

# Kwaliteitscyclus Laterna Magica 0-12 jaar

Een onderzoekende cultuur

Versie april 2019

<b>Inhoudsopgave</b>	Blz.
Inleiding: waarden, missie, visie en definitie van kwaliteit	3
Tri-band verantwoord in Laterna Magica	4
Onderzoekende cultuur	6
Verantwoording aan belanghebbenden	8
Gegevensverzameling	9
Samenvatting: verwerking gegevensverzameling (kern kwaliteitscyclus)	15

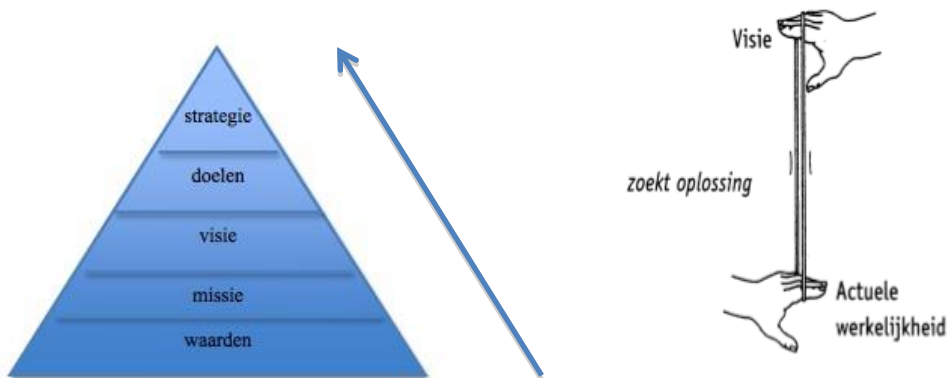
**Inleiding: waarden, missie, visie en definitie van kwaliteit**

*Onze missie: we nemen de nieuwsgierigheid van de kinderen als bron voor leren en*

*ontwikkeling, waardoor kinderen blijven leren en de toekomst kunnen uitvinden.*

Bij Laterna Magica hanteren we een kwaliteitscyclus die past bij onze visie op leren en ontwikkelen. Onze kernvraag is of we onze missie waarmaken. Kenmerkend is het cyclisch werken aan onderwijskundige kwaliteit in plaats van het louter 'meten van kwaliteit'. In de kwaliteitscyclus beschrijven we wat we willen meten, de momenten waarop we meten en de onderzoeksmethodieken die we daarbij inzetten. Elk unitteam doorloopt die kwaliteitscyclus ook zelf. Jaarlijks stellen we vanuit het spanningsveld tussen de actuele werkelijkheid en onze onderwijsvisie nieuwe doelen op. Bij de kwaliteitscyclus zijn intern de leerlingen, ouders en alle medewerkers betrokken. Extern betrokken zijn de critical friends.

Onze waarden en missie zijn de fundamenten waarop we bouwen. Onze visie als doorkijkje naar de toekomst geeft ons richting. Vanuit het spanningsveld tussen de actuele werkelijkheid en onze visie worden elk jaar doelstellingen vastgesteld. Wat willen we bereiken? Waarin gaan we verbeteren, ontwikkelen en innoveren? Welke thema's gaan we dus onderzoeken? Met de kwaliteitscyclus bouwen we vervolgens een strategie.



**Onze definitie van kwaliteit is:** een systeemaanpak waarin verschillende onderdelen samen een permanente prikkel tot innovatie vormen ten behoeve van het leren van de leerlingen, de medewerkers en de organisatie als geheel.

Het systematisch onderzoeken moet leiden tot:

- Verbeteren, ontwikkelen en innovatie op kerntaken die voortkomen uit onze missie: 'we benutten de nieuwsgierigheid van kinderen als bron voor leren en ontwikkelen, waardoor kinderen blijven leren en de toekomst kunnen uitvinden'.
- Verhogen van (persoonlijk) meesterschap. Medewerkers zijn betrokken in de onderzoeksprocessen die binnen de kwaliteitscyclus staan beschreven. Medewerkers zijn: uitvoerders, ontwerpers en onderzoekers. De systematische reflectie op het eigen handelen verhoogt het vak- en meesterschap.
- Publiek verantwoording afleggen over de kwaliteit van onze kerntaken aan de betrokkenen bij Laterna Magica.

