



Traject van Intern Begeleider naar Kwaliteitscoördinator



Traject van intern begeleider naar kwaliteitscoördinator:

Een Samenspel met Directeuren voor optimaal onderwijs

De rol van de intern begeleider is aan het veranderen. Waar de focus de afgelopen tijd op de zorg en begeleiding van (zorg) leerlingen lag, verschuift deze naar de kwaliteit van het onderwijs. De intern begeleider in de rol van kwaliteitscoördinator is verantwoordelijk voor de continue ontwikkeling van het kwaliteitssysteem van de school. Hij of zij inventariseert onderwijsverbeteringen in leerteams en ontwikkelgroepen, analyseert en rapporteert over ontwikkelingen m.b.t. zorg en leerresultaten en ontwikkelt het kwaliteitssysteem.

De kwaliteitscoördinator

De kwaliteitscoördinator is gericht op 3 duidelijke rollen binnen de school. Effectieve veranderingen vinden plaats vanuit een heldere en gedragen visie. Vanuit deze visie vult de kwaliteitscoördinator zijn of haar rol in.

De leercoördinator

De leercoördinator is de aanjager van de leercultuur. Hij/zij stelt voortdurend de volgende vragen en stuurt op het leren van en met elkaar, zoals:

‘Hoe geven we inhoud aan een sterke onderwijskwaliteit? Wat gaat goed op de werkvloer en waar kunnen we als team in versterken?’ Deze persoon adviseert en ondersteunt hierin de leerteams en is daarmee een ‘critical friend’ en ook de begeleider in het ontwikkelingsproces.



De trendanalist

De trendanalist bepaalt, samen met de leerteams, cyclisch (schoolbrede) ambities aan de hand van data, toetsgegevens en analyses. Inzicht in de kwalitatieve ontwikkeling van de school ontstaat door specifieke monitoring. Vervolgens wordt het onderzoek uitgezet naar de sterke en zwakke kanten van het onderwijsleerproces om deze daarna te borgen en/of te verbeteren.

De focus ligt op het ondersteunen van leerkrachten en leerteams bij het maken van diepte-analyses en het ontdekken van (school)trends.

Dit wordt vertaald in plannen van aanpak om daarmee het onderwijs te versterken.

De zorgregisseur

De zorgregisseur regisseert samen met leerkrachten de ondersteuning voor leerlingen. Daarnaast coördineert hij/zij de uitvoering van goed en passend onderwijs voor alle leerlingen binnen de school en de wijk.

Het verbinden van interne en externe inzet (passend onderwijs en/of jeugdhulp) samen met ouders en het vertalen naar het dagelijkse handelen van de leerkracht in de klas en op het plein. Extra focus ligt op het versterken

van de leerkrachten bij het cyclisch en professioneel handelen voor die leerling met specifieke onderwijsbehoeften.

De kwaliteitscoördinator heeft als zorgregisseur kennis van de sociale kaart. En ook van de dynamieken die spelen in het samenwerken met jeugdzorg en andere externe professionals. Hij/zij heeft zich daardoor steeds meer ontwikkeld tot coördinator passend onderwijs.

Vanuit onze visie is het voordeliger dat er vanuit een gedragen visie wordt gewerkt en dat iedereen op zijn/haar kwaliteiten wordt ingezet. Dit betekent dat het traject wordt doorlopen met alle intern begeleiders en directeurs binnen een schoolbestuur. Dit geeft aan het eind van het traject ook de mogelijkheid om daar waar nodig collega's op andere scholen in te zetten wanneer de opdracht op die school beter past bij de talenten en competenties van die directeur of intern begeleider.

Tijdens de drie inhoudelijke dagen gaan wij ook in op het huidige takenpakket van de intern begeleider. Naast wat we afspreken over wat we wel gaan doen moeten ook deze taken een plek krijgen binnen het bestuur of de school.



Opbouw traject:

1.

Afname TMA (Talenten Motivatie Analyse)

Bij alle deelnemers (intern begeleiders en directeuren) wordt een TMA afgenomen. TMA is een persoonlijkheidsmeting en een instrument dat drijfveren, talenten en daarmee motivatie en ontwikkelbaarheid meet. De talenten en competenties hebben een grote invloed op het gedrag van mensen, de ontwikkeling en ontwikkelingsmogelijkheden.

Elke deelnemer vult online een vragenlijst in welke in een persoonlijk gesprek wordt besproken voorafgaand aan de eerste bijeenkomst. Ook wordt er door de trainer een 'teamkaart' gemaakt waarop de aanwezige talenten en competenties verbonden aan de drijfveren zichtbaar zijn.

