

Professionele cultuurontwikkeling

"De school als PLG: het versterken van elkaars meesterschap"



De maatschappij en daarmee het onderwijs verandert voortdurend. De kern van de professionele cultuur zit in het uitgangspunt dat iedereen gelijkwaardig is als mens, maar als professional niet iedereen gelijk is: zogenoemde 'erkende ongelijkheid'. Hiermee wordt onderkend dat ieders kwaliteiten op een verschillend vlak liggen. Als dat uitgangspunt duidelijk is, kunt u mensen aanspreken op hun (eigen) kwaliteiten en kunt u openlijk met elkaar bespreken welke ontwikkelpunten er zijn.

Verbiest (2014) definieert een professionele leergemeenschap (PLG) als:

- *Een elkaar wederzijds ondersteunende groep professionals in de school*
- *Die door middel van een reflectieve en op groei gerichte benadering*
- *Hun eigen praktijk onderzoeken en gezamenlijk daarvan leren*
- *Met als doel het leren van leerlingen te verbeteren*

sSprong heeft een aanpak ontwikkeld waarin u samen met uw team succesvol een professionele leergemeenschap (PLG) inricht.

Professionele cultuur als onderdeel van de professionele leergemeenschap

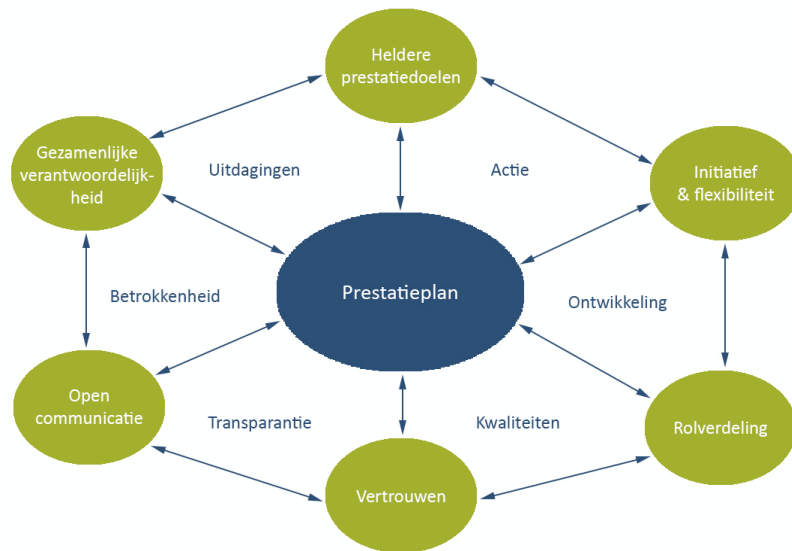
Enkele kenmerken van een professionele cultuur zijn:

- Het maken van teamafspraken
- Medewerkers aanspreken op gedrag
- Niet iedereen overal over laten meepraten
- Erkende ongelijkheid
- Beslissers in plaats van besluitvormingsprocedures
- 'Niet mopperen maar opperen'
- Geen vergaderingen maar werkbijeenkomsten
- Voorbeeldgedrag laten zien

In een professionele cultuur is men er primair op gericht om samen betere professionals te worden.

Aanpak

Prestatievragen verbinden we aan de doelstelling(en) van uw organisatie of team, aan de behoeften en eigenschappen van de deelnemers en aan het gewenste resultaat. Onderstaand een schematische weergave van onze aanpak:



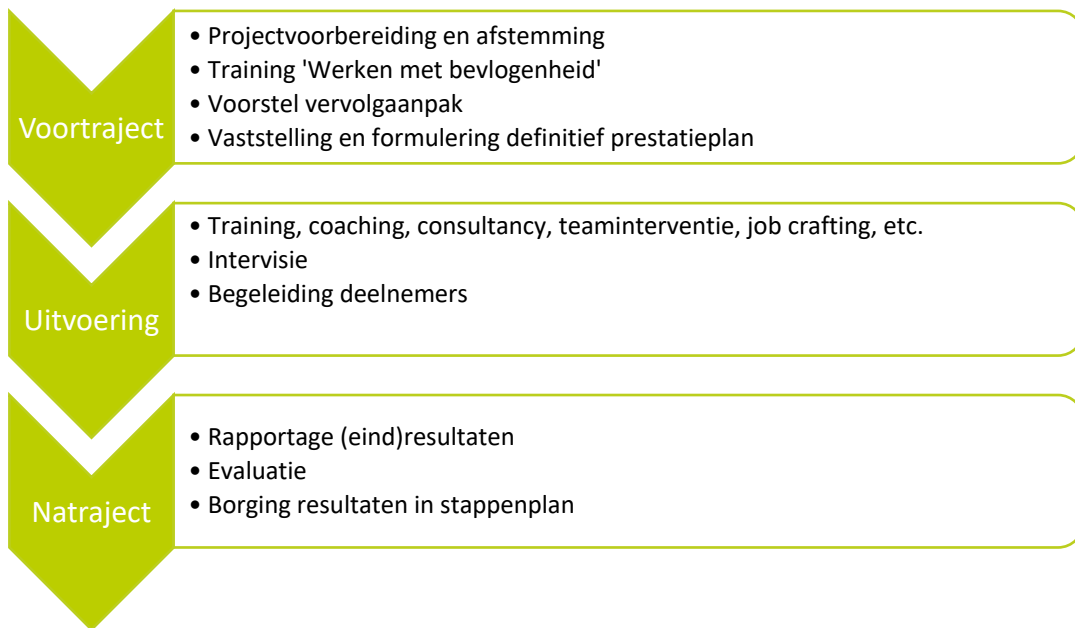
We starten met het creëren van een klimaat van bevolegenheid en commitment door het gezamenlijk bepalen van ontwikkeldoelen. Na inhoudelijke afstemming over het vervolgtraject bepalen we per fase van het teamdoelmatigheidsmodel de betreffende prestatiedoelstellingen die nodig zijn om te komen tot een professionele leergemeenschap.

