

2e examenkans 3e examenperiode (augustus)

Bachelor na bachelor in het onderwijs: Schoolontwikkeling

Schoolontwikkeling realiseren

‘Kom mee op het leerp pad van je kind!’

Groeien naar een educatief partnerschap in

Basisschool Brugge Centrum

Naam student: Leilah Lierman

Naam beoordelaar: Mieke Meirsschaut

Naam beoordelaar: Bart De Lathouwer

Inhoudsopgave

Deel 1 - Het verandertraject in één oogopslag	2
1.1 De aanleiding en het thema	3
1.1.1 Wat eraan vooraf ging.....	3
1.1.2 Het praktijkonderzoek in een notendop.....	4
1.2 De schoolcontext.....	7
1.3 De betrokkenen.....	7
1.4 De doelen.....	10
1.5 Kritische vrienden.....	11
1.6 Mijn rol.....	11
1.7 Evolutie van de oogopslag.....	11
Deel 2 - De verhaallijn van het verandertraject.....	13
2.1 Verhaallijn.....	13
2.2 Over bergen, dalen en bergen.....	33
2.2.1 Mijlpaal 1: Terugkoppeling praktijkonderzoek aan team.....	33
2.2.2 Mijlpaal 2: De studiedag op 20 maart 2026.....	37
2.2.3 Mijlpaal 3: De voorstelling van het project ‘Samen spelen, samen groeien’ op het schoolfeest.....	42
Deel 3 - Slotreflectie.....	46
3.1 Procesevaluatie.....	46
3.1.1 Doelen.....	46
3.1.2 Resultaten en leerwinst.....	47
3.1.3 Samenwerking met kritische vrienden en mijn SON-maatje.....	48
3.1.4 Vooruitblik.....	49
3.1.5 Duurzaamheid van de opbrengsten.....	50
3.1.6 Conclusie.....	50
3.2 Zelfevaluatie.....	52
3.2.1 Mijn rol als ondersteuner van collega's.....	52
3.2.2 Mijn rol als onderzoeker en verbinder van knowhow.....	52
3.2.3 Mijn rol als innovator.....	53
3.2.4 Mijn rol als coördinator van de lerende school.....	54
3.2.5 Mijn rol als reflective practitioner.....	54
3.2.6 Tot slot.....	55
Deel 4 - Referentielijst	57
Deel 5 - Praktijkgericht artikel	59
Deel 6 - Portfolio	59
6.1 Werk -en beeldmateriaal van de collectieve werkmomenten	
6.2 Audiovisueel fragment met getuigenis van betrokken actoren	

Deel 1: Het verandertraject in één oogopslag⁴



⁴<https://www.arteveldehogeschool.be/nl/onderzoek/projecten/wijzer-werkbare-scholen-schoolontwikkeling-vlaanderen-onderzoeken-en-versterken>

1.1 De aanleiding en het thema

1.1.1 Wat eraan vooraf ging

Dit jaar volgde ik naast de vakken van het 3de jaar ook het vak praktijkonderzoek als extra module. Hierdoor kreeg ik de kans om eerst een grondig praktijkonderzoek te doen vooraleer het verandertraject te starten. Om het onderwerp voor dit praktijkonderzoek te vinden, ging ik op zoek naar wat leeft in het team. Ik deed een google form bevraging die peilde via open vragen naar waar de leerkrachten fier op waren en wat ze nog zagen als groeikansen. Enkel van hen antwoordden dat ouderbetrokkenheid nog een groeikans was. Verder had ik heel wat informele gesprekken over wat onze noden zijn als school, waarin we nog kunnen groeien. Ouderbetrokkenheid kwam hier regelmatig ter sprake. Bij de leerkrachten van het lager kwam vooral naar voor dat ze meer verwachten van ouders naar opvolging toe: agenda, opvolgen huiswerk, ... Dit was niet verwonderlijk daar ouderbetrokkenheid op onze prioriteitenplanning stond. Toch hadden we als beleid nog geen tijd gevonden om dit concreet aan te pakken. Ik legde de vraag naar een praktijkonderzoek voor in de OMA-groep, mijn kernteam (later meer hierover). Eén lid, een kleuterleerkracht die het kleuterteam vertegenwoordigt, sprak vanuit een grote nood. Ze vertelde dat de kleuterleerkrachten heel wat tijd moeten spenderen aan het leren omgaan met materiaal. Ook de luisterhouding tijdens het voorlezen van een verhaal is bij heel wat kleuters nog onvoldoende t.o.v. wat je zou mogen verwachten. De juffen merken ook op dat er weinig spel materiaal of boeken thuis zijn en dat kinderen vaak met de smartphone spelen. Ze vinden dit frustrerend omdat ze er veel tijd aan moeten besteden in de klas maar vooral omdat de kinderen zo beperkt worden in hun ontwikkeling. De brugfiguur, die ook lid is van de OMA-groep, bevestigde dat er bij heel wat gezinnen weinig speelgoed en educatief materiaal aanwezig is. Na dit gesprek ervoeren we een hoge urgentie om dit aan te pakken maar toch voelde ik dat er nog iets miste. Ik legde mijn bevindingen voor aan het beleidsteam, waar ik deel van uitmaak. Het zijn tevens mijn kritische vrienden: directeur Liesbeth Desmedt, zorgcoördinator Bonny Goethals en zorgleerkracht Barbara Clovyn. Het was de directeur die de link legde tussen de noden in het kleuter en het lager. Ze verwoordde dat als we de ouders meer betrekken bij wat we als school verwachten, we ze kunnen meenemen in het leerproces van het kind. “Ons doel op langere termijn is immers: maximale leerwinst voor elk kind. Ouders kunnen hier een belangrijke rol in spelen.” vervolgde ze. Dit was een krachtig moment. De puzzel viel in elkaar. Ik bedacht dat we inderdaad na drie jaar hard werk vorig jaar ons ongunstig verslag omzetten naar een gunstig. De inspectie was onder de indruk van onze inzet en hoe we de processen die we samen met het team hadden gelopen. We scoorden boven de verwachtingen voor visie en strategisch beleid en voor organisatiebeleid. Maar voor één onderdeel scoorden we nog 'benadert de verwachtingen': leereffecten. Bovendien merken we dat de resultaten van bijv. De Vlaamse toetsen en de OVSG-toetsen nog ondermaats zijn t.o.v. de referentiegroepen. We vermoeden dat dit alles signalen zijn dat verwachtingen tussen school en ouders onvoldoende gedeeld zijn en dat ouderbetrokkenheid bij het leren versterkt kan worden. Het beleidsteam besloot dat we als schoolteam kunnen groeien in ouderbetrokkenheid faciliteren. Dit in de eerste plaats met als focus ‘betrokkenheid op het leren van hun kind(eren)’. Er liggen kansen om vanuit een duidelijke en wetenschappelijk onderbouwde visie een plan van aanpak uit te

rollen. Ik zag ook een link met een reportage die ik deze zomer vond op de Nederlandse zender over de islamitische school 'El Habib' in Maastricht. Deze school heeft eenzelfde meertalige doelgroep als onze school en behaalt de doelen op het einde van het 6de leerjaar. Eén van hun pijlers is dat ze de ouders betrekken in het leerproces. Dit wekte ook mijn nieuwsgierigheid: hoe doen zij dat dan? Ik parkeerde deze piste voor het verandertraject want ik besepte dat we eerst zelf een visie moesten schrijven om vanuit te vertrekken. Dat deze visie evidence based tot stand zou komen, lag voor de hand. Het leereffect rond ons leesonderwijs dat nu al duidelijk aantoonbaar is, is het gevolg van drie jaar strikt volgen van de evidence based LIST-methodiek.

1.1.2 Het praktijkonderzoek in een notendop

Opzet

Op verschillende momenten merken de leerkrachten, het zorgteam en de directeur dat de ouders en de school elk vanuit hun eigen kader handelen in het leerproces van het kind. Deze vaststelling biedt kansen om de communicatie en samenwerking verder op elkaar af te stemmen, zodat we samen het kind nog beter kunnen ondersteunen. Het praktijkonderzoek richtte zich dan ook op de vraag: Hoe kunnen we als schoolteam een eigen visie op 'ouderbetrokkenheid bij het leerproces van hun kind' ontwikkelen die evidence-informed is? Het doel was om zicht te krijgen op wat wetenschappelijke literatuur hierover zegt, wat ouders over dit thema denken, hoe leerkrachten er tegenaan kijken en welk proces we best lopen met het team om te komen tot een gedragen visie. Uit de analyse van al deze perspectieven formuleerde ik dan aanbevelingen om te komen tot een visie. Ik gebruikte hiervoor verschillende methodes. Om ouderbetrokkenheid en ouderparticipatie te definiëren en te onderzoeken wat wetenschappelijk gefundeerde literatuur hierover zegt, deed ik een literatuurstudie. Om de mening van de andere respondenten te leren kennen, deed ik een bevraging bij de ouders en een bevraging bij de leerkrachten. Ook onderzocht ik via verslagen van beleids- en personeelsvergaderingen welke processen we in het verleden al gelopen hebben om te komen tot een gedragen visie. Aan de hand van een analyse die ik maakte vanuit deze verschillende perspectieven, triangulatie² (Leerpunt, z.d.) genoemd, formuleerde ik op het eind van dit onderzoeksrapport belangrijke bouwstenen voor een schooleigen, evidence-informed³ (Leerpunt, z.d.) visie. Die aanbevelingen hebben betrekking op zowel inhoudelijk als op procesmatig vlak. Het geheel zou ik als startpunt gebruiken om in januari met het team procesmatig aan de slag te gaan om te komen tot een visie rond ouderbetrokkenheid op het leren van het kind. Op langere termijn zou deze visie dan de basis vormen om vanaf februari een verandertraject uit te rollen en samen met ouders concreet aan de slag te gaan met betrekking tot het leerproces van hun kind. Dit alles kadert binnen het groter doel: leerwinst maximaliseren bij elke leerling. Het betrekken van de ouders bij het leerproces vinden we hierbij als team een belangrijke stap.

² <https://leerpunt.be/evidence-informed-onderwijs/triangulatie>

³ <https://leerpunt.be/evidence-informed-onderwijs>

Resultaten

Dit praktijkonderzoek leverde heel wat inzichten op. Ik som hier even de belangrijkste op:

- 1) Ik vond om te beginnen heel wat wetenschappelijk bewijs dat ouderbetrokkenheid op het leren van het kind daadwerkelijk bevorderlijk is voor de ontwikkeling van leerlingen. Meerdere onderzoeken spraken over 3 à 4 maanden leerwinst. Dit betreft zowel de cognitieve ontwikkeling (bijvoorbeeld leesvaardigheid) als de sociale ontwikkeling (zoals doorzettingsvermogen, gedrag in de groep en motivatie). Samenwerking tussen school en ouders vormt het zelfbeeld van het kind als lerende en wekt verwachtingen op die leiden tot betere prestaties. Daarbij leidt vooral educatieve samenwerking tot effecten (betrokkenheid van ouders thuis, 'goed ouderschap', de ouder als rolmodel, ondersteuning van het kind bij leren en kiezen enz.). Formele samenwerking leidt minder direct tot betere prestaties bij leerlingen. Wat heel duidelijk opvalt, is het positieve verband tussen ouderbetrokkenheid en taalprestaties van kinderen, vooral voor verbale vaardigheden en lezen.
- 2) Ik vond een duidelijke definiëring van de termen ouderbetrokkenheid en ouderparticipatie. 'Ouderbetrokkenheid wordt verstaan de betrokkenheid van ouders bij de opvoeding en het onderwijs van hun eigen kind, thuis (bijv. voorlezen) en op school (bijv. rapportbesprekingen voeren met leerkracht). Ouderparticipatie is gedefinieerd als actieve deelname van ouders aan activiteiten op school (Smit et al., 2007, p. 1). Ik leerde dat de academische wereld tegenwoordig meer de term 'educatief partnerschap' gebruikt. De term ouderbetrokkenheid impliceert éénrichtingsverkeer: de ouder moet betrokken zijn, maar in elke goede relatie die je opbouwt, komt het van 2 kanten. Daarom spreken experts tegenwoordig van 'educatief partnerschap'. Educatief partnerschap wordt internationaal gehanteerd als een concept om betekenisvolle samenwerkingsrelaties tussen ouders, school en gemeenschap vorm te geven en kan worden gedefinieerd als: '... een proces waarin de betrokkenen erop uit zijn elkaar wederzijds te ondersteunen en waarin ze proberen hun bijdrage zoveel mogelijk op elkaar af te stemmen, met als doel het leren, de motivatie en de ontwikkeling van leerlingen te bevorderen.' (Smit et al., 2007, p. 7). Na dit praktijkonderzoek en tijdens het vastleggen van de visie en het verandertraject die daarop volgt, zal ik dan ook 'ouderbetrokkenheid op het leren van het kind' vervangen door 'educatief partnerschap'.
- 3) Ik besloot dat we als team het gekende proces kunnen lopen om te komen tot een visie. Het bestaande proces om tot een visie te komen, gebeurt sinds 3 jaar volgens een bepaald stramien. Eerst deelt een teamlid of werkgroep, die zich verdiepte in het thema, zijn bevindingen op een personeelsvergadering. Waar mogelijk gebruikt het teamlid of werkgroep vakliteratuur en wetenschappelijke literatuur als basis. Daarna wordt met het team besproken wat bij ons past, waarin we ons kunnen vinden via inclusieve besluitvorming. Daarna wordt de visie vastgelegd. Afhankelijk van het thema wordt er op een latere vergadering op teruggekomen om na het uitproberen eventueel bij te stellen. Zo kwamen we al tot een schoolvisie, visie op huiswerk, op meertaligheid, ... De reacties in de bevraging hierover waren overwegend positief. Collega's

geven aan dat het intensief en tijdsintensief is, maar ook waardevol en verbindend. Duidelijke structuur, betrokkenheid en ruimte voor ieders inbreng zorgen voor vertrouwen en groei. Uit de bevraging bleek ook dat de leerkrachten het belangrijk vinden om de nodige tijd en ruimte te nemen om deze aanbevelingen om te zetten naar een duurzame visie met daaraan gekoppeld haalbare acties. Het is belangrijk dat dit alles haalbaar blijft en dat het proces geen verhoogde werkdruk veroorzaakt.

- 4) Op het eind van mijn onderzoek formuleerde ik aanbevelingen voor een schooleigen visie. Deze dienden uiteindelijk als stevige basis voor dit verandertraject rond educatief partnerschap. Als kader om de aanbevelingen te formuleren voor het ontwikkelen van een visie op ouderbetrokkenheid op het leren van het kind, gebruikte ik een kader dat ik vond uit het boek 'Samen werken aan leren en opvoeden van Ron Oostdam en Peter de Vries. De auteurs sommen volgende kritische succesfactoren op: samenwerkingscultuur, -structuur, -bereidheid, -vaardigheden. Ze zijn volgens de auteurs geordend naar de 4 voorwaarden die Smit, Wester en Van Kuijk (2012) op basis van onderzoeksgegevens onderscheiden voor het optimaliseren van de samenwerking tussen ouders en school. Het zijn de bouwstenen voor een succesvolle samenwerking tussen ouders en school. Daaraan verbond ik mijn bevindingen uit de bevragingen en andere literatuur.
- 5) Het onderzoek werd wat omvangrijker dan verwacht door de evidence-informed aanpak en door het verwerken van de vele verschillende bronnen. Het voordeel was wel dat ik hierdoor de antwoorden op de praktijkvraag vanuit vele perspectieven kon formuleren. Ik besloot dat ik naast de bouwstenen voor een visie ook veel ideeën en tips vond en mogelijke expertscholen waar we als school nog verder mee kunnen werken tijdens dit vervolgtraject. Met deze visie zullen we aan een sterk fundament werken. Daarnaast was ik aangenaam verrast door de respons van de ouders. Op een populatie van ongeveer 145 leerlingen, reageerden 40 ouders als respondenten. Als ik bedenk dat vele ouders meerdere kinderen hebben, dan besloot ik dat we wel veel ouders hebben bereikt. Ook vond ik het hartverwarmend dat zoveel collega's de tijd namen om uitgebreid te antwoorden op de vragen. Ik voelde me oprecht trots om deel uit te maken van dit team. We belichamen samen onze leuze 'werelds onderwijs met warmte' echt. Deze bevindingen bewezen dat het thema breed gedragen was. Het geheel was veelbelovend en het sterkte me in het idee dat een verdere uitwerking van dit verandertraject vast een boeiend parcours zou worden.

1.2 De schoolcontext

De context voor dit verandertraject is Basisschool Brugge Centrum. De wereld ligt er letterlijk aan je voeten. Het is dan ook een thuis voor kinderen van over de hele wereld. In onze school geloven we in de kracht van diversiteit en meertaligheid. Gelegen in het hartje van Brugge, met de groene vesten binnen handbereik, streven we ernaar om een innovatieve omgeving te creëren waarin kinderen worden aangemoedigd om te groeien, te leren en te bloeien. We willen van onze leerlingen kleine wereldburgers maken, klaar om de wereld te verkennen en te begrijpen. (Basisschool Brugge Centrum, z.j.) We hebben ongeveer 30 verschillende thuistalen en ongeveer 90% van de leerlingen heeft SES-kenmerken. Er is een brugfiguur en ze is één dag per week op school aanwezig. Samen met deze brugfiguur richtten we vanuit de noden enkele jaren geleden de OMA-groep op. OMA staat voor Ouderparticipatie, Meertaligheid, Multiculturaliteit en Armoede. Het is een denktank van waaruit voorstellen over deze thema's naar het team geformuleerd worden. Heel recent (in oktober 2025) is een ouderwerkgroep opgestart. De school evolueerde naar een advies gunstig in mei 2025 via succesvolle veranderprocessen bijv.: LIST. Er heerst een open en inclusieve cultuur. We ontvingen als eerste in Vlaanderen het internationale label: Language Friendly School. Bij Basisschool Brugge Centrum zien we meertaligheid immers als een kracht en een kans. Onze visie is gebaseerd op wetenschappelijk onderzoek dat aantoont dat een goed ontwikkelde thuistaal bijdraagt aan taalvaardigheid in het Nederlands, de sociaal-emotionele ontwikkeling en het leervermogen van kinderen. Door de thuistalen van onze leerlingen te omarmen, bouwen we aan een schoolgemeenschap waarin iedereen zich gewaardeerd en gehoord voelt. (Basisschool Brugge Centrum, z.j.) Het team is van mening dat ook verhoogde ouderbetrokkenheid de leerontwikkeling van onze kinderen aanzienlijk kan ondersteunen. De leerkrachten en het beleidsteam ervaren dat een duidelijke, wetenschappelijk onderbouwde visie nodig is om samenwerking met ouders te verbeteren. Op verschillende momenten merken de leerkrachten, het zorgteam en de directeur dat de ouders en de school elk vanuit hun eigen kader handelen in het leerproces van het kind. Deze vaststelling biedt kansen om de communicatie en samenwerking verder op elkaar af te stemmen, zodat we samen het kind nog beter kunnen ondersteunen. Reeds bestaande initiatieven (zoals vertelboxen, filmpjes en vereenvoudigde communicatie) tonen potentieel en vormen een goede basis voor verdere ontwikkeling. Dit past perfect bij onze waarderende aanpak waarbij we verder bouwen op wat wel al werkt (Tjepkema et al., 2016, p.28)).

