

E-BOOK

ONDERWIJS- INNOVATIE

6 adviezen om
onderwijs in beweging
te krijgen





Dit e-book gedownload? Dan ben jij een van de vele pioniers in Vlaanderen die **vernieuwende onderwijspraktijken** wil inzetten als antwoord op maatschappelijke veranderingen en om de kwaliteit van onderwijs te verbeteren.

Die pioniers wil de Koning Boudewijnstichting met het platform Veranderwijs inspireren, zichtbaar maken en verbinden, om zo **innovatie van onderuit te ondersteunen**. Je vindt er de ervaringen van honderden scholen die tussen 2016 en 2023 middelen kregen om te innoveren rond thema's als flexibele leerlijnen, vakoverstijgend leren, digitalisering, welbevinden van lerarenteams ...

Na 7 jaar was het tijd om samen met onze communicatie-partner [Klasse](#) de opgedane kennis over innovatieprocessen te bundelen in deze **inspiratiegids voor schoolteams**. We schakelden daarvoor innovatie-experten Geert Kelchtermans (KU Leuven) en Annemie Lybaert (Stedelijk Onderwijs Antwerpen) in. Zij geven 6 inzichten mee rond 'onderwijs in beweging krijgen'. Die illustreren we met wetenschappelijk onderbouwde praktijkvoorbeelden en tools. En aan het einde van elk hoofdstuk dagen we je uit om zelf aan de slag te gaan.

Verwacht dus geen allesomvattend stappenplan voor een innovatietraject. Of een praktijkgids die je dicteert welke vernieuwingen je nu precies moet doorvoeren. Wat we wél beogen, is **leraren en schoolteams prikkelen en hefboomen bieden** om weloverwogen te experimenteren. Zodat je het onderwijs voor jouw leerlingen nóg beter kan maken.

Veel leesplezier!

Koning Boudewijnstichting

Je school is een bord spaghetti

“Was dit e-book er al maar geweest toen ik samen met een collega aan de uitrol van het taalbeleid op onze school begon. Het was dan vast sneller tot op meer klasvloeren geraakt. En ik had sowieso een pak minder frustraties opgestapeld.”

“We zijn nochtans **niet onvoorbereid** uit de startblokken gevlogen: in opleidingen, boeken en studies zochten we onderbouwde handvatten. SMART-doelen, de PDCA-cirkel, een kernteam met teacher leaders en de olievlekstrategie. Met jargon dat ons als leraren nog vreemd was, ontdekten we als taalcoördinatoren een rist waardevolle tools.”

“Ook handig: elk boek en elke opleiding reikte ons een kant-en-klaar stappenplan aan. 1. beginsituatie in kaart brengen en analyseren, 2. prioriteren, 3. visie, doelen en acties bepalen, 4. uitvoeren, 5. evalueren en bijsturen.”

Met die bagage is vernieuwen een eitje, toch?
Wel ... nee.



Leraar
Tine Jellasics

“In stap 1 botsten we al op de titel van deze inleiding: aan heel wat taalproblemen op onze school kleefden motivatie- en focusproblemen. Ons taalbeleid bleek **slechts één sliert in een groot bord spaghetti**. En omdat je op één sliert niet zo lang teert, trokken we ook aan die van de brede basiszorg en het effectief lesgeven.”

“In combinatie met de digitalisering en onderwijsvernieuwing namen we uiteindelijk te veel spaghetti op onze vork. Achteraf bekeken is het logisch, maar toen begreep ik onvoldoende **hoe belangrijk stabiliteit is** in een vernieuwingsproces. En hoeveel weerstand je opwekt als die er niet is. En hoe die weerstand je visie uiteindelijk geen toegang tot het klaslokaal verleent.”

“Ook mét dit e-book waren we ongetwijfeld op moeilijkheden gebotst. Maar ik zou er beter mee omgegaan zijn. In mijn daden: meer ruimte voor de tegenstem had weerstand weggenomen en kleine experimenten zoals collegiale visitaties hadden onze visie sneller tot op de klasvloer gebracht. En in mijn denken: had ik beseft dat een **duurzame vernieuwing een marathon is**, dan had ik me vast minder opgeblazen in elk briesje tegenwind en de finish sneller bereikt.”

“Beste lezer, gelukkig hoef jij niet in de voorwaardelijke wijs op je vernieuwingsproces terug te blikken. Want anno 2023 is dit e-book er wél, en gidsen de leidende adviezen, inspirerende praktijkvoorbeelden en praktische tools je in geen tijd naar de finish van jouw marathon.”

Veel leesplezier!

Leraar & Klasse-redacteur
Tine Jellasics

1.

Trek aan een sliert spaghetti

> p. 7

2.

Kies en verlies niet

> p. 22

3.

Weerstand is wenselijk

> p. 34

4.

Context is alles

> p. 48

5.

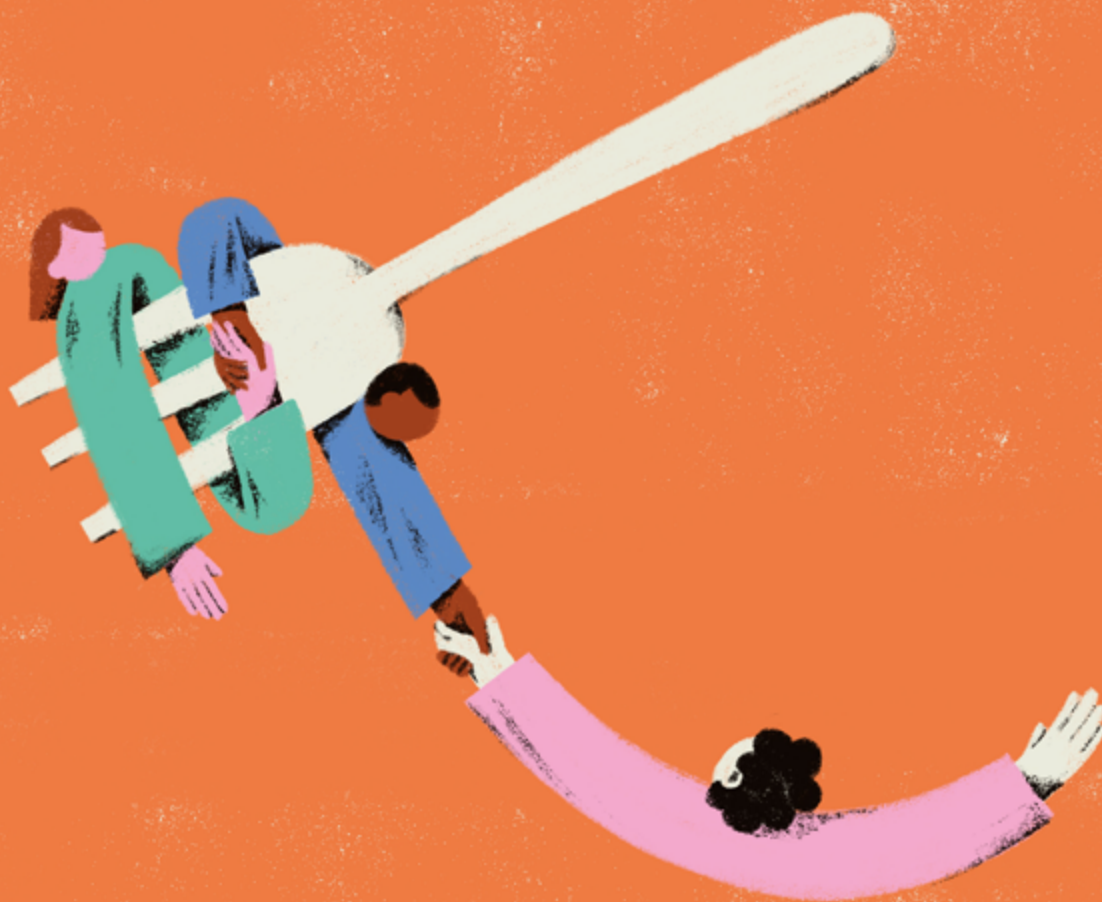
Leer samen en van elkaar

> p. 62

6.

Duurzaam veranderen is een marathon

> p. 75



Trek aan een sliert spaghetti

- “We rollen van de ene verandering in de andere zonder echt plan” – p. 10
- Een innovatieproces op 1 A4'tje – p. 14
- Ideeënrooster: met welk idee start je? – p. 18
- Glunderblunder-moment op de personeelsvergadering – p. 20



Onderwijsinnovatie lijkt in je hoofd vaak een onoverkomelijke berg. Vergelijk je school dan gewoon met een bord spaghetti, dat maakt het weer behapbaar. Trek aan een sliert. Dan komen de andere slierten en uiteindelijk het **hele bord spaghetti in beweging**.

Maar met welke sliert start je het best? Geert Kelchtermans: “Dat is soms minder belangrijk dan de boel in beweging brengen. Start alvast met 1 interventie – klein of groot, het liefst urgent. Want je kan toch niet alles tegelijk aanpakken.” Het ideeënrooster helpt je kiezen. ([p. 18](#))

GO! Atheneum Bree trok aan een eerste acute sliert: het schoolreglement herschrijven in dialoog met leerlingen en leraren. “Een succesverhaal dat alles voor de volgende 10 jaar in beweging zette” ([p. 14](#))

Zo’n bord spaghetti oogt een beetje chaotisch. **Maar een innovatieproces verloopt dan ook niet lineair**. Je weet waar je start, maar niet waar je eindigt en wat de kortste weg naar de finish is. Manager onderwijsinnovatie Annemie Lybaert: “Een innovatieproces verschilt in die zin van een project met een duidelijk begin, mijlpalen en resultaat. Gaandeweg ontdek je samen welke kennis, vaardigheden en ondersteuning er nodig is.” “We houden het waarom, het doel van wat we doen goed, altijd voor ogen. Zo springen we niet op elk leukigheidje dat op ons pad komt”, vertelt basisschool Sint-Andreas. ([p. 10](#))

Geert: “De dingen verlopen dus niet altijd volgens het plan dat je op zak hebt. Maar dat wil niet zeggen dat het plan niet goed is. Er gebeurt altijd minder én meer dan bedoeld. Hou ook de **onbedoelde neveneffecten**, negatief of positief, in het oog.”



