Benutten van het nieuwkomers-specialisme in het Utrechtse PO

ONDERZOEKSRAPPORTAGE

MEES KOK, LECTORAAT WERKEN IN ONDERWIJS

HOGESCHOOL UTRECHT

HIER KOMT ALLES SAMEN

Inhoud

Samenvatting 2
Inleiding 4
Achtergrond 4
Utrechtse context 4
Wat is goed onderwijs aan nieuwkomers? 5
Kennis- en expertisebenutting van nieuwkomersspecialisten 8
Onderzoeksvragen 10
Methodiek 11
Overzicht deelnemers 11
Overzicht dataverzameling 11
Resultaten 13
Vraag 1) 13
Vraag 2) 22
Aanbevelingen voor expertisebenutting van nieuwkomersspecialist 25
Referenties 26

Samenvatting

Doel en context

Het Utrechtse professionaliseringstraject voor nieuwkomersspecialisten beoogt de kwaliteit van onderwijs aan nieuwkomers te versterken. Dit onderzoek richt zich op de doorontwikkeling van de rol van nieuwkomersspecialist in het tweede jaar van het traject (sept. 2024 – feb. 2025), uitgevoerd in opdracht van de Gelijke Kansen Alliantie. Het eerste jaar liet vooral groei zien in attitudes rond meertaligheid en ouderbetrokkenheid, met zichtbare school- en teamaanpassingen en versterkte stedelijke samenwerking, wat de basis vormt voor jaar twee waarin expertisebenutting van de specialisten centraal staat, met twee kernconcepten, teamleren en meertaligheid.

Kernvragen

1. Hoe wordt de expertise van nieuwkomersspecialist benut in hun werkomgeving en welke rol spelen teamleren en gespreid leiderschap hierbij?
2. Wat helpt bovenschoolse partners om het specialisme succesvol te coördineren en implementeren?

Belangrijkste bevindingen

Expertise binnen scholen

- Nieuwkomersspecialist adviseren over taalontwikkelend en meertalig werken, culturele sensitiviteit en ouderbetrokkenheid, didactische vraagstukken en traumasensitief onderwijs, juist de onderwerpen waar zij op geprofessionaliseerd zijn
- Kennisdeling gebeurt vooral individueel en tijdens teamvergaderingen, geinitieerd vanuit de nieuwkomersspecialist zelf; structurele schoolbrede uitwisseling is nog beperkt op de meeste plekken.

Teamleren

- Gezamenlijke verantwoordelijkheid wordt door specialisten als cruciaal ervaren.
- Kennisdeling is aanwezig, maar vooral één-op-één; benutting van onderzoek en intervisie wordt onderschreven maar is nog geen gemeengoed
- Verschillen in opvattingen over goed onderwijs aan nieuwkomers leiden soms tot spanningen; constructieve dialoog is lastig om aan te gaan.
- Wijkgerichte netwerken stimuleren grensoverstijgend samenwerken, maar vragen om frequentie en inhoudelijke relevantie.

Gespreid leiderschap

- Formele rollen (ib’er, coördinator, specialist) versterken de positie van nieuwkomersspecialist; dit mandaat is op veel plekken bepalend voor invloed.
- nieuwkomersspecialist ervaren zichzelf als invloedrijk op initiatieven, maar niet als leiders.
- Samenwerking met bovenbouw kan verder ontwikkeld worden; sturing op nieuwkomersthema’s concentreert zich in onderbouw.

- Beleidsverankering vergroot legitimiteit en zichtbaarheid van het specialisme.

Bovenschoolse samenwerking

- Succesfactoren: continue reflectie en mogelijkheid tot opnieuw maken van afspraken, transparantie in overlappende rollen en mandaten, sterke inhoudelijke focus en betrokkenheid van alle relevante partners. Gedeelde geschiedenis van samenwerking in de stad draagt bij aan gedeelde verantwoordelijkheid voor het thema

Aanbevelingen voor doorontwikkeling van de rol van nieuwkomersspecialisten

Sterke relaties

- Ontwikkeling op drie niveaus: persoonlijke groei, relaties, onderwijs.
- Samenwerking lastig door uiteenlopende visies.
- Expertise benutten vraagt nieuwe relaties, gedeelde verantwoordelijkheid, uitwisseling.
- Zichtbaarheid en initiatief vergroten invloed.

Expliciete plek in visie en beleid

- Expliciet mandaat cruciaal voor positionering.
- Passend beleid bij expertise helpt specialisten hun rol uitvoeren
- Aandacht van schoolleiding legitimeert expertrol van specialisten.

Faciliteer Nieuwkomerspecialisten

- Structurele inzet op thema opnemen in teamplan
- Specialisme vaak naast andere taken, zorg voor aandacht (in de vorm van uren)
- Integreer het specialisme in passende bestaande functies om uitvoerbaarheid te vergroten

Relevante professionalisering

- Zorg voor verdere professionalisering op het gebied van meertaligheid, traumasensitiviteit, oudercontact én op het gebied van onderwijsinnovatie
- Versterkt adviesvaardigheid en interventies.
- Draagt bij aan expertstatus en teampositie.

Inleiding

In Utrecht is de afgelopen jaren gewerkt aan een nieuw specialisme binnen Utrechtse basisscholen: de Nieuwkomersspecialist. De Stuurgroep en Werkgroep nieuwkomers Utrecht PO hebben het initiatief genomen voor een professionalisering voor nieuwkomersspecialisten op Utrechtse basisscholen. Binnen het traject wordt ingezet dat de nieuwskomersspecialist bijdraagt aan een duurzame implementatie van de *doorgaande lijn nieuwkomers* op Utrechtse basisscholen (van Popta, 2022). Het doel is om binnen de scholen de ondersteuning aan nieuwkomers te versterken, op school-, team-, groeps- én leerlingniveau. Het betreft hier onderwijs aan nieuwkomers in fase 2 van het meerjarenmodel, dus na de uitstroom vanuit Taalschool Utrecht. De rol van de nieuwkomersspecialist blijkt in de praktijk divers en wordt beïnvloed door allerlei individuele en contextuele factoren.

Deze rapportage is gericht op de monitoring van deze nieuwe rol binnen de verschillende scholen en het verduidelijken van deze factoren. Dit onderzoek over de doorontwikkeling van de rol van de nieuwkomersspecialist én de rijke beschrijvingen van hun praktijk is uitgevoerd in opdracht van de Gelijke Kansen Alliantie. Het onderzoek richt zich specifiek op het eerste cohort deelnemers van de professionalisering die tussen september 2024 en februari 2025 het tweede jaar van hun traject hebben gevolgd. Deze rapportage zet de (door)ontwikkeling van de rol van de nieuwkomersspecialist op de scholen uiteen.

In deze rapportage zijn de verhalen en ervaringen van nieuwkomersspecialisten geïnterpreteerd door de conceptuele lenzen van teamleren en gespreid leiderschap. Deze kaders bieden een kader om te begrijpen hoe kennis en expertise wordt ontwikkeld en benut. Door te kijken naar processen zoals kennisdeling, gezamenlijke mentale beelden en het overstijgen van teamgrenzen (teamleren), én naar de dynamiek tussen formele en informele invloed binnen scholen (gespreid leiderschap), ontstaat een rijker beeld van hoe nieuwkomersspecialisten hun rol vormgeven in relatie tot collega's, schoolstructuren en bredere netwerken. Deze manier van kijken richt zich op het belang van onderlinge relaties tussen collega's in veranderingen en expertisebenutting binnen scholen.

De inzichten uit deze rapportage zijn samen met de rijke beschrijvingen van taal-ontwikkelende en meertalige praktijken vertaald in een kwaliteitskader, dat landelijk beschikbaar is gesteld, zodat ook mensen buiten de Utrechtse context kunnen profiteren van de opgedane ervaringen.

Achtergrond

Utrechtse context

De groep nieuwkomersspecialisten is gevormd dankzij dit professionaliseringstraject dat is opgezet op initiatief van de Stuurgroep en Werkgroep nieuwkomers Utrecht PO.

