



LC Leergang Onderwijskundig Leiderschap

2023-2024

Da Vinci College

STUDIEWIJZER

Inhoud

1. Inleiding.....	2
2. Leeruitkomsten: kennis en vaardigheden binnen 5 domeinen.....	2
3. Opzet leergang – 3 modules	3
4. Eindbeoordeling.....	3
5. Profiel LC docent.....	4
6. Planning LC leergang 23-24.....	5
Module 1 Leiding geven aan veranderen	6
a. Planning en programma.....	6
b. Waar werken we naar toe?.....	7
c. Format Plan van Aanpak doorbraakproject.....	13
Module 2 Onderwijsontwikkeling.....	18
a. Planning en programma.....	18
b. Waar werken we naar toe?.....	19
Module 3 Teamontwikkeling	21
a. Planning en programma.....	21
b. Waar werken we naar toe?.....	22

1. Inleiding

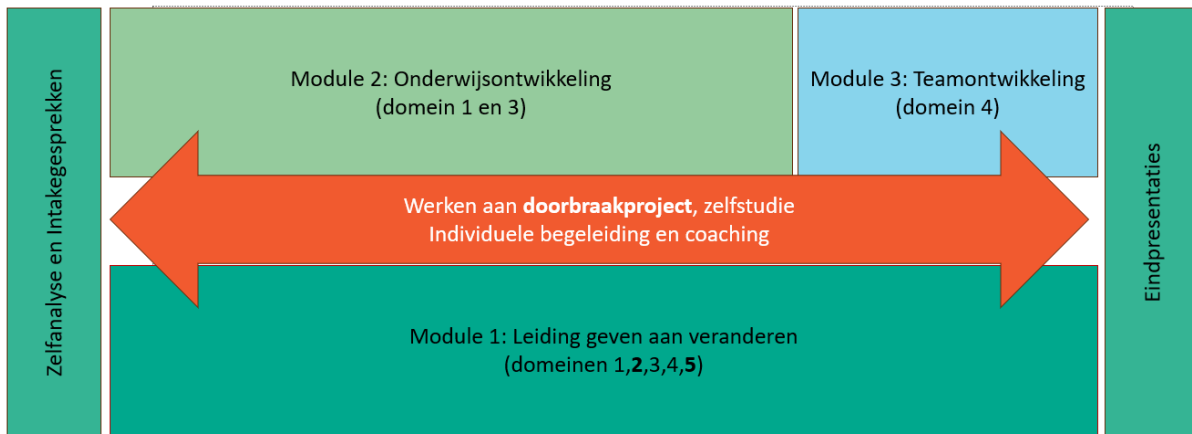
Waarom een LB-LC leergang?

- Docenten kennis, vaardigheden en competenties laten ontwikkelen passend bij de LC-functie
- De veranderkracht in teams vergroten en de kwaliteit van het onderwijs te verbeteren
- Kruisbestuiving over de colleges heen te laten plaatsvinden
- Boeien en binden van collega's door een aantrekkelijk traject te bieden
- Ondersteuning van promotie en bevordering van docenten

2. Leeruitkomsten: kennis en vaardigheden binnen 5 domeinen

- Domein 1: Het verzorgen van (beroeps)onderwijs
- Domein 2: Het organiseren van (beroeps)onderwijs
- Domein 3: Het vernieuwen van (beroeps)onderwijs
- Domein 4: Het deelnemen aan – samenwerken met – het onderwijsteam
- Domein 5: professionele houding en identiteit

