



Coalities: Samen leren is samen groeien!

3 oktober 2024

Programma

- Welkom en toelichting op programma
- Teams aan Zet
- Data
- Flexibilisering
- Nieuwe coalities
- Afsluiting



Teams aan Zet

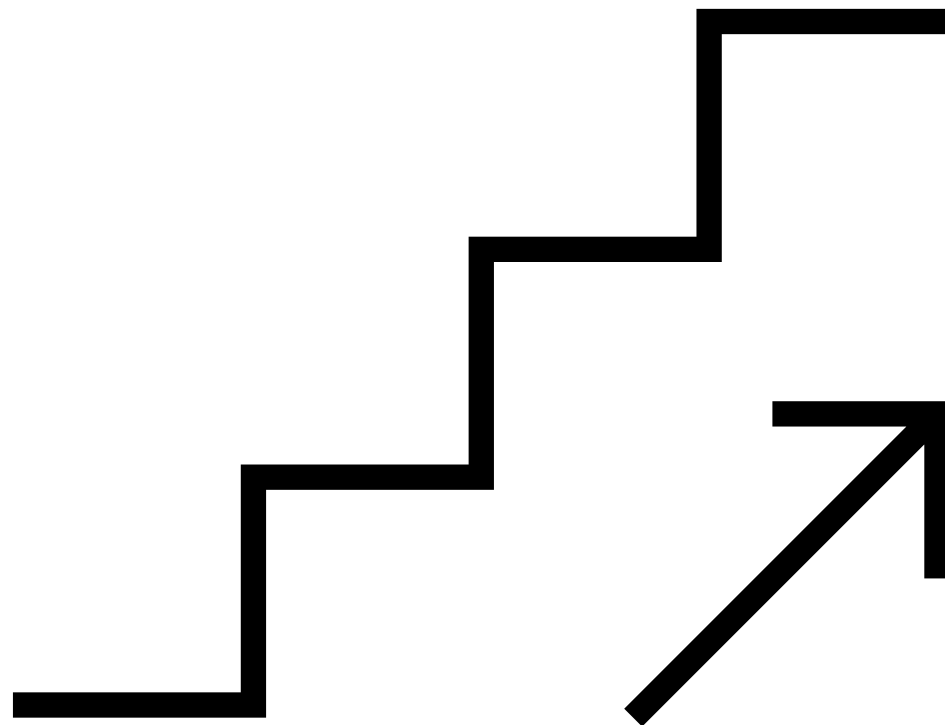
Opdracht:

Ondersteun onderwijsteams bij het vertalen van een instellingsbrede visie naar concrete, haalbare team-ambities waarbij de opbrengsten meetbaar, merkbaar en/of bespreekbaar zijn.

TAZ 3.0: Van instellingsbrede visie naar eigen opbrengsten.

- Gebruikmaken van wat er al is
- Samen verbeteren
- Kijkje in de keuken

Teams aan Zet



**Van instellingsbrede visie
naar eigen opbrengsten.**

Menukaart → workshops → wegwijsinkwaliteit.nl

Coalitie

Teams aan zet 3.0



OVER ONS

Teams aan zet 3.0 heeft in 2023-2024 gewerkt aan de opdracht om onderwijsteams te ondersteunen bij het vertalen van een instellingsbrede visie in concrete en haalbare ambities voor het team en het formuleren van opbrengsten bij de ambities die meetbaar, merkbaar en/of bespreekbaar zijn.

Vanuit praktijkvoorbeelden heeft de coalitie een menukaart opgeleverd waarin verschillende werkwijzen aan bod komen. Iedere instelling werkt anders of heeft een ander vertrekpunt om 'Teams aan zet' te krijgen binnen het kader van de opdracht.

Afgelopen schooljaar zijn de workshops gegeven door en voor de leden van de coalitie, aangevuld met verschillende belangstellenden. Alle informatie over de workshops is terug te lezen op Wegwijs in kwaliteit.

MENUKAART

01

UIT DE WAAN VAN DE DAG

Creëer een moment om te komen van ambitie tot opbrengsten... gebruik een peer review! Tijdens deze workshop komen de voorbereiding, het moment zelf en de verankering van de uitkomsten aan de orde.

02

LESSEN UIT TEAMCOACHING

Hoe kan een team zich optimaal ontwikkelen en stappen zetten richting resultaatverantwoordelijk werken? Teamontwikkeling is een dynamisch proces dat aandacht en begeleiding vraagt, net als oog voor de onderstroom.

03

VERBINDINGSRUIMTE

Zorg voor ruimte bij teams om de strategie van de instelling te vertalen naar eigen ambities en doelen, met ondersteuning van functionarissen op alle niveaus - strategisch, tactisch en operationeel.