## Tri-band verantwoorden in Laterna Magica

Laterna Magica werkt aan de brede talentontwikkeling. Wij brengen kwantitatieve en kwalitatieve opbrengsten in kaart, gemeten op drie golfengten en op drie gebieden kwalificatie, socialisatie en subjectivatie (Biesta, 2012). In het schema hieronder is onze manier van verantwoording weergegeven gericht op de brede ontwikkeling. Onder het schema meer uitleg over deze 'triband verantwoordingsmatrix'.

Triband verantwoordingsmatrix Laterna Magica			
	Kwalificatie Kunnen, weten en doen	Socialisatie Leren samen leven	Subjectivatie Leren zijn
<b>Golfengte 1</b> kwalitatief	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Neerslag coachgesprek en exemplarisch bewijslast voor groei in de vorm van werk, film of foto in portfolio. Bijvoorbeeld: Tess kan nu automatiseren tot 20</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Neerslag coachgesprek en exemplarisch bewijslast voor groei in de vorm van werk, film of foto in portfolio. Bijvoorbeeld: Huub neemt het perspectief van de ander en houdt rekening met de ander.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Neerslag coachgesprek en exemplarisch bewijslast voor groei in de vorm van werk, film of foto in portfolio. Bijvoorbeeld: Isa voelt zich geroepen om er samen met andere kinderen zorg voor te dragen dat we het afval binnen Laterna Magica gescheiden wordt.</li> </ul>
<b>Golfengte 2</b> gewaardeerd	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Uit de portfolio's blijkt de kinderen in de rekenclub nu veel beter kunnen meten.</li> <li>• Uit de halfjaarlijkse analyse van de kwaliteit van de ontwikkelplannen blijkt dat de plannen specifiekere en doelgerichter geformuleerd zijn op het gebied van kennis en vaardigheden.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De half jaarlijkse observatie van de orthopedagoog komen overeen met de ontwikkelingslijnen in de portfolio's. De bovenbouwunit is vooruitgegaan in samenwerken.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• (De scores van de SAQI komen overeen met de ontwikkelingslijnen in de portfolio's. De leerlingen in de bovenbouwunits kunnen aangeven wat zij als 'persoonlijke opgave' ervaren).</li> <li>• Uit de halfjaarlijkse unitanalyses blijkt dat de units beter zijn geworden in de aspecten van pedagogisch klimaat en coachen op gebied van ondersteunen van kinderen hun moreel kompas te ontwikkelen.</li> </ul>
<b>Golfengte 3</b> kwantitatief	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Toetsresultaten van cito rekenen, spellen, lezen.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• (Resultaten SAQI- toets aspecten: kans schatting pesten/ gepest worden, adopteren van waarden van de leer- en leefgemeenschap Laterna Magica)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• (Resultaten SAQI- toets aspecten ondermeer: vertrouwen, motivatie, welbevinden, self-efficacy, verantwoordelijkheid).</li> </ul>

Onze triband verantwoordingsmatrix werd in mei 2016 opgenomen in het advies van de Onderwijsraad (De volle breedte van onderwijskwaliteit). We bekijken de opbrengsten en actiepunten op het gebied van de kwalificatie, socialisatie en subjectivatie aan de hand van de drie golfengtes. Bij kwalificatie gaat het om het overdragen van vaardigheden en kennis. De opgedane kennis en vaardigheden stellen kinderen in staat om in verschillende contexten en situaties te functioneren. Bij socialisatie gaat het om het expliciet en impliciet er voor zorgen dat kinderen onderdeel zijn van een groep en leren samen te zijn/werken/leven met andere kinderen en volwassenen. Bij subjectivatie gaat het om persoonsvorming, het vermogen om positief kritisch onafhankelijk te denken en te oordelen, het 'leren zijn'. Wij zien hierbij het IKC als vormend instituut/pedagogische gemeenschap. Subjectivatie is een doorgaand proces dat gepland én vooral ongepland, overal en op elk moment kan plaatsvinden. We zorgen ervoor dat de kans op ontmoetingen met jezelf, anderen en de wereld zo groot mogelijk is binnen een gemeenschap waar je echte ervaringen op kan doen en oefent 'het goede' te doen.

Kwalificatie: wat weet en kan ik?

Socialisatie: wie ben ik? Waar identificeer ik mij mee?

Subjectivatie: hoe ben ik? Hoe geef ik mijn vrijheid 'volwassen' vorm?