De stuurgroep en werkgroep bestaat uit vertegenwoordigers van de Utrechtse schoolbesturen (KSU, PCOU en SPO Utrecht), het Samenwerkingsverband Utrecht PO en de Gemeente Utrecht. Het Samenwerkingsverband Utrecht PO gaf in eerste instantie de opdracht tot het ontwikkelen van het traject en speelde een coördinerende rol in de opstartfase. Inmiddels ligt het coördinatorschap bij de overige leden van de werkgroep. In Utrecht volgen nieuwkomersleerlingen, met uitzondering van jonge kinderen, eerst een jaar taalonderwijs op Taalschool Utrecht voordat zij instromen in het reguliere basisonderwijs. Nieuwkomersleerlingen zijn kinderen die korter dan vijf jaar Nederlands spreken of extra ondersteuning nodig hebben bij de Nederlandse taal.

De professionalisering is ontwikkeld en uitgevoerd door een projectgroep onder begeleiding van een onafhankelijk voorzitter. In deze projectgroep werkten het Stedelijk Expertiseteam Nieuwkomers (Taalschool Utrecht en International School Utrecht), de Marnix Academie, de Hogeschool Utrecht (Lectoraat Meertaligheid en Onderwijs en Lectoraat Werken in Onderwijs) en het Samenwerkingsverband Utrecht PO samen. De inhoudelijke ontwikkeling en uitvoering van het traject lag bij het Stedelijk Expertiseteam Nieuwkomers, terwijl de kennispartners (Marnix Academie en Hogeschool Utrecht) verantwoordelijk waren voor de theoretische onderbouwing en monitoring.

De projectgroep werkte gedurende het traject nauw samen met de schoolbesturen, zoals vertegenwoordigd in de Stuurgroep en de Werkgroep nieuwkomers Utrecht PO, om het traject goed te laten aansluiten bij de praktijk en het beleid binnen de Utrechtse basisscholen.

Wat is goed onderwijs aan nieuwkomers?

Om in Utrecht goed onderwijs aan nieuwkomers vorm te geven, wordt gewerkt aan een doorgaande leerlijn. Hiervoor wordt de samenwerking tussen specialistisch onderwijs (Taalschool Utrecht) en het reguliere onderwijs benadrukt. De huidige manier om de overgang van Taalschool Utrecht naar het reguliere onderwijs te versoepelen is door het opleiden van nieuwkomersspecialist.

Deze professionalisering is gebaseerd op een gezamenlijke theoretische onderlegger (van Popta, 2022). Het onderwijs aan nieuwkomers in Utrecht vraagt om een gezamenlijke, meerjarige inspanning van betrokken partners. Wetenschappelijke inzichten benadrukken dat nieuwkomers niet alleen ondersteuning nodig hebben bij taalverwerving, maar ook bij hun brede ontwikkeling, waaronder persoonsvorming, socialisatie en kwalificatie (Biesta, 2011). Dit betekent dat sociaal-emotioneel leren, culturele sensitiviteit en kennis van trauma essentieel zijn voor onderwijsprofessionals (Coppens et al., 2016; Hecht & Shin, 2015). Ouders spelen hierin een belangrijke rol als educatieve partners (Goedhart, 2019).

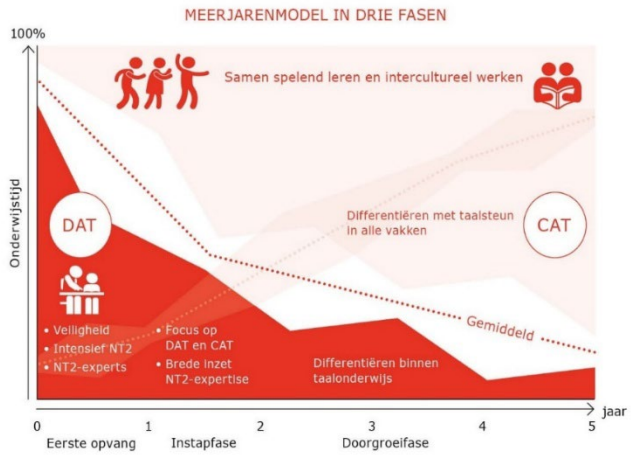
Taalontwikkeling en leren zijn nauw met elkaar verbonden. Taal is niet alleen een middel om te communiceren, maar ook een drager van kennis. Daarom moet taalonderwijs functioneel en contextgericht zijn, met veel ruimte voor interactie en

taalsteun. Meertaligheid wordt gezien als een kans om de cognitieve, sociale en emotionele ontwikkeling van leerlingen te versterken. Het DITTEM-model biedt praktische handvatten voor taalontwikkelend onderwijs (Hajer & Smit, 2021), het bestaat uit: **D**oelen stellen, **I**nteractie stimuleren, **T**aalsteun plannen **T**aalsteun bieden, **en M**eertaligheid inzetten.

Een flexibel meerjarenmodel wordt gehanteerd, omdat taalverwerving gemiddeld vijf tot acht jaar duurt (Gillis & Scharlakens, 2000). Dit model bestaat uit drie fasen: eerste opvang in gespecialiseerde voorzieningen, zoals Taalschool Utrecht (LPTN, 2017), een instapfase waarin samenwerking tussen opvanglocaties en reguliere scholen centraal staat, en een doorgroeifase waarin reguliere scholen gerichte ondersteuning bieden. Zie figuur 1 voor een voorbeeld uit de handreiking van Schrijfgroep LPTN (2017, figuur p. 42) Dit vraagt om korte lijnen tussen scholen, een sterke taalbasis in alle onderwijsinstellingen en duurzaam beleid van gemeente en schoolbesturen.

Tot slot is het van belang dat scholen ruimte geven aan thuistalen. Functioneel meertalig werken bevordert inclusie, versterkt het groepsklimaat en maakt het leerpotentieel van leerlingen beter zichtbaar. Dit vraagt om een duidelijke visie op meertaligheid en professionalisering van leerkrachten. Door deze elementen te integreren in het onderwijs, kan Utrecht een krachtig en inclusief aanbod realiseren voor nieuwkomers in de basisschoolleeftijd.

Figuur 1. Een meerjarenmodel van de taalontwikkeling van meertalige leerlingen (LPTN, 2017)



Thema’s professionalisering

Binnen het traject zijn op basis van dit theoretisch kader nu in totaal 4 cohorten aan nieuwkomersspecialist opgeleid aan de hand van de volgende thema’s: Didactisch handelen: Taalontwikkelend werken en het inzetten van meertaligheid, Pedagogisch handelen: Culturele responsiviteit en traumasensitiviteit, Educatief partnerschap in de vorm van samenwerken met ouders van nieuwkomers, en Veranderingsopgaven als specialist binnen de school. Daarnaast is er aandacht geweest voor het wijkgericht werken door nieuwkomersspecialist.

Didactisch handelen: Taalontwikkeling en meertalige aanpakken

Effectieve didactiek bij taalontwikkeling en het inzetten meertaligheid vraagt een specifieke benadering. Leerkrachten stimuleren taalvaardigheid door rijk taalaanbod, interactie en expliciete instructie, waarbij ze rekening houden met de thuistalen van leerlingen. Meertaligheid wordt gezien als een kracht: door deze actief te benutten in de klas, wordt niet alleen de taalontwikkeling bevorderd, maar ook het zelfvertrouwen en de betrokkenheid van leerlingen vergroot.

Pedagogisch handelen: Culturele responsiviteit en traumasensitiviteit

Pedagogisch handelen in het licht van het omgaan met trauma en culturele verschillen veilige, ondersteunende leeromgeving waarin leerlingen zich erkend voelen in hun unieke achtergrond en ervaringen. Traumasensitief onderwijs betekent dat leerkrachten signalen van stress en trauma herkennen en hier responsief op reageren, met oog voor de culturele context waarin deze ervaringen plaatsvinden. Cultureel responsieve pedagogiek houdt in ontwikkeling van leerlingen ingebed is in hun eigen leefwereld, waarbij culturele waarden, communicatievormen en gezinsstructuren worden meegenomen. Zo ontstaat een inclusieve benadering die niet alleen het welzijn en de veerkracht versterkt, maar ook de verbondenheid en het vertrouwen tussen leerling en school vergroot.

Educatief partnerschap: Samenwerken met ouders

Een sterk educatief partnerschap tussen school en ouders is cruciaal voor de ontwikkeling van leerlingen. Door culturele responsiviteit, heldere communicatie, wederzijds vertrouwen en gezamenlijke doelen ontstaat een samenwerking waarin ouders zich gezien en gehoord voelen. Het versterken van het thuisnetwerk betekent ook dat scholen oog hebben voor de diversiteit van gezinnen en actief inzetten op het betrekken van ouders bij het leerproces, zowel binnen als buiten de schoolmuren.

