



AMBITIEPLAN PROFESSIONALISEREN

Domein

Professionele schoolcultuur

Onderwijs

Professionaliseren

Doel

- We versterken de expliciete directe instructie voor de kernvakken rekenen, spelling en taal en het didactisch handelen.
- We verhogen de actieve betrokkenheid, we laten leerlingen vanuit betrokkenheid bijdragen aan de eigen ontwikkeling.
- Iedereen onderkent, onderschrijft en staat voor de kenmerken van de professional; de lerende leerkracht.
- Iedereen handelt vanuit het professionele kader.
- We werken allemaal aan onze persoonlijke, professionele ontwikkeling.
- We optimaliseren ons onderwijs op basis van meten, analyseren, verklaren en bijstellen.

Aangescherpt doel (aangepast eind 2020, na analyseren, verklaren en bijstellen)

- We optimaliseren het onderwijs op De Regenboog door te blijven werken aan een professionele schoolcultuur.

Succescriteria:

- Iedereen handelt vanuit het professionele kader.
- Iedereen onderkent, onderschrijft en staat voor de kenmerken van de professional; de lerende leerkracht
- We werken allemaal aan onze persoonlijke, professionele ontwikkeling.

Achtergrond

De visie van De Regenboog is gerelateerd aan de visie en de koers van Optimus, die beschrijft dat: *een Optimusschool aandachtig de beste kwaliteit onderwijs voor elk kind nastreeft. Daarvoor is een collectief kwaliteits-bewustzijn voorwaardelijk: weten wat nastrevenswaardig is en daaraan toegewijd zijn. Optimus is een organisatie die de leraar en het kind, leren en onderwijzen, centraal stelt. De mens creëert kwaliteit, een systeem doet dat niet. Een systeem kan wel voortdurende reflectie, kwaliteitsbewustzijn, feedback en ontwikkeling ondersteunen.*

Op De Regenboog staat binnen de visie op professionaliseren het volgende centraal:

- We gaan uit van verbinding tussen de koers van Optimus, de daaraan gerelateerde ambities van de school en de daaraan gekoppelde ambities van het leerteam.
- We gaan uit van het WAAROM, gevolgd door het HOE en toegepast in het WAT ('gouden cirkel' van Sinek).
- We gaan uit van continu verbeteren, volgens meten, analyseren, verklaren en bijstellen.
- Iedere leerkracht van De Regenboog onderkent, onderschrijft en staat voor de kenmerken van de professional; de lerende leraar.
- We werken allemaal aan onze persoonlijke, professionele ontwikkeling.

We hebben vanuit een nieuwe kwaliteitsaanpak die in beeld is gebracht, meer oog voor kwaliteitscultuur gekregen, waarbij we meer in dezelfde richting bewegen en beweging in het organiseren hebben ontwikkeld. Daarmee is tevens het doorontwikkelen richting de professionele schoolcultuur ingezet.

Mede vanuit de PLG Eigenaarschap van Academica en 'Paula Visser Werkt!' hebben we de structuur en werkwijze van het professionaliseren in 2019 ter voorbereiding op de nieuwe planperiode aangepast aan:

- Meer focus op het primaire proces;
- Minder administratieve last;
- Regels en routines vastleggen in kwaliteitskaarten;
- 5 blokken per schooljaar;
- Streven naar één ontwikkeling per blok;
- Iedere ontwikkeling afbakenen in tijd en afsluiten met vieren;
- Professionalisering wordt aangestuurd door (vak)specialisten;
- We werken vanuit een professioneel kader van: opbrengsten zichtbaar maken, een pedagogische houding, een doorgaande lijn en samenwerken met ouders.

