

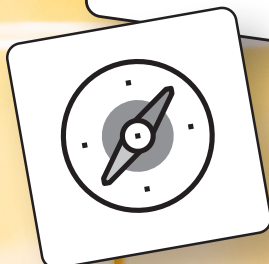


IRIS

NOVEMBER 2020 SPECIALE UITGAVE VAN IRIS,
STICHTING VOOR CHRISTELIJK
VOORTGEZET ONDERWIJS

Motivatie om te Leren

**Meerjarig
strategisch
beleidsplan
2021-2025**





Inhoud

- 05 INTERVIEW MET TRUUS VAES
- 08 TWEE LEDEN VAN HET VOORHOEDETEAM AAN HET WOORD
- 12 VISIE VAN ULDRIK SPEERSTRA
- 14 WOTS-SPEL
- 15 VOORBEELDEN VAN DE SCHOLEN BIJ DE THEMA'S

COLOFON

Dit is een speciale uitgave van IRIS, Stichting voor Christelijk Voortgezet Onderwijs

Vragen of suggesties: Marjan Mak, communicatiemedewerker, m.mak@iris-cvo.nl, 023 548 38 09

Tekst en eindredactie: Marjan Mak

Met dank aan alle medewerkers van IRIS die aan dit nummer hebben meegewerkt.

Vormgeving: Behold Branding Agency

Fotografie: Femke Oepts Bedrijfsfotograaf | Beeldstrategie, Paul Tolenaar.

Motivatie om te Leren

Nieuw strategisch meerjarenplan 2021-2025 gereed

In 2015 heeft IRIS samen met de scholen het meerjarig strategisch beleidsplan 'Het leren van morgen' ontwikkeld. Dit beleid geeft ons richting tot 2021.

Voor de opvolging van 'Het leren van morgen' is een andere aanpak gekozen. Uitgangspunt was 'strategieontwikkeling van onderop'. Een voorhoedegroep van medewerkers onder begeleiding van bureau Inspirezzo is aan de slag gegaan om een nieuw beleidsplan te maken. Er zijn inspiratiesessies georganiseerd op de afzonderlijke scholen met ouders, leerlingen en medewerkers. Dit proces heeft veel input opgeleverd dat uiteindelijk geleid heeft tot een eindproduct in de vorm van een videoanimatie. Het college van bestuur en de raad van toezicht hebben nauwelijks bemoeienis met dit proces gehad, waardoor het plan echt iets van IRIS-medewerkers is geworden. Klik [hier](#) voor de videoanimatie.

Het motto van het plan is: 'Motivatie om te leren'. Er zijn vier thema's:

1. Motivatie om te Leren
2. De organisatie van het onderwijs
3. Leiderschap
4. Kansengelijkheid

Elke school vertaalt deze thema's naar concrete initiatieven die het beste aansluiten bij de identiteit en ambities van die school.

Op pagina 4 tref je een overzicht aan van de collega's die deel uitmaakten van het voorhoedeteam. Op pagina 5 lees je een interview met Truus Vaes, voorzitter van het college van bestuur van IRIS over de totstandkoming van 'Motivatie om te leren'. Op pagina 8, een interview met Justine Zuidgeest en Joeri Vlaming, beiden lid van het voorhoedeteam en tevens lid van de GMR. Uldrik Speerstra, rector van het Herbert Vissers College, deelt zijn visie op het nieuwe beleidsplan op pagina 12. Op pagina 14, een voorbeeld van een school die het WOTS spel speelde ter inspiratie op het nieuwe plan. Op pagina 15, een aantal voorbeelden van al bestaande initiatieven naar aanleiding van de thema's.

Voorhoedeteam IRIS-scholen

Vorig schooljaar zijn collega's van elke IRIS school geworven om actief mee te denken over de toekomst van hun eigen school binnen IRIS verband. Op die manier is een zogenaamd voorhoedeteam gevormd: een groep van collega's die heeft geholpen om het nieuw strategisch meerjarenplan 'Motivatie om te leren' te ontwikkelen. Een plan dat nader wordt uitgewerkt in de schoolplannen van iedere school.



ECL
Justine Zuidgeest
Docent Nederlands & Literatuur

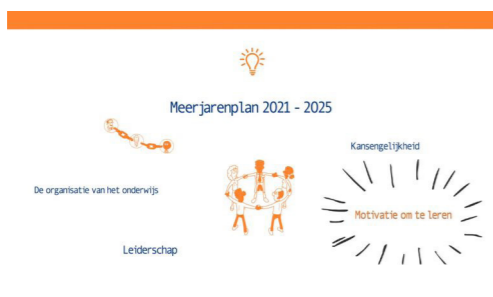
HBM
Ilan van Veen
Schoolopleider en docent
aardrijkskunde & geschiedenis
Arvid Blijleven
Senior medewerker
facilitaire zaken

HVC
Hen de Ruiter
Docent kunstvakken
Evert-Jan Oppelaar
Coördinator en coach HVX

Vakcollege THAMEN
Henjo Steinhart
Teamleider bovenbouw
Mare van der Molen
Docent Beeldende Vorming
en CKV en coördinator LOB
Monique ten Hoedt
Docent D&P en M&D en
vakgroepvoofd Vakcollege
Carola Klein Langenhorst
Docent Dienstverlening &
Producten en Keuzevakken BWI,
coördinator Kunst en Cultuur

