

# De netwerkthermometer

Hoe warm is jouw school in de samenwerking rond inclusie & diversiteit?

Hoe kan je het kwik nog verder doen stijgen?

## STAP 1: VUL ONDERSTAANDE STELLINGEN IN.



**Parameter 1: Zijn er voldoende verbindingen en werken we dus regelmatig samen rond inclusie & diversiteit?**

Duid aan wat past bij jouw schoolnetwerk.

1. Binnen het schoolnetwerk werken we intens samen rond inclusie en diversiteit, met expliciete aandacht voor het verstevigen van de samenwerking tussen leerkrachten zodat zij leren van elkaar.
  - A. nooit
  - B. éénmalig
  - C. meerdere keren
  - D. frequent
  
2. Binnen het schoolnetwerk bespreken we hoe we tegemoet kunnen komen aan de diverse onderwijsbehoeften van alle leerlingen.
  - A. nooit
  - B. éénmalig
  - C. meerdere keren
  - D. frequent
  
3. Binnen het schoolnetwerk werken we samen met collega's nieuw lesmateriaal uit dat aansluit bij de interesses, het tempo, het niveau en de leerstrategieën van de leerlingen.
  - A. nooit
  - B. éénmalig
  - C. meerdere keren
  - D. frequent

4. Wanneer iemand een nieuwe werkvorm of aanpak heeft gevonden, deelt hij/zij dit met de rest van het schoolnetwerk.
- A. nooit
  - B. éénmalig
  - C. meerdere keren
  - D. frequent



### Parameter 2: Zijn er verbindingen tussen **alle** leden van het schoolnetwerk?

Duid aan wat past bij jouw schoolnetwerk.

5. Alle vragen omtrent leerlingen met specifieke onderwijsbehoeften in ons schoolnetwerk gaan naar het zorgteam (zorgcoördinator/ leerkracht, leerlingbegeleider, etc.)
- A. helemaal oneens
  - B. oneens
  - C. eens
  - D. helemaal eens
6. Het onderwijsaanbod afstemmen op de diverse onderwijsbehoeften is in ons schoolnetwerk een gedeelde verantwoordelijkheid van het volledige team.
- A. helemaal oneens
  - B. oneens
  - C. eens
  - D. helemaal eens
7. In ons schoolnetwerk wordt de expertise en ervaring van ieder teamlid benut in het omgaan met diversiteit & inclusie.
- A. helemaal oneens
  - B. oneens
  - C. eens
  - D. helemaal eens

8. In onze school werken we over de onderwijsniveaus (kleuter/ lager, verschillende graden secundair onderwijs) heen samen zodat er één lijn is in het omgaan met diversiteit op onze school.
- A. helemaal oneens
  - B. oneens
  - C. eens
  - D. helemaal eens



### Parameter 3: Is er voldoende diversiteit in jouw schoolnetwerk ifv omgaan diversiteit en inclusie?

Duid aan wat past bij jouw schoolnetwerk.

9. Om inclusie en omgaan met diversiteit te bereiken is iedere partner (CLB, pedagogisch begeleiding, ONW) actief betrokken (dwz; én inbreng doen, én mee doen, én proces in beweging houden) waarbij ondersteuning voelbaar is tot op de klasvloer.
- A. helemaal oneens
  - B. oneens
  - C. eens
  - D. helemaal eens
10. Binnen het schoolnetwerk werken we op een aanvullende manier samen.
- A. helemaal oneens
  - B. oneens
  - C. eens
  - D. helemaal eens
11. Binnen het schoolnetwerk is de ervaring en kennis van alle teamleden aanvullend.
- A. helemaal oneens
  - B. oneens
  - C. eens
  - D. helemaal eens

12. Binnen het schoolnetwerk werken we enkel samen met teamleden die de kansen van inclusie en diversiteit willen benutten.

- A. helemaal oneens
- B. oneens
- C. eens
- D. helemaal eens

13. Binnen het schoolnetwerk werken we op die manier samen dat leerlingen en ouders volwaardig betrokken worden ivf inclusie en omgaan met diversiteit

- A. helemaal oneens
- B. oneens
- C. eens
- D. helemaal eens



**Parameter 4: Sluit de inhoud van de samenwerking of wat er wordt uitgewisseld aan bij de gewenste schoolcultuur en de doelstellingen van jouw school?**

Duid aan wat past bij jouw schoolnetwerk.