Annemie: “Fouten maken hoort bij experimenteren en wetenschappelijke kennis voor de eerste keer toepassen in jouw klas, team en school. Leer vooral uit die fouten en de zoektocht van je voorgangers. En kan je als team openlijk praten over wat fout liep? Geef [trekkers of teacher leaders](#) ruimte om **voorwaarts te falen** en heb vertrouwen in het zoekproces van wat er werkt voor wie en in welke context.” Krijgen die teacher leaders een officiële opdracht en mandaat binnen hun takenpakket om aan de kar te trekken? Kunnen ze zich bijscholen om als expert collega’s te ondersteunen? Krijgen ze ondersteuning van een stuurgroep? Ga ermee aan de slag op [p. 20](#).

Maar je doet uiteraard niet zomaar wat. Bij innoveren gooi je de **basisregels** van goed [projectmanagement](#) en [evidence-informed werken](#) niet overboord. Je meet bij de start, onderweg en op het einde of je het beoogde resultaat bereikt. Want zonder data vaar je blind.



Annemie Lybaert (manager onderwijsinnovatie
Stedelijk Onderwijs Antwerpen)



Professor Geert Kelchtermans (hoofd Centrum
voor Onderwijsvernieuwing en de Ontwikkeling
van Leraar en School, KU Leuven)





VERHAAL

“De waarom-vraag houdt onze verandering op koers”

“Sinds we inzetten op teamteachen, een sporenbeleid en executieve functies, rollen we van de ene verandering in de andere. Zonder uitgestippeld plan, maar altijd met een duidelijk doel”, zegt Michèle Delye van basisschool Sint-Andreas Brugge.

“De ‘*Why*’, de binnenste cirkel van [Simon Sineks Golden Circle](#), is ons kompas. We houden dus niet alleen het wat en het hoe, maar vooral **het waarom, het doel van wat we doen**, goed voor ogen. Zo springen we niet op elk leukigheidje dat op ons pad komt.”

“In ons verhaal is dat: **leerlingen autonomer maken**. Want door een steeds meer diverse instroom, zaten onze kleuters te lang in ‘wachtmodus’ en konden we niet meer aan de individuele zorgnoden voldoen, stelden we vast toen we bij elkaar gingen observeren en monitoren. We schakelden





externe ondersteuning in om daaraan te werken via [team teaching](#), [executieve functies](#) en een [sporenbeleid](#).”

Kettingreactie

“Er zit een plan in onze hoofden, maar dat staat niet op papier. Omdat je het toch nooit exact op die manier kan uitvoeren en omdat dat vaak net onrust creëert. En in één rechte lijn naar het resultaat? Nee, dat is een utopie, **je kan niet anders dan bijsturen onderweg**. Zo stelden we onze oorspronkelijke plannen voor een kindcentrum bij omdat we naar een nieuwbouw in de binnenstad verhuizen. We installeren er wel een [kleuterschool van de toekomst](#).”

Een vernieuwingsproces brengt ook een kettingreactie teweeg. Zo zorgde teamteaching ervoor dat we onze oudercontacten vroeger in het schooljaar gingen inplannen. Want als je met meer mensen naar een kind kijkt, zie je sneller wat goed en minder goed loopt. En daar waar eerst enkel de kleuterafdeling ging teamteachen, onderzochten we of die manier van werken ook in de lagere school zou werken. Een exacte copy-paste werd het niet, maar **intussen werken ook de parallelle leerjaren samen**.”

Andere startposities

“Tijdens het proces moet ik opletten dat ik niet vanuit de koppositie wegschiet en de collega's achter me laat. Als zorgcoördinator van de kleuterafdeling lees ik veel over effectieve klaspraktijken en weet ik waar we naartoe willen, maar de collega's hebben niet dezelfde basis.”





“Daarom brengen we, samen met de externe ondersteuning, nieuwigheden mondjesmaat binnen. Nooit vanuit hiërarchie, maar als een van hen. De hoeken loslaten om kleuters meer vrijheid te geven bijvoorbeeld, is een grote stap. We motiveren leraren om het te proberen, bouwen evaluatiemomenten in en zorgen voor ondersteuning. We benadrukken dat **als je het ene doet, het andere niet meer hoeft**. En opnieuw die ‘Why’, doelgericht werken is de rode draad.”

Opnieuw en opnieuw

“3 jaar verder kunnen we nog niet zeggen dat alle ingrepen om leerlingen autonomer te maken helemaal verankerd zijn. Dat we nog op 2 vestigingsplaatsen zitten, bemoeilijkt het proces. En als je teamsamenstelling verandert, begint het weer een stukje opnieuw. **Het gaat traag en dat zorgt wel eens voor frustraties**. Hopelijk plukken we de vruchten van de afgelopen jaren als we samen school maken in onze nieuwbouw. We nemen de tijd om te zien wat werkt en bij te sturen onderweg.” |



glunderblunder

(dat moment waarop je
goed fout ging)



[Download deze motiverende poster](#)



VERHAAL

“Er lag geen uitgestippeld tienjarenplan”

Christel Moors werd 10 jaar geleden directeur van GO! Atheneum Bree. Omdat tucht toen een heikel punt was, schreef de school participatief het schoolreglement. “Het was de eerste interventie die alles in beweging zette.”

“Het werd een A4 met afspraken via dialoog met de leerlingen en leraren, vanuit de [ABC-theorie](#): het gevoel dat je invloed hebt (**Autonomie**), ergens bijhoort (**Betrokkenheid**) en bekwaam bent (**Competentie**), motiveert. Het resultaat bracht [rust en duidelijkheid](#). Een eerste succesverhaal dat de geesten openzette voor een extern ondersteund veranderingstraject. We wilden leerlingen meer in het centrum van hun leerproces zetten [zonder hen als leraar los te laten](#).”

Langzaam opschuiven

“De volgende ‘sliert’: ons evaluatiebeleid, opnieuw vanuit de vraag ‘hoe kunnen we onze leerlingen meer intrinsiek





Christel Moors
directeur van GO! Atheneum Bree





motiveren?’ We wisten vooraf niet dat we bij [groeigerichte feedback](#) zouden uitkomen. Dat frontaal lesgeven plaats zou maken voor landschapsklassen op graadniveau. Leraren werken nu in co-teams en geven [directe instructie](#) volgens de noden.”

Het kader en het waarom

“Geen vooraf uitgestippeld plan dus, wél een duidelijk onderbouwd kader om alles wat we doen aan af te toetsen: de ABC-theorie. **Door dat waarom en het persoonlijke resultaat voor de leraren telkens te duiden**, kreeg ik hen mee. Enkel de boodschap ‘hoe je het nu doet, is niet goed’ volstaat niet. Natuurlijk was er door de compleet andere manier van werken angst en onzekerheid. Die nam ik weg door hen als formele leider aan te spreken in gesprekken: ‘Ik zie dat je ongelukkig bent.’”

“**Ik zette ook sterk in op coaching**. Die delegeerde ik, zodat ze niet vanuit het beleid kwam en als ‘controle’ gezien werd. We zochten naar een methode om goede praktijken in de kijker te zetten, om zo leraren te laten leren van elkaar.”

“En zijn uiteindelijk ook leraren vertrokken. Maar toch moet je als directeur durven springen. Vernieuwen gaat nooit zonder slag of stoot. Leraren moeten bij deze aanpak **veel op voorhand denken en overleggen**. Dat is niet voor iedereen evident. Gelukkig kwamen er ook nieuwe, gemotiveerde collega’s die het systeem 100% in de vingers hebben.”





Blijven gaan

“Veranderen doe je vanuit een urgentie of nood. Corona bijvoorbeeld confronteerde ons met de vraag hoe leerlingen **op een plaats- en tijdonafhankelijke manier** tot leren komen. We experimenteerden met weekplanningen. We evalueerden die manier van werken en evolueerden zo naar de huidige studiewijzers: leerlingen werken de hele week aan eigen tempo aan hun taken, met de leraar als coach.”

“Leerlingen van de tweede en derde graad volgen hybride onderwijs en werken op woensdag van thuis uit. Dat **zorgde voor ruimte om binnen de schooluren te overleggen**. Zo kwamen we ineens tegemoet aan een nood die bij leraren onderweg naar boven kwam. Na 10 jaar trekker van de kar te zijn, doen leraren dat gezamenlijk. En ik? Ik zit op de kar en geniet van wat ik zie.” |



TOOL

Welk idee kies je na de brainstorm?

Een brainstorm mondt het liefst uit in veel ideeën. Alles direct uitvoeren kan niet. Waarmee start je om de boel in beweging te brengen? Rangschik je ideeën in dit rooster. En kies samen wat je nu, morgen of niet doet.

Innovatie-expert Dirk De Boe (vzw EduNext): “Vaak wordt bij brainstorms de eerste stap overgeslagen: **analyseren**. De groep besteedt te weinig aandacht aan 'wat is het échte probleem, waar zit de nood, wat zijn de feiten, wat zeggen data ons?' en vliegt meteen in de 'oplossing', die dan niet de juiste blijkt te zijn.”

“Voor de tweede stap, het **verbreden**, is ieder individueel 5 ideeën laten opschrijven efficiënter dan in groep ideeën te laten spuien en daar meteen over in discussie te gaan.”

“Ten derde moet je weer vernauwen, **selecteren**. Dat doe je op basis van de vraag 'waarvan weten we onder meer uit onderzoek dat het effect heeft?' En dan keer je terug naar de realiteit en naar de context van jouw school: 1 of 2 ideeën kiezen waarmee je meteen kan starten. Dat geeft energie. Daarvoor kan dit ideeënrooster helpen.”



Lees meer over de 3 stappen in een brainstormproces.



Ga aan de slag en print het ideeënrooster.

**AAN DE SLAG**

Trek aan een sliert spaghetti

Hoe breng je je school in beweging? Wat kies je? En wat als je plan niet loopt zoals gedacht en fouten aanvoelen als falen? Wat neem jij mee uit dit hoofdstuk naar jouw klas en school? Ik vink alvast deze acties en vragen aan:



Zoek de sliert spaghetti in jouw school.

Duurt het te lang vooraleer je als leraar of team aan die grootse plannen begint? Een breder kader is belangrijk, maar met welke urgente nood durf je alvast starten in afwachting van het grote plan?



Plan een glunderblunder-moment in.

Probeer met je werkgroep, vakgroep of op de volgende personeelsvergadering samen te leren uit fouten met deze hulpvragen:

- Waar ging het fout?
- Wat leren we eruit?
- Wat werkte wél en waarom?
- Wie is er enthousiast en krijgen zij genoeg ondersteuning om anderen mee te trekken?
- Welke kennis, vaardigheden en ondersteuning hebben we nodig?





Ondersteun de teacher leaders in je school.