KMC
Machiel Postma
Docent aardrijkskunde
Johan van der Laan
Docent geschiedenis
Mariska Bout
Docent M&O/economie

KSH
Joeri Vlaming
Docent Grieks & Latijn
Ada Bona
Teamleider havo 3, 4, 5
Monique Hallegraeff
Teamleider brugklas en
tweede klas & teamleider zorg



'Ik vind het altijd prettig om ruimte te krijgen om over onderwijs te praten met collega's die ik niet elke dag tegen kom. Een aantal collega's uit het voorhoedeteam en ik, hadden onze bedenkingen bij een vooraannname van één van de deskundigen. Hij vindt dat je kansengelijkheid creëert door te zorgen dat

leerlingen onderwijs op een zo hoog mogelijk niveau volgen. Hoewel de deskundige bij zijn standpunt bleef, hebben we met het voorhoedeteam kansengelijkheid toch op een andere manier vertaald. Wat mij betreft komt dit nu op een genuanceerdere manier terug in het filmpje.'

(Monique ten Hoedt, docent Vakcollege Thamen en lid van het voorhoedeteam)



Interview met Truus Vaes, voorzitter college van bestuur IRIS

'Een nieuwe fase waarin we elkaar blijven inspireren'

Kun je iets vertellen over de verschillen in de totstandkoming van het strategisch meerjarenplan 'Het leren van morgen' vijf jaar geleden en het nieuwe plan 'Motivatie om te leren'?

'We werden in 2015 begeleid door een extern bureau dat samen met ons tot een vernieuwende aanpak kwam. Er werd inspiratie opgehaald via een aantal fysieke bijeenkomsten met diverse gremia en er was een digitaal platform (Yammer) waar geïnteresseerden elkaar digitaal konden ontmoeten. Het traject eindigde met een bijeenkomst waar ook een tekenaar aan de slag ging. Zo is "Het leren van morgen" ontwikkeld. We waren tevreden over het eindresultaat: een boekje met de focus op een aantal hoofdthema's, met pakkende teksten en een aantrekkelijke vormgeving. Wel was de conclusie dat ouders en leerlingen te weinig aan bod waren gekomen. Aan elke directeur is gevraagd: "Ga het gesprek over het plan aan met de collega's in de school", maar ook dát is slechts gedeeltelijk van de grond gekomen.

Daarom wilden we met de start van dit nieuwe meerjarenplan, het proces meer van onderop starten met

als voordeel dat je eerder uitkomt bij thema's en inhoud waarvan docenten zeggen: "Ja, dat spreekt me aan, daar kan ik iets mee." We hebben met Inspirezzo - een bureau voor onderwijsontwikkeling dat sterk is in het bedenken van aansprekende vormen - overlegd welke route we samen wilden afleggen. Onze conclusie was dat het bestuur, het managementteam en de raad van toezicht niet als eerste aan zet zouden moeten zijn, maar dat een voorhoedeteam van docenten en medewerkers van onderop dit plan tot stand zouden ontwikkelen. Met daarbij als belangrijk punt dat collega's, leerlingen en ouders in de scholen ook betrokken werden. Deze insteek van onderop is het belangrijkste verschil in aanpak tussen de totstandkoming van "Het leren van morgen" en "Motivatie om te leren". Een aanpak waarvan ik in mijn hoofd wist dat het een goed besluit was. Tegelijkertijd haalde dat mij heel erg uit mijn comfortzone, want het proces gaat, zonder dat ikzelf aan het stuurwiel stond.

Trots op het eindresultaat

Een belangrijke gebeurtenis in het proces vond ik dat op enig moment het voorhoedeteam een andere koers wilde varen dan eerder bedacht was. Het team wilde onder andere graag het WOTS spel op de scholen spelen (zie pagina 14 voor een voorbeeld). Dat was even een lastig moment. De coördinator van Inspirezzo benaderde mij en vroeg: “Truus, hoe kijk jij daar tegenaan?” Toen heb ik meteen gezegd: “Laten we dat met beide handen aangrijpen.” Het doel, tot een nieuw strategisch plan te komen, was namelijk ongewijzigd. Als de wens dan is extra input op te halen bij met name leerlingen, collega's en ouders, juich ik dat alleen maar toe. De richting die het voorhoedeteam op dat moment koos, was de richting die zij op wilden. Wat mij betreft een mooi voorbeeld van hoe het plan écht van onderop tot stand is gekomen.'

WAAR ZIE JE PARALLELEN MET 'HET LEREN VAN MORGEN' QUA PROCES EN QUA INHOUD?

'Bij "Het leren van morgen" stond de vraag centraal: Hoe kunnen wij leerlingen nóg beter aan het leren krijgen. Het doel was onderwijsvernieuwing die daadwerkelijk leerlingen in staat stelt hun talenten te ontwikkelen. Daar zijn tal van mooie initiatieven uit voort gekomen.

Wat betreft "Motivatie om te Leren" is er eerst gekeken naar: Waar staan we nu? Wat heeft "Het leren van morgen traject" en de uitwerking ervan op de scholen opgeleverd? En waar willen we naar toe? Daar is "Motivatie om te leren" als centrale thema uitgekomen met als kernbegrip "kansengelijkheid". De andere thema's "leiderschap" en "organisatie van het onderwijs" zijn meer dienende thema's om te helpen de doelstelling van "Motivatie om te leren" verder te ontwikkelen.