In de voorbereiding stemmen we af wie, welke interventie uitvoert c.q. ondersteunt. Het managementteam heeft hierin een participerende rol. Daar waar u een interventie noodzakelijk acht, gaat sSprong aan de slag met de uitwerking. sSprong bewaakt samen met u de te realiseren (leer)doelstellingen. Gedurende het traject wordt de aandacht van het team en het MT respectievelijk vastgehouden door (geplande) intervisiemomenten en MT-voortgangssessies.

Trainingsvorm

Korte theoretische inleidingen worden vertaald naar praktijkgerichte vraagstukken die direct in het werk toepasbaar zijn. Er wordt gebruikt gemaakt van verschillende werkvormen waarbij een actieve deelname van de deelnemer wordt gevraagd. Aan de hand van zelfanalyse, discussie en oefeningen krijgt u inzicht in uw en elkaars drijfveren en handelen. U leert hoe u kunt realiseren wat belangrijk voor u is. Eigen ideeën en feedback van groepsgenoten en trainer zijn hierbij zeer waardevol. De interventies worden verzorgd door ervaren trainers die u begeleiden naar een hoger niveau.

Hieronder een schematische weergave van het leertraject. Gedurende het gehele traject wordt u ondersteund door het supportteam van sSprong. Na afloop worden trainingen schriftelijk geëvalueerd en ontvangt u een rapportage over de bevindingen van de deelnemers.



Inhoud

Een PLG legt de focus op leren en biedt een schoolteam de gelegenheid om met elkaar te onderzoeken hoe het onderwijs effectiever kan en hoe u als leraar daarin het verschil maakt.

Het werk van de PLG vormt het hart van een scala van leeractiviteiten in de school, gericht op het ontwikkelen van kennis en vaardigheden met als doel een onderwijsverandering/verbetering te realiseren. Vanuit de PLG worden diverse leeractiviteiten uitgezet in de school. Deelnemers, opdracht, vorm, looptijd en inhoud worden medebepaald door de context en het thema van de gewenste PLG in overleg met betrokkenen in de school. De volgende stappen vormen de start van de inrichting van een PLG waarin uw school samenwerkt met de hoofdtrainer van sSprong.

Stap 1 | Projectvoorbereiding en afstemming

Het plannen en organiseren van dit maatwerktraject zodat het volledig toegespitst wordt op uw werkpraktijk.

Stap 2 | Training 'Werken met bevlogenheid' – 4 (losse) dagdelen

Wetenschappelijk onderzoek (zie resultaten in publicatie: 'Bevlogen in het Onderwijs') heeft aangetoond dat professionele communicatie leidt tot bevlogenheid. Bevlogen medewerkers ervaren meer werkplezier, presteren beter en zijn gezonder. Bovendien, bevlogenheid werkt aanstekelijk. We zorgen in de training voor een koppeling van de PLG aan de doelstellingen van uw school.

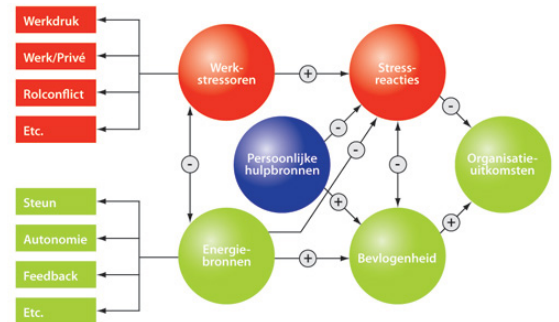
Doelstelling

De teamleden krijgen inzicht in de eigen kracht en talent en in de taakeisen van de functie. Ze brengen beschikbare en te creëren energiebronnen in kaart en benoemen concrete doelen waaraan ze gaan werken. Op deze manier zetten we de deelnemers optimaal in de zogenaamde ontwikkel- én regiestand.

Dagdeel 1

Dit dagdeel gebruiken we om het kader te zetten: waarom dit traject wordt ingezet, wat bevlogenheid is, om een trots-klimaat te creëren (wat wilt u behouden?) en de deelnemers in de 'pak je regie'-stand te zetten (wat wilt u ontwikkelen?).

