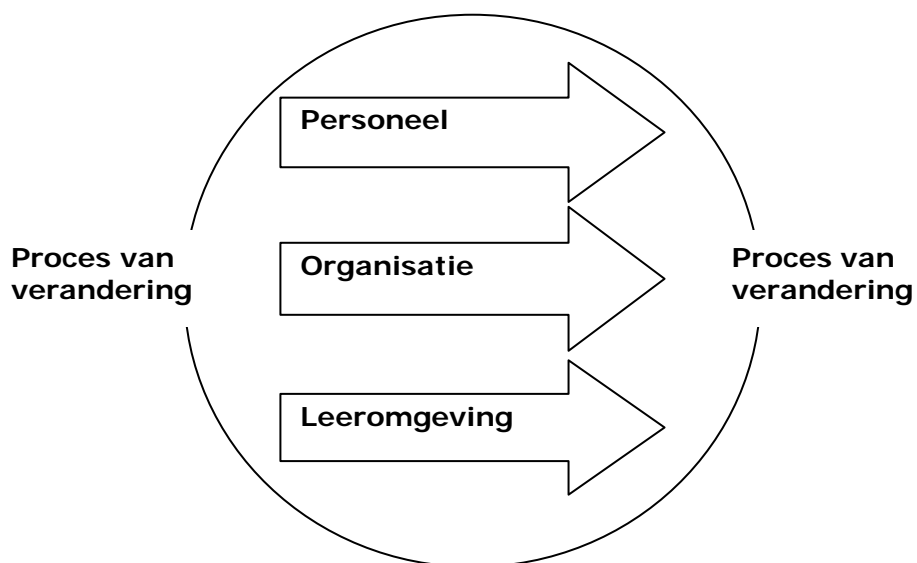


Kijkwijzer TOM



September 2006



KPC Groep



Kijkwijzer TOM

Teamonderwijs Op Maat wordt uitgevoerd in opdracht van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap.

De Kijkwijzer is gemaakt door Nora Booij en adviseurs van het TOM-team.

De TOM-kijkwijzer is auteursrechtelijk beschermd en mag uitsluitend voor de eigen school worden gebruikt en gekopieerd. Verveelvoudigen of doorverkopen aan derden, alsmede het aanbrengen van wijzigingen zonder schriftelijke toestemming van de auteur is uitdrukkelijk verboden. Inbreuk op de auteursrechten is als misdrijf strafbaar gesteld in de auteurswet.

© KPC Groep, 's-Hertogenbosch, 2004

KIJKWIJZER TEAMONDERWIJS OP MAAT

Doel van de TOM-kijkwijzer

Teamonderwijs Op Maat (TOM) is een proces van verandering: het geeft invulling aan eigentijds onderwijs. Met meer individuele aandacht voor leerlingen en een gemotiveerd en inspirerend onderwijsteam. TOM-ontwikkeling berust op drie pijlers en het proces van verandering dat als een schil rondom de drie pijlers gezien kan worden. De drie pijlers zijn:

- inzet van personeel
- organisatie van het onderwijs
- krachtige leeromgeving

Teams en directies die de huidige stand van zaken op bovengenoemde punten in beeld willen brengen en/of met TOM aan de slag willen, kunnen de TOM-kijkwijzer daarbij gebruiken. Met behulp van dit instrument kan als het ware een 'foto van de school' gemaakt worden. Deze kan het uitgangspunt zijn voor verdere ontwikkeling.

Bovendien kan kijken bij scholen die actief hun schoolontwikkeling ter hand hebben genomen, inspirerend werken. De open TOM-school kan zo een stimulerende, innoverende en ondersteunende rol vervullen voor de bezoekschool. Indien u hierin geïnteresseerd bent, kijk dan op de website: <http://www.teamonderwijs.nl>

De TOM-kijkwijzer is ontwikkeld om een team of directie de mogelijkheid te bieden de huidige en gewenste situatie in kaart te brengen. Door het invullen van de TOM-kijkwijzer krijgt u niet alleen zicht op de huidige stand van zaken, maar ook op de mogelijke ontwikkelingspunten voor de school. U kunt op grond van deze inventarisatie tevens uw eigen vragen formuleren om zo gericht informatie te verzamelen en de verdere ontwikkeling gericht vorm te geven.