De eerste golflengte geeft inzicht in de ontwikkeling van het individuele kind. Denk hier bij aan het portfolio of individuele toetsresultaten. Deze band is vooral interessant voor kinderen, ouders en de coach. De tweede golflengte is gericht op interne vergelijking. De gegevens die hieruit naar voren komen geven inzicht hoe de verschillende units binnen Laterna Magica presteren. Gegevens op dit niveau kunnen inzicht geven in hoe uitkomsten worden beïnvloed door bijvoorbeeld de gekozen pedagogisch-didactische aanpak of methodiek. Door het analyseren van deze gegevens kunnen unitteams hun aanpak bijstellen. Bij de derde golflengte gaat het om verantwoording 'naar buiten', bijvoorbeeld naar de inspectie. Deze informatie zit voor een deel op het niveau van externe standaarden. Ook gaat het om aanvullende kwalitatieve en kwantitatieve informatie waarmee de inspectie een beeld kan krijgen van de bredere onderwijskwaliteit van een school, vergeleken bij andere scholen.

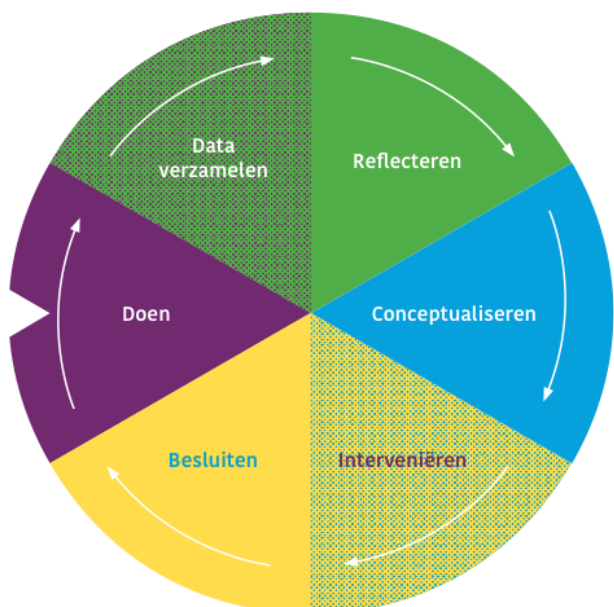
**Golflengte 1:** kwalitatieve vergelijking groei kind met zichzelf

**Golflengte 2:** waarderende vergelijking units onderling

**Golflengte 3:** kwantitatieve vergelijking met kinderen/andere scholen

## Onderzoekende cultuur

Onderstaande **leercirkel** vormt de basis van onze onderzoekende cultuur.



Doen: ieder leerproces start bij het doen (een bedoeling hebben).  
 Data: om te kunnen reflecteren is data nodig.  
 Reflectie: data tegen het licht houden en waarderen door ze aan gestelde doelen te toetsen.  
 Conceptualiseren: reflectie in een breed verband plaatsen en verbinden met theorie, mogelijkheid openen tot extra onderzoek.  
 Interveniëren/ plannen maken: verbeteren, veranderen, innoveren.  
 Besluiten: het echt gaan doen en weten dat je daartoe "bevoegd" bent.

#### Korte uitleg over de leercirkel:

- Doen: uitgangspunt voor het leren van de medewerker is de praktijk;
- Data verzamelen: gesprekken, video's van kinderen/ medewerkers door opleider natuurlijk leren en/ of medewerkers/ unitleider(s) vormen data voor reflectie.
- Reflecteren: aan de hand van verschillende reflectietools wordt er door medewerkers samen met de opleider en/of unitleider gereflecteerd.
- Conceptualiseren: het pedagogische werkplan en wetenschappelijke theorieën worden bij de reflectie betrokken en verbreden het perspectief van de medewerkers.
- Interveniëren/ plannen maken: vanuit het verbrede perspectief worden nieuwe plannen gemaakt die het handelen van de medewerkers en daarmee de kwaliteit van de opvang/ onderwijs moeten verbeteren.
- Besluiten: n.a.v. de plannen worden besluiten genomen voor bijstelling van het pedagogisch werkplan/ unitplan. Er worden criteria vastgesteld waaraan we toekomstig handelen toetsen.

#### Cultuur

De verschillende unitteams zijn in grote mate verantwoordelijk voor de verschillende doelen. De teams werken met een grote mate van autonomie. Dat is voor de motivatie en de snelheid cruciaal. Zoiets lukt alleen als je elkaar vertrouwt en begrijpt dat je samen verantwoordelijk bent, en tevens afhankelijk van elkaar. Persoonlijk succes én het bereiken van de doelen hangen ook van de ander af. Bij LM werken mensen die het leuk vinden om voortdurend op zoek te gaan naar verbetering en die dat tempo aankunnen.

