

Samen doelgericht werken aan onderwijskwaliteit

SCHOOLWERKPLAN 20....-20....

School:

| ADRES:



Beste medewerker

Beste lezer

Dit schoolwerkplan beschrijft de koers van onze school. Het brengt in beeld waar onze school op dit moment staat in haar ontwikkeling en hoe het meerjarenbeleid eruit ziet voor de komende vier jaar en dit op verschillende vlakken.

Naast de functie van **beleidsdocument** heeft dit schoolwerkplan nog 2 andere functies. Het is ook een **planningsdocument**. Je kan er zowel een jaaractieplan in terug vinden als een strategisch meerjarenplan waarin we de beleidsspeerpunten uitzetten over een periode van 4 jaar. Daarnaast heeft dit document ook een **verantwoordingsfunctie**. We gebruiken het om onze stakeholders (ouders, lokale gemeenschap, CLB, onderwijsinspectie...) duidelijk te maken waar onze school voor staat en waar we als school willen voor gaan en hoe we dit concreet willen aanpakken.

Dit schoolwerkplan is ontstaan en groeit verder met de **betrokkenheid** van XXX

Som hier de betrokkenen op die meegewerkt hebben aan het tot stand komen van dit schoolwerkplan (vb. het hele team, de leerlingen, de ouders, de lokale gemeenschap, politie, CLB, pedagogische begeleiding ...)

tijdens XXX

Som hier de momenten op tijdens welke dit schoolwerkplan vorm krijgt, vb. vormingen, pedagogische studiedagen, personeelsvergaderingen, functioneringsgesprekken...)

Achtereenvolgens komen in dit schoolwerkplan de volgende onderwerpen aan bod:

1. **Context- en input,**
2. **Pedagogisch project /Katholieke dialoogschool – wegwijzers**
3. **Rapportering en oriëntering**
4. **Leerlingenbegeleiding**
5. **Omgaan met diversiteit**
6. **Personeelsbeleid en professionalisering**
7. **Onderwijsleerpraktijk**
8. **XXX**

De indeling die we gebruiken is één mogelijke indeling; en niet de enige mogelijke. De aandachtige lezer zal vast en zeker de kwaliteitsgebieden herkennen die door de onderwijsinspectie schoolbreed bekeken worden. Het staat scholen natuurlijk vrij om een eigen ordeningskader te kiezen. Opteer je voor een ander ordeningskader, of het ordeningskader waarmee je tot nu toe gewerkt hebt, doe dan in deze bundel misschien inspiratie op over de manier waarop je tot een gedragen schoolwerkplan en een kwaliteitsvolle schoolwerkplanning kan komen.

1. CONTEXT EN INPUT



Begin je schoolwerkplan met een foto van de school. Kleur het in met een aantal context-en inputkenmerken. Ze zijn van belang omdat ze de keuzes die je maakt als school zullen bepalen, m.a.w. de context-en inputkenmerken bepalen hoe je als school aan de verschillende kwaliteitsverwachtingen zal tegemoet komen.

Deze werkvorm is een manier om samen, met het hele team, na te denken over de schooleigen context en input, om vanuit deze kennis de juiste keuzes te kunnen maken.

Het kan eveneens boeiend zijn om in dit eerste deel een sterkte-zwakte analyse op te nemen. Een SWOT is een samenvattende analyse als sluitstuk van eerder onderzoek naar de interne organisatie (denk aan tevredenheidspeilingen, ouderpanels, inspectieverslagen, kwaliteitsinstrumenten, gericht intern onderzoek) en van de externe omgeving (demografische analyse, imago-onderzoek, schoolkeuzemotievenonderzoek e.d.).

Vul hieronder alvast de belangrijkste sterke en zwakte punten van de school in. Het beeld wordt sterker naarmate meerdere betrokkenen (leraren, directie, leerlingen, ouders, toekomstige ouders) werden geraadpleegd.

Interne analyse van de organisatie en het onderwijs	Sterk punt (door ogen van...)	Zwak punt (door ogen van...)
	Product (onderwijs) <i>Opbrengsten, kwaliteit, (breedte) van het aanbod</i> Proces(ped/did.klimaat,school-cultuur) <i>Begeleiding, sfeer, omgang, veiligheid</i> Promotie(imago,naam-bekendheid) <i>Goede naam, communicatiemiddelen</i> Personeel (directie/team) <i>Samenwerking, kwaliteit, hechtheid, uitstraling</i>	Product (onderwijs) <i>Opbrengsten, kwaliteit, (breedte) van het aanbod</i> Proces(ped/did.klimaat,school-cultuur) <i>Begeleiding, sfeer, omgang, veiligheid</i> Promotie(imago,naam-bekendheid) <i>Goede naam, communicatiemiddelen</i> Personeel (directie/team)

	Populatie(ouders, leerlingen) <i>Ouderbetrokkenheid, ambassadeurschap</i> Plaats (gebouw, bereikbaarheid) <i>Onderhoud, netheid, orde, hygiëne, uitstraling</i>	Samenwerking, kwaliteit, hechtheid, uitstraling Populatie(ouders, leerlingen) <i>Ouderbetrokkenheid, ambassadeurschap</i> Plaats (gebouw, bereikbaarheid) <i>Onderhoud, netheid, orde, hygiëne, uitstraling</i>
--	--	--

Vul hieronder de kansen en de bedreigingen in die vanuit de omgeving op de school afkomen en die mogelijk van invloed zijn op de toekomst van de school. Het gaat om ontwikkelingen die autonoom plaatsvinden en waarop de school zal moeten reageren.

Externe analyse van ontwikkelingen in de omgeving	Kansen voor de school	Bedreigingen voor de school
	<i>Nieuwbouwwijken</i> <i>Toename basisgeneratie</i> <i>Renovatieprojecten</i> <i>Verbetering infrastructuur</i> <i>Regelgeving, subsidies</i> <i>Samenwerking met...</i> <i>Enz.</i>	<i>Vergrijzing</i> <i>Instroom andere sociale milieus in de wijk</i> <i>Toename concurrentie</i> <i>Druk door regelgeving en eisen overheid</i> <i>Verandering infrastructuur</i> <i>Schoolkeuzemotieven ouders</i> <i>Geruchtvorming in het dorp, de wijk</i>

Actielijst (via confrontatie)

Vul hieronder de belangrijkste acties in die n.a.v. de SWOT kunnen bedacht worden.

Strategische acties kunnen voortkomen uit een combinatie van sterke/zwakke punten met kansen/bedreigingen. Bijvoorbeeld:

- Met een sterkte inspelen op een kans (door te groeien of door uit te buiten)
- Met een sterkte inspelen op een bedreiging (door te verdedigen of door te concurreren).
- Met een zwak punt inspelen op een kans (door te verbeteren of door de zwaktes om te buigen naar sterktes).
- Met een zwak punt inspelen op een bedreiging (door het te vermijden of terug te trekken, of door samenwerking te zoeken met sterke concurrenten).

