

m *
08 m

MorgenWijzer
magazine Winter 2023



Zie de kansen, als je je daarin
verdiept komt het wel goed

Krachtig leiderschap
voor sterke scholen

Durf te
kiezen



'Je krijgt niet
zo vaak de kans
om het onderwijs
opnieuw vorm
te geven'

Ontwikkeling begint bij jÓu!





‘Op onze scholen zijn teams volop in ontwikkeling. Ieder op zijn eigen wijze, maar allemaal vol energie’

Nog meer ontwikkeling vindt binnen de scholen plaats. Dat zie je bij onze nieuwe scholen Vivace en MeerWaarde, waar beginnende teams samen op weg gaan. Je leest het ook terug in het portret van Spectrum Honingzwam, waar een ervaren team samen met collega’s uit de kinderopvang op weg is uit te groeien tot een kindcentrum voor de hele wijk. Op onze scholen zijn teams volop in ontwikkeling. Ieder op zijn eigen wijze, maar allemaal vol energie.

De allerbelangrijkste ontwikkeling is natuurlijk die van kinderen in de klas. En wat we wel eens vaker mogen zeggen: dat staat of valt met écht goede leerkrachten. Een school heeft een goede taal- en rekencoördinator nodig, een intern begeleider, een kwaliteitsonderzoeker, een didactisch coach en niet te vergeten een goede directeur. Maar bevlogen leerkrachten maken dagelijks voor kinderen het verschil. Allround vakmensen, die beter en nóg beter willen worden in hun vak. Ook dat is ‘ontwikkeling begint bij jou’. Het volgende MorgenWijzer Magazine staat in het teken hiervan.

Daniëlla van den Beemt

Zelf een goed idee?

Zou je graag een bepaald onderwerp behandeld zien in MorgenWijzer Magazine of heb je zelf een idee voor een artikel? Meld het via het mailadres van de redactie: magazine@morgenwijzer.nl. We vinden het ook leuk om te weten wat je van het magazine vindt.

INHOUD

04 ‘Je moet over veel dingen nadenken’



08 Krachtig leiderschap voor sterke scholen



12 ‘Ik heb een vliegende start kunnen maken’

14 Van een IKO kun je leren



18 Durf te kiezen

22 School in beeld; Spectrum Honingzwam

26 Twee jaar Learning Community’s: een groot goed



28 Welkom in ons nieuwe huis voor de Learning Community’s

30 MorgenWijzer Bruist!



MeerWaarde en Vivace in het fusieproces

Je moet over veel dingen nadenken

Op 1 augustus 2023 zijn binnen MorgenWijzer als gevolg van een fusie twee nieuwe scholen ontstaan. Met de twee directeuren en een medewerker van elk van de vier 'oude' scholen bespreken we het fusieproces. "Het is heel pittig, maar de dingen vallen wel steeds meer op hun plaats."

Urgentie

Voor de fusie was Dion van Zundert vier jaar leerkracht in groep (7/8 op De Rank, Dominique van Wieringen startte in het schooljaar 2022-2023 als leerkracht in groep 4 op De Rijnschans. Nu werken ze samen op de midden/bovenbouwlocatie van MeerWaarde. Ze kunnen zich het proces van vorig jaar nog goed voor de geest halen.

Dominique: "Voor mij was natuurlijk alles nieuw. Het scheelde dat ik bij mijn aanstelling al wist dat ik midden in een fusieproces zou belanden. En ik merkte dat iedereen op De Rijnschans de urgentie wel voelde." Dion: "Voor De Rank lag dat anders. Voor ons gevoel draaiden we goed en ik zat lekker in m'n vel. Dat maakte de fusie minder evident. Tegelijkertijd had ik ook wel zin om krachten te bundelen en iets nieuws op te bouwen. Dat gaf gemengde gevoelens."

Yolanda Bakker, taal- en leescoördinator en leerkracht groep 1/2 op Het Startblok, nu Vivace - locatie Listzhof: "Met ons leerlingaantal was het voortbestaan van onze school niet gegarandeerd. Maar we wilden natuurlijk wel dat er een oplossing zou komen voor de kinderen uit onze wijk. De keuze voor een fusie was daarom begrijpelijk, al hadden we hier wel graag eerder over meegepraat." Karin Klein, directeur Vivace voegt toe: "Voor een groot deel van onze kinderen en gezinnen is niet alles vanzelfsprekend. Ook voor deze kinderen willen wij echt het verschil maken; om hen een zo kansrijk mogelijke toekomst te bieden. We zijn een school met grote rijkdom aan diversiteit. Die verschillen maken de wereld mooier."



Nina van Zijp staat ook in een groep 1/2 van Vivace, maar dan op locatie Vliestroom. Ze begon in januari 2022 op de Jenaplaneet om het beredeneerd aanbod bij de kleuters op te zetten en is sinds dit jaar één dag in de week didactisch coach. "Voor mij was de fusie van begin af aan een gegeven. Ik heb vooral gekeken hoe we een basis neer konden zetten voor groep 1/2. Het lukt om de verschillende ideeën bij elkaar te brengen in onze onderwijsplannen. Uiteindelijk zitten we veelal op één lijn."

Transparantie

De vier leerkrachten zijn het erover eens: een fusie brengt onzekerheid met zich mee. En naarmate de transparantie groter wordt, hoe beter iedereen met die onzekerheid

kan omgaan. Karin en haar collega-directeur Eveline Vos van MeerWaarde herkennen dat. Karin: "Er gebeurt zoveel! Je wilt je team wel meenemen in de ontwikkelingen, maar in het begin is nog zoveel onduidelijk, ook voor jezelf. Dan sta je in een soort wachtstand." Eveline: "Het is een proces met een lange opstart. Het duurt even voordat je concreet kunt worden. Terwijl je ziet dat de teams een grote behoefte hebben te weten wat het voor henzelf betekent."

Op beide scholen ging het proces 'lopen' tijdens de gezamenlijke studiedagen. Externe begeleiding was daarbij onmisbaar. Dion: "Dat iemand van buiten de twee scholen neutraal schetst wat de stappen zijn, gaf mij rust en dat zag ik ook bij collega's." Nina: "Tijdens onze studiedag werden de schoolgidsen van de twee scholen naast elkaar gelegd en

'Je krijgt niet zo vaak de kans om het onderwijs opnieuw vorm te geven'

werden we uitgedaagd om de overeenkomsten te vinden. Dat bleken er behoorlijk veel. Dat geeft meteen verbinding."

Dion: "Je moet bij een fusie echt over idioot veel dingen nadenken: van lesmethoden tot schooltijden, van pedagogisch beleid tot pauzes en niets is vanzelfsprekend. Dan moet je oppassen dat niet alles een 'ding' wordt. Ik ben vrolijk van aard, maar vorig jaar vond ik dat wel eens moeilijk. Ik maakte me geen grote zorgen maar het ging wel echt



groepen 3 t/m 8 volgen voornamelijk het programma van de eigen locatie. In de komende jaren zal ook de inhoud van het onderwijsprogramma in de groepen 3 t/m 8 op beide locaties gelijk worden. Dat ontwikkelen we samen. Er zullen elementen van beide scholen in te herkennen zijn. Met het hele team verdiepen we ons de komende tijd in het Jenaplanconcept. Hiervoor gaan we ook inspiratie opdoen bij andere Jenaplanscholen in vergelijkbare wijken als de onze. Onze visie is nog volop in ontwikkeling."

elke dag over de fusie. Iedereen had het erover. Terwijl ik ook wel eens 'gewoon' les wilde geven en mezelf wilde zijn." Dominique: "Iedereen was echt heel moe tegen het einde van het schooljaar. Ik dacht eerst dat het kwam omdat ik starter was. Maar het was fijn dat Eveline tegen me zei: 'Do, dit is geen normaal jaar hoor, iedereen heeft hier last van!'"

