

VANAFNU

Three Horizon



Written By:
Ronald Wilk, Pieter Bonthuis & Nikki Kolks

Three Horizon

WERKGROEP 2020



Ronald Wilk
Leerkracht PO
Trainer VanafNu



Drs. Humphrey Vito Martina
Director consultant coach



Petri Willems
Oud docent Pedagogiek



Hans Nijtmans
Beleidsmedewerker
Onderwijs & Kwaliteit



Henk Boer
Onderwijskundige
Oud docent Pedagogiek



Erik Hekkelman
Coach Startende Leraren



Jan Berkers
Docent Pedagogiek



Pieter Bonthuis
Leerkracht PO
Trainer VanafNU



Nikki Kolks
Docent Engels
Trainer VanafNu

01

Three Horizon



De three horizon groep, of drie horizon groep is gestart vanuit VanafNu. Om de methode eigen te maken heeft VanafNu een groep samengesteld van geïnteresseerde om een fictieve organisatie te zijn die het drie horizon model toepast. Zo ontstond er een team van vijf deelnemers, twee leiders en twee observeerders.

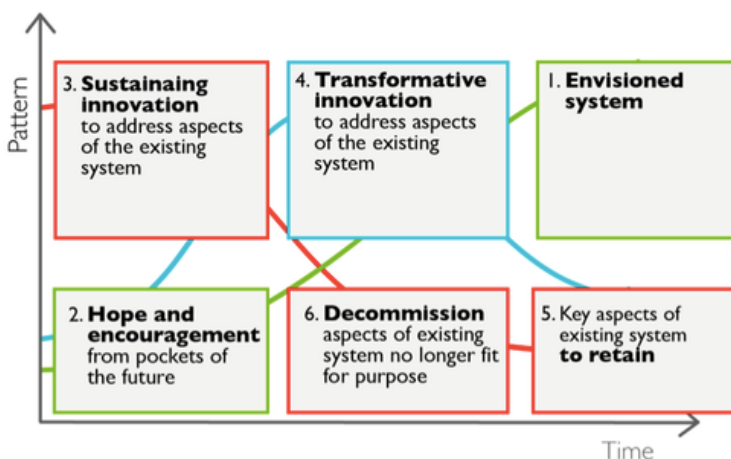
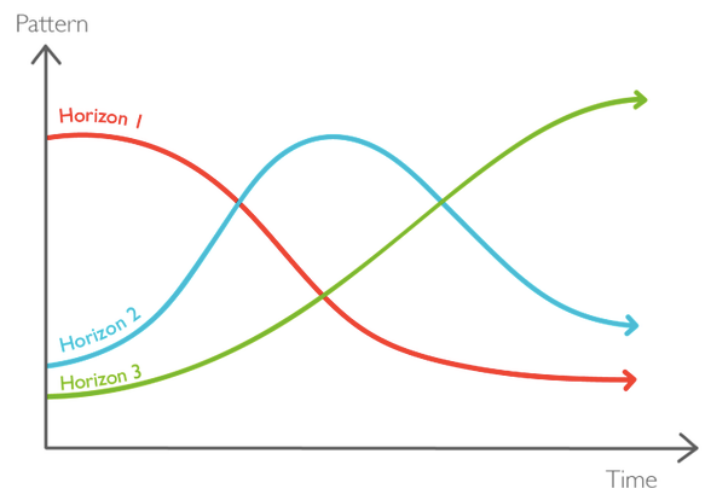
"LEREN GEBEURT (OOK) BUITEN DE SCHOOLMUREN"

In de eerste sessie stonden de stellingen centraal. Pieter koppelde een stelling aan een deelnemer. Die had anderhalve minuut om te reageren en dan was de volgende deelnemer aan de beurt met een nieuwe stelling. In deze sessie stond het centraal dat de stellingen op de drie horizonnen komen te staan. Zo krijg je een compleet beeld hoe iedere horizon gezien wordt door de organisatie.



