**Trainersoverleg 23 maart 2022.**

**Aanwezig: Hanne, Sander, Femmy, Peter, Herman-Jan, Peter Truijens, Caroline en Sanne ( i.p.v. Astrid).**

1. **Opening en vaststellen agenda**

Fraukje leidt de vergadering en opent met goed nieuws. Er zijn op dit moment al meer dan 100 leerkrachten die belangstelling hebben voor de informatiebijeenkomst voor de training 2022-2023. De flyer is net ,ruim een week geleden, uitgezet. De vraag komt boven met hoeveel trainersgroepen we willen werken bij zoveel aanmeldingen.

Verder is er steeds meer aandacht vanuit OC en W voor deze training/promotieonderzoek.

1. **Terugblik op de vierde training dag.**

Uitwisselen wat we in essentie hebben waargenomen in de groepen en hoe het programma helpend is geweest bij het leren. Met andere woorden: uitwisselen waar we staan met de groepen en kijken wat er mogelijk nodig is in het vervolg, vanuit het onderzoek, etc.

**Hanne en Sander**: Goede bijeenkomst, leeft wel veel in de groep ( werkdruk op de scholen), puzzelstukjes gaan vallen.

Oefeningen werkten goed, ontstond meer bewustzijn over rol/positie/perspectief.

De vraag is : wat gebeurt er met de groep na de training. Gesprek hierover tijdens de vijfde bijeenkomst.

**Herman-Jan en Caroline:** Eén deelnemer meldde zich nog af voor de training, eén deelnemer heeft digitaal mee gedaan vanwege corona. Groep was blij elkaar weer te zien, trainers merkten niet veel van overbelasting. De opdrachten werkten goed door, veel puzzelstukjes op zijn plek. De roddeloefening werkte goed door, wordt zichtbaar hoe verschillend perspectieven zich voordoet.

Suggesties ter verbetering

* Uitkomsten sociogram uitwerken in een netwerkanalyse geeft een beter beeld en sluit aan op het systemisch waarnemen.
* Sommige vragen kunnen belemmerend werken. Er zijn verschillende positieve vragen mogelijk. Bv ‘met wie speel jij buiten school”?
* Herman-Jan noemt een digitale tool t.a.v. leeromgeving sociogram…
* Voorstel: deelnemers maakt intuïtief een netwerk- tekening van de groep: dan een sociogram afnemen en de uitkomsten vergelijken met het perspectief van de leerkracht. Volgend jaar deze opdracht bijstellen.
* Check in ; hoe zit je hier t.o.v. je eigen groep werkt goed door op gevoelsniveau, emotionele beleving en perspectief.

**Femmy en Peter**: mooie check in oefening. Ook lijfelijk ervaren , zithouding, adem e.d.

Goede oefening van ordening. Teken nog eens… Kijk nog eens….

Femmy en Peter sluiten zich verder aan bij de ervaringen van de andere collega’s

**Sander**: Vraag : hoe zorg jij dat de leerling op de eerste plek staat/waar is de leerling wel goed in? Doorvragen, wat triggert jou in de leerling en wat zegt dat over de ordening/ranking die jij hebt gemaakt. Wat zegt dat over jou?

**Hanne**: je zou een zesde bijeenkomst moeten hebben, puzzelstukken, vallen nu. Nog extra aandacht en integratie van de verschillende bijeenkomsten.

**Peter:** Interessant hoe leerkrachten leerlingen scoren leerlingen als het gaat over nabijheid.

Andere vraag: hoe ordenen de leerlingen de klas. Welke taal gebruikt de leerkracht /welke beelden over de leerling. Hoe waarderen kinderen elkaar (perspectief van de groep).

**Femmy**: Wat betreft een zesde bijeenkomst… wacht maar af wat er gebeurt in de vijfde bijeenkomst!! Daarna kunnen we daar nog op terugkomen.