Unitleiders en directie durven de grotere ambities uit te spreken. Ze stellen vast dat er meerdere goede ideeën zijn om voor te gaan en realiseren zich dat het loont om op meerdere vlakken voortgang te boeken, daarom kunnen zij doelen onder elkaar verdelen. Omdat dat begrip er is, is er draagvlak voor autonome teams die werken aan verbetering in een deelgebied. Teams accepteren dat in ruil voor de eigen autonomie de andere verbetersteams ook autonoom zijn. "Iteratief of wandelend werken is letterlijk

stapje voor stapje werken aan verandering en verbetering. De mensen bij Laterna Magica weten dat er verschillende oplossingen zijn voor een probleem. Zij accepteren van elkaar dat iedereen een goed idee kan hebben. Bij LM begint een team 'gewoon' en evalueert voortdurend. De meeste teams doen dat zelfs iedere dag/week. Het team spreekt af wat het verwacht van de stap die het richting een doelstelling zet en wie wat doet om die stap te zetten. Dan volgt snel een evaluatie waarin de voortgang wordt besproken. Heeft iedereen gedaan wat er gedaan moest worden? Is er uitgekomen wat we er allemaal van verwachten? Wat betekent dat voor de volgende stap? Die stap gaat het team daarna bedenken. Zo kan een team snel bijsturen, zonder dat er veel tijd of middelen verloren gaan aan het nastreven van een onhaalbaar doel.

Unitleiders en directie dragen over waarom veranderingen nodig zijn. Zij zorgen dat de kwaliteiten van mensen benut worden en voortgang opleveren. Zij spelen een belangrijke rol bij het benoemen en vieren van de successen die in de teams worden behaald. Zij zorgen dat iedereen zich onderdeel van het succes voelt.

### Verantwoording aan belanghebbenden. Wat gebeurt er met de resultaten?

Als IKC zijn wij verantwoording schuldig aan onszelf; de kinderen en hun ouders; het bestuur, algemene directie; de inspectie van het onderwijs en de kinderopvang als vertegenwoordiger van de maatschappij. Aan onszelf, het bestuur en algemene directie verantwoorden wij ons door middel van het koersplan. Golf lengte 1 leidt daarbij tot het [kind-plan](#). Iedere drie maanden wordt het individueel ontwikkelplan van de leerling aangepast. Golf lengte 2 leidt tot het [unit-plan](#) waarvoor twee keer per jaar een unit analyse gemaakt wordt. Ieder jaar geven de unitteams een presentatie aan elkaar waarbij ze resultaten en ambities verantwoorden. Golf lengte 3 leidt tot het [Laterna Magica-brede analyse-plan](#). De [LM-brede](#) analyse vindt twee keer per jaar plaats. Ieder half jaar wordt er dus Laterna Magica breed per unit én Laterna Magica breed de verbeteracties geëvalueerd met daarna een analyse van nieuwe data en uitzetten van nieuwe verbeteracties. Als vervolg hierop krijgen de werkplaatsen (onderzoek) nieuwe opdrachten. Eens per jaar wordt de interne opleiding aangescherpt (inclusief werkmateriaal) en worden de resultaten in het jaarverslag en jaarplan opgenomen.

De kinderen en ouders informeren wij o.a. via Laternaweb (digitaal communicatieplatform), website en de KC-raad over onze ambities (koersplan) en de gerealiseerde kwaliteit. Daarnaast worden de ouders en kinderen geïnformeerd over de uitkomsten van de tevredenheidsmetingen die onder deze groepen worden gehouden. Wekelijks brengen we nieuws op Laternaweb. Uitkomsten van onderzoeken en metingen nemen we daar in op. In deze rapportage wordt tevens opgenomen wat er met de uitkomsten in de komende jaren gedaan wordt. De inspectie wordt geïnformeerd via het koersplan en de stukken waarnaar in dit plan wordt verwezen.

### Gegevensverzameling



Bij het verzamelen van gegevens over onze kwaliteit en de vorderingen maken we gebruik van de volgende gegevens:

#### *Gesprekken met medewerkers*

Ieder unitteam organiseert jaarlijks een teambijeenkomst waarin iedere collega de inhoud van zijn/haar ontwikkelplan deelt. Het doel van deze bijeenkomst is de kwaliteit te vergroten en het welbevinden van de medewerkers te verhogen. De unitleider voert de gesprekken met de medewerkers in de unit. De directeur van LM voert de individuele gesprekken met de unitleiders. De directeur van LM voert eens per jaar een gesprek met de verschillende unitteams als geheel. De bestuurder voert gesprekken met de directeur van Laterna Magica.

