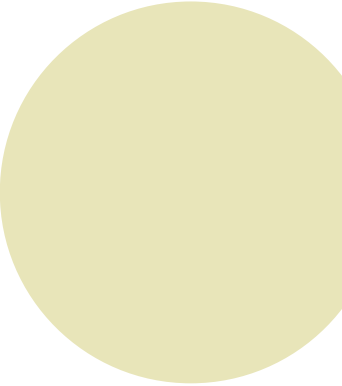




VERANDERBOEKJE WEEK VAN DE ONDERWIJSKWALITEIT

Pieter Jelles Troelstraschool

14 december 2019

Veranderboekje Week van de
onderwijskwaliteit
Pieter Jelles Troelstraschool





“Nooit gedacht dat er zo’n
resultaat zou komen.



INHOUD

1. Why	6
1.1 Inleiding: Kantelen	7
2. How	8
2.1 Onze kijk vanuit Berkeley Square	9
2.2 Lerarenreis werkvorm en basis voor de week	10
3. What	12
3.1 Plannen	13
3.2 Mindset verandering #onderwijsvernieuwers	44
3.3 Meedenkers & testimonials	46
4. Vervolg	50
4.1 En nu verder	51
4.2 En nu verder: de cyclus van de actieteams	52

WHY

1

1.1 Inleiding: Kantelen

Het is niet iedereen gegeven een kantelpunt in de geschiedenis mee te maken: Een fundamentele verandering van de inrichting van de maatschappij, een wezenlijke wijziging van het dagelijks leven. Wij hebben het geluk zo'n kantelpunt te mogen meemaken...

Tussen 1850 en 1900 bereikten we zo'n kantelpunt: Door stoommachine en elektrificering verdwenen ambachten en boerenmaatschappij. Er ontstonden grote bedrijven, banken en daarmee behoefte aan scholing. Zo ontstond een middenklasse op grond van kennis en talent en niet op afkomst. De macht van monarchieën brokkelde daarmee af en werd vervangen door stemrecht. Ziedaar een kantelpunt.

Nu zitten we wederom op een nieuw kantelpunt; Niet de stoommachine maar digitalisering zorgt voor andere verhoudingen: Werk wordt weer gedecentraliseerd: thuis werken, zzzp... Een nieuwe economie dient zich aan in de vorm van cryptomunt en delen via het web. En ook nu ontstaat er onrust: Gele hesjes, stakingen en populistten voeren de boventoon in het nieuws.

In tijden van onrust staan er kantelaars op; Mensen die inhoudelijk een nieuwe weg in kunnen slaan omdat ze energie hebben, organisatorisch sterk zijn en strategisch kunnen denken en handelen. Onze bestuursvoorzitter is een kantelaar: Ze heeft de piepende en

krakende onderwijsmachine voor een week stilgezet. Dat werd hoog tijd; Onze onderwijsmachine is rond 1900 ontworpen en heeft altijd doorgedraaid. Deze machine wordt dan ook niet gerepareerd, hij wordt vervangen.

En dat is wat we op de Troelstraschool hebben gedaan. Wij van de Troelstraschool ontwerpen nieuw onderwijs. En ook op de Troelstraschool lopen verbinders en koplopers rond die nu de gelegenheid krijgen om (radicaal) te vernieuwen en inhoudelijk een nieuwe weg in te slaan. Het resultaat van een week bouwen aan nieuw onderwijs is te lezen in dit boekwerk en binnen afzienbare tijd te zien op de Troelstraschool.

Namens de leerkrachten van de Troelstraschool en het team van de Week van de Onderwijskwaliteit, Michiel, Maarten, Maaïke, Eegje, Anita, Mieke, Muus, Tecla, Mariska en Peter.



HOW 2

- 2.1 Onze kijk vanuit Berkeley Square
- 2.2 Lerarenreis werkvorm en basis voor de week

2.1 Onze kijk vanuit Berkeley Square

Toen de Troelstraschool en Peter van Berkel ons benaderde om hen te ondersteunen in de Week van de Onderwijskwaliteit waren wij ten eerste vereerd, maar ten tweede ook best gespannen. Want wat was het een dapper besluit om de 16 scholen een hele week te sluiten en wat lag hier een unieke kans om écht het verschil te maken voor leerling en leerkracht.

Grote kansen brengen ook de grote verantwoordelijkheid met zich mee om deze maximaal te benutten. Die namen we graag op ons. We hebben dan ook direct alle mensen die we beschikbaar hadden vrijgemaakt voor deze uitdaging en ons als organisatie volledig gecommitteerd aan deze uitdaging.

Hoe hebben we deze week vormgegeven? In deze week hebben we vanuit een aantal uitgangspunten gewerkt die wij graag in het vervolg willen doorzetten:

- Onze eigen verhalen als uitgangspunt: om deze ontwikkeling vorm te geven zijn we bij onze eigen verhalen begonnen. Onze eigen verhalen die de basis leggen voor ons verlangen om het anders te doen.
- Het systeem en alles dat er wordt georganiseerd moet de relatie tussen leerkracht en leerling dienen: we zijn gaan zoeken naar manieren waarop we het systeem voor ons kunnen laten werken

en de manier waarop we ons organiseren daarop aansluit.

- Van A naar B volgens de principes van B: we hebben geleerd om radicaal anders te denken vanuit het verlangen om het nog mooier te maken. Hierin hebben we een eindperspectief gemaakt op de impact die we willen hebben. Om daar te komen gaan we kleine stapjes zetten die in onze eigen invloed liggen en ons nu al steeds iets dichterbij het eindperspectief B.
- Growth mindset en out of the box: in ons samenwerken stimuleren we elkaar om buiten de gebaande paden te denken en ook weer te landen in de realiteit. Dit proces is gericht op groeien en niet op het behouden wat we nu hebben.
- Cyclisch ontwikkelen: in ons proces maken we 'iteraties' of kleine stapjes die ons verder brengen. In dit proces gaan we door verschillende fases die zich iedere keer weer herhalen. Soms zitten we boven in de cyclus en dan stroomt de energie en soms stukt de energie en moeten we daar doorheen breken. Dit proces van worstelen en bovenkomen hoort bij onze ontwikkeling.

Vanuit deze principes hebben we het programma vormgegeven om te komen tot het boekje dat je nu aan het lezen bent. Gedurende de week zijn er nog allerlei dingen veranderd aan de hand van wat er gebeurde. We hebben gezocht naar een goede

balans zijn tussen inspiratie, delen en het uitwerken van concrete ideeën in plannen en voorstellen.

Het programma zag er op hoofdlijnen als volgt uit:

- Maandag staat in het teken van inspiratie & betrokkenheid en het vormen van teams die aan oplossingen gaan werken
- Dinsdag gaat over onderzoek, aan de slag en brainstormen over eerste oplossingen
- Woensdag is er allerlei hulp van buiten de school beschikbaar in de vorm van experts die mee kunnen helpen in het maken van de oplossingen
- Donderdag gaat over het (uit)werken van oplossingen en het afmaken van een plan.
- Vrijdag werken we toe naar een tastbaar resultaat met alle oplossingen, een boekje. En ronden we samen af!

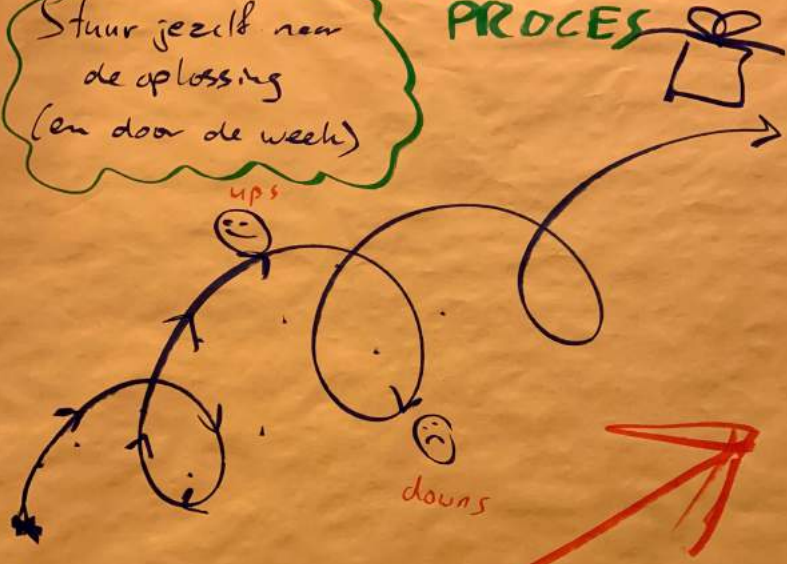
Voor ons was dit een mooie week. We hebben ons met hart en ziel ingezet en hebben daar ook de mooiste reacties op gekregen. Wat ons betreft was dit alles weer niet mogelijk geweest zonder het onvoorwaardelijke vertrouwen dat wij hebben gevoeld van iedereen op de PJT.

Dank daarvoor en alle succes!

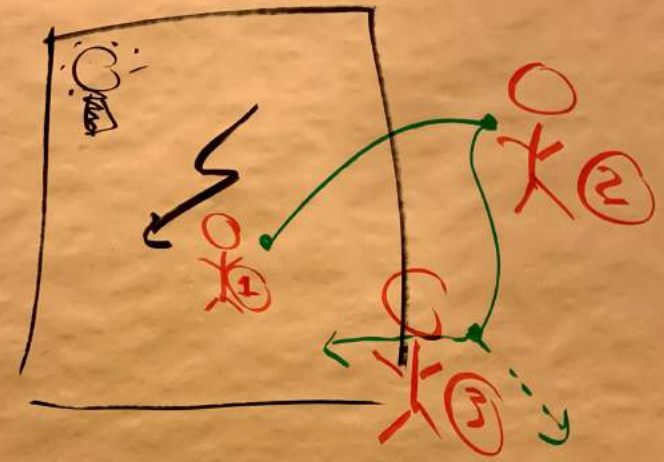
Heike, Bas, Cyril, Edo, Raymon, Sjoerd en Jurjen van Berkeley Square

ONTWERP PROCES

Stuur jezelf naar
de oplossing
(en door de week)



OUT OF THE BOX



FIXED & GROWTH

Lerarenreis werkvorm en basis voor de week

Als basis voor onze aanpak hebben we een zogenoemde lerarenreis doorlopen met iedereen. Hier kwamen veel persoonlijke en waardevolle inzichten uit. We willen jullie natuurlijk de werkvorm graag meegeven, zodat jullie deze nog eens kunnen toepassen als wij weg zijn.

Als leerkracht maak je een hele reis rond het besluit om daadwerkelijk leerkracht te worden en dat ook te blijven doen. Wanneer ging jouw vuurtje branden? Aan de hand van die reis als leerkracht, gaan we op zoek naar drijfveren, kansen en waar je in de knel komt in het waarmaken van kwaliteit van onderwijs. Zodat we van daaruit oplossingen kunnen gaan bedenken...

Doorloop als groep de volgende stapjes globaal en probeer te komen tot een aantal kansen en/of obstakels in de lerarenreis.

Stap 1: Delen individuele lerarenreis

Iedereen vertelt over de reis die hij of zij heeft gemaakt als leerkracht. Ga 'even terug naar' hoe het jou ook alweer vergaan is.

