



communities

Die maak je niet, die ontstaan (maar niet vanzelf).

aggora

Waarom communities?

- Omdat mensen het van nature lijken te willen vanwege drie aangeboren neigingen:
 - Nieuwsgierigheid
 - En het verlangen naar verbondenheid met de ander
 - Gemeenschappelijk werken aan iets wat de moeite van onze aandacht waard is
- Naar het voorbeeld van hoe kennis in het brein wordt opgeslagen. (De performance van iemand is minder afhankelijk van de hoeveelheid kennis waar hij zelf over beschikt, maar veel meer van het aantal connecties dat iemand heeft met anderen in de organisatie of in zijn netwerk)
- $PK = F(MK, SK, BK)$. (bron Hargraeves en Fullan)
- Communities ontstaan niet vanzelf. De kernvraag die je moet beantwoorden is:
‘welke aanpak gaat leiden tot communities waarin relationele contacten ontstaan en verspreiding van kennis plaatsvindt.’

Waar gaat het om in communities?

Om mensen, mensen, mensen..... niet om plannen.

Mensen laten communities ontstaan, die ontwerp je niet als directeur, die bouw je niet als projectleider, die zet je niet even neer .

Mensen doen dit alleen vanuit hun eigen intrinsieke motivatie en drijfveren in het licht van een aantrekkelijk groter doel.

Mensen willen graag elkaars verhalen vertellen, elkaars perspectieven op zaken delen.

Om uiteindelijk gedrag te zien ontstaan dat recht doet aan wat mensen drijft en wat leidt tot vernieuwing en innovatie: *'mensen knopen relaties met elkaar aan en delen en verspreiden hun kennis'*.

Maar dat gebeurt niet zomaar.

Eerst moet er wederzijds vertrouwen zijn, voldoende nabijheid, elkaar (beginnen te) kennen, elkaar op waarde schatten.

Dat heeft allemaal tijd nodig en.....leiderschap

Het gevoel dat je wil ervaren is dat je samen 1 organisatie bent,

Met respect voor ieders intrinsieke motivatie en menselijke drijfveren

Met respect voor het realiseren van dat grotere doel vanuit de expertise en wijsheid van de community.

En door er als leider vrede mee te hebben dat er resultaten kunnen ontstaan die je niet zelf zou hebben bedacht of waar je het zelfs mee oneens bent.

Maar links staat wat mensen willen, rechts is waar we doorgaans problemen mee denken op te lossen.

Bron: Frederick Herzberg (2008)

Motivators

- Uitdagend werk
- Resultaatgerichtheid
- Persoonlijke groei
- Erkenning
- Verantwoordelijkheid
- Autonomie
- Ruimte om te pionieren
- Verbondenheid met anderen
- Deze zaken motiveren mensen

Hygiëne factoren

- Salaris
- Status
- Werkomstandigheden
- Beleid
- Baanzekerheid
- Deze zaken maken mensen niet blijer of gezonder, maar het ontbreken ervan maakt ze ongelukkig.

Links leidt tot bloei van mensen en communities, rechts is wat ons daarbij dominant in de weg zit.

bron: Joseph Kessels

Leren en ontwikkelen vereist:

- Nieuwsgierigheid
- Betekenisvol werk
- Vertrouwen
- Passie
- Autonomie, vrijheid en zelfsturing
- Zin in leren en onderzoek
- Geloof in eigen kunnen
- Samen optrekken

Performance en verbetering vereist:

- Prestatieafspraken
- Administratieve regels
- Centrale sturing
- Gehoorzaamheid
- Kwaliteitscontrole
- Verantwoording
- Toetsen en meten
- Accreditatie
- Toezicht en inspectie




Vereniging Agora Onderwijs

We gaan er een community van maken, geen vereniging.

Maar we moeten een rechtspersoon kiezen en dan is een vereniging veruit de meest democratische in vergelijking met bijvoorbeeld een stichting. De *leden* hebben immers de laatste stem.

We streven naar een community, een vereniging, met de identiteit van de 'vereniging 3.0'.

Bekijk het vergelijk tussen vereniging 1.0 – 2.0 – 3.0 op de volgende slide.

