

4 x 8 = ons adviesconcept

Elk kind heeft maar één kans op goed onderwijs. De toekomst van onze kinderen gaat ons aan het hart. We hebben in Nederland elk talent hard nodig. Daarom zijn wij als professionals in het onderwijs verplicht het maximale uit onszelf en de leerlingen te halen. Onmisbaar daarbij is: in een lerende organisatie blijven werken aan duurzame schoolontwikkeling vanuit eigenaarschap, met focus op het primaire proces, de onderwijsresultaten en een goede borging van kwaliteit. Dan is iedereen aan zet en alles consistent met elkaar verbonden!

8 WERKPRINCIPES EXPERTIS

De adviseurs van Expertis doen hun werk altijd vanuit de volgende principes:

1. Eigenaarschap staat centraal

Energieke inzet kun je alleen verwachten van mensen die zich eigenaar voelen van wat ze aan het doen zijn. Het gevoel van: hier sta ik achter, hier zet ik me voor in, dit gaat over mij, hier voel ik mij verantwoordelijkheid voor, hiervoor ben ik gemotiveerd. Dat geldt voor leerlingen, leraren en schoolleiders. Eigenaarschap is de sleutel die vele deuren opent.

2. Alle niveaus en iedereen aan zet

Innovaties kunnen alleen dan slagen, als iedereen, van de bestuurskamer tot in de klas, zich betrokken voelt en vanuit hetzelfde focus werkt. We noemen dat ook wel 'alignment'. We bekijken steeds de implicaties van gewenste veranderingen op alle niveaus. We vertalen door wat de verandering betekent voor het lesgeven, de teamstructuur, het personeelsbeleid, de stijl van leidinggeven, het kwaliteitszorgsysteem en de PR en communicatie.

3. Continuous improvement

We maken gebruik van de inzichten van 'Continuous Improvement': een internationaal erkend en evidence based model. Als inspirerend voorbeeld daarbij nemen we de succesvolle aanpak van de Amerikaanse onderwijsspecialist Jay Marino: *'no one escapes continuous improvement'*. Zijn presentaties spreken een groot publiek aan. Samen met hem werken we inmiddels op vele scholen aan een continu proces van schoolontwikkeling en duurzame verbeteringen.

4. Verhogen onderwijsopbrengsten

De leraar is de spil. Het doel van alle interventies en veranderacties blijft steeds om de onderwijsopbrengsten van de leerlingen te verhogen. Opbrengsten definiëren wij breed: cognitief, vaardigheden, sociaal, creatief, motorisch.

5. Monitoren van voortgang

We werken met scholen eraan om blijvend de onderwijsopbrengsten te monitoren en daaraan steeds acties te verbinden voor de komende periode. Daarbij stellen we de vraag wat de data betekenen voor het handelen in de klas, het onderwijsaanbod en de schoolontwikkeling. Een effectief kwaliteitszorgsysteem ondersteunt dit proces.

6. Borgen van resultaten

Wanneer je goede resultaten hebt bereikt, wil je die natuurlijk behouden. Dat gaat niet zomaar vanzelf. Het vraagt expliciete aandacht binnen de schoolorganisatie, om in kaart te brengen wat voor de borging nodig is en dat daarna ook echt te doen.

7. Lerende organisatie en gedeeld leiderschap

Onderwijsorganisaties zijn nooit klaar. De leerlingen veranderen, de eisen van de samenleving aan het onderwijs veranderen. Lerende organisaties blijven zich aanpassen en verbeteren: een continu proces van leren met en van elkaar. Het delen van leiderschap maakt dat meer mensen binnen de school verantwoordelijkheid nemen en het betekent meer werkplezier.

8. Co-creatie adviseur - klant

We werken samen en vanuit de context van de school. U houdt de regie en blijft eigenaar. U kent uw eigen school het beste. Vanuit co-creatie ontstaan verrassende, uitdagende en meest duurzame resultaten.

