Bijeenkomst 1

Even voorstellen

Thema:
Starten

Duur: 10 min

Benodigdheden:
Tijd/stopwatch

Uitleg:

Een stand up waarbij iedereen zich kort voorstelt, vertelt waarom hij hier zit, op welke school hij werkt en wat zijn rol daar is als introductie.

Houd het kort. Zorg voor een visuele stopwatch of een timekeeper.

Check in

Thema:
Starten

Duur: 5 min

Uitleg:

Je legt uit dat de cursist veranderervaringen vast gaat leggen. Hiervoor maakt de cursist eerst een nulmeting.

De cursuist vult aan het begin van elke bijeenkomst een spiegel in. Dit kan getekend of geschreven worden.

Aan het eind van de periode ziet de cursist als het goed is een verandering.

Check in

Thema:
Starten

Duur: 5 min

Uitleg:

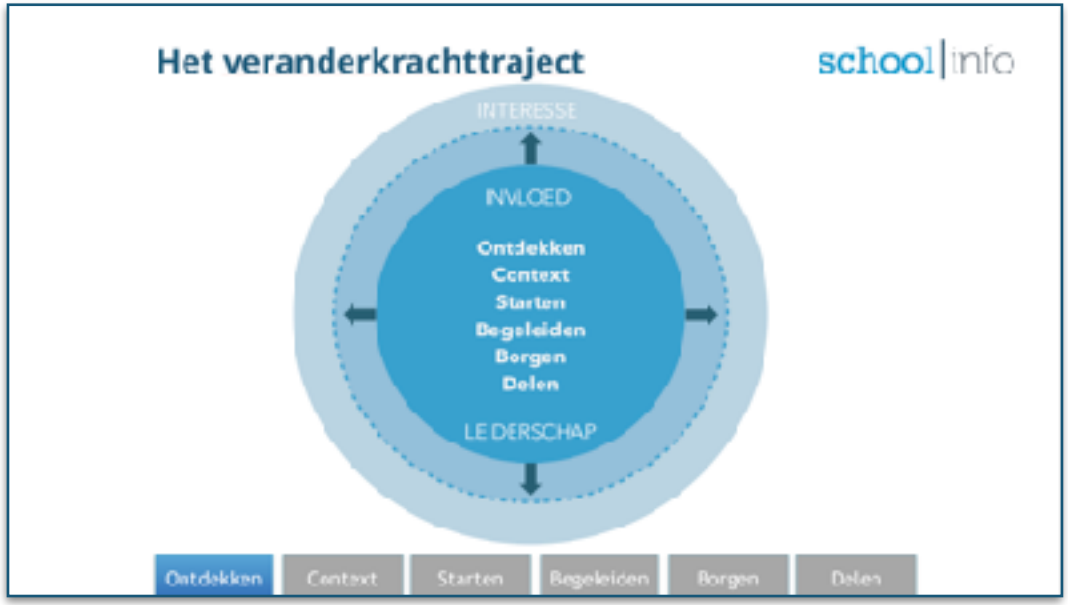
De deelnemers gaan gedurende het traject materiaal verzamelen dat de verandering in de School en zichzelf weergeeft. Maak expliciet duidelijk dat ze materialen verzamelen zoals beschreven in de deelnemersmap.

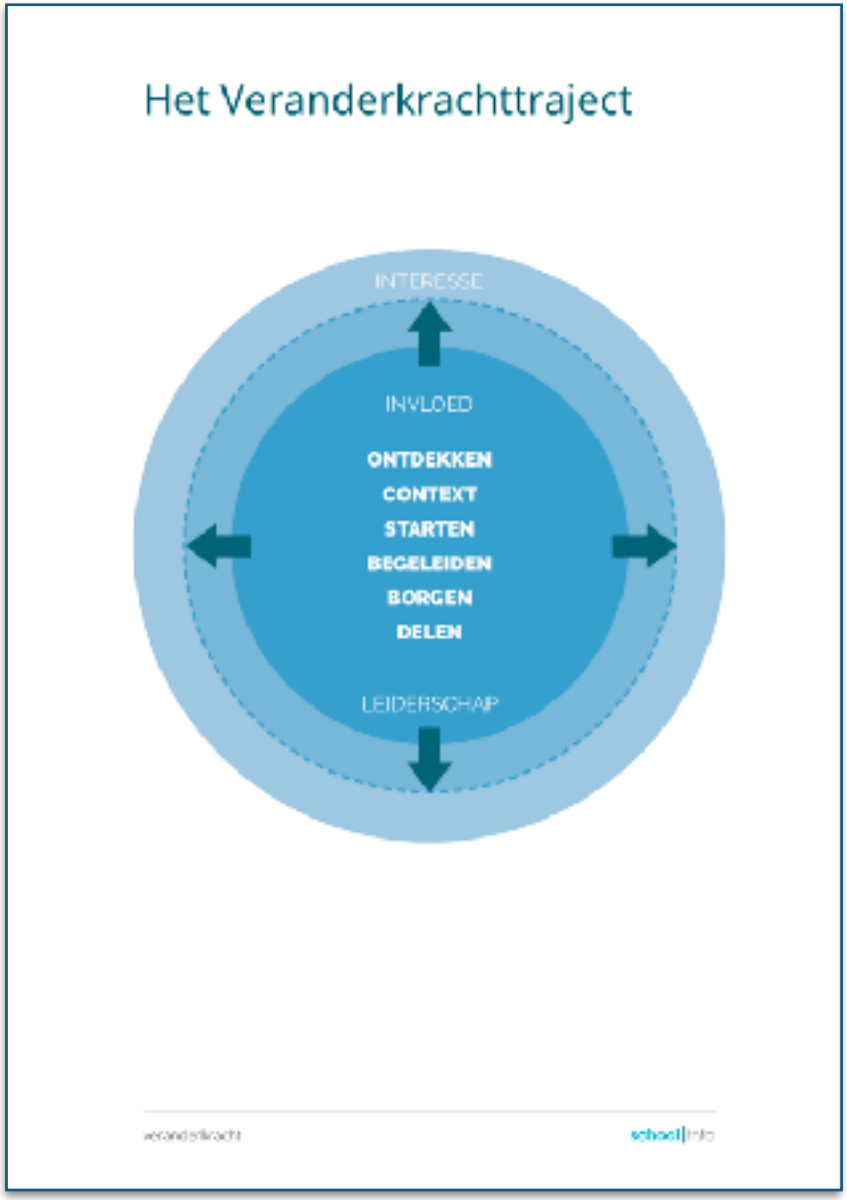
Dit doen we zodat cursisten het veranderproces zichtbaar maken, kleine successen vieren en ze gefocust blijven tussen de bijeenkomsten door.

Uitleg veranderkrachttraject

Thema:
Starten

Duur: 3 min





Uitleg:
Deze afbeelding is een korte samenvatting van veranderkracht. Door het proces in te gaan neemt je circle of influence toe. De pijlen geven de groei aan door bewust aan de slag te gaan. Interesse wordt invloed.
Verwijs naar de tabbladen in de deelnemersmap en geef aan dat we per bijeenkomst bepaalde thema's afgaan zodat de deelnemers begrijpen wat de structuur is.
Ontdekken: Hier gaan we op zoek en stellen we veel vragen over waarom en hoe we willen veranderen zodat we onze beweegredenen helder hebben.
Context: Hier krijgen we helder in welke context we willen veranderen en welk draagvlak er is in de school en welke doelen we stellen voor onszelf.
Starten: Hier geven we handvatten voor hoe te beginnen op een manier dat je zonder al te veel verrassingen komt te staan en de prioriteiten helder zijn.
Begeleiden: Hier kijken we naar welke tegenkrachten en veranderkrachten er spelen en hoe die het beste begeleidt kunnen worden.
Borgen: Bewustwording van de dingen die veranderd zijn en kijken we naar hoe de verandering verankerd kan worden in de school.
Delen: Welke ervaringen en tips kan je delen met de sector en aan welke eisen moet dat voldoen.

The Why theorie

Thema:
Starten

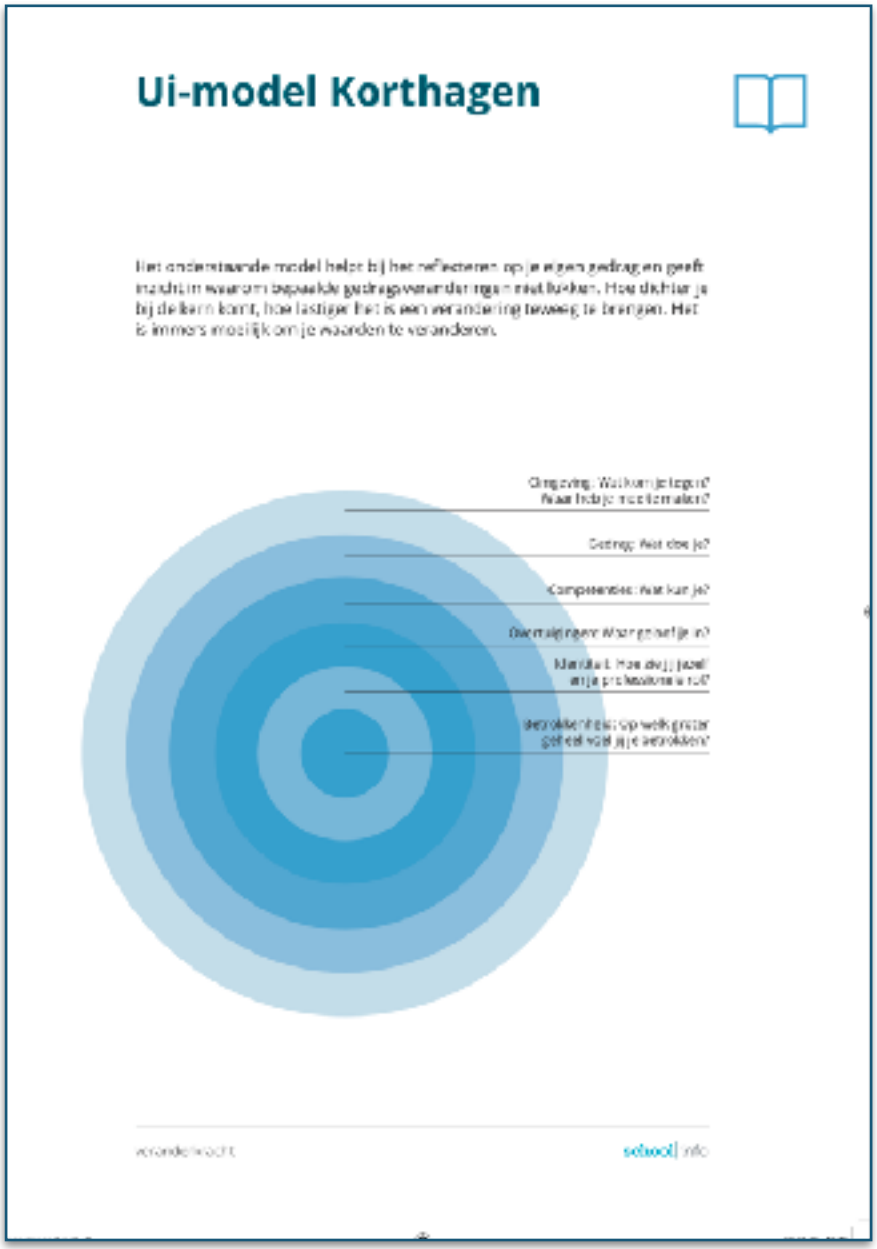
Duur: 10 min

Uitleg:

Ui model theorie
http://aantrekkelijkerscholen.nl/producten/item/download/92_6b9862ee458e35ef9c45e775b159d3dc

Leg uit waar het why/how/what model vandaan komt: Start with the why
Op deze pagina kun je uitleg vinden, maar ook filmpjes die je kunt laten zien.
Jouw why gaat over je grote drijfveren en op welke manier jij je betrokken voelt.
Alle kleine drijfveren zijn vaak verankerd in die alomvattende why.
Jouw why bepaalt vaak delen van jouw identiteit, je overtuigingen, waar je jezelf in schoolt, hoe je jezelf gevraagd en met wie je jezelf omringt. Zo ga je van je grote drijfveren naar kleine veranderingen.

Welk gedrag dekt het niet af?



Ui-model Korthagen

Het onderstaande model helpt bij het reflecteren op je eigen gedrag en geeft inzicht in waarom bepaalde gedragsveranderingen moeilijk lukken. Hoe dichtbij je bij de kern komt, hoe lastiger het is een verandering teweeg te brengen. Het is immers moeilijk om je waarden te veranderen.

Omgeving: Waarom je tegen? Naar hoe je reageert?

Gedrag: Wat doe je?

Competenties: Wat kan je?

Overtuigingen: Waarom wil je iets?

Identiteit: Hoe zie jij jezelf en je problemen in rol?

Betrokkenheid: Op welk grote geheel voel jij je betrokken?

veranderwacht

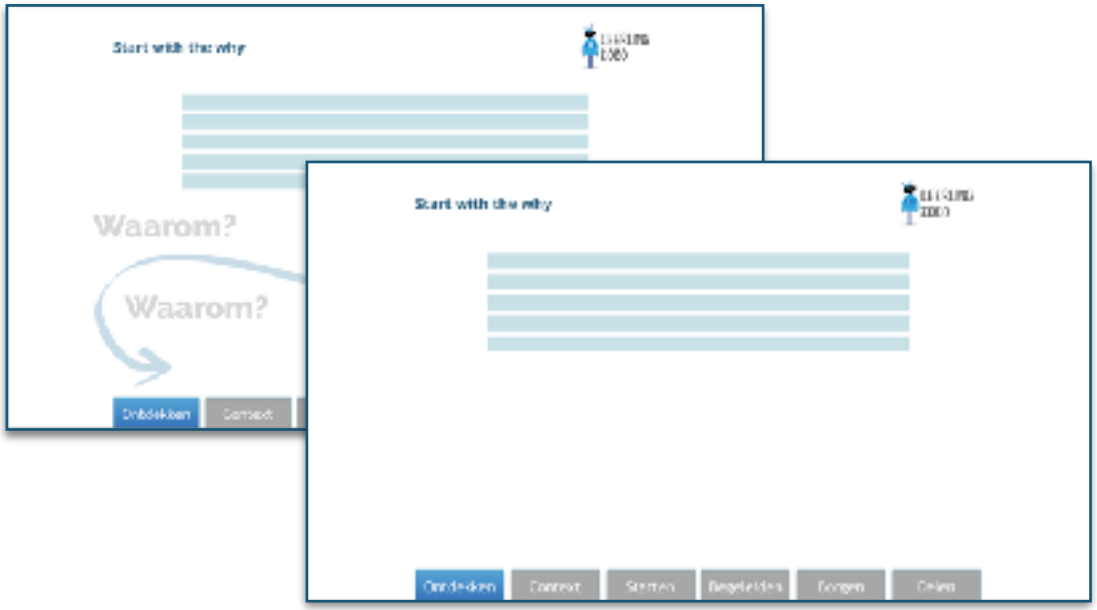
school|info

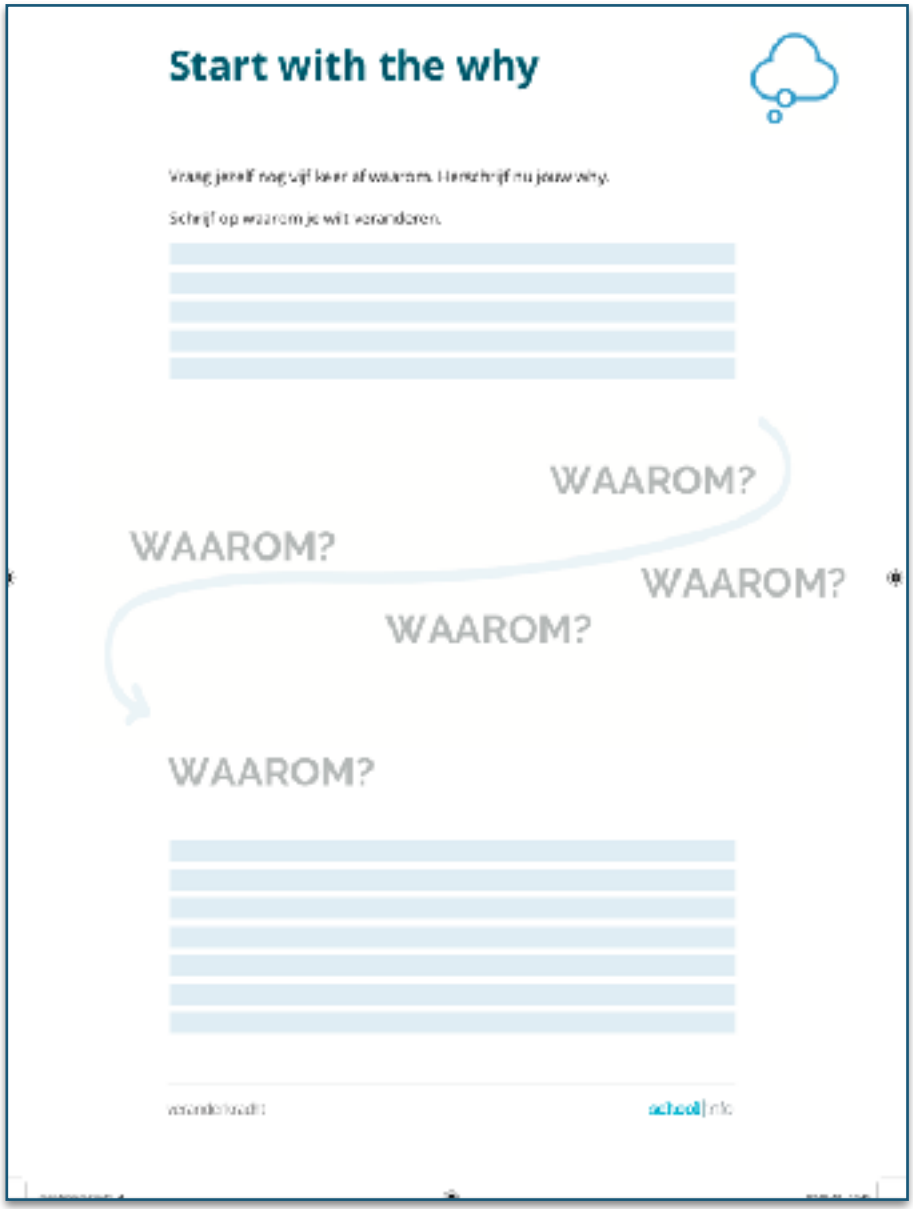
The why opdracht

Thema:
Starten

Duur: 15 min

Benodigdheden:
Post it's





Uitleg:

De cursist moet nu voor zichzelf zijn/haar 'why' opschrijven bovenaan de pagina. Waarom doen zij wat ze doen mbt hun rol op school.

Nadat ze het hebben opgeschreven, moeten ze hardop zeggen tegen een mede cursist. Op basis van gestelde vragen en hoe de why voelt als je hem hardop zegt scherp je je why weer aan. Dit doe je 5 keer in totaal. Herschrijf je why iedere keer op een andere post-it.
De uiteindelijke why schrijf je op onderaan de blz. op.

Het idee is dat de cursist dan echt tot de kern komt en de grondslag definieert op basis waarvan ze beslissingen nemen en gedrag kiezen.

Als ze zichzelf dit niet horen zeggen tegen collega's bij de koffieautomaat dan is de why niet authentiek genoeg.

Geef mee dat we deze oefening niet doen om hun visie te veranderen. We proberen het alleen helderder te krijgen en de juiste woorden te vinden. Een uur lang verhaal houden is zo veel makkelijker dan een verhaal in 20 woorden. Door tijdsdruk wordt je geforceerd keuzes te maken en snel tot de kern te komen.
Zorg voor deze opdracht dat je je eigen why ook kan delen of een goed voorbeeld hebt.

