

Anneke Bouma & Erik van Meersbergen

## Focus op het groeidocument.

### Doorontwikkelen van de dagelijkse ondersteuning

#### SAMENVATTING

Vanaf september 2014 werken de ondersteuningspuntbegeleiders van het samenwerkingsverband (SWV) Kop van Noord Holland VO met het groeidocument. Een jaar later blijkt dat er grote verschillen in de uitvoering bestaan. Er wordt een focusgroep samengesteld<sup>1</sup> om meer inzicht in die verschillen van de dagelijkse praktijk te krijgen en punten voor doorontwikkeling te ontdekken. We brengen verslag uit van het werken met deze focusgroep. De (semi)gestructureerde werkwijze van de focusgroep bleek geschikt om het alledaagse professionele handelen 'op te tillen' naar het doelgericht, bewust bekwaam handelen. Twee centrale thema's kwamen herhaaldelijk aan bod en werden verhelderd: hoe komt de beeldvorming over gedrag van leerlingen tot stand en hoe wordt het vormgeven van partnerschap school-ouders ingevuld. Het werken met een focusgroep wordt ten behoeve van verdere borging en doorontwikkeling binnen deze organisatie voortgezet.

In de plaats van het werken met indicaties op basis van vastgestelde stoornissen kwam het in gezamenlijkheid vaststellen van de onderwijs- en ondersteuningsbehoefte van leerling, docenten en ouders, met behulp van een standaard-groeidocument

## 1 Inleiding

Samenwerkingsverband Kop van Noord Holland VO is in 2013 opgericht met de opdracht om vanaf 1 augustus 2014 vorm te geven aan passend onderwijs in de regio aan, in totaal, zo'n 9000 leerlingen. Het verband bestaat uit negen schoolbesturen met veertien locaties, waarvan op negen scholen regulier voortgezet onderwijs wordt aangeboden, op twee locaties praktijkonderwijs (Schagen en Den Helder) en op drie locaties voortgezet speciaal onderwijs (vso). Jaarlijks worden er ca. 600 leerlingen begeleid. Het SWV heeft een klein percentage thuiszittende leerlingen: 0.1% (landelijk 0.6%).

Kenmerkend voor dit SWV is dat er gekozen is voor het loslaten van de indicatieregeling, zoals deze bestond voor het speciaal onderwijs onder de REC's, en daarnaast

het versterken van het regulier onderwijs om zo onnodige uitstroom naar het vso te voorkomen. In de basisondersteuning krijgt dit vorm door het inrichten van ondersteuningspunten op de scholen voor regulier voortgezet onderwijs. In deze ondersteuningspunten werken 24 begeleiders en deze zijn in dienst van het samenwerkingsverband.

In de plaats van het werken met indicaties op basis van vastgestelde stoornissen kwam het in gezamenlijkheid vaststellen van de onderwijs- en ondersteuningsbehoefte van leerling, docenten en ouders, met behulp van een standaard-groeidocument.

Het document is in 2013 ontwikkeld binnen het samenwerkingsverband waarbij uitgangspunten van handelingsgericht werken als richtinggevend zijn gehanteerd (Bouma, 2013).

Vanaf 2014 wordt dit groeidocument als onderlegger gebruikt bij het toekennen van een arrangement (individueel arrangement Rebound) of het afgeven van een toelaatbaarheidsverklaring voor deelname aan het vso. Aan het document wordt een beknopt handelingsdeel gekoppeld waarin de voornaamste begeleidingsactiviteiten worden benoemd. Het streven in de uitvoering is integraliteit in de begeleiding: handelingsafspraken voor in de les, in de begeleiding buiten de les en indien nodig in de thuissituatie/vrije tijd.

De scholen in de kop van Noord Holland hebben, sinds de start van passend onderwijs en de transitie jeugdzorg, een schakelfunctionaris op de scholen voor regulier onderwijs die ondersteunend naar ouders werkt op basis van de vraag: wat is er nodig in de thuissituatie om de schoolgang van de leerling te optimaliseren?