3. Opzet leergang – 3 modules



4. Eindbeoordeling

Module 1: Doorbraakproject, Eindreflectie, Eindpresentatie

Module 2: "Kennistoets" onderwijskunde

Module 3: Reflectie op eigen LC-rol in het team

Alle 3 de modules minimaal voldoende voor Post hbo diploma

5. Profiel LC docent

Reeks: Onderwijs(uitvoering) (HBO /WO werk- denkniveau)	Expert LC
Expert C (Docent LC) verricht bovenop de bij B vermelde taken een of meer van de onderstaande kerntaken Verantwoordelijkheid docent LC: Volledige verzorging van het onderwijsleerproces + onderwijsontwikkeling	
<p>1. Onderwijs:</p> <ul style="list-style-type: none"> • het hanteren van vernieuwende didactische methoden en werkvormen gebaseerd op het DVC onderwijsconcept • het werken met verschillende doelgroepen in meerdere niveaus waarbij doelgroep en niveau ieder hun eigen specifieke aanpak vragen <p>2. Onderwijsontwikkeling:</p> <ul style="list-style-type: none"> • het analyseren van onderwijsvraagstukken en opstellen van (nieuwe) programma's voor de opleiding/vakgroep en stemt dit af met aanverwante vakgebieden • het deelnemen aan of leiden van (multidisciplinaire) onderwijsvernieuwingenactiviteiten, projecten en werkgroepen op instellingsniveau en daarbuiten. • Neemt actief deel aan professionaliseringsactiviteiten op het gebied van didactiek, pedagogiek, vak- en beroepsinnovaties • Het met vertegenwoordigers van de branches/het werkveld afstemmen van hun wensen/eisen op de leerinhoud en het onderwijsprogramma <p>3. Organisatorische en begeleidingsactiviteiten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vertegenwoordigt het team/de opleiding/vakgroep bij toeleverende scholen en samenwerkende bedrijven in overlegsituaties over onderwijsinhoudelijke en organisatorische zaken • Neemt initiatieven die de samenwerking tussen DVC en het werkveld/partners en/of regionale en landelijke overlegorganen bevordert dan wel tot stand brengt • Coacht en begeleidt LB collega's bij hun onderwijskundige, begeleidende en organisatorische taken en hun persoonlijke ontwikkeling • Op een zodanige wijze inzetten als teamlid, dat het leidt tot meerwaarde voor het team. 	
<p>Kennis en vaardigheden:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Brede theoretische kennis en praktijkkennis op vakgebied(en) van de opleiding; - inzicht in onderwijs en/of onderzoek in de maatschappelijke en/of arbeidsmarktcontext waarin dit wordt verzorgd. - kennis van didactische methoden en technieken; - kennis van nieuwe technologieën; - inzicht in de structuur van de branche, van bedrijven en van instellingen; - vaardigheid in het motiveren van deelnemers; - vaardigheid in het inspelen op veranderende onderwijsvragen en het opzetten van leerplannen; - vaardigheid in het toepassen van diverse didactische methoden en technieken; - vaardigheid in het plannen en uitvoeren van (deel)contractactiviteiten. <p>Functie-eisen</p> <ul style="list-style-type: none"> - Onderwijsbevoegdheid voor MBO(Educatie) - Doorstromingsprocedure LB->LC afgerond - Uitstekende beheersing E-didactiek - Ingeschreven in lerarenregister - Bekwaamheidsdossier in orde 	<p>Verantwoording: aan de leidinggevende voor wat betreft de kwaliteit van het onderwijs, de advisering met betrekking tot vernieuwingsactiviteiten</p> <p>Kader: vastgestelde beleidskaders, onderwijs- en examenregeling en onderwijsprogramma's;</p> <p>Beslist over/bij: het uitvoeren van afgeronde delen van het onderwijs en van de praktijkcomponent (binnen- en buitenschools), de inhoud van de bijdragen aan de ontwikkeling van onderwijsprogramma's en leermiddelen het adviseren ten aanzien van onderwijsvernieuwing en het leiden/deelnemen aan (multidisciplinaire) projecten daartoe.</p> <p>Contacten</p> <ul style="list-style-type: none"> - met deelnemers, ouders en collegae over wensen, voortgang, resultaten e.d. om informatie uit te wisselen; - met collega's binnen en buiten de opleiding om tot afstemming en inhoudelijk tot overeenstemming te komen over onderwijsvernieuwing - met werkveld/branches/overlegorganen om onderwijsinhoudelijke zaken af te stemmen - met samenwerkende scholen om voorlichting over DVC te geven
	Indelingsadvies: Schaal LC

6. Planning LC leergang 23-24

Datum			Online
12 sept 2023 15.30-16.30	Kick-off bijeenkomst Op locatie - Leerpark		
Sept 2023			Zelfanalyse
Opties: 26 sept 2023 3 okt 2023 10 okt 2023 24 okt 2023			Nulmeting/intake gesprekken met domeinleider
	Scholingsbijeenkomsten Dinsdag 13.00 - 16.30 uur Op locatie - Patersweg	Scholingsbijeenkomsten Dinsdag 13.00 - 16.30 uur Op locatie - Patersweg	Online bijeenkomsten Dinsdag 13.00 - 16.30 uur
	Module 1 Leiding geven aan veranderen	Module 2 Onderwijsontwikkeling	
31 oktober 2023	1.1. DVC Visie en Strategische thema's		Individueel leergesprek – plan van aanpak (moment zelf inplannen)
14 november 2023	1.2. DVC Kwaliteitskader		
28 november 2023		2.1	
12 december	1.3		
16 januari 2024		2.2	
30 januari 2024			Coachmeeting
13 februari 2024	1.4		
5 mrt 2024		2.3	3-gesprek met OM (moment zelf inplannen)
19 mrt 2024	1.5		
2 april 2024		2.4	Coachmeeting
16 april 2024	1.6		
		Module 3 Teamontwikkeling	
14 mei 2024		3.1	
			Individuele eindgesprekken (moment zelf inplannen)
28 mei 2024		3.2	
11 juni 2024 (hele dag)	Eindpresentaties & diplomering Op locatie - Leerpark		

Module 1 Leiding geven aan veranderen

a. Planning en programma

Datum	Onderwerpen	Aantekeningen
Sept/okt 2023 online	Intakegesprek	
31 okt 2023	Bijeenkomst 1.1 Professionele identiteit Visie en strategische thema's DVC Werksessie doorbraakproject	
zelf inplannen online	Individueel leergesprek	
14 nov 2023	Bijeenkomst 1.2 Verandermanagement Eigen rol als veranderaar Kwaliteitskaders DVC Werksessie doorbraakproject	
12 dec 2023	Bijeenkomst 1.3 Verandermanagement Situationeel leiderschap Werksessie doorbraakproject	
30 jan 2024 online	Coachmeeting	
13 feb 2024	Bijeenkomst 1.4 Persoonlijke effectiviteit – werken met acteur Werksessie doorbraakproject	
19 maart 2024	Bijeenkomst 1.5 Verandermanagement Reflecteren, evalueren en borgen Werksessie doorbraakproject	
2 april 2024 online	Coachmeeting	
zelf inplannen online	3-gesprek met domeinleider	
16 april 2024	Bijeenkomst 1.6	
zelf inplannen online	Eindgesprek	
11 juni 2024	Eindpresentaties en diplomauitreiking	

b. Waar werken we naar toe?

