

Ouderbetrokkenheid

Ouders in de school met behoud van eigen professionaliteit



Voorwoord

“ingrijpende beslissingen die neem je niet, die komen bovendrijven”

In april 2017 ben ik directeur geworden van Jenaplanbasisschool de Ratelaar. Een kleine school met een geweldig concept. Om meer inzicht te krijgen in het concept en het nog beter neer te kunnen zetten en uit te dragen ben ik met het team begonnen met de Jenaplanopleiding.

Nu, mei 2018, zijn we aan het einde van onze Jenaplanopleiding gekomen. In deze twee jaar heb ik veel geleerd. Samen met het team hebben we meerder proeftuintjes uitgezet. Gedeeld wat we pareltjes vonden en waar we meer van wilden weten en leren.

Ouderbetrokkenheid is een belangrijk gegeven binnen het Jenaplanconcept. Op onze school stond dit op een laag pitje. Als directeur zijnde wilde ik dit oppakken en opnieuw vormgeven binnen de school.

In mijn zoektocht naar informatie hierover stuitte ik op de GLANS – techniek. (Klaver, 2013) Dit is het uitgangspunt voor mijn meesterstuk geworden.

Uiteindelijk heeft mijn meesterstuk door de huidige situatie op de Ratelaar een andere uitkomst gekregen dan dat ik vooraf had gedacht. Het meesterstuk is hierdoor voor mij niet van minder waarde geworden. Ik heb er veel van geleerd dat ik zeker kan toepassen in mijn functie als directeur.

Zonder de hulp van Freek Velthausz, maar zeker niet zonder de hulp van Elly Verstraaten was het mij niet gelukt om de opleiding te voltooien. Elly, ik wil je hierbij bedanken voor je geduld met mij maar ook met het team, je luisterend oor en jouw inzet om ervoor te zorgen dat ik met trots kan zeggen dat ik een Jenaplan gecertificeerde leerkracht ben!

Marianne van de Mortel

Directeur Jenaplanbasisschool de Ratelaar

Mei 2018

Inhoudsopgave

VOORWOORD	1
INHOUDSOPGAVE.....	2
SAMENVATTING.....	3
PROBLEEMOMSCHRIJVING	4
OBSERVATIEVERSLAG 1.....	6
THEORIE ONDERZOEK	8
ACTIEPLAN.....	13
OBSERVATIEVERSLAG 2	19
EVALUATIE.....	21
CONSEQUENTIES	23
AANBEVELING VOOR VERDER ONDERZOEK	24
EVALUATIE MEESTERSTUK	25
LITERATUURLIJST	27

Samenvatting

Toen ik begon met dit meesterstuk had ik niet gedacht dat het wel eens zou kunnen zijn dat ik het actieplan niet tot uitvoering zou kunnen brengen. Dat de huidige situatie van de Ratelaar ertoe zou leiden dat ik een besluit zou nemen dat grote gevolgen zou hebben voor de toekomst van de school.

Een besluit dat ik met pijn in mijn hart genomen hebt. Een besluit dat me nu ik dit hier neertype nog raakt. Dat ervoor zorgt dat ik met tranen achter mijn laptop zit. Een besluit dat ik vanuit mijn normen en waarden maar ook zeker vanuit de Jenaplanessenties heb gemaakt. Waar ik voor 100% achter sta.

Toch had ik dit meesterstuk voor geen goud willen missen. Het heeft me heel veel inzichten gebracht. Inzicht in het belang van ouderbetrokkenheid. Inzicht in het belang van grenzen stellen, duidelijke verwachtingen scheppen.

Het heeft er toe geleid dat ik als directeur op iedere school waar ik zal gaan werken eerst zal kijken naar de ouderbetrokkenheid binnen de school. Hoe wordt deze vormgegeven? Is er nog winst te behalen? Zijn ouders en leerkrachten tevreden? Door de inzet van de GLANS-techniek is het mogelijk om stapsgewijs de ouderbetrokkenheid te vergroten. De ambitie van de GLANS –techniek is 100%, dus alle ouders en alle kinderen, die in de school ingeschreven staan voelen zich betrokken.

Hoe geweldig is het om dat doel met een team te bereiken!

Probleemomschrijving

Aanleiding.

Twee jaar geleden was het onderwijs op de Ratelaar ver onder de maat. Na het inspectiebezoek in 2014 bleek dat ook de zorgstructuur en de effectieve leertijd niet voldoende waren. Er is toen een plan gemaakt. Dit plan werd gepresenteerd aan de ouders. Ouders waren niet blij met het plan. Het plan betekende namelijk dat de focus op het onderwijs aan de kinderen kwam te liggen en niet langer op de gezelligheid en de vrijheid die de kinderen en ouders toen ervoerden. Een grote groep ouders is toen in opstand gekomen en eiste het behoud van een aantal leerkrachten (die zelf besloten hadden niet mee te willen/ kunnen gaan in de veranderingen) en het vertrek van de directie. Zij waren van mening dat zij het op de school voor het zeggen hadden. Samen met het bestuur hebben we echter niet toegegeven. De leerkrachten zijn gegaan. Dit heeft geresulteerd in het vertrek van in totaal 20 kinderen in een keer omdat deze ouders zich er niet bij neer konden/ wilden leggen.

Door deze ervaring hebben we het eerste jaar van de veranderingen de ouders bewust meer buiten de school gehouden. We wilden eerst intern de zaken goed op orde hebben. Nu, anno 2017, staat het onderwijs als een huis, werken we volgens het Jenaplanprincipe en missen we de ouders in de school steeds meer. Ouders zijn niet zichtbaar in de school. Het is lastig om ouders te vinden die ons kunnen en willen helpen bij activiteiten. Ouders voelen meer afstand met de school en dit willen we veranderen.

Gewenste situatie.

Ik wil de ouders graag weer verwelkomen als partner van onze school, maar met het oog op het verleden wil ik hierin wel duidelijke grenzen stellen en hanteren. Hoe pak ik dit aan? Hoe kom ik weer bij de gewenste situatie zoals in het boek “Jenaplan, school waar je leert samenleven” (Veltausz & Winters, 2014) wordt omschreven;

“ouders vormen een belangrijke groep in de Jenaplanschool. We zien de ouders als medeverantwoordelijke voor de opvoeding van hun kinderen. De jenaplanschool kan, als pedagogische school, nooit zonder die ouders werken. Steeds meer gezocht wordt naar de juiste relatie met ouders. Die relatie kan heel verscheiden zijn en loopt van ‘elkaar informeren’, via ‘elkaar helpen’ naar ‘medezeggenschap’ en soms naar ‘zeggenschap’. De ene keer betekent het dat je luistert naar ouders en gebruik maakt van hun professionele inbreng, terwijl je een andere keer met ouders praat over de moeilijkheden in de thuissituatie en ze adviseert.