Het moge duidelijk zijn dat dit voor alle betrokkenen in de uitvoering een fundamentele omslag in denken én handelen vraagt. Om die omslag te bevorderen werd in 2015 scholing en training aangeboden. Dit aanbod gold voor alle (assistent-)begeleiders werkzaam in de ondersteuningspunten en de ondersteuningscoördinatoren van de reguliere scholen. De medewerkers werden zich meer bewust van het feit dat zij bij het invullen van het groeidocument sterk afhankelijk zijn van de subjectieve waarneming van onderwijs-gerelateerd gedrag én de interpretatie ervan door de directbetrokkenen. Dit subjectieve aspect van waarnemen en rapporteren wordt bij voorkeur voorgelegd aan meerdere professionals zodat er een intersubjectieve beoordeling van de vraag om (extra) ondersteuning plaats kan vinden (Van Meersbergen & De Vries, 2013).

Tegelijkertijd heeft in september 2015 een eerste evaluatie en bijstelling van het groeidocument plaatsgevonden en is een toelichting geschreven om het invullen te ondersteunen (zie voor een voorbeeld van een ingevuld groeidocument op het vo het betreffende deel van de website [www.swvkopvannoordholland.nl](http://www.swvkopvannoordholland.nl)).

Na twee jaar ontwikkelen en uitvoeren wil de directie van het SWV duidelijk krijgen wat het werken met dit standaarddocument oplevert voor de ondersteuning van leerlingen. Een groep van vijf sleutelfiguren uit dit SWV wordt hiertoe samengesteld. De leden zijn gekozen op basis van hun expertise, praktische ervaring, enthousiasme en/of kritische houding.

De leden bespreken hun taken en werkzaamheden, bevragen elkaar op de inbreng vanuit de invalshoeken: persoon, praktijk en theorie. Hierdoor worden schijnbare vanzelfsprekendheden in het handelen geconcretiseerd, attitudes, drijfveren en impliciete kennis bij professionals opgehaald, eenheid in taalgebruik bevorderd en kernbegrippen geëxpliciteerd

## 2 Focusgroep Groeidocument: werkwijze binnen SWV Kop NH vo

De groep van vijf medewerkers gaat als focusgroep te werk. De keuze voor deze werkwijze drukt het belang uit dat wordt gehecht aan de diversiteit aan ervaring en deskundigheid onder het eigen personeel. Daarom gaan professionals in gesprek met elkaar over kenmerkende activiteiten en attitudes binnen hun werk. De gesprekken worden geleid door een lid van de focusgroep, moderator, en begeleid door een externe deskundige.<sup>2</sup> De leden bespreken hun taken en werkzaamheden, bevragen elkaar op de inbreng vanuit de invalshoeken: persoon, praktijk en theorie. Hierdoor worden schijnbare vanzelfsprekendheden in het handelen geconcretiseerd, attitudes, drijfveren en impliciete kennis bij professionals opgehaald, eenheid in taalgebruik bevorderd en kernbegrippen geëxpliciteerd (De Lange, Schuman & Montesano Montessori, 2010; Van Swet & Van Huijgevoort, 2012). Steun voor de gekozen werkwijze vinden we bij Claassen (2013) die professionals tijdens uitvoerige biografische interviews liet vertellen over hun keuzes en de afwegingen tijdens het pedagogisch handelen. Korthagen (2011) wijst daarbij nog op het belang van kernreflecties op het beroepsmatig handelen. Door deze werkwijze verzamelen professionals gegevens over de alledaagse praktijk - *value based evidence* - en dragen zij bij aan de onderbouwing ervan.

De begeleider stuurde, voorafgaand aan en ter voorbereiding op iedere gespreksronde, informatie over de werkwijze van de focusgroep (de opzet, de doelen, set vragen en de analyse van deze gesprekken).