Leeruitkomst met succescriteria

Leeruitkomsten	
<p>A. Doorbraakproject Je kan een duurzame kwaliteitsverbetering van het onderwijs voorbereiden, implementeren op basis van een analyse en onderbouwde keuzes. Je neemt je collega's hierin mee en draagt zorg voor/zorgt voor evaluatie en borging.</p> <p>B. Persoonlijk leiderschap Je kan je positioneren als LC-er binnen het team en reflecteren op het effect van je handelen en jouw rol.</p>	
A. Doorbraakproject	
Domein 1 – Het verzorgen van (beroeps-)onderwijs voor studenten	
<ul style="list-style-type: none"> • zoekt actief naar verbetering/vernieuwing en implementeert • legt verbindingen tussen diverse aspecten • evalueert en stelt het onderwijsproces bij (pdca) • denkt mee met leidinggevende over kwaliteit onderwijs 	
Domein 2 – Het organiseren van (beroeps-)onderwijs	
<ul style="list-style-type: none"> • vertegenwoordigt het team/de opleiding/vakgroep bij toeleverende scholen en samenwerkende bedrijven • coördineert een vakgroep en/of een project binnen de opleiding of het team • draagt zorg voor de organisatie van nieuwe methodieken, praktijkopdrachten, leerlijnen, lesplanning, OER, examenplannen, leerlingenzorg en kwaliteitszorg • heeft kennis van: kwaliteitszorg, inspectiekader, leerlijnen, projectmanagement, teamontwikkeling, situationeel leidinggeven 	
Domein 3 – Het vernieuwen van (beroeps-)onderwijs	
<ul style="list-style-type: none"> • ontwikkelt (deel)projecten • initieert vernieuwingen en ontwikkelingen • werkt vanuit het onderwijsteam samen met het werkveld • kan buiten eigen context en team overstijgend kijken • heeft kennis van: ontwerpproces, design thinking, verandermanagement, projectmanagement 	
Domein 4 – Het deelnemen aan – samenwerken met – het onderwijsteam	
<ul style="list-style-type: none"> • ondersteunt teamleden bij het veranderproces • identificeert problemen en uitdagingen; benoemt kansen en obstakels en vertaalt deze naar acties • heeft kennis van: coaching en begeleiding 	

B. Persoonlijk leiderschap	
5. Houding	
<ul style="list-style-type: none"> • pro-actief • externe focus • onderzoekende houding • reflecterend tov het team • stress bestendig • heeft kennis van: reflectiemodellen (bewust toepassen) 	

Bewijs van leren met beoordelingscriteria

Bewijs van Leren – eindopdracht(en)	
A. Doorbraakproject , met daarbij plan van aanpak/impactcyclus + peerassessment en eventueel verantwoordingsdocument en implementatie- en evaluatieplan B. Persoonlijk reflectiedocument en reflectiegesprek C. Eindpresentatie	
Beoordelingscriteria module	Beoordeling aan de hand van SOLO-taxonomie
A. Doorbraakproject	
0. De opleidingsmanager heeft het eindresultaat op minimaal 3 van de 4 criteria goedgekeurd: <ul style="list-style-type: none"> ○ Is er opgeleverd wat er in de opdrachtbeschrijving beloofd is? Indien nee: Is de afwijking onderbouwd en tijdig gecommuniceerd? ○ Draagt het resultaat van het doorbraakproject daadwerkelijk bij aan de kwaliteit van de opleiding ○ Is dit resultaat tot stand gekomen met de input en feedback van alle betrokkenen (docenten, studenten, externen)? ○ Heeft de docent voldoende aandacht voor evaluatie en borging van het doorbraakproject? Minimaal 3 van de 4 criteria ja = akkoord	<input type="checkbox"/> akkoord <input type="checkbox"/> niet akkoord
1. Het doorbraakproject draagt bij aan de kwaliteit van de opleiding, sluit aan bij de onderwijsvisie en ontwerpprincipes; het heeft een duidelijk vernieuwend karakter. <ul style="list-style-type: none"> ○ De deelnemer heeft een impactcyclus uitgevoerd – minimaal een nulmeting en planning (of uitvoering) van een na-meting en laat zien dat het doorbraakproject een positieve invloed heeft op het leren van studenten en/of collega's. 	SOLO-score:

<ul style="list-style-type: none"> ○ De deelnemer onderbouwt de kwaliteitsslag met kwantitatieve en/of kwalitatieve data (job-enquête, rendementen, VSV, leerlingarena, MTO, procesevaluatie met team, etc.). ○ De deelnemer laat zien hoe het doorbraakproject aansluit bij de onderwijsvisie en de speerpunten van het ROC en het team. 	
<p>2. Het doorbraakproject is meerdere malen met het team/collega's besproken. Dit heeft tot vernieuwing/verbetering geleid en heeft of krijgt een blijvende plaats binnen het team en/of de opleiding.</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ De deelnemer laat zien dat hij/zij het team actief betrokken heeft bij het doorbraakproject. ○ De deelnemer heeft regelmatig afstemming en feedback gezocht met zijn/haar opdrachtgever. ○ De deelnemer laat zien dat hij/zij de input en feedback van collega's en leidinggevende heeft verwerkt in het doorbraakproject. ○ De deelnemer laat zien dat hij/zij oog heeft voor de onderstroom van het veranderproces en de juiste interventies heeft ingezet om collega's mee te nemen en te ondersteunen. <p>Beoordelingscriteria kunnen (ook) worden aangetoond en onderbouwd worden in het reflectieverslag en –gesprek.</p>	SOLO-score:
<p>3. De deelnemer laat zien hoe de wetenschappelijke inzichten over goed onderwijs en de impact van bepaalde keuzes op het leren van studenten en collega's (zoals Robert Marzano/John Hattie/HILL) zijn toegepast in het doorbraakproject.</p> <p>De eindproducten van het doorbraakproject voldoen aan de onderwijskundige en/of organisatiekundige eisen. Denk aan:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ scherpe leerdoelen/succescriteria/rubrics – projectdoelen/ambities en tussendoelen ○ heldere beoordelingscriteria – indicatoren voor succes ○ aandacht voor formatieve evaluatie – bewaken en zichtbaar maken van leren van collega's en/of studenten voortgang ○ aandacht voor begeleiding en feedback ○ aandacht voor metacognitie/zelfsturing en eigenaarschap ○ duidelijke structuur en communicatie: bv. studiewijzer, studentenhandleiding – kwaliteitskaart, werkwijze, routekaart, docentenhandleiding. 	SOLO-score:
<p>4. De deelnemer formuleert duidelijke aanbevelingen voor de implementatie, evaluatie en borging van het doorbraakproject.</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Implementatie: De deelnemer formuleert concrete en haalbare vervolgstappen ○ Borging: de deelnemer zorgt ervoor dat het project doorgaat en een vaste plek krijgt in de opleiding/team als hij/zij weg zou gaan - (mede) projecteigenaar en taakverdeling binnen het team, documentatie 	SOLO-score:

<ul style="list-style-type: none"> ○ Evaluatie: De deelnemer formuleert evaluatiecriteria en zet een evaluatieprocedure op – wat wil ik weten, hoe en wanneer gaat we dit meten, wat doen we met deze informatie 	
<p>Eindoordeel Doorbraakproject (DBP)</p> <ul style="list-style-type: none"> • DBP is alleen voldoende of goed als de leidinggevende akkoord is. • SOLO-score van <6 punten: onvoldoende • SOLO-score van 7-11: voldoende • SOLO-score van 12-16: goed 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> goed <input type="checkbox"/> voldoende <input type="checkbox"/> onvoldoende

B. Persoonlijk reflectiedocument en reflectiegesprek	
<p>1. In de zelfanalyse en de eindreflectie laat de deelnemer zien dat de deelnemer van uit persoonlijke leerdoelen bewust heeft geleerd, zijn/haar ontwikkeling heeft gevolgd en bijgestuurd.</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ De deelnemer formuleert in de zelfanalyse ambitieuze leerdoelen die aansluiten bij zijn/haar rol als LC docent binnen het team en zijn/haar dynamiek, kwaliteiten en valkuilen (kolom wil ik leren). ○ De deelnemer reflecteert steeds op het geleerde tijdens de scholingsdagen en in de eigen praktijk in relatie tot zijn/haar persoonlijke leerdoelen en laat hierbij groei en ontwikkeling zien. ○ De deelnemer reflecteert op eigen functioneren en op zijn de impact op het leren van de studenten en collega's en op zijn eigen houding en overtuigingen. ⊕ De deelnemer laat zien dat hij feedback van leidinggevende, collega's, studiegenoten en studenten ophaalt en gebruikt om te reflecteren op zijn/haar eigen functioneren en om een volgende stap te zetten in zijn haar ontwikkeling op de leerdoelen. <p><i>Toelichting</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>De deelnemer reflecteert op zijn/haar functioneren aan de hand van voorbeelden uit de praktijk. Dus de deelnemer beschrijft wat hij/zij heeft meegemaakt</i> • <i>Vervolgens reflecteert de deelnemer op deze ervaring door te beschrijven wat de deelnemer op het moment zelf deed en dacht, hoe zij/hij nu kijkt naar deze ervaring en wat hij/zij op dit punt nog verder wil ontwikkelen en hiervoor nodig heeft.</i> • <i>De deelnemer beschrijft welke impact hij/zij heeft gehad op het leren van de studenten tijdens de LC scholing en ondersteunt dit met praktische voorbeelden en/of feedback die zij/hij heeft ontvangen.</i> 	SOLO-score:
<p>2. De deelnemer reflecteert op de gekozen aanpak, op het verloop van het veranderproces, op de resultaten van en op het persoonlijke leerproces tijdens het werken aan het doorbraakproject.</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ De deelnemer reflecteert op de verandering vanuit een veranderkundig theorie. ○ De deelnemer laat zien dat hij/zij collega's kan coachen en begeleiden in het veranderproces en collega's kan meenemen in kwaliteitsverbeteringen. ○ De deelnemer neemt de feedback die hij/zij heeft gekregen op het veranderproces mee en reflecteert hierop. ○ De deelnemer beschrijft wat hij/zij volgende keer bij een veranderproces weer zal doe en anders zou doen. ○ De deelnemer beschrijft in hoeverre deze verandering duurzaam is en onderbouwt dit met voorbeelden uit de praktijk en eventuele theorie. 	SOLO-score:

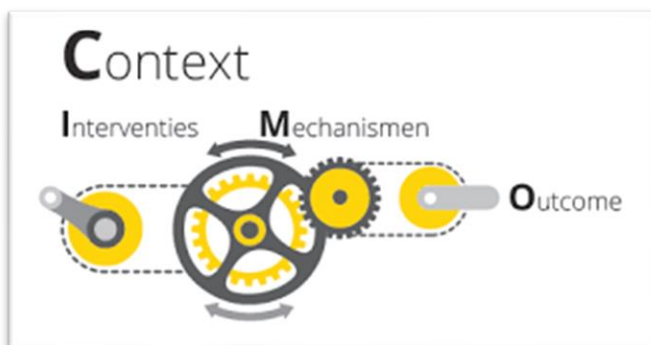
<p>3. De deelnemer laat zien dat hij/zij weet waar zijn/haar kwaliteiten liggen en hoe hij/zij het beste ingezet kan worden om de kwaliteit van de opleiding verder te verbeteren.</p> <ul style="list-style-type: none"> De deelnemer kan concreet een advies schrijven aan haar/zijn leidinggevende waar de deelnemer het best tot zijn/haar recht komt binnen de opleiding/organisatie. 	SOLO-score:
<p>Eindoordeel over het reflectieverslag</p> <ul style="list-style-type: none"> SOLO-score van <5 punten = onvoldoende SOLO-score van 5-8 punten = voldoende SOLO-score van 9-12 punten = goed 	<input type="checkbox"/> goed <input type="checkbox"/> voldoende <input type="checkbox"/> onvoldoende

C. Eindpresentatie	
<p>De deelnemer laat zien dat hij/zij mensen kan enthousiasmeren voor en betrekken bij zijn/haar ideeën en dat hij/zij open staat voor kritiek en suggesties.</p> <p>Denk aan:</p> <ul style="list-style-type: none"> De presentatie laat een duidelijk opbouw zien, met een prikkelende opening, relevante inhoud en een heldere conclusie/aanbeveling. De deelnemer laat zien dat hij/zij weet wat zijn/haar doel is en welke informatie relevant is voor de toehoorders. De deelnemer maakt goed gebruik van visuele middelen en/of activerende werkvormen en reageert adequaat op signalen van de toehoorders. 	<input type="checkbox"/> goed <input type="checkbox"/> voldoende <input type="checkbox"/> onvoldoende

Totaaloordeel Module 1 leidinggeven aan veranderen	
<ul style="list-style-type: none"> Het totaaloordeel over de module is alleen voldoende als elk van de drie onderdelen (doorbraakproject, reflectie en presentatie) als voldoende zijn beoordeeld. Het totaaloordeel over de module is goed, indien alle drie onderdelen goed zijn beoordeeld. 	<input type="checkbox"/> goed <input type="checkbox"/> voldoende <input type="checkbox"/> onvoldoende

c. Format Plan van Aanpak doorbraakproject

Deel A: Opdrachtbeschrijving



1. De Context – probleem/aanleiding

Diagnose: analyse van probleem of kans/aanleiding

Verhelder het probleem dat/de kans die jij met jouw doorbraakproject wil aanpakken om het leren van studenten én docenten te verbeteren. Wat is het probleem? Hoe is dit een probleem? Voor wie is dit een probleem? Wat is de doelgroep? Wat is het gevolg van het probleem voor de doelgroep? Waar blijkt dit probleem uit? Onderbouw dit met data (onderwijsscan, audit, job-enquete, ... nulmeting)?

Of Wat is de kans, de aanleiding. Voor wie is dit een kans (doelgroep)? Waarom wil je deze kans grijpen? Onderbouw dit met data!

2. De Outcome

Bedoeling

Beschrijf het 'waarom' van jouw doorbraakproject, ofwel: aan welke verbeterdoelen draagt het resultaat van jouw doorbraakproject bij? Hoe is de verbinding met jullie visie. Wat levert het op voor studenten? Wat gun je studenten? Welke kwaliteitsverbetering streef je na? Leg een duidelijke link naar de diagnose/analyse van probleem of kans.

Succescriteria

Hoe weet je dat je de bedoeling gerealiseerd hebt en je je doel bereikt hebt? Hoe ziet succes eruit? Uit welke data blijkt dat (presentie, rendement, Job-enquête, nul- en nameting etc.) Waar merk je aan dat je doel bereikt is? Waar kan je dat uit afleiden? Wanneer ben je tevreden? Welk ander gedrag zie je bij studenten en collega's?