Voor mij betekent het dat we samen het onderwijs aan de kinderen vormgeven en dat ouders een actieve bijdrage hieraan leveren door het delen van ervaringen, talenten en expertise. Ik zou graag zien dat er meer workshops gegeven worden op onze school door

ouders en/ of andere externen waar kinderen ontdekken, leren en ervaren. Het is compleet wanneer ouders zelf ideeën aandragen en opzetten in onze school met hulp van de stamgroepleiders en de directie.

Samen leren

Leren werken

Werk vieren

Observatieverslag 1

Huidige situatie.

Ouders praten met de stamgroepleider over hun kind. Hoe gaat het in de groep op pedagogisch en cognitief gebied. Wat vindt het kind nog moeilijk? Waar heeft het kind hulp bij nodig?

Ouders kunnen 1 keer in de week deelnemen aan een koffiekring. De ene week is de koffiekring op woensdag en de andere week op donderdag. De koffiekring wordt bijgewoond door de directeur. In de koffiekring worden zaken besproken die op dat moment leven onder de ouders. Ook wordt er eens in de twee maanden een thema koffiekring gehouden met een thema voortgekomen uit (een van) de ouders. Hiervoor kunnen de ouders gebruik maken van een ideeënbus. Tot op heden zijn er twee ideeën aangedragen door ouders. Deze ideeën zijn besproken in een koffiekring. De koffiekring wordt doorgaans door een kleine groep (ongeveer 5 ouders) bezocht en dit zijn ook vaak dezelfde ouders. Zonder thema is de inhoud van de koffiekringen vaak erg oppervlakkig. Het gaat dan vaak om onderwerpen uit de privésfeer van ouders en niet over schoolse zaken.



Er is een MR (medezeggenschapsraad) die 7 keer per jaar bijeen komt en samen met de directie praat over zaken die spelen op de school. Dit jaar hebben we een geheel nieuwe MR. De voorzitter van de MR is nog niet bekend met de ins en ouds van de MR. Hierdoor verlopen de vergaderingen rommelig en mis ik hierin diepgang en het gesprek waar het echt om draait; de school.

Er is een OV (oudervereniging) die actief in de school helpt en begeleid bij activiteiten. Hiervoor vergaderen zij ook ongeveer 7 keer per jaar. De OV bestaat uit een groep enthousiaste ouders die hart hebben voor de school. De voorzitter is erg actief en probeert op allerlei manieren alle ouders te betrekken bij de activiteiten.

Omdat we met een traditionele basisschool in een gebouw zitten worden sommige activiteiten zoals Sinterklaas samen afgestemd en uitgewerkt.

Aanvulling huidige situatie november 2017.

We hebben op dit moment 3 stamgroepen;

OB (1 / 2) 11 kinderen

MB (3 / 4 / 5 hoewel er dit jaar geen kinderen in leerjaar 5 zitten qua leeftijd) 10 kinderen

BB (6 / 7 / 8) 20 kinderen

Er zitten 9 kinderen in groep 8. Zij zullen komend schooljaar uitstromen naar het VO. Helaas hebben we geen aanmeldingen van nieuwe leerlingen. Hierdoor komen we volgend schooljaar uit op een leerlingaantal van 34. Wij als team, maar ook ouders maken zich zorgen over het leerlingaantal.

Op maandag 13 november hebben we met de MR gesproken over het leerlingaantal en de mogelijke consequenties wanneer we geen aanmeldingen hebben en krijgen voor het komend schooljaar. Deze avond hebben we ook belegd om met de MR de ouderavond voor te bereiden.

Op donderdag 16 november hebben we een ouderavond gehouden met als thema; "De toekomst van de Ratelaar". Dit thema hebben we gekozen omdat we merken dat er onrust heerst onder ouders, we als team ervaren dat we met het geringe aantal leerlingen niet meer het Jenaplanonderwijs kunnen bieden dat wij de kinderen willen bieden en we tot slot ook ervaren dat er geen nieuwe aanmeldingen binnenkomen.

We hebben deze avond de ouders verteld dat we minimaal 60 leerlingen verdeeld over 3 stamgroepen nodig hebben om komend schooljaar goed onderwijs te kunnen bieden. Dit betekent dat we dit schooljaar ongeveer 20 aanmeldingen nodig hebben om volgend jaar open te kunnen blijven.

Vanuit de gesprekken met de MR en de ouders is een PR groep ontstaan. De groep bestaat uit MR leden en andere ouders. Zij zijn aan de slag gegaan met het opzetten van een PR plan en de uitvoering hiervan. Als directeur sluit ik aan bij de overlegmomenten. De PR werkgroep deelt met mij de plannen en de PR stukken die naar buiten gaan. Als directeur zie ik alle stukken alvorens ze gepubliceerd worden in verschillende media.

De ouders van de MR en PR zijn erg actief. Er ontstaan mooie initiatieven. Ouders maken folders, flyers en persberichten. Ouders hebben hierdoor meer inbreng. Hoe houd ik hierin een professionele balans van meeveren en grenzen stellen?

De groep actieve ouders is zichtbaar in en rondom onze school. Echter, er is ook een groep ouders die juist meer afstand hebben genomen van de school. Deze ouders delen het enthousiasme van de actieve ouders niet en denken al verder in termen als; "als de school in maart besluit dat we volgend schooljaar dicht gaan wat dan.....?" Ook met deze ouders ben ik in gesprek. Het is echter lastig om deze ouders concreet verder te helpen omdat ik het antwoord op de vraag nog niet weet.

Theorie onderzoek

Binnen het Jenaplan nemen de ouders een belangrijke plaats in binnen de school. Jenaplanscholen zijn gewend om ouders nadrukkelijk te betrekken bij het schoolleven. Jenaplanscholen hebben ouders echt nodig om ambities waar te maken. Samen met de kinderen en de stamgroepleiders moeten ouders werken aan een hechte leef- en werkgemeenschap. Ieder met zijn eigen rol en verantwoordelijkheid. (Veltausz & Winters, 2014) Maar wat is dan de rol en de verantwoordelijkheid van de ouders in onze Jenaplanschool?

Jenaplanscholen willen werken aan de totale opvoeding van kinderen. Ouders en school werken samen om voor alle kinderen van de school een mooie pedagogische school te creëren. Dat kan alleen als er regelmatig contact is tussen de school en de ouders. Bij veel activiteiten, die de school onderneemt, zijn extra handen nodig. Voor ouders van jenaplanscholen moet het vanzelfsprekend zijn dat je enkele keren per jaar je hulp op de een of andere manier aanbiedt.

