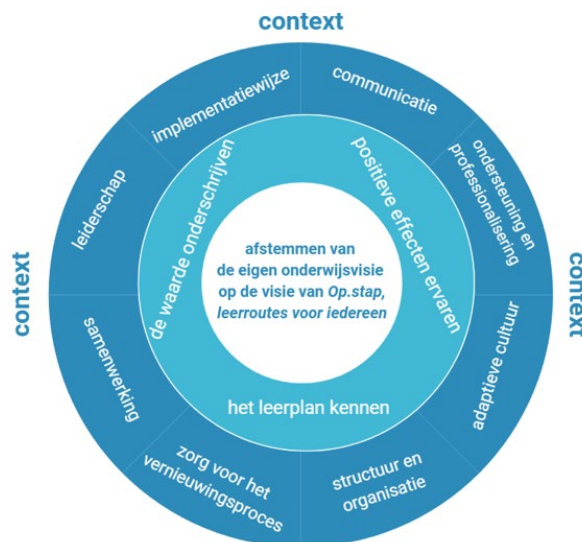


## Implementatietool: op stap naar een zelfgemaakt actieplan vanuit troeven en groeikansen



### 1 Doelstelling

De leerplangebruikers kunnen zelf een actieplan voor de implementatie van *Op.stap, leerroutes voor iedereen* opstellen vanuit de beïnvloedende factoren bij een implementatieproces.

### 2 Doelgroep

Leerplangebruikers van *Op.stap, leerroutes voor iedereen*.

Het (kern)team.

### 3 Benodigheden

- De actiekaartenset rond de beïnvloedende factoren (in bijlage)
- 2 stukken isomo (A3 of beter A2)
- Afbeeldingen van de implementatieschijf: versie 'troeven' en versie 'groeikansen' (in bijlage af te drukken op A3 of beter A2)
- Duimspijkers
- Visietekst 'bouwstenen voor de implementatie van het leerplan *Op.Stap, leerroutes voor iedereen*' (zie <https://pro.katholiekonderwijs.vlaanderen/leerplan-basisonderwijs> onder de implementatie-tegel)
- Sjabloon voor actieplan (zie <https://pro.katholiekonderwijs.vlaanderen/leerplan-basisonderwijs> onder de implementatie-tegel voor een Word of Excel-versie)

## 4 Beschrijving

Voorafgaand aan deze activiteit heeft het schoolteam kennis gemaakt met de dertien factoren die de implementatie van *Op.stap, leerroutes voor iedereen* kunnen beïnvloeden (zie visietekst 'bouwstenen voor de implementatie van het leerplan *Op.Stap, leerroutes voor iedereen*'). De hier beschreven activiteit gebeurt tijdens een personeelsvergadering of op een pedagogische studiedag. Het is een methodiek om met elkaar in dialoog te gaan rond de implementatie van *Op.stap, leerroutes voor iedereen*' en vormt voor het kernteam/de directeur het vertrekpunt om een actieplan op te maken. Bij grote teams kan de methodiek in meerdere groepen uitgevoerd worden en worden de resultaten uit de verschillende groepen nadien bijeengebracht. De begeleider van de activiteit is bij voorkeur iemand van het kernteam.

