

# Goedemorgen

11 Oktober 2024

Link met gisteren

# Groep 1



# Groep 2



Normaliseren

Verbinding houden na verwijzing en doel terugkijken


Expertise samen verantwoordelijk werkend binnen de visie van de school Interprofessioneel samenwerken

Regionale onderwijs-zorg agenda als vliegwiel binnen de gesprekken met de gemeente vast maken

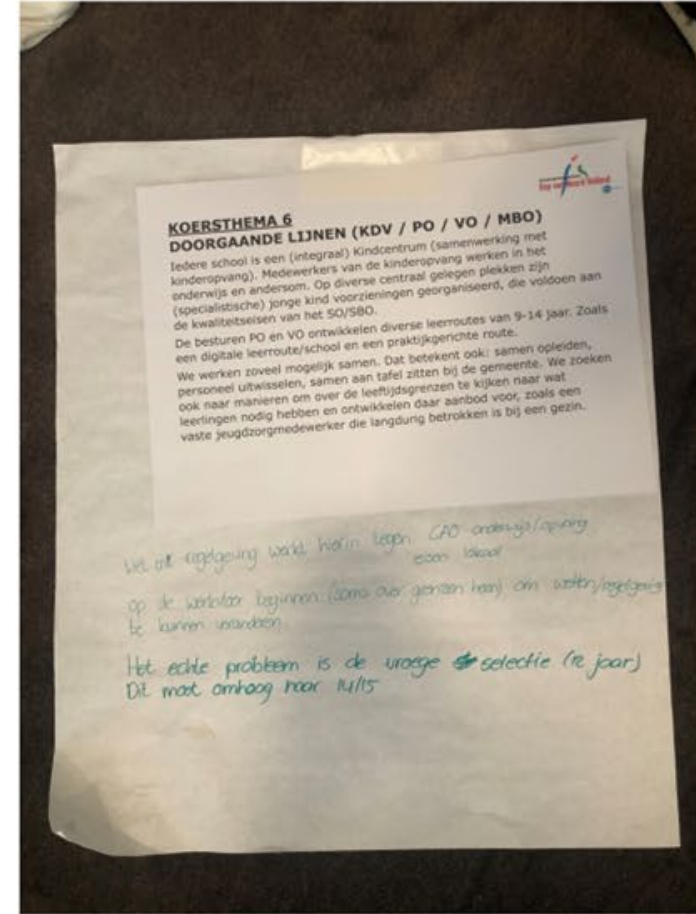
Specialistische onderwijs-zorg zal blijven bestaan - ontwikkeling mogelijk

**KOERSTHEMA 5**  
**TOEKOMSTBESTENDIGE SAMENWERKING MET PARTNERS (ZORG, VOORVELD)**

Gemeenten en onderwijs werken samen aan een toekomstbestendig dekkend aanbod in de hele kop van Noord-Holland. Zij hebben een totaaloverzicht, evalueren dit regelmatig en innoveren waar nodig. De nadruk ligt op preventie, maar er blijven ook zeer specialistische onderwijs-zorg voorzieningen behouden voor kinderen die daar behoefte aan hebben.



# Groep 3



# Groep 4



**KOERSTHEMA 8**  
**INCLUSIEF BESTUREN**

Inclusief leiderschap in het onderwijs betekent dat je niet alleen diversiteit omarmt, maar dit ook vanzelfsprekend voorleeft en stevig op de kaart zet. Het vraagt om een diepgewortelde inzet, om inclusief onderwijs centraal te stellen, waarbij de betrokkenheid van alle stakeholders - onderwijsprofessionals, leerlingen en ouders - van groot belang is.

Een inclusieve leider begrijpt dat het delen van autonomie essentieel is voor het creëren van een omgeving, waarin iedereen verantwoordelijkheid voelt en een bijdrage kan leveren. In plaats van beslissingen van bovenaf op te leggen, gaat het om het gezamenlijk ontwikkelen van oplossingen, waarbij we de stem van iedere betrokkene horen en waarderen. Dit bevordert een cultuur waarin iedereen niet alleen ondersteuning ontvangt, maar waar iedereen ook actief kan bijdragen aan het welzijn en de ontwikkeling van de gemeenschap.