14. Wanneer we overleggen over hoe we een leerling met specifieke onderwijsbehoeften best kunnen ondersteunen, streven we naar een zo inclusief mogelijke aanpak.

- A. helemaal oneens
- B. oneens
- C. eens
- D. helemaal eens

15. Binnen het schoolnetwerk werken we op die manier samen dat wat we uitwerken aansluit bij wat de school nodig heeft.

- A. helemaal oneens
- B. oneens
- C. eens
- D. helemaal eens

16. Binnen het schoolnetwerk versterken we de brede basiszorg (brede basis zorg= een krachtige leeromgeving, waarbij alle leerlingen worden gestimuleerd en actief en preventief wordt gewerkt aan het welbevinden en de betrokkenheid van elke leerling. Met nodige aandacht voor een systematische opvolging en aanpak)
- A. helemaal oneens
  - B. oneens
  - C. eens
  - D. helemaal eens
17. Binnen het schoolnetwerk werken we op die manier samen dat leerkrachten hun positieve houding ten opzichte van diverse leerlingen wordt ondersteund.
- A. helemaal oneens
  - B. oneens
  - C. eens
  - D. helemaal eens
18. In onze samenwerking denken we in termen van mogelijkheden en komen we tot oplossingen die voelbaar zijn tot op de klasvloer;
- A. helemaal oneens
  - B. oneens
  - C. eens
  - D. helemaal eens

## STAP 2: WISSEL UIT MET JOUW COLLEGA'S

Heb je alle stellingen beantwoord? Ga dan samen zitten met een groepje collega's en bekijk of jullie het eens zijn met elkaar op deze stellingen. Probeer tot een consensus te komen.

Indien je niet de mogelijkheid hebt om deze stellingen met collega's te bespreken, ga naar stap 3.

## STAP 3: BEREKEN DE TEMPERATUUR VAN JOUW SCHOOLNETWERK

Bereken per parameter de temperatuur van jouw school a.d.h.v. onderstaande scoringstabel. De temperatuur wordt verkregen door het optellen van de scores op de stellingen horende bij de betreffende parameter. Daarbij worden aan de antwoordmogelijkheden A, B, C, en D respectievelijk de scores 1, 2, 3, en 4 toegekend. Opgelet, de stellingen met een uitroepteken worden omgekeerd gescoord (zie tabel hieronder).

<b>Parameter 1: Voldoende verbindingen</b>	Stelling 1	A = 1	B = 2	C = 3	D = 4	Temperatuur parameter 1:
	Stelling 2	A = 1	B = 2	C = 3	D = 4	
	Stelling 3	A = 1	B = 2	C = 3	D = 4	
	Stelling 4	A = 1	B = 2	C = 3	D = 4	
<b>Parameter 2: Vervindingen tussen alle teamleden</b>	Stelling 5!	A = 4	B = 3	C = 2	D = 1	Temperatuur parameter 2:
	Stelling 6	A = 1	B = 2	C = 3	D = 4	
	Stelling 7	A = 1	B = 2	C = 3	D = 4	
	Stelling 8	A = 1	B = 2	C = 3	D = 4	
<b>Parameter 3: Diversiteit</b>	Stelling 9	A = 1	B = 2	C = 3	D = 4	Temperatuur parameter 3:
	Stelling 10	A = 1	B = 2	C = 3	D = 4	
	Stelling 11	A = 1	B = 2	C = 3	D = 4	
	Stelling 12!	A = 4	B = 3	C = 2	D = 1	
	Stelling 13	A = 1	B = 2	C = 3	D = 4	
<b>Parameter 4: Inhoud samenwerking</b>	Stelling 14	A = 1	B = 2	C = 3	D = 4	Temperatuur parameter 4:
	Stelling 15	A = 1	B = 2	C = 3	D = 4	
	Stelling 16	A = 1	B = 2	C = 3	D = 4	
	Stelling 17	A = 1	B = 2	C = 3	D = 4	
	Stelling 18	A = 1	B = 2	C = 3	D = 4	