- Waar staan we nu, waar komen we vandaan (welke patronen)?
- Waar willen we naar toe en waarom is dat voor ons belangrijk?
- Waar leidt dat uiteindelijk toe?
- Wetenschappelijk kader bevlogenheid
- Bevlogenheid en prestatieverbetering
- JD-R model



Dagdeel 2

Dit dagdeel gaat over de deelnemer zelf en zijn/haar kwaliteiten. We werken met de kernkwadranten, jouw energiebronnen en bevlogenheid en gaan in gesprek over het omgaan met veranderingen.

- Energiemeter
- Balans krijgen in taakeisen en energiebronnen
- Invloed uitoefenen op eigen bevlogenheid: Job crafting

Dagdeel 3

Dit dagdeel gaat in op jouw rol/bijdrage aan het team met oefeningen over samenwerken, elkaar versterken, feedback geven, etc. Ik en het team: maak elkaar beter, eigenaarschap, samen groeien/verder bouwen, uitdragen kernwaarden binnen jouw rol.

- Teamdoelmatigheidsmodel
- Randvoorwaarden voor samenwerken met bevlogenheid
- Versterken van samenwerking
- Feedback geven, ontvangen, vragen
- Mijn rol en bijdrage/toegevoegde waarde voor kind-team-school

Dagdeel 4

Dit dagdeel wijden we aan het uitdragen van de gekozen kernwaarden naar collega's, ouders, kinderen. Hoe doe je dat? Wat zijn bottlenecks en uitdagingen?

Intervisie

Ieder dagdeel wordt afgesloten met het formuleren van een persoonlijk actieplan (doelstelling voor de tussenliggende periode) dat we structureel toetsen op voortgang gedurende een (geplande) intervisiesessie. Hierin delen de deelnemers groeisuccessen met elkaar (en leren van elkaar), blikken terug (plan-do-check-act), sturen bij en houden zelf koers. De intervisiesessies plannen we bij voorkeur 3 weken na het trainingsdagdeel en duren maximaal 1 uur.

Begeleiding MT

Parallel aan het teamtraject begeleiden we het MT in deze eerste periode. Wat zien zij? Wat zijn resultaten? Waar lopen de teamleden tegenaan? Inzicht krijgen in 'management drives' is een onderdeel van deze begeleiding. Hiervoor zetten we gevalideerde testen in. De sessies met het MT plannen we bij voorkeur 2 weken na het trainingsdagdeel en duren maximaal 1,5 uur.

Week	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Training	✓			✓			✓			✓		
Begeleiding MT		✓			✓			✓			✓	
Intervisie			✓			✓			✓			✓

Stap 3 | Voorstel vervolgaanpak

'Alleen ga je sneller, samen kom je verder'

De uitkomsten van deze training worden vertaald naar het ontwikkelprogramma, zodat er een traject ontstaat dat volledig is afgestemd op uw bedrijf, recht doet aan de prestatiedoelstellingen en gedragen wordt door de teamleden. De energie die in de training vrij komt, zet u zo optimaal in voor het vervolg.

Mogelijke vervolg onderwerpen zijn:

- Inzet training
 - Job crafting
 - Communicatievaardigheden (gericht op ouders, bestuur, leidinggevenden etc.)
 - Voorbeeldsituaties (feedback) oefenen
 - Teamontwikkeling (vervolg)
- Inzet individuele en/of teamcoaching
 - Job crafting
 - Loopbaan
- Inzet consultancy
- Inzet testen/onderzoeken
 - Bevlogenheid
 - Vitaliteit
- Inzet onderwijsontwikkeling
- Etc.

Stap 4 | Vaststelling en formulering definitief prestatieplan

Nadat wij dit voorstel met u hebben besproken en u dit heeft goedgekeurd, stellen wij het definitieve prestatieplan op dat als leidraad geldt voor de noodzakelijke interventies. Dit kan een prestatieplan per groep of per deelnemer zijn.

Resultaat

Een maatwerk prestatieplan met concrete acties om de door u geformuleerde prestatiedoelen te realiseren is het concrete resultaat van deze eerste stappen in het (cultuur)traject. Het is uw streven om binnen uw school de leerkrachten gezamenlijk verantwoordelijkheid te laten nemen voor het leren van de leerlingen. U wilt stimuleren dat teamleden gebruik maken van elkaars kwaliteiten, waardoor één plus één drie wordt.

Optioneel: Drumworkshop

Dit traject is uit te breiden met een drumworkshop, waarin u met uw team daadwerkelijk gaat drummen. Hierdoor ervaart u hoe uw team samenwerkt en worden persoonlijkheden en rolverdeling zichtbaar op een informele en speelse wijze. Meer informatie en prijs op aanvraag.

Praktische informatie

Uitvoering:	Op de locatie van de onderwijsorganisatie
Aantal deelnemers per groep:	Maximaal 15

Uw investering

Prijs per dagdeel, per groep:	€ 750,-- (exclusief BTW*)
Prijs cultuurtraject (zoals hierboven beschreven)	€ 6.950,-- (exclusief BTW*)

*Mogelijk kunnen wij dit traject BTW-vrij voor u uitvoeren.