En kan die leraar-leider dit afvinken om succesvol aan de kar te trekken:

- krijgt officieel de opdracht én het mandaat om een vernieuwing te trekken binnen zijn takenpakket;
- kan zich bijscholen om als expert en aanspreekpunt collega's te coachen en te ondersteunen;
- krijgt ondersteuning van een werkgroep.

Leraar Tine Jellasics



Kies en verlies niet

- “We vernieuwen met een langetermijnvisie, niet op basis van trends.” – p. 24
- Hoe creëer je tijd en energie voor de volgende vernieuwing? – p. 28
- Keep-stop-start: schrappen geeft zuurstof – p. 32
- Wie zit er in jouw innovatiestuurgroep? – p. 33



De ene vernieuwing na de andere ... vermoeiend! Geert Kelchtermans: “Dan heeft een team simpelweg geen ruimte meer voor verandering. Voor verandering heb je ook stabiliteit nodig.” “We springen pas op een vernieuwing als die in onze visie past”, bevestigt de Nederlandse Alan Turing school. ([p. 24](#))

Prioriteer daarom innovaties en acties. Beter 1 groot thema per schooljaar en niemand onderweg verliezen, dan 10 kleine initiatieven die verwateren en verzanden. De Keep-Stop-Change-Start-tool op [p. 32](#) helpt je keuzes maken. Geert: “Wees je bewust waarop je je baseert om dingen in vraag te stellen. Op buikgevoel of data? Of omdat we het beu zijn en zin hebben in iets nieuws? Misschien zeggen we tegen elkaar dat we goed bezig zijn, maar hoe weten we dat we resultaten boeken? We moeten die keuzecriteria buiten onszelf leggen.”

Prioriteiten stellen en energie doseren zijn niet enkel de taak van de directeur. Hoewel de directeur als formeel leider het innovatieproces ondersteunt, maak je met **gedeeld leiderschap** samen school en neemt iedereen eigenaarschap. Basisschool De Winde maakt gedeeld leiderschap mogelijk met hun Windewaaier. ([p. 28](#)) Is het in jouw school duidelijk wie welke rol opneemt? Wanneer mag je naar de directeur, beleidsondersteuner, leergemeenschap of elkaar kijken? Met duidelijke rollen kan elke leraar zijn verantwoordelijkheid nemen en respect krijgen voor zijn werk.

Annemie Lybaert

Geert Kelchtermans



VERHAAL

“Je kan als school niet op alles ja zeggen”

Onderwijs is als een dienblad: je kan geen glazen blijven bijsteken. Directeur Eva Naaijken en adjunct-directeur Martin Bootsma van de Nederlandse basisschool Alan Turing maken daarom scherpe en doordachte keuzes. “We springen pas op een vernieuwing als die in onze visie past.”

“Het ging een tijd niet goed op onze school: rekenen en taal zaten in het slop, leerlingen maakten het te bont en leraren twijfelden aan zichzelf. Dus **gooiden we het roer om**. Symbolisch herdoopten we De Pool tot Alan Turing. Maar de échte verandering zat ‘m in het prioriteren.”

“We bouwden aan een heldere visie op onderwijs waarin werkgeluk en vakmanschap van leraren centraal staan. Wij geloven dat elke leraar goede lessen wil geven. En dat **gelukkige, zelfzekere leraren** dé sleutel tot onderwijskwaliteit zijn.”





Eva Naaijken & Martin Bootsma
basisschool Alan Turing (NL)

Maximaal 10 prioriteiten

“Alleen missen leraren soms zuurstof. Dus sloegen Martin en ik aan het schrappen. Niet makkelijk! Maar het beeld van een dienblad waar maximaal 10 glazen op staan, hielp.”

“De klassieke bierglazen, onze kernwaarden, staan er sowieso op: rekenen, lezen, kennis van de wereld, goed omgaan met elkaar, werkgeluk van leraren. En die vulden we aan met 1 of 2 champagnecoupes, waarmee we ons **als school willen onderscheiden**. Bij ons is dat bijvoorbeeld [het directe instructiemodel](#), waarbij de leraar uitlegt en voordoet en leerlingen daarna samen met de leraar en met elkaar verder oefenen.”



Vernieuwen is verslavend

“De maatschappij reikt ons continu nieuwe glazen aan, maar stapelen kan niet. **Blijven schrappen** is daarom noodzakelijk. Gratis museumbezoek? Past het niet in onze kernwaarden, dan passen we. Vernieuwen doen we steeds met een langetermijnvisie, niet op basis van trends. En ook het aantal vergaderingen beperken we door de relevantie altijd af te wegen.”

“Houd dat dienblad altijd voor ogen, want **vernieuwen is verslavend**. We vergeten snel dat het veel (vergader)tijd vraagt om een aanpak echt in de vingers te krijgen. Het idee dat die glazen zeker 3 tot 5 jaar op je dienblad staan, kan helpen, want het remt al te enthousiastelingen – zoals ons – af.”

10 om te zien

“Laat die 10 glazen wel schitteren. Onze champagnecoupe van het directe instructiemodel is kwalitatief. Omdat we tijd creëerden om te professionaliseren, passen alle leraren dat model nu met **dezelfde hoge eisen** toe. Geen kind meer dat moppert: ‘Onze juf doet dat totaal anders’.” |



Lees hoe de [Alan Turingschool ook schrapt in vergaderingen](#).



Op zoek naar nog meer schrapgeluk?
[Ook deze scholen maken scherpe keuzes.](#)



schrapgeluk

(want les is meer)



[Download deze motiverende poster](#)



VERHAAL

“Als we de verandering in een Windewijzer gieten, ligt ze vast”

Hoe borg je een verbetering zodat je tijd en energie voor andere vernieuwingen overhoudt? Buurtschool De Winde uit Halle doet het met de Windewaaier en Windewijzers.

Coördinator-directeur Hilde Van Diest: “Je houdt niet voor mogelijk hoe snel leraren weer willen sleutelen aan iets wat we net afgeklopt hebben. ‘Zouden we nu toch niet ...’ hoor ik dan. Nee, want **er liggen nog genoeg andere werven te wachten**. Toen ik hier startte, waren we een opvangnet voor alle uitersten op de sociale en cognitieve ladder. Dat was niet werkbaar. Om tegemoet te komen aan de verschillen in leertempo, zochten we met externe ondersteuning naar een andere aanpak.”

[illegible]

Hilde Van Diest
coördinator-directeur
buurtschool De Winde



Stabiliteit bieden

“De 10 kaders die we tijdens vormingen aangereikt kregen, bundelden we in de Windewaaier. Die bundel met 10 A5’jes vormt de **basis voor de schoolwerking**. Het is een manier om houvast te bieden aan huidige en toekomstige collega’s. Elke verandering toetsen we eraan af. En aan de visie en missie van de school.”

“We maakten handleidingen met belangrijke afspraken voor het hele team”

“Daarnaast zijn ook de Windewijzers een belangrijk instrument **om verandering te borgen**. Zie het als een soort van handleidingen met belangrijke afspraken voor het hele team. Er zijn er over contractwerk, onze taalfiches, manier van rapporteren ...”

Geef het tijd

“Een verandering vraagt tijd en **verloopt in fases**. Eerst gaan we in gesprek en leggen we een aantal afspraken en mogelijke pistes vast. Daarna komt de experimenteerfase. We delen ervaringen, gaan bij elkaar kijken. Ik vind het belangrijk om daar tijd en ruimte aan te geven: geen harde druk opleggen, maar stimuleren tot professioneel handelen.”





“Vanuit onze observaties gaan we gericht over de aanpak denken: als we besluiten dat iets werkt in de context van onze school, schrijven we het gedetailleerd uit in een Windewijzer. En dan wordt er niet meer aan gesleuteld. We moeten ergens landen en het **voor een periode kunnen loslaten**. Zo geef je de verandering een eerlijke kans, kunnen we die monitoren, en komt er tijd vrij voor een volgende.”

Autonomie en erkenning

“Het **actieplan is zichtbaar** voor het team: het hangt groot op in het teamlokaal onder de noemers TO DO, DOING en DONE. We zien dus op elk vrij moment onze prioritaire acties, vooruitgang en doelen. We hebben net nog een nieuwe actie toegevoegd: teamzorg.”

“Voor ons betekent veranderen: samen zoeken en vinden vanuit gelijkwaardigheid. Ook met de leerlingen en ouders. Dat geeft mensen **erkenning en motiveert** hen om weer andere dingen te doen. Het helpt ook mij om mijn eigen perfectionisme los te laten. Ik hoef niet alles te weten en voor alles een oplossing klaar te hebben. Dat brengt rust.” |



Lees het [volledige verhaal](#)
op [Klasse.be](#).



TOOL

Stel je dienblad samen

Nadenken over wat er anders en beter kan? Met de keep-stop-start-methode verzamel je snel en gestructureerd informatie. En kies je prioriteiten: wat zet je wel op je ‘dienblad’? Want als je te veel ineens wil aanpakken, krijg je verandermoeheid.

Print de keep-stop-change-start-tool en evaluateer individueel of in team beleidsaspecten, projecten ... met 3 eenvoudige vragen. Bepaal vooraf waarop je je zal baseren om die te beantwoorden: data, criteria, visie. Zo overstijg je het buikgevoel.

Vul elkaars document aan en overloop ze daarna samen: wat zijn je conclusies? Nog een stapje verder: leg de keep-stop-start op de vergadertafel. Plak jullie reflecties op een post-it in de juiste kolom. Zo kan je nog beter prioriteiten vastleggen en bundelen.

- **Keep** – Wat loopt goed en wil je borgen?
- **Stop** – Wat werkt niet of gaat er mis en zet je stop?
- **Change** – Wat wil je aanpassen, vervangen of minder doen om je doel beter te bereiken?
- **Start** – Wat helpt om te verbeteren? Wat verander je om je doel te bereiken?



Download en print
de [keep-stop-change-start-tool](#).

**AAN DE SLAG**

Kies en verlies niet

Hoe vermijd je een opeenstapeling van innovaties? Hoe verdeel je de taken en energie? Wat neem jij mee uit dit hoofdstuk naar jouw klas en school? Ik vink alvast deze acties en vragen aan:



Wie zit er in jouw kernteam?

Een innovatieproces heeft een stuurgroep nodig die de koers en focus bepaalt, overlegt met alle betrokkenen, draagvlak creëert, aanstuurt en ondersteunt. Daar zitten uiteraard de directie en trekker(s) of teacher leader(s) in. Welke collega's vullen dat team nog aan? Een goed kernteam is divers: betrek dus niet alleen de usual suspects. Maar waak er ook over dat het niet té groot wordt. In een log kernteam is het moeilijk overzicht bewaren.



