

Versterken samenwerking lerarenopleidingen en scholen



*Workshop Startbijeenkomst Steunpunt Opleiden in de School
10 juni 2014*

Wat is een goed samenwerkingsverband?

- **Insteek en focus ondersteuning School aan Zet**
- **Vijf kernthema's**
- **De kernthema's in de praktijk**
door Albert Oving en partnerschap OidS Twente-Oost/-West
- **Ondersteuning School aan Zet**

Insteek en focus ondersteuning School aan Zet

- Ondersteuning bij regeling 'Versterking Samenwerking lerarenopleiding en opleidingsscholen
- Inhoud/thema's, maar ook versterking samenwerking (= sterk swv/lerend en duurzaam netwerk worden/zijn)
- Als School aan Zet ervaring met beide (bestuursakkoorden po/vo en lerende organisatie)
- Ervaring en expertise inzetten bij ondersteuning swv's
- Start gemaakt met benoemen kernthema's op basis van ondersteuning bij aanvragen en eerste verkennende gesprekken

Ontwikkelmodel Samen Leren Inhoud Geven

ONTWIKKELASPECT	ONTWIKKELNIVEAU De mate waarin...	FASE 1 Ad hoc, individueel, reactief	FASE 2 Doelgericht, oriëntatie, beperkte samenwerking	FASE 3 Planmatig en aandacht voor proces, observeren en verbeteren	FASE 4 Cyclisch en georganiseerd samen leren: synergie, empowerment, eigenaarschap	FASE 5 Innovatie, gebruik en creëren van netwerken, doorgaande lijn, partnerschap	
Koers	<p>...de school weet wat voor leerlingen zij in huis heeft, wat zij hen wil leren, hoe en waarmee zij dat goed doen en hoe het leer- en ontwikkelproces zichtbaar wordt gemaakt.</p> <p>... de doelen voor onderwijskundig en personeelskwaliteits verbeterbaar en zichtbaar zijn in de school en in de klas. De koers geeft in op wat leerlingen nodig hebben om effectief en met plezier te leren. De school levert en ouders betrekt bij de koers en zij op de hoogte zijn van de gezindte in de behandelde doelen.</p>	<p>De schoolleiding heeft algemene doelen gekozen voor onderwijskundig en personeelskwaliteits en heeft het team hiervan op de hoogte gezet.</p> <p>De school heeft in globale termen gekozen voor de schooltoekomst.</p>	<p>De koers is gebaseerd op een analyse van de leerprofielen. Leerkrachten kunnen en worden aangemoedigd om de koers op onderwijskundig en personeelskwaliteits doelen voor een gewenst niveau van vooruitgang en competenties in het team te vertalen naar de doelen in de klas. De school heeft voor alle leerjaren leerdoelen gekozen voor de meerjarige leertrajecten, gebaseerd op de inspectievoorwaarden.</p>	<p>De koers is gebaseerd op een analyse van de leerprofielen en de leer- en ontwikkeldoelen. Het team is betrokken bij het bepalen van de koers.</p> <p>Het team vertaalt gezamenlijk en individueel de doelen naar aanpak, eigen gedrag en houding in de school en in de klas. Het leerplan voor leerlingen wordt centraal. De school heeft voor alle leerjaren leerdoelen en behoevenniveau gekozen. Bij de ontwikkeling wordt de school haar eigen oriëntatie aan.</p>	<p>De koers is gebaseerd op een analyse van de leerprofielen en de leer- en ontwikkeldoelen in relatie tot de wils op leren en ontwikkelen. Het team is eigenaar van de koers.</p> <p>De doelen van de school zijn herkenbaar en zichtbaar in het handelen van alle leerkrachten, zowel in de klas als binnen het team. De koers wordt ondersteund door de schoolleiders en wordt als actualiteit geleefd. De school heeft voor alle domeinen leerdoelen gekozen op basis van de context van de school en de onderwijsbehoeven van alle leerlingen. Leerjaren en ouders zijn op de hoogte van en betrokken bij de doelen.</p>	<p>Bij het bepalen van de koers betrekt de school externe partnerschappen bijvoorbeeld ouders, scholen, samenwerkingsverband, Pakt en anderen.</p> <p>De vooraf in de klas, samenwerking binnen het team en met ouders en externe partnerschappen zorgen voor een continue aanpak en/of bijwerking van de koers. De school kan zich voor nodig met aanpak van nieuwe ontwikkelingen en legitimiteit de eigen richting en identiteit bewaren. De school betrekt informatie over leerlingen in het verslaggeving en over interactie van leerlingen vanuit voorbeeld en ondersteuning bij het bepalen van de leer- en ontwikkeldoelen.</p>	
