

Beschrijving van BLITS-case: KT-scholengemeenschap Hasselt

Korte voorstelling van het bedrijf

De KT-scholengroep bestaat uit 8 basisscholen en ruim 200 leerkrachten. Deze scholen bevinden zich in Hasselt.

De KT-scholen werkten het laatste jaar bijzonder intensief aan een nieuw beleidsplan. Ze formuleerden vanuit het besef van een snel wijzigende maatschappij een vernieuwde missie. In die missie staan drie sporen centraal : talentontwikkeling, bezieling én ervaringsgericht onderwijs. Vanuit die drie sporen inspireren en belichten ze de volgende jaren hun klas- en schoolpraktijk. Het tempo van de veranderingen wordt in overleg afgesproken. Dit jaar worden de eerste stappen gezamenlijk gezet.

Aanleiding/ uitdaging voor het BLITS-team

Aanleiding en leervraag

De KT-scholen willen de kinderen voorbereiden op het omgaan met de vele veranderingen. De KT-scholengroep ziet het als haar uitdaging om nieuwe trends en noden in de samenleving te blijven verkennen en te integreren.

De leervraag die de directies aan het BLITS-team voorlegden was: **Hoe neem ik verantwoordelijkheid op voor mijn leren?** Argumenten waren dat er aandacht moest zijn voor:

- leren in team
- leren leren en zelfontwikkeling
- sfeer, geest in het team naar een hoger niveau brengen
- leren jezelf te blijven en een meerwaarde betekenen voor anderen,
- anderen stimuleren tot leren

De leervraag werd gedurende het proces nog verder verfijnd en kreeg volgende verfijningen

- Hoe houd ik mijn honger voor leren en deel ik die met anderen?
- Waar komt de sprankel bij jou vandaan? (werkdefinitie, een beeld van de leervraag)

De uitdagingen of leerdoelstellingen:

De KT-scholen willen bereiken dat kinderen én medewerkers een actieve rol opnemen in een steeds veranderende maatschappij. Ze formuleren daarom een uitdagende toekomstvisie. Ze willen kleurrijke lefscholen waar de stad en de wereld binnenkomen in de klas. Iedereen kan iets, niemand kan alles maar iedereen telt mee. De kinderen, leerkrachten en ouders maken samen school met aandacht voor elkaar en de omgeving.

Voor het BLITS team betekent dit dat volgende doelstellingen centraal stonden:

- Iedereen" moet zich eigenaar voelen van het leerproces.
- De organisatie communiceert een duidelijke visie die mensen in de praktijk als kompas gebruiken om zichzelf te sturen.

Facilitator

De rol van de externe facilitator werd opgenomen door Herman Van Esbroeck (KHLim, pedagoog). De leervraag zorgde in het begin voor uiteenlopende interpretaties. Zijn rol bestond er dan ook in een aantal sessies te voorzien om de leervraag te verduidelijken zodat er eigenaarschap ontstond. Daarna kende het proces een eigen drive en waren de actoren heel aanwezig, ieder vanuit zijn eigen

leerstijl. Ze kwamen om de 14 dagen, 1,5 uur samen vanaf midden maart 2013. Het toonmoment had plaats eind september.

De opstart van de BLITS-groep

Het samenstellen van het BLITS-team

Het was belangrijk om op zoek te gaan naar een goede mix van talenten, verschillende functies en dit over alle scholen heen. De deelnemers werden voor de helft vrijgesteld van hun werk, voor de andere helft was het vrije tijd. Als spelregels stonden, gelijkwaardigheid, aanwezigheid, enthousiasme en terughoudendheid centraal. Met terughoudendheid werd beoogt dat de gespreksinhouden binnen de groep zouden blijven om ieders privacy te waarborgen. Indien ze het eens werden over bepaalde standpunten dan werd dit gemeenschappelijk gecommuniceerd naar anderen.

Op deze call kwamen 10 deelnemers af 2 directieleden en 8 leraren (kleuter en lager).

Bij de opstart stonden volgende woorden centraal bij de deelnemers: kinderen, enthousiasme, variatie, springplank, nieuwsgierigheid, verbinding en feestmaaltijd...

Inhoudelijk werk van de groep

Eerst werd de leervraag grondig besproken. Deze riep meteen veel vragen op:

- hoe geef je mensen tijd en ruimte om te leren?
- hoe krijg je mensen zo ver om te leren?
- hoe krijg je zin om te leren en te leren als team?
- basisvoorwaarden om zin te krijgen?
- eigenaar blijven van het eigen leren, eigen leren
- hoe doe je mensen hongeren naar leren!
- waar vind je inspiratie?
- hoe blijf je je opladen?
- hoe ga je met organisatorische elementen om die je pad kruisen?
- waarmee en hoe kan je terecht bij collega's?
- hoe kan je je enthousiasme in het onderwijs behouden, in een team dat vastgeroest zit?