2. PEDAGOGISCH PROJECT



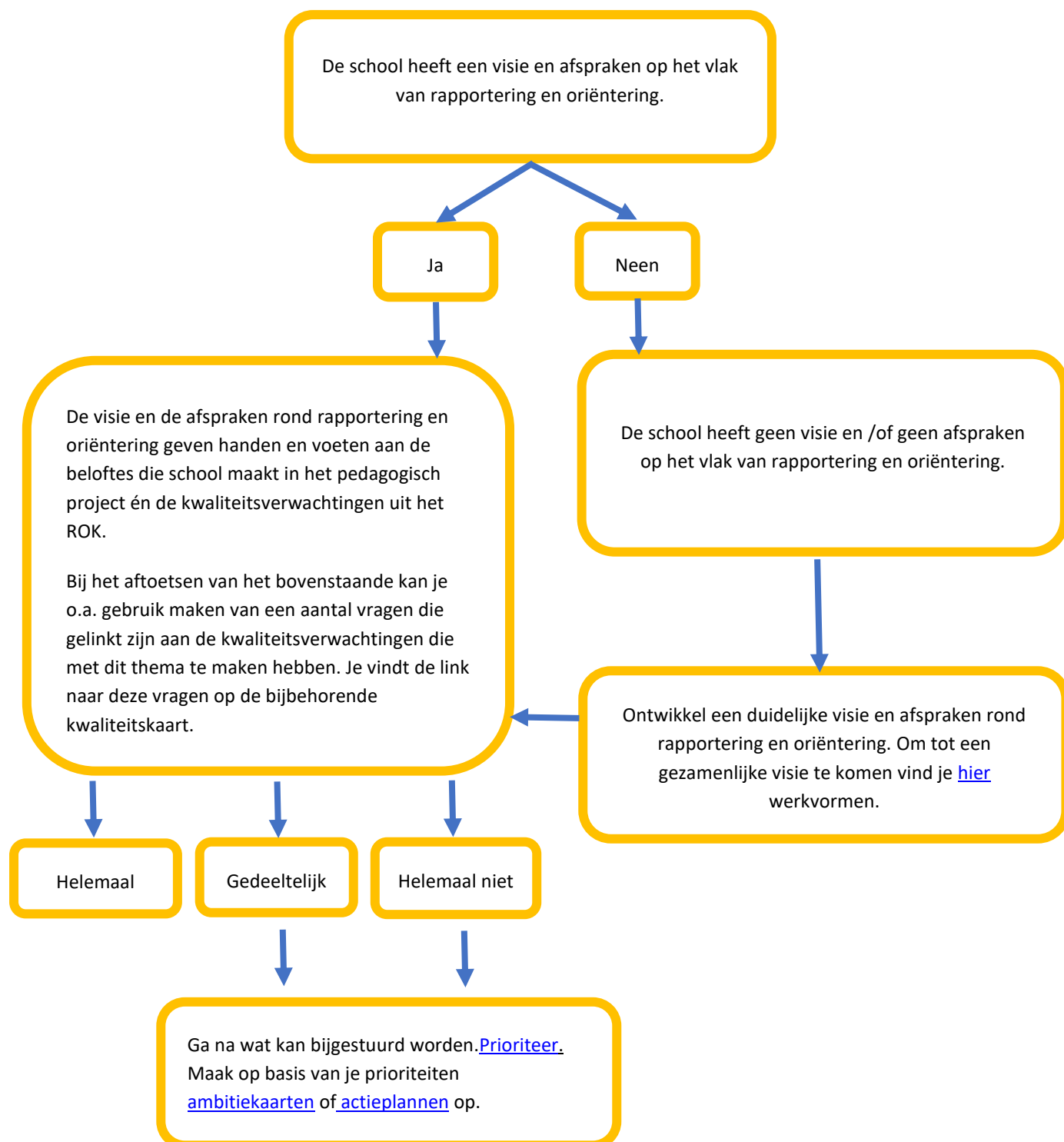
Bron: <https://www.hetwezeltje.be/onze-school/ons-eigen-opvoedingsproject/>

Breng hier het pedagogisch project van de school onder. Het is een belangrijk onderdeel want alles wat je onderneemt zal aan dit pedagogisch project worden afgetoetst. In dit project doe je immers een aantal beloftes die ook waargemaakt zullen moeten worden in alles wat de school op het vlak van leren en leven onderneemt.

Wegwijzers voor het vormingsproces in een school zijn: uniciteit in verbondenheid, kwetsbaarheid en belofte, gastvrijheid, rechtvaardigheid, duurzaamheid, verbeelding en generositeit. Vanuit het eigen pedagogische project zullen scholen sommige wegwijzers beklemtonen of andere wegwijzers naar voren schuiven. Ze tonen de weg naar een eigen pedagogisch perspectief. De nog niet ingevulde schoolspecifieke wegwijzer biedt extra ruimte aan dat eigen perspectief. Vanuit de eigen missie, inspiratie of traditie kan een school die ruimte inkleuren. Ze geeft op een unieke manier richting aan het pedagogische avontuur.

Deze inspiratiefiches bieden de nodige ondersteuning om samen met betrokkenen te reflecteren over de betekenis van de verschillende wegwijzers voor de school en de concrete afspraken.

3. RAPPORTERING EN ORIENTERING (Rapportering / Studiebekrachtiging en oriëntering = enkel BaO)



KWALITEITSKAART**VISIE****AFSPRAKEN****ONTWIKKELDE DOCUMENTEN ter ondersteuning van rapportering en oriëntering****LITERATUUR**

[LINK](#) met de kwaliteitsverwachtingen uit het ROK¹

¹ We verwijzen naar de vragen die linken met de kwaliteitsverwachtingen uit het ROK. Deze vragen helpen jou en je team om stil te staan bij de werking en jullie af te vragen of en hoe deze werking moet/kan bijgestuurd worden of behouden blijven. Dit is één mogelijke manier waarop je met zelfevaluatie aan de slag kan gaan. Daarnaast bestaan er nog een heleboel andere instrumenten en methodieken die deze zelfevaluatie kunnen ondersteunen; instrumenten en methodieken die ook kunnen gebruikt worden om andere belanghebbenden zoals leerlingen, ouders, lokale gemeenschap... bij de evaluatie van de werking te betrekken. De regionale pedagogische begeleidingsdienst ondersteunt je in de zoektocht naar de juiste methodiek en het juiste instrument. Ook tijdens het proces kan zijn/haar aanwezigheid als kritische vriend en expert een meerwaarde zijn.

4. LEERLINGENBEGELEIDING (Brede basiszorg/ Passende begeleiding/ Samenwerking met het CLB / Ondersteuning van de leraren)



Ga op dezelfde manier te werk als bij Rapportering en oriëntering.

[LINK](#) met kwaliteitsverwachtingen uit het ROK

5. OMGAAN MET DIVERSITEIT (Diversiteitscultuur / Taalgericht onderwijs)



Ga op dezelfde manier te werk als bij Rapportering en oriëntering.

[LINK](#) met kwaliteitsverwachtingen uit het ROK

6. PERSONEELSBELEID EN PROFESSIONALISERING (Selectie en aanwerving / Coaching en beoordeling / Professionalisering / Aanvangsbegeleiding)



Ga op dezelfde manier te werk als bij Rapportering en oriëntering.

[Link](#) met kwaliteitsverwachtingen uit het ROK

7. Onderwijsleerpraktijk (Afstemming van het aanbod op het gevalideerd doelenkader / Leer-en ontwikkelingsgericht aanbod / Leer-en leefklimaat / Materiële speelleeromgeving- Materiële leeromgeving / Feedback / Leerlingenevaluatie)



Ga op dezelfde manier te werk als bij Rapportering en oriëntering.

[LINK](#) met kwaliteitsverwachtingen uit het ROK

HANDVATTEN

STERKTE-ZWAKTE ANALYSE

De SWOT-analyse (Strengths, Weaknesses, Opportunities en Threats) is een instrument om de positie van de organisatie mee in kaart te brengen. Het wordt veel gebruikt bij keuzeprocessen en strategische planning.

Bij deze analyse worden intern de sterke en zwakke punten van de organisatie in beeld gebracht. Extern wordt er gekeken naar de belangrijkste kansen en bedreigingen. Op deze manier wordt een compleet beeld verkregen van de kerngegevens van de organisatie.