Yolanda: "Dat merkte ik hier op school ook. Er komt veel op je af: schooltijden afstemmen, identiteit, het opnieuw inrichten van het onderwijs passend bij onze leerlingen of het traject voor een passende naam en logo. Maar ik zie ook de kansen wel. Je krijgt als school niet zo vaak de kans om het onderwijs opnieuw vorm te geven."

Groeimodel

Vivace zit nog helemaal aan het begin van het fusieproces. Vorig jaar is eerst de formele kant afgehandeld, nu is de school onderwijsinhoudelijk aan de slag gegaan. Er is gekozen voor het concept van Jenaplanonderwijs, bekend op de Vliestroom maar nieuw voor de collega's op de Liszthof. Karin: "We hebben heel bewust gekozen voor een groeimodel. Dit schooljaar zijn de kleutergroepen op beide locaties gestart met Jenaplanonderwijs, de



Ook op MeerWaarde is het proces nog niet afgerond. Dominique: "We kijken bijvoorbeeld nog naar de methodes, wat past het best bij ons. En hoe gaan we om met de portfolio's of hoe benutten we de mogelijkheden van het leerplein op de beste manier. Maar we doen het nu echt wel met elkaar en er is ook veel collegiale consultatie." Al is het nog wel een aandachtspunt om goed in verbinding te blijven met de collega's van de andere locatie. Dion: "Die zien we gewoon minder vaak en daar moeten we wel bewust werk van maken."



'Laat je niet afschrikken door beren op de weg, het komt wel goed!'

Nieuwsgierig

Eveline: "Er is nog flink wat te doen. Maar ik merkte meteen al bij de start van het nieuwe schooljaar dat de neuzen dezelfde kant op staan. Het gaat nu niet meer over 'dat doen wij altijd zo', maar 'hoe willen wij het vanaf nu'. Ik zie de energie. Volgens mij heeft iedereen zin om er iets moois van te maken."

Op Vivace hebben Nina en Yolanda ook vertrouwen in wat er komt. Nina: "Dat komt omdat wij op dit moment in de kleuterbouw intensief met elkaar samenwerken. Het is toch mooi, dat je samen het onderwijs kunt afstemmen op onze kinderen." "We zijn vooral heel nieuwsgierig naar het vervolg", voegt Yolanda toe. "Natuurlijk zijn er nog open eindjes. Maar die geven ook ruimte."

Die nieuwsgierigheid vinden de vier leerkrachten allemaal belangrijk. Gevraagd naar een tip voor collega's in een fusie, zeggen ze: "Houd een open blik! Laat je niet afschrikken door beren op de weg. Zie de kansen. Als je je daarin verdiept, komt het wel goed."

Een fusie is extra spannend als je van bestuur wisselt. We hopen dat de medewerkers van voormaling de Rank zich welkom voelen, niet alleen op school, maar ook binnen MorgenWijzer.



Krachtig leiderschap voor sterke scholen

Acht MorgenWijzerscholen hebben hun schoolleiding anders georganiseerd. In plaats van één directeur hebben zij een meerscholendirecteur die integraal verantwoordelijk is plus een schoolcoördinator die de dagelijkse gang van zaken regelt. Een mooie kans, zeggen vijf collega's: het is goed voor de school én biedt ontwikkelingsmogelijkheden aan beginnende en ervaren directeuren.

Een nieuwe constructie voor leiderschap, kunnen jullie uitleggen hoe het werkt?

Judith: "Als meerscholendirecteur ben je niet eindverantwoordelijk voor één, maar twee of meer scholen. Dat is mogelijk omdat je je vooral bezighoudt met de onderwijskwaliteit. De dagelijkse organisatie is op beide scholen in handen van een schoolcoördinator die als eerste aanspreekpunt op de werkvloer aanwezig is."

Een vorm van 'anders organiseren', maar dan op directieniveau?

Judith: "Ja, want er is landelijk niet alleen een groot tekort aan leraren, maar ook aan directeuren. En elke school heeft een eindverantwoordelijk directeur nodig. Voor een deel is het dus noodzaak, maar binnen MorgenWijzer zien we vooral ook de mogelijkheden."

Esther: "Mensen met leidinggevende ambities krijgen door deze constructie de ruimte om een volgende stap in hun loopbaan te zetten. Als schoolcoördinator kun je proeven aan het directeurschap, met als perspectief om op termijn directeur te worden."
Judith: "Ook directeuren krijgen hierdoor meer ruimte om te doen waar ze goed in zijn. Zelf vind ik werken aan onderwijskwaliteit het leukste: ik wil met een school iets bereiken, een volgende stap in de ontwikkeling maken. Als meerscholendirecteur kan ik daar de focus op leggen. Dat is een superleuke uitdaging."

Is deze constructie goed voor de scholen?

Esther: "Ik denk van wel. Want ook al ontmoet je andere directeuren bij het directeuren-overleg en heb je in je school een sterke leidende coalitie, als directeur werk je toch veel alleen. Terwijl je als meerscholendirecteur twee schoolcoördinatoren hebt met wie je heel makkelijk en snel even kunt sparren. 'Hoe zie jij dit?' Gewoon even een ander perspectief. Daar geloof ik heel erg in, dat we het samen sterker en mooier maken."



Esther Hoffmann werkte als schoolcoördinator en later als directeur op de Wereldwijzer en is sinds dit schooljaar meerscholendirecteur van de Wereldwijzer en het Spectrum Honingzwam.



Judith van Opstal werkte als directeur op de Steijaert en is sinds dit schooljaar meerscholendirecteur van de Steijaert en de Springplank.



'Het is fijn om te merken dat je in een paar weken al in je rol groeit'

Marlin: "Toen ik me aan het oriënteren was op een leidinggevende functie, kreeg ik een tip van een directeur die zei: 'Directeur is best een eenzame functie, mensen leunen op jou. Dus zoek steun, zorg dat je iemand hebt bij wie je je ei kwijt kunt.' Hier hebben we dat."

Michelle: "Je staat er nooit alleen voor. Als schoolcoördinator ben je vooral bezig met de dagelijkse gang van zaken, maar als er grotere dingen spelen, kun je altijd even bellen. Dat is heel fijn als je net start."

Judith: "Maar ook als je er al langer zit. Ik

ben vier jaar in mijn eentje directeur van de Steijaert geweest en ik vind het interessant om nu eens door de ogen van Rianne naar de school en naar de ontwikkeling van het onderwijs te kijken."

Allemaal zijn jullie nu een maand of drie aan het werk in jullie nieuwe functie. Hoe bevalt het?

Esther: "Als meerscholendirecteur is het wennen om niet meer de hele week op één school aanwezig te zijn. Judith heeft dat op

de Steijaert, ik op de Wereldwijzer. Je merkt dat je bewust moet nadenken over hoe je in verbinding blijft met het team.”

Judith: “In het begin is het ook zoeken wat elke school nodig heeft: er is niet één sjabloon dat je op beide scholen kunt leggen. Ook onderwijskundig moeten de scholen hun eigen koers kunnen varen. Wij moeten dus flexibel zijn en prioriteiten stellen.”

Hebben jullie profijt gehad van de pilot die vorig jaar op de Hobbitburcht en de Vroonhoeve is gedaan?