Ik ben blij met de vier thema's, omdat ze een mooie follow-up zijn van wat "Het leren van morgen" al in de kern betekende. "Kansengelijkheid" stond vijf jaar geleden nergens hoog op de agenda. Nu wél. Wij kunnen dat probleem als scholen niet volledig oplossen, maar we kunnen wél proberen meer kansen te bieden. Dat doen we door trajecten te starten voor leerlingen bij wie het niet vanzelfsprekend is dat hun leerproces voorspoedig verloopt. Ze krijgen van huis uit minder mee, of hebben een aantal barrières te overwinnen die eerder op de scholen geen of te weinig aandacht kregen.'

WE NEMEN EEN STAP IN DE TIJD. HET IS NOVEMBER 2025. WAAR HOOP JE DAN OP TERUG TE KUNNEN KIJKEN?

'Ik hoop dat we dan het onderwijs een stap verder hebben gebracht, waarbij de motivatie om te leren versterkt is. Niet alleen op het niveau van de leerlingen; ook op het niveau van de docenten en OOP'ers. Het gaat niet alleen om hogere eindexamencijfers halen. "Motivatie om te leren" moet ons ook uitnodigen om na denken over de vraag: Wat betekent dat dan voor mij? Wat heb ik dan nog te leren? We zullen door vallen en opstaan processen in gang zetten. Als er een dynamisch proces op gang komt bij collega's, op welke plek dan ook, als ze gemotiveerder zijn om te leren en daarbij werkelijk resultaten boeken, dan is dat ook een resultante van het proces. Vooral dat dynamische proces vind ik belangrijk. Het gaat erom dat we voorbeelden hebben in de scholen, waarbij de scholen zelf aangeven: "Dit betekent het voor óns. Kijk, zo hebben wij dat beetgepakt". Hoe gevarieerder de voorbeelden hoe beter.'

Kansengelijkheid

'De thema's zijn bewust niet opgesteld als definities, maar bieden ruimte. Invulling van de thema's kan via (leer)activiteiten, projecten, opleidingen etc. Er zijn op elke school al voorbeelden vanuit het verleden ontstaan. Denk aan de thuiswerkvrije HBM: leerlingen die thuis niet begeleid kunnen worden, krijgen die begeleiding op school. Dat is een voorbeeld van werken aan het thema "kansengelijkheid". Het nieuwe plan geeft kaders mee om als school na te denken over de volgende stap. Ik ben momenteel in gesprek met het Herbert Vissers College en de KSH over project 10-14: een project om de overgang van PO naar VO te verbeteren. Dat is ook zo'n voorbeeld waarbij je leerlingen de mogelijkheid geeft om later dan op twaalfjarige leeftijd een keuzemoment te hebben. Uitstel van die keuze is ook een voorbeeld van meewerken aan "kansengelijkheid".'

Motivatie om te leren

'Ook wat betreft het thema "Motivatie om te leren" hoop ik dat er verder nagedacht wordt hoe we in onze innovaties of manieren van werken die er al zijn, een volgende stap zouden kunnen zetten. Neem als voorbeeld het formatief leren op het Kaj Munk College. Het leerproces van leerlingen wordt beter ingericht, waardoor ze zelf aan het stuurwiel staan over wat ze willen leren. HVX

is ook zo'n voorbeeld, en ook de inrichting van een breed Vakcollege met praktijkgerichtheid bij Thamen. Als dat op een goede manier gebeurt, is dat ook een prachtige invulling van het thema "Motivatie om te leren".'

Leiderschap

'Wij zijn als organisatie hiërarchisch georganiseerd, maar bij het realiseren van onze strategie, kantelen we het leiderschap op alle niveaus, waarbij eigenaarschap, om dat zelf op te pakken, op alle niveaus zichtbaar wordt. Dat hoop ik dan ook verder versterkt te zien. Ons professioneel statuut, wat een paar jaar geleden is opgesteld, appelleert ook aan dat gedachtengoed. Dit meerjarenplan geeft ons nog een extra inspiratiebron om een stap verder te komen.'

HOE KIJK JE TERUG OP HET PROCES?

'Ondanks het feit dat het een spannend traject is geweest, ben ik trots op het eindresultaat, met veel dank aan het voorhoedeteam dat hierin de hoofdrol heeft gehad. Het plan sluit aan bij processen die nu al lopen op de scholen of in wording zijn. Ik ben blij dat het eindproduct enthousiast is ontvangen. Zowel het managementteam, raad van toezicht, als de GMR hebben zin om ermee aan de slag te gaan. Ieder op hun eigen manier, met hun eigen kleur. Nu is het aan de verschillende scholen om met dit gedachtengoed als basis er een geheel eigen invulling aan te geven.

We gaan met z'n allen een nieuwe fase in. Laat het een proces zijn waarbij we elkaar blijven inspireren, waarbij we voorbeelden delen, hoe moeilijk dat ook is nu in corona tijd. Laten we kijken naar nieuwe vormen waardoor leerlingen en medewerker nóg gemotiveerder worden. Ik hoop dat we na vijf jaar kunnen zeggen dat de groeiende voorbeelden zijn volgroeid en er nieuwe voorbeelden zijn ontstaan die dat nog verder versterken. Het belangrijkste is dat wij als IRIS-scholen uit al onze poriën uitstralen: het is hier goed toeven én we zijn bezig met toekomstgericht onderwijs.'





