

Inhoud

10 aanraders

1.	Visie voor beweging	04
2.	De vertellende IB'er	12
3.	De afstemming	22
4.	Het succes voorop	30
5.	Charisma dat aanzet	40
6.	Crea-inspiratie	48
7.	De witte zwerm	58
8.	Spreekcontact	66
9.	Wie de hoed past	76
10.	Richting de toekomst	84
	Meer weten?	94
	Reeds verschenen	95

Aanrader 1.

Visie voor beweging

Voorbeeld

In basisschool 'Achterom' hangt een goede sfeer. De kinderen voelen zich er welkom en de leerkrachten werken er hard aan om de leerlingen op niveau aan te kunnen spreken. Daar zijn alle leerkrachten van het team het van harte mee eens. Kinderen op niveau aanspreken is belangrijk. Tijdens een teamoverleg staat bij het agendapunt 'Organiseren van technisch lezen op instructieniveau' vermeld dat het 'lezen op niveau' in de eigen groep plaatsvindt. Er ontwikkelt zich een discussie binnen het team over het organiseren van lezen op zoveel niveaus binnen je eigen groep. Dat blijkt voor een aantal leerkrachten een onmogelijke klus te zijn. Er is ook een groep leerkrachten die aangeeft dat het wel te realiseren is.

Vanuit de eigen leerervaringen die door de aanwezige leerkrachten in de loop der jaren is opgebouwd, wordt het gesprek gevoerd. In eerste instantie verloopt het rustig, maar allengs neemt men stevig stelling en worden standpunten steeds strakker geformuleerd. Persoonlijke ervaringen tellen zwaar bij deze discussie. De IB'er weet het gesprek niet los te maken van deze weliswaar belangrijke bron van informatie.



Een geleefde visie is onderdeel van het werken binnen de school. Je weet wat er belangrijk is en je bent op de hoogte van de stappen die je gaat zetten of je kent de afspraken die je met elkaar hebt gemaakt om de visie te verwezenlijken. Je werkt ergens voor. Jouw werk als IB'er doet ertoe. Het werk van de leerkrachten in de school doet ertoe. De directeur, de conciërge, de coördinatoren, de vakleerkrachten, de schoonmakers en het bestuur van de school doen ertoe.

Alle medewerkers van je school weten waartoe ze 'op aarde' zijn en stralen dit uit naar de groepen die daar profijt van hebben. Dat zijn op de eerste plaats de ouders, die immers kiezen voor een school met een goed gecommuniceerde visie op hun onderwijs. En dan zijn er natuurlijk de kinderen, die elke dag te maken hebben met de bij de school horende medewerkers.

In voorbeeld 1 tref je een gepassioneerd team met ervaring op het gebied van aansluiten bij het niveau van de leerling. Daarnaast blijkt men binnen dit team verschillend te denken over de wijze waarop je het beste 'technisch lezen op niveau' kunt realiseren in de school. Op het moment van vergaderen was de IB'er nog niet in staat om de groep leerkrachten naar een oplossing te leiden. Ze realiseerde zich gelukkig wel dat elke leerkracht op haar beurt bereid was om te zoeken naar de best passende oplossing voor haar eigen situatie. Hoe nu verder? Wat kan richting geven aan het vinden van de juiste koers? Wat is dan de juiste koers?

In het afgelopen decennium is veel aandacht besteed aan het ontwikkelen van een visie op onderwijs. Hiermee wordt het mogelijk om richting te kiezen voor de toekomst. Je hebt na zo'n traject je gedachten met elkaar geordend en uiteraard heb je vervolgens een mooi klinkende visie op schrift gesteld. Doorgaans wordt er ook nog nagedacht over een missie die past bij de ontwikkelde visie. En als die missie ook aan het papier is toevertrouwd, heb je het als school voor elkaar.

Als je even googelt op 'visie in het onderwijs', is al snel duidelijk dat er prachtige beloftes aan het papier worden toevertrouwd. Die beloftes lijken ook allemaal op elkaar. 'Het kind centraal, ontwikkelkansen voor alle kinderen, gelijke kansen creëren, totale persoonlijkheidsontwikkeling is van belang, kansen mogelijk maken voor elk kind'. Scholen richten zich op 'welbevinden en betrokkenheid', 'zelfstandigheid' is belangrijk en dan is er natuurlijk 'respectvol omgaan met anderen en jezelf.'

