CoP-handleiding

Een praktische gids om inclusieve schoolontwikkeling te versterken via een Community of Practice

01/08/2023 – 31/07/2026

Projectnummer: 2022-1-BE02-KA220-SCH-000089287

Co-funded by the European Union

Referentie: Boonen, H., Vandenbussche, E., Schukoff, P., Breyer, C., Silveira-Maia, M., Sanches-Ferreira, M., Alves, S., Zacharová, Z., Liliková, L., Jucková, M., Unterreiner, S., & Teijsen, E. (2026). *CoP Manual: A practical guide to strengthen inclusive school development through a Community of Practice.* Porto: Instituto Politécnico do Porto. https://doi.org/10.26537/ed.p.porto.247

CoP-handleiding: Een praktische gids om inclusieve schoolontwikkeling te versterken via een Community of Practice

doi: https://doi.org/10.26537/ed.p.porto.247

Project "I CO-COPE: Inclusief onderwijs creëren door interprofessionele samenwerking in een Community of Practice"

Projectreferentie: 2022-1-BE02-KA220-SCH-000089287

Disclaimer voor gebruik in alle communicatiematerialen

De steun van de Europese Commissie voor de totstandkoming van deze publicatie betekent niet dat zij de inhoud ervan goedkeurt. De inhoud geeft uitsluitend de visie van de auteurs weer. De Commissie kan niet verantwoordelijk worden gehouden voor het gebruik dat van de daarin opgenomen informatie wordt gemaakt.

Co-funded by the European Union

Co-funded by the European Union

Overzicht

Inleiding 4
Wat is een Community of Practice? 5
Waarom zijn Communities of Practice belangrijk voor inclusieve scholen? 6
Hoe kan je een CoP voorbereiden en opstarten in je school? 7
Voorbereidingsfase 7
CoP-bijeenkomst 1: Gezamenlijk doel 🌱 11
CoP-bijeenkomst 2: Actieplan 🌿 13
CoP-bijeenkomst 3: Resultaten en reflectie 🍎 15
Aanbevelingen voor de moderator 17
Conclusies 19
Bronnen 20
CoP in de pilootscholen 21

Co-funded by
the European Union

Inleiding

Met het Erasmus+ project *I CO-COPE* creëren we inclusieve scholen door leerkrachten, andere onderwijsprofessionals (zoals leerlingenbegeleiders, leerondersteuners en CLB-medewerkers) en leerlingen te verbinden in een Community of Practice (CoP) die samenwerking, welzijn en leren voor iedereen bevordert. Tijdens het project wilden de partners:

de capaciteit van scholen voor inclusie versterken

De uitdagingen aangaan die gepaard gaan met het lesgeven aan leerlingen met uiteenlopende vaardigheden en achtergronden.

de interprofessionele samenwerking bevorderen door middel van een Community of Practice (CoP)

Kennis vergaren over hoe samenwerking tussen leerkrachten, leerlingen en andere professionals kan bijdragen aan meer inclusieve scholen.

inclusieve schoolontwikkeling bevorderen

Ontdekken hoe scholen inclusieve praktijken kunnen ontwikkelen binnen en tussen de vier partnerlanden.

de stem en participatie van leerlingen versterken

Student agency bevorderen, actieve deelname aan het democratische leven stimuleren en vroegtijdig schoolverlaten en schooluitval helpen voorkomen.

Deze handleiding is bedoeld voor iedereen die een Community of Practice wil starten ter ondersteuning van inclusieve schoolontwikkeling. In deze handleiding vind je een korte inleiding tot de Community of Practice-benadering, een uitleg waarom CoP's inclusieve scholen ondersteunen, en praktische richtlijnen voor het voorbereiden en implementeren van een CoP in je eigen schoolcontext. We bouwen in deze handleiding verder op de inzichten die we hebben opgedaan door CoPs op te zetten in 8 pilootscholen in de 4 partnerlanden, namelijk Portugal, Oostenrijk, Slowakije en België. Aan het einde van deze handleiding vind je een overzicht van het CoP-proces in de pilootscholen.

> *"Het is echt geweldig om te zien dat slechts een paar mensen **onze hele school in één jaar zo hebben veranderd."*** - Student Slowaakse pilootschool

Als je meer wilt weten over het project, de belangrijkste bevindingen en de online trainingsmodules, bezoek dan onze website en luister naar onze podcast!

Co-funded by the European Union

Wat is een Community of Practice?

Een Community of Practice (CoP) is een groep mensen die een gemeenschappelijke interesse of passie delen en samen leren door ideeën, ervaringen en strategieën uit te wisselen. Leren in een CoP gebeurt door samenwerking en praktijkervaring, niet alleen via theorie. Het is een flexibele aanpak die leden helpt zich te ontwikkelen door in de loop van de tijd samen te werken.

Een Community of Practice helpt onderwijsprofessionals om samen te leren en te groeien door ervaringen uit te wisselen, kritisch na te denken en gezamenlijk oplossingen voor verandering te bedenken.