#### *Medewerkersportfolio en analyseplan unitteam*

De medewerkers van Laterna Magica werken bij hun professionele ontwikkeling ook zelf allemaal met een portfolio, aan de hand waarvan zij zich ontwikkeldoelen stellen. Die doelen stellen zij zich persoonlijk, maar ook in overleg met het unitteam. De coaches krijgen volop ruimte om de talenten die de zij normaal gesproken buiten school beoefenen (kunst, muziek, theater, natuur, handel, sport, filosofie, et cetera) binnen de integrale kindvoorziening in te zetten. De specialisaties van de coaches in een unitteam leiden tot een eigen karakter per unit.

Elk half jaar stelt het unitteam een ontwikkelplan op. Daarin werken zij vanuit hun eigen context, vaardigheden en behoeften. Dit koersplan uit zich in een halfjaarlijks plan van aanpak. Voor een professional kan dit de aanleiding zijn om ook nieuwe doelen te stellen in zijn of haar portfolio. Ook kan hij of zij een coachingsvraag stellen. De unitleider zoekt dan samen met de coaches naar een voor de persoon goede en op de vraag deskundige coach of tutor. Coaching-on-the-job op aanvraag is geen uitzondering maar de norm.

#### *Unitbezoeken*

De directeur van LM bezoekt iedere unit één á twee per jaar. Hierbij wordt de educatieve en emotionele proceskwaliteit bekeken met het instrument CLASS en het boek gereedschap voor het werk: Natuurlijk Leren. Aansluitend volgt een gesprek met het unitteam. Expert-collega's bezoeken de units op specifieke onderwerpen en in relatie tot ambities en doelstellingen. Deze bezoeken staan in het teken van een vooraf gesteld doel op het gebied van pedagogisch klimaat of didactisch handelen. Hiertoe is een unitplan met een geïntegreerd opleidingsplan samengesteld waarop omschreven staat wat gewenst didactisch en pedagogisch handelen c.q. gedrag in Laterna Magica is. Een keer per jaar observeert de orthopedagoog iedere unit en bekijkt dan de educatieve en emotionele proceskwaliteit volgens het instrument CLASS.

#### *Analyse, evaluatie en ambitieplan aanscherpen*

Twee keer per jaar (maart en juni) wordt de LM brede analyse plan opgesteld door de orthopedagoog/ directie. Hieruit volgend worden in het MT actiepunten opgesteld en geëvalueerd. Iedere unit maakt zijn eigen ambitieplan, wat ook in het MT wordt besproken.

#### *Leiderschapsontwikkeling (intern opleiden)*

STAIJ is een erkende academische opleidingsschool en mede door deze subsidies is Laterna Magica in staat om intern opleiden vorm te geven. Beginnende professionals

worden intensief begeleid en opgeleid. In het leerlandschap zijn daarvoor momenten opgenomen. Daarnaast werken we met interne mentoren voor de studenten van de Pabo. Alle mentoren nemen deel aan een workshopserie om hun mentorkwaliteiten zo goed mogelijk te kunnen inzetten. Onderwerpen die aan bod komen: coachen, feedback geven, kennis over curriculum, werkwijze Pabo en ontwikkelijnen student.

Professionals die als (deel)conceptdrager leidinggeven aan processen binnen een specifiek vakgebied, kunnen zich ook ontwikkelen tot expert. Zij geven leiding aan formele leerprocessen (binnen unitteams, expertgroepen en werkplaatsen) of informele leerprocessen op de werkplek (modelling, coaching-on-the-job, video-interactie, reflectiegesprekken). Laterna Magica werkt actief aan dit type leiderschapsvaardigheden bij een grote groep medewerkers. We vergroten het inzicht over de lerende organisatie, ontwikkelen mentale modellen over leiderschap, bevorderen het vermogen om feedback te geven en te ontvangen en bouwen aan de coachingsvaardigheden richting collega's.

### *Opleiden Natuurlijk Leren*

Alle medewerkers (inclusief stagiaires) leren en innoveren in dienst van onze missie. De unitleiders (en intern opleiders) zijn verantwoordelijk voor de interne opleiding voor alle medewerkers.