1.3 De betrokkenen

In dit verandertraject zijn heel wat mensen betrokken:

De leerlingen

Vooreerst zijn de leerlingen betrokken, want hoe we het ook bekijken, het draait in het onderwijs in eerste instantie om hen. Ongeveer 90% van deze leerlingen zijn SES-leerlingen. We stellen vast dat de grootste groep leerlingen met een leerachterstand aantikt voor het SES-kenmerk 'andere thuistaal'.

De leerkrachten

De leerkrachten voelen zich betrokken en zien het belang in van het verandertraject rond educatief partnerschap. Ze beseffen dat er hier nog kansen liggen om samen met de ouders het leerproces van de leerlingen te ondersteunen. Ze voelen zich gehoord en zijn bereid om actief mee te werken aan het veranderproces.

Het beleidsteam

Het beleidsteam bestaat uit een directeur Liesbeth Desmedt, Barbara Clovyn die een halftijds zorgjuf en halftijds zorgcoördinator kleuter is en ikzelf Leilah Lierman als halftijds zorgjuf en halftijds zorgcoördinator lager. Samen met het team is het beleidsteam van mening dat het traject rond educatief partnerschap prioritair is en ten goede zal komen van de leerlingen. Het beleidsteam zal tijd voorzien op personeelsvergaderingen en op een studiedag om samen een gedragen schoolvisie te ontwikkelen en het traject verder uit te werken.

De OMA-groep/leidinggevend leerteam/kernteam

Dit is een groep die we 3 jaar geleden opgericht hebben als denktank rond Ouderparticipatie, Meertaligheid, Multiculturaliteit en Armoede. De leden van de groep hebben dus affiniteit met het thema (Schollaert, 2007, p.42). Het kernteam bestaat uit: de brugfiguur Kayleigh Van Passen (zie verder), de directeur Liesbeth Desmedt die uitblinkt in out-of-the-box denken, een leerkracht van het kleuter Emma Hamerlinck die met haar warme aanwezigheid steeds verbinding brengt, een leerkracht van het lager Julie Bolle die uitblinkt in positief vooruitdenken, Barbara Clovyn als verantwoordelijke zorg kleuter die altijd een haalbaarheidscheck doet en een sterke planner is en ikzelf als verantwoordelijke zorg lager en als enthousiaste trekker. Omdat deze sterke groep al bestond en rond het thema werkt, werd dit mijn kernteam. Toen ik het voorstelde aan de leden, vonden ze dit ook vanzelfsprekend. Vanuit deze denktank worden voorstellen over de betreffende OMA-thema's naar het team geformuleerd. Geknipt dus om samen te werken rond het thema 'educatief partnerschap'. Elk van de leden heeft zijn specifieke talenten die de kracht van dit kernteam vormen. Het zijn ten eerste allemaal mensen die groeigericht vooruit denken. Het is een evenwichtig complementair samengesteld team (Schollaert, 2007, p.43). Er is een vertegenwoordiging en daarmee expertise vanuit de klaspraktijk in het kleuter en lager. De zorg is vertegenwoordigd en de directie bewaakt de haalbaarheid schoolbreed en kan snel beslissen wanneer nodig.

De brugfiguur

Een bijzonder lid van dit kernteam is de brugfiguur. Ze vormt als het ware de brug tussen thuis en school. Ze heeft heel wat expertise rond thuissituaties en contact met ouders. Ook neemt ze onze praktijkproblemen mee in interviews met andere brugfiguren waardoor ze andere invalshoeken en mogelijke oplossingen binnenbrengt. In het kader van dit traject meldde ze dat ze bij huisbezoeken merkt dat veel gezinnen slechts over een beperkte hoeveelheid speelgoed en tekenmateriaal beschikken. Dit inzicht biedt kansen om het spel- en leeraanbod thuis verder te verrijken. Met haar ondersteuning zijn reeds heel wat initiatieven in gang gezet bijv. onderwijstafels in verschillende talen, hulp bij digitale communicatie, informeren over slaaphygiëne en een uitleensysteem met de slaapwekker. Vanuit haar rol

als brugfiguur brengt ze dus heel wat expertise en nieuwe perspectieven en inzichten mee. Als mens blinkt ze uit in verbinding, gedrevenheid, open geest en een warm hart voor onze doelgroep.

De ouders en de ouderwerkgroep

Uit een ouderbevraging tijdens de doorlichting van vorig jaar weten we dat ouders tevreden zijn over de school. Als schoolteam wisten we echter niet of het voldoende duidelijk is wat we van hen verwachten en of ze zich bewust zijn van hun eigen rol in het leerproces van hun kind. Bij de bevraging tijdens het praktijkonderzoek werd duidelijk dat veel ouders vragende partij zijn om nog beter op de hoogte te zijn van wat hun kind leert en hoe ze de kinderen kunnen ondersteunen thuis. Er was een grote respons op de bevraging en dat is veelbelovend voor het verdere partnerschap. We zien hierin een mooie kans om nauwer samen te werken met ouders, duidelijker te communiceren wat we van hen verwachten en hoe we hen kunnen ondersteunen in hun belangrijke rol.

Er is ook een prille ouderwerkgroep. Zij werden als eerste van de ouders op de hoogte gebracht door een vertegenwoordiging van de OMA-groep van de resultaten en de voortgang van het verandertraject. Ook dachten ze mee over de terugkoppeling naar de ouders. Dit alles werd zeer positief onthaald. In de toekomst zullen we ze dan ook verder actief betrekken.

Expertschool 'El Habib'

Een tijd geleden zag ik een reportage over El Habib, een Islamitische basisschool in Maastricht. Ze hebben een gelijkaardige populatie als wij en blinken uit in het behalen van de eindtermen. Dit bereiken ze onder andere door de ouders verregaand te betrekken. We vonden het interessant om eens over het muurtje te kijken en namen contact op met de directie en gingen op bezoek om te leren van hun expertise (Schollaert, 2007, p.76).

LIGO

LIGO is de naam van 13 Centra voor Basiseducatie in Vlaanderen. LIGO betekent 'verbinden' in Esperanto. Ze richten zich tot laaggeletterde volwassenen en zijn verbonden door een gemeenschappelijke visie op leren en onderwijs. Centraal staat het idee dat ze volwassenen willen helpen om sterker te staan in het leven. Daartoe worden onderwijsactiviteiten bewust verbonden met het echte leven. Lesgevers trekken met hun cursisten naar buiten en trekken de echte wereld binnen in de klas. Lesgevers zoeken bewust verbindingen met levensechte partners in de levensechte buitenwereld.⁴ Het kernteam legde contact naar aanleiding van een inspirerend praktijkvoorbeeld dat uit het praktijkonderzoek kwam: het WIK-project⁵ van LIGO Brusselleer⁶. Welkom In Klas is een initiatief waarbij ouders uitgenodigd worden in klas om een korte activiteit samen met hun kind te doen. We bekijken een verdere samenwerking.

4

<https://duurzaamonderwijs.com/2021/05/08/waarom-de-centra-basiseducatie-voortaan-ligo-heten/>

5 <https://www.youtube.com/watch?v=sZd3CaNbvII>

6

<https://www.ligo.be/in-jouw-buurt/brusselleer/samenwerken-met-ligo-brusselleer/brusselse-scholen/>

Middelbare school het KTA leerlingen van de richting 'PEOPLE'

Ter uitbreiding van het draagvlak contacteerden we de middelbare school het KTA Brugge. Er is al een mooie samenwerking waarbij stagiairs uit de opleiding 'PEOPLE' onze kleuterklassen komen versterken. Volgend jaar wordt deze samenwerking nog verder uitgebreid en wij koppelden daar het project WIK op woensdag aan. Er zal telkens op dat moment in de kleuterklas een stagiair aanwezig zijn om het project te ondersteunen.

PBDGO! en scholengroep Impact!

We contacteerden de pedagogische begeleidingsdienst en de scholengroep om expertise uit te wisselen. Door een intens verandertraject waarbij deze twee instanties ons hebben begeleid, bouwden we de voorbije jaren een duurzame band op. In de toekomst zullen we onze expertise rond educatief partnerschap dan ook verder delen en uitwisselen met hen.

Vrienden van het GO! Brugge en Zonta vrouwen (zie portfolio)

Omdat we een budget zouden nodig hebben voor het ontwikkelen van materiaal, besliste het kernteam om uit te kijken voor financiering. We deden een financieringsaanvraag in het kader van 'Boost je school' bij De Vrienden van het GO! Brugge. Na enige tijd werd bekend dat we als enige project weerhouden waren. De juryleden loofden de grondigheid waarmee de aanvraag was opgesteld, alsook de enorme meerwaarde en duurzaamheid van het project 'Ontdekkzakken: samen spelen, samen groeien'. We ontvingen €500. Omdat dit bedrag nog onvoldoende zou zijn voor wat we voor ogen hadden, deden we nog een aanvraag bij Zonta Vrouwen. In het verleden financierden zij ook mee onze meertalige wereldbib. Zij waren meteen overtuigd en gaven ons €1500.

1.4 De doelen

Het werd al snel duidelijk dat dit verandertraject over 3 jaar zou evolueren. Dit omdat we het proces duurzaam willen verankeren in onze schoolorganisatie. Daarom stelde het kernteam doelen op korte, middellange en lange termijn. We kwamen samen tot deze doelen door overleg, we stelden prioriteiten en hielden rekening met de haalbaarheid en de draagkracht van het team. We toetsten dit voorstel dan ook af op een personeelsvergadering en het werd positief onthaald door het team.

Korte termijn

Eind maart 2026 beschikt de school over een dynamische schooleigen visie op 'educatief partnerschap' die evidence - informed is.

Middellange termijn

Tegen juni 2026 versterkt elke leerkracht van de 1ste kleuterklas tot en met het 6de leerjaar het educatief partnerschap via minstens twee leergerichte ouderactiviteiten.

Lange termijn

Tegen juni 2028 past elke leerkracht deze visie toe door jaarlijks minstens drie leergerichte ouderactiviteiten te organiseren, waarvan de impact op de samenwerking tussen ouders en school en de leerwinst van de leerlingen systematisch wordt gemeten.

1.5 Kritische vrienden

Mijn kritische vrienden zijn mijn directeur Liesbeth Desmedt en zorgcoördinator/zorgjuf Barbara Clovyn. Als extra had ik ook een SONmaatje dit jaar: Bonny Goethals. Op haar aanraden ben ik 3 jaar geleden deze opleiding gestart. Zij was vroeger onze zorgcoördinator. Nu versterkt zij vanuit deze rol een team in een school uit dezelfde scholengroep.

1.6 Mijn rol

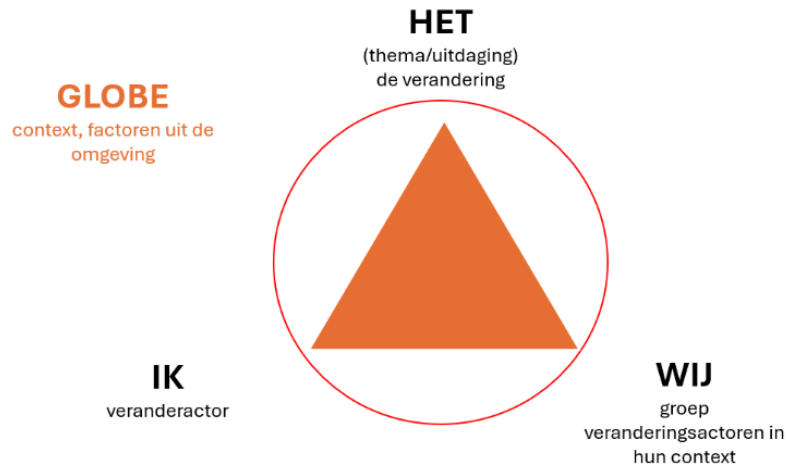
Ik werk halftijds als zorgcoördinator en halftijds als zorgjuf in het lager. Doordat ik ook deel uitmaak van het beleidsteam, kan ik de rol van trekker in dit proces op een natuurlijke manier opnemen.

Ik ben initiatiefnemer, de veranderingsactor (Schollaert, 2007, p.84) van dit verandertraject. Ook ben ik vanaf de opstart lid van de OMA-groep en de ouderwerkgroep. Het verandertraject boeit mij. Het sluit direct aan bij mijn kernwaarden en geeft mij een sterk gevoel van betekenis en voldoening. Ik weet dat het samen zoeken naar verbinding en oplossingen heel leerrijk zal zijn en de school ten goede zal komen. Ik vind het fijn om te beseffen dat we met dit traject de kloof tussen school en ouders kleiner zullen maken en dat het op langere termijn de leerwinst bij de leerlingen zal verhogen.

1.7 Evolutie van de oogopslag

Doorheen het traject hebben we de oogopslag enkele keren bijgesteld. Door het grondige praktijkonderzoek hadden we al een krachtige basis om van te vertrekken. In het begin zat ik nog in de modus van het praktijkonderzoek en vulde de oogopslag zelf aan. We evolueerden naar een wij-aanpak die essentieel is voor een gedragen verandertraject. Hierbij werd de oogopslag als kompas gebruikt en telkens tijdens de OMA werkgroep in het midden gelegd, besproken en bijgestuurd.

De Thema Gerichte Interactiemethode (Cohn, 1997) is hier mooi op toe te passen. We bewaakten de dynamische balans tussen de vier factoren. We evolueerden van (IK) de individueel ingevulde oogopslag naar (WIJ), terwijl we het gezamenlijke thema (HET) en de schoolcontext (GLOBE) voortdurend meenamen. Stilaan was er meer ruimte voor de expertise, ervaringen en behoeften van de leden van de OMA-groep (IK) om te komen tot een gedragen beeld en ervoor te zorgen dat iedereen gehoord werd (WIJ). Over wat we gezamenlijk wilden bereiken met educatief partnerschap (HET) was er wel snel consensus. We kregen samen zicht op de schoolcontext, ouderpopulatie, beleidsprioriteiten en maatschappelijke factoren die het traject beïnvloedden. Als ik mijn eigen rol wat verder uitdiep volgens dit kader, dan herken ik mezelf als een participerende leider. Ik streefde ernaar om ruimte te geven aan de ideeën en ervaringen van collega's, de groepsdynamiek te bewaken en rekening te houden met de bredere schoolcontext. Ik was dus niet enkel degene die het veranderproces stuurde, maar ook degene die het samen met de groep vormgaf.



Figuur: Het TGI-model volgens Ruth Cohn (1975)

De oogopslag toetste ik ook aan de inzichten uit de Wijzer voor werkbare scholen in verandering (Meirsschaut et al., 2021). Ik gebruikte deze voor mezelf om de werkbaarheid en haalbaarheid van de voorgestelde verandering te beoordelen (zie deel 3). Ik zie hier nog een groeikans om bij het vervolg van het verandertraject deze methodieken en handige tools actief en samen met het kernteam te gebruiken.

Deel 2: De verhaallijn van het verandertraject

2.1 Verhaallijn

‘Wandelaar, er is geen weg; de weg ontstaat door hem te bewandelen.’

(Antonio Machado)

1.

Datum	Wie	Wat	Doel
sept/ okt '25	team en ik	-informele gesprekken met collega's -googleform bevraging -bijeenkomst OMA-groep -overleg beleidsteam -overleg kritische vrienden	-zicht krijgen op wat de noden zijn van het team om tot een gedragen onderwerp te komen voor het praktijkonderzoek en het verandertraject
<u>Resultaat</u> Na al deze gesprekken en bevragingen is het duidelijk dat we als schoolteam kunnen groeien in ouderbetrokkenheid faciliteren. Dit in de eerste plaats met als focus 'betrokkenheid op het leren van hun kind(eren)'. We vermoeden dat alles wat we ervaren hierrond signalen zijn dat verwachtingen tussen school en ouders onvoldoende gedeeld zijn en dat ouderbetrokkenheid bij het leren versterkt kan worden. In deze fase kennen we de term 'educatief partnerschap' nog niet. Deze introduceer ik pas in het team na mijn praktijkonderzoek.			
<u>Reflectie</u> Het geeft een fijn gevoel dat ik tijd kon nemen om grondig te werk te gaan. Ik ervaar dat het team zich gehoord voelt en dat het thema van het onderzoek perfect bij onze noden past. Er is bij het team geen gevoel van dwang maar eerder van drang (Van Acker & Demaertelaere, 2014). Dat vind ik een zeer solide basis om het verdere traject op te bouwen.			

2.

Datum	Wie	Wat	Doel
okt '25	team en ik	Terugkoppeling op een personeelsvergadering naar het team toe.	-kort op de bal communiceren -het team op de hoogte brengen van van het resultaat van de gesprekken en de bevraging -thema praktijkonderzoek voorstellen

Resultaat

Er zijn geen kritische bemerkingen. Het team is akkoord met het gekozen thema en is overtuigd van de noodzaak. Belangrijk is dat het beleid ook duidelijk communiceerde dat we er personeelsvergaderingen en/of een studiedag aan dit thema zal gewijd worden.

Reflectie

Ik ervaar een gevoel van verbondenheid in het team al in het begin van dit proces. Dit komt zeker mede door de grondige aanpak hierboven bij punt 1 beschreven.

3.

Datum	Wie	Wat	Doel
13/11/25	OMA-groep	opstart kernteam	-de OMA-groep voorleggen om als kernteam te fungeren voor dit praktijkonderzoek en het vervolgtraject -uitwisselen van ideeën rond het thema -informereren over de vorderingen

Resultaat

De OMA-groep is akkoord om het engagement aan te gaan. Ze vonden het vanzelfsprekend omdat deze denktank sowieso werkt rond Ouderparticipatie, Meertaligheid, Multiculturaliteit en Armoede.

Reflectie

In het verleden werden al heel wat voorstellen over de betreffende OMA-thema's naar het team geformuleerd. Dit bracht al heel wat vernieuwing teweeg. Bijvoorbeeld werden zo de verjaardagtraktaties vervangen door één verjaardagstraktatie voor alle kinderen die in die maand verjaren. Ook het project 'Brooddoosnodig' waarbij de leerlingen nu elke maandagochtend en de vrijdagochtend een stevig ontbijt krijgen, ontstond in deze groep. Deze groep zorgde voor het voorstel tot aankoop van koeken en fruit zodat iedereen iets te eten krijgt in de speeltijd. En nog zo veel meer ... Elk van de leden heeft zijn specifieke talenten die de kracht van dit kernteam vormen. Kayleigh is een heel inspirerende brugfiguur die vaak nieuwe inzichten binnen de groep brengt, verder is er een vertegenwoordiging en daarmee expertise vanuit de klaspraktijk in het kleuter en lager. De zorg is vertegenwoordigd en de directie die als het nodig als bewaker van haalbaarheid en snelle beslisser. Ik heb er dus alle vertrouwen in dat dit al een sterk kernteam is.

4.