Stap 2: Globale lerarenreis tekenen

Pluis de stappen die vergelijkbaar zijn in de lerarenreizen uit en teken deze op een grote flap. Welke stappen doorloop je algemeen in het worden en zijn van een leerkracht?

Stap 3: Momenten, kansen en belemmeringen

Schrijf bij de getekende lerarenreis ook momenten, kansen en belemmeringen.

Welke kansen zijn er in de belangrijke momenten in de lerarenreis om meer leerkrachten te behouden? Welke belemmeringen staan in de weg van onderwijskwaliteit? Welke momenten zijn cruciaal de reis van een leerkracht omdat daar sterke beïnvloeding plaatsvindt op de keuze om wel of niet voor dit beroep te kiezen. Denk aan de volgende vragen:

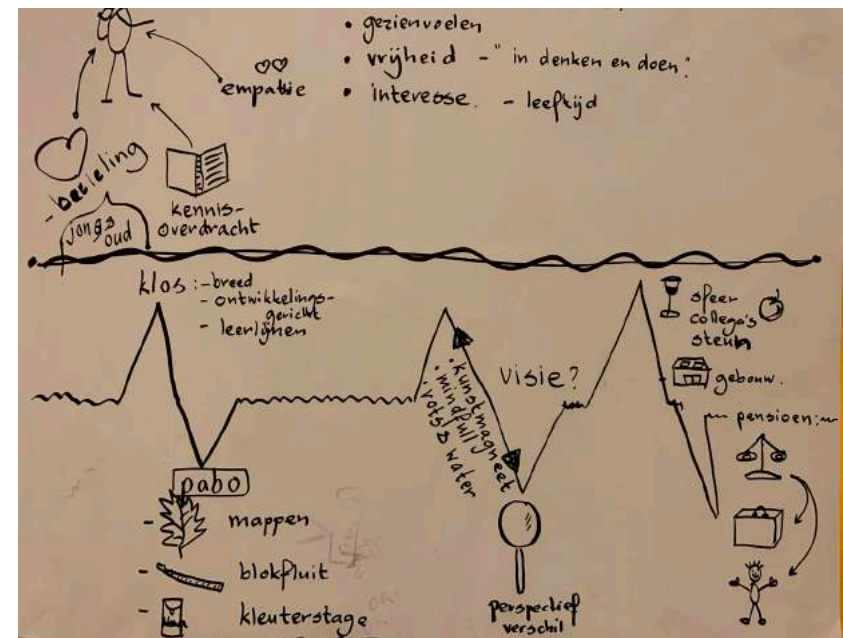
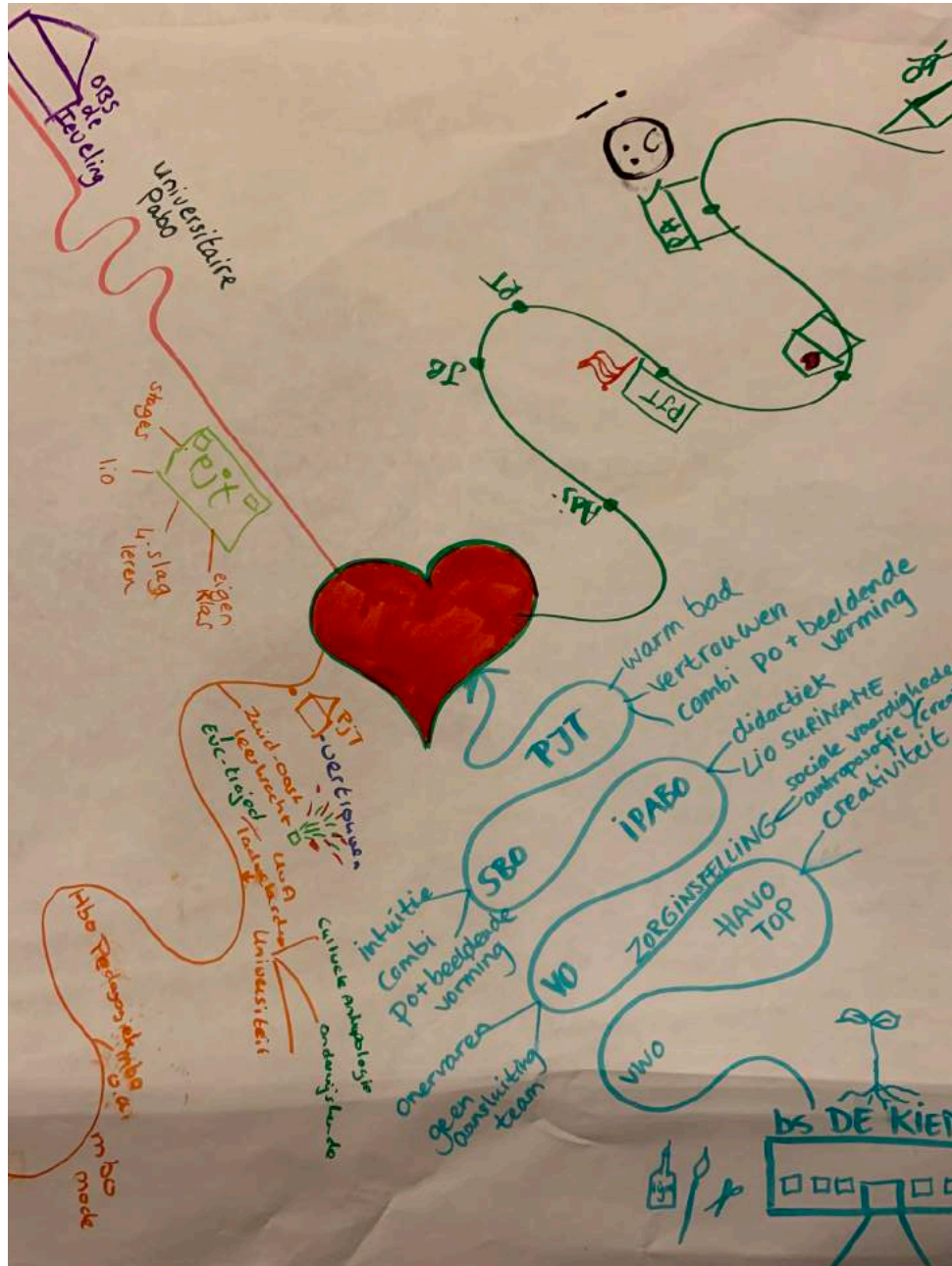
1. Wat zijn contactmomenten waar je als leerkracht positief of negatief benaderd en beïnvloed wordt?
2. Wat zijn transactiemomenten waarin je een keuze maakt voor bijvoorbeeld PABO, School of uitstroom?
3. Wat zijn organisatiemomenten waarin een betere

organisatie van bijvoorbeeld PABO en School kan zorgen meer (zij)instroom?

4. Wat viel je tegen toen je begon als leerkracht in het werk of in je impact?
5. Wat mis je aan ondersteuning of samenwerking in je werk als leerkracht?
6. Welke kansen zie je die niet worden aangegrepen?
7. Wat zou je nodig hebben om langer door te gaan als leerkracht?

Stap 4: Delen

Elke groep vangt de belangrijkste momenten, kansen en belemmeringen in deze lerarenreis om straks te delen met de rest.



WHAT 3

3.1 Plannen

3.1.1 Groep 1 - Vakmanschap

3.1.2 Groep 2 - Faciliteren

3.1.3 Groep 3 - Visie

3.1.4 Groep 4 - Vakmanschap

3.1.5 Groep 5 - Opleiding

3.1.6 Groep 6 - Autonomie

3.2 Mindset verandering #onderwijs- vernieuwers

3.3 Meedenkers & testimonials

3.1 Plannen

Vanuit de lerarenreis (zie 2.2) hebben we voor de week thema's gehaald om aan te werken. Als je zo het hele pad van de leerkracht bekijkt in het groeien in dit beroep, dan zijn daarin verschillende momenten te

benoemen die belangrijk zijn. Vanuit deze momenten hebben we kansen en belemmeringen gedefinieerd.

De groepssamenstelling was als volgt:

Groep 1

Peter
Michiel
Swaantje
Marga
Brenda
Yvonne

Groep 2

Imane
Khadija
Inge
Madeleine
Anita
Yvon
Hilal
Eda
Mariska
Gülser

Groep 3

Anouk
Brenda
Henk
Maaïke
Marijke
Tecla
Nienke
Carola
Irene

Groep 4

Najoua
Yoekie
Carian
Mieke
Desiree
Joyce
Kim

Groep 5

Fatima
Zeinab
Jamilla
Inaf
Mieke
Sara
Willem
Dennis
Samantha
Naomi
Wieke
Jim
Muus
Quinten

Groep 6

Phylicia
Wendy
Maarten
Diana
Pia
Louiza
Astrid



3.1.1

Groep 1: Vakspecialisme

Hoe kunnen we talent inzetten om kwaliteit en kwantiteit in het onderwijs te vergroten?

IMPACT

Hoe heeft jullie startvraag impact op de kwaliteit en kwantiteit van het onderwijs voor Troelstra?

Concept:

Wij stellen een 5 daagse schoolweek voor, waarin 1 van die 5 dagen wordt ingezet om vakgeïntegreerd, thematisch onderwijs te verzorgen. Daarbij worden de zaakvakken en creatieve vakken gecombineerd in de vorm van ateliers. Leerkrachten en externen geven betaald/onbetaald les in een specialisme in diverse groepen. De lessen sluiten aan bij de kerndoelen die behaald moeten worden. De overige 4 dagen worden gebruikt om de basisvakken te geven. Elke leerkracht blijft dus verantwoordelijk voor zijn eigen klas.

Verantwoording:

Om het onderwijs aantrekkelijker en leuker te maken is het van belang dat je met je passie aan de slag kunt. Dit geldt zowel voor leerkrachten als leerlingen. Door ook gebruik te maken van externe specialisten die op vaste dagen ingezet zullen

worden, verkleinen wij het lerarentekort. Ook worden wij als school aantrekkelijker voor nieuwe leerkrachten omdat deze mensen bij ons op school, naast het alledaagse lesgeven, ook een dag hun passie kunnen uitdragen aan de kinderen.

Resultaat:

- Meer sollicitanten.
- Meer passie in het werk.
- Meer kennis en vaardigheden op de vakgebieden.
- Hoge betrokkenheid (LK&LL). Tekorten wegwerken met externen.
- Een voorbeeld voor het systeem

OORZAKEN

Wat is de oorzaak van jullie thema?

Wij als leerkrachten ervaren op dit moment tekorten in het onderwijs. Werkdruk is te hoog. Methode is leidend. We zijn vaak gebonden aan 1 groep met leerlingen.

OPLOSSINGSDEEL / BOUWSTEEN?

Uit welke bouwstenen bestaat je concept? Benoem per bouwsteen je eerste actie + wat je nodig hebt aan partners, middelen, kennis, netwerk.

Flexibiliteit:

We willen flexibel omgaan met de inzet leerkrachten t.o.v huidige systeem

Nodig:

- Externe partners, ouders, school, bedrijven, gepassioneerde leerkrachten, roostermaker, ruimtes in de school.
- Kennis opdoen bij andere scholen. (bijvoorbeeld unit onderwijs, IPC, kernthema's, 4x wijzer, enz)

ACTIE

Wat is je eerste actie vanaf 6 januari? En nu? Wie gaat dat doen?

