



Samen actief voor een
rijk onderwijsaanbod

Verslag medewerkerscafé OPONOA 6 oktober 2016

Aan : CvB, klankbordgroep en medewerkers OPONOA
Betreft : Impressie en uitkomsten medewerkerscafé 6 oktober 2016
Datum: : 11 oktober mei 2016
Door : Suzanne Deutekom
Status : Conceptversie
Aantal pagina's: 8

Impressie onderwijscafé medewerkers, 6 oktober 2016

OPONOA staat aan de vooravond van een nieuwe strategische periode. Het college van bestuur wil over de invulling van die periode een brede dialoog voeren- intern en met partners in de omgeving- en heeft daarvoor de onderwijscafé's in het leven geroepen: Medewerkers, ouders en stakeholders van Oponoa ontmoeten elkaar in een informele setting om samen van gedachte wisselen, te filosoferen en te dromen over het onderwijs van nu, morgen en de toekomst.



Op donderdagavond 6 oktober, de dag na “de dag van de leraar”, opende het eerste onderwijscafé van Oponoa zijn deuren. Zo'n 60 medewerkers waren naar Eibergen gekomen om hun passie, hun onderwijsideeën, hun opvattingen en inzichten over het leren van kinderen en in het bijzonder over hun eigen rol daarin met elkaar te delen en te bediscussiëren. Dat gebeurde onder leiding van enthousiaste gespreksleiders: de locatieleiders en directeurs van de Oponoa-scholen.

We kijken terug op een geslaagde en bijzondere avond. Geslaagd, omdat we veel informatie, beelden en gedachten hebben opgehaald. Bijzonder, omdat het eigenlijk voor het eerst is, dat we op deze manier met elkaar in gesprek gaan over de toekomst. Het was prettig om elkaar te ontmoeten en om vanuit verschillende invalshoeken van gedachte te wisselen over onze leerlingen en het vak van leerkracht. Over waar we trots op zijn, wat ons inspireert, maar ook over dingen waar we tegen aan lopen, waar we last van hebben en over wat we nodig hebben om ons vak in de toekomst nog beter en met plezier te kunnen uitoefenen.

[Een impressie van de bijeenkomst:](#)

Welkom door Michel Everink, voorzitter College van Bestuur: OPONOA, dat ben jij!

Mede namens collega-bestuurslid Jos Siemerink, heet Michel alle aanwezigen van harte welkom in het onderwijscafé. Hij schetst hoe het proces om te komen tot een hernieuwde strategische koers eruit ziet en hoe de onderwijscafés daarin passen:

Het bestuur wil in gezamenlijkheid komen tot een agenda voor de toekomst: welke keuzes willen we maken als het gaat om de ontwikkeling van kinderen en hoe verbinden we dat met elkaar? “OPONOA, dat is niet Jos en ik samen, dat zijn wij met z'n allen, dat ben jij!” Michel benadrukt het belang van een plan dat echt leeft in de organisatie. Niet een plan dat vanachter een bureau is bedacht en getoetst, maar een plan dat ondersteund en herkend wordt door de mensen uit de onderwijspraktijk die erover hebben meegedacht en gepraat.

In de komende periode worden in elk geval nog twee onderwijscafés belegd: één met ouders en één met stakeholders. In die onderwijscafés halen we beelden op, ideeën, gedachten over het heden en vooral over de toekomst. Ook de kinderen krijgen een rol in het proces. Via een filmpje al Michel ze uitnodigen om met ideeën te komen over de toekomst: Wat zou jij doen als je de baas was van de school?

De voorbereiding van alle sessies is in handen van een klankbordgroep. Deze bestaat uit een vertegenwoordiging van ouders, leerkrachten, locatieleiders, directeurs, bestuur en raad van toezicht en wordt ondersteund door procesbegeleiders Frank Schreibers en Suzanne Deutekom. In een tweedaagse

met alle locatieleiders en directeuren OT worden de uitkomsten van alle sessies en actuele inzichten samengebracht, bediscussieerd en vertaald in een strategische agenda. Het streven is om dan voor 1 januari 2017 de contouren van het nieuwe strategisch beleidsplan in beeld te hebben.