Hang het uit.

Geef je actieplan een zichtbare plek met de onderverdelingen TO DO, DOING en DONE. Zo zie je op elk vrij moment de prioritaire acties, vooruitgang en doelen.

Leraar Tine Jellasics



Weerstand is wenselijk

- Luister naar de tegenstem in de klas. – p. 36
- “Mijn trucje om collega's over de streep te trekken? Hun leerlingen.” – p. 38
- Je vergadering voorverwarmen met 1-op-1-gesprekjes – p. 41
- Zicht op weerstand met 3 handgebaren – p. 43
- Koppel een vernieuwing aan bestaande doelen. – p. 46



Geert Kelchtermans: “Het doel van onderwijsinnovatie is **niet verandering, maar verbetering**. Als je met interne kwaliteitszorg bezig bent en je onderwijspraktijken voortdurend wil verbeteren, innoveer je dus automatisch ook. Als je iets wil vernieuwen in je school, zeg je onvermijdelijk tegen jezelf en collega’s: ‘Wat en hoe we het nu doen, is (nog) niet goed (genoeg).’” ICT’er Dominique leerde collega’s mee te nemen met kleine stapjes in haar grootse plannen. ([p. 38](#))

Anders en beter? Natuurlijk is de kans op weerstand groot. Maar onthou: **weerstand is wenselijk**. Want daaronder zitten waardevolle argumenten verborgen. “Je hebt als leraar goede redenen om les te geven zoals je het nu doet. Logisch toch dat je een oproep tot verandering niet zomaar accepteert? Of misschien verzet je je zelfs actief omdat je het niet eens bent met de onderhuidse boodschap dat het niet goed is”, verklaart Geert. “Aan de collega’s enthousiast vertellen welke veranderingen ik zie bij de leerlingen overtuigt hen gemakkelijker dan de zoveelste rationele vergadering”, vertelt leraar Bob. ([p. 41](#))

Geef weerstand dus ruimte. Check zeker de 3 handgebaren op [p. 44](#) vóór je volgende vergadering. Luister naar de tegenstem zoals leraar Bram ([p. 36](#)). En weef die feedback in je proces.

Annemie Lybaert
Geert Kelchtermans



*Ook leerlingen bieden soms weerwerk bij vernieuwing. Dat ondervond **Bram De Geeter**, beleidsondersteuner in GO! Atheneum Geraardsbergen, bij de switch naar flexuren.*

“Toen we met 7 gelijkgezinde collega’s onze [Agora-klas](#) in de derde graad introduceerden, botsten we op veel weerstand van de leerlingen. Waarom moesten zij, op het einde van hun schoolloopbaan, nog alles omgooien? Hun bezwaren slingerden ze recht in ons gezicht. Ze werkten niet mee en gingen klagen bij collega’s.”

“Het was hard tegen hard. Daarom hebben we de ouders bij elkaar geroepen. Die waren er bijna allemaal, zo urgent was het probleem. Toen ze onze bedoelingen hoorden, zeiden ze gelukkig publiekelijk tegen hun kinderen: ‘Je zou blij moeten zijn met leraren die nadenken over goed onderwijs.’”

“Rekening houden met de stem van de leerlingen hielp”



“Met de leerlingen hadden we gesprek na gesprek. Klassikaal en individueel. [Luisteren naar die tegenstem](#) vonden we belangrijk. Hun feedback resulteerde in kortere Agora-blokuren, een duidelijkere weekplanning, meer vaste instructie-uren. Altijd hielden we het uitgangspunt voor ogen: de onderwijskwaliteit verhogen kan ook door de intrinsieke motivatie van leerlingen aan te wakkeren. Daar weken we niet vanaf.”

“Het kantelde uiteindelijk na kerst. Toen was het aangepaste lokaal klaar en begonnen ze te voelen wat het is om deels zelf te mogen bepalen hoe je je taken plant. De vervolgresultaten tonen dat hun slaagkansen in het hoger onderwijs duidelijk beter zijn. Missie geslaagd dus.” |

Bram De Geeter



*Kleine stapjes nemen en de leerlingen inzetten.
Zo overtuigt **Dominique Van Simay**, leraar en
ICT-coördinator van GBS De Pluim in Knokke-Heist,
collega's om de digitale kaart te trekken.*

“Een digitaal platform was er wel op school, maar toch gebruikten we nog ons privémailadres en puzzelden we de afspraken voor de oudercontacten op losse papiertjes bij elkaar. Verslagen terugvinden was haast onbegonnen werk. Tijd voor verandering, vond ik.”

“Telkens ik met iets nieuws kwam, hoorde ik de collega's zuchten en blazen: ‘Weer iets wat moet?’ Op ICT-vlak dan nog. Voor de collega's van het kleuteronderwijs was het een ver-van-hun-bedshow. Daarom toonde ik altijd waarom die nieuwigheid ook voor hen efficiënter is.”

“Gauw zelf doen?
Ik trap niet meer in
die valkuil”



“Een andere manier om leraren mee te krijgen die voor mij werkt? Leerlingen inzetten. Zij kennen geen angst om te experimenteren. Wil een leraar dus weten hoe een tekening-app werkt? Dan laat ik er eerst de leerlingen mee kennismaken. Daarna coachen zij hun leraar. Hun enthousiasme en vaardigheden werken aanstekelijk. Leraren gaan zo verkennen hoe ze het digitale doelgericht kunnen inzetten.”

“Tijdens het hele proces bejubel ik elk klein initiatief en leer ik mijn eigen valkuilen kennen. Ik wil te veel, te snel, te groots veranderen. Vroeger zei ik ook ‘Kom, ik zal het doen’ als iets niet lukte. Nu is het ‘Probeer maar, klooiën mag en je hulplijn is vlakbij’.” |

Dominique Van Simay



effe DIM^{*}men

*Denken In Mogelijkheden



[Download deze motiverende poster](#)



*Veranderen is moeilijk. Hoe trekt leraar **Bob Van Den Kerkhove** van GO! Campus Kompas Wetteren zijn collega's over de streep?*

“Hoe kunnen we beantwoorden aan de noden van elke leerling? En hoe maken we van de school meer dan de muren van het gebouw? Na onderzoek luidde het antwoord op die vraag voor ons: door leerlingen gepersonaliseerd te laten leren en leraren een meer faciliterende rol toe te kennen.”

“Dus ging een designteam van leraren, leerlingen, ouders en directie onder externe begeleiding aan de slag met [leerhubs](#). Dat betekende: de sturing geleidelijk afbouwen, maar ook intensiever samenwerken met collega's, en dat kost tijd. Weerstand dus, in het begin ook bij mij.”

“Persoonlijke babbels bleken effectiever dan de zoveelste formele vergadering”



“Maar toen ik de nieuwe manier van werken introduceerde in mijn klas en bij mijn leerlingen ging focussen op een [kennisontwikkende feedbackcultuur](#), stelde ik vast dat ze ook beter konden omgaan met wat nog niet lukt. Het effect was groot: ik zag leerlingen met een laag zelfbeeld, weinig motivatie of toekomstperspectief openbloeien.”

“In informele gesprekken vertelde ik collega’s hoe verbaasd en ontroerd ik was door de veranderingen die ik zag. Maakten de leerlingen een straf filmpje over hun talent, dan toonde ik dat in de lerarenkamer. Dat stak collega’s aan, want wie wil geen gemotiveerde leerlingen? Het viel hen op dat ik ook zelf met meer energie werkte.”

“Al die persoonlijke babbels, tijdens en na de uren, bleken effectiever dan de zoveelste formele vergadering. Zo kon ik stap voor stap de weerstand wegnemen. Geen bewuste strategie, gewoon enthousiasme.” |

Bob Van Den Kerkhove



TOOL

Doe eens een bezwaar cadeau

Omdat ieders stem in een veranderproces horen tijdrovend kan zijn, krijgt de tegenstem vaak weinig ruimte. Ten onrechte, want in weerstand zit veel waarde. Plus: met handgebaren kan het wél efficiënt.



Hoe gaat het in zijn werk?

- 1 Loopt iets op school niet goed? Of is er een kans tot verbetering? **Onderzoek in kleinere groep** wat nodig is om de situatie te veranderen en welke impact die verandering heeft.
- 2 Koppel met een **concreet voorstel** naar de rest van het team terug. Wat gaan we doen? Wie draagt welke verantwoordelijkheid? Wanneer en hoe evalueren we? De waarom-vraag nu beantwoorden, neemt vaak veel tijd in beslag. Weeg dus steeds goed af of die een meerwaarde biedt. Als werkgroep ben je ingelezen en heb je een heel gedachteproces doorlopen. Dat verdient **vertrouwen**. Bovendien biedt stap 3 de kans om vragen te stellen.



3

In een cultuur die kritiek omarmt, voelt zelfs de meest conflictmijdende collega zich veilig genoeg om zijn stem te laten horen. **Vraag daarom expliciet naar bezwaren en twijfels met de handgebaren.**



Ga je volledig **akkoord** met het voorstel van de werkgroep? Steek je duim omhoog.



Kan je bewijzen of met een goede redenering aantonen dat er in het voorstel schade zit? Of zie je misschien een snelle verbetering van het gelanceerde voorstel? Houd je handpalm naar boven om je **bezwaar** duidelijk te maken.



Voel je een bezorgdheid of weerstand tegen het voorstel, maar kan je niet (goed) aantonen waarom? Of oordeel je zelf dat de bezorgdheid niet belangrijk genoeg is om het voorstel tegen te houden? Een **twijfel** druk je uit door met je hand te schudden.



4

Elk bezwaar is een cadeau. **Ga ermee aan de slag.**

Als de werkgroep het bezwaar al in een eerdere fase besprak, neemt die nu de tijd om de waarom-vraag te bespreken. Is dat niet het geval, en herkent de rest van het team het bezwaar, dan zijn er twee opties:

- Kleine aanpassingen kan je meteen doen.
- Aanpassingen die meer denk-, lees- of onderzoekswerk vragen, neem je het best opnieuw in kleinere groep op.

5

Twijfels bespreek je voorlopig niet. Wel zijn ze **waardevol genoeg om te inventariseren**. Een voorstel waarover veel twijfel heerst, evalueer je bijvoorbeeld beter sneller en vaker dan een proces waar iedereen sterk van overtuigd is.



[Lees hoe De MET Leuven deze methodiek inzet om snel samen beslissingen te nemen.](#)



Nog meer ideeën om je school beter te organiseren? De sociale technologie van [Sociocratie 3.0](#) helpt je op weg.