Vereniging 1.0 	Vereniging 2.0 	Vereniging 3.0 
Focus: de verenigingsorganisatie	Focus: de leden	Focus: de sector, markt, samenleving
Belangrijkste taak: belangenbehartiging	Belangrijkste taak: belangenbehartiging en dienstverlening	Belangrijkste taak: Ontwikkeling van de branche/beroep en innovatie / vernieuwing van de sector
Verdienmodel: contributies	Verdienmodel: contributies en diensten	Hybride verdienmodel: contributie, retributies en projectfinanciering
Slogan: Ondersteuning van het collectief	Slogan: Van aanbodgericht naar vraaggericht	Slogan: voortrekkersrol in de vernieuwing van de branche/beroepsgroep
Instrumentarium: Vergaderingen en netwerkfuncties	Instrumentarium: Ledenonderzoek, sociale media	Instrumentarium: Cocreatie met stakeholders
Profiel bestuur: voortrekkers van het collectief	Profiel bestuur: goede afspiegeling leden	Profiel bestuur: innovators Afbouw bestuurslagen – opbouw inhoudelijke ontmoeting
Rol bureau: secretariaatsvoering	Rol bureau: beleidsvoorbereiding en dienstverlening	Rol bureau: verbinden met leden en maatschappij

Drie thema's waar we 3.0 op sturen.

1. Het individuele belang van de leden. (het laten ontstaan van een community)

Scale up	Wie zijn onze mensen?
	Wat zijn hun kwaliteiten en deskundigheid?
	Op welke manier willen ze hun kwaliteiten en deskundigheid inbrengen in de vereniging?
Matchmaking	Leden lopen ergens tegenaan en zoeken en vinden anderen waardoor ze samen gaan ontwikkelen.
Academie	Kenniscentrum
	Expedities, coaching en ontwikkeling van leraren

2. De beroeps ordening.

Kwaliteit van ons werk	Standaarden / meten / verantwoorden / trends / inzichtelijk maken
Kwaliteit van onszelf	Nieuwe collega's aan ons binden / groeimodel van leraar naar Agoraleraar.

3. Strategische belangenbehartiging.

Extern	Politiek / ministeries / PO,MBO,HBO,WO / lerarenopleiders / wetenschap / publieke opinie / geldverstrekkers
--------	---

Voor deze presentatie gaat het over ons streven naar een community, thema 1 van de vorige slide.

De Vereniging uit respect voor onze leraren.

In 2013 begon het in Roermond. Niet door Jan, Sjef of Bert, maar door een groepje leraren dat de moed en de zin had om een andere weg in te slaan, de weg van Agora.....geïnspireerd en aangemoedigd door Jan, Sjef en Bert. Vele leraren volgden de afgelopen jaren het voorbeeld van die eerste pioniers uit Roermond. De Agora's die er nu staan zijn van jullie, van leraren, van leerlingen, van ouders. Gerealiseerd door leraren, leerlingen en ouders.

Jullie hebben toen aangevoeld dat er een nieuw alternatief nodig is om tot ander onderwijs te komen. Dat gevoel wordt elke dag meer aangewakkerd door hoe de wereld zich ontwikkelt en de resultaten die we boeken. Onze omgeving ziet ons en ziet het belang van wat we doen. Ze wil met ons meedoen en ons helpen.

En omdat we nu groeien en blijkt hoe we de tijd vooruit zijn in onze opvatting over wat goed is voor leerlingen en leraren, moet iedereen die elke dag de schouders onder Agora zet erop kunnen rekenen dat dit noeste, edele en belangrijke werk nooit meer stopt of aan kracht verliest.

Jullie mogen erop rekenen dat je dit werk met plezier blijft doen. Omdat we samen werken, altijd vanuit de heldere en krachtige Agora visie. Door elkaar in het licht van die visie uit te nodigen, aan te moedigen, uit te dagen en te inspireren. Door elkaar op te zoeken, samen op te trekken en te ontwikkelen. De wereld tussen de Agora's is grenzeloos en toch is elke Agora anders.

De vereniging is er om wat jullie begonnen zijn aandacht te blijven geven, te ondersteunen en te helpen verder volwassen te worden. De vereniging is er voor jullie en voor niets anders.