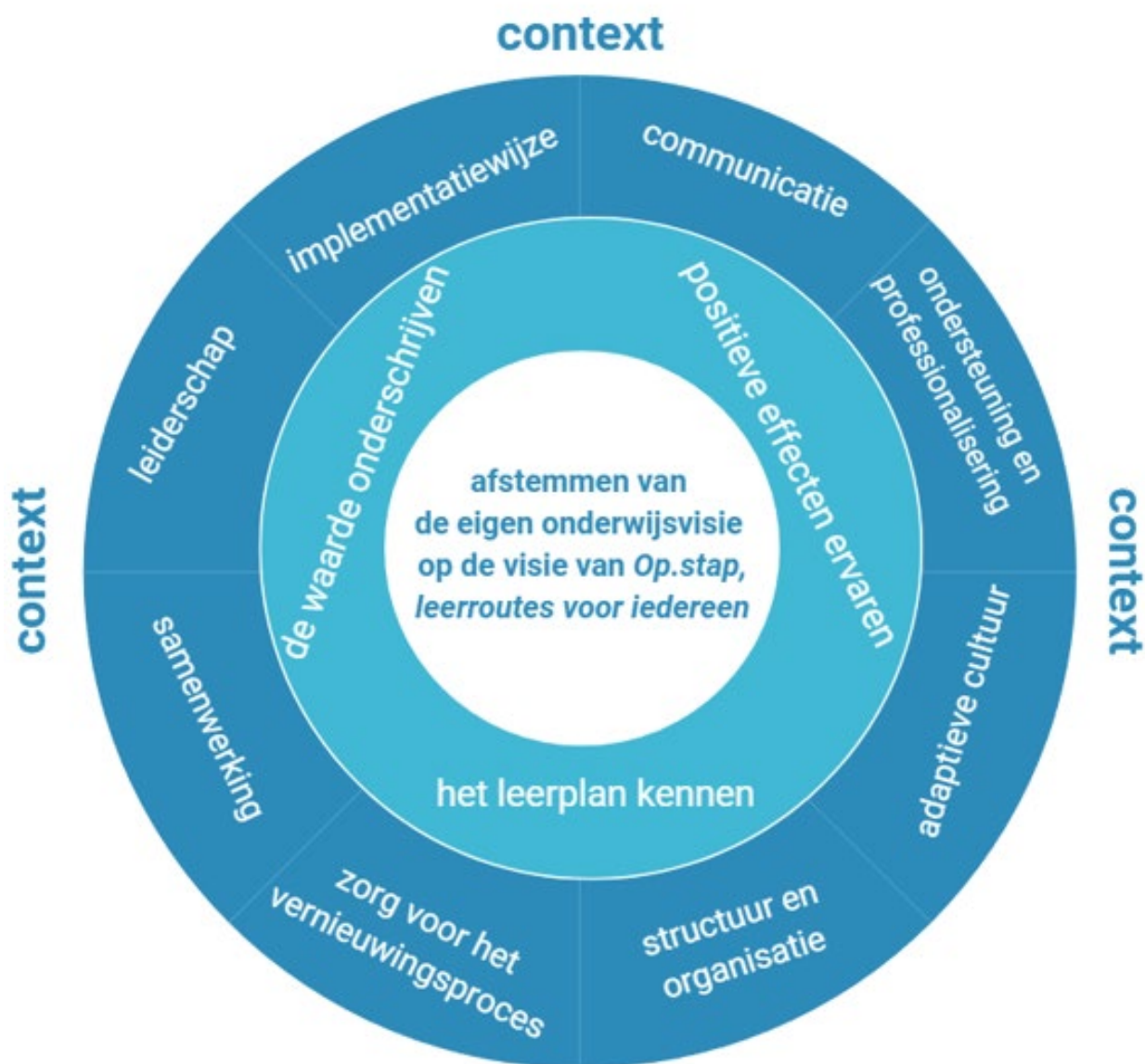
Verloop methodiek:

- Verdeel de actiekaarten.
- Ieder teamlid bekijkt zijn/haar actiekaarten. In functie van de schooleigen implementatie van *Op.stap, leerroutes voor iedereen* associeert het teamlid de actiekaart met een troef of een groeikans van de school. Elk teamlid maakt zo een stapeltje met troeven en een stapeltje met groeikansen.
- Wanneer iedereen klaar is, schuiven de teamleden eerst de troefkaarten naar het midden van de tafel. Beurtelings verwoorden de teamleden de troeven voor elkaar. Andere teamleden stellen vragen en verwoorden hun standpunten. Herkennen zij dit wel/niet als troef?
- In overleg worden uit de kaarten in het midden de voornaamste troeven van de school geselecteerd en met duimspijkers op de meest passende plaats op de troeven-implementatieschijf bevestigd.
- Vervolgens schuiven de teamleden de groeikansen naar het midden van de tafel. Om beurten verwoorden de teamleden de groeikansen van de school. Andere teamleden stellen vragen en verwoorden hun standpunten. Herkennen zij dit wel/niet als troef?
- In overleg worden uit de kaarten in het midden de meest relevant groeikansen van de school geselecteerd en met duimspijkers op de meest passende plaats op de groeikansen-implementatieschijf bevestigd.