Als je samen wilt werken aan een goede school dan mag je verwachten dat je dat ook laat merken. Ouders bezoeken dan ook de avonden die de school met en zonder kinderen organiseert, bezoeken ouderavonden of thema –avonden die gaan over onderwijs en opvoeding en indien er acties nodig zijn, dan staan de ouders paraat! (Veltausz & Winters, 2014)

Actieve ouders willen ook serieus meepraten over de school. Dit kan via de medezeggenschapsraad (MR) of via de oudervereniging (OV) of ouderraad (OR).

Er zijn echter ook mooie initiatieven te noemen waarbij ouders van jenaplanscholen verbindingen leggen met de grotere gemeenschap waar de school onderdeel van uitmaakt. (Kuipers, 2015) In zijn artikel geeft hij weer hoe ouders in actie komen om een stuk gemeentegrond in te richten als speelplek voor de kinderen en deze dus bij de school maar ook bij de wijk te betrekken.

Peter Petersen beschrijft in Het kleine Jenaplan (Petersen, 1979) de rol van de ouders in de school als volgt; “ In een Jenaplanschool ontleent het hele leidinggeven in tucht en onderwijs zijn uiteindelijke kracht onmiskenbaar aan het feit dat de onderwijzers openlijk, voor de ogen van alle kinderen, samenwerken met de ouders, dat de school en ouderlijk huis in elkaar grijpen en dat zo het beste verbond gesloten wordt in welks beschutting een school ook maar kan gedijen; de schoolgemeenschap.”

Hiermee doelt Petersen op het feit dat hij de school ziet als een gezinsschool, een school die de gezinsopvoeding aanvult, voortzet en verbind. Een school is een verlengstuk van het ouderlijk huis dat qua aanbod dan ook aansluit bij thuis. Hierdoor zijn ze in staat om zich meer en meer te verliezen en tot oorden van opvoeding worden, waar het onderwijskundige

zich natuurlijker en dus ook effectiever invoegt. Op dit gebied ontmoeten ouders en school elkaar in openheid en vrijheid, ze spreken zich uit, ze beraadslagen maar ze zijn ook bereid zich te laten vermanen en berispen.

Indien deze zienswijze door de school ernstig genomen wordt, dan grijpen de tandraden van gezin en school op een geheel natuurlijke wijze ineens en verliest het geheel iedere schijn van een 'organisatie'. Dan gaat alles als vanzelf. (Petersen, 1979)

Ouderbetrokkenheid heeft een positief effect op het leren van kinderen en op niet-cognitieve aspecten, blijkt uit onderzoek. Maar ouderparticipatie lijkt geen enkel effect te hebben. Toch wordt het helpen op school door zowel leerkrachten als ouders vaak bijzonder gewaardeerd. Het is daarom goed om uit te diepen wat ouderparticipatie oplevert: wanneer is het succesvol? (Vries de, 2016)

Het is goed om het onderscheid tussen ouderparticipatie en ouderbetrokkenheid helder te houden. We spreken van ouderparticipatie wanneer ouders op school allerlei hand-en-spandiensten verrichten. Denk hierbij aan luizenmoeders en nakijkvaders. Eigenlijk gaat het gewoon om vrijwilligerswerk door ouders op school.

Een meer formele vorm van ouderparticipatie is wanneer ouders zelf het bestuur van een school of stichting vormen (Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad) of zitting hebben in een medezeggenschapsraad (MR). Ouderparticipatie gebeurt vooral op de basisschool en heeft geen aantoonbare invloed op de schoolontwikkeling van kinderen. Bij ouderbetrokkenheid hebben ouders samen met de school een gedeelde verantwoordelijkheid voor hun kind. Ouders zijn dan (emotioneel) betrokken bij de schoolontwikkeling van hun kind. Zij tonen belangstelling, scheppen thuis voorwaarden om te leren en begeleiden hun kind hierbij als dat nodig is. Maar ook overleggen zij, indien nodig, met de school over het welzijn van hun kind. Ouderbetrokkenheid vindt vooral thuis plaats. Bij meer ouderbetrokkenheid presteren leerlingen beter en hun welbevinden neemt toe.

Ouders zijn net als kinderen (en trouwens ook als leerkrachten) te motiveren wanneer er een beroep wordt gedaan op hun relatie, autonomie en (persoonlijke) competenties. Dus ouderparticipatie kan alleen plaatsvinden wanneer er sprake is van een relatie met ouders, wanneer er recht gedaan wordt aan de eigen keus, ideeën en de agenda van ouders (autonomie) en wanneer er een beroep wordt gedaan op de persoonlijke competenties van ouders: waar is deze ouder goed in?

Wanneer de school en ouders samen verantwoordelijk zijn voor een activiteit voor de leerlingen, worden ouders met respect behandeld, vergroot je hun waarde en verrijk je de school met ideeën van buiten. Zo stuur je ouders bijvoorbeeld niet met boodschappenlijstjes voor het sinterklaasfeest naar de winkel, maar laat je ouders vanuit die gezamenlijke verantwoordelijkheid meebouwen aan het sinterklaasfeest, en dus ook deel uitmaken van de sinterklaascommissie. (Vries de, 2016)

Er zijn verschillende rollen en rolverdelingen mogelijk tussen ouders en de school. Veelal zijn de rolverdelingen met de bijbehorende verwachtingen stilzwijgend, in ieder geval vanuit de ouders. Wanneer de school haar relatie met ouders nadrukkelijk en van het begin af aan definieert, legt zij daarmee de basis voor en geeft richting aan de relatie met ouders.

Rollen;

Ouders als klant; de ouder vraagt en de stamgroepleider geeft er gehoor aan. Voordeel; belang van een goede relatie met de ouders op de voorgrond. Nadeel; de klant wordt algauw koning.

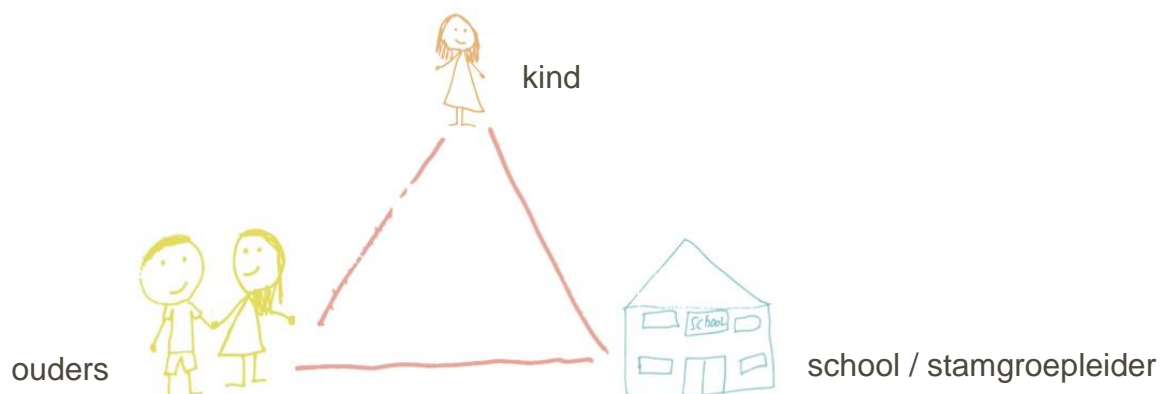
Ouders als opdrachtgevers; de ouder brengt zijn kind naar school en geeft de school opdracht aangaande het onderwijs aan het kind; zorg voor goed onderwijs aan mijn kind. Voordeel; de school kan de opdracht aannemen en of aangeven dat dit te veel gevraagd is. Nadeel; kun je als school voldoen aan de vraag van de ouders? Ook op langere termijn en zijn de verwachtingen hierin vanuit beide partijen gelijk?