1. Schoolbezoeken organiseren
2. Inzicht in de leerdoelen organiseren
3. Kostenraming raming maken

VERANDERING

Wat hebben wij hierin zelf te veranderen in gedrag? Wat gaan we anders doen?

Wat meer?

- Wij werken leerdoelgericht ipv methode gericht.
- Verdiepen in thematisch/vakoverstijgend onderwijs
- Eigen passies/vakspecialisme ontdekken en in kaart brengen

We hebben op een rijtje gezet wat de plus en de minpunten zijn van dit plan:

Ouders:

- + Lerarenterkort minder groot
- + Inzet talent ouder
- + Betrokkenheid vergroot
- + Continuïteit
- + Kwaliteit wordt hoger
- Gevoel dat betrokkenheid wordt verwacht
- Vrij regelen bij werk om workshops te geven
- Meer weken achter elkaar les kunnen geven

School

- + Betrokkenheid van alle partijen
- + Connecties met externen en bedrijven
- + Vergroot netwerk
- + Niveau gaat omhoog
- + Interessant voor nieuwe leerkrachten (werving)
- + PR
- + Minder kwetsbaar door grotere poule
- School moet veel meer roosteren
- Netwerk onderhouden

- Kwaliteit bewaken
- Niveau verschil personeel (wel of geen workshop geven)

Externen

- + Contact met kinderen
- + Inspireren van kinderen
- + Bijdrage leveren aan maatschappij
- + Inhoudelijk inzicht in onderwijs
- + Betere kennis overdracht door expertise
- + Kinderen interesseren in beroepen
- + Vakspecialisten
- Flexibiliteit in de inzet
- Financiële vergoedingen
- Leveren van specialisten
- Het voor externe leren werken met lesdoelen is een uitdaging.
- Lesgeven als je niet de kennis hebt van onderwijs
- Verschil betrokkenheid vrijwilligers en betaalde krachten

Leerkacht

- + Werkdruk omlaag
- + Tekorten kleiner

- + Betrokkenheid omhoog
- + Werken in eigen specialisme
- + Diversiteit in het beroep niet verliezen (basisschool leerkracht divers)
- + Veilig pedagogisch klimaat door structuur en behoud eigen klas
- + Eventueel meer werken (fte) met je passie
- Flexibiliteit (tijd en inzetbaarheid)
- Specialiseren
- Klas uit handen geven voor 1 dag
- Zicht houden op het behalen van de leerdoelen
- Het omgaan met de verandering in de planning

Leerling

- + Veilig pedagogisch klimaat
- + Minder verdelen of naar huis sturen
- + Kwaliteit wordt hoger
- + Betrokkenheid
- + Inspirerendere lessen
- + Eigenaarschap
- + Talentontwikkeling van de leerling
- Tijd nodig om aan nieuwe systeem te wennen
- Wennen aan externe en andere leerkrachten

3.1.1

Groep 1: Talentvol onderwijs

Wat levert talentontwikkeling ons op?

IMPACT

Hoe heeft jullie startvraag impact op de kwaliteit en kwantiteit van het onderwijs voor Troelstra?

Concept:

Eén dag per week worden leerkrachten en partners als specialisten ingezet om schoolbreed in een workshop hun talenten in te zetten. Betrokkenheid van alle stakeholders wordt op deze manier vergroot.

Over vijf jaar werken hier hoogstbetrokken collega's die hun specifieke talenten kunnen inzetten en ontwikkelen. Leerkrachten worden niet belast met zaken die niet bij hun talenten passen, denk ook aan methode loslaten; Gekoppeld aan het talent van leerkrachten. Dit verlicht je taak als leerkracht. Verdieping leidt tot meer kennis en efficiëntie.

Bouwstenen:

Partners:

- Leerkrachten
- Specialisten
- Bedrijven
- Ouders
- Kinderen
- Andere scholen
- Stichting

Middelen:

- Ruimtes
- Roostermaker
- Talentmuur
- Talentenpool
- Leerlijnen
- Thema's

Kennis:

- Wat heb je in huis
- Zicht op doelen
- Crashcourse
- Netwerk

Verantwoording:

Leerkrachten worden minder belast met zaken die niet bij hun talenten passen. 'Je bent in principe 1 dag specialist'

Resultaat:

- Hoge betrokkenheid leraren, leerlingen, ouders en externen (die intern zijn)
- Diepe ontwikkeling (op leerkrachtniveau) naar hoger niveau
- Brede ontwikkeling op schoolniveau
- Aantrekkelijk om te werken, voorbeeldschool

OORZAKEN

Wat is de oorzaak van jullie thema?

- Tijdgebrek
- We zijn methodevolgend
- Leraartekort
- Als leraar ben je gebonden aan je groep
- Vergaderstructuur

ACTIELIJST

Wat is je eerste actie vanaf 6 januari? En nu? Wie gaat dat doen?

1. Inventariseren talenten binnen huidige pool
2. Talenten pool aanvullen
3. Roostermaker aannemen
4. Administratieformulier (digitaal) aanpassen: talenten noteren
5. Leerlijnen zichtbaar maken en delen
6. Crashcourse van een dag maken met een boekje of filmpje: Lesgeven voor dummies

VERANDERING

Wat hebben jullie te veranderen?

Leerkrachten kunnen ontwikkelen in eigen specialisme, moeten het op verschillende niveau's kunnen brengen en de leerlijnen kennen.

PARTNERS & NETWERK

Wie zijn belangrijke partners buiten de school om dit voor elkaar te krijgen? Welke hulp heb je nodig? Hoe hou je hen verbonden aan jullie ideeën?

We hebben de geïnventariseerde specialisten nodig om dit waar te kunnen maken.



"Als je dit gaat invoeren, dan blijf ik!"

3.1.2

Groep 2: Faciliteren van de leerkracht: de randvoorwaarden

Hoe kunnen we het team ondersteunen zodat we iedereen kunnen behouden en zodat we het leerkracht-schap interessanter maken voor nieuwe aanwas?

IMPACT

Hoe heeft jullie startvraag impact op de kwaliteit en kwantiteit van het onderwijs voor Troelstra?

Door onze ideeën wordt de werkdruk verminderd, en het uitspreken van waardering en creëren van rust gestimuleerd. Deze secundaire voorwaarden zijn dé inspiratie om op de PJT te komen en te blijven werken. Leerkrachten worden gefaciliteerd om de focus op de kwaliteit van het onderwijs te houden.

Concept:

Wij willen het team ondersteunen, zodat collega's met plezier naar hun werk gaan en hun werk doen, gemotiveerd blijven en zich alleen hoeven te focussen op het werk waarvoor ze zijn opgeleid.

Verantwoording:

Door goede voorwaarden te creëren voor het team, zorg je voor meer motivatie

en plezier in het werk dat het team doet en focus op de basis. De werkdruk verminder je door hulp in en buiten de klas aan te bieden.

Resultaat:

- De werkdruk neemt af
- Meer werkplezier
- Je voelt je gewaardeerd
- Behouden van collega's
- Aantrekken van collega's

OORZAKEN

Wat is de oorzaak van jullie thema?

Hoge werkdruk, grote/ gecompliceerde klassen, niet genoeg waardering en een tekort aan tijd.

OPLOSSINGSDEEL / BOUWSTEEN

Uit welke bouwstenen bestaat je concept. Benoem per bouwsteen je eerste actie + wat je nodig hebt aan partners, middelen, kennis, netwerk.

Ruimte:

Leerkrachten kunnen tot rust komen in de ruimte. Denk hierbij aan een massage. Een ruimte waar kinderen absoluut niet mogen komen. Ook geen gesprekken voeren met ouders. Het is alleen gereserveerd voor activiteiten die zorgen voor meer rust.

Wie hebben wij hiervoor nodig:

- Mensen die de opleiding doen voor fysiotherapeut
- Simyo contacteren en vragen wat voor leuke activiteiten zij doen voor hun medewerkers en hoe zij dat organiseren.
- School: meubilair aanschaffen eventueel

Aandacht voor waardering:

Parro (ook) op een leuke manier inzetten. Een keer in maanden een berichtje naar een medewerker dat hij/zij een beloning verdient voor het harde werk en gewaardeerd wordt door het team. Dit kan iets heel kleins zijn. Het is leuk dat mensen je opmerken en je waarderen.

Wie hebben we nodig:

Directie: zij versturen de berichtjes. Zij kunnen eventueel hulp vragen aan andere collega's voor inspiratie. Misschien sponsoren?

Onderwijsassistenten:

Per bouw 1 gediplomeerde onderwijsassistente en 2 in opleiding.

Wie hebben we hiervoor nodig:

- Onderwijsassistenten en directie.

Meer aandacht voor collega's die niet voor de klas staan:

Wat hebben directie, OOP, ICT, IB en vakdocenten nodig?

ACTIE

Wat is je eerste actie vanaf 6 januari? En nu? Wie gaat dat doen?

1. Waardering/ meer aandacht voor elkaar, voor de werknemers en het benoemen hiervan. (hele team)
2. Ruimte creëren (MT)
3. Onderwijsassistenten (OIS)

VERANDERING

Wat hebben jullie hierin zelf te veranderen in gedrag? Wat ga je anders doen? Wat ga je niet meer doen?

- Ruimte: Het team kan zich weer opladen. Het vraagt ook een mindset aanpassing om rust te durven nemen.
- Waardering: Het werk wordt leuker en je wordt gezien.
- Meer aandacht voor collega's die niet voor de klas staan: Vragen wat ze nodig hebben, daar hebben wij nu geen zicht op.
- Onderwijsassistenten: Extra handen om de werkdruk te verminderen en leerlingen beter te ondersteunen.

PARTNERS & NETWERK

Wie zijn belangrijke partners buiten de school om dit voor elkaar te krijgen? Welke hulp heb je nodig? Hoe hou je hen verbonden aan jullie ideeën?

Directie, onderwijsassistenten en externen (specialisten, gemeente, opleidingen, sponsoren etc.)

3.1.2

Groep 2: Ouderenbeleid

Hoe kunnen we de ouderen (60+) binnen onze school behouden en goed inzetten?

IMPACT

Hoe heeft jullie startvraag impact op de kwaliteit en kwantiteit van het onderwijs voor Troelstra?

- Binnen nu en 8 jaar blijft de helft van de ouderen langer op de PJT werken dan zij evt. van plan waren.
- Mensen blijven energieke, meer betrokken, gemotiveerder en gezonder.
- Het lerarentekort wordt verlicht
- Er blijft meer ervaring en kennis in de groep behouden

OORZAKEN

Wat is de oorzaak van jullie thema?

- Ouderen stoppen jonger dan 67 jaar wegens gezondheidsproblemen, gebrek aan energie door hoeveelheid vergaderingen, administratie, leerteams e.d. Een dag lesgeven is nog steeds leuk, maar na 14.00 uur is de energie sterk verminderd.
- Te weinig mogelijkheden om expertise over te dragen.

OPLOSSING / BOUWSTENEN

Uit welke bouwstenen bestaat je concept. Benoem per bouwsteen je eerste actie + wat je nodig hebt aan partners, middelen, kennis, netwerk.

- Goede afbouwregeling
- Coachen van collega's
- Zelfsturing/vrijstelling:
 - Vergaderingen
 - Leerteams
 - Studiedagen
- Andere taken:
 - Afnemen toetsen
 - RT geven
 - Extra handen bij een ander in de klas

ACTIE

Wat is je eerste actie vanaf 6 januari? En nu? Wie gaat dat doen?