Gebruik van de TOM-kijkwijzer

Inventariseren huidige stand van zaken en gewenste ontwikkelingen

De TOM-kijkwijzer is ingedeeld volgens de drie pijlers van TOM en de schil proces van verandering. Elke pijler en de schil bevatten een aantal deelaspecten waarop een school zich kan ontwikkelen. Er worden steeds vier ontwikkelingsaspecten beschreven. U zou deze aspecten kunnen zien als een ontwikkelingscontinuüm van → naar, waarbij fase 1 steeds de afwezigheid van of het ontbreken van iets aangeeft en fase 4 een soort 'ideale' situatie.

Algemeen geldt voor de antwoordmogelijkheden:

1. niet aanwezig/van toepassing
2. in geringe mate aanwezig/van toepassing
3. grotendeels aanwezig/van toepassing
4. volledig aanwezig/van toepassing

De 'ideale' situatie van fase 4 hoeft echter niet voor iedere school het gewenste doel te zijn. Iedere school kan zelf bepalen tot welke fase de school zich wil ontwikkelen en welke fase op dit moment wenselijk is. Dit kan dus ook een situatie zijn beschreven bij 2 of 3. De ontwikkeling dient zich idealiter wel uit te strekken over alle drie de pijlers én de schil, maar hierbinnen kunt u zelf bepalen welk aspect u wilt ontwikkelen en hoe ver u hierin wilt gaan.

De TOM-kijkwijzer wordt ingevuld door het vakje voor de ontwikkelingsfase die de huidige situatie het beste weergeeft aan te kruisen. Soms zult u uw specifieke situatie in de antwoordmogelijkheden niet letterlijk terugvinden. Het is namelijk onmogelijk alle mogelijke varianten en nuances te beschrijven. U kunt dan terugvallen op bovengenoemde algemene toelichting op de antwoordmogelijkheden en het antwoord kiezen dat uw situatie het meest benadert of het beste weergeeft.

Wie vult de TOM-kijkwijzer in

Voor de meting van de huidige stand van zaken kan de kijkwijzer ingevuld worden door individuele teamleden, een unit (c.q. bouw of cluster), de directie enz. Op grond van de ingevulde kijkwijzers wordt een totaaloverzicht verkregen. Het kan leerzaam zijn te zien hoe de huidige stand van zaken door de verschillende teamleden wordt ingeschat. De scores van de huidige stand van zaken brengt u over op de verzamelstaat huidige stand van zaken (blz. 22). Dit is de 'foto van de school'. Om de gewenste ontwikkeling in kaart te brengen is het echter aan te raden de TOM-kijkwijzer in ieder geval met meerdere teamleden door te nemen, zodat er overeenstemming is over de richting waarin de school zich wil ontwikkelen (draagvlak). Gezamenlijk kunnen de ontwikkelpunten opgesteld worden, waardoor u de ontwikkelingen gericht verder vorm kunt geven. Deze ontwikkelpunten vult u in op de verzamelstaat ontwikkel- en kijkpunten op blz. 25.

Kijkpunten vaststellen voor een bezoek aan een (open TOM-)school

Indien u concrete ideeën op wilt doen over het werken aan de ontwikkelpunten, kan een bezoek aan een andere school stimulerend en inspirerend werken. Het is vaak niet haalbaar alle ontwikkelpunten die u vaststelt op één (open TOM-)school te gaan bekijken. U moet dus een keuze maken waar u daadwerkelijk naar gaat kijken. Deze zogenoemde kijkpunten kunt u eveneens opnemen in de verzamelstaat ontwikkel- en kijkpunten. Deze vormen de basis voor uw bezoek aan een (open TOM-)school. U kunt bijvoorbeeld zelf via de website een open TOM-school selecteren die de door u gekozen kijkpunten in het schoolprofiel heeft staan.