Three Horizon 02

Na de eerste sessie is er gekeken naar de volgende stap in het model; de waarden. Door stapsgewijs te kijken naar de uitspraken in het drie horizon model komen de waarden uit horizon 1 en horizon 3 naar voren. In een tweede sessie hebben wij een terugblik gedaan naar sessie 1 en hebben wij samen gekeken naar verbinding tussen horizon 1 en horizon 3 waarden. Na deze tweede sessie is er door middel van storytelling een samenvatting gemaakt van de waarden.



In de laatste sessie hebben wij vooral mogen dromen en nadenken over creatieve oplossingen. De spanningen en/of compromissen tussen de horizon 1 en horizon 3 waarden werden voorgelegd. Vanuit daar werden de creatieve oplossingen bedacht en besproken. De uitkomsten van deze sessie worden meegenomen in het transitieplan

03 Three Horizon

We werken toe naar een andere mindset in het onderwijs. Dat kinderen leren leuk vinden, eigenaar zijn van het leerproces, school met zelfvertrouwen verlaten en weten wie ze zijn en wat ze kunnen. Daarbij geldt ook dat de leraar leren leuk vindt, eigenaar is, zelfvertrouwen heeft en weet wat hij/zij kan en hoe hij/zij de leerlingen ondersteunt. Beide partijen groeien in autonomie en hebben de ruimte om samen te werken in dit proces. Het geeft energie om samen na te denken over een veranderende visie. Ieder heeft een beeld van een betere toekomst en ziet vanuit huidig standpunt en eerdere ervaringen dat dingen anders kunnen. Ieder individu heeft zijn eigen beweegredenen, samen in deze kracht staan versterkt het geheel. We gaan uit van de vijf horizon drie waarden die wij hebben vastgesteld: vrijheid, autonomie, vertrouwen, rust en connectie/relatie. Daarbij nemen wij horizon één waarden mee die een toevoeging geven aan de horizon drie waarden. bijv. verantwoordelijkheid nemen in het autonome leerproces. In de huidige situatie heeft de docent veel druk om in verschillende facetten te presteren. Buiten het eigen curriculum vraagt de samenleving om ook daar de leerling op voor te bereiden. Een samenleving die zich niet meer richt op wat je doet, maar op wat je bent.

*Waar
werken we
naartoe?*



Waarom
doen we
dit nu?

Three Horizon

04

Wij zijn een fictieve (basis)schoolorganisatie 'De Horizon'. Bestaande uit negen teamleden die vanuit eigen kennis en ervaring de vernieuwing in het onderwijs willen aangaan. In onderstaand actieplan wordt er ingezet op de kwaliteiten van de teamleden. Een van de teamleden heeft ons samengebracht omdat hij in ieder een kracht en wil zag om creatief mee te denken in het proces van de drie horizon methode.

Dit biedt de kans om vanuit verschillende perspectieven in de organisatie te experimenteren en te ontwikkelen. Ieder in deze fictieve organisatie wordt geïnspireerd om creatieve oplossingen te bedenken voor de knelpunten die wij zien. Daarnaast biedt dit ook de kans om dit in de werkelijkheid mee te nemen naar de eigen praktijk. Vanuit daar wordt het drie horizon gedachtegoed verspreid.

Als wij niets doen worden wij niet uitgedaagd om met een vernieuwde blik te kijken naar de huidige situatie. Dan verdwijnen wij in de waan van de dag.

In het geheel van het onderwijs zijn er ontwikkelingen gaande. Als wij niet stil staan bij wat er gebeurt, wordt er dan nog wel kritisch gekeken naar wat die ontwikkelingen doen en waar er nog ontwikkelingen nodig zijn? Binnen onze fictieve organisatie had ieder individu vanuit eigen visie een betekenis gegeven aan onderwijsontwikkeling.