Deze vragen werden creatief omgevormd tot een beeld van 'sprankelend water':

- als het glas sprankelt hoe bruist dan de fles?
- als mijn glas sprankelt, hoe bruist dan onze fles?
- welke factoren maken dat ik ga hongeren, sprankelen?
- hoe geef ik de sprankel door ?
- hoe deel ik die sprankel met anderen?
- zit er nog bruis in mijne spa plat?

Op dit beeld werd verder gewerkt aangevuld met praktijkvoorbeelden. Zo kwamen we op drie factoren die belangrijk zijn voor het eigenaarschap van het leren:

- ik = individuele sprankel die ik deel met anderen
- anderen = groep, collectief gebeuren
- context = school, de missie en visie

Om de context goed in kaart te krijgen werden de leidinggevenden, verantwoordelijk voor het leercentrum (KT-academie), bevraagd:

Wat is de visie van de KT- academie?

Wat is er al bereikt met de KT-academie?

Wat is afgewerkt?

Wat is nog lopende?

Wat zijn de toekomstplannen?

Hoe verhoud onze groep zich tot de academie?

Drie dingen werden duidelijk:

Directies en bestuur moeten duidelijk maken welke school we willen zijn.

De directies moeten in verbinding staan met leerkrachten.

Het is een opdracht voor KT om de leerkrachten te laten leren wat ze willen gaan leren.

Vanuit dit gesprek kreeg de groep vleugels en gingen ze op zoek naar de kern van de sprankel, vertrekkend vanuit volgend inspiratiebeeld: Kinderen leren ons om onbevooroordeeld open naar de dingen te kijken en te gaan leren. Dit is een houding die wij als leerkracht moeten aannemen.

Afronding van het groepswerk

De leerresultaten:

Bijzonder in dit team was dat er constant werd gewisseld tussen discussie en beeldspraak. Dat gaf de volgende resultaten of aanbevelingen. De 3 factoren Ik, de ander en de context werden op die manier vertaald:

- iedereen moet zich eigenaar voelen van zijn leerproces. (Ik ben een bubbel in de fles)
- het leren moet kunnen gebeuren op het moment dat de drive er is, "hier en nu". Op dit triggermoment moet er tijd en ruimte kunnen gemaakt worden. (Als de fles te lang open staat, krijg je plat water)
- de organisatie communiceert een duidelijke visie die mensen in de praktijk als kompas gebruiken om zichzelf te sturen. (Vorm en merk van de fles zijn gekend)
- de organisatie voorziet voor mensen in de praktijk voldoende tijd om samen met hen hun eigen leerproces te organiseren, uit te voeren, te evalueren en te verankeren. (De fles moet groot genoeg zijn zodat het bubbeltje kan bewegen)
- de begeleiding hierin wordt aangeboden op maat van de lerende en laat verschillende leerstijlen toe.
- de leidinggevende geeft vertrouwen aan hun "leer-krachten". Deze opvolging is actief en regelmatig georganiseerd en moet goed "gevoeld" worden door beide partijen. (We spreken regelmatig af om samen van een goed glas bruis te genieten)

Het toonmoment

Het toonmoment vond plaats met de opdrachtgevers. De leerresultaten en de beelden werden gepresenteerd. Later op het jaar zal de BLITSGroep op een gemeenschappelijke pedagogische studiedag de resultaten via een filmpje aan iedereen tonen. Ze zullen ook attributen maken en op elke tafel leggen om in beeld en woord de rest van de organisatie te triggeren.

Reflecties

Wat is het belangrijkste dat we geleerd hebben? Inclusief de beeldspraak!

- leren in team is iets speciaals: je vult mekaar aan, je komt verder op korte tijd, je leert ruimer kijken, je motiveert de ander, je inspireert elkaar. Zeker als 'het klikt', leer je van elkaar door leerprocessen te delen. (Hoe meer verschillende bubbels hoe harder de fles bruist)
- het gezamenlijk leerdoel had een duidelijk effect. Een duidelijke leervraag is cruciaal! (We gaan samen naar onze bron)
- Ik, wij en de context: je leert zelf in een groep die in een bepaald milieu werkt. De samenhang tussen deze drie is belangrijk. (Waar staat die fles?)
- door een verschuiving van school naar scholengroep wordt het "wij" groter en biedt het veel meer leerkansen.