1. We gaan toetsen of het voor ouderen zou werken om op deze manier af te bouwen.
2. We moeten onderzoeken of dit voor het bestuur betaalbaar is.
3. We moeten met directie om tafel of dit binnen het budget van de school haalbaar is.
4. We moeten contactpersoon MR/GMR/Bestuur gaan regelen
5. Indien punt 3 in werking gaat op de PJT (intern regelen) kunnen de ouderen hun energie steken in het extern aanwakken.
6. Voorstel naar bestuur.
7. Directie neemt dit mee in schooljaar 2020/2021.
8. Voorstel naar directie en evt. MR en bestuur.
9. Voorstel naar directie.

VERANDERING

Wat hebben jullie hierin zelf te veranderen in gedrag? Wat ga je anders doen? Wat ga je niet meer doen?

Verbinding tussen ideeën en de uitvoering door MR-lid en de collega's die 60 jaar en ouder zijn.

Indien punt 3 in werking gaat op de PJT (intern regelen) kunnen de ouderen hun energie steken in het extern aanwakkeren.

PARTNERS & NETWERK

Wie zijn belangrijke partners buiten de school om dit voor elkaar te krijgen? Welke hulp heb je nodig? Hoe hou je hen verbonden aan jullie ideeën?

Directie, (G)MR, bestuur. Dit idee is relatief makkelijk te realiseren en past in de trend dat mensen langer kunnen doorwerken. Onze indruk is dat de betrokken stakeholders enthousiast zijn over dit voorstel en dat ze graag mee willen werken. We zullen ons voorstel in eerste instantie presenteren aan de directie van PJT

PROTOTYPE

Heb je dingen uitgewerkt? Voeg die hier in?

Ons voorstel voor een goede afbouwregeling vanaf 60 jaar tot 67+:

Vanaf 60 jaar:

- 70% werken
 - 80% salaris
 - 100% pensioenopbouw
- (60% voor de klas / 10% zij-instroom begeleiden) Halveren uren leerteams.

Vanaf 62 jaar:

- 60% werken
- 70% salaris
- 100% pensioenopbouw

Zelfsturing / vrijstelling vergaderen, leerteams, studiedagen.

Evt. mogelijkheid andere taken, zoals afnemen toetsen, RT geven, extra handen in de klas.

Vanaf 64 jaar:

- 50% werken
- 60% salaris
- 100% pensioenopbouw

Zelfsturing / vrijstelling vergaderen, leerteams, studiedagen. Mogelijkheid andere taken, zoals afnemen toetsen, RT geven, extra handen in de klas

3.1.2

Groep 2: Aandacht en actie rond de woningproblematiek voor onderwijspersoneel in Amsterdam

Hoe kunnen we maximaal aandacht vragen voor de woningproblematiek onder onderwijspersoneel en tegelijkertijd een slag slaan rond dit probleem?

IMPACT

Hoe heeft jullie startvraag impact op de kwaliteit en kwantiteit van het onderwijs voor Troelstra?

Concept:

Door middel van het uitschrijven van een wedstrijd waar ook een prijs aan verbonden is, willen we de kans op het oplossen van de woningproblematiek zo groot mogelijk maken.

We vragen het bestuur om ons te ondersteunen door financiering. We willen namelijk een PR-bureau inhuren om deze wedstrijd onder aandacht te brengen, zo breed mogelijk. Zodat zowel bijvoorbeeld architecten, planologen, maar ook particulieren hun ideeën kunnen indienen. Aan deze wedstrijd zit een mooie prijs verbonden en zal verschillen per 'type' winnaar. Een inhoudelijk expert krijgt mogelijkheden om zijn idee uit te voeren. In het geval van een particulier, zou het een bijvoorbeeld een studiebeurs kunnen zijn.

De beste 50 ideeën worden uitgewerkt en gepresenteerd in een "coffeetable-book" dat aan de gemeente aangeboden wordt. Zo kunnen zij het beste idee uitkiezen en een pilot van dit idee bekostigen.

Verantwoording:

Hiermee willen wij de woningproblematiek voor het onderwijspersoneel onder de aandacht brengen en verlichten.

Resultaat:

- hoge maatschappelijke betrokkenheid van externen
- aantrekkelijk maken om in Amsterdam te komen en blijven werken
- bewustwording in de maatschappij en mensen te prikkelen om mee te denken
- mensen een podium geven om hun ideeën uit te dragen

OORZAKEN

Wat is de oorzaak van jullie thema?

- Woningtekort
- Hoge huurprijzen
- Lange wachttijd woningcorporaties
- Geen specifieke initiatieven gericht op woningen voor onderwijspersoneel

OPLOSSINGSDEEL / BOUWSTEEN

Uit welke bouwstenen bestaat je concept. Benoem per bouwsteen je eerste actie + wat je nodig hebt aan partners, middelen, kennis, netwerk.

Een ontwerpwedstrijd voor de beste oplossing voor het woningtekort onder leerkrachten van Amsterdam!

ACTIE

Wat is je eerste actie vanaf 6 januari? En nu? Wie gaat dat doen?

1. Met het bestuur st. WT om tafel om dit voorstel te bespreken
2. In samenwerking met het bestuur wordt een wedstrijd uitgeschreven.
3. Bestuur st.WT schakelt een PR-bureau in.
4. De beste 50 ideeën worden geselecteerd en in een boek gebundeld en aan de gemeente gepresenteerd.
5. De gemeente kiest 1 of meer ideeën uit en zorgt voor de realisatie en reikt de prijs uit.

VERANDERING

Wat hebben jullie hierin zelf te veranderen in gedrag? Wat ga je anders doen? Wat ga je niet meer doen?

Dit vraagt van ons een pro-actieve houding richting het bestuur van de stichting en een ondernemende instelling. Dit komt namelijk niet vanzelf van de grond.

PARTNERS & NETWERK

Wie zijn belangrijke partners buiten de school om dit voor elkaar te krijgen? Welke hulp heb je nodig? Hoe hou je hen verbonden aan jullie ideeën?

Het bestuur, een PR-bureau en de gemeente

3.1.2

Groep 2: Aantrekken en behouden van leerkrachten

Hoe kunnen wij leerkrachten die in Amsterdam wonen en werken behouden en hoe maken wij het voor de leerkrachten aantrekkelijk om in Nieuw-West te werken?

IMPACT

Hoe heeft jullie startvraag impact op de kwaliteit en kwantiteit van het onderwijs voor Troelstra?

Concept:

Wij proberen meer gekwalificeerde leerkrachten te werven met een bewuste keus voor Nieuw-West.

Verantwoording:

Hiermee trekken wij leerkrachten aan om in Amsterdam te werken en ook te blijven werken. Tekort aan leerkrachten vermindert. Leerkrachten kiezen eerder om te gaan werken dichtbij huis, dan naar Amsterdam te reizen. En zijn bereid om elders in het land te wonen als ze een betaalbare woning hebben gevonden.

Werken in Nieuw-West is zwaarder dan elders vanwege de populatie. Daarvoor moeten de leerkrachten beloond en gewaardeerd worden.

Resultaat:

- Keuze in kwaliteit
- Leerkrachten met een bewuste keuze voor Nieuw-West
- Minder uitstroom van leerkrachten
- Werving nieuwe leerkrachten

OORZAKEN

Wat is de oorzaak van jullie thema?

Een leerkrachtensalaris is niet in verhouding tot de hoge huur/woningprijzen, hierdoor gaan leerkrachten buiten de stad werken en wonen.

OPLOSSINGSDEEL / BOUWSTEEN

Uit welke bouwstenen bestaat je concept. Benoem per bouwsteen je eerste actie + wat je nodig hebt aan partners, middelen, kennis, netwerk.

1. Gratis OV
2. Volledige reisvergoeding
3. Cultuurpas
4. Urgentiebeleid voor woning voortzetten in Amsterdam
5. Kinderopvang volledig vergoed worden.
6. Parkeervergunning voor leerkrachten.

ACTIE

Wat is je eerste actie vanaf 6 januari? En nu? Wie gaat dat doen?

1. Het bestuur: Speciale OV-kaart voor leerkrachten.
2. Het bestuur: 100% reisvergoeding voor leerkrachten die reizen met de auto.
Ongeacht de afstand.
3. Lian Heinhuis: Zij is er mee bezig om een cultuurpas te regelen voor de leerkrachten, voor waardering.
4. Wooncoöperaties, gemeente, vereniging eigenhuis: Leegstaande gebouwen (bv. Slotervaart ziekenhuis) ombouwen tot geschikte woonruimtes.

Het Slotervaart ziekenhuis heeft ook een eigen parkeergarage, deze kan behouden worden om ook het parkeerproblematiek op te vangen.

5. Het bestuur, politiek: Kan het bestuur dit niet oplossen, wordt er door netwerk contact gezocht met politici.
6. Gemeente: Voor leerkrachten is het gratis om te kunnen parkeren dichtbij werk. Eventueel flexibele parkeervergunning (net als bij invalide).

VERANDERING

c

Wij gaan de juiste personen benaderen en leggen onze voorstellen neer. Wij gaan er actief achteraan, zodat we de ontwikkelingen kunnen blijven volgen.

PARTNERS & NETWERK

Wie zijn belangrijke partners buiten de school om dit voor elkaar te krijgen? Welke hulp heb je nodig? Hoe hou je hen verbonden aan jullie ideeën?

Wij hebben hierbij het bestuur nodig, gemeente en mensen uit het politici:

- Ilana Rooderkerk: gemeenteraadslid D66 West
- Lian Heinhuis: gemeenteraadslid PvdA
- Deborah van den Berg: Onderzoekadviseur CAOP

3.1.2

Groep 2: PR lerarentekort

Hoe kunnen we het onderwijsproblematiek in Nieuw-West zichtbaar en voelbaar maken voor politici en bestuurders?

IMPACT

Hoe heeft jullie startvraag impact op de kwaliteit en kwantiteit van het onderwijs voor Troelstra?

Concept:

Na 16 scholen een week dicht te hebben gegoooid, gaan we ze nu een week open stellen. Om onder andere bestuurders en politici, maar ook andere disciplines uit te nodigen om een dag of een dagdeel mee te lopen.

Verantwoording:

Hiermee zien ze de dagelijkse praktijken van het onderwijs, zowel de leuke als de problematische kanten. Ook zet je Nieuw-West in een positief daglicht.

Resultaat:

- hoge maatschappelijke betrokkenheid van externen
- ondervinden van wat het beroep inhoudt
- positief beeld over Nieuw-West
- korte lijntjes met bestuurders en politici

OORZAKEN

Wat is de oorzaak van jullie thema?

Onderwijs in Nieuw West heeft misschien niet altijd de beste reputatie, mede omdat een aantal scholen het soms wat moeilijker heeft gehad. Ook de actie week is niet bij iedereen goed gevallen.

OPLOSSINGSDEEL / BOUWSTEEN?

Uit welke bouwstenen bestaat je concept. Benoem per bouwsteen je eerste actie + wat je nodig hebt aan partners, middelen, kennis, netwerk.

Het bestuur nodigt externen uit die eventueel iets voor het onderwijs kunnen betekenen uit om op de 16 scholen van de stichting mee te draaien. Dat wordt ingeroosterd. Er wordt in de scholen nagedacht welke hulp van ze zouden kunnen vragen om een realistisch beeld te krijgen. Het varieert van een korte les geven tot meedraaien in de directiekamer.

