

Nazending n.a.v. leernetwerk begaafdheid en talentontwikkeling PO en VO

Datum: 04-11-2025

Bijlagen:

- PowerPoint leernetwerk + OKR
- PowerPoint Verandermanagement
- Handreiking invullen OKR (werkblad 1)
- Bijlage HB voor OKR (werkblad 2)
- Richtlijnen warme overdracht (werkblad 3)

Toelichting bijlage en handreiking OKR voor de vermoedelijk begaafde leerling

In het leernetwerk van vorig jaar juni tijdens de samenkomst van PO en VO was het verzoek:

- Meer uitwisselen tussen PO en VO professionals over deze doelgroep
- Het OKR als helpend middel benutten t.b.v. de overstap.

Maart 2025 is door het PO en VO geconstateerd dat het OKR niet voldoende ruimte biedt voor de begaafde leerling. Daarom is er een bijlage op het OKR ontwikkeld. Er is gewerkt tijdens netwerkbijeenkomsten aan dit product. Een werkgroep PO en VO is hier verder aan gaan werken. Een mooie prestatie, waar veel collega's van PO, VO en BOVO aan hebben gesleuteld tot de handreiking en de bijlage die vandaag voorligt. Ook andere samenwerkingsverbanden zijn geïnteresseerd in wat we nu hebben liggen.

Janneke Breedijk vanuit de projectgroep begaafdheid neemt ons vandaag mee in een aantal afwegingen die zijn gemaakt op basis van haalbaarheid en het doel waar het toe bijdraagt: de warme landing van de leerling voor de leerkracht in het VO. Enkele punten die extra worden uitgelicht, terug te lezen in de PowerPoint:

- De richtlijn warme overdracht hoeft alleen maar bij leerlingen met een extra ondersteuningsbehoefte.
- Voor besloten wordt of de leerling plaatsbaar is, is het fijn om dat contact al te hebben.
- Als een leerling met een extra ondersteuningsbehoefte wordt uitgeloot of afgewezen, kan de vo-school aangeven dat deze leerling in het maatwerktraject geplaatst wordt (zie BOVO procedure). Deze maatwerklerlingen worden onder toezicht van een notaris nog voor de centrale loting & matching van de reguliere leerlingen gematcht op een andere school van de voorkeurslijst via een maatwerkloting indien daar plek is.

- Het is natuurlijk ook mogelijk dat je een hoogbegaafde leerling hebt, maar dat extra ondersteuning niet nodig is.
- De bijlage wordt aangeboden door BOVO in de online omgeving t.b.v. de overstap naar VO

Er gaat een pilotperiode lopen om in de praktijk deze handreiking en de bijlage te toetsen en waar nodig nog bijstellingen te doen. Loop je in de praktijk tegen punten aan of heb je een verbetervoorstel? Mail dit dan naar Claire Vromans, beleidsadviseur SWV ZHW en projectleider begaafdheid van het VO: c.vromans@swvzhw.nl

Verandermanagement

Introductie

Veronique Swillens neemt ons mee in belangrijke elementen van verandermanagement. Als voorbeeld nemen we nu dit product voor het OKR wat vandaag voorligt. Je wil dat wat je met elkaar oplevert aan product voor een school, dat leerkrachten ook daadwerkelijk met deze middelen aan de slag gaan.

In de informatieformulieren kwam steeds vanuit PO en VO naar voren: ik word enthousiast hiervan, maar nu? Hoe krijg ik het mijn school in? Je komt enthousiast terug op school, maar weet niet altijd "En nu?". Hoe krijg ik de rest van mijn team in beweging?

Model van Annemarie Mars: Boektip "[hoe krijg je ze mee](#)" als je laagdrempelig iets over verandermanagement wil lezen. Heel helder en tastbaar. Niet per se alleen op het onderwijs geschreven.

Weerstand

Je kan op weerstand stuiten. We zijn een beetje bang voor weerstand. Weerstand is een cadeautje. Dat klinkt raar, want zo voelt dat niet. Op het moment dat die leerkracht zegt "maar wat een werk, dan moet ik nog meer doen" dan betekent dat, dat die leerkracht al aan het nadenken is "wat kan ik daar mee". Je kan ook een collega treffen die zegt "doe ik wel" en er vervolgens niets mee doet. Die zijn lastiger te vangen. De collega met weerstand is er al mee bezig. Weerstand wil zeggen: iemand verbindt zich met het onderwerp maar vindt het spannend er iets mee te gaan doen. Dan kan je vragen waar die weerstand vandaan komt en wat er nodig is. Als je dat kunt achterhalen, heb je diegene vaak al mee.

Reacties op verandering

Als het gaat om nieuwe dingen, zijn er mensen die enthousiast raken. Sommigen hebben er een beetje moeite mee. Er zijn mensen die eerst de literatuur erop naslaan. En mensen die zeggen dat het helemaal niet nodig is. We doorlopen allemaal dezelfde stappen, ieder in een ander tempo:

1. Een moment van ontkenning
2. Weerstand: Je ping pongt heen en weer van 'wat een goed idee' naar 'spannend/wat moet ik er mee'.
3. Zelfonderzoek: misschien kan ik er toch wat mee
4. Verbinding: je verbindt je eraan.