'We zijn uitgekomen bij thema's die alle scholen belangrijk vinden'

Justine Zuidgeest en Joeri Vlaming aan het woord

'Van leerplicht naar leerrecht'

Joeri Vlaming is docent Latijn/Grieks op de KSH. Justine Zuidgeest is docent Nederlands en Literatuur op het Eerste Christelijk Lyceum.

Beiden maakten deel uit van het voorhoedeteam: een team van collega's afkomstig van alle IRIS-scholen dat samen met een extern bureau tot het nieuwe strategisch meerjarenplan 'Motiveren om te leren' is gekomen.

WAAROM BESLOOT JE JE AAN TE MELDEN ALS LID VAN HET VOORHOEDETEAM?

Justine: 'Vanuit mijn school (ECL) werd gevraagd wie er wilde meedenken over een nieuw strategisch beleidsplan. Dat leek mij leuk. Ik ben ook voorzitter van de GMR. Dan weet je hoe belangrijk zo'n plan is. Het helpt als je vanaf het allereerste begin betrokken bent.'

Joeri: 'Ik ben in het algemeen gesproken graag direct betrokken bij zaken die invloed hebben op mijn werk. Daarom zit ik onder meer in de MR en GMR. Uiteraard vond ik het ook interessant om onderdeel van het beleidsproces te zijn. De keuze om toe te treden tot het voorhoedeteam was dan ook snel gemaakt.'

JULLIE HEBBEN BEIDEN ZITTING IN DE GMR, HEEFT DAT EEN ROL GESPEELD?

Joeri: 'Als ik geen GMR-lid was geweest, had ik me ook aangemeld, maar in de GMR hebben we wel besproken dat het handig zou zijn als ook GMR-leden zich zouden aansluiten bij het voorhoedeteam. Om te voorkomen dat de GMR aan het einde van het besluitvormingstraject aangeeft: dit is toch niet de juiste richting. Dan heeft het voorhoedeteam alles voor niets gedaan.'

Justine: 'Om die reden weten Joeri en ik dat een strategisch plan wel echt een connectie moet hebben met wat er op de scholen al gebeurt en wat we belangrijk vinden, zodat zo'n plan herkend wordt en kans van slagen heeft.'

HOE VIND JE DAT HET PROCES IN Z'N GEHEEL IS VERLOPEN?

Justine: 'Ik denk dat het een spannend proces moet zijn geweest voor het bestuur. Het is nogal wat om het initiatief om tot iets nieuws te komen, helemaal bij de medewerkers te leggen. De nadruk in het plan ligt niet zozeer op het "innovatief willen zijn". Het gaat meer om wat we nu

belangrijk vinden en wat we de komende vijf jaar denken te bereiken. Het plan wijkt niet heel veel af van wat we al doen. Het is niet totaal iets nieuws. Dat was ook niet de bedoeling, omdat het bij alle scholen moet passen. Je kunt niet heel rigoureuze stappen nemen en dat allemaal op dezelfde manier willen implementeren. Daarom is het allemaal wat algemener opgesteld, maar het is zeker wel een zorgvuldig proces geweest. We hebben veel gesprekken gevoerd met elkaar, waarin we allemaal ons steentje hebben kunnen bijdragen.'

Joeri: 'Het begon allemaal erg rommelig, maar gaandeweg liep het steeds beter. Dat kwam omdat onze begeleider (van Inspirezzo) open stond voor feedback en kritiek vanuit de groep. Dat vond ik sterk. In plaats van ons in een bepaalde richting te dirigeren, plooidde hij zich om de groep heen. Hij had in die zin de opdracht "van onderop" goed begrepen. Op verzoek van de groep is het traject gaandeweg vaak gewijzigd. Hij nam die wijzigingen dan weer netjes mee richting het bestuur. Het bestuur gaf hem dan terug: "Nee, het moet van onderop, ik ga hier niet over." Dat heeft Inspirezzo goed begeleid.'

HET VOORHOEDETEAM BESTOND UIT VERSCHILLENDE TYPE MENSEN.

Justine: 'Ja, daardoor moesten we wel soms elkaars vertrouwen winnen. Iedereen verdient het vertrouwen dat 'ie gehoord wordt. Dat kost tijd, want we kenden elkaar lang nog niet allemaal. Daar is dan ook best wat tijd aan besteed. Heb wel het idee, soms ook door nog iemand even apart te mailen, dat we een groep zijn geworden.'

Joeri: 'Ja, we waren heel verschillend, maar dat is logisch. Je bent een stichting met meer dan achthonderd medewerkers van verschillende pluimage. Dan is het een uitdaging om tot iets te komen waar iedereen zich in kan vinden.'

Justine: "Toch heb ik niet het idee dat het een compromis is geworden, dat er collega's waren die zeiden: "Oké, vooruit dan maar, hier kan ik wel mee leven." We hebben echt geprobeerd uit te komen bij thema's die we allemaal belangrijk vinden.'

WAT BETEKENT DE UITKOMST VAN HET PROCES; VOOR IRIS ALS GEHEEL EN VOOR JOUW EIGEN SCHOOL IN HET BIJZONDER?