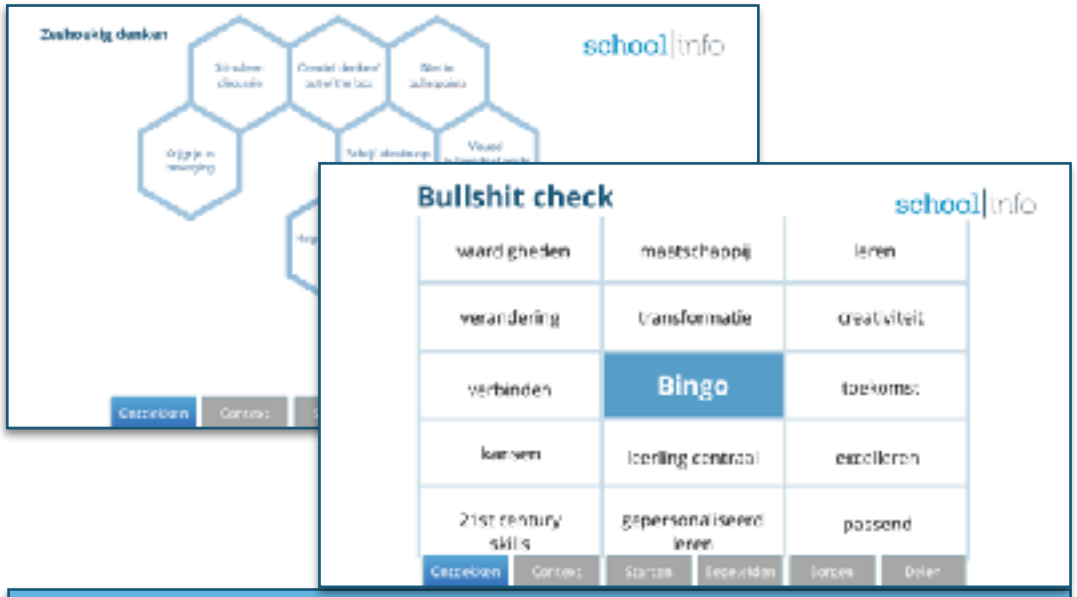
5 why's theorie van Toyota
https://www.mindtools.com/pages/article/newTMC_5W.htm

Zeshoekig denken en bullshit check

Thema: Context

Duur: 45 min

Benodigdheden: Hexagons



Uitleg:

Op de slide en in de map zien ze een uitleg van een hexagon mindamp en waarom het nuttig is.

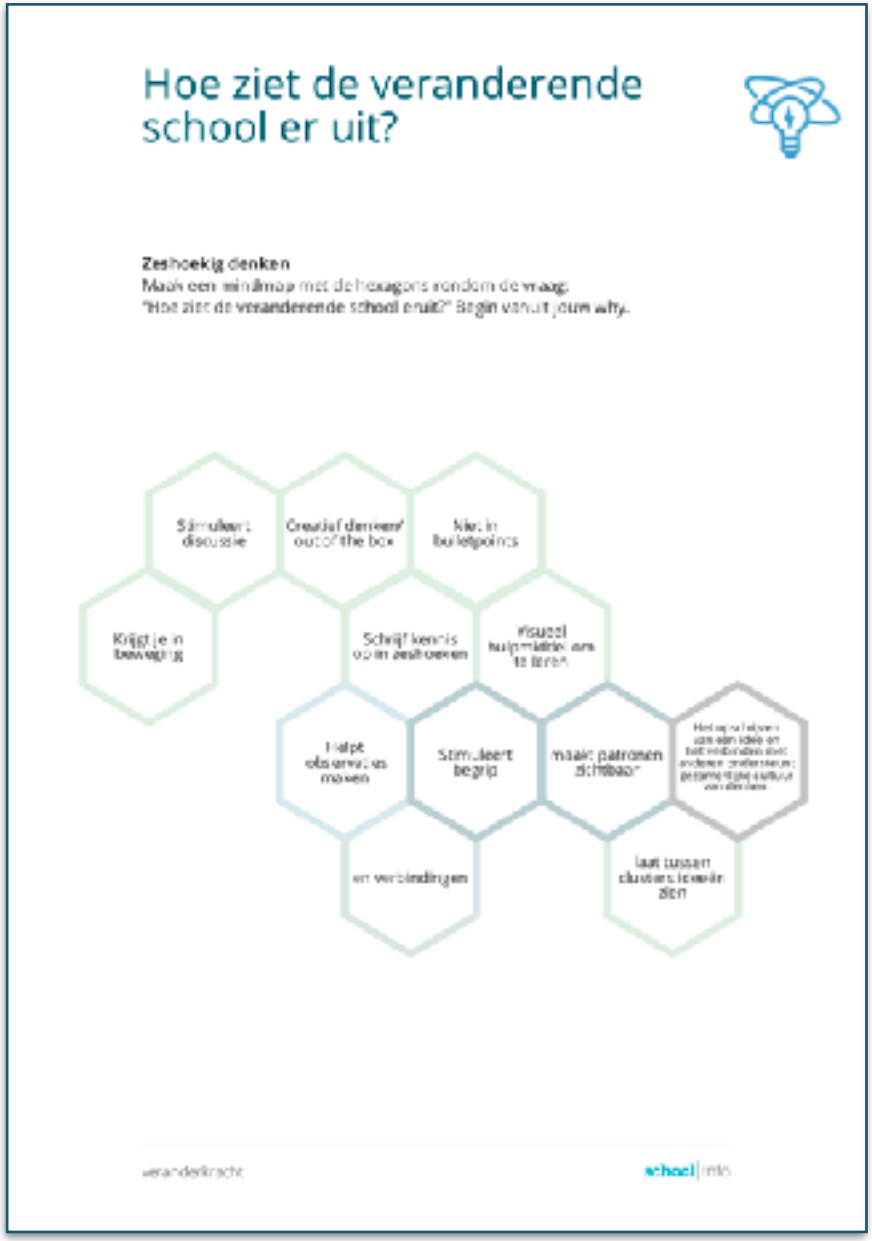
Het idee is dat ze brainstormen maar ipv een mindmap maken de zeshoeken neerleggen. Zo kunnen er steeds nieuwe verbanden worden gelegd omdat de zeshoeken opgepakt kunnen worden en aan andere vlakken gekoppeld kunnen worden.

Ze Beginnen met hun why op 1 zeshoek te schrijven en brainstormen daarna hoe de veranderde school eruit ziet. Zo gaan ze van de how naar de hoe en de wat.

Laat daarna de bullshit bingo slide zien. Laat cursisten kijken of ze deze termen op hexagons hebben geschreven, zo ja laat ze deze termen beter definiëren. Gepersonaliseerd leren betekend voor de ene school iets heels anders dan de andere bijvoorbeeld. Kennen ze ook nog andere bullshit bingo termen?

Laat de cursisten een foto maken van hun mindmap. Deze kan toegevoegd worden aan de collectie veranderervaringen.

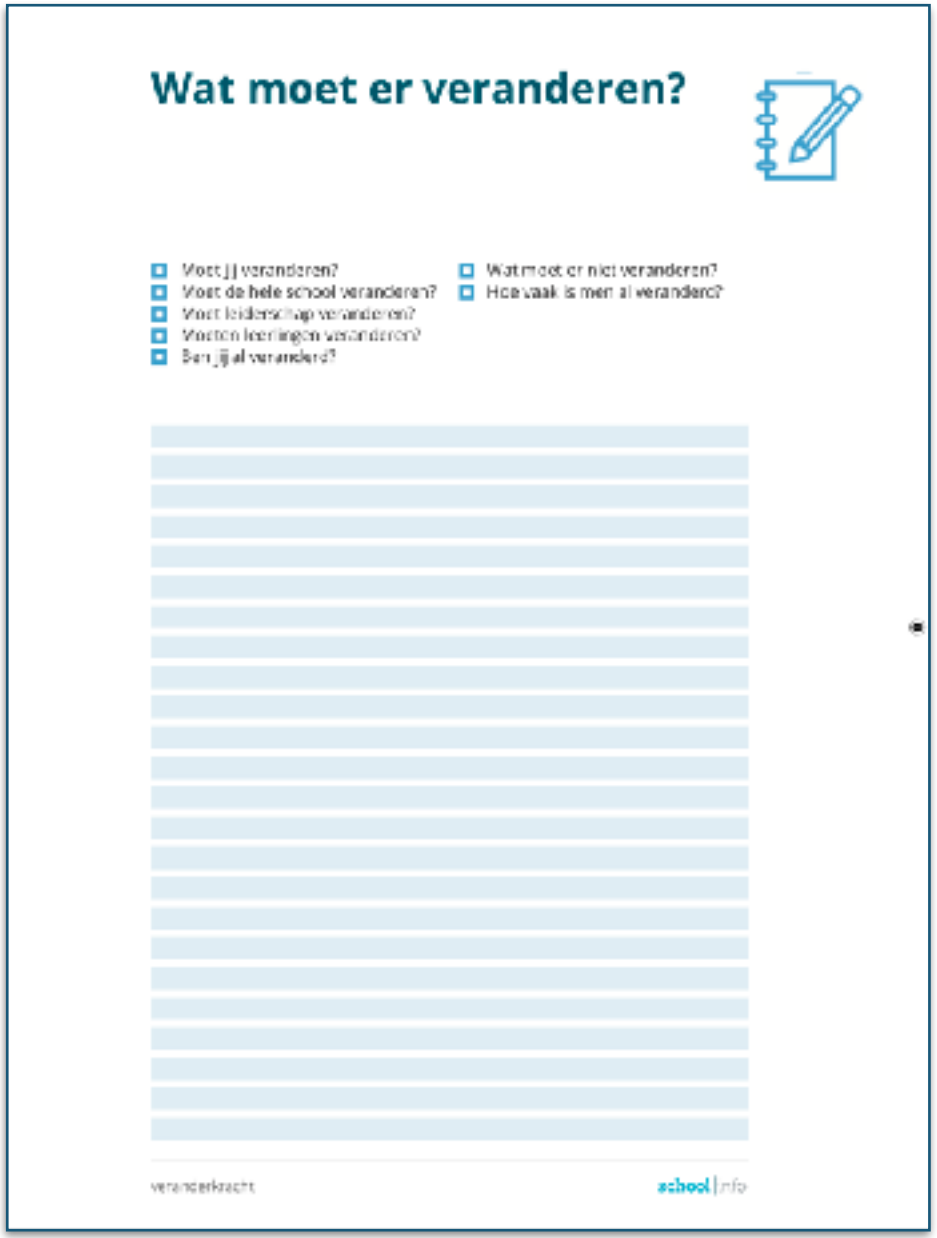
Verdieping voor snelle mensen: Kijk naar jouw school, en haal weg wat je nu nog niet in je school ziet. Hoe groot is de stapel. Is de verandering haalbaar?
Meer info over hexagonal thinking te vinden op deze link: https://notosh.com/lab/making-connections-with-hexagonal-thinking



Interview - wat moet er veranderen?

Thema:
Context

Duur: 2x 5 min



Uitleg:

De cursisten gaan nu hun mindmap aan elkaar laten zien en elkaar hierover interviewen. Ze gebruiken daarvoor de vragen in de deelnemersmap.

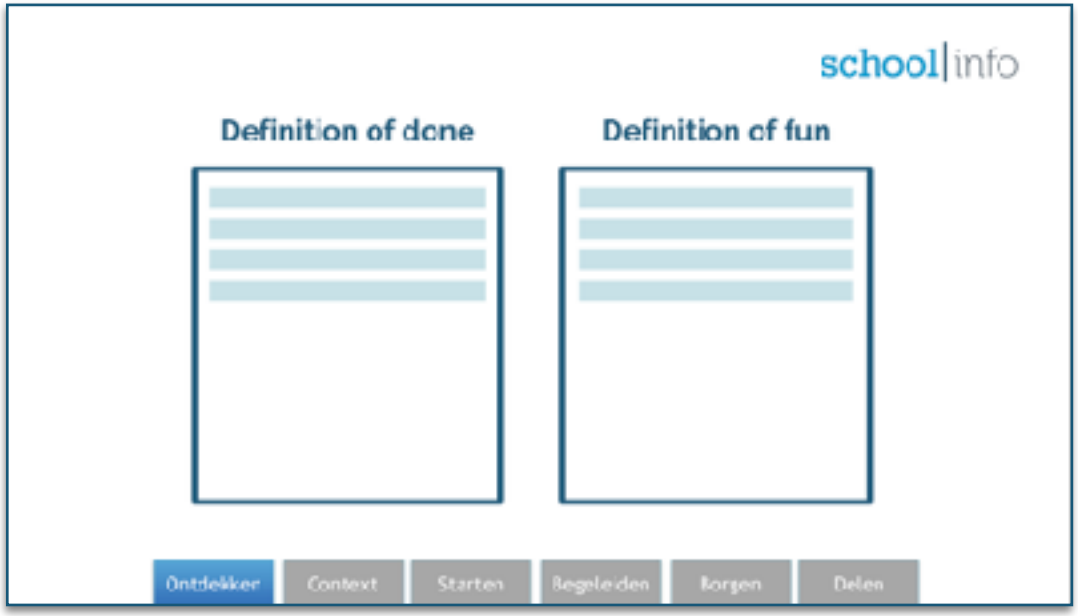
De interviewer schrijf de antwoorden van de geïnterviewde op in de deelnemersmap van de geinterviewde.
Dit helpt het helderder te maken voor de deelnemers wat er wel maar ook wat er niet veranderd moet worden en waar de mogelijke weerstand vandaan komt.

DOD DOF

Thema:
Context

Duur: 10 min

Benodigdheden:
Post it's en muur/flap



Uitleg:

Terugkijken op de eerste bijeenkomst.

DOD: wanneer is een opdracht of product af? De cursisten maken hierover gezamenlijke afspraken.

DoF: Hoe zorg je ervoor dat de samenwerking goed verloopt? Op welke manieren spreek je elkaar aan. Op welke manier blijven de cursisten in contact met elkaar?

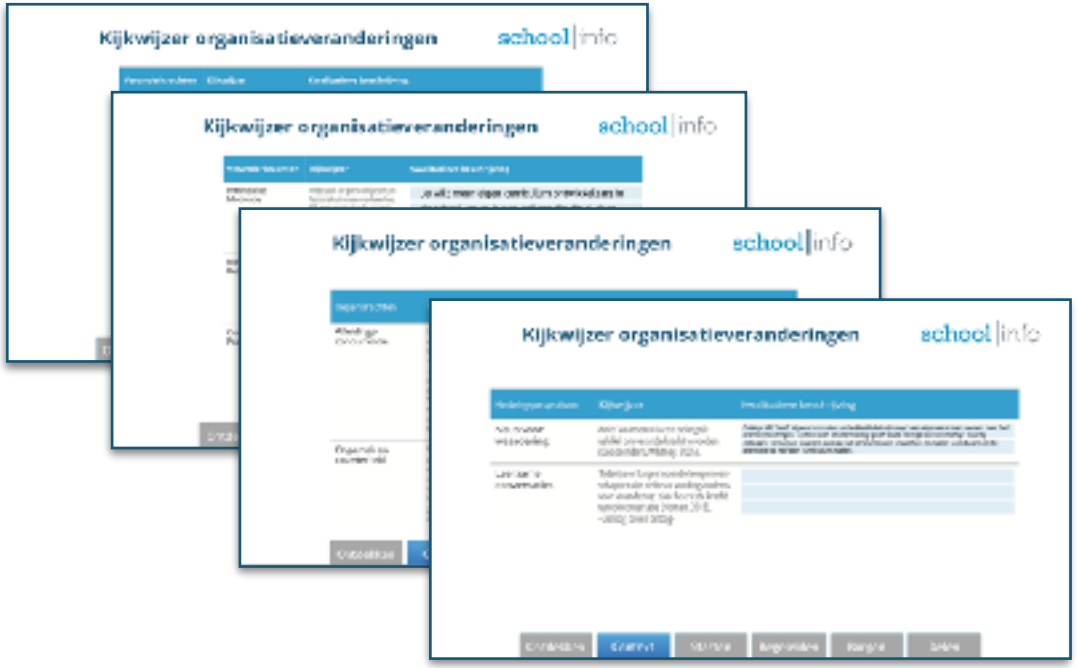
Stel hier een DOD en DOF voor op en laat de cursisten hier hun naam/handteking op zetten, zodat er een verbinding met deze afspraken.
Het doel van deze opdracht is bijdragen aan een fijne werksfeer binnen de groep en community building.

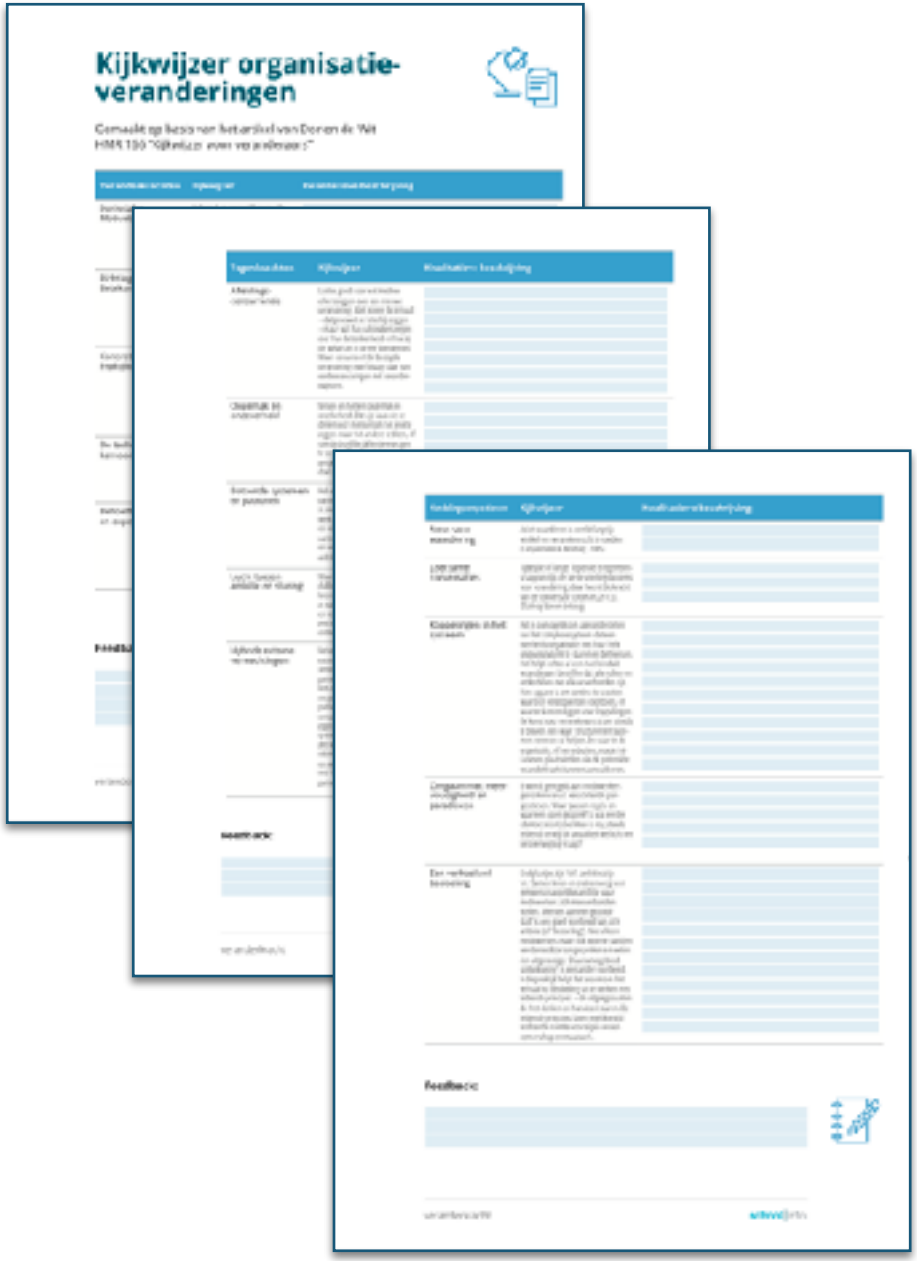
Bespreek de communicatiekanalen. -> WhatsApp groep e.d.