Naar aanleiding van alle TMA-afnames en persoonlijke gesprekken plannen we een overleg met de opdrachtgever.

Doel van dit overleg is:

- Hoe ziet de visie van de organisatie eruit? Wordt deze visie gedragen door alle scholen? Wat zijn, aansluitend hierop, de ambities en doelen van de organisatie? Is dit helder voor alle scholen en sluiten de schoolplannen hierop aan?
- Verhelderen van de teamkaart: wie zit op welke plek?
- Het samenstellen van een regiegroep: wie past in deze groep gezien de talenten en rollen?
- Welk kader wil de organisatie meegeven aan de uitwerking aan de verschillende scholen?
Denk aan vaste formats, worden leerteams verplicht op alle scholen, moeten de organisatiedoelen terugkomen in alle schoolplannen en zo ja is dit nu ook gedaan?



**We verbinden
het unieke aan
het collectieve**

2.

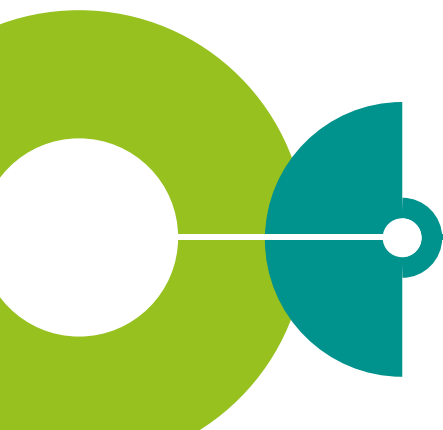
Dag 2: Startbijeenkomst voor directeuren en intern begeleiders

Tijdens de startdag gaan we aan de slag met:

- Bespreken van de teamkaart
- Visie, ambities en doelen van de organisatie
- Bespreken van de opbouw van de overige dagen: 3 dagen theoretische achtergrond/intervisie met daartussen steeds de vertaling naar de praktijk tijdens de 'Coaching on the job'.

Aan het einde van de dag weet elke deelnemer:

- Hoe ziet onze teamkaart eruit?
- Wat is de visie van de organisatie. Wat zijn de ambities en doelen. En wat betekent dit voor mijn school?
- Wat zijn de 3 rollen van de kwaliteitscoördinator en hoe worden deze ingezet vanuit een gezamenlijk gedragen visie. En hoe vindt de vertaling hiervan plaats naar jaarplannen en het inrichten van leerteams binnen de eigen school.
- De opbouw van de 3 dagen. We starten telkens met een gezamenlijk onderdeel waarin de verdieping van de rol van kwaliteitscoördinator op schoolniveau wordt besproken en uitgewerkt. Het tweede deel gaan de intern begeleiders verder met de verdieping op groeps- en leerling niveau. De directeuren gaan aan de slag met het opstellen van de visie en de vertaling hiervan naar jaarplannen en de inrichting van de leerteams.
- Hoe intervisie vormgegeven gaat worden. Hierbij worden de intervisiegroepen samengesteld op basis van de uitkomsten van de TMA. Daarnaast vindt de verdeling ook plaats op basis van functie. Intern begeleiders samen en directeuren samen.
- Aan het einde van het traject heeft elke school een concrete invulling van de 3 rollen en wat deze betekenen voor elke medewerker in de organisatie.



Centraal staat de rol van de leerlingcoördinator

De directeur en kwaliteitscoördinator werken nauw samen met elkaar en stemmen voortdurend af.

Al deze afspraken en verwachtingen communiceren zij met het team. De school doet haar best om te zorgen voor goed onderwijs, een heldere professionele schoolcultuur is hierbij essentieel. Het eigenaarschap van ieder teamlid en diens professionele houding en wijze van communiceren bepaalt mede de mate van de professionele cultuur. Zelfreflectie en reflecterend vermogen maken deel uit van de basishouding van ieder teamlid en zijn voorwaardelijk aan en voor een sterke professionele cultuur. Directeuren zijn een rolmodel voor reflectie in het team. Zij reflecteren op de structuur en cultuur van de school en zijn toonaangevend voor een veilig klimaat. De kwaliteitscoördinator stimuleert en begeleidt de leraren bij hun reflectie op het pedagogisch en didactisch handelen in de klas (klassenmanagement).

