



## Welke koers is de juiste?

**Van Westwijzer naar Wereldwijzer, een school om trots op te zijn.**

*Openbare Basisschool De Westwijzer is een aantal jaren geleden ontstaan uit een fusie tussen drie kleine scholen in de Westwijk in Vlaardingen. Parallel aan het fusieproces loopt een nieuwbouwtraject voor een nieuw schoolgebouw. Drie jaar geleden wordt de fusie een feit en wordt het nieuwe schoolgebouw betrokken. Het personeel van de school heeft een drukke en inspannende periode achter de rug: het nieuwbouwtraject (van ontwerp tot realisering een periode van acht jaar), methodisch op één lijn zien te komen en leren samenwerken.*

*Direct nadat we de nieuwbouw hebben betrokken, wordt duidelijk dat de aandacht tijdens ons fusietraject eenzijdig gericht is geweest op 'technische' aspecten: welke onderwijsmethoden gaan we hanteren, welke regels en afspraken gaan we gebruiken, hoe gaat onze nieuwe school eruitzien? In het fusietraject probeert elke voormalige school zoveel mogelijk de eigen cultuur te laten voortbestaan in de nieuw gevormde school.*

*Daarnaast speelt een heel ander probleem. Een van de voormalige fusiescholen heeft een voornamelijk 'witte' schoolbevolking, de andere twee scholen hebben voornamelijk leerlingen van Turkse, Marokkaanse en Antilliaanse afkomst. Het resultaat van de fusie is uiteindelijk een school met een nagenoeg volledig 'zwarte' populatie. Met de omslag in het maatschappelijk klimaat in Nederland in de opvattingen over 'allochtone' Nederlanders is onze nieuwe school in erg zwaar weer terechtgekomen.*

### **Andere koers**

*Een aantal jaren geleden maakte ik kennis met Jan Stoop die mij kon overtuigen dat voor De Westwijzer een andere koers nodig is. De manier waarop alle betrokkenen in een school – leerlingen, ouders en leerkrachten – met elkaar omgaan, is de sleutel tot succes. Ook voor een school in zwaar weer als De Westwijzer. Onderwijs is mensenwerk. Willen we het onderwijs tot een succes maken, dan moeten we elkaar echt kennen. Technisch zit het wel goed op onze school, op het gebied van openheid en communicatie is winst te halen. Maar hebben we iedereen wel aan boord, wie zit waar op het schip en kent iedereen de koers?*

*Heel veel nascholingstrajecten en -cursussen in het basisonderwijs zijn gericht op (technische) vaardigheden en niet op de vraag wie we zelf zijn en waarom we in het onderwijs vooral op die school willen werken. Juist op een school als De Westwijzer hebben leerlingen*

*met achterstanden en hun ouders op vele gebieden behoefte aan een open, sterk, zorgzaam team van leerkrachten.*

*Gaandeweg het fusietraject wordt mij duidelijk dat er iets anders nodig is om van de school een succes te maken. Wat dat 'iets' is, wordt mij pas in het proces van het afgelopen jaar duidelijk. Jan hebben we gevraagd ons behulpzaam te zijn bij het uitwerken van een helder toekomstbeeld voor onze school waarin iedereen sterker wordt en klaar is voor de veranderingen. Een school waar iedereen zich thuis voelt en de talenten optimaal benut worden.*

### **Voorbereiding**

*In de voorbereidingsfase van de cursus spreken we diepgaand met Jan Stoop over onze school. Weet iedereen waar we voor staan? Staan we achter onze ideeën? De richting is goed, maar kent iedereen de richting? Is iedereen betrokken bij de school? Zijn we eerlijk tegenover elkaar? Spreken we elkaar aan op ons functioneren? Is onze schoolcultuur wel open? We willen onze leerlingen respect voor elkaar bijbrengen, maar hebben we wel respect voor elkaar? Wie ben ik? Wie zijn wij als medewerkers? Wie zijn wij als team? Wat drijft ons elke dag om enthousiast aan het werk te gaan? Waarom wil je op onze school werken? Hoe creëren we openheid en samenwerking? Hoe zetten we individueel onze kwaliteiten in om een effectief team te zijn?*

### **Het traject**

*Het volgende onderdeel is een verkort programma van drie dagdelen dat door drie groepen van tien personeelsleden wordt gevolgd. Centraal staan: proactief zijn, bij de feiten blijven en inzicht krijgen in ons proces. Wat betekent dit voor elk teamlid?*