Op veel vragen zal het volledige antwoord niet gevonden worden door uitsluitend te observeren. Vaak zal een gesprek met directie, intern begeleider, unitleider of andere teamleden nodig zijn om een goed beeld te krijgen. Soms is het inzien van beleidsdocumenten wenselijk of kan een gesprek met kinderen verhelderend werken. Uiteraard is dit alles afhankelijk van uw specifieke vraag.

Ontwikkelplan

Na het bezoek aan de open TOM-school is het belangrijk om na te gaan of men de gewenste en noodzakelijke informatie heeft verkregen. Pas dan kunnen gekozen ontwikkelpunten verder worden uitgewerkt en kunt u met behulp van het format TOM-projectplan een concreet plan opstellen voorzien van een planning en een uitwerking van de aanpak (zie ook de website:

<http://www.teamonderwijs.nl>)

Kijkwijzer TOM-pijler 1: Inzet van personeel

A. Structuur van de organisatie

A.1. Werken in bouwen of units

<i>huidige situatie</i>		<i>gewenste situatie</i>
<input type="checkbox"/>	1. Er wordt niet gewerkt in bouwen of units	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	2. Er wordt gewerkt in bouwen of units zonder gedelegeerde verantwoordelijkheden	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	3. Er wordt gewerkt in units met gedelegeerde verantwoordelijkheden op één of twee van de volgende gebieden: organisatie/planning, onderwijsinhoud, intervisie/reflectie	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	4. Er wordt gewerkt in units met gedelegeerde verantwoordelijkheid voor de organisatie/planning en de onderwijsinhoud. Er vindt regelmatig en gestructureerd intervisie/reflectie plaats en de units beschikken over een eigen budget	<input type="checkbox"/>

A.2. Flexibele inzet onderwijsondersteunend personeel

(anders dan specialisten zoals logopedisten, orthopedagogen, etcetera)

<i>huidige situatie</i>		<i>gewenste situatie</i>
<input type="checkbox"/>	1. Er wordt geen onderwijsondersteunend personeel ingezet	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	2. Ieder onderwijsondersteunend personeelslid is gekoppeld aan een groepsleraar	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	3. Ieder onderwijsondersteunend personeelslid is gekoppeld aan een unit, maar wordt daarbinnen voor het gehele jaar voor een vaststaand aantal uren aan een groep toegewezen (bijvoorbeeld 4 uur groep 1-2, 4 uur groep 3 per week)	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	4. Ieder onderwijsondersteunend personeelslid is gekoppeld aan een unit en wordt daarbinnen flexibel ingezet, eventueel groepsoverstijgend	<input type="checkbox"/>

B. Toedeling van taken en verantwoordelijkheden

B.1. Teamteaching

<i>huidige situatie</i>		<i>gewenste situatie</i>
<input type="checkbox"/>	1. De leraren verrichten alle voorkomende onderwijstaken	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	2. Eén of meerdere vakleraren worden ingezet voor één of enkele vakken	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	3. Vakleraren worden ingezet maar er is geen beleid over teamteaching	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	4. De school heeft beleid geformuleerd over teamteaching en het inzetten van verschillende vakleraren	<input type="checkbox"/>

B.2. Gezamenlijke verantwoordelijkheid

<i>huidige situatie</i>		<i>gewenste situatie</i>
<input type="checkbox"/>	1. Iedere leraar is verantwoordelijk voor de eigen groep	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	2. Een leraar en daaraan gekoppelde onderwijsondersteuner werken samen in de groep, maar de leraar is de enige verantwoordelijke	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	3. Leraren en onderwijsondersteuners van een unit zijn in principe verantwoordelijk voor alle kinderen in de hele unit, maar in de praktijk ervaren leraren nog steeds een de totale verantwoordelijkheid voor hun 'eigen' groep	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	4. Leraren en onderwijsondersteuners van een unit ervaren samen verantwoordelijkheid voor alle kinderen in de unit. De verschillende verantwoordelijkheden zijn vastgelegd	<input type="checkbox"/>