Aandachtspunten per onderdeel

1. **Sterktes:** unieke eigenschappen, innovaties, goed imago etc. Kennis, middelen en vaardigheden die beter zijn dan gemiddeld.
2. **Zwaktes:** geen duidelijke strategie, slecht imago, onvoldoende vakkennis etc. Kennis, middelen en vaardigheden die slechter zijn dan gemiddeld.
3. **Kansen:** nieuwe markten, nieuwe doelgroepen, nieuwe methoden etc.
4. **Bedreigingen:** concurrentiedruk, teruglopende markt, veranderende behoeften/wensen, beleid overheid etc.

CONTEXT EN INPUTKENMERKEN

Iedere school functioneert in een specifieke **context** die van belang is voor wat de school doet en welke keuzes ze maakt. Onder context verstaan we: administratieve, structurele, bestuurlijke gegevens en historiek; socio-economische en andere kenmerken van het werkgebied (zoals grootstedelijk gebied, aanwezigheid kansarmoede, aanwezigheid van sociaal-culturele voorzieningen, instroom van anderstaligen...); infrastructuur, financiële middelen, regelgeving enz.


Daarnaast zijn ook **de lerenden, de ouders/thuisomgeving, het schoolteam en de bestuursleden** van belang voor wat de school doet en welke keuzes ze maakt. Dit is de **input**. De input omvat: de kenmerken van de lerenden (zoals gender, aanvangssituatie, attitudes en motivationele kenmerken...); kenmerken van de ouders en de thuisomgeving (zoals socio-economische kenmerken, thuistaal,

Etniciteit/immigratiestatus, ouderlijke betrokkenheid...); kenmerken van het schoolteam (zoals didactische en inhoudelijke vak kennis, verwachtingen m.b.t. de lerende, attitudes en motivationele kenmerken, doelmatigheidsbeleving, opleidingsniveau, aantal jaren onderwijservaring...); kenmerken van de bestuursleden (samenstelling van het bestuur, professionaliteit...) enz. 2

Een aantal **kapstukken** waarmee je het bovenstaande in kaart kan brengen

- **Administratieve gegevens:** benaming van de instelling; aantal vestigingsplaatsen; adres/ tel /e-mail van de instelling, idem vestigingsplaatsen; e-mail; URL (website); instellingsnummer; schoolbestuur; adres inrichtende macht; naam van de directeur; Wie is wie?; participatiestructuren/ scholengemeenschap waartoe de school behoort ;directeur van de scholengemeenschap; naam CLB-medewerker; werkstation; datum (laatste) doorlichting;
- **Structuur:** Schoolgrootte: aantal leerlingen; aantal lestijden; groepsindeling; middenschool, bovenbouw; studieaanbod in de school
- **Gebouwen en terreinen:** Spreiding: hoofdschool en andere afdelingen; omgeving van de gebouwen; omsloten of open karakter; ingeplant in groene omgeving; sportcomplex, natuureservaat
- **Ligging:** Geografische ligging, demografische ligging, andere scholen in de buurt
- **Socio-economische kenmerken van het werkgebied:** Grootstedelijk gebied; sociale woonwijk; aanwezigheid kansarmoede; middenklasse; buurt; residentiële buurt; multiculturele buurt; sociaal-culturele voorzieningen; instroom anderstaligen; uitbreidingsmogelijkheden; toekomstperspectieven; bereikbaarheid met openbaar vervoer
- **Historiek:** Datum van oprichting; datum, prioriteiten en resultaat van vorige doorlichting; datum, prioriteiten van de huidige doorlichting
- **Veranderingen in beleid/ structuur/personeel/ doelgroep:** Nieuwe directie, verandering van visie; evolutie in structuraanbod; fusies; evolutie in leerlingenaantal: groei schoolpopulatie in vergelijking met 5 jaar terug/ daling schoolpopulatie in vergelijking met 5 jaar terug; participatie aan projecten; % van het aantal leraren dat laatste 3 jaar instroomden; aantal directeurwissels de laatste 3 jaar; stijging/daling leerlingen; verandering leerlingepubliek
- **Reglementair kader :** De regelgeving vind je [hier](#).

² Ok Onderwijskwaliteit. Samen zorgen we ervoor. Bronnendocument, blz.14

CONTEXT EN INPUT	
Wat?	Het is belangrijk dat het schoolteam een duidelijk zicht heeft op de context- en inputkenmerken van de school. Het zijn immers deze kenmerken die bepalen hoe de school aan de kwaliteitsverwachtingen van het ROK zal tegemoet komen.
Werkwijze?	<p><i>Benodigheden: 11 puzzelstukken + pen</i></p> <p><i>Eerste stap:</i></p> <p><i>Verdeel je team in kleine groepjes . Geef elke groep een puzzelstuk. Elk puzzelstuk staat voor één bepaald context- of inputkenmerk. De groep krijgt de opdracht om het kenmerk dat ze terugvinden op het puzzelstuk in kernwoorden te beschrijven .</i></p> <p><i>Terwijl de puzzel gelegd wordt, geven de verschillende groepjes toelichting bij wat ze genoteerd hebben.</i></p> <p><i>Tweede stap:</i></p> <p><i>In een volgende stap kan de leidinggevende de puzzel retoucheren door een aantal beschrijvingen die misschien niet helemaal correct zijn te weerleggen met data die voorhanden zijn.</i></p>
Vorm?	

PEDAGOGISCH PROJECT

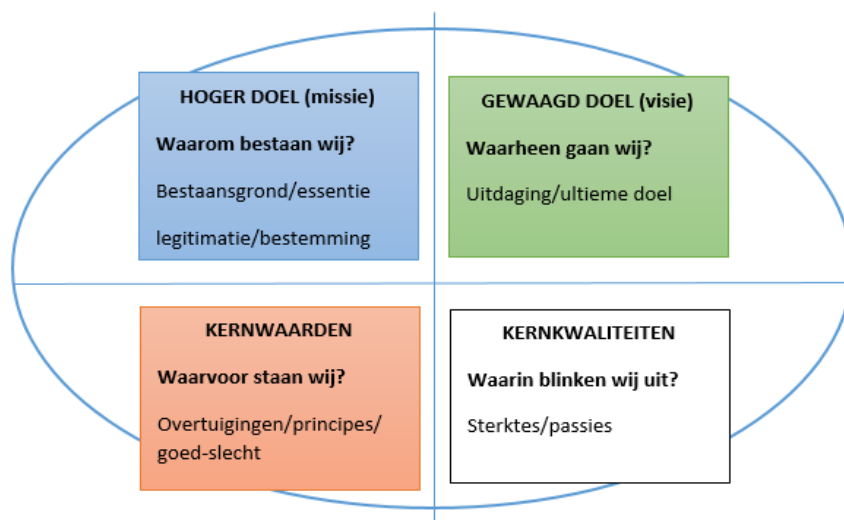
Het pedagogisch project van een school is een brondocument waarin de school haar identiteit omschrijft binnen het kader van de Opdrachtsverklaring van het katholiek onderwijs, het opvoedingsconcept voor het katholiek basisonderwijs in Vlaanderen. Zie: <https://pincette.katholiekonderwijs.vlaanderen/meta/properties/dc-identifier/Sta-20190118-5>)

en, indien van toepassing, de spiritualiteit van de congregatie waaruit de school ontstaan is.