De unitleiders en intern opleiders organiseren:

- Lesson study groepen
- Expert- werkplaatsen
- Onderzoeksgroepen

Medewerkers worden uitgenodigd voor de bijeenkomsten door de opleider of unitleider als dat door hen nodig wordt geacht en/ of de medewerker doet vrijwillig mee met het aanbod. Elke workshop sluit aan op de ambities. De intern opleiders bereiden workshops voor samen met een teamlid (unitleider). Alle nieuwe medewerkers volgen een vaste serie workshops.

De inhoud van de interne opleiding Natuurlijk Leren betreft minimaal:

- Coachen van leerlingen
- Het schrijven ontwikkelplan/ portfolio
- Lerende organisatie(structuur)
- Workshops geven/ authentieke instructie
- Coöperatieve leerstrategieën
- Instructie clubs lezen, spellen, begrijpend lezen en rekenen
- Criteria spel/ onderzoek
- Rijke leeromgeving
- Anders evalueren (beoordelen om te leren/ te beslissen/ te verantwoorden)
- Inclusie (cyclus route naar persoonlijk ontwikkelplan)
- Gesprekken met ouders

De unitleiders zorgen ervoor dat op verschillende manieren mooie en boeiende praktijken (die passen bij Natuurlijk Leren) 'in de etalage' gezet worden. Met als doel deze zo voor elke medewerker toegankelijk te maken. Via de digitale weg, maar ook via kleine presentaties, rondleidingen etc.

## Werkplaatsen

De werkplaatsen van Laterna Magica bieden een fysieke plek waar professionals de ruimte hebben om met elkaar te reflecteren, te ontwerpen, te lezen, te schrijven en te overleggen. De werkplaatsen bieden professionals de kans om elkaar zowel formeel als informeel te ontmoeten en van gedachten te wisselen over (hun) onderwijs. In ieder geval één keer per week (woensdag van 14:00-16:00 uur) zijn collega's beschikbaar voor elkaar in de werkplaats. Men kan aan het werk met eigen taken en staat tegelijkertijd open voor vraagstukken van anderen (à la Seats2meet.) Op deze woensdag kunnen medewerkers ook aansluiten bij georganiseerde werkplaatsbijeenkomsten.

De werkplaatsbijeenkomsten zijn voor interne medewerkers. Vóór een nieuw jaar begint bepaalt de individuele professional in overleg met het unitteam bij welke bijeenkomst hij/zij aansluit. Bij welke georganiseerde werkplaats-bijeenkomst de interne professional aansluit is afhankelijk van zijn of haar persoonlijke leerdoelen en de ontwikkeldoelen van de unit binnen de koers van Laterna Magica. De gekozen onderwerpen van de bijeenkomsten vloeien voort uit de ontwikkeldoelen LM-breed, de plannen van de units en de ontwikkelvragen en inbreng van individuele teamleden.

Het karakter van de bijeenkomst is afhankelijk van het doel dat we binnen het onderwerp stellen. We onderscheiden daarin vormen zoals: *intervisie- expertgroep-training - workshop- presentatie- lezing- lesson study*. Sommige doelstellingen vragen meer tijd dan een eenmalige bijeenkomst in de werkplaats. Deze werkplaatsgroepen komen bijvoorbeeld vaker bij elkaar om iets op te bouwen. In de jaarplanning zijn een aantal data voor deze bijeenkomsten vastgelegd, maar men kan besluiten elkaar vaker te treffen. Het is altijd mogelijk om aan te sluiten bij een bijeenkomst, ook als dit niet van tevoren is gepland. In enkele gevallen sluiten één of twee externe professionals aan. Zij kunnen uitgenodigd worden op basis van hun expertise en/of motivatie. Met deze speciale gastplekken slaan we een brug naar andere onderwijsinstellingen en verstevigen we het Natuurlijk Leren binnen en buiten Laterna Magica.

De werkplaatsen vormen de kern van ons leerlandschap. Uitwerkingen van werkplaatsen die we vormgeven voor het voortdurend stimuleren van ontwerpnd leren door onze teamleden: expertgroepen; intervisie op het gebied van inclusie; informele leerplekken (vergroten van de kansen voor toevallige ontmoetingen tussen medewerkers van verschillende units).