Elke gespreksronde kende een eigen structuur.<sup>3</sup>

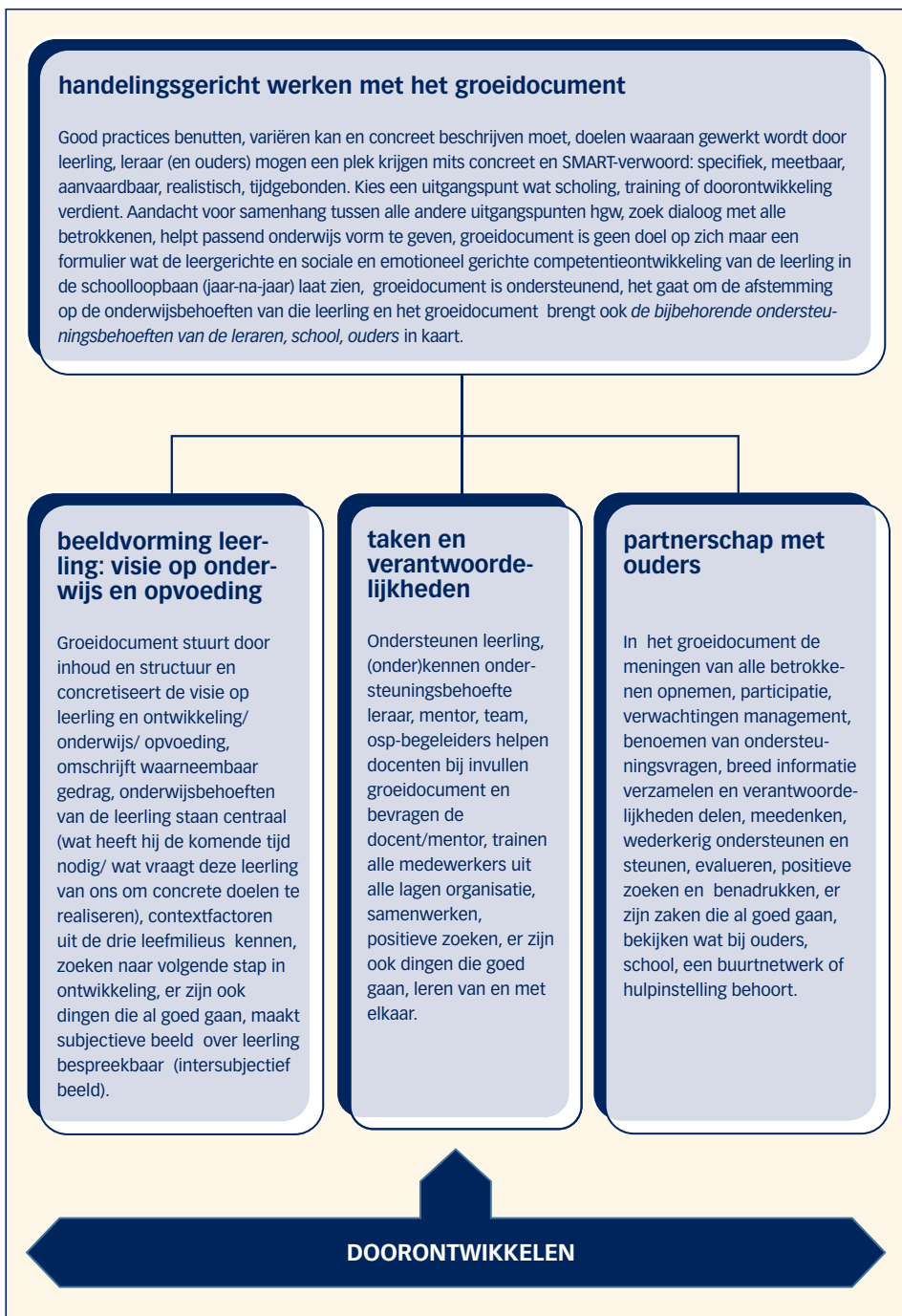
*Gespreksronde 1, gehouden in maart*, set vragen over:

- ervaringen met het groeidocument in de huidige situatie afzetten tegenover de beginsituatie;
- inzicht verkrijgen in hoe handelingsgericht werken vorm en inhoud krijgt;
- benoemen van punten voor (door)ontwikkeling.

*Gespreksronde 2, gehouden in mei*, set vragen gekoppeld aan vijf kernbegrippen uit de eerste ronde:

- winstpunten, kansen en knelpunten benoemen;
- bewust worden van (door)ontwikkeling.

De gesprekken vonden plaats in maart en mei 2016 en duurden tussen twee tot tweeënhalve uur. Een lid van de focusgroep was tevens gespreksleider/moderator. De geluidsopnamen van deze gesprekken werden door de moderator 'woord voor woord' uitgewerkt. De moderator en de externe begeleider codeerden de inhoud in drie stappen: open, axiaal en selectief.<sup>4</sup> Na verwijdering van onbruikbare of irrelevante begrippen bleven er tien gespreksonderwerpen over (open coderen). Na samenvoeging van verwante onderwerpen bleven er vijf kernbegrippen over (axiaal coderen). Deze vijf onderwerpen zijn geselecteerd op hun betekenis en als centrale thema's in onderlinge samenhang en hiërarchisch verband gezet. Zo ontstond een zogeheten codeboom (selectief coderen, zie Figuur 1).