Michel geeft het woord aan Frank Schreibers en sluit af met de boodschap aan iedereen om zich vrij te voelen om te zeggen wat je vindt, denkt en wilt, om vragen aan elkaar te stellen. "Maak er vooral een boeiende, inspirerende avond van!"

Als het in de samenleving regent, dan giet het in de school



Frank stelt zichzelf + collega kort voor en neemt de medewerkers mee in de snel veranderende wereld om ons heen. Ideeën over school en onderwijs nu zijn volstrekt anders dan vroeger. Frank gebruikt de gevleugelde uitspraak "Als het in de samenleving regent, dan giet het in de school" om uit te drukken hoezeer onderwijs en samenleving met elkaar verbonden zijn. Er gebeurt heel veel in de samenleving en dat merk je meteen terug in de school. Die ontwikkelingen kunnen ook een gevoel

van onzekerheid geven: moeten we er iets mee, en zo ja, wat dan en hoe? De baby's van 2016 verlaten de basisschool in 2028. Kunnen we al bedenken hoe de wereld er dan uit ziet? Allemaal vragen waar we in de onderwijscafés bij stil staan: Hoe gaan we om met onzekerheid? Welke ontwikkelingen bepalen de OPONOA toekomst en welke keuzes zouden we voor het kind moeten maken om de individuele ontwikkelvraag van ieder kind nu en in de toekomst te kunnen beantwoorden? Wat en wie hebben we daarbij als OPONOA nodig?

Voordat het brainstormen daarover gaat beginnen, laat Frank een paar filmpjes zien van scholen die ontwikkelingen hebben vertaald in een onderwijskundig concept.

1. <https://www.youtube.com/watch?v=15KMdsrxGOM>
Het succesverhaal van de Talentencampus in Venlo, waar sinds 2012 drie "gewone" basisscholen, een school voor speciaal onderwijs en kinder-opvangorganisaties samen onder één dak wonen en ook werken vanuit één en dezelfde visie op de ontwikkeling van kinderen. De persoonlijke behoefte van elk kind is in die setting uitgangspunt. In het begin kende de school veel leegloop, vooral omdat ouders bezwaar hadden tegen de vermenging van speciaal en regulier onderwijs. Inmiddels is een tegenovergestelde beweging zichtbaar. De school trekt aan, tevredenheid van ouders en leerlingen is hoog. Ook op leerkrachten heeft het concept een positief effect. De eerste jaren is er veel energie gestoken in het bouwen van een cultuur, in elkaar professioneel ontmoeten. Kwaliteiten en competenties van leerkrachten worden inmiddels heel gericht ingezet. Er is veel interne expertise in huis.
Vanuit de zaal komt de vraag hoe e.e.a. georganiseerd is. Frank antwoordt dat de vraag in Venlo vooral was: "waarom willen we dit organiseren?" Van daaruit is men verder gaan werken. Het voert te ver om nu uit te leggen hoe de school rondom 1 visie en 1 curriculum georganiseerd is. Het is mogelijk om zelf een kijkje te nemen in Venlo en te zien hoe het concept in de praktijk werkt.
2. https://youtu.be/E-amVe_UN_E Het verhaal van de traditionele Mariaschool in Dordrecht, waar het onderwijssysteem vanuit noodzaak omgegooid werd en die nu één van de meest vooruitstrevende scholen in Nederland is. De school werkt met flexibele schooltijden, is 50 weken per jaar open en heeft voor elke leerling een individueel ontwikkelingsplan. Elke leerkracht is coach van een gemengde familiegroep en elke familiegroepsleerkracht heeft een

eigen vak specialisme. In ateliers worden workshops op het vak specialisme verzorgd. De iPad is een onmisbaar hulpmiddel in het onderwijs en wordt o.a. gebruikt om te plannen en om leerstof te verwerken.