Titel	Doel	Verantwoordelijke	Startdatum	Voltooiingsdatum	Status
1. Inclusieve leiderschap	Versterken van de rol van de leider in het creëren van een inclusieve omgeving	Dr. J. de Vries	2023-01-15	2023-03-31	Voltooid
2. Diversiteitsbeleid	Ontwikkelen van een inclusief diversiteitsbeleid	Mevr. M. van der Meer	2023-02-01	2023-04-30	In uitvoering
3. Inclusief onderwijs	Ontwikkelen van inclusief onderwijs voor alle leerlingen	Dr. P. de Vries	2023-01-01	2023-05-31	In uitvoering
4. Inclusief leiderschap	Versterken van de rol van de leider in het creëren van een inclusieve omgeving	Dr. J. de Vries	2023-01-15	2023-03-31	Voltooid
5. Diversiteitsbeleid	Ontwikkelen van een inclusief diversiteitsbeleid	Mevr. M. van der Meer	2023-02-01	2023-04-30	In uitvoering
6. Inclusief onderwijs	Ontwikkelen van inclusief onderwijs voor alle leerlingen	Dr. P. de Vries	2023-01-01	2023-05-31	In uitvoering

Houding  
Cultuur  
Kind in de regio  
conten versterken  
sonariele

# Groep 5



## Koersthema 1

Groep 5

- Waarde-oordelen erwt.
- de basis ligt eerder in de randvoorwaarden
  - Gemeente
  - Besturen
- Besturen vanuit betrokkenheid en inhoud, dit lukt niet altijd i.v.m. positie bepaling. Dan houd je onvold zicht op basis kwaliteit.
- Top down werkt vaak niet, het groeit vanuit de school ipv andersom.
- Verwachtingen waar maken. Durf keuzes te maken op schoolniveau.
- Concurrentie sijpelt ook door op schoolniveau.

Sofie Sergeant & Peter de Vries (red.)

# Perspectieven op inclusief onderwijs





# Bekentenis van een schoolleider

Ian Potter

— Ian Potter is schoolleider van Gosport & Fareham Multi-Academy Trust in Hampshire in Engeland.

## Het ware verhaal van mijn verlichting

Academisch schrijven is aan allerlei regels en wetten verbonden, maar het wordt tijd dat het discours in de wetenschap inclusiever wordt. Meer inclusiviteit zou ontstaan doordat kwetsbaarheid in het onderzoek wordt aangemoedigd. Onderzoekers en academici zouden bevrijd worden van een cultuur van *bewijzen* en *verdedigen* van hun standpunten. In plaats daarvan zou de waarheid worden gezocht in een cultuur van *verbetering* en zou het debat worden gekenmerkt door gezamenlijke kritiek en dialoog in plaats van punten te scoren in een discussie. Het zou een collectieve verantwoordelijkheid moeten zijn om conclusies te trekken over wat uit het bewijsmateriaal kan worden gevonden, in plaats van een strijd van individuen om de slimste en meest erkende te zijn. Je naam kunnen verbinden aan een nieuwe ontdekking is nog steeds een belangrijk motief voor veel wetenschappers, het denken in een hiërarchie van prestaties is hierbij vanzelfsprekend. Deze manier van wetenschap bedrijven biedt weinig ruimte voor inclusie.

Mijn bekentenis is dat het voorgaande scenario ook van toepassing is op ons, schoolleiders. Vooral wanneer zij werken in een schoolsysteem dat gedreven wordt door presteren en verantwoordelijkheid dragen. Ik ben al tientallen jaren schoolleider en ik geef toe dat ik beïnvloed ben door het giftige klimaat van concurrentie tussen scholen. Ik zou graag willen dat ouders konden kiezen naar welke school zij hun kind stuurden. Leerkrachten konden kiezen waar ze wilden werken. In Engeland is dit niet vanzelfsprekend. In een markt is het vanzelfsprekend. Ik moet ik doen wat nodig is.