Kijkwijzer organisatieveranderingen

Thema:
Context

Duur: 5 min





Uitleg:
Lees de kijkwijzer goed door. Deze kijkwijzer wordt ook gebruikt tijdens de coachgesprekken. De cursist kan hem straks gebruiken tijdens het gesprek met de schoolleider. Er staan 3 voorbeelden van kwalitatieve beschrijvingen in de sllides.
Leg uit aan de cursisten:
Kies 3 subthema's hieruit en focus je daar op tussen bijeenkomst 1 en 2. Welke dingen zijn je hierin opgevallen? Heb je over een van deze subthema's een goed gesprek gehad met collega's? Heeft het je een andere inkijk gegeven op bepaalde situaties?
Dit is een **huiswerkoprdacht**. Aan het begin van de volgende bijeenkomst moeten zij hun bevindingen en ervaringen delen met de groep.

1 Veranderkrachten
Deze krachten werken met je mee wanneer je een verandering inzet. Door oog te hebben voor deze kracht en deze kracht bewust te benutten gaan de veranderingen makkelijker
Voorbeeld: **Intrinsieke motivatie** Hierbij gaat het om manieren van werken die al zijn zoals jij het na de verandering voor ogen hebt. Zoek iemand op waarvan je weet die dat ook met passie doet.

2 Tegenkrachten
Deze krachten zorgen voor vertraging van de verandering of het niet tot stand komen van de verandering
Voorbeeld: **Afleidingsconcurrentie** Een mens heeft een beperkte capaciteit om activiteiten te ondernemen. Werken aan de verandering betekent aan iets anders niet werken en omgekeerd en hoe staat de collega tegenover de verandering. Het gaat dan om collega's waarvan je merkt dat ze in de weerstand zitten.

3 Handelingsperspectieven
Hoe kan ik omgaan met de veranderkrachten en tegenkrachten. Verschillende manieren van omgaan met de krachten worden hier genoemd
Voorbeeld: **Neus voor waardering** Het laten zien van wat er al gebeurt.

SWOT analyse

Thema:
Context

Duur: 15 min

Uitleg:
Maak op alles wat ze tot nu toe hebben geleerd en wat ze nog gaan krijgen een SWOT analyse mbt het veranderproces op hun school.

Huiswerk opdracht na aanleiding van gesprekken.

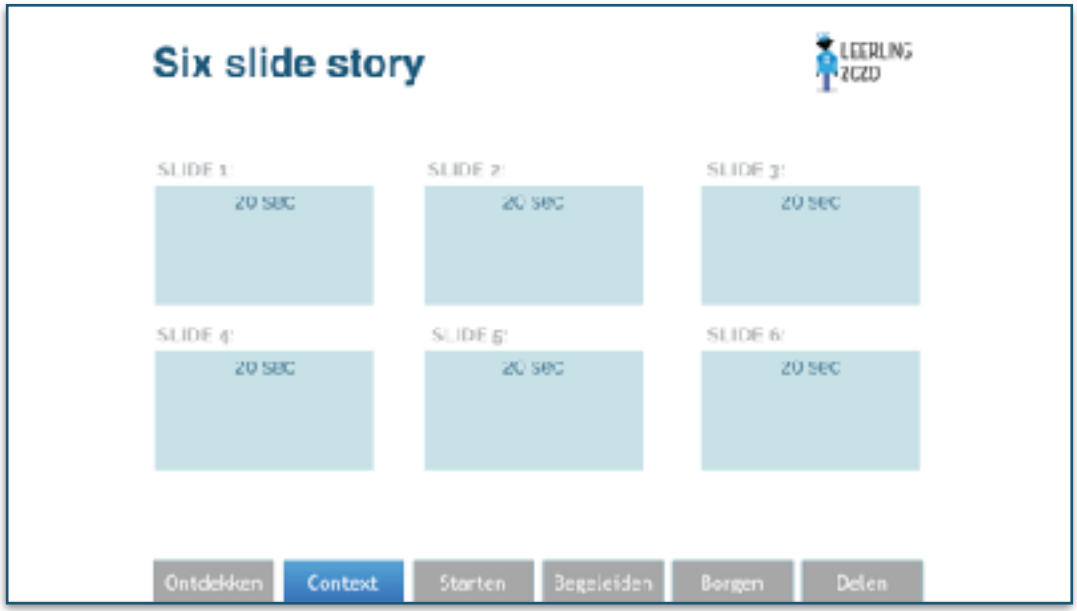
Ga voor meer uitleg naar: https://nl.wikipedia.org/wiki/Sterkte-zwakteanalyse

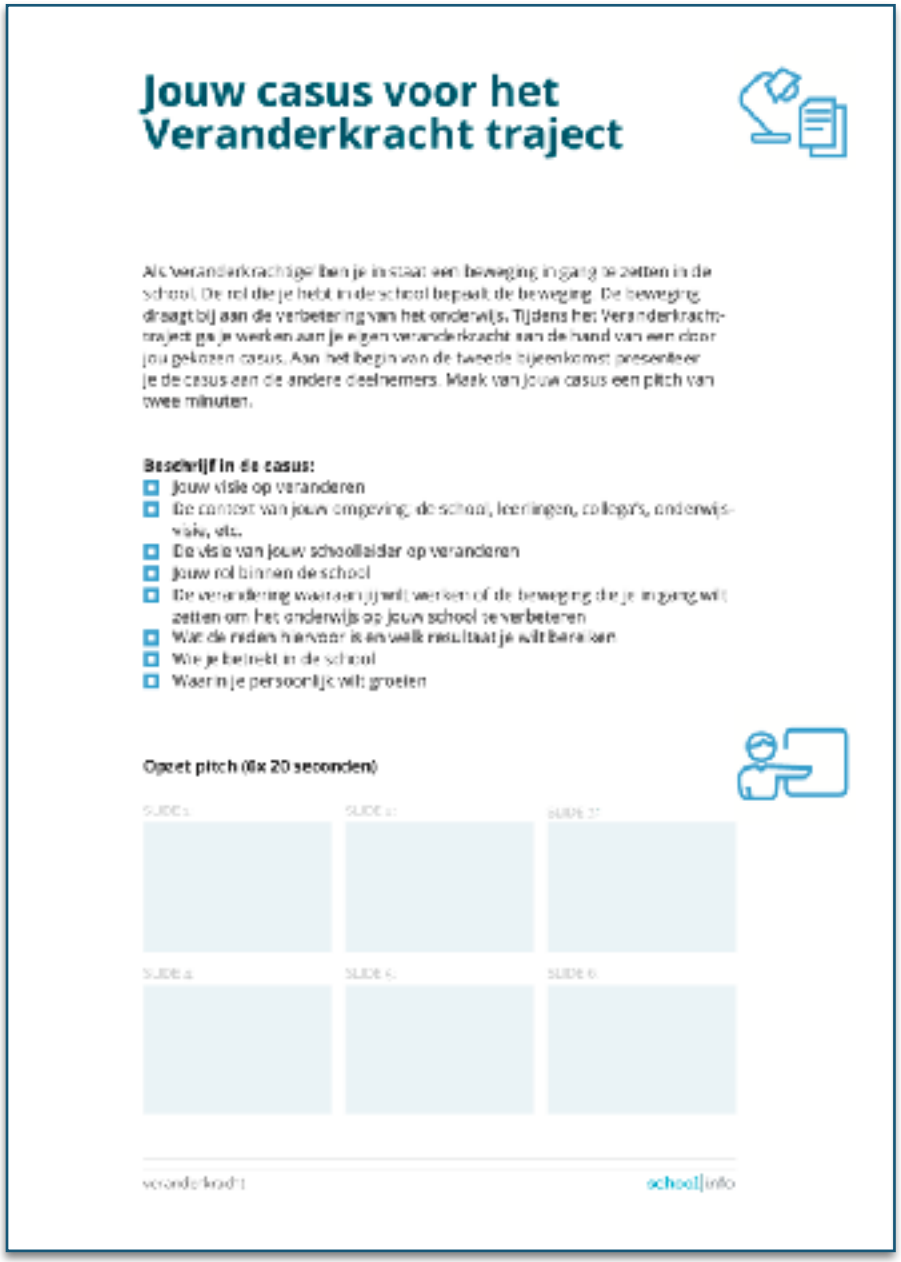
Verandercasus - six slide story

Thema:
Context

Duur: 5 min

Benodigdheden:
Template op digitale omgeving





Uitleg:

Zie uitleg in de deelnemersmap.
Leg uit dat je de komende bijeenkomst zal beginnen met hun presentaties. Het 6 slides van 20 seconden format dwingt om een keuzes te maken in het vertellen van het verhaal en het voor te bereiden. Daarnaast zorgt het ervoor dat iedereen evenveel aan de beurt komt. Er kan een template gedeeld worden zodat de presentatie automatisch naar de volgende slide gaat na 20 seconden.
Dit zorgt ervoor dat iedereen een formele presentatie maakt en beknopt deelt waar hij dit traject aan wil werken.

Bijeenkomst 2

Check in

Thema:
Starten

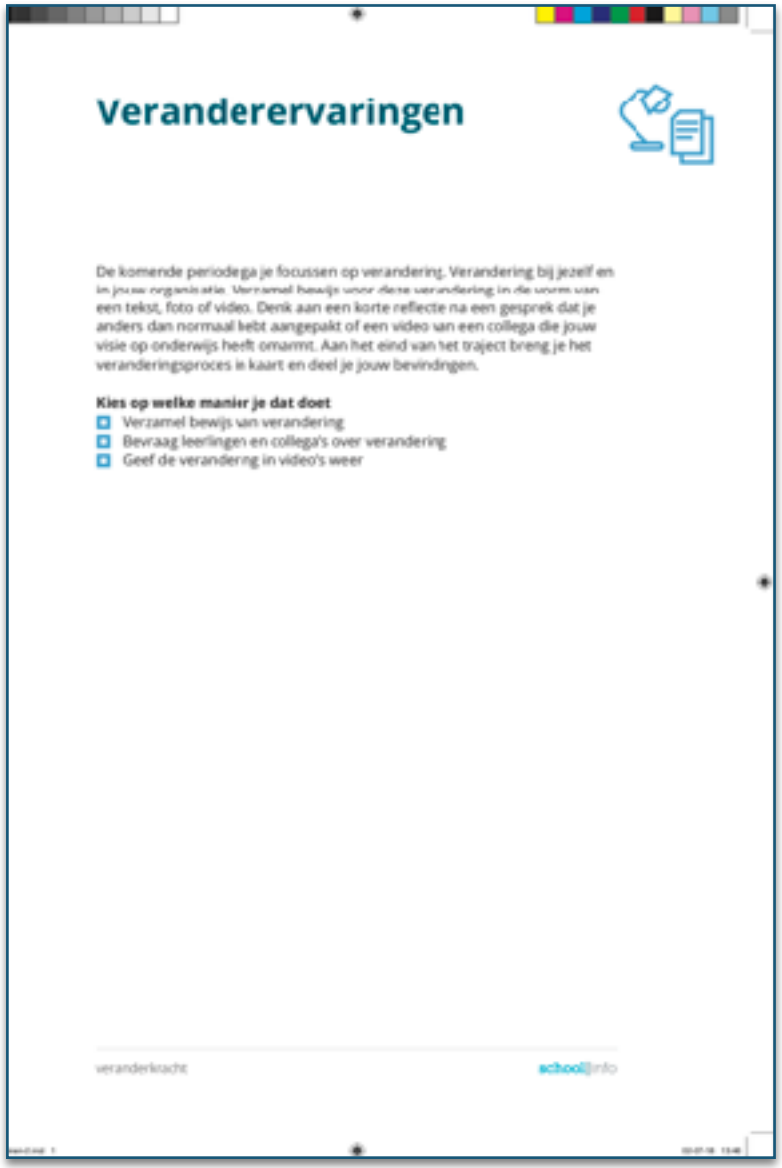
Duur: 5 min

Uitleg:

Je legt uit dat de cursist veranderervaringen vast gaat leggen. Hiervoor maakt de cursist eerst een nulmeting.

De cursuist vult aan het begin van elke bijeenkomst een spiegel in. Dit kan getekend of geschreven worden.

Aan het eind van de periode ziet de cursist als het goed is een verandering.



Veranderervaringen

De komende periodega je focussen op verandering. Verandering bij jezelf en in jouw organisatie. Verzamel bewijs voor deze verandering in de vorm van een tekst, foto of video. Denk aan een korte reflecte na een gesprek dat je anders dan normaal lebt aangepakt of een video van een collega die jouw visie op onderwijs heeft omarmt. Aan het eind van het traject breng je het veranderingsproces in kaart en deel je jouw bevindingen.

Kies op welke manier je dat doet

- Verzamel bewijs van verandering
- Bevraag leerlingen en collega's over verandering
- Geef de verandering in video's weer

veranderkracht

school|info

Check in

Thema:
Starten

Duur: 10 min

Uitleg:

De deelnemers gaan gedurende het traject materiaal verzamelen dat de verandering in de School en zichzelf weergeeft. Maak expliciet duidelijk dat ze materialen verzamelen zoals beschreven in de deelnemersmap.

Dit doen we zodat cursisten het veranderproces zichtbaar maken, kleine successen vieren en ze gefocust blijven tussen de bijeenkomsten door.

Vraag aan de deelnemers of ze al verandering in zichzelf of de school hebben ervaren en of ze een verhaal, foto of video willen delen.

Doel: delen van veranderervaringen en bewustwording en kleine successen vieren.

Presentatie van casussen

Thema: Context

Duur: 60 minuten

Benodigdheden: Tijdwaarnemer

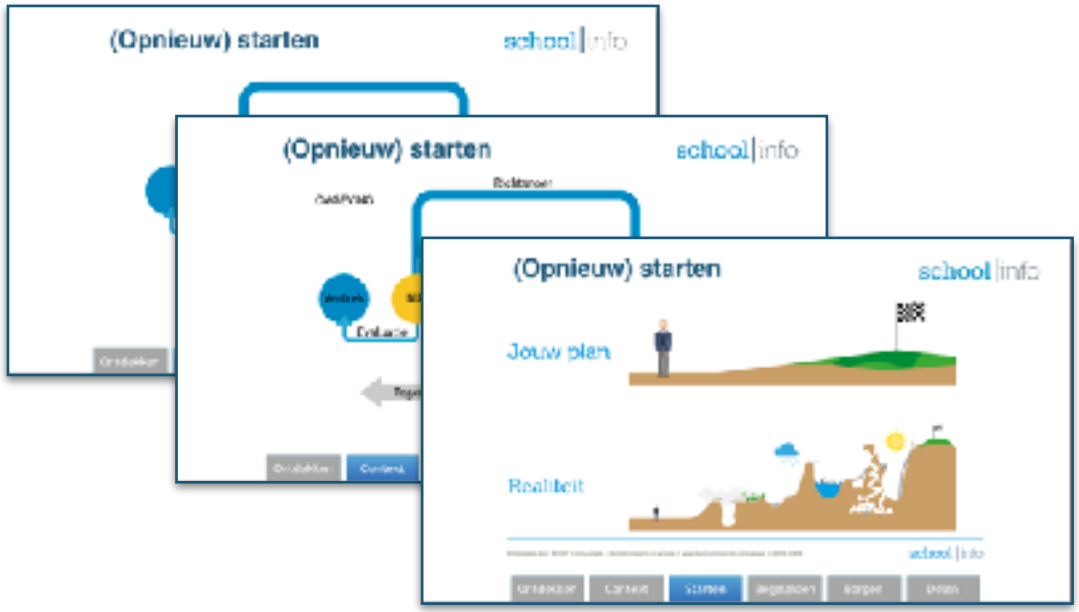
Ultleg

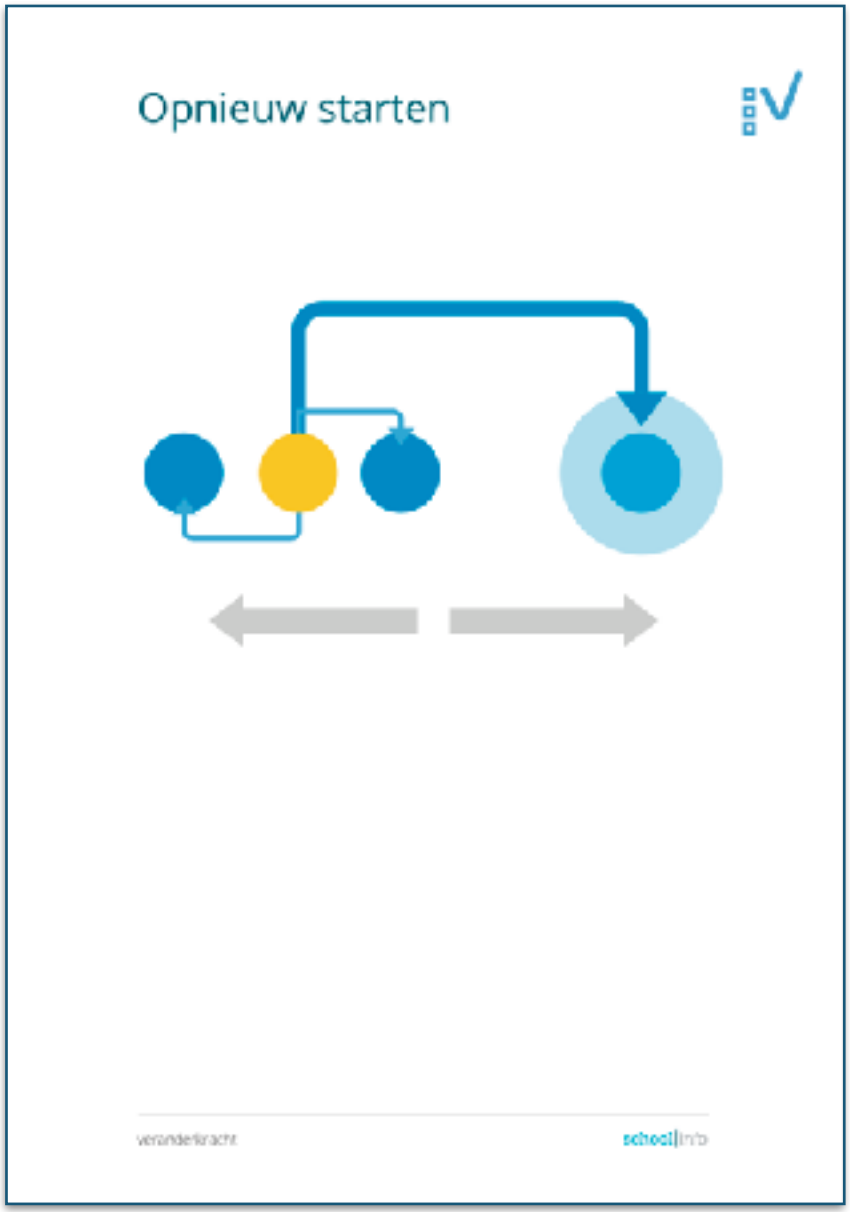
Deelnemers presenteren de casus en houden zich aan de 6 slides van 20 seconden regel. De tijdwaarnemer houdt dit in de gaten.

(Opnieuw) opstarten

Thema:
Starten

Duur: 15 minuten





Uitleg:

Laat elke cursist het schema invullen zonder hier uitleg bij te geven. “Dit schema gaat over verandering, vul het in”

Daarna laat je zien hoe het schema ingevuld had kunnen worden. Vertel hier ook bij dat de invulling van de cursist niet fout is als het anders is ingevuld. Dit is zijn/haar interpretatie van het proces waar hij/zij nu in zit.