Esther: “Het was fijn om van Laurens van Velzen (meerscholendirecteur van de Hobbitburcht en de Vroonhoeve, red.) te horen dat het goed komt. Waar Judith en ik nog zoekend zijn, zegt hij: ‘Na een half jaar

ervaar je het anders. Raak niet ontmoedigd als het even duurt, geloof in de kracht van deze constructie.”

Hoe bevalt het de schoolcoördinatoren?

Rianne: “Ik merk nu al dat dit voor mij een goede keuze is geweest. Als orthopedagoog had ik op mijn vorige school best een solistische functie, nu sta ik veel meer in verbinding met het team. Ik ben warm ontvangen, ik voel me welkom.”

Michelle: “Het is fijn om te merken dat je in een paar weken al in je rol groeit. Op dag één klapte ik mijn laptop open en dacht ik: ja, wat moet ik nu eigenlijk doen? Nu klap ik mijn laptop open en denk ik: wat moet ik als eerste doen? Het werk is afwisselend en dat is precies waarnaar ik op zoek was.”

Twee van jullie zijn speciaal naar MorgenWijzer gekomen om hier schoolcoördinator te worden. Waarom?

Marlin: “Rianne en ik komen toevallig allebei uit Zoetermeer en daar is voor mensen die worden opgeleid tot directeur eigenlijk geen plek om verder te groeien. Een MorgenWijzer-directeur die ooit bij mijn oude bestuur heeft gewerkt, zei: ‘kom kijken, bij ons zijn er mogelijkheden.’”

kan dat ook. Dan formuleren ze persoonlijke ontwikkeldoelen. Wat dat betreft heeft MorgenWijzer goed gekeken wat mensen nodig hebben om klaar te zijn voor het directeurschap.”

Michelle: “Elke maand hebben we een bijeenkomst. De ene keer is dat een module waarin we over leiderschap leren: er komt bijvoorbeeld iemand van HR vertellen over personeelsbeleid. De andere keer is het een intervisiebijeenkomst.”

Esther: “Dit interne traject staat los van de officiële opleiding tot basisbekwaam directeur. Ook die kwalificatie moeten de schoolcoördinatoren halen.”

Rianne: “Marlin en ik hebben ‘m al en in vergelijking daarmee is het MorgenWijzer-traject veel praktischer. Je bent bijvoorbeeld ook gekoppeld aan een buddy – Marlin is de mijne – met wie je tussen de bijeenkomsten door buddygesprekken voert om ervaringen en tips uit te wisselen.”

Judith: “Daarnaast zorgen Esther en ik voor coaching en begeleiding en zorgen we dat de schoolcoördinatoren ondanks de waan van de dag ruimte hebben om te reflecteren.”

Helpen jullie de schoolcoördinatoren in hun rol te groeien?

Esther: “Ja, wij brengen ze in positie. Eerst doen we nog veel samen, dan gaan we kijken: wat kunnen zij overnemen? Laatst heeft Marlin bijvoorbeeld een deel van een vergadering geleid en dan geven we elkaar achteraf feedback. Want ook ik moet nog in mijn nieuwe rol groeien.”

Zelf volgen jullie ook een traject?

Esther: “Klopt, dat is maatwerk. Judith en Laurens hebben bijvoorbeeld hun kwalificatie vakbekwaam schoolleider al en ik moet nog aantonen dat ik die competenties beheers. Voor mij wordt nu een kort traject gemaakt. Daarnaast komen wij met regelmaat bij elkaar om met zijn drieën ervaringen uit te wisselen, een soort intervisie dus.

In feite is dit voor iedereen – meerscholen-directeuren en schoolcoördinatoren – een enorme leerschool. Maar we zeggen bij MorgenWijzer niet voor niets: ontwikkeling begint bij jou. Leren is ook hobbels nemen. En als je iets wilt, dan moet je ervoor gaan.”

Acht scholen

Een meerscholendirecteur en een schoolcoördinator: dat kan in combinatie met een actieve leidende coalitie een krachtig recept voor schoolontwikkeling zijn. Inmiddels werken acht MorgenWijzerscholen met de nieuwe leiderschapsconstructie:

- De Hobbitburcht, locaties Batenstein en Havixhorst en de Vroonhoeve (sinds augustus 2022)
- De Springplank en de Steijaert (sinds augustus 2023)
- Het Spectrum Honingzwam en de Wereldwijzer (sinds augustus 2023)
- Het Palet (sinds augustus 2023)

Rianne: “Bij mij ging het anders. Ik had de stap naar een leidinggevende functie nog even uitgesteld omdat ik al wist dat ik ging verhuizen. Eenmaal in deze regio heb ik open sollicitaties verstuurd en daarop reageerde MorgenWijzer met een goed verhaal.”

Marlin: “Naar mijn idee loopt MorgenWijzer met het schoolcoördinatortraject echt voorop. Sommige besturen delen misschien de visie wel, maar daar blijft het in de uitvoering hangen. MorgenWijzer dóet het.”

Jullie zeggen het al: bij de nieuwe functies horen opleidingstrajecten. Wat houden die in?

Esther: “De schoolcoördinatoren volgen een scholingsprogramma van twee jaar, maar als blijkt dat ze een jaartje langer nodig hebben,



Michelle Nouwens werkte als leerkracht en didactisch coach op het Spinnewiel en is sinds dit schooljaar schoolcoördinator op het Spectrum Honingzwam.

Marlin Sint Jago werkte als leerkracht in Zoetermeer en is sinds dit schooljaar schoolcoördinator op de Wereldwijzer.

Rianne Schram werkte als orthopedagoog in het (speciaal) basisonderwijs in Zoetermeer en is sinds dit schooljaar schoolcoördinator op de Steijaert.

‘Ik heb een vliegende start kunnen maken’

Charony Anthony, directeur HR

Charony Anthony, onze nieuwe directeur HR, is voor veel collega's geen onbekende. Voor ze bij MorgenWijzer startte, was ze jarenlang directeur van RTC Cella, het regionale transfercentrum waar MorgenWijzer nauw mee samenwerkt om goed opgeleid personeel te hebben en behouden voor onze regio. Met haar kenmerkende enthousiasme én lef is ze dit schooljaar begonnen.

“Het bevalt heel goed”, begint Charony haar verhaal. “Ik kende MorgenWijzer natuurlijk al als samenwerkingspartner vanuit mijn rol als directeur bij RTC Cella maar ergens dagelijks werken is toch nog even anders. Je voelt aan alles dat MorgenWijzer-collega's continu dat grotere doel voor ogen hebben: kinderen goed onderwijs geven. En dat er heel hard gewerkt wordt aan toekomstproof en wendbaar zijn. Iets wat mij extra opviel doordat ik tussen mijn functie bij RTC Cella en MorgenWijzer een jaar iets anders heb gedaan.”

Strategisch plan

Nadat Charony stopte bij RTC Cella werkte ze een klein jaar als HR consultant in het onderwijs voor ze dit schooljaar als directeur HR begon. “Doordat ik dat jaar er even ‘tussenuit’ was, zag ik nog scherper hoe grondig en goed onderbouwd MorgenWijzer bezig is met vandaag en morgen. Als directeur van RTC Cella was ik bijvoorbeeld aanwezig bij een van de vier

strategische sessies om het strategisch plan 2023-2027 vorm te geven.

Toen ik begon, lag het plan er, met dezelfde mooie waarden die ik kende van MorgenWijzer maar dan rijker. Dat zie je ook terug in de nieuwe pay-off ‘Ontwikkeling begint bij joul’ die eerder ‘kinderen zijn de toekomst’ luidde. ‘De nieuwe pay-off is beleidsrijker. Een mooi voorbeeld hierbij vind ik de keuze voor meerscholige directoren waarbij we schoolcoördinatoren laten ‘snuffelen’ aan het directeurschap. Het mes snijdt in dit geval aan twee kanten.