Het gedachtegoed van de individuen zijn samengebracht om over het geheel na te denken. Samen zien wij prestatiegericht werken als grootste knelpunt van het hedendaagse onderwijs, waarbij externe druk een grote rol speelt. Hier dient aandacht voor te zijn, kritisch naar gekeken te worden en de creatieve oplossing voor gevonden te worden. Wij zien ook dat het kind hierin centraal moet staan, het los zien van het gemiddelde van de groep en autonomie stimuleren. Dit resulteert in een procesgerichte ontwikkeling van het onderwijs, waarbij de kracht en de persoonlijke ontwikkeling van het individu zichtbaar wordt.

05

Three Horizon

1. Curriculum VRIJ jaar

Leerkrachten binnen onze fictieve organisatie krijgen de mogelijkheid om zich aan te sluiten bij een curriculum vrij jaar. Dit betekent dat de leerkrachten de vrijheid hebben om niet alleen de hoe in te vullen, maar ook om in te vullen wat er geleerd wordt. De visie hierachter - en hetgeen wat we dit schooljaar willen onderzoeken is of het niet cognitief belast zijn zal leiden tot mooiere prestaties en tot groei van creativiteit. In de communicatie naar ouders zal worden vermeld dat dit onderzoek in samenspraak gaat met de inspectie (zie punt 5), de leerlingen worden in beeld gehouden vanuit hun persoonlijk portfolio (zie punt 4) en iedere twee maanden wordt er een klankbordgroep van ouders en professionals georganiseerd waarin we in gesprek gaan over de ontwikkelingen rondom het onderwijs van de school en in de 'klas'.

ontstapplan

2. Einddoelen

Tijdens de eerste bijeenkomst van het schooljaar worden de leerkrachten uitgedaagd om de einddoelen voor hun leerlingen zo kort en simpel mogelijk te formuleren. Vervolgens is het de uitdaging om er achter te komen / helder te krijgen op welke verschillende manieren deze einddoelen te behalen zijn. Zo kunnen de tude doelen met betrekking tot bijv. biologie behaald worden middels lesmethoden wereldoriëntatie maar ook middels '24 uur in de natuur'. Dit betekent dat er op andere creatieve manieren vorm gegeven kan worden aan behalen van de (eind)doelen. Ronald en Pieter bieden de mogelijkheid om de leerkrachten te begeleiden bij dit creatieve proces. Vervolgens staat de eerste 'studiedag' in het teken van het delen van de bevindingen en het inspireren van elkaar.

Three Horizon 06

3. Workshop 'Leren & ontwikkeling'

Minimaal twee keer per schooljaar worden er workshops aangeboden waarbij (hersenen)ontwikkeling en leren centraal staan gericht op jouw doelgroep (leeftijd). De professional in het team die kennis heeft van een doelgroep verzorgt de workshop. Kennis kan ook extern worden gezocht. Ieder kan naar zijn behoefte aansluiten bij de desbetreffende workshop.

5. Inspectie

De inspectie wordt betrokken bij de ontwikkeling van het onderwijs. Zij zijn aanwezig bij de eerste bijeenkomst over curriculum ontwikkeling en einddoelen. In samenspraak wordt er gekeken naar de mogelijkheden. De inspectie kan meedenken en monitort het proces. Aan het eind van het curriculum vrij jaar wordt er samen teruggeblikt en vooruit gekeken. Dit betekent dat er wordt teruggekeken naar de werkzame elementen van het afgelopen jaar en vooruit gekeken naar wat er wordt herzien en ontwikkeld naar het volgende schooljaar.

4. Persoonlijk ontwikkelingsportfolio

Dit schooljaar wordt er gestart met de persoonlijke ontwikkelingsportfolio's. Hierbij wordt er met name gekeken naar wat het kind wil en hoe dat te bereiken is. Het portfolio wordt opgesteld aan de hand van kindgesprekken. In plaats van 10 minuten gesprekken, worden er twee keer per jaar 'driehoeksgesprekken' gevoerd waar de leerkracht om tafel zit met ouders/verzorgers en leerling. Tijdens de driehoeksgesprekken presenteert de leerling aan de hand van het persoonlijk ontwikkelingsportfolio en vanuit daar worden nieuwe vervolgstappen geformuleerd. Hier zijn zowel de leerkracht en ouders verantwoordelijk voor. Zij worden ondersteund door Henk Boer en Jan Berkers. De opzet van het persoonlijk ontwikkelingsportfolio is om ieder kind onze school met zelfvertrouwen en geloof in eigen kunnen te laten verlaten.