Missie van de vereniging, het grotere doel.

De vereniging Agora Onderwijs heeft als motto om een voortrekkersrol te nemen in de vernieuwing van het onderwijs en werkt met Agora aan antwoorden op maatschappelijke vraagstukken waar we in het huidige onderwijsstelsel tegenaan lopen.

De vereniging Agora Onderwijs wil het Agora-onderwijs op scholen in Nederland en andere landen verder uitbouwen en ontwikkelen vanuit de gemeenschappelijke Agora-visie. We willen de gemeenschappelijk ontwikkelde kennis delen met het hele onderwijs en de overheid. De aangesloten scholen vormen samen een lerende community. De vereniging ondersteunt, begeleidt en verbindt de afzonderlijke Agora-scholen vanuit het idee dat deze manier leren van en met elkaar tot nieuwe kennis leidt, waar we als Agora-scholen en als sector beter van worden.

Waarom?

Nergens in de wereld zijn kinderen zo gedemotiveerd voor school als in Nederland. (OESO, 2016)

De kansenongelijkheid in het onderwijs loopt op. (Onderwijsinspectie, 2016-2019)

Er gaat per jaar € 74 miljoen om in schaduwonderwijs. (OCW, 2017)

Minstens 4.500 leerlingen zitten thuis zonder school. (OCW, 2019)

Hoge uitval in het eerste jaar van het mbo en hbo. (OCW, 2016)

Professionele trots van leraren staat onder druk, hoge werkdruk, groeiend percentage burn-out.

Agora is een nieuw alternatief dat pal staat voor het vinden van oplossingen voor bovengenoemde problemen. We nodigen de wetenschap daarbij uit om te onderzoeken of we dat goed doen.

Hoe? Door aan zes knoppen te draaien.

- Het bewaken van de visie.....als een.....
- Het laten ontstaan van een **community**
- Professionalisering zorgen voor voldoende nieuwe geschikte leraren
- Ontwikkelen van kwaliteitsinstrumenten en stimuleren van wetenschappelijk onderzoek
- Onderdeel zijn van een betekenisvol netwerk met belangrijke partners
- Kinderen en ouders een nadrukkelijke rol laten spelen.



agora

Vijf aandachtspunten voor je leiderschap die helpen in het laten ontstaan van communities.

1. Heb een visie, een verhaal, een belofte, groter perspectief dat de moeite van alle inzet en aandacht waard is. En vertel dit verhaal onophoudelijk, zorg dat de community leden het verhaal zelf ook kunnen inspirerend kunnen vertellen.
2. Stuur op gedrag dat je NIET wil zien, omdat je weet dat anders de belofte nimmer gerealiseerd zal worden. Neem de tijd om die don'ts met elkaar te formuleren en blijf er transparant over.
3. Investeer, coach, faciliteer en ben er voor je mensen. Zij zijn het enige dat telt. Doe dit vanuit de mindset van communities. Investeer in en stuur op gedrag en zorg ervoor dat werken geen pijn doet.
4. Zorg ervoor dat de wettelijke, kwalitatieve en facilitaire processen deugen en op orde zijn, staan als een huis en dat deze tegelijkertijd dienstbaar zijn aan de realisatie van het grotere verhaal.
5. Schrijf vooraf geen plan hiervoor. Stop met het schrijven van plannen. Schrijf het pas op als het werkt, da's vroeg zat. Geeft heel veel ruimte aan mensen in de community om creativiteit, autonomie en nieuwe inzichten met elkaar te delen én in praktijk te brengen.

Wat doen we om elkaar te ontmoeten?

Het verbinden van en versterken van onze leden. (online en offline)

(Aanmoedigen, uitnodigen, inspireren en uitdagen)

- a. Verenigingsdagen
- b. Kenniskringen – vitale onderwerpen met een langere ontwikkeltijd
- c. Themacafés – actuele onderwerpen die de innovatie verdiepen en gaande houden
- d. Serendipity-pod – elkaar tijd- en plaats onafhankelijk ontmoeten aan de koffiemachine
- e. Waar behoefte aan is.....

Bij elkaar over de vloer:

Elke Agora leraar is twee dagen per jaar op een andere Agora.