Dit pedagogische project omvat **de missie, de visie en de kernwaarden** van de organisatie

- **Missie:** een beknopte en krachtige omschrijving van de kernopdracht van de school. Wil een missie motiverend zijn, dan is ze helder, inspirerend, sturend, uitnodigend, uniek en specifiek. Mogelijke vragen om tot een missie te komen zijn: *Waarom bestaan wij? Wat is onze bestaansgrond? De buitenwereld moet onmiddellijk weten waarom de school bestaat. Nog een goede toetsingsvraag is: Wat zou de gemeente/ de stad missen als de school er niet was? Of nog: Als de school er nog niet was, waarom zou ze dan moeten worden opgericht?*
- **Visie:** verwijst naar het gewenste langetermijnperspectief (doelen en ambities) van de school. De mogelijke en gewenste toekomst mag ambitieus zijn. Mogelijke vragen om tot een visie te komen zijn: *Hoe zien wij onszelf in de wereld van morgen? Waar gaan we voor? Net zoals het formuleren van een missie is ook het formuleren van een visie een collectief proces waarin elk personeelslid (en ook nog breder: ouders, lokale gemeenschap, bestuur) vanuit zijn/haar expertise en perspectief kan bijdragen. Participatie in de totstandkoming van een visie is cruciaal. Het leidt niet alleen tot een breder draagvlak maar ook tot een betere uitvoering van de beslissingen die genomen worden. Verschillende scholen, verschillende visies. Je kan moeilijk stellen dat de ene b eter of slechter is dan de andere: de visies zijn gewoon verschillend. En toch zijn er een aantal kwaliteitscriteria. Zo is een visie maar zinvol als ze door acties tot op de klasvloer gestalte krijgt. Een visie is ook nooit voor de eeuwigheid: soms moet je bepaalde ideeën of uitgangspunten durven veranderen.*

De volgende voorstelling helpt je een zicht te krijgen op de inhoud van het pedagogische project. We voegen naast missie (hoger doel), visie (gewaagd doel), kernwaarden ook nog kernkwaliteiten toe.



Elevator pitch	
Wat?	Mocht je nog niet hebben nagedacht over een missie, probeer dan misschien de elevator -pitch-oefening. Probeer de oefening uit met de collega's. Zoek naar gemeenschappelijkheden en bedenk op basis van deze gemeenschappelijkheden een missie waar je met z'n allen achter staat.
Werkwijze?	Je staat in Brussel aan de lift van het Ministerie van Onderwijs en Vorming waar je een belangrijke vergadering hebt op de zesde verdieping. Samen met jou stapt een collega-directeur in die jou vraagt naar wat jouw school doet. Je krijgt nu de tijd tot aan de zesde verdieping om uit te leggen wat jouw school doet en waar de school voor staat. De elevator pitch is de zin of het aantal zinnen waarmee je in 20 seconden én in een begrijpelijke taal aan een buitenstaander kunt zeggen waar het op neerkomt. Je antwoord moet aantrekkelijk genoeg zijn om de interesse van de toehoorder te wekken en hem benieuwd te maken naar meer.
Vorm?	<h2 style="margin: 0;">ELEVATOR PITCH ESSENTIALS</h2>  <p style="margin: 0;"><i>Floor 1</i> Who Are You?</p> <p style="margin: 0;"><i>Floor 2</i> What Do You Do?</p> <p style="margin: 0;"><i>Floor 3</i> What Makes You Unique?</p> <p style="margin: 0;"><i>Floor 4</i> How Do You Do It and Who Does it Affect?</p>

Verbeeld je toekomst VISIEVORMING – mogelijkheid 1	
Wat?	Er zijn tal van werkvormen om tot visie te komen. Met deze werkvorm breng je een lerarenteam aan de hand van een begeleide visualisatie in vier stappen naar een gezamenlijk beeld van hun toekomst.
Werkwijze?	<p>Stap 1: Begeleid de visualisatie 10 minuten</p>  <p>Vraag het team om op een stoel te gaan zitten: 'Goed rechtop met twee voeten op de grond. Focus je op je ademhaling en sluit je ogen. Ik ga jullie allemaal individueel meenemen in het verhaal van de toekomst van jullie school.' Vervolgens leid je de groep aan de hand van een aantal vragen door hun toekomst. Na iedere vraag laat je een stilte vallen zodat de deelnemers zich de toekomst echt kunnen verbeelden.</p> <ul style="list-style-type: none"> • 'Stel je eens voor, over 5 jaar loop je de school binnen. Je bent de gang nog niet op of er komt een collega naar je toe gelopen die enthousiast begint te vertellen over wat hij in die 5 jaar heeft gedaan in de school, voor leerlingen, met collega's ... en welke feedback hij daarop heeft gekregen. Wat vertelt je collega?' • 'Je loopt verder de gang in en ziet een krant op tafel. Op de voorpagina staat een foto van jullie school met daarboven een vetgedrukte kop. Wat is het nieuws dat over jullie school geschreven is? Wie heeft daar intern voor gezorgd?' • 'Na het lezen van de krant loop je naar de leraarskamer. Op één van de tafels zie je de nieuwsbrief van de voorbije week liggen. Wat lees je daarin? Wat voor belangrijke zaken spelen er intern? Denk aan projecten, vernieuwingen, grote stappen die gemaakt worden zoals een bouw of een herstructurering, enz.' <p>Afhankelijk van het onderwerp stel je meer of andere vragen. Na zo'n tien minuten sluit je dit onderdeel af: 'Ik ga je terug halen naar het heden. Je mag je ogen openen en neem heel even de tijd om bij te komen van je avontuur in de toekomst.'</p> <p>Stap 2: Laat ze tekenen 30 tot 45 minuten</p>



Aan het begin van de sessie heb je de ruimte al gevuld met stiften, post-its, flipovers en ander tekenmateriaal. Nodig de deelnemers uit om individueel een visualisatie te maken van hun avontuur: hun visie van de toekomst. Moedig ze aan om te tekenen en de plaatjes met steekwoorden aan te vullen. mindmaps, metaforen, alles mag!

Stap 3: Laat ze presenteren 5 minuten per persoon



Na een korte pauze laat je de deelnemers hun eigen toekomstbeeld presenteren. Geef iedere deelnemer vijf minuten de tijd en moedig de groep aan om elkaar vragen te stellen en feedback te geven. Als begeleider maak je op post-its notities van zaken die je opvallen, gedeelde ideeën en terugkerende elementen.

Stap 4: Reflecteer en convergeer 30 minuten



Na afloop van de presentaties is het aan de begeleider de taak om de presentaties en verschillende visies te recapitulieren. Op basis van je post-its kun je een nieuwe visualisatie maken van de gezamenlijke visie van het team en hen wijzen op zaken waar ze nog eens naar moeten kijken. Na afloop staat er een flip-over met hun gezamenlijke visie.

In een halve dag heb je de basis van een gemeenschappelijke visie.


Naar: <https://thevisualconnection.nl/verbeeld-je-toekomst/>

Verbeeld je toekomst VISIEVORMING – mogelijkheid 2	
Wat?	<p>Er zijn tal van werkvormen om tot visie te komen. Deze werkvorm helpt je om na te denken over de ambities van de schoolorganisatie. Door over de ideale toekomst na te denken en deze eventueel ook te visualiseren, kom je tot duidelijke ambities. Vraag aan de deelnemers hoe de organisatie er over 5 of 10 jaar uit zou kunnen zien volgens hen. Waar denken ze aan of wat zien ze voor zich? Ze mogen dromen en het groot zien, alles is mogelijk in de toekomst!</p>
Werkwijze?	<p>De onderstaande vragen bieden inspiratie voor deze oefening. Wissel diverse vragen af en geef de deelnemers onderwerpen waarop ze de ambitie kunnen toespitsen. Laat hen individueel een paar ideeën noteren en/of tekenen.</p> <p>VRAGEN: “OVER 5 OF 10 JAAR ...”</p> <ul style="list-style-type: none"> • ... zijn welke van onze plannen fantastisch gelukt? • ... zijn andere schoolorganisaties jaloers op onze ...? • ... komen we in het journaal met een nieuwsitem over ...? • ... is de organisatie veranderd: waarin en op welke manier? <p>DENK ONDER ANDERE AAN DE VOLGENDE ONDERWERPEN:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Locatie, gebouw, personeel, financiën. • Bereik: lokaal, regionaal, nationaal, internationaal. • Doelgroepen. • Projecten: thema's, aanpak, service. <p>MOGELIJKHEDEN OM VERDER UIT TE WERKEN:</p> <ul style="list-style-type: none"> • In een groep die niet groter is dan zes personen werk je in tweetallen. De ene vertelt zijn/haar toekomstbeeld aan de andere. De andere helpt via vragen het toekomstbeeld te verscherpen. Je wisselt om. • In een grotere groep werk je in groepjes van vier. Je vertelt elkaar kort je gedachten en beelden over de toekomst. Zijn er zaken die overeenkomen? Van welke ideeën wordt iedereen enthousiast? Werk een gezamenlijk toekomstbeeld uit. <p>PRESENTEREN:</p> <p>Iedereen of ieder groepje presenteert zijn/haar/hun toekomstbeeld in maximum 3 minuten. Dus kort en krachtig! Bespreek de overeenkomsten en verschillen. Tekent er zich een gezamenlijk beeld af?</p> <p>CONCLUSIES IN GROEP:</p> <p>Haal uit deze oefening de beelden die de ambities van je organisatie het duidelijkst weergeven en verwerk die in je missie en visie.</p>