Meenemen: Professional in de spiegel, en eventueel onderdelen toevoegen.

Wanneer een leerkracht stellig vasthoudt aan eigen waarneming:

* Spiegelen als trainer “dit is nu wat er met mij gebeurt. Is er ruimte om er iets anders naast te leggen”? “Je verschijnt in de relatie…Wat gebeurt er als je anders kijkt…”
* Perspectiefverandering: Ik ben de leerling en zit in jouw klas. ‘Wat moet ik (de ll) doen om waardering van de leerkracht te krijgen”.
* Het gaat hier om downloaden en je zet er als trainer generatief luisteren tegenover.

Wat kunnen we gebruiken van Professional in de Spiegel, volgend jaar in het midden leggen.

Wellicht toch zes bijeenkomsten, er is veel gretigheid om te leren en door te gaan. Kan ook door intervisie groepen /terug bijeenkomsten te organiseren. Wat is nodig om blijvende gedragsverandering te bewerkstelligen? Hier komen we op terug na de vijfde bijeenkomst.

1. **Voorbereiding vijfde training dag**

We gaan met elkaar spreken over de opzet en de inhoud van de vijfde bijeenkomst (onder andere in relatie tot het onderzoek). Na dit overleg kunnen de trainers deze bijeenkomst verder actualiseren en voorbereiden.

Bespreken tijdens de vijfde bijeenkomst: hoe verder met de groep volgend jaar: intervisie/netwerk e.d.

**Voorbereiding toelichting Sanne.**

Opdracht voorbereiding 5 staat op de digitale leeromgeving en de sheets zijn gepresenteerd tijdens de vierde bijeenkomst. Sanne licht de werkwijze toe. Er ontstaat enige verwarring over hoe de opdracht tot stand is gekomen en wat precies het belang is voor de trainers en deelnemers enerzijds en de onderzoekers anderzijds. De uiteindelijke opdracht is gemaild door Linda met het verzoek om reactie.

Nadeel van mensen die die niet de hele training hebben gevolgd (onderzoekers, Astrid, Peter). Is dat zij de dynamiek kunnen beïnvloeden.

Volgende jaar is de situatie anders wanneer het onderzoek is afgerond.

* Femmy maakt een mailbericht met aanvullende informatie over de voorbereidende opdracht en voorbereiding presentaties bijeenkomst 5.
* Fraukje regelt de certificaten en zorgt dat die op de locaties zijn.
* Peter en Astrid hebben overleg over een boek dat iedere deelnemer krijgt bij de uitreiking van het certificaat.
* Sanne zorgt ervoor dat iedere deelnemer een link ontvangt om 16.00 uur tijdens de bijeenkomst. Voorkeur is om die ter plekke te laten invullen, omdat het anders vaak niet meer gebeurt.
1. **NRO-onderzoek**

Sanne Weijers (Oberon) neemt ons mee in het onderzoek en alles wat er van de deelnemers wordt verwacht aan bijdrage daaraan.

Sanne stuurt bericht aan deelnemers over aanvullen/veranderen top dossier. Ook wat te doen/technisch aanpak topdossier. Sanne voegt instructie toe t.a.v. kritische reflectie top dossier.

Doel is om voor de mei vakantie ( 5 april) alle onderzoek onderdelen af te ronden. Het is daarom van belang om de deelnemers goed te instrueren en informatie te geven bij wie ze moeten zijn wanneer er iets niet lukt.

*Zijn er eisen gesteld aan het ontvangen van het certificaat? Bv niet aanwezig, geen opdrachten ingeleverd.*

Dit is niet van te voren gecommuniceerd. Is wel een gesprekspunt voor komend trainingsjaar.

Want hoe werkt het wanneer de één wel alle opdrachten heeft gedaan, de ander niet. Of wanneer iemand geen presentatie geeft. Wat zegt dat over hoe je wel of niet onderdeel van de groep bent en lerend.