Datum	Wie	Wat	Doel
nov/dec '25	leden van de pedagogische begeleidingsdienst van het GO!, de coördinator van de zorgcoördinatoren van scholengroep Impact en ik	-mailing -bronnen verzamelen	-zoveel mogelijk en zo breed mogelijk bronnen verzamelen -tegelijkertijd ook bouwen aan een netwerk dat weet met welk project we als school bezig zijn
<u>Resultaat</u> Ik kreeg bronnen van de pedagogische begeleidingsdienst en de scholengroep. Ze reageerden positief op onze inzet rond het thema (zie communicatie in portfolio). Ook vond ik zelf ook al heel wat op wetenschap gebaseerde literatuur.			
<u>Reflectie</u> Ik kreeg al heel wat bronnen door. Toch heb ik het gevoel dat ik nog op zoek moet naar specifieke contacten die expertise hebben rond dit thema met onze doelgroep. In onze scholengroep is er voorlopig nog weinig expertise rond dit thema. Ik hoop dat we met dit traject als school in de toekomst vanuit de praktijk de scholengroep kunnen verrijken.			

5.

Datum	Wie	Wat	Doel
20/11/25	team	-kort item op de personeelsvergadering	-vorderingen praktijkonderzoek besproken -communiceren: het thema levendig houden -peilen naar eventuele input van het team
<u>Resultaat</u> Leerkrachten zijn geïnformeerd over het vormen van het kernteam. Door interactie met het team ontstaat tijdens deze vergadering het idee om hen en de ouders te bevragen over 'ouderbetrokkenheid op het leren van het kind'.			

Reflectie

Het feit dat het praktijkonderzoek even op de personeelsvergadering aan bod kwam, was volgens mij heel belangrijk. Het was weliswaar kort maar het zorgde toch terug voor nieuwe inzichten, zoals het bevragen van ouders en leerkrachten. Ook het feit dat het thema onder de aandacht blijft, vind ik belangrijk.

6.

Datum	Wie	Wat	Doel
dec '25	directeur El Habib	mailing	-vraag naar bezoek om te leren van hun expertise

Resultaat

Er wordt een datum vastgelegd: 29/01/26.

Reflectie

Ik vertelde al op een personeelsvergadering over de reportage die ik zag over deze school. Veel collega's zien het nut van dit bezoek in en zouden wel graag meegaan. Omdat we een klein team zijn, kan er maar één collega mee. In eerste instantie is dat de directeur maar na overleg met haar, besluiten we dat het beter zou zijn als er iemand uit het team mee kan. Dit omdat de expertise dan meer in het team zit en niet alleen bij het beleid en de OMA-groep blijft. Omdat juf Stephany van het 5de leerjaar meteen heel enthousiast reageerde, kiezen we haar. We kijken enorm uit naar dit bezoek!

7.

Datum	Wie	Wat	Doel
dec '25	ouders team ik	-verzamelen onderzoeksgegevens -afname enquêtes bij ouders en leerkrachten	-meenemen van verschillende perspectieven in het praktijkonderzoek - triangulatie-evidence informed

Resultaat

Al mijn collega's vulden de enquête nauwgezet in. Slechts één collega was door ziekte niet in de mogelijkheid en excuseerde zich nadien. De helft van de ouders vulde de enquête in. Ook vond ik voldoende wetenschappelijke onderzoeken en boeken rond het thema.

Reflectie

Ik was oprecht ontroerd door de respons van zowel de leerkrachten als de ouders. Voor mij was het het bewijs dat het thema echt vanuit de noden kwam. Met de input van ouders als leerkrachten en de wetenschappelijke bronnen had ik dus een mooie basis om evidence informed aanbevelingen te formuleren voor een gedragen

visie rond educatief partnerschap. Ik ervaarde een bruisende energie om verder te gaan.

Eerlijk? Ik beloofde te trakteren met limoncello spritz als iedereen de enquête zou invullen 😊 Maar toch, als ik de grondigheid van de antwoorden zag, besepte ik dat ze het ook zonder deze belofte hadden gedaan. Het hele limoncello spritz gebeuren, zorgde voor een leuke ongedwongen sfeer in deze toch wel erg drukke decemberperiode. Dit past perfect binnen het belang van speelsheid, humor en verrassing bij het waarderen veranderen (Tjepkema et al., 2023).

8.

Datum	Wie	Wat	Doel
19/12/25	team	vrijdag na school het glas heffen op de inspanningen en het succes van het team	-successen vieren en even stilstaan bij wat we al allemaal bereikt hebben
Resultaat We genoten van een lekkere limoncello spritz en klonken op wat we al allemaal bereikt hadden.			
Reflectie Dit was zo'n fijn moment van verbondenheid! Iedereen wou erbij zijn en was erbij. We bespraken die avond het belang van zo'n verbindende viermomenten (Schollaert, 2007, p.53).			

9.

Datum	Wie	Wat	Doel
dec '25	ik	-uitschrijven praktijkonderzoek (zie portfolio)	-de resultaten van het onderzoek samenbrengen en analyseren -het praktijkonderzoek en het proces uitschrijven om te komen tot aanbevelingen voor een visie rond ouderbetrokkenheid op het leren van hun kind
Resultaat -De schriftelijke neerslag van het praktijkonderzoek. -De nieuwe term 'educatief partnerschap'. -Evidence informed aanbevelingen om te komen tot een gedragen schooleigen visie op educatief partnerschap zowel inhoudelijk als procesmatig.			
Reflectie			

Het was een enorm intense periode omdat het de eerste keer was dat ik zo'n onderzoek deed. Uiteindelijk leerde ik er heel veel uit. Ik besepte dat deze fase noodzakelijk was om een stevig fundament te leggen voor het verdere verloop van het verandertraject.

10.

Datum	Wie	Wat	Doel
jan/febr '26	team	-13/01 terugkoppeling praktijkonderzoek gepland -15/01 OMA-groep om het verandertraject verder te zetten -in januari valt lid van de OMA-groep weg door ziekte en daarna verandering van werk -niet lang daarna gaat mijn SONmaatje naar een andere school werken en moeten we op zoek naar een nieuwe zorgcoördinator -het bezoek naar El Habib 29/01 wordt uitgesteld wegens treinstaking en vele zieken op school Zie uitgebreide bespreking mijlpaal 1	Het doel was om een sterke start van het verandertraject te nemen na de mooie basis die gelegd was. Dit door een snelle terugkoppeling op de eerste personeelsvergadering na de kerstvakantie.

Resultaat

Op de personeelsvergadering zijn er dringendere thema's om aan te pakken en valt de terugkoppeling weg. De frustraties over bepaalde voorvallen die op de vergadering werden besproken, zinderen nog wat na. Ook op de volgende vergaderingen is er geen tijd omdat we als team voor plotse andere uitdagingen staan die eerst moeten worden opgelost. Eén collega (lid van de OMA-groep) zoekt een nieuwe uitdaging en gaat elders werken. De invulling van de kleuterklassen moet herbekeken worden. Uiteindelijk vinden we er een goede oplossing voor. Ook mijn SONmaatje Bonny gaat een andere school gaan versterken als zorgcoördinator. We moeten op zoek naar een nieuwe zorgcoördinator maar voorlopig vangt het beleids- en zorgteam dit op. Dit zijn grote veranderingen die flexibiliteit en extra uitdagingen en werk meebrengen.

Op de OMA-groep bespreken we wel nog de resultaten van het praktijkonderzoek en plannen we om verder aan de slag te gaan met het 'Welkom In Klas' project van Ligo Brusselleer. Dit is een project waarbij ouders in klas worden uitgenodigd om samen met hun kindje een activiteit te doen. Uiteindelijk zijn er nog eens zo veel zieken eind januari en is er bovenop nog een treinstaking. Hierdoor kan het bezoek aan El Habib waar mijn collega en ik zo lang naar uitkeken, niet doorgaan.

Reflectie

Op verschillende vlakken was dit een periode vol uitdagingen. Het voelde zeer ongepast om het verandertraject op tafel te leggen. Dit omdat er al geen ruimte genoeg was om de prioriteiten aan te pakken. Deze twee maanden gingen we door een dal. Het beleidsteam zat in een overlevingsmodus. We probeerden het team zoveel mogelijk te vrijwaren. Ik probeerde me te focussen op het essentiële van mijn job: zorgen dat de kinderen de juiste zorg kregen. Daarbij kwam nu ook de organisatie van de zorg en de contacten onderhouden met de externen. Dit omdat Barbara en ik nu halftijds zorgjuf waren en halftijds de functie van zorgcoördinator opnamen.

11.

Datum	Wie	Wat	Doel
begin maart	OMA-groep	-voorstel oogopslag en doelen bespreken -aanvraag financiering 'Boost je school' -n.a.v. het 'Welkom In Klas' initiatief dat we vorige keer bespraken en gebaseerd op het succesverhaal van de vertelboxen die we ontwikkelden en die ouders kunnen ontlene, ontstond in de OMA-groep het idee om ook zo'n ontleensysteem te maken maar met educatief spelmateriaal voor de kleuters. Hiervoor zochten we nog financiering. De directeur en ik merkten op dat je met zo'n initiatief kon deelnemen aan 'Boost je school'. Een wedstrijd waarbij je €500 kon krijgen voor je project.	-oogopslag verandertraject bespreken en aanvullen -project 'Welkom In Klas' bespreken -aanvraag financiering bespreken

Resultaat

De oogopslag werd goed onthaald, besproken en aangevuld.

De directeur en ik schreven de projectaanvraag 'Boost je school' uit aangevuld met info uit de OMA-groep.

Reflectie

Alhoewel het nog steeds zeer druk was, markeert deze gebeurtenis toch wel het einde van het dalgevoel. We gaven de oogopslag vorm, bespraken het WIK project voor de kleuterklassen en de financiering van ontdekzakken met educatief spelmateriaal. We kregen terug wat ruimte om ons te richten en om het

verandertraject verder vorm te geven.

12.

Datum	Wie	Wat	Doel
10/03/26	team	-terugkoppeling praktijkonderzoek (zie mijlpaal 1 voor verdere analyse)	Het team op de hoogte brengen van de resultaten van het onderzoek.
<u>Resultaat</u> Het team is op de hoogte van de resultaten van het onderzoek en weet dat we er de volgende studiedag mee aan de slag gaan. Barbara legde als lid van de OMA-groep ook het project 'samen spelen, samen groeien' met de ontdekzakken uit.			
<u>Reflectie</u> Het team was zich bewust dat deze terugkoppeling lang uitgesteld was. Ik benoemde nogmaals de redenen van de vertraging en dat het goed was dat we deze zaken even voorrang hadden gegeven. Ik vertelde ook dat het kernteam en ik opgelucht en enthousiast waren dat we nu verder konden. Ik kon afleiden aan reacties dat de leerkrachten communicatie apprecieerden. Ik bracht het team op overzichtelijke manier op de hoogte van de resultaten. Ook toonde ik enkele filmpjes rond WIK. Het team reageerde positief. Ook had ik heel wat materiaal mee dat ik had gebruikt voor het praktijkonderzoek. Dat keken de leerkrachten in en stelden enkele verdiepende vragen. Ook kreeg ik complementen over de mooie grafische weergave van de afgelegde weg van mijn praktijkonderzoek en de aanbevelingen.			

13.

Datum	Wie	Wat	Doel
11/03/26	OMA-groep	vergadering (zonder brugfiguur)	-studiedag voorbereiden
<u>Resultaat</u> -De Structuur en doelen van studiedag zijn bepaald. -1ste deel: ontwikkeling visie + terugkoppeling. -2de deel: leergerichte acties samen bedenken +terugkoppeling. -We maakten de heterogene werkgroepjes waarin we zouden overleggen.			
<u>Reflectie</u> De voorbereiding verliep heel vlot. We bespraken de sterke punten van de aanpak en anticipeerden op uitdagingen. Bijvoorbeeld spendeerden we aandacht aan het maken van heterogene groepen om het proces en het resultaat van deze studiedag zo rijk mogelijk te maken. De brugfiguur kon niet aanwezig zijn bij de voorbereiding. Omdat ze maar 1 dag per week bij ons werkt was ze			

ook niet op de studiedag. Dit vormde geen struikelblok omdat ze geen lid is van ons team maar eerder een externe partner. Sowieso bracht de OMA-groep haar op de hoogte van de vorderingen.

14.

Datum	Wie	Wat	Doel
20/03/26	team	-studiedag rond educatief partnerschap	-visie ontwikkelen a.d.h.v. de aanbevelingen -haalbaarheid van de doelen bespreken -leergerichte ouderactiviteiten bedenken per graad
Resultaat en reflectie -Zie portfolio en meer info bij de bespreking van de mijlpaal 2.			

15.

Datum	Wie	Wat	Doel
26/03/26	team	-op de personeelsvergadering 'de lege stoel' introduceren voor zowel de ouderwerkgroep als voor de OMA-groep	-het besloten karakter van verschillende werkgroepen openbreken
Resultaat -Het team is op de hoogte dat ze welkom zijn op de vergaderingen van de ouderwerkgroep en van de OMA-werkgroep, dat er steeds een lege stoel zal klaarstaan voor hen.			
Reflectie Dit idee dat ik leerde kennen in de opleiding bespraken we eerder op een OMA-groep en het team onthaalde het heel goed. Toch werd de lege stoel op de komende vergaderingen nog niet ingenomen. Ik vermoed dat dit kwam door de immens drukke periode en doordat vele collega's al in andere werkgroepen fungeren. Ook vertelden sommige collega's dat ze die noodzaak niet voelden omdat ze al voldoende en helder geïnformeerd waren op de personeelsvergaderingen over de thema's. In de toekomst zal het kwestie zijn om dit idee levendig te houden en zelfs uit te breiden naar het uitnodigen van externen op de lege stoel.			

16.

Datum	Wie	Wat	Doel
30/03/26	ouders	ouderwerk-groep	-stavaza doorgeven rond project educatief partnerschap -bespreken hoe we deze terugkoppeling naar alle ouders kunnen brengen
<u>Resultaat</u> -Ouders van de ouderwerkgroep zijn op de hoogte van de resultaten en het proces van het praktijkonderzoek rond educatief partnerschap. -Ouders delen ideeën over mogelijke manieren om terug te koppelen naar alle ouders. -Samen met de directeur beslissen we dat we de terugkoppeling op het schoolfeest zullen lanceren, dat het op de infoavond in september zal besproken worden met de ouders en dat we de visie en aanpak via mail zullen sturen en op onze website zullen plaatsen.			
<u>Reflectie</u> Het was hartverwarmend om de betrokkenheid van deze ouders te zien. Ze zochten mee naar oplossingen en wezen ons op manieren om ouders beter te bereiken. Ook al is deze ouderwerkgroep nog relatief pril, toch is hier al een basis gelegd om verder ook partner te zijn in dit verandertraject.			

17.

Datum	Wie	Wat	Doel
26/04		-prijsuitreiking 'De pluim' van de Vrienden van het GO! Brugge waar verdienstelijke leerlingen in de bloemetjes worden gezet. Ook de laureaten van 'Boost je school' worden bekend gemaakt (zie aanvraagformulier en filmpje in portfolio)	-goedkeuring financiering voor ons project 'Ontdekkzakken: samen spelen, samen groeien'
<u>Resultaat</u> -Ons project werd als enige weerhouden. -De jury loofde ons het initiatief en we kregen €500. -We nodigden de jury uit op ons schoolfeest begin juni om ons standje rond educatief partnerschap en rond het project 'Samen spelen, samen groeien' met de ontdekzakken te bezoeken.			

-Het project kreeg meer bekendheid.

Reflectie

De directeur en ik namen de prijs in ontvangst. Het was een prachtig moment. De school kreeg erkenning voor haar inzet en betrokkenheid. Nadien was er nog een receptie waarbij vele genodigden uit het onderwijsveld ons aanspraken over het project.

18.

Datum	Wie	Wat	Doel
27/04	team	personeelsvergadering -viervormig 'Boost je school' -tussentijdse uitwisseling van initiatieven rond educatief partnerschap -terugkijkmoment rond huiswerk - vragen rond infomoment begin van het jaar - werkmoment rond het uitdenken van het project 'Welkom In Klas' en het uitdenken van de ontdekzakken - vraag ook voor 1ste graad?	-successen vieren en borgen -levendig houden van het veranderthema -tussentijds plenair checken welke acties de leerkrachten al planden en of ze nog hulp nodig hebben -leerkrachten zijn op de hoogte van wat andere leerkrachten plannen rond het thema en kunnen helpen door inzichten hierrond te delen -de ontdekzakken bedenken en uitwerken

Resultaat

-Het team is blij met de erkenning die we krijgen voor het project.
 -De eerste graad is ook geïnteresseerd om deel te nemen en zou graag in een volgend stadium het project uitbreiden en ontdekzakken ontwikkelen voor die leeftijd.
 -Leerkrachten zijn op de hoogte van wat hun collega's plannen rond educatief partnerschap.
 -Het kleuterteam o.l.v. lid uit de OMA-groep Barbara werkten de ontdekzakken uit. Ze bundelden de vaardigheden, maakten een poster met mooie lay-out, de kaartjes met uitleg en een lijst met mogelijke aankopen, maakten een begroting, ... (zie portfolio)

Reflectie

Ik ervaarde terug een grote verbondenheid. Collega's benoemen dat het gevoel in het team goed zit en dat m.b.t. dit traject het helder is waar we naartoe gaan. Ook dat het fijn is dat ze concreet ook iets kunnen doen. We zijn terug op dreef en het feit dat externen ons hiervoor erkennen, geeft ons wind in de zeilen.

19.

Datum	Wie	Wat	Doel
mei '26	docent KTA	-een gesprek met de mentor van de stagiair in de kleuterklas uit de middelbare school KTA richting 'PEOPLE'. Dit om haar op hoogte te brengen van project WIK in de kleuterklassen en de mogelijkheden te bekijken om de stagiair hiervoor in te zetten.	-een breder netwerk creëren rond het traject -het uitbreiden van een bestaande samenwerking
<u>Resultaat</u> Er is al een mooie samenwerking waarbij stagiairs uit de opleiding 'PEOPLE' onze kleuterklassen komen versterken. Volgend jaar breiden we deze samenwerking nog verder uit en koppelen we daar het project WIK op woensdag aan. Er zal telkens op dat moment in de kleuterklas een stagiair aanwezig zijn om het project te ondersteunen.			
<u>Reflectie</u> De directeur reikte het inzicht aan om de stagiair te koppelen aan het WIKmoment op woensdag. Ik vind het sterk dat ze actief meedenkt om het verandertraject nog steviger en duurzamer te maken. De docente reageerde ook positief. Wat dan weer een bevestigend gevoel geeft. Nog wat meer wind in de zeilen.			

20.

Datum	Wie	Wat	Doel
6/05/26	Stephany en ik	-bezoek expertschool El Habib te Maastricht ⁷ -Stephany en ik bereidden ons bezoek voor a.d.h.v. vragen (zie mapje portfolio) -de directeur maakte de hele ochtend vrij om ons te woord te staan en rond te leiden	-leren van een school die expert is in educatief partnerschap -bouwen aan een netwerk
<u>Resultaat</u> -Stephany en ik waren onder de indruk van de werking van El Habib. -We stelde onze school voor en hierdoor leerde de directeur onze werking kennen.			