C. Integraal personeelsbeleid

C.1. Integraal personeelsbeleid

<i>huidige situatie</i>		<i>gewenste situatie</i>
<input type="checkbox"/>	1. Er zijn geen competenties beschreven	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	2. Competenties zijn wel beschreven maar niet via een set van gedragsindicatoren afgestemd op de visie en de doelen van de organisatie	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	3. Competenties zijn wel beschreven, voor enkele functies afgestemd op de visie en de doelen van de organisatie	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	4. Competenties zijn voor alle functies beschreven, afgestemd op de visie en de doelen van de organisatie	<input type="checkbox"/>

C.2. Professionalisering

<i>huidige situatie</i>		<i>gewenste situatie</i>
<input type="checkbox"/>	1. Er wordt niet geschoold	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	2. Er wordt incidenteel geschoold, ad hoc, op verzoek van de medewerker	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	3. Er wordt regelmatig geschoold, ad hoc, op verzoek van de medewerker	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	4. Er wordt regelmatig geschoold op grond van afstemming tussen de individuele leerbehoeften en de doelen van de organisatie	<input type="checkbox"/>

C.3. Beloningsdifferentiatie

<i>huidige situatie</i>		<i>gewenste situatie</i>
<input type="checkbox"/>	1. Er is geen sprake van beloningsdifferentiatie	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	2. Er is incidenteel sprake van beloningsdifferentiatie, maar niet gekoppeld aan vastgesteld beleid	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	3. Er is regelmatig sprake van beloningsdifferentiatie, maar nog niet gekoppeld aan vastgesteld beleid	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	4. Er is beleid vastgesteld op bestuursniveau ten aanzien van beloningsdifferentiatie	<input type="checkbox"/>

C.4. Functiehuis

<i>huidige situatie</i>		<i>gewenste situatie</i>
<input type="checkbox"/>	1. Geen gedifferentieerde functies (alleen normfuncties en taken)	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	2. Wel verschillende taken en functies, maar geen loopbaanpaden/-mogelijkheden	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	3. Als 2, maar nu met ad hoc/incidenteel loopbaanpaden/-mogelijkheden	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	4. Een functiehuis op bestuursniveau vastgelegd met de mogelijkheid om alle functies in te bouwen, met loopbaanpaden/-mogelijkheden	<input type="checkbox"/>

C.5. Inzet onderwijsondersteunend personeel

(anders dan specialisten zoals logopedisten, orthopedagogen, etcetera)

<i>huidige situatie</i>		<i>gewenste situatie</i>
<input type="checkbox"/>	1. Er wordt geen onderwijsondersteunend personeel ingezet	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	2. Onderwijsondersteunend personeel wordt ad hoc ingezet, daar waar de nood het hoogst is en voor de taken die op dat moment voor liggen	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	3. Onderwijsondersteunend personeel wordt op basis van een taak- of functieomschrijving ingezet, maar nog steeds ad hoc. Namelijk daar waar de nood het hoogst is	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	4. Onderwijsondersteunend personeel is volwaardig lid van het team en wordt binnen een team/unit structureel en systematisch op basis van een taak- of functieomschrijving en vooraf vastgesteld rooster ingezet	<input type="checkbox"/>

C.6. Bewust inzetten van personeel

(afhankelijk van de problematiek van de leerlingen worden bewust specialisten aangenomen en/of geschoold, te denken valt aan leesspecialisten, (ortho)pedagogen, logopedisten, rekenspecialisten, gedragsspecialisten)

<i>huidige situatie</i>		<i>gewenste situatie</i>
<input type="checkbox"/> 1. Nee, er wordt niet gewerkt met specialisten		<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> 2. De behoefte hiertoe wordt wel gevoeld en er wordt in verkennende zin over gesproken		<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> 3. Er zijn specialisten, maar de behoefte aan (bij)scholing en eventueel veranderen van specialisaties wordt niet minimaal jaarlijks bijgehouden		<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> 4. Er zijn specialisten, afgestemd op de huidige behoeften van de leerlingen. Dit wordt minimaal jaarlijks geëvalueerd en vastgesteld		<input type="checkbox"/>