De school bevindt zich nu in het derde jaar na de transformatie en is aan het groeien. Stond eerst vooral bekend als “zwarte school”, maar trekt nu leerlingen (ouders) aan uit alle lagen van de bevolking. De flexibele schooltijden spelen daarin een belangrijke rol.

De filmpjes dienen zeker niet als voorbeeld van hoe het zou moeten zijn; ze geven een indruk van wat anderen ontwikkeld hebben en dienen als inspiratie. Frank nodigt de medewerkers uit om in twee rondes met elkaar in gesprek te gaan over hun *eigen* ideeën, beelden van de toekomst en om hun passie, vakkennis, ervaring en nieuwsgierigheid daarvoor in te zetten. Alle input doet ertoe en wordt meegenomen en meegewogen in het vervolgtraject!

Brainstormen met elkaar

In twee sessies van 25 minuten gaan de medewerkers met elkaar in gesprek in verschillende settings naar keuze. Bij voorkeur met collega's die ze in de dagelijkse praktijk niet of minder vaak spreken en zien en niet bij hun vaste leidinggevende (locatie coördinator of directeur OT). De leidinggevendenden krijgen de opdracht om vooral te luisteren en door te vragen. Uitgangspunt in de gesprekken is het individuele kind binnen een van de OPONOA scholen. Vragen die centraal staan:

- *Wat maakt jouw school uniek? Waar ben je trots op?*
- *Hoe leert, ontwikkelt een kind zich nu en in de toekomst? Wat heeft het kind nodig?*
- *Hoe ziet jouw ideale school eruit?*
- *Wat heb jij nodig om je werk de komende 10 jaar met zoveel mogelijk plezier te doen?*
- *Wat verwacht je daarin van elkaar, van de stichting, wat heb je van OPONOA nodig?*
- *Wat is jouw bijdrage aan de ontwikkeling van (de leerlingen van) OPONOA?*

Deze werkwijze levert boeiende gesprekken op, gesprekken waarin mensen elkaar op onderdelen snel vinden, maar waarin ook vanuit verschillende perspectieven stevig gediscussieerd wordt.

Puurheid van een kind



Voordat de gespreksleiders na de tweede gespreksronde de gelegenheid krijgen om terug te koppelen wat ze hebben gehoord, kijken we ter inspiratie naar het videoclipje “Child” <http://youtu.be/9UVIINWCcKA>. Een filmpje dat de puurheid, de onbevangenheid en positieve kracht van het kind in beeld brengt en vragen oproept als: “Kun je het kind in jezelf nog zien?” “Zijn wij in staat om de puurheid van kinderen aan te spreken?” “Kunnen wij als leerkracht het kind (nog)

onbevangen tegemoet treden? “Zien we kinderen echt?”. Boodschap: Laten we kinderen hun puurheid niet afnemen, maar ze juist in hun kracht zetten.

Uitkomsten gesprekken

Na de tweede gespreksronde worden de gespreksleiders uitgenodigd om te vertellen wat ze in hebben gehoord over het nu en de toekomst van OPONOA. Uit die terugkoppeling blijkt als eerste de trots onder de medewerkers op hun eigen school, team, kinderen en samenwerking met ouders. Teamspirit, een positieve sfeer en in staat zijn om kinderen dicht bij huis onderwijs te bieden, ook aan kwetsbare

kinderen, worden veel genoemd. Er zijn verschillende visies op hoe een kind zich ontwikkelt, wat een kind nodig heeft, hoe de ideale school er dan uit zou moeten zijn en wat daarin de rol van de leerkracht is: van



soms enige scepsis ten opzichte van vernieuwing en willen vasthouden aan (of in elk geval voorzichtig zijn met loslaten van) methodes tot en met het volledig willen werken met individuele leerlijnen; van de leerkracht die de route bepaalt tot en met de

leerkracht die afhankelijk van wat een kind nodig heeft invulling geeft aan zijn/ haar rol. Maar elke opvatting daarin duidelijk gekoppeld aan het beste uit elk kind willen halen.