Figuur 1 **Codeboom Focusgroep Groeidocument**

Na analyse van de gegevens uit de twee gespreksronden bleek er behoefte aan een verdiepingsslag: het kon allemaal wat scherper, concreter én meer in verband met de uitgangspunten van handelingsgericht werken worden gebracht. Daarvoor werd een gespreksstructuur opgesteld voor een extra gespreksronde (Figuur 2), ditmaal met de externe begeleider als moderator.

Vraag: hoe handelingsgericht werken wij (al) met het groeidocument?	Vershil in uitvoering groeidocu- ment	Beeld- vorming/ visie opvoeding onderwijs	Taken en verant- woorde- lijkheden	Partner- schap met ouders	Dooront- wikkeling: o.a. aansluiting po-vo
1. Ons handelen is doelgericht en we analyseren opbrengsten					
2. De onderwijs-/opvoedbehoefte van de leerling/groep staan centraal: wat hebben zij nodig?					
3. Het gaat om afstemming en wisselwerking: we gaan uit van transactie in de onderwijs-/opvoedsituatie					
4. De leraren/ouders doen ertoe: wat hebben zij nodig om het onderwijs aan de leerling / het kind te ondersteunen?					
5. Positieve aspecten van leerling, groep, leraar, team, ouders zijn van groot belang					
6. We werken constructief samen (leraren, ouders, leerlingen, ...)					
7. We werken systematisch en transparant. We doen wat we zeggen en we zeggen wat we doen. Formulier is ondersteunend					

Figuur 2 **Gespreksstructuur focusgroep ronde 3**

*Gespreksronde 3, gehouden in juli, set vragen:*

- koppeling kernbegrippen aan de uitgangspunten van handelingsgericht werken.

Door de vijf kernbegrippen met elk van de zeven uitgangspunten van handelingsgericht werken in verband te brengen ontstaat een gespreksstructuur welke als een matrix is in te vullen. Impliciete alledaagse voorbeelden worden onder woorden gebracht, geconcretiseerd en bediscussieerd. Op deze manier wordt kennis ‘ontlokt’, op een hoger abstractieniveau omschreven en ‘opgetild’ tot die van bewuste inzichten. In ronde 3 kregen we werkenderwijs het antwoord op de bovenliggende vraag: *hoe handelingsgericht werken we al?*

### 3 Praktijkillustratie: bewust worden van ondersteuning

De leden van de focusgroep bespraken in drie rondes de ervaringen met de ondersteuning van leerlingen. Het inzicht groeide hoe het alledaagse werk vorm krijgt op

een wijze die aangeduid wordt als bewust bekwaam handelen. De drie gesprekken hebben opgeleverd dat er bewustwording op gang gekomen is van het doel, de ontwikkelingsfase en de richting waarin doorontwikkeling van HGW gewenst is. Onderlinge verschillen in visie of interpretatie van de HGW-visie zijn concreet op tafel gekomen. De leden van de groep hebben dit als zeer verhelderend en inspirerend ervaren. De opgedane inzichten en inspiratie namen de medewerkers mee naar hun scholen. Dat laatste en de bewustwording en verheldering hebben bijgedragen aan de transparantie en de doelgerichtheid van de toekomstige ondersteuning, en communicatie hierover, binnen de organisatie. Ook werden onderwerpen benoemd voor doorontwikkeling die vervolgens door de leiding in lijn werden gezet. De planning en facilitering van verdere scholing en training sluiten hierop aan. Het werken met focusgroepen zal binnen deze organisatie voortgezet worden.

Om een indruk te geven van hoe die inzichten ‘opgehaald’ werden volgen er twee selecties uit de drie gespreksronden over hoe de dagelijkse ondersteuning van leerlingen ingevuld wordt in relatie met het groeidocument. Opmerking: wanneer het over leerlingen gaat wordt vaak, direct of indirect, ook gesproken over hun leraren en ouders. Dat is ook het geval in onderstaande gespreksfragmenten.