Scherp op onze visie en kwaliteit:

Agora-teams bezoeken en bevragen elkaar met de tien Agora-kenmerken op zak.

Leerlingen en ouders hebben een belangrijke rol:

In alles wat we doen, doen leerlingen en ouders gelijkwaardig mee.

Welke normen zijn daarbij leidend binnen de vereniging om een betekenisvolle en uitnodigende lerende community te laten ontstaan?

1. We zoeken naar mogelijkheden, niet naar waarheden.
2. Ieder lid is lerend en we doen het voor onze leden!
3. We versterken elkaar door elkaar 'aan te moedigen', 'uit te dagen', 'uit te nodigen' en 'te inspireren'.

Aanmoedigen, uitnodigen, uitdagen en inspireren.

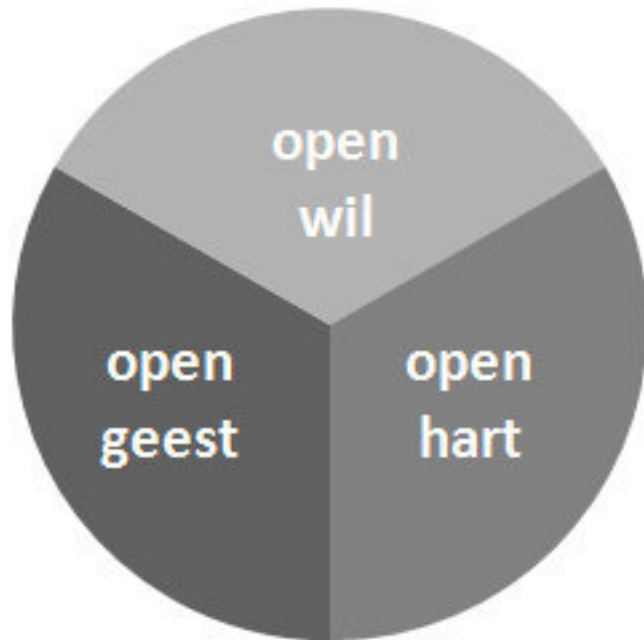
Aanvullend probeer ik drie wezenlijke vormen van gedrag en denken te beïnvloeden:

- Verdieping van bewustzijn
- Aandacht geven en verantwoordelijk zijn
- Dialoog, reflectie en doorbraak

Door de activiteiten die we als vereniging organiseren voor leden van de community en de coaching tijdens individuele en gesprekken in de diverse teams.

Verdieping van bewustzijn

bron: Otto Scharmer



- Een open geest
 - De bereidheid om je eigen vooronderstellingen en aannames niet langer voor juist en vanzelfsprekend te houden.
- Een open hart
 - Wanneer we de dingen anders gaan zien én ons eigen aandeel in het in stand houden van het oude geen kans meer geven, dan breekt de dam.
- Een open wil
 - Een (gezamenlijk) gevoel van 'dit is iets wat ik (of wij) moet(en) doen, ook al is het 'hoe' daarvan verre van duidelijk.