Veranderkunde

Verandering binnen een school vraagt om een doordachte en participatieve aanpak. In de themabijeenkomst over veranderkunde leren deelnemers hoe ze een veranderproces kunnen initiëren en begeleiden, met aandacht voor draagvlak, communicatie en evaluatie. Door te werken vanuit een gedeelde visie en het betrekken van collega’s, ontstaat er ruimte voor duurzame verbetering en innovatie in de schoolpraktijk. Dit thema is toegevoegd in jaar 2 omdat nieuwkomersspecialist na jaar 1 aangaven dat zij hier de grootste uitdaging in ervoeren.

Wijkgericht werken

Tevens is er in de opzet van dit jaar gericht op het ontwerpen van een samenwerking tussen de nieuwkomersspecialist op verschillende scholen die in dezelfde wijk werken. Dit zijn de zogeheten teams passend onderwijs (TPO's). Dit zijn in Utrecht de bovenschoolse wijknetwerken waarin het SWV zijn activiteiten ontplooit. In het kader van dit traject zijn nieuwkomersspecialist uit de verschillende TPO's bij elkaar gebracht om samen te werken, te leren en te reflecteren op goed onderwijs aan nieuwkomers. Onder begeleiding van Taalschool Utrecht geven de nieuwkomersspecialist deze netwerken zelf vorm. De eerste ervaringen met deze manier van werken zijn meegenomen in dit onderzoek.

Kennis- en expertisebenutting van nieuwkomersspecialisten

Om te komen tot een goed beeld over de doorontwikkeling van de rol van de nieuwkomerspecialisten, zullen hieronder eerdere onderzoeksresultaten besproken worden, als wel de theoretische inbedding van dit onderzoek.

Vooronderzoek (Timmerman et al., 2024)

Uit het monitoringsonderzoek van het eerste jaar blijkt dat de deelnemers zich vooral hebben ontwikkeld op het gebied van attitudes, met name ten aanzien van meertaligheid en ouderbetrokkenheid. Op school- en teamniveau zijn zichtbare veranderingen doorgevoerd, zoals het opnemen van meertalige materialen in het onderwijs, het aanpassen van intakeprocedures en het intensiveren van communicatie met ouders. Hoewel de doorwerking naar de lespraktijk in alle groepen nog in ontwikkeling is, wordt de rol van de nieuwkomersspecialist inmiddels op veel scholen als waardevol ervaren en school-breed erkend. De samenwerking tussen stedelijke partners is gedurende het traject versterkt, mede dankzij een heldere rolverdeling en betere afstemming tussen theorie, praktijk en onderzoek. Deze bevindingen vormen het fundament voor het tweede cohort van het traject, waarin verdere doorontwikkeling van de rol van de nieuwkomersspecialist op scholen centraal staat.

De bevindingen uit het eerste monitoringsonderzoek roepen laten ruimte voor een duiding van de *samenwerking* rondom het nieuwe specialisme. Hoewel attitudes zijn veranderd en eerste stappen zijn gezet, blijkt gezamenlijke vernieuwing in de lespraktijk nog niet vanzelfsprekend. Dit vraagt om inzicht in hoe collega's van elkaar leren en hoe sturing en invloed tussen hen wordt verdeeld. Daarom richten we ons op twee perspectieven: teamleren, dat laat zien hoe kennisdeling en gezamenlijke reflectie tot verandering leiden, en gespreid leiderschap, dat verklaart hoe rollen van invloed (formele en informele leiders) samen richting geven aan initiatieven zoals het nieuwkomersspecialisme. Deze lenzen helpen begrijpen hoe expertise niet alleen erkend, maar ook benut en geborgd kan worden in scholen.

Teamleren

Om de kennisbenutting nieuwkomersspecialist verder te duiden gebruiken we het model van (Decuyper et al., 2010). Teamleren wordt hierin opgevat als een proces van gezamenlijke kennisconstructie, waarbij communicatie centraal staat. Het model onderscheidt drie kernprocessen: delen van informatie, co-constructie van kennis en constructieve conflicten. Deze processen worden aangevuld met leerbevorderende activiteiten: reflectie door het nadenken over het eigen handelen, experimenteren door het proberen van nieuwe dingen, boundary crossing door team- of organisatie-overstijgend te werken en het opslaan en ophalen van kennis. Daarnaast benadrukt het model het belang van contextuele factoren, zoals psychologische veiligheid en gedeelde mentale modellen, die teamleren kunnen ondersteunen of belemmeren. Het model is relevant voor dit onderzoek, omdat het handvatten biedt om wederzijds leren tussen nieuwkomersspecialist en hun collega's te begrijpen, te stimuleren en te evalueren. In tabel 1 is weergegeven hoe de verschillende onderdelen van teamleren een plek hebben gekregen in de thema's binnen dit onderzoek.

In tabel 1 is weergegeven hoe de thema's van teamleren zijn uitgevraagd in de interviews.

Tabel 1. Thema's van teamleren

Teamleerproces	**Uitgevraagd thema**
Team reflexiviteit	Gezamenlijke verantwoordelijkheid
(Kennis)delen	Kennisdeling
Opslaan en ophalen van kennis	Voortbouwen op kennis nieuwkomersspecialist
Opslaan en ophalen van kennis	Voortbouwen op kennis collega
Gedeelde mentale modellen	Gedeelde gedachten goed onderwijs nieuwkomers
Co-constructie	Uitwisseling
Constructieve conflicten	Gebruik maken van meningsverschillen
Boundary crossing	Contact met mensen binnen de organisatie
Boundary crossing	Contact met mensen buiten organisatie
Boundary crossing	Ervaringen nieuwkomersnetwerk

Gespreid leiderschap

Het benutten van expertise zoals bij nieuwkomersspecialisme kan gebaat zijn bij gespreid leiderschap. Dit concept laat zien dat leiderschap in scholen niet uitsluitend formeel-hiërarchisch is, maar gedeeld wordt op de werkvloer (de Jong et al., 2022). De studie toont aan dat professionals met specifieke expertise vaak belangrijk en sturend zijn binnen schoolteams, waarmee zij invloed uitoefenen.

In een vervolgstudie (de Jong et al., 2025) blijkt dat effectieve samenwerking tussen leraren om tot gezamenlijke vernieuwing te komen in de school waarbij een sterke verbinding tussen voortrekkers op de werkvloer en schoolleiding van belang is. Formeel-hiërarchische leidinggevenden kunnen veiligheid, ruimte en betrokkenheid stimuleren, maar er is ook stimulatie nodig tussen de collega's op de werkvloer. Collega-experts (zoals in ons geval nieuwkomersspecialisten) vervullen hierin een sleutelrol.

Koeslag-Kreunen en anderen (2021) onderstrepen dat gespreid leiderschap kan bijdragen aan het teamleren, vooral als de onderwijstaak complex is. We verwachten dat dit daarom zeer goed passend is bij de complexe onderwijssituatie van nieuwkomers. Deze studies benadrukken het belang van leiderschap op alle lagen van de organisatie daarmee tot de veranderingen in het onderwijs te komen. Zie tabel 2 voor de uitgevraagde thema's van gespreid leiderschap.

Tabel 2. Thema's van gespreid leiderschap

Gespreid leiderschap	**Uitgevraagd thema**
Expert-rol	Balans initiatief tussen collega's en nieuwkomersspecialist
Centrale rol in team	Aantal collega's dat advies krijgt per maand
Gespreid-relationeel vs. hiërarchisch-formeel leiderschap	Invloedrijke personen t.a.v. nieuwkomersonderwijs binnen de school

Onderzoeksvragen

Om te komen tot een duidelijk inzicht van hoe de rol van de nieuwkomersspecialist zich ontwikkelt zijn de volgende onderzoeksvragen opgesteld.

1) Hoe wordt de expertise van nieuwkomersspecialist in Utrecht benut in hun eigen werkomgeving?
   a) Welke rol speelt teamleren in het benutten van de expertise van nieuwkomersspecialist in hun eigen werkomgeving?
   b) Welke rol speelt gespreid leiderschap in het benutten van de expertise van nieuwkomersspecialist in hun eigen werkomgeving?