## STAP 4: GA NA WAT DEZE TEMPERATUUR BETEKEN EN WAT MOGELIJKE ACTIES ZIJN

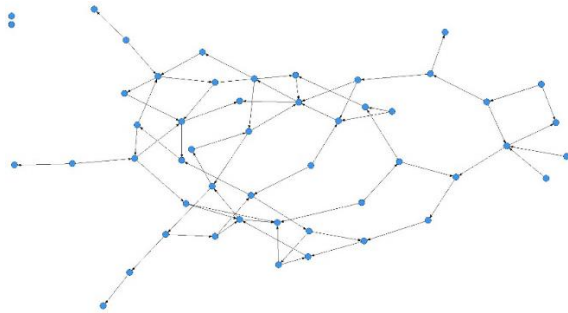
Bekijk (indien mogelijk samen met jouw collega's) per parameter wat deze temperatuur betekent. Herken je jouw schoolnetwerk hierin? Wat kan je doen om jouw schoolnetwerk (nog) krachtiger te maken? Onder de toelichting bij de temperatuur vind je een aantal mogelijke acties die je inspiratie kunnen bieden. Vul deze zeker aan in functie van duurzaam werken. In stap 5 nemen we er een parameter uit waar we nog extra op gaan inzetten.



### Parameter 1: Zijn er voldoende verbindingen en werken we dus regelmatig samen ivf inclusie & diversiteit?

#### Temperatuur 4 – 8°

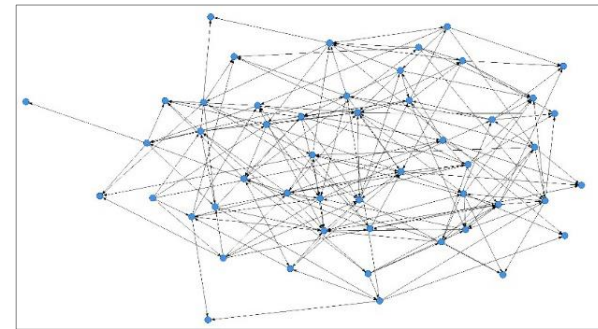
In jouw schoolnetwerk wordt samenwerking nog niet ten volle benut. Er liggen nog kansen om meer verbindingen te leggen en vaker samen te werken. Het netwerk van jouw school is vermoedelijk gelijkaardig aan de foto hieronder.



Herken je jouw schoolnetwerk hierin? Waarom wel/waarom niet? Welke verbindingen kunnen nog versterkt worden? Welke verbindingen zijn er nodig om iets effectief te veranderen?

#### Temperatuur 9 – 16°

In jouw schoolnetwerk zijn er voldoende verbindingen en wordt er dus vaak samengewerkt. Het netwerk van jouw school is vermoedelijk gelijkaardig aan de foto hieronder.



Herken je jouw schoolnetwerk hierin? Waarom wel/waarom niet? Wat maakt dat deze verbindingen er zijn? Hoe hebben jullie deze bekomen? Welke verbindingen zorgen ervoor dat er acties worden uitgewerkt ivf inclusie en diversiteit? Welke verbindingen zorgen ervoor dat er effectief geleerd wordt? Welke verbindingen hebben effectief geholpen om iets te veranderen?

Wat betekent deze temperatuur?