Joeri: 'Zo'n strategisch plan moet er vanuit wettelijk perspectief nu eenmaal zijn, maar het belangrijkste vind ik dat wat er op de scholen gebeurt en de inhoud van de schoolplannen. Vanuit de blik op de schoolplannen, hebben we dit meerjarenplan ingericht. Als je de schoolplannen leest, dan zie je dat heel veel congruent is aan het strategisch plan. Er is niets uit dit strategisch plan wat we niet op onze school al doen. Ik zie dat - hoewel het misschien op een cirkelredenering lijkt - voor mijn school als een bevestiging dat we op de goede weg zijn, dat we de goede dingen doen. Ik durf te beweren dat dat voor alle andere IRIS scholen ook geldt.

Als je kijkt naar de thema's, zijn dat geen zelfbedachte, baanbrekende inzichten, waarbij scholen drastisch hun koers dienen te wijzigen. De thema's sluiten goed aan bij wat de maatschappij van het onderwijs vraagt. Kanselijkheid bijvoorbeeld staat ook hoog op de agenda van de Rijksoverheid ten aanzien van het onderwijs. Als je als school midden in de maatschappij staat, dan doe je de meeste dingen al. Het kan soms misschien wat scherper en dáár kan het strategisch plan dan bij helpen.'

Justine: 'Ik zie de uitkomst als een richting die je eruit kan halen: dáár willen we naar toe. Het geeft aan hoe wij met z'n allen willen werken. Dat dat is vastgelegd in een plan, zodat we er met z'n allen op terug kunnen komen, vind ik prettig. Tegelijkertijd geeft het plan ook impliciet aan wat we niet willen. We zijn bijvoorbeeld geen stichting die top-down wil werken. We willen niet dat de docent zegt tegen een leerling wat 'ie moet doen. Wij willen juist dat leerlingen op een of andere manier gemotiveerd worden om te leren. Dat vragen we ook van docenten. Met dit plan hoop ik ook te bereiken dat we als docenten daarin extra scholing krijgen. Hoe raak je zelf gemotiveerd? Wat betekent dat dan? Dat vind ik persoonlijk heel waardevol aan dit plan.

Wat me verder aanspreekt, is dat er niet alleen in

het plan staat dat onderwijsvernieuwing van onderop moet komen, maar ook dat je verantwoording moet afleggen. Het is niet de bedoeling dat we met z'n allen maar wat aanrommelend. Het moet wel in een geheel passen.'

Joeri: 'Ik vind het thema over vertrouwen en leidinggeven persoonlijk de belangrijkste.'

WAT VRAAGT HET VOLGENS JULLIE VAN DE SCHOLEN OM ER EEN EIGEN UITWERKING AAN TE GEVEN?

Justine: 'Scholen moeten beginnen met te onderzoeken wat ze al doen en dan kijken hoe dat past in het meerjarenplan. De volgende stap is dan thema's te kiezen, waar ze de focus op willen leggen, want je hoeft niet alles in gelijke mate te ontwikkelen. Op het ECL is een actieve onderwijsgroep, een groep docenten die bezig is met vernieuwing van het onderwijs. Deze werkgroep introduceert het strategisch plan in onze school door te onderzoeken waar de raakvlakken liggen met de eigen plannen van het ECL.'

HOE ZORGEN WE DAT 'MOTIVATIE OM TE LEREN' VOOR ALLE COLLEGA'S EEN INSPIRATIEBRON WORDT?

Justine: 'Onze werkgroep onderwijs is bezig met aantal thema's die voor een groot deel overeenkomen met de thema's uit "Motivatie om te leren". Juist omdat deze werkgroep gedragen wordt door alle docenten is het dé manier om via hen thema's die overeenkomen met de richting die wij als school in willen slaan, levend te maken.'

Joeri: 'Ik spreek liever van een "strategisch instrument" in plaats van een "inspiratiebron". Op de KSH zijn we nog aan het nadenken over hoe we het plan het beste kunnen delen met de collega's.'

WAT VRAAGT HET VOLGENS JULLIE VAN HET LEIDERSCHAP EN DE ORGANISATIE?

Joeri: 'Schoolleiders moeten beseffen dat ze faciliterend zijn. Als je dat in al je handelen laat zien, is dat de juiste basis voor goed leiderschap. Ik zou willen dat op alle niveaus binnen IRIS de vraag wordt gesteld: "Wat heb je nou nodig van mij om je plan, je idee uit te voeren?" In plaats van de vraag: "Waarom heb je dat gedaan of hoe ga je mijn plan uitvoeren?"

Justine: 'De schoolleider moet wel ook de grote lijnen in de gaten houden. Checken of dat wat wordt bedacht, past bij de grote lijnen van de school.'

ALS JE IN 2025 TERUGKIJKT OP DE AFGELOPEN VIJF JAAR, WAT HOOP JE DAN DAT ER BEREIKT C.Q. VERANDERD IS TEN OPZICHTE VAN VANDAAG?

Joeri: 'Over vijf jaar hoop ik dat meer leerlingen dan nu, begrijpen waarom ze naar school gaan.