*Een kernteam van negen teamleden gaat vervolgens stap voor stap door de vijf elementen waaruit een team is opgebouwd:*

- 1. Identiteit: Wie zijn wij als team? Wat is ons bestaansrecht? Wat zijn onze kernwaarden en identiteit?*
- 2. Visie: Wat zijn onze opvattingen en overtuigingen, inspiratie, het vermogen om te leren en te veranderen? Hoe kunnen wij iedereen een mentaliteit van aangeleerd optimisme bijbrengen, zodat we de best mogelijke toekomst kunnen realiseren?*
- 3. Missie: Het omzetten van de gezamenlijke focus naar actie en prioriteiten.*
- 4. Interactie: Verbinding, gezonde relaties, teamwork en communicatie.*
- 5. Structuur: een sterke en flexibele organisatiestructuur, efficiënte en effectieve werkprocessen.*

### **Het resultaat**

*Het traject dat we als kerngroep doorlopen, geeft mij ook inzicht in het eigen functioneren. Een goede visie en missie die iedereen onderschrijft en uitdraagt, zijn van essentieel belang voor onze school. Elk teamlid heeft talenten, zoek ze op en zet ze in voor de organisatie. Stimuleer initiatieven vanuit het team, neem de tijd voor elk teamlid. Accepteer dat niet iedereen binnen de organisatie past. Stel je als schoolleider open en kwetsbaar op. Onderwijs is mensenwerk! Een heldere koers van de school levert vanzelf ook een heldere koers voor de leerlingen op. Open communicatie, een open structuur, aandacht voor het cognitieve maar ook voor het sociaal-emotionele aspect.*

*Het traject, samen met Jan, levert onze organisatie en elk individueel teamlid een heldere opbrengst op. Naast duidelijkheid over de eigen plaats in het team en het belang van de eigen inbreng in dat team heeft het traject een heldere visie en missie opgeleverd. Open communicatie tussen leerkrachten leidt tot een open attitude tegenover de leerlingen.*

## **Visie van De Westwijzer**

*Enkele aspecten van de visie leg ik graag verder uit. Van Westwijzer naar Wereldwijzer  
Dit houdt in:*

- *onderwijs op maat van hoge, meetbare kwaliteit met aandacht voor hoofd, hart en handen;*
- *ontdekken, ontwikkelen en gebruikmaken van ieders talenten;*
- *begeleiden van het leerproces door deskundig en gemotiveerd personeel dat hoge verwachtingen van de leerlingen heeft;*
- *grote betrokkenheid door veel verantwoordelijkheid te geven;*
- *duidelijke, respectvolle, open communicatie met alle betrokkenen.*

## **Tot slot**

*Wanneer ik naar de kerngroep van de cursus kijk dan vallen mij een aantal dingen op:*

- *de hechtheid die is ontstaan;*
- *de neuzen die dezelfde kant opstaan;*
- *de steun voor elkaar;*
- *de waardering voor elkaar;*
- *het feit dat we elkaar hebben leren kennen.*

*De groep heeft, met vallen opstaan, de visie en missie van onze school vormgegeven en deze visie en missie dragen we, ongemerkt, dagelijks uit.*

*Ook als directeur van een basisschool denk en handel je in bepaalde (vastgeroeste) patronen. Wanneer je een diepgaand traject opstart voor je school, moet je vertrouwen hebben in je begeleiders. Als leidinggevende zijn je houding en openheid van essentieel belang in het proces dat Jan Stoop in gang zet. Hij is daarbij in staat gebleken in elke groep een sfeer van vertrouwen te creëren die de discussie binnen de school op gang heeft gebracht. De bijzondere aanpak van zijn organisatie en de inspirerende aanpak van onze cursusleiders hebben bij veel teamleden een vonk doen overspringen.*

*Wil je als school de schoolontwikkeling serieus oppakken? Bewandel nieuwe wegen. Durf jezelf bloot te geven. Het proces brengt veel teweeg in je team, veel in positieve maar soms ook in negatieve zin. Ga daar open en eerlijk mee om.*

*Je komt dan met een sterker team op je bestemming aan.*

*Pieter Roelofs*

*Directeur OBS De Wereldwijzer*