Gebruik van data en feedback	<p>...de school benutten wat voor data zij verzamelt en hoe zij deze data analyseert en vergelijkt. De school doet over het leren en ontwikkelen van leerlingen gebruik voor systematisch en cyclisch rapporten, evaluatie en opbrengsten van het onderwijs. De school een onderzoekende cultuur heeft en op elk niveau in de organisatie de evaluatie cyclus loopt.</p> <p>...leerkrachten data gebruiken als directe feedback op de pedagogisch-didactische aanpak.</p>	<p>De school gebruikt gegevens af het volgen van de voortgang van leerlingen in de school. De school analyseert deze gegevens op leerprofielen. De school wordt afgewerkt door schoolleiding en/of BVE. Zij formuleren op leerprofielen conclusies en interventies.</p>	<p>De school herkent het volgen van leerprofielen en maatregelen nemen om de voortgang te volgen. De school analyseert deze gegevens op zowel leerprofielen als opbrengsten. De school wordt afgewerkt door schoolleiding en/of BVE. Zij hebben op beide niveaus conclusies en bepalen interventies.</p>	<p>De school gebruikt, benutten, verzamelt informatie om de ontwikkeling van leerlingen te volgen. De school analyseert op alle niveaus de opbrengsten. De school wordt afgewerkt door schoolleiding en/of BVE. De werkgroep leidt conclusies en bepaalt de interventies.</p> <p>De schoolleiding en/of BVE gebruiken de data om leerprofielen feedback te geven op de pedagogisch-didactische aanpak.</p>	<p>De school gebruikt benutten, verzamelt informatie om de ontwikkeling van leerlingen te volgen. De school analyseert op alle niveaus de opbrengsten en brengt de leerprofielen in kaart. Bij de analyse wordt de opbrengsten van het hele team betrokken. Het team leidt conclusies en bepaalt interventies op alle niveaus en wettelijk het effect van de interventies.</p> <p>Het team gebruikt de data en analyse als directe feedback op het eigen pedagogisch-didactisch handelen. De schoolleiding heeft een faciliterende rol.</p>	<p>Ouders en partners in de schoolleiders betrokken worden betrokken bij het zichtbaar maken en het bepalen van interventies en het opbrengsten van leerprofielen.</p> <p>Het team gebruikt de data en analyse als directe feedback op het eigen pedagogisch-didactisch handelen. De schoolleiding heeft een faciliterende rol.</p>	
Lerende professional	<p>...de school de ontwikkeling op het leren van individuele leerkrachten uitbreiden en bepaald welke competenties in het team nodig zijn om de koers te voeren. De schoolleiding een competentieplan vaststelt voor verschillende leerprofielen en functies en hierop staat door begeleiding en ondersteuning.</p> <p>...de school de ontwikkeling nieuwe personeel selecteren en zorg draagt voor een professionele introductie en begeleiding.</p> <p>...leerkrachten zich eigenaar maken van de ontwikkeling van het persoonlijk leerproces en dit kunnen verbinden aan de koers van de school. Individuele leerkrachten in staat zijn feedback te geven in de omgeving.</p>	<p>Bij leerkrachten leerprofielen en dit is afhankelijk van het ad hoc middel van schoolleiding of leerkrachten. Er worden ad hoc leuven gemaakt voor scholing en ondersteuning.</p> <p>Nieuwe leerkrachten worden ad hoc ingewerkt.</p>	<p>Het leerkrachten wordt gepolst over de doelen in hun leerprofielen voor het komende leerjaar. Professionaliteitsplan wordt de school worden op basis van schoolleiders georganiseerd.</p> <p>Er is een standaard introductie en begeleiding voor nieuwe leerkrachten.</p> <p>Individueel leren van leerkrachten en de organisatiebeelden staan los van elkaar.</p>	<p>Professionaliteitsinhoud wordt bepaald tijdens een cyclus met een start-, voortgang- en evaluatiemoment. Het leerkrachten wordt de vorm en inhoud van de scholing op basis van de doelen.</p> <p>Nieuwe leerkrachten worden geïntroduceerd en begeleid op basis van de competentieplan en volgen een introductieprogramma op maat.</p> <p>De leerkrachten spiegelen actualiteit van de competentieplan en stellen doelen in het kader van de eigen leerproces en reflecteren op de stappen die zij zetten.</p>	<p>Professionaliteitsinhoud wordt bepaald tijdens een cyclus met een start-, voortgang- en evaluatiemoment. Het leerkrachten wordt de vorm en inhoud van de scholing op basis van de doelen.</p> <p>Nieuwe leerkrachten worden geïntroduceerd en begeleid op basis van de competentieplan en volgen een introductieprogramma op maat.</p> <p>Leerkrachten gaan in dialoog met hun collega's en de schoolleiding om feedback te krijgen op de eigen competenties. Leerkrachten lossen in hun handelen dat zij bewijzen hoe belangrijk hun bijdrage is binnen het collectief. Er is een individuele verantwoordelijkheid en wederzijdse afhankelijkheid.</p>	<p>Professionaliteitsinhoud wordt bepaald tijdens een cyclus met een start-, voortgang- en evaluatiemoment. Het leerkrachten wordt de vorm en inhoud van de scholing op basis van de doelen.</p> <p>Nieuwe leerkrachten worden geïntroduceerd en begeleid op basis van de competentieplan en volgen een introductieprogramma op maat.</p> <p>Leerkrachten lossen in hun handelen dat zij bewijzen hoe belangrijk hun bijdrage is binnen het collectief. Er is een individuele verantwoordelijkheid en wederzijdse afhankelijkheid.</p> <p>Leerkrachten lossen in hun handelen dat zij bewijzen hoe belangrijk hun bijdrage is binnen het collectief. Er is een individuele verantwoordelijkheid en wederzijdse afhankelijkheid.</p>	<p>Leerkrachten nemen deel aan en richten zelf externe netwerken in om zo het eigen leren en dat van collega's te bevorderen. De schoolleiders wordt geïnteresseerd in een leerprofiel waarbij externe partijen worden betrokken.</p> <p>Nieuwe leerkrachten worden geïntroduceerd en begeleid op basis van de competentieplan en volgen een introductieprogramma op maat.</p> <p>Leerkrachten lossen in hun handelen dat zij bewijzen hoe belangrijk hun bijdrage is binnen het collectief. Er is een individuele verantwoordelijkheid en wederzijdse afhankelijkheid.</p>