Als ze dat begrijpen, zullen ze ook gemotiveerder zijn. Dan wordt leerplicht meer gevoeld als een leerrecht. Ik hoop dat er dan ook meer beweging op de werkvloer ontstaat over onderwijs. Als er niet iemand opstaat, die voorstelt: "We gaan het voortaan zó doen?", dreigt het gevaar dat men blijft doen wat men vorig jaar en de jaren daarvoor ook deed. Ik hoop op een katalyserende werking, iets minder vanuit de schoolleiding, maar meer vanuit de werkvloer zelf. En dan liefst door andere collega's, want het is in de praktijk toch altijd hetzelfde groepje mensen dat de initiatieven neemt.'
Justine: 'Ik hoop dat alle professionals binnen de school dan experts zijn geworden op het gebied van het "aanwakken van motivatie." Bij zichzelf, maar vooral bij de leerlingen. Ik hoop dat we de school daarna ingericht hebben. Verder hoop ik dat we roosterstructuren los hebben gelaten waar dat nodig is, en dat ruimte bieden en vertrouwen geven nog gewoner is geworden.

Op organisatieniveau hoop ik dat er een gestroomlijnde organisatie is ontstaan. Een organisatie waarin de uitgangspunten voor iedereen duidelijk zijn en de keuzes die gemaakt worden daaraan gelieerd worden, zodat je steeds kan zeggen: "Kijk dat staat in ons schoolplan dat door ons gezamenlijk is opgesteld, dáárom doen we dat."

Ik hoop dat we dan nóg meer samenwerken met andere IRIS scholen, net zoals in de GRM. Dan is IRIS niet meer iets abstracts, iets buiten ons om, waar je misschien met wat achterdocht naar kijkt, maar ontdek je: "de stichting, dat zijn wij." Ik zou het fijn vinden als er na de coronatijd weer meer fysieke ontmoetingen met andere scholen worden georganiseerd over thema's die van onderop worden bepaald.' <



'Als leerlingen begrijpen waarom ze naar school gaan, zullen ze ook gemotiveerder zijn'

Visie Uldrik Speerstra op 'Motivatie om te leren'

WAT VIND JE VAN HET NIEUWE STRATEGISCH PLAN?

'Ik ben heel positief. Wat ik er mooi aan vind, is dat niet het MTI of het bestuur van alles van bovenaf heeft bedacht, maar dat het een product is van een aantal docenten van alle IRIS scholen. Die groep collega's - het voorhoedeteam - heeft bepaald aan welke thema's we de komende vier jaar met elkaar gaan werken. Thema's die, ondanks de onderlinge verschillen, toch uit die scholen voortkomen. Ik verwacht dat er vanuit die thema's een verbindende werking van uitgaat, maar wel met ruimte voor de eigenheid van de individuele scholen.'

HOE GEVEN JULLIE ALS SCHOOL JE EIGEN UITWERKING AAN HET PLAN?

'Onlangs hebben we een oproep gedaan in onze nieuwsbrief. We hebben alle medewerkers uitgenodigd om op 26 november via Teams te brainstormen over het plan. Ook hebben we de leden van de ouderraad en de leerlingenraad uitgenodigd om mee te denken. In de uitnodiging hebben we de videoanimatie bij wijze van inleiding gedeeld. Op de middag zelf gaan we de vier thema's kort inleiden en daarna met elkaar bespreken met als rode draad: Wat doen we nu al en welke acties kunnen we ondernemen om weer een stap verder te komen? Met de uitkomsten van deze Teams bijeenkomst, stippelen we met de schoolleiding een route uit naar het schoolplan. We doen dat uiteraard in nauwe samenspraak met de MR. We delen de uitkomsten van 26 november ook met de MR leden om te kijken hoe zij in het proces meegenomen kunnen worden.'

KANSENLIJKHEID

'Kansengelijkheid is een thema waar we expliciet op willen focussen. Het is een belangrijk thema, zowel in de landelijke en lokale politiek als in het onderwijs en eigenlijk wel in de hele samenleving. Het is een thema waar wij als HVC veel kanten mee op kunnen. Het HVX-concept - waar leerlingen die op verschillende niveaus bij elkaar in één heterogene groep zitten, zodat ze nog geen keuze hoeven te maken - kan een uitwerking zijn van kansengelijkheid. Maar ook het meewerken aan een 10 tot 14 school kan gestalte geven aan dat thema. (Een 10 tot 14 school is een school waar de leerling tot het 14e jaar nog geen keuze hoeft te maken. Daarover zijn we binnen IRIS aan het nadenken.) Maar

denk ook aan niet-onderwijskundige, meer praktische zaken; hoe zorgen we er bijvoorbeeld voor dat alle leerlingen, als ze dat willen, mee kunnen op werkweken. Ook dat is kansengelijkheid.'

MOTIVATIE OM TE LEREN

'Motivatie om te leren is de overkoepelende paraplu, maar tegelijkertijd ook één van de vier thema's. Onderwijskundig bekeken is "Motivatie om te leren" een proces dat wij constant proberen te verbeteren en waarin wij al veel stappen hebben gemaakt. Kijk bijvoorbeeld naar HVX, waar de leerling begint, maar we op meerdere plaatsen een volgende stap gaan maken: ervoor zorgen dat de leerling meer vanuit intrinsieke motivatie werkt en dat wij dat zo goed mogelijk proberen te faciliteren.'

HOE ZORG JIJ ER MET JE TEAM VOOR DAT HET SCHOOLPLAN VOOR IEDEREEN OP SCHOOL EEN INSPIRATIEBRON WORDT?

'De videoanimatie van IRIS moet inspireren. De animatie is weliswaar vrij abstract, maar geeft toch wel duidelijk kaders aan en is dus niet vrijblijvend. We gaan op school een ontwikkelingsagenda opstellen met duidelijke doelen waar we naar toe willen: het schoolplan. Dat schoolplan vertalen we weer door naar afdelingsplannen. Die afdelingsplannen worden echt concreet. Daarin wordt aangegeven wat er volgend jaar binnen de opleiding gaat gebeuren.'