8 STAPPEN VAN DUURZAME SCHOOLONTWIKKELING

Een schoolorganisatie ontwikkelt zich duurzaam door de volgende acht stappen te zetten. En daar kunnen wij bij ondersteunen:

1. Starten vanuit de eigen drijfveren

Een sterke basis voor schoolontwikkeling is om met alle teamleden te starten vanuit eigen drijfveren. We nemen daarbij de waarom-vraag als uitgangspunt. Waarom werk ik in het onderwijs en waarom op deze school met deze leerlingen (en ouders)? Wat is onze identiteit als school? Waar gaan en staan wij voor? Gezamenlijk bepalen we wat we met de leerlingen willen bereiken. Na de waarom-vraag volgt het hoe en het wat.

2. Formuleren van onderwijsconcept

Wanneer we weten wat we gezamenlijk met de leerlingen willen bereiken komt de vraag: hoe gaan we dat doen? De kenmerken van het onderwijsaanbod, het lesgeven en het leren komen daarbij aan de orde. Uw uitgangspunten over hoe leerlingen het beste leren en onze aanvullende kennis en ervaring daarbij vormen daarbij de basis.

3. Samen opstellen compact beleidsplan

De volgende stap is om samen met alle betrokkenen een compact beleidsplan op te stellen dat past op een A3. Onderdelen daarvan zijn de identiteit van de school, de kritische succesfactoren, de gewenste resultaten, de bijbehorende acties en een lerende cultuur.

4. Organisatiestructuur en lerende organisatie

We verkennen hoe de school op dit moment georganiseerd is en of deze organisatie passend is bij het gewenste beleid en de beoogde onderwijsresultaten. O.a. de taakverdeling, rollen en verantwoordelijkheden, de overlegstructuren, de expertise en de onderlinge samenwerking krijgen aandacht. We zetten samen met u stappen in de richting van een lerende organisatie.

5. Versterken onderwijskundig leiderschap

Effectieve schoolleiders werken aan vijf elementen van leiding geven: doelen stellen, inzicht in veranderingsprocessen, opbouwen van relaties, kennis ontwikkelen en delen en samenhang creëren. Data-analyse maakt hier ook deel van uit. We analyseren met u dit proces, wie wat doet en we bekijken de effectiviteit.

6. Focus op het primaire proces en effectief onderwijs

We realiseren ons dat het in de klas moet gebeuren. De vaardigheden van leraren staan dan voorop. Effectieve instructie en de manier waarop leerlingen begeleid worden in hun leerproces worden expliciet gemaakt en waar nodig kan daarbij ondersteuning plaatsvinden.

7. Doelgericht en opbrengstgericht werken

We werken vanuit doelen en formuleren de gewenste opbrengsten. Op alle niveaus van de schoolorganisatie is dit aan de orde. De leerling die formuleert wat de komende tijd te gaan leren, de leraar die vaststelt wat met de klas te bereiken, de schoolleider die aangeeft wat de doelen en gewenste opbrengsten op het niveau van de organisatie zijn.

8. Congruent personeels-, kwaliteits- en communicatiebeleid

We stellen met u vast of het personeelsbeleid, het kwaliteitsbeleid en het communicatiebeleid passend zijn bij focus en koers van de organisatie. We stemmen af welke aanpassingen of prioriteiten wenselijk zijn.

8 VERANDERSTAPPEN VAN KOTTER

We adopteren de veranderstappen van Kotter, omdat we merken dat ze werken.

Zie voor meer informatie over deze veranderstrategie: Onze ijsberg smelt! John Kotter, 2006.

1. Zorg voor een gevoel van urgentie

Help anderen inzien waarom verandering noodzakelijk is en waarom het belangrijk is meteen te handelen.

2. Verzamel een leidend team

Zorg voor een sterk team dat de verandering stuurt, met leiderschap, geloofwaardigheid, autoriteit, communicatieve vaardigheden, analytische vaardigheden en urgentiebesef.