07

Three Horizon

*Welke uitkomst
gaan we voor?*

Ons onderwijsconcept werkt procesgericht. In het begin worden doelen gevormd in de verschillende lagen, doelen voor de organisatie en doelen met het kind samen. De organisatie heeft inzichtelijk wat de rode draad van het proces is. Het kind en de leraar vormen samen het leerproces. Het team zet de krachten van de docenten en de kinderen in om leeractiviteiten te ondernemen. Deze ontwikkeling wordt inzichtelijk gemaakt d.m.v. een portfolio. Het kind staat hierin centraal. Tevens blijft het team ontwikkelen en verbinden, ze worden hiermee uitgedaagd om verschillende manieren te vinden om doelen te behalen. Andere partijen worden betrokken om het kind ook onderdeel te laten zijn van een groter geheel, terwijl de autonomie wordt gestimuleerd. Kinderen leren eigen leervragen ontwikkelen en leren gebruik te maken van het systeem waarin het zich beweegt.

De derde horizon is een leeromgeving die centraal staat in de samenleving, verbonden met de omgeving en gericht op de relatie. Het voelt vrij en verbonden. Het is een warm en creatief nest waarin het kind geluk en kracht vindt. Er is ruimte voor samenwerken, de leerkracht is de coach die het individu begeleidt op het proces.

Aan de start wordt er een talentenschets gemaakt van ieder teamlid. Dit wordt ontwikkeld door Henk Boer en visueel gemaakt. Ieder werkt vanuit zijn kracht. Er wordt gekeken naar de acties die er dienen te gebeuren en wie zich daarvoor verantwoordelijk maakt. Periodiek wordt er geëvalueerd en vooruit gekeken. De rollen van het teamlid passen zich aan op de vraag die er is. Samenkomen staat in het teken van inspiratie. Samenwerken betekent ook de andere partijen betrekken in het proces, zoals de inspectie en ouders. We werken vanuit gelijkwaardigheid en verbinding.

De bestaande waarden vanuit horizon 1 zijn: verantwoordelijkheid; prestatiegericht; resultaatgericht; vasthoudendheid en professionaliteit. De synergie bepaalt hoe de H1 waarden mee evolueren met de horizon 3 waarden. Verantwoordelijkheid binnen autonomie; prestatiegericht kijken waar je staat in het proces; kijken hoe je binnen vasthoudende kaders in vrijheid kan bewegen; vanuit professioneel oogpunt kijken naar een objectieve ontwikkeling van het kind en vanuit resultaatgericht kijken welke doelen SMART zijn.

In de verandering van het proces zien we dat ieder een open houding krijgt en meer werkt vanuit werkgeluk. We krijgen meer energie en ontketenen ruimte voor creativiteit.

Three Horizon

08

*Hoe komen we
vanuit de
huidige situatie
tot horizon 3?*

Drie keer per jaar komen wij samen om terug te kijken op het actieplan, hoe de ontwikkelingen gaan en wat wij graag zouden aanpassen.

Een stepping stone om hier succes uit te halen is om dit niet alleen als vernieuwingsplan te zien, maar met name als verbindingsplan. Wij werken vanuit het samen.

Wij kijken terug op een jaar waarin wij onszelf, elkaar en de doelgroep beter hebben leren kennen. We zijn verrijkt in onze kennis en visie.

Vraag jezelf eens af...

Wartoe zijn we bereid om deze reis aan te gaan als persoon en als groep?

Hoe belangrijk schatten we onze onderneming in?

Hoe kunnen anderen ons helpen en wat hebben we van ze nodig?

Wat heb je zelf te bieden?