Extra contextuele onderzoeksvraag ten behoeve van implementatie vergelijkbare trajecten op andere plekken:

2) Welke factoren en strategieën ondersteunen de samenwerkingspartners (Werkgroep Nieuwkomers Utrecht PO, SWV Utrecht PO, Stedelijk Expertiseteam Nieuwkomers) bij het effectief coördineren en implementeren van het nieuwkomersspecialisme in het Utrechtse primair onderwijs

Methodiek

Overzicht deelnemers

Voor dit onderzoek zijn data verzameld bij 2 verschillende groepen. De nieuwkomersspecialisten uit het eerste cohort én de samenwerkingspartners die het traject hebben vormgegeven.

Nieuwkomersspecialisten

Voor dit onderzoek zijn zes nieuwkomersspecialist geïnterviewd, afkomstig van verschillende Utrechtse basisscholen. Het betreft intern begeleiders (ib'ers), coördinatoren en leerkrachten die geprofessionaliseerd zijn als nieuwkomersspecialist. De nieuwkomersspecialist-consulenten van het SWV Utrecht PO zijn niet meegenomen omdat deze organisatie zich tijdens het onderzoek heeft teruggetrokken van verdere deelname aan het traject en zij dus geen verdere rol als nieuwkomersspecialist vervullen in het Utrechtse PO.

Samenwerkingspartners

Daarnaast zijn er betrokkenen geïnterviewd van de samenwerkingspartners in de Werkgroep Nieuwkomers Utrecht PO (Stedelijk Expertiseteam Nieuwkomers, Taalschool Utrecht en SWV Utrecht PO)

Overzicht dataverzameling

Nieuwkomersspecialisten

Bij de nieuwkomersspecialist uit het eerste cohort zijn de volgende vormen van data verzameld, welke hieronder in tabel 3 zijn toegelicht:

Tabel 3. Dataverzameling nieuwkomersspecialisten

Bron	Moment	Doel
Interviews	Eind jaar 2	Inzicht in professionalisering, samenwerking op school en in de wijk en toekomstbeeld van het specialisme
Vragenlijsten	Start en eind jaar 2	Beoordeling van professionalisering, specialistenrol en samenwerking op school en in de wijk
Aantekeningen onderzoeker	Tijdens professionaliserings- en wijkbijeenkomsten	Observaties van casussen, groepsdynamiek en reflecties op het eigen werk

Samenwerkingspartners

Interviews

Om beter zicht te krijgen op wat er nodig is om op stadniveau een dergelijke onderwijsverbetering in het leven te roepen, zijn er interviews gehouden met 3 betrokkenen vanuit de samenwerkingspartners die het specialisme hebben geïnitieerd. De interviews hadden als doel inzicht te krijgen in de bovenschoolse organisatie en samenwerking rondom het nieuwkomersspecialisme in Utrecht. Daarvoor zijn de onderstaande thema's uitgevraagd.

- **Visie en beleid** – Meerwaarde van het specialisme en aansluiting bij organisatiedoelen van partners
- **Gedeelde visie** – Mate waarin partners een gezamenlijk beeld hebben de ideale situatie t.a.v. goed onderwijs aan nieuwkomers
- **Samenwerking en afstemming** – Intensiteit van samenwerking, afstemming en eigenaarschap
- **Ondersteuning** – Vormen van ondersteuning voor scholen en specialisten, inclusief wijkgericht werken

Resultaten

Vraag 1)

Hoe wordt de expertise van nieuwkomersspecialisten in Utrecht benut in hun eigen werkomgeving?

Welke kennis- en expertise?

Op basis van gesprekken en de afgenomen vragenlijsten zijn vier centrale onderwerpen te onderscheiden waarover nieuwkomersspecialist vaak **kennis** delen met hun collega's. Deze thema's geven inzicht in de inhoudelijke focus van hun werk en de uitdagingen die zij tegenkomen in het begeleiden van nieuwkomersleerlingen en hun omgeving. Deze thema's komen grotendeels overeen met de inhoud van de professionalisering die zij samen hebben gevolgd.

1. Taalontwikkelend en meertalig werken

Professionals geven regelmatig advies over hoe onderwijs kan worden aangepast aan leerlingen met Nederlands als tweede taal. Dit omvat woordenschatontwikkeling, pre-teaching en het vormgeven van lesideeën, en vormen van geplande en interactieve scaffolding. Dit is op veel scholen een onderwerp waar initiatieven op ontplooid zijn.

2. Culturele responsiviteit en samenwerken met ouders

Er is veel aandacht voor de omgang met ouders van nieuwkomerskinderen, waarbij culturele verschillen een belangrijke rol spelen. De adviezen richten zich op effectieve communicatie, intakeprocedures en ouderondersteuning. Daarnaast wordt besproken hoe complexe vraagstukken in de samenwerking met ouders kunnen worden aangepakt, waarbij taalbarrières en culturele verschillen op een sensitieve en doeltreffende manier worden benaderd.

3. Didactische vraagstukken en toetsing

nieuwkomersspecialist delen inzichten in didactische aanpassingen, werkvormen en taal-ontwikkelende en meertalige strategieën, zoals het aanpassen van lesstof, werkvormen en het vormgeven van eerlijke toetsing voor nieuwkomers. Er worden vragen gesteld over hoe het leesproces beter begeleid kan worden en hoe onderwijs op maat geboden kan worden aan leerlingen die net instromen.

4. Traumasensitief onderwijs

Traumasensitief werken speelt hierbij een aanvullende rol, vooral bij leerlingen die net zijn ingestroomd en mogelijk kwetsbaar zijn. Het richt zich op het bewust rekening houden met de impact van trauma op leren en gedrag, en een veilige, ondersteunende omgeving creëren die herstel en veerkracht bevordert. De adviezen op deze onderwerpen worden vooral nog individueel met collega's gedeeld. Daarnaast zijn voor veel nieuwkomersspecialist team- of bouwvergaderingen en studiedagen een belangrijk moment om kennis over te brengen. Dit doen ze zowel gevraagd, als ongevraagd.

5. Vaardigheden van een nieuwkomersspecialist

Nieuwkomersspecialisten benadrukken dat hun rol niet alleen inhoudelijke expertise vraagt, maar ook specifieke professionele vaardigheden:

- **Oordeelloos kijken** is essentieel om leerlingen, ouders en collega's zonder vooroordelen te benaderen en open te staan voor diversiteit.
- **Zelfreflectie** helpt om het eigen handelen kritisch te evalueren en continu te verbeteren.
- Daarnaast zien zij zichzelf als v**oortrekkers die initiatief nemen** en collega's inspireren om passend onderwijs voor nieuwkomers vorm te geven.
- Tot slot is het opbouwen van **een sterke relatie en band met collega's** cruciaal om samenwerking, kennisdeling en gezamenlijke verantwoordelijkheid te bevorderen.

Teamleren

Welke rol speelt teamleren in het benutten van de expertise van nieuwkomersspecialist in hun eigen werkomgeving?

Als we kijken naar ondersteunende teamleerprocessen bij expertisebenutting van nieuwkomersspecialist, zien we dat specialisten aangeven veel van deze processen in aanwezig zijn in de samenwerking tussen hen en collega's.

Gezamenlijke verantwoordelijkheid teamreflexiviteit

Dat ze de verantwoordelijkheid over goed onderwijs aan nieuwkomers samen met hun collega's dragen ervaren zij als heel belangrijk. Dit is heel belangrijk bij de expertisebenutting. Vooral omdat nieuwkomersspecialisten zich hierdoor gesteund lijken te voelen in hun rol door collega's. Dit is voor hen belangrijk om hun rol goed uit te kunnen voeren. Daarnaast geven zij ook verschillende voorbeelden waarbij juist collega's met initiatieven komen ten behoeve van goed onderwijs aan nieuwkomers.