WAT HOOP JE DAT ER OVER VIJF JAAR BEREIKT IS?

'Dat vind ik een lastige vraag. Ik heb wel bepaalde beelden in mijn hoofd, maar uiteindelijk is het een proces dat we met z'n allen vormgeven. We hebben samen een aantal belangrijke stappen gezet op alle thema's, we weten de richting en gaan nu doelen stellen. Maar hoe dat er over vijf jaar concreet uitziet, weet ik niet. Wat ik wel weet, is dat we door gezamenlijke inspanning een heel mooi proces ingaan en ... dat het resultaat met zo veel slimme en betrokken mensen echt niet uit kan blijven. <

'We zijn tot een mooi actueel en bruikbaar plan gekomen, waar ik volledig achter sta. Er zijn vier thema's gekozen waar, volgens mij, alle scholen goed mee uit de voeten kunnen. Om alle thema's te laten slagen, zullen we wél met z'n allen flink aan de slag moeten.'

(Evert-Jan Oppelaar, coach HVX en lid van het voorhoedeteam)



We Own The School (WOTS):

Leerlingen, ouders en personeel denken spelenderwijs na over de school nu en in de toekomst

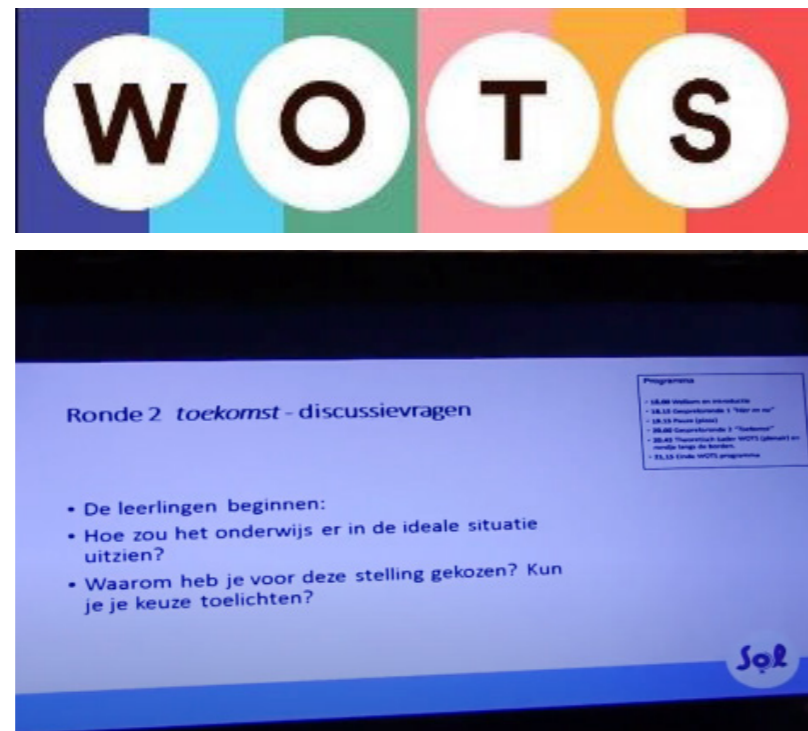
Naast input van de scholen, vond het voorhoedeteam het ook belangrijk om input op te halen bij ouders en leerlingen. Het bordspel We Own The School (WOTS) is daarom op alle IRIS-scholen gespeeld met docenten, leerlingen en ouders.

WAT IS WOTS?

WOTS is een bordspel waarmee je samen met leerlingen, docenten en schoolleiders een gesprek over eigenaarschap voert. Het doel van het spel is een gesprek op gang te brengen over 'eigenaarschap van leren' en hoe de school dat kan bevorderen. Volgens de scholen die het spel hebben ontwikkeld zijn leerlingen en docenten meer gemotiveerd als zij eigenaarschap ervaren. Het spel is dus een instrument om het eigenaarschap binnen de school in gang te zetten en te vergroten.

Op de HMB werd dit spel begin januari gespeeld. Het doel voor de HMB was om leerlingen, ouders en collega's spelenderwijs na te laten denken over de school nu en in de toekomst. De uitkomsten van de SWOTS op alle scholen, zijn meegenomen als input voor het nieuwe strategische plan.

Klik [hier](#) voor het filmpje dat de HMB maakte tijdens het WOTS spel op hun school. <

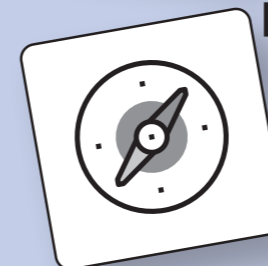


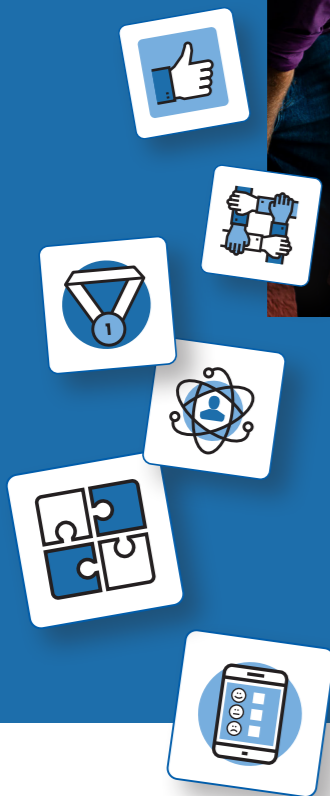
In ronde 2 werden een aantal discussievragen voorgelegd

'Voor mij - als enige OOP'er in het team - was het vooral leerzaam om te ervaren hoe processen op schoolniveau lopen. Ik vond het leuk om collega's van andere scholen te ontmoeten. Ik heb er veel van opgestoken.'