Verbeeld je toekomst

VISIEVORMING – mogelijkheid 2 vervolg

Wat?	Deze oefening is een vervolg op mogelijkheid 2 van Verbeeld je toekomst.
Werkwijze?	<p>Je bent nu vijf jaar ouder. Je kijkt naar je school en wat er van je school is geworden en je bent vooral echt tevreden over de keuzes die je met je team gemaakt hebt. Je hebt op alle fronten succes behaald en voelt je gelukkig met jezelf. Je laat de voorstelling tot leven komen en bestudeert je schoolorganisatie van vandaag: Hoe ziet de schoolomgeving eruit? Hoe zien de leerlingen en de leraren eruit, de klaslokalen, de speelplaats, Wat ruik je, voel je, hoor en zie je? Wat maakt je leven tot nu toe zo de moeite waard? Wat voor werk doe je? Wat heb jij met je team allemaal bereikt? Wat is jullie grootste prestatie? Hoe ben je te werk gegaan om dit succes tot stand te brengen? Hoe heb je dit allemaal voor elkaar gekregen? Wat heeft tot succes geleid?</p> <p>Wat leer je uit je visualisatie? Wat wil je nu gaan gebruiken?</p> <p>Bespreek in drietallen elkaars dromen en vraag steeds aan elkaar wat je nu al kunt doen om deze droom dichterbij de werkelijkheid te brengen.</p>

De handoefening	
VISIEVORMING – mogelijkheid 3	
Wat?	De handoefening komt neer op een sterkte-zwakke analyse van de huidige toestand en laat deelnemers reflecteren over de gewenste toestand.
Werkwijze?	<p>Stap 1: de omtrek De deelnemers tekenen op een papier een hand met gespreide vingers.</p> <p>Stap 2: voor elke vinger een vraag Ze stellen zich bij elke vinger een vraag:</p> <ul style="list-style-type: none"> -De duim: waar zijn we als organisatie goed in? -De wijsvinger: Waar willen we als organisatie naar toe? -De middelvinger: Waar balen we van? -De ringvinger: Waar blijven we trouw aan? -De pink: Waar voelen we ons nog klein in? <p>De deelnemers schrijven de antwoorden in de handomtrek.</p> <p>Stap 3: vertellen De deelnemers vertellen om de beurt wat ze hebben opgeschreven. De andere deelnemers stellen verhelderende en verdiepende vragen.</p> <p>Stap 4: besluiten De grootste gemene delers leveren zowel werk-als aandachtspunten op.</p>
Vorm?	

Cirque du soleil VISIEVORMING – mogelijkheid 4	
Wat?	<p>Een variante op de handoefening.</p> <p>Na elke voorstelling stelt Cirque du soleil zich telkens de volgende vragen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wat willen we gaan versterken? • Waar word ik blij van en mag gerust wat meer gebeuren? • Wat moeten we afzwakken? • Wat zie ik graag wat minder gebeuren? • Wat moeten we gaan creëren? • Wat zou ik te gek vinden? • Wat moeten we stoppen? • Waar word ik lastig van?
Werkwijze?	<ol style="list-style-type: none"> 1. De deelnemers denken eerst individueel na over de bovenstaande vragen. Ze noteren hun antwoorden op de vragen. 2. Ze vertellen om de beurt wat ze hebben opgeschreven. De andere deelnemers stellen verhelderende en verdiepende vragen. 3. Er wordt gezocht naar de grootst gemene delers. De groots gemene delers leveren zowel werkpunten als aandachtspunten op.
Vorm?	<p>The diagram consists of four colored boxes arranged in a 2x2 grid around a central white box. The top-left box is yellow and contains the text: 'Wat willen we gaan versterken? Waar word ik blij van en mag gerust wat meer gebeuren?'. The top-right box is green and contains: 'Wat moeten we afzwakken? Wat zie ik graag wat minder gebeuren?'. The bottom-left box is teal and contains: 'Wat moeten we gaan creëren? Wat zou ik te gek vinden?'. The bottom-right box is blue and contains: 'Wat moeten we stoppen? Waar word ik lastig van?'. The central white box contains the text: 'Cirque du soleil'.</p>

Storytelling

VISIEVORMING – mogelijkheid 5

<p>Wat?</p>	<p>Elk mens heeft zijn verhaal. Beïnvloed door context, ervaringen en ontmoetingen. In organisaties en teams komen al die verhalen bij elkaar, samen met dat van het grotere geheel. Vaak loopt deze ontmoeting harmonieus en als het ware vanzelf: leidinggevend en met hun teams aan de slag om visie te ontwikkelen, doelen te bepalen en plannen te maken. Soms lukt het ook niet of verloopt zo'n afstemming moeizaam. Mensen weten dan niet goed wat een visie of een vernieuwing voor hen kan betekenen, of hoe ze er concreet aan kunnen bijdragen. De energie lekt dan weg, er ontstaan misverstanden of zelfs weerstand. Er komt steeds meer aandacht voor 'storytelling' en verhalend werken als belangrijke factor in (organisatie)ontwikkeling.</p> <p>Het gaat er daarbij niet om 'één mooie gepolijste corporate story' te maken, evenmin gaat het alleen om het verhaal van de leider. Het gaat er om de verhalen en anekdotes van iedereen te benutten om tot beweging te komen en betekenis te creëren.</p>
<p>Werkwijze?</p>	<p>Verhalen kunnen op veel manieren gebruikt worden bij (organisatie)ontwikkeling en vernieuwing. Bijvoorbeeld:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Het delen van elkaars verhalen levert veel herkenning en gezamenlijkheid op. Waardoor een basis ontstaat om verder te bouwen. • Plannen, visiestukken, memo's, cijfers en statistieken krijgen betekenis door deze te laden met concrete anekdotes en belevingen. • Veel 'impliciete' kennis in een organisatie komt naar boven door praktijkverhalen en ervaringen te analyseren. • Toekomstige stappen koppelen aan eerdere ervaringen van een team helpt om draagvlak te krijgen en samen zicht op de toekomst te ontwikkelen. <p>Uit: https://www.kessels-smit.com/nl/driedaags-leertraject-verhalen-d-werken-storytelling-als-instrument</p>