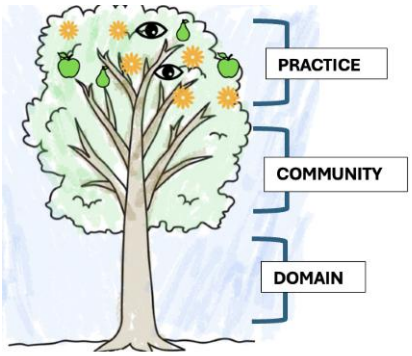
Volgens Wenger (1998; 2015) is een CoP gebaseerd op drie kernelementen:

- Domein: Een gedeeld onderwerp of focus dat leden verbindt.
- Gemeenschap: Relaties die leden in staat stellen van elkaar te leren.
- Praktijk: Kennis en vaardigheden verdiepen door gedeelde bronnen en ervaringen.

CoPs kunndn nieuwe perspectieven openen, vooral wanneer leden klaar zijn om:

- Oplossingen te vinden in complexe situaties waarin er geen één juist antwoord is.
- In gesprek te gaan met anderen, ook met degenen die anders denken.
- Samen met collega's, ouders en leerlingen kennis te construeren.
- Te handelen met focus op verandering, met als doel de praktijk te verbeteren.

Kortom: CoP's creëren een ruimte om samen te leren, kritisch te reflecteren en te innoveren.



Om de kernelementen van een CoP te illustreren, kun je de metafoor van een boom gebruiken, waarbij de stam het domein voorstelt, de takken de gemeenschap en de vruchten de resultaten van de praktijken.

Als je meer wilt weten over de theoretische achtergrond van Communities of Practice in onderwijscontexten, klik dan hier.

Co-funded by the European Union

Waarom zijn Communities of Practice belangrijk voor inclusieve scholen?

- **Iedereen heeft een stem**: CoP's creëren ruimte voor dialoog waar leerkrachten, leerlingen en andere belanghebbenden hun perspectieven delen en van elkaar leren.
- **Bottom-up innovatie**: in plaats van oplossingen die van bovenaf worden opgelegd, stimuleren CoP's samenwerking tussen alle leden, inclusief leerlingen, op voet van gelijkheid. Ideeën om inclusie te bevorderen worden ontwikkeld en getest door de mensen die er gebruik van zullen maken.
- **Ruimte voor experimenten**: CoP's bieden een veilige ruimte voor nieuwsgierigheid, vragen en vertrouwen. Door praktische, contextspecifieke kennis te delen, vinden leden praktische oplossingen die inclusief onderwijs ondersteunen.

Wanneer leden het gevoel hebben dat hun ervaringen en behoeften worden gewaardeerd, nemen hun zelfvertrouwen en hun vermogen om inclusieve werkwijzen toe te passen toe.

Afbeelding gemaakt met behulp van Microsoft Copilot

"Dus, om een CoP te starten hoef je alleen maar een groep mensen met een ***vergelijkbaar probleem*** *te vinden en samen benaderingen te ontwikkelen, kennis te delen en oplossingen te zoeken . Het is een zeer effectieve methodiek omdat het helpt om* ***andere perspectieven en bronnen*** *gemakkelijker te vinden."* - Leerkracht Portugese pilootschool

Co-funded by the European Union

Hoe kan je een CoP voorbereiden en opstarten in je school?

Voorbereidingsfase

1. Het CoP-team

Als je met een Community of Practice wil starten als manier om **de interprofessionele samenwerking** op je school te versterken, is het belangrijk om goed na te denken over wie je uitnodigt om deel uit te maken van het CoP-team.

- Kies voor een **diverse** groep leden, waarbij verschillende perspectieven worden vertegenwoordigd: leerlingen, klasleerkrachten, leerlingenbegeleiders, leerondersteuners, beleidsteamleden,...
- Het **onderwerp of de focus** van je CoP kan ook helpen bij het kiezen van leden. Op een Portugese school werkren ze bijvoorbeeld rond de vraag hoe de inclusie van leerlingen met een migratieachtergrond en nieuwkomers op school bevorderd kon worden. Daarom werden ook de families, een maatschappelijk werker en een culturele bemiddelaar bij de CoP betrokken.
- Zorg ervoor dat de leden van de CoP de diversiteit van je school weerspiegelen. Zo werden in een Belgische school leerlingen uit zowel de A- als B-stroom betrokken, omdat de school alle leerlingenperspectieven wilde meenemen.
- Op basis van onze ervaring adviseren wij om samen te werken met een groep van 6 tot 8 leden.

Wat betekent *interprofessionele samenwerking* ?

Samenwerking tussen leden van verschillende (beroeps)groepen

bijvoorbeeld leerkrachten, leerondersteuners, therapeuten, maar ook leerlingen en ouders.

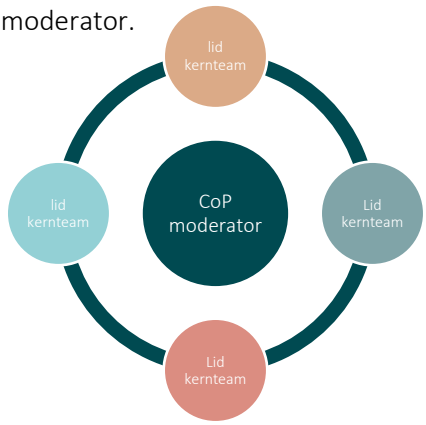
Wil je meer weten? Klik dan hier.

