

werkwijze PLG werkkaart



—FOCUS—

2 Bepaal het thema,
het gewenste resultaat

—GROEP

1 Formeer de groep



—KIJK—

3 Onderzoek wat er speelt
context | theorie | good practice



—TEST—

5 Probeer uit
evalueer | verzamel feedback

—DEEL—

7 Deel de uitkomsten
met betrokkenen

—PAS TOE—

8 Implementeer en borg
de nieuwe aanpak

—VERDER—

9 Kijk terug en vooruit
doorstappen | uitstappen | stoppen

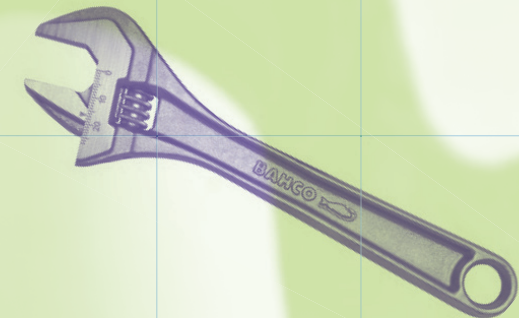
—ONTWERP—

4 Nieuwe aanpak
vernieuwing | verbetering



—PAS AAN—

6 Verfijn en stel bij
vernieuwing | verbetering



tips en tools PLG werkkaart

STRATEGISCHE POSITIE VAN DE PLG

- verbinding met de centrale waarden
- verbinding met de cultuur
- verbinding met de structuur



—INFORMEER—

1 over de PLG's door

- _ Het organiseren van workshops, zodat betrokkenen weten wat PLGs zijn
- _ Het zelfsturende karakter te benadrukken en de eigen verantwoordelijkheid van PLGs
- _ Ontwikkelen van een taal waarmee PLGs zich kunnen legitimeren en hun plaats kunnen verdienen binnen de organisatie

—AAN DE SLAG—

3 begin een PLG met

- _ Kleinschalige starts (pilots)
- _ Identificeren van de potentie (noodzakelijkheid)
- _ Benoemen van een 'trekker'
- _ Stimuleren 'leren door te doen'
- _ Actief opvolgen
- _ Zelfsturing stimuleren

—INTEGREER—

5 de PLG's door

- _ Te verbinden met de hoofd-structuren van de organisatie
- _ Deze een onderdeel van de organisatiecultuur te maken (de lerende organisatie)
- _ Identificeren en verwijderen van mogelijke barrières

—ONDERSTEUN—

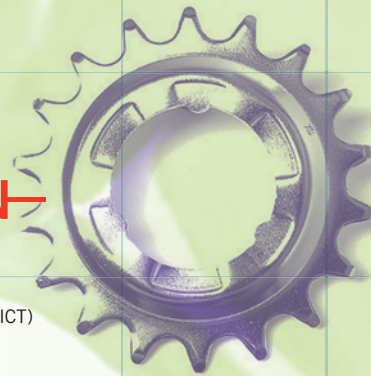
2 de PLG's door

- _ Het ontwikkelen van een format
- _ Het ontwikkelen van een infrastructuur (ICT)
- _ Het faciliteren via normjaartaak
- _ Aanbieden van coaching en begeleiding

—BEMOEDIG—

4 de PLG's door

- _ Het stimuleren van zelfsturing
- _ Open staan en meedenken
- _ Waardering voor het werk
- _ het vieren van successen
- _ Presenteren en delen van de uitkomsten



PLG basiskaart



DEFINITIE

| een groep professionals die samenkomt om rondom een gemeenschappelijk gekozen thema van en met elkaar te leren, problemen op te lossen en de eigen beroepspraktijk te verbeteren en te vernieuwen

ELEMENTEN

| Het domein: waar richt de PLG zich op en wat zijn de kenmerkende problemen/uitdagingen?

- _ De leerling/cliënt: person-driven onderwijs en revalidatie
- _ De gemeenschap: de onderlinge relaties, de betrokkenheid en de verbondenheid
- _ De beroepspraktijk: de kennisbasis, methoden, verhalen, middelen, documenten en het professionele handelen

SUCCEFACTOREN

GEMEENSCHAP

- _ Enthousiasme/passie voor het thema
- _ Deskundige en gewaardeerde 'trekker'
- _ Betrokkenheid van 'experts'
- _ Gerichtheid op de beroepspraktijk
- _ Een goed patroon en ritme van de activiteiten (haalbaarheid)

ORGANISATIE

- _ De strategische relevantie van het thema
- _ Zichtbare betrokkenheid management
- _ Goed evenwicht tussen formele en informele structuren
- _ Adequate facilitering
- _ Duurzame implementatie