- Maak **tijd** voor samenwerking en biedt mogelijkheden om elkaar te leren kennen.
  - Zorg voor **formele samenwerkingsmomenten**, deze kan je als school structureel inplannen door bijvoorbeeld vakleerkrachten of leerkrachten van eenzelfde graad op eenzelfde moment vrij te roosteren. Ook tijdens een personeelsvergadering kan je tijd vrij maken om (eventueel in kleinere groepjes) samen te werken. Eén van de deelnemende scholen van het Potential professionaliseringstraject deed dit door de mededelingen en het puur informatieve op voorhand mee te geven via een nieuwsbrief. Tijdens de personeelsvergadering was er dan meer tijd om écht samen te werken.
  - Maak tijdens de **pedagogische studiedagen** en andere momenten voldoende ruimte om iedereen te laten samenwerken.
  - Ook meer **informele momenten** bieden kansen om elkaar te leren kennen en samen te werken! De personeelskamer is de plek bij uitstek waar leerkrachten samen komen en uitwisselen met elkaar. Is jouw personeelskamer aantrekkelijk om naartoe te komen? Daarnaast kan je bijvoorbeeld een werkontbijt of werklunch organiseren voor leerkrachten waar er uitgewisseld kan worden over succesvolle praktijken. Lanceer **gesprekstarters** rond de doelstellingen waar jullie rond hebben gewerkt. Het nodigt uit tot dialoog (naar analogie met de gesprekstarters rond diversiteit en inclusie <http://gespreksstarters.potentialtoteach.be/>)
  - Heb daarnaast ook aandacht voor de **fysieke toegankelijkheid**. Het is bijvoorbeeld makkelijker om bij iemand aan te kloppen die in het klaslokaal tegenover jou zit, dan bij iemand die in een ander gebouw zit. Wanneer bijvoorbeeld twee leerkrachten op geregelde tijdstippen samen voor de klas staan, kan het handig zijn dat hun lokalen dicht bij elkaar liggen, vlug nog even afstemmen is dan makkelijker.
  - Het is gemakkelijker om bij iemand aan te kloppen als je deze persoon kent, als je er 'een gezicht op kan kleven'. Een van de deelnemende scholen zorgde ervoor dat van alle teamleden van het schoolnetwerk een foto zichtbaar was in de leraarskamer en op het digitaal forum. Een andere school organiseerde een **gezamenlijk voorstellingsmoment** zodat het schoolnetwerk zichtbaar werd en duidelijk werd wat er van alle partijen verwacht kon worden.
- Knap dat er in jouw school vaak wordt samengewerkt! Probeer dit te behouden door hier ook in de toekomst voldoende **tijd** voor te maken.
  - Zorg voor **formele samenwerkingsmomenten**, deze kan je als school structureel inplannen door bijvoorbeeld vakleerkrachten of leerkrachten van eenzelfde graad op eenzelfde moment vrij te roosteren. Ook tijdens een personeelsvergadering kan je tijd vrij maken om (eventueel in kleinere groepjes) samen te werken. Eén van de deelnemende scholen van het Potential professionaliseringstraject deed dit door de mededelingen en het puur informatieve op voorhand mee te geven via een nieuwsbrief. Tijdens de personeelsvergadering was er dan meer tijd om écht samen te werken.
  - Maak tijdens de **pedagogische studiedagen** en andere momenten voldoende ruimte om iedereen te laten samenwerken.
  - Ook meer **informele momenten** bieden kansen om samen te werken! De personeelskamer is de plek bij uitstek waar leerkrachten samen komen en uitwisselen met elkaar. Is jouw personeelskamer aantrekkelijk om naartoe te komen? Daarnaast kan je bijvoorbeeld een ontbijt of lunch organiseren voor leerkrachten waar er uitgewisseld kan worden over succesvolle inclusieve praktijken. Lanceer **gesprekstarters** rond de doelstellingen waar jullie rond hebben gewerkt. Het nodigt uit tot dialoog (naar analogie met de gesprekstarters rond diversiteit en inclusie <http://gespreksstarters.potentialtoteach.be/>)

