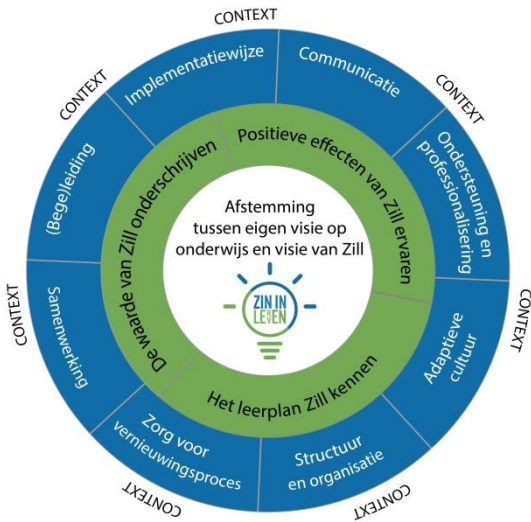


2. Een implementatieplan voor Zill



Zill? Ziezo!

Doelstelling activiteit:

Een implementatieplan voor Zill maken op basis van de beïnvloedende factoren uit Zill? Ziezo!

Doelgroep:

Schoolteam
Kernteam/directeur

Duur:

Spel: 1,5 u Implementatieplan: variabel

Benodigdheden:

- Kaartenset 'Zill? Ziezo!' per groep
- 2 stukken isomo met daarop in groot formaat de implementatieschijf 'Zill? Ziezo!' (versie 'troeven' en versie 'groeikansen')
- Duimspijkers
- Rapport Zill? Ziezo! (website Katholiek Onderwijs Vlaanderen)

Beschrijving:

Voorafgaand aan deze activiteit heeft het schoolteam kennis gemaakt met de dertien factoren die de implementatie van Zill beïnvloeden (zie tool 1 'Dertien factoren beïnvloeden de implementatie van Zill!').

Dit spel wordt gespeeld op een personeelsvergadering. Het is een methodiek om met elkaar in dialoog te gaan rond de implementatie van Zill en is de aanzet om een implementatieplan op te maken. Bij grote teams kan het spel in meerdere groepen worden gespeeld. De spelleider is bij voorkeur iemand van het kernteam.

Spelverloop:

- Verdeel de kaarten.
- Iedere speler bekijkt zijn/haar kaarten. Hij/zij tracht bij elk begrip een associatie te maken met een troef of een groeikans van de school in functie van de implementatie van Zill. Ieder teamlid kiest drie kaarten die hij/zij het best kan gebruiken om troeven van de school te verwoorden i.f.v. de implementatie van Zill. Hij/zij legt deze kaarten links voor zich.
- Daarna kiest hij/zij uit de kaarten drie begrippen om drie groeikansen van de school i.f.v. de implementatie van Zill te verwoorden. Hij/zij legt deze kaarten rechts voor zich.
- Wanneer iedereen klaar is, schuiven de teamleden hun troefkaarten naar het midden van de tafel. Beurteelingsverwoorden de spelers hun geselecteerde troeven voor elkaar. Andere teamleden stellen vragen en verwoorden hun standpunten. Herkennen zij dit? Zijn er troeven die ze zelf hebben gekozen die hierbij aansluiten?
- In overleg worden uit de kaarten in het midden de belangrijkste troeven van de school geselecteerd (maximum 10) en met duimspijkers op de beste plaats op de implementatieschijf 'Zill? Ziezo!' bevestigd (versie 'troeven').

- Vervolgens schuiven de teamleden hun groeikansen naar het midden van de tafel. Om beurten verwoorden de spelers hun geselecteerde groeikansen van de school. Andere teamleden stellen vragen en verwoorden hun standpunten. Herkennen zij dit? Zijn er groeikansen die ze zelf gekozen hebben die hierbij aansluiten?
- In overleg worden uit de kaarten in het midden de belangrijkste groeikansen (max. 10) van de school geselecteerd en met duimspijkers op de beste plaats op de implementatieschijf 'Zill? Ziezo!' bevestigd (versie 'groeikansen').

Na het beëindigen van het spel worden de troeven en groeikansen van de verschillende groepjes samengebracht op één implementatieschijf met troeven en één implementatieschijf met groeikansen.

De leden van het kernteam Zill/de directeur selecteren/selecteert na de personeelsvergadering per beïnvloedende factor de relevantste troeven en groeikansen voor de school. In functie daarvan worden SMARTI-doelen* geformuleerd, daarmee overeenkomstige acties bepaald, een tijdspad en taakverdeling vastgelegd. Er kunnen ook bijkomende initiatieven bepaald worden met betrekking tot beïnvloedende factoren die niet aan bod kwamen in het spel maar toch noodzakelijk zijn voor de implementatie van Zill. Alles wordt in een voorstel van implementatieplan opgenomen. Het implementatieplan wordt gestructureerd naar de beïnvloedende factoren.