DEFINITIE

KENMERKEN

POSITIE

WAAROM

ELEMENTEN

SUCCES

KENMERKEN

- 1 Gedeelde waarden en een gedeelde visie
- 2 Een inclusief lidmaatschap
Iedereen die een bijdrage kan/wil leveren is welkom
- 3 Een waarderend perspectief
- 4 Openheid, verbinding en partnerschap
- 5 Wederzijds vertrouwen, respect en ondersteuning
- 6 Gericht op de ontwikkeling, het leren en het meedoen van leerlingen
- 7 Gericht op het leren en participeren van de professionals
- 8 Ruimte voor het leren als team
- 9 Reflecteren, onderzoeken en feedback kunnen geven en ontvangen

STRATEGISCHE POSITIE

| Verbinding met

- _ De centrale waarden van de organisatie
- _ De cultuur
- _ De structuur
- _ Het inhoudelijk beleid

WAAROM

| KORTE TERMIJN WAARDE

- _ Uitdagingen het hoofd bieden
- _ Een toegang tot expertise
- _ Bevordering zelfvertrouwen
- _ Plezier met collega's
- _ Betekenisvolle activiteiten

| LANGE TERMIJN WAARDE

- _ Professionele ontwikkeling
- _ Versterking professionele identiteit
- _ Versterking reputatie
- _ Ontwikkeling van een netwerk
- _ Verhoging marktwaarde

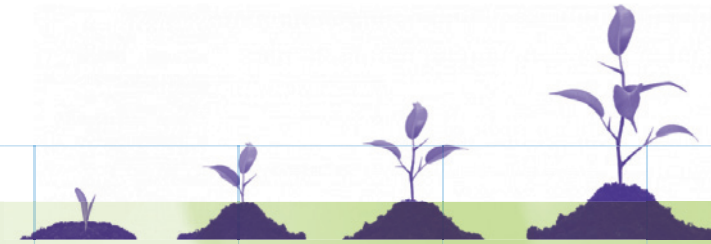
LEDEN

ORGANISATIE

- _ Problemen oplossen
- _ Tijd besparen
- _ Kennisdeling
- _ Samenhang tussen bedrijfs-
onderdelen vergroten

- _ Versterking strategische positie
- _ Vooruitlopen op ontwikkelingen
- _ Innovatie
- _ Het vasthouden van talent
- _ Ontwikkeling nieuwe strategieën en producten

Iedereen leert werkkaart



LEERLING

LEREN • • • PARTICIPEREN • • • RESULTATEN • • • ONDERSTEUNEN • • • FACILITEREN • • • STIMULEREN

Heliomare ondersteunt leerlingen om zichzelf te leren kennen en te waarderen. De eigen talenten te ontdekken en die te ontwikkelen. Zich voor te bereiden op een leven lang leren. Zich te ontwikkelen tot mondige en verantwoordelijke burgers.

Actief te participeren in de samenleving. Zelfgestuurd leren, waarin leerlingen leren hun stem te laten horen, regie te voeren en verantwoordelijkheid te nemen, overeenkomstig hun ontwikkelingsmogelijkheden en talenten.

DOEL |

- het leren en de ontwikkeling van alle Heliomare leerlingen versterken
- het partnerschap met de ouders verder ontwikkelen
- met collega's binnen Heliomare beter interdisciplinair samenwerken
- een betrouwbare en deskundige partner voor scholen, samenwerkingsverbanden, gemeenten en andere partijen in de regio

MEDEWERKER

PRAKTIJKGERICHT • • • ONDERZOEK • • • DIALOOG • • • REFLECTIE • • • FEEDBACK • • • COLLECTIEF LEREN

Professionals van Heliomare handelen op basis van een door waarden gestuurde professionaliteit in een wereld gekleurd door diversiteit zijn deskundig, beheersen hun vakgebied, zijn op de hoogte van actuele en nieuwe ontwikkelingen en kunnen hun handelen onderbouwen en verantwoorden hebben een passie voor

kennisontwikkeling en verbetering van hun beroepspraktijk via inspirerende ontmoetingen, vormen van samenwerkend leren, uitwisseling van good practices, het onderzoeken, ontwikkelen en implementeren van vernieuwende werkwijzen en producten en het aanpakken van hardnekkige knelpunten in hun dagelijks werk.

ORGANISATIE

CULTUUR • • • • • COMPETENTIES • • • • • LEIDERSCHAP • • • • • STRUCTUUR
diversiteit rollen en kwaliteiten visie en strategie faciliteiten, gereedschappen en podia

Het Heliomare Kinder- en Jeugdcentrum is een lerende organisatie waarbinnen alle medewerkers zich kunnen blijven ontwikkelen. Ambities en doelstellingen van de organisatie worden vertaald naar permanente professionalisering van alle medewerkers op alle niveaus in de organisatie.