### **Selectie 1 Over het groeidocument en het partnerschap met ouders**

*Lid 3: Ouderbetrokkenheid nu in de zienswijze, mooi om te lezen.*

*Lid 5: Als het groeidocument helemaal ingevuld is, heb je meteen het beeld te pakken. De verschillen in ervaringen van ouders, kind en school komen dan duidelijk naar voren, ook de overeenkomsten en ze kunnen het helemaal beamen. Op sommige scholen een flinke doorbraak, meerwaarde wordt ervaren: hé ik had een goed gesprek met ouders!*

*Lid 4: Dit betekent dat je mét elkáár naar een aanmelding gaat. Het gebeurt wel dat ik ouders op de achterbank heb zitten hier, naar de toelaatbaarheidvergadering, en dan zou het toch gek zijn als je het hier nog uit moet vechten!*

### **Vraag: Wanneer we dit nu herformuleren in termen van doorontwikkeling: waar zijn jullie het dan over eens wat er zou moeten gebeuren?**

*Lid 1: Nu met het bijgestelde groeidocument is de rapportage feitelijk en minder anekdotisch geworden. Ik mis nog het stukje cyclische in het handelen. Het aandeel, oordeel van ouders en leerlingen mist veelvuldig.*

*Lid 4: Dat je mét elkaar een document invult, wat een bepaald beeld maar ook een bepaalde behoefte schetst. Waar je met elkaar een uitspraak over gaat doen. Je hoeft er niet altijd met hetzelfde gevoel heen te gaan maar wel met dezelfde vraag. Het beeld moet duidelijk zijn. Dat de toelaatbaarheidvergadering vragen kan stellen en als een ouder vragen heeft dat die ook gesteld kunnen worden.*

### **Vraag: Wat is de doelstelling van het groeidocument voor jou, in essentie?**

*Lid 4: Het groeidocument dwingt om met elkaar te werken. Ook thuis wordt meegenomen. Bijvoorbeeld taken in huis. Op welk vlak is welke ondersteuning nodig?*

*Lid 3: Transparantie, dat je het met elkaar doet, samen doet en dat iedereen weet wat je gaat doen. Alles is bespreekbaar. Je streeft ernaar dat al bij de aanmelding de ouders betrokken worden.*

## Selectie 2 Over beeldvorming, visie op onderwijs en opvoeding

**Vraag: Wanneer we nu eens kijken naar doorontwikkeling: dan zouden jullie daar nog wat slagen willen maken. En heb je daar al ideeën bij?**

*Lid 3: Het groeidocument moet geen doel op zich worden. Helpt ook om HGW tot stand te brengen, maar de hele visie moet je wel ook wel vasthouden en meenemen (bv. in scholing). Anders gaat het om het groeidocument en wordt een ding wat ingevuld moet worden.*

*Lid 2: Wat ik graag zou willen zien is dat mensen ook de klas ingaan en daadwerkelijk (de plannen en doelen in het hoofd hebben) en niet alleen observeren, maar ook aan het werk gaan.*

*Lid 3: Je ziet het wel gebeuren in scholen. Docenten die gecoacht worden. Maar wel kans binnen SWV, als we zo doorontwikkelen. Onbewust bekwaam van mensen kun je heel goed gebruiken: Kijk jij doet dat al, jij weet dat al.*

**Vraag: Taak van passend onderwijs: hoe houden we deze kinderen in de school? Zit ook een missie achter.**

*Lid 2: Wat is je missie, wil je de leerling per se in het onderwijs houden?*

*Lid 5: Je kan maar één ding willen en dat is een passende plek.*

**Vraag: Wat zijn voor jou de veronderstelde visieverschillen?**

*Lid 2: Wat ik wil voor een kind is dat hij zo kort mogelijk in de zorg zit. Niet bij de Hema in een andere rij bij het 'autistenloket'.*

*Lid 4: En bekijk het ook andersom: er is bij de Hema geen andere rij voor autisten.*

*Lid 2: We bedoelen hetzelfde, niet pampieren.*

*Lid 3: Het woordje zorg moet uit het onderwijs (verzuchting): Zorgleerlingen.....!*

De codeboom toont de inhoud en samenhang om bewust te werken aan ondersteuning. Het vormt een ontwerp voor doorontwikkeling van het handelingsgericht werken met het groeidocument. De komende jaren zal de professionalisering van de medewerkers hierop aansluiten. Met dit ontwerp neemt naar verwachting de eenheid van het professionele handelen toe en wordt het omschrijven van de opbrengsten binnen het SWV Kop van Noord Holland vo bevorderd