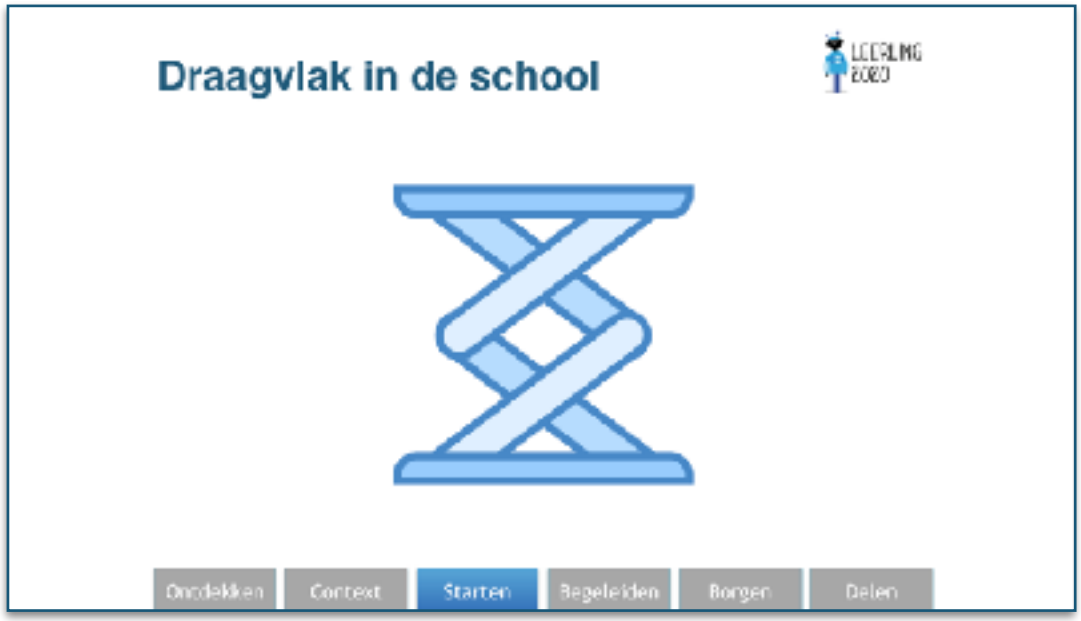
Geef in de uitleg ook aan dat het het witte “achtergrond vlak” ook een vlak is die meedoet. Dit is vaak een ruimte die wordt vergeten in het veranderproces.

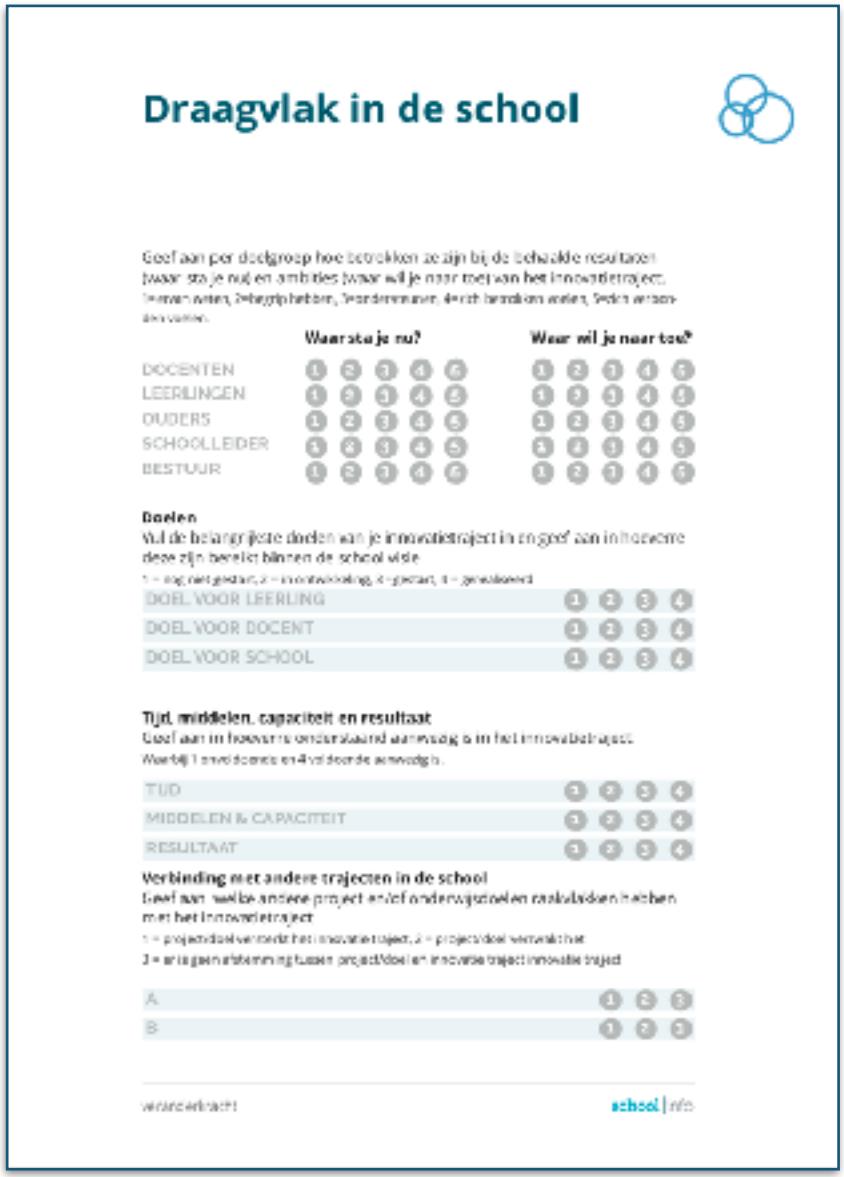
Laat daarna aan de cursisten de afbeelding ‘Jouw plan vs realiteit’ zien. Maak de connectie van het pad met de tegenkrachten uit het schema. Laat ze bewust worden van het feit dat niks zo weerbarstig is als het veranderproces in een school. Ook dat ze weten dat andere mensen in de school niet bewust zijn van het feit waar je je als veranderaar allemaal mee bezig moet houden. Laat deelnemers tegenkrachten noemen die in de weg hebben gestaan van hun plannen. Welk effect had dat op de korte termijn doelen en de lange termijn doelen?

Draagvlak in de school

Thema: Context / starten

Duur: 5 minuten





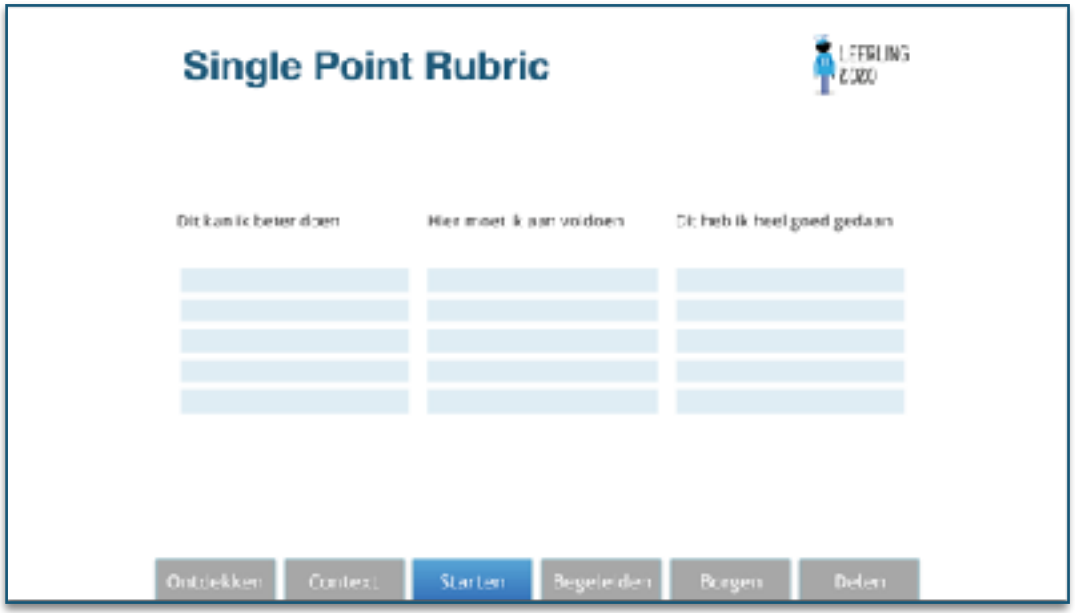
Uitleg:
De cursist vult voor zijn/haar eigen situatie deze matrix in. Doe dit op je gevoel, je gut feeling. Dit is het startpunt. De rest van de bijeenkomst zullen ze dit gaan concretiseren.

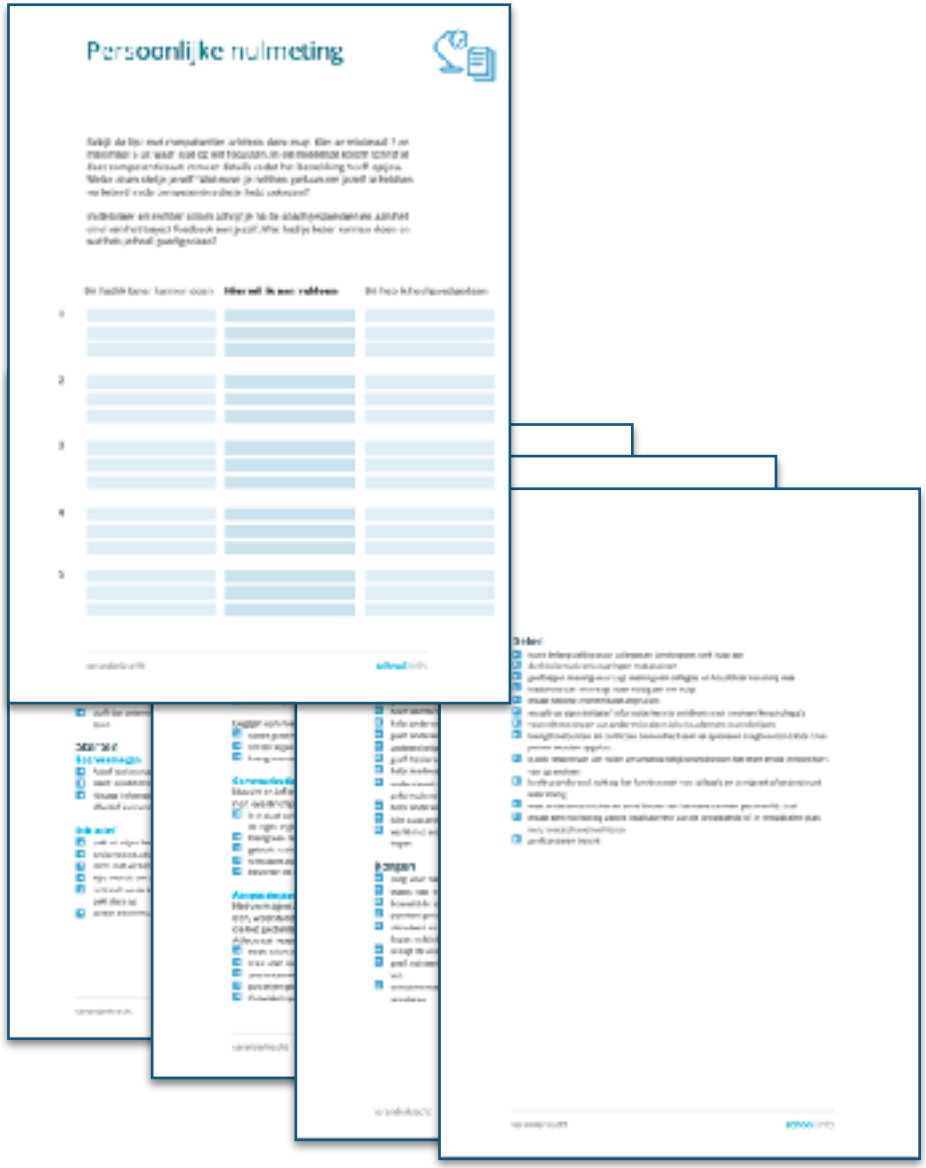
Deze opdracht helpt de context te creëren voor de verandering.

Single Point Rubric - vaardigheden

Thema:
Starten

Duur: 10 minuten





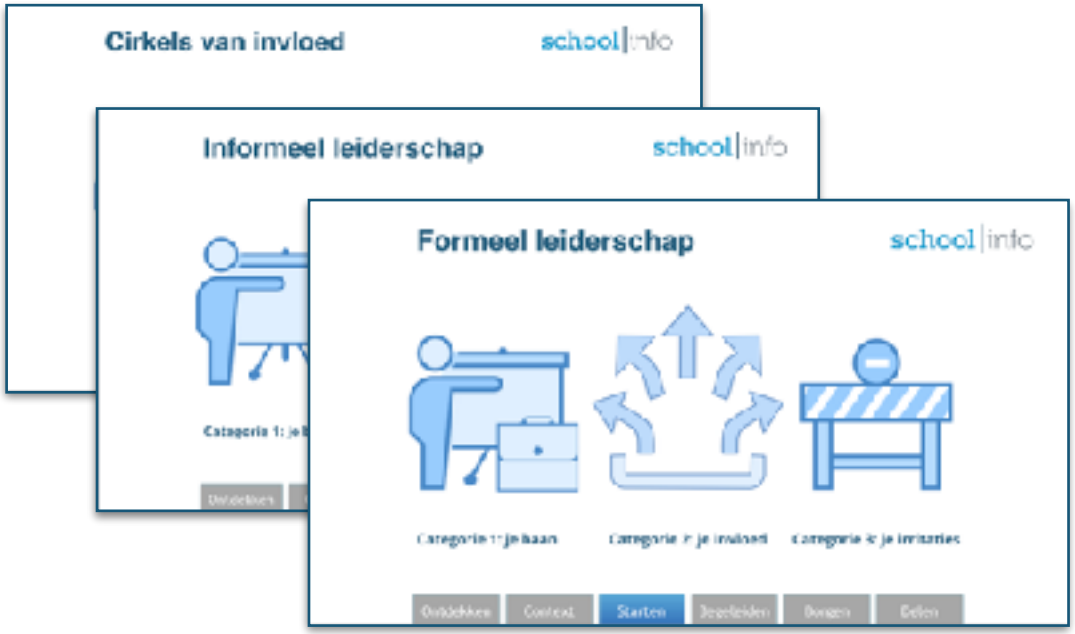
Uitleg:

Zie uitleg in de deelnemersmap.
Meer informatie over de single point rubric is hieronder te vinden.
https://www.edutopia.org/article/6-reasons-try-single-point-rubric
Deze opdracht kan ook als huiswerk worden gegeven. In de coachgesprekken wordt hier op teruggepakt.

Cirkels van invloed

Thema:
Starten

Duur:15 minuten



Uitleg:

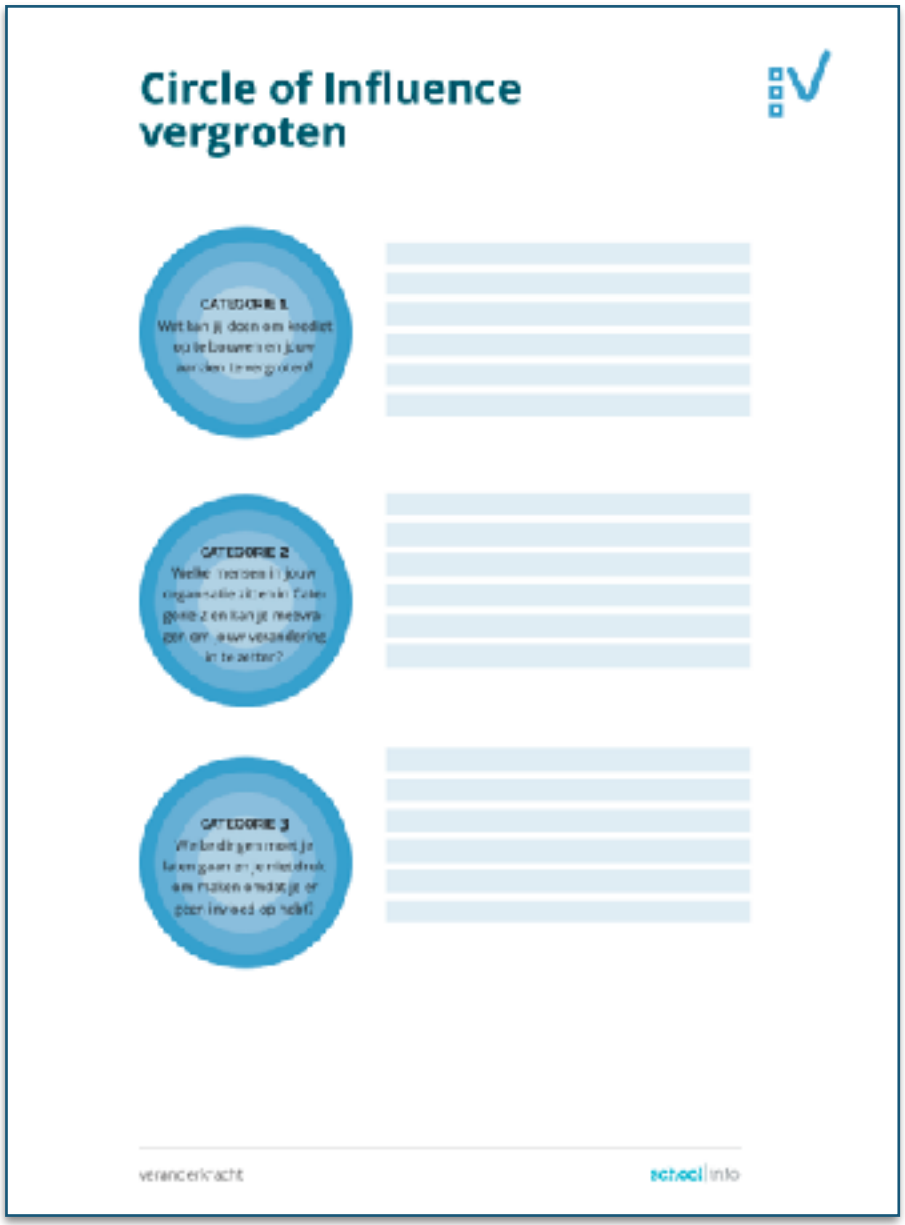
In de school ben je aangenomen voor jouw Categorie 1 baan. Voor de meeste van jullie is dat lesgeven. De school wilt dat jij de beste bent in cat. 1. Want als je dat doet vergroot je jouw geloofwaardigheid. Dus als je begint op een school en meteen vragen gaat stellen over determineren van de leerlingen, het schoolrooster of hoe de ouderavonden georganiseerd zijn. Dan kan het zijn dat men jou nog niet serieus neemt, want je hebt nog geen krediet in jouw cat 1 opgebouwd. Die taken daar zijn andere mensen voor aangenomen en zij zijn al aan het proberen daar de beste in te zijn. Pas wanneer jij hebt laten zien dat jij mega goed bent in jouw cat 1 taak, vergroot je jouw invloed. Dit kan een tijdje duren.

Dan pas komen we bij Cat 2. Categorie 2 zijn de taken waar jij invloed op hebt omdat je een geloofwaardige reputatie hebt. Jouw stem wordt meegenomen omdat je jouw taken in cat 1 goed doet. Je kan invloed uit oefenen als je betrouwbaar bent, goed in wat je doet en een netwerk om je heen hebt van mensen die dat zien. Hoe kan jij jouw krediet opbouwen en mensen
meenemen die jou ondersteunen en vertrouwen? Je hebt mensen nodig die met je meegaan. Als er niemand anders op de trein zit geef je alleen leiding aan jezelf.