04

KWALITEITSCULTUUR IN HET TEAM

Theoretisch als praktisch lading geven aan het thema kwaliteitscultuur en daarmee werken aan onderwijsverbetering. Evidence-informed werken staat centraal in deze werkwijze.

05

HOE KOM JE DE DREMPEL OVER?

Hoe krijg je eigenaarschap bij teams voor een (noodzakelijke) innovatie? Praktische interventies met als thema toekomstbestendig coachen en begeleiden helpen bij gedragsverandering in een onderwijsteam.



Menukaart

- Verschillende werkwijzen
- Verschillende instellingen
- Wetenschap & praktijk
- Verbinding met andere coalities

Teams aan Zet

Workshops

- Online & live
- Met collega's

- Kijkje in de keuken
- Vragen en antwoorden
- Uitwisseling en verfijning

- Samenvatting en publicatie

Teams aan Zet

www.wegwijsinkwaliteit.nl



Vinden



Contact

Data

Resultaat

HANDVATTEN VOOR HET GOEDE GESPREK OVER DATA

Goede data zijn niet goed genoeg voor een
goed gesprek

Handreiking Coalitie data 3.0 , studiejaar 2023-2024

Data

Hoe het begon

- Opdracht

Het komen tot een overzicht/handreiking met relevante data op diverse niveaus (4 rollen: onderwijsteam, onderwijsmanager, CvB/middenmanagement en ondersteunende diensten). Hierbij is aandacht voor:

- het duiden van deze data;
- het doen van interventies op basis van de uitkomsten van de duiding.

N.B. Deze coalitie ontwikkelt geen dashboard.

- Opmerking:

Veel mensen zijn op zoek naar een quick fix, de data zeggen dit en dan is dat de oplossing, maar dat is niet zoals het werkt



Data

Proces

- 20 leden van ongeveer 15 verschillende mbo-instellingen
- Ondersteuning door ECBO
- Basis waren de uitkomsten van de Coalitie Data 1.0 en 2.0
- Notitie: 10 inzichten x 4 rollen (te vinden op de site)
- Gestart met een inventarisatie en overzicht van data per rol
- Verschillende casussen besproken
- *Conclusie:* data zijn het vertrekpunt of een bron van informatie tijdens een ontwikkelproces, maar de focus moet liggen op het voeren van **HET GOEDE GESPREK**.

Data

Reflecties

- Reflectie 1:

Veel dezelfde data wordt door verschillende rollen gebruikt, variatie in datageletterdheid, taken en verantwoordelijkheden worden bij verschillende instellingen verschillend ingevuld, de mate van complexiteit van instellingen varieert

- Reflectie 2:

Het gesprek over de duiding van de data en aan de hand daarvan per situatie bekijken wat passend en haalbaar is, is belangrijker dan de harde cijfers

Data *Het goede gesprek (handvatten)*

Het goede gesprek gaat niet over de data, maar over wat data vertellen over een onderwijs- of organisatie-inhoudelijk thema. Data moeten aan bepaalde agenda's, teamdoelen o.i.d. gehangen worden, in plaats van data als los gespreksonderwerp.

- Onderzoek wat de aanleiding is voor het gesprek
- Bereid je goed voor
- Kies het juiste moment
- Formuleer duidelijke doelenfocus op analyse en interventies
- Stimuleer data-eigenaarschap

Data

Casus

De onderwijsresultaten van een N3 opleiding die verschillende uitvoeringslocaties binnen de instelling heeft liggen voor. Op instellingsniveau scoort de bc-code een onvoldoende.

- Kies twee van de vier rollen die het gesprek met elkaar voeren over de gepresenteerde onderwijsresultaten, bijv.:
 - Kwaliteitsmedewerker (ondersteunende dienst) – Opleidingsmanager locatie A
 - Opleidingsmanager locatie H– Onderwijsteam
 - CvB- Opleidingsmanager locatie E
-
- Oefen vanuit de gekozen rollen het goede gesprek over de resultaten