**AAN DE SLAG**

Weerstand is wenselijk

Hoe ga je om met weerstand? Hoe maak je er zelfs bewust ruimte voor? Wat neem jij mee uit dit hoofdstuk naar jouw klas en school? Ik vink alvast deze acties en vragen aan:



Kent iedereen het waarom?

Je wil iets veranderen omdat het beter kan. Maar waarom is de nieuwe manier van werken beter? Vanuit welke nood vertrek je? Op welke theorie baseer je je? En hebben je collega's eerst nood aan concrete tips of het achterliggend denkkader?



Kan je een vernieuwing koppelen aan bestaande doelen en een visie?

Elke dag je leerlingen 30 minuten laten lezen bovenop het vele andere werk? Hebben we dan nog genoeg tijd voor spelling en rekenen?

Koppel de nieuwe leesmethode aan wat je al doet: dalende leesvaardigheid opkrikken, zelfgestuurd leren, ouderbetrokkenheid en brede school. Zo draagt 1 verandering bij aan heel wat doelstellingen en heb je niet het gevoel dat er extra doelstellingen en werk bij komen.

**Zoek gedeelde taal.**

‘Ik maakte weer een glunderblunder.’ ‘Effe DIMmen (Denken In Mogelijkheden).’ ‘Weerstand is wenselijk.’ Welke spreuken, uitspraken, inzichten of cijfers kan je ophangen in de lerarenkamer? Zoek rechtenvrije afbeeldingen op internet, in een beleidsnota, de laatste personeelsvergadering of op [Klasse.be](https://www.klasse.be).

Leraar Tine Jellasics



Context is alles

- Allemaal mee met een nieuwe aanpak dankzij de leerwandeling – p. 50
- Inspiratie van een andere school kopiëren lukt nooit 100%. – p. 54
- Progressiecirkel: als je de vooruitgang niet meer ziet – p. 58
- Show don't tell. – p. 61



Annemie Lybaert: “Heel wat innovatieve ingrepen blijven dode letter omdat ze de transfer van theoretisch model, beleidsplan of andere school **naar de klaspraktijk** te weinig maken. Inderdaad, de moeilijkste stap: nieuwe kennis, vaardigheden en inzichten vertalen naar j  uw klas. Want wat werkt, werkt niet altijd, en niet overal.” Directeur Roel legde zijn oor te luister bij het centrum Leren en werken, maar moest hun succesfactoren grondig aanpassen aan de heel specifieke werking van de Scheepvaartschool. ([p. 54](#))

Het vertrekpunt van die vertaalslag? Annemie: “Weten wat werkt in jouw school of in jouw klas op basis van wat je team, leerlingen, maar ook je data je vertellen. Als je je bewust bent van **wat er al goed gaat**, kan je daarop verder bouwen voor wat beter kan. Dat werkt motiverender.” Stap op [p. 50](#) mee met basisschool Omnimundo, die met leerwandelingen checkt wat werkt en inspiratie opdoet om onderwijskwaliteit te verhogen.

Eens je in kaart hebt waar je team al staat, vraag je je telkens af wat een volgende kleine onderbouwde stap is. Zo kan je gestructureerd te werk gaan en monitoren of een vernieuwing werkt in jouw context. Sla de cirkel van progressie zeker niet over: een energiegelende tool om je vooruitgang te zien. ([p. 58](#))

Annemie Lybaert
Geert Kelchtermans



VERHAAL

“Op leerwandeling observeer je informeel, maar niet vrijblijvend”

Stedelijke Basisschool Omnimundo in Antwerpen gaat op een gestructureerde manier na hoe innovatie op elke klasvloer vertaald wordt én nog kan verbeteren. Een groepje leraren loopt langs bij collega's in de klas. Met een scherpe focus. En zonder oordeel.

Zorgcoördinator Finne Janssens: “De leerwandeling is gebaseerd op het Canadese *schoolwalkthrough*-principe. Een groepje leraren **observeert telkens 10 minuten** wat een collega doet. De bedoeling is dat ze zien wat werkt in hun klas en inspiratie opdoen om hun werkvormen nog te verbeteren.”

“Belangrijk is dat je **een focus kiest** en vertrekt van iets wat al goed loopt in jouw klas of school en waarop je verder kan bouwen, in ons geval leesbevordering. Dat motiveert om samen te zoeken naar de volgende kleine stapjes én iedereen voelt zich dan veilig om collega's in de klas te laten meekijken.”





“De observatoren hebben een formulier waarop ze hun **bevindingen aanduiden**. Daardoor hoeven ze niets op te schrijven, want dat kan beoordelend overkomen, terwijl het zeker geen evaluatie is.”

Van feedback naar actie

Tina Maes, leraar vierde leerjaar: “De wandeling vindt plaats op een vast moment en is aangekondigd. Dat stelt gerust. En wie weet dat die bezoek gaat krijgen, doet een **extra inspanning** om het leesmoment zo sterk mogelijk te maken, daar leert iedereen het meest van bij.”



“Op de dag zelf is er al een nabespreking met de leraren van de bezochte klassen, want als je lang moet wachten op feedback, verliest die zijn kracht. De **feedback is ook vooral positief**, dat geeft energie om zelf met iets nieuws aan de slag te gaan in mijn klas.”

“Vooral de sterke punten, maar ook de werkpunten bespreken we nog een keer op de **personeelsvergadering**. Acties uitwerken om ons lesonderwijs op schoolniveau te optimaliseren, gebeurt in een **werkgroep**.”

Iedereen kwetsbaar

Sven Hapers, directeur: “Er heerst een sfeer van vertrouwen in het team, waardoor leraren zich makkelijker kwetsbaar opstellen. Toch reageerden ze **eerst wat onwennig** op het initiatief. Ze vroegen zich af of het wel effect zou hebben, maar na een vorming was die argwaan weg.”

“De leerwandeling is voor mij als eindverantwoordelijke ook een eenvoudige manier om op te volgen of de innovatieve pedagogische ingrepen die we met het schoolteam doen ook **effectief werken in de klas** en hoe leraren die vertalen naar hun specifieke lespraktijk en leerlingengroep.” |



Lees hoe ook [Basisschool De Luchtballon](#) met leerwandelingen haar didactische aanpak professionaliseert.



ikandani

(maar wij wel)



[Download deze motiverende poster](#)



VERHAAL

“Wat je ziet in andere scholen, moet je nog vertalen”

GO! De Scheepvaartschool in Antwerpen maakte de opleiding Binnenvaart modulair en duaal. Inspiratie vond ze in andere scholen. “Maar door onze specifieke context konden we niks 100 procent kopiëren”, zegt directeur Roel Buisseret.

“De blauwdruk voor de vernieuwing lag in gesprekken met vierdejaars. Toen er **problemen met gedrag en ondermaatse resultaten** waren, vertelden de leerlingen dat de opleiding te lang duurde. Ons opleidingsschip en onze simulator? Dat vonden ze niet het echte werk. Ze vroegen naar **meer aansluiting bij de realiteit**. Hun verzuchtingen sloten naadloos aan bij die van de binnenvaartsector zelf. Er was werk aan de winkel.”





GO! De Scheepvaartschool
in Antwerpen



“Binnenvaartonderwijs kan je in Vlaanderen alleen in Antwerpen volgen. Daarom gingen we praten met Nederlandse scholen en legden we ons oor te luisteren bij [het centrum Leren en werken](#). Dat leverde zeker inspiratie op, maar onze sector is zo specifiek, dat we **alle succesfactoren moesten vertalen** naar onze leerlingen, leraren, ons gebouw en opleidingsschip.”

3 weken aan boord

“De leerlingen 2 dagen naar school en 3 dagen op stage sturen, zoals in het dbso? Dat lukt al niet. Wij rekenen namelijk in weken, want leerlingen zitten 2 of 3 weken op een schip en moeten in pakweg Basel aan of van boord gaan. We moeten daarbij ook rekening houden met de schoolvakanties.”

“De blauwdruk voor vernieuwing lag in gesprekken met de leerlingen”

“De succesfactor ‘intensieve begeleiding’ uit het dbso kreeg daardoor een vertaling naar **‘intensieve begeleiding op afstand’**. We hebben een leraar die voltijds contacten onderhoudt. Met de sector, de afzonderlijke schepen én de leerlingen die weken van huis zijn. Ze is dag en nacht bereikbaar en zorgt dat leerlingen hun verhaal kwijt kunnen.”





“Ook de klassenraden verlopen voor de leerlingen van binnenvaart via een ander ritme. Ze hebben andere rapportperiodes en de **werkgevers beoordelen mee via telefoon** of doorgestuurde documenten.”

Proberen, bijsturen en nog eens proberen

“Innoveren is *trial and error*. Proberen, kijken wat er gebeurt, bijsturen, nog eens proberen. Zo weten we nu dat er beter geen lesweek tussen een stage en een schoolvakantie zit.”

“En dat we het duaal leren in de derde graad weer wat moeten terugschroeven. Binnen dat kader hebben leerlingen immers niet de kans om stage te lopen in moderne buitenlandse rederijen. Ongewild verenigen we de sector zo tot enkele Vlaamse spelers. Dat wilden we niet en dus **zoeken we weer creatieve oplossingen.**” |



TOOL

De progressiecirkel: je vooruitgang in kaart

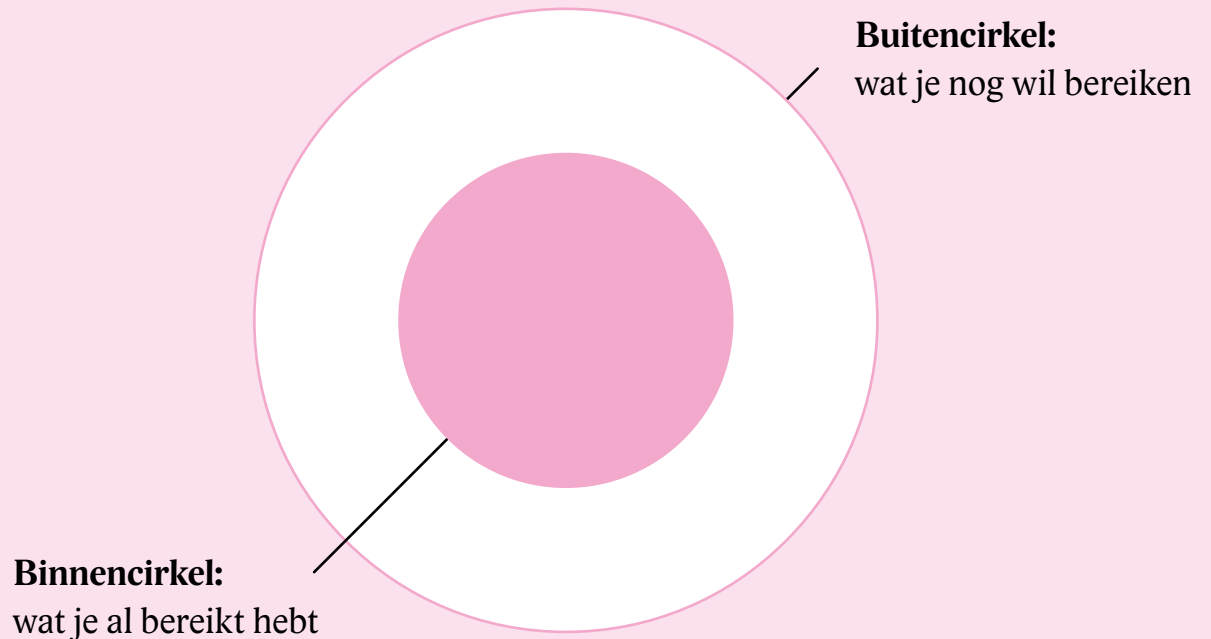
Vooruitgang ervaren als je vernieuwing vertaalt naar de context van jouw klas of school, werkt motiverend. Dat kan makkelijk met de progressiecirkel, individueel of in team.

