



Visie op veranderen en verankeren

laatste update sep 2025 nav studiedag

Elke verandering heeft consequenties voor andere processen, waardoor een verandering altijd parallel uitgevoerd wordt op de vijf pijlers:

- lange termijnvisie en doelen (daarbij tussentijds succeservaringen opdoen);
- effectief leiderschap (met vertrouwen in ieders leiderschap);
- kwaliteit van medewerkers (de leerkracht doet ertoe);
- openheid en actiegerichtheid (veilige cultuur en de wil om te veranderen);
- continue verbetering en innovatie (vanuit leerteams).

De Distelvlinder werkt als een PLG (Professionele Leer Gemeenschap); hieronder staat het pentagon afgebeeld waarbij ieder punt gelijktijdig in ogenschouw genomen moet worden.



Visie

Veranderen start met een duidelijke visie op leren & gedrag. Waar willen we naartoe werken?! Bij elke (mogelijke) verandering wordt gekeken of deze past bij onze visie. We kijken continu welke verbeterpunten de hoogste prioriteit hebben, waarbij we in het oog houden dat zaken die goed gaan niet direct veranderd hoeven te worden (wellicht beter geborgd moeten worden).

Werkwijze

Door verandering procesmatig op te pakken proberen we (onverwacht) urgente zaken zoveel mogelijk te voorkomen. We zorgen ervoor dat bij veranderingen niet naar één groep gekeken wordt, maar dat afspraken schoolbreed worden doorgevoerd. We volgen de PDCA (Plan-Do-Check-Act)-cyclus.

Structuur

De motor van verandering ligt laag in de organisatie: bij de leerteams in samenwerking met het breed MT. Bij een verandering kijken we naar het technische aspect (welke verandering), het morele aspect (wat is de aanleiding) en de toekomstbestendigheid (Laloux, 2019). Bij een verandering is het belangrijk om het probleem eerst goed te begrijpen, verder te kijken/onderzoeken dan enkel op basis wat er aan de oppervlakte ligt (Scharmer, 2007).

Focus

Doelgericht werken: Teamleden houden de voortgang en resultaten continu in de gaten, zodat alle acties bijdragen aan het leren van de kinderen en het ontwikkelen van de school.

Duidelijke indicatoren: Concrete meetpunten en streefdoelen zijn leidend om te bepalen of de gewenste ontwikkeling wordt gehaald.

Samenhang: Focus wordt behouden door teamafspraken en gezamenlijke inspanning, waarbij het individuele en gezamenlijke belang van leren centraal staat.



In de onderwijsplannen staan de afspraken die we hebben gemaakt per vakgebied. Op de kwaliteitskaarten staan belangrijke afspraken. Het is van belang dat gemaakte afspraken zoveel mogelijk in alle groepen doorgevoerd worden; we helpen elkaar om ons aan deze afspraken te herinneren. We voorkomen hiermee dat iedereen op eigen wijze het voor zijn klas gaat invullen.

Cultuur

We realiseren ons dat veranderingsprocessen pas kunnen slagen als de cultuur binnen de school op orde is. "De prestaties van een school zullen nooit verbeteren tot de schoolcultuur dusdanig goed is dat mensen zich gewaardeerd en veilig voelen en het doel van schoolverbetering delen. Cultuur heeft altijd voorrang op andere programma's." (Muhammad 2009). Echter: we gebruiken de structuur ook om deze cultuur te beïnvloeden. Naast de (procesmatige) bovenstroom houden we rekening met de (meer gevoelsmatige) onderstroom in het team. We doen dit door regelmatig in gesprek te gaan welke behoeftes er zijn om een volgende stap te maken. Volgens Muhammad (2009) zijn er binnen een school vier rollen, namelijk de believers, tweeners, survivors en fundamentalists. We proberen de believers een grote stem in de school te geven. Vanuit het systeemdenken realiseren we ons dat sommige stabiliserende krachten een positieve invloed kunnen hebben op het veranderproces.