*"Ik vind het echt cool dat **leraren, leerlingen en onderwijsassistenten** daadwerkelijk samenwerken. We leren samen, op hetzelfde niveau."* - Leerling Oostenrijkse pilotenschool

2. Rol van de moderator

Om een Community of Practice effectief te laten functioneren, neemt één lid de verantwoordelijkheid op zich om het proces te begeleiden. In het I CO-COPE-project noemden we deze rol de rol van een 'moderator'.

Wat houdt de **rol van een moderator in**? De onderstaande afbeelding toont de belangrijkste rollen van een moderator.



- De veiligheid in de groep in de gaten houden
- Het leerproces van de Community ondersteunen
- Bewaken dat de focus op het gemeenschappelijke doel blijft

Co-funded by the European Union

Het kan behoorlijk uitdagend zijn om moderator te zijn, vooral als je niet vertrouwd bent met het opnemen van dit soort rol. Daarom raden wij aan om te werken met een kernteam, een inner circle van mensen die de moderator ondersteunen bij het voorbereiden van de CoP-bijeenkomsten, het reflecteren na afloop en het faciliteren van de bijeenkomsten. Het kan ook nuttig zijn om de rol van moderator in duo op te nemen, waarbij twee personen de verantwoordelijkheid delen. Zo nam op een Belgische school een klasleerkracht de rol van moderator op zich. Ze werd daarbij ondersteund door de leerlingendirecteur. Ze bereidden samen de bijeenkomsten voor en de leerlingendirecteur was ook actief betrokken tijdens de bijeenkomsten. Bovendien bleek het een meerwaarde dat iemand vanuit het schoolbeleid actief betrokken was, op deze manier kon het werk van de CoP ook invloed hebben op het schoolbeleid.

3. Planning van de CoP-bijeenkomsten

Zodra je de juiste mensen hebt samengebracht, kun je beginnen met het **plannen** van de CoP-bijeenkomsten. De CoP wordt gedefinieerd door regelmatige interacties die kunnen plaatsvinden in plenaire bijeenkomsten (d.w.z. met alle CoP-leden), bijeenkomsten met een kleinere groep, gesprekken of andere vormen van communicatie en uitwisseling. We hebben in het I CO-COPE-project geleerd dat in een periode van 6 maanden minstens drie bijeenkomsten met het hele team voldoende zijn om concrete resultaten te behalen. In het volgende deel zullen we je ondersteunen bij het voorbereiden van deze bijeenkomsten.

Binnen het I CO-COPE-project werden in elke pilotschool drie CoP-bijeenkomsten van **1,5 tot 2 uur** gehouden, volgens Wenger's elementen: Domein, Gemeenschap, Praktijk.

1️⃣

Domein – Gedeeld doel (stam): 🌱 De eerste bijeenkomst richtte zich op het identificeren van een gedeeld doel.

2️⃣

Gemeenschap – Actieplan (takken): 🌿 In de tweede bijeenkomst ontwikkelden de CoP-leden een actieplan met stappen, tijdlijnen en verantwoordelijkheden.

3️⃣

Praktijk – Resultaten en reflectie (vruchten): 🍎 De derde bijeenkomst evalueerde de uitkomsten en reflecteerde op het proces.

Co-funded by
the European Union

Domein - Gedeeld doel	
Stam	De eerste bijeenkomst richtte zich op het identificeren van een gedeeld doel.

Gemeenschap - Actieplan	
Takken	In de tweede bijeenkomst ontwikkelden de CoP-leden een actieplan met stappen, tijdlijnen en verantwoordelijkheden.

Praktijk - Resultaten en reflectie	
Vruchten	De derde bijeenkomst evalueerde de uitkomsten en reflecteerde op het proces.

Op onze website vind je een meer gedetailleerde beschrijving van deze drie bijeenkomsten.

Natuurlijk kun je meer bijeenkomsten inplannen als je vindt dat er meer tijd nodig is. Het is bijvoorbeeld mogelijk dat je twee bijeenkomsten nodig hebt om samen een gedeeld en concreet doel te formuleren. Of je wilt verschillende acties uitvoeren, en je hebt meer dan één bijeenkomst nodig om deze acties te plannen en te bespreken.

Uit onze ervaring met de pilootscholen hebben we geleerd dat het niet altijd zo makkelijk is om de CoP-bijeenkomsten te plannen en hiervoor voldoende tijd vrij te maken. De pilootscholen moesten flexibel zijn in het omgaan met de verschillende agenda's van de verschillende leden. Het was bijvoorbeeld belangrijk om de agendapunten van tevoren te delen en duidelijk aan te geven bij welke punten iedereen aanwezig moest zijn. Een ander voorbeeld is het plannen van de bijeenkomst meteen na de pauze. Dit creëerde meer tijd om samen te werken.

In het onderstaande overzicht vind je voor elke CoP-bijeenkomst:

- Doelstellingen
- Fasen met werkvormen (inclusief links naar ondersteunende documenten en tools op de projectwebsite)
- Evaluatie

Je kunt de fasen en werkvormen als bouwstenen gebruiken, dit geeft de nodige flexibiliteit om de bijeenkomst te organiseren volgens je eigen behoeften en voorkeuren.