Nu komt het probleem. Jullie (aanwezigen bij dit leernetwerk op dit onderwerp) zijn vaak al verder in die fases dan de collega's. De collega's willen ook al die stappen doorlopen. Als jij iets presenteert, dan zitten collega's in de verschillende stappen. Wij hebben ons al verbonden, anders hadden we hier niet gezeten. Als je dat realiseert, kan je bekijken hoe je de ander kan helpen om een stapje verder te gaan. Het geeft begrip i.p.v. irritatie. Ook de collega's doorlopen de stappen op hun eigen tempo. Sommigen op de dag zelf, anderen hebben meer tijd nodig.

Ondanks dat iets gister geregeld wil hebben, moet je er tijd voor uittrekken. Het duurt wel even voor je mensen meekrijgt en dingen kan veranderen.

Model van verandering

Twee belangrijke factoren:

1. Ik moet de urgentie helder maken waarom ik iets wil veranderen. Geen urgentie, dan gaan mensen niet bewegen. Dat moet ik concreet gaan maken.

Wij willen heel veel in het onderwijs. Waarom lukt het niet? Omdat niet bij alles de urgentie groot genoeg is. Als wij willen veranderen, moet er een probleem zijn.

Probleemgedreven en wensgedreven is fijn als het hand in hand gaat. Maar probleemgedreven is het meest effectief.

Zorg dat je directie je mening deelt. Als het niet zo belangrijk wordt gevonden, dan voelt het team dat direct. In het onderwijs zijn we goed in zorgen: komt iemand met een probleem, dan help ik je wel. Zorg dat je collega's het probleem gaan voelen. Laat de schuring voelen bij de ander > pijnmanagement. Los het niet voor de ander op als je wil at het probleem wordt gevoeld.

2. Maak de streefsituatie helder, waar gaan we naartoe. Maak ook dat concreet.

Maak het helder voor de collega in de weerstand, wat betekent het voor die persoon. Hoe helderder het wordt, hoe minder de weerstand wordt.

Je kan deze 2 stappen ook in een werkvorm gezamenlijk concreet maken. We gaan van A naar B volgens de principes van B, anders kom je daar nooit aan. We gaan een nieuwe situatie creëren (B) en wat hebben we allemaal nodig om daar te komen, waar moeten we stutten, waar moeten we bijsturen, welke leerling moet dan toch nog even apart genomen worden tot we daar zijn, etc.

Planning

Ik moet iets doen met mijn team om bij B uit te komen. Dat iets, wat past er bij jouw school, dat is voor elke school anders.

- De ene school doet het goed op 'moeten'. Directief leiderschap kan helpend zijn. Er zijn ook scholen waar mensen weglopen met die stijl.
- Expertmatig leiderschap: die mensen hebben informatie nodig. Daar zit kracht in informatie en analyse. Weten. Als dat bij jouw school past, ga je een andere interactie aan met je team.
- Gaat jouw team goed op coachend leiderschap, zijn dat mensen die zelf in actie willen komen. Dan zoek je interactie die zelfreflectie vraagt, in gesprek samen, samen lessen voorbereiden, leren van elkaar, laat iets ervaren, feedback uitwisselen. Andere teams raken daar weer van in de stress.
- Er zijn ook scholen die zitten op het willen: motiverende en bemiddelende rol. We hebben ontwikkelteams en jullie gaan er mee aan de slag. Die hebben inspraak, kunnen onderhandelen en elkaar inspireren. Dan pak je zelf een minder leidende rol.
- Andere scholen gaan goed op loslaten. Ik heb een urgentie, een ambitie en succes met de uitvoering daarvan. Er zijn teams waar dat fantastisch werkt. Die pakken eigenaarschap en nemen veel initiatief. Dan luister je vooral, wacht af en ontmoet.

Je hebt vast wel eens gewerkt op een school waar de directeur niet matchte met het team. Dan zat het vaak hierin. Dat was geen slechte directeur, maar die manier van interactie zoeken met het team, het leiderschap wat ze kiezen, matchte niet met wat het team nodig heeft.

Een kans om nu stil te staan bij wat voor team heb ik, waar gaan zij goed op. Dan ga je de startsituatie naar streefsituatie inrichten die past bij je team. Dat kan wat anders zijn dan wat jouw eigen voorkeur heeft. Misschien ben je zelf heel coachend, maar vraagt je team een directieve aanpak of vice versa. Bedenk op welke manier je dan interactie gaat zoeken, zodat je bij de ambitie uit gaat komen.

Werk sessie

Heb je een team die meerdere stijlen vraagt? Dan is dat je situatie. Je kan dus meerdere elementen herkennen. In deze werksessie gaan we in groepen uiteen en nemen het verandermanagement rondom de PO-VO overstap als onderwerp.