

LEERKRACHTENENQUETE HOEKENWERK

bijlage 1

Hoe vaak werk je in hoeken?	○ Ik werk niet in hoeken. ○ Ik werk soms in hoeken. ○ Ik werk structureel maal per week in hoeken.
Uit welke hoeken kunnen de kinderen kiezen?	○ Rekenhoek. ○ Taalhoek. ○ Schrijfhoek. ○ Leeshoek. ○ Luisterhoek. ○ Spellinghoek (dictee) ○ Knutselhoek. ○ Bouwhoek. ○ Techniekhoe. ○ Computerhoek. ○ Stempelhoek. ○ Natuurhoek. ○ Anders, nl.
Welke materialen gebruik je?	○ Methodegebonden materialen. ○ Stencils. ○ Ontwikkelingsmaterialen. (rekenspielen, etc.) ○ Anders, nl.
De takenkaart.	○ De leerkracht maakt de takenkaart in overleg met de parallelcollega. ○ De inhoud van de takenkaart ligt al vast. ○ Op de takenkaart staat alleen methodisch werk. ○ Anders, nl. ○ Op de takenkaarten wordt gedifferentieerd, niet alle leerlingen hebben dus eenzelfde takenkaart. ○ Op de takenkaart staat verplicht werk. ○ Op de takenkaart staat verplicht werk en extra werk. ○ De takenkaart biedt ruimte voor vrije keuze van de leerling, d.w.z. dat in bepaalde hoeken de ll zelf bepaalt wat hij uit die hoek kiest. ○ De takenkaart geeft de ll de mogelijkheid per takenkaart meerdere keren voor een zelfde hoek te kiezen. ○ De takenkaart wordt gemaakt voor de periode van.....
Wat doet de leerkracht?	○ De leerkracht heeft een duidelijke rol bij het kiezen van de ll. ○ De leerkracht begeleidt de kinderen met kiezen indien nodig. ○ De leerkracht laat de kinderen vrij in hun keuze. ○ De leerkracht werkt met handelingsplannen. ○ De leerkracht observeert en stuurt bij waar nodig. ○ De leerkracht kijkt na. ○ De leerkracht bespreekt werk met een individuele ll. ○ De leerkracht loopt rond en is met al zijn aandacht bij het

	hoekenwerk.
Wat doen de kinderen?	○ De kinderen kiezen geheel zelfstandig. ○ De kinderen kiezen gestuurd door de leerkracht. ○ De kinderen kiezen zelfstandig, indien nodig worden ze hierbij individueel begeleid door de leerkracht. ○ De kinderen dragen de verantwoording over het werk. ○ De leerkracht draagt de verantwoording over het werk. ○ De kinderen bepalen mede de inhoud van de hoek. ○ De kinderen bepalen mede de inhoud van de takenkaart. ○ De kinderen werken rustig en ieder voor zich. ○ De kinderen werken soms samen. ○ De kinderen helpen elkaar indien nodig.

De visie van het team op hoekenwerk.

bijlage 2

Uit het verslag van de bouwbespreking van 10 – 11 – 2008:

5	Hoekenwerk 1. Uitkomsten van de enquête toetsen aan onze visie (waarin adaptief onderwijs): • Wat doen we nu? • Wat willen we vanuit onze visie? • Wat houden we vast? • Waar liggen ontwikkelpunten? 2. Experimenteerfase afspreken met betrekking op de ontwikkelpunten	Wat willen we vanuit onze visie? Wat uit de visie is gekomen: • Je leert verantwoordelijkheid dragen door het te krijgen. ○ Zelf plannen/ omgaan met tijd. ○ Ruimte voor eigen keuze. • Een mens/ kind is continu in ontwikkeling. • Relatie met anderen; ○ Samenwerken ○ Elkaar helpen/ ondersteunen ○ Sociale vaardigheden vergroten. • Een kind is uniek als persoon; ○ Differentiëren. • Aansluiten bij de belevingswereld van het kind/ uitdagende leeromgeving. • Maximale uit het kind halen. • Duidelijkheid, rust, veiligheid. De discussie over de ontwikkelpunten is nog niet afgesloten. Volgende keer gaan we daarmee verder. Uit de discussie kwamen de volgende punten naar voren: - differentiatie via de takenkaart - in de groepen 4 en 5 staat er erg veel verplicht werk op de takenkaart
---	---	---