Samen leren in het team	<p>...door het schoolteam zichtbaar, samen en met een focus op het verbeteren van het onderwijs wordt geleerd.</p> <p>...samen leren gericht wordt georganiseerd en gefaciliteerd. De schoolleiding betrokken is bij het collectieve leerproces en neemt het belang van de wijzen van leerling geven.</p> <p>...samen leren een cultuurbrengt te van de school.</p>	<p>Tijdens leeroverleg worden periodiek onderwijsinhoudelijke onderwerpen gegaand. Er is ruimte voor het uitwisselen van mening, maar dat heeft geen resultaat op te leveren.</p> <p>Samen leren gebeurt ad hoc, op passieve initiatief en buiten de formele overlegstructuur.</p>	<p>De schoolleiding heeft doelgerichte collegiale ontmoetingen vastgelegd in een jaarplan. Op de agenda staan inhoudelijke en schoolorganisatorische onderwerpen.</p> <p>De schoolleiding initieert samen van samen leren bij actuele onderwijskundige vraagstukken.</p> <p>Leren van elkaar is onderwerp van gesprek. Leerkrachten zijn zich over bewust dat zij van elkaar kunnen leren.</p>	<p>Er is zichtbaar sprake van samenleren. Het initiatief van de collegiale ontmoetingen is een verantwoordelijkheid van het team.</p> <p>Specialisten binnen het team hebben samen van samen leren bij vraagstukken binnen hun specialisme. De schoolleiding bepaald de samenwerking.</p> <p>De schoolleiding draagt zorg voor een structuur en een planning voor het samen leren, initieert de evaluatie van de effecten en maakt de ontwikkeling van het team zichtbaar.</p>	<p>Het team functioneert als een professionele leerpartnerschap. De gezamenlijke leerdoelen zijn gebaseerd op de koers van de school.</p> <p>Het team is in staat de onderlinge verschillen herkenbaar te maken en behoeven van het gezamenlijk handelen.</p> <p>Het team wettelijk de resultaten van het samen leren en zelf doelen bij. De schoolleiding heeft daarbij de rol van inspirator en wetgever.</p>	<p>Bij het opstellen en het uitvoeren van het gezamenlijke leerpartnerschap worden ook externe partners betrokken.</p> <p>Expertise van buiten de school wordt benut om het eigen leren te verbeteren en te versimpelen.</p> <p>Het team is gericht op het bereiken van nieuwe kennis en ontwikkelingen in de omgeving van de school. Met de inbreng van externe partners stelt het team haar leerdoelen bij. De schoolleiding heeft daarbij een faciliterende rol.</p>	
Georganiseerd leiderschap	<p>...de school de ontwikkeling schoolontwikkeling in gang af en leerkrachten verantwoordelijkheid nemen voor het bereiken van de schoolleiders.</p> <p>...de school de ontwikkeling schoolontwikkeling in gang af en leerkrachten verantwoordelijkheid nemen voor het bereiken van de schoolleiders.</p>	<p>Schoolontwikkeling wordt bijgevoerd door de schoolleiding in gang gaat en behaamt. Acties in het kader van schoolontwikkeling worden reeds bepaald op basis van wat zich in de praktijk voordoet.</p> <p>De schoolleiding heeft inzicht in aanwezige competenties en voorafgaand bepaald bij leerkrachten.</p>	<p>De schoolleiding betrekt anderen bij het in gang zetten van schoolontwikkeling.</p> <p>Verantwoordelijkheid en bevoegdheden liggen op afgesproken manier bij de betrokkenen.</p>	<p>De schoolleiding maakt gebruik van bewijzen van leerkrachten bij het in gang zetten, volgen en aanpak van schoolontwikkeling.</p> <p>De schoolleiding brengt schoolontwikkeling onder bij leerkrachten met specifieke expertise. Verantwoordelijkheid en bevoegdheden liggen op afgesproken manier bij de betrokkenen.</p>	<p>De schoolleiding geeft leiding aan een team dat functioneert als een professionele leerpartnerschap met een hoge mate van zelfsturing. De koers van de school is hierbij richtinggevend.</p> <p>Onder regie van de schoolleiding is er een gezamenlijke verantwoordelijkheid voor de schoolontwikkeling.</p>	<p>De schoolleiding geeft leiding aan een team dat functioneert als een professionele leerpartnerschap met een hoge mate van zelfsturing. De koers van de school is hierbij richtinggevend.</p> <p>Onder regie van de schoolleiding is er een gezamenlijke verantwoordelijkheid voor de schoolontwikkeling.</p>	