Kennisdeling

Daarnaast geven nieuwkomersspecialist ook aan dat zij kennis delen met hun collega's over goed onderwijs aan nieuwkomers. Dit gebeurt vooral één op één, op basis van vragen van collega's of op basis van het initiatief van de nieuwkomersspecialist. Een vaak genoemde andere vorm van kennisdeling vindt plaats op team- of bouwvergaderingen. Op deze manier kan de nieuwkomersspecialist met collega's kennis uitwisselen. Het vaakst werden voorbeelden gegeven van de nieuwkomersspecialist die kennis deelde met collega's, maar de tegenovergestelde richting werd óók als zeer belangrijk er waardevol genoemd:

> *"We zijn echt wel sprongen vooruitgegaan [het afgelopen jaar]. Ja, zeker met de onderwijsassistent heb ik echt heel veel kunnen bereiken. Het is ook echt wel een goede onderwijsassistent. Echt een leer- of een leerkrachtbegeleider die ook echt wel veel kennis heeft over tweetalig onderwijs die zelf ook heel lang in Dubai heeft gewoond. Dus die kent ook dat hele riedeltje. Dus die kan het ook meenemen naar ouders. Ja dus. Ik denk dat wij en zeker met haar motivatie en mijn motivatie hebben we echt veel leerkrachten tot denken gezet. Van waarom doen we de dingen zo en waarom geven we die kaartjes mee? Of waarom moet je een boek preteachen"*

Daarnaast geven de nieuwkomersspecialist tijdens de eerste netwerkbijeenkomst aan hoe belangrijk het is om te blijven voortbouwen op kennis. Hierbij wordt niet alleen eigen ervaringskennis van nieuwkomersspecialist en collega's genoemd, maar juist ook benutting van onderzoekinzichten door bijvoorbeeld presentaties van kennispartners.

Gedeelde mentale modellen

Ook wordt door nieuwkomersspecialist genoemd dat doordat zij meer met collega's uitwisselen over dit onderwerp dat soms ook duidelijker wordt dat er collega's zijn die

echt een ander beeld hebben over wat goed is in het onderwijs aan nieuwkomers. Hierdoor zijn ze zich meer bewust van het werk dat ze verzet hebben. Tegelijkertijd voelen ze ook door hun professionalisering op de thema's meer ruimte om duidelijk stelling te nemen over deze onderwerpen richting collega's.

Terwijl nieuwkomersspecialist aangeven dat ze de verschillende perspectieven van hun collega's als zeer waardevol ervaren, vinden ze het vaak lastig op het moment dat collega's anders denken over bepaalde onderwerpen, zoals het inzetten van meertaligheid in de klas. Vooral omdat ze zich door de inzichten die ze hebben opgedaan uit de professionalisering in verantwoordelijk voelen voor de kwaliteit van de uitvoering op dit thema. Een aantal nieuwkomersspecialist geeft aan uitwisselingen met collega's te organiseren waar dat soort verschillende meningen gedeeld kunnen worden, maar dit gebeurt nog niet overal even vaak.

Sommige nieuwkomersspecialisten zien juist die wrijving als een reden om de gesprekken met collega's extra aan te jagen. Een voorbeeld:

> *Zelfreflectie is cruciaal, maar ook het durven bevragen van jezelf én je collega's. Als ik kijk naar het veranderproces, denk ik dat dit echt belangrijk is. [in mijn team] zie ik hetzelfde: het gesprek hierover blijft nodig. 'De schoen wringt' is misschien te sterk gezegd, maar het is wel essentieel om samen te bespreken: hoe kijken we hier eigenlijk naar? Het gaat om een groot maatschappelijk thema. Ook al sta je er zelf heel welwillend tegenover – wat bij ons op school sowieso moet – merk ik dat er toch grote verschillen in opvattingen zijn. Daarom moet je steeds opnieuw het gesprek blijven voeren met elkaar.*

Hieruit wordt zichtbaar dat er een continue proces met collega's gaande is waarin zij door met elkaar in gesprek te gaan toewerken naar een gedeeld begrip van wat goed onderwijs aan nieuwkomers moet zijn.

Nieuwkomersspecialisten gaven ook aan op verschillende manieren proberen te komen met hun collega's over hoe zij over goed onderwijs aan nieuwkomers dachten. Voor sommige nieuwkomersspecialist betekende dit vooral dat zij op basis van de aan hen verschafte onderbouwingen en kennis over goed onderwijs aan nieuwkomers ze hun collega's direct probeerde te beïnvloeden, terwijl andere nieuwkomersspecialist juist een brede uitwisseling organiseerden om over thema's in gesprek te gaan, of de juiste expertise in te winnen op het juiste moment.

Zie voor een volledig beeld van de gemiddelde scores van de nieuwkomersspecialist Tabel 3.

Samenwerken in de wijk als voorbeeld van boundary crossing

Nieuwkomersspecialisten beschouwen de netwerken waarin zij momenteel participeren als een waardevolle bron van nieuwe kennis, waarop zij graag verder willen bouwen. Om dit potentieel te benutten, is het van belang dat wijknetwerkbijeenkomsten:

- inhoudelijk relevant en inspirerend zijn;
- meerdere keren per jaar plaatsvinden;
- korte communicatielijnen creëren tussen verschillende stichtingen en partners.

Op deze manier kan het wijknetwerk een belangrijk proces van teamleren stimuleren, namelijk boundary crossing.

Binnen de bovenschoolse samenwerking tussen nieuwkomersspecialisten is het essentieel dat bijeenkomsten inhoudelijke inspiratie bieden. Dit kan worden bereikt door onderwerpen te bespreken die zowel voor ervaren als beginnende nieuwkomersspecialist relevant zijn. Een veelgenoemde suggestie is het uitnodigen van inhoudelijke experts. Daarnaast hechten nieuwkomersspecialist waarde aan het toepassen van intervisie als werkvorm.

Een vaste frequentie en duidelijk voorzitterschap dragen bij aan de relevantie van wijkbijeenkomsten. In meerdere wijknetwerken (Teams Passend Onderwijs) wordt een roulerend voorzitterschap toegepast, vanuit de verwachting dat gedeeld eigenaarschap leidt tot een invulling die voor alle deelnemers betekenisvol is.

De meeste nieuwkomersspecialist ervaren werkzaamheden buiten de school als zeer waardevol, vooral omdat zij in de wijk ervaringen kunnen uitwisselen met collega's in vergelijkbare posities. Bovendien worden ideeën geopperd over hoe bovenschoolse samenwerking het onderwijs aan nieuwkomers kan versterken. Zoals een nieuwkomersspecialist verwoordde:

> *"Wat je zou kunnen halen is denk ik: netwerken, mensen. Je hebt in Utrecht bijvoorbeeld zoveel organisaties. Hier heb ik alleen al een lijstje hangen van zestig organisaties die in deze wijk iets doen. Die kunnen ook heel veel gezinnen helpen met nieuwkomers. Die zoektocht voor ouders is zo lastig. Je buurtteam is overbelast, die heeft veel te weinig mensen. Scholen vinden dat lastig, hebben geen idee hoe ze daar contact mee kunnen hebben. Dus een bijeenkomst die daarop gespecialiseerd is, zou dat kunnen brengen, als je het buurtteam ook uitnodigt."*

Over het algemeen zien nieuwkomersspecialist het bovenschoolse netwerk als relevant, mits bijeenkomsten inhoudelijk interessant blijven voor alle deelnemers. Concrete producten of initiatieven die de wijk verder helpen, hebben hun voorkeur. Voorbeelden hiervan zijn het opstellen van een sociale kaart of het aangaan van samenwerkingen met andere organisaties in de wijk.

Verandering teamleerprocessen

Aan de hand van de vragenlijst konden we tussen begin jaar 2 en eind jaar 2 geen betekenisvolle groei of afname te zien op de meeste kennisbenuttingsprocessen die we hadden bevraagd, zie tabel 3 voor een overzicht. Een bijzondere kanttekening is dat de nieuwkomersspecialist over het algemeen op al deze processen wel ontwikkeling hebben *ervaren,* wat ze deelden gedurende de interviews.

Ook is zichtbaar dat zij over het algemeen de kennisbenutting met hun collega's op het gebied van goed onderwijs aan nieuwkomers positief beoordelen, zie voor een overzicht van de thema's zoals ze zijn beantwoord in de vragenlijst, tabel 3.

