

**Verslag workshop Innovatie-Eco-Systeem**

**Dinsdag 2 februari 2016**

**Tijdstip: 10.30 tot 12.00**

**Locatie: HZ PE013**

**Aanwezig**: Henk Zielstra, Marjan Glas, Ad Vis, Rinus Voet, Pim van Kampen, Wim Westerweele, Peter de Jong, Cees Corstanje, Wim Brouwer, Gabrielle Rossing, Cora Dourlein (notulist).

**Afwezig:** Kees van Damme, Ewald de Keijzer, Sonja Nossent (mkg)

**1. Opening en Intro**

Marjan heet welkom en vertelt iets over SvdT en de acties. Er zijn al veel leergemeenschappen actief.  
Wim Brouwer vat kort samen de reden van deze bijeenkomst. Zorgen over de buitenste schil. Hoe betrekken we die en wanneer. 2e zorg is de visie. Waaraan moet de buitenste schil dan meedoen.  
1. Visie bespreken  
2. Na het eerste uur gaan we verder met nadenken over diffusie en hoe de visie daar een rol in kan spelen.  
Daarna een concreet plan opstellen.  
  
 **2. Discussie op basis van stellingen**Wim Westerweele gaat verder met de visie**.** Duidelijkheid is belangrijk. 10 stellingen in tweetallen bediscussiëren en dit in een halfuur door te nemen. Daarna bespreken met z’n allen.  
De volgende stellingen zijn voorgelegd:  
  
1. De wereld verandert continu. Alle stakeholders van Scholenvoordetoekomst (studenten, leerkrachten, experts, directeuren, bestuurders, etc.) moeten zich continu professionaliseren op 21-ste eeuw competenties waarvan een deel nu nog onbekend is.  
Hier zijn we het mee eens. Wat wel weggelaten kan worden: 21-ste eeuw skills, want continue professionalisering is breder dan dat.  
Wat altijd al speelde: mensen staan voor uitdagingen die zich aandienen.  
Het is van alle tijden dat onderwijs achter loopt. Leerkrachten voelen dat ook zo en dat geeft werkdruk.

2. De Zeeuwse stakeholders zullen samen één collectief systeem moeten vormen om de noodzakelijke professionalisering goed (kwalitatief, effectief en efficiënt) te kunnen realiseren.  
Besturen regelen samen met 3L academie en HZ één collectief systeem. Besturen houden eigen verantwoordelijkheid maar moeten wel van elkaars acties weten en op elkaar afgestemd zijn.  
Er is schaal/massa nodig om effectief te professionaliseren. Concreet voorbeeld: samen masteropleiding naar Zeeland halen i.p.v. 20 studenten apart naar Nijmegen te sturen.  
Wie zijn de Zeeuwse stakeholders eigenlijk. Zijn dat de 3 O’s? Moet groeimodel zijn.  
Certificering? 2032? Eigenheid. Collectief (wetgeving).

3. De Zeeuwse stakeholders zullen zich continu moeten afvragen of ze nog met de goede dingen bezig zijn rond professionalisering.  
Hierop klinkt een volmondig JA. Maar we moeten wel communiceren over de manier waarop. Als je gezamenlijk de vraag stelt wordt het antwoord ook breder gedragen.  
Wie heeft de regie en de doorzettingsmacht?  
Campus onderwijs. Excellent onderwijs.

4. De Zeeuwse stakeholders committeren zich om de gezamenlijke professionaliseringsambities waar te maken. Dat blijkt onder andere uit voldoende investering in menskracht en geld.  
Committeren, voldoende investering, gezamenlijk. Dat zijn subjectieve begrippen. Stelling moet concreter worden en uitleggen wat je dan gaat doen. Wat versta je onder committeren? Afspraken maken dat participanten ook daadwerkelijk investeren. Deelname kan niet vrijblijvend blijven. Als voorbeeld de 13 besturen die deelnemen in 3L academie en daarin commitment geven. Onderdeel van de aanpak is ook CPOZ.

5. Alle bestuurders in Zeeland zullen achter de uitgangspunten van ‘professional capital’ (Fullan en Hargreaves) moeten staan.  
Hier zijn we het mee eens. Is er voldoende bekendheid met de auteurs en de visie?   
Ook bij onbekendheid met deze visie is participatie mogelijk. Diversiteit is toegestaan. Verschillende invalshoeken per bestuur.