ACTIE

Wat is je eerste actie vanaf 6 januari? En nu? Wie gaat dat doen?

1. Dit plan bij het bestuur neerleggen.
2. Op korte termijn datum prikken. Nu is het momentum er nog.
3. Het uitdragen wordt evt. door een PR-bureau gedaan.

VERANDERING

Wat is de oorzaak van jullie thema?

- We proberen het klaagcultuur te keren door een realistisch beeld te laten zien.
- We willen de waardering te krijgen voor het harde werk dat we dagelijks aan het doen zijn en de impact die we daarmee op de toekomst van onze kinderen hebben.
- We willen direct de urgentie duidelijk maken dat er veranderingen nodig zijn.

PARTNERS & NETWERK

Wie zijn belangrijke partners buiten de school om dit voor elkaar te krijgen? Welke hulp heb je nodig? Hoe hou je hen verbonden aan jullie ideeën?

- Het bestuur van de stichting moet een PR-bureau inschakelen.
- Iedereen zet zijn/haar eigen netwerk in.

“Leerkracht zaait, kind groeit,
maatschappij oogst

3.1.3

Groep 3: Werken vanuit onze visie, hoogstbetrokken en zichtbaar lerend, nieuwsgierig en onderzoekend, sociaalvaardig, talentontwikkeling.

Hoe her-organiseren wij ons onderwijs met behoud van visie, zodat mensen hier willen komen en blijven werken?

IMPACT

Hoe heeft jullie startvraag impact op de kwaliteit en kwantiteit van het onderwijs voor de Troelstra?

Impact op kwaliteit:

Het onderwijs op de PJT ziet er in de toekomst als volgt uit:

De PJT is een cultuurprofielschool die mogelijkheden biedt voor talentontwikkeling bij leerlingen en leerkrachten. Volgens Scandinavisch concept wordt (mogelijk) gestart op de leeftijd van 6 jaar.

Curriculum

- A Je hebt basisvakken, B binnenschoolse workshops, C buitenschoolse workshops.
- A en B is het aanbod binnen de school en passend bij de kerndoelen en voor iedereen 'verplicht'.
- C is facultatief, buiten schooltijd maar in- en om het schoolgebouw.
- Er wordt gewerkt met kindportfolio's waarbij kinderen eigenaar worden van hun leerproces.
- Met LVS wordt de ontwikkeling van kinderen in de gaten gehouden.

Bouwgroepen/stamgroepen.

- Er wordt gewerkt in stamgroepen.
- Bij Montessori is dat de huidige groepsindeling.
- Bij jaargroepen zit elke leerling in een stamgroep (op leeftijd) en daarnaast wordt er binnen en BOUW; groepen 12 of 345 of 678 het onderwijs met alle betrokkenen afgestemd en indien nodig groepsdoorbroken gewerkt.

Taken van leerkrachten/workshopsleiders.

- Er zijn verschillende taakomschrijvingen van leerkrachten, workshopleiders, externen.
- Leerkrachten kunnen flexibele contracten aangaan; aantal uren, inzet, taken. Hier zijn verschillende modellen voor.
- Voor de inzet van de workshops en de naschoolse activiteiten maken we ook gebruik van externe partijen.

Betrokkenheid ouders.

We betrekken ouders van begin tot eind in dit veranderingsproces o.a. door hen te vragen wat zij nodig hebben om betrokken te zijn en akkoord te gaan.

Impact op kwaliteit:

- Kennis en talent in de school wordt groter
- We kunnen selecteren op de kwaliteit en motivatie van leerkrachten/workshopsleiders
- Er zijn groeimogelijkheden van leerkrachten.
- Kwaliteit van opbrengsten gaan omhoog.
- Visie wordt doorleefd en is overal zichtbaar. Wat niet past, wordt niet gedaan. De rugzak is leger.
- Geen onbevoegde voor de klassen
- Iedereen doet waarvoor hij is aangesteld.
- Kinderen zijn (mede) eigenaar van hun leerproces.
- Rugzak is leger

Impact op kwantiteit:

- Door flexibele contracten werken meer mensen op onze school
- Door flexibele inzet van talenten werken er mensen op onze school en wordt

de werkdruk verminderd.

- De juiste mensen op de juiste plek, betekent ieder in zijn kracht en minder werkdruk.
- Buitenschoolse activiteiten worden i.s.m. georganiseerd en gefinancierd door Gemeente Amsterdam.
- Geen leerkrachtentekort op de PJT
- Meer mannelijke rolmodellen op de PJT.
- Iedereen wil werken op PJT. We moeten gaan selecteren bij de poort.

OORZAAK

Wat is oorzaak van dit thema?

- Huidige manier van inrichting van onderwijs op PJT is statisch en geeft een beklemmend gevoel. Creativiteit krijgt te weinig ruimte. Talenten worden te weinig benut.
- Leerkrachten gaan gebukt onder te volle programma's en/of taken.
- Leerkrachten zeggen nooit nee, waardoor ze het gevoel hebben dingen maar half (goed) te kunnen doen.
- Groot verloop van leerkrachten.
- Hang naar verandering is groot.

OPLOSSINGEN

Curriculum

Uitwerking bouwsteen:

- We hebben een werkgroep met een projectleider die het overzicht houdt over de workshops.
- Iedereen kent de leerlijnen.
- We hebben een nieuw curriculum en rooster.
- We hebben een goed LVS, alle vakken, ook de workshops worden bijgehouden.
- We werken met portfolio's zodat leerlingen eigenaar worden van eigen leerproces.
- We hebben een leerlingendenktank en een ouder-denktank

- Al het personeel heeft lesgevende taken.

Wat zijn de acties?

1. We hebben partners die ons begeleiden en meedenken in het veranderproces:
 - Inspectie
 - BS
 - Bestuur
2. Scholen bezoeken: o.a. Laterna Magica, School of Understanding.
3. Scholen waar IPC wordt gebruikt.
4. IKC bezoeken.
5. Verschillende portfolio's bekijken.'

Bouwgroepen/stamgroepen

Uitwerking bouwsteen:

- We gaan werken in Stamgroepen en Bouwgroepen.
- De Montessori-afdeling blijft behouden zoals het is.
- We werken constructief samen met alle betrokken rondom onderwijs op school.
- Er wordt kosmisch/thematisch gewerkt, passend bij de visie.

Wat zijn de acties?

1. Scholen bezoeken
2. Woensdagmiddag = ontwikkeltijd (afstemmen, evalueren onderwijs in Bouwen)

Taken van leerkrachten/workshopsleiders

Uitwerking bouwstenen:

- Taken en verantwoordelijkheden zijn helder.
- Talenten worden benut en ontwikkeld.
- We werken samen met Gemeente, (culturele) organisaties, opleidingen, sportclubs en ouders.

Wat zijn de acties?

1. Kerntaken van leerkrachten moeten worden benoemd.
2. Inventariseren van de talenten.
3. Inzetten van deze talenten.
4. Signaleren van ontbrekende talenten.
5. Externe experts verwerven.
6. Woensdag middag = ontwikkeltijd.

7. Solliciteren op eigen baan.
8. Flexibele contracten, taken en uren.

Betrokkenheid ouders

Uitwerking bouwsteen:

- Bij veranderingsproces/Bij het onderwijs.
- Inzetten van ouders bij geven workshops.
- Eventplanner organiseert Kerst, Pasen en Suikerfeest en betreft hierbij ouders

Wat zijn de acties?

1. PR-bureau inschakelen
2. Bij andere scholen nagaan waar het op dit onderdeel is misgegaan (Huizinga)
3. Inventariseren talenten ouders
4. Aantrekken van eventplanner.
5. Bijhouden van aantal uren vrijwillige inzet ouders.

Leerplicht vanaf 6 jaar op PJT (optioneel)

Uitwerking bouwsteen:

- Naar school vanaf 6 jaar.
- Voorwaarden is dat kinderen Nederlands spreken en zelfredzaam en sociaal, emotioneel ontwikkeld zijn.

Wat zijn de acties?

1. Inventarisatie door GGD

Startvraag

Hoe komen leerkrachten meer onderwerpshoudstijl met elkaar in contact, zodat we eigenaarschap kunnen krijgen & talenten optimaal kunnen benutten?

Oorzaken

- hoge workload
- extra taken
- Tijd
- kennisproblemen
- prestatiedruk
- uitdienen behalen binnen kader
- ouders veeleisend
- teveel opgelegde zaken
- besturing

Oplossingen

- scheppen ruimte en tijd
- verplichting Nederlanders spreken
- te veel kleine klusjes
- herstructureren
- tijd & challenge combineren

Impact

- Hoogstbetrokkenheid bij de leeractiviteit
- tot uitgang komen van talent
- originele test, creativiteit
- verspreiding
- consistentie
- burgerschap
- Rijk & rijk
- inhoudelijke in context
- school = hart van de wijk

3.1.4

Groep 4: Kwaliteit, Talenten benutten en eigenaarschap

Hoe komen leerkrachten onderwijsinhoudelijk meer met elkaar in contact, zodat we talenten optimaal kunnen benutten van zowel leerkrachten als leerlingen?

IMPACT

Hoe heeft jullie startvraag impact op de kwaliteit en kwantiteit van het onderwijs voor Troelstra?

De impact is dat we straks intrinsiek gemotiveerde leerlingen en leerkrachten hebben die eigenaarschap voelen over hun eigen ontwikkeling.

Concept:

Over twee jaar werken we hier veel sterker vanuit de behoefte van het kind en de leerkracht. In de ochtend geven we in de eigen groep de basisvakken en muziek/bevo/gymlessen en in de middag is er veel keuze door workshops/atelier/onderzoeksonderwijs. In de middag verzorgen interne en (nieuwe) externe experts bouwdoorbrekend onze lessen. We hebben dan ook een ruime talentenpool. In dit concept gaan we uit van 4 schooldagen (ma/di/do/vr). Op de woensdag werken alle leerkrachten en op die dag stemmen we alles met elkaar af op onderwijs inhoudelijk gebied (kerndoelen als inspiratie bij onderwijsinhoudelijke overleggen, materiaal verzorgen, vergaderingen etc).

Verantwoording:

Hiermee neemt de werkdruk af, ontstaat een hogere betrokkenheid bij het onderwijs en wordt leraarschap weer een ambacht. Je kan je eigenheid als leerkracht, leerling en betrokkenen kwijt. School wordt weer een feest van doelgerichte ontwikkeling.

- De schoolweek bestaat uit 4 dagen voor de kinderen (8.30 - 12.00 uur).
- 's Middags van 13.00-15.00 uur.
- Leerlingen hebben een uur pauze en gaan naar huis, overblijf wordt gratis gefaciliteerd.

Resultaat:

- hoge betrokkenheid leraren, leerlingen, ouders en nieuwe internen/externen
- brede ontwikkeling op kind niveau
- tot uiting komen van talent (originaliteit en creativiteit)
- groter begrip krijgen van de maatschappij en de burger die je wilt/kunt zijn
- realistisch zelfbeeld bij kinderen
- eigenaarschap en motivatie van leerkracht en leerling wordt vergroot

OPLOSSINGSDEEL / BOUWSTEEN

Uit welke bouwstenen bestaat je concept. Benoem per bouwsteen je eerste actie + wat je nodig hebt aan partners, middelen, kennis, netwerk.