Onderwerp:

Het borgen van hoekenwerk in de middenbouw

Plan	Do	Do	Check
Doel(en)	Activiteiten	Verantwoordelijk	Mate van realisatie/stand van zaken
Welk resultaat beoog je m.b.t. dit onderwerp?	Bijbehorende activiteiten	Verantwoordelijke personen	Datum + bijbehorende realisatie
-Afstemming hoekenwerk in de groepen 3, 4 en 5, waarbij de visie de leidraad is. -De afspraken rondom hoekenwerk vastleggen op een procedurekaart -Het samenstellen van een kwaliteitskaart voor de uitvoering van hoekenwerk in de middenbouw	• Enquête om de inhoudelijke kwaliteit van hoekenwerk vast te stellen en om te checken of hoekenwerk volgens de gemaakte afspraken in de middenbouwgroepen plaatsvindt • Verwerken van de enquêtes • - Uitkomsten van de enquête toetsen aan onze visie (waarin adaptief onderwijs): > Wat doen we nu? > Wat willen we vanuit onze visie? > Wat houden we vast? > Waar liggen ontwikkelpunten? • - Experimenteerfase afspreken met betrekking op de ontwikkelpunten • Experimenteren met de ontwikkelpunten • Bespreken van experimentele fase tijdens voortgangs - gesprek • Uitwisselen ervaringen op bouwbespreking • Tot overeenstemming komen over de ontwikkelpunten, gerelateerd aan onze visie	• Groepsleerkrachten van de middenbouw + de coördinator • Coördinator • Groepsleerkrachten van de middenbouw + de coördinator • Groepsleerkrachten middenbouw • Coördinator + leerkrachten middenbouw • Groepsleerkrachten van de middenbouw + de coördinator • Groepsleerkrachten van de middenbouw + de coördinator	• 31-10-'08 Enquête ingevuld • 07-11-'08 Inventarisatie enquêtes klaar • 10-11-'08 Uit evaluatie blijkt welke punten voldoen aan onze visie en waar de ontwikkelpunten zitten, een experimenteerfase is afgesproken • januari / februari 2009 • januari / februari 2009 • 2 februari 2009 • 02-03-'09 uit evaluatie blijkt dat er overeenstemming is over onze ontwikkelpunten en dat ze aansluiten bij onze visie • 20-04-'09 conceptkwaliteits

	• Gezamenlijk samenstellen concept-kwaliteitskaart hoekenwerk • - Concept-kwaliteitskaart uitwerken • - Voorstel procedurekaart opstellen • Voorstel kwaliteitskaart en procedurekaart kritisch nalopen en definitief vaststellen. • Inventarisatie gewenste materialen voor meerjaren-begroting	• Groepsleerkrachten van de middenbouw + de coördinator • Coördinator • Groepsleerkrachten van de middenbouw + de coördinator • Groepsleerkrachten van de middenbouw + de coördinator	kaart klaar • 11-05-'09 voorstel kwaliteitskaart en procedurekaart klaar • 18-05-'09 kwaliteitskaart en procedurekaart hoekenwerk klaar • Inventarisatie gewenste materialen voor meerjaren-begroting klaar 22-06-'09
--	--	--	--

SWOT analyse.