Ontwikkelmodel Lerende Organisatie

ONTWIKKELASPECT	ONTWIKKELNIVEAU De mate waarin...	NIVEAU 1 Deze school...	NIVEAU 2 Deze school...	NIVEAU 3 Deze school...	NIVEAU 4 Lerende organisatie Deze school...	NIVEAU 5 Deze school...
Goede koers	De schoolleiding doelen voor onderwijskundig en personeelsbeleid op een niveau lager dan het schoolniveau (bijv. sectieniveau) heeft geconcretiseerd Interne (leraren, OOP, ouders, leerlingen) en externe (PO, Hoger Onderwijs, Bedrijfsleven) belanghebbenden hierbij betrokken zijn geweest en deze doelen begrepen en omarmen	Heeft ambities voor onderwijskundig en personeelsbeleid geformuleerd Heeft leraren op de hoogte gesteld van de doelen	Heeft ambities geconcretiseerd in doelen op schoolniveau en huidige kenmerken van de school meegenomen (cultuur, populatie, etc.) Heeft leraren, OOP en ouders op de hoogte gesteld van de doelen	Heeft ambities geconcretiseerd in doelen op afdelings-/teamniveau en sectieniveau aansluitend bij schooldoelstellingen (waaronder altijd doelen op leeropbrengsten) Heeft leraren, OOP, ouders en leerlingen actief betrokken in het vaststellen van de doelen en de doelen zijn zichtbaar in het gedrag van de schoolleider	Stelt de prognoses meer dan één keer per jaar bij en afdelingen/teams en secties vertalen deze in nieuwe acties indien nodig Heeft leraren, OOP, ouders, leerlingen proactief en tenminste één externe belanghebbende reactief betrokken in het vaststellen van de doelen en de doelen zijn zichtbaar in het gedrag van de schoolleider en leraren	Stelt prognoses bij in nauw overleg met afdelingen/teams en secties Past onderwijskundig beleid regelmatig aan in afstemming met de keten (bijv. PO voor instroom en Hoger Onderwijs en bedrijfsleven voor uitstroom)
Goede start	De school personeel (schoolleiding, leraren, OOP) selecteert op basis van competenties en de schoolvisie De school nieuw personeel introduceert en begeleidt De school instrumenten voor inhoudelijke (bijv. sectie buddy, toetsanalyses) en persoonlijke coaching (bijv. schoolbuddy, peerreview) inzet voor nieuwe personeelsleden	Selecteert nieuw personeel ad hoc Heeft geen gedocumenteerd introductie- en begeleidingsprogramma en werkt nieuwe personeelsleden ad hoc in Zet geen instrumenten voor het begeleiden van nieuwe personeelsleden in	Selecteert enkele personeelsleden o.b.v. standaard competentieprofielen Gebruikt een gedocumenteerd standaard introductie- en begeleidingsprogramma voor het inwerken voor nieuwe personeelsleden Zet standaard coachingsinstrumenten in voor het begeleiden van nieuwe personeelsleden	Selecteert de meerderheid van de personeelsleden o.b.v. competentieprofielen die aangepast zijn op school, afdelings-/team- of sectiespecifieke functie-eisen Gebruikt een gedocumenteerd introductie- en begeleidingsprogramma gedifferentieerd naar de behoeve van de nieuwe personeelsleden, en begeleider is daarin getraind Zet coachingsinstrumenten in gedifferentieerd naar inhoudelijke en persoonlijke ontwikkeling aansluitend bij behoefte van nieuwe personeelsleden	Selecteert alle personeelsleden o.b.v. competentieprofielen aansluitend bij schooldoelstellingen m.b.v. professionele instrumenten (bijv. IQ-/EQ-tests, vragenlijsten, profiessen) Biedt na afloop van het eerste jaar begeleiding die aansluit bij het begeleidingsprogramma uit het eerste jaar Laat nieuwe personeelsleden een POP opstellen bij binnenkomst en in zet van coachingsinstrumenten hierop aansluiten	Evalueert en past het selectie- en interviewproces voor personeel regelmatig aan Evalueert en past het introductie- en begeleidingsprogramma regelmatig aan Gebruikt een instrument dat de uitkomsten van het introductieprogramma test op effectiviteit en past het waar nodig aan