6. De professionalisering zal zich vooral moeten richten op de eigen individuele ontwikkeling (wettelijk recht) en niet primair op het hele schoolteam.  
Dit is een en/en verhaal. Er moet een connectie gemaakt worden tussen de individuele professionaliseringswensen en de organisatiebehoefte. Bijv. niet 8 dezelfde specialisten op één school, ook al willen ze allemaal op hetzelfde gebied specialiseren.  
In de lerende organisatie hoort o.a. teamleren. Teamscholing neemt bredere vlucht op basis van gedeelde visie.  
School moet ook visie hebben op waar ze willen uitkomen en waar geprofessionaliseerd moet worden. AFSTEMMING!

7. Het innovatiedeel van de professionaliseringsinfrastructuur is de verantwoordelijkheid van HZ, het operationele deel is de verantwoordelijkheid van de LLL-academie.  
Hier zijn we het niet mee eens. Ook hierin is afstemming heel belangrijk. Je doet het met elkaar. De HZ is hiervoor ook niet volledig toegerust. Gezamenlijke verantwoording hierin.  
De keuze om ergens mee in te stappen ligt altijd bij de besturen zelf. De ideeën ontstaan in het innovatieplatform. Daarna zijn er organisaties nodig om uit te voeren. Het innovatieplatform is de structurerende kracht en bevat verschillende partijen. Welke partijen zijn van belang om onze branche goed te vertegenwoordigen. Verschillende expertises nodig. En er moet duurzaamheid ingebouwd worden.  
Er moet ook nagedacht worden over de governance.

8. Voor de coördinerende rol binnen de kennisinfrastructuur zijn de nascholingscoördinatoren onmisbaar.  
Niets in onmisbaar, ze zijn wenselijk. Schakel kan zijn ophalen van vragen.  
Gesprek in CPOZ: verandering maakt niet per definitie nieuwe rol nodig.

9. De 3 O’s hebben op strategisch niveau een gelijkwaardige inbreng in het innovatieplatform.  
Gelijkwaardig kan tussen haakjes. Op strategisch niveau JA.  
Hele onderwijskolom bijeen brengen is lastig.

10. De kennisinfrastructuur en de innovatie daarbinnen is bedoeld voor de hele kolom (PO, VO, MBO, HBO, WO).  
Kinderopvang toevoegen. Dat gaat deel uitmaken van de schoolorganisatie. Binnen innovatieplatform komen tot gezamenlijke visie op alle soorten onderwijs. Innoveren in PO leidt ook tot innovatie in VO, MBO enz. Denken in termen van groeimodel.

11. Het innovatieplatform is overbodig.  
Nee. Kan als katalysator dienen.  
  
Hoe komt visie op papier?  
Peter de Jong: De inhoudelijke kant, was is de innovatieagenda van het Zeeuwse onderwijs? Op welke manier bespreek je die agenda, alle agenda’s van alle stakeholders? Kan dat helpend zijn om de innovatie op gang te brengen. De wat-vraag.   
We hebben het nu alleen over infrastructuur. Werkgroep maakt beschrijving van de visie en legt die voor aan de stuurgroep.

**3. Discussie op basis van betrekken buitenste schil**3 vragen hierbij:  
1. Benoem specifieke kenmerken vd buitenste schil. (Alle besturen die niet participeren in SvdT.) Later anderen erbij betrekken (3O’s). Zijn er groepen waar specifiek zorgen om zijn  
2. Benoem per categorie de meest specifieke aspecten  
3. Strategieën om deze problemen aan te pakken  
  
Gedachten bij vraag 1:   
- Innovatieverlegenheid. Er zijn meer volgers die niet zelf als eerste innoveren.   
Vragen hierbij: Hoe groot is de betrokkenheid. Wat levert het op. Is het aantrekkelijk genoeg.   
Innovatie kan ook bedreigend zijn voor de organisatie. Als je ziet dat er nog veel moet gebeuren, je moet jezelf kwetsbaar opstellen. Er moet een vertrouwensbasis zijn. Vertrouwen in jezelf, vertrouwen in de ander. Kleinere organisaties zijn vaak bang om samen te werken met grote organisaties, bang om leeg gezogen te worden. Vertrouwen in de andere besturen moet er zijn, goede relatie is nodig.  
  
- Denominatie kan ook een zorg zijn.  
  
- Reformatorische organisaties zijn een zorg. Kijken anders aan tegen het onderwerp van de innovatie. Wat hebben zij voor wereldbeelden. We weten te weinig van elkaar om een goed oordeel te kunnen geven over reformatorische ideeën. Het is een groep van losse elementen, geen eenheid.  
  
- Eenpitters is een groep waar specifiek aandacht voor moet zijn.  
  
- Speciaal onderwijs en de rol van de samenwerkingsverbanden in deze discussie. Bijv. of speciaal onderwijs moet blijven bestaan of gaan we voor alleen nog inclusief onderwijs.   
  