En dan... wat doe je vervolgens om deze prachtige woorden om te zetten in acties? Organisatiedeskundige Thijs Homan schrijft dat een visie 'sexappeal' moet hebben. Hij wil hiermee aangeven dat een visie aantrekkelijk moet zijn voor iedereen in de organisatie. Ze moet leven, geleefd worden door zijn ontwikkelaars. Een visie doet ertoe als de medewerkers van de school zich aangetrokken voelen tot de boodschap zoals geformuleerd in het allerbelangrijkste document in de school. Het personeel kan niet zonder de visie omdat die hun steeds vertelt welke richting ze op gaan. Met de richting worden ze steeds herinnerd aan hun 'levensdoel', hun 'bestaansrecht'. En die bestaansreden maakt dat je als team iets belooft. Leerlingen en ouders kunnen rekenen op dit team en zij zien dat aan de geformuleerde doelen en de in beeld gebrachte kwaliteiten. Zij merken dat elke dag aan de wijze waarop de leerkrachten en het ondersteunend personeel zich presenteren.

Er bestaan drie P's die hier uitstekend bij aansluiten. De eerste P staat voor *passie*. Je bent als IB'er of als leerkracht enthousiast. De doelgroep merkt dat ook. Onze juffrouw kan prachtig vertellen. Ze vindt het erg als er een leerling verdrietig is. De meester geniet zelf ook van het voorlezen. Of.. de IB'er heeft een nieuw plan voor de komende toetsperiode. De IB'er maakt opnamen van de vergadering. Ze wil zelf 'zien' wat er gebeurt, hoe ze handelt tijdens zo'n overleg. Deze voorbeelden van uitingen van passie voor het werk laten zien dat bruisende mensen sowieso al gezien worden. De kans dat deze passie nageleefd wordt, is uitermate groot. De tweede P staat voor *professie*. Er wordt van je verwacht dat je het beroep waar je voor hebt gekozen ook tot in de finesses beheerst.

Je bent een professional. Je weet hoe je een groep kunt runnen, je weet op welke wijze leerlingen zich ontwikkelen, je bent op de hoogte van de didactiek van alle vakken, uiteraard weet je ook om te gaan met didactische ontwikkelingen van kinderen die niet volgens de ideale lijn verlopen, je benadert collega's op een juiste wijze, je kunt ouders uitleggen hoe de ontwikkelingen van hun kind verlopen, etc.

De derde P staat voor *purpose*. Wat is het doel van de school? Waar willen we heen en wat beloven we om daar te komen? Hoe merken de profijtgroepen dat we werken aan onze belofte?

Het is van groot belang om te dromen over de richting van je school.

Dromen doe je samen en is vooral gericht op de lange termijn. Het zegt iets over waar je voor gaat. Vervolgens formuleer je wat de profijtgroepen van je kunnen verwachten. Je geeft aan waarvoor je staat. Deze belofte maakt het pad naar de visie duidelijker. De verdere concretisering kun je vormgeven door te zoeken naar reeds aanwezige kwaliteiten.

In het hierna volgend voorbeeld is het team gericht op het verder concretiseren van de droom en de stappen die je daarbij mag verwachten. De vragen richten zich op het ontdekken van kwaliteiten die herkend (gaan) worden in de school. In de eerste fase van ontdekken kun je de focus zetten op duidelijk herkenbare kwaliteiten die je als fundament zou kunnen typeren. Vervolgens kun je vanuit het totale palet van kwaliteiten zoeken naar andere belangrijke kwaliteiten die nodig zijn om de belofte van de school te ondersteunen. Deze extra ondersteunende en nog te ontwikkelen kwaliteiten vormen het tweede fundament.

In de laatste fase is het verstandig om te zoeken naar een kwaliteit die extra stimulans geeft aan het uitvoeren van je belofte en die tevens een onderscheidende waarde heeft. De kwaliteit die voor de school bijzonder wordt. De onderzochte, ontdekte, ontwikkelde en te ontwikkelen kwaliteiten zijn noodzakelijk om de droom tegemoet te lopen en de beloften waar te maken.