Co-funded by
the European Union

4. Voorbereiding op de eerste bijeenkomst

Om de eerste bijeenkomst voor te bereiden, kan je het IDOARRT-sjabloon op onze website downloaden en nadenken over de volgende richtvragen:

- ***Intentie*** *– Wat is de bedoeling, of het doel, van de bijeenkomst?*
- ***Gewenste uitkomst(en)*** *– Welke specifieke resultaten moeten aan het einde van de bijeenkomst worden bereikt?*
- ***Agenda*** *– Welke activiteiten zal de groep in welke volgorde doorlopen om het gewenste resultaat te bereiken?*
- ***Rollen*** *– Welke rollen of verantwoordelijkheden moeten aanwezig zijn om de bijeenkomst soepel te laten verlopen? Wie faciliteert en wie neemt deel? Wie documenteert en wie houdt de tijd bij? Wat verwacht je van de deelnemers?*
- ***Regels*** *– Welke richtlijnen gelden er tijdens de bijeenkomst? Deze kunnen betrekking hebben op overeengekomen groepsnormen. Ze kunnen ook betrekking hebben op het gebruik van andere apps of praktische regels met betrekking tot de leerruimte. Laat de deelnemers regels toevoegen om ervoor te zorgen dat ze zich deze eigen maken.*
- ***Tijd*** *– Wat is de verwachte tijd voor de bijeenkomst, inclusief pauzes, en hoe laat zal de bijeenkomst eindigen?*

Zodra deze voorbereidende activiteiten zijn uitgevoerd, ben je klaar om alle CoP-leden uit te nodigen voor de eerste bijeenkomst.

Co-funded by
the European Union

CoP-bijeenkomst 1: Gezamenlijk doel

Doelstellingen	• Het creëren van een veilige leeromgeving • Het formuleren van duidelijke doelen
Fasen	1. Check-in Een check-in geeft iedereen de ruimte om iets te zeggen: over zichzelf, de agenda, de bijeenkomst. Het kan helpen om de relatie tussen leden te verdiepen. Het kan inzicht geven in zaken die belangrijk zijn voor de groep, emoties en energie. Op de website vind je verschillende opties voor check-inactiviteiten, maar voel je vrij om je eigen check-in te bedenken.
	2. Inleiding In de introductiefase geef je de leden meer **inzicht** in de **reden(en)** waarom deze **CoP** is opgericht. Het kan ook een goed idee zijn om na te gaan welke **verwachtingen** de **CoP-leden** hebben. Een goede vraag hierbij is: "wanneer zal deze Community of Practice voor jou succesvol zijn?". Je zou kunnen werken met een online tool, bijvoorbeeld Mentimeter of Padlet, of de leden hun verwachtingen laten opschrijven. In deze fase is het ook essentieel om de tijd te nemen om na te denken over de verschillende noden van elk CoP-lid, zodat alle leden **zich veilig voelen** om hun stem te uiten en samen te leren. Hier zijn enkele begeleidende vragen die je hiermee op weg helpen: Wat is er nodig om... - Vrije uiting van stemmen te faciliteren door te differentiëren in methodiek? - Te luisteren en handelen naar iedere stem? - Verantwoord te luisteren vanuit je rol naar de stemmen van de andere deelnemers? **Schrijf belangrijke aandachtspunten op.**
	3. We bouwen onze eigen boom... In deze fase maak je samen met alle CoP-leden tijd om na te denken over de doelen voor jullie Community of Practice. Het is nuttig om de visualisatie van een boom te gebruiken om het gedeelde doel te bespreken. Een Community of Practice kan alleen succesvolle resultaten (heerlijke en diverse vruchten) produceren als de stam stevig is (zie ook 'Wat is een Community of Practice' in deze manual). Nadat je een korte introductie hebt gegeven over hoe een CoP in elkaar zit, kun je reflecteren op het domein van jullie CoP: - Welke onderwerpen en kwesties doen er echt toe voor ons? - Welke uitdagingen willen we samen aanpakken? - Hoe hangt dit thema samen met de inclusiestrategie van onze school?