We zorgen voor continuïteit op de scholen met een leidende coalitie

en behouden leerkrachten door ze meer uitdaging te (kunnen) geven. Om dit soort keuzes te maken, heb je lef nodig. En dat past bij me. Als je doet wat je deed, krijg je wat je kreeg. Daar geloof ik heel erg in.”

Geen pleisters plakken

Een andere (HR-)keuze die MorgenWijzer bewust maakt, en waar Charony zich honderd procent in kan vinden, is de beperkte inhuur van zzp'ers. Charony: “We kiezen er écht voor om mensen aan ons te binden en niet voor snelle inhuur te gaan. En ja, dat doet soms pijn. Maar als je alles maar ‘oplost’ met pleisters plakken,

‘Het voelt gewoon heel vertrouwd’

kom je er op de lange termijn ook niet. En als zo'n duurzame oplossing dan werkt... dan is dat zo tof! Zo konden we onlangs een zijinstromer feliciteren met haar lesbevoegdheid. Zij startte in 2019 met het zijinstroomtraject via RTC Cella, waar ik toen dus nog directeur was, en staat nu voor de klas van een MorgenWijzer-school. Daar word ik echt gelukkig van.”

Stip op de horizon

Voor de HR-afdeling zelf heeft Charony ook duidelijke plannen. “We willen een toegankelijke HR-afdeling zijn die meebeweegt en vindbaar is. Concreet houdt dit in dat je bijvoorbeeld niet hoeft te zoeken naar procedures of processen. Of het nu gaat over het aantal verlofdagen waar iemand recht op heeft of de vraag bij wie je terecht kunt voor een leerling die moeite heeft met rekenen. Voor nu ligt de focus bij HR daarop: het domein op orde hebben. Van daaruit gaan we verder ontwikkelen.”

Vliegende start

Charony heeft haar eerste maanden binnen MorgenWijzer duidelijk niet stil gezeten. En daar heeft ze wel een verklaring voor. “Het voelt gewoon heel vertrouwd. Er gaat geen dag voorbij dat ik niet lach en ik ga serieus elke dag met plezier naar mijn werk. Dan kun je een vliegende start maken.”

Kijkt jouw school al in de spiegel?

Van een IKO kun je leren

Een lesbezoek, maar dan op schoolniveau: zo zou je een kwaliteitsonderzoek door het IKO-team kunnen omschrijven. Dit team met hiervoor getrainde MorgenWijzercollega's houdt scholen op verzoek een spiegel voor. Jessika van den Akker (leerkracht op de Hobbitburcht Batenstein) en Marlous Elstgeest (directeur op het Spinnewiel) vertellen wat dat kan opleveren.

Eerder dit jaar kreeg het Spinnewiel bezoek van het team intern kwaliteitsonderzoek (IKO). "We hadden het team uitgenodigd naar de sociale veiligheid te komen kijken omdat dit onderwerp naar ons eigen idee wel wat hoger op de agenda mocht", zegt Marlous. "Voor zo'n onderzoek schrijf je eerst een zelfreflectie – hoe vinden wij dat het ermee gesteld is? – en vervolgens komt het team een dag lang op bezoek. Dit is niet spannend, je moet niet denken aan een inspectieonderzoek."

'Iedereen was benieuwd wat de onderzoekers hadden gezien en gehoord'

Marlous Elstgeest



'Wij zijn gewoon collega's van andere MorgenWijzerscholen die jou teruggeven wat we zien'

Jessika van den Akker

De onderzoekers kijken rond en voeren gesprekken met groepen die voor het onderwerp van belang zijn. De directeur en de IB'er bijvoorbeeld, maar ook leerkrachten en in ons geval leerlingen. Aan het eind van de dag geven ze een terugkoppeling. Wij hadden tegen iedereen op school gezegd: kom erbij als je het interessant vindt. En de hele teamkamer zat vol! Dat vond ik het allerleukste: iedereen was benieuwd wat de onderzoekers hadden gezien en gehoord."

Geen oordeel

Het grootste verschil met de inspectie is dat het IKO-team uitgaat van leren van elkaar. Dat maakt het onderzoek veel laagdrempeliger, zegt leerkracht Jessika van den Akker, die tot kwaliteitsonderzoeker is opgeleid en deel van het IKO-team uitmaakt. "Wij zijn gewoon collega's van andere MorgenWijzerscholen die jou teruggeven wat we zien. Geen oordeel, geen advies. Soms een paar aanbevelingen, maar niet te veel en niet te vaak, want we willen niet op de stoel van de schoolleider zitten. Wij spiegelen de zelfreflectie van de school, zodat de school haar eigen beeld kan verifiëren en eventuele blinde vlekken kan verkleinen."

Een ander verschil is dat de school zelf het onderzoeksonderwerp aandraagt. Daardoor is het gegarandeerd relevant. Op termijn krijgen de onderzoekers er wel een tweede agendapunt bij, namelijk de kwaliteit van het reken- en taalonderwijs. Omdat de basisvaardigheden zo belangrijk zijn voor de kansen van kinderen, wil MorgenWijzer die regelmatig onder de loep te nemen. De koppeling met onderzoeken die toch al gebeuren, ligt dan voor de hand.

Kilometers maken

Dat het bij IKO draait om leren van elkaar, blijkt uit het feit dat de onderzoekers er zelf ook veel van opsteken. "Van ieder bezoek neem ik inzichten mee terug naar mijn eigen school", zegt Jessika. "Ook over onderzoek doen hebben we trouwens nog van alles te leren. Onze opleiding is weliswaar afgerond, maar het is net als hardlopen: je moet wel kilometers maken."

De komende tijd gaat het IKO-team in groepjes op pad: in november zijn er onderzoekers bij de Wereldwijzer geweest en in januari bezoekt een afvaardiging de Arnoldus van Os. Daarbij kan het team nog wel wat versterking gebruiken. "Er zijn nu negen

IKO-onderzoekers en dat mogen er best meer worden”, vertelt Marlous, die naast haar functie op het Spinnewiel het werk van het IKO-team coördineert. “Een onderzoek is al gauw drie dagen werk en omdat de meeste IKO’ers voor de klas staan, is dat voor hun school een hele organisatie. Dus lijkt het jou leuk om regelmatig bij andere scholen in de keuken te kijken en daarop te reflecteren, laat ons dat dan vooral weten!”

Leerlingenraad

Op het Spinnewiel staat de sociale veiligheid intussen weer stevig op de agenda. “Het onderzoek heeft ons behalve herkenning ook nieuwe ideeën opgeleverd”, zegt Marlous. “De kinderen wisten heel specifiek aan te geven wat we konden verbeteren: ‘Bij de ene overblijfskracht mag ik in de pauze wel naar

binnen om iets te pakken en een ander wordt daar boos om.’ Zo duidelijk en concreet! Dat was voor ons een eyeopener: waarom gaan we niet vaker met leerlingen in gesprek? Dit jaar gaan we een leerlingenraad oprichten.”

Zin om mee te draaien in het IKO-team? Mail naar marlouselstgeest@MorgenWijzer.nl en maak je interesse kenbaar.

Leren van elkaar

Bij MorgenWijzer draait kwaliteitsonderzoek om gemeenschappelijk leren, bevestigt Remco van Gennip, die de opzet en scholing van het IKO-team heeft begeleid. “Dat was een wens van onderop. De onderzoekers hebben gezegd: ‘wij gaan geen audits, maar interne kwaliteitsonderzoeken doen, want we willen leren van elkaar.’