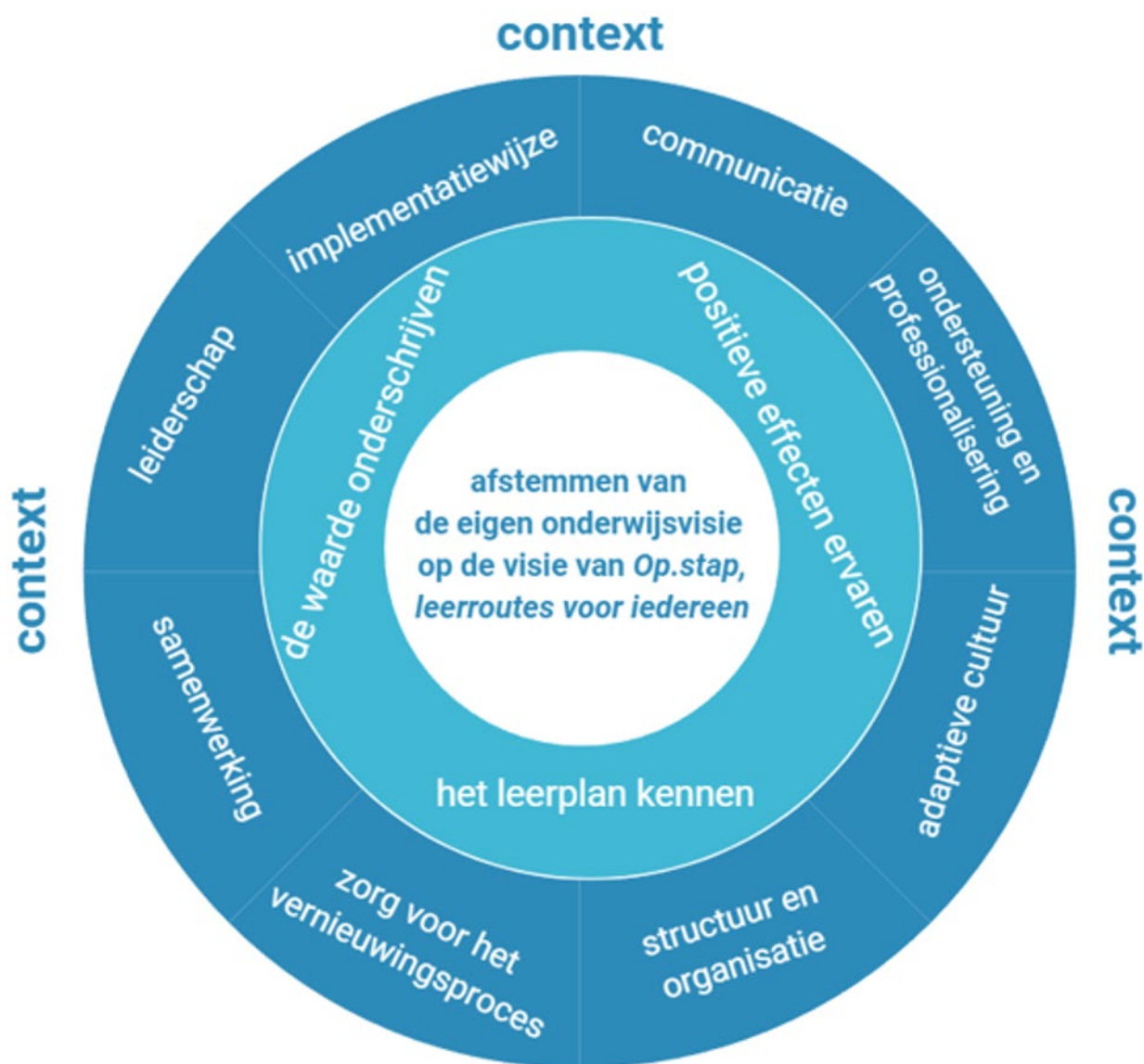
Indien van toepassing worden na het beëindigen van de activiteit de troeven en groeikansen uit verschillende groepjes samengebracht op één implementatieschijf met troeven en één implementatieschijf met groeikansen. Het kernteam/de directeur verwoordt voor het volledige team de troeven en groeikansen van de school en duidt het verder verloop binnen het kernteam om tot een actieplan te komen.

Op een volgend moment bepaalt het kernteam vanuit de troeven en groeikansen gedetailleerde acties die uitgezet worden in de tijd conform de fasen van een implementatieproces. Het geheel aan acties wordt in het sjabloon voor actieplan vastgelegd of in een zelf vormgegeven actieplan. Nog ontbrekende doch essentiële acties worden tenslotte aan de desbetreffende fasen toegevoegd. Het voorstel van actieplan wordt op een volgende personeelsvergadering aan het volledige team voorgelegd ter bespreking en indien nodig op basis van de feedback bijgesteld.

Hint: op de actiekaartjes staan nummers die verwijzen naar de daarmee verband houdende beïnvloedende factor(en). Op die manier kan indien nodig meer duiding, achtergrond en inspiratie in functie van het opmaken van actieplan gevonden worden.