Ouders als partners; dit betekent dat ouders samen optrekken met de school. Hierin zit gelijkwaardigheid. Voordeel; ouders als ervaringsdeskundige met betrekking tot hun kind, leerkracht als onderwijsprofessional betekent een ieder een eigen taak en verantwoordelijkheid. Nadeel; het kan een ongewenste vorm van gelijkheid met zich mee brengen. Waar ligt de scheidslijn? (Klaver, 2013)

Relatie ouder-school-kind

Er is een heel netwerk nodig rond een kind, waarin betrokkenheid een van de sleutelwoorden is. Betrokkenheid van ouders bij de school, maar ook betrokkenheid van stamgroepleiders bij het gezin, waarin het kind opgroeit. Een betrokken relatie tussen de ouder en de stamgroepleider is bevorderlijk voor de schoolprestaties van de het kind.

Deze relatie kun je weergeven in een driehoek. De kwaliteit van de driehoek bepaalt de sfeer en de dagelijkse omgang voor ouders, leraar en kind.



Uiteindelijk heeft de driehoek invloed op de prestaties en het welzijn van alle drie de partners in deze driehoek, waarbij het kind centraal staat.

Ouders, kinderen maar ook stamgroepleiders verschillen van elkaar. Hierdoor is iedere driehoek uniek. De kunst is ze te laten glanzen. Als ze glanzen, wordt leren en werken een plezier, ontstaat er creativiteit en rijkdom.

De driehoek gaat glanzen als de lijnen een positieve lading hebben vanuit de gezichtspunten van beide uiteinden van elke lijn. In de driehoek vormen de ouder en de stamgroepleider de basis van de driehoek. Het kind staat bij wijze van spreken met het ene been op een schouder van de ouder en met het andere been op de schouder van de leerkracht. Daarmee is het kind het derde punt in de driehoek, waar zowel ouders als de stamgroepleider zich naar richten. (Klaver, 2013)

Als directeur heb je de taak om de driehoek stamgroepleider –ouders – directeur te laten glanzen.

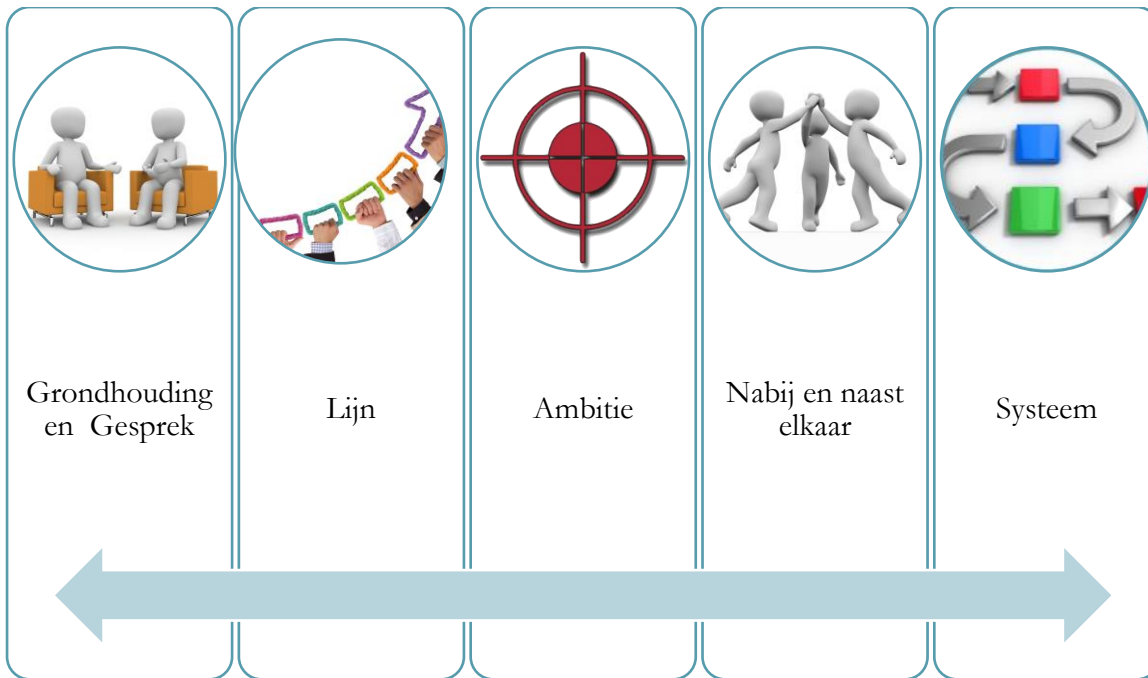


De directeur is de regisseur van het contact met alle ouders. De directeur neemt verantwoordelijkheid voor groep overstijgende zaken.

Maar hoe zorg je nu voor glans in de verschillende driehoeken? Hiervoor heeft Marja Klaver¹ de GLANS – techniek ontworpen. Zij geeft aan dat een school door gebruik van deze techniek 100% succesvolle ouderbetrokkenheid kan generen.

- G staat voor Grondhouding en ook voor Gesprek.
- L staat voor Lijn, door het jaar en door de school heen.
- A staat voor Ambitie; de wil om voor 100% te gaan.
- N staat voor Nabij, het actief betrekken en informeren van ouders.
- S staat voor Systeem, een oudervolgsysteem.

¹ Psycholoog/ andraloog en ontwerpster van de GLANS -techniek (Klaver, 2013)



De grondhouding van iedere stamgroepleider, het team, de directeur en het MT is de basis van en een cruciale voorwaarde voor de Glans- techniek. Een houding waarin respect voor een ouder, voor zijn inspanning voor en betrokkenheid bij zijn kind, voor zijn ervaringsdeskundigheid centraal staan. Een grondhouding van willen samenwerken in het belang van het kind. Eerst het standpunt van de ouder willen begrijpen, omdat je belang hebt bij en interesse hebt voor juist dat standpunt. Een grondhouding waar duidelijk voelbaar is dat een stamgroepleider respect heeft voor de diepe band tussen ouder en kind, een besef dat een kind een 'verlengstuk' van de ouder is.

