

Platform-TL

LEERGANG VOOR SCHOOL- EN TEAMLEIDERS VMBO-TL *

Ontwikkeling en uitvoering:

In samenwerking met Platform-TL ontwikkeld en uitgevoerd door CBE Academica te Amsterdam.

Doelstelling:

Platform-TL wil overeenkomstig zijn ambities zoals geformuleerd in het Koersplan 2010-2013 een bijdrage leveren aan de professionalisering van de directieleden van de aangesloten TL-scholen. Het wil de sector stimuleren na te denken over het onderwijskundig leiderschap dat verbonden is (of zou moeten zijn) met de ontwikkeling en profilering van vmbo-TL. Het dualistische karakter van de TL (voorbereidend op zowel avo- als beroepsonderwijs) maakt het pakket van taken en verantwoordelijkheden van de TL-directeur/schoolleider zodanig complex en specifiek dat deze een hierop afgestemde leergang rechtvaardigt.

De TL-schoolleider staat aan de vooravond van een aantal belangrijke strategische vraagstukken: ontwikkelt de (mijn) TL zich in sterkere mate richting avo-onderwijs of focust het juist op zijn beroepsopleidende karakter? Hoe zorg ik voor een verbeterde aansluiting met havo en mbo? Op grond van welke criteria selecteren wij onze TL-leerlingen en hoe stemmen wij ons onderwijs af op hun specifieke profiel? Hoe verhoudt mijn school zich tot de directe omgeving (wat is onze maatschappelijk toegevoegde waarde?) en van welke invloed is deze verhouding op de (onderwijsinhoudelijke) koers van mijn school?

Teneinde (dynamische) antwoorden te formuleren op bovenstaande vragen en nieuwe inzichten te creëren, heeft Platform-TL CBE Academica opdracht gegeven een leiderschapsprogramma te ontwikkelen dat specifiek bestemd is voor de TL-doelgroep. Het programma is opgesteld en uitgewerkt in nauw overleg met het bestuur van Platform-TL en wordt uitgevoerd onder auspiciën van het Platform. De leergang is zodanig ingericht dat er sprake is van een goede voorbereiding op de diverse masteropleidingen zoals deze momenteel worden verzorgd door hogescholen en universiteiten.

Doelgroep:

- Leden Platform-TL en overige schoolleiders TL
- “Educational engineers”: schoolleiders die hun schoolleiderschap willen inzetten voor een nieuwe positionering van TL, met een herkenbare onderwijskundige en maatschappelijke toegevoegde waarde.
- De transformationele schoolleider: de TL-leider die zijn/haar medewerkers ook intrinsiek weet te inspireren en motiveren, of dit wil leren.
- Deelnemers die actief willen inzetten op persoonlijke (carrière)ontwikkeling op basis van recent onderzoek op het gebied van leren, professionalisering, leiderschaps- en kwaliteitsontwikkeling.

* Het programma van deze leergang is bedoeld voor diegenen die, al dan niet binnen een schoolgemeenschap, verantwoordelijk zijn voor de afdeling TL. Deze functie kent meerdere benamingen, zoals schoolleider, deelschoolleider of teamleider. In het vervolg van deze flyer gebruiken wij kortheidshalve de benaming schoolleider voor deze eindverantwoordelijke positie.

Context:

- Profiel van de TL-leerling als uitgangspunt (incl. toelatingseisen en selectie)
- Dualistisch karakter TL: “avo-onderwijs” binnen profiel beroepsonderwijs
- Positionering Gemeende Leerweg
- Aansluiting vervolgonderwijs:
 - TL-havo
 - TL-mbo (incl. nieuwe domeinstructuur)
- Status TL in licht van “niet-eindonderwijs”: de toegevoegde waarde
- Communicatie met regionale partners: po, vo, mbo, hbo en bedrijfsleven
- Invloed omgeving op koers van de school
- Plaats TL binnen de schoolorganisatie (zelfstanding, als onderdeel van havo/vwo-gemeenschap, als onderdeel van vmbo-gemeenschap) en de consequenties hiervan voor zowel leiderschap als onderwijskundige positionering
- Herkenbaarheid en publieke waardering vmbo-TL
- Innovatie/redesign vmbo (TL)
- Behoeftte aan nieuwe generatie leidinggevendenden: zoektocht naar onderwijskundig leiderschap i.r.t. nieuwe onderwijskundige vraagstukken
- HRM-beleid bestuur/schoolorganisatie (incl. consequenties aanstaande beroepsregister voor scholing docenten en schoolleiding)
- Ouderbetrokkenheid (partnerschap)

Inhoudelijke thema's:

De leergang bestaat uit vier generieke hoofdthema's:

1. Leiderschap

Persoonlijk leiderschap, onderwijskundig leiderschap en waarden; visievraagstukken TL

2. De school in de omgeving: imago en communicatie

Interne en externe positionering van de schoolorganisatie (verankering en legitimatie), maatschappelijk toegevoegde waarde en wederzijdse samenwerking

3. Verandermanagement & kwaliteitsontwikkeling

Leerloopbaan als uitgangspunt, loopbaan- en oriëntatiebegeleiding; implementatie van innovatie: kennis koppelen aan competenties en vaardigheden

4. Bedrijfsvoering

Leiding geven aan de professionalisering van medewerkers; HRM als veranderinstrument; prestatiebesturing; meer doen met minder geld

Deze hoofdthema's worden in elk van de bijeenkomsten gekoppeld aan sectorspecifieke ontwikkelingen zoals hierboven genoemd (“context”).

Karakteristieken leergang:

- Sterk gericht op profiel en kenmerken van de TL-doelgroep: wat maakt een schoolleider tot een (innovatieve en transformationele) TL-schoolleider?
- Naast externe deskundigen treden ervaren schoolleiders en bestuurders uit de sector op als gastdocent: koppeling van theorie, praktijk en persoonlijke ervaring met de thematiek
- Opgebouwd uit sectorrelevante thema's die via casussen aan de orde komen: waardevolle combinatie van kennis/inzicht/reflectie en toepassing/casuïstiek
- Gericht op persoonlijke ontwikkeling leiderschapsvaardigheden vanuit de specifieke vraagstelling van de eigen organisatie en de eigen competenties
- Gebaseerd op de dynamiek van de driehoeksverhouding: organisatie, samenleving, eigen leiderschap;
- Gebaseerd op publieke legitimatie en maatschappelijke verankering
- Triple loop learning: kennisverwerving, reflectie en verbinden van eigen ambities aan vraagstukken van de school
- Maximaal 15 deelnemers per groep



Bijeenkomst 1 & 2 – Leiderschap*

- Persoonlijk leiderschap en waarden
 - Onderwijskundig leiderschap: de TL-schoolleider in het licht van strategische vraagstukken:
 - profilering TL: onderwijskundige vernieuwing en vormgeving
 - organisatorische vormgeving
 - afstemming met regionale onderwijs- en beroepsomgeving
 - professionalisering van uw medewerkers
- De zoektocht naar een nieuwe generatie leidinggevendenden die onderwijskundig leiderschap koppelt aan nieuwe onderwijskundige vraagstukken.
- TL als visievraagstuk: het dualistische karakter van TL: focus op avo- of beroepsonderwijs? Maakt u een keuze en op welke visie is deze eventuele keuze gebaseerd? En wie is de TL-leerling eigenlijk?
 - Uitleg My Challenge, Group Challenge en Birkmantest**