bijlage 4

Sterkte	Zwakte
• Er wordt steeds meer gewerkt vanuit onze gezamenlijke visie op goed onderwijs, deze visie wordt gedragen door 90% van de leerkrachten. • We zijn al wat op weg naar een school als lerende organisatie. • In alle groepen wordt dagelijks met hoekenwerk gewerkt, goed opgezet hoekenwerk sluit naadloos aan bij onze visie. • Enthousiaste vaardige collega's. • Het werken in parallelgroepen: ○ men kan met en van elkaar leren ○ de verantwoording wordt gedeeld.	• De onwil om te experimenteren: ○ vanwege organisatorische problemen, ○ vanwege de angst om los te laten, zich willen vasthouden aan het oude vertrouwde. • De volle agenda's: We willen nog al eens teveel tegelijk doen. Op dit moment lopen er ook nog andere trajecten. • Op dit moment is er nog een tekort aan materialen. • Het werken met parttimers: ○ overlegmomenten zijn lastiger te plannen ○ lagere betrokkenheid ○ niet iedereen is op de bouwbespreking aanwezig
Kans	Bedreiging
• Overheidsbeleid: ○ WSNS: binnen de groepen zijn er steeds meer verschillen tussen kinderen, zowel op cognitief als op sociaal emotioneel gebied. ○ Lumpsum: We kunnen hoekenwerk begroten in de meerjarenplanning. ○ Inclusief onderwijs: hoekenwerk is bij uitstek een werkvorm waarin passend onderwijs een plaats kan vinden (adaptief onderwijs).	• Het beleid van de gemeente inzake huisvesting: een nieuw te bouwen brede school is op de lange baan geschoven of gaat zelfs helemaal niet door. De huidige ruimte is niet optimaal.

Een collega heeft tijdens de vergadering geobserveerd en dit later met mij besproken. Ze heeft vooral gekeken naar wat ik deed en hoe de collega's daarop reageerden. De insteek was: "Hoe motiveer ik mijn collega's."

De vergadering verliep goed. De sfeer was goed. De collega's waren betrokken en positief. Niet iedereen was aanwezig in verband met Bapo, ADV of andere afspraken.

- Uitleg planning:

Dit deed ik duidelijk, stap voor stap.

Bij de besluitvorming ging ik te snel en gaf geen tijd voor een reactie.

Tegenstand:

Waar de experimenteerfase toegelicht werd betrokken de gezichten van de aanwezigen. Ik ging te snel en gaf geen ruimte voor reacties tussendoor. Toen ik benadrukte dat we al een heleboel goed doen was de reactie van de collega's een volmondig ja en zaten ze blij te knikken.

- Bespreken inventarisatie enquête:

Ik gaf goed aan waar er verschillen zaten, zonder daar direct een oordeel aan te plakken.

Reactie collega's: neutraal.

- Visie:

Ieder voor zich las de visie en markeerde de voor hoekenwerk belangrijke punten. Dit werd plenair besproken en de gemeenschappelijke punten werden eruit gehaald en opgeschreven. Ik vatte het goed en vlot samen. Het tempo werkte hier in mijn voordeel.

Door mijn vragende houding (doorvragen) werden N. en R. er weer bij betrokken.

Het duurde precies lang genoeg, ik vatte het prima samen en iedereen stemt in!!

- Visie ↔ stand van zaken (enquête):

Hier was ik zelf even de kluts kwijt, mijn plan om de goede punten eruit te halen werkte niet, omdat er zowel organisatorische als inhoudelijke zaken instonden. Na een klungelige start ging ik door op de inhoudelijke zaken en er ontstonden vanzelf discussiepunten. Ik gaf daar voldoende ruimte aan. Naar aanleiding van de discussiepunten werden mogelijke ontwikkelingskansen genoteerd.

Tegenstand:

Er waren momenten dat knelpunten en bezwaren de overhand namen. Door steeds te verwijzen naar "niet wat we doen, maar wat we zouden willen" ging men kijken naar mogelijkheden in plaats van onmogelijkheden.

Door N. een beetje vrijheid te geven en haar aan het woord te laten bleef ze positief en betrokken.

R. werd heel stellig in de onmogelijkheden en problemen. Door R. weer terug te verwijzen naar het "willen" (terug naar de boom) loste ik dat goed op.

Door te benadrukken dat we nu de knelpunten om kunnen zetten in kansen werd iedereen enthousiast, knikte instemmend, leuk!!!

Het werd een goede en leuke discussie, aan het eind was iedereen het met elkaar eens.