Dat heeft verschillende voordelen. Om te beginnen gaan mensen zich hierdoor meer verbonden voelen met het grotere geheel. Zeker bij een groter bestuur ontstaat die band vaak niet vanzelf. Ook versterk je op deze manier de kennisdeling en draag je bij aan continu verbeteren, wat toch de essentie van kwaliteitszorg is. Eventuele problemen kom je tijdig op het spoor, voordat er op een school handelingsverlegenheid ontstaat en de resultaten afglijden.

Wat ik bij MorgenWijzer wel bijzonder vind, is dat scholen die een lid van het IKO-team in huis hebben, daar duidelijk van profiteren. Zo’n getrainde kwaliteitsonderzoeker weet wat er op andere scholen gebeurt en kan daardoor extra goed meedenken over kwaliteitsverbetering. Voor een directeur die een schoolplan gaat schrijven, is het heel makkelijk om te zeggen: kwaliteitsonderzoeker, jij ziet zoveel van die schoolplannen, kijk eens even mee! Dat is een groot voordeel.”

**‘Kijk eens even mee!
Dat is een groot voordeel’**

De 7 stappen van een intern kwaliteitsonderzoek

1

De school voert een zelfreflectie uit en formuleert een onderzoeksvraag.

2

De directeur voert een gesprek met de coördinator en een lid van het IKO-team om de vraag te verhelderen en af te bakenen; ook spreken ze af welke documenten in het onderzoek worden meegenomen.

3

Het IKO-team analyseert de documenten en doet een voorstel voor het onderzoeksprogramma.

4

De directeur bespreekt dit voorstel met het team.

5

Het IKO-team doet een dag lang onderzoek op school. (startgesprek met directeur en IB'er > panelgesprekken > terugkoppeling).

6

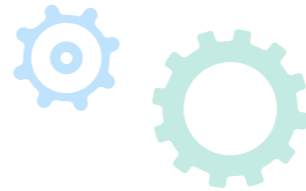
Het IKO-team schrijft een rapport met bevindingen.

7

De school gaat met de bevindingen aan de slag.

Durf te kiezen!

Alle scholen zijn druk in de weer met hun nieuwe schoolplan. Op een paar uitzonderingen na zijn de plannen half mei gereed. Ze zullen beter onderbouwd zijn en meer focus hebben dan de vorige generatie schoolplannen, verwachten Remco van Gennip en Anna Meijs, vanuit het domein onderwijs en kwaliteit. 'Durf als school te zijn wie je wilt zijn.'



Doelgroepanalyse

Om de schoolplannen die nu in de maak zijn, beter te onderbouwen, worden nieuwe instrumenten ingezet. Op alle scholen wordt bijvoorbeeld een doelgroepanalyse gemaakt. "Zelfs in wijken waar scholen dicht bij elkaar liggen, zie je verschillen tussen doelgroepen", zegt beleidsmedewerker onderwijs & kwaliteit Anna Meijs. "Alleen door een analyse van je eigen doelgroep te maken, kom je erachter wat jouw leerlingen nodig hebben."

Heeft jouw school bijvoorbeeld een relatief hoog schoolgewicht (een maatstaf voor achtergrondkenmerken die de ontwikkeling kunnen belemmeren of stimuleren, red.) of een grote spreiding (zowel kinderen met veel bevorderende als veel belemmerende achtergrondkenmerken, red.) dan zul je in je aanbod iets extra's moeten doen. Hoe heterogener je doelgroep, hoe meer je moet differentiëren. Door een doelgroepanalyse kom je daar achter."

Blijven verbeteren

Weten wie je bent, is dan wel een voorwaarde. Het is een heel proces om daar zicht op te krijgen. In een gezamenlijke leergang zijn de directeuren de afgelopen anderhalf jaar langs alle stappen meegenomen, met hun eigen school als uitgangspunt. Eerst missie en visie: hoe zien wij die, hoe willen we die realiseren? Daarna analyse: wie zijn we nu, wat doen we en waar staan we? Dan het formuleren van ambities: wie willen we zijn en hoe gaan we dat bereiken? En vervolgens toetsing bij ouders en maatschappelijke partners. Wat vinden zij? Moeten we naar aanleiding daarvan onze missie, visie en ambities aanscherpen? "Zo loop je steeds het rondje langs", zegt Remco. "Ook als je schoolplan eenmaal is vastgesteld. Want daarin zet je weliswaar een stip op de horizon, maar in de uitvoering blijf je voortdurend verbeteren."

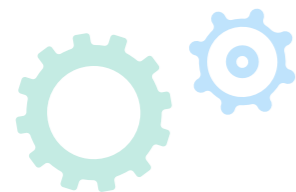
Denominatie

Een van de elementen die een school 'gezicht geven', is denominatie. Daar bestaat soms verlegenheid mee ('we doen er niet veel aan, hoor!') maar dat is onterecht, zegt Remco. "Binnen MorgenWijzer hebben we openbare, katholieke en samenwerkingscholen en dat zorgt voor mooie accentverschillen in het onderwijs. Het gaat niet om het opleggen van een levensbeschouwing en je ziet het echt niet in elke les terug. Maar wel in hoe je met elkaar aandacht besteedt aan belangrijke momenten. En zéker in de normen en waarden van waaruit je onderwijs geeft. Op scholen met een bijzonder onderwijsconcept is dat natuurlijk niet anders. Een mooi voorbeeld is misschien wel onze samenwerkingschool Vivace. Daar is een openbare school samengegaan met een katholieke jenaplanschool. Dat betekent dat je je niet alleen moet afvragen wat die katholieke en openbare waarden en normen betekenen, maar ook: wat betekent dat jenaplanonderwijs voor ons? En dat leidt wel degelijk tot een heel ander concept dan op een school met regulier onderwijs. En dat is als het goed is, in je schoolplan terug te zien."

Schoolplan

Netwerkanalyse

Verder worden op elke school de professionele cultuur en het leiderschap in kaart gebracht. Dat is belangrijk om de ambities uit het schoolplan ook echt te kunnen realiseren, zegt Remco. "Op alle scholen wordt bijvoorbeeld een socialenetwerkanalyse gemaakt. Daarmee breng je de informele leiderschaps-cultuur in kaart. Hoe lopen de hazen bij ons op school? Wie heb ik nodig als ik bijvoorbeeld het begrijpend lezen bij de kleuters wil verbeteren? Dat kan iemand met een formele rol zijn, zoals de taalcoördinator, maar het kan ook een informele leider zijn. Als je scherpe ambities hebt, wil je ook weten wie in de school kunnen helpen om te zorgen dat het voor elkaar komt. Daarvoor kan zo'n netwerkanalyse heel verhelderend zijn."