De kwaliteitscoördinator wordt gezien als de portefeuillehouder van de leercultuur. Deze komt tot bloei in een gezonde professionele schoolcultuur en heeft de

focus op het leren van leraar en leerling. De kwaliteitscoördinator werkt met het team vanuit de visie op leren en houdt focus op hoe het onderwijs vervolgens wordt georganiseerd.

Leerteams worden gevormd met de focus op goed onderwijs. Het centraal stellen van de volgende vragen houdt de focus op het werken vanuit visie:

- Wat willen we dat leerlingen leren en hoe zien we dit terug in de klas?
- Hoe weten we wanneer leerlingen het geleerd hebben?
- Hoe reageren we als leerlingen het niet geleerd hebben?

Dag 2 Leercoördinator (kwaliteitscoördinator)

9.00-10.30

leercoördinator op
schoolniveau

10.30-14.30

leercoördinator op
groeps- en leerling niveau

14.30-16.30

Intervisie

Dag 2 Leercoördinator (directeur)

9.00-10.30

leercoördinator op
schoolniveau

10.30-12.30

Hoe kom je tot een
goede en gedragen visie
voor jou school

Coaching on the job:

Hoe vorm ik leerteams in de school?

Aansluitend bij de leervraag van de kwaliteitscoördinator/
directeur én de ontwikkeling van de school wordt bepaald op
welk aspect meegewerkt en meegekeken wordt.

3.

Dag 3: De rol van de trendanalist

Samen met de leerteams worden schoolbrede ambities bepaald. Altijd aan de hand van data, toetsgegevens en analyses en altijd gekoppeld aan de visie op leren. De directeur is primair eindverantwoordelijk. Inzicht in de kwaliteit van onderwijs maakt dat er monitoring ontstaat en vervolgens onderzoek uitgezet kan worden naar de sterke en zwakke kanten van onderwijs. Doel blijft steeds verbeteren en borgen.

- De trendanalist begeleidt, ondersteunt en professionaliseert leraren en leerteams bij het maken van analyses, het vertalen hiervan naar plannen van aanpak en de implementatie in de groep (opbrengstgericht werken).
- De trendanalist bereidt voor, begeleidt en houdt regie en coördinatie van schoolbesprekingen.
- De trendanalist bewaakt de doorgaande lijn in de school. Er blijft verbinding tussen de leerteams.

Hoe zet ik het team aan om onderzoeksvaardigheden te verbeteren. Deze vaardigheden zijn nodig om data te begrijpen, te analyseren en te interpreteren. Het samenwerken met collega's in een nieuwsgierige en onderzoekende cultuur.

Dag 3 Leercoördinator (kwaliteitscoördinator)



Dag 3 Leercoördinator (directeur)



Coaching on the job:

Hoe motiveer ik het team een onderzoekende houding aan te nemen en deze in te zetten om de kwaliteit van onderwijs te verbeteren?

Aansluitend bij de leervraag van de kwaliteitscoördinator/
directeur én de ontwikkeling van de school wordt bepaald op
welk aspect meegewerkt en meegekeken wordt.

4.

Dag 4: De rol van de zorgregisseur

De leerkracht is vakkundig en eigenaar in de ondersteuning van leerlingen met een specifieke onderwijsbehoefte. De focus blijft op preventieve acties ter bevordering van de leerontwikkeling van leerlingen. Preventief en in samenwerking met de leerteams.

De zorgregisseur heeft de helicopterview over de inrichting en uitvoering van de basisondersteuning. Biedt de extra ondersteuning in de school en daarmee de verantwoordelijkheid voor verbinding, borging en verduurzaming van het ondersteuningsproces.

Dag 4 Leercoördinator (kwaliteitscoördinator)

9.00-10.30
Zorgregisseur op
schoolniveau

10.30-14.30
Zorgregisseur op groeps-
en leerling niveau

14.30-16.30
Intervisie

Dag 4 Leercoördinator (directeur)

9.00-10.30
Zorgregisseur op
schoolniveau

10.30-12.30
Hoe past dit in de
visie voor jouw school



Coaching on the job:

Hoe zet ik de gegevens/data in om in gesprek te gaan met het netwerk?
Hoe houd ik verbinding en zicht op het proces?

Aansluitend bij de leervraag van de kwaliteitscoördinator/
directeur én de ontwikkeling van de school wordt bepaald op
welk aspect meegewerkt en meegekeken wordt.

5.

Afsluitende ochtend met presentatie van de eindopdracht aan elkaar

Wil je meer weten?

Bel (06) 30 00 31 77 of stuur een mail
naar info@onderwijsconnected.nl.
We staan je graag te woord.