⁷ <https://www.elhabib.nl/>

-We zagen heel wat praktijkvoorbeelden en kregen heel wat inzichten - concreet:

- Zij hebben ongeveer 22 nationaliteiten, wij rond de 30 thuistalen. Dus onze populatie is even divers.
- De directeur benoemt als grootste succesfactor dat ze inzetten op een uitgebreide intake bij inschrijving. Ook hier detecteert ze via vraagstelling dan eventuele analfabetisme en/of financiële moeilijkheden. Voor mensen met grote financiële problemen voorzien ze 2 keer per maand een ontbijtpakket.
- De directeur doet zelf alle intakegesprekken.
- Op de intake zegt de directeur dat leerlingen met een andere thuistaal nog heel wat moeten inhalen en dat de uren op school daarvoor ontoereikend zijn. Daarom vraagt ze van de ouders expliciet een engagement om ook thuis aan de slag te gaan en betrokken te zijn op het schoolgebeuren.
- De verwachtingen worden tijdens dit moment zeer duidelijk geëxpliciteerd. Samenwerken met ouders vindt de school heel belangrijk voor een optimale ontwikkeling van het kind.
- De tweede week van september is er een infoavond waarop alle ouders aanwezig moeten zijn. Als je niet kan komen, moet je een reden opgeven en wordt er een ander moment afgesproken.
- De communicatie verloopt via de app Parro. De ouders zijn verplicht om 1x in de maand zelf contact op te nemen met de leerkracht. Het huiswerk gebeurt via Gynzy en er is ook huiswerk op papier. In realiteit is er een constante infostroom tussen leerkrachten en ouders.
- Vanaf groep 1 is er huiswerk. Dit onder de vorm van een klein mapje waarin alle woordenschat staat die in dat thema aan bod komt. Er staan dan gerichte opdrachtjes in om als ouder te oefenen met je kind. Er is ook een ruimte waar de ouder feedback geeft, zodat de leerkracht dan daar weer verder op kan bouwen. Ook staan er links in naar digitale prentenboeken. In groep 2 werken ze dan met de letter van de week. Dan staan er tips om hierrond te werken in het huiswerkmapje.
- Drie keer per jaar is er oudercontact en de ouders zijn verplicht om deel te nemen. Als ze zich niet inschrijven, contacteert de leerkracht hen, dan pas de zorgcoördinator en daarna pas de directeur. Dit laatste gebeurt zelden. Het rapport wordt niet meegegeven voor het oudercontact.
- Elke week is er een contactmoment tussen elke leerkracht en de zorgleerkracht om te overleggen over de leerlingen.
- De school organiseert ook gerichte avonden rond bepaalde uitdagingen of een specifieke aanpak, bijvoorbeeld was er een avond rond leren lezen.
- De school werkt vanuit de talenten van het kind om hun optimale niveau te bereiken via realistische verwachtingen.
- Ouders en familie mogen helpen in klas. Tijdens onze rondgang zagen we effectief tantes, zussen en papa's helpen. Ze spreken dit af met de leerkracht via de app Parro.
- Elke klas heeft een adviezenboekje met noodzakelijke info (zie portfolio). Deze wordt meegegeven op de intake en op de infoavond. Daar staan naast de administratieve informatie heel wat tips in hoe je je kind per vak kan ondersteunen. Verder zijn er adviezen rond bedtijd, sportclubs, ontbijten, ...
- Rond meertaligheid en het gebruik van de thuistaal is er nog onenigheid in het team.
- Ze zijn momenteel aan het groeien in een visie en aanpak rond actief burgerschap, het werken rond

waarden, normen en respect. Momenteel hebben ze 6 regels uit hun schoolregels gekozen en deze zullen ze visualiseren en rond werken.

- Als we vragen naar welke aanpak het grootste effect had in de voorbije tijd antwoordt ze de Oracymethode (Op de Beek & Coenraats, 2025)⁸. Dit is een methode die de mondelinge taalvaardigheid bevordert. Zij deden met het hele team trainingen hierrond. Nu zie je dat de methode als een rode draad loopt van groep 1 t.e.m. groep 8. Na 1,5 jaar merken ze al een grote vooruitgang: de leerlingen spreken al sneller in lange volzinnen en de leerlingen voelen zich zelfzekerder omdat ze zich beter kunnen uitdrukken. In elke klas merken we bij de rondgang dat er Oracyposters hangen met daarop het thema waarrond ze werken en passende zinnen of de start van zinnen. Zeer inspirerend.
- Verder tonen ze ook engagement in de buurt. Ze maken de omgeving schoon door afval op te ruimen en verzorgen buurttuintjes.

Reflectie

Stephany en ik waren onder de indruk van het feit dat we zo hartelijk en gastvrij werden ontvangen. Er waren ook heel wat raakvlakken tussen onze scholen. We waren ontroerd toen de directeur zei dat het hun schoolcultuur is om niet te denken in beperkingen maar in mogelijkheden. Dit deed me denken aan de uitspraak uit het boek Waarderend veranderen. Wieke Leonhard zegt daar: 'Een organisatie die geleid wordt door mensen die denken in termen van mogelijkheden komt veel verder.' (Tjepkema et al., 2023, p.43) Haar bureau stond trouwens vol met bakken fruit, groentjes en koeken. Net zoals onze school deelneemt aan brooddoosnodig en geen enkel kind nog honger heeft, hebben zij ook een heel uitgewerkt systeem. Met een hoofd vol ideeën en een warm hart vertrokken we terug naar Brugge.

Ik bestelde die avond nog het boek: Oracy, de kracht van spreken, denken en luisteren van Miriam Op de Beek en Bob Coenraats.

21.

Datum	Wie	Wat	Doel
28/05	team + Stephany en ik	-terugkoppeling van ons bezoek aan El Habib op een personeelsvergadering + uitwisseling ideeën	-met het team delen van kennis en ervaring van ons bezoek -ideeën uitwisselen hierover -bespreken en selecteren welke zaken ook zouden passen bij onze school

Resultaat

-De leerkrachten luisterden geboeid.

-Na de uiteenzetting van Stephany en ik bespraken we wat interessant zou kunnen zijn om ons educatief

⁸ <https://www.cps.nl/oracy>

partnerschap sterker te maken.

-Samen selecteerden we een aantal zaken die ons prioritair leken: zoals de grondige aanpak van de intake, het expliciteren van de hulpvraag naar ouders, de adviezenboekjes, de communicatie rond huiswerk en de invoering van verplichte deelname aan de infoavond.

-De collega's waren ook geïnteresseerd in de Oracymethode. We spraken af dat enkele collega's het boek zullen lezen en dat we er dan volgend schooljaar op zullen terugkomen.

Reflectie

Vooruitgang boeken is motiverend, het geeft energie (Tjepkema et al., 2023, p.168) Dit bezoek heeft ons werkelijk vooruit geholpen. De collega's waren zichtbaar geboeid en er was ook zeer snel consensus over welke zaken we prioritair zouden aanpakken. Uit het praktijkonderzoek kwam immers dat de ouders vragende partij waren om meer zicht te krijgen op wat hun kinderen leren en hoe ze ze kunnen ondersteunen. Het enige wat we allemaal beseften was dat er nog veel moest gebeuren tegen het einde van het jaar. Het schoolfeest stond voor de deur en naast alle andere taken nu nog eens dat adviezenboekje ontwikkelen, voelde belastend bij de collega's. Het team beleid voelde dit aan en de directeur zei dat we dit tegen volgende vergadering verder zouden bekijken.

22.

Datum	Wie	Wat	Doel
5/06/26	de hele school, leerkrachten, ouders, externen, sympathisanten	-schoolfeest: speech rond educatief partnerschap en voorstelling van het project Ontdekkzakken: 'Samen spelen, samen groeien'	-mensen verbinden en samen vieren -ouders en sympathisanten informeren over het verandertraject rond educatief partnerschap en het project 'Samen spelen, samen groeien' -uitproberen van de ontdekzakken

Resultaat/Reflectie

zie portfolio en meer info bij de bespreking van de mijlpalen

23.

Datum	Wie	Wat	Doel
8/06/26	directeur en Zonta	-aanvraag en toezegging steun Zonta vrouwen (zie portfolio)	-financiële middelen verzamelen om het project 'samen spelen, samen groeien' uit te breiden

Resultaat

-Het bestuur van Zonta is vol lof over ons initiatief.

-We krijgen €1500 steun om ons project uit te breiden. Dit betekent dat we volgend jaar ook de financiële middelen zullen hebben om het project uit te breiden naar de eerste graad van het lager onderwijs.

Reflectie

In het verleden kregen we ook al steun van Zonta vrouwen. Ze steunden ons project 'De Wereldbib'. De directeur onderhoudt een goede band met deze organisatie. Vandaar dat de OMA-groep het een heel goed idee vond toen ze voorstelde om daar nog extra steun te vragen. In de mails opgenomen in het portfolio kan je lezen hoe waardevol ze dit project vinden. Hartverwarmend!

24.

Datum	Wie	Wat	Doel
9/06/26	team	personeelsvergadering -evaluatie en vooruitblik verandertraject educatief partnerschap -idee boekjes en infoavond	-het eerste jaar van het verandertraject afronden -de doelen checken en stilstaan bij de oorzaken van het al dan niet bereiken van de doelen -geslaagde initiatieven borgen en verdere uitdagingen bespreken -vooruitblikken op het vervolg van het traject

Resultaat

-Elke graad stelde zijn twee leergerichte ouderactiviteiten voor:

- De kleuterklassen stelden de ontdekzakken voor en blikten vooruit op de WIKmomenten volgend jaar.
- De eerste graad vertelde over het geslaagde samenleesmoment in klas en de uitstap naar de bib met de ouders. Deze activiteiten kunnen we zeker borgen (zie deel 3).
- De tweede graad vertelde over het bibbezoek met ouders en een nieuwsbrief rond wereldoriëntatie. Het bibbezoek had minder succes maar ze leerden uit hun aanpak. De nieuwsbrief zal pas volgend jaar kunnen doorgaan wegens tijdgebrek (zie deel 3 voor verdere verdieping).
- De derde graad plande een infofiche rond de leerplek en ook communicatie rond wereldoriëntatie. Zij hielden al een bevraging rond de leerplek bij de ouders maar vonden nog geen tijd om de infofiche te maken. Wel staken ze heel wat tijd om online beter met ouders te communiceren. Ter voorbereiding van het middelbaar schakelden ze over naar communiceren via Smartschool. Dit nam tijd in beslag maar ze maakten al mooie vorderingen in het bereiken van de ouders en het uitleggen van dit nieuwe systeem.

-Team beleid kwam n.a.v. de vorige vergadering terug op het idee van de adviezenboekjes. We waren het eens om het infoboekjes te noemen. Team beleid zou tegen de laatste vergadering van het jaar zorgen voor een uniforme lay-out en het eerste algemene deel van het boekje. Zo kon iedereen in de vakantie nog rustig nadenken wat ze in het boekje zouden zetten.

-Het idee om de deelname aan de infoavond verplicht te maken, werd ook goedgekeurd.

-De aanpak rond de intake zou het team beleid op zich nemen en dan terugkoppelen naar het team.

Reflectie

Alhoewel de doelen niet allemaal bereikt werden, maakten we toch een positieve balans op (zie deel 3 voor verdere verdieping).

25.

Datum	Wie	Wat	Doel
30/06/26	team team beleid	laatste personeelsvergadering -voorstelling aanzet infoboekjes -ter inspiratie deel ik de adviezenboekjes van El Habib per leerjaar uit	-voorstel infoboekjes bespreken -consensus bereiken over de inhoud van de infoboekjes

Resultaat

-Team beleid legt uit dat het infoboekje als slagzin zal hebben 'Groeien doe je samen!' en wat er allemaal in het algemene deel komt. Dit is een deel dat los staat van het 2de deel dat zal ingevuld worden door de klasleerkracht. Team beleid overloopt het vaste sjabloon van dit 2de deel. Er is een vaste structuur maar er is ook ruimte voor klaseigen info. Bij elk vak wordt telkens vermeld wat er dat jaar zal geleerd worden en daaronder worden tips voor thuis vermeld.

-We spreken af dat al deze infoboekjes te vinden zijn in onze gemeenschappelijke drive in het mapje: groeien doe je samen.

-Een leerkracht verwoordt het idee om ook een boekje te maken voor de AN-klas. De AN-juf vindt dit een super idee.

-De leerkrachten nemen de adviezenboekjes van El Habib mee ter inspiratie.

Reflectie

Het was enorm haasten voor team beleid om het voorstel af te krijgen maar uiteindelijk zijn we tevreden dat het gelukt is. Ook vond ik het fijn dat de leerkrachten het op deze laatste dag nog konden opbrengen om actief te luisteren.

26.

Datum	Wie	Wat	Doel
begin juli	Kathleen van LIGO en ik	Contact opnemen met LIGO -tip van brugfiguur en onderzoekster Marie Seghers om te vragen naar Kathleen -online formulier ingevuld op website met de vraag om contact met mij op te nemen -diezelfde dag nog belt Kathleen van LIGO me op en we bespreken de mogelijkheden om samen te werken	-zicht krijgen op wat de mogelijkheden zijn om samen te werken rond bijvoorbeeld het WIK-project of andere projecten met ouders ⁹ -netwerk verbreden
Resultaat -Het contact is gelegd. -Kathleen is nu op de hoogte van waarmee wij als school bezig zijn. -Ik ben op de hoogte van welke mogelijkheden voor samenwerken er zijn: sessies 'speel mee met je kind' (10u), 'leer mee met je kind' (7 sessies), de school, mijn kind en ik (30u/10 lessen), ook kunnen sessies georganiseerd worden op maat van de school. -Er is voorlopig geen structurele ondersteuning mogelijk voor het WIK-project in Brugge. In Brussel, Gent en onlangs Oostende wordt dit project al financieel ondersteund door de stad. -We spraken af dat ik begin volgend jaar terug contact zou opnemen na overleg met de OMA-groep			
Reflectie Ik was om te beginnen verrast dat ik zo snel werd gecontacteerd. Kathleen heeft duidelijk een hart voor haar werk. Het was een enorm fijn gesprek waarin ze uitleg gaf welke trajecten LIGO kon lopen met de school. Ze werkt in Oostende en daar heeft flankerend onderwijs onlangs de financiële steun toegekend om de samenwerking tussen basisscholen en LIGO mogelijk te maken. Deze financiering van de stad is nodig omdat LIGO eigenlijk op basis van inschrijvingen van volwassenen gefinancierd wordt. In Brugge is dit nog niet het geval. Dit zorgt ervoor dat LIGO het WIK-project in onze school niet meteen structureel kan ondersteunen. Ik bespreek dit volgend jaar met onze brugfiguur om n.a.v. de evoluties in Oostende het gesprek met stad Brugge aan te gaan.			

⁹ <https://www.youtube.com/watch?v=Wef97GLa3OQ>

27.

Datum	Wie	Wat	Doel
doorheen het hele traject	allerlei mensen	-gesprekken over educatief partnerschap met mensen van het onderwijsveld, met een medewerker mobiliteit Brugge, met vrienden, met externe partners -gesprek met onderzoekster Marie Seghers die bij ons toevallig een observatie van een terugkoppeling van een taalonderzoek deed -artikel Klasse van diezelfde onderzoekster (Verbist, 2026) ¹⁰ -uitgave van een leidraad Leerpunt rond samenwerken met ouders ¹¹	-informatie uitwisselen -mensen inspireren door hen te informeren over ons traject -netwerk verbreden
Resultaat -Kennis en ervaring worden over EP worden uitgewisseld. -Er ontstaat een breder geconnecteerd netwerk van mensen die geïnteresseerd zijn en/of werken rond het thema. -Het thema wordt breder vanuit verschillende perspectieven benaderd waardoor het rijker wordt.			
Reflectie Door de vele gesprekken over dit thema, artikels in Klasse en ook de leidraad die onlangs bij Leerpunt verscheen, werd ik me bewust dat het thema educatief partnerschap op dit moment bij veel mensen leeft. Het is een actueel thema. Dit versterkt mijn drive en mijn overtuiging dat we met dit verandertraject onze opgebouwde expertise anderen zullen inspireren.			

28.

Datum	Wie	Wat	Doel
sept-juni	kritische vrienden, SONmaatje en ik	-reflectie en feedback kritische vrienden en SONmaatje	-kritische reflectie over inhoud en proces -borgen van zaken die goed gaan en bijsturen waar nodig

¹⁰ <https://www.klasse.be/776871/samenwerken-met-ouders-op-school/>

¹¹ <https://leerpunt.be/leidraden/samenwerken-met-ouders>

Resultaat

- Een sterker en geslaagd verandertraject.
- Ondersteuning tijdens het traject, het helpen dragen.

Reflectie

Doorheen het hele traject was er nauw contact met mijn kritische vrienden. Omdat ze ook in de OMA-groep en in het beleidsteam actief zijn, waren ze steeds goed op de hoogte. Ook bij mijn SONmaatje Bonny kon ik steeds terecht. Ze hielden een veilige spiegel voor, durfden uitdagende vragen stellen, brachten nieuwe perspectieven binnen, signaleerden blinde vlekken, toetsten de haalbaarheid en bovenal supporterden ze. Dit maakte het hele traject sterker.

2.2 Over bergen, dalen en bergen

Panta Rhei - alles stroomt (Griekse filosoof Heraclitus)

De enige constante is verandering. Zo zouden we de woorden kunnen interpreteren van Heraclitus, een Griekse filosoof die meende dat alle verschijnselen worden gekenmerkt door voortdurende verandering.

2.2.1 Mijlpaal 1: Terugkoppeling praktijkonderzoek aan team op de personeelsvergadering 10 maart 2026

Situering

... over een solide basis, goesting, afscheid, het slop en Heraclitus ...

In januari werkte ik mijn praktijkonderzoek rond 'educatief partnerschap' af. Eén van de doelen van dit onderzoek was dat ik een lijst met aanbevelingen zou formuleren om te komen tot een visie. Het samen ontwikkelen van deze visie zou dan een vertrekpunt vormen van ons verandertraject rond 'educatief partnerschap'. Heel het proces rond het praktijkonderzoek was dus al een belangrijk onderdeel van het verandertraject. Het vormt een solide evidence-informed basis. De verschillende perspectieven werden meegenomen en alle participanten waren betrokken in het proces. Ik was hoopvol, vol goesting en popelde om verder met de OMA-groep en het team aan de slag te gaan, maar in de plaats hiervan kwam een andere slag: tegenslag. De personeelsvergadering waarop ik de terugkoppeling zou doen, werd noodgedwongen ingenomen door andere prioriteiten. Een lid van de OMA-groep (het kernteam) was een hele tijd ziek en ging toen werken in een andere school. Gelijktijdig kwam het nieuws dat onze zorgcoördinator, tevens Sonner en mijn kritische vriend, ook een andere school zou gaan versterken. Als leden van het zorgteam zouden Barbara en ik haar taken overnemen. Daarbovenop viel het bezoek aan de expertschool 'El Habib' in het water door aanhoudende treinstakingen en de vervangingen door de vele zieken op school. We zaten in het slop. Het werd een periode van afscheid en rouw, van snel schakelen en veel leren, waar in de verste verte geen tijd was om verder te bouwen aan educatief partnerschap. We konden niet anders dan mee drijven op de woelige golven van deze zee van veranderingen.

Beschrijving

... over new beginnings ...