# Inclusive Leadership (1)

Inclusief leiderschap in het onderwijs gaat over wie er betrokken is bij leiderschapsactiviteiten en over leiderschap dat ernaar streeft om iedereen te betrekken bij de besluitvorming.

Als mensen in posities beslissingen nemen over anderen, hoe breed is hun perspectief en hoeveel stemmen zijn er opgenomen in het besluitvormingsproces?

# Leadership for inclusion (2)

Kan leiderschap inclusief zijn als de stem van de leerling niet wordt meegenomen in het proces van leiderschap?

Hoe werkt inclusief leiderschap zodat de doelen van het onderwijs worden geleid door de mensen die het dient?

Bij het 'uitrollen' van een inclusieve pedagogie, is bij de inspanning de impact van de acties en overtuigingen van leiderschap essentieel.

## Congruentie in heel de organisatie

- De schoolleiders werken in clusters waarbij een clusterteam de collectieve verantwoordelijkheid neemt voor 4 of 5 scholen. Niet mijn school, maar onze 5 scholen.
- De clusterteams ontwikkelen zich, net als de onderwijsteams, tot high performance teams: school leader collective efficacy.
- De bovenschoolse stafdiensten ondersteunen de clusters.

Niet mijn school,  
maar onze scholen

# Inclusive Leadership in Education

- **leadership for inclusivity** leiderschap voor inclusiviteit
- **leadership that is inclusive** leiderschap die inclusief is
- **leadership with an inclusive disposition** leiderschap met een inclusieve instelling
- **including leadership perspectives in our understanding of inclusion** leiderschapsperspectieven opnemen in ons begrip van inclusie

## Ontwikkelingen richting inclusiever onderwijs

- Experimenten Inclusieve leeromgeving 2025-2034
  - Onderwijszorgarrangementen (proeftuinen, experimenten '23-'28)
  - Bovenschoolse plusklassen
  - Individuele en groepsarrangementen op reguliere scholen
  - Gespecialiseerde klassen binnen reguliere scholen, b.v. Samen naar School-klassen of s(b)o-klassen op het sbo of bao
- Minder vrijstellingen LP -> meer oza's in het so  
Veranderende rol voor het speciaal onderwijs  
Toegankelijk leerrecht leerlingen (vanaf 2025/2026)  
Onder- en jeugdsteunpunt swv (vanaf 2025)  
Schoolgids (vanaf 25/26)  
In 2023 de Werkagenda route naar inclusief  
2035 en werkveld aan uitvoering

# An important consideration

**The more important something is and the more complex it is, decision-making should shift from being *instinctive* (lower importance and lower complexity) to exercising *judgement*, and then to becoming *a process of perspectives* (very high importance and highly complex).**