Focus aanbrengen

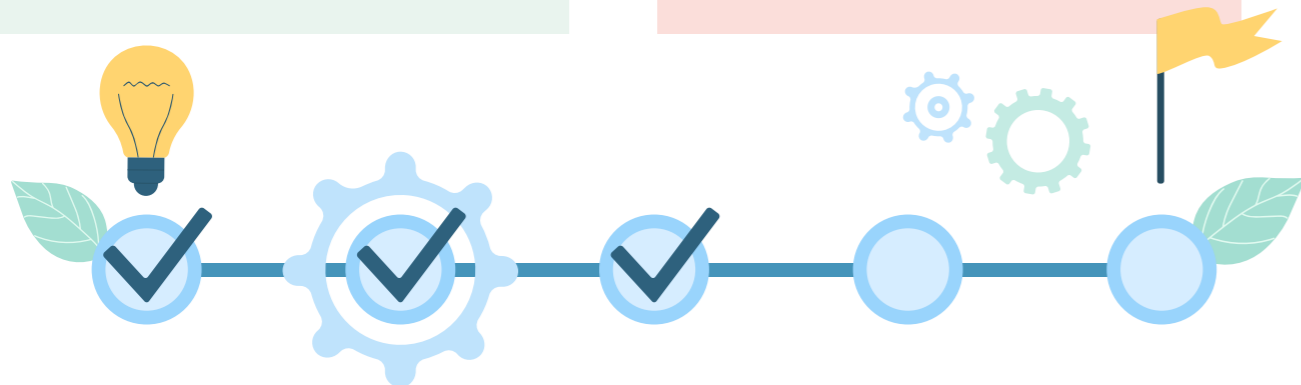
Voor alle scholen geldt dat de komende maanden vooral in het teken staan van durven kiezen. "Je kunt in je schoolplan wel de hele wereld willen veranderen, maar het gaat erom dat het realiseerbaar is in de komende vier jaar", zegt Remco. "Daarvoor moet je focus aanbrengen. Je vertaalt de doelen uit strategisch plan van MorgenWijzer door naar je eigen school, legt daar je missie, visie en analyses naast en dan ga je scherpe keuzes maken. Dit doe je met je team en belanghebbenden. Want je kunt een schoolplan niet in een kantoortje schrijven en zeggen: dit gaan we doen. Het lukt alleen als iedereen zich eigenaar voelt, de urgentie beseft en zich betrokken voelt bij de scherpe keuzes die zijn gemaakt."

Leidende coalitie

Directeuren hebben een voortrekkersrol, maar staan daarin niet alleen, zegt Anna. "Ook de leidende coalitie heeft een belangrijke rol. Het analysewerk kun je bijvoorbeeld prima verdelen. Stel, je hebt een uitdaging op rekengebied waarvoor je een ambitie moet formuleren, dan kun je heel goed aan de rekencoördinator vragen om dat uit te zoeken. Mijn collega's van het servicebureau en ik denken ook graag mee. We zijn altijd beschikbaar als sparringpartners. Daarnaast kunnen directeuren vooral ook bij elkaar terecht, want ook zij zijn een learning community."

Professionele ontwikkeling

Nog een laatste tip van Anna en Remco? "Bij een schoolplan is het net als bij het werken in de klas", zegt Anna. "Je kunt niet alles tegelijk aanpakken. Doe liever één ding goed, dan vijf dingen half." Remco: "En vraag je vooral af welke professionele ontwikkeling je daar zelf bij nodig hebt. Want ontwikkeling begint bij jÓu!"



School in beeld



SPECTRUM HONINGZWAM Alphen aan den Rijn

Spectrum Honingzwam in Alphen aan de Rijn is een typische wijkschool midden in de Paddestoelenbuurt die 'op de rol staat' voor vervangende nieuwbouw. Met veel enthousiasme grijpen MorgenWijzer en Junis Kinderopvang deze kans om gezamenlijk toe te werken naar een wijkgericht Kindcentrum voor kinderen van 0-13 jaar.

Hoe ze dat doen? Directeur Esther Hoffmann, leerkracht Astrid van Leeuwen en Loes Weites van Junis Kinderopvang vertellen er meer over.



Esther Hoffmann
Directeur Wereldwijzer &
Spectrum Honingzwam

Even terug in de tijd: hoe is dit nieuwbouwverhaal gestart?

Esther: "Dat is deels voor mijn tijd geweest. Ik ben sinds 1 augustus 2023 directeur van het Spectrum, locatie Honingzwam en mijn voorganger heeft de eerste stappen gezet toen deze locatie van het Spectrum 'op de rol kwam' voor nieuwbouw. In het voorjaar van 2022 zijn we voor het eerst met een team bij elkaar gaan zitten om plannen te maken." Loes: "Dat was in de tijd dat wij als Junis Kinderopvang en MorgenWijzer al naar elkaar hadden uitgesproken dat we intensiever wilden gaan samenwerken om (Integrale) Kindcentra ((I)KC's) te realiseren, iets wat ook is vastgesteld in een gezamenlijk IKC-plan (zie kader, red.)." Esther: "We hebben toen besloten om voor de nieuwbouw gezamenlijk toe te werken naar een wijkgericht Kindcentrum voor kinderen van 0-13 jaar, waarbij Junis Kinderopvang gehuisvest wordt in de school. Op dit moment

is dat niet zo; Junis Kinderopvang zit op een andere plek in de wijk."

Wat was de eerste stap in dit proces?

Esther: "We hebben vanuit de school onze missie, visie en kernwaarden herijkt en een wijkanalyse uitgevoerd. Hierbij heeft een extern bureau ons begeleid, waarbij ze op basis van bijeenkomsten met medewerkers van school een visiedocument hebben opgeleverd." Astrid: "Ik was bij die bijeenkomsten aanwezig en heb het als heel waardevol ervaren om met elkaar in gesprek te gaan over wat voor een

school we zijn, waar we voor staan en waar we naartoe willen. Al merk je ook – nu we verder zijn in het proces – dat we tegen sommige dingen anders aankijken dan een jaar geleden. Onder meer door gesprekken met Junis Kinderopvang.” Loes: “Maar dat is ook niet erg. Samenwerken is een proces. Wij hebben op een gegeven moment óók een wijkanalyse uitgevoerd, die we naast die van Spectrum Honingzwam hebben gelegd om zo tot een gezamenlijke pedagogische visie te komen die bijdraagt aan de gewenste doorgaande ontwikkellijn voor onze kinderen.”

Verschilde de wijkanalyse van de school van die van de kinderopvang?

Esther: “Deels. In de Paddestoelenbuurt wonen relatief veel jonge gezinnen, het merendeel heeft een westerse achtergrond en de overige nationaliteiten zijn voornamelijk Marokkaans, Surinaams en Turks. Het opleidingsniveau is divers: 23,3% is laag opgeleid, 42% middelbaar opgeleid en 34,7% hoog opgeleid*.” Loes: “Wat verschilt, is dat we in onze populatie relatief veel VE-kinderen hebben die extra ondersteuning nodig hebben op het gebied van taal en sociaal-emotionele ontwikkeling.” Esther: “Dat zagen we in eerste instantie niet terug in de populatie van de school.”



Loes Weites
Projectleider Integrale Kindcentra (IKC) Junis Kinderopvang

Wat kun je met die – deels – verschillende analyses?

Esther: “Je kunt voorsorteren op wat je in de wijk ziet. Als je weet dat de kans groot is dat je kinderen met een taalachterstand op school krijgt, kun je je onderwijsaanbod hierop aanpassen en zorgen voor een taalrijke omgeving.” Loes: “Alles om de overgang op 4-jarige leeftijd zo soepel mogelijk te laten verlopen.” Esther: “Al weten we natuurlijk nooit zeker of de kinderen van de kinderdagopvang ook bij ons op school komen als ze vier zijn. Maar ook als we het niet zeker weten, is het onze taak om voorbereid te zijn. Waarbij we er natuurlijk wel naar streven om kinderen intern door te schuiven.”