Ambitie	<ul style="list-style-type: none"> • We versterken, als professionals, onze kennis m.b.t. het geven en ontvangen van feedback. • We zijn in staat om professioneel feedback, feed-up en feed-forward te geven en te ontvangen.
Kernresultaat	<p>We hebben een collectief bewustzijn over de voorwaarden om door te ontwikkelen binnen de professionele leergemeenschap. In onze school kunnen alle leerkrachten zich optimaal ontwikkelen en krijgen zij de ruimte om hun vakmanschap te ontplooiën, waardoor onze leerkrachten het verschil zullen maken voor onze leerlingen.</p>
Indicator – streefcijfer – meetinstrument	<p>Directie:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Beroepshouding en communicatie in de kijkwijzer start-, basis- en vakbekwame leerkracht, specialist in de groep, specialist 'overig' • HPS-huis <p>Directie + Regisseurs Professionaliseren:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vragenlijst tevredenheid en welbevinden ouders-leerlingen leerkrachten. • Quick scan Schoolklimaat. • Quick scan Schoolleider. <p>Regisseurs Professionaliseren:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Meten van gedragsafspraken op databord (teamkamer). • Laten invullen van het plus/delta-bord na afloop van de blokken • Meten van de succescriteria behorend bij het te behalen doel
Activiteiten	<p>2019-2020:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Opzetten en uitvoeren leerteams. • Training vaardig worden in de professionele dialoog (3 dagdelen) • Voeren van een professioneel dialoog. <p>2020-2021:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Leerteam: professionaliseren & Wereldburgerschap • Leerteam: Professionaliseren & Continu verbeteren • Ontwikkeling regisseurs. • Ambitieplan optimaliseren. • Kwaliteitskaarten waar nodig aanpassen. <p>2021-2022:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Training vaardig worden in de professionele dialoog. • Professionaliseren (feedback) in de leerteams opnemen. • Ambitieplan + kwaliteitskaarten waar nodig aanpassen.

	<p>2022-2023:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Borgen professioneel dialoog. • Professionaliseren (feedback) in de leerteams opnemen. • Kwalificatie-socialisatie-personificatie bespreken en toepassen. • Ambitieplan + kwaliteitskaarten waar nodig aanpassen. 																
Proceseigenaar	(Vak)specialisten professionalisering																
Financiering	Regulier- en bovenschools nascholingsbudget																
Tijd	2018-2023																
Uitvoering door derden	Paula Visser Werkt! Academica Klasse.pro HAN, Samen Opleiden																
2018 – 2019 (basis)	<p>Plannen</p> <p>Vorbereidingen voor een kwaliteitsslag door de kwaliteitsaanpak in kaart te brengen.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kennis verzamelen en bestuderen over het vormen van een gezamenlijke missie, visie, kernwaarden en strategische doelen. • Taken verdelen en uitvoeren 'one page'. • Terugkoppelen vanuit OG en MT naar team. • Input leerteams ophalen, verklaren en product bijstellen. • Kennis verzamelen en bestuderen over het creëren van beweging in de organisatie. • Planning volgend jaar maken. • Kaders leerteams uitwerken en bespreken. <p>Doen</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ One page maken voor missie-visie-kernwaarden-strategische doelen. ➤ Kwaliteitsaanpak maken. ➤ Professioneel kader maken. <table border="1"> <tr> <td>Jun-juli</td> <td>Kennis verzamelen en bestuderen over het vormen van een gezamenlijke missie, visie, kernwaarden en strategische doelen.</td> </tr> <tr> <td>Aug-sept</td> <td>Gezamenlijk met MT en onderzoeksgroep komen tot een traject om de 'one page' te maken. Neem mee: wie is waar verantwoordelijk voor.</td> </tr> <tr> <td>Sept-okt</td> <td>Komen tot een gezamenlijke One page met missie, visie, kernwaarden en strategische doelen in 2 stappen.</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Tussen iedere stap reflecteren op proces en product met MT en onderzoeksgroep. Neem mee: wie is waar verantwoordelijk voor.</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Terugkoppeling door onderzoeksgroep naar leerkrachten. Geef mee: wie is waar verantwoordelijk voor.</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Geheel van missie, visie en kernwaarden terughalen in iedere bijeenkomst, zorg dat het in ieders DNA komt. 'Waarom'</td> </tr> <tr> <td>Okt-nov</td> <td>Kennis verzamelen en bestuderen over het vormen van een concreet format voor de kwaliteitsaanpak(eindproduct).</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Gezamenlijk met MT en onderzoeksgroep komen tot een format. Afstemmen proces afstemming met team.</td> </tr> </table>	Jun-juli	Kennis verzamelen en bestuderen over het vormen van een gezamenlijke missie, visie, kernwaarden en strategische doelen.	Aug-sept	Gezamenlijk met MT en onderzoeksgroep komen tot een traject om de 'one page' te maken. Neem mee: wie is waar verantwoordelijk voor.	Sept-okt	Komen tot een gezamenlijke One page met missie, visie, kernwaarden en strategische doelen in 2 stappen.		Tussen iedere stap reflecteren op proces en product met MT en onderzoeksgroep. Neem mee: wie is waar verantwoordelijk voor.		Terugkoppeling door onderzoeksgroep naar leerkrachten. Geef mee: wie is waar verantwoordelijk voor.		Geheel van missie, visie en kernwaarden terughalen in iedere bijeenkomst, zorg dat het in ieders DNA komt. 'Waarom'	Okt-nov	Kennis verzamelen en bestuderen over het vormen van een concreet format voor de kwaliteitsaanpak(eindproduct).		Gezamenlijk met MT en onderzoeksgroep komen tot een format. Afstemmen proces afstemming met team.
Jun-juli	Kennis verzamelen en bestuderen over het vormen van een gezamenlijke missie, visie, kernwaarden en strategische doelen.																
Aug-sept	Gezamenlijk met MT en onderzoeksgroep komen tot een traject om de 'one page' te maken. Neem mee: wie is waar verantwoordelijk voor.																
Sept-okt	Komen tot een gezamenlijke One page met missie, visie, kernwaarden en strategische doelen in 2 stappen.																
	Tussen iedere stap reflecteren op proces en product met MT en onderzoeksgroep. Neem mee: wie is waar verantwoordelijk voor.																
	Terugkoppeling door onderzoeksgroep naar leerkrachten. Geef mee: wie is waar verantwoordelijk voor.																
	Geheel van missie, visie en kernwaarden terughalen in iedere bijeenkomst, zorg dat het in ieders DNA komt. 'Waarom'																
Okt-nov	Kennis verzamelen en bestuderen over het vormen van een concreet format voor de kwaliteitsaanpak(eindproduct).																
	Gezamenlijk met MT en onderzoeksgroep komen tot een format. Afstemmen proces afstemming met team.																