- Kindportfolio's
- Eigenaarschap
- Externe connecties/netwerk
- Geld voor:
 - overblijfskrachten
 - inhuren externen
 - materialen aanschaffen
 - scholing leerkrachten naar behoefte
 - roostermaker
 - kindportfolio's
 - app laten maken op maat
- PR

ACTIE

Wat is je eerste actie vanaf 6 januari? En nu? Wie gaat dat doen?

1. Proefdag gaan organiseren vanaf 6 januari
2. Planning maken:
3. Dagplanning maken
4. Overzichtsrooster maken
5. Vragen welke groepen mee willen doen
6. Enquete maken voor kinderen wat voor workshops ze willen
7. Brief maken voor ouders ivm middagpauze 12-13 thuis (niet op school)
8. Contact hebben met de Appmaker (Jeroen)
9. Samen komen met alle betrokkenen en het onderwijsinhoudelijk invullen
10. Filmen van de workshops juist voor PR en ouders
11. Facilitering bij het opvangen van de klassen

VERANDERING

Wat hebben jullie hierin zelf te veranderen in gedrag? Wat ga je anders doen? Wat ga je niet meer doen?

Huidige onderwijsmodel loslaten en omvormen tot een onderwijsconcept dat past in de snel veranderende maatschappij. Leerkrachten en leerlingen hebben meer zeggenschap op de manier waarop ze zich ontwikkelen en leerdoelen behalen.

- Back to basic
- Op zoek gaan naar je eigen intrinsieke motivatie
- Talenten en vondsten delen en niet voor jezelf houden
- Zaakvakken niet meer geven
- Geen vergaderingen meer in de huidige vorm wel vakinhoudelijke gesprek
- Rots&Water en Mindfulness vallen nu onder de workshops of naschoolse activiteit

PARTNERS & NETWERK

Wie zijn belangrijke partners buiten de school om dit voor elkaar te krijgen? Welke hulp heb je nodig? Hoe hou je hen verbonden aan jullie ideeën?

Wie zijn belangrijke partners buiten de school om dit voor elkaar te krijgen? Welke hulp heb je nodig? Hoe hou je hen verbonden aan jullie ideeën?

- Lef
- Geld
- Tijd
- Ruimte
- Materiaal
- Externe contacten

PROTOTYPE

Heb je dingen uitgewerkt? Voeg die hier in?

Overkoepelende doelen langere termijn

Leerdoelen leerkrachten Ik kan.....

- Vanuit mijn intrinsieke motivatie een workshop ontwerpen en geven
- Binnen mijn workshop diverse leerdoelen integreren
- Denken voor mezelf en luisteren naar anderen
- Leerlingen leren leren
- Hulp aanbieden en vragen
- Ik ontdek/onderzoek waar mijn talenten liggen

Leerdoelen leerlingen Ik kan....

- Mijn leerproces bijhouden in mijn digitale portfolio
- Mijn eigen keuzes maken tav mijn ontwikkeling
- Een project starten, afmaken en presenteren
- Denken voor mijzelf en luisteren naar anderen
- Verantwoordelijk omgaan met vrijheid
- Leren
- Hulp vragen aan anderen om mijn doel te bereiken
- Hulp bieden aan anderen
- Ik ontdek/onderzoek waar mijn talenten liggen





3.1.5

Groep 5: Werven & behouden leerkrachten

1. Hoe kunnen we studenten aantrekken?
2. Hoe kunnen we studenten behouden?
3. Hoe kunnen we de uitstroom van de Pabo verlagen?
4. Hoe kunnen we de toestroom naar de Pabo verhogen?

IMPACT

Veel nieuwe gemotiveerde collega's door een kwalitatief goede op maat gesneden opleiding.

OORZAKEN

- De drempel om de PABO te gaan doen is te hoog.
- De inhoud van de opleiding sluit niet aan bij de praktijk.
- De inhoud van de opleiding is niet toegepast op de persoon.

OPLOSSINGSDEEL / BOUWSTEEN?

Hoe kunnen we studenten aantrekken bij onze school?

Op dit moment komen studenten naar ons toe, wij benaderen ze niet. We willen daarom een mediaplan maken en uitvoeren die de doelgroep bereikt en betreft. Enkele ideeën voor de inhoud van het plan:

- Keuzeproces van de student in kaart brengen (customer journey).
- Zichtbaarheid van de school op de opleiding verzorgen.
- Vlogs, blogs en testimonials maken die het enthousiasme van onze school overbrengen.
- Snuffelstages aanbieden.
- Stukje schrijven over hoe je begeleidt wordt.
- Link het schoolbureau maken.

- Een stukje schrijven met je eigen ervaring.

Acties:

1. Een communicatieplan opstellen (met experts: Jochem).
2. Uitvoeren, evalueren en ontwikkelen.
3. Hoe kunnen we studenten behouden op school zodat zij ook onze leerkrachten worden?

Wij willen met nieuwe en potentiële studenten een plan maken en uitvoeren wat hun leven op de school nog aangener maakt. Ingrediënten waar wij op kwamen:

- je mening doet ertoe
- vertrouwen in elkaar en in jou als persoon
- aantrekkelijk gebouw
- startersdag/startersgids

- kennismaking
- Interview
- meeloopdag
- motiverende stagebegeleider
- welkome sfeer
- betrokkenheid van de collega's
- stagevergoeding
- Een dag overlap met je ervaren duo
- Pro-actieve welkome houding van collega's

Acties:

1. Plan maken: een brainstorm organiseren met onderwijzers/assistenten in opleiding om een plan te maken.
2. Vervolgbijspraken plannen om het plan uit te voeren, te evalueren en bij te sturen.
3. Eerste stapjes: startersgids, bijeenkomst met ICT, Begeleiding/cursus/interview oudergesprekken.

Hoe kunnen we de uitstroom van de Pabo verlagen?

Op dit moment sluit de opleiding onvoldoende aan bij het profiel van de individuele student. Dat zorgt dat studenten uitstromen tijdens de opleiding. In gesprek met Pabo Leiden/Amsterdam willen we onderzoeken hoe de opleiding beter kan aansluiten bij de behoeften van de student. Enkele ingrediënten:

- Regie: mentoring van de student vanuit school doen op basis van een persoonlijk ontwikkelplan.
- Persoonlijk: in gesprek met Pabo, student en school een op maat gesneden persoonlijk ontwikkelplan maken.
- Intern: onderwijsbehoeften die de Pabo niet invuld aanvullen vanuit de Stichting.

Acties:

1. Contact met het bestuur om dit plan samen met Pabo te bespreken.
2. Vervolgacties plannen en uitvoeren.

Hoe kunnen we de toestroom naar de Pabo verhogen?

De toelatingstoetsen zorgen voor een lagere toestroom en dus minder potentiële leerkrachten. De potentiële studenten hebben een basisopleiding. Wij zouden er daarom voor zijn om de drempel te verlagen door de toelatingstoetsen af te schaffen en onderdeel te laten zijn van het curriculum. Het gaat per slot om ontwikkelen.

Acties:

1. Dit willen we meenemen in het gesprek met de PABO.

VERANDERING?

Wat hebben jullie hierin zelf te veranderen in gedrag? Wat ga je anders doen? Wat ga je niet meer doen?

- Mindset: wij moeten de ontwikkeling van de studenten als eerste prioriteit stellen en hen niet zien als extra handjes. Dat is bij angst.
- Ondersteuning: Proactief instellen op hulp aan de studenten.

NODIG? PARTNERS & NETWERK?

Wie zijn belangrijke partners buiten de school om dit voor elkaar te krijgen? Welke hulp heb je nodig? Hoe hou je hen verbonden aan jullie ideeën?

- De verschillende pabo's
- De stichting
- Specialist in social media

3.1.6

Groep 6: Plezierig onderwijs > #kwaliteit

Hoe geven we kwalitatief het beste onderwijs binnen de beschikbare kaders?

IMPACT

Hoe heeft jullie startvraag impact op de kwaliteit en kwantiteit van het onderwijs voor Troelstra?

Concept:

Over vijf jaar werken we hier volledig vanuit de behoefte van het kind en de leerkracht. In de ochtend geven we groepsdoorbrekend, betekenisvol focusonderwijs en in de middag atelier/onderzoeksonderwijs. We werken vanuit de bedoeling, middelen inspireren en ondersteunen ons, ze zijn niet voorschrijvend. Vooral in de middag verzorgen experts onze lessen. We hebben dan ook een ruime talentenpool.

Bouwstenen:

- | | |
|-------------------------------|-----------------|
| • Groepsdoorbrekend & ochtend | - Maarten/Wendy |
| • 4 daags | - Lianne/Phyl |
| • 5de dag | - Pia/Diana |
| • Leerdoel denken centraal | - Astrid/Louiza |
| • Talentenpool | - Lianne/Phyl |
| • Inhoud middag | - Lianne/Phyl |

Verantwoording:

Door deze onderdelen te organiseren, neemt de werk druk af, ontsaat een hogere betrokkenheid bij het onderwijs en wordt leraarschap weer een ambacht. Je kan je eigenheid als leerkracht, leerling en betrokkene kwijt. School wordt weer een ontwikkelfeest met hogere brede ontwikkelresultaten:

- Betrokkenheidsschaal
- Welbevinden

Resultaat:

- Hoge betrokkenheid leraren, leerlingen, ouders en experts
- Brede ontwikkeling naar een hoger niveau
- Wij inspireren elkaar: er gaan scholen dit op een vergelijkbare wijze doen

OORZAKEN:

- Wat is de oorzaak van jullie thema?
- Tijdsdruk (niet vanuit de bedoeling, vreet energie)
- Middelsturing (niet op doel)
- Vergelijkingscultuur (resultaatgericht en niet ontwikkelgericht)

GROEPSDOORBREKEND IN DE OCHTEND (8.30-

12.00)

Doel:

Leren op je eigen niveau, vanuit je eigen doelen/wensen in een vorm die aansluit bij jouw betekenis (leerkracht en leerling)

- Betrokkenheid & eigenaarschap (meetbaar via Leuvens schaal)
- Ontwikkelcurve: ik, wij en competenties (meetbaar)
- Welzijn (meetbaar via Leuvense schaal (Brouwers, 2013))

Concept:

In de ochtend geven we op de behoefte van het kind in betekenisvolle contexten gericht op de leerdoelen de basisvakken (taal, rekenen, lezen en schrijven). De leersituaties zijn praktisch toepasbaar voor het kind en ze sluiten aan bij de belevingswereld.

Rol leerkracht

Dit onderwijs is groepsdoorbrekend, waarbij leerkrachten hun specialisme inzetten om met/voor de leerlingen onderwijs te ontwerpen, te begeleiden en te evalueren (Van Oers, 2009).

- Gemeenschapsbouwer: Vormt een leergemeenschap om het leerdoel en betekenisvolle ontwikkelvraag (atelier?)
- Ondersteuner: Hij/zij ondersteunt door het bieden van structuur en aanbieden van instructie.
- Intellectueel: Hij/zij daagt uit door verdiepende, verbredende en verifiërende vragen
- Doelbewaker: Hij/zij bewaakt de brede doelgerichte ontwikkeling en koppelt deze aan betekenisvolle onderwijspraktijken.
- Pedagoog: Hij/zij bewaakt het pedagogisch klimaat.