De diversiteit tussen de scholen en de diversiteit tussen teams en individuen wordt vooral gekoesterd: geef scholen en teams de ruimte om zich op hun eigen manier te ontwikkelen, om eigen keuzes te

maken en maak gebruik van elkaars ideeën en kwaliteiten. Als het gaat om wat leerkrachten van OPONOA nodig hebben om hun werk met plezier



kunnen doen, zijn terugkerende thema's- naast meer faciliteiten en handen in de klas-: vertrouwen, professionele ruimte en vrijheid om te ontwikkelen. Een veel gehoorde behoefte als het gaat om kwaliteitsontwikkeling is het los(sen) durven laten van de meetlat en (be)sturen op kwaliteit door ondersteuning en faciliteren als tegenhanger van controle en afrekening. Leerkrachten willen verder meer delen, meer leren van elkaar, elkaar opzoeken, gebruik maken van elkaars expertise.

Alles op een rij...

Uit de brainstormrondes kwamen enorm veel ideeën, meningen, vragen en beelden naar boven. We beperken ons hier tot de meeste genoemde en terugkerende uitspraken, ideeën, meningen en beelden. En dat zijn er best veel...

Wat maakt mijn school uniek? Ik ben trots op...

Kinderen en onderwijs

- de manier waarop we in staat zijn aan te sluiten bij wat kinderen nodig hebben, kind volgend zijn, alles uit de leerling halen, ook kwetsbare kinderen en kinderen met meervoudige problemen kunnen opvangen, we willen het beste voor het kind
- vrolijke kinderen,
- het stellen van hoge doelen, mooie prestaties, trotse kinderen
- het eigenaarschap van kinderen op onze school, kinderen aanbieden wat ze nodig hebben, veel zelfstandigheid
- hoe we kijken naar kinderen: kinderen verschillen van elkaar en dat is oké.

Team

- de teamspirit in school: energieke leerkrachten, samen de schouders eronder, saamhorigheid, zorgzaamheid, delen van plezier, betrokkenheid bij elkaar, het beste uit elkaar naar boven halen
- de diversiteit in het team, het delen van expertise met collega's
- de expertise op het gebied van Kleuters (oud-KLOS-sers)



Ouders

- de betrokkenheid van ouders en goede samenwerking met ouders
- de goede sfeer op school, openheid, veiligheid, iedereen kent elkaar

Omgeving

- het werken vanuit één visie met de peuteropvang op school
- de diversiteit in scholen bij OPONOA
- onze school die midden in de wijk staat; iedereen hoort erbij

Wat heeft een kind nodig om zich optimaal te kunnen ontwikkelen?



- Het begint met aandacht, gezien worden, begrip, luisteren naar het kind
 - Goed genoeg zijn, ertoe doen
 - Veiligheid, je lekker in je vel voelen
 - Een gezonde en sportieve leefstijl, meer naar buiten, meer beweging, veel doen, ontdekken, experimenteren
 - Intrinsieke motivatie
 - Autonomie, vrijheid, kunnen leren op eigen tempo, bij interesses aansluitend
 - Kinderen verschillen op allerlei manieren van elkaar, hebben verschillende manieren van leren
- Vaardigheden: cognitief, leren leren, sociale vaardigheden, mediawijsheid, affectieve vaardigheden, creativiteit, persoonsontwikkeling.

En wat heb ik nodig om mijn werk als leerkracht met plezier te kunnen doen? Ik wil...

- er toe doen als leerkracht, gezien worden, gehoord worden, serieus genomen worden
- dat er vertrouwen is in mijn professionaliteit
- invloed, vrijheid, samen met mijn collega's scharrelruimte hebben om te experimenteren, eigen keuzes kunnen maken
- ruimte om mezelf verder te ontwikkelen
- fouten mogen maken, mijn grenzen durven opzoeken
- meer tijd om in mijn vak te steken, meer tijd voor het uitproberen van lessen, meer contacttijd met mijn leerlingen
- af van de meetlat, geen slaaf van methoden zijn
- mijn blik naar buiten richten, me laten inspireren
- minder kinderen in de klas, meer handen in de klas, faciliteiten om om te gaan met diversiteit, anders organiseren
- mijn collega's beter leren kennen, ontmoeten, bij elkaar kijken, elkaar inspireren, leren met en van mijn collega's,
- stabiliteit in de teams, zodat we echt samen kunnen bouwen
- digitale ondersteuning
- samenwerken met betrokken ouders
- meer de samenwerking zoeken met professionals buiten het onderwijs, krachten bundelen, mijn expertise delen.