META-plan oefening PRIORITEREN – mogelijkheid 1	
Wat?	Het in brainstormvorm inventariseren van actiepunten en vervolgens het vaststellen van prioriteiten.
Werkwijze?	<p>De korte META-plan oefening bestaat uit de volgende vier stappen:</p> <p>1. Uitgangspunten</p> <p>De deelnemers worden verdeeld in drie groepen, startend bij een flip-over. De oefening bestaat uit drie rondes en in elke ronde beantwoorden en noteren de deelnemers een andere vraag in relatie tot het thema van de bijeenkomst.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wat gaat goed en willen we als team/organisatie behouden? • Waar hebben we last van en willen we als team/organisatie zo snel mogelijk mee stoppen? • Wat missen we en willen we als team/organisatie mee starten? <p>Na elke ronde wisselen de deelnemers van flip-over vel.</p> <p>2. Waarde toekennen</p> <p>De deelnemers bekijken vervolgens de input op alle vellen en kunnen vervolgens met drie tot vijf stickers waarde toekennen aan de genoemde punten. Naar eigen inzicht kunnen deelnemers alle stickers bij één item plakken, maar ze kunnen deze ook verdelen over de verschillende punten.</p> <p>3. Prioriteren</p> <p>Samen wordt vastgesteld welke items de meeste stickers hebben en dus volgens de groep het meests belangrijk zijn. Op basis hiervan kan een top drie of een top vijf worden vastgesteld. Deze punten worden vervolgens, plenair of in subgroepen, vertaald naar concrete actiepunten.</p> <p>Stel samen vast welke items de meeste stickers hebben en dus volgens de groep het meest belangrijk is. Op basis hiervan wordt een top drie of een top vijf vastgesteld en gaan deelnemers deze punten, plenair of in subgroepen, vertalen naar concrete actiepunten.</p> <p>4. Afspraken en uitvoering</p> <p>Als laatste uitgangspunt geldt dat concrete afspraken moeten worden gemaakt waarbij duidelijk wordt door wie, op welke manier en hoe in de tijd de acties worden uitgevoerd</p>

EISENHOWER matrix PRIORITEREN – mogelijkheid 1					
Wat?	<p>Als je iemand time-management of prioriteiten zegt dan is er de Eisenhower matrix , een eenvoudig hulpmiddel om echt prioriteiten te stellen en direct te zien wat voor taken je wel moet doen en welke niet.</p> <p>Waar komt dit model vandaan? Dwight D. Eisenhower was de 34e president van de VS van 1953 tot 1961. Voordat hij president werd, diende hij als generaal in het Amerikaanse leger en als de generaal van de geallieerden tijdens de Tweede Wereldoorlog. In die situaties moest Eisenhower voortdurend keuzes maken over welke van de vele taken echt belangrijk waren om die dag op te pakken. Zo kwam hij op het Eisenhower principe waarin hij onderscheid maakt tussen urgent en belangrijk.</p>				
Werkwijze?	<p>Er wordt gestart met het maken van een planning, waarbij de meest prioritaire taken voorgaan. Door de taken op deze wijze in te delen wordt de neiging om te beginnen met de leukste opdrachten onderdrukt en daarmee ook de neiging om vervelende taken uit te stellen!</p> <p>Stap 1 houdt dus het maken van een compleet overzicht van alle taken. Vervolgens worden de taken ingedeeld en gesorteerd door te kijken naar de mate van belang en de mate van urgentie. Hiervoor wordt een van de volgende kwadranten gebruikt: 1. Wel belangrijk / wel urgent 2. Wel belangrijk / niet urgent 3. Wel urgent / niet belangrijk 4. Niet urgent / niet belangrijk.</p> <p>Het stellen van prioriteiten is een dynamisch proces, een proces dat continu in beweging is. We moeten er dus naar streven de wijzigingen meteen door te voeren of eens per week de prioriteiten snel even langs te lopen.</p>				
Vorm?	<p style="text-align: center;"><i>Echt belangrijk</i></p> <table border="1" style="margin: auto;"> <tr> <td style="text-align: center; vertical-align: middle;">Op je todo-lijst</td> <td style="text-align: center; vertical-align: middle;">Liever op tijd af, anders gaat dit voor op je todo-lijst</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center; vertical-align: middle;">Komt later, misschien</td> <td style="text-align: center; vertical-align: middle;">Gelijk beslissen, is dit belangrijk genoeg?</td> </tr> </table> <p style="text-align: center;"><i>Neiging om het eerst te doen</i></p> <p style="text-align: center;">Urgent</p>	Op je todo-lijst	Liever op tijd af, anders gaat dit voor op je todo-lijst	Komt later, misschien	Gelijk beslissen, is dit belangrijk genoeg?
Op je todo-lijst	Liever op tijd af, anders gaat dit voor op je todo-lijst				
Komt later, misschien	Gelijk beslissen, is dit belangrijk genoeg?				

KWALITEITSONTWIKKELING

K1 De school ontwikkelt haar kwaliteit vanuit een gedragen visie die vertaald is in de onderwijsleerpraktijk.

- Wat zijn voor deze school 'de goede dingen'? Waarom?
- Waarom doen we de dingen die we doen?
- Waarom kiezen we specifiek die dingen die we doen?
- Is er een gedragen visie in het schoolteam? Hoe weten we dat? Wat zorgt er voor dat dat zo is?
- Op welke manier wordt iedereen (zoveel als mogelijk) betrokken bij het beleid van de school?
- Op welke manier merken de leerlingen de zorg voor kwaliteit hier op school?
- Hoe zorgt de school er voor dat de focus van kwaliteitszorg ligt op 'leren' en 'onderwijzen'? Hoe weten we dat?

K2 De school evalueert haar werking cyclisch, systematisch en betrouwbaar vanuit de resultaten en effecten bij de lerenden.

- Op welke manier gaat de school om met het bepalen, realiseren, evalueren en herformuleren van doelen?
- Welke keuzes maakt de school? Welke doelen stelt ze zich?
- Op welke manier gaat de school na of haar gestelde doelen gerealiseerd werden?
- Op welke manier betreft de school anderen (externen) bij de evaluatie van haar doelen?
- Hoe krijgt de school relevante informatie of een volledig perspectief?
- Op welke manier kiest de school evaluatie-instrument(en)?
- Hoe zorgt de school er voor dat de evaluatie organiseerbaar en uitvoerbaar is?

K3 De school borgt en ontwikkelt de kwaliteit van de onderwijsleerpraktijk.

- Op welke manier gebruikt de school haar evaluatiegegevens? Hoe worden beslissingen voor acties genomen?
- Hoe zorgt de school er voor dat wat goed is, ook bewaard blijft? Hoe weten we dat?
- Op welke manier komen veranderingen in onderwijsbeleid aan bod in de school? Hoe gaat de school daar mee om?
- Met welke uitdagingen of veranderingen krijgt de school te maken? Hoe gaat ze daar mee om? Op welke manier reageert ze op veranderingen?
- Op welke manier wordt iedereen aangespoord om systematisch de kwaliteit van het eigen handelen te bekijken? Hoe weten we dat?

RAPPORTERING EN ORIËTERING

O4 Het schoolteam beslist en rapporteert onderbouwd over het behalen van de doelen bij de lerende.

- Op welke manier neem je beslissingen over het verloop van het onderwijsleerproces in de klas?
- Welke afspraken heb je over de wijze waarop er geëvalueerd wordt?
- Op welke manier beslist de school over het slagen van de leerlingen? Op basis waarvan wordt een leerling georiënteerd?
- Op welke manier overleg je met de leerlingen en hun ouders over de te behalen doelen en de bijhorende evaluatie?
- Op welke manier ontvangt de leerling feedback?

LEERLINGENBEGELEIDING

B1 Het schoolteam geeft de begeleiding vorm vanuit een gedragen visie en systematiek en volgt de effecten van de begeleiding op.