Bijeenkomst 3 & 4 – De TL-school in de omgeving: imago en communicatie

- Interne en externe positionering (PR en communicatie) van TL: imago en bewustzijn
- Schoolcultuur: de positie (status) van TL binnen de school/schoolgemeenschap
- Marketing van TL binnen de school en in de omgeving
- Herontwerp op basis van doorlopende leerlijnen (zoals vhb) als positieve marketing van TL
- De TL als maatschappelijke onderneming (verankering en legitimatie). Wie is de eigenaar van TL en wie zijn de stakeholders?
- De dialoog met de regionale beroepsomgeving: mbo, hbo en bedrijfsleven
- Wat is de meerwaarde van de keten? Het aangaan van betekenisvolle en duurzame verbintenissen (netwerken)
- Ouderbetrokkenheid

Bijeenkomst 5 & 6 – Verandermanagement & kwaliteitsontwikkeling

- De leerloopbaan van het kind als uitgangspunt voor TL: samenhang tussen onderwijskundige vernieuwing, kwaliteitsontwikkeling en verandermanagement
- Initiator of facilitator? Uw rol in TL-specifieke ontwikkelingen als:
 - verbeterde aansluiting op havo en mbo
 - invulling van versterkte loopbaanoriëntatie en -begeleiding
 - verhouding beroepsopleidend karakter vmbo en de algemeen vormende vakken
 - redesign TL: niet langer als geïsoleerd fenomeen tussen het 'echte' beroepsonderwijs (vmbo/mbo) en het 'echte' voortgezet onderwijs (havo/vwo)
- De "educational engineer": leidinggeven aan de nieuwe leerling en uw medewerkers

Bijeenkomst 7 & 8 – Bedrijfsvoering

- Leiding geven aan de professionalisering van medewerkers: sterkte/zwakte-analyse van uw teams en docenten: wat is de invloed van de schoolleider op de ontwikkeling van docenten? (uitleg Professionaliteitsmonitor)
- HRM als veranderinstrument (incl. Generatiemanagement)
- Consequenties aanstaande beroepsregister voor scholing docenten en schoolleiding en de specifieke positie van TL hierin
- Prestatiesturing in vmbo-TL: de resultaat gerichte organisatie
- Waarborgen van de onderlinge samenhang tussen sturen, beheersen, toezicht houden en verantwoordwoorden (kwadrant van Bossert)
- Aan welke knoppen te draaien om met minder meer te bereiken?

Bijeenkomst 9 – Afsluiting

- Presentatie My Challenge en Group Challenge
- Inhoudelijke afsluiting aan de hand van de dan geldende actualiteit

* Elk van de thema's bestaat uit een bijeenkomst gewijd aan kennis, inzicht en reflectie en een aan casuïstiek en toepassing

** De Birkmanmethode is een zelfbeoordelingsinstrument dat inzicht geeft in uw (1) effectieve gedrag en sterke kanten, (2) stressgedrag, (3) voorkeursstijlen bij het oplossen van problemen en het geven van leiding; (beroepsmatige) interesse en passie en (4) kijk op werk en werkomgeving, scholing en de samenleving.

*** Het vhb behelst een flexibele onderwijsroute voor de "betere" TL/GL-leerling en/of leerling met havo-/hbo-potentie, die nadrukkelijk gericht is op de capaciteiten van leerlingen in plaats van op de inflexibiliteit van het systeem. Met de juiste begeleiding (essentiële rol voor LOB) en op basis van een flexibel ingericht curriculum in zowel vo, mbo als hbo, halen deze leerlingen binnen negen jaar een hbo-diploma.



Master Educational Leadership (MEL)

In samenwerking met Penta Nova (Academie voor Schoolmanagement) kunnen deelnemers onder voorwaarden in aanmerking komen voor vrijstellingen bij het volgen van de tweejarige hbo-masteropleiding MEL. De TL-leergang wordt zodanig ingericht dat er sprake is van vrijstelling van delen van deze deeltijd masteropleiding en de mogelijkheid om in twee jaar beide opleidingen af te ronden.