- Regionale verschillen spelen vaak rol. Eiland denken komt vaak voor. Tholen en St. Philipsland sluiten eerder aan bij West-Brabant. Scholen voelen zich Zeeuws, maar fysieke afstand naar Zeeland is groot.  
Bepaalde groepen anders benaderen?

Bij vraag 2:  
CPOZ is nu het podium om te starten. 23 besturen werken daar in samen met RPCZ, TCOZ en HZ. Het is een coöperatie en iedereen denkt over verschillende onderwerpen anders. Niet iedereen doet overal aan mee. In de visie van CPOZ is ruimte om anders te kunnen opereren. Er zitten ook mensen die alleen kijken wat ze voor hun organisatie kunnen halen.   
  
De besturen in SvdT zijn voorloper. Maar ook in deze club zit een heel verschil in ontwikkeling van de innovatie. Ook in organisatievermogen en cultuur zit een groot verschil. Interesse bij de buitenste schil is heel belangrijk zodat de belemmerende factoren gepareerd worden. Zorgen dat de nieuwsgierigheid blijft bestaan. Oppassen dat het niveauverschil in innovatie zoals dat nu bestaat niet leidt tot afhaken. Eigenheid is sleutel tot betrekken van de buitenste schil. De ander de RUIMTE geven om aan te haken.  
  
Er zijn geen organisaties te noemen die absoluut niet mee zullen willen. Wel die waarbij het veel moeite zal gaan kosten om mee te gaan in professionalisering. Dit geldt vooral voor eenpitters. Van hen zijn innovatievermogens veel kleiner. Ook hiervoor moet een groeimodel aangeboden worden. Daarin beginnen met kleine onderdelen.  
  
Bij vraag 3:  
- Open vragen stellen: Wat heb jij nodig? Hoe zie jij jouw rol?  
- Groeimodel waarbij we iedereen de kans geven aan te haken. Groeimodel mede afhankelijk van hoe je elkaar ziet: als concurrenten of als collega’s. Wat is jouw visie op het onderwijs in je omgeving. Wil je zelf de grootste worden of wil je als bestuurder goed onderwijs in de regio.  
- Hoe zien de bestuurders hier aanwezig hun rol hierin als ‘zendeling’. Het is meer een voorbeeldfunctie. We kunnen iets voor elkaar betekenen.   
- Concrete acties om buitenste schil erbij te betrekken zijn nodig. Die komen niet uit zichzelf. Iedereen de kans geven om mee te mogen doen.   
- CPOZ op korte termijn bijpraten. Waar zijn wij mee bezig. Wat leeft bij de leden van CPOZ. Wat hebben jullie van ons nodig en wij hebben jullie nodig om verdere stappen te kunnen zetten in professionalisering. Per situatie is dat verschillend.   
- Andere kanalen om kennis door te geven: studenten op stagescholen; PLG’s; ouders die vragen stellen.

**4. Volgende stappen**Voorstel is nog steeds om met 5 thema’s aan de slag te gaan. Zie document van Wim Brouwer.   
1. Instellen werkgroepen. Het moet dan wel duidelijk zijn waarvoor je mensen zoekt. Wat is de opdracht voor de werkgroepen. Leider bij voorkeur mee laten doen in de opstelling van de doelstelling. Tijdsplanning tot juni 2016, 2 uur per week is teveel. Als het past binnen andere structuren dan daar graag bij aansluiten. Succesfactoren benoemen. PLG’s draaien al, groeifactoren kunnen daarin ingepast worden. Er zijn al veel ontwikkelingen gaande binnen deze groepen.  
Samenwerking Algemeen moet dit trekken. Er is al een werkgroep om de PLG’s te analyseren. Hoe kunnen we aansluiten bij ontwikkelingen die al lopen.   
Commitment is af te lezen aan de mate waarin geïnvesteerd wordt.   
2. Over 6 weken nog een workshop organiseren om de verkenning innovatieplatform uit te werken.  
Hoe krijgen we innovaties op gang binnen samenwerkingsverband.   
Governance structuur: Financiering? Bemensing? Hoe aansturen?   
Afspraak: Eerst workshop organiseren over innovatieplatform. Afhankelijk van deze discussie besluiten of we nog een aparte workshop willen over governance.

**5. Reflectie en sluiting**Onderzoeken hoe samen een stap verder te komen. Dialoog aangaan met buitenste schil om hen mee te trekken. Ook met CPOZ in dialoog. Wie gaat dat regelen? Dit eerst met elkaar voorbereiden om op een goede manier naar buiten te treden, niet meer vragen op te roepen dan dat er nu al zijn.