Goede feedback	Personeel meerdere bronnen voor feedback en ontwikkeling gebruikt (leerlingen/ouders/bestuur/lerarenenquête/diepte-interviews, peerreview, co-teaching, intervisie) Personeel feedback met elkaar analyseert en interventies bepaalt	Gebruikt geen enkele bron van feedback ten behoeve van professionele ontwikkeling Bepaalt geen interventies voor personeel	Gebruikt enkele bronnen van feedback ad hoc ten behoeve van professionele ontwikkeling Bepaalt interventies voor personeel ad hoc	Gebruikt een gedocumenteerd feedbackprogramma voor merendeel van personeel met één of twee databronnen (waaronder altijd leerlingen enquêtes) Laat personeelsleden prestaties één keer per jaar met leidinggevende bespreken en analyseren, mogelijk als onderdeel van het jaarlijkse functioneringsgesprek	Gebruikt een gedocumenteerd feedbackprogramma voor elk personeelslid met tenminste drie databronnen (waaronder altijd diepte-interviews met leerlingen) Laat personeelsleden prestaties in ieder geval één keer per jaar met leidinggevende bespreken en analyseren en verhoogt de frequentie indien nodig, rekeninghoudend met verschillen in het personeel	Gebruikt een gedocumenteerd feedbackprogramma voor de schoolleiding Evalueert feedbackprogramma en bronnen regelmatig en ontwikkelt innovatieve bronnen en analyses van feedback
Goede ontwikkeling	De school persoonlijke ontwikkelingsplannen (POP) voor leraren en schoolleiding gebruikt o.b.v. feedback en schoolambities De school leraren en schoolleiding ondersteunt om optimaal tegemoet te komen aan hun leerbehoeften door middel van inzet van instrumenten (bijv. trainingen, eigen academie, docentontwikkelteams)	Heeft POP voor enkele leraren en schoolleiding Zet geen instrumenten in voor persoonlijke ontwikkeling van leraren en schoolleiding	Gebruikt POP voor leraren en schoolleiding die ze eens per jaar in overleg opstellen Zet instrumenten niet gespecificeerd naar ontwikkelbehoeften in voor persoonlijke ontwikkeling van leraren en schoolleiding	Gebruikt POP voor leraren en schoolleiding die ze eens per jaar in overleg opstellen o.b.v. feedback Zet instrumenten op aanvraag in o.b.v. persoonlijke ontwikkelbehoeften van leraren en schoolleiding	Gebruikt POP voor leraren en schoolleiding die ze ten minste eens per jaar in overleg o.b.v. feedback en schoolambities opstellen Zet instrumenten in o.b.v. persoonlijke en/of teamontwikkelbehoeften van leraren en schoolleiding gekoppeld aan persoonlijke ontwikkelplannen	Evalueert ontwikkelingsprogramma op basis van het verband tussen ontwikkeling van leraren en leeropbrengsten Ontwikkelt innovatieve ontwikkelingsinstrumenten voor leraren en schoolleiding
Goede differentiatie	De school een ambitie per groep van leerlingen definieert, bijstelt en daarop interventies bepaalt (bijv. het aanbieden van extra uren en klassen) Leraren de leeropbrengsten van leerlingen meten, analyseren (bijv. met landelijke voortgangstoetsen, analyse van toetsvragen) en daarop het leerproces aanpassen	Definieert ambities voor de totale leerlingenpopulatie (bijv. doorstroom, verschil SE-CE) Meet leeropbrengsten van leerlingen eens per jaar	Definieert een ambitie per groep van leerlingen op schoolniveau o.b.v. de schoolambitie (bijv. % doorstroom vwo, excellente leerlingen) Heeft afdelingen, secties of teams die eens per jaar leeropbrengsten meten en analyseren	Definieert een ambitie voor leerlingen op sectie- of teamniveau (bijv. verschil SE-CE voor een vak) en bepaalt interventies Heeft afdelingen, secties of teams die regelmatig leeropbrengsten meten en analyseren	Stelt ambitie voor leerlingen regelmatig bij op sectie- of teamniveau en bepaalt interventies Heeft teams en/of leraren die leeropbrengsten meten en analyseren en groepsplannen voor hun klassen formuleren	Stimuleert leerlingen om leerbehoeftes te definiëren en heeft leerlingen die ervaren dat er aandacht is voor hun leerbehoeften Heeft leraren die meerdere leerlijnen per klas hanteren en leerlingen die weten waar ze staan op deze leerlijn