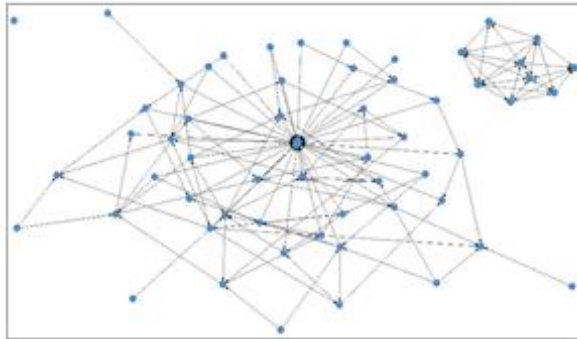




## Parameter 2: Zijn er verbindingen tussen **alle** leden van het schoolnetwerk?

### Temperatuur 4 – 8°

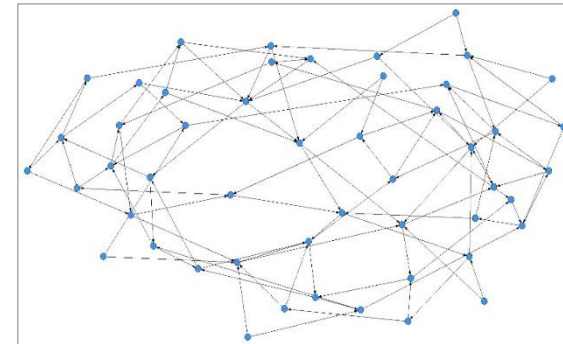
In jouw schoolnetwerk zijn er geen verbindingen tussen **alle** leden van het team. Dit zou kunnen doordat de samenwerking gecentraliseerd is rond één/enkele centrale personen. Bijvoorbeeld om het onderwijsaanbod af te stemmen op de diverse onderwijsbehoeften wordt er samengewerkt met de zorgcoördinator, maar weinig/niet met andere leerkrachten. Het zou ook kunnen dat er enkele personen of subgroepen zijn die geen verbinding hebben met de rest van het team. Het netwerk van jouw school is vermoedelijk gelijkaardig aan de foto hieronder.



Herken je jullie schoolnetwerk hierin? Waarom wel/waarom niet? Als er subgroepen zijn zegt dit iets over de fragmentatie in het schoolnetwerk?

### Temperatuur 9 – 16°

In jouw schoolnetwerk zijn er voldoende verbindingen tussen alle leden van het team en is de samenwerking niet enkel gecentraliseerd rond centrale personen. Om het onderwijsaanbod af te stemmen op de diverse onderwijsbehoeften wordt er bijvoorbeeld samengewerkt met de zorgcoördinator, maar ook met de parallelleerkracht, de leerkracht naast jou in de gang en de leerkracht waar je het goed mee kan vinden. 'Iedereen werkt dus een beetje met iedereen samen'. Het netwerk van jouw school is vermoedelijk gelijkaardig aan de foto hieronder.



Herken je jouw school hier in? Waarom wel/waarom niet? Op welke manier maken jullie verbinding tussen onderwijsniveaus, graden, verschillende ondersteuners, etc.?

Wat betekent deze temperatuur?

- Vaak zien we dat de expertise van sommige teamleden of groepen nog niet ten volle benut wordt doordat teamleden niet **op de hoogte zijn van elkaars expertise**. De talentenkaart (<http://www.talentenkaart.be/>) is een leuke methodiek om op een efficiënte manier zicht te krijgen op de sterktes van jouw collega's.
- Probeer in te zetten op een **gedeelde verantwoordelijkheid** van het team voor alle leerlingen. Als directie, zorgcoördinator, leerlingenbegeleider,... vraagt dit een coachende houding: wanneer collega's met een hulpvraag komen, probeer je die niet meteen zelf op te lossen, maar leg je die terug bij de collega. Door coachende vragen te stellen, zet je de collega's zelf aan het denken over wat ze precies willen bereiken en hoe ze dat kunnen aanpakken.
- Het kan van belang zijn om samen in de actie te gaan. **Samen doen** om aan een focus, een actie te werken. Daarbij is het niet de bedoeling om over te nemen maar effectief samen doen vb. co-teaching, leerkracht die observeert wanneer ondersteuner/ parallel collega aan de slag is, etc. Deze actiegerichtheid kunnen zorgen voor een gedeelde (klas) praktijk waar samen verantwoordelijkheid voor wordt genomen.
- Als directie, zorgcoördinator, leerlingenbegeleider, leerkracht, clb, pedagogisch begeleider, ondersteuner... vraagt dit een **coachende houding**: wanneer collega's met een hulpvraag komen, probeer je die niet meteen zelf op te lossen, maar leg je die terug bij de collega. Door coachende vragen te stellen, zet je de collega's zelf aan het denken over wat ze precies willen bereiken en hoe ze dat kunnen aanpakken. Het stimuleren en ondersteunen van verbindingen is hierbij ook belangrijk.
- Knap dat er in jouw school verbindingen zijn tussen alle leden van het team en jullie een gedeelde verantwoordelijkheid opnemen in het werken aan een inclusieve klaspraktijk! Heb je jouw collega's al eens laten weten hoe sterk je dit waardeert? Om dit ook in de toekomst te bewerkstelligen is het immers belangrijk dat je deze **successen waardeert en in de verf zet**. Je kan dit bijvoorbeeld doen door op een personeelsvergadering een leerkracht te laten vertellen over een succesvolle teamteaching ervaring. Zo voelen en zien jouw collega's de win-win. Dit kan op veel manieren vb. werken met een wisselbeker, een podium opzetten, etc.
- Verbindingen geven ook **energie**. Sta stil hoe jullie samen werken en elkaar ondersteuning geven. Sta stil wat de impact is op hoe jullie onderwijs proberen af te stemmen op de diverse noden van leerlingen.