Data

BC-N3	Jaarresultaat			Diplomaresultaat			Startersresultaat			Succesindicatie
	3 T-JR	3 N-JR	3 JR %	3 T-DR	3-N DR	3 DR %	3 T-SR	3 N-SR	3 SR %	
Totaal instelling	732	1073	68,2%	641	924	69,4%	526	670	78,5%	Onvoldoende
Locatie A	60	83	72,3%	58	81	71,6%	19	28	67,9%	Voldoende
Locatie B	134	193	69,4%	121	169	71,6%	115	146	78,8%	Voldoende
Locatie C	65	97	67,0%	63	88	71,6%	40	49	81,6%	Onvoldoende
Locatie D	44	62	71,0%	37	53	69,8%	34	44	77,3%	Onvoldoende
Locatie E	16	25	64,0%	19	26	73,1%	9	14	64,3%	Onvoldoende
Locatie F	63	97	64,9%	50	77	64,9%	51	68	75,0%	Onvoldoende
Locatie G	73	112	65,2%	57	90	63,3%	65	79	82,3%	Onvoldoende
Locatie H	25	45	55,6%	16	30	53,3%	34	42	81,0%	Onvoldoende
Locatie I	68	94	72,3%	57	80	71,3%	36	51	70,6%	Voldoende
Locatie J	78	117	66,7%	72	107	67,3%	75	90	83,3%	Onvoldoende
Locatie K	62	90	68,9%	49	70	70,0%	21	27	77,8%	Onvoldoende
Locatie L	39	51	76,5%	37	47	78,7%	27	32	84,4%	Voldoende
Locatie M	5	7	71,4%	5	6	83,3%				Gebrek aan Indicatoren

Opdracht coalitie Flexibilisering:



Het ontwikkelen van een raamwerk (set aan vragen) bij de flexibilisering van het onderwijs dat helpt om kwaliteit inzichtelijk beter te maken.

Deze kunnen aan de **start, tijdens** en **na afloop** van het ontwikkelproces worden gebruikt om het **gesprek te voeren over de kwaliteit van zowel het proces als het product van de flexibilisering.**

Referentiewaardenmodel wordt hierbij als uitgangspunt genomen.

De vraag is: op welke manier kan het referentiewaardenmodel voor teams ondersteunend zijn bij het toetsen van kwaliteit voor, tijdens en na het flexibiliseringsproces.

Leerroute(s)

Responsief vermogen

TOELICHTING

De mate waarin het team in staat is om adequaat te reageren op maatschappelijke vraagstukken en dit kan vertalen passend beleid en onderwijsactiviteiten

VOORBEELDVRAGEN

- Op welke wijze betrekken jullie stakeholders uit de regio bij...?
- Welke input van studenten en BPV-bedrijven helpen jou bij het geven van onderwijs?

Professioneel vermogen

TOELICHTING

De mate waarin de professionals bekwaam, bevraagd en verantwoordelijk zijn om bij te dragen aan 'state of the art' onderwijs.

VOORBEELDVRAGEN

- Hoe deskundig voel je je om (...) uit te kunnen voeren?
- Passen je eigen competenties en vaardigheden bij het onderwijs (dat nodig is voor dit doel en voor deze doelgroep)?

Organisatievermogen

TOELICHTING

De mate waarin de bedrijfsvoering zodanig is dat deze het onderwijs en de professionals ondersteunt en verantwoordelijk maakt.

VOORBEELDVRAGEN

- Wat hebben jullie nodig om jullie ambities te realiseren (ondersteuning/technisch)?
- Hoe dragen jullie als team bij aan het slim organiseren van (...)?

Realisatievermogen

TOELICHTING

De mate waarin het team in staat is adequaat gebruik te maken van data en analyse, ten behoeve van het verbeteren van het onderwijs, de organisatie en het professioneel handelen; en de mate waarin ambities daadwerkelijk worden gerealiseerd.

VOORBEELDVRAGEN

- In hoeverre zijn jullie als team in staat om data en analyses te gebruiken voor het verbeteren van het onderwijs? Wat kan daarin beter en wat hebben jullie daarvoor nodig?
- Hoe bepalen jullie de kwaliteit van (...) en hoe verbeteren jullie die?

Hulpvragen

BESCHRIJVEND

Kun je in eigen woorden beschrijven wat... (bijv. jullie visie is op...)

AMBITIEGERICHT

Wat willen jullie (nog meer) bereiken ten aanzien van...

UITDAGINGEN

Waar zit voor jou een spanningsveld/ uitdaging/dilemma...

VOORBEELDEN

Kun je een voorbeeld noemen van...

PERSOONLIJKE ROL

Hoe ga jij om met / wat voor rol zie jij voor jezelf ten aanzien van...



Ambitie

- Wat is de visie en wat zijn de overall ambities van het team?
- Zijn de visie en het beleid van de instelling te herkennen in visie en ambities van het team?

Opbrengsten

- Komen de overall opbrengsten overeen met de ambities?

Begeleiding

VISIE EN AMBITIE

- Op welke wijze zijn de genoemde doelen voor begeleiding van studenten tot stand gekomen?
- Welke onderdelen van begeleiding en welke doelgroepen krijgen bij jullie extra aandacht, en waarom? Hoe geven jullie dat vorm?