Gezamenlijk IKC-plan



In het najaar van 2022 werd het IKC-plan vastgesteld, een gezamenlijk plan van Junis Kinderopvang en MorgenWijzer, waarbij op basis van populatie, demografische ontwikkelingen, het gebruik van de kinderopvang en huisvesting de mogelijkheden tot (I)KC-vorming zijn beschreven. In de scholen wordt al zo'n vijftien jaar samengewerkt met Junis Kinderopvang. Junis Kinderopvang telt 90 locaties in Alphen aan den Rijn, Bodegraven en Zoetermeer en verzorgt de buitenschoolse kinderopvang bij 18 scholen van MorgenWijzer. Bij elf locaties is Junis Kinderopvang gehuisvest in de school.



Astrid van Leeuwen
Leerkracht groep 7
Spectrum Honingzwam

Hoe waardevol is het dat je, in zo'n vroeg stadium, met elkaar om tafel zit om gezamenlijke plannen te maken?

Loes: “Heel waardevol. We hebben bewust gekozen voor een intensievere samenwerking met MorgenWijzer omdat we geloven, en onderzoek ook uitwijst, dat je met (I)KC's kinderen meer kansen biedt. Dit is de eerste locatie in samenwerking met MorgenWijzer waarbij wij van scratch af aan een Kindcentrum gezamenlijk vormgeven. Hierdoor wordt het ook wel een voorbeeldlocatie van wat wij voor ogen hebben met onze

‘We sorteren voor op wat we zien in de wijk’

gezamenlijke ambitie: een rijke schooldag voor alle kinderen.” Astrid: “Het is ook fijn dat we elkaar nu al leren kennen. Dat maakt het samenwerken straks alleen maar makkelijker. Dan loop je bij wijze van spreken zo even naar binnen bij een pedagogisch medewerker om gezamenlijk iets voor een kind te bedenken die extra uitdaging nodig heeft of juist een zorgvraag. Dat is gewoon mooi.” Esther: “Het is ook mooi, dat vind ik ook. En de meeste medewerkers vinden dat ook. Maar we hebben ook medewerkers die de plannen spannend vinden. En ook dát snap ik. Daar praten we dan over.”

Zijn er valkuilen in zo'n traject?

Esther: “Die zijn er altijd. Dat je te snel wilt bijvoorbeeld. Zo hebben we in januari een

Kindcentrum bezocht ter inspiratie en dan zie je allerlei dingen waar je enthousiast van wordt. Het is dan de kunst om continu te blijven denken: voor wie doen we het? Past het bij onze visie?” Loes: “En ik zou het geen valkuil willen noemen maar waar we scherp op moeten zijn, is dat we binnen MorgenWijzer en Junis Kinderopvang soms ander vakjargon gebruiken wat voor verwarring kan zorgen. We hadden het net bijvoorbeeld over leerlingen toen we het over het Kindcentrum hadden. Dan zouden onze pedagogisch medewerkers denken: ‘Dit gaat niet over ons.’ In de kinderopvang praten we namelijk over kinderen en niet over leerlingen. Over dit soort zaken hebben we het dan en komen tot gezamenlijke taal. Omdat we, zoals Esther dat altijd zo mooi zegt, een gezamenlijke opdracht hebben. Daarom blijven we ook steeds benoemen dat we het over dezelfde kinderen hebben waarvoor we dit doen.”

Waar staan jullie nu met de (nieuwbouw) plannen?

Esther: “Er ligt een gezamenlijk basisstuk dat we nu verder gaan verdiepen. Dat doen we met de bekende ‘why’s, how’s & what’s’ in het achterhoofd. Denk aan vragen als: ‘Hoe willen we dat die nieuwe locatie er straks uit komt te zien en wat heeft dat voor waarde voor de kinderen?’ En: ‘Hoe zorgen we voor (fysieke) verbinding tussen het kinderopvangdeel en het schoolgedeelte?’ Loes: “Als we die puntjes op de ‘i’ hebben gezet, gaan we verder met de volgende vraag: ‘En wat betekent dat dan voor de bouw?’”

Mooie plannen allemaal.

Esther: “Ja, heel erg. We kijken er ook allemaal heel erg naar uit dat we straks écht met elkaar op die nieuwe locatie zitten met een passend aanbod voor de wijk. Hoe de planning er exact uit gaat zien weten we nog niet, we zijn onder meer afhankelijk van tijdelijke huisvesting die in een bepaalde cirkel rond de school beschikbaar moet zijn, maar als alles meezit ligt het definitieve plan met onze gezamenlijk visie er voor het einde van het jaar.”

*Bron: Visiedocument Het Spectrum Honingzwam - Op weg naar een nieuw schoolgebouw / De Mevrouwen

Twee jaar Learning Community's: een groot goed

Onze Learning Community's zijn een groot goed, doordat medewerkers in alle lagen van de organisatie hun expertise hier kunnen delen en van elkaar kunnen leren. Na twee jaar Learning Community's kijken we terug én vooruit met Daniëlle Balvert, Remco van Gennip en Anna Meijs.



Daniëlle Balvert
Coördinator Learning Community's /
Projectleider NPO

Eind 2021 begonnen we met onze Learning Community's, (deel)community's waarbinnen medewerkers met soortgelijke functies, ontwikkelvragen of interesses elkaar ontmoeten en kennis en ervaringen uitwisselen. Inmiddels zijn de Learning Community's niet meer weg te denken binnen MorgenWijzer. Na de start van de eerste Community met rekencoördinatoren, volgden taal, didactisch coachen en ook de IB'ers, kwaliteitsonderzoekers, schoolcoördinatoren en onderwijs-assistenten vormden een Learning Community. Ook werken we met zogenaamde 'gelegenheidscommunity's' over actuele onderwerpen, zoals de Community beredeneerd aanbod kleuters. Gelegenheidscommunity's,

de naam zegt het al, worden in tegenstelling tot de Learning Community's over bijvoorbeeld taal en rekenen niet voor de langere termijn in het leven geroepen.

Intrinsieke motivatie

Daniëlle Balvert, coördinator Learning Community's: "Wat ik heel mooi vind om te zien, is dat er steeds vaker Learning Community's ontstaan vanuit de intrinsieke motivatie van medewerkers zelf. Natuurlijk geven we handvatten hoe je een Learning Community kan en in sommige gevallen moet vormgeven – denk aan de meer formele Learning Community's zoals die van de schoolcoördinatoren – maar het begint allemaal met een lerende houding. Onze pay-off is niet voor niets Ontwikkeling begint bij jÓu!"



Remco van Gennip
Directeur Onderwijs &
Kwaliteit (a.i.)

Uit je cocon

Remco van Gennip, directeur Onderwijs & Kwaliteit (a.i.): "Dat merk ik ook. Het gedachtegoed van MorgenWijzer als Learning Community begint steeds meer door te sijpelen door de hele organisatie. Ook krijg ik regelmatig terug hoe fijn het is om even je 'cocon' op school te verlaten en op het servicebureau met collega's van andere MorgenWijzer-scholen tot nieuwe inzichten te komen. Een mooi voorbeeld van een Learning Community die onlangs is gestart, is die van de LO-leerkrachten.

Cijfers

Anna Meijs, kwaliteitsmedewerker Onderwijs: "Ik vang ook regelmatig positieve signalen op als ik op de scholen kom. Op dit moment hebben we alleen nog geen cijfers die aantonen dat de inzet van bijvoorbeeld rekencoördinatoren een positieve uitwerking heeft op de gemiddelden van de scholen. Zover zijn we gewoon nog niet. Successen zijn dus al wel merkbaar, maar nog niet altijd zichtbaar in de metingen. Het duurt ook altijd een aantal jaren voordat je die veranderingen gaat zien: van de eerste meetbare verschillen op groepsniveau tot veranderingen in de gemiddelden van de scholen." Daniëlle "Maar de positieve signalen zijn er. Wat ik zelf nu ook heel erg merk, is dat mensen mij weten te vinden. Dat scholen weten wat de (deel)community's inhouden en dat we met elkaar een Learning Community vormen als MorgenWijzer."