C.7. Competentieontwikkeling

<i>huidige situatie</i>		<i>gewenste situatie</i>
<input type="checkbox"/> 1. Er worden alleen ad hoc gesprekken gevoerd		<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> 2. Er worden, eventueel naast ad hoc gesprekken, regelmatig functioneringsgesprekken gevoerd		<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> 3. Er worden functioneringsgesprekken en andere gesprekken (beoordeling, voortgang, pop) gevoerd, maar de samenhang ontbreekt of deze zijn nog niet voor iedereen ingevoerd		<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> 4. Er is een samenhangende gesprekscyclus functioneringsgesprek, popgesprek, voortgangsgesprek, beoordelingsgesprek (voor zowel onderwijzend als onderwijsondersteunend personeel)		<input type="checkbox"/>

D. Middelen

D.1. Inzet middelen

(het gaat hier om middelen zoals tijd, ruimte en geld, die het werken en leren in teams stimuleren)

<i>huidige situatie</i>		<i>gewenste situatie</i>
<input type="checkbox"/> 1. Er zijn geen middelen expliciet gereserveerd (tijd, ruimte, geld) om het werken en leren in teams te stimuleren		<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> 2. Er zijn middelen beschikbaar, maar deze worden aangewend op het moment dat erom gevraagd wordt door teamleden of een bouwunit		<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> 3. Er worden een paar maal per jaar middelen expliciet ingezet om het werken en leren in teams te stimuleren (bijvoorbeeld een paar studiedagen)		<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> 4. Op alle niveaus worden structureel middelen ingezet om het werken en leren in teams te stimuleren (het beleid is hierop gericht)		<input type="checkbox"/>

Andere ideeën omtrent inzet van personeel

Beschrijf hier onder uw idee:

Kijkwijzer TOM-pijler 2: Organisatie van het onderwijs

A. Volgen van kinderen

A.1. Verslaglegging

<i>huidige situatie</i>		<i>gewenste situatie</i>
<input type="checkbox"/>	1. De leraren hanteren geen systematische vorm van verslaglegging (bijvoorbeeld geen methode-overstijgend leerlingvolgsysteem en rapporten)	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	2. De leraren hanteren de bekende vormen van verslaglegging, het methode-overstijgende leerlingvolgsysteem en rapporten	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	3. De leraren hanteren de bekende vormen van verslaglegging als onder 2. genoemd, maar in de rapporten is duidelijk de inbreng van kinderen terug te vinden	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	4. De leraren hanteren, naast bovengenoemde, nieuwe vormen van verslaglegging (bijvoorbeeld portfolio's voor kinderen)	<input type="checkbox"/>

B. Groeperingsvormen

B.1. Doorbreken groepen

(voor Speciaal Primair Onderwijs lees bij leerstofjaarklassensysteem groepssysteem)

<i>huidige situatie</i>		<i>gewenste situatie</i>
<input type="checkbox"/>	1. Het leerstofjaarklassensysteem is niet doorbroken	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	2. Op een paar momenten per week is het leerstofjaarklassensysteem doorbroken voor één onderdeel; er wordt bijvoorbeeld gelezen in niveaugroepjes of de creatieve vakken worden in groepsoverstijgende groepjes aangeboden (crea-middag)	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	3. Op meerdere momenten per week is het leerstofjaarklassensysteem doorbroken, minimaal op twee verschillende onderdelen	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	4. Dagelijks werken kinderen in groepjes met kinderen uit andere groepen, voor meerdere onderdelen is het leerstofjaarklassensysteem doorbroken	<input type="checkbox"/>