In het teamoverleg na het gesprek over de droom en de belofte kregen alle collega's van de IB'er (en de directeur) de opdracht om na te denken over 'kwaliteiten van de school'. Maak een mindmap van de kwaliteiten van de school. Mogelijk kunnen de volgende hulpvragen ondersteuning bieden.

- Wat merken ouders als ze contact hebben met school?
- Wat stralen we uit?
- Wat zeggen ouders tegen elkaar over de goede dingen van onze school?
- Wat zeggen kinderen over de school?
- Wat zouden de leerlingen van onze school tegen andere leerlingen van andere scholen vertellen?
- Over welke kwaliteiten ben je zeker?
- Over welke kwaliteiten twijfel je nog?
- Zijn er kwaliteiten die we nog moeten ontwikkelen?
- Welke onderscheidende kwaliteiten willen we ook uitstralen?

Kwaliteiten
van de
school



De droom en de belofte zijn geformuleerd en gecommuniceerd met de buitenwereld. Ze zijn te vinden op de website en in het ambitieplan van de school. De onderliggende kwaliteiten zijn voor intern gebruik en ze helpen het team om de belofte waar te maken. Het team richt zich op het zich eigen maken van de geformuleerde kwaliteiten. Die gepraktiseerde kwaliteiten hebben als resultaat een waargemaakte belofte.

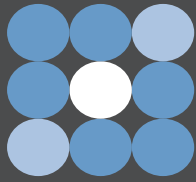
Het onderwijzend personeel, het onderwijsondersteunend personeel, de IB'er en de directie hebben de voortdurende taak om de kwaliteiten te monitoren. Hierbij leggen ze verschillende accenten. Bij de bestaande en fundamentele kwaliteiten check je op gebruik en uitvoering.

De ontwikkelkwaliteiten zijn nieuw en worden nog niet vanzelfsprekend ingezet of uitgevoerd. De check zit hier op ontluikende zichtbaarheid.

De onderscheidende kwaliteit moet van meet af aan bij alle collega's vooraan in het hoofd zitten. Zoeken naar concrete activiteiten die direct gerelateerd kunnen worden aan deze kwaliteit is dus van groot belang.

Wat je aandacht geeft, wordt groter. De IB'er zal vanuit zijn positie samen met de directie terugkoppelingen arrangeren. Deze momenten gedurende het schooljaar, waarbij aandacht gegeven wordt aan de vraag of je adequaat hebt gewerkt aan de uitvoering van je belofte, maken dat er een 'geleefde belofte' ontstaat. De focus is gezet. De koers is helder. We zetten de juiste stappen in de juiste richting. We ontwikkelen de juiste kwaliteiten en bijbehorende activiteiten die zorgen voor beweging. Het effect zal zijn dat de buitenwereld merkt wie we zijn en waar we voor staan. Dat stralen we immers uit naar de profijtgroepen.

Het systematisch labelen van de ouders en de kinderen als profijtgroep helpt je ook om voortdurend na te denken over het doen van de juiste dingen. Je doet het niet voor jezelf, je bent er niet om je eigen stokpaardjes voor te leven. Je bent er om met passie, je professie in de praktijk te realiseren. En die praktijk heeft een purpose. Als daar die eigen bereden stokpaardjes in passen, is het prima.



TOOL



VIJF VRAGEN VOOR HET ONTWIKKELEN VAN EEN STERKE INTERNE DRIVE


1. Wat is je droom voor de profijtgroepen?
2. Welke belofte maak je voor het verwezenlijken van je droom?
3. Wat zijn reeds aanwezige kwaliteiten?
4. Welke kwaliteiten zijn ook nodig?
5. Welke kwaliteit maakt je onderscheidend?

Oftewel:

Hoe zorg je met elkaar voor een 'geleefde droom en belofte'?



Samenvatting



Het is belangrijk dat de koers van je school aansluit bij het bestaansrecht van je school. In dat geval doe je de dingen die correct zijn. Althans, de kans wordt groter dat je de juiste dingen uitvoert. Het doordenken van 'waartoe je op aarde bent', het afleggen van een belofte in dat verband en het formuleren van kwaliteiten die je belofte mogelijk maken, staan centraal. Als je spreekt over de profijtgroep word je voortdurend gespiegeld over de groep waarvoor je professioneel in het leven bent geroepen.