Nodig:

- Tijd: ½ dag voor het ombouwen van één regulier blok uit Alles Telt (rekenen) in meetbare leerdoelen.
- Inspiratie: Lesbezoek bij iemand die zo werkt
- Literatuur: Leuven (Laevers) of college bezoeken

Verandering ik:

Wat hebben jullie hierin zelf te veranderen in gedrag? Wat ga je anders doen? Wat ga je niet meer doen?

- Ruimte: Ruimte aan het kind geven om meer eigenaar te worden van zijn eigen ontwikkeling.
- Vertrouwen: Vertrouwen geven aan het kind (welzijn + zijn/haar wil tot ontwikkelen).
- Tools: Ondersteund door de juiste tools.

Acties:

1. Pilot met één vak, 1 blok (medio januari):
 - Leerdoeldenken uitwerken met behulp van bijvoorbeeld: schaduwtoets, kind kijkt na, arceert doelen, rekendoelenmuur (Hattie, 2010)
 - Parallelgroepen experimenteren met deze opzet (misschien één vak)?
2. Evalueren & vervolg (maart)
3. Ontwikkelen van tools
4. waaronder een best practice voor het omzetten van reguliere methodelessen naar lessen waarbij het leerdoel centraal staat.

4 DAAGSE WERKWEEK (8.30-12.00 & 13.00-16.00)

Doel:

Kwaliteit: meer ruimte voor ontwikkeling van leerling en leerkracht
Kwantiteit: tijdsbesparing (uren leerkracht)

Concept:

Leerlingen gaan vier langere dagen naar school met meer rustmomenten. De leerlingen en leerkrachten hebben een uur pauze, de leerlingen hebben de mogelijkheid om naar huis te gaan. De dag wordt in tweeën verdeeld. De ochtendperiode werken de kinderen aan de basisvakken en de middag is meer gericht op algemene ontwikkeling.

Rol leerkracht

- Coach, kennismakelaar en organisator.

Nodig:

- Kennis, tijd, talentenpool, planner
- Begeleiding bij transformatie mindset.

Verandering ik:

- Middelen en normen zien als inspiratie en niet als beperking.
- Transformatie van eigen mindset.
- Kennis en vaardigheden ten aanzien van de nieuwe rollen vergaren, ontwikkelen.

Acties:

1. Uitzoeken hoeveel uren les er in een week gegeven moeten worden. 27,5 uur per week (hebben we)
2. Dagindeling uitwerken 8.15-12.00/13.00-16.00 (6,45u) schooljaar 2020-2021
3. Pauzes + buitenspeel tijden.
4. Aanwezigheid bij vaklessen en wat wordt er verwacht. 6 januari.
5. Vaklessen in de middag in de ochtend flexibel binnen vakgebied.

TALENTENPOOL

Doel:

Kwalitatief: Kwaliteiten ontwikkelen door kwaliteiten van experts te benutten (leerlingen en leerkrachten).

Kwantitatief: Reductie uren leerkracht.

Concept:

Experts kunnen zich aanmelden om workshops te geven, passend bij hun interesse en expertise (betaald en onbetaald).

Rol leerkracht, nodig en verandering ik:

Zie concept 2

Acties:

1. Behoeft- en haalbaarheidsonderzoek bij de experts uitvoeren.
2. Pilot ontwikkelen: werving, selectie, planning, inhoud etc.
3. Pedagogische scholing experts
4. Integratie tussen VO en PO

MIDDAGINVULLING (13.00 - 16.00)

Doel:

Zie doel 3.

Concept:

De leerlingen houden zich bezig met onderzoekend leren. Afhankelijk van hun interesse kunnen zij zich inschrijven voor de verschillende workshops. Deze zijn gekoppeld aan de kerndoelen. Hierbij ligt de focus op de ontwikkeling van verschillende talenten. Deze middaginvulling wordt gegeven door experts. Deze mensen worden uit een nog te ontwikkelen talentenpool gehaald.

Rol leerkracht, nodig, verandering ik:

Zie doel 3.

Acties:

1. Behoeft- en haalbaarheidsonderzoek uitvoeren.
2. Pilot ontwikkelen: planning, workshops koppelen aan kerndoelen.

Concept (nog uitwerken):

1. De beste manier uitzoeken om de kinderen zelf workshops te laten kiezen.
2. Hoe worden workshops geïntroduceerd. 6 januari start brainstorm
3. Hoe wordt de dag beëindigd???? (klassikaal, vanuit workshop)schooljaar 2020-2021
4. Richtlijnen voor de workshop. 6 januari start brainstorm
5. Wat wordt er van de leerkracht verwacht tijdens de workshop. 6 januari brainstorm
6. Werkplekken. 6 januari (leerpleinen)
7. Kinderen ruimte geven om aan hun eigen ontwikkeling te werken (op eigen initiatief – geen workshop). 6 januari, jaargroep brainstormen / Montessori mee verder

LEERDOELDENKEN

Doel:

Leerlingen worden eigenaar van hun eigen leerproces. De leerkracht gaat werken vanuit de leerdoelen.

Concept:

Leerlingen worden eigenaar van eigen leren. De leerkrachten stimuleren een onderzoekende doelgerichte, ruim denkende, kritische, reflecterende houding bij de leerlingen. De leerling maakt zijn eigen ontwikkeling zichtbaar (Hattie, 2010).

Rol leerkracht

- Procesgericht
- Eigenaarschap op leerdoelen
- Ruimte geven aan ontwikkeling

Nodig:

- Middelen
- Opleiding

- Mindset
- Continue ontwikkeling 1-3 (cyclus)

Verandering ik:

Vaardigheden: leerkrachten beheersen de vaardigheden om een stimulerende onderzoekende en doelgerichte houding bij de leerlingen te stimuleren. Kennis: LK hebben kennis van leerdoelen & creatief stimuleren

Acties:

1. Kennisleerdoelen in kaart brengen ontwikkelingsfase van de leerlingen
2. Methodes als een ondersteuning/inspiratiebron gebruiken
3. Leerkrachten opleiden – programma maken i.s.m.

VIJFDE DAG

Doel:

- Een gevarieerd aanbod voor de leerling
- Anders leren
- Omdenken
- Ontwikkeling grip op de wereld
- Ontwikkelen van ruimdenkende mensen
- Ervaring opdoen en ontwikkelen
- Frea Janssen-Vos Eigen ervaring ontwikkelen door invloeden Van buitenaf. EGO. De II leren door interesses en behoeften.

Concept:

Ontdekkingsreis met cultuurpas leerlingen: Kunst, cultuur, sport, natuur, muziek. Doel is anders leren vanuit deze dagen vormen zich onderzoeksvragen vanuit het kind die ze op de andere dagen inzetten en verwerken.

Rol leerkracht

- Leerkrachten werken aan eigen ontwikkeling Leerkrachten geven eigen invulling aan vijfde dag Flexibele inzetbaarheid van leerkrachten

Nodig:

- Ouders
- Instanties-musea-theater-sportverenigingen-zwembaden-natuurorganisaties-kunstorganisaties
- Gemeente-subsidies-cultuurpassen-stadspassen

Verandering ik:

Ontwikkelvragen staan centraal. Leerkracht stimuleert indien nodig het proces. Kinderen eigenaar maken van hun eigen ontwikkeling. Kinderen stimuleren om meer vertrouwen en zelfstandigheid te ontwikkelen door met anderen in contact te komen en eigen ervaring te delen.

Acties:

4. We gaan het plan aanbieden en voorleggen aan alle betrokkenen.
5. Pilot: zes weken uit proberen rekening houdend met ouders en werk en instanties
6. Contact leggen met de instanties, ouders informeren, gemeente, verenigingen



3.2

Mindset verandering #onderwijsvernieuwers

Ik kreeg kippenvel op mijn armen toen wij, tijdens de laatste studiedag, werden ingelicht over de op handen zijn WOK. Wat ben ik trots om voor een stichting te werken die dit besluit durft te nemen. Die zijn nek durft uit te steken en het probleem binnen het onderwijs echt op de kaart durft te zetten!

Ik ben nog niet zolang werkzaam in het onderwijs en verbaas me vanaf dag een over de werkdruk, het pleisters plakken om alles maar door te kunnen laten gaan en de vanzelfsprekendheid waarmee leerkrachten dit alles laten gebeuren. Langzaam aan ben ik er zelf ook aan mee gaan doen. Ik ben betrokken en gedreven dus zet je een stapje bij, en nog een, nog een. Een avondje of weekenddag werken vooruit, het is fijn als het werk af is en de kinderen een rijke leeromgeving hebben. Intussen borrelden er af toe ideeën op over andere manieren van werken. Keuzes die wij zouden moeten maken. Maar alleen, of met enkele mensen voelde dat als een druppel op een gloeiende plaat, er zou iemand op moeten staan die echt ruimte maakt om verschil te maken.

Dat moment is nu!

Er zijn deze week fijne, leuke, haalbare en inspirerende ideeën verzameld en uitgewerkt. Volgens mij (en ik wil niemand voor het hoofd stoten) hebben wij het

wiel niet opnieuw uit hoeven vinden. De wetenschap dat deze stichting klaar is om het verschil te gaan maken en tijd vrijmaakt om daar van onderaf met alle collega's plannen voor te maken was voor mij voldoende om samen met het team waarin ik deze week werkzaam was een (in onze ogen) goed en haalbaar plan te maken waarmee wij echt een deel van het grote onderwijsprobleem kunnen oplossen. Het gevoel dat er gewaagde keuzes gemaakt durven worden omdat het nu anders moet geeft energie en moed. Ik hoop dat de ideeën die er deze week op onze school zijn gevormd met net zoveel enthousiasme zullen worden ontvangen door onze bestuurders en onze maatschappij als waarmee wij ze hebben gevormd en ik hoop dat wij hierdoor echt het verschil gaan maken!

Na deze week geloof ik namelijk dat het kan!



3.3

Meedenkers & testimonials

De volgende mensen hebben op afstand of fysiek bijgedragen en advies gegeven aan de leerkrachten over hun ideeën en het proces dat zij gelopen hebben. Bijzonder om te zien hoe veel mensen zich ingezet hebben!

Mini Schouten, directeur Personeelscluster Oost NL

Peter Vos, Projectleider Baanbrekers at PO & VO-raad

Raymond van Hattem, HR directeur ProRail

Theo Hooghiemstra, bestuurder a.i. AWBR

Yvonne Turenhout- Directeur Bestuurder CMO STAMM

Patrick Banis, directeur CAOP

Deborah van den Berg, onderzoeksadviseur CAOP

Alexandre Peltekian, voorzitter CvB Geahring

Evelien Ketelaar, directeur Pesant

Maikel Mahangi, onderwijs & organisatieadviseur

Emiel van Eijk, directeur Altra

Hermann van Holt, directeur Sardes

Jan Heijmans, RvB Signum onderwijs

Daantje Vrenegoor Versteeg, docent VO Cartesius Lyceum Amsterdam

Ilana Rooderkerk, raadslid D66 gemeente Amsterdam

Lian Heinhuis, raadslid PvdA gemeente Amsterdam

Jochem van der Padt, onderwijskundig adviseur Hogeschool Leiden, PABO

Jeroen Thissen, creatief directeur CODE D'AZUR

Cyril Moonen, organisatieadviseur Berkeley Square

Heike Boom, organisatieadviseur Berkeley Square

Bas Delleman, organisatieadviseur Berkeley Square

Anouk Blanken, organisatieadviseur Berkeley Square

Edo van der Kuur, organisatieadviseur Berkeley Square

Bas van Straaten, organisatieadviseur Berkeley Square

Raymon Geurts, organisatieadviseur Berkeley Square

Sjoerd Laarman, organisatieadviseur Berkeley Square

Jurjen Röben, organisatieadviseur Berkeley Square



Tips voor het uitwerken van ideeën.