Na deze discussie werd ik een beetje klungelig, ik had géén tijdsplanning gemaakt en was onduidelijk over het verdere verloop van de vergadering. Reactie: verwarring alom.

Ik ging daarna gewoon weer verder , stelde een moeilijke vraag en N. en R. haakten af, waren niet meer betrokken. Tijdens de volgende discussie over differentiatie gaf ik P. teveel ruimte. De discussie werd te inhoudelijk en de vaart raakte eruit. Een collega bewaakte de tijd (gelukkig, want dat was ik vergeten) en de discussie werd gestopt.

Afronding: Iedereen vond de discussies belangrijk. We spraken af om voor dit punt meer tijd uit te trekken en daar de volgende keer mee verder te gaan.

Observatieverslag bouwvergadering 16 – 12 - 2008.

bijlage 6

Claudia heeft weer geobserveerd en dit later met mij besproken. De insteek was dezelfde als vorige keer: “Hoe motiveer ik mijn collega’s.”

Volgens Claudia verliep deze vergadering uitstekend. De sfeer was goed. De collega’s waren betrokken en positief. Claudia had bijna geen op – of aanmerkingen:

Onverwachte vorm van weerstand:

Ingrid (een kleuterleidster die nu in groep 2/3 staat) wilde de term hoekenwerk ter discussie stellen. Zij vond dat wij dat helemaal verkeerd invulden. Hiermee dreigde de vergadering een geheel andere richting op te gaan. Claudia zei dat ik daar adequaat mee om was gegaan: Ik gaf haar een korte uitleg van onze uitgangspunten en gaf aan dat het niet de bedoeling was om dat nu ter discussie te stellen.

Ingrid had daar vrede mee en we konden weer verder gaan met onze agenda. Ingrid pakte het verder goed op. Na de keuze voor differentiatie via de takenkaart werd zij een stimulerende factor. Ze was enthousiast en zag de keuze voor het rekenen helemaal zitten.

Gemiste kans:

Martien en Annette waren wel betrokken (knikken, enthousiast) maar zeiden niks. Alhoewel ik in andere vergaderingen bewust naar hun mening vraag deed ik dat deze keer niet. Claudia gaf aan dat ze dat een gemiste kans vond: Martien zegt soms echt zinnige dingen en Annette valt in de groepen 3 en 4 regelmatig in, waardoor zij ervaart hoe het voor haar in de verschillende groepen werkt. Hoe ervaart zij de zaken?

Naar mijn idee was ik te snel met een suggestie gekomen voor de invulling van differentiatie op de takenkaart: Claudia weersprak dat, ze vond het juist wel prettig. Ze dacht niet dat er iets anders zou zijn uitgekomen als ik dat niet had gedaan.

REFLECTIE

Deze vergadering verliep beter dan de vorige:

- De tijdsplanning werkte heel goed. Het hielp me om de vaart in de vergadering te houden en om duidelijke structuur aan de vergadering te geven.

- Bij de keuze voor de invulling van differentiatie voor rekenen kwamen praktische bezwaren naar voren. De positieve benadering (richten op kansen, niet op knelpunten) werkte dan goed.
- We kwamen gezamenlijk tot de keuze van 3 niveaus. Hierbij speelde onze gezamenlijke visie een belangrijke rol.
- Iedereen was enthousiast en betrokken.
- Ik had blijkbaar goed gereageerd op de weerstand Ingrid, ik had haar interventie zelf niet als zodanig herkend en was me dus ook niet bewust van mijn handelen.
- Het doel van de vergadering is bereikt: een ontwikkelpunt is gekozen.

Gemiste kansen:

- De “stille”collega’s heb ik niet uitgenodigd tot het geven van hun mening.
- Bij het zoeken naar manieren om te differentiëren werd het stil. Door de tijdsdruk kwam ik te snel met een suggestie. Hierdoor zette ik mijn collega’s niet aan tot denken en bleef het bij mijn idee.