## 4 Codeboom Focusgroep Groeidocument: bewust werken aan ondersteuning

In de codeboom (Figuur 1) is te zien wat de focusgroep heeft opgebracht na inbreng en reflectie op die inbreng, ten aanzien van de ervaringen en de benodigde professionele waarden, beroepsvaardigheden en -houding, ouderparticipatie, taken en rollen, visie op onderwijs, rapporteren en beeldvorming. Daarmee wordt vastgelegd wat onder de gewenste situatie verstaan wordt, wat bijdraagt tot het borgen van de inhoud. De codeboom toont de inhoud en samenhang om bewust te werken aan ondersteuning. Het vormt een ontwerp voor doorontwikkeling van het handelingsgericht werken met het groeidocument. De komende jaren zal de professionalisering van de medewer-



kers hierop aansluiten. Met dit ontwerp neemt naar verwachting de eenheid van het professionele handelen toe en wordt het omschrijven van de opbrengsten binnen het SWV Kop van Noord Holland vo bevorderd. De ontwikkelde gespreksstructuur voor ronde 3 bleek een mooie ‘bijvangst’ te zijn voor het opzetten van een focusgroep. Deze gespreksstructuur is sinds september meerdere keren als format gebruikt voor werkbezoeken van de directie aan de scholen.

Passend onderwijs inrichten en handelingsgericht werken gaan hier duidelijk hand in hand.

Een vaststelling geheel in lijn met de aanbevelingen van leraren uit een samenwerkingsverband primair onderwijs (Schuurhuis-Schra, 2013) dat:

- er kritisch gekeken wordt naar de eigen pedagogische visie en praktijk;
- een passend aanbod mogelijk is voor iedere leerling én de bijbehorende ondersteuningsbehoeften van de leraren onder bepaalde voorwaarden.

Die voorwaarden betreffen een professionele leergemeenschap, een heldere visie met concrete doelstellingen en ondersteuning vanuit alle lagen van de leidinggevenden. In die leergemeenschap wordt veel aandacht besteed aan het expliciteren van de professionaliteitsopvatting. Daarnaast zien we in deze codeboom de wens terug van Biesta (2015) om de leraren te wijzen op het feit dat de pedagogische oriëntatie onontbeerlijk is. Omdat het om meer gaat dan kwalificatie en socialisatie in het onderwijs.

Naar aanleiding van de uitkomsten focusgroep volgde in oktober de jaarlijkse bijstelling van het groeidocument. Naast alle inhoudelijke winstpunten komt de directie tegemoet aan de onder leraren veelgehoorde kritiek op de toename van de administratieve last in het onderwijs, zoals het moeten invullen van ellenlange formulieren na de lessen. Daarom is het groeidocument binnen dit SWV bedoeld als een ondersteunend formulier: weliswaar breed van opzet maar mag concreet en in SMART-terminen ingevuld worden. Het ‘vullen’ van dat standaardformulier vormt geen doel op zich. De osp-begeleiders vullen bij voorkeur samen met de docenten/mentor dit groeidocument in.

## 5 Van gespreksstructuur tot Matrix HGW Schoolontwikkeling

De gehanteerde gespreksstructuur uit ronde 3 is in te zetten als een hulpmiddel voor algemeen praktijkonderzoek. Een focusgroep selecteert onderwerpen die (semi-)gestructureerd gevolgd gaan worden. In een matrix staan in horizontale richting de gekozen onderwerpen of kernbegrippen en in verticale richting de uitgangspunten of principes van handelingsgericht werken (zie Figuur 3).

Doelen-Vraag	Kernbegrip	Kernbegrip	Kernbegrip	Kernbegrip	Kernbegrip
Uitgangspunt 1					
Uitgangspunt 2					
Uitgangspunt 3					
Uitgangspunt 4					
Uitgangspunt 5					
Uitgangspunt 6					
Uitgangspunt 7					

Figuur 3 **Matrix HGW Schoolontwikkeling**



Deze kernbegrippen worden kritisch-reflectief langs de meetlat van de eigen organisatie gelegd. Die meetlat is afgeleid van de uitgangspunten handelingsgericht werken. Binnen deze organisatie is er nu een hulpmiddel beschikbaar om op alle niveaus zichzelf steeds ‘de maat’ te nemen met de vraag:

*Hoe handelingsgericht zijn we (al) en brengen we alle zeven uitgangspunten voldoende met elkaar in de praktijk?*

Hieruit volgen nieuwe vragen:

- *Doen we dat wat we hebben afgesproken?*
- *Doen we het goede?*
- *En doen we het goed?*
- *Wat is de volgende stap in de professionele, school- en organisatieontwikkeling?*
- *Welke doelen stellen we ons daar vervolgens bij?*
- *Hoe volgen we deze weer op hun beurt?*
- *Betrekken we er steeds alle partijen bij?*

De inzet van een focusgroep bij praktijkonderzoek, de gespreksronden met hun eigen set (semi-)gestructureerde vragen en de Matrix HGW Schoolontwikkeling leiden op een natuurlijk aanvoelende wijze tot ‘uitgelokte’ antwoorden. Alles bij elkaar genomen diende deze opzet als een steiger voor het ophalen van sterk wisselende praktijkervaringen in een groep met ervaren professionals. De beschreven bottom-up benadering heeft inzichtelijk gemaakt wat binnen dit SWV de stand van zaken is, inclusief de professionele waarden die deze ervaringen vertegenwoordigen. De oorspronkelijke gespreksstructuur uit ronde 3 lijkt ons ook voor andere professionele organisaties geschikt als een matrix bij schoolontwikkeling, om de focus te kunnen richten op de vraag hoe handelingsgericht een organisatie wil werken.

Met deze matrix krijgen de opbrengsten van de afstemming op onderwijsbehoeften een meer prominente plek en wordt deerschikking van de uitgangspunten handelingsgericht werken gevolgd zoals bepleit door Pameijer, Van Minderhoud en Wielink (2016).

Het werken met focusgroepen, ondersteund met een hulpmiddel als de Matrix HGW Schoolontwikkeling, geeft invulling aan een van de adviezen uit het eindrapport Platform Onderwijs2032: *‘Leraren moeten de tijd krijgen om binnen én buiten de school met collega’s en professionals te werken aan een samenhangend curriculum en kennis te delen over pedagogiek, didactiek en leerinhoud. Dat vraagt van schoolleiders een actieve, stimulerende en faciliterende rol’* (Platform Onderwijs2032, 2016, p. 57).

Een advies dat wij vanzelfsprekend van harte onderschrijven.

## NOTEN

- <sup>1</sup> Samenstelling focusgroep
- |                          |   |
|--------------------------|---|
| Ellen Speksnijder        | Ondersteuningscoördinator SG Wiringherlant, Hollands Kroon.               |
| Anniekie Van der Giessen | Begeleider Ondersteuningspunt Mavo aan Zee, Den Helder.                   |
| Carin van de Weteringh   | Directeur De Spinaker, VSO cluster 4, Den Helder.*                        |
| Jantien van der Veen     | Coach/ondersteuner SWV Kop van Noord Holland, Schagen.                    |
| Anneke Bouma             | Directeur SWV Kop van Noord Holland, moderator Schagen.                   |
| Erik van Meersbergen     | Externe begeleider focusgroep, Fontys OSO Docentopleider, coach, Tilburg. |
- \*De Spinaker heeft een regionale functie. Leerlingen komen uit de gehele regio van het Samenwerkingsverband.

- <sup>2</sup> De externe begeleider is de tweede auteur van dit artikel.
- <sup>3</sup> De schriftelijke informatie met de opbouw, doelen, vragen (de structuur) voor de 3 gespreksronden is op te vragen bij auteur Van Meersbergen.
- <sup>4</sup> De gespreksverslagen en de verwerking in de tabellen ronde 1-2-3 zijn op te vragen bij auteur Bouma.

## GERAADPLEEGDE LITERATUUR

Zie hiervoor <http://tvodigitaal.nl> - januari - 'Artikelen, Columns, Mededelingen'.

## OVER DE AUTEURS



Drs. **Anneke Bouma-de Vries**, Orthopedagoog, directeur Samenwerkingsverband vo Kop van Noordholland.  
E-mail: [a.bouma@vo.swvkopvannoordholland.nl](mailto:a.bouma@vo.swvkopvannoordholland.nl)



Drs. **Erik van Meersbergen**, Orthopedagoog, Fontys Hogescholen Docentopleider, Ontwikkelaar, Coach, Lid Fontys Kenniscentrum Gedrag, lid redactieraad TvO, auteur, lid beroepsveldcommissie Social Studies LOI Hogescholen.  
E-mail: [h.vanmeersbergen@fontys.nl](mailto:h.vanmeersbergen@fontys.nl)