Voor de toekomst

In de afgelopen twee jaar hebben we het frame dus kunnen optrekken voor de Learning Community's met behulp van NPO-gelden (om het onderwijs een duurzame kwaliteitsimpuls te geven). In deze periode was de rol van Daniëlle Balvert, als coördinator Learning Community's & Projectleider NPO, om die reden veelal sturend en organisatorisch. Voor de toekomst zal die rol meer faciliterend en coördinerend gaan worden en is het de bedoeling dat deelnemers zelf hun Community draaiende gaan houden. Daniëlle: "Nu de

Anna Meijs
Kwaliteitsmedewerker
Onderwijs



'Successen zijn vaak al wel merkbaar maar nog niet meetbaar'

NPO-gelden gaan stoppen, zijn we met elkaar in gesprek hoe we de Learning Community's kunnen borgen voor de toekomst. Want dát we de Learning Community's willen behouden, is geen vraag. Het is zo waardevol dat we door de Learning Community's leidende coalities kunnen vormen, waarbij professionals als reken- en taalcoördinatoren hun expertise zowel binnenschools als bovenschools in kunnen zetten. Ik ben er heilig van overtuigd dat we hier ook zonder NPO-gelden een weg in gaan vinden met elkaar."

Begin 2024 wordt duidelijk op welke wijze wij de Learning Community's in de toekomst structureel zullen gaan vormgeven.

Welkom in ons nieuwe huis voor de Learning Community's

Met de start van het nieuwe schooljaar openen we ook de deuren van ons nieuwe servicebureau op de Zuidpoolsingel. Een nieuwe locatie, helemaal ingericht om samen te werken en elkaar te ontmoeten.

Na vijf jaar MorgenWijzer was er behoefte aan een nieuwe locatie. Een locatie die beter aansluit bij de fase waarin we ons nu bevinden en klaar voor de toekomst. Die vonden we in het gebouw op de Zuidpoolsingel waar ook Junis gehuisvest is, de kinderopvangorganisatie waarmee we op bijna al onze scholen samenwerken en in het najaar van 2022 het gezamenlijke IKC-plan vaststelden (zie ook pagina 24). Dat deze gezamenlijke huisvesting grote voordelen heeft qua samenwerking op zowel school- als bestuursniveau moge duidelijk zijn.

Maar dat is zeker niet de enige reden waarom we onze intrek hebben genomen op de nieuwe locatie.

Strategisch plan

In ons DNA zit dat we een learning community zijn – elke school op zich én alle scholen en het servicebureau samen – waar samen leren en elkaar ontmoeten centraal staan. Om hier fysiek invulling aan te kunnen geven, zijn we op zoek gegaan naar een nieuwe locatie. Op de oude locatie hadden we die mogelijkheid namelijk niet, waardoor we voor



bijeenkomsten regelmatig uit moesten wijken naar externe, vaak dure locaties.

Even 'uit de setting'

Op de Zuidpoolsingel hebben we nu een plek gevonden waar het gezamenlijke zichtbaar wordt en de inhoud echt vorm kan worden gegeven met alle ruimte om – als Learning Community – samen te komen. Dat is ook de reden dat we de vaste werkplekken voor de medewerkers van het servicebureau bewust compact hebben gehouden. Dus wil je met je Learning Community even 'uit de setting van school' samenkomen? Of gewoon even sparren met een collega of buiten school geconcentreerd werken? Wees welkom op ons nieuwe servicebureau, dat nadrukkelijk in dienst staat van (het onderwijs op) onze scholen.

In ons DNA zit dat we een learning community zijn, waar samen leren en elkaar ontmoeten centraal staan


Ruimte reserveren?

Wil je gebruikmaken van een ruimte in ons nieuwe kantoor? Stuur dan een mailtje naar secretariaat@morgenwijzer.nl om een ruimte te reserveren.

MorgenWijzer BRUIST

Wat hebben we genoten van het Festifeest, hét feest ter gelegenheid van vijf jaar MorgenWijzer op vrijdag 26 mei 2023. Omdat we weten hoe belangrijk het is om elkaar óók informeel te ontmoeten, geven we hier nu op een laagdrempelige manier vervolg aan met MorgenWijzer BRUIST.

Samen bootcampen, genieten van een gezellige zomerpicknick, de pubquiz winnen... het kan allemaal met MorgenWijzer BRUIST, het activiteitenprogramma dat meebeweegt met het ritme van het schooljaar.



MorgenWijzer Pubquiz
Een avond waarin kennis, plezier en verbinding samenkomen.



Lente Vibes
Sluit aan en doe een flink portie positieve lente-energie op!



Fit February
Doe mee aan onze bootcamp.



Summer Breeze
Krijg de zomer in je bol tijdens deze gezellige activiteit in de buitenlucht.

Houd de PersoneelsWijzer ook in de gaten voor het programma met de bijbehorende data



Ideeën voor MorgenWijzer BRUIST?

Heb je ideeën voor een activiteit die bruist, ofwel een activiteit die staat voor ontwikkeling, energie opdoen, plezier maken op het werk en met elkaar, geef dit dan door aan Charlot Marijnen via charlotmarijnen@morgenwijzer.nl.

AGENDA

december

25/26 Kerstmis

31 Oudjaarsdag

januari

01 Nieuwjaarsdag

04 Wereld Brailledag

08 Ruim je bureau op dag

11 Leer je naam in Morsecode

13 Dag van de AMBER Alert

23 Dag van het handschrift

24 Start van de voorleesdagen

28 Dag van de privacy

29 Start van de week van het vergeten kind

februari

11 Maak vrienden dag

20 Werelddag van de sociale vaardigheid

29 Schrikkel dag

maart

01 Complimentendag

16 Start van de boeken week 'Bij ons in de familie'

21 Wereld poëziedag

31 Pasen

april

01 Pasen

04 Collegadag

19 Dag tegen pesten

mei

04 Dodenherdenking

05 Bevrijdingsdag

20 Annie M.G. Schmidtdag



Colofon

MorgenWijzer Magazine is het personeelsblad van stichting MorgenWijzer en verschijnt 2x per jaar.

Jaargang 3, nummer 8,
december 2023.

Redactieadres:
magazine@morgenwijzer.nl

Redactie Daniëlla van den Beemt,
Rozemarijn Boer, Wendy Leijtens.

Tekst Liesbeth Moret, Laura Thuis
en Suzanne Visser

Vormgeving en realisatie
Romijn Design

Fotografie Christine van Rooijen
en Daniëlle Verweij

Drukwerk Libertas Pascal

Met dank aan Jessika v.d. Akker,
Charony Anthony, Yolanda Bakker,
Daniëlle Balvert, Daniëlla van den
Beemt, Marlous Elstgeest, Remco van
Gennip, Esther Hoffmann, Karin Klein,
Astrid van Leeuwen, Charlot Marijnen,

Anna Meijs, Michelle Nouwens,
Judith van Opstal, Rianne Schram,
Marlin Sint Jago, Eveline Vos, Loes
Weites, Dominique van Wieringen,
Nina van Zijp en Dion van Zundert

Voor vragen of reacties mail naar:
magazine@morgenwijzer.nl.

Copyright Niets uit deze uitgave mag
worden verveelvoudigd en/of open-
baar worden gemaakt door middel
van druk, fotokopie, geluidsband,
elektronisch of op welke wijze dan
ook, zonder schriftelijke toestemming
van MorgenWijzer.