Bij deze grondhouding past het begrip 'lastige ouders' niet, evenmin als 'lastige' kinderen en 'lastige' collega's.

De grondhouding komt bij uitstek tot uiting in het gesprek, zowel met ouders als met collega's. Professionele gesprekken geven glans wanneer zij betekenisvol zijn en er uitwisseling plaatsvindt. Wanneer zij bijdragen aan contact maken, houden en verdiepen. Wanneer de ontmoeting met de ouder en het kind centraal staat. Wanneer dat gezegd wordt wat er op dat moment toe doet en wanneer dat op de juiste manier gebeurt.

De essentie is dat stamgroepleiders het gesprek met ouders aangaan en dit tot een goed einde brengen. Dat betekent dat zij uitermate gespreksvaardig zijn. Stamgroepleiders gebruiken de gesprekken om diepgang in het contact aan te brengen, ouders vragen welke ondersteuningsbehoefte zij hebben en de essentiële zaken, die besproken moeten worden, aan de orde stellen.

De G van gesprek betekent ook dat de stamgroepleider in dialoog blijft met de ouders.



In de Glans-techniek maak je een lijn van oudercontacten door het jaar heen. Je verdeelt het jaar in drie delen:

- De eerste twee tot vier weken om contact en kennis te maken met alle ouders van de kinderen in je klas en om ouders te vertellen welke ontwikkel- en leertaken er voor hun kind dit jaar liggen te wachten.
- Het midden van het jaar om contact te houden en te verdiepen, de voortgang van de ontwikkeling te bespreken en de successen te vieren.
- De laatste zes weken van het schooljaar om samen met de ouders het jaar af te sluiten en vooruit te blikken naar het volgend jaar.

Hieraan moet teambreed invulling gegeven worden met voor ieder stamgroepleider hierin de ruimte voor een eigen invulling.

Naast de 'jaarlijn' is er de lijn door de hele schooltijd van het kind heen: de achtjaarslijn. Deze lijn heeft een eigen ontwikkeling, die de school bewust kan volgen en voeden. Naarmate de kinderen doorgroeien in de school zal de frequentie van de contacten met ouders minder worden en kunnen kinderen steeds meer betrokken worden bij de contacten met en het informeren van hun ouders. De kinderen kunnen actief meedoen in de driehoek en de stamgroepleider kan meer 'kind-gesprekken' voeren.



Welke ambitie is nodig om alle ouders met succes te betrekken? Welke ambitie geeft echt GLANS? Dat is de ambitie om excellent te zijn. Alleen dat is Ambitie met een grote "A". Het motiveert leerkrachten om het onderste uit de kan te halen. Excellent betekent hier 100% van de ouders voelt zich betrokken bij de school van hun kind en deze betrokkenheid leidt tot succes voor alle partijen. Het ambitieniveau 'excellent' geeft de directeur en de stamgroepleiders de gelegenheid om elkaar aan te spreken. Het helpt om samen te leren en nieuwe wegen te ontdekken.

Betrokken betekent dat iedere stamgroepleider met elke ouder elk jaar onderzoekt op welke manier deze ouder dit jaar betrokken wil worden bij de schoolcarrière van zijn kind. De invulling van de ouders en de stamgroepleider van het begrip betrokken voor dat jaar, geeft inhoud en invulling aan de driehoek kind-ouder-leerkracht.



Dit betekent dat de stamgroepleider en ouders schouder aan schouder staan, zodat “uw kind-onze leerling” in de driehoek door beide partijen ondersteund wordt en zich optimaal kan ontwikkelen. Het betekent ook dat de stamgroepleiders in het team naast elkaar staan om een lijn in hun benadering van de ouders aan te brengen, zodat ‘naast elkaar’ door de jaren heen in voldoende mate herkenbaar blijft voor de ouders.

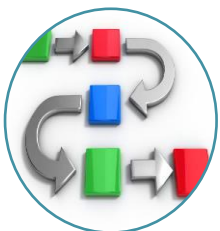
Om goed naast elkaar te staan, zijn twee kernbegrippen tegelijkertijd van groot belang: uitnodigen en begrenzen.



Je vraagt ouders om een relatie aan te gaan met de leerkracht. Om schouder aan schouder met de stamgroepleider te gaan staan, zodat het kind door stamgroepleider en ouder ondersteund wordt en zich optimaal kan ontwikkelen.

De relatie vanuit de leerkracht gezien, is professioneel. Om die reden gaat de nabijheid van het schouder aan schouder staan samen met een zekere distantie, met grenzen. Ouders zijn elkaars vrienden niet. Zij werken samen in het belang van het kind.

Uitnodigen en begrenzen moeten door de stamgroepleider, het team, de directie en de school tegelijkertijd en in evenwicht vorm worden gegeven.



Het systeem is de akker waarop ouderbetrokkenheid kan gedijen. Het is de bedding van de andere elementen van de GLANS techniek. Bouw als school aan een eenduidig systeem. Een systeem helpt je als team om de contacten met ouders en de manier van gesprekken voeren op elkaar af te stemmen. Hoe meer je dat doet, hoe eenvoudiger het voor ouders wordt; zij weten waar ze aan toe zijn en hoeven niet meer elk jaar aan een andere werkwijze te wennen. Schoolbreed is een systeem van belang, opdat je het volgende jaar kunt voortbouwen op de relatie die al gelegd is in het afgelopen jaar.

Acht jaar alle ouders betrokken bij de schoolontwikkeling van hun kind, wat brengt dat voor het kind, de ouder en de stamgroepleiders?

Ieder kind zijn persoonlijk record.

Alle ouders ambassadeur van de school.

Een schoolteam met uitstraling.

Actieplan

Vaststellen van doel en waarde.

De belangrijkste randvoorwaarde is de houding van de directie en het team ten aanzien van de doelstelling en van de aanpak zelf. Hierover ga ik met het team in gesprek. Wat willen we samen bereiken? Met andere woorden wat is het doel dat we voor ogen hebben; waarom zetten we de glanstechniek in? Alleen met een gezamenlijk doel kunnen we ervoor zorgen dat we de ouderbetrokkenheid verhogen. De belangrijkste vraag die we hierbij moeten beantwoorden is; “waarom is het voor onze school zo belangrijk dat we met elke ouder samenwerken en dat we een 100% ouderbetrokkenheid realiseren?”