Stelling	Meting 1	Meting 2	Betekenisvol verschil?
Gezamenlijke verantwoordelijkheid	4	3,4	Niet betekenisvol
Kennisdeling	4	3,8	Niet betekenisvol
Voortbouwen op mijn kennis	3,6	3,6	Niet betekenisvol
Voortbouwen op kennis collega's	3,6	3,6	Niet betekenisvol
Gedeelde gedachten over goed onderwijs aan nieuwkomers	2,6	3	Niet betekenisvol
Uitwisseling over goed onderwijs aan nieuwkomers	3,6	4,2	Matig betekenisvol
Gebruik maken van meningsverschillen en uiteenlopende meningen	3,6	4,0	Niet betekenisvol

Tabel 3. Waardering van kennisbenutting door nieuwkomersspecialisten over betekenisvolle processen van wederzijds leren in het verzorgen van goed onderwijs aan nieuwkomers

Niveau van leerprocessen

Hoewel de resultaten laten zien dat kernprocessen zoals kennisdeling, gezamenlijke verantwoordelijkheid, gedeelde mentale modellen en boundary crossing duidelijk aanwezig zijn in de samenwerking tussen nieuwkomersspecialisten en collega's, lijken enkele aanvullende processen slechts in beperkte mate zichtbaar. Zo wordt reflectie in relatie tot nieuwkomers wel genoemd door de nieuwkomersspecialisten, maar vooral als individuele activiteit en niet als structureel teamproces. Ook experimenteren nieuwkomersspecialisten veel nieuwe werkwijzen komt beperkt naar voren, maar wisselt de mate waarin deze praktijken ook op teamniveau worden uitgeprobeerd. Verder is het opslaan en ophalen van kennis vooral individueel en incidenteel beschreven maar zijn er niet veel voorbeelden van manieren waarop dit op teamniveau wordt aangepakt.

Gespreid leiderschap

Welke rol speelt gespreid leiderschap in het benutten van de expertise van nieuwkomersspecialist in hun eigen werkomgeving?

Er zijn verschillende belangrijke aspecten die het benutten van de expertise van de nieuwkomersspecialist binnen de school beïnvloeden. Zo verschillen nieuwkomersspecialisten in de mate waarin de schoolvisie en -leiding ondersteunend is aan de initiatieven die zij ontplooien. De rol van nieuwkomersspecialist is vaak niet geformaliseerd, maar er is wel zichtbaar dat de meeste nieuwkomersspecialisten een formele rol in de school hebben op een aanverwant gebied. Zie tabel 4 voor een overzicht van de expertise die nieuwkomersspecialisten hebben naast hun rol als specialist.

Tabel 4. Specialismen en rollen van nieuwkomersspecialist buiten hun professionalisering binnen dit traject

Educational Needs
Ib'er
Leescoördinator of -specialist
Taalontwikkeling
Traumasensitiviteit
Meertaligheid
NT2
Ouderbetrokkenheid
Sociaal-emotionele ontwikkeling
Taalcoördinator of -specialist
Vrijwilliger met nieuwkomers

Formele rollen invloedrijk op invulling specialisme

Deze *formele* rollen van nieuwkomersspecialisten zijn van invloed op hoe zij hun specialisme in de praktijk brengen.

Zelfbeeld

Er is duidelijk te zien dat Ib'ers, leerkrachten, en nieuwkomersspecialisten hun specialisme anders invullen door deze rollen ze *naast* het specialisme uitvoeren. De rolopvatting die de nieuwkomersspecialist zelf heeft als expert op het gebied van goed onderwijs aan nieuwkomers is heel invloedrijk in wat er binnen een school gebeurt. De specialisten worden meer *empowered* als hun rol een formele status heeft binnen de school. Zie bijvoorbeeld deze uitspraken:

> *"Ja ik ben nu de coördinator. Dat je een voortrekkersrol heb is wel redelijk essentieel, dat vond ik eerst lastig. Ik was al Nieuwkomersspecialist, maar ik heb pas echt het gevoel dat ik een voortrekker kon worden op dat thema toen ik ook coördinator werd."*

“Sommige leraren zijn naar voren geschoven. Die voelen zich heel alleen in deze positie, want eigenlijk hebben zij een aansturende rol gekregen. […] Ja, en je ziet het verschil met mensen die bijvoorbeeld al bouwcoördinator of ib’er zijn, die zijn die rol veel meer gewend, want die nemen ook initiatieven op taal of hoogbegaafdheid.”

De nieuwkomersspecialist ervaren hun positie ten aanzien van goed onderwijs aan nieuwkomers als invloedrijk. Ze kunnen initiatieven ontplooien en veelvuldig initiatief richting collega’s. Voor een groot deel van hen is ook bij collega’s meer besef ontstaan, waardoor collega’s ook meer initiatief richting de specialist nemen, in de vorm van vragen (veel voorbeelden) of eigen ideeën en initatieven (enkele voorbeelden). Inhoudelijk zien ze zichzelf als sturend t.a.v. concrete initiatieven rondom nieuwkomersonderwijs, terwijl ze zichzelf niet de positie van ‘leider’ op dit thema toedichten. Ook zien ze hun invloed vaker binnen de kleutergroepen of onderbouw en minder vaak school-breed. Daarvoor wordt door veel nieuwkomersspecialisten een formele school-brede rol nodig geacht.

Toekenning expertrol door collega’s

Ook de toekenning van deze expertrol door anderen lijkt van grote invloed op hoe het specialisme vorm krijgt. Dit is op veel scholen op een verschillende manier ingeregeld. Zichtbaar is dat intern begeleiders die tevens nieuwkomersspecialist zijn makkelijk school-brede rol op zich pakken. Leerkracht-nieuwkomersspecialist werken via een partner (schoolleider of Ib’er) om hun werkzaamheden een meer school-breed karakter te geven. Deze formele rollen blijven daarmee een belangrijk doorgeefluik voor de expertise van nieuwkomersspecialist. Nieuwkomersspecialisten delen hoe eerdere ervaringen van advisering en kennisdeling, bijvoorbeeld op een studiedag of tijdens een vergadering er bij collega’s voor kunnen zorgen dat zij zich vaker melden met ideeën of vragen waardoor zij in hun expertrol versterkt worden.

Barrières voor team-overstijgend werken

Ook maakt de interactie tussen de bestaande rollen en het specialisme dat veel nieuwkomersspecialist stevige contacten hebben in de kleuters/onderbouw, maar dat contacten met midden- en bovenbouw minder vanzelfsprekend zijn. Het zogeheten boundary crossing blijft voor veel van hen ingewikkeld. nieuwkomersspecialist geven gemiddeld aan 1/5^{e} van de collega’s op hun school regelmatig te spreken over goed onderwijs aan nieuwkomers, maar dit blijft beperkt tot collega’s in hun eigen bouw. Voor het delen van kennis over goed onderwijs aan nieuwkomers aan de overige collega’s spelen andere tussenpersonen, vaak Ib’ers, die geen nieuwkomersspecialist zijn, een betekenisvolle rol.

Zie bijvoorbeeld deze quote van een nieuwkomersspecialist:

Interviewer: *Wie is in jouw school het meest bepalend als het gaat om goed onderwijs aan nieuwkomers? Wie heeft daar de meeste invloed op?* ***Nieuwkomersspecialist:*** *Ja, dat is een goeie. Nou ja, als ik naar de onderbouw kijk, denk ik dat ik daar nu wel het meest bepalend in ben. Maar door de school*

heen is dat meer een Ib'er, want die komt echt in alle klassen en die heeft daar echt tijd voor gekregen. Ja dus voor de echte nieuwkomers in de midden en bovenbouw dat zal de Ib'er zijn en de nieuwkomers in de onderbouw die meertalig zijn, ik, denk ik.

De specialisten in ronde 1 zijn vanuit /onderbouw begonnen en het is duidelijk dat ze daar hun meeste contacten hebben. De vraag van de bovenbouw wordt in sommige gevallen wel groter naarmate de nieuwkomerspopulatie daar groeit maar die contacten zijn minder automatisch. Omdat de instroom van nieuwkomers in de bovenbouw ook niet stopt (fase 2 uit het theoretisch model), is aannemelijk dat hier ook leerkrachten met nieuwkomersvragen zijn, maar de samenwerking vindt minder makkelijk plaats. Dit betekent dat het team- en organisatie=overstijgend werken voor veel specialisten lastig is, en dat ze de meeste contacten 'dicht bij huis' hebben.