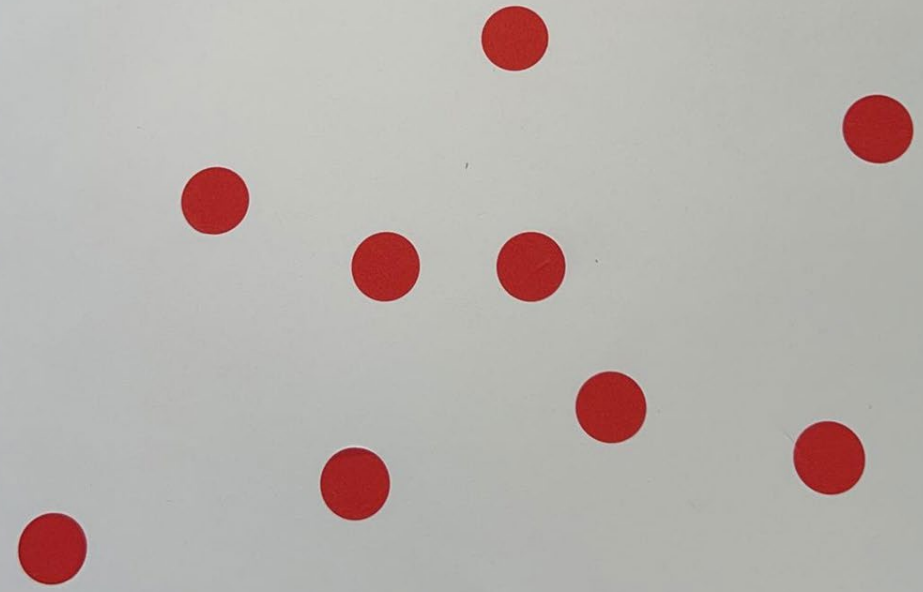
## Een belangrijke overweging

Hoe belangrijker iets is en hoe complexer het is, hoe meer de besluitvorming verschuift van instinctief (minder belangrijk en minder complex) naar oordeelsvorming en vervolgens naar een proces van perspectieven (zeer belangrijk en zeer complex).

2027

Each board has at least 1

Digital school



# Why more imagination/perspectives?

Imagine the impossible is possible

**Stel je voor dat het onmogelijke mogelijk is**

The binary shifts to infinite possibilities

**Het binaire verschuift naar oneindige mogelijkheden**

Analytics shifts to creativity

**Analyse verschuift naar creativiteit**

Will yesterday's logic solve today's problems?

**Lost de logica van gisteren de problemen van vandaag op?**

# Dilemma Based Coaching

- What has been troubling you the last 24 hours?
- How would you usually explore resolutions?
- In what way do you support others with their dilemmas?

# Coaching for options

In recognising the dilemma, exploring the options is a valuable tool **Bij het herkennen van het dilemma is het onderzoeken van de opties een waardevol hulpmiddel**

Re-visiting the question **De vraag opnieuw bekijken**

Clarifying the issues (paradoxes) **De problemen verduidelijken (paradoxen)**

Re-framing the perspectives [identifying the biases] **De perspectieven opnieuw kaderen [de vooroordelen identificeren]**

Owner Introduces  
the Issue

- State the issue: How do I.....?
- It is important because.....
- Background information....
- What I have done so far.....
- My ideal outcome is....
- My options are.....
- The help I want from the group is.....

Clarifying  
Questions

- What worked elsewhere.....?
- What happened when....?
- Can you clarify XX.....?

Nominations for restated issue?

Restated "HOW DO I ....." (optional)

Suggestions  
Observations  
Experiences

- I notice that .....
- I suspect you might need to .....
- When we had this problem, we ....

Feedback &

- What I have heard is .....

Eigenaar introduceert het probleem

- Stel je vraag: hoe moet ik..
- Het is belangrijk omdat..
- Achtergrondinformatie
- Wat ik tot nu toe gedaan heb is..
- De ideale oplossing lijkt mij..
- Mijn opties zijn..
- De hulp die ik van de groep wil is..

Verhelderende vragen

- Wat werkte elders?
- Wat gebeurde er toen..
- Kan je xxx verhelderen?

Herdefiniëren probleemstelling

- Hoe moet ik.... (nieuwe vraag)

Suggesties  
Observaties  
Ervaringen

- Het valt me op dat..
- Ik denk dat je misschien..
- Toen wij dit probleem hadden..

Feedback en  
Commitment tot actie

- Wat ik gehoord heb is..
- Wat ik daaruit meeneem is..
- Waar ik over ga nadenken is..
- Mijn volgende actie is..

# Coaching for liberation

There is nothing more diminishing in leadership than to feel there is no alternative to that which is demotivating you.

It is a tool for navigating the dilemmas that seem intractable

It is a conversation that enables us to 'hold-the-paradox'

It is empowering, liberating.



# Bevrijdende coaching

Er is niets slopender in leiderschap dan het gevoel hebben dat er geen alternatief is voor datgene wat je demotiveert.

Bevrijdende coaching is een hulpmiddel om te navigeren door dilemma's die hardnekkig lijken.

Het is een gesprek dat ons in staat stelt om 'de paradox vast te houden'. Het is versterkend, bevrijdend.

**Bedankt !**

Ian Potter