Voor de Ratelaar is het belang van ouderbetrokkenheid hoog. We willen graag samen met ouders praten over de ontwikkelingen van hun kind(eren), samen met ouders de lijn uitzetten voor de jaren dat de kinderen op onze school zijn en het allerbelangrijkste vinden we dat de wederzijdse verwachtingen gelijk zijn.

De directeur aan het roer.

Als directeur ben ik diegene die ‘projecteigenaar’ is in dit proces. De Glans-techniek vraagt namelijk een systeemverandering die invloed heeft op het onderwijs, op de stamgroepleiders en op het imago van de school. Ik leg het team mijn ambitie voor van ‘elke ouder succesvol betrokken bij de schoolloopbaan van zijn kind’. Samen met het team wil ik hier handen en voeten aan geven. Hierbij is het belangrijk dat ik het team de tools aanreik om de Glans-techniek toe te passen en in te zetten. Dit zullen we samen moeten oefenen.

Met het team stel ik vast wat al goed werkt binnen de school en wat er nog nodig is om de ouderbetrokkenheid (met de Glans-techniek) te vergroten. Waar zitten de zwakke punten waar we nog op in moeten en willen steken? Wanneer we deze samen hebben vastgesteld maken we een plan van aanpak voor de komende periode.

Samen betekenis geven.

Het is belangrijk dat het hele team achter de Glans-techniek staat. Daarom is het goed om de redenen om deze techniek in te zetten te bespreken met het team. Dit wil ik doen door ervaringen uit te wisselen. Wat gebeurt er in onze dagelijkse praktijk op het gebied van ouderbetrokkenheid? Waar lopen we tegenaan? Wat willen we graag veranderen?

Hoe is de relatie van de ouders met de school nu? Wat is de kwaliteit van de samenwerking en hoe zien de driehoeken er op dit moment uit?

Wat betekent het voor onze school en de stamgroepleiders wanneer iedere ouder zich succesvol betrokken voelt bij de schoolloopbaan van zijn kind, en wanneer ouders en stamgroepleiders schouder aan schouder staan?

Visualiseren van het te behalen resultaat.

Als alle driehoeken op orde zijn, alle ouders zich welkom voelen in de school en elke ouder zijn betrokkenheid als succes ziet, wat betekent dit dan voor ons, de kinderen en de school.

Wat is onze ambitie? Wat betekent voor ons;

“School en ouder schouder aan schouder”



Dit moeten we samen vastleggen alvorens aan de slag te gaan. Dit vormt voor ons de stip op de horizon.



De stip op de horizon wordt hiermee een onderdeel van onze missie en visie. Hiervan maken we een statement dat we opnemen in onze schoolgids. Daarmee verwoorden we onze ambitie op dit gebied.

Een mooi voorbeeld hiervan kan zijn;

“School en ouder schouder aan schouder”

Of

“Elke ouder ambassadeur van de school”

De directeur als rolmodel.

Als directeur is het belangrijk dat ik voorbeeldgedrag laat zien. Dit om een rolmodel te zijn in dit verandertraject. Ik ondersteun de leerkrachten in dit traject door met ieder afzonderlijk een glanzende samenwerkingsrelatie aan te gaan en te onderhouden, hierbij kijk ik samen met de stamgroepleider naar de relaties die ze heeft met de ouders van de kinderen in de

groep. Met de Glans-techniek kunnen we de stand van zaken concreet in beeld brengen en samen bekijken wat iedere stamgroepleider nog te ontwikkelen heeft om de ouderbetrokkenheid te vergroten. Dit verschilt per stamgroepleider. Dit betekent dat ze met en van elkaar kunnen leren, ervaringen kunnen uitwisselen en samen stappen kunnen maken. Hiervoor is het voor mij als directeur van belang dat ik tijd en ruimte geef om hier met elkaar over te praten, met elkaar ervaringen uit te wisselen en van elkaar te leren.

Vier je successen.

Succes motiveert. Door te leren van wat nu makkelijk gaat, breid je teambreedte de capaciteiten uit, waardoor we goed voorbereid zijn op die situaties die nu nog lastig lijken. Mensen zijn geneigd om te benoemen wat nog niet goed gaat, het is echter van belang om te benoemen wat nu juist al goed gaat. Vanuit hier kun je met het team verder bouwen.

Versterk de zwakste schakel.

- G** Om de huidige zwakste schakel en sterkste schakel van de elementen binnen de Glans-techniek vast te stellen zal ik als directeur met het team in gesprek moeten gaan over de verschillende elementen. Hoe krijgen deze op dit moment vorm in onze school? Welke gaan er goed en waarover zijn we niet tevreden?
- L**
- A** Deze vraag leg ik voor aan de stamgroepleiders in de ondersteunende gesprekken die ik met ze heb. Iedere stamgroepleider krijgt hierbij zicht op haar sterkste en zwakste schakel. Wanneer ik dit van alle stamgroepleiders in beeld heb kan ik besluiten welke schakel als eerste versterking nodig heeft en we dus samen als
- N**
- S** eerste oppakken in ons veranderproces.

Conclusie.

De komende tijd ga ik vooral met de stamgroepleiders aan de slag. Ik ga met ze in gesprek. Dit om in beeld te brengen hoe zij de ouderbetrokkenheid binnen onze school nu ervaren, waar voor hen verbeterpunten liggen en vooral of zij inzien dat de Glans-techniek ons hierin kan helpen. De uitkomsten hiervan noteer ik in observatieverslag 2.



Observatieverslag 2

Uitkomsten gesprekken met de stamgroepleiders

Vaststellen doel en waarde

In gesprek met de stamgroepleiders kwam naar voren dat er verschillende opvattingen zijn over ouderbetrokkenheid. Ook de stamgroepleiders verwarren ouderbetrokkenheid met ouderparticipatie. Na uitleg over wat ouderbetrokkenheid volgens de GLANS techniek inhoudt zijn de stamgroepleiders bereid om dit voor komend schooljaar mee uit te zetten.

Het belangrijkste doel dat zij hiermee voor ogen hebben is de samenwerking met ouders in het belang van het kind. Dit gezien onze visie in de brede zin van het woord. Dus niet alleen cognitief maar ook sociaal emotioneel gezien. Met onze huidige ouderpopulatie schuilt hierin het gevaar dat ouders teveel ruimte voelen om het onderwijs aan hun kind naar hun hand te zetten. Daarom vinden we het belangrijk dat wij als professional duidelijk aangeven hoe we de samenwerking met ouders vorm geven en wat dit betekent voor een ouder. Dit om duidelijke, eenduidige verwachtingen te scheppen naar elkaar.

Om dit goed uit te zetten kiezen we ervoor dit jaar de tijd te nemen om met elkaar een goed plan op te stellen met de stip op de horizon als doel.