Cat 3 vindt jij misschien heel interessant en heb jij een hoop meningen over. Maar je moet onthouden dat dat iemand anders zijn cat 1 is. Dat is hun baan. Categorie 3 zijn de dingen die altijd buiten jouw controle zullen blijven. Zo lang jouw functie niet veranderd is er niks dat jij daar aan kan doen. In een school met veel informeel leiderschap is deze categorie wellicht minder goed te definiëren. In een school met veel formeel leiderschap zijn de taken waar je geen invloed op hebt duidelijk zichtbaar.

Informeel leiderschap creëer je door heel goed te zijn in jouw baan. Dit zorgt ervoor dat je invloed hebt maar er zullen nog steeds zaken zijn waar je geen invloed op hebt. Als je meer taken erbij krijgt en dus meer formeel leiderschap hebt dan zal je invloed vergoten maar loop je nog steeds tegen zaken aan waar je geen invloed op hebt.

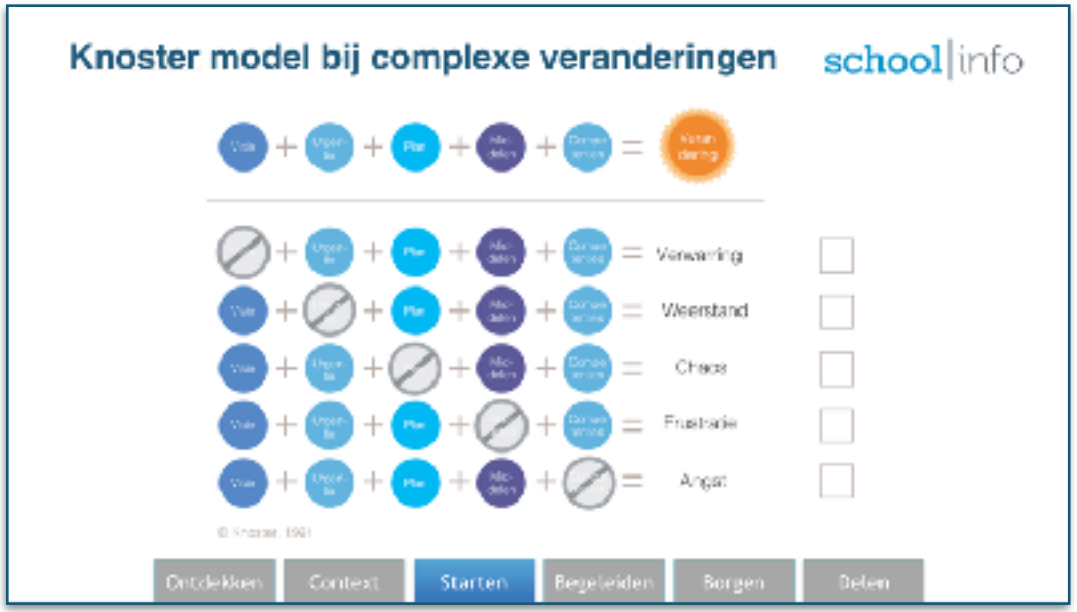
Doel: Dit in je achterhoofd houden voorkomt een hoop frustratie en zorgt ervoor dat je jouw energie stopt in taken waar je invloed op hebt in plaats van uitgeblust raken door geen verandering te kunnen veroorzaken in de zaken waar je geen invloed op hebt.

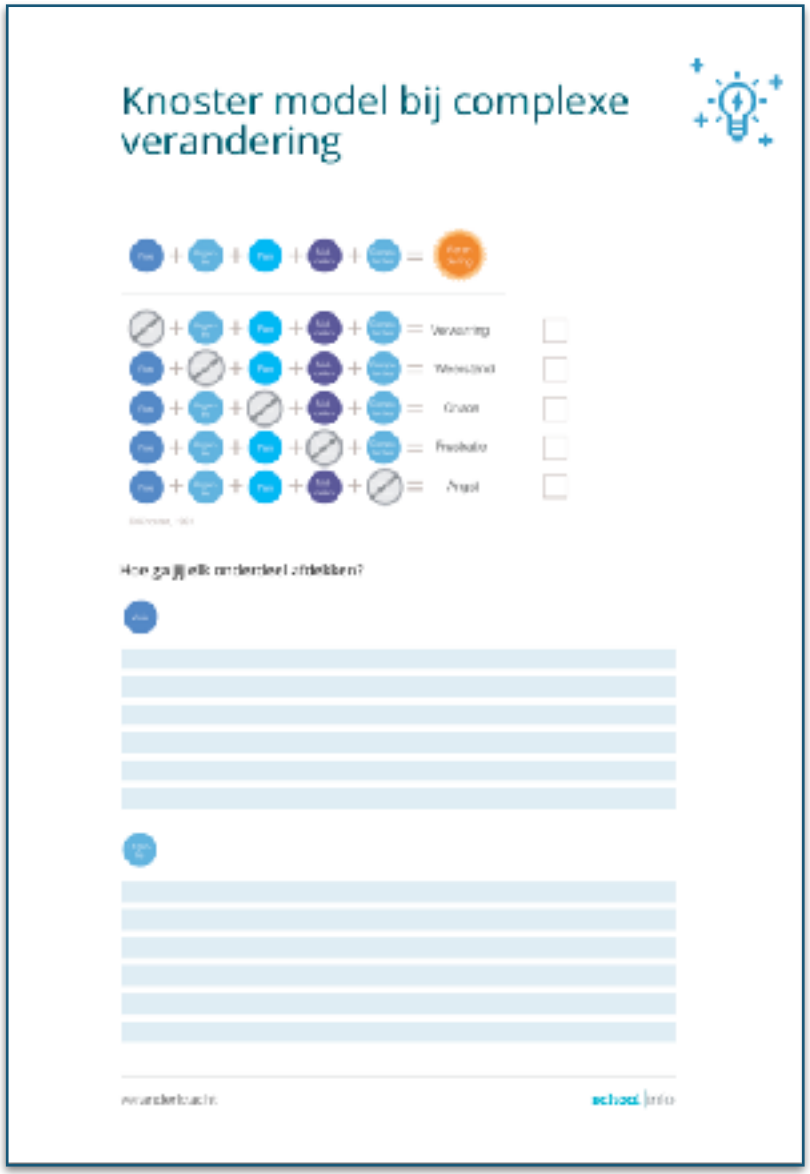


Knoster model bij verandering

Thema:
Starten

Duur:15 minuten





Uitleg:

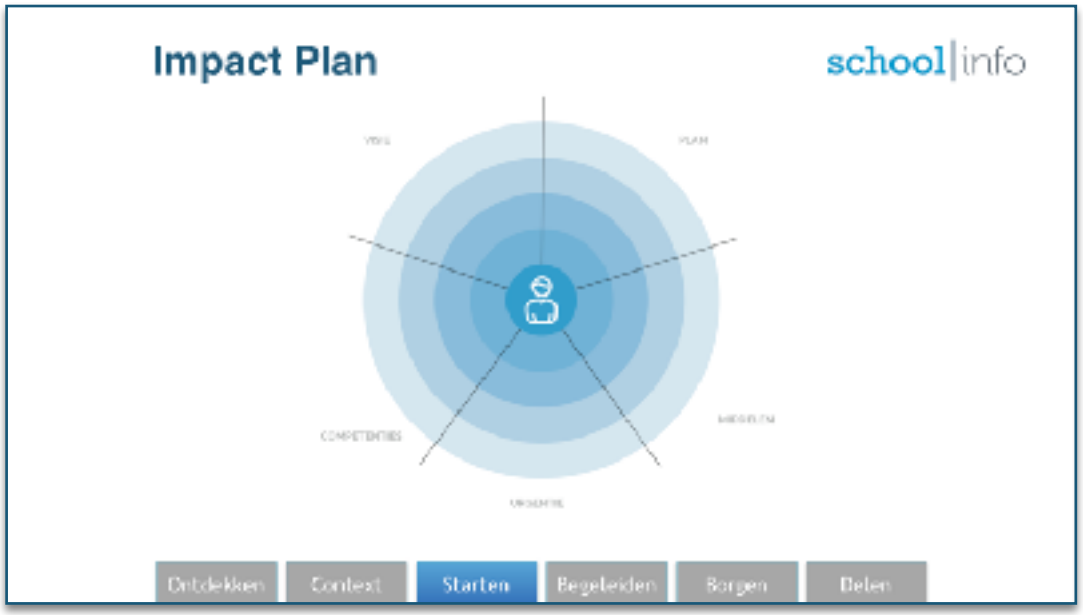
Het knoster model is een nuttig raamwerk dat je helpt denken bij verandermanagement. Volgens Knoster zijn er vijf elementen nodig voor effectieve verandering: visie, competencies, stimulus, middelen en een actie plan. Als een van die elementen niet aanwezig zijn dan zal de verandering falen en resulteren in chaos, frustratie, weerstand, angst of verwarring. Dit model is handig om jouw verandering the plannen maar het helpt je ook gaandeweg te analyseren waarom dingen niet lopen zoals verwacht.

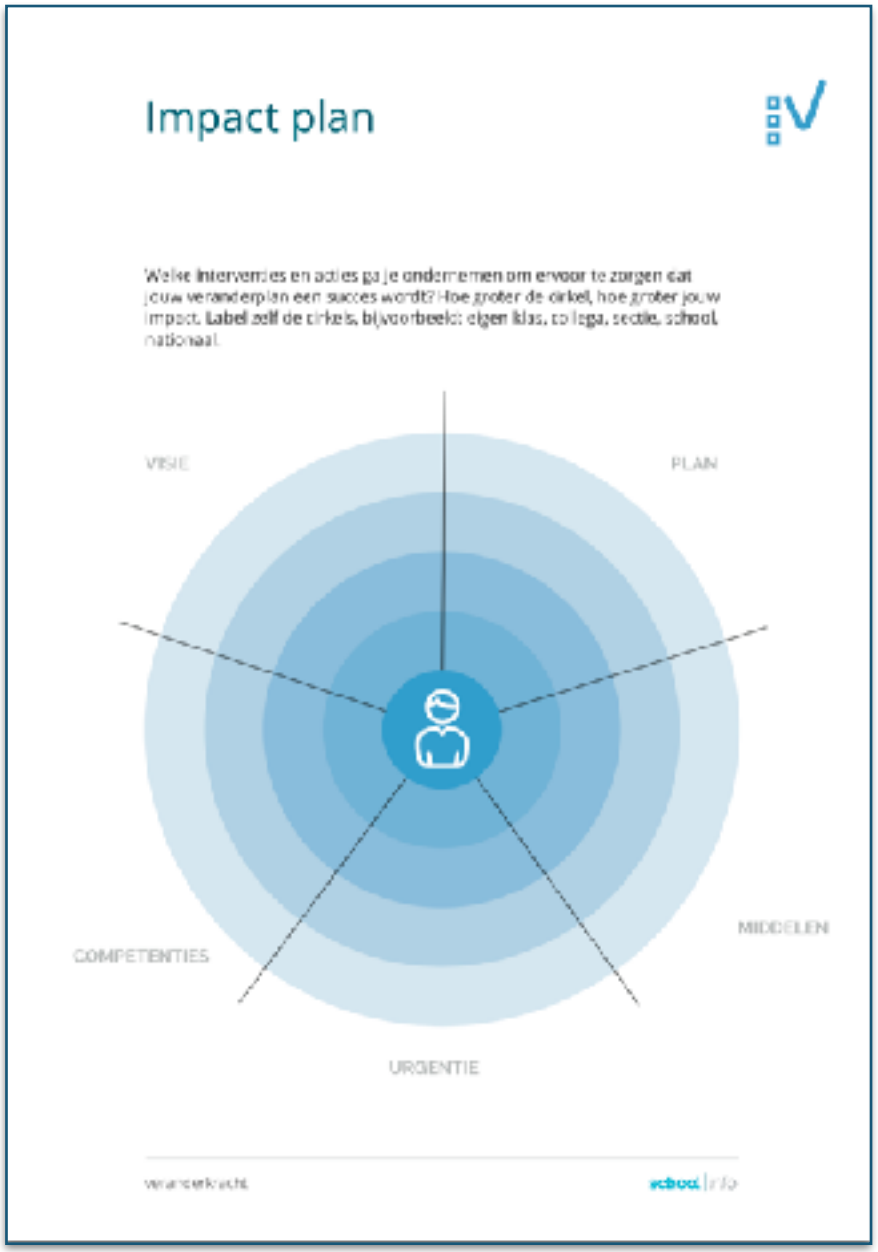
Vraag aan de deelnemers om na te denken over elk onderdeel en op te schrijven hoe ze elk onderdeel gaan afdekken.

Impact plan

Thema:
Starten

Duur:15 minuten





Uitleg:

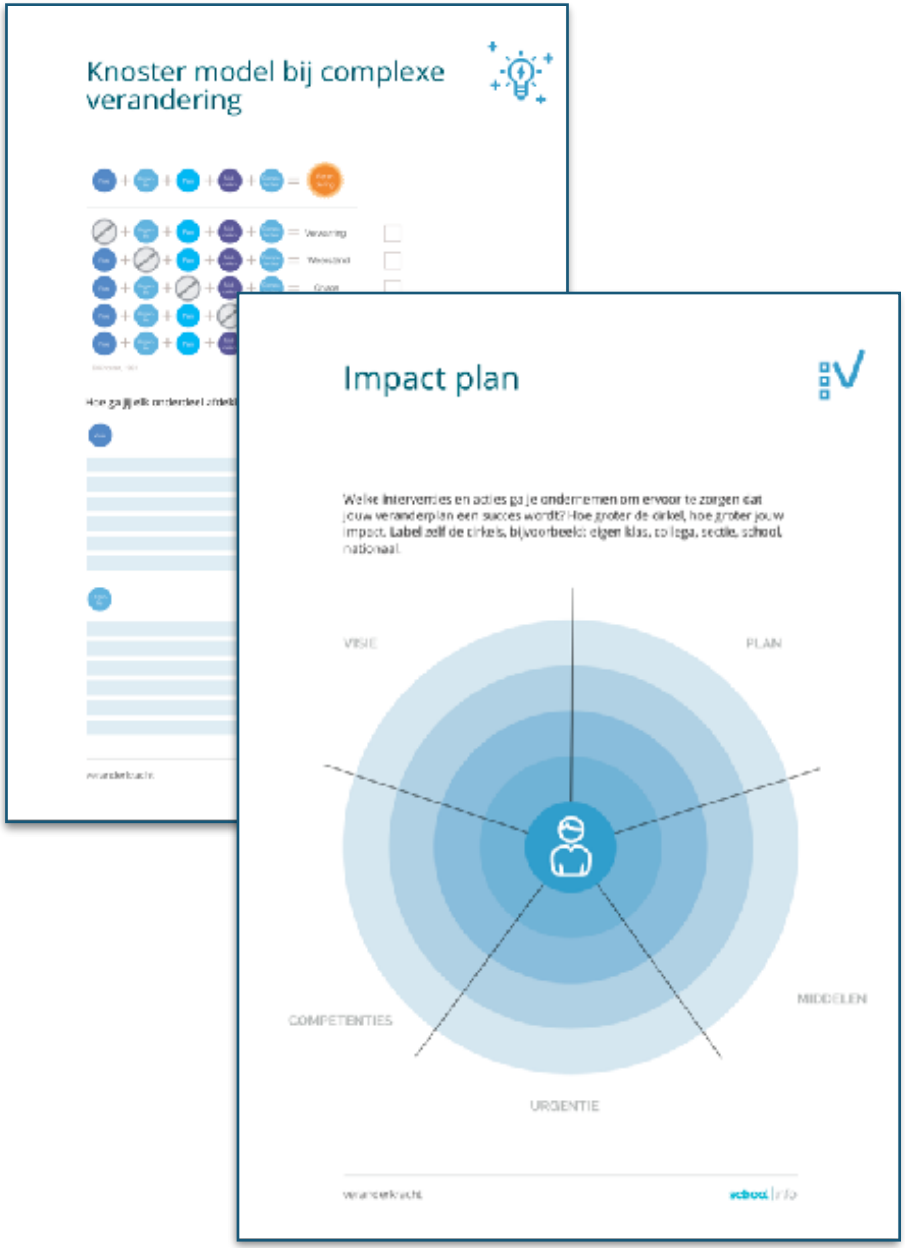
Dit impact model borduurt voor aan het knoster model. De taak is nu de interventies die ze in de vorige opdracht hebben bedacht in het impact plan te plaatsen. De deelnemer staat in het midden van dit model hoe groter de cirkel hoe groter de impact. De deelnemer kan afhankelijk van zijn verandercasus zelf de cirkels labelen bijvoorbeeld, eigen klas, sectie, afdeling, hele school, scholengroep. Een gesprek voeren over lesmateriaalbeleid met een collega kan dan bijvoorbeeld bij actie plan in de kleinste cirkel staan. Een workshop geven over zelf lesmateriaal maken op een studiemiddag kan bij competencies, in de grootste cirkel staan.

Dit geeft de deelnemers inzicht in hoe ze de hele organisatie mee kunnen nemen in de verandering en wat de verschillende stakeholders zijn.

Knoster model en Impact plan

Thema:
Starten

Duur:10 minuten



Uitleg:

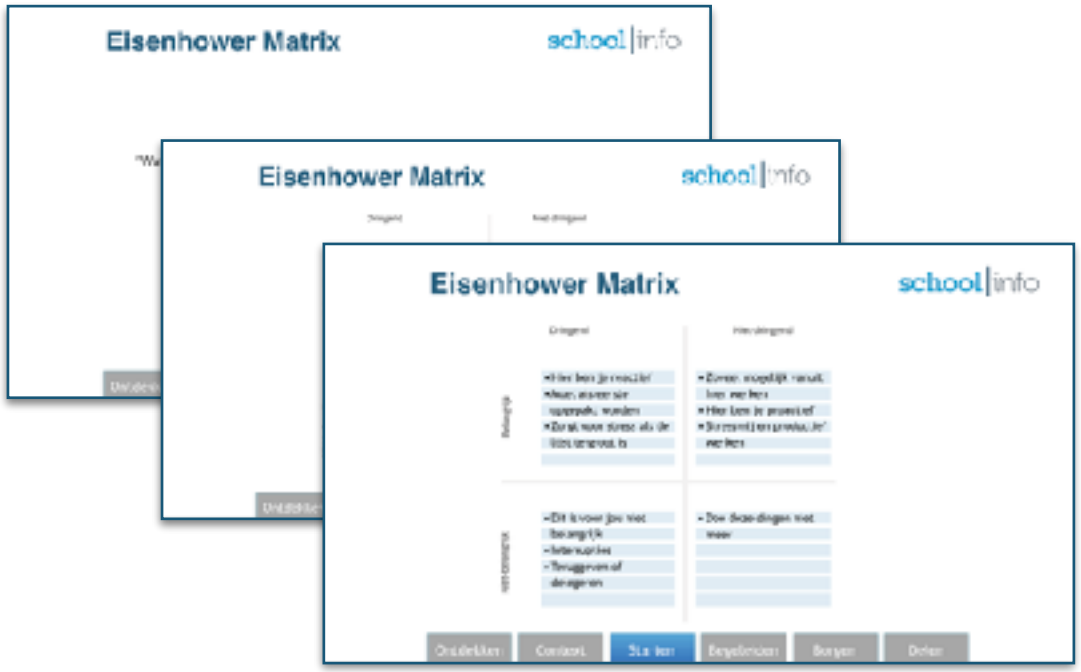
Bespreek de vragen uit de keynote. Maak tweetallen en laat ze elkaars critical friend zijn bij de gemaakte plannen.
Kijk naar de interventies en stel daarbij de vragen uit de keynote.