In alle mooie gesprekken met mensen van buiten de school, zaten de volgende goede tips voor het uitwerken van ideeën. Die zijn mooi om vast te houden in het vervolg!

- Schrijf je idee in 1 zin zodat iemand van buiten het ook snapt. Concreet en helder
- Idee is 10%, het uitvoeren en mensen mee krijgen is 90%
- Vraag en zoek hulp bij partners en anderen, want die heb je hard nodig.
- Zoek mensen in de juiste netwerken
- Maak het tastbaar, ook voor bijvoorbeeld de politiek
- Het gaat ook om een gedragsverandering. Start met nieuw gedrag en hou het ook vol!
- Bepaal ook wat je niet meer doet, er komen dingen bij dus er moet ook iets af om ruimte te krijgen
- Ga uit van hetgeen je goed in bent
- Maak een stappenplan. Bepaal mijlpalen, dat helpt.
- Zoek verbinding tussen de groepen, dat helpt want er is overlap
- Bepaal een eerste concrete stap. Wat je als pilot kunt starten in de Troelstra, kan daarna misschien effect hebben op het hele systeem.
- Maak je ideeën 'actionable', zodat je het ook echt kunt gaan doen
- Gewoon doen, hou het klein!
- Je kunt niet iets veranderen door langzame kleine stapjes, er moet ook radicaal iets veranderen wil je impact hebben.

Bijdragen van de ouders!

Niet alleen leerkrachten en leerlingen zijn hoogstbetrokken; ook de ouders hebben meegedacht! Bij het meedenkdiner op maandag 9 december kwamen zij o.a. met de volgende ideeën. Deze hebben ze aan ons gepresenteerd in de WOK:

1. Unit onderwijs
2. Breed denken
3. Lesgeven moet weer centraal staan
4. 4-daagse lesweek, 5^{de} dag gastdocenten uit samenleving
5. Huisvesting voor jonge gediplomeerden
6. x aantal uren inzet van ouders
7. Pensionado's inzetten
8. Solidariteit ook buiten Stwt, namelijk vanuit de stad en het land



In deze week heb ik gezien en ervaren hoe grote en complexe thema's zoals het lerarentekort, passend onderwijs en een overspannen huizenmarkt samenkomen in een school. Thema's waarin we een gezamenlijke verantwoordelijkheid hebben. Deze school heeft intensief met elkaar samengewerkt aan de toekomst van hun onderwijs. Wat kunnen wij als school morgen anders doen? Waar willen we naartoe bewegen om goed onderwijs te blijven bieden? Er is durf en lef om buiten de gebaande paden te gaan.

Ik heb gezien hoe groot de betrokkenheid en professionaliteit van leraren is. Zij zijn de deskundigen die dag in dag uit met kinderen onderwijs maken. Zij weten wat kwaliteit van onderwijs is. Laat dat het vertrekpunt zijn van waardevol onderwijs.

Graag blijf ik betrokken om de plannen te verrijken en te verbinder, zodat het effect nog groter wordt.

Jochem van der Padt

PABO Leiden

Onderwijskundige Faculteit Educatie

Centrum Onderwijs & Innovatie





VERVOLG 4

En nu verder

En dan komt na 5 dagen een werkweek ten einde. ...

Een week waarin teams met grote focus gewerkt hebben. Plannen zijn gemaakt. Voornemens staan opgeslagen. Een nieuwe uitdaging doet zich voor. Op welke wijze geven we gevolg aan de uitvoering van de plannen en het verwezenlijken van de voornemens? Het wordt onderdeel van ons strategisch beleidsplan. Per kwartaal wordt een onderwerp ter invoering/verbetering bepaald. Een team leerkrachten pakt dit onderwerp als een project bij de kop en verwezenlijken het. Bij afloop van deze periode wordt het eindproduct aan het gehele team gepresenteerd. Met de gegeven feedback gaat het volgende team het daaropvolgende kwartaal aan de slag. Op deze wijze realiseren we in korte tijd het beste resultaat.

Wat een fantastische week,

Peter

Directeur

En nu verder: de cyclus van de actieteams

We hebben deze week gewerkt in kleine groepen en in korte iteraties. Kleine stapjes waarin we dingen verbeterden, aanscherpten en zo door. Hoe het vervolg er uit ziet moeten jullie nog vormgeven, maar het kan helpen om met actieteams te gaan werken. Dat ziet er zo uit:

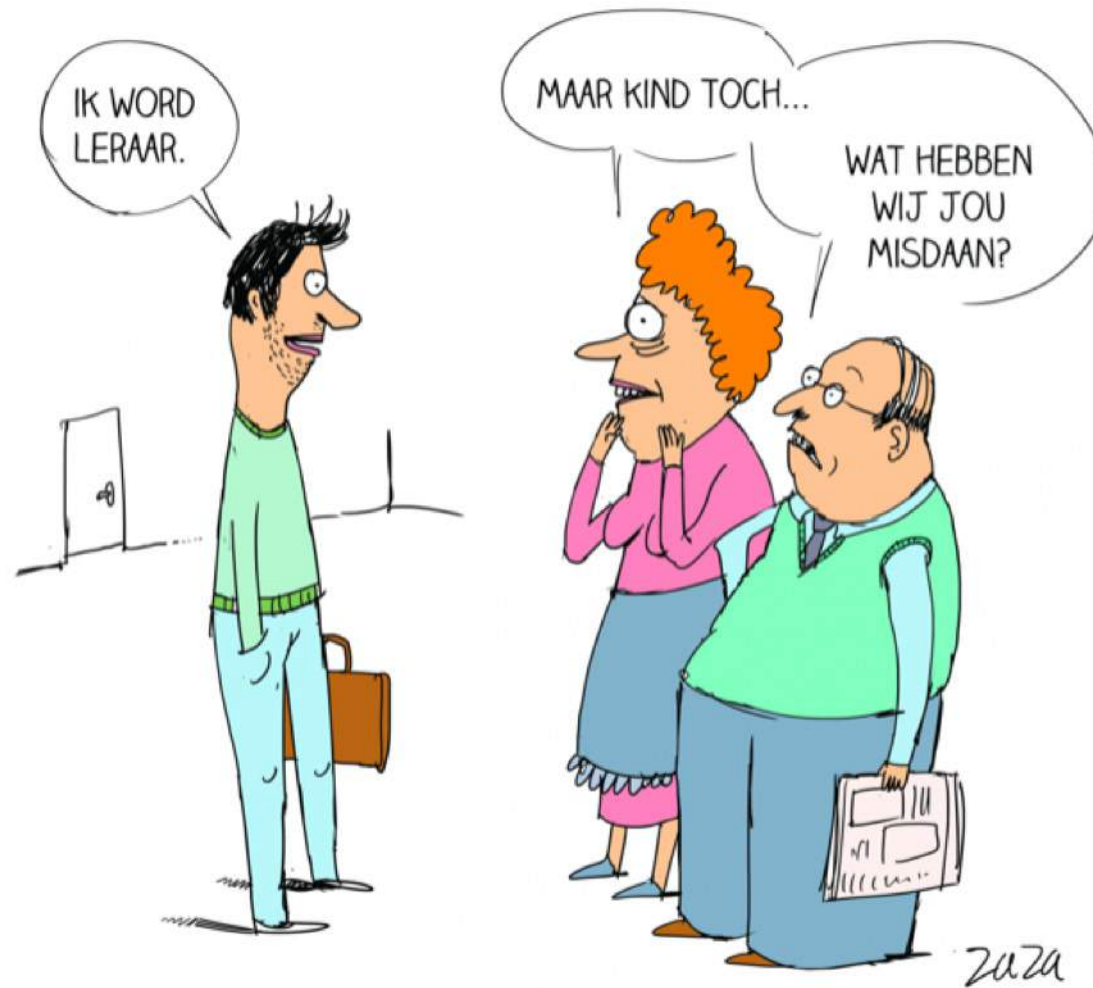
De cyclus van actieteams begint met een startbijeenkomst die eens per kwartaal wordt herhaald. In deze bijeenkomst maken alle leerkrachten met elkaar een prioriteit welke acties de komende drie maanden worden uitgewerkt. Deze acties komen uit het verbeterboek #lerarentekort. In het kwartaaloverleg worden door de huidige actiegroep de resultaten van de afgelopen drie maanden gepresenteerd.

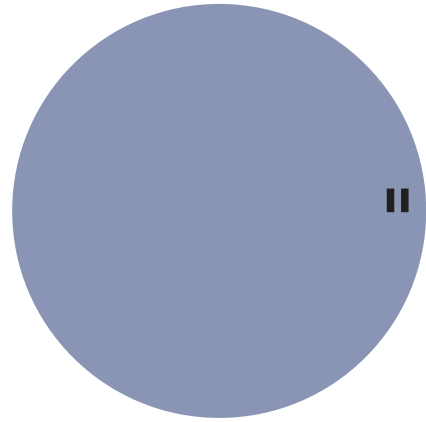
Nadat alle verbeteringen zijn besproken en gewaardeerd, wordt het actieteam ontbonden en wordt

een volgend actieteam gevormd voor een andere verbetering uit het verslag. Door het rouleren van de actieteams gaat het argument van onvoldoende tijd van tafel. Iedereen komt aan bod in een actieteam en mag zelf bepalen in welke cyclus hij meedoet. De leerkrachten die energie voelen om met de gekozen acties aan de slag te gaan, vormen de nieuwe actiegroep.

Gedurende drie maanden trekt het actieteam verschillende 'sprints' om verbeteringen uit het verbeterboek te realiseren. De eerste bijeenkomst formuleert elk nieuw actieteam een ambitie voor de gewenste verbeteringen. Op basis van de talenten in het actieteam worden de taken voor de aankomende maanden verdeeld. Zij komen als actieteam wekelijks bij elkaar en kijken naar de tussenresultaten. Elke bijeenkomst starten zij met een weekstart om de

voortgang met elkaar te bespreken. Lukt het iedereen om de verbetering uit te werken? Is er meer tijd of ondersteuning nodig? Eventueel stellen we de ambitie bij, omdat het belangrijk is dat de teamleden een positieve ervaring hebben met de aanpak. In de laatste bijeenkomst van de actiegroep bereiden zij het volgende kwartaaloverleg voor, inclusief de manier waarop we de andere leerkrachten meenemen in de verbeteringen. In het kwartaaloverleg presenteren de leden van het actieteam hun voorstellen – een oefening in eigenaarschap. De andere leerkrachten mogen alleen input geven ter verbetering of verrijking van het voorstel, waarbij ieder leerkracht een veto-recht heeft (wie echter een veto uitspreekt, is aan de beurt om in het volgende actiegroepje een beter alternatief te bedenken).





"Ik krijg het gevoel om even te klappen... jullie ook?"



#ONDERWIJSVERNIEUWER