Saskia Tjepkema, expert waarderend onderzoek:

“Het geeft energie en inzicht als je merkt dat je vooruitgaat. Het is dus goed expliciet in kaart te brengen en te delen welke successen je al boekte. Want ons brein ‘normaliseert’ snel én heeft de neiging alleen te kijken naar wat er nog moet gebeuren.”

Hoe werkt het?

- 1 Bepaal de **innovatieve ingreep** waar je bewust stil wil bij staan en noteer die op een blanco blad of whiteboard.
- 2 Teken **2 cirkels**: een binnencirkel voor wat je al bereikt hebt, een buitencirkel voor wat je nog wil bereiken. Zorg voor voldoende schrijfruimte in beide cirkels.



3

Ga op zoek naar kleine en grote successen die je **al geboekt** hebt. Noteer ze in de binnencirkel.

Vragen die je kunnen helpen: Wat heeft er al gewerkt? Waar ben je al tevreden over? Wat gaat er al beter? Hoe heb je dat voor elkaar gekregen? Wat is het voordeel ervan dat dit al is bereikt?

4

Denk na over wat er **nog nodig is**. Noteer dat positief en concreet in de buitenste cirkel.

Vragen die je kunnen helpen: Wat zou je nog willen bereiken? Hoe ziet de gewenste situatie eruit? Wat kan er beter? Welk verschil zal je merken? Wat doe je dan echt anders?

Wat is de **eerste stap** die je nu wil zetten? Kies wat je als eerste van de buitencirkel naar de binnencirkel wil verplaatsen en bedenk hoe en wanneer je die stap zet.





5

Vragen die je kunnen helpen: Wat zou een klein stapje vooruit zijn? Wat zou je morgen al kunnen doen? Hoe ziet die stap eruit? Waaraan zouden anderen kunnen merken dat je die stap gezet hebt?

Onderzoek door Teresa Amabile en Steven Kramer (Harvard Business School) toont dat progressie boeken in betekenisvol werk de meest motiverende factor is. Met de [progressiegericht cirkeltechniek](#) (Coert Visser en Gwenda Schlundt Bodien) kan je vooruitgang zichtbaar maken.

**AAN DE SLAG**

Context is alles

Hoe vertaal je een beleidsplan naar de klasvloer? Hoe vertrek je van wat er al goed gaat? Wat neem jij mee uit dit hoofdstuk naar jouw klas en school? Ik vink alvast deze acties en vragen aan:



Show don't tell.

In plaats van te vertellen hoe een collega de nieuwe tool of methodiek het beste toepast, doe het volgende keer eens voor. Daar kan je een collega uit de innovatiestuurgroep, een pedagogische begeleider of externe expert voor inschakelen. Reflectief [modelleren](#) is een effectieve manier om leerlingen iets te leren door voordoen of nadoen. Een extra stap: blik terug en expliciteer waarom je dit op deze manier deed. Zo vermijd je dat leerlingen je advies kopiëren zonder inzicht. Test het ook eens uit op je collega's.



Wat werkt wél?

Als iets wel (of beter) werkt, doe er meer van. Als iets niet werkt, leer ervan en doe iets anders. Als iets blijkt te werken, leer het (van/aan) iemand anders. Oplossingsgericht werken geeft handvatten om te vertrekken van wat al goed werkt op je school.

Leraar Tine Jellasics



Leer samen en van elkaar

- Uit je comfortzone: samen een les maken, geven en bijsturen – p. 64
- “We kunnen problemen dragen omdat we er niet alleen voor staan.” – p. 68
- Leer van elkaar op klasdate (en neem de kijkwijzer mee). – p. 72
- Hoe deel je kennis? – p. 74



Enthousiast na een vorming? Ongetwijfeld een verrijking voor jou, maar dat verandert niet per se iets in het team. Schuif dus samen aan tafel om kennis te delen. **Collega's die van elkaar leren, veranderen het onderwijs.** In PIBO Tongeren maken leraren samen betere lessen: “De leerlingen leren beter en de teamgeest groeit.” ([p. 64](#))

Enkele leervragen ter inspiratie voor je team: ‘Welke dingen zouden we graag verbeteren? Welke mogelijkheden zien we om dat te doen?’ Ga in gesprek met elkaar over hoe dat kan lukken. Basisschool Sint-Andreas tekende zelfs een nieuwe visie uit samen met ex-leerlingen, organisaties en de burgemeester. ([p. 68](#))

Leergemeenschappen, collegiale visitaties, [praktijkgericht onderzoek](#) of leerwandelingen zijn daar wetenschappelijk onderbouwde methodieken voor. Die versterken je onderwijs en verhogen het draagvlak voor je innovatie. Collective teacher efficacy heet dat: leraren die geloven dat ze samen invloed kunnen uitoefenen op het leren van hun leerlingen, halen met hen ook betere resultaten.

Geert Kelchtermans: “Innovatie is een **wisselspel tussen lerende leraren en de school**. Leraren moeten de kans krijgen zich te blijven [professionaliseren](#) en expertise te ontwikkelen. Maar de school moet ook de juiste context creëren. Als formeel leider is het de taak van de directeur om genoeg tijd en ruimte te voorzien.” Nog geen collegiale visitaties op jullie jaarkalender? Doen! De kijkwijzer op [p. 72](#) helpt je op weg.

Annemie Lybaert

Geert Kelchtermans



VERHAAL

“Elk jaar een Lesson Study-cyclus maakt ál mijn lessen beter”

Samen met collega's een les maken, geven en bijsturen. Voor Lynn Michiels van PIBO Tongeren is Lesson Study dé manier om duurzaam te vernieuwen: “Leren van elkaar maakt mijn lessen beter, leerlingen leren beter en de teamgeest groeit.”

“De eerste stap in een Lesson Study-cyclus: **bepaal je doel** vanuit een nood of wens. Dat ging vlot, want Anne-Marie en ik beten onze tanden al even stuk op het gebrek aan motivatie voor woordenschatlessen Frans. Daar wilden we wat aan doen.”

“We doken in onderzoek, kwamen uit bij een interactieve pdf als effectieve werkvorm en analyseerden hoe onze klasgroep functioneerde. We vroegen aan de praktijk-collega's naar **interesses van de leerlingen**. Zo kwamen we op de veemarkt in Libramont en de verschillen tussen koeienrassen; dat hadden we zelf nooit bedacht.”



Dapper

“Ik keek ernaar uit om onze nieuwe les te geven. Maar ze laten observeren door mijn collega's? Daarvoor moest ik **uit mijn comfortzone**. Zelfs al spraken we af dat ze op de leerlingen en het lesontwerp zouden focussen, en niet op mij.”

“Maar iedereen zit in hetzelfde kwetsbare schuitje en dat verbindt. De drempel om meer **samen te werken met collega's of raad te vragen** ligt sindsdien lager.”

“Na de les interviewden we ook leerlingen: hoe ervaren zij de nieuwe aanpak? Wie eerst ongeïnteresseerd in onze lessen zat, gaf nu enthousiast feedback. De motivatie wás er dus wel, maar hadden we er tot nog toe niet uit gekregen. Een **eyeopener** die leidde tot meer voeling met de leerlingen. **Luisteren naar hun mening** zit nu in mijn lespraktijk vervat.”

“Meer voeling met
de leerlingen en collega's
maken al mijn lessen beter”



Duurzaam

“Een nieuwe didactische aanpak in de vingers krijgen, helpt om bepaalde lessen bij te sturen. Maar meer voeling met de leerlingen en een intensievere samenwerking met collega’s maken ál mijn lessen beter. Daardoor sta ik **zelfzekerder voor de klas.**”

“Met dat inzicht gingen we de laatste Lesson Study-fase in. We **deelden we met onze collega’s** wat werkte, wat we leerden en wat moeilijk ging. Zo groeit het hele schoolteam sneller.” |



Lees meer details over de eerste Lesson Study-cyclus van leraren Lynn Michiels en Anne-Marie Raskin op [Klasse.be](https://www.klasse.be).



hink, stap
spring



[Download deze motiverende poster](#)



VERHAAL

“We delen ervaringen en hospiteren bij elkaar”

In de Brugse binnenstad verrijst het nieuwe gebouw van basisschool Sint-Andreas Brugge. Dat tekende de school uit samen met het team, ouders, ex-leerlingen en organisaties. “Zo kwamen we tot een kernvisie en brachten we onze nieuwe manier van school maken écht in de praktijk”, vertelt directeur Martine Fontaine.

“Vandaag zijn kernteams verantwoordelijk voor de 2 klassen van hetzelfde leerjaar. Dat is een heel verschil met de eilandjes en gesloten deuren van 5 jaar geleden. Het rechtstreekse **gevolg ook van een noodkreet**. Alleen voor de klas betekende voor onze leraren altijd handen te kort. We stootten letterlijk en figuurlijk op muren.”