Vijf kernthema's versterking samenwerking

- Belang en doel van de samenwerking
- Procesmanagement en inrichting
- Samenwerken en leren
- Data en feedback
- Doorgaande lijn inhoud en begeleiding



De kernthema's: meerwaarde in de praktijk

- Verhalen van een expert/critical friend bij de aanvraag van 6 swv'en
- Opbrengsten vanuit de eerste verkennende gesprekken
- De 5 stappen van partnerschap OidS Twente-Oost/-West:
 1. Waarom kiezen we voor samenwerking, wat zijn onze belangen?
 2. De inrichting vooraf doordenken en procesmatig vormgeven
 3. Samen leren inhoud geven door alle partijen
 4. Weten wat werkt en tijdig bijsturen op basis van data en feedback
 5. Startende leerkrachten begeleiden op een doorgaande inhoudelijke lijn

Kernthema's in de praktijk



Koers: doelen bij iedereen doorleefd en zichtbaar?



Kernthema's in de praktijk



Een lerende organisatie:

- haalt het beste in iedereen naar boven;
- verbetert zich continu om doelen te bereiken;
- stelt professionaliteit centraal;
- heeft medewerkers die een bijdrage leveren aan de schoolontwikkeling;
- heeft leiding die richting geeft en faciliteert;
- heeft een team dat samen doelgericht leert;

Alleen ga je sneller, samen kom je verder

Van . . . naar . . .

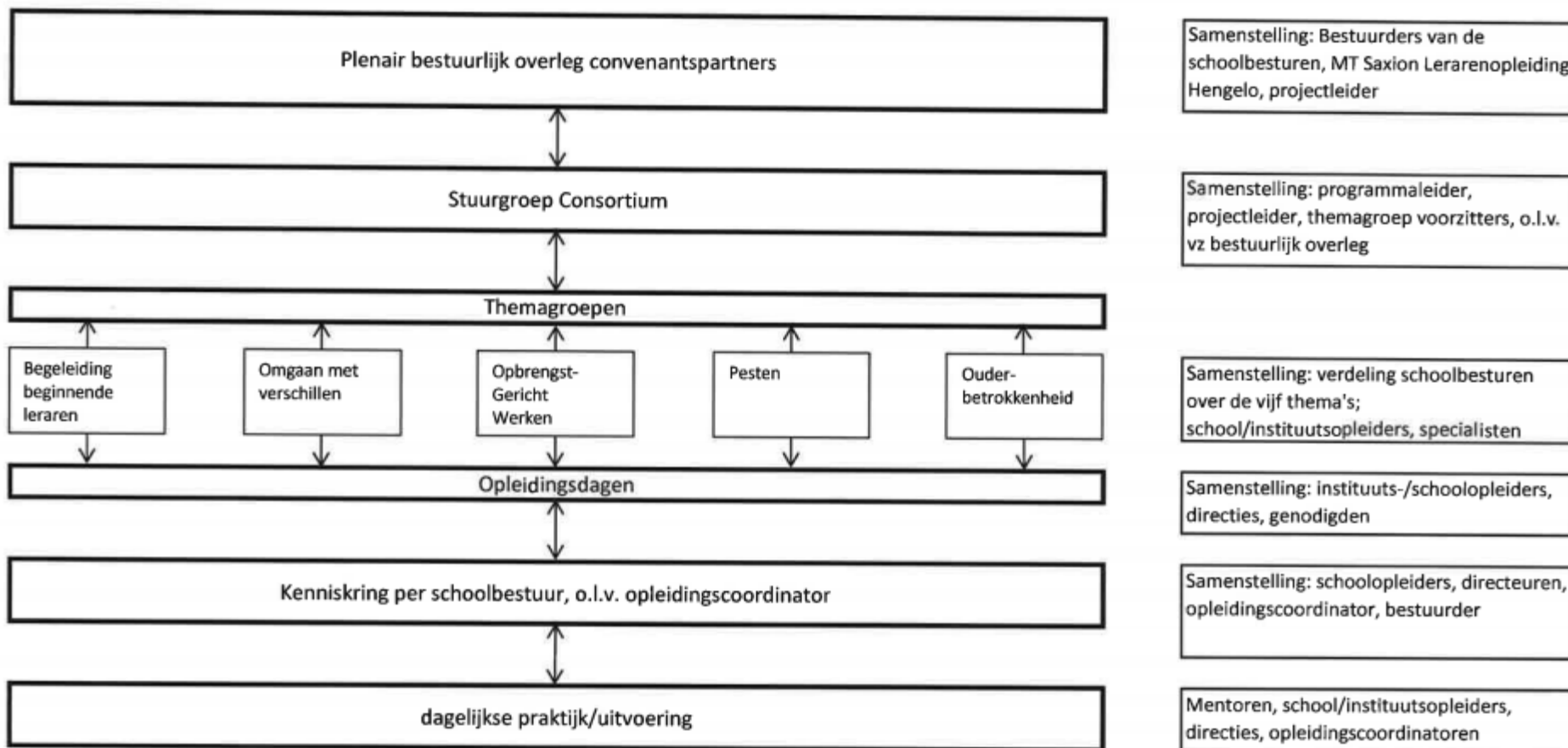
Op de tribune	Op het speelveld
Eilanden en archipels	Wij-land
REAC-tief	CREA-tief
Beheersingsgericht	Ontwikkelingsgericht
Controle (en) vertrouwen