Co-funded by
the European Union

	Voor deze brainstorm over de gedeelde doel(en) van de CoP kun je het postersjabloon van de I CO-COPE-boom gebruiken. Tijdens de laatste bijeenkomst kan de poster opnieuw worden gebruikt om het hele CoP-proces te evalueren. In sommige pilootscholen werd in het kernteam voorafgaand aan de eerste bijeenkomst reeds een uitdaging gekozen en werd deze fase benut om de doelen nog concreter te maken. Op andere scholen werd het domein niet vastgesteld vóór de eerste bijeenkomst, en werd de tijd genomen om een gezamenlijk doel te bepalen. Gebruik de volgende richtvragen om het doel concreter te maken. Je kunt ofwel in kleinere subgroepen werken of met de hele groep: - Welk specifiek doel heb je voor ogen? Is dit alleen een doel voor jou? Zijn er leerlingen, ouders, collega's of anderen die hetzelfde willen? - Wat zou het voordeel zijn van het bereiken van dit doel? Hoe stel jij het je in de praktijk voor wanneer het doel bereikt is? - Wat zie je jezelf, de leerlingen, ouders, collega's of anderen dan doen? Wat zal er veranderd zijn? - Wanneer ben je tevreden? **Zorg ervoor dat je de belangrijkste conclusies opschrijft. Je kunt de boomposter of een ander format gebruiken dat je helpt de beslissingen en conclusies van de CoP-leden bij te houden.**
	4. Praktische afspraken Aan het einde van de bijeenkomst plan je best meteen de volgende CoP-bijeenkomsten in. Wat moet er in tussentijd gedaan worden, wie doet wat? Je kunt ook nadenken over de communicatie naar de hele school over je project. Hoe gaan we binnen de school over dit project communiceren? Wie zal hierin een rol spelen? Het kan interessant zijn om de poster van de boom te gebruiken om de doelen van je CoP met de hele school te delen.
	5. Check-out We raden aan om aan het einde van de bijeenkomst altijd tijd te maken voor een (korte) check-out. Vraag bij het afronden aan iedereen hoe hij of zij de bijeenkomst verlaat en wat er nog gezegd of overeengekomen moet worden. Er zijn verschillende opties voor een check-out, kies er een die aansluit bij de behoeften van jou en het CoP-team.
Evaluatie	Schrijf de belangrijkste reflecties op die je na deze CoP-bijeenkomst hebt. Dit helpt je om je voor te bereiden op de volgende bijeenkomst. Enkele richtvragen om je hierbij te helpen: o Zijn de doelen voor CoP 1 gehaald? Ja/nee? Hoe weet je dat? Wat heb je gezien/gehoord? o Waren de leden gelijke partners? o Heeft iedereen de kans gehad om te spreken? o Luisterden de leden naar elkaar? Lieten ze elkaar uitpraten? o Welk gezamenlijk doel werd gekozen? o Was iedereen het eens met het gekozen doel? o Wat waren de gevoelens van de leden aan het einde van de CoP?

Co-funded by
the European Union

CoP-bijeenkomst 2: Actieplan 🌿

Doelstellingen	• Het ontwikkelen van een actieplan • Concrete engagementen aangaan
Fasen	1. Check-in Ook voor de tweede bijeenkomst is het een goed idee om te beginnen met een check-in. Het kan helpen om elkaar beter te leren kennen. Het is ook mogelijk dat er bij de tweede bijeenkomst nieuwe CoP-leden aanwezig zijn. Op de website vind je verschillende opties voor check-inactiviteiten, maar voel je vrij om je eigen activiteiten te maken!
	2. Van ons gedeelde doel tot de eerste stappen Denk terug aan de eerste CoP-bijeenkomst en aan de conclusies die je hebt getrokken. Wat zouden de eerste stappen kunnen zijn om de doelen te bereiken die jullie hebben afgesproken? Je kunt hierover brainstormen door gebruik te maken van de werkvorm 'design studio': • Als dit is wat we willen bereiken, wat zou dan een eerste stap in die richting kunnen zijn? • Als we meteen aan de slag zouden kunnen gaan, wat zouden we dan willen doen? Wat zien we nu al zitten? Wat gaan we nu aanpakken? • Wie of wat hebben we nodig om het daadwerkelijk te doen? Een andere manier is om te starten vanuit een waarderende blik, waarbij de focus ligt op wat al is gedaan. Je kunt brainstormen 'van droom naar werkelijkheid'. Met ons doel in het achterhoofd: • Waar dromen we van? • Wat zijn we nu al aan het doen? • Wat hebben we hiervoor nodig? • Wat durven we meer te doen? Om duidelijke en concrete doelen te formuleren, kun je de tool 'Plan Smart' gebruiken. Als je denkt dat je niet genoeg tijd hebt om SMART-doelen te formuleren, kun je dit van tevoren voorbereiden, of deze fase overslaan en direct doorgaan naar de volgende fase, het actieplan.
	3. Actieplan In de volgende stap kun je een plan maken: wat willen we nu al doen? Je kunt het werkdocument 'Actieplan in 3 stappen' gebruiken om je eigen actieplan te maken. Houd in gedachten wat er moet gebeuren voor de volgende bijeenkomst. Wie doet wat? Zorg ervoor dat het actieplan leidt tot concrete engagementen en afspraken. In deze fase kun je controleren of ieders taken duidelijk zijn, je kan de TO DO's samenvatten.

Co-funded by
the European Union

	4. Check-out We raden je aan om aan het einde van de tweede bijeenkomst ook tijd vrij te maken voor een (korte) check-out: voel je de energie na het beslissen van concrete acties, gelooft iedereen dat ons actieplan kan werken? Er zijn verschillende opties voor een check-out, kies er een die aansluit bij de behoeften van jou en het CoP-team.
Evaluatie	Schrijf de belangrijkste reflecties op die je na deze CoP-bijeenkomst hebt. Dit helpt je om je voor te bereiden op de volgende bijeenkomst. Enkele richtvragen om je te helpen. Zijn de doelen voor CoP 2 gehaald? Doel 1: Het ontwikkelen van een actieplan o Is het actieplan duidelijk? Zo niet, wat ontbreekt er dan? o Hoe zijn de acties gestructureerd en geformuleerd? Doel 2: Concrete engagementen aangaan o Zijn de verantwoordelijkheden en rollen van elk CoP-lid duidelijk? o Welke uitdagingen ben je tegengekomen? Waren er verrassende successen?