3. Het mechanisme

Onderliggend principe

Het doorbraakproject is een middel om een mechanisme, onderliggend principe in te schakelen zodat de gewenste *outcome* gerealiseerd kan worden. Welke onderliggend principe zet je aan door je doorbraakproject waardoor je de uitkomst kunt krijgen die je zoekt. Wat werkt er? Onderbouw dit met wetenschappelijke of empirische onderzoeken, vermeld de bronnen.

4. De Interventie

Het idee

Beschrijf jouw ideeën. Welke concrete interventie ga je inzetten om de gewenste *outcome* en impact te realiseren. Wat ga je ontwikkelen, ontwerpen, uitproberen, doen?

Resultaat doorbraakproject

Beschrijf het resultaat/eindproduct van je doorbraakproject. Wat is er klaar als het klaar is? Ofwel: wat lever je concreet op aan het einde van de leergang? Denk aan studiewijzer, studenten/docentenhandleiding, lessenplannen, website/app, draaiboek, evaluatierapport, implementatieplan, kwaliteitskaart,...)

Grenzen aan het ontwerp
Geef aan wat wel en niet bij doorbraakproject hoort. Geef ook aan aan welke voorwaarden moet worden voldaan om het project te laten slagen.
Tot het project hoort wel
Tot het project behoort niet (activiteiten die buiten het bestek van het project vallen)
1. De CONTEXT – kaders en speelveld
Relevante kaders voor het doorbraakproject
Welke wettelijke, wetenschappelijke en interne kaders zijn relevant voor jouw doorbraakproject? Geef een specifieke lijst met de uitgangspunten, randvoorwaarden en kaders waar jouw Doorbraakproject aan moet voldoen.
Speelveld
Wat is het speelveld voor je doorbraakproject; Wat zijn actuele ontwikkelingen in maatschappij en werkveld? Wie zijn je stakeholders? Waar moet je nog meer rekening mee houden?

Akkoord opdrachtgever: ja/nee

Deel B: Projectplan en impactcyclus

1. Nulmeting – uitgangspositie van je doorbraakproject	
Wat wil je weten, hoe ga je het meten?	Analyse resultaten en conclusie nulmeting
2. Doelstelling	
Wat is het concrete, specifieke doel (SMART) van je doorbraakproject op basis van de analyse van je nulmeting.	
3. Pilot	
<p>Opzetten en uitvoeren pilot</p> <p><i>Kies één aspect van je doorbraakproject dat je wil gaan testen. Gebruik hierbij de CIMO methodologie:</i></p> <p><i>Welk Mechanisme wil je gaan testen?</i></p> <p><i>Hoe ga je dit testen: In welke Context (waar, wanneer, met wie) en hoe (Interventie)</i></p> <p><i>Welke Outcome verwacht je?</i></p> <p><i>Hoe ga je dit “meten”</i></p>	
<p>Evaluatie pilot</p> <p><i>Welke impact heeft de pilot gehad op het leren van de studenten/docenten. In hoeverre heb je je doelstellingen behaald? Hoe neem je dit mee in de verdere uitwerking van je doorbraakproject?</i></p>	
4. Projectorganisatie	
Geef aan wie betrokken is/moet zijn bij het project en in welke rol. Leg ook uit hoe je hun betrokkenheid organiseert.	

5. Projectactiviteiten en planning

Benoem puntsgewijs de activiteiten die je in het realiseren van je doorbraakproject uitvoert. Bedenk alle stappen die je moet zetten tot het projecteinde en andersom, bedenk vanuit het op te leveren resultaat, wat daarvoor nodig is. Dit omvat in ieder geval een impact cyclus (nulmeting, pilot, nameting), ontwerpstappen en afstemming binnen het team en met andere stakeholders.

Activiteiten	Met wie	Wanneer

6. Risico's en voorwaarden/maatregelen

Beschrijf de knelpunten die je verwacht tegen te komen in het realiseren van je project. Beschrijf vervolgens de voorwaarden die vervuld moeten worden/de maatregelen die je kunt nemen om de risico's te verkleinen. Bedenk daarbij wie of wat je nodig hebt bij het invullen van de voorwaarden/het nemen van maatregelen.

Mogelijke knelpunten	Voorwaarden/maatregelen

7. Evaluatie en borging

Beschrijf hoe je de effectiviteit van je doorbraakproject gaat evalueren. Hoe ga je de impact op het leren van de studenten meten? Hoe ga je de feedback organiseren van studenten, collega's en andere betrokkenen. Hoe ga je de evaluatie en feedback gebruiken om het project bij te stellen. Hoe zorg je ervoor dat jouw doorbraakproject onderdeel uitmaakt van de PDCA cyclus en een duurzame plek krijgt binnen de opleiding(en) en een onderdeel wordt van de normale gang van zaken.

--

Akkoord opdrachtgever: ja/nee

Module 2 Onderwijsontwikkeling

a. Planning en programma

Datum	Onderwerpen	Aantekeningen
28 nov 23	Bijeenkomst 2.1 Evidence Informed onderwijs Ontwerpproces Verkenningsfase	
16 jan 24	Bijeenkomst 2.2 Onderwijsconcepten De zichtbaar lerende leerling Fijn ontwerp-backward design	
5 maart 24	Bijeenkomst 2.3 Formatieve en summatieve structuur Taxonomieën Formatief handelen	
16 april 24	Bijeenkomst 2.4 Workshops focusgroepen Casuïstiek Eindopdracht	

b. Waar werken we naar toe?