(Arvid Blijleven, senior medewerker facilitaire zaken en lid van het voorhoedeteam)

VOOR- BEEELDEN BIJ DE THEMA'S





Motivatie om te leren

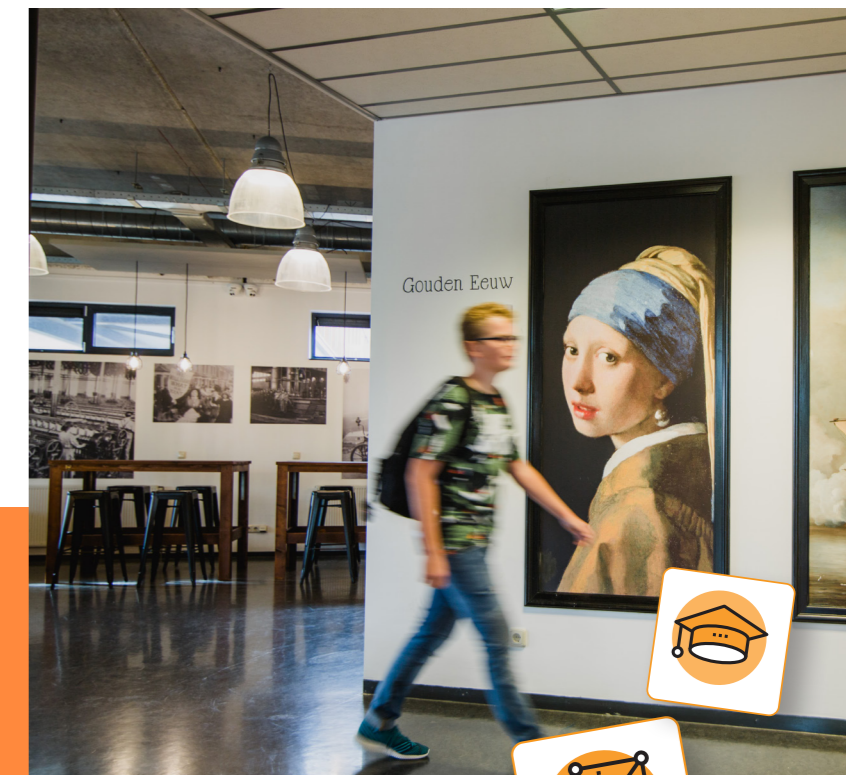
Formatief leren op het Kaj Munk College

Leerresultaten in de vorm van cijfers staan niet langer centraal, de nadruk ligt op het persoonlijke leerproces.



Leerpleinen KSH

De KSH heeft diverse leerpleinen ingericht (geschiedenis, economie & wiskunde en een scienceplein). Docenten hebben de pleinen gezamenlijk vorm en inhoud gegeven. Ze zijn zo ingericht dat ze voor individueel en groepsgewijs leren kunnen worden gebruikt.



Organisatie van het onderwijs



Buddysteem op het ECL

Leerlingen die thuiszitten vanwege een quarantainemaatregel of vanwege ziekte, maar wel genoeg energie hebben om lessen te volgen, kunnen dit doen via Microsoft Teams, met een klasgenoot (buddy).



OP LEERLINGNIVEAU

HVX op het Herbert Vissers College

Herbert Vissers eXplore (HVX) is een groep waarin wordt gewerkt met een nieuwe onderwijsmethode die uitgaat van persoonlijke groei en de leerlingen aan het stuur zet van hun eigen ontwikkeling. Leerlingen worden door hun coach bevraagd op hun leerproces en zij bepalen in gezamenlijkheid (leerling, ouders en coach) de weg die de leerling gaat. De leerling heeft hierin de regie en wordt hierbij ondersteund door zijn coach.

Leiderschap



OP MEDEWERKERSNIVEAU

Gedeeld leiderschap op Vakcollege Thamen

Op Vakcollege Thamen is gedeeld leiderschap geïntroduceerd. Er zijn themagroepen aan de slag met verschillende onderwerpen in het kader van onderwijs- en organisatieontwikkeling. Deze thema's zijn uit het team naar voren gekomen als prioriteiten voor de komende tijd. De groepen zijn zelf verantwoordelijk voor het proces. De schoolleiding ondersteunt, treedt op als sparringpartner en geeft kaders aan, maar de medewerkers zijn zelf aan zet.



Kansengelijkheid

(T)huiswerkvrije HBM

De HBM is een mavo waarbij het maken van huiswerk niet meer nodig is. Dit komt omdat al het schoolgerelateerde werk op school gedaan wordt. Er wordt gewerkt met flexuren die leerlingen in kunnen zetten om het 'huiswerk' te maken dat ze normaal thuis zouden doen. Tijdens deze uren kan worden gekozen voor een stilte-uur, een werkuur of een begeleidingsuur voor een bepaald vak.