Co-funded by
the European Union

CoP-bijeenkomst 3: Resultaten en reflectie 🍎

Doelstellingen	• Successen vieren • Het in stand houden van de CoP
Fasen	1. Check-in Voor een laatste samenkomst met je CoP-team kan het fijn zijn om een check-in te nemen die gericht is op het vieren van successen. Dit hoeft zich niet perse uitsluitend te richten op het proces van dit CoP-team. Maak bijvoorbeeld de volgende zin af: - Vandaag kunnen we al ... - Vandaag kan ik ... Als de bijeenkomst aan het einde van het schooljaar is, kan het fijn zijn om naar de zomerplannen van de leden te vragen, bijvoorbeeld door te vragen: • Deze zomer wil ik tijd maken om... • Aan het eind van deze zomer voel ik me... • Deze zomer hoop ik....
	2. Het evalueren van de acties In deze bijeenkomst kijken de leden van de CoP terug op het actieplan: waar staan we nu, wat werkte goed, wat werkte niet goed...? We stellen twee opties voor voor de evaluatie: - Bekijk je actieplan en beoordeel de resultaten met behulp van de evaluatietool 'Behouden-Schrappen-Wijzigen' - Evalueer je acties met de tool 'Maak een verhaallijn' Vat samen en trek conclusies: ✓ Wat willen we behouden? ✓ Wat willen we aanpassen? ✓ Wat kunnen we weglaten?
	3. Het in stand houden van de CoP Om de resultaten van je CoP duurzaam te maken, denk je samen na over wat je wilt delen met je schoolteam en andere partners. Voor deze fase kun je opnieuw de poster van de I-CO-COPE-boom gebruiken. Je hebt deze template waarschijnlijk al gebruikt bij de eerste bijeenkomst. Het is fijn om te zien hoe je samen je eigen boom hebt gecreëerd met hopelijk heerlijke vruchten!
	4. Praktische afspraken In deze fase kun je concretere afspraken maken over hoe je communiceert over het CoP-proces met het hele schoolteam en andere partners. Enkele concrete voorbeelden zijn leerkrachten en assistenten die berichten opstellen voor ouders, of leerlingen die berichten voor leeftijdsgenoten opstellen, waarbij de belangrijkstee resultaten worden benadrukt Wat is hiervoor nodig? Wie doet wat?

Co-funded by
the European Union

	Als je na deze bijeenkomst successen wilt vieren, kun je daar praktische informatie over delen.
	5. Check-out Als de derde CoP-bijeenkomst je laatste bijeenkomst is, kun je afsluiten met een korte evaluatie van hoe de CoP-leden het hebben ervaren om deel uit te maken van een CoP-team, wat ze ervan hebben geleerd, of ze in de toekomst opnieuw deel willen uitmaken van een CoP-team, of ze dingen anders zouden aanpakken,...
Evaluatie	Schrijf de belangrijkste reflecties op die je na deze CoP-bijeenkomst hebt. Enkele richtvragen om je te helpen. Zijn de doelen voor CoP 3 gehaald? o Hoe gaan we de resultaten van onze CoP delen met het schoolteam en andere partners? o Wat zijn de volgende stappen, wat willen we nog doen, verderzetten, aanpassen, ... ?

Co-funded by
the European Union

Aanbevelingen voor de moderator

Op basis van onze ervaringen met de pilootscholen kunnen we enkele tips en tricks geven om je te ondersteunen in je rol als moderator.

1. Voorbereiding en mindset

- ✓ **Begrijp het doel van de CoP:** Zorg ervoor dat alle leden, inclusief leerlingen en medewerkers, duidelijk zijn over het gekozen domein en de doelstellingen ervan. Gebruik eenvoudige, concrete voorbeelden om abstracte termen te verduidelijken.
- ✓ **Communiceer toegevoegde waarde:** Help je school de eigen zeggenschap van studenten te omarmen door concrete voordelen en succesverhalen te benadrukken.
- ✓ **Gedeelde verantwoordelijkheid:** Benadruk dat een CoP een gezamenlijke inspanning is. Rollen moeten verdeeld worden en niet uitsluitend bij de moderator liggen. Iedereen brengt iets waardevols mee.
- ✓ **Samenstelling van leden:** Streef naar evenwichtige vertegenwoordiging. Gelijke deelname betekent niet altijd gelijke aantallen; Houd rekening met hiërarchische dynamiek en zorg ervoor dat studenten en medewerkers betekenisvolle rollen hebben.
- ✓ **Betrek het niveau van schoolbeleid**: Om de resultaten van je CoP duurzaam te maken, denk na over hoe je het niveau van schoolbeleid kunt betrekken. Misschien kun je de bijeenkomst en samen met het schoolhoofd van iemand van het schoolbestuur voorbereiden. In sommige partnerscholen was de schooldirecteur ook lid van de CoP. Dit kan erg ondersteunend zijn, maar wees je bewust van mogelijke hiërarchische dynamiek.

