

VTG

TOM netwerkdag
12 maart 2010



TOM:
Onderwijs Anders

Kinderen van bs Sionsheuvel zijn tevreden over TOM en maakten er een carnavalskar over, heel Groesbeek kent nu TOM



Programma

- 09.30 Inloop
- 10.00 Welkom
- toelichting programma
 - doelen en opbrengst
 - berichten van het InnovatieImpuls Onderwijs
- 10.15 Oprichtingsvergadering VTG
- 10.45 Wat is zichtbaar van de uitgangspunten van de VTG op het Talent door:
- bezoek aan de units
 - in gesprek met kenners van het Talent
- 12.30 Lunch
- 13.30 Workshop Educatief partnerschap drs Cees de Wit
- 14.30 Terugkoppeling:
- 15.50 Evaluatie, opbrengst, afspraken volgende bijeenkomst 1 okt
- 16.00 Einde: een hapje en een drankje



Berichten van de VTG

- Ledenaantal aangemeld 13
- Toegezegde leden 23
(nog in gesprek met bestuur en of MR)
- Oprichtingsbestuur – definitief bestuur



Alle deelnemers hebben geen bezwaar tegen het benoemen van het definitieve Bestuur.



Stand van zaken:

- 45 projecten ingediend
www.innovatieimpulsonderwijs.nl
- Slim fit
- 8 april bekendmaking 8 winnende projecten door jury olv Alexander Rinnooij Kan.
- Inschrijving op project door alle scholen.

Basisprincipes van TOM

Kwaliteitsinstrumentarium TOM

- Criteria
- Stakeholders
- Ouders
- Werken in teams



Wat is zichtbaar op het Talent?

Verzamelen gegevens mbv de kwaliteitsinstrumenten

Alle deelnemers gaan de school in mbv de instrumenten en worden geleid door ervaren Talent gidsen

In gesprek met kenners van het Talent

Uitgebreide informatie over de speelleerstoflijnen



Kinderen leggen uit hoe het in de units toegaat, wat een SPIL is en vertellen over het portfolio



De kinderen zijn ervaren rondleiders en kunnen de bezoekers veel vertellen over de school



Kwaliteitscriteria TOM : onderwijs anders

Welke richtpunten voor kwaliteitscriteria met een dynamisch karakter zie je terug op het Talent.

**Zichtbaar in ... Documenten - Wat zeggen mensen -
Zichtbaar in de organisatie op de pijlers**

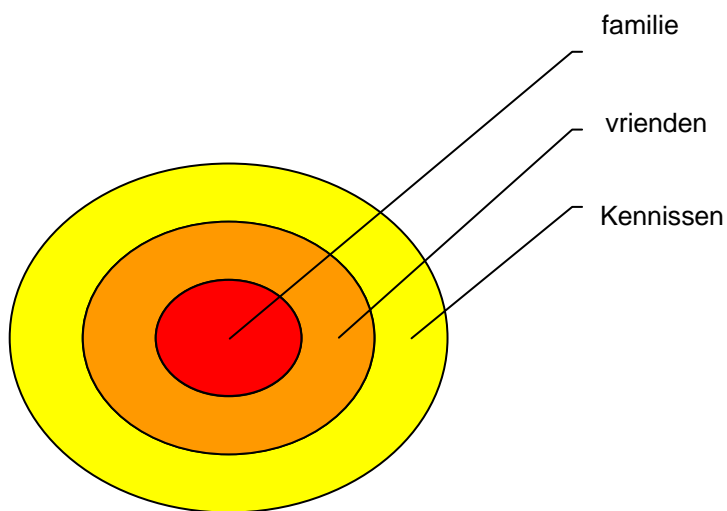
- personeel
- organisatie
- leerinhoud
- leeromgeving
- Schil - veranderproces



Kwaliteitscriteria: sterke kanten gezien op Het Talent

- Personeel: muziekleraar vanuit muziekschool, gebruik maken van competenties van personeel, mensen weten waar ze mee bezig zijn en geloven er ook in (kracht van het concept).
- Organisatie: Leonardo groep (wit) als onderdeel van Talent, er zitten kinderen permanent (10 in bb, 13 in ob), maar ook voor onderdelen en soms doen de kinderen mee met één van de units. Er is dus uitwisseling.
- Leerinhouden: spellen
- Wat vind je van deze school en wat vinden je ouders ervan? Dubbel. Leuke school, maar ouders denken toch vaak dat we hier een achterstand hebben tov andere scholen.

Stakeholders voor TOM scholen



Stakeholders (wat gezien op Talent?)