Via betekenisvolle nascholings-, professionaliserings- en leeractiviteiten ontwikkelen de medewerkers zich individueel en collectief tot vakmensen die weten waar ze het over hebben en die hun kennis op een hoog niveau in de praktijk brengen.

FOCUS | de focus ligt op aandacht voor diversiteit, talentontwikkeling en maatschappelijke participatie en burgerschap voor al onze leerlingen

—kenniscyclus— kenniskaart

STAKEHOLDERS

| professionals, leerlingen, ouders/verzorgers, partners, opdrachtgevers, toezicht houders

—VRAAG—

1 naar nieuwe kennis en/of vaardigheden

- _ Praktijkproblemen
- _ Nieuwe eisen van de omgeving
- _ Nieuwe beroepscompetentie profielen
- _ Nieuwe doelgroepen



—ACTIEF GEBRUIKEN—

6 gebruik de nieuwe kennis

- _ Uitvoeren arrangementen passend onderwijs
- _ Daadwerkelijke toepassing in de klas
- _ In de individuele begeleiding
- _ Veranker de kennis in scholings- en trainings programma's

—GENEREER—

2 kennis

- _ Onderzoek via R & D
- _ Praktijkgericht onderzoek via onderzoekkring
- _ Werken in professionele leergemeenschappen
- _ Werken in vakgroepen
- _ Samenwerken met kennisinstututen
- _ Innovatieprojecten

—WEEG—

3 de nieuwe kennis

- _ Vergelijk met actuele wetenschappelijke inzichten
- _ Raadpleeg experts
- _ Benchmark met collegainstellingen
- _ Voorleggen aan de beroepsgroep
- _ Voorleggen aan gebruikers



—VERSPREID—

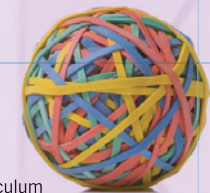
4 de kennis in de organisatie via

- _ Publicaties
- _ Presentaties, posters, workshops
- _ Verwerk de kennis in producten/diensten
- _ Organiseer studiedagen / studiebijeenkomsten
- _ Via PLG's en vakgroepen

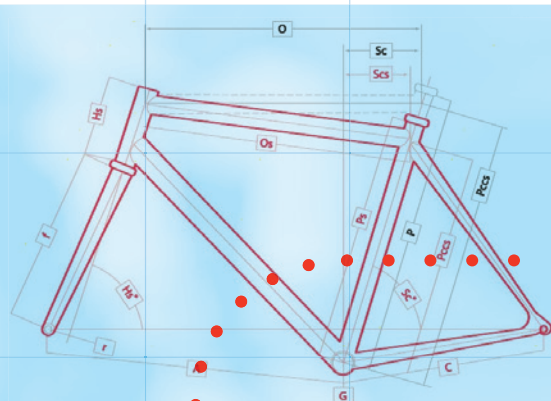
—IMPLEMENTEER—

5 de nieuwe kennis

- _ Verzorg bij- en nascholing
- _ Organiseer workshops
- _ Werkplaatsen en ateliers
- _ Vertaal naar beleid
- _ Vertaal naar praktijk > opnemen en borgen in het curriculum
> opnemen in een nieuwe werkwijze



leren en professionele ontwikkeling routekaart



—ANALYSEER

1 Onze onderwijsdoelstellingen

- _ Wat is er nodig om die doelstellingen te behalen?
- _ Wat zijn onze resultaten?
- _ Zijn we tevreden over die resultaten?
- _ Wat vraagt dit van de houding, kennis en vaardigheden van onze professionals

—PROFESSIONALISEER

- ### 2 Wat betekent dit voor de inzet van mensen, middelen, prioriteit en doelstelling
- team vraag | individuele vraag

—BESPREEK

3 Met je team

draagvlak | eigenaarschap

STEM AF

4 Met H-Academie kind en jeugd

- _ Vraagverheldering
- _ Verbinding met andere professionaliseringsvragen
- _ Verkenning aanbieders (intern en extern)
- _ Voorwaarden en organisatie

—BESLUIT

5 Neem op in

team-ontwikkelplan | pop



—VOER UIT

6 Nascholing of studie

organisatie | monitoring | evaluatie

—EVALUEER

8 Het resultaat en waardeer

ook richting leerling en ouders gemonitord | geborgd | zichtbaar gemaakt

—BEKIJK

7 Impact onderwijspraktijk

- _ Zijn de onderwijsdoelen behaald?
- _ Verbetering in de resultaten leerlingen?
- _ Is de eigen regie van de leerlingen versterkt?
- _ Hoe is de kwaliteit van handelen professionals?



ONZE ONDERWIJSDOELSTELLINGEN

| leerlingen ondersteunen bij het leren, bij het zich ontwikkelen en het mee kunnen en mogen doen