De georganiseerde werkplaatsen geven aan waar voor de brede ontwikkeling van Laterna Magica de accenten liggen. Hieronder een aantal voorbeelden van werkplaatsen die plaats hebben gevonden:

Werkplaatsen	
Ontwikkelplan unit presentaties	Spellingsmethodiek José Schraven
Introductie Natuurlijk Leren 1 en 2	Reflecteren met kinderen
Reflecteren door coachgesprek	Stad van Axen
Kernconcepten	Unitteam bijeenkomsten
Ontwikkelplan en portfolio	Portfolio gesprekken
Didactiek 1 en 2	Rekenmethodiek met sprongen vooruit ob

Interactievaardigheden	Rekenmethodiek met sprongen vooruit bb
Authentiek instructiemodel (basis)	Taalvorming 3-7
Authentieke leersituaties ontwerpen 1 en 2	Taalvorming 7-12
Werkprincipes inclusie en Universal Design for Learning	DNKRS
Multimedia / techniek	Rekenen in Natuurlijk Leren (3-12)
Effectieve instructieclub (basis)	Spel 0-6
Coöperatieve werkvormen inzetten	Onderzoekende houding 7-12
Filosofische werkplek mensbeeld	Mentortraining pabostudenten STAIJ
Intervisie inclusie	Coaching-on-the-job
Voordrachten intern/externe deskundigen en wetenschappers	Interactiekwaliteit begeleiding 0-3 jarigen

### *Gereedschap voor het werk*

Het team van LM heeft een boek 'gereedschap voor het werk' uitgegeven voor intern gebruik met hierin tools, praktische en theoretische modellen. Deze tools, praktische en theoretische modellen zijn door het team verzameld of gecreëerd.

### *Onderzoek*

Unitleiders (en MT) initiëren, zijn opdrachtgever en begeleiden onderzoek. Een onderzoeksgroep kan bestaan uit medewerkers met gemeenschappelijke uitvoeringspraktijk of expertise op het gebied waarvoor zij producten en ideeën onderzoeken.

### *Cyclus koersplan*

We werken met de cyclus koersplan per 4 jaar. Ieder jaar maakt iedere unit twee keer een unitplan, afgeleid van het koersplan. De unitplannen en opbrengsten worden in september door de unitteams aan elkaar gepresenteerd. De opbrengsten worden gepresenteerd in het MT, in maart en juni.

### *Schooltoezicht inspectie*

Cyclisch bezoekt de inspectie van het onderwijs ons IKC. Van deze bezoeken wordt een rapport gemaakt dat ons informatie geeft over de stand van zaken ten aanzien van de kwaliteit van ons onderwijs.

### *Kinderopvangtoezicht*

Cyclisch bezoekt de inspectie kinderopvang, de GGD, ons IKC. Van deze bezoeken wordt een rapport gemaakt dat ons informatie geeft over de stand van zaken ten aanzien van de kwaliteit van onze kinderopvang.

### *Kindvolgsysteem en het kind-volg-jezelf-systeem*

Het kindvolgsysteem geeft, op basis van methode-onafhankelijke toetsen, informatie over de kwaliteit van ons reken, taal, spel, schrijf en leesonderwijs. Hiermee kan Laterna Magica benchmarken. Het kind-volg-jezelf-systeem geeft informatie over de individuele groei van een kind. Tweejaarlijks worden alle stamgroepen besproken door

de coach, directie en orthopedagoog. Twee keer per jaar wordt op unit- en organisatieniveau een analyse van de resultaten gemaakt.

#### *Ouderenquête*

Eenmaal per jaar wordt een ouderenquête gehouden. In deze enquête wordt de mening van ouders gevraagd over de kwaliteit van het IKC.

#### *Externe contacten*

In de contacten met scholen, peuterspeelzalen, kinderdagverblijf, naschoolse opvang, voortgezet onderwijs scholen, waar de kinderen vandaan komen en de scholen/organisaties waar zij naartoe gaan na Laterna Magica wordt specifiek gevraagd naar zaken die Laterna Magica nog kan verbeteren via een TIP-TOP kaart. Deze kaart is een ambitie voor het koersplan 2019-2023.

#### *Bedrijfsarts en arbeidsdeskundige*

Met de bedrijfsarts en arbeidsdeskundige wordt gesproken over veiligheid en welzijn van de medewerkers. In de RIE (Risico Inventarisatie en Evaluatie) die LM eens per vier jaar houdt, wordt informatie gegeven over veiligheid en welzijn van kinderen en medewerkers. Eens per jaar wordt een RIE uitgevoerd gericht op risico's in het gebouw. Verzuimcijfers van personeel en kinderen, incidentregistratie, ongelukjes en signalen pestgedrag + klachten worden bijgehouden en geanalyseerd.

#### *Tevredenheidsonderzoek personeel*

Eens per twee jaar wordt een tevredenheids onderzoek uitgevoerd onder het personeel.