B.2. Afwisseling in groeperingsvormen

(De hoofdwerkvorm zal vaak klassikaal zijn en in sommige gevallen individueel of niveaugroepjes (bijvoorbeeld in het Speciaal Primair Onderwijs). Bij deze vraag gaat het om de afwisseling in werkvormen, naast de gekozen hoofdwerkvorm, bijvoorbeeld door in kleine groepjes/duo's te werken ingedeeld naar interesse, voorkeuren, niveau, tempo, etcetera)

<i>huidige situatie</i>		<i>gewenste situatie</i>
<input type="checkbox"/>	1. Er wordt voornamelijk lesgegeven in één groeperingsvorm bijvoorbeeld klassikaal	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	2. Er wordt, naast de hoofdwerkvorm, incidenteel en ad hoc voor een andere werkvorm gekozen	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	3. Er wordt, naast de hoofdwerkvorm, structureel minimaal een paar keer per week op een andere manier gewerkt	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	4. Er vindt dagelijks afwisseling plaats in werkvormen, naast de hoofdwerkvorm	<input type="checkbox"/>

C. Differentiatie

C.1. Werken naar instructie/leerbehoefte

<i>huidige situatie</i>		<i>gewenste situatie</i>
<input type="checkbox"/>	1. Er wordt geen onderscheid gemaakt tussen kinderen in de groep, iedereen luistert en werkt op hetzelfde moment	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	2. Er is, naast de klassikale instructie, verlengde instructie voor kinderen met een grote instructiebehoefte	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	3. Instructie-onafhankelijke kinderen (bijvoorbeeld kinderen met een goede of A-score behaald op een toets) hoeven niet de gehele instructie te volgen, maar mogen eerder aan het werk	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	4. Er wordt gevarieerd in instructie, zo komt zowel het onder 2. als het onder 3. genoemde structureel voor	<input type="checkbox"/>

C.2. Werken naar interesse

<i>huidige situatie</i>		<i>gewenste situatie</i>
<input type="checkbox"/>	1. Er wordt geen onderscheid gemaakt tussen kinderen in de groep, iedereen werkt met dezelfde stof	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	2. Er is incidenteel of in enkele groepen, naast verplichte stof, stof waar kinderen uit kunnen kiezen afhankelijk van hun interesse/belangstelling. Dit is niet structureel, maar ad hoc	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	3. Er is in een groot deel van de groepen, naast verplichte stof, stof waar kinderen uit kunnen kiezen afhankelijk van hun interesse/belangstelling. Dit is niet structureel, maar ad hoc	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	4. Er is in (bijna) alle groepen, naast verplichte stof, stof waar kinderen uit kunnen kiezen of kinderen kunnen zelf de inhoud aandragen afhankelijk van hun interesse /belangstelling. Dit is structureel geregeld en vastgelegd	<input type="checkbox"/>

C.3. Sturing

<i>huidige situatie</i>		<i>gewenste situatie</i>
<input type="checkbox"/>	1. De leraar stuurt het onderwijs qua inhoud, vorm en volgorde en de kinderen hebben hierin geen inbreng	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	2. De leraar stuurt het onderwijs qua inhoud, vorm en volgorde, een kind kan op enkele momenten (bijvoorbeeld tijdens een bepaald blokkuur) kiezen in welke volgorde hij/zij iets aanpakt	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	3. De leraar stuurt het onderwijs grotendeels, een kind kan niet alleen het onder 2. genoemde, maar geeft tevens aan wat hij/zij zichzelf binnen opdrachten als doel stelt. De leraar gaat hierop in in een gesprek en samen worden werkafspraken gemaakt	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	4. Er is structureel sprake van gedeelde sturing door leraar en kind. Een kind kan, naast het onder 2. en 3. genoemde, bijvoorbeeld aangeven wat hij/zij wil leren of op welke manier hij/zij iets wil leren	<input type="checkbox"/>