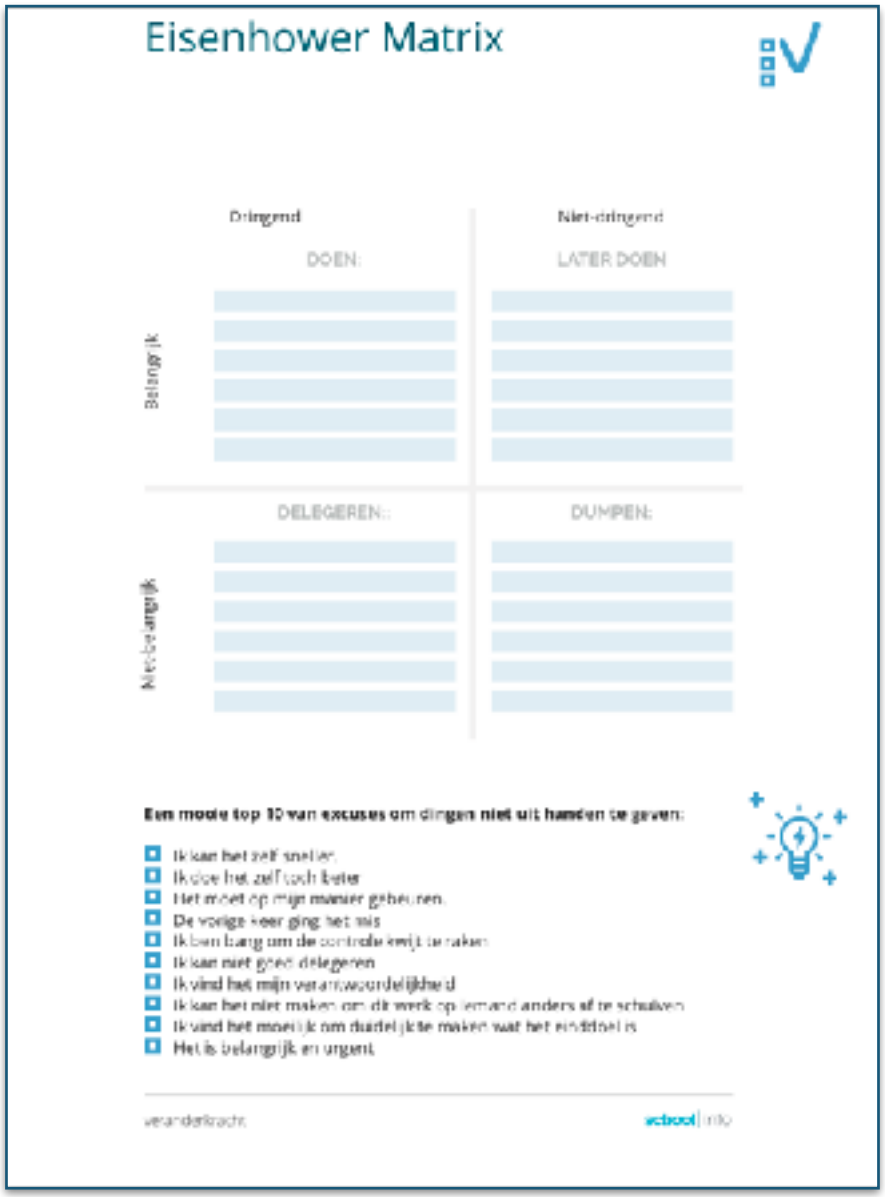
Waarom? Welk effect heeft deze interventie?
Wat gaat er niet veranderen? Wat kan je sceptici vertellen om ze gerust te stellen dat niet alles gaat veranderen.
Waar gaan we mee stoppen? Als er taken bij gaan komen voor collega's moet er ook iets weggehaald worden.
Hoe zorgen we ervoor dat we een standaard maken? Hoe zorgen we ervoor dat iedereen dezelfde kant op veranderd?
Hoe delen we ervaringen? Hoe creëren we ruimte om successen te vieren en te delen wat niet werkt?
Wat zijn de pre-mortem resultaten? Hoe kunnen we weten dat iets niet werkt?
Wat is het minimum dat het docententeam moet doen? Wat is het minimum viable product? Kan een docent niet mee veranderen?

Eisenhower matrix

Thema:
Starten

Duur: 10 minuten





Uitleg:
Er zijn allerlei acties en intervisies langs gekomen. Probeer deze nu te rangschikken op prioriteit in het Eisenhower matrix.

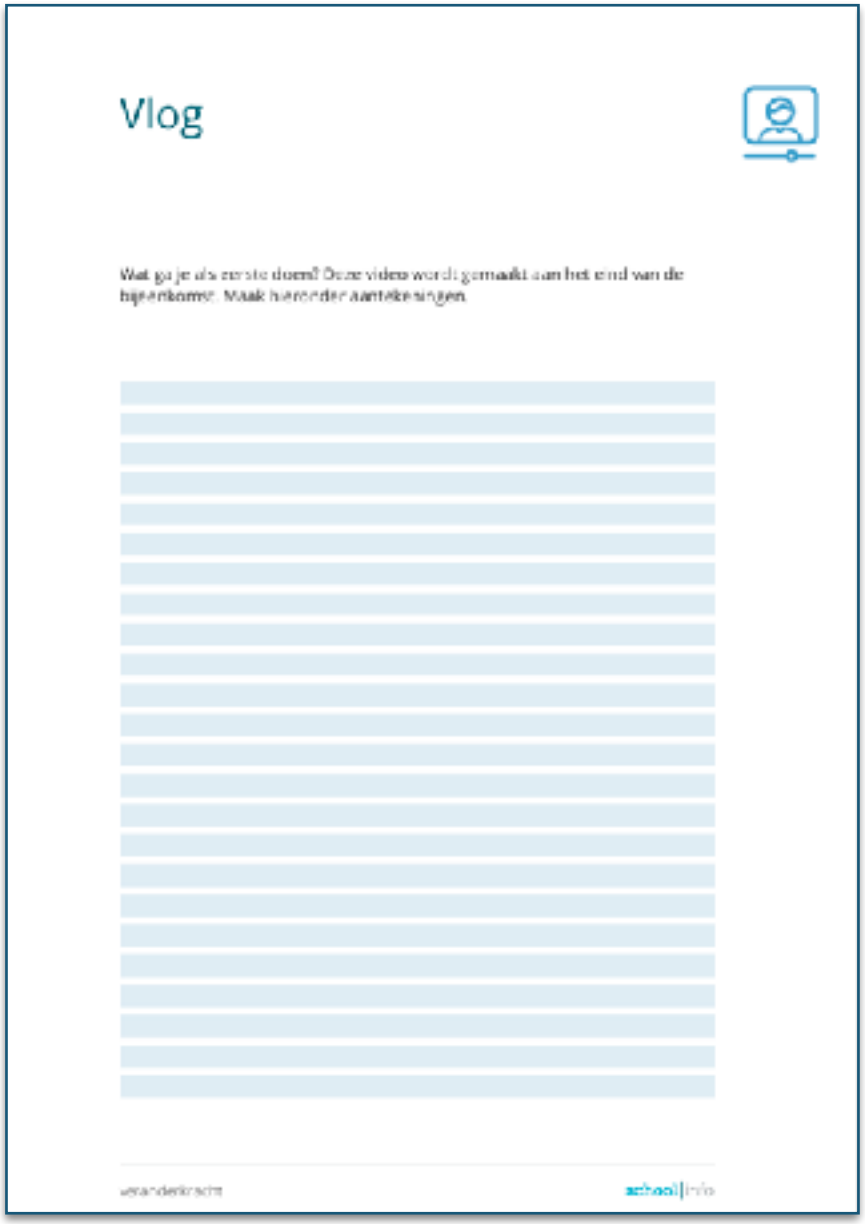
Hoe kan je ervoor zorgen dat je alleen dingen doet die niet-dringend en wel belangrijk zijn zodat je niet gestresst en in tijdsnood raakt?

Uitleg en filmpje: https://www.eisenhower.me/eisenhower-matrix/
Urgent en belangrijk. Meteen doen.
Urgent en niet-belangrijk. Delegeren
Niet-urgent en belangrijk. Plan een tijd om dit te doen voordat het dringend wordt.
Niet-urgent en niet-belangrijk. Doe dit niet.

Vlog

Thema:
Starten

Duur: 10 minuten



Uitleg:

Wat zijn de eerste interventies die je op gaat pakken en hoe ga je ervoor zorgen dat je meer niet urgente maar belangrijke dingen gaat doen? (meer rechtsboven werken)

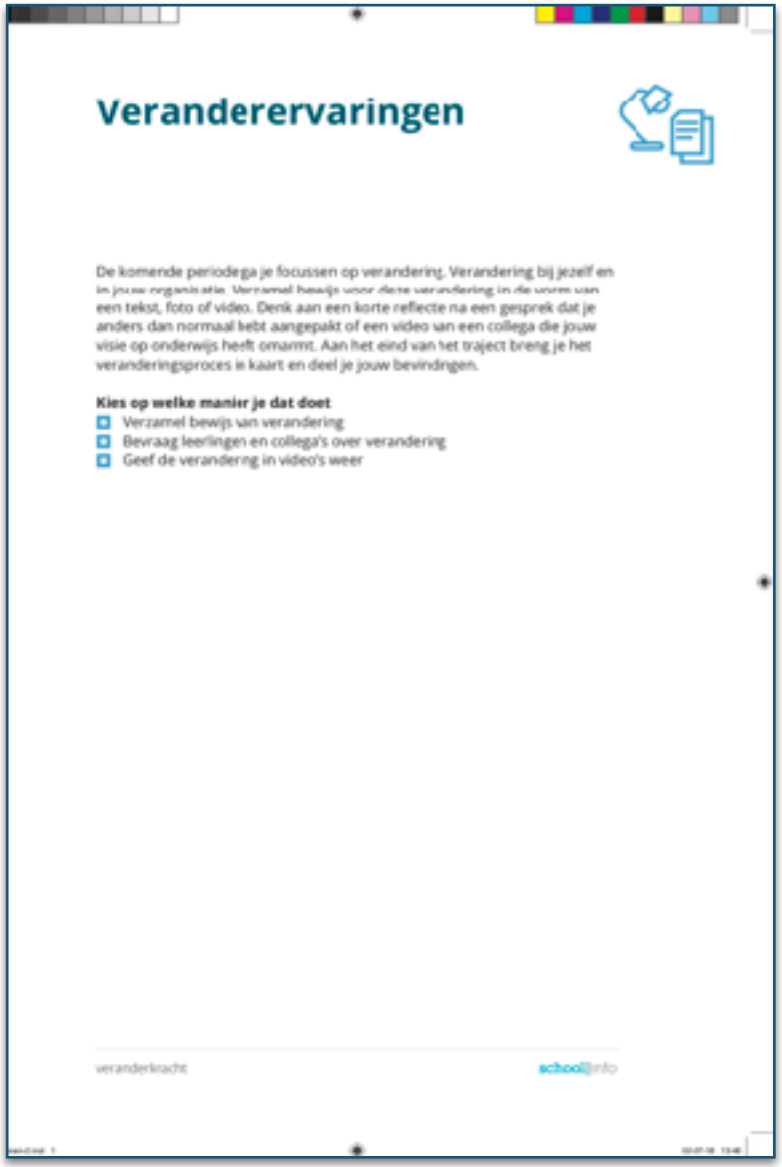
Max 60 seconden. Je mag niet naar huis voordat je het hebt opgenomen en gedeeld.
Deel deze video met de rest van de groep bijvoorbeeld in de whatsappgroep.

Bijeenkomst 3

Check in

Thema:
Starten

Duur: 5 min



Verandererervaringen

De komende periodega je focussen op verandering. Verandering bij jezelf en in jouw organisatie. Verzamel bewijs voor deze verandering in de vorm van een tekst, foto of video. Denk aan een korte reflecte na een gesprek dat je anders dan normaal hebt aangepakt of een video van een collega die jouw visie op onderwijs heeft omarmt. Aan het eind van het traject breng je het veranderingsproces in kaart en deel je jouw bevindingen.

Kies op welke manier je dat doet

- Verzamel bewijs van verandering
- Bevraag leerlingen en collega's over verandering
- Geef de verandering in video's weer

veranderkracht

school|info

Uitleg:

Je legt uit dat de cursist veranderervaringen vast gaat leggen. Hiervoor maakt de cursist eerst een nulmeting.

De cursuist vult aan het begin van elke bijeenkomst een spiegel in. Dit kan getekend of geschreven worden.

Aan het eind van de periode ziet de cursist als het goed is een verandering.

Check in

Thema:
Starten

Duur: 10 min

Uitleg:

De deelnemers gaan gedurende het traject materiaal verzamelen dat de verandering in de School en zichzelf weergeeft. Maak expliciet duidelijk dat ze materialen verzamelen zoals beschreven in de deelnemersmap.

Dit doen we zodat cursisten het veranderproces zichtbaar maken, kleine successen vieren en ze gefocust blijven tussen de bijeenkomsten door.

Vraag aan de deelnemers of ze al verandering in zichzelf of de school hebben ervaren en of ze een verhaal, foto of video willen delen.

Doel: delen van veranderervaringen en bewustwording en kleine successen vieren.

Energizer

Thema:
Begeleiden

Duur: 10 minuten

Uitleg:

Deelnemers in tweetallen.
Bedenk een plek waar de sketch plaatsvindt.
Je doet alsof jullie daar samen zijn geweest.

Een deelnemer begint met Weet je nog toen we _____ de andere antwoord met "Ja en" en gaat door op het verhaal. Dit gaat 3-5 minuten door.

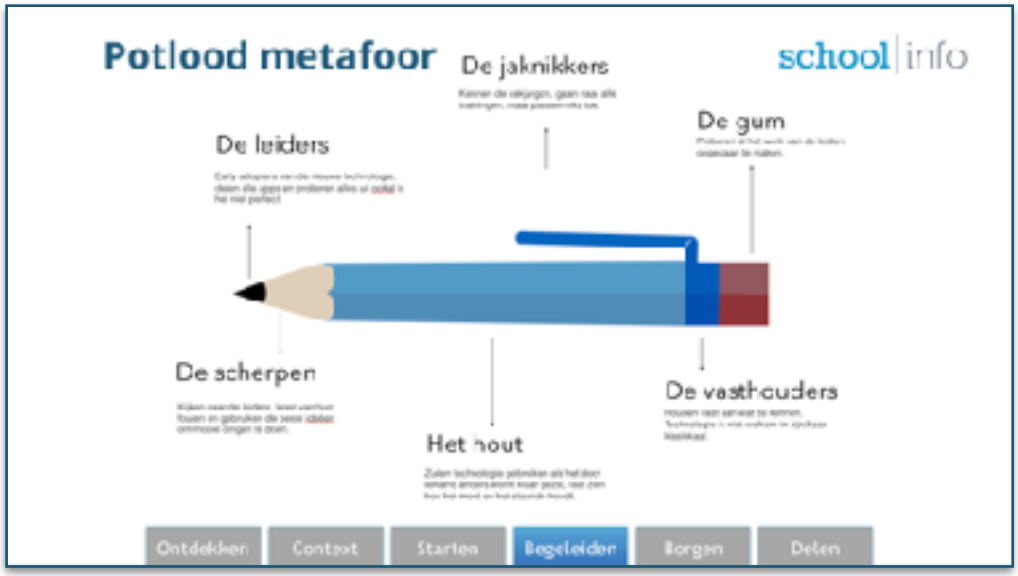
Debrief:
Hoe voelde het om overal ja op te zeggen?
Liepen alle verhalen goed af?
Werden de verhalen steeds bombastischer?
Was het ooit moeilijk om ja te zeggen?
Ja en ipv ja maar zeggen. Heb je collega's waarmee je alleen maar ja en zegt ipv ja maar?

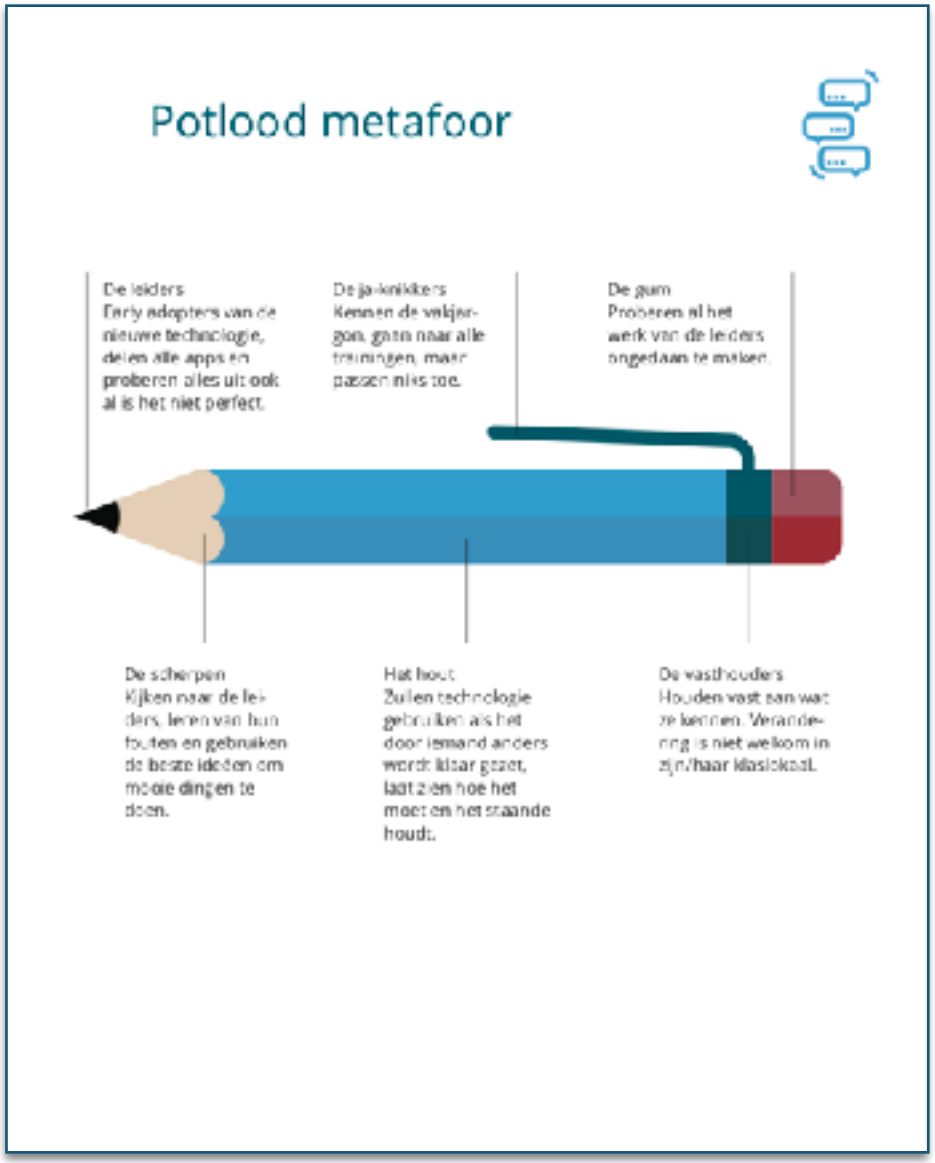
Het laten ervaren hoe het is om altijd ja te zeggen. Plus een bruggetje naar de potlood metafoor. Jazeggers zijn vaak de potloodpunten in de organisatie.

Potloodmetafoor

Thema:
Begeleiden

Duur: 3 of 15 minuten





Uitleg:
Bron: http://www.teachthought.com/uncategorized/pencil-metaphor-how-teachers-respond-to-education-technology
Potloodmetafoor is gebaseerd op innovatietheorie van Rogers

Uitleg staat op de slide en in de map.

Indien er tijd is zou je groepjes van 6 kunnen maken, iedereen een onderdeel van de potlood geven en vanuit die rol naar een casus kijken. Gebaseerd op werkvorm denkhoeden van de bono.