In de naweeën van deze turbulente periode hakten we met het beleidsteam toch de knoop door om prioriteit te geven aan het verandertraject. De terugkoppeling van het praktijkonderzoek deed ik uiteindelijk op de personeelsvergadering van 10 maart en op de studiedag van 20 maart zouden we tijd maken om hier met het team verder mee aan de slag te gaan. Het doel van deze terugkoppeling was dat het team zicht zou krijgen op het hele proces van het praktijkonderzoek, wat de oogst was en hoe we nu verder kunnen gaan. Ik gebruikte geen concrete werkvormen. Deze zetten we in op de studiedag. Ik deed een frontale uitleg en maakte gebruik van de kleurrijke posters die ik maakte over het proces en de aanbevelingen voor een visie. Ook introduceerde ik het kinderboek dat ik rond dit thema vond. Ik vertelde

bovendien dat de directeur en ik een financieringsdossier 'Boost je school' ingediend hadden bij de vzw 'Vrienden van het GO! Brugge'. Dit om fondsen te verkrijgen om ontdekzakken te maken in het kader van ons project rond 'Educatief partnerschap' bij de kleuters. Tevens dat we deze zakken samen met het team zouden ontwikkelen. Op voorhand maakte ik me de bedenking dat ik tijdens de uiteenzetting zou kunnen aanvoelen als het thema nog voldoende leeft bij het team.

Ik was opgelucht door de reacties tijdens en na de personeelsvergadering. We hadden het stof van de tijd kunnen wegblazen en de draad terug opgepikt. Veel teamleden hadden een open, bemoedigende blik en knikten instemmend. Verschillende teamleden gaven nadien aan dat het helder was en dat ze alles goed konden volgen. Iemand gaf spontaan inspirerende praktijkvoorbeelden. Eén collega vroeg of we de draad met 'El Habib' terug konden oppikken. Een andere collega zei me nadien dat ze zo blij was dat we nu terug verder konden met dit traject. Ook hadden enkele collega's bemoedigende woorden voor het vele werk dat ik er al in had gestoken. De directeur vroeg of ik de aanbevelingen eens naar iedereen kon doorsturen ter voorbereiding van de studiedag. 's Avonds hing ik de poster met aanbevelingen nog in de leraarskamer, legde er het kinderboek, nam een foto (zie portfolio) en ging opgelucht en met hernieuwde moed naar huis. Na twee maanden was er eindelijk wat ruimte om terug verder te gaan.

Analyse en inzichten

Deze mijlpaal was geen gewone vervolgstap in het verandertraject, maar eerder een herstart na een periode van discontinuïteit. Het praktijkonderzoek had een solide, evidence-informed basis gelegd voor het verandertraject rond educatief partnerschap. Door ziekte, personeelsswissels, andere prioriteiten en het wegvallen van het bezoek aan de expertschool was er echter tijdelijk geen ruimte om hierop verder te bouwen. Het verandertraject was niet verdwenen, maar was naar de achtergrond verschoven.

Implementatiedip (Schollaert, 2007, p.52).

Aanvankelijk dacht ik hierbij aan de implementatiedip van Schollaert. Bij nader inzien is die vergelijking slechts gedeeltelijk passend. De eigenlijke implementatie was immers nog nauwelijks gestart. De dip ontstond niet doordat teamleden met de nieuwe praktijk aan de slag gingen en daarbij vastliepen, maar doordat de veranderenergie door andere gebeurtenissen tijdelijk wegebde. Toch helpt het concept mij om te begrijpen hoe kwetsbaar veranderenergie is. Wanneer een verandering onvoldoende aandacht krijgt en niet verbonden blijft met de dagelijkse praktijk, bestaat het risico dat ze haar plaats verliest. De personeelsvergadering van 10 maart functioneerde daarom als een interventie om de draad opnieuw op te nemen en de verandering opnieuw zichtbaar en betekenisvol te maken. De positieve reacties van teamleden: spontaan praktijkvoorbeelden delen, vragen om El Habib opnieuw op te nemen en aangeven blij te zijn dat het traject verder ging, wijzen op hernieuwde betrokkenheid. Ze bewijzen echter nog niet dat er al sprake was van een gedeeld urgentiebesef of van daadwerkelijke implementatie.

Urgentie

De theorie van Annemarie Mars helpt mij vooral om kritisch te kijken naar mijn eigen positie als veranderaar. Ik was na het praktijkonderzoek al sterk gericht op de volgende stap: ik had aanbevelingen, ideeën en veel goesting om verder te gaan. Voor een groot deel van het team lag de focus door de

turbulente periode echter elders. De urgentie was wat ondergesneeuwd. Ik voelde zelf de noodzaak maar deze mocht ik niet verwarren met een gedeeld urgentiegevoel. De reacties op 10 maart geven aanwijzingen voor betrokkenheid en herkenning, maar ik heb door de eenzijdige werkvorm tijdens deze bijeenkomst nog onvoldoende onderzocht hoe teamleden zelf naar de noodzaak van educatief partnerschap keken. Ik bouwde nog verder op de urgentie die uit het praktijkonderzoek kwam. Dat is een belangrijk leerpunt: informeren is niet hetzelfde als samen urgentie ontwikkelen.

Veranderstrategie en Kotter

Mijn interventie was op 10 maart bewust vooral gericht op informeren en opnieuw verbinden. Ik lichtte het praktijkonderzoek toe, maakte de aanbevelingen zichtbaar, bracht het thema opnieuw onder de aandacht en gaf perspectief via concrete vervolgstappen zoals de studiedag en de ontwikkeling van ontdekkzakken. Achteraf zie ik dat dit op dat moment passend was: eerst moest de draad opnieuw worden opgepikt. Tegelijk was deze interventie nog weinig interactief. De volgende stap moest daarom bestaan uit meer participatie, gezamenlijke betekenisgeving en eigenaarschap. Ook vanuit Kotter kan deze mijlpaal als een overgangsmoment worden gezien. Het praktijkonderzoek vormde een basis voor urgentie en visie, de OMA-groep en het beleidsteam zorgden voor trekkracht en op 10 maart werd de richting opnieuw gecommuniceerd. De studiedag van 20 maart was vervolgens nodig om de stap te zetten naar bredere betrokkenheid en actie.

Afscheid, slop en nieuw begin

Mijn woordkeuze om deze dip te verwoorden, duiden op gevoelens van afscheid en rouw. Terugkijkend herken ik in deze periode dan ook de fasen uit de transitietheorie van Bridges: ending, losing and letting go, de neutral zone en new beginnings (Bridges & Bridges, 2016). De vele personeelsswissels, het vertrek van mijn kritische vriend en het wegvallen van geplande activiteiten betekenden een duidelijk afscheid van een vertrouwde situatie. Dit bracht ons als team tijdelijk in een soort 'neutrale zone', waarin er weinig ruimte was om verder te bouwen aan educatief partnerschap en we vooral moesten schakelen en ons aanpassen. De personeelsvergadering van 10 maart vormde voor mij een kantelpunt naar de fase van new beginnings: door het opnieuw delen van het onderzoek, de positieve reacties van het team en het vooruitzicht van de studiedag ontstond opnieuw perspectief, goesting en energie om het verandertraject verder op te nemen (Bridges & Bridges, 2016). Een uitspraak uit de les die me in deze periode van rouw, troost en inzicht bracht was: 'Eén boom die valt, maakt veel meer lawaai dan een bos dat aan het groeien is.'

Betekenis voor het verandertraject

Deze mijlpaal heeft vooral opnieuw ruimte voor verandering gecreëerd. Ze herstelde de continuïteit met het praktijkonderzoek, bracht het thema opnieuw in het collectieve geheugen, bevestigde de prioriteit ervan en maakte de volgende stap concreet. Mijn belangrijkste inzicht is dat een verandertraject niet lineair verloopt. Een stevige onderzoeksbasis en veel persoonlijke goesting zijn onvoldoende wanneer de organisatiecontext verandert. Als veranderaar moet ik voortdurend opnieuw verbinding maken met de realiteit van de organisatie en onderzoeken waar het team zelf staat. De volgende stap is daarom niet alleen meer informeren, maar vooral onderzoeken wat teamleden zelf als noodzakelijk ervaren, samen betekenis geven aan educatief partnerschap en van daaruit het eigenaarschap voor de verandering versterken.

Kritische factoren

- Tijdelijke stilstand verandertraject: ziekte, personeelsswissels, werkdruk en andere prioriteiten zorgden ervoor dat educatief partnerschap tijdelijk naar de achtergrond verdween.
- Verlies van trekkracht in de OMA-groep: het vertrek van een kernlid en van de zorgcoördinator betekende verlies van continuïteit, expertise en kritische ondersteuning.
- Verschil in urgentiebeleving: mijn eigen goesting en urgentie waren niet noodzakelijk gelijk aan die van het team. Ik heb dit tijdens de terugkoppeling nog onvoldoende expliciet onderzocht.
- Beperkte participatie: de personeelsvergadering was vooral informierend. Er was nog weinig ruimte voor gezamenlijke betekenisgeving en eigenaarschap.
- Kwetsbaarheid van veranderenergie: het traject bleek sterk afhankelijk van beschikbare tijd, aandacht en mensen.

Succesfactoren

- Sterke evidence-informed basis: het praktijkonderzoek bracht verschillende perspectieven samen en gaf legitimiteit aan het verandertraject.
- Herbevestiging van de prioriteit: het beleidsteam koos er bewust voor om het traject opnieuw op te nemen.
- Heldere communicatie en visualisering: de posters, aanbevelingen en concrete voorbeelden maakten het traject opnieuw zichtbaar en begrijpelijk.
- Concrete perspectieven op vervolg: de studiedag, het financieringsdossier en de ontwikkeling van ontdekzakken maakten de volgende stappen tastbaar.
- Positieve reacties van het team: spontaan gedeelde praktijkvoorbeelden, vragen en bemoedigende reacties wezen op hernieuwde betrokkenheid.
- Persoonlijke veranderenergie: mijn volgehouden inzet zorgde ervoor dat het traject, ondanks de onderbreking, opnieuw werd opgepikt.

De kritische factor was vooral het verlies aan continuïteit en veranderenergie door de turbulente context. De succesfactor was dat er tegelijk een sterke inhoudelijke basis, bestuurlijke steun en hernieuwde betrokkenheid aanwezig waren, waardoor het verandertraject opnieuw kon worden geactiveerd.

2.2.2 Mijlpaal 2: De studiedag op 20 maart 2026

Situering

... over vallen, weer opstaan en doorgaan ...

De vorige mijlpaal, die het einde markeert van een periode van stilstand, vormt een belangrijke schakel naar deze mijlpaal: de studiedag. De OMA-groep bereidde deze voor. De voorbereiding verliep heel vlot. We bespraken de sterke punten van de aanpak en anticipeerden op uitdagingen. Bijvoorbeeld bepaalden we de aanpak en structuur, spendeerden we aandacht aan het maken van heterogene groepen om het proces en het resultaat van deze studiedag zo rijk mogelijk te maken. De brugfiguur kon niet aanwezig zijn bij de voorbereiding. Omdat ze maar 1 dag per week bij ons werkt was ze ook niet op de studiedag. Dit vormde geen struikelblok omdat ze geen lid is van ons team maar eerder een externe partner. Sowieso bracht de OMA-groep haar op de hoogte van de vorderingen.

Beschrijving

... samen ...

Op deze studiedag gingen we in het eerste deel samen aan de slag met de aanbevelingen van het praktijkonderzoek om een visie op 'educatief partnerschap' te ontwikkelen. De leerkrachten hadden als opdracht voordien de aanbevelingen al doorgenomen (zie portfolio). Op de dag zelf werd er in heterogene groepjes overlegd (kleuter, lager en zorg complementair en de leden van de OMA-groep verdeeld over de groepjes). De aanbevelingen zijn verdeeld in 4 kritische succesfactoren voor een effectief educatief partnerschap: samenwerkingscultuur, samenwerkingsstructuur, samenwerkingsvaardigheden en samenwerkingsbereidheid (Oostdam & de Vries, 2014, p.38). Elk groepje kreeg een onderdeel en de aandachtspunten die uit het onderzoek kwamen, afgedrukt op A3. Daarnaast kregen ze een invulblad met 3 focusvragen. Wat zijn onze sterke punten voor dit onderdeel? Wat zijn hier onze groeikansen? Wat moet zeker in onze visie komen? Deze werkvorm was erg geslaagd. In elk groepje werd hard gewerkt. We hadden 30 minuten afgesproken maar dat bleek te weinig. Het werd drie kwartier. Nadien koppelde elk groepje terug en eindigde met wat volgens hen in onze schooleigen visie rond educatief partnerschap hoorde. Daarna kon het team nog reageren en aanvullingen maken. Net als het groepswork werd deze terugkoppeling een rijk moment. Het was prachtig om te horen hoe de groepjes onze sterke punten en groeikansen hadden verwoord. Er waren ook vaak raakvlakken en herkenningen tussen wat de verschillende groepen besproken hadden. Op het einde kwamen we tot een visie. We spraken af dat we deze voorlopig zouden vastleggen en communiceren naar de ouders. In het tweede jaar van het verandertraject zullen we deze dan nogmaals bekijken en eventueel aanvullen met nieuwe inzichten. We kwamen ook tot de vaststelling dat de sterke punten en groeikansen zo grondig besproken waren dat ze nog heel wat ideeën bevatten om later (in het tweede jaar van het verandertraject) verder mee aan de slag te gaan. Om enkele concrete voorbeelden te geven: zo was er het idee om openklasdagen met modelleermomenten te organiseren, nog beter nadenken over hoe we duidelijkheid kunnen brengen naar de ouders over de leerinhouden, startbundel per klas met tips voor de ouders, ouders meer bevragen, het idee van huisbezoeken, de intake aanpakken, praatgroep ouders organiseren, naschoolse activiteiten met

ouders, sleutelouders inzetten, ... Het tweede deel van deze studiedag ging over leergerichte ouderactiviteiten. Ik had een paar inspirerende voorbeelden meegebracht: filmpje van klasse, filmpje van het WIK-project van LIGO, boekje rond ouderbetrokkenheid van GO! Ouders, ... Na deze bespreking gingen de collega's aan de slag om per graad 2 leergerichte ouderactiviteiten te bedenken. Nadien volgde een terugkoppeling. Tijdens deze terugkoppeling vertelden de kleuterjuffen dat het ontwikkelen van de ontdekzakken wel heel wat tijd in beslag zou nemen. Door ziekte en zwangerschap was er de laatste tijd weinig continuïteit. Ze stelden voor om zich dit jaar niet te focussen op het organiseren van leergerichte ouderactiviteiten. Ze zouden zich dan voorlopig focussen op het grondig uitwerken van de zakken om dan volgend jaar een structureel WIK-moment te kunnen invoeren. De eerste graad bedacht een samenleesmoment en een bezoek aan de bibliotheek. De tweede graad plande ook een bezoek aan de bibliotheek en het uitproberen van een nieuwsbrief met info over de woordenschat tijdens wero. De derde graad zag het meer in kader van studeren thuis en plande om een infofiche te maken over leren en een geschikte leerplek en communicatie rond het WO-thema.

Het doel van deze mijlpaal was dus om samen tot een visie te komen en om per graad 2 leergerichte ouderactiviteiten te bedenken. Deze doelen zijn ruimschoots bereikt. Het werd een zeer rijke dag waar iedereen op een fijne en opbouwende manier in gesprek ging. Deze studiedag zorgde voor verbinding met elkaar en rond het thema educatief partnerschap. Veel collega's gaven als feedback dat het een zeer nuttige studiedag was en dat ze het een leuke veilige sfeer vonden om in te werken. Ze waardeerden vooral dat ze veel konden bijdragen en dat er veel tijd was geweest om met elkaar te overleggen. De oogst zullen we als basis gebruiken om volgend jaar de doelen verder te verfijnen. De resultaten van dit groepswork en de ontwikkelde visie vind je uitgebreid in het portfolio.

Analyse en inzichten

De studiedag van 20 maart vormde een belangrijke overgang van informeren naar participeren. Waar de personeelsvergadering van 10 maart vooral bedoeld was om het verandertraject opnieuw zichtbaar te maken, werd het team tijdens deze studiedag actief mede-eigenaar van de verdere richting. De twee doelstellingen, samen een visie op educatief partnerschap ontwikkelen en per graad leergerichte ouderactiviteiten bedenken, werden ruimschoots bereikt.

Van informeren naar samen betekenis geven

De werkvorm rond de aanbevelingen uit het praktijkonderzoek was sterk participatief opgebouwd. Door heterogene groepen samen te stellen, werden verschillende perspectieven bewust samengebracht: kleuter, lager onderwijs, zorg en OMA-groepleden. De drie focusvragen: Wat zijn onze sterke punten? Wat zijn onze groeikansen? Wat moet zeker in onze visie komen?, stuurden het gesprek zonder het antwoord vooraf vast te leggen. Aan de hand van deze vragen werkten we waarderend-onderzoekend rond het thema (Tjepkema et al., 2023, p.17).

Dit sluit aan bij het idee van gedeeld eigenaarschap: de visie werd niet door mij of het beleidsteam opgelegd, maar samen met het team ontwikkeld. De aanbevelingen uit het praktijkonderzoek vormden

het vertrekpunt, maar het team onderzocht samen de betekenis ervan en vertaalde het naar de eigen schoolcontext. De rijkdom van de gesprekken en de herkenning tussen de verschillende groepen tonen dat het praktijkonderzoek tijdens deze studiedag opnieuw verbonden werd met de concrete schoolpraktijk. De visie kreeg daardoor niet alleen een inhoudelijke, maar ook een gezamenlijke basis.

Urgentie en betrokkenheid

De studiedag betekende ook een volgende stap in het ontwikkelen van een gedeeld urgentiebesef (Mars, 2023, p.33). Waar ik tijdens de vorige mijlpaal vooral zelf aan het woord was, gingen teamleden nu zelf benoemen waar onze sterke punten en groeikansen liggen. Vanuit Mars (2023) is dit betekenisvol: urgentie ontstaat sterker wanneer mensen zelf kunnen onderzoeken waarom verandering nodig is en welke beweging zij wenselijk vinden. De gesprekken over groeikansen maakten zichtbaar dat het team niet alleen het belang van educatief partnerschap erkende, maar ook zelf concrete verbeterpunten formuleerde. Tegelijkertijd bleek uit het tweede deel van de studiedag dat betrokkenheid niet betekent dat alles onmiddellijk uitvoerbaar is. De kleuterleerkrachten benoemden dat de ontwikkeling van de ontdekzakken, gezien de beperkte continuïteit door ziekte en zwangerschap, veel tijd zou vragen. Het team maakte vervolgens zelf de keuze om de ambities tijdelijk te faseren: dit jaar de ontdekzakken grondig ontwikkelen en volgend jaar structureel inzetten. Dat vind ik een belangrijk teken van eigenaarschap. Het team zei niet “nee” tegen de verandering, maar dacht mee over wat op dit moment haalbaar en zinvol is.

Van goesting naar realistische implementatie

Ook vanuit de spiraal van verandering van Schollaert (2007) is deze studiedag interessant. De verandering kwam nu voor het eerst echt dicht bij de praktijk. Het team ging niet alleen praten over educatief partnerschap, maar begon na te denken over concrete andere manieren van werken: samenleesmomenten, bibliotheekbezoeken, communicatie over woordenschat, informatie over leren en studeren, oudergroepen en andere vormen van samenwerking met ouders.