	Neem mee: wie is waar verantwoordelijk voor kwaliteitszorg.
	Terugkoppeling traject met format aan team
	Reflecteren op proces en product met MT en onderzoeksgroep. Neem mee: wie is waar verantwoordelijk voor.
Jan-febr	Kennis verzamelen en bestuderen over het creëren van beweging in de organisatie.
	Gezamenlijk met MT, onderzoeksgroep en externe adviseur traject afstemmen om te komen tot beweging in het organiseren. Neem mee: wie is waar verantwoordelijk voor.
	Komen tot een gezamenlijk kader in 3 stappen.
	Tussen iedere stap reflecteren op proces en product met MT en onderzoeksgroep. Neem mee: wie is waar verantwoordelijk voor.
	Terugkoppeling door onderzoeksgroep naar leerkrachten. Geef mee: wie is waar verantwoordelijk voor.
April	2 Regisseurs voor ambitieplan kiezen
<p>Meten-analyseren-verklaren-bijstellen</p> <p>We zijn gestart vanuit gezamenlijke urgentie die met data visueel is gemaakt. Daarmee was de stap naar waarom-hoe-wat een heel logische stap. De snelle schakel met de 2 leerteams rondom dit thema zorgde voor concrete en snelle stappen.</p> <p>Door terug te gaan naar de basis (waarom-hoe-wat), te zoeken naar afstemming vanuit ruimte geven en nemen en door de basis steeds te herhalen in alle bijeenkomsten, is er in een heel korte tijd een basis voor de nieuwe planperiode gecreëerd waarbij beweging in het team is gekomen.</p> <p>Inmiddels is duidelijk dat deze werkwijze een kwaliteitsslag tot resultaat heeft gehad, er draagvlak en afstemming is. Het format kwaliteitsaanpak in combinatie met de visie op leren, leren organiseren, professionaliseren en veranderen is inmiddels de basis bij het opstellen van het schoolplan en de daaraan gekoppelde jaarplannen. Het zorgt voor focus en verbeteringen die we als school wezenlijk vinden. Het is deelbaar aan iedereen die betrokken is bij de kwaliteitsaanpak. Het is een middel om op een procesmatige manier de gang van zaken in school te regelen met focus op het primaire proces.</p> <p>Nu de basis is gelegd kunnen we de plannen voor 2019-2020 verder concretiseren. We voegen voor het professionele kader 'de professionele dialoog' toe en maken een kwaliteitsaanpak voor de leerteams. Deze 2 onderdelen zijn de volgende stap om verder door te ontwikkelen binnen de professionele organisatie.</p>	
2019 – 2020 (basis)	<p>Plannen</p> <p>Zie jaarplanning in blokken Bijlage training toevoegen</p>
	<p>Doen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ambitieplan ter kennisgeving naar team. ✓ • Jaarplanning volgen. ✓