2. Methoden van vergaderstructuur

- ✓ **Check-ins en ijsbrekers:** Begin met informele activiteiten om een gastvrije sfeer te creëren.
- ✓ **Afrekenen:** Sluit af met een manier om vooruitgang te vieren
- ✓ **Subgroepbijeenkomsten:** Soms nodig om zachtere stemmen te laten horen en om aan specifieke taken te werken.
- ✓ **To-dolijst aan het einde van bijeenkomst en:** Zorg ervoor dat de acties duidelijk zijn gedefinieerd met toegewezen rollen.
- ✓ **Communicatie tussen CoP-bijeenkomst en:** Gebruik digitale platforms, groepschats of gedeelde digitale ruimtes om het momentum tussen bijeenkomst en vast te houden.

Voorgestelde werkmethoden:

- ✓ Afhankelijk van de doelen, de behoeften en de context van je CoP-team, kun je variëren in verschillende werkmethoden, zoals kleine groepsdiscussies, cirkelbesprekingen, papers, schoolborden en visualisaties.
- ✓ Je kunt bestaand werk presenteren om ideeën te inspireren.
- ✓ Moedig studenten aan om delen van de activiteit te leiden, bijvoorbeeld als moderator of tijdhouder.

Co-funded by
the European Union

3. Moderator- en co-moderatorrollen

Verantwoordelijkheden van moderators:

- ✓ Luister naar alle stemmen terwijl je de besluitvormingsprocessen begeleidt.
- ✓ Beperk onderwerpen tot kleine, concrete en haalbare doelen.
- ✓ Ontwikkel coachingsvaardigheden om een samenwerkingsproces te begeleiden.

Verantwoordelijkheden van co-moderator:

- ✓ Herhaal belangrijke uitspraken om begrip te waarborgen.
- ✓ Heroriënteer de groep wanneer de discussies afwijken van het hoofdonderwerp.

Tips om druk in balans te brengen:

- ✓ Verantwoordelijkheden moeten gedeeld worden, overbelast de rol van moderator niet.
- ✓ Vier kleine successen om motivatie en betrokkenheid te behouden.

4. Het stimuleren van deelname en begeleiding van studenten

- ✓ Studenten hebben mogelijks eerst voorbeelden nodig voordat ze ideeën bijdragen.
- ✓ Wijs expliciet rollen toe aan studenten en ondersteunend personeel vroeg in de bijeenkomst om deelname te versterken.
- ✓ Vermijd dominantie van leraren: pak ideeën van leerlingen op, herformuleer ze concreet en geef duidelijke voorbeelden.
- ✓ Gebruik respectvolle interactierichtlijnen om een veilige en inclusieve omgeving te waarborgen.

5. Tijdmanagement en flexibiliteit

- ✓ Wees flexibel bij het starten en plannen van bijeenkomsten.
- ✓ Gebruik timers om de activiteiten op koers te houden.
- ✓ Wees flexibel met de duur van de bijeenkomst op basis van de inhoudsbehoeften.

6. Identificatie van doelen

- ✓ Zorg ervoor dat onderwerpen **urgent, realistisch en relevant zijn** voor het pedagogisch project van de school.
- ✓ Stel minimale doelen en criteria vast om te bepalen wanneer een actie haar doelstellingen succesvol heeft bereikt.

7. Verspreiding van succes

- ✓ Communiceer prestaties binnen de schoolgemeenschap.
- ✓ Het delen van successen versterkt de motivatie en toont de impact van de CoP aan.

Co-funded by
the European Union

Conclusies

Het creëren van een inclusieve school is nooit het resultaat van één project, één tool of één persoon. Het groeit voort uit de dagelijkse inzet van mensen die durven te luisteren, vragen te stellen en samen te leren. Een Community of Practice biedt precies die ruimte: een plek waar ideeën en uitdagingen veilig kunnen worden verkend, waar diverse perspectieven worden gewaardeerd en waar studenten, docenten, ondersteunend personeel en andere belanghebbenden zij aan zij staan als partners in verandering.

Door je eigen Community of Practice te starten, zet je een betekenisvolle stap richting het versterken van inclusieve schoolontwikkeling. Elke CoP, hoe klein ook, draagt bij aan een cultuur waarin elke stem wordt gehoord en waar inclusie een gedeelde verantwoordelijkheid wordt. Wanneer je studenten een actieve rol geeft binnen je Community of Practice, geef je hen de kracht om de school waar ze bij horen vorm te geven. Je laat ze zien dat hun ervaringen waarde hebben, dat hun perspectieven ertoe doen, en dat echte verandering plaatsvindt wanneer iedereen een plek aan tafel heeft.

We hopen dat deze handleiding je ondersteunt bij het zetten van de eerste stappen. Gebruik het als inspiratiebron, pas het aan op jouw context, en laat je CoP op zijn eigen unieke manier groeien. Inclusie is een reis, en elk gesprek, elk gedeeld inzicht en elke actie samen helpt de schoolgemeenschap vooruit.