Aandacht geven en verantwoordelijk zijn

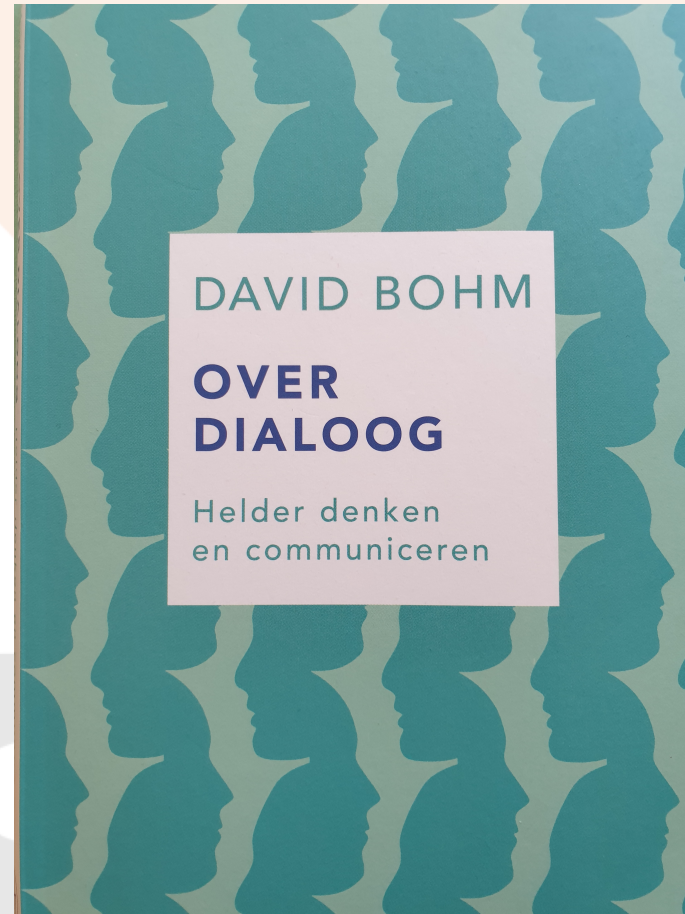
bron: Otto Scharmer

		Vier velden van conversatie
1. ik-in-mij	Het beleefdheidsgesprek	Spreken vanuit wat anderen willen horen Beleefde routines, lege frasen Niet zeggen wat je denkt
2. ik-in-het	Debat	Spreken vanuit wat ik denk Zich hard opstellen Ik ben mijn referentiepunt
3. ik-in-jij	Dialogoog	Spreken vanuit mijzelf als deel van het geheel Van defensief naar onderzoek van zienswijzen Mijn eigen aandeel aanschouwen
4. ik-in-nu	Presencing	Spreken vanuit dat wat aan het doorbreken is Vanuit innerlijke stilte, creativiteit, flow Er is sprake van een identiteitsverschuiving

Dialogoog, reflectie en doorbraak

bron: David Bohm

Beknopte samenvatting op
mijn website: www.janfasen.nl



Communities in online tijden

(bron Karel Kreijns 2020)

Twee begrippen die dan van groot belang zijn en waar we een antwoord op moeten vinden:

Social presence is het gevoel dat je met levensechte personen te maken hebt wanneer je met elektronische communicatiemiddelen communiceert.

Dit heeft invloed op de **sociale interactie** tussen de communicatiepartners en daarmee op hun **interpersoonlijke relatie**.

De meeste leeromgevingen hebben hun focus liggen op het ondersteunen van de socio-**cognitieve** processen en dus op het groepsleren. Er is nauwelijks aandacht voor het ondersteunen van de socio-**emotionele** processen.

Telepresence is het gevoel dat je daadwerkelijk op een andere plaats of tijd aanwezig bent. De eerder genoemde 'serendipity-pod' gaan we inzetten om deze ervaringen te kunnen bewerkstelligen onder leraren die vaak op vele kilometers afstand van elkaar werken aan dezelfde missie, hetzelfde grotere verhaal.

We gaan op elke Agora een ietwat trage koffiemachine zetten met daarnaast een groot beeldscherm. Wanneer ik koffie tap, zie ik tegelijkertijd mijn collega's van andere Agora's die ook koffie tappen en zo raken we in gesprek bij de koffiemachine. Hiervoor ben ik op zoek naar funding, techniek en een promovendus.

Sociale presence: ik nodig de ander uit in mijn wereld en zie hem of haar.

Telepresence: ik stap zo levensecht mogelijk in de wereld van de ander en begrijp de ander zo beter.

Tot slot misschien nog een belangrijke vraag:

Op welke manier legt ons denken en doen inzake innovaties of het oplossen van actuele problemen, in scholen of in de sector, voldoende nadruk op het inzicht dat het start- en eindpunt dan altijd bij mensen ligt en niet bij plannen?

Omdat mensen doorgaans niets liever willen dan samen met anderen, als een community, hun blik en energie richten op iets wat de moeite van hun aandacht waard is?

En dat het dan voldoende is wanneer ze daartoe de kans, het vertrouwen, vrije speelruimte en de faciliteiten en ondersteuning krijgen?

En durven we deze 'op het oog voor de hand liggende vraag' ook echt in de praktijk te beantwoorden? Ook in onze leiderschapspraktijk?

Omdat er dan iets kan ontstaan wat we nu misschien niet voor mogelijk houden?