- Bijeenkomsten plannen met directie voor, tijdens en na een blok voor afstemming over werkwijze leerteams. (Uitgaande van waarom-hoe-wat) ✓
- Team informeren over werkwijze leerteams. ✓
- Leerteams starten ✓
- Taken verdelen en uitvoeren. ✓
- Terugkoppelen vanuit (vak)specialisten en directie naar leerteams.
- Input leerteams ophalen, verklaren en werkwijze kaders en leerteams bijstellen. ✓
- Werkwijze leerteams meten, analyseren, verklaren en bijstellen.
- Training 'vaardig worden in professionele dialoog' inplannen voor 3 dagdelen. (Inhoud: zie bijlage)
- Behaalde doelen vieren. ✓
- Planning volgend jaar maken. ✓

Metten-analyseren-verklaren-bijstellen

Leerteams:

De doelstelling: Het opzetten van de leerteams is goed verlopen. In het begin van dit schooljaar zijn de leerteams opgestart met als leidraad de kwaliteitskaart 'leerteams'. De leerteams zijn gericht op de inhoud van het onderwijs. De leerteams werden voorgezeten, voorbereid en/of begeleid door de regisseurs van de verschillende ambities.

Resultaten:

- De leerteams verliepen op een professionele manier.
- Er werden duidelijke afspraken gemaakt, die in kwaliteitskaarten terug te lezen zijn.
- Het aanspreken op de gemaakte afspraken is daardoor gemakkelijker geworden.

Aandachtspunt:

- De manier wáárop we elkaar aanspreken heeft nog wat meer aandacht en sturing nodig.

Professionele dialoog:

Doelstelling: Het volgen van de training 'vaardiger worden in de professionele dialoog' is deels gelukt (2 dagdelen).

Hierin werden de kaders en o.a. verschillende communicatiestijlen besproken. We zouden hier in een 3e dagdeel verder op ingaan, maar door de Coronacrisis is deze bijeenkomst komen te vervallen.

Resultaten:

- De collega's en trainers hebben de 1e twee dagdelen als prettig en leerzaam ervaren.
- Het team is respectvol met elkaar in gesprek gegaan.
- Positieve feedback op deze studiedag (2 dagdelen).

Aandachtspunt:

- Het is op dit moment niet inzichtelijk of de collega's aan de slag zijn gegaan met de opgedane materie, vanwege de Coronatijd.

	<p><u>Coronacrisis = thuisonderwijs</u> Door de Corona-crisis (vanaf half maart) is het 3e geplande studiedagdeel komen te vervallen. Dit wordt opgenomen in de planning van komend schooljaar.</p> <p>Doelstelling tijdens het thuisonderwijs: Op een professionele en eenduidige manier naar buiten treden.</p> <p>Resultaten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Door de gemaakte kwaliteitskaarten was het voor iedereen duidelijk wat de afspraken waren. • De duidelijkheid zorgde voor rust en veiligheid om het onderwijs zo goed mogelijk vorm te kunnen geven. <p>Aandachtspunt:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Er stonden veel verschillende communicatiekanalen open (Parro, mail, Classroom, Meet, Padlet) Dit zorgde bij sommige ouders voor verwarring. • Afstemming in unit 1-2 was niet duidelijk en niet helpend. <p>Accent nieuwe schooljaar: Professionele audit en dialoog: Wat horen en zien we van anderen (collega's, ouders, leerlingen)? Analyseren en verklaren: hoe reflecteren we daarop? Bijstellen: Hoe reageren we daarop?</p>
<p>2020 – 2021</p> <p>Basis</p>	<p>Plannen</p> <p><u>Directie:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Professionele dialoog unit 1-2 versterken o.l.v. Paula Visser (Paula Visser werkt!) • Ontwikkelgesprekken inplannen. <p><u>Directie + Regisseurs Professionaliseren:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Coachen en begeleiden van leerkrachten om het doel te behalen. • Training 'vaardig worden in het professionele dialoog' zijn ingepland voor 2 dagdeel (ma.2 nov/di. 6 apr.). (Inhoud: zie bijlage). • Professionaliseringstraject (Paula Visser werkt!) voor de regisseurs om een verdiepingsslag te maken. <p>Planning basis, blok 2 en blok 4 (zie jaarplanning blokken)</p> <p>Doen</p> <p><u>Directie:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Tijden faciliteren om 'Professionele dialoog' unit 1-2, met Paula Visser en teamleden mogelijk te maken. ✓ 2. Ontwikkelgesprekken voeren. ✓ <p><u>Regisseurs Professionaliseren:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Ambitieplan ter kennisgeving naar team. ✓ • Werkwijze leerteams meten, analyseren, verklaren en bijstellen. ✓ • Ambitie- en kwaliteitskaarten waar nodig bijstellen. ✓ • Monitoren opdracht training na studiebijeenkomst 3.