Daarmee kwam ook de complexiteit van implementatie naar voren. Vooral bij de kleuterleerkrachten werd duidelijk dat ze er de leergerichte ouderactiviteiten niet zomaar konden bijnemen. De beperkte continuïteit maakte de beschikbare veranderkracht zichtbaar. In plaats van dit als weerstand te interpreteren, gebruikte het team het om te prioriteren en faseren. Dat is voor mij een belangrijke veranderkundige les: duurzame implementatie betekent niet noodzakelijk dat alle vooropgestelde acties onmiddellijk worden uitgevoerd. Het betekent ook dat een team leert kiezen wat op een bepaald moment haalbaar en betekenisvol is.

Een breed draagvlak en actie mogelijk maken

Binnen het model van Kotter (1996) vormt deze studiedag een duidelijke stap richting het breed mogelijk maken van actie. De eerdere fasen: praktijkonderzoek, kernteam, richting bepalen en communiceren, kregen hier een vervolg in collectieve betrokkenheid. De visie werd samen ontwikkeld en de eerste concrete acties werden door de graden zelf bedacht. Daardoor verschoof het veranderproces van ‘ik trek het traject’ naar ‘wij geven het traject vorm’. De afspraak om de visie voorlopig vast te leggen en in het tweede jaar opnieuw te bekijken, past bovendien bij het iteratieve karakter van verandering. De visie

wordt niet beschouwd als een eindpunt, maar als een voorlopig kompas dat opnieuw kan worden bijgesteld op basis van nieuwe ervaringen en inzichten.

Verbinding als opbrengst

Naast de inhoudelijke opbrengsten was de verbinding binnen het team een belangrijke opbrengst van deze studiedag. Er werd hard gewerkt en de gesprekken waren rijk. De herkenning tussen de verschillende groepen en het samen formuleren van sterke punten en groeikansen zorgden ervoor dat educatief partnerschap steeds meer gezamenlijk van het team werd. Dit past in het gestadig aan de condities werken (Schollaert, 2007, p.56). Er was een verschuiving van individueel leren naar collectief leren (De Smet, Ruys & Frijns, 2019; Simons en Ruijters, 2004). Dit is volgens mij de belangrijkste verschuiving ten opzichte van mijlpaal 1. De inzet om relationele condities te optimaliseren door met gepaste werkvormen ruimte te maken voor dialoog was bewust. Volgend citaat van Fanny Matheusen dat ik in de les hoorde, past hier perfect bij: 'De kwaliteit van organisaties zit in de relaties, met sterke leerkrachten en zwakke relaties kan je geen topteam hebben. Met sterke relaties en 'gewone' leerkrachten wel.' In het kader van 'Deep democracy' stel ik vast dat er weinig tot geen weerstand was. Dit geldt trouwens ook voor het vervolg van het traject. Dit is een succes die interessant is om te analyseren en om uit te leren. Het kadert in het feit dat we als team aan het werken zijn aan een veilige sfeer waarin er ruimte is voor de nee-stem. Een concreet voorbeeld hiervan is het aanpassen van het doel voor de kleuterklassen. We bouwen samen aan een cultuur die anticipeert op weerstand. Geheel volgens de principes van 'Deep democracy' (Matheusen, 2018) creëren we een co-creatieve organisatiecultuur waarin we samen leren in een waarderend klimaat. We maken werk van kwaliteitsvol verbindend communiceren en maken ruimte voor dialoog. Dit helpt ons als team om veerkracht te ontwikkelen.

Betekenis voor het verdere traject

De studiedag heeft drie belangrijke zaken opgeleverd. Ten eerste is er een schooleigen visie ontstaan die gedragen werd door het team. Ten tweede ontstond een rijke lijst van sterktes, groeikansen en mogelijke vervolgacties. Ten derde werden concrete eerste stappen gezet richting leergerichte ouderactiviteiten. Tegelijk werd duidelijk dat niet alle ideeën onmiddellijk gerealiseerd kunnen worden. Het team leerde daardoor niet alleen wat het wil veranderen, maar ook waar prioriteiten en fasering nodig zijn. Deze mijlpaal markeert daarom een belangrijke verschuiving in mijn verandertraject: van onderzoek en communicatie naar gezamenlijke betekenisgeving, eigenaarschap en eerste concrete actie.

Kritische factoren

- Beperkte continuïteit bij de kleuters: ziekte en zwangerschap maakten het moeilijk om bijkomende initiatieven tegelijk op te nemen.
- Grote veranderambitie: de vele ideeën vormen een rijke oogst, maar creëren tegelijk het risico op versnippering of overbelasting.
- Visie voorlopig vastgelegd: de visie is een belangrijk resultaat, maar moet in de praktijk nog verder worden getoetst en verfijnd.

Succesfactoren

- Sterke voorbereiding door de OMA-groep: vooraf werd bewust nagedacht over structuur, uitdagingen en groepssamenstelling.
- Heterogene groepen: verschillende functies en onderwijsniveaus brachten complementaire perspectieven samen.
- Heldere werkvorm en focusvragen: de aanbevelingen werden concreet vertaald naar sterke punten, groeikansen en essentiële elementen voor de visie.
- Gedeeld eigenaarschap: de visie werd samen ontwikkeld.
- Veilige en constructieve sfeer: teamleden gingen actief in gesprek en durfden zowel sterktes als groeikansen benoemen.
- Realistische fasering: het team maakte zelf de keuze om ambities te spreiden in de tijd.
- Concrete oogst: naast de visie ontstond een rijke lijst met mogelijke acties die als basis kan dienen voor het verdere verandertraject.

Waar mijlpaal 1 vooral het herstel van het verandertraject betekende, zorgde mijlpaal 2 voor een verschuiving naar gedeeld eigenaarschap: het team ging niet alleen luisteren naar de verandering, maar ze samen betekenis geven, concretiseren en prioriteren.

2.2.3 Mijlpaal 3: De voorstelling van het project 'Samen spelen, samen groeien' op het schoolfeest

Situering

... de wind in de zeilen ...

Deze mijlpaal situeert zich in een gunstige tijd. Er waren heel wat zaken die nu vaart kregen. De studiedag was een succes, we organiseerden de leergerichte ouderactiviteiten, we ontwikkelden de ontdekzakken, het project kreeg financiële steun, het bezoek aan El Habib was inspirerend, ... Het was dus hoogtijd om de ouders verder te informeren over het verandertraject dat we aan het lopen waren en wat er nog op til was de komende jaren. Op een ouderwerkgroep werd besproken en beslist hoe we de terugkoppeling zouden doen: op het schoolfeest, via een mail en op onze website en herhalen van de belangrijkste zaken op de infoavond.

Beschrijving

... over oogsten ...

Het schoolfeest zelf was een ongezien succes. Het was het eerste schoolfeest in ons nieuwe gebouw en er was een grote opkomst van zowel kinderen, ouders en sympathisanten. We kozen voor een heel andere formule dan andere jaren, deels omdat we geen grote centrale ruimte hebben om een podium te zetten voor de traditionele optredens. We organiseerden het op een vrijdag na school. Het was opgevat als een feest met allerlei activiteiten voor de kinderen: volksspelen, grime, karaoke, ... Deze werden begeleid door de leerkrachten maar ook door studenten van het KTA Brugge. Er waren lekkere hapjes gemaakt door de ouders en één mama gaf ook een workshop moderne Indische dans op de speelplaats. De ouders van de ouderwerkgroep spraken andere ouders aan om hen in de toekomst te vervoegen en hadden succes. Ze kwamen ook op nieuwe ideeën om ouders nog beter te informeren over de ouderwerkgroep in de toekomst. Bijvoorbeeld zouden ze op volgende activiteiten herkenbaar willen zijn via een badge. Ze stelde ook voor om een poster met hun foto's op en wat uitleg in de inkomhal te hangen. Op het centraal moment gaf de directeur een mooie speech. Ze had het onder andere over hoe we samen school maken en bedankte de vele vrijwilligers. Ik vulde aan met een beknopte terugkoppeling van ons gelopen traject rond educatief partnerschap en de voorstelling van het project Ontdekzakken: 'Samen spelen, samen groeien'. Ik benadrukte dat we aan het begin stonden van het traject en dat we samen met hen de komende jaren zullen bouwen aan een sterk educatief partnerschap. Ik gebruikte daarvoor als leidraad de poster die ik maakte voor de terugkoppeling naar de ouders (zie portfolio). Daarna nodigde ik alle ouders uit om naar ons standje in de eetzaal te komen voor verdere uitleg en om de ontdekzakken al eens uit te proberen. Barbara en ik hadden een poster rond het project (zie portfolio) en de poster voor de terugkoppeling aan de ouders in het groot afgedrukt en duidelijk zichtbaar opgehangen. Daarvoor stonden tafels met de ontdekzakken. De kinderen konden ermee spelen terwijl we uitleg gaven aan de ouders. Ook de ouders speelden daarna mee. De tafel was bijna continu bezet en de ouders en kinderen reageerden enthousiast. We kregen ook heel wat bezoek van externen. Zo kwamen de juryleden van de Vrienden van het GO! Brugge van wie we de financiering kregen, de

outreach-medewerker van het Concertgebouw en leerkrachten van het KTA langs. Ook de algemene directeur van scholengroep Impact en een aantal leden van de raad van bestuur kwamen langs. Ze luisterden naar de uitleg, stelden vragen, maakten foto's en spraken allen bemoedigende woorden. Het voelde voor Barbara en ik en bij uitbreiding voor de collega's en de directeur, die ook langskwamen en het succes meebelebden, als een mooi oogstmoment. Het doel van dit schoolfeest was verbinden en vieren maar ook de ouders en sympathisanten te informeren over het verandertraject rond educatief partnerschap en het project 'Samen spelen, samen groeien' en het uitproberen van de ontdekzakken. Het is overduidelijk dat deze doelen ruimschoots bereikt zijn. Door de verbinding die ontstond tussen leerkrachten en ouders onderling heerste het gevoel bij de leerkrachten dat we hier een mooie basis gelegd hadden om nog andere initiatieven te organiseren. Zo bijvoorbeeld vernam de directeur, in de naweeën van het schoolfeest, dat stad Brugge volgend jaar subsidies in het kader van het BOA-decreet geeft aan scholen die naschoolse activiteiten organiseren. De aanvraag hiervoor moet in september binnen. Het team beleid besprak dit op een beleidsmoment. We linkten dit aan het idee dat uit het team kwam op de studiedag, om activiteiten door ouders te laten organiseren na school. Ook hoorden we al dat de mama die met de Indische dans zo'n succes had op het schoolfeest, ook kandidaat is om reeks sessies te geven na school. Een gepensioneerde collega ziet het dan weer zitten om een reeks schaaklessen te geven.

Er zullen ongetwijfeld nog uitdagingen op ons pad komen. De succeservaring van deze mijlpaal toont echter aan dat verbinding, gedeeld eigenaarschap en het herkennen en benutten van kansen belangrijke hefbomen zijn in ons veranderproces. De inzichten die we hieruit meenemen, vormen een waardevol houvast om ook volgende stappen in het bouwen aan een sterk educatief partnerschap met vertrouwen te zetten.

Analyse en inzichten

Doel van deze mijlpaal

Het doel was tweeledig: enerzijds ouders en andere betrokkenen informeren en meenemen in het verandertraject rond educatief partnerschap, anderzijds hen actief laten ervaren wat het project Samen spelen, samen groeien kan betekenen. Door ouders niet alleen te informeren, maar hen ook te laten deelnemen en zelf ideeën te laten aanbrengen, werd een eerste stap gezet van informeren naar participeren en mede-eigenaarschap. Dit brengt ons bij de participatieladder ontworpen door Sherry Arnstein¹². De ouderwerkgroep en de ouders op het schoolfeest werden meer dan ontvangers van informatie: ze dachten mee, namen initiatief en brachten ideeën aan. Dit wijst op een beweging richting participatie en gedeeld eigenaarschap.

Waar zitten we in het veranderproces?

Deze mijlpaal kan gezien worden als een overgang van draagvlak creëren naar actief experimenteren en verankeren. Er waren al verschillende succeservaringen: de studiedag, ouderactiviteiten, de ontwikkeling van de ontdekzakken en de financiële ondersteuning. Het schoolfeest maakte deze ontwikkelingen

¹² <https://www.klasse.be/652294/participatieladder-vernieuwen/>

zichtbaar voor een breed publiek en zorgde voor een nieuwe, concrete succeservaring. Tegelijk werd duidelijk dat het verandertraject nog maar aan het begin staat. De ontstane ideeën rond naschoolse activiteiten bieden kansen om het partnerschap verder uit te bouwen. Door het perspectief van de theorie van Kotter zien we dat we enkele fasen doorliepen:

fase 4: Communiceer de veranderingsvisie

Het schoolfeest bood een uitgelezen moment om ouders te vertellen waarom de school wil evolueren naar een sterk educatief partnerschap en waar ze naartoe wil met 'Samen spelen, samen groeien'.

fase 6: Genereer kortetermijnsuccessen

De enthousiaste reacties, de volle stand, de actieve deelname van ouders en kinderen en de nieuwe ideeën zijn een duidelijke kortetermijnsucceservaring. Deze successen geven geloofwaardigheid aan de verandering en versterken de motivatie.

Fase 7: Consolideer en creëer meer verandering

De uitdaging is nu om de energie niet te laten uitdoven. De ideeën rond naschoolse activiteiten, de mogelijke subsidie en de interesse van ouders en andere partners bieden concrete kansen om de verandering verder te zetten.

Verbinding, energie en waarderend veranderen

Deze mijlpaal toont dat verandering niet alleen ontstaat door een visie te formuleren, maar vooral door mensen die visie samen te laten ervaren. Het schoolfeest werd daardoor meer dan een informatiemoment: het werd een concrete succeservaring die vertrouwen, verbinding en nieuwe veranderenergie creëerde. Vanuit het oogpunt van waarderend veranderen zie ik een link met de succeservaring die bewust werd benut als bron van energie. We keken naar wat werkt, welke kwaliteiten aanwezig zijn en welke kansen hieruit kunnen voortkomen. De Indische dans, de ontdekzakken en de ouderwerkgroep leverden bijvoorbeeld nieuwe ideeën voor toekomstige initiatieven. Deze mijlpaal bevestigt ook inzichten van Schollaert en Mars: positieve succeservaringen creëren veranderingsenergie en geven mensen vertrouwen om verder te gaan (Schollaert), terwijl duurzame verandering groeit door aan te sluiten bij wat aanwezig is en ruimte te geven aan eigenaarschap en initiatief (Mars). Het schoolfeest bracht beide samen: door samen te vieren, te ervaren en ideeën te genereren, ontstond nieuwe energie voor het verdere traject.

Kritische factoren

- Informeren is nog geen participeren: Hoewel ouders enthousiast reageerden, blijft het belangrijk om na te gaan of deze betrokkenheid zich ook vertaalt in duurzame participatie.
- Een succesmoment kan een vertekend beeld geven: De grote opkomst en positieve reacties mogen niet automatisch geïnterpreteerd worden als breed en duurzaam draagvlak bij alle ouders.
- De trekkersrol van enkele mensen: Het risico bestaat dat het initiatief te sterk gedragen wordt door een beperkte groep enthousiastelingen. Verbreding binnen het team én onder ouders is daarom belangrijk.
- Van losse initiatieven naar een samenhangend beleid: De uitdaging wordt om de energie van het

schoolfeest te vertalen naar structurele vormen van educatief partnerschap.

- Inklusiviteit bewaken: Een schoolfeest bereikt veel ouders, maar niet noodzakelijk alle oudergroepen. Ook minder zichtbare of minder mondige ouders moeten kansen krijgen om mee te participeren.

Succesfactoren

- Een positieve context en opeenvolging van succeservaringen creëerden veranderenergie.
- Een laagdrempelige setting: ouders konden informeel kennismaken, spelen, vragen stellen en ideeën delen.
- Doen in plaats van alleen vertellen: de ontdekzakken zelf uitproberen maakte het project concreet en ervaarbaar.
- Authentieke inbreng ouders: de Indische dans en de ideeën van ouders maakten zichtbaar dat ouderexpertise een meerwaarde is.
- Zichtbare waardering: we bedankten de vrijwilligers expliciet en erkenden hun bijdrage.
- Gedeeld leiderschap: directie, leerkrachten, ouderwerkgroep, ouders en externe partners droegen elk bij.
- Externe erkenning: de aanwezigheid en positieve reacties van externe partners versterkten het gevoel dat het initiatief waardevol is.
- Opvolging van kansen: het idee rond naschoolse activiteiten verbonden we onmiddellijk aan een concrete subsidie-opportunititeit. Zo wordt een succeservaring een springplank naar een volgende veranderstap.

Deel 3: Slotreflectie

3.1 Procesevaluatie

3.1.1 Doelen

De doelen zoals op de oogopslag bepaald waren de volgende:

Korte termijn

Eind maart 2026 beschikt de school over een dynamische schooleigen visie op 'educatief partnerschap' die evidence - informed is.

Middellange termijn

Tegen juni 2026 versterkt elke leerkracht van de 1ste kleuterklas tot en met het 6de leerjaar het educatief partnerschap via minstens twee leergerichte ouderactiviteiten.

Lange termijn

Tegen juni 2028 past elke leerkracht deze visie toe door jaarlijks minstens drie leergerichte ouderactiviteiten te organiseren, waarvan de impact op de samenwerking tussen ouders en school en de leerwinst van de leerlingen systematisch wordt gemeten.

Het doel op korte termijn is goed bereikt. Op de studiedag ontwikkelden we die met het team op basis van de aanbevelingen die ik formuleerde uit het praktijkonderzoek. Het feit dat de aanbevelingen al gebaseerd waren op de mening van ouders, leerkrachten en wetenschap, maakte de basis om van te vertrekken meer gedragen, motiverender en sterker. De visie is terug te vinden op de poster voor de ouders (zie portfolio). Deze zal begin volgend schooljaar op de website geplaatst worden. Dan zullen we de poster ook mailen naar de ouders en op het infomoment de tweede week van september zullen we de info rond het verandertraject en de visie rond educatief partnerschap met hen bespreken. We zetten in op deze verschillende kanalen zodat we alle ouders bereiken. Met de ouders van de ouderwerkgroep zullen we ook verder werken en hun inbreng vragen om deze visie verder in praktijk om te zetten.

Het doel op middellange termijn is gedeeltelijk bereikt. De eerste graad organiseerde twee geslaagde leergerichte ouderactiviteiten: het samenleesmoment en het bibbezoek. Deze twee activiteiten worden geborgen en opnieuw georganiseerd volgend jaar. De voorwaarden voor het succes van deze initiatieven zullen we volgend jaar verder onder de loep nemen. Dit om de initiatieven in de andere klassen die wat moeizamer verliepen sterker te maken. Eén van de sterke punten was alvast het tijdig informeren van de ouders. De tweede graad plande ook een bibbezoek met ouders en een nieuwsbrief rond wereldoriëntatie. Het bibbezoek had minder succes. Eén van de groeikansen is, zo besloten de betrokken leerkrachten zelf, het tijdig communiceren. De derde graad plande een infofiche rond de leerplek en ook communicatie rond wereldoriëntatie. Zij hielden al een bevraging rond de leerplek bij de ouders maar vonden nog geen tijd om de infofiche te maken. Wel staken ze heel wat tijd om online beter met ouders te communiceren. Ter voorbereiding van het middelbaar schakelden ze over naar communiceren via Smartschool. Dit nam tijd in beslag maar ze maakten al mooie vorderingen in het bereiken van de ouders en het uitleggen van dit nieuwe systeem. Bij de kleuterklassen lag het nog anders. Zoals hierboven al

beschreven, werden zij geconfronteerd met ziekte en personeelwissels. Daarbij kwam nog de grote opdracht van het ontwikkelen van de ontdekzakken, die een grondige voorbereiding vergt voor de structureel georganiseerde WIK-momenten volgend jaar. Hierdoor weken we af van het vooropgestelde doel en beslisten we samen dat we prioriteit zouden geven aan het ontwikkelen van de ontdekzakken.