Verankering in schoolplan/-beleid

Nieuwkomersspecialisten geven tevens aan dat ze merken dat wanneer goed onderwijs aan nieuwkomers een formele plek heeft gekregen in visie, beleid en plannen, dit een positieve werking heeft op het ontplooien van initiatieven. Dit komt mede door een bredere aandacht voor het thema van collega's en concretere ondersteuning die zij krijgen in het opzetten van nieuwe producten. Een nieuwkomersspecialist illustreert dit met de volgende quote:

Zo'n training werkt alleen als het onderdeel is van het schoolplan. Anders blijft het hangen op microniveau en levert het weinig verandering op. Het moet passen bij de doelen en verandermodellen van de organisatie, zodat het team erachter staat. Als je iets presenteert dat niet aansluit bij waar het team mee bezig is, vinden ze het misschien interessant, maar het heeft geen impact.

Daarnaast geven een aantal nieuwkomersspecialisten zelf ook aan mee te denken over beleid op de thema's die onder hun expertise vallen. Hierin zorgen zijn er voor dat de ontplooide initiatieven niet bij initiatieven blijven, maar geven zij mede het beleid vorm op hun school om ervoor te zorgen dat de kwaliteit van goed onderwijs aan nieuwkomers geborgd is.

Synthese van resultaten vraag 1)

Zo wordt de expertise van nieuwkomersspecialisten in hun werkomgeving vooral benut wordt op inhoudelijke thema's. Deze kennisdeling vindt voornamelijk plaats in één-op-één contacten of tijdens teamvergaderingen op basis van het initiatief van nieuwkomersspecialisten. Structurele school-brede uitwisseling lijkt nog beperkter op het thema. Elementen van teamleren spelen in de expertisebenutting een ondersteunende rol: gezamenlijke verantwoordelijkheid en kennisdeling worden als cruciaal ervaren door nieuwkomersspecialisten. (Gespreid) leiderschap blijkt eveneens belangrijk: ondersteuning door middel van formele rollen en mandaat versterken de invloed van specialisten, terwijl mate van verankering in beleid en contacten met midden- en bovenbouw de de mate van benutting mede bepalen. De

mate waarin expertise effectief wordt ingezet, hangt daarmee sterk af van relationele dynamiek, formele positionering en gedeelde visie binnen het team.

Vraag 2)

Wat helpt bovenschoolse organisaties om het nieuwkomersspecialisme succesvol te coördineren en implementeren in het Utrechtse primair onderwijs?

Er worden hier een drietal factoren beschreven die bovenschoolse organisaties noemen die hen zouden helpen het nieuwkomersspecialisme succesvol te coördineren en implementeren in het Utrechtse primair onderwijs, namelijk: Reflecteren op de samenwerking, het nut en de spanning van meerdere petten en inhoudelijke ontwikkeling.

Continue reflecteren tijdens de samenwerking

Een succesvolle coördinatie en implementatie van het nieuwkomersspecialisme vraagt om meer dan gedeelde doelen en verantwoordelijkheden. Boven-schoolse organisaties waren gebaat bij ruimte is voor wederzijdse uitwisseling, reflectie en het inbrengen van perspectieven vanuit de verschillende organisaties.

Naast inhoudelijke afstemming, bleek procesmatige afstemming in dit kader van groot belang. Tussen de Utrechtse partners bleek dat het einddoel van goed onderwijs aan nieuwkomers breed gedragen werd door *alle* partners. Ook waren partijen het er in grote mate over eens hoe de ideale situatie rondom goed onderwijs aan nieuwkomers eruitzag. Tegelijkertijd ontstond gedurende het traject de behoefte om de samenwerking te herzien omdat de gemaakte afspraken niet voor alle betrokkenen meer passend bleken. Er was behoefte aan het verkennen van alternatieve paden en het stellen van fundamentele vragen over rollen. Hoewel deze signalen breed werden herkend, bleek het lastig om gezamenlijk tot dit nieuwe ontwerp te komen gedurende het lopende project.

Dit type samenwerking in de regio vraagt dan ook om terugkerende evaluatiemomenten met betrokken partners. Deze momenten moeten expliciet worden ingericht. Er moet ruimte zijn is voor het benoemen van spanningen, het herijken van afspraken en opnieuw gezamenlijk keuzes maken over de uitvoering. Niet alleen aan het begin of einde van een project, maar juist ook gedurende, wanneer de praktijk zich ontvouwt en nieuwe inzichten en behoeften ontstaan.

Het nut én de spanning van gestapelde petten

Binnen de samenwerking rondom nieuwkomersonderwijs in het Utrechtse primair onderwijs is zichtbaar dat veel mensen zich met grote betrokkenheid inzetten om het onderwijs voor nieuwkomers te verbeteren. Juist die stapeling van petten maakte dat er snel geschakeld kon worden en dat de juiste mensen makkelijk bij elkaar konden

komen. Deze bundeling van verantwoordelijkheden er echter door meerdere parallelle verantwoordelijkheden onduidelijkheid ontstaan in de samenwerking.

In de werkgroep bestond een spanning tussen enerzijds het belang van snelle, informele lijntjes om betrokkenen effectief te verbinden, en anderzijds de noodzaak van een heldere taakverdeling en rolafbakening. Beide zijn essentieel voor een succesvolle coördinatie van een initiatief als het nieuwkomersspecialisme maar liggen niet altijd in elkaars verlengde In de praktijk bleek het soms onduidelijk wie waarvoor verantwoordelijk was, zeker wanneer één persoon meerdere rollen vervulde of schakelde tussen verschillende 'petten' (zoals stuurgroep, werkgroep, expertisecentrum of gemeente). Het expliciteren van rollen en verantwoordelijkheden ook gedurende proces bleek te helpen: het maakt samenwerking transparanter en vergemakkelijkt ook overdracht van taken bij personele wisselingen.

Ook in de uitvoering van begeleiding richting scholen waren de effecten van dubbele petten zichtbaar. De werkzaamheden van Taalschool Utrecht en het Stedelijk Expertiseteam Nieuwkomers werden vaak door dezelfde personen uitgevoerd. Hierdoor werd er geschakeld tussen schoolgenerieke begeleiding (taak van het expertiseteam) en leerlingspecifieke begeleiding (taak van de taalschool), wat de afbakening van verantwoordelijkheden complex kon maken, maar ook weer veel opleverde omdat de lijnen kort waren. Bovenschoolse organisaties zijn dan ook gebaat bij een expliciet en gedeeld beeld van de structuur, verantwoordelijkheden en communicatielijnen. Dit draagt bij aan overzicht, overdraagbaarheid en soepele samenwerking tussen de partners.

Inhoud voorop, met de juiste partners

Een belangrijke succesfactor voor de succesvolle implementatie van het nieuwkomersspecialisme is het hebben van een duidelijke, gedeelde visie, gekoppeld aan sterke kartrekkers die richting geven aan het traject. In Utrecht is het bijzonder waardevol gebleken dat *alle* relevante partijen in de stad betrokken zijn – een resultaat van langdurige samenwerking op dit thema. De keuze om ook voor dit traject deze samenwerkingspartners bijeen te brengen was doordacht en heeft duidelijk zijn vruchten afgeworpen.

Betrokkenen geven aan dat het succes van de Utrechtse samenwerking voor een groot deel voortkomt uit een lange geschiedenis van samenwerking én het maken van concrete afspraken die passen bij de gedeelde doelen ten aanzien van goed onderwijs aan nieuwkomers.

Een succesvolle implementatie vraagt bovendien om een doordachte verbinding tussen praktijkervaring en theoretische kennis. Dit kwam met name tot uiting in de samenwerking tussen Taalschool Utrecht / het Stedelijk Expertiseteam en de kennispartners (Marnix Academie en Hogeschool Utrecht). In het Utrechtse traject is actief geprobeerd deze werelden samen te brengen in gezamenlijke bijeenkomsten, waarin scholen de ruimte kregen om een visie te ontwikkelen die past bij hun eigen

context. Dit heeft bijgedragen aan een gedeeld doel: het versterken van het goed onderwijs aan nieuwkomers in het Utrechtse PO

Conclusies en aanbevelingen

Ten behoeve van het versterken van de expertisebenutting van nieuwkomersspecialisten worden de volgende aanbevelingen gedaan.

Zet in op **een sterke samenwerking**

Het nieuwkomersspecialisme ontwikkelt zich op meerdere gebieden: persoonlijke groei van de specialist, het opbouwen van relaties binnen én buiten de school, en het actief vormgeven van het onderwijs, samen met collega's. Deze ontwikkeling vraagt om grens- en functieoverstijgende samenwerking en het omgaan met en aangaan van uiteenlopende visies binnen het team.