- Op welke manier zorg je voor een gedragen visie op begeleiding van alle leerlingen?
- Wat zijn de krachtlijnen van de schoolvisie op het vlak van 'begeleiding van alle leerlingen'?
- Hoe zorg je voor een systematische opvolging van deze begeleiding?
- Op welke manier breng je de effecten van deze begeleiding in kaart? (Gewenste - ongewenste effecten)
- Hoe deel je de ervaringen met begeleiding van leerlingen met elkaar?
- Op welke manier stuur je de werking van deze begeleiding bij?
- Hoe zorg je voor afstemming tussen begeleidingsinitiatieven op leerlingen-, leraren-, en schoolniveau? op school-, klas- en individueel niveau?
- Welke tijd, ruimte, mensen en middelen voorziet de school om de begeleiding van leerlingen vorm te geven?

B2 Het schoolteam biedt begeleiding zowel op het vlak van leren en studeren, onderwijsloopbaan, psychisch en sociaal functioneren als preventieve gezondheidszorg.

- Op welke manier(en) gebeurt de leerlingenbegeleiding?
- Op welke manier stemmen we de lessen af op de diversiteit van de leerlingen?
- Op welke manier verzekeren we zo groot mogelijke leerprestaties bij alle leerlingen?
- Op welke manier stimuleren we de leerlingen tot kennis over zichzelf, over de anderen, over de opdracht(en) en over de aanpak van opdrachten?
- Op welke manier ondersteunen we de onderwijsloopbaan?
- Op welke manier besteden we aandacht aan de sociaal-emotionele ontplooiing van de leerlingen?

B3 Het schoolteam biedt elke lerende een passende begeleiding met het oog op gelijke onderwijskansen.

- Op welke manier breng je de beginsituatie van de leerlingen in kaart?
- Hoe krijg je zicht op de mogelijkheden en de onderwijsbehoeften, de interesses en de talenten van leerlingen?
- Op welke manier ga je om met verschillen tussen leerlingen?
- Wat is brede basiszorg voor jou? Wat versta je als school(team) onder basiszorg?
- Op welke manier tracht je problemen te voorkomen?
- Welke initiatieven neem je als school(team) als blijkt dat de brede basiszorg ontoereikend is?
- Welke redelijke aanpassingen met aangepaste trajecten of individuele begeleiding en zorg op maat organiseer je op school?

- Op welke manier zet de school in op professionalisering van het schoolteam in het kader van begeleiding?
- Op welke manier betreft de school leraren, ouders, leerlingen en externe partners op vlak van begeleiding van leerlingen?
- Op welke manier communiceert de school met de leraren, ouders, leerlingen en externe partners over de geboden z

B4 Het schoolteam geeft de begeleiding vorm samen met de lerende, de ouders/thuisomgeving en andere relevante partners.

- Op welke manier is de samenwerking tussen collega's functioneel?
- Op welke manier verhoogt samenwerking de draagkracht van het team?
- Op welke manier betrek je leerlingen, ouders, externen bij het leerproces van de leerlingen?
- Tot welke informatie leidt deze participatie?
- Wat doe je met de verkregen informatie?
- Hoe hou je rekening met de sociale context (socio-economische milieus, opvoedingsstijlen, culturen) van de leerlingen?
- Met welke externe partners werk je samen?
- Op welke manier werk je samen met externe partners?
- Hoe realiseer je 'begeleiding op maat' voor een aantal leerlingen?
- Op welke manier communiceer je over de begeleiding van de leerlingen met de betrokkenen?
- Op welke manier draagt jouw professionalisering bij tot het leren van alle leerlingen?

OMGAAN MET DIVERSITEIT

V2 Het schoolteam en de lerenden gaan positief om met diversiteit.

- Op welke manier zorg je voor een veilig en vertrouwelijk klasklimaat?
- Op welke manier zet je in op interacties met en tussen leerlingen onderling?
- Op welke manier betrek je de leerlingen bij het maken en navolgen van duidelijke afspraken en regels?
- Op welke manier zet je leerlingen aan tot leren?
- Op welke manier ondersteun je leerlingen om te leren?

PERSONEELS_ en PROFESSIONALISERINGSBELEID

BL8 De school ontwikkelt en voert een doeltreffend personeelsbeleid dat integraal en samenhangend is.

- Op welke manier worden de criteria voor het aanwerven van personeel bepaald?
- Wie is betrokken bij het opstellen van deze criteria?
- Op welke manier worden de competenties van het personeel in kaart gebracht?
- In welke mate maakt de school gebruik van de competenties van het personeel bij de verdeling van de opdrachten?
- Welke systematiek hanteert de school om feedback te geven over de manier waarop de personeelsleden hun opdracht vervullen?
- Op welke manier leiden functioneringsgesprekken tot een reflectie over de noden van leraren?
- In welke mate is er aandacht voor het evenwicht tussen continuïteit en flexibiliteit in het toekennen van opdrachten?

- Hoe houdt directie de vinger aan de pols bij wat leeft bij het personeel (formeel en informeel)?
- Welke data worden verzameld om het functioneren van het personeel te monitoren?
- Hoe worden deze data gebruikt om personeel te stimuleren?

BL9 De school ontwikkelt en voert een doeltreffend professionaliseringsbeleid en heeft hierbij specifieke aandacht voor beginnende leraren.

- Hoe komt het professionaliseringsbeleid tot stand?
- Op welke manier brengt de school professionaliseringsbehoeften in kaart?
- Hoe ziet het professionaliseringsplan van de school er uit?
- Wat is de toetssteen voor de professionalisering van individuele leraren?
- Wat is de toetssteen voor de professionalisering van het lerarenteam?
- Op welke manier garandeert de school de transfer van professionaliseringsinitiatieven naar de praktijk?
- Op welke manier stimuleert de school professionele samenwerking?
- Hoe wordt de aanvangsbegeleiding (van nieuwe leraren en interimarissen) vorm gegeven?
- Wie is er betrokken bij de aanvangsbegeleiding?

ONDERWIJSLEERPRAKTIJK

Doelen

D1 Het schoolteam realiseert doelgericht een brede en harmonische vorming die betekenisvol is.

- Op welke manier komen de verschillende cultuurcomponenten (exact-wetenschappelijk, muzisch-creatief...) aan bod? Welke ontbreken?
- Op welke manier zorg je dat de verschillende ontwikkelingsgebieden (cognitieve, sociaal-emotionele en motorische vorming) aan bod komen? Welke ontbreken?
- Op welke manier creëer je kansen bij leerlingen tot het verwerven van kennis, vaardigheden, waarden en houdingen? Hoe weet je dat?
- Hoe creëer je kansen om leerlingen deel te laten worden van bestaande tradities en praktijken, van manieren van doen en manieren van zijn? (socialisatie)
- Op welke manier stimuleer je de overdracht van het geleerde naar andere contexten?
- Op welke manier breng je de buitenwereld binnen in de lessen?
- Hoe zorg je ervoor dat de doelen afgestemd zijn op de behoeften van de leerlingen?

D2 Het schoolteam hanteert doelen die sporen met het gevalideerd doelenkader en zorgt voor samenhang tussen de doelen.

- Hoe bewaken we dat we leerplangericht werken?
- Hoe weet je of je leerplandoelen op het juiste beheersingsniveau realiseert?
- Hoe zorg je voor de verticale samenhang (binnen en/of over de graden heen)?
- Hoe zorg je voor de samenhang tussen het eigen vakgebied en andere vakgebieden/domeinen?
- Hoe bewaken we dat de leerplandoelstellingen volledig en evenwichtig aan bod komen? Hoe weet je dat? Welke documenten hanteer je hiervoor?

D3 Het schoolteam hanteert uitdagende en haalbare doelen.

- Op welke manier zorg je dat je zicht hebt op de beginsituatie van de leerlingen (en eventueel instromende leerlingen)?
- Hoe zorg je ervoor dat de lesdoelen aansluiten bij de beginsituatie van de leerlingen?
- In welke mate expliciteer je de leerdoelen voor de leerlingen en hoe doe je dat?