Kijk eens door een niet-onderwijsbril

“Welke richting we dan wel uit wilden? Dat was de centrale vraag van een rondetafelconferentie die we opzetten. Naast



de leraren schoven **ook externen mee aan tafel**: ouders, ex-leerlingen, het CLB, Jeugdhulp, zelfs de burgemeester. Horen hoe buitenstaanders je school ervaren, is aanvullend en verrijkend. Want zelf kijk je altijd met een onderwijsbril.”

“Onze nieuwbouw laat ons co-teachen en groeipaden waarmaken”

“Er kwam een **kernvisie** uit de bus: ‘Ondernemende kinderen afleveren, die autonoom denken en handelen, flexibel en creatief zijn.’ Dat ene zinnetje zette een heel veranderingstraject in gang. We zijn er ook mee naar de architect getrokken. Binnenkort verhuizen we naar een nieuwbouw waarin we co-teachen en groeipaden beter kunnen waarmaken.”

Leren uit hospiteerbeurten

“In afwachting van de nieuwe infrastructuur overleven we op verschillende locaties. Geen ideale voedingsbodem om te leren van elkaar. Tijdens personeelsvergaderingen **delen we wel ervaringen** en verder stimuleer en faciliteer ik [hospiteerbeurten](#). Geclusterde turnuren zorgen er dan weer voor dat het kernteam samen vrij is om te overleggen.”



Co-teachen in de kleuterklas
Sint-Andreas Brugge



“In het zesde gaat de tussenwand nog zelden toe, maar die vlieger gaat nog niet in elk leerjaar op. Ik heb respect voor het tempo en het niveau van elke collega. We moeten **elkaar de tijd geven om te groeien**. Mild zijn voor onszelf ook, en aanvaarden dat het zelden meteen raak is. Zo gaat dat nu eenmaal met leren.”

Doorzetten

“Corona heeft het hele veranderingsproces vertraagd. En nu zijn observatiemomenten moeilijk te organiseren door het lerarentekort. Dat zet wel een rem op de ontwikkeling van het team.”

“Maar zulke praktische obstakels mogen niet tot stoppen of opgeven leiden. Daarom ben ik ook het meest trots op de collega's. Dat ze **blijven bijsturen, versterken en volhouden** ondanks 2 verhuizen en overwinteren in koude lokalen met minimumsanitair. Misschien dat ze het kunnen dragen, net omdat ze er niet meer alleen voor staan?” |



TOOL

Leren van elkaar op klasdate

De les van een collega observeren, feedbacken, en dan omgekeerd. Spannend? Neem deze tips mee voor een veilige collegiale visitatie waar je allebei van leert.

- 1 Kies het onbekende.** Voor een sterker leereffect spreek je beter af met een collega die het anders aanpakt. En dus liever niet met je parallel- of vakcollega.
- 2 Bereid je voor.** Observeer niet blind, maar kies samen met je collega een focus of enkele leervragen. Gebruik [deze kijkwijzer](#) als inspiratie!
- 3 Focus op de leerlingen.** Wat doen ze? Is het doel van de les bereikt? Dat maakt elkaar observeren minder bedreigend en feedback geven gemakkelijker.
- 4 Kijk in de spiegel.** Ook wie geobserveerd wordt, leert bij. Want als iemand meekijkt, sta je meer stil bij wat je doet.
- 5 Praat erover.** Maak na afloop snel tijd voor een reflectiegesprek. Wat ging goed? Hoe pak jij dat anders aan? Waarom ging iets wel of niet goed? Welke alternatieven kan je samen bedenken?



6

Maak reclame. Enthousiast over je leerervaringen? Vertel op een personeelsvergadering hoe jullie het aanpakten en besmet je collega's.

Een les van een collega observeren maakt je een betere leraar. En zorgt voor sterkere leerresultaten. En zo veranker je [collegiale visitatie structureel in je team](#).



Download en print de [kijkwijzer voor collegiale visitatie](#).

**AAN DE SLAG**

Leer samen en van elkaar

Hoe zet je in op gezamenlijke professionalisering? Wat neem jij mee uit dit hoofdstuk naar jouw klas en school? Ik vink alvast deze acties en vragen aan:



Hoe delen jullie kennis?

Lijst op de volgende personeelsvergadering eens op [hoe je kan doorgeven aan collega's wat je hebt geleerd](#). Een vast agendapunt op de vergadering, een samenvatting in een korte tekst of filmpje, tips in de interne nieuwsbrief, een terugkomdag ... Of probeerde je al een leerportfolio waar je reflectievragen verzamelt: Wat wil je leren? Wat ga je doen met wat je leerde?



Kijk over het muurtje.

Zoek een schoolteam dat professionaliseert met een leergemeenschap, collegiale visitatie, praktijkgericht onderzoek of een leerwandeling. Welk concept past bij jullie school?

Leraar Tine Jellasics



Veranderen is een marathon

- “Onze data leren ons welke maatregelen écht effect hebben.” – p. 78
- Feedback met flitsbezoekjes, expertcollega's en verkenners – p. 82
- “Collega's namen de nieuwe werkwijze niet gewoon over.” – p. 84
- Betrek collega's met de participatieladder. – p. 86
- Zoek een kritische vriend. – p. 89



Annemie Lybaert: “Waar je uitkomt, weet je niet altijd precies, maar 1 ding staat vast: **duurzaam vernieuwen duurt jaren**. Anders denken en doen vraagt tijd, met vallen en opstaan. Innoveren is een aaneenschakeling van verschillende doorbraakmomenten.” Trek geen snel sprintje, maar bereid je voor op een marathon. Met de participatieladder op [p. 87](#) lopen die kilometers gesmeerd.

Een lang proces vraagt **opvolging, ondersteuning en monitoring van data**. Volg die doorbraakmomenten goed op en laat vernieuwingen onderweg niet stilvallen. Het Atlascollege monitort hun data en vist er gouden advies uit. ([p. 78](#))

Geert Kelchtermans: “Data-informed werken is niet eenvoudig. Zo moet je goed nadenken welke verschillende bronnen complementair en nuttig zijn. Wanneer gebruik je bijvoorbeeld het beste vragenlijsten, observatie of interviews? Met bestaande data uit je leerlingvolgsysteem, [Dataloep](#), [DataWijzers](#) ... kom je al ver. Het is een must dat iemand in je team daarover kennis opbouwt. Maar aarzel niet om hulplijnen bij de pedagogische begeleidingsdienst of het CLB in te schakelen.”

Laat elkaar niet te snel los. Want de ene collega is sneller weg met de nieuwe aanpak dan de andere. Hoe kom je als team afspraken na en hoe help je elkaar daarin? Welke ondersteuning heb je als leraar nodig en is die gemakkelijk bereikbaar? Leraar Inne: “Ik dacht dat de hogere graden de succesvolle zelfsturing van de eerste graad als vanzelf zouden kopiëren.” ([p. 84](#))



Maak de beoogde praktijk **concreet en zichtbaar**. Geen mooie intenties op papier of in een computermapje, maar een aanpak die effectief gebruikt wordt in de klas. Vanaf dat je anders doet, denkt en praat, is de verandering echt duurzaam. Directeur Patrick houdt voortdurend de vinger aan de pols met een combinatie van formele en informele feedbackmomenten. ([p. 82](#))

Annemie Lybaert
Geert Kelchtermans



VERHAAL

“Zonder data vaar je blind”

Welke aspecten van je beleid moet je bijsturen? En als je met iets nieuws bent gestart, hoe weet je of dat ook beter is? Daarvoor duikt het Atlascollege in Genk in de data. “Want je buikgevoel klopt niet altijd.”

Christel Schepers, algemeen directeur: “Het is simpel. Wij gaan in data op zoek naar antwoorden op vragen waar we zelf mee zitten en maken op basis daarvan school. Zo vroegen we ons af of onze onderwijsloopbaanbegeleiding wel effectief was, en dus **doken we diep in de slaagcijfers** van onze leerlingen.”

Impact op de aanpak

“We ontdekten dat de overgang van 6 Kantoor naar 7 Kinderverzorging niet rimpelloos verliep. Maar ook dat in januari starten in een nieuwe richting nog een reële slaagkans biedt. Het leerde ons ook veel over de **impact van ons studieadvies**. We pasten onze aanpak aan en merken nu in de opvolging van de data een betere match tussen studieadvies en attest.”





“Dat onderzoek had **gevolgen voor ons zorgbeleid**: we voorspellen nu beter welke leerlingen extra ondersteuning nodig hebben. Hoe? We legden tijdens corona de attesteringen naast het kerstrapport.”

Geen cursus statistiek voor iedereen

Katrien Stas, leraar wiskunde: “Naast mijn lesopdracht krijg ik elke week 3 lessen om in data te duiken in Smartschool Analytics, Dataloep, DataWijzers van de onderwijsinspectie ... Een bewuste keuze van de school: **niet alle leraren hoeven opgeleid te zijn** om zelf al die data te analyseren.”

“Ik overdonder mijn collega’s daar ook niet mee. We koppelen pas onderzoeksresultaten terug naar leraren als ze een verschil kunnen maken in de klas. In een werkgroep gaan we samen aan de slag om op basis van **goed gekozen onderzoeksvragen** ons beleid bij te sturen en zo beter onderwijs te maken.”

“Door te meten, weten we welke maatregelen effect hebben”



Motivatie en focus

“We zijn geen toekomstvoorspellers, maar met data kweken leraren wel de reflex om **verder te kijken dan hun buikgevoel**. En te ontdekken dat dat niet altijd klopt.”

Christel Schepers: “Door te meten, weten we of we met de goede dingen bezig zijn en welke maatregelen effect hebben. Dat motiveert, geeft focus en rust. **Data maken professionalisering ook behapbaar**. Tegen leraren zeggen ‘je moet meer innoveren’, zegt niets. Data geven daar een concrete invulling aan.” |



Lees het [volledige artikel](#) op Klasse.be.



waar een wil is
zijn we weg



[Download deze motiverende poster](#)



*Starten met een nieuwe taalmethode of andere vernieuwing? Directeur **Patrick De Smet** van vrije basisschool Sint-Jozef in Overmere ondersteunt zijn team met fliitsbezoekjes, expert-collega's en verkenners.*

“Met iets nieuws starten en ervoor zorgen dat het hele team de nieuwe manier van werken na 3 jaar ook nog volgt, vraagt een dagelijkse monitoring. In mijn ‘trukendoos’ zitten heel veel formele en informele opvolgmomentjes. Ik wandel bijvoorbeeld elke dag naar de brievenbus en onderweg kijk ik binnen in de klassen. Zo weet ik hoe mijn leraren het doen en kan ik hen meteen feedback geven.”

