

Ten aanzien van bouwoverstijgend samenwerken en expertisedelen is het volgende aan te bevelen:

* Het verhelderen van wie welke expertise heeft (middels een 'wijzer'). De IB-er kan hierbij coördinerende rol vervullen. (Mak-Peters & van der Brug, 2011)

* Verhelderen wie welke expertise verder gaat ontwikkelen en daarmee expert wil zijn in de school. Consultatiegesprekken met een specialist uit het team over onderwijsaanbod, adviezen voor problemen met kinderen en hulp bij het opstellen van hulpplannen behoren dan tot de mogelijkheden. Ook kan een specialist ondersteunen bij gesprekken met ouders of groepsbezoeken uitvoeren. (Heijmans & Creemers, 2013) Alle teamleden kunnen zo hun expertise inzetten voor de school, zowel degene met minder dienstjaren als degene met veel ervaring en dienstjaren.

* Zorgen voor werkgerelateerde afhankelijkheid tussen de teamleden, zodat subgroepvermindering plaats vindt en het communicatiepatroon verandert. (Runhaar, Sanders, & van Rijn, 2009) Dit kan bijvoorbeeld bewerkstelligd worden door bouwoverstijgend expertisegroepjes samen te stellen van teamleden met expertise in hetzelfde vakgebied, zodat expertise in alle bouwen beschikbaar wordt. (Kratzer, van Engelen, & Leenders, 2004) Deze expertisegroepjes kunnen lijnen uitwerken, materiaal ontwikkelen en teamtrainingen organiseren met betrekking tot hun betreffende expertise. Het is belangrijk om momenten vrij te maken voor het werken in deze expertisegroepjes. (Vermunt, 2006)

Het ontwikkelen van materiaal is een wenselijke manier van expertisedeling voor school A., omdat op een Jenaplanschool, waar weinig methodes gevolgd worden, veel zelf ontworpen wordt. Door samen te ontwikkelen wordt er meer expertise gedeeld en wordt tevens de werkdruk verminderd, omdat niet iedere stamgroepleider de materialen zelf meer hoeft te ontwikkelen.

Een combinatie van formele samenwerkingsvormen en eigen invulling aan expertisedeling lijkt passend voor school A. Zo kan het initiatief evenveel bij de school liggen als bij de teamleden.

Ten aanzien van formele samenwerkingsvormen is het aan te bevelen om zowel generalistische expertise als specialistische expertise te ontwikkelen voor school A. Formele samenwerkingsvormen die zorgen voor expertiseoverdracht en die passend zijn voor school A. zijn:

* Expertise overdragen door teamleden samen les te laten geven. (Teamonderwijs op maat, 2014)

Middels deze methode wordt expertise snel overgedragen. (Weggeman, 2000) Door na afloop elkaar feedback te geven kan tacit knowledge ondersteund worden door codified knowledge, het meer rationele leren. (Nonaka & Takeuchi, 1995) Hierbij is wel het advies om deze feedback te laten geven aan de hand van aangereikte handvatten. Dit is van belang omdat feedback geven nog niet een vanzelfsprekend onderdeel van de cultuur is. (Bertrams, 1999)

Overigens is een meer bekende vorm het bij elkaar in de les kijken, maar het samen lesgeven heeft twee voordelen:

- * Er wordt twee kanten op expertise gedeeld
- * Er is een meer gelijkwaardige relatie bij het feedback geven, omdat beide teamleden in een lerende positie verkeren. (Teamonderwijs op maat, 2014)
- * Het verrijken van studiedagen met feedback momenten en een resultaat en aanpak gerichte methode.

Voor het ontwikkelen van de meer generalistische kennis in de school zijn de al bestaande studiedagen een goede plek. Door het vrijmaken van tijd voor feedback, waarbij teamleden advies kunnen vragen aan de andere teamleden, kan diepgang worden aangebracht. Daardoor wordt tevens de praktische toepasbaarheid van de nieuwe stof steviger neergezet. Het betrekken van resultaten en aanpak bij studiemomenten zorgen voor verdieping en snellere overdracht van expertise, die verder gaat dan alleen kennisoverdracht. Resultaten kunnen bijvoorbeeld Citoscores zijn, maar ook werk van kinderen of de resultaten van een enquête. (Lieskamp, 2013)

Dit gezamenlijk studeren met alle verschillende bouwen kan ook zorgen voor goede doorgaande lijnen tussen de verschillende bouwen.

Door doel en noodzaak van expertisedeling helder te maken, wordt zo praktisch mogelijk en zo zinvol mogelijk expertise gedeeld (Weggeman, 2000). Aanleidingen voor doelen kunnen bijvoorbeeld zijn: minder hoog gescoorde vakgebieden, de handelingsverlegenheid van teamleden, de wens van individuele teamleden of de onderwijsbehoefte van kinderen.

Ten aanzien van de randvoorwaarde tijd sluiten de volgende aanbevelingen bij de conclusie van dit onderzoek aan:

- * Om tijdsdruk te voorkomen is het van belang formeel tijd vrij te maken voor het werken in expertisegroepjes en tijd in te ruimen voor expertisedeling in vergaderingen. Ook het stellen van prioriteiten hierbij door de directie is van belang.

Met de invoering van genoemde samenwerkingsvormen en methodes kunnen de schoolontwikkelingen beter verankerd worden, wordt interne expertise beschikbaar gemaakt, worden doorgaande lijnen verhelderd, handelingsverlegenheid meer intern opgelost en kan werkdruk verminderen.