Valkuil:

- Ik kon toch niet nalaten mijn oorspronkelijke uitgangspunt er ook nog even tegenaan te gooien, datgene waarvan ik oorspronkelijk dacht het moest veranderen (periode van werken met de takenkaart). Ik was er zelf verbaast over, maar het was eruit voor ik er erg in had.... Gelukkig vond iedereen dat een slecht idee, ikzelf inclus!

Wat houd ik vast:

- tijdsplanning
- visie is richtinggevend tijdens discussies / dialogen
- richten op kansen, niet op knelpunten

Wat ik de volgende keer anders zou doen:

- Goed in de gaten houden dat ik iedereen een kans geef om zich uit te spreken.
- Waar ik nu te snel met een suggestie was gekomen had ik bijvoorbeeld ieder voor zich zijn ideeën op kunnen laten schrijven. Op die manier dwing je iedereen actief na te denken en is de opbrengst groter.
- Ik moet alert blijven op mijn valkuilen!!!

Evaluatie bouwvergadering 02 – 02 - 2009.

bijlage 7

Door mijn overvolle agenda en drukke bezigheden was ik vergeten om Claudia te vragen deze vergadering te observeren. Jammer, een gemiste kans. Later heb ik haar en een andere collega wel om feedback gevraagd.

Ik begon deze vergadering gestrest, kwam iets te laat aan, iedereen stond al op de gang te wachten. Het klaslokaal waarin we zouden gaan zitten werd op dat moment geïmagineerd. Het activ bord deed ook niet precies wat wij er van verlangden. Benodigde documenten kregen we niet geopend. Dit alles maakte de start rommelig. Eén van de collega's was daardoor geïrriteerd en maakte er een opmerking over.

Ik gaf aan dat ze gelijk had, dat ik eerder aanwezig had moeten zijn om alles in orde te maken en bood mijn excuus aan.

Feedback:

Twee collega's die ik feedback vroeg vonden het niet erg dat de vergadering wat rommelig begon. Ze begrepen dat ik tot over mijn oren in het werk zat en de tijd vergeten was. Zij vonden de reactie van de geïrriteerde collega niet nodig en hadden zich daaraan geërgerd. Een van de collega's wilde haar daarop aanspreken, omdat ze deze collega wel vaker een negatieve stempel op de sfeer drukt.

De vergadering verliep in een rommelige sfeer. Er werd heftig gediscussieerd over de normering bij differentiatie. Ook waren de meningen verdeeld over de hoeveelheid werk op de takenkaart. Ikzelf vond het niet prettig omdat men heel geëmotioneerd vanuit het eigen standpunt praatte. Wel bleek dat iedereen aan de slag geweest was. In de groepen vijf waren er alleen nog maar plannen gemaakt. Een leerkracht van groep vijf gaf aan het uitwisselen waardevol te vinden, je kunt dan ideeën van elkaar over nemen en hoeft niet zelf het hele wiel uit te vinden. Dit werd beaamd door de andere collega's.

Feedback:

Één van de collega's (mijn vaste observant) vond het een goede vergadering. Ze had de discussie niet als onprettig ervaren. De andere collega noemde de discussies waardevol. Ze gaf aan dat we dat vaker zouden moeten doen, omdat je daardoor gaat nadenken over je eigen denkbeelden.

REFLECIE

Ik had ruimschoots voor de vergadering aanwezig moeten zijn om alles klaar te zetten. Er was dan geen irritatie geweest bij één van de collega's.

Ik heb moeite met heftige discussies waarbij iedereen "geëmotioneerd" raakt. Ik voel me daar niet prettig bij, omdat het op ruzie lijkt. Ik moet het echter zien als gepassioneerd en betrokken. De emoties horen erbij! Zeker wanneer het over een verandering gaat in iemands klas!

Mensen spraken vanuit hun verschillende denkbeelden en stelden die van elkaar ter discussie. Heel waardevol dus, het leidde tot bewustwording van het eigen handelen en de discrepantie die er bestaat tussen dat handelen en onze visie: een belangrijke stap in het veranderingsproces.