“Verder deel ik rapporten uit in de klas, sta mee aan de schoolpoort en drink liters koffie in de lerarenkamer. Het zijn ‘routinetaken’, maar die gebruik ik om informatie in te winnen en de vinger aan de pols te houden.”

“Ik stuur altijd een verkenner vooruit die zich eerst verdiept en dan het team op sleeptouw neemt”



“Voor ICT/media, wiskunde of techniek kunnen leraren terecht bij een expert-collega voor extra ondersteuning. En voor elk jaarthema stuur ik een verkenner vooruit, een leraar die zich daarin vormt en het team op sleeptouw neemt. Die zoekt inspiratie, verdiept zich en vertaalt de innovatie naar onze school. Een kernteam bereidt alles voor en betreft de andere collega's. Zo'n bottom-up-aanpak werkt beter dan een uitleg van mij op een personeelsvergadering.”

“Wie zijn ogen open houdt, leert veel. Doordat ik het hele jaar door de vinger aan de pols hou, kan ik bij het functioneringsgesprek in mei vooral pluimen uitdelen wanneer we de afgesproken acties checken en ik vraag wat leraren achteraf deden in hun klas na een professionaliseringsactiviteit. Zonder continue informele opvolging hebben zulke formele gesprekken weinig zin.”

Patrick De Smet



*Een veranderingsproces duurt vaak jaren. Al die tijd blijft voldoende ondersteuning nodig. Dat voelt ook **Inne Hardis**, pedagogisch medewerker en leraar aan het Kardinaal van Roey-instituut in Vorselaar.*

“In de eerste graad B-stroom lukt het ons om de leerlingen [na de nodige instructie meer zelfsturend](#) te laten werken. Het is een proces van uitproberen en bijsturen, maar we voelen dat we op de goede weg zitten. Dankzij een groepje leraren dat alle betrokken leerlingen kent, samen vrijgeroosterd wordt, een korte communicatielijn met de directie heeft. Zij kozen ook bewust voor de nieuwe manier van werken en volgen die nauwgezet op.”

“Dezelfde werking 2 jaar later in de tweede graad invoeren, loopt stroever. Simpelweg ‘copy-pasten’? Dat werkt duidelijk niet. Dat het momentum wat weggeëbd is, speelt ook mee: terwijl de leraren van de eerste graad er meteen enthousiast konden invliegen, moesten de anderen hun goesting nog parkeren.”

“Enthousiasme kan
je niet zomaar 2 jaar
parkeren”



“Ze kwamen kijken in de eerste graad en we benoemden de succesfactoren, dat zeker. Toch is de werking in de tweede graad minder structureel ingebouwd. Misschien gaven we niet voldoende praktische ondersteuning? Lieten we ze te vrij om de nieuwe manier van werken zelf in te vullen? We missen er ook een kernteam, een vast overleguur en een instructielokaal.”

“Nu 5 en 6 aan de beurt zijn, willen we die valkuilen vermijden. Er komen 2 doordenkdagen met het hele team. Daarop vertrekken we opnieuw van de initiële doelen en de factoren die een goede ondersteuning mogelijk maken. Hopelijk kunnen we de vernieuwing met systematische opvolging beter stroomlijnen.”

Inne Hardis

**TOOL**

Participatieladder: vernieuwing opvolgen doe je samen

Hoe ga je na of vernieuwingen tot op klasvloer raken? Leraren staan in de frontlinie en weten het best wat werkt en wat niet. Betrek hen daarom zeker bij de opvolging. Dat kan op verschillende manieren. Deze tool zet ze op een laddertje.

Hoe hoger op de ladder, hoe meer participatie in je proces. Elke trede heeft wel zijn voor- en nadelen. Autonomie of samenwerking kunnen je team bijvoorbeeld extra stimuleren, maar vragen vaak meer tijd. Omgekeerd gaat informeren sneller, maar motiveer je er je team waarschijnlijk minder mee.

Kies daarom bewust. Ga steeds na welke participatievorm het best past bij een bepaalde fase van het vernieuwingsproces én bij je team.



Autonoom beslissen

Co-creëren

Betrekken

Raadplegen

Informereren





Stel: dit schooljaar optimaliseren jullie de rapportcommentaren. Een steekproef na het eerste rapport wijst uit dat nog niet iedereen de nieuwe richtlijnen in de vingers heeft.

1

Informeren

Gaat het om een vergeetachtigheid? Dan is een **herinnering** op de eerstvolgende personeelsvergadering misschien wel de beste optie.

2

Raadplegen en betrekken

Is er meer aan de hand, maar weet je niet wat? **Bevragingen** of **vergaderingen** leveren snel input. In hoeverre je met die input aan de slag gaat, bepaal je zelf. Maar doe er wel iets mee en koppel terug naar je team.

3

Co-creëren en autonoom beslissen

Misschien blijkt uit de bevraging dat je de nieuwe richtlijnen niet in de praktijk kan brengen. **Overleg op gelijke voet** tussen het directieteam en het lerarenteam heeft dan als voordeel dat theorie of beleidsplan en klaspraktijk beter op elkaar afgestemd worden.

Of je kan **een groep leraren volledig zelf laten beslissen**, bijvoorbeeld als je weet dat zij meer expertise hebben dan jij. Zij werken een nieuw voorstel uit en implementeren het. Met jouw steun, natuurlijk.

**AAN DE SLAG**

Duurzaam veranderen is een marathon

Hoe laat je een lang innovatieproces niet stilvallen met doorbraakmomenten, ondersteuning of data? Wat neem jij mee uit dit hoofdstuk naar jouw klas en school? Ik vink alvast deze acties en vragen aan:



Loop je jezelf voorbij?

Zeggen collega's je dat je te snel wil gaan? Dan klopt dat ongetwijfeld. Schakel een versnelling lager en vertraag.



Duik in de data.

Duik in de data van Smartschool Analytics, Dataloop, de DataWijzers van de onderwijsinspectie ...

[Welke collega is goed met cijfers](#) of waar kan je ondersteuning vragen?



Geef elkaar feedback.

Deel bij de start van elke vergadering pluimen uit. Vertel elkaar wat energie gaf, wat goed lukte. Deel tips en tricks met je collega's. Of zoek een [kritische vriend](#). Die kraakt niet af, maar laat ook geen kansen liggen om je via warme maar eerlijke feedback vooruit te helpen.





Je kan zelf aanbieden om die vriend te zijn, maar
evengoed collega's vragen om dat voor jou te doen.
Zo wordt formeel feedback geven een goede gewoonte.



Bak taart.

Niet vergeten: vier onderweg. Daarna is het weer tijd
om de mouwen op te stropen.

Leraar Tine Jellasics

Honger naar meer onderwijsinnovatie?

Ben je na dit e-book getriggerd om dieper in theorie te duiken? Klasse proefde enkele webinars, onderzoeken en boeken over onderwijsvernieuwing voor.

Webinar ‘Werken aan onderwijsvernieuwing’

Geert Kelchtermans (KU Leuven) neemt je mee in theoretische concepten van onderwijsvernieuwing. “Hoe beter je vanuit de theorie begrijpt wat er gebeurt in je klas of school, hoe beter je weet wat je te doen staat vanuit je eigen kennis en ervaring.”

Inspiratieboek ‘Werken aan onderwijsvernieuwing’

Dit inspiratieboek van KU Leuven is geen receptenboek met instructies of scenario’s die je moet volgen en uitvoeren. Want elke onderwijsprofessional vertrekt van ervaringen van andere scholen en vertaalt die naar de eigen context.

Literatuurreview ‘Duurzame innovaties in het onderwijs’

Uit een stapel wetenschappelijke publicaties destilleren Hogeschool van Amsterdam en Technische Universiteit Eindhoven 6 aanbevelingen voor (in)formele leiders bij onderwijsinnovaties.

Je staat er niet alleen voor

Externe hulplijnen? Check zeker of je een beroep kan doen op experts en begeleiding zoals pedagogische begeleidingsdiensten, lerarenopleidingen, onderzoekers of organisaties die veranderprocessen begeleiden. Leerpunt brengt een samenvatting van wetenschappelijk onderzoek over klaspraktijk, aangevuld met relevant Vlaams onderzoek en praktijkvoorbeelden uit onze scholen.

Onderzoek 'De rol van professionele netwerken bij duurzame onderwijsvernieuwing'

Aan nieuwe ideeën geen gebrek in scholen. Maar als die ene enthousiaste leraar vertrekt, de directeur nieuwe prioriteiten stelt, dooft de onderwijsvernieuwing in je school misschien uit. Wat is er nodig om écht draagvlak te creëren? Virginie März, assistent professor Onderwijskunde van de UC Louvain, zocht het uit. Lees het volledige onderzoek of een interview op Klasse.be.

Onderzoek Wijzer Werkbare scholen

Teamteaching, nieuwe leerplannen, online leren ... Scholen staan niet stil in hun zoektocht naar kwaliteitsvol onderwijs. Maar die veranderingen veroorzaken werkdruk en stress. Hoe hou je het voor jezelf en je team werkbaar tijdens de stroom van veranderingen? Lees het volledige onderzoek, de samenvatting of het interview op Klasse.be.

Leidraad 'Werken aan onderwijsverbetering'

Het doel van deze leidraad is om leraren en schoolleiders kennis en handvatten te bieden om zich tot een lerende organisatie te ontwikkelen. Kennis uit onderzoek wordt aan kennis en ervaringen van leraren gekoppeld. En je krijgt ook 6 aanbevelingen om werken aan kwaliteitsverbetering duurzaam te verankeren in de schoolcultuur.

Colofon

Onderwijsinnovatie

6 adviezen om onderwijs in beweging te krijgen

Een uitgave van Koning Boudewijnstichting
Brederodestraat 21
1000 Brussel

Auteur

Departement Onderwijs en Vorming –
Klasse

In samenwerking met professor Geert
Kelchtermans (hoofd Centrum voor
Onderwijs vernieuwing en de Ontwikkeling van
Leraar en School, KU Leuven) en Annemie
Lybaert (manager onderwijsinnovatie Stedelijk
Onderwijs Antwerpen).

**Coördinatie voor de Koning
Boudewijnstichting**

Gerrit Rauws, Directeur
Dorien Baelden, Senior Project Coördinator
Kristof Van Bunder, Project & Knowledge
Manager

Fotografie:

Katrijn Van Giel

Illustraties:

Elise Vandeplancke

Wettelijk depot

D/2893/2023/20

Referentienummer

3929

September 2023

*Deze uitgave kan gratis online besteld of
gedownload worden via www.kbs-frb.be of
www.klasse.be.*