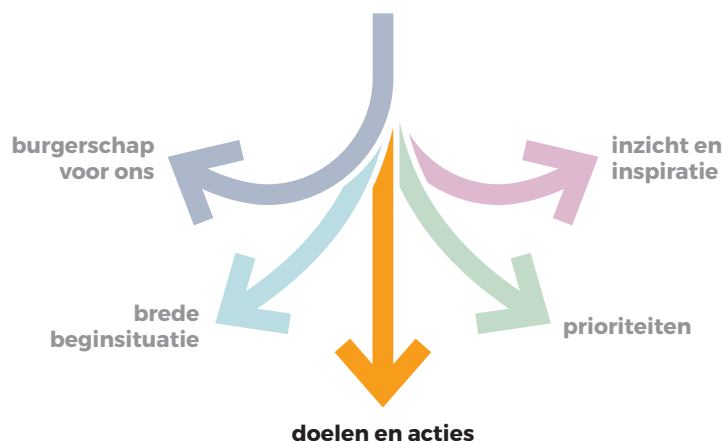




## DOEFICHE DOELEN, ACTIES EN REFLECTIE



Professionalisering rond burgerschap stopt niet bij een lijst aan prioriteiten. De uitdaging ligt er vervolgens in om deze prioriteiten één voor één uit te werken tot een reeks van concrete doelen. Deze concretisering is een essentiële stap om tot effectieve actie over te gaan. Van hieruit kun je als team concreet aan de slag rond het professionaliseringsdoel. Het is belangrijk om in jullie verdere werking voldoende ruimte en tijd te voorzien voor reflectie. Hoe lopen de concrete acties? Wat zijn (nieuwe) ervaringen? Waar moeten we bijsturen?

Zonder concrete doelen zal een gekozen prioriteit blijven bij 'wishfull thinking'. Concretisering werkt ook motiverend om ergens mee aan de slag te gaan. Eens de doelen zijn bepaald kan je die verder operationaliseren in afgebakende, haalbare acties binnen een helder actieplan.

### Van doelen naar acties met GROWW

Eerst even een conceptuele afbakening. Burgerschapsdoelen kunnen liggen op leerling-, leerkracht- of schoolniveau. Zo kan je bijvoorbeeld binnen de prioriteit van 'participatie op school', een concreet doel formuleren ten aanzien van

- het opstarten van of nieuw leven blazen in de leerlingenraad (leerlingniveau),
- het faciliteren en stimuleren van democratische processen in de klas (leerkrachtniveau) of
- het versterken van een participatieve schoolcultuur (schoolniveau).

In deze fiche richten we ons op het (proces van het) formuleren van *professionaliseringsdoelen*. Die situeren zich op het leerkracht- en schoolniveau. GROWW is uiteraard ook bruikbaar om je *burgerschapsdoelen* te operationaliseren, te concretiseren en hierrond acties te plannen, maar de samenstelling van je groep zal er dan wellicht anders uit moeten zien (bv. met leerlingen, indien de doelstellingen op leerlingniveau liggen).

De methodiek die we hieronder voorstellen, is ontwikkeld als een coachingsmethodiek. Hoewel bruikbaar om in je eentje doelen te concretiseren en acties te plannen, raden we aan om deze te gebruiken in de context waarvoor hij bedoeld is: in gesprekken. Stel dus voor je begint één of meerdere groepjes samen van collega's waartussen voldoende vertrouwen is om vrijuit te praten en oordeelvrij te luisteren. Idealiter is er binnen de groep ook voldoende beslissingsvermogen om keuzes te maken. Zorg er daarom ook voor dat het mandaat dat deze groepjes hebben om concrete acties voor te stellen voldoende duidelijk is, zowel binnen als buiten de groep.

#### G (goal)

binnen de eerder gekozen prioriteit rond burgerschap (bv. participatie) en het daaruit voortvloeiende doel (bv. er is een operationele leerlingenraad op onze school) formuleert het team nu een professionaliseringsdoel voor zichzelf (het team ondersteunt, faciliteert, betreft de leerlingenraad op concrete manieren). Dit doel wordt best SMART geformuleerd (= Specifiek, Meetbaar, Acceptabel, Realistisch, Tijdsgebonden). Zo wordt het concreter.



## G (goal)

binnen de eerder gekozen prioriteit rond burgerschap (bv. participatie) en het daaruit voortvloeiende doel (bv. er is een operationele leerlingenraad op onze school) formuleert het team nu een professionaliseringsdoel voor zichzelf (het team ondersteunt, faciliteert, betreft de leerlingenraad op concrete manieren). Dit doel wordt best SMART geformuleerd (= Specifiek, Meetbaar, Acceptabel, Realistisch, Tijdsgebonden). Zo wordt het concreter.

## R (reality):

breng de huidige realiteit, praktijk in beeld. Waar staat je team nu al ten aanzien van het gekozen professionaliseringsdoel? Misschien kan binnen de brede beginsituatie hier reeds interessante informatie rond gevonden worden.

## R (resources)

welke hulpbronnen (niet enkel materieel, maar ook expertise van collega's, steun...) kunnen jouw team helpen om het vooropgestelde doel te bereiken? Wat loopt al goed en waar kan je (verder) een beroep op doen?