# TROEVEN



# GROEIKANSEN

Bijlage 3: actiekaartenset

<p>de persoonlijke onderwijsvisie delen</p> <p>1</p>	<p>de visie en het concept van het leerplan kennen en illustreren met concrete voorbeelden</p> <p>1</p>	<p>beschikken over een gedeelde onderwijsvisie vanuit leerwinst voor leerlingen</p> <p>1</p>
<p>de terminologie van het leerplan kennen</p> <p>2</p>	<p>de structuur van het leerplan en de routedoelensets binnen de disciplines kennen en gebruiken</p> <p>2</p>	<p>de principes van effectieve didactiek kennen en toepassen</p> <p>2</p>
<p>de bouwstenen van sterk klasmanagement kennen en toepassen</p> <p>2</p>	<p>de digitale leerplantool(s) kennen en hanteren</p> <p>2</p>	
<p>het leerplan duiden als antwoord op verwachtingen van de samenleving</p> <p>3</p>	<p>het leerplan duiden als antwoord op gebruikersnoden</p> <p>3</p>	<p>het leerplan duiden als een leerplan voor iedereen</p> <p>3</p>
<p>het leerproces vormgeven vanuit de expertise van de leraar en conform de visie en het concept van het leerplan</p> <p>4</p>	<p>de ondersteunende materialen bij het leerplan doelgericht en functioneel hanteren</p> <p>4</p>	<p>experimenteer- en oefenruimte rond het leerplangebruik in de klaspraktijk aanwenden</p> <p>4, 7</p>
<p>hospiteren bij collega's</p> <p>4</p>		

de schooleigen implementatie van het leerplan gefaseerd doorlopen 5	rekening houden met voor de school relevante beïnvloedende implementatiefactoren 5	implementatie-acties voor alle betrokken actoren voorzien 5
het implementatieproces laten begeleiden door (interne/externe) experts 5, 7	een gefaseerd actieplan voor de schooleigen implementatie over meerdere jaren hanteren 5,10	
een schooleigen communicatieplan hanteren 6	communicatiestructuren en -platformen gebruiken 6	effectief communiceren 6
anticiperen en reageren op weerstand 6		
een intakegesprek met de verbindingspersoon/PB over ondersteuning en professionalisering 7	een schooleigen professionaliseringsplan hanteren 7	participeren aan het vormingsaanbod over het leerplan en de implementatie ervan 7
inspelen op de ondersteuningsnoden van de teamleden 7	gebruiksvriendelijke en effectieve -materialen en implementatieinstrumenten inzetten 7	werken met en participeren aan leergroepen (PLG) 7,11

<p>nieuwe en reeds verworven relevante inzichten en kaders hanteren</p> <p>8</p>	<p>de eigen praktijk rond het leerplangebbruik en de implementatie ervan in vragen stellen</p> <p>8, 10</p>	<p>uitdagingen aanwenden als leerkanalen</p> <p>8</p>
<p>evenwicht tussen zelfsturing en aansturing realiseren</p> <p>8</p>		
<p>de aanwending van het lestijdenpakket afstemmen op de visie en het concept van het leerplan</p> <p>9</p>	<p>de groeperingsvormen afstemmen op de visie en het concept van het leerplan</p> <p>9</p>	<p>co-teaching en teamteaching afstemmen op de visie en het concept van het leerplan</p> <p>9</p>
<p>overlegstructuren en -platformen functioneel inzetten</p> <p>9, 11</p>		
<p>de PDCA-cyclus doorlopen doorheen het implementatieproces</p> <p>10</p>	<p>participeren aan intervisiemomenten over het leerplangebbruik en de implementatie ervan</p> <p>7, 10</p>	<p>het implementatieproces niet versnellen</p> <p>10</p>
<p>geleverde inspanningen (h)erkennen</p> <p>10</p>	<p>werken met data</p> <p>10</p>	

<p><b>co-creatie als samenwerkingsvorm hanteren</b></p> <p>11</p>	<p><b>de complementariteit in het team aanwenden</b></p> <p>11</p>	<p><b>de essentiële teamrollen in het team opnemen</b></p> <p>11</p>
<p><b>bouwen aan relaties en een schoolcultuur op basis van vertrouwen</b></p> <p>11</p>		
<p><b>gedeelde verantwoordelijkheid opnemen in het team via participierend leiderschap</b></p> <p>12</p>	<p><b>zich empathisch opstellen ten aanzien van collega's</b></p> <p>12</p>	<p><b>betrokkenheid van het schoolbestuur realiseren</b></p> <p>12</p>
<p><b>onderwijskundige leiderschapspraktijken inbouwen in het implementatieproces</b></p> <p>12</p>	<p><b>een kernteam oprichten</b></p> <p>12</p>	
<p><b>raakvlakken tussen onderwijsvernieuwingen als hefboom aanwenden</b></p> <p>13</p>	<p><b>het implementatieproces enten op interne en externe contextfactoren</b></p> <p>13</p>	<p><b>voldoende financiële en organisatorische middelen voorzien</b></p> <p>13</p>

**Bronnen actiekaartenset:**

- Zill? Ziezo!
- Visie en concept *Op.stap, leerroutes voor iedereen*
- Curriculum implementatie
- Quicksan implementatie
- Leadership for learning: leiderschap opnemen op het leerplan te implementeren (10 tips)