



## PRAKTIJKVOORBEELD

### “Rust, ordelijkheid en duidelijkheid”

#### 1 Onze school

Onze basisschool, gelegen in een **sociale woonwijk** aan de rand van Hasselt, telt ongeveer 590 leerlingen. Onze school wordt niet aanzien als een concentratieschool, maar het percentage van kinderen met een andere thuistaal of cultuur ligt bij ons wel hoger dan bij andere Hasseltse scholen. Anderstalige nieuwkomers en leerlingen uit het internaat, verbonden aan onze school, vragen specifieke aandacht. Dit alles maakt dat we bekend staan als een heel zorgzame school.

Ons lerarenteam bestaat uit een mix van alle leeftijden. De oudere leraren zijn de trekkers op het vlak van zorg en kansen. Door de verjonging van ons team merken we wel een verschil in visie.

Ons schoolbestuur zorgde ervoor dat onze school drie instellingsnummers heeft. Hierdoor hebben we het voordeel dat er twee directeurs zijn aangesteld. Wij werken met **talentgericht leiderschap**. Iedere directeur, of schoolleider zoals wij het noemen, werkt volgens zijn talenten. Een duidelijke taakverdeling en samenwerking tussen de schoolleiders werpt zijn vruchten af.

#### 2 Aan de slag

##### 2.1 Start vanuit zorgcontinuüm

Na de invoering van het zorgcontinuüm stelden we per graad een zorgcoördinator aan. Een ‘ankerteam’ moest het zorgbeleid in goede banen leiden. Van de zorgcoördinatoren verwachtten we dat ze op drie niveaus **ondersteuning** bieden: **school-, leraar- en leerlingenniveau**. Na een jaar bleek uit de evaluatie dat de leraren onvoldoende continuïteit in zorg ervaarden door deze werking. Onze leraren vroegen naar co- en team-teaching. Vanuit deze vaststellingen beslisten we ons organigram om te gooien en niet meer te werken volgens een piramidefiguur, maar de zorgcoördinatoren meer in te zetten als aanvulling van het lerarenteam.

##### 2.2 BLION-leraren

De naam ‘zorgcoördinator’ vervingen we door BLION-leraar. **BLION** staat voor **Blinkend Ondersteunen, Ontdekken en Ontwikkelen**. Ondersteunen en ontwikkelen zowel op het niveau van de leraar als op het niveau van de leerling. Ontdekken betekent het zoeken naar mogelijkheden en antwoorden op zorgvragen. De coördinatie gebeurt nu door onze pedagogische schoolleider. Elke BLION-leraar heeft wekelijks twee kind-vrije uren voor zorgoverleg met leraren. Voor de zorgvragen in fase 0 en 1 beslissen leraar en BLION-leraar autonoom wat het beste is voor die leerling. Wanneer

*“De naam ‘zorgcoördinator’ vervangen we door BLION-leraar. BLION staat voor Blinkend Ondersteunen, Ontdekken en Ontwikkelen”*

brede basiszorg of verhoogde zorg voor een leerling niet meer volstaan, stellen we een ontwikkelingsvraag. Die leggen we voor aan de pedagogische schoolleider die beslist of dit besproken wordt met het CLB.

In onze GOK-werking doorlopen wij de **GOK-cirkel** waardoor we op verschillende tijdstippen evalueren en bijsturen. We kijken of de actie het gewenste resultaat bereikte en bespreken mogelijke aanpassingen. We zoeken met het team naar gedragen beslissingen.

Een aantal jaren geleden vroegen wij aan ouders en leraren waar ze nood aan hebben op school. Het antwoord luidde: **rust, ordelijkheid en duidelijkheid**. We legden hiervoor duidelijke afspraken vast voor de opdracht van de BLION-leraren in een interne nota en communiceerden die ook aan de ouders. Een belangrijke afspraak is het respecteren van de agenda van deze leraren. Ouders die een BLION-leraar willen spreken, maken een afspraak. Wanneer een ouder toch de leraar aanspreekt, verwijst hij hen door naar de schoolleider. Met deze afspraak houden we het begeleiden van de leerlingen in de focus.

### 2.3 Leidende principes

Sinds vorig schooljaar gingen we aan de slag met de leidende principes van [‘Leader in me’](#). We werken rond de **boom van de zeven gewoontes**. Die gewoontes vragen een heel specifieke taal, die wij ook hanteren in onze dagelijkse praktijk. Bijvoorbeeld: Voor een vergadering of les formuleren we doelen die we willen bereiken. Nadien evalueren we of we de doelen bereikten en waaraan vervolgens gewerkt wordt. Elke **dinsdagochtend** houden we een **briefing** waarbij we aan het team de aandachtspunten van die week toelichten. De taal en vaardigheden van de zeven gewoontes reiken we onze leerlingen aan door *modeling* of voorleven. Nieuwe leraren krijgen een dag opleiding waarin ze kennis maken met deze gewoontes. Jaarlijks evalueren we onze school aan de hand van het leader-in-me-principe. We schalen ons in op de zeven gewoontes op dezelfde manier als de inspectie doet voor de eindtermen.

*“De taal en vaardigheden van de zeven gewoontes reiken we onze leerlingen aan door modellering of voorleven”*

### 2.4 Gedeeld leiderschap

Interne documenten die wij ‘blinknota’s’ noemen bevatten verschillende afspraken. Per thema maakten we een kerngroep die verantwoordelijk is voor het opstellen van deze afspraken. De kerngroepen hebben ook beslissingsmandaat. Dit wil echter niet zeggen dat collega’s die niet in het kernteam zitten geen inspraak hebben. Op voorstelmomenten kan het hele team reageren of suggesties doen. Het feit dat de leraren hier samen aan werken, maakt dat ze zich erachter zetten en dit ook uitdragen. Ze zijn samen verantwoordelijk voor de blinknota’s. Wanneer er conflicten ontstaan tussen leraren, bemiddelt de schoolleider.

*“Het feit dat de leraren hier samen aan werken, maakt dat ze zich erachter zetten en dit ook uitdragen”*

Om de focus van onze school te bewaken en dit te verwezenlijken, stellen we een prioriteitentabel op. In deze tabel onderscheiden we drie fases: aanvangsfase, wervingsfase en evaluatiefase. In elke fase plaatsten we oorspronkelijk één prioriteit. Dit was echter te veel. Momenteel beperken het tot twee prioriteiten per schooljaar om degelijk werk te leveren.



### **3 Knelpunten onderweg**

We hebben het gevoel dat we steeds tijd te kort hebben om acties en doelen goed te kunnen evalueren. We zoeken ernaar om onze beschikbare tijd nog efficiënter te gebruiken.

Vanuit de maatschappij, die bepaalde verwachtingen oplegt, ervaren wij veel externe druk op onze werking. In hoeverre ga je hierin mee? Het is een hele uitdaging om onze werking bij te sturen waar mogelijk maar tegelijk onze focus goed te bewaken.

### **4 Hoe verder?**

Op dit moment herwerken we onze visie aan de hand van het leader-in-me-principe. We willen duidelijk formuleren waar we naartoe willen als school en waar we belang aan hechten.

We streven ernaar dat onze leerlingen leiderschap kunnen opnemen volgens de aangeleerde principes. Dit kunnen we pas na een aantal jaren evalueren omdat leerlingen hierin moeten groeien. We willen graag dat onze leerlingen competent hun leren en leven in eigen handen nemen. Dé uitdaging voor onze school voor de komende jaren!