Dat dit doel slechts gedeeltelijk bereikt is, vormt geen probleem. We leren uit de successen en de uitdagingen van deze initiatieven en nemen deze mee in het vervolgtraject. Er zijn immers heel wat doelen die we niet expliciet vermeldde in de oogopslag die wel bereikt zijn. Meer hierover in het volgende hoofdstuk.

Op lange termijn (eind schooljaar 2028) kan het doel nog niet geëvalueerd worden maar het proces is stevig in gang gezet en alles wijst er op dat er een duurzame basis gelegd is. Op ons verder pad zullen we ook moeten bepalen hoe we de impact van onze acties zullen meten.

3.1.2 Resultaten en leerwinst

De leerwinst voor het kernteam, het team en de ouders situeert zich zowel op inhoudelijk als op intermenselijk vlak. De enthousiaste aanpak van het kernteam verspreidde zich al in aanvangsfase als een inktvlek bij verschillende collega's. Naast het kernteam waren zij dan ook diegene die door hun enthousiasme het traject hielpen trekken. Eén van deze collega's, die niet in de OMA-groep zit, ging dan ook mee op bezoek in de expertschool. Heel wat leerwinst kwam al uit het praktijkonderzoek onder de vorm van inzichten. Bijvoorbeeld het inzicht, dat we er als school vermoedelijk te snel van uitgegaan zijn dat ouders weten wat er op school wordt verwacht m.b.t. het leren en bepaalde vaardigheden, werd bevestigd. Ook het inzicht dat ouders vragende partij zijn om te helpen maar dat ze niet steeds weten hoe. Dat liet ons besluiten dat naast het ontwikkelen van een visie de noodzakelijke volgende stap zou zijn: 'Wat hebben ouders nodig om hun kind te ondersteunen in het leerproces en hoe kunnen we hen hierin als school ondersteunen?'. Het mooie is dat het praktijkonderzoek bepaalde onzichtbare zaken aan de oppervlakte bracht vanuit de verschillende perspectieven. Bij de ouders leeft er grotendeels een grote tevredenheid over de school. Toch bracht het stellen van specifieke vragen over betrokkenheid, mooie groeikansen aan het licht. Ook bij de bevraging van de leerkrachten merkten we een grote behoefte om dit thema te verdiepen. Dit op zich is al mooie leerwinst voor de verschillende partijen. De ouders weten nu dat we hiermee samen aan de slag gaan. Ook kregen we het inzicht dat we het analfabetisme bij de ouders in kaart moeten brengen, dat we sleutelouders kunnen inzetten en dat sociaal kapitaal belangrijk is (Frijns, 2019, p.67). Een mooie leerwinst was ook het geheel van inzichten en ideeën die uit de studiedag kwamen. De consensus over de noodzakelijke acties om te komen tot een sterk educatief partnerschap zoals: een sterke intake bij inschrijvingen, het expliciteren van verwachtingen en een duidelijke vraag tot samenwerking, nauwere communicatie, meer ouderbevragingen, ... De opbouw van de aanbevelingen rond de vier kritische succesfactoren bood hiervoor een mooi kader. We weten nu waarin we al sterk zijn en waarin we kunnen groeien op vlak van samenwerkingsstructuur,

samenwerkingscultuur, samenwerkingsbereidheid en samenwerkingsvaardigheden (Oostdam & de Vries, 2014, p.38). Dit is een mooie leerwinst.

Voor het kernteam en het beleidsteam is de bewustwording van de vijf indicatoren en de beïnvloedende factoren voor werkbaar werk tijdens het veranderproces een verrijking (Meirsschaut et al., 2021). We moesten al bewust omgaan met de contextvariabelen in januari en februari toen het project noodgedwongen even stil lag. Ook beseffen we nu dat het welslagen afhangt van de dynamische balans tussen sturen en steunen, uitdagen en borgen. We zullen deze inzichten en de bijhorende tools actiever inzetten tijdens het vervolgtraject.

Maar naast de concrete resultaten en inzichten is één van de grootste verwezenlijkingen, zoals mijn directeur zegt in haar getuigenis, de intermenselijke verbinding. Het gevoel dat we samen aan één touw trekken en allen samen weten waarom dat we het doen. Het inzicht dat de tijd die we maakten voor dit traject ons zoveel dichterbij elkaar bracht. Dit allemaal ondanks een heel druk jaar met veel veranderingen en uitdagingen. Het enthousiasme, de grote inzet, de erkenning van elkaars talent en het aandachtig luisteren zorgden voor een warme werksfeer binnen het team. Het gevoel om samen een veilige omgeving te creëren om te groeien, samen op goede weg te zijn, samen iets te bereiken en deze successen dan ook te vieren, is van onschatbare waarde.

3.1.3 Samenwerking met kritische vrienden en mijn SON-maatje

Gedurende de hele periode van dit verandertraject had ik heel nauw contact met mijn 2 kritische vrienden. Het zijn de leden van ons beleidsteam waarvan ik ook deel uitmaak: directeur Liesbeth Desmedt en zorgcoördinator/zorgleerkracht Barbara Clovyn (zie getuigenissen in portfolio). Tijdens het proces na het ongunstig verslag fungeerden wij drie jaar als een sterk procesteam dat samen met de pedagogische begeleidingsdienst de school weer functioneel maakte. Dit procesteam noemen we nu beleidsteam. We vergaderen wekelijks 2 uur. Tijdens deze momenten werd meermaals tijd gemaakt om de stand van zaken rond het verandertraject voor te leggen en te reflecteren hierover. Zoals Barbara ook mooi verwoordt in de getuigenis, fungeerden ze als toetssteen voor nieuwe ideeën. Ze maakten me attent op aandachtspunten en valkuilen en gaven me heel wat tips en kritische bedenkingen. Ook brachten ze nieuwe ideeën en voorstellen voor externe partners binnen en maakten daarmee het traject rijker, geslaagder, duurzamer. De vele feedback zorgde ervoor dat het niet alleen voor mij een rijk traject werd maar ook voor hen. We zijn complementair en we versterken elkaar. Elk op hun eigen manier ondersteunen ze mij: Barbara als compagnon de route bij de opleiding tot beleidsondersteuner, haar scherp observatievermogen en haar zorgzaamheid en stille kracht en de directeur die sterk is in out of the box oplossingen bedenken, steeds een helicopterview behoudt met nuchtere en toch warme blik en die oog heeft voor opportuniteiten en connecties. In januari kregen het als beleidsteam toch wat te verduren toen Bonny aangesproken werd om een andere school te gaan versterken als zorgcoördinator. We waren ontzettend blij voor haar maar het zorgde voor een periode van rouw en heroriëntering binnen het beleidsteam. Bonny is enorm sterk in analyses maken en de zaken door een SONbril bekijken. Voor dit verandertraject fungeerde ze niet meer als kritische vriend maar ze bleef me wel bijstaan als

SONmaatje. Door haar begon ik drie jaar geleden aan de opleiding en ik zal haar daar steeds dankbaar voor zijn. Met specifieke en prangende vragen over de opleiding en de bijhorende opdrachten kon ik steeds bij haar terecht. Door deze 2 sterke kritische vrienden en mijn krachtig SONmaatje voelde ik me gedragen en gesteund tijdens dit verandertraject. Ze supporteren, doen me in de spiegel kijken en geven me soms een zetje om me verder te doen kijken. Voor het vervoltraject zal dit niet anders zijn. Tot slot een antwoord uit de teambevraging van het praktijkonderzoek dat me raakte van mijn directeur en kritische vriend:

‘Dankjewel, Leilah, om dit thema vast te pakken en er met zoveel zorg en betrokkenheid in te duiken. Het is fijn om te voelen dat dit onderzoek vertrekt vanuit onze praktijk en ons team, en niet enkel vanuit theorie. Ik apprecieer de manier waarop je ruimte maakt voor verschillende perspectieven en tegelijk gericht toewerkt naar iets dat haalbaar en gedragen kan zijn. Ik kijk ernaar uit om samen verder te bouwen aan een visie rond ouderbetrokkenheid die onze kinderen echt ten goede komt. Het feit dat ouders nu al met velen reageren, maakt me oprecht trots en toont aan welke stappen we in de voorbije jaren al hebben gezet ... ongelooflijk!’

3.1.4 Vooruitblik

Het was vanaf het begin duidelijk dat dit verandertraject een meerjarenplan zou worden. We hebben in het verleden al een grondig verandertraject gelopen n.a.v. van een advies ongunstig en uit die ervaring weten we dat als we iets ten gronde willen veranderen, er verschillende fasen moeten doorlopen worden. Dat vergt tijd, planning en inzet. Zoals je kan horen in de getuigenissen (zie portfolio) hebben we al een hele weg afgelegd maar staan we eigenlijk nog maar aan het begin van een lang en boeiend traject. Het doel dat we stelden tegen eind 2028 is bij nader inzien ontoereikend gesteld. Er is nog zoveel meer ... Na de studiedag, het bezoek aan de expertschool en andere ervaringen van de laatste maanden zijn er zoveel nieuwe ideeën en inzichten bijgekomen. Deze zijn allemaal genoteerd. Volgend jaar zullen we deze met de OMA-groep, het team en de ouderwerkgroep verder in kaart brengen, de prioriteiten bepalen en een actieplan opstellen. De invulling van het gestelde doel zal dus verder verfijnd worden. Het waardevolle is dat de leerkrachten al op de hoogte zijn van de mogelijkheden omdat ze deze veelal zelf aangaven en ze besproken werden op de terugkoppeling van het bezoek aan El Habib. Eind augustus start het beleidsteam alvast met het verder uitwerken van de intake bij inschrijvingen en het afwerken van het eerste deel van het infoboekje. De collega's werken dan ook per klas hun infoboekje af. Deze wordt besproken en meegegeven op de infoavond. De infoavond gaat twee keer door. De ouders moeten zich verplicht inschrijven via een briefje. We spraken binnen het team af dat als ouders toch niet aanwezig kunnen zijn, we een nieuwe afspraak met hen zullen maken. Wat ook op de planning staat vanaf oktober, is de uitwerking van het project WIK en het ontlenen van de ontdekzakken in de kleuterklassen. Eens dit loopt kunnen we het project dan verder uitbreiden naar de eerste graad. We kregen hiervoor immers verdere financiële ondersteuning van Zonta vrouwen.

3.1.5 Duurzaamheid van de opbrengsten

Zoals hierboven beschreven, werd al snel duidelijk dat dit verandertraject over 3 jaar zou evolueren. Dit omdat we het proces duurzaam willen verankeren in onze schoolorganisatie. Daarom stelde het kernteam doelen op korte, middellange en lange termijn. We kwamen samen tot deze doelen door overleg, we stelden prioriteiten en hielden rekening met de haalbaarheid en de draagkracht van het team. We toetsten dit voorstel dan ook af op een personeelsvergadering en het werd positief onthaald door het team. Als beleid doorliepen we de voorbije jaren een veranderproces met als doel om via inclusieve besluitvorming met het team tot een gedragen aanpak te komen. Daaraan gekoppeld is er op school ook een cyclisch systeem om nieuwe zaken te implementeren. Toen ik vorig jaar de school analyseerde volgens het 7S-model van McKinsey (Waterman et al., 1980) kwam al duidelijk naar boven dat dit één van onze belangrijke systemen is om veranderingen te verduurzamen. Deze wordt ook gebruikt voor dit verandertraject. Het is een cyclus van nieuwe input, gevolgd door een experimenteerfase met bijsturen vanuit de klaspraktijk, gevolgd door een implementeerfase met ondersteuning om dan uiteindelijk te borgen en duurzaam vast te leggen in een kwaliteitsfiche. Op vele vlakken zitten we nu nog in de experimenteerfase. We zijn nog zaken aan het uitproberen. Toch zijn er al enkele leergerichte ouderactiviteiten die we kunnen borgen zoals de bibbezoeken met ouders en de samenleesmomenten. De motor om te streven naar duurzaamheid ligt ook in de urgentie die het team ervaart. De duurzaamheid van het verandertraject ligt hem in het engagement van de OMA-groep, het team en het beleid om drie jaar prioriteit te geven aan dit thema. Dit impliceert ook het engagement om blijvend tijd te maken om er voortdurend over te communiceren informeel maar ook structureel op personeelsvergaderingen en studiedagen (Schollaert, 2007, p.54). We hebben voortdurend aandacht om de relationele condities te verbeteren door zowel in te zetten op diepgaande als op oppervlakkige interacties over het veranderthema. Ik vergelijk de rol van het constant communiceren met de koningin in een bijennest waarbij de werksters haar voortdurend aanraken om de geur over het gehele volk te verspreiden. Hierdoor heerst er rust in de bijenkorf en weet elk bijtje wat er zich te doen staat. De duurzame verankering situeert zich ook op het vlak van externe oriëntatie zoals de treffende vergelijking die gemaakt wordt met John Donne dat de school geen eiland is (Schollaert, 2007, p.54). We verbonden dan ook heel wat externen aan ons verandertraject. Hierbij werken we dus aan de relationele condities en bouwen we krachtige professionele interacties binnen de school (März et al., 2017).

3.1.6 Conclusie

Ik besluit dat dit verandertraject tot nu toe zowel inhoudelijk, procesmatig als intermenselijk aanzienlijke rijkdom en groei heeft teweeggebracht. De ingrediënten van dit succes waren: het gevoel van urgentie, de grondige evidence-based analyse van het praktijkprobleem, de harde inzet van de OMA-groep en het team, de voortdurende aandacht op personeelsvergaderingen en de studiedag, ...

Tegelijkertijd zijn we steeds waakzaam gebleven omdat we als team al heel wat intensieve jaren achter de rug hebben. Door het ongunstig advies vier jaar geleden, hebben we met z'n allen onder een nieuw beleid drie jaar hard gewerkt om die uiteindelijk om te buigen naar een gunstig advies. Kortom: het team

heeft een grote draagkracht maar vele collega's ervaren een vermoeidheid. Het was en blijft voor het beleid en de OMA-groep een uitdaging, om goed na te denken over welke engagementen we aangaan en voortdurend rekening te houden met de draagkracht van het team, onszelf inbegrepen. Daarom waren we dan ook zeer mild en begripvol voor anderen en voor onszelf als bepaalde vooropgestelde doelen niet werden behaald. Zo nu en dan losten we eens alles en maakten we tijd om te lachen, verhalen te delen en om successen te vieren. Ook dit is een ingrediënt voor het duurzaam succes van dit verandertraject (Schollaert, 2007, p.53).

3.2 Zelfevaluatie

‘The purpose of life is not to be happy. It is to be useful, to be honorable, to be compassionate, to have it make some difference that you have lived and lived well.’

(Ralph Waldo Emerson) (Verstraete, 2021)

3.2.1 Mijn rol als ondersteuner van collega's

In mijn rol als ondersteuner van collega's heb ik ingezet op het actief betrekken van het kernteam en het team bij het praktijkonderzoek en het verandertraject. Om te beginnen vertelde ik op een personeelsvergadering over de SON-opleiding die ik volg en hield ik hen stelselmatig op de hoogte van de stand van zaken. Ik vertrok van een bevraging die peilde naar waar mijn collega's trots op zijn en waar ze nog groeipunten zagen. Dit deed ik om te detecteren wat het onderwerp zou zijn van mijn praktijkonderzoek. Ik vind het sowieso altijd belangrijk om wakker te zijn voor wat leeft bij mijn collega's. Eens ik de onderzoeksvraag bepaald had samen met de OMA-groep en mijn kritische vrienden, was het tijd voor een tweede bevraging. Hierdoor kregen de leerkrachten de kans om hun ervaringen, verwachtingen en bezorgdheden rond het onderwerp te delen. Op die manier leerde ik hun perspectieven kennen en hield ik er rekening mee bij het formuleren van de aanbevelingen. Ook toen ik voelde dat collega's het erg druk hadden en weinig tijd vonden om de bevraging in te vullen, bleef ik hen motiveren en bood ik aan om een taak over te nemen. Toen het traject in januari en februari en dip meemaakte door de veranderde context en drukte, voelde ik het wijs aan om even het traject on-hold te zetten. De OMA-groep en ik bewaakten tijdens het traject de draagkracht van het team. Tijdens vergaderingen en in andere gesprekken boden we stevast hulp aan om mee te denken of mee te ondersteunen. We zagen sowieso dat iedereen zich hard inzette. Daarom waren we dan ook zeer mild en begripvol voor anderen en voor onszelf als bepaalde vooropgestelde doelen niet werden behaald. Ik was de drijvende kracht om zo nu en dan eens tijd te maken voor een relativerend grapje, om verhalen te delen en om successen te vieren. Ik zie mezelf in de rol van ondersteuner als een soort supporter. In het algemeen zette ik ondersteuningsstrategieën (Schollaert, 2007, p.52-54) in om ondersteuning te bieden: hindernissen uit de weg ruimen, bekrachtigen door bijvoorbeeld talenten en verwezenlijkingen te erkennen, het vieren van successen en emotionele steun bieden o.a. door een veilige werksfeer te creëren. Hierbij hanteer ik de principes die ik leerde uit de les en uit het boek 'Waarderend veranderen' en let ik in het bijzonder op de kwaliteit van de gesprekken die ik voer: interactief, samen en met persoonlijke nabijheid. Bij dit laatste vind ik het belangrijk om aandachtig te luisteren (Tjepkema et al., 2023). Aandacht vind ik trouwens één van de kostbaarste zaken die je iemand kan geven.