- Directie op de hoogte houden van ontwikkelingen tijdens de leerteams m.b.t. professionaliseren. ✓
- Planning volgend jaar maken.

Metten-analyseren-verklaren-bijstellen

Ambitieplan (algemeen gedeelte)

Als we naar de overkoepelende doelen van het ambitieplan kijken komen we tot inzicht, dat enkele van deze doelen in andere ambitieplannen thuishoren (EDI en CV), niet concreet genoeg of geen doelen maar succescriteria zijn. Deze inzichten komen voort uit het overleg met Paula en het beter kunnen scherpstellen.

We menen daarom deze overkoepelende doelen tussentijds aan te moeten aanpassen. Zo kunnen we onze ontwikkeling zichtbaar maken en kunnen we vanuit het algehele doel doelgericht te blijven werken.

De werkwijze van de leerteams is passend bij de blokken. De regisseurs van desbetreffend blok nemen de leiding over de leerteams. Dit jaar zijn de leerteams veelal online geweest (i.v.m. Covid-19). Waar dat nodig en passend was gingen de leerteams in units uiteen. Na elke periode werden de behaalde doelen op enigerlei wijze gevierd.

Blok 2

Plannen

Blok 2: Wereldburgerschap & professionaliseren.

Doel: Ik kan feedback op professioneel handelen geven en Ontvangen.

Succescriteria:

- Ik kan om feedback vragen aan leerlingen en collega's.
- Ik kan feedback bespreekbaar maken met collega's.
- Ik sta open voor een gesprek over mijn voorbeeldgedrag.

Doen

Regisseurs Professionaliseren.

- Afstemmen met regisseurs Wereldburgerschap. ✓
- Kennis overbrengen m.b.t. feedback geven en ontvangen. ✓
- Resultaten m.b.t. feedback geven en ontvangen bespreken in het leerteam. ✓
- Collega's ondersteunen om het doel te bereiken. ✓
- Meten, analyseren, verklaren en bijstellen (voor blok 4). ✓
- Succescriteria voor blok 4 opstellen a.d.h.v. de bevindingen vanuit blok 2 ✓

Metten-analyseren-verklaren-bijstellen

Het afstemmen met de regisseurs heeft een mooie ontwikkeling doorgemaakt. In eerste instantie werkten we als 2 losstaande 2-tallen, beiden vanuit de eigen ambitie. Door de ruis die er in het team ontstond m.b.t. de opdracht gingen we steeds beter trechteren en kwamen we tot een concreet, haalbaar doel met succescriteria.

De werkbaarheid d.m.v. de online-bijeenkomsten was tweeledig. Het voordeel was dat we steeds een kleine groep hadden (+/- 10 collega's) waardoor iedereen gehoord en gezien werd. Het nadeel was dat de 2 groepen elkaar niet 'ontmoeten'. Daarnaast was het anticiperen op lichaamstaal en uitdrukkingen bijna onmogelijk.

De succescriteria waren in eerste instantie gericht op het ontvangen van feedback van leerlingen en hoe daar mee om te gaan. Dit werd goed opgepakt door iedereen. Na het eerste leerteam werd al duidelijk dat iedereen feedback had gevraagd aan zijn/haar leerlingen en dit ook bespreekbaar had gemaakt. Hierdoor konden de volgende stap zetten: het geven van feedback aan collega's en het ontvangen van feedback.