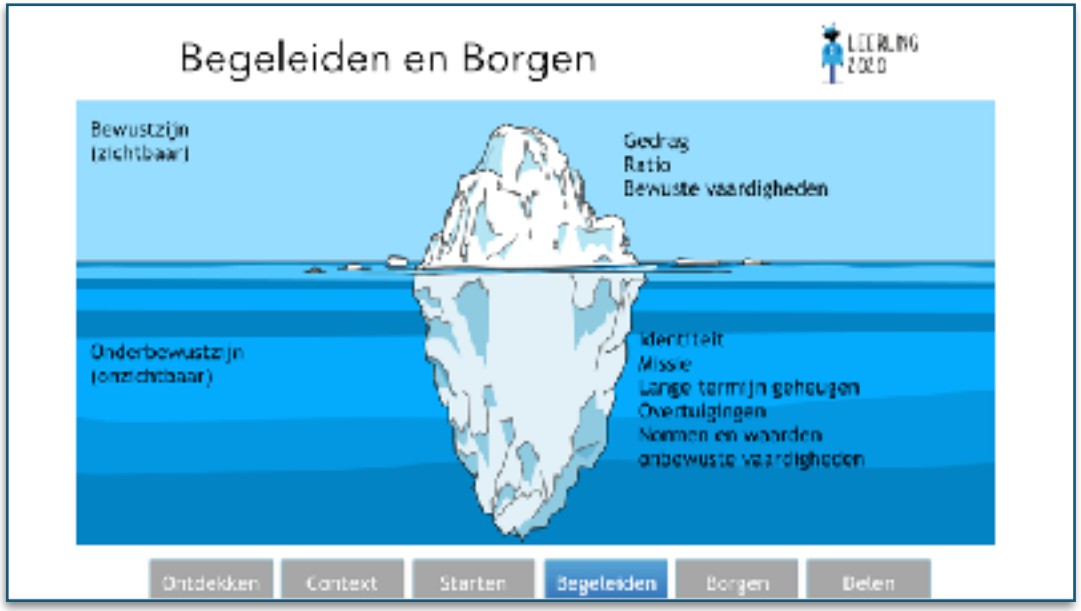
Wanneer ben jij voor het laatst een jaknikker, vasthouder of gum geweest?

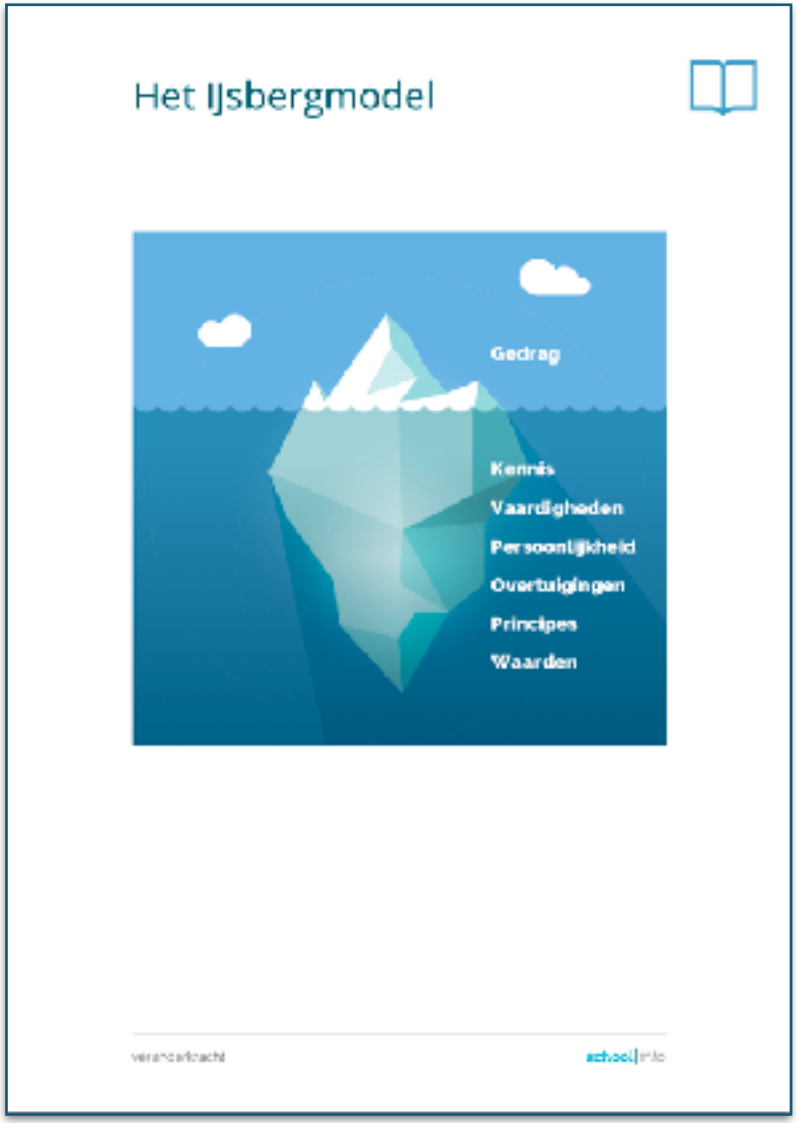
Doel van de bijeenkomst -> hoe ondersteun en begeleid je de verschillende collega's in jouw school?

Begeleiden en borgen

Thema:
Begeleiden

Duur: 2 minuten





Uitleg:

Zichtbare handelingen van mensen, komen ergens vandaan. Een ieder maakt zijn afwegingen bewust of onbewust om op een bepaalde manier te handelen. Zo kan iemand die kritiek krijgt in de verdediging schieten. De waarneming dat iemand in de verdediging schiet is zichtbaar net als de top van de ijsberg. Interessant is om te achterhalen waarom iemand in de verdediging schiet, namelijk met het in de verdediging schieten komt een gewenste verandering bij deze persoon tot stilstand en wellicht brengt de betreffende persoon de weerstand verder.

De **overtuiging** die iemand kan hebben is "ik mag geen fouten maken". Als een verandering zich aandient ontstaat wellicht het idee dat iets nieuws aangegaan moet worden waarbij iemand zeker weten een of meerdere keren de fout in gaat. Verdiepingsvragen die gesteld kunnen worden zijn: wat maakt dat je zo denkt? Wat levert het op om zo te denken? Wat maakt dat je die overtuiging niet los wil laten?

Met **zelfbeeld** kan je in deze situatie denken Ik doe het nooit goed genoeg". Wanneer iemand dan ternauwernood voor zich zelf een manier van werken ontwikkeld heeft waarbij geen fouten gemaakt worden, dan voldoet de persoon voor zichzelf nog niet.
Een ieder heeft in zijn leven normen en waarden meegekregen. Wanneer een persoon als kind de norm meekrijgt dat perfect goed is en dat er daarom geen of weinig complimenten gegeven zijn, dan is de later eigen opgelegde norm alleen perfect is goed genoeg.

Normen en waarden: gaan over wat mensen goed of fout vinden. Een voorbeeld kan zijn dat iemand geen hulp vraagt omdat zijn achterliggende norm is dat hij/zij geen mensen wilt lastig vallen. Ook deze componenten hebben een sterke invloed op het gedrag. Verdiepingsvragen zijn: vind jij dit gepast? Wat vind jij belangrijk? Hoe wil jezelf behandeld worden?

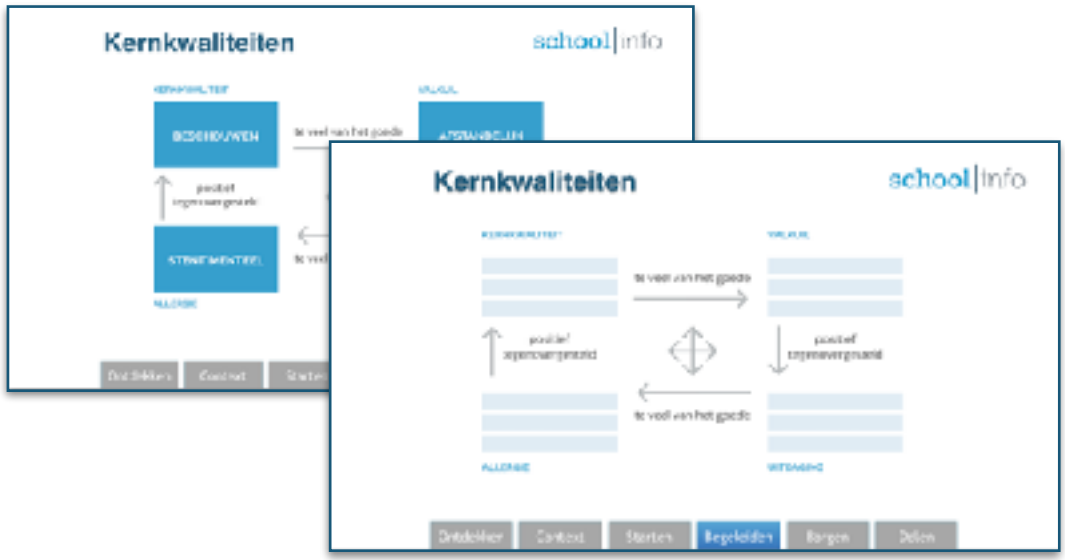
Eigenschappen: dit zijn je persoonlijke kenmerken en competenties. Wanneer iemand klantgericht moet handelen, zal dit voor een introvert iemand anders zijn dan voor een extrovert iemand. Verdiepingsvragen kunnen zijn: is dit een automatische reactie? Is dit een patroon bij jou? Motieven/persoonlijkheid: dit zijn de drijfveren waarom iemand iets wil doen. Motieven bepalen de richting van je gedrag. Het is de basis om iets wel of niet te doen. Verdiepingsvragen zijn: wat wil je echt? Waar ga je voor? Wat vind je belangrijk in je werk/leven?

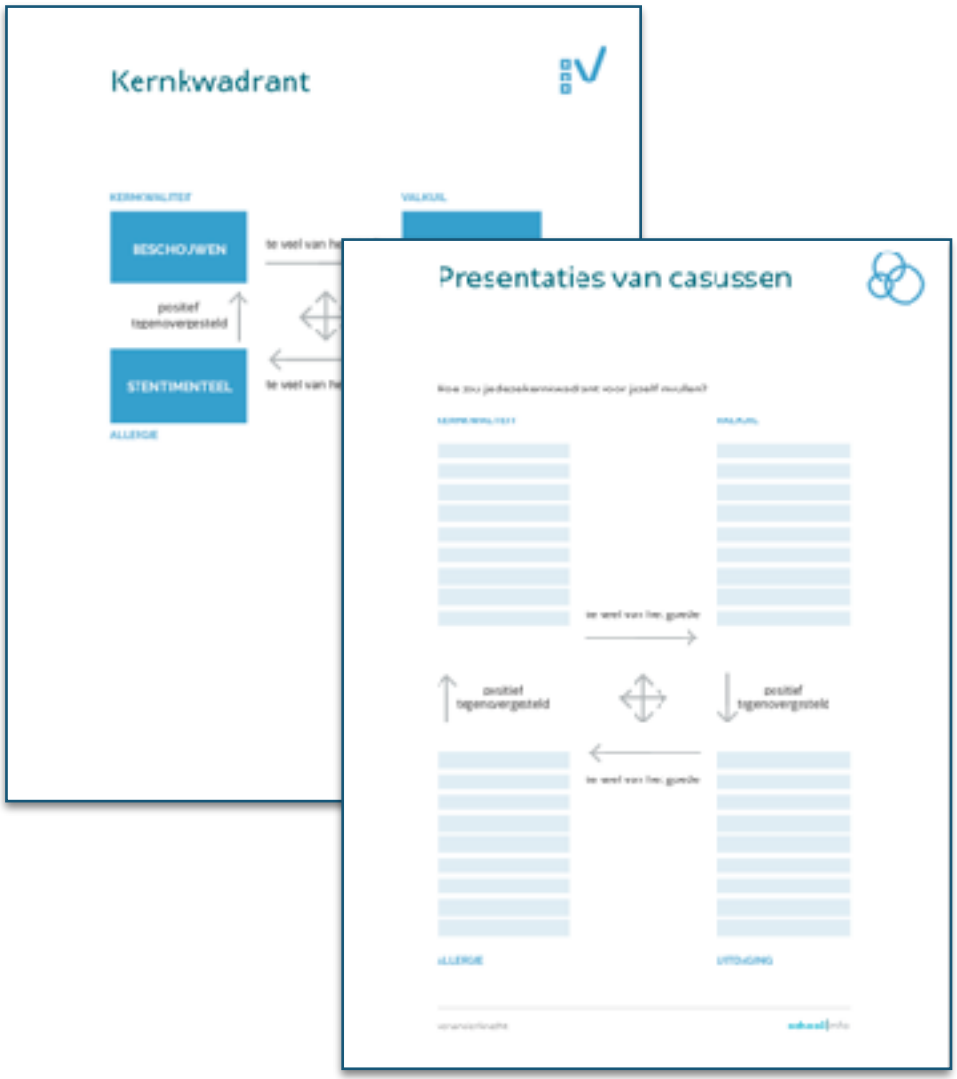
Kernkwadrant

Thema: Begeleiden

Duur: 30 minuten

Benodigdheden: kwalliteitenkaarten





Uitleg:

1. Laat de deelnemers hun kernkwadrant voor zichzelf invullen. Kijk hoe de sfeer in de groep is of mensen het hier nog met elkaar over willen hebben en hun kernkwadrant willen delen.

2. Wat vind je aan een collega heel irritant. Leg dat neer bij allergie en beredeneer dat terug. Hoe verhoudt dat tot jouw kernkwaliteiten en valkuil?

Doel: Inzicht geven in eigen gedrag, gedrag van collega's en welke persoonlijke aandacht dat vergt.

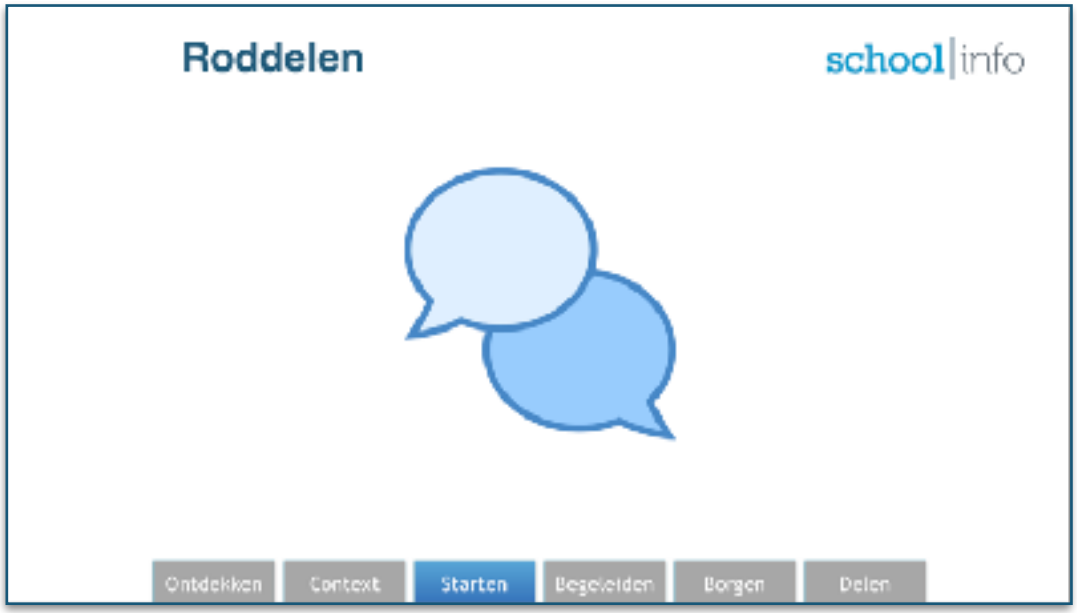
https://www.werkxyz.nl/loopbaanadvies/tip-5-de-kernkwaliteiten/

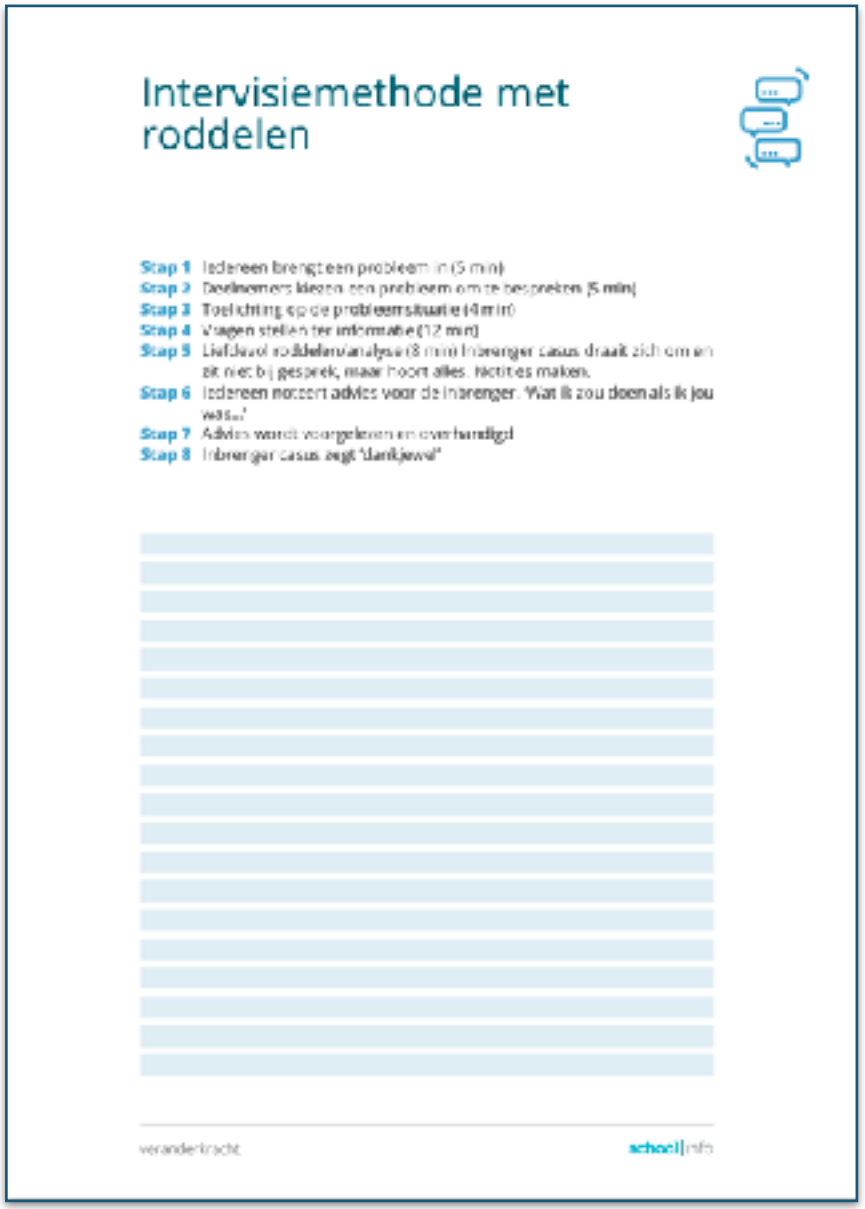
Roddelen

Thema: Starten

Duur: 40 minuten

Stopwatch





Uitleg:

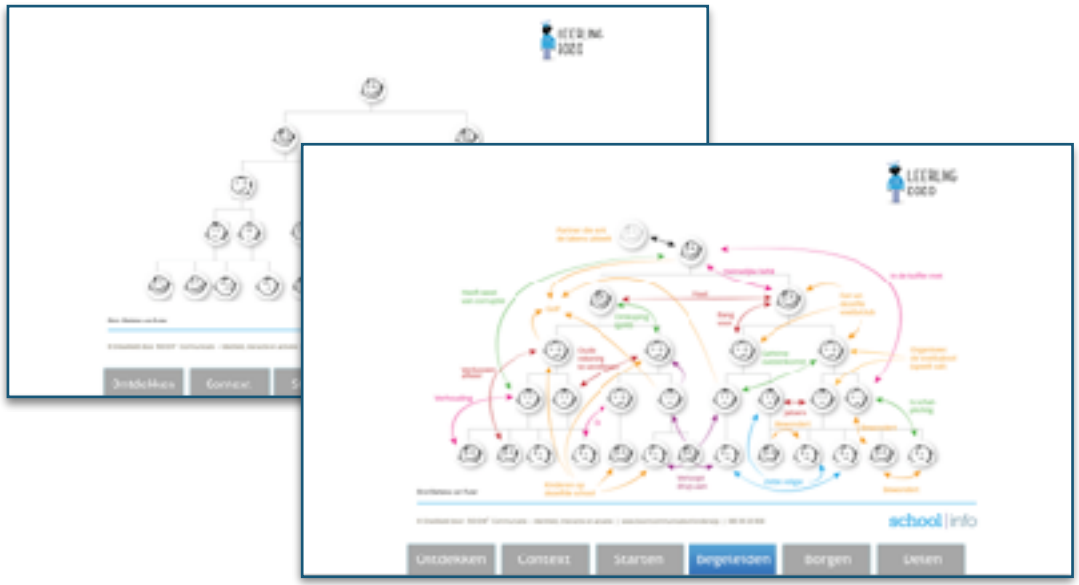
Zie stappen in de deelnemersmap.
Gebruik een stopwatch als time-keeper.