UITVOERING

- Hoe geven jullie in de uitvoering om met verschillen in begeleiding/behoefte bij studenten?
- Wat zijn voor jullie sleutelmomenten in de begeleiding van studenten en op welke wijze geven jullie deze momenten in de praktijk vorm?

RESULTAAT

- Hoe ervaren studenten de begeleiding en waaruit blijkt dit?
- Hoe gebruiken jullie deze inzichten voor de doorontwikkeling van begeleiding?

Leerproces

VISIE EN AMBITIE

- Kunnen jullie ons aan de hand van een concreet voorbeeld meenemen in de mate waarin de visie merkbaar bekend en doorloofd is bij leerlingen?
- Op welke manier hebben jullie ervoor gezorgd dat de visie op het leerproces aansluit bij de behoeften van de student?

UITVOERING

- Kunnen jullie een voorbeeld geven van les(materiaal) dat duidelijk door de visie geïnspireerd is en een voorbeeld geven waarbij dit niet het geval was?
- Hoe gaan jullie om met nieuwe behoeften van studenten en het werkveld in het vormgeven van het leerproces?

RESULTAAT

- Op welke wijze maken jullie de tevredenheid van studenten / het werkveld merkbaar en zichtbaar?
- Hoe brengen jullie de persoonlijke ontwikkeling van studenten in beeld en wat levert dat op voor de kwaliteit van het proces?

Leeromgevingen

VISIE EN AMBITIE

- Waaruit blijkt dat de inrichting van de leeromgevingen aansluit de ambities van het team en de ambities van de instelling?
- In hoeverre zijn de rollen van en de taakverdeling tussen docenten en praktijkbegeleiders op elkaar afgestemd en waaruit blijkt dat?

UITVOERING

- Kunnen jullie ons meenemen in een voorbeeld van een project/ situatie die de verbinding tussen student, school en stageplek legt en die jullie in het bijzonder trots maakt?
- Op welk vlak sluit de leeromgeving nog niet goed aan bij de behoeften van studenten en het werkveld? Waarom niet?

RESULTAAT

- Welk resultaat is uitgekomen en stellen jullie jezelf opnieuw ten doel?
- In hoeverre hebben jullie zicht op verbeterwensen vanuit de praktijk en hoe gaan jullie daarmee om?

Toetsing & Examinering

VISIE EN AMBITIE

- Wat de visie en ambitie van de instelling is ten aanzien van toetsing en examinering – en hoe verhouden jullie je als team hiertoe?
- Hoe is de balans tussen toetsing op competenties, vaardigheden en gedrag?

UITVOERING

- Hoe is het systeem van toetsing en examinering vormgegeven?
- Hoe is de balans tussen examinering op school en in de praktijk en waarom hebben jullie deze balans juist zo vormgegeven?

RESULTAAT

- Hoe, door wie en met wie wordt geëvalueerd of de doelen worden gerealiseerd?
- Waarover zijn jullie tevreden en waar zitten voor jullie mogelijkheden?



Groepsindeling:

Werk in paren (bij voorkeur 2, eventueel 3).

Inleiding:

Deel kort welke vorm van flexibilisering in jouw organisatie ontwikkeld wordt.

Vraagselectie:

Stel minimaal 1 vraag vanuit de standaarden en 1 vanuit de vermogens aan je gesprekspartner

Reflectie:

Beantwoord de vragen vanuit je eigen situatie.