## O (options)

om een doel te realiseren, is er zelden één afgelijnd pad. Meerdere opties zijn mogelijk. Lijst als team diverse manieren op om het concrete professionaliseringsdoel te bereiken. Maak een keuze.

W (will do): wat is binnen de gekozen optie een eerstvolgende, concrete stap die jullie als team kunnen en gaan zetten? Maak heldere afspraken en plan een volgend overleg.

## W (will do)

wat is binnen de gekozen optie een eerstvolgende, concrete stap die jullie als team kunnen en gaan zetten? Maak heldere afspraken en plan een volgend overleg.



## Doelen en acties aftoetsen

Hierboven was al sprake van het vrij bekende acroniem SMART, dat helpt om een duidelijke richting te bepalen en overeen te komen waar de lat ligt. Maar zijn je doelen en acties ook PURE en CLEAR?

- **PURE:** Positively stated (positief geformuleerd), Understood (begrepen), Relevant en Ethical (Ethisch verantwoord)
- **CLEAR:** Challenging (uitdagend), Legal (legal), Environmentally Sound (milieuvriendelijk), Agreed (overeengekomen), Recorded (vastgelegd)



## Reflectie

Professionaliseren rond burgerschap stopt niet bij het maken van een visie, het bepalen van doelstellingen en zelfs niet bij het ondernemen van actie. Neem als team ook geregeld de tijd om te debriefen over je acties en om te reflecteren over intenties, acties, gedachten en de emoties die bij jullie professionalisering naar boven komen. Hoe lopen de concrete acties? Wat zijn (nieuwe) ervaringen? Waar moeten we bijsturen? Hoe wordt de link met de gekozen prioriteiten en concrete doelen ervaren? Zijn er effectief voldoende hulpbronnen of heb je als team nog extra ondersteuning nodig? In boeken en online zijn heel wat reflectiemodellen te vinden, en wellicht ken je er ook nog enkele vanuit je opleiding. In het kader van burgerschapseducatie gaan we specifiek in op *reflectie over waarden* en *reflectie over afleidingen*.



## Maak het gezellig

Reflecteren wordt vaak geassocieerd met schrijven, en roept daarom soms weerstand op. Reflectiekaders en sjablonen zijn echter een middel, geen doel op zich. Ze kunnen houvast bieden bij het richten op de juiste vragen. Maar een papieren reflectiemodel kan prima vervangen worden door een collega die met jou aan de hand van een model in gesprek gaat. Duid iemand aan die ervoor zorgt dat je gefocust blijft op hetgeen zo'n model naartoe werkt. Je zal zien dat het kan leiden tot mooie, diepgaande gesprekken. Maak het gezellig! Reflecteren lukt het best in een kleine groep. Zoek een aantal collega's bijeen waarbij je je veilig voelt.



## Reflecteren over waarden

In de leesfiche 'wat is burgerschap' wordt de nauwe relatie tussen burgerschap en waarden in de verf gezet. Waarden zijn onderdeel van de dagelijkse onderwijspraktijk. Creëer binnen het team ruimte om hierover te reflecteren. Ga er vooral niet vanuit dat het wel vanzelf zal gebeuren. Zoek een werkwijze die past bij je schoolteam om reflectie over waarden zoveel mogelijk te faciliteren, maar maak er ook geregeld expliciet tijd voor. Evalueer ook op tijd en stond of de gekozen werkwijze doet wat ze moet doen.

Er zijn verschillende manieren om waarden te bespreken en te verbinden met je handelen op school en in de klas. Je kan bijvoorbeeld aan de slag met (kern)waardenkaartjes om te bepalen of te expliciteren welke waarden bepalend (zouden moeten) zijn voor de schoolcultuur of het nemen van beslissingen.

Daarnaast zijn dilemma's (hoewel ingewikkeld wanneer je ermee wordt geconfronteerd) heel dankbaar reflectiemateriaal. Bij dilemma's is er immers sprake van een botsing tussen verschillende waarden en/of normen. Door het dilemma te expliciteren, gericht de vraag te stellen welke waarden in de weegschaal liggen en verschillende handelingsopties te onderzoeken versterk je jouw pedagogische praktijk.



## Reflecteren over afleidingen

Werken aan burgerschap is best uitdagend, zelfs wanneer doelen en acties concreet en haalbaar zijn. Die uitdagingen kunnen in de context liggen, maar kunnen ook met jezelf te maken hebben. Welke gedachten, gevoelens, angsten, afleidingen verleiden jou om van het gekozen pad af te wijken of acties uit te stellen? Heb je misschien schrik dat leerlingen kwetsende of ongepaste uitspraken zullen doen, en weet je niet goed hoe daarmee om te gaan? Denk je dat je de controle zal verliezen of dat je klasmanagement niet meer zal werken? Voel je teveel druk van het leerplan en heb je het gevoel geen tijd te hebben voor burgerschap? Geen gemakkelijke zaken om open over te praten. Daarom is het des te belangrijker dat binnen het team werk wordt gemaakt van een open klimaat, maar ook van concrete manieren om deze gesprekken mogelijk te maken.