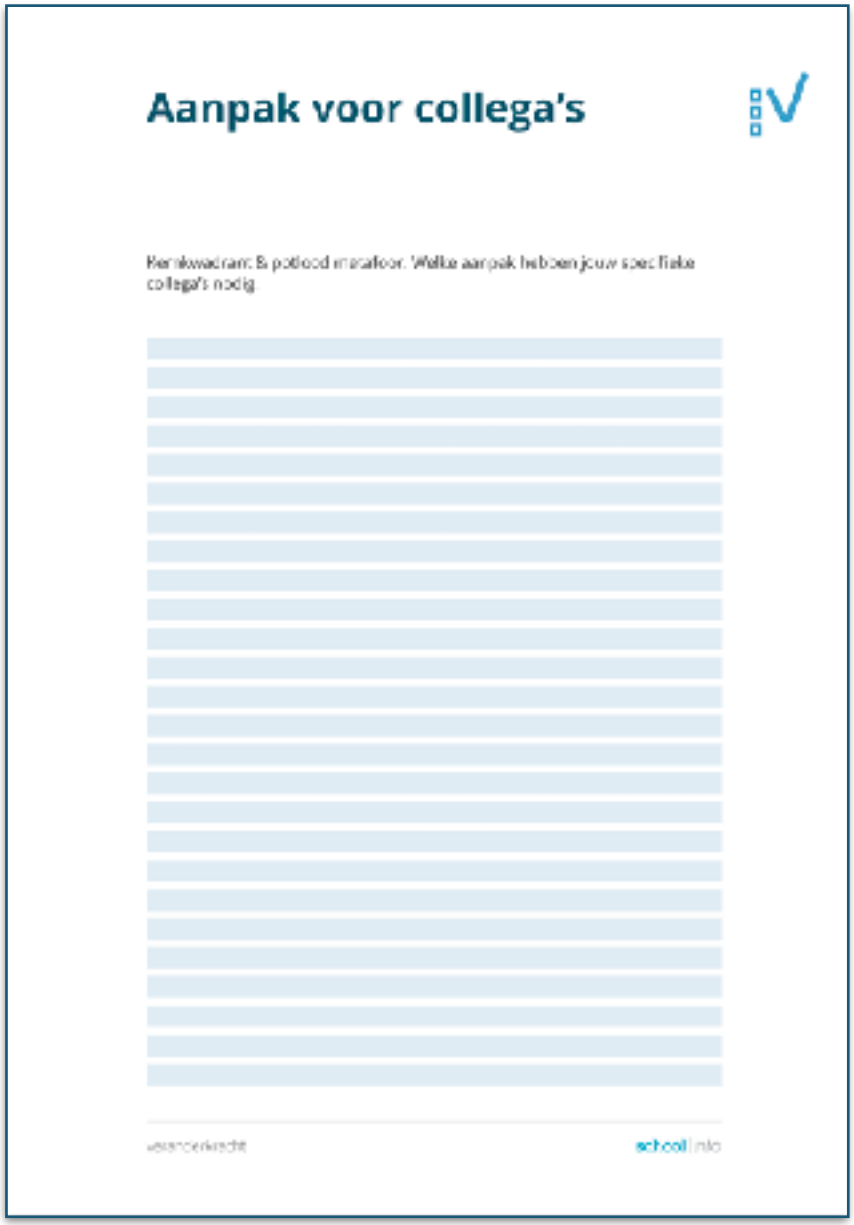
Deze opdracht heeft als nut dat cursisten een andere kijk krijgen op de problemen waar ze tegenaan lopen en inzicht krijgen op mogelijke oplossingen.

Begeleiden en borgen

Thema:
Begeleiden

Duur: 15 minuten





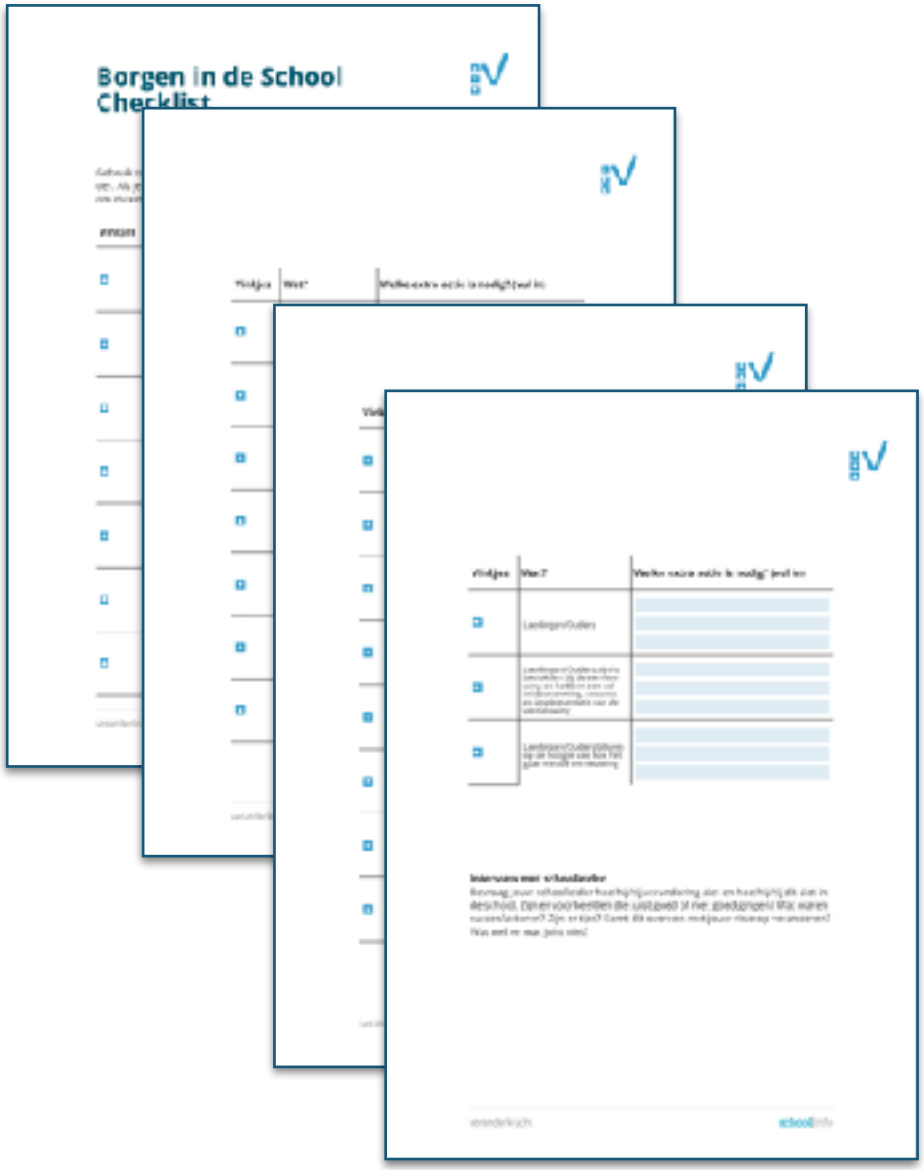
Uitleg:

Laat diagram zien om de onderlinge relaties in een school te benadrukken.
Iedereen heeft een andere aanpak nodig. Hoe gaat de deelnemer iedereen begeleiden?
Laat deelnemers nadenken over potloodmetafoor, kernkwadrant, en de relaties binnen de school. Welke specifieke collega's of collegagroepen hebben een specifieke aanpak nodig?

Checklist

Thema:
Borgen

Duur: 10 minuten



Uitleg:

Leg de huiswerkopdracht uit.
Voorbereiding gesprek met schoolleider kiezen de deelnemers 5 onderdelen uit om aan te kaarten bij de schoolleider.

Bevraag jouw schoolleider hoe hij/zij verandering ziet en hoe hij/zij dit ziet in de school. Zijn er voorbeelden die juist goed of niet goed gingen? Wat waren succesfactoren? Zijn er tips? Komt dit overeen met jouw visie op veranderen? Wat wel en wat juist niet?

Respectvol confronteren

Thema:
Borgen

Duur: 10 minuten

Uitleg:

Kies een van de onderwerpen die je wilt aankaarten met je schoolleider als casus voor deze respectvol confronteren werkvorm.

Bijeenkomst 4

Check in

Thema:
Borgen

Duur: 5 min

Veranderervaringen

De komende periodega je focussen op verandering. Verandering bij jezelf en in jouw organisatie. Verzamel bewijs voor deze verandering in de vorm van een tekst, foto of video. Denk aan een korte reflecte na een gesprek dat je anders dan normaal hebt aangepakt of een video van een collega die jouw visie op onderwijs heeft omarmt. Aan het eind van het traject breng je het veranderingsproces in kaart en deel je jouw bevindingen.

Kies op welke manier je dat doet

- Verzamel bewijs van verandering
- Bevraag leerlingen en collega's over verandering
- Geef de veranderng in video's weer

veranderkracht

school@info

Uitleg:

Je legt uit dat de cursist veranderervaringen vast gaat leggen. Hiervoor maakt de cursist eerst een nulmeting.

De cursuist vult aan het begin van elke bijeenkomst een spiegel in. Dit kan getekend of geschreven worden.

Aan het eind van de periode ziet de cursist als het goed is een verandering.

Delen van veranderervaringen

Thema:
Borgen

Duur: 20 min

Uitleg:

De deelnemers gaan gedurende het traject materiaal verzamelen dat de verandering in de School en zichzelf weergeeft. Maak expliciet duidelijk dat ze materialen verzamelen zoals beschreven in de deelnemersmap.

Dit doen we zodat cursisten het veranderproces zichtbaar maken, kleine successen vieren en ze gefocust blijven tussen de bijeenkomsten door.

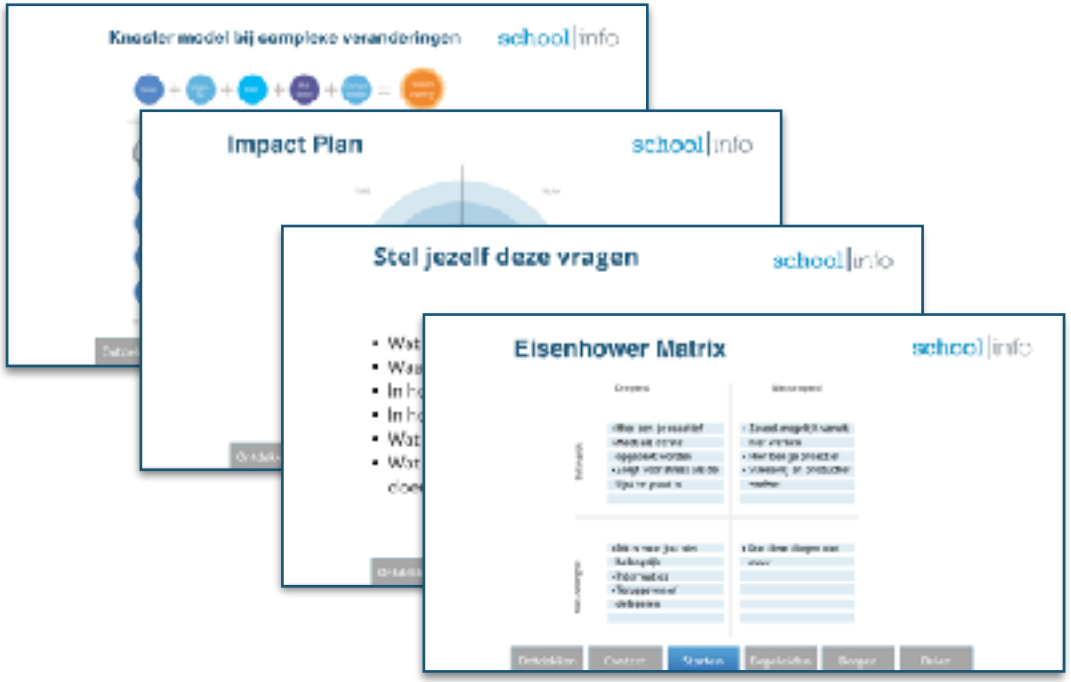
Vraag aan de deelnemers of ze al verandering in zichzelf of de school hebben ervaren en of ze een verhaal, foto of video willen delen.

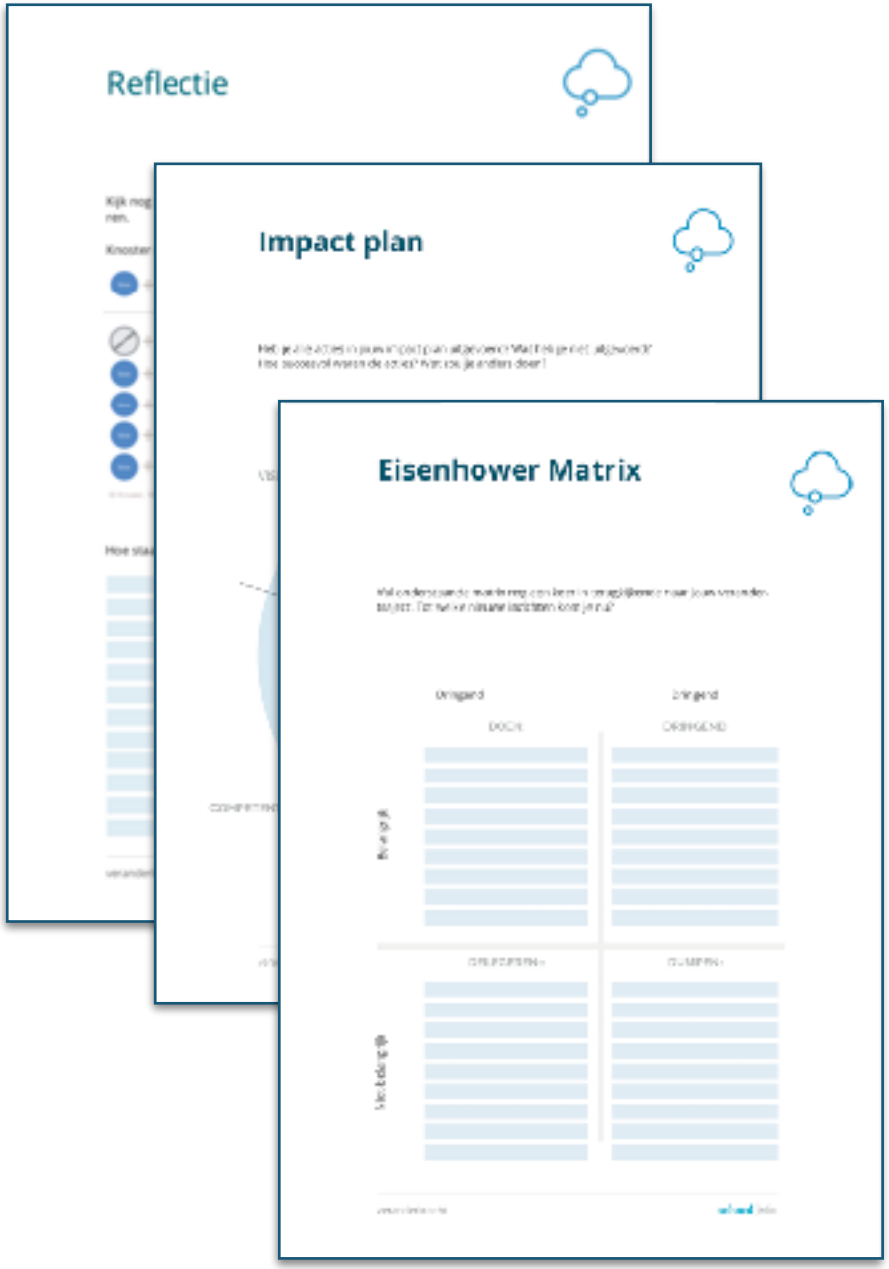
Doel: delen van veranderervaringen en bewustwording en kleine successen vieren.

Reflectie

Thema:
Delen

Duur: 50 minuten





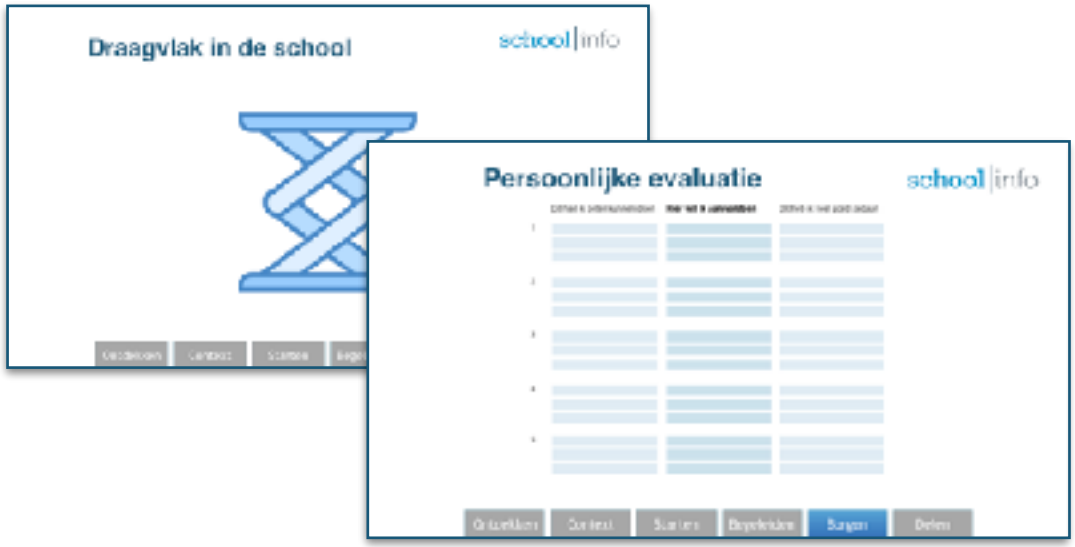
Uitleg:

Bekijk nog een keer de modellen die in de vorige sessie zijn besproken. Kijk er nu naar als reflectie. Heb je de dingen gedaan die je de vorige sessie had gepland?

Reflectie

Thema:
Delen

Duur: 15 minuten



Uitleg:

Vul nog een keer de projectnulmeting over draagvlak in de school. Is er verandering ten opzichte van de vorige keer deze had ingevuld?

Geef daarna jezelf feedback door bij de persoonlijke feedback de linker en de rechterkolom in te vullen. Laat deelnemers delen met de groep waar ze zichzelf extra goed in vonden en waar ze meer aan hadden kunnen werken.

Delen

Thema:
Delen

Duur: 60 minuten

Delen

school|info

- Welke verandering kan jij delen met de sector?

Ontdekken | Context | Starten | Begeleiden | Borgen | Delen

Delen

Aan welke eisen moet jouw product aan voldoen?

Uitleg:

Top 10 lessen als groep. Eye-openers als product.
Randvoorwaarden geven.

Praktijkvoorwaarde