3.2.2 Mijn rol als onderzoeker en verbinder van knowhow

In mijn rol als onderzoeker en verbinder van knowhow heb ik het gevoel dat ik enorm gegroeid ben. Ik leverde grondig vooronderzoek en ging planmatig te werk. Dit komt voor een groot deel door het vak 'praktijkonderzoek'. Ik paste wat ik leerde uit de lessen en uit het boek 'praktijkonderzoek in de school' (Van der Donk & Van Lanen, 2024) toe. Ik ervaarde een grote drive. Vervolgens genoot ik er van om me te

verdiepen in de vakliteratuur en inzichten uit de wetenschappelijke literatuur samen te brengen met de resultaten van de bevestigingen bij ouders en leerkrachten. Hierdoor kreeg ik een dieper en multiperspectivistisch kijk op het thema. Het gaf me het inzicht dat we veelal te vlug overgaan op oplossingen zoeken terwijl het praktijkprobleem nog niet voldoende onderzocht is. Op school zie en benoem ik dit nu ook vlugger. Het grondig praktijkonderzoek leerde me anders kijken naar praktijkproblemen. Naast de groei in het onderzoeken, groeide ik ook in communiceren met het team over dit veranderthema. Ik ontdekte dat er een grote kracht ligt in het levendig houden van het thema. Concreet wil dat zeggen dat het op personeelsvergaderingen vaak nog eens ter sprake kwam, zelfs al was het geen agendapunt, bijvoorbeeld in de varia. Verder bouwde ik gestaag samen met het kernteam aan een stevig netwerk rond 'educatief partnerschap'. We legden contacten met de pedagogische begeleidingsdienst, met de scholengroep, het KTA Brugge, LIGO, de Vrienden van het GO! Brugge, Zonta vrouwen, ... Daarbij kwam nog eens dat ik door mijn enthousiasme en gedrevenheid voor het thema de gesprekken stevast uitkwamen op ons traject. Ook bij enkele leden van de OMA-groep was dit zo. Dit zorgde ervoor dat heel veel mensen op de hoogte zijn van het traject en ontdekte ik ook dat het thema actueel is. Zo reageerden een medewerker van mobiliteit Brugge, de outreach-medewerker van het Concertgebouw Brugge, een collega van het CLB, een taalonderzoeker en nog veel anderen vol interesse. Sommigen gaven ook nieuwe namen van experts en inzichten door en ik deed dit op mijn beurt ook. Ik organiseerde ook een bezoek aan de expertschool 'El Habib'. Samen met een collega luisterden we geboeid naar de vele inspirerende voorbeelden die de directeur ons vertelde. Deze bespraken we met het team en we onderzochten wat ook bij onze school zou werken. Uiteindelijk zijn er nu al enkele ideeën zoals de intake en het adviezenboekje die we schooleigen zullen maken.

3.2.3 Mijn rol als innovator

Deze rol neem ik van nature op. Tijdens deze opleiding werd ik me bewust dat deze eigenschap mij typeert. Ik ben altijd alert voor nieuwe ontwikkelingen en steeds op zoek hoe we als school de beste versie kunnen worden van onszelf, alle capaciteiten zoveel mogelijk te benutten om groei te bevorderen. Zo hielp ik enkele jaren geleden LIST introduceren, faciliteerde ik acties rond meertaligheid, was ik de motor achter het behalen van het label 'Language Friendly School', zette ik samen met mijn collega Barbara en de directeur mijn schouders onder het oprichten van een meertalige bibliotheek, trek ik samen met de directeur het project van enchanté 'brooddoosnodig' op onze school enz. In het kader van dit verandertraject ervaar ik terug hoe sterk ik op zoek ga naar deze rol. Door nieuwe inzichten uit de literatuur en actuele bronnen te combineren met de ervaringen van ouders en leerkrachten, ontstond ruimte om mogelijkheden rond dit thema voor de toekomst te zien. Het onderzoek resulteerde in onderbouwde aanbevelingen waarmee we als team concreet aan de slag gingen om een visie te formuleren en het verandertraject vorm te geven. Ook bracht ik door het onderzoek het idee van het project van LIGO Brusselaar 'Welkom In Klas' binnen en stimuleerde ik het idee om de ontdekzakken te ontwikkelen die uit de OMA-groep kwam. Uit het bezoek aan de expertschool kwamen ook innovatieve ideeën zoals ik al vermeldde. Toch wil ik er nog eentje aan toevoegen. Mijn collega en ik waren onder de indruk van de Oracy-methode die we daar zagen. Dit is een methode die de mondelinge taalvaardigheid

helpt ontwikkelen. Ik kocht meteen het boek en zal me hier volgend schooljaar verder in verdiepen. Er is nog een nieuw idee dat uit een groepje kwam op de studiedag: ouders betrekken bij het organiseren van naschoolse activiteiten. Even daarna vernamen we dat scholen in september een aanvraag kunnen indienen bij stad Brugge voor het organiseren van naschoolse activiteiten in het kader van het BOA-decreet. Op het schoolfeest zagen we dan weer dat een workshop Indische dans (zie filmpje in portfolio), die door een mama georganiseerd was, veel succes had. Ze bood zelf aan om deze workshop structureel te geven. Ook een oud-collega wil graag sessies schaken komen geven en zo onze schoolschaaktraditie verderzetten. Die zaken kunnen we nu allemaal verbinden en in september dien ik effectief een aanvraag in bij stad Brugge.

3.2.4 Mijn rol als coördinator van de lerende school

In mijn rol als coördinator van de lerende school draag ik bij aan het gezamenlijke leerproces binnen het team. Ook bij deze rol heb ik vanuit mijn functie binnen het procesteam/beleidsteam al een geschiedenis.

Verschillende implementaties en verandertrajecten hielp ik al organiseren. Bij dit verandertraject deelde ik eerst de bevindingen uit de bronnen die ik analyseerde. De resultaten van het praktijkonderzoek vormden een vertrekpunt voor verdere dialoog binnen het team en het samen uitschrijven van een gedeelde visie rond educatief partnerschap. Ik stimuleerde het samen leren in de OMA-groep en binnen het team door het coördineren van de vergaderingen en de studiedag. Daarvoor ontwikkelde ik in samenwerking posters zodat de werkvormen duidelijk visueel ondersteund werden. Bij het opnemen van deze rol als coördinator hanteer ik het principe 'in charge but not in control'. Het is een leiderschap van zoeken, experimenteren, werken vanuit mijn eigen en andermans kracht (Tjepkema et al., 2023, p.40-41). Voor mezelf zie ik bij deze SON-rol nog een groeikans. Ik had wat moeite met de overgang van functioneren van de OMA-groep van het praktijkonderzoek naar het verandertraject. De beweging van 'ik trek' naar 'wij trekken'. Ik leerde hieruit voor het vervolgetraject. Ik neem mezelf voor om het nemen van eigenaarschap binnen zowel de OMA-groep als de ouderwerkgroep nog meer te stimuleren. Dit zal ik doen door bijvoorbeeld andere leden actiever te betrekken bij de terugkoppelingen op vergaderingen en het begeleiden van de studiedagen. Ook in de ouderwerkgroep door concreet en actief met de ouders aan de slag te gaan rond de verschillende nieuwe inzichten die we hebben rond educatief partnerschap.

3.2.5 Mijn rol als reflective practitioner

Misschien moet je jezelf eerst tegenkomen voordat je het kunt zijn.

(Loesje) (Geenen, 2014)

Deze rol is voor mij een manier van zijn, een manier om in het leven te staan. Ik heb de voorbije jaren geleerd om mijn eigen grootste supporter maar ook mijn eigen grootste kritische vriend te zijn. Ook om zo weinig mogelijk vooropgestelde verwachtingen te hebben. Ik reflecteer constant over mezelf, over de ander, over de wereld. Ik benoem het als een constante emancipatie uit mijn eigen denkwereld. Toegepast op dit verandertraject stond ik bewust stil bij mijn eigen rol, overtuigingen en verwachtingen

rond educatief partnerschap. Ik ben heel gedreven voor dit verandertraject en toetste regelmatig de urgentie en draagkracht af bij het team. Ook stimuleerde ik dit reflecteren bij mijn collega's. Ik deed dit door in gesprekken door te vragen om tot de kern te komen en soms eens de zaken vanuit een ander perspectief te bekijken. Daarnaast reflecteerde ik voortdurend kritisch op de keuzes die het kernteam en ik maakten met betrekking tot dit verandertraject. Ik groeide in het reflecteren met anderen door de module 'reflectief ervaringsleren'. Dit wederzijds reflecteren zorgde ook met mijn kritische vrienden voor heel rijke feedback (zie getuigenis directeur in portfolio). Ik neem geen genoegen met vanzelfsprekendheid en ervaar steeds een reflectieve motor die me vooruit stuwt.

3.2.6 Tot slot

... over verwachting, groei, dankbaarheid, sociaal rijke mensen, een kei en de kers ...

Voor mij is dit eindwerk dus een mooi sluitstuk van drie boeiende jaren. De kers op de taart. Het moment waarop alles samenkomt. Toen ik begon met de module 'Coachen' had ik nooit verwacht dat deze opleiding zoveel bij mij in gang zou zetten. Het heeft mijn groei gestimuleerd door mijn sterke punten nog te verdiepen en te verbreden. Ook heeft het me inzicht en begeleiding gegeven om te werken aan mijn groeipunten. Deze tekst zal sowieso tekortschieten om de reikwijdte daarvan te vatten. Je kan het vergelijken met de uitdijende kringen van een steen die je in het water gooit. Die gaan nog even door. Ik voel hiervoor een grote dankbaarheid naar de opleiding en naar de inspirerende mensen die deze vormgeven. Met als kompas de SONcompetenties vormen deze mensen de noodzakelijke schakels in de unieke identiteit van de opleiding.

Bij 'Coaching' leerde ik dat ik kan coachen zonder daarbij mijn authenticiteit te verliezen. Dit was mijn grote bezorgdheid. Tijdens de lessen werd ik verrast en getroffen door de verbindende aanpak met oog en hart voor de studenten. Dit had ik nog niet vaak meegemaakt en het zette me aan om niet enkel deze module te volgen maar verder te doen.

Bij de module 'De school als organisatie' werd dit bestendigd. Ik leerde in diezelfde veilige sfeer om samen met mijn collega's naar de school en naar het team kijken a.d.h.v. methodieken. Dit had ik tot dan toe nog nooit gedaan en het was heel verrijkend. We kregen een grote brok theorie te verwerken maar we werden hierbij sterk begeleid. Dit jaar groeide ook mijn band met de groep studenten verder.

Bij 'Leren en profileren' werd mijn creatief denken aangewakkerd. Ik leerde over leren in groep en ontdekte bij mezelf dat leren bij mij vooral auditief verbonden is: vertellen, luisteren, zingen, muziek spelen, ... Ik leerde dat ik die eigenschappen bewust kan inzetten bij het leren. Ik kwam te weten dat ik zaken soms beter kan uitleggen met metaforen. Vooral werd ik me tijdens deze module bewust van wat mijn missie is: een rijke leeromgeving creëren en een warme thuis helpen bouwen voor kinderen waarvan thuis ver weg is, letterlijk of figuurlijk.

Tijdens de module 'Praktijkonderzoek' leerde ik vanuit verschillende perspectieven naar een praktijkprobleem kijken. Het vormde me heel sterk. Het stapsgewijze proces van onderzoek heeft er bij mij voor gezorgd dat ik nu meer tijd neem om te begrijpen en te analyseren voor ik tot acties overga. Het

leerde me ook de urgentie van een praktijkprobleem te onderzoeken. Uit mijn thema blijft me bij dat sociaal kapitaal zo belangrijk is voor de ontwikkeling van een kind. Hier wil ik verder nog iets mee doen. Tijdens deze module werd ik ook gestimuleerd om mijn ideeën beeldend vorm te geven en in een pitch te brengen. Ik verlegde mijn grenzen terug en was heel blij met mijn groei hierin.

‘Reflectief ervaringsleren’ ervaaarde ik als een verderzetting van de creatieve flow die ik ervaaarde bij ‘Leren en profileren’. De inhoud sloot er zo mooi bij aan. De eerste les al kwam die persoonlijke missie terug boven. Het werd voor mij een rode draad. Reflecteren was al een sterk punt maar deze module heeft me vooral leren samen reflecteren. Het heeft mij uit mijn cocon gehaald en het heeft me doen ervaren dat er een enorme rijkdom zit in het samen reflecteren. Ik groeide tijdens deze module ook in het opnemen van mijn leiderschap en in het begrijpen van mijn conflicterende gevoelens hierover. Bovenal ontdekte ik tijdens de intervisies de kracht van kwetsbaarheid. Een saus van humor, verbinding, no-nonsens aanpak en mateloze inzet, versterkten de lessen.

Tenslotte bij ‘SON realiseren’ kwam alles samen: de apotheose. Met een rugzak vol kennis, vaardigheden en brillen werden we op pad gestuurd. Ik leerde een leuze, een vlag maken voor mijn verandertraject. Hoe motiverend! Ik leerde dat de keuze van mijn verandertraject aansloot bij mijn kernwaarden en me een sterk gevoel van betekenis en voldoening gaf. Ik ontdekte dat dat voor mij een extra motor was. De rijkge vulde leeromgeving zorgde er nog voor dat we tal van kaders, methodieken en inzichten meekregen als stafkaart voor onze tocht. Er werd afgetoetst, begeleid en ondersteund om te komen tot dit eindproduct van deze boeiende modules.

Voor mij kan dit tellen als opbrengst voor het volgen van een opleiding.

Deel 4: Referentielijst

- Basisschool Brugge Centrum. (z.j.). Visie en missie. <https://www.basisschoolbruggecentrum.be>
- Breuer, T., Van Wetten, S., Aarts, B., Jacobs, B., De Wolf, I., & Universiteit Maastricht. (2AD). Betrekken van ouders: Kansrijke aanpakken voor het vergroten van ouderbetrokkenheid. <https://education-lab.nl/wp-content/uploads/2021/04/Betrekken-van-ouders.pdf>
- Bolhuis, S. (2016). *Leren en veranderen: Emotie, gedrag en denken* (4e herz. dr.). Coutinho.
- Bridges, W. (2015). *Managen van transities. Hoe je medewerkers echt meekrijgt in verandering*. Thema, uitgeverij Van Schouten & Nelissen: Zaltbommel.
- Cohn, R. (z.j.). Themagecentreerde interactie: wat is TGI. Brochure, geraadpleegd op 28.09.18 via <http://www.tgi-forum.com/public/tgi/media/file/documenten/Wat%20is%20TGI.pdf>
- De Mets, J., Vandeveld, I., Seghers, M., Jehoul, A., Schiepers, M., & Vantieghem, W. (2026). *Samenwerken met ouders: Vijf aanbevelingen voor het basisonderwijs en het secundair onderwijs*. Leerpunt.
- De Wilde, B. (2025, 3 november). Betrokken ouders, betere leerresultaten? Klasse. <https://www.klasse.be/542058/betrokken-ouders-betere-leerresultaten/>
- Education Lab Netherlands - What works in education. (2025, 4 november). EducationLab. <https://education-lab.nl/>
- El Habib basisschool. (z.d.). *School*. <https://www.elhabib.nl/school>
- Evidence-informed onderwijs. (z.d.). Leerpunt. <https://leerpunt.be/evidence-informed-onderwijs>
- Frijns, C. (2019). *De vliegtuigklas: naar sterk taalonderwijs op de basisschool*.
- Geenen, M.-J. (2014). *De reflectieve professional*. Coutinho.
- Homepage | deschoolbrug. (z.d.). <https://www.deschoolbrug.be/>
- Implementatie van beter samenwerken met ouders. (z.d.). Hogeschool Rotterdam. <https://www.hogeschoolrotterdam.nl/onderzoek/projecten-en-publicaties/talentontwikkeling/gereedschapskist/implementatie-van-beter-samenwerken-met-ouders/>
- Leerpunt. (z.d.). *Evidence-informed onderwijs*. <https://leerpunt.be/evidence-informed-onderwijs>
- Leerpunt. (z.d.). *Triangulatie*. <https://leerpunt.be/evidence-informed-onderwijs/triangulatie>
- Ligo. (z.d.). Ligo Brusselleer scholen | Ligo. Ligo. <https://www.ligo.be/in-jouw-buurt/brusselleer/samenwerken-met-ligo-brusselleer/brusselse-scholen/>
- Mars, A. (2023). *Hoe krijg je ze mee? Vijf krachten om een verandering te laten slagen* (3e herz. ed.). Koninklijke Van Gorcum.

- März, V., Gaikhorst, L., Mioch, R., Weijers, D., & Geijssels, F. P. (2017). Van acties naar interacties. Een overzichtsstudie naar de rol van professionele netwerken bij duurzame onderwijsvernieuwing. Amsterdam/Diemen: RICDE, Universiteit van Amsterdam/NSO-CNA Leiderschapsacademie.
- Matheusen, F. (2020). *Rebelleren kan je leren: Deep democracy met kinderen en jongeren*. Pelckmans.
- Matheusen, F. (2018). Van zondebok naar zebra. Deep democracy: een nieuwe kijk op besluitvorming en conflicthantering. Pelckmans Pro: Brasschaat.
- Meirsschaut, M., Hostyn, I., & Naert, L. (2021). Wijzer voor werkbare scholen in verandering: Omdat wijs en werkbaar veranderen vleugels geeft. Arteveldehogeschool.
- Menheere, A., Hooge, E., & Hogeschool van Amsterdam, Kenniscentrum Onderwijs en Opvoeding. (2010).
- Op de Beek, M., & Coenraats, B. (2025). *Oracy, de kracht van spreken, denken en luisteren*. CPS Uitgeverij.
- Ouderbetrokkenheid in het onderwijs: een literatuurstudie naar de betekenis van ouderbetrokkenheid voor de schoolse ontwikkeling van kinderen [Literature study]. In Kenniscentrumreeks: Vol. No. 5.
https://pure.hva.nl/ws/portalfiles/portal/147649/477230_2010_Ouderbetrokkenheid_in_het_onderwijs_Nr05.pdf
- Oostdam, R. J., & De Vries, P. (2014). Samen werken aan leren en opvoeden: basisboek over ouders en school.
- Ouderbetrokkenheid bij kleuters | Leerpunt. (z.d.). Leerpunt.
<https://leerpunt.be/aan-de-slag/toolkit-leren-ontwikkeling-bij-kleuters/ouderbetrokkenheid-bij-kleuters>
- Sanne verstraelen. (2025, 15 oktober). Geen kat op school | Sanne Verstraelen. Sanne Verstraelen | Illustratie & Grafisch Ontwerp.
<https://sanneverstraelen.com/product/geen-kat-op-school/>
- Schollaert, R. (2007). *De spiraal van verandering: Hoe stuur je zelf vernieuwingen aan in je school?* LannooCampus.
- Smit, F., Driessen, G., Sluiter, R., & Brus, M. (2007). Ouders, scholen en diversiteit: Ouderbetrokkenheid en -participatie op scholen met veel en weinig achterstandsleerlingen. External research report.
- Tjepkema, S., Verheijen, L., & Kabalt, J. (2016). *Waarderend veranderen: Appreciative Inquiry in de dagelijkse praktijk van managers*. Boom.

- Van Dam, C. (2015). *Coachen naar verandering: Een praktisch boek over oplossingsgericht coachen voor de personal coach, de teamcoach en de coachende hulpverlener*. Intersentia.
- Van Der Donk, C., & Van Lanen, B. (2020). Praktijkonderzoek in de school.
- Verbist, S. (2026, 8 mei). *Samenwerken met ouders begint lang vóór het oudercontact*. Klasse.
<https://www.klasse.be/776871/samenwerken-met-ouders-op-school/>
- Verstraete, M. (2021). *Leven om te floreren: Positieve psychologie als levenskunst*. Pelckmans.
- Waterman, R., Peters, T. and Phillips, J. (1980). Structure is not organization. *Business Horizons*, 23(3Jun): 14–26.

Deel 5: Praktijkgericht artikel

[praktijkgericht artikel](#)

Deel 6: Portfolio

Portfolio educatief partnerschap

- 6.1 Werk -en beeldmateriaal van de collectieve werkmomenten
- 6.2 Audiovisueel fragment met getuigenis van betrokken actoren