De mate waarin de nieuwe kennis en expertise van de nieuwkomersspecialist worden benut in de school, hangt sterk af van de kwaliteit van relaties in het team, de gedeelde verantwoordelijkheid die ervaren wordt op het thema en constructieve uitwisseling binnen en buiten de school. Zichtbaarheid en initiatief spelen hierin een sleutelrol: hoe meer de specialist als invloedrijk wordt gepositioneerd (door zichzelf of door anderen), hoe meer ruimte er ontstaat om initiatieven te ontplooien.

Daarom is het cruciaal om het specialisme niet te beperken tot persoonlijke professionalisering, maar te verankeren als een schoolontwikkeltraject. Deelname van meerdere collega's per school (een voorwaarde voor deelname in latere cohorten) versterkt deze samenwerking en zorgt voor gedeelde verantwoordelijkheid, zeker als het verschillende functiegroepen betreft. Dit maakt het nieuwkomersspecialisme een collectieve verandering in plaats van een individuele ontwikkeling.

Geef onderwijs aan nieuwkomers **een plek in visie en beleid**

Een expliciet mandaat voor de nieuwkomersspecialist is essentieel voor een sterke positionering binnen de school. In het eerste cohort blijkt dit mandaat nog wisselend vormgegeven, afhankelijk van de schoolcontext en de formele rol van de specialist (bijvoorbeeld ib'er, coördinator/specialist, of leerkracht). Wanneer de rol formeel erkend en gekoppeld is aan schoolbeleid en -doelen die gezamenlijk zijn opgesteld en breed gedragen worden, vergroot dit de benutting van expertise.

Ondersteuning door formele leiders, zoals schoolleiders en ib'ers, versterkt de legitimiteit van de specialist om collega's te adviseren en initiatieven te nemen rond nieuwkomersonderwijs. Neem in visie en beleid ook borgingsstrategieën op voor continuïteit, zoals afspraken over overdracht en opvolging bij personeelswisselingen. Dit voorkomt dat kennis en expertise wegzakken en zorgt voor duurzame verankering van het specialisme. Zie voor een voorbeeld voor visievorming Teamgids Meertaligheid po - SLO.

Faciliteer de nieuwkomersspecialisten **in tijd**

Voor een duurzame implementatie van het nieuwkomersspecialisme is structurele tijdsinvestering noodzakelijk. Nieuwkomersspecialisten geven aan dat het specialisme vaak wordt uitgevoerd naast andere taken, waardoor de ruimte voor verdieping en samenwerking beperkt blijft. Zonder tijd en ruimte blijft het specialisme kwetsbaar en afhankelijk van individuele inzet.

Facilitering kan plaatsvinden door het toekennen van uren, maar ook door het integreren van het specialisme in bestaande functies zoals taalspecialisten, leescoördinatoren, ib'ers of schoolleiders. Dit vergroot niet alleen de uitvoerbaarheid, maar ook de verankering van het specialisme in de schoolorganisatie. Leg deze afspraken op teamniveau vast, zodat er duidelijkheid en continuïteit ontstaat.

Zorg voor **relevante voortdurende professionalisering**

Professionaliseringsactiviteiten worden door nieuwkomersspecialisten als zeer waardevol ervaren, vooral op het gebied van meertalige praktijken in de klas, traumasensitief onderwijs en intercultureel contact met ouders. Deze kennis stelt hen in staat om gerichter te adviseren en interventies te ontwikkelen die aansluiten bij de behoeften van nieuwkomersleerlingen. Bovendien versterkt het hun zelfbeeld als expert, wat hun positie binnen het team ten goede komt.

Om kennis niet bij één persoon te laten blijven, is het belangrijk om professionalisering breder te organiseren, bijvoorbeeld school- of wijkbreed en gekoppeld aan de visie van de school. Dit kan zowel formeel (trainingen, studiedagen) als informeel (intervisie, collegiale consultatie). Zo wordt expertise gedeeld met collega's en leidinggevenden, wat bijdraagt aan duurzame verankering van goed nieuwkomersonderwijs.

Aanbevelingen voor **bovenschoolse samenwerkingspartners**

Succesvolle coördinatie van het nieuwkomersspecialisme vraagt om drie pijlers: **structurele reflectie**, om afspraken en rollen tijdens het traject te herijken; **heldere taakverdeling**, om gestapelde rollen te benutten; en **een gedeelde inhoudelijke visie**, gedragen door sterke kartrekkers en ondersteund door samenwerking tussen praktijk en kennispartners. Deze factoren zorgen voor transparantie, continuïteit en een gezamenlijke focus op goed onderwijs aan nieuwkomers.

Referenties

Biesta, G. (2011). De school als toegang tot de wereld: Een pedagogische kijk op goed onderwijs. *9789059316348*. https://orbilu.uni.lu/bitstream/10993/6980/1/final%20Biesta%202011%20school%20als%20toegang.doc

Coppens, L., Schneijderberg, M., & van Kregten, C. (2016). Lesgeven aan getraumatiseerde kinderen. *Een Praktisch Handboek Voor Het Basisonderwijs*. *Amsterdam: SWP*. https://pdf.swphost.com/inkijkpagina/850562.pdf

de Jong, W. A., Brouwer, J., Lockhorst, D., de Kleijn, R. A. M., van Tartwijk, J. W. F., & Noordegraaf, M. (2022). Describing and measuring leadership within school teams by applying a social network perspective. *International Journal of Educational Research Open*, *3*, 100116. https://doi.org/10.1016/j.ijedro.2021.100116

de Jong, W. A., de Kleijn, R. A. M., Lockhorst, D., van Tartwijk, J. W. F., & Noordegraaf, M. (2025). Collaborative approaches: Studying horizontal and vertical working relations in schools and how they relate to collaborative-innovation practices. *Scandinavian Journal of Educational Research*, *69*(2), 284–302. https://doi.org/10.1080/00313831.2023.2296898

Decuyper, S., Dochy, F., & Van den Bossche, P. (2010). Grasping the dynamic complexity of team learning: An integrative model for effective team learning in organisations. *Educational Research Review*, *5*(2), Article 2. https://doi.org/10.1016/j.edurev.2010.02.002

Gillis, S., & Schaerlaekens, A. (2000). *Kindertaalverwerving Een handboek voor het Nederlands*. Noordhoff Uitgevers.

Goedhart, R. (2019). *Ouderbetrokkenheid bij nieuwkomers vanuit twee perspectieven: Hoe leraren en ouders elkaar kunnen bereiken*. https://plpo.nl/wp-content/uploads/2020/03/32_Goedhart-R._2020_03_Ouderbetrokkenheid-bij-nieuwkomers_def.pdf

Hajer, M., & Smit, J. (2021, May 26). *Gelijke kansen: Inclusieve werkwijzen in meertalige klassen*. https://www.hu.nl/onderzoek/publicaties/gelijke-kansen

Hecht, M. L., & Shin, Y. (2015). Culture and social and emotional competencies. In *Handbook of social and emotional learning: Research and practice* (pp. 50–64). The Guilford Press.

Koeslag-Kreunen, M., Van den Bossche, P., Van der Klink, M. R., & Gijselaers, W. H. (2021). Vertical or shared? When leadership supports team learning for educational change. *Higher Education*, *82*(1), Article 1. https://doi.org/10.1007/s10734-020-00620-4

LPTN. (2017). *Ruimte voor nieuwe talenten*. LOWAN. https://www.lowan.nl/po/vakkennis/ruimte-voor-nieuwe-talenten/

Timmerman, J., van Popta, M., Dekker, S., Rouffet, C., & Smit, J. (2024). *Monitoring ronde 1 Stedelijk Netwerk Nieuwkomers*. Lectoraat Meertaligheid en Onderwijs - Hogeschool Utrecht.

van Popta, M. (2022). *Theoretisch kader ten behoeve van het Onderwijs aan Nieuwkomers Utrecht van 4-12 jaar in Utrecht*. Lectoraat Meertaligheid en Onderwijs - Hogeschool Utrecht. https://swvutrechtpo.nl/wp-content/uploads/2022/09/Theoretisch-kader-onderbouwing-advies-tbv-het-onderwijs-aan-nieuwkomers-Utrecht-PO-09-06-2022.pdf