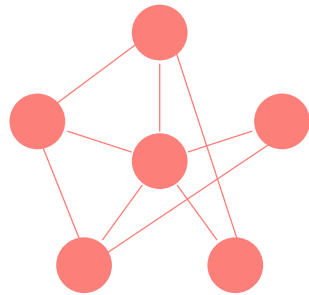


### Parameter 3: Is er voldoende diversiteit in jouw schoolnetwerk in functie van omgaan met inclusie en diversiteit?

#### Temperatuur 5 – 10°

In jouw schoolnetwerk werken teamleden voornamelijk samen met degenen met wie ze het goed kunnen vinden. Er is weinig kruisbestuiving tussen mensen die verschillen van elkaar in bijvoorbeeld hun functie, visie, interesses, onderwijsstijl,... Ook samenwerking met ouders en externe partners wordt nog niet ten volle benut.

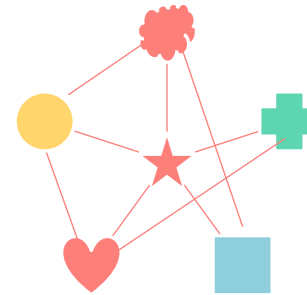
Wat betekent deze temperatuur?



Herken je jouw school hierin? Waarom wel/waarom niet?

#### Temperatuur 11 – 20°

Jouw schoolnetwerk is erg divers. Er is samenwerking tussen collega's uit verschillende graden, tussen collega's die een andere visie hebben, tussen collega's uit een andere leeftijdscategorie, tussen collega's die een andere functie op school hebben en/of met schoolexterne partners zoals een ouder of CLB-medewerker.



Herken je jullie schoolnetwerk? Waarom wel/waarom niet? Welke ervaring en kennis heeft ertoe geleid dat perspectieven worden verruimd/ dat er anders wordt gekeken?

- Om de diversiteit in jouw schoolteam (nog) meer te benutten, kan je teamleden laten **deelnemen aan verschillende 'soorten' samenwerkingsmomenten** (bijvoorbeeld samenwerkingsmomenten tussen leerkrachten van eenzelfde graad, samenwerkingsmomenten tussen leerkrachten die interesse hebben in eenzelfde thema of uitdaging rond inclusief onderwijs, samenwerkingsmomenten met ouders, samenwerkingsmomenten met het CLB en de psycholoog,...). Op deze manier zit je samen met verschillende 'soorten' partners wat inspirerend kan zijn. Dit is ook een goede manier om ervoor te zorgen dat er verbindingen zijn tussen alle teamleden en dat de samenwerking niet enkel gecentraliseerd is rond één of enkele centrale personen. Twee vliegen in één klap dus!
  - Een eerste belangrijke stap om de samenwerking met **ouders en leerlingen** te versterken, is kunnen **inleven in hun perspectief**. In gesprek gaan met ouders en leerlingen is hierbij van belang. Ook jullie ondernomen stappen zichtbaar maken, feedback vragen, hen mee betrekken bij allerlei acties, etc.
- Top dat jullie zo'n divers schoolnetwerk hebben! Dit levert jullie heel wat nieuwe ideeën en innovatieve praktijken op. Om er voor te zorgen dat deze nieuwe ideeën en praktijken niet verloren gaan, is het belangrijk deze te **borgen en verankeren** in de bredere schoolwerking, door bijvoorbeeld:
    - Accenten aan te passen in de schoolvisie en het beleid.
    - iets in te bouwen in het nascholingsplan.
    - iemand aan te duiden als 'bewaker' of 'opvolger'.