> *"In een CoP stopt de school met een verzameling geïsoleerde sectoren en wordt het één verbonden gemeenschap. Leraren, gezinnen en leerlingen delen informatie, doelen en beslissingen. En je ziet het — **meer motivatie, meer participatie, meer betrokkenheid**. Want dat is het tweede wat een CoP brengt: **vernieuwing**. Het helpt leraren nieuwsgierigheid te herontdekken — en helpt leerlingen zich gezien en gehoord **te voelen**."* – Moderator Portugese pilootschool

> *"En dat is niet iets wat je als docent altijd ervaart – ergens zitten en de **studenten** ook daar hebben, volledig betrokken, denkend en echt meer en meer willen doen – in de beste zin. Er was gewoon een ongelooflijke motivatie, en ik denk dat dat echt de boel in beweging zette."* – Moderator Oostenrijkse pilootschool

> *"Vooral door **de studenten erbij te betrekken**, denk ik. Het gaat erom dat het onderwijsteam of het schoolmanagement beslissingen neemt, maar ook echt de leerlingen bij dat proces betrekt. We hebben wel een leerlingenraad, en die doen al veel, maar er is nooit echt een verbinding tussen leerlingen en docenten als het gaat om samenkomen en ideeën bespreken. Ik zou het echt aanraden, want voor ons was het een zeer positieve ervaring. De studenten waren ongelooflijk open en kwamen met hele goede ideeën, omdat het ook over hen ging. Ze bedachten dingen waar wij als volwassenen misschien niet meteen aan denken. Ik vond dat echt een **extra waarde**."* – Moderator Belgische pilootschool

> *"Wanneer studenten en docenten elkaar echt ontmoeten — als gelijken — komen ideeën van beide kanten. En dat is **wat het onderwijs vooruit helpt**."* – Leraar Slowaakse pilootschool

Co-funded by
the European Union

Bronnen

Silveira-Maia, M., Neto, C., Sanches-Ferreira, M., Alves, S., Durães, H., Breyer, C., Vandenbussche, E., Boonen, H., Zacharová, Z., Ferková, Š., Schukoff, P., Unterreiner, S., & Teijsen, E. (2025). *Mapping CoP for inclusion: a Knowledge Base*. Instituto Politécnico do Porto. https://doi.org/10.26537/e.ipp.136

Wenger, E. (1998). *Communities of Practice: Learning, Meaning, and Identity*. Cambridge: Cambridge University Press.

Wenger, E. (2015). *Communities of practice: A brief introduction*. University of Winsconsin-Madison, Office of Human Resources.

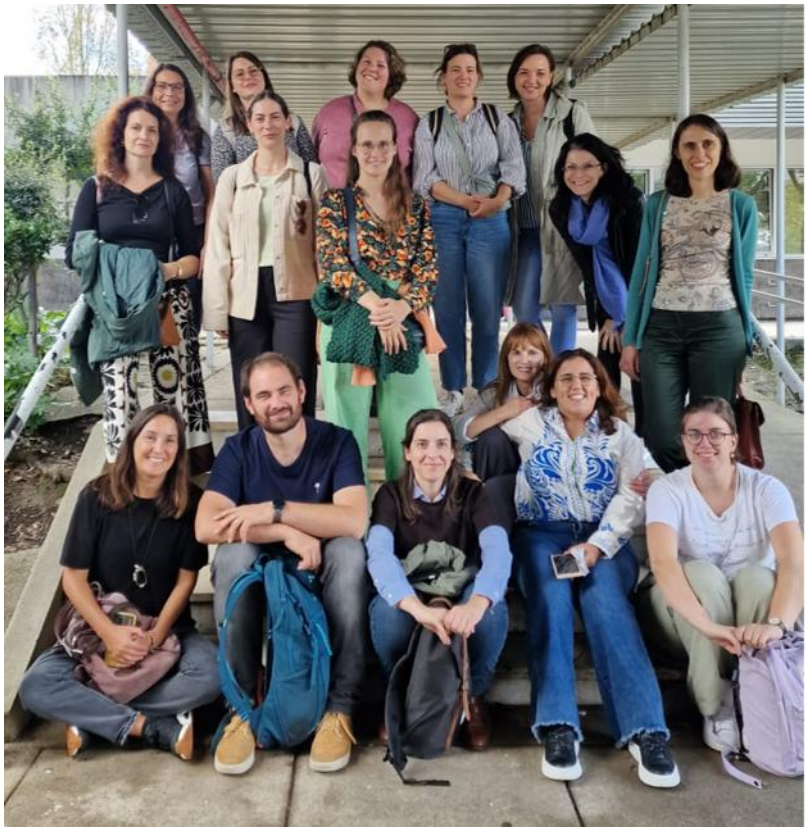
Wenger, E., McDermott, R. & William Snyder, W. (2002). *Cultivating Communities of Practice: A Guide to Managing Knowledge*. Boston: Harvard Business Press.

Project website I CO-COPE

Co-funded by
the European Union

CoP in de pilootscholen

Ben je op zoek naar inspiratie en concrete voorbeelden van een CoP in verschillende schoolcontexten? Op onze projectwebsite vind je de profielen van de acht pilootscholen als inspirerende praktijkvoorbeelden.



Co-funded by
the European Union