3. Ontwikkel een heldere visie en strategie

Maak duidelijk hoe de toekomst verschilt van het verleden en hoe die toekomst gerealiseerd kan worden.

4. Communiceer en deel de visie

Zorg dat zoveel mogelijk anderen de visie en strategie begrijpen en accepteren.

5. Maar het anderen mogelijk om te handelen

Neem zoveel mogelijk obstakels weg, zodat degenen die de visie willen realiseren, dit ook kunnen doen.

6. Genereer korte termijn successen

Creëer zo snel mogelijk een aantal zichtbare, overtuigende successen.

7. Houd het tempo hoog

Voer de druk en het tempo op na de eerste successen. Blijf veranderingen doorvoeren tot de visie helemaal is gerealiseerd.

8. Creëer een nieuwe cultuur

Houd vast aan de nieuwe benaderingen en zorg dat deze resultaten opleveren, totdat ze sterk genoeg zijn om oude tradities te vervangen.

8 INSTRUMENTEN EXPERTIS

We hanteren een uitgebreid instrumentarium bij de advisering. Hieronder een deel daarvan: de 8 belangrijkste instrumenten:

1. Identiteitsbewijs (ID)

Het Identiteitsbewijs (ID) is een kernachtig antwoord op de vraag: waarom bestaan wij? Waar staan we voor als stichting of school? Wat bindt ons? Het identiteitsbewijs omvat maximaal 1 A4-tje. Alle teamleden zijn actief betrokken bij het opstellen ervan. Het is de basis voor andere beleidsdocumenten.

2. Compact beleidsplan (A3)

We geloven niet in dikke beleidsplannen, maar in praktische compact instrumenten. De vier hoofdonderdelen van het A3-plan zijn: de identiteit van de organisatie, de succes- en risicofactoren, de resultaten uitgesplitst naar doelgroepen en de acties voor de komende periode. Het heeft als onderlegger het INK-model, een aantoonbaar succesvol management model voor zelfevaluatie en sturing, ontwikkeld door het Instituut Nederlandse Kwaliteit.

3. Lotusmodel en PDSA-cyclus

Het Lotusmodel uit Continuous Improvement is op alle niveau van de schoolorganisatie in te vullen om te komen tot doelgericht en cyclisch verbeteren. De PDSA-cyclus (Plan-Do-Study-Act) is de basis ervan. Werken vanuit een onderzoekende houding en gebruik van data hoort daarbij.

4. Training, coaching en intervisie

We hebben verschillende vormen van training en coaching in het aanbod. Het kan gaan om training of coaching van leraren, maar ook om coaching van het management. We kunnen met u samen intervisie binnen de school vormgeven.

5. De laatste wetenschappelijke inzichten

De adviseurs van Expertis zorgen ervoor op de hoogte te blijven van de laatste wetenschappelijk inzichten over wat werkt in het onderwijs. Die inzichten gebruiken we bij onze advisering.

6. Toetsingskader Inspectie

Met het toetsingskader van de Inspectie in de hand kunnen we met u de opbrengsten, het onderwijs en de schoolorganisatie bekijken en vaststellen wat goed gaat en wat beter moet, leidend tot aan plan van aanpak.

7. Professionele leergemeenschappen (PLG)

Scholen die het leren van de leraren willen bevorderen doen er goed aan een professionele leergemeenschap op te zetten. In een PLG gaat het erom samen en collectief te leren over de onderwijspraktijk, met de expliciete bedoeling deze te verbeteren.

8. Monitor goed onderwijs met data

Kijken naar data is essentieel bij het beoordelen van het onderwijs en de schoolorganisatie. We analyseren met u gegevens uit het leerlingvolgsysteem en mogelijke andere bronnen. Expertis ontwikkelde samen met het schoolbestuur Agora de Monitor Goed Onderwijs. Met deze monitor kunt u er zicht op krijgen hoe uw school (of scholengroep) ervoor staat, gelet op de criteria die de Onderwijsinspectie hanteert.