- Kennissen heb je voor korte termijn óf ze worden opgeschaald tot vriend of familie.
- Blijf niet langdurig investeren in kennissen.
- Vrienden zijn heel ruim: OBD, VO, in de wijk, onderzoeksinstituten, collega besturen, kinderopvang, BSO etc. Insteek is om van vrienden boezemvrienden te maken of familie.
- Familie: bijv. inspectie (schoonfamilie?)
- Plaats VTG? Nog onbekend.
- Het instrument helpt om stakeholders in kaart te brengen.
- Vraagt blijft: wie regisseert al deze contacten?
- Hoeveel van deze contacten kun je aan?
 - a. contacten moeten een toegevoegde waarde hebben. Is het een antwoord op onze vraag.
 - b. contacten moeten voortbouwen op wat er al is. Alles gaat mee in het totaal gerelateerd aan de doelen die we gesteld hebben.

Gesprek over kwetsbaarheid van concept (in geval van vertrek dir)

- Wie houdt het systeem in balans?
- Hoe kwetsbaar is een concept?
- Op welke wijze is geïnvesteerd in eigenaarschap?
- Van wie is de school?
- Wie kan het verhaal achter het concept van de school vertellen?
- Bij Het Talent lijkt eigenaarschap behoorlijk verdeeld over de diverse teamleden binnen de units.

Ouders

	meeleven	meehelpen	meedenken	meebeslissen
Ouders richting eigen kind	Portfolio mee naar huis 4 x voort- gangsgesprek 1xwelbevinden en 3xportfolio		Intake lijst 4 jarigen	
Ouders richting school		Hand- en span diensten Workshops door ouders		
School richting ouders/thuis	Wekelijkse digitale ouderbrief			



Werken in teams

Een team van mensen verzorgt het onderwijs voor een groep kinderen.



Werken in teams

- Het direct invullen van het instrument is lastig. Zou wel kunnen na de gesprekken in groepjes.
- Na het rondlopen is het fijn wanneer je de teamleden kunt spreken (samen lunchen en dan aanschuiven bij groepjes?).
- Talent hanteert een functiebouwwerk met 1 regisseur en 3 mentoren per unit. De formatie wordt zó ingezet dat maximale kracht naar primair proces gaat.



- Er vindt de hele dag overleg plaats over kinderen (en 4x per jaar formeel ingepland).
- Lastige vraag blijft: wat noteer je voor wie?
- Units zijn redelijk autonoom, maar er blijven dwarsverbanden en er blijven (kwaliteiten van) mensen unit overstijgend ingezet worden.
- Kinderen kunnen overigens ook bepaalde kwaliteiten van teamleden benoemen.
- Alle units gebruiken de spellen en daarmee worden leerarrangementen uitgezet.
- Je gaat als unit aan de slag met ontwikkelingen ten behoeve van de kinderen. Binnen de units is er veel kwaliteit bij mensen. Parallel aan werken met kinderen wordt ook op deze manier naar leerkrachten en andere teamleden gekeken. Niet iedereen kan alles vanaf dag 1. We leren hier met en van elkaar.

Het instrument

- Soms nog niet echt gebruikt
- Lastig in te vullen tijdens het rondlopen
- Sommige instrumentjes helpen echt (bijv. stakeholders)

- We gaan het instrument verder uitwerken met als doel het te gebruiken als een soort
visitatie instrument bij bezoek TOM scholen

De TOMnibus is uitgebreid tot taal en rekenbus geworden
Het bereik is daarmee nog groter geworden



Tips voor talent

- Kinderen zijn zeer competent om rondleidingen te verzorgen. Ze zijn ook trots op de school.
- Niet alle kinderen praten al over spellen én niet alle kinderen benoemen dat er diversiteit voor kan komen in de spel waarin kinderen zitten (leerstof-spil?).
- Eerder info meer over excursies en andere activiteiten
- Werk aan beeldvorming bij ouders.
- Carla: er ligt nu vraag bij de MR. Waar denken jullie aan bij partnerschap?
- Blijf het aantal stakeholders wel overzien en zorg dat het in de ontwikkeling van de school blijft passen! Zorg dat een regisseur het over kan nemen (als opvolger of ondersteuner).
- Relatienetwerk op niveau van leidinggevendenden zou wel kwetsbaar kunnen zijn wanneer de leidinggevende van het Talent 'wegvalt'

Volgende bijeenkomst

1 oktober 2010

Waar???

Bespreken hoe het gaat met de open TOM en de actieve scholen zal gaan.

Nu beheert KPC de website nog, dat moet de VTG gaan doen.

Wellicht netwerkdag VTG op 2 scholen.

Idee/ambitie

- Vrijvalgelden SLOA?
- Samenwerking zoeken met instellingen scholen (CITO, Talent, Wittering, nog een school OA (Talentencampus?), KPC Groep (senior onderzoeker en junior onderzoeker)
- Ontwikkeling verantwoord toetsinstrumentarium dat voldoet aan inzicht in vaardigheidsscores én het goed in beeld brengen van de individuele ontwikkeling en ontwikkelingsperspectieven
- Meteen koppelen aan instructie en handelen in de units?
- Vakgebied kiezen om uit te werken?
- Spreek niet meer van achterstanden!