Leeruitkomst met succescriteria

Leeruitkomst:	
Je kan een goed doordachte en onderbouwde leereenheid ontwerpen op basis van backward design en constructive allignment	
Domein 1: Het verzorgen van (beroeps) onderwijs voor studenten	
<ul style="list-style-type: none"> • hanteert vernieuwende didactische methoden en werkvormen gebaseerd op het DVC onderwijsconcept • werkt met verschillende doelgroepen in meerdere niveaus waarbij doelgroep en niveau ieder hun eigen specifieke aanpak vragen • zoekt actief naar vernieuwd onderwijs (bijv blended learning)... en implementeert. • legt verbindingen tussen diverse vakgebieden • denkt mee met leidinggevende over kwaliteit onderwijs • heeft kennis van: evidence based onderwijs (Hattie, Marzano, HILL), pedagogisch-didactisch handelen, onderwijskundige inzichten t.av. o.a. doelen stellen, succescriteria, feedback, begeleiden/coachen, progressiegericht werken, creëren leercultuur, formatief handelen. 	
Domein 3: Het vernieuwen van (beroeps)onderwijs	
<ul style="list-style-type: none"> • analyseert onderwijsvraagstukken en stelt (nieuwe) programma's op voor de opleiding/vakgroep en stemt dit af met aanverwante vakgebieden • neemt deel aan of leidt multidisciplinaire onderwijsvernieuwingsactiviteiten, projecten en werkgroepen op instellingsniveau en daarbuiten • stemt af met vertegenwoordigers van de branches/het werkveld van hun wensen/eisen op de leerinhoud en het onderwijsprogramma • initieert vernieuwingen en ontwikkelingen (eigen vakgebied) • maakt een vertaling van professionele competenties en taken/activiteiten naar het curriculum (backwards design) • werkt vanuit het onderwijsteam samen met het werkveld kan buiten eigen context en team overstijgend kijken • heeft kennis van: kwalificatiedossier, onderwijsconcepten, ontwerpproces; ontwerpen formatieve en summatieve structuur, design thinking, verandermanagement, projectmanagement 	

Bewijs van leren met beoordelingscriteria

Bewijs van Leren – eindopdracht(en)	
<p>Kennistoets onderwijsontwikkeling: Analyseer a.d.h.v. minimaal 5 thema's/factoren* die van invloed zijn op het leren van studenten hoe het onderwijs/jullie opleiding op dit moment is vormgegeven en met welke onderwijskundige interventies jullie de impact op het leren van de studenten zouden kunnen vergroten. Onderbouw jouw keuzes met wetenschappelijke inzichten en bronnen en geef aan hoe je de impact zou kunnen evalueren.</p> <p>Je kunt dit eventueel toespitsen op jouw doorbraakproject: welke keuzes heb je gemaakt en waarom?</p>	
Beoordelingscriteria module onderwijsontwikkeling op basis van de SOLO taxonomie	
<p>NI-II (onvoldoende)</p> <ul style="list-style-type: none"> o beschrijft het huidige onderwijs binnen zijn/haar opleiding op de 5 thema's afzonderlijk o geeft geen analyse van de impact van het huidige onderwijs op het leren van de studenten o beschrijft losstaande interventies op de 5 thema's o geeft geen wetenschappelijk onderbouwing van de gekozen interventies o geeft geen evaluatiemethode 	
<p>NIII (voldoende)</p> <ul style="list-style-type: none"> o beschrijft het huidige onderwijs op basis van minimaal 5 thema's in onderlinge samenhang o geeft een oppervlakkige analyse van het huidige onderwijs op het leren van de studenten o beschrijft een samenhangend pakket van interventies rondom minimaal 5 thema's o geeft een summiere wetenschappelijke onderbouwing van de gekozen interventies o beschrijft één evaluatiemoment en -methode 	
<p>NIV (goed)</p> <ul style="list-style-type: none"> o beschrijft het huidige onderwijs op basis van minimaal 5 thema's en de onderlinge relatie tussen deze thema's o geeft een diepgaande analyse van de impact van de relatie en de interactie tussen de 5 thema's op het leren van de studenten o beschrijft een vernieuwend en samenhangend pakket van interventies rondom minimaal 5 thema's, denkt "out of the box" en komt met creatieve oplossingen o geeft een uitgebreide wetenschappelijke onderbouwing, incl. bronnen van de gekozen interventies, incl. een vertaling van de theorie naar de eigen praktijk (welke specifieke aanpassingen zijn nodig om deze interventie binnen deze opleiding met deze studenten te laten slagen?) o Beschrijft succescriteria en de verschillende stappen van de PDCA cyclus 	
Totaaloordeel Module 2 Onderwijsontwikkeling	
<ul style="list-style-type: none"> • Het totaaloordeel over de module is voldoende als minimaal 4 van de 5 items minimaal voldoende scoren. • Het totaaloordeel over de module is goed, indien minimaal 4 van de 5 criteria goed scoren. 	<input type="checkbox"/> goed <input type="checkbox"/> voldoende <input type="checkbox"/> onvoldoende

* bijvoorbeeld: Werken met leerdoelen en succescriteria, effectieve feedback, formatief handelen, formatieve structuur/taxonomieën/rubrics, metacognitie/leerstrategieën, growth mindset, contextrijk onderwijs, blended onderwijs, teamleren, ...