- Op welke manier probeer je iedere leerling uit te dagen? Hoe zorg je voor een evenwicht tussen haalbare en uitdagende verwachtingen?
- Hoe zorg je ervoor dat er voldoende hulp is voor de leerlingen om zich voldoende eigen te maken wat aanvankelijk buiten bereik lijkt?
- Hoe zorg je er voor dat je leerlingen zo vaak mogelijk succes beleven?

D4 Het schoolteam expliciteert de doelen en de beoordelingscriteria.

- Hoe stellen wij de leerdoelen en de criteria helder voor onze leerlingen?
- Op welke manier zijn de doelen en beoordelingscriteria van onze evaluatie helder?
- In welke mate betrekken we de leerlingen bij het bepalen van de leerdoelen en evaluatiecriteria?

Vormgeving onderwijsleerproces en leef- en leeromgeving

V1 Het schoolteam en de lerenden creëren samen een positief en stimulerend school- en klasklimaat.

- Op welke manier zorg je voor een veilig en vertrouwelijk klasklimaat? - Op welke manier zet je in op interacties met en tussen leerlingen onderling?
- Op welke manier betrek je de leerlingen bij het maken en navolgen van duidelijke afspraken en regels?
- Op welke manier zet je leerlingen aan tot leren?
- Op welke manier ondersteun je leerlingen om te leren?

V2 Het schoolteam en de lerenden gaan positief om met diversiteit.

- Op welke manier zorg je voor een veilig en vertrouwelijk klasklimaat?
- Op welke manier zet je in op interacties met en tussen leerlingen onderling?
- Op welke manier betrek je de leerlingen bij het maken en navolgen van duidelijke afspraken en regels?
- Op welke manier zet je leerlingen aan tot leren?
- Op welke manier ondersteun je leerlingen om te leren?

V3 De leef- en leeromgeving en de onderwijsorganisatie ondersteunen het bereiken van de doelen.

- Op welke manier maken we als schoolteam werk van een sterke leef- en leeromgeving?
- Op welke manier ondersteunt de infrastructuur (met inbegrip van minimale materiële vereisten) het bereiken van de leerdoelen?
- Welk effect heeft de inrichting van het schoolgebouw en de klaslokalen op het organiseren van groepssamenstellingen?
- Op welke manier vergroten de infrastructuur en de staat van de schoolgebouwen het welbevinden van de lerenden?
- Op welke manier zetten we de leer- en onderwijsmiddelen in om de leerdoelen te bereiken?
- Welke criteria hanteren we om groepen samen te stellen op schoolniveau en op klasniveau?
- Op welke manier gebruiken wij de onderwijstijd effectief?

Bijkomende vragen:

- Welke aspecten van de leef- en leeromgeving ondersteunen de lerenden?
- In welke mate ondersteunt de onderwijsorganisatie het bereiken van de doelen?
- In welke mate zijn de volgens het leerplan minimaal vereiste leermiddelen aanwezig?
- Op welke manier went het team een effectieve onderwijstijd en groepeeringsvormen doordacht aan?
- In welke mate krijgt elke lerende voldoende tijd en kansen om te leren en te oefenen?
- Welke criteria hanteert de school voor het samenstellen van doordachte klasgroepen?

V4 Het schoolteam biedt een passend, actief en samenhangend onderwijsaanbod aan.

- In welke mate hebben je zicht op de voorkennis van de leerling(en)?
- Hoe krijg je zicht op de schoolse en niet schoolse voorkennis van de leerling(en) i.v.m. een bepaalde les of lessenpakket?
- Hoe differentieer je in functie van de individuele leerling?
- Hoe zet je in op betekenisvolle contexten?

- Hoe betrek je leerlingen actief bij het verwerven en verwerken van de leerdoelen?

Opvolging

O1 Het schoolteam geeft de lerenden adequate feedback met het oog op de voortgang in het leer- en ontwikkelingsproces.

- Welke feedback heeft de meeste impact op de leerlingen?
- Hoe ga je na of de leerlingen de feedback begrepen hebben?
- Hoe zorg je ervoor dat leerlingen met de gegeven feedback aan de slag gaan?
- Op welke manier betrek je de leerplandoelen bij het geven van feedback?
- Hoe stimuleer je een klimaat van veiligheid en vertrouwen bij het geven van feedback?

Bijkomende vragen:

- Welke verschillende vormen van feedback geven leraren aan de lerenden?
- In welke mate is de feedback ontwikkelingsgericht?
- Op welke manier krijgt feedback een plaats binnen het leerproces?
- Hoe stemmen leraren de feedback af op leerplandoelen en leerbegeleiding?
- Hoe betrekken leraren de leerlingen bij het geven van feedback?
- Hoe stimuleren leraren een klimaat van veiligheid en vertrouwen bij het geven van feedback?
- Op welke manier integreert de school het geven van feedback in het onderwijsleerproces?

O2 Het schoolteam evalueert op een brede en onderbouwde wijze het onderwijsleerproces en het behalen van de doelen.

- Op welke manier maakt je evaluatie deel uit van het leerproces?
- Wat is de gemeenschappelijke visie van de vakgroep op evaluatie?
- In welke mate is de evaluatie representatief voor de leerplandoelen?
- In welke mate is de evaluatie kwaliteitsvol? Hoe weet je dat?
- In welke mate is de evaluatie ontwikkelingsgericht? Hoe meet je de leerwinst van de leerlingen?
- In welke mate is de evaluatie breed?
- In welke mate zijn je beoordelingscriteria objectief en helder?
- In welke mate is je evaluatie fair en transparant? Hoe weet je dat?
- Welke evaluatievormen gebruik je, zodat de evaluatie betrouwbaar is? Hoe weet je dat?
- In welke mate is de evaluatie stimulerend?

O3 Het schoolteam stuurt het onderwijsleerproces bij op basis van de feedback- en evaluatiegegevens.

- Op welke manier gebruik je de resultaten van de leerlingen om je eigen lespraktijk bij te sturen?
- Op welke manier gebruik je een zelfevaluatie om je eigen lespraktijk bij te sturen?
- Op welke manier verzamel je informatie om het leren van de leerlingen te bevorderen?
- Op welke manier heb je zicht op de leerdoelen die je hebt uitgezet?
- Op welke manier zorg je ervoor dat je evaluatie afgestemd is op de leerdoelen die je wil bereiken?

Bijkomende vragen:

- Welke valide evaluatiegegevens verzamelt, analyseert en interpreteert het team?
- In welke mate sturen leraren het onderwijsleerproces bij op basis van evaluatiegegevens?
- Hoe kan feedback leiden tot de nodige borging van het onderwijsleerproces?
- Op welke manier krijgt feedback een plaats binnen het evaluatieproces?
- Op welke manier maakt het schoolteam een onderscheid tussen formatieve en summatieve evaluatie?

Ambitiekaart

Domein:	
Ambitie (Doelen)	
Waarom	
Hoe	
Activiteiten	
Wanneer tevreden	
Hoe meten	
Proceseigenaar	
Tijd	
Middelen	

ACTIEPLAN

DOEL: WAT WILLEN WE CONCREET AANPAKKEN?

WAT IS ER VERANDERD ALS HET DOEL GEREALISEERD IS?	HOE MEET JE DIT?
<p>Voor de leerlingen:</p> <p>Voor de leerkrachten:</p> <p>Voor de school:</p>	
WELKE CONCRETE ACTIES HEB JE HIERVOOR NODIG?	

PLANNING EN TIMING				
Wanneer?	Wat?	Wie?	Hoe?	Evaluatie (Gelukt? Bijsturen?)
			-	...
...				

Inspiratie en concrete materialen werden gehaald bij

- **Naaijken E. en Bootsma M. En wat als we nu weer eens gewoon gingen lesgeven. Pica. 2018.**
- **Scholen slim organiseren**
- **Scholen met succes**