Femmy stelt de vraag of je soms iemand niet moet helpen te stoppen wanneer daar duidelijke redenen voor zijn.

Nu is het mogelijk om deelnemers die de presentatie niet geven een bewijs van aanwezigheid te geven i.p.v.. deelname.

*Interview met trainers door onderzoekers*.

Femmy merkt op dat dit veel extra tijd kost en geeft de suggestie om de trainersverslagen door te nemen.

Sanne kan Herman-Jan en Caroline een uurtje bevragen. Graag vragen van te voren doorgeven.

*Extra uren*

Er wordt opgemerkt dat iedereen extra uren maakt boven de uren die in de offerte zijn opgenomen. Er komt steeds meer bij. Voorstel: van te voren extra uren inventariseren en in offerte opnemen voor 2022-2023.

*Materialen*

Caroline heeft alle materialen geplaatst op de NRO ontwikkelpagina bij groep IJmond op verzoek van een leerkracht onderzoeker.

1. **Evaluatie training schooljaar 2021/2022 en voorbereiding training schooljaar 2022/2023**

Op welke wijze gaan we de inhoud en verloop/proces/samenwerking training evalueren en wat nemen we inhoudelijk mee voor de trainingen in het komende schooljaar.

* Opstellen nieuwe offerte; welke uren komen er extra bij (Fraukje, Peter en Astrid besrpreken dit ). Welke uren heb je extra gemaakt dit jaar en hoe ziet dit er komend trainingsjaar uit.
* Volgend schooljaar werken met intake gesprek ( meenemen in offerte).
* Hoe vaak bij elkaar na de training, is dat nog wel nodig. Het onderzoek is dan immers afgerond.
* Peter Truijens merkt op dat bestuurders/directeuren mondjes maat aanwezig. Dit ligt anders bij PPO-NK. Zou hun aanwezigheid een harde voorwaarde voor deelname lk moeten zijn? Voorstel: Sander, Femmy doen retrospectief met Peter en Astrid. Uur online met directeuren in juni?
* Een intake kan ertoe leiden dat leerkrachten minder snel stoppen omdat trainers meer inzicht hebben in processen op school en mogelijke overbelasting . Verder biedt het de mogelijkheid om bij duo’s /meerder collega’s één school, na te gaan of die juist wel of juist niet bij elkaar in de groep worden geplaatst.
* Zijn er ook inhoudelijke selectie criteria, bv vooropleiding. Criteria is vooral : durf je in je eigen spiegel te kijken. Kijk naar jezelf. Hoe zit je in de hele schoolontwikkeling, waar komt dit samen. De onderzoekende /lerende grondhouding is een succesbepalende factor bij deze training. Dit kunnen jonge collega’s al meer hebben dan bv oudere /meer ervaren collega’s.
* 4 april informatiebijeenkomst, welke leerkracht? Er worden verschillende namen genoemd.
1. **Praktische zaken**
* Presentje en certificaat deelnemers (*Graag alle gegevens van deelnemers voor de certificaten met Fraukje delen als je dat nog niet hebt gedaan)*
* Training Wegwijs schooljaar 2022/2023; praktische voorbereidingen en afspraken
* Wat verder ter tafel komt

Fraukje zorgt er voor dat de certificaten op locatie zijn

Sanne zorgt ervoor dat iedereen tijdens de vijfde bijeenkomst een link krijgt voor de evaluatieve vragen.

Aanvraag bij OC en W om de training verder uit te breiden, financiering gelijke kansen aanbod.

In dit verband nieuwe trainers benaderen om in te werken

Volgend trainersoverleg op 11 mei op SVO met Astrid online. Gastaccount kun je aanmaken, zie mail van Hanne.

Lunchadres: Veldkeuken, Amelisweerd

We gaan nog een keer met elkaar uit eten als Astrid er ook bij kan zijn.

1. **Rondvraag en sluiting**

Met dank aan Fraukje voor de voorbereiding.