Kernthema's in de praktijk

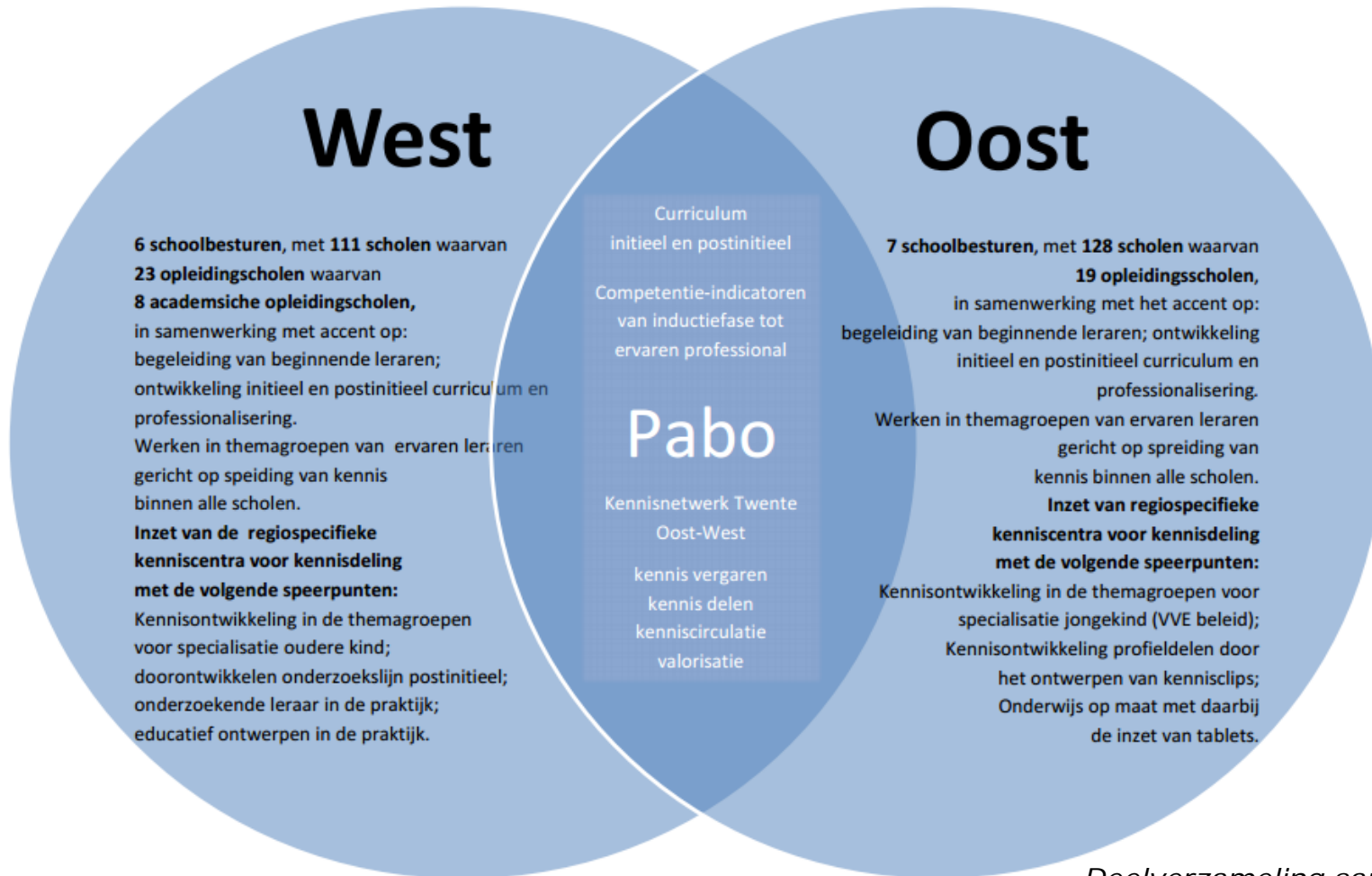


Kernthema's in de praktijk



Organogram partnerschap OidS Twente-Oost/-West

Kernthema's in de praktijk



West

6 schoolbesturen, met 111 scholen waarvan **23 opleidingscholen** waarvan **8 academische opleidingscholen**, in samenwerking met accent op: begeleiding van beginnende leraren; ontwikkeling initieel en postinitieel curriculum en professionalisering. Werken in themagroepen van ervaren leraren gericht op speiding van kennis binnen alle scholen.

Inzet van de regiospecifieke kenniscentra voor kennisdeling met de volgende speerpunten: Kennisontwikkeling in de themagroepen voor specialisatie oudere kind; doorontwikkelen onderzoekslijn postinitieel; onderzoekende leraar in de praktijk; educatief ontwerpen in de praktijk.

Oost

7 schoolbesturen, met 128 scholen waarvan **19 opleidingscholen**, in samenwerking met het accent op: begeleiding van beginnende leraren; ontwikkeling initieel en postinitieel curriculum en professionalisering. Werken in themagroepen van ervaren leraren gericht op spreiding van kennis binnen alle scholen.

Inzet van regiospecifieke kenniscentra voor kennisdeling met de volgende speerpunten: Kennisontwikkeling in de themagroepen voor specialisatie jongekind (VVE beleid); Kennisontwikkeling profieldelen door het ontwerpen van kennisclips; Onderwijs op maat met daarbij de inzet van tablets.