Kennisborging

Tijdens de leergang wordt een gemeenschappelijk vernieuwingstraject vmbo-TL (bijvoorbeeld het vhbo) ontwikkeld: de Group Challenge. Elke deelnemer stelt daarnaast individueel een veranderplan op, gebaseerd op eigen ontwikkelingsdoelen en de organisatiedoelen van de school: My Challenge. Beide challenges worden aan het einde van de leergang gepresenteerd aan en getoetst door vertegenwoordigers van uw school, het Platform en de sector, opdat opgedane kennis, ontwikkeling en innovatie duurzaam geborgd worden, zowel voor de eigen organisatie, de sector als de samenleving.

Platform TL benoemt in zijn Koersplan 2010-2013 o.a. "het bevorderen van de kenniscirculatie tussen de scholen en het beïnvloeden van de wereld van en rond de Theoretische Leerweg" tot zijn doelen. Deelnemers worden dan ook door het Platform uitgenodigd om het geleerde in te zetten op Platformconferenties en netwerkbijeenkomsten. Alumni van de leergang fungeren hiermee als "voorhoedegroep" in kennisontwikkeling en netwerkvorming.

Kwaliteitsborging, accreditatie en civiel effect:

Het programma van de leergang staat onder toezicht van drie lectoren. Het toezicht op de kwaliteit van de leergang wordt geborgd door een Kwaliteitsraad bestaande uit vertegenwoordigers van Platform-TL, het Curatorium CBE Academica (bestaande uit vertegenwoordigers universiteiten) en de VO-raad.

Zij die de leergang met goed gevolg hebben doorlopen worden in het bezit gesteld van een certificaat dat wordt afgegeven door het Platform en CBE Academica. Door het Platform-TL zal bovendien een register worden opgesteld van schoolleiders die de leergang hebben gevolgd.

Algemene leiding en moderator:

Elke groep heeft zijn eigen moderator die inhoudelijk verantwoordelijk is voor de leergang, de gehele leergang begeleidt en zorg draagt voor persoonlijke aandacht, kwaliteit en consistentie. De leergang staat onder algeheel toezicht van dr. Leo Lenssen, decaan van CBE Academica.

Professionaliteitsmonitor

CBE heeft een web-based analyse- en ontwikkelinstrument ontwikkeld dat u tot op hoog detailniveau kan vertellen hoe het staat met de professionaliteit van docenten. Uitgangspunten zijn de competenties van de Wet BIO, aangevuld met actuele onderwerpen zoals social media, taal en het gebruik van ICT. De Professionaliteitsmonitor geeft informatie over de mate waarin docenten beschikken over de noodzakelijke competenties, hun ambities en hoe zij hun kennis met elkaar kunnen delen. Deelnemers aan deze leergang ontvangen op instellingsniveau een korting op het gebruik van deze monitor.

Kosten

In overleg met het bestuur van Platform-TL is de prijs van de leergang bepaald op € 4.690,- (excl. 19% BTW). Indien twee deelnemers werkzaam zijn bij hetzelfde bestuur wordt een korting van € 590,- verleend. Leden van Platform-TL ontvangen een korting van 10%. De investering voor een persoon bedraagt hiermee € 4.221,- (excl. BTW).

Naar verwachting zullen de kosten voor de leergang (gedeeltelijk) gedekt kunnen worden door de professionaliseringsgelden die OCW voor 2012 en 2013 (resp. 100 en 150 miljoen euro) beschikbaar heeft gesteld voor de kwalitatieve verbetering van docenten en schoolleiders.

Start & locatie

De leergang start in het voorjaar van 2012 (afhankelijk van aanmeldingen evt. op meerdere momenten). Inschrijving vindt plaats op basis van volgorde met inachtneming van de maximum groeps grootte.

De bijeenkomsten vinden plaats in het pand van CBE te Amsterdam, aan de Herengracht 250. Tijdens elke cursusdag zal worden voorzien in lunch en warme en koude dranken.