Op de begrippenkaartjes uit het spel staat bij elk begrip een nummer dat verwijst naar de daarmee verband houdende beïnvloedende factor in het rapport Zill? Ziezo! (Deel 2). Op die manier kan indien nodig meer duiding, achtergrond en inspiratie in functie van het opmaken van een implementatieplan gevonden worden.

Het voorstel van implementatieplan wordt op een volgende personeelsvergadering voorgelegd ter bespreking en indien nodig op basis van de feedback bijgestuurd.

**Doelstellingen worden vaak te vaag en vrijblijvend geformuleerd als wensen, intenties, of goede voornemens. Om succesvol te implementeren moet je zoveel mogelijk SMARTI-doelen stellen. SMARTI is een acroniem voor 'Specifiek', 'Meetbaar', 'Acceptabel', 'Realistisch', 'Tijdsgebonden' en 'Inspirerend'.*

Een SMARTI-doel geeft duidelijk aan wat je wilt bereiken en stuurt het gedrag van jou en je team. Het geeft je geen garantie dat je je doel daadwerkelijk bereikt, maar je hebt wel invloed op de stappen en acties die naar het uiteindelijke doel leiden. Een SMARTI-doel zorgt voor een focus, waardoor iedereen gericht aan de slag kan. Door je doelstellingen te toetsen aan deze kenmerken kan je nagaan in hoeverre de doelstellingen reeds SMARTI zijn of geherformuleerd moeten worden.

Subjectieve onderwijstheorieën afstemmen 1	Schoolvisie op goed onderwijs 1	Eigenaarschap 1	Ontwikkelingsgericht onderwijs 1
Krachtlijnen Zill 1	Terminologie Zill 2	Ordeningskader Zill 2	Focussen en onderwijsarrangementen 2
Digitale tools Zill 2	21^{ste} eeuwse competenties 3	Leerplandiscours 3	Leerplan = werkinstrument 3

<p>Zill ervaren in de praktijk 4</p>	<p>Verbondenheid tussen scholen en met pedagogisch begeleiders 4</p>	<p>Gefaseerd verloop implementatie 5</p>	<p>Implementatietraject met begeleiding van volledig schoolteam 5</p>
<p>Implementatietraject met begeleiding van een kern-team 5</p>	<p>Implementatietraject met begeleiding van een lerend netwerk/ scholengemeenschap 5</p>	<p>Gangmaker 5</p>	<p>Zelfstandig implementatietraject met een minimum aan begeleiding 5</p>
<p>Implementeren van visie naar praktijk 5</p>	<p>Implementeren van praktijk naar visie 5</p>	<p>Implementeren: Visie én praktijk 5</p>	<p>Implementatieplan maken en hanteren 5, 10</p>

<p>Lerend netwerk 5, 11</p>	<p>Communicatiestructuren voor interne en externe communicatie 6</p>	<p>Communicatieplatforms voor interne en externe communicatie 6</p>	<p>Effectief communiceren 6</p>
<p>Anticiperen en reageren op weerstand 6</p>	<p>Intakegesprek met pedagogisch begeleider 7</p>	<p>Vorming en uitwisseling tijdens het implementatieproces 7</p>	<p>Experimenteerruimte 7, 12</p>
<p>Rekening houden met on- dersteuningsnoden team 7</p>	<p>Nieuwe en reeds verworven inzichten en (theoretische) kaders hanteren 8</p>	<p>De eigen praktijk in vraag stellen 8</p>	<p>Fouten zien als leerkansen 8</p>



<p style="text-align: center;">Evenwicht tussen zelfsturing en aansturing 8</p>	<p style="text-align: center;">Schoolstructuur conform de input en context 9</p>	<p style="text-align: center;">Nieuwe manieren van lesgeven 9</p>	<p style="text-align: center;">Functionele overleg- en samenwerkingsstructuren 9, 11</p>
<p style="text-align: center;">Constructieve dialoog en samenwerking faciliteren 9</p>	<p style="text-align: center;">Doelstellingen op korte, middellange en lange termijn 10</p>	<p style="text-align: center;">Kwaliteitsontwikkeling 10</p>	<p style="text-align: center;">Voldoende tijd en rust 10, 12</p>
<p style="text-align: center;">Nazorg 10</p>	<p style="text-align: center;">Co-creatie 11</p>	<p style="text-align: center;">Complementariteit aanwenden 11</p>	<p style="text-align: center;">Klasoverschrijdende Zill- projecten 11</p>

<p>Hospiteren 11</p>	<p>Participatie en betrokkenheid in alle lagen (gedeeld leiderschap) 12</p>	<p>Empathie 12</p>	<p>Gemeenschappelijkheid van onderwijsvernieuwingen in kaart brengen 13</p>
<p>Rekening houden met input 13</p>	<p>Rekening houden met context 13</p>	<p><i>Maak eventueel bijkomende schooleigen kaarten aan</i></p>	