#### *Prognose aantal kinderen*

De prognose van het aantal kinderen wordt bijgehouden.

#### *Begrotingen en financiële verslagen*

De jaarlijkse begroting en uitputting geven naast informatie over financiën ook informatie over allerlei andere zaken (bijvoorbeeld investeringen, uitgaven van nieuwe materialen, etc.).

#### *Kinder-tevredenheid-vragenlijst*

Eens per jaar wordt een onderzoek onder bovenbouw-kinderen naar de tevredenheid van deze kinderen uitgevoerd in de vorm van een vragenlijst. Dit is een tevredenheidlijst anders dan de jaarlijks afgenomen SAQI.

#### *Exit-vragenlijsten*

Aan ouders en medewerkers die tussentijds van school/ opvang wisselen wordt een exit-vragenlijst uitgereikt met het verzoek deze in te vullen.

#### *Critical friends*

Eens per jaar nodigt ieder unitteam we een kritische vriend uit, met verstand van zaken m.b.t. opvang en onderwijs en/ of het concept. Hij/ zij bezoekt de unit en kijkt intensief om een oordeel te kunnen geven over de kwaliteit in relatie tot de ontwikkeling van Natuurlijk Leren. Twee dagen per jaar organiseert LM een interne critical friend-dag in het MT. Op deze dagen gaan unitleiders bij elkaar op bezoek, zien elkaars team aan het werk en geven elkaar gericht feedback op basis van tevoren vastgestelde criteria.

### *Digital storytelling*

Via digital storytelling worden films van mooie processen, voorbeelden en opbrengsten gemaakt.

*Bovenstaande levert een dataverzameling op die als onderdeel van de leercirkel wordt gebruikt om de praktijk bij te stellen. Deze dataverzameling bestaat dus samengevat uit:*

- Verslagen ontwikkelplan (medewerkers zelf in portfolio).
- Opleiding Natuurlijk Leren. Data middels actie-onderzoek/ case-studie/ narratief onderzoek. Opbrengsten van werkplaatsen, lesson studys en expertgroepen.
- Verslag/ analyse inspectie.
- Twee keer per jaar LM brede analyse op unit- en organisatieniveau.
- Drie keer per jaar een persoonlijk ontwikkelplan per kind in portfolio.
- Eens per jaar een ouderenquête.
- Eens per twee jaar een TIP-TOP kaart externe contacten en maatschappelijk belanghebbenden, ambitie koersplan 2019-2023.
- Verzuimcijfers personeel, kinderen, incidentregistratie ongelukjes/ klachten en pestgedrag.
- Eens per jaar tevredenheidonderzoek personeel (incl. veiligheid).
- Leerlingaantallen.
- Jaarlijks begroting en uitputting.
- Kwaliteitsmonitor met gegevens die het bestuur STAIJ verzoekt aan te leveren.
- Eens per jaar tevredenheidonderzoek leerlingen (incl. veiligheid).
- Verslagen exitgesprekken medewerkers en ouders.
- Jaarlijks verslag/ analyse critical friends per unit.
- Gerealiseerd beleid; opbrengsten unit-plannen (afgeleid koersplan).
- Video's van mooie processen/ voorbeelden/ opbrengsten via digital storytelling.

## Samenvatting: verwerking gegevensverzameling (kern kwaliteitscyclus)

### Continu:

- Interne opleiding medewerkers/ co-teaching/ lesson study/ workshops/ intervisie/ supervisie/ gesprekken/ iedere medewerker een portfolio

Iedere **drie maanden** *aanpassing individueel ontwikkelplan* leerling.

Ieder **half jaar** Laterna Magica breed én per unit

- *Evaluatie verbeteracties + analyse nieuwe data en uitzetten nieuwe verbeteracties*
- *Nieuwe opdracht werkplaatsengroepen (onderzoek)*
- Vaststellen of *coaching-on-the-job* nodig is

Ieder **jaar**

- *Presentatie ontwikkelingen van de units aan elkaar*
- *Aanscherpen interne opleiding inclusief werkmateriaal*
- Opnemen *resultaten in jaarverslag* en jaarplan

Per **twee jaar**

- Nieuwe/ aangescherpte uitgave 'gereedschap voor het werk'

Per **vier jaar**

- Koersplan

### Onderliggende documenten

- Format analyseplan tweejaarlijkse Laterna Magica brede analyse
- Format unitanalyse tweejaarlijks
- Format kinderen ontwikkelplan vierjaarlijks
- Gereedschap voor het werk team LM