De stip op de horizon, wat is dat voor ons? Hoe ziet ouderbetrokkenheid er voor ons uit wanneer we het plan hebben uitgezet? De komende tijd gaan we aan de slag om het doel voor ons te vorm te geven. Met dit doel voor ogen stellen we een plan op om dit doel met de ouders en de kinderen te bereiken. Het streven is om dit plan juni 2018 klaar te hebben.

Het plan moet geen papieren tijger worden maar een duidelijk stappenplan met een antwoord op de vraag wat het betekent wanneer alle driehoeken op orde zijn, alle ouders zich welkom voelen in de school en elke ouder zijn betrokkenheid als succesvol ziet. Wat zien en ervaren we dan?

Vanaf schooljaar 2018-2019 brengen we het plan tot uitvoering.

De directeur aan het roer

Samen met het team geef ik mijn ambitie om elke ouder succesvol betrokken bij de schoolloopbaan van zijn kind te krijgen vorm. Wanneer we samen het plan hebben

opgesteld communiceer ik dit in de ouderavond aan het einde van het schooljaar. Hierin kijken we met de ouders terug naar het afgelopen jaar en kijken we vooruit naar het komende jaar of de komende jaren.

Voor de stamgroepleiders

De komende tijd gaan de stamgroepleiders aan de slag in hun groep. Waar lopen ze tegenaan in gesprekken met kinderen en ouders. Hoe komt dit? Wat missen zij nog? Wat zouden zij graag willen veranderen? Hebben zij ideeën over hoe we dit kunnen veranderen?

De antwoorden op deze vragen bespreken we in de vergaderingen/ werkoverleg die nog gepland staan dit schooljaar. Door deze vragen en antwoorden te bespreken kunnen we een overzicht maken van urgentie. Welke zaken pakken we als eerste op. Wat hebben we daar voor nodig. Wat gaan we komend schooljaar anders doen?

Conclusie.

Het team staat open voor het opzetten en uitvoeren van de GLANS- techniek. We nemen de resterende maanden van dit schooljaar de tijd om dit samen op te zetten. In het schooljaar 2018-2019 gaan we hiermee starten.

Evaluatie

Dit hoofdstuk is bedoeld om terug te blikken op het actieplan. Was het een goed plan? Heeft het plan gewerkt?

Echter, de huidige situatie op de Ratelaar is zodanig veranderd dat ik dit hoofdstuk gebruik om mijn ambitie te evalueren en conclusies te delen met ieder die dit leest.

De Ratelaar; een mooie, bloeiende, groeiende jenaplanschool met een grote betrokkenheid en participatie van ouders.

Dat had ik voor ogen toen ik in april 2017 directeur werd van de Ratelaar. Een hele klus maar door erin te geloven en me samen met mijn geweldige team in te zetten voor de school moest dat lukken.

Nu bijna een jaar later maak ik de balans op en concludeer ik dat het met al ons enthousiasme, inspanningen en de Jenaplanopleiding niet gelukt is. Als ik door de school loop en de kinderen en de stamgroepleiders vol overgave aan het werk zie vervult me dit met trots. Trots op de kinderen die ik hier heb zien groeien. Kinderen die elkaar helpen en het beste in elkaar boven halen. Stamgroepleiders die iedere dag voor de groep staan, met de kinderen werken, de kinderen laten stralen, de kinderen laten zijn wie ze zijn. Dat hebben we bereikt!

De ouders, die nog steeds kritisch zijn. Ouders die zien wat we iedere dag doen en bereiken met hun kinderen. Ouders die in ons geloven, maar ook ouders die het nog steeds niet zien. Ouders die zich blijven afzetten tegen het wij gevoel, de saamhorigheid. Ouders die zich te kort gedaan voelen, die zich niet gehoord voelen.

Dit laatste, dat had ik graag willen veranderen met de inzet van de GLANS- techniek. Wat had ik graag een verandering te weeg gebracht waarbij alle ouders zich gehoord voelen, zich betrokken voelen en samen met ons als team het beste uit hun kind proberen te halen.

Is dit te optimistisch? Misschien wel...maar voor mij was het zeer zeker het proberen waard geweest.

Het doet dan ook pijn om nu, maart 2018, samen met het team de beslissing te moeten nemen dat voor ons de Ratelaar ophoudt op 8 juli 2018. Met komend schooljaar 34 leerlingen verdeeld over twee kleine stamgroepen kunnen wij het Jenaplanconcept niet langer uitdragen vanuit onze visie. Vanuit onze waarden en normen. Want naast alle mooie dingen die ik dagelijks op onze school zie gebeuren zie ik ook de keerzijde van het lage leerlingaantal. Kinderen die huilend naar huis gaan omdat ze met niemand kunnen

afspreken, kinderen die in de stamgroep met niemand kunnen samenwerken omdat er geen kinderen meer beschikbaar zijn. Kinderen die niet met kinderen samen kunnen werken omdat het niveau niet aansluit. Kinderen die in de stamgroep geen vrienden hebben omdat iedereen al “vergeven” is.

Is dit wat ik voor ogen had toen ik ruim twee jaar geleden kennis maakte met dit mooie concept?

Nee, zeker niet. Ik vond en vind het nog steeds een concept dat bij me past. Het beste halen uit ieder kind, open staan voor ieders talenten en kinderen eigenaar maken van hun eigen leren. Dat is waarom ik hier zo graag werk!

Wat er volgend schooljaar op mijn pad komt, waar ik ook zal werken, dit neem ik mee en zal ik zeker uitdragen. Ik zal een nieuw team inspireren met deze mooie aspecten en ik hoop dat ik hierdoor andere teams kan enthousiasmeren en een verandering in onderwijs op gang kan brengen. Onderwijs meer passend bij ieder kind, niet langer klassikaal maar groep doorbrekend. Meer insteken op de talenten van kinderen. Zodat de kinderen stralen, gaan glanzen en ze opgroeien tot zelfbewuste volwassenen die zich staande kunnen houden in de toekomstige maatschappij. Dit alles met hulp van de ouders als ervaringsdeskundige.

Dat is mijn ambitie!

Consequenties

Omdat mijn werk op de Ratelaar aan het einde van dit schooljaar stopt zal het plan niet meer opgesteld worden. Met het team richt ik me de resterende maanden van het schooljaar op de kinderen en de ouders. Samen met ouders en kinderen ga ik op zoek naar een andere school die bij ze past. Ik zorg ervoor, ook in mijn rol als intern begeleider, dat de zorg die de kinderen nodig hebben door zal lopen op een andere school.

Is dit onderzoek dan voor niets geweest?