Wat heb ik geleerd:

Heftige emoties tijdens een discussie horen erbij! Ze zijn onlosmakelijk verbonden met veranderen.

We hebben gezamenlijk ervaren dat uitwisseling van ideeën en ervaringen nuttig zijn. Je kunt van elkaar leren.

Een goede voorbereiding betekent ook op tijd zijn en zorgen dat alle benodigde documenten aanwezig zijn.

Observatieverslag bouwvergadering 05 – 03 – 09.

bijlage 8

In verband met de afwezigheid van Claudia heeft Renate deze vergadering geobserveerd. Niet iedereen was aanwezig in verband met Bapo, ADV of andere afspraken.

- De vergadering begon in een gespannen sfeer. Ik maakte onterecht een opmerking over de aanvangstijd. Daar werd erg kribbig op gereageerd.
- Bij punt drie (notulen allerlei en mededelingen) vroeg ik een parallel collega of zij een bepaalde taak op zich wilde nemen. Ze “steigerde”, weigerde op een botte manier, sloeg de armen over elkaar en schoof demonstratief een meter achteruit. Ik gaf vervolgens aan dat iedereen het druk had en dat mijn agenda geen enkele ruimte gaf. Een andere collega stelde voor om later in de week te kijken of we deze taak samen met een derde collega uit zouden kunnen voeren.

De rest van de vergadering verliep in een positieve, opbouwende sfeer. Het viel op dat iedereen betrokken en enthousiast was, mede door de gekozen werkvorm:

- Punt vier, hoekenwerk. De tijdsplanning was goed en werd door mij goed bewaakt. Het voorgenomen besluit werd een besluit. Daarna gingen we in jaargroepen uiteen. Omdat niet iedereen aanwezig was, waren het op één na groepjes van twee personen. Eerst was er wat verwarring: Wat is nu de bedoeling van die flappen? Na een korte toelichting ging **iedereen** aan de slag. Er werd druk gepraat en van gedachten gewisseld. Bij elke groep werden er nieuwe stappen bedacht. Bij het doorschuiven was er weer enige onduidelijkheid: Wat is nu precies de bedoeling? Ook daar een korte toelichting. Tijdens de uitwisseling was de betrokkenheid en het enthousiasme van iedereen duidelijk zichtbaar. Plenair werd alles weer op een rijtje gezet en kon de volgende stap bepaald worden. De aanwezige collega's van de groepen 5 gaven aan dat er een verschil van mening bestaat met de niet aanwezige collega's van groepen 5. Ze besloten om daarover gezamenlijk op korte termijn in gesprek te gaan.

REFLECTIE

Weerstand:

Ik zorgde zelf voor weerstand omdat ik opgejaagd was en haast had! Iedereen kwam rustig binnen en ik wilde beginnen! En wel nu!

De collega waarmee ik gedurende deze vergadering een confrontatie had is iemand die vaak erg negatief is. Ze heeft veel kritiek op anderen. Dit jaar heeft ze zich voorgenomen om vaker “nee” te zeggen, assertief zijn vindt ze moeilijk.

Met haar heb ik een “verleden”. In de afgelopen jaren is zij langdurig ziek geweest. Ik heb tijdens haar ziekte veel tijd besteed aan de invallers in haar klas. Toen ze terug kwam heb ik haar veel ontzien in de toedeling van taken om haar de ruimte gegeven om alles weer goed op te kunnen pakken. Kortom, ik stond voor haar klaar. Toen een jaar later het omgekeerde het geval was verwachtte ik dat ook van haar (verwachtingspatroon!). Deze verwachting kwam niet uit. Ook nu ik zelf terug ben na een lange ziekteperiode en een heel zwaar jaar heb speelt dat. Dat stelt me teleur. Ik voel me in de kou staan.

Tijdens de vergadering liepen mijn rollen als voorzitter en deelnemer door elkaar. Ik schrok van haar reactie, voelde me aangevallen en in een hoek gedrongen. Ik reageerde vanuit die situatie, niet als voorzitter. Dit was verwarrend en deed de sfeer geen goed. Wat ik had moeten doen: Ik had als voorzitter moeten reageren. Ik had haar weerstand moeten erkennen en er begrip voor moeten tonen. Ik had haar kunnen voorstellen er later deze week op terug te komen en samen naar een oplossing te zoeken.