Module 3 Teamontwikkeling

a. Planning en programma

Datum	Onderwerpen	Aantekeningen
14 mei	Bijeenkomst 3.1 Collective Efficacy Creëren van een professionele leercultuur en -structuur Transfer naar eigen team	
28 mei	Bijeenkomst 3.2 Coachen en begeleiden van collega's - progressiegericht werken Lesobservaties Transfer naar eigen team	

b. Waar werken we naar toe?

Leeruitkomst met succescriteria

Leeruitkomst:
Je kan samen met je team werken aan een gemeenschappelijk doel. Op basis van coaching en begeleiding van collega's zorg je voor een professionele leercultuur en structuur binnen het team.
Domein 4: Het deelnemen aan – samenwerken met – het onderwijsteam
<ul style="list-style-type: none"> • coacht en begeleidt LB collega's bij hun onderwijskundige, begeleidende en organisatorische taken en hun persoonlijke ontwikkeling • herkent de fase van teamontwikkeling en neemt initiatieven voor teamontwikkeling om het team te versterken • identificeert problemen en uitdagingen. benoemt kansen en obstakels en vertaalt deze naar acties

Bewijs van leren met beoordelingscriteria

Bewijs van Leren – eindopdracht(en)
Dit is onderdeel van de eindreflectie
<p>Reflecteer op jouw rol als LC docent binnen jouw team en hoe jij een bijdrage levert aan de teamontwikkeling en professionele leercultuur, maak hierbij gebruik van het model van Korten hage;</p> <ul style="list-style-type: none"> • Welke interventies of thema's heb je toegepast; progressiegericht werken, collective Efficacy, coachen en begeleiden van collega's, creëren van een professionele leercultuur om de impact op het ontwikkelen van een professionele leercultuur te vergroten. • Wat is zichtbaar veranderd in je aanpak ten aanzien van teamontwikkeling en wat neem je mee voor de toekomst om je doorbraakproject op dit onderwerp verder vorm te geven. • Vraag aan minimaal collega's feedback op jouw handelen in teamontwikkeling en het neerzetten van een professionele leercultuur. "Wat geef jij mee aan je collega om teamontwikkeling en een professionele leercultuur verder te ontwikkelen?" • Welke keuzes maak je nu en waarom? Onderbouw jouw keuzes met wetenschappelijke inzichten en bronnen en geef aan hoe je de impact zou kunnen evalueren.
Beoordelingscriteria module Teamontwikkeling op basis van de SOLO taxonomie
<p>NI-II (onvoldoende)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Vraagt geen feedback ○ Geeft geen of een zeer oppervlakkige analyse van de huidige teamcultuur en ontwikkeling ○ Geeft geen of enkele losse interventies gericht op teamontwikkeling ○ Geeft geen onderbouwing van de gekozen interventies

NIII (voldoende)	
<ul style="list-style-type: none"> ○ Geeft en krijgt feedback van betrokken teamleden ○ Geeft een oppervlakkige analyse van de huidige teamcultuur en -ontwikkeling ○ Beschrijft een samenhangend pakket van interventies rondom Collective Efficacy. ○ Geeft een summiere onderbouwing van de gekozen interventies 	
NIV (goed)	
<ul style="list-style-type: none"> ○ Maakt gebruik van de feedback van betrokken teamleden om tot nieuwe inzichten en samenwerkingsvormen te komen ○ Beschrijft de teamontwikkeling op basis van verschillende thema's en de onderlinge relatie tussen de thema's o.a. collective teacher efficacy, gezamenlijke doelen/visie, coaching/begeleiding van collega's, progressiegericht begeleiden, lesobservaties en feedback geven en ontvangen. Geeft een diepgaande analyse van de impact van de relatie en de interactie tussen de thema's op het leren van de teamleden ○ Beschrijft een vernieuwend en samenhangend pakket van interventies rondom teamontwikkeling en een professionele leercultuur, denkt "out of the box" en komt met creatieve oplossingen voor je doorbraakproject in het kader van samenwerking. ○ geeft een uitgebreide wetenschappelijke onderbouwing, incl. bronnen van de gekozen interventies, incl. een vertaling van de theorie naar de eigen praktijk (welke specifieke aanpassingen zijn nodig om deze interventie binnen deze opleiding met je collega's te laten slagen?) 	
Totaaloordeel Module 3 Teamontwikkeling	
<ul style="list-style-type: none"> • Het totaaloordeel over de module is voldoende als minimaal 3 van de 4 items minimaal voldoende scoren. • Het totaaloordeel over de module is goed, indien minimaal 3 van de 4 criteria goed scoren. 	<input type="checkbox"/> goed <input type="checkbox"/> voldoende <input type="checkbox"/> onvoldoende



Trainers



Ilse Marks
i.marks@1801.nl
 06-81490329
 Module 1 en 3



Tom Jansma
t.jansma@1801.nl
 06-12394029
 Module 2