Dus dan is de ideale school een school...

- die uitgaat van elk uniek kind
- die midden in de wijk staat, samenwerkt met partners

- waar verschillen tussen kinderen en leerkrachten omarmd worden
- waar gemotiveerde teams vanuit een gedeelde visie op de ontwikkeling van kinderen samen het onderwijs maken
- waar teams elkaar scherp houden, kennis delen, elkaar aanspreken, steunen
- waar niet vernieuwd wordt om het vernieuwen, maar waar wel kritisch gereflecteerd wordt op de eigen onderwijspraktijk
- kinderen en leerkrachten ruimte hebben, ook fysiek, om zich te ontwikkelen
- die verschillende talenten van kinderen aanspreekt, nieuwsgierigheid van kinderen prikkelt, een rijke leeromgeving biedt
- waar iets te beleven, te onderzoeken en te ontdekken valt, waar ruimte is, in alle opzichten, om te spelen en te leren, waar materialen kinderen uitdagen.
- waar naast kennisoverdracht en basisvaardigheden als rekenen en taal ook volop aandacht is voor het ontwikkelen van digitale vaardigheden, sociale vaardigheden, samenwerken, aandacht voor elkaar, ondernemerschap, burgerschap en persoonsvorming
- waar kinderen eigenaar zijn van hun eigen ontwikkelingen, een eigen portfolio hebben en waar groeps- en niveau doorbrekend gewerkt wordt
- waar meer procesgericht dan productgericht wordt gewerkt, waar methoden als bronnen gebruikt worden, maar niet leidend zijn.
- waar de leerkracht een meer begeleidende dan docerende rol heeft
- waar meer contacttijd is tussen leerkracht en leerling



Wat verwachten we in die ideale setting van onszelf, elkaar, de stichting, het bestuur, van OPONOA?

- Koesteren van diversiteit van leerlingen, leerkrachten, teams en scholen
- Trots zijn op wat we doen en dat ook graag laten zien
- Midden in de maatschappij staan, ons sterk profileren als openbaar onderwijsorganisatie
- Ontmoeting, verder kijken dan onze eigen school
- Kritisch naar onszelf durven kijken, heilige huisjes loslaten
- Ruimte en vertrouwen voor ontwikkeling en experimenteren op alle niveaus
- Aanspreken van talenten van kinderen, medewerkers, prikkelen van nieuwsgierigheid stichtingsbreed, leren van elkaar, samenwerken, ons laten inspireren door onze ouders, externe partners en collega's
- Een professionele cultuur van elkaar serieus nemen, elkaar aanspreken en van voortdurend reflecteren
- Eigenaarschap op alle niveaus
- Bottom up ontwikkelen van beleid, medewerkers worden gehoord, er vindt terugkoppeling plaats van besluitvorming, doorpakken, doen.
- Faciliteren van nieuwe ontwikkelingen, meer bezig kunnen zijn met het kind, meer doen!, minder administratieve last
- Bewaken van kleuteronderwijs, aandacht voor kennis en ervaring van oud-KLOS-sers, doorgaande lijn peuters-kleuters
- Stabiliteit, continuïteit, gedoseerde personele ontwikkelingen

Voortgang in het proces

Na de herfstvakantie	Filmpje voor kinderen + lesbrief naar scholen
Woensdag 26 oktober	Gespreksessie met ouders
Donderdag 27 oktober	Gespreksessie met stakeholders
Woensdag 02 november	Klankbordgroep
Dinsdag 08 november +	
Woensdag 09 november	2-daagse voor CvB, directeuren OT en locatiecoördinatoren
Woensdag 23 november	Klankbordgroep
Medio januari 2017	Presentatie contouren nieuw SBP