Curriculum
initieel en postinitieel

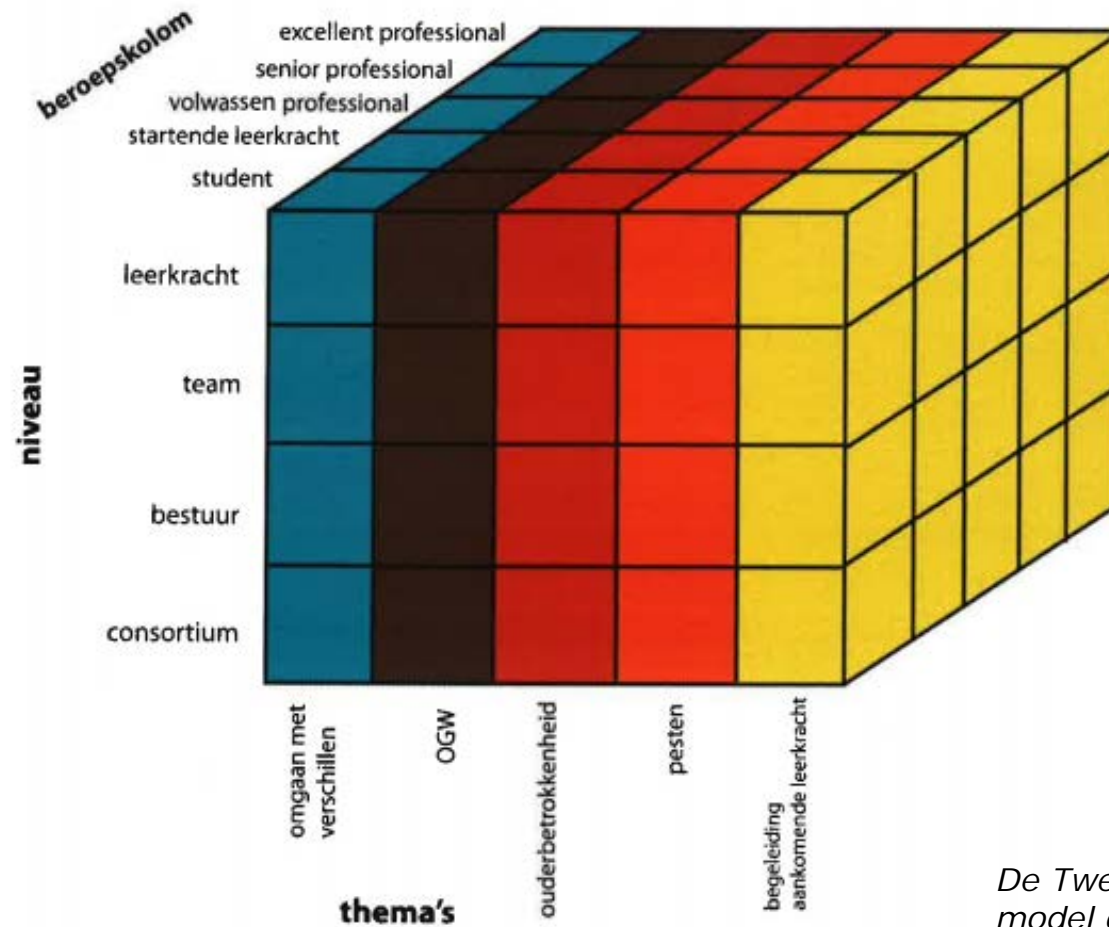
Competentie-indicatoren
van inductiefase tot
ervaren professional

Pabo

Kennisnetwerk Twente
Oost-West

kennis vergaren
kennis delen
kenniscirculatie
valorisatie

Kernthema's in de praktijk



*De Twentse Kubus;
model onderwijsprofessionalisering (2013)*



Kernthema's in de praktijk

Aan wie denken we:

- Reguliere beginnende leerkrachten
 - Langdurige invallers
 - Reïntegrerende leerkrachten
 - Nieuwe leerkrachten in de school
-
- De benoemde thema's: OGW, OMV, Ouderbetrokkenheid en Pesten zijn actueel voor alle leerkrachten.
 - Daar waar beginnende leerkrachten op de thema's begeleid worden, is er winst te behalen voor het hele team.



Kernthema's in de praktijk



- Wordt de kracht van een samenwerkingsverband 'opleidingen en scholen' bepaald door de mate waarin een leidende groep *grenzeloos kan bouwen aan de kwaliteit* van opleiden, begeleiden, onderzoeken en beoordelen in een semi-open curriculum?
- Een *grensoverschrijdend curriculum* waarin het WAT (beroepsprofiel met standaarden in een doorgaande lijn) in *gezamenlijkheid visie-gestuurd* bepaald wordt en het HOE afhangt en bepaald wordt door de mensen die het moeten doen in een *leeromgeving die op maat* gekozen kan worden (arrangementen met flexibele leerbronnen, passend bij het doel, leerstijl?)
- Oftewel de mate waarin de kwaliteit en het effect van leren en professionaliseren het leidende principe is?

Kernthema's in de praktijk



Wat neemt u hiervan mee naar huis?



Invulling ondersteuning swv's door School aan Zet

- Individuele ondersteuning op maat bij de uitvoering van plannen van aanpak, door:
 - gesprekken met experts in de rol van *critical friend*
 - peer reviews
 - masterclasses en intervisie
- De onderlinge kennisdeling tussen de swv's wordt vormgegeven door:
 - goede aanpakken
 - netwerkportretten
 - kwaliteitskaarten

Met kernthema's als referentiekader + in afstemming met Steunpunt OidS





Vragen en contact:
j.tio@schoolaanzet.nl