Mij werd weer eens duidelijk dat ik moeite heb met te assertieve, aanvallende mensen. Ik voel me bedreigd, krabbel terug en lever in. Dat bleek later deze week toen we in overleg de taak verdeelden, ondank dat ik overloop neem ik toch weer een deel voor mijn rekening...

De dag na de bouwbespreking heb ik mijn collega aangesproken over haar gedrag tijdens de vergadering, maar dan vanuit mezelf. Ze gaf aan dat ze er diezelfde avond thuis over had gesproken. Ze vond dat ze het “niet handig had aangepakt”. Het had zeker anders gekund. Ze gaf aan dat ze die dag niet goed in haar vel had gezeten en dat de uitbarsting daar vandaan was gekomen.

Werkvorm: Geweldig!

Het uiteengaan in kleine groepjes had tot gevolg dat **iedereen** zijn inbreng had. De betrokkenheid was groot. Het doorschuifstelsel zorgde voor een goede uitwisseling van ideeën en ervaringen, waarbij diezelfde betrokkenheid te zien was, nu gepaard met veel enthousiasme. Toen we het plenair trokken was dus iedereen op de hoogte van elkaars ideeën en ervaringen wat al snel resulteerde in een nieuw gekozen ontwikkelpunt waar iedereen achter stond.

Er was wel onduidelijkheid over wat nu precies de bedoeling was, een volgende keer moet ik daarover van te voren duidelijker zijn.

Knelpunt:

Niet aanwezige leden hadden geen inbreng! Het verschil van mening wat speelt in de groepen 5 werd hierdoor alleen benoemd. Ik bood aan om met hen om tafel te gaan zitten, maar men gaf aan dat ze dat in eerste instantie zelf wilden doen. Dat vond ik jammer, voor mij een gemiste kans!

Valkuil:

Bij het genomen besluit werd ook een datum van realisatie afgesproken. Men gaf aan volgend schooljaar zo te willen starten. Mijn inlevingsvermogen zorgde voor teveel inschikkelijkheid. Op dit moment is iedereen er ten volle mee bezig. Het realiseren van het besluit vraagt niet heel veel inspanning. Het kan ook op kortere termijn. Door het op de lange baan te schuiven lopen we de kans dat het verwatert.

Wat heb ik geleerd?

- Begin rustig een vergadering! Geen gestress, dan zorg ik zelf voor weerstand!
- Een werkvorm waarbij men overlegt in kleine groepjes kan de betrokkenheid enorm vergroten.
- Leg van te voren duidelijk uit wat er verwacht wordt bij zo'n werkvorm.
- Wees duidelijk omtrent het doel wat je wil bereiken.

Ontwikkelpunt:

- Mijn kernkwaliteit "inlevingsvermogen" heeft als valkuil dat ik te meegaand ben. Uitdaging: Ik moet wel reëel blijven. Ik wil het doel en het proces voor ogen houden en daadkrachtig blijven!
- Ik voel me bedreigd wanneer iemand me aanvallend benadert. Ik krabbel dan terug en lever in. Ik ben me daar nu van bewust geworden en wanneer ik die reactie een volgende keer bij mezelf herken wil ik niet terugkrabbelen en inleveren. Ik wil voor mezelf opkomen. Ik wil dat doen door te benoemen wat er gebeurt en te verwoorden wat dat bij mij doet. Als het reëel is wil ik niet inleveren.

Vragenlijst voor gesprekje met kinderen

bijlage 9

Wat is er bij jullie in de rekenhoek veranderd?

Hebben de materialen nu ook kleuren?

Wat willen die kleuren zeggen?

Kun je stikkers verdienen op je takenkaart?

Zijn de werkbladen op wit of op gekleurd papier afgedrukt?

Doen alle kinderen het zelfde rekenwerk?