## Parameter 4: Sluit de inhoud van de samenwerking of wat er wordt uitgewisseld aan bij de gewenste schoolcultuur en de doelstellingen van jouw school?

### Temperatuur 5 – 10°

De inhoud van jullie samenwerking sluit niet (steeds) aan bij de gewenste schoolcultuur en doelstellingen van jouw school. In de samenwerking wordt er m.a.w. niet steeds toegewerkt naar een zo inclusief mogelijke werking.



Herken je jullie schoolnetwerk? Waarom wel/waarom niet? Wat maakt dat de samenwerking er niet toe geleid heeft dat er effectief iets veranderd ifv de doelstellingen?

### Temperatuur 11 – 20°

De inhoud van jullie samenwerking sluit aan bij de gewenste schoolcultuur en doelstellingen van jouw school. Jullie doelstelling om te werken naar een inclusieve klaspraktijk, is m.a.w. weerspiegeld in de inhoud van de samenwerking.



Herken je jouw school hierin? Waarom wel/waarom niet? Wat maakt dat de samenwerking ertoe geleid heeft dat er effectief iets veranderd ifv de doelstellingen? Wat maakt dat de aanpak meer afgestemd geraakt op de diverse noden van de leerlingen? Welke verbindingen hebben ertoe geleid dat er effectief iets veranderd in de brede basiszorg?

Wat betekent deze temperatuur?

- Kaart bijvoorbeeld op een personeelsvergadering aan dat de schoolvisie niet steeds weerspiegeld is in inhoud van de samenwerking en **probeer samen met het team uit te zoeken waaraan dit ligt**. Is de visie niet helder/transparant voor het team? Is men het niet eens met deze visie? Scherp indien nodig jullie visie aan en probeer ervoor te zorgen dat deze **gedragen wordt door het volledige team**. Enkel zo zal ook de inhoud van de samenwerking aansluiten bij de schoolvisie. Om jullie visie transparant te maken en levendig te houden kan je deze bijvoorbeeld zichtbaar maken in de school a.d.h.v. tekeningen van leerlingen. Jullie visie uitschrijven kan ook helpen, zo kan er makkelijk naar terug gegrepen worden. Zorg dat jullie opvattingen rond onderwijs en leren kunnen bespreken in een professionele dialoog.
- Het **inspirerend coachen** (Clement, 2015) kan jouw school handvaten aanreiken om interacties die in strijd zijn met de gewenste schoolcultuur en schooldoelstellingen om te buigen.
- Wauw, jullie inclusieve visie wordt mooi weerspiegeld in de samenwerking! Om dit ook in de toekomst te realiseren, is het belangrijk om jullie **visie levendig te houden**. Bespreek deze regelmatig met het team en pas indien nodig accenten aan. Jullie visie uitschrijven kan hierbij helpen, zo kan er makkelijk naar terug gegrepen worden. Om jullie visie transparant te maken, kan je deze ook zichtbaar maken in de school a.d.h.v. tekeningen van leerlingen.
- Om nog meer bewust handelen te bekomen kan het helpen om een **intervisie** op te zetten. Zet in op het bespreken hoe samenwerking en ondersteuning zorgen dat onderwijs toegankelijk wordt voor zoveel mogelijk leerlingen. Heb daarbij aandacht voor de aanwezigheid van diverse partners. Dit gaat reflectie en doelgericht handelen ten goede komen. Vanuit gelijkwaardigheid kan er samen geleerd worden.



## **STAP 5: TIJD VOOR ACTIE: LAAT DE TEMPERATUUR VAN JOUW SCHOOLNETWERK STIJGEN!**

Selecteer (indien mogelijk samen met jouw collega's) een parameter die voor jouw schoolnetwerk prioriteit heeft en noteer een concrete actie die je wil realiseren om in te zetten op deze parameter. Maak zo concreet mogelijk hoe je dit gaat aanpakken.

**Deze parameter heeft prioriteit voor jouw schoolnetwerk:**

**Deze actie gaan jullie doen om te werken aan bovenstaande parameter:**