Nee, zeker niet. De GLANS –techniek is op iedere school in te zetten. Het is echter wel afhankelijk van de beginsituatie van het team waar je begint. Ik vind de GLANS –techniek een mooie, heldere manier om ouderbetrokkenheid in de school te vergroten. Daarom zal ik dit meenemen naar de school waar ik volgend jaar zal gaan werken. Op die school zal ik opnieuw onderzoeken hoe de ouderbetrokkenheid daar vorm gegeven is en waar winst te behalen is.

Als het mogelijk is zal ik het actieplan zoals in dit document beschreven oppakken en uitzetten.

Aanbeveling voor verder onderzoek

Wanneer je de ouders meer wilt betrekken bij je school is het allereerst belangrijk om een duidelijke visie te hebben waar je naar toe wilt. Ook is het goed om je af te vragen of het voor jou gaat om ouderbetrokkenheid of om ouderparticipatie. Bij beide geldt dat je met je team duidelijk moet formuleren waar je naar toe wilt. Dit om te voorkomen dat er verschillende verwachtingen geschept worden. Bespreek ook samen met je team waar de grens ligt met betrekking tot ouderbetrokkenheid en / of ouderparticipatie. Hoe ver wil je hierin gaan?

Mijn ervaring is dat ouders zien wat ze willen zien en horen wat ze willen horen. Hiermee bedoel ik te zeggen dat jou gedrag en uitspraken door ouders verschillend opgepakt kunnen worden. Hierdoor kan er verwarring ontstaan. Bijv. wanneer een stamgroepleider zich precies aan de vooropgestelde stappen houdt, een andere stamgroepleider deze stappen wat ruimer ziet en dus andere beslissingen neemt kan dit betekenen dat de stamgroepleider die zich hier aan houdt in een vervelende situatie met ouders terecht komt. “Maar de stamgroepleider van de MB heeft aangegeven dat ouders van haar groep altijd mogen binnenlopen met vragen en dat ze geen afspraak hoeven te maken...” waarom doe jij dan zo moeilijk.

Zorg ervoor dat iedereen hetzelfde doet en uitdraagt.

Bovenstaande moet vanaf het begin duidelijk zijn voor alle partijen. Als team en als directeur moet je hier steeds alert op blijven. Zorg dat je bij de stappen blijft die je samen hebt opgesteld. Help elkaar om hierbinnen te blijven, spreek elkaar aan en leer van elkaar. Samen zorg je ervoor dat je het doel bereikt.

Evaluatie meesterstuk

Toen ik op zoek ging naar een onderwerp voor dit meesterstuk was de keuze voor mij niet moeilijk.

Ouderbetrokkenheid is voor mij van groot belang om ervoor te zorgen dat een kind zich optimaal kan ontplooiën en kan groeien. Ouders zijn diegene die de kinderen iedere dag ervaren, die de talenten van hun kinderen zien en kunnen benoemen. Ouders zijn ook de opvoeders van het kind. Hun normen en waarden vormen ook het kind. Door meer inzicht te krijgen in de opvoeding, de thuissituatie en de talenten van een kind zorg je ervoor dat je in kunt steken op de behoeften van een kind. Deze behoeften kan voor ieder kind anders zijn.

Tijdens mijn theorie onderzoek stuitte ik op de GLANS – techniek. Ik begon sceptisch met het lezen van informatie op internet. Hoe meer ik las, hoe enthousiaster ik werd. Dit zou wel eens kunnen werken voor het team en de ouders van de Ratelaar. Ik heb het boek² aangeschaft en in een ruk uitgelezen. Tijdens het lezen kreeg ik al snel ideeën voor het vormgeven van de GLANS –techniek op de Ratelaar. Ik zag de stip op de horizon steeds concreter.

Tijdens mijn theorie onderzoek ging het werk op de Ratelaar natuurlijk gewoon door. Langzaam begon ik te beseffen dat wat ik zo graag wil voor de school op het gebied van ouderbetrokkenheid steeds minder belangrijk werd. Daarvoor in de plaats kwam het besef dat wanneer de school niet zou groeien er misschien wel eens volgend schooljaar geen Ratelaar meer zou zijn. Een pijnlijk besef waar ik samen met het team veel over heb gesproken. Buiten de gesprekken om zijn we altijd hard blijven werken voor de kinderen, de ouders en de school. Er zijn mooie initiatieven ontstaan vanuit de ouders om meer leerlingen te trekken. Een goed voorbeeld hiervan is de werkgroep PR. Een aantal enthousiaste ouders die samen met mij mooie activiteiten heeft uitgezet om meer leerlingen te trekken. Hier merkte ik als directeur dat het lastig is om de grenzen te blijven aangeven. Ouders hebben goede ideeën, maar niet alle ideeën bleken passend of haalbaar voor bijv. het team. Doordat niet alle ideeën doorgang konden vinden ontstond er tussen mij en de voorzitter van de PR werkgroep wrijving. Haar verwachtingen waren niet gelijk aan de verwachtingen vanuit mij. Dit ligt grotendeels bij mij zelf. Ik wilde in het begin vanuit mijn gevoel van hoop dat de PR werkgroep het voor elkaar zou krijgen dat er kinderen zouden aanmelden niet te snel nee zeggen. Hierdoor hebben ouders meer ruimte gevoeld en voelen zij zich nu niet langer gehoord. Zij hebben het gevoel dat ik hen tegenwerk.

² School en ouder, schouder aan schouder van Marja Klaver

Dit is voor mij een leerpunt. Een volgende keer zal ik mijn verwachtingen vooraf met de ouders delen, luisteren naar hun verwachtingen en samen afstemmen. Ook zal ik deze verwachtingen op papier zetten zodat hier altijd op teruggepakt kan worden.

Ouderbetrokkenheid en ouderparticipatie zijn twee verschillende dingen maar zij hebben zeker raakvlakken met elkaar. Dat is in bovenstaand voorbeeld goed te zien. Voor beide geldt dat verwachtingen helder moeten zijn. Hierbij is communicatie erg belangrijk. Blijven praten met ouders, uitleggen waarom iets wel of niet kan en ouders actief meenemen in beslissingen kan ervoor zorgen dat de verstandhouding goed blijft.

Literatuurlijst

Deming, W. A. (1993). PDSA.

Klaver, M. (2013). *School en ouders schouder aan schouder*. Enschede: Klaver Academie.

Kuipers, K. (2015). Ouderparticipatie als vliegwiel voor verandering. *Mensenkinderen*, 42-43.

Petersen, P. (1979). *Het kleine Jenaplan*. Barendrecht: Stichting uitgeverij doorbraak.

Veltausz, F., & Winters, H. (2014). *Jenaplan, school waar je leert samenleven*. Zuthpen: Nederlandse Jenaplan Vereniging.

Vries de, P. (2016). Ouderparticipatie 3.0. *JSW*, 13-15.