2 vragen die we hebben gesteld aan het einde van dit blok:

Mogen collega's jou (vanaf nu) aanspreken over feedback geven/ontvangen?	24x ja 0x nee
Ga ja, vanaf nu, collega's aanspreken over feedback geven/ontvangen?	22 x ja 2 x nee

Er wordt beter op elkaar gereageerd vanuit een professionele houding. Door elkaar eerder aan te spreken en te benoemen wat men ziet/hoort is er meer bewustwording en zien we ander gedrag. Het is wel belangrijk om dit te blijven monitoren en te benoemen. Het is nog geen automatisme in het team en nog niet voor iedereen gemakkelijk.

In blok 4 trekken we het geven van feedback door naar de gesprekken met ouders.

Blok 4

Plannen

Blok 4: Continu verbeteren & professionaliseren.

Doel:

Ik kan op een professionele wijze feedback geven en ontvangen van ouders en leerlingen

Succescriteria:

- Ik kan feedback geven en ontvangen van de leerlingen
- Ik kan feedback geven en ontvangen van ouders
- Ik kan de gekregen feedback omzetten in handelen

Doen

Regisseurs Professionaliseren.

- Afstemmen met regisseurs continu verbeteren.
- Kennis overbrengen m.b.t. het voeren van kindgesprekken.
- Collega's ondersteunen om het doel te bereiken.
- Meten, analyseren, verklaren en bijstellen.

Metten-analyseren-verklaren-bijstellen

I.v.m. de corona-periode; thuisonderwijs en aangepast onderwijs op school, is blok 4 (CV en Prof.) komen te vervallen dit schooljaar. CITO-toetsen, rapporten, oudergesprekken, etc. zijn doorgeschoven naar

	<p>blok 4. De studiedag vanuit de HAN is komen te vervallen, zo ook de informatie omtrent kindgesprekken, die daarmee samenhangt. De doelen zijn daarom niet bereikt.</p> <p>Voor komend schooljaar zullen we moeten kijken wat het team nodig heeft om zich te blijven ontwikkelen. Wat heeft de individuele leerkracht nodig, wat heeft de unit nodig en welke ontwikkeling pakken we op met het hele team. Dit alles zullen we in overleg met alle regisseurs en directeur moeten bespreken en daarna terugkoppelen naar het team; het is daarbij van belang om het team daarin mee te nemen.</p> <p>Uit WMKPO komt naar voren dat de feedback geven en ontvangen op het gebied van de interne communicatie als onvoldoende wordt beoordeeld. Na dit teambreed te hebben geanalyseerd en verklaard, hebben we een actieplan voor komend schooljaar opgesteld.</p> <p>De doorontwikkeling binnen de professionele schoolcultuur, met name feedback geven en ontvangen op het gebied van de interne communicatie, worden vanaf komend schooljaar ondergebracht bij ieder ambitieplan. De IB-er en directeur nemen de rol van de regisseurs professionaliseren over. De regisseurs van alle ambitieplannen zorgen ervoor dat feedback geven en ontvangen op het doel en succescriteria, met daaraan gekoppeld de afspraken, een prominente rol krijgt.</p> <p>Het ambitieplan blijft bestaan onder verantwoordelijkheid van de directie.</p>
<p>2021 – 2022</p> <p>Basis</p>	<p>Plannen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Observaties/ontwikkelgesprekken/voortgangsgesprekken (dir.). • Observaties, coachen en begeleiden van leerkrachten (IB-er). • Invulling studiedagen (directie met IB-er en regisseurs). • Invulling jaarplanning in blokken (directie + regisseurs). • Actieplan interne communicatie (directie en IB-er). • Plannen activiteiten regisseurs in jaarrooster professionele leergemeenschap. (directie + regisseurs).
	<p>Doen</p> <p>Zie jaarrooster professionele leergemeenschap. Zie Plan van aanpak scholing coaching en begeleiding 2021-2022. Zie Actieplan interne communicatie.</p>
	<p>Meten-analyseren-verklaren-bijstellen</p>
<p>2022 – 2023</p>	<p>Plannen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Observaties/ontwikkelgesprekken/voortgangsgesprekken (dir.) • Observaties, coachen en begeleiden van leerkrachten (IB-er) • Invulling studiedagen (directie met IB-er en regisseurs) • Invulling jaarrooster professionele leergemeenschap. (directie + regisseurs) • Actieplan interne communicatie (directie en IB-er)

Doen

Zie jaarrooster professionele leergemeenschap.
Zie Plan van aanpak scholing coaching en begeleiding 2022-2023.
Zie Actieplan interne communicatie.

Meten-analyseren-verklaren-bijstellen