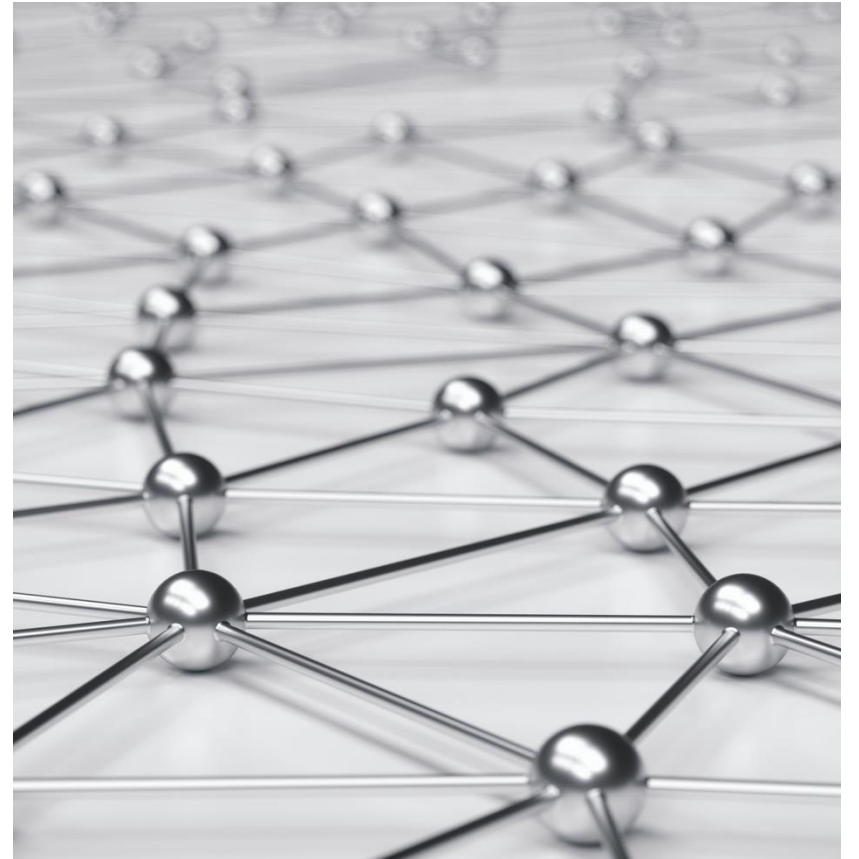
Merk op wat je hebt geleerd tijdens het beantwoorden.

Evaluatie



Opdracht voor coalities

- Hoofdthema's voor meerdere jaren
- Focus op het kwaliteitsaspect van het thema en het versterken van het leren van elkaar
- Duiding van de opbrengst in relatie tot het hoofdthema
- Het bestuur KNW reflecteert op de opdrachtformulering



Inrichting en werking coalities (1)

Toelichting begrippen rollen:

1. **Kartrekker:** aansturen coalitie en deelnemen aan voorbereiding bijeenkomsten
2. **Vaste kern:** elke bijeenkomst aanwezig, actieve bijdrage aan ontwikkeling binnen de coalitie
3. **Flexibele schil:** niet bij elke bijeenkomst aanwezig kunnen/ willen zijn, critical friend, deelgenoot van de coalitie en geven feedback aan vaste kern



Inrichting en werking coalities (2)



- 5 dagdelen fysiek
 - 3^e en 5^e bijeenkomst samen met de ambassadeurs
- Doel bijeenkomsten
 - Kennisdeling
 - Samenwerken binnen coalitie
 - Verbinding creëren tussen de coalities
- Opzet bijeenkomsten
 - Bijeenkomst 0: kick-off coalities
 - Deelnemers kiezen coalities
 - Opdracht verfijnen
 - Keuze welke rol je kiest in de coalitie (kartrekker, vaste kern, flexibele schil)

Inrichting en werking coalities (3)

Opzet bijeenkomsten:

- Bijeenkomst 2 en 4:

alleen coalities aanwezig (kartrekkers en vaste kern)

1. Starten pitch coalities aan elkaar (plenair)
2. Mogelijkheid voor kennisdeling (plenair of per coalitie)
3. Werksessie met je coalitie (per coalitie)

- Bijeenkomst 3 en 5:

coalities samen met de ambassadeurs (kartrekkers, vaste kern, flexibele schil en ambassadeurs)

1. Starten pitch coalities aan elkaar (plenair)
2. Verbinding ambassadeurs
 - Bijeenkomst 3: ophalen
 - Bijeenkomst 5: conclusies delen (plenair)
3. Werksessie met je coalitie (per coalitie)

- Voorbereiding bijeenkomsten door kartrekkers en bureau KNW

Facilitering



- In elke coalitie zit een bureaulid van het Kwaliteitsnetwerk mbo
 - Aanspreekpunt voor trekker/coalitieleden
 - Voorbereiding en ondersteuning bijeenkomsten i.s.m. trekker
 - Contactpersoon externe partijen voor maatwerkopdrachten
- Wetenschappelijke inbreng
 - Maatwerk
 - In afstemming met bureau van het Kwaliteitsnetwerk mbo

Wat staat er op de planning:



Ambassadeursbijeenkomsten:

- 12 december 2024 van 10.00 tot 15.30
- 16 april 2025 van 10.00 tot 15.30
- 17 december 2025 van 10.00 tot 15.30

Bijeenkomsten coalities

- 22 januari 2025 van 10.00 tot 15.30
- 24 maart 2025 van 10.00 tot 15.30
- 18 juni 2025 van 10.00 tot 15.30
- 4 september 2025 van 10.00 tot 15.30
- 20 november 2025 van 10.00 tot 15.30

Jaarlijkse conferentie 2025:

- 2 oktober 2025 van 9.00 tot 17.00