C.4. Hulp aan leerlingen

<i>huidige situatie</i>		<i>gewenste situatie</i>
<input type="checkbox"/>	1. Er wordt geen speciale hulp geboden aan zorgleerlingen	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	2. Er wordt hulp geboden buiten de groep (bijvoorbeeld RT), los van de aanpak of de methode die in de groep aangeboden wordt	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	3. Er wordt (eventueel naast het bij 2. genoemde) hulp in de groep of unit/bouw geboden door de leraar en/of onderwijsondersteuner, maar deze hulp is niet structureel en kan dus alleen geboden worden wanneer ruimte gevonden kan worden in het programma	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	4. Er wordt (eventueel naast het bij 2. genoemde) structureel hulp in de groep of unit/bouw geboden, het team heeft een systeem gevonden waardoor er minimaal twee maal per week hulp kan worden geboden in de groep of unit/bouw. Dit kan ook RT buiten de groep zijn, maar dan wel in nauwe afstemming met wat er in de groep gebeurt	<input type="checkbox"/>

D. Werken in de unit

D.1. Teamteaching

<i>huidige situatie</i>		<i>gewenste situatie</i>
<input type="checkbox"/>	1. Er zijn geen elementen van teamteaching in de school terug te vinden (eventueel wel vakleraren zoals voor gymnastiek, muziek, drama)	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	2. Meerdere vakken worden door één leraar (geen vakleraar) gegeven aan meerdere groepen, bijvoorbeeld creatieve vakken of de zaakvakken (de basisgroep blijft wel in tact).	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	3. Bij één vak gaan kinderen uit de basisgroep naar diverse andere leraren (geen vakleraren) of onderwijsondersteuners om onderwijs te volgen/begeleid te worden	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	4. Bij meerdere vakken gaan kinderen uit de basisgroep naar diverse andere leraren (geen vakleraren) of onderwijsondersteuners, om onderwijs te volgen/begeleid te worden. Deze leraren en/of onderwijsondersteuners zijn samen verantwoordelijk voor het onderwijs aan al deze kinderen	<input type="checkbox"/>

D.2. Unitoverleg

<i>huidige situatie</i>		<i>gewenste situatie</i>
<input type="checkbox"/>	1. Er is geen sprake van bouw- of unitoverleg	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	2. Er wordt overleg gevoerd in de bouw/unit, uitsluitend over organisatorische zaken	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	3. Er wordt overleg gevoerd in de bouw/unit, met name over organisatorische zaken, maar incidenteel wordt inhoudelijk vergaderd of vindt collegiale ondersteuning/intervisie plaats	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	4. Er wordt overleg gevoerd in de bouw/unit en de nadruk ligt daarbij op de inhoudelijke vormgeving van het onderwijs en de collegiale ondersteuning/intervisie	<input type="checkbox"/>

Andere ideeën omtrent de organisatie van het onderwijs

Beschrijf hieronder uw idee:

Kijkwijzer TOM-pijler 3: Krachtige leeromgeving

A. Leerbronnen

A.1. Leerbronnen

(niet alleen de leraar en het leerboek is de leerbron, maar ook andere leerbronnen worden de school ingehaald of zelfs opgezocht buiten de school)

<i>huidige situatie</i>		<i>gewenste situatie</i>
<input type="checkbox"/>	1. Alleen de leraar en de schoolse leermaterialen/leerboeken als leerbron	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	2. Incidenteel wordt er iemand de school binnengehaald om de kinderen iets te leren (bijvoorbeeld tijdens een project of een boekenweek)	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	3. Regelmatig worden er mensen de school binnengehaald om de kinderen iets te leren	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	4. Naast het onder 3. genoemde worden ook mensen en situaties buiten de school opgezocht om als leerbron te fungeren, dit is vooraf ingepland in het programma	<input type="checkbox"/>

A.2. Zelfcorrigerende materialen

(materialen die geen correctie van de leraar vragen, maar die leerlingen zelf inzicht verschaft in hun prestaties en foute antwoorden)

<i>huidige situatie</i>		<i>gewenste situatie</i>
<input type="checkbox"/>	1. Er zijn geen zelfcorrigerende materialen aanwezig of ze worden niet ingezet	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	2. Er zijn enkele zelfcorrigerende materialen aanwezig en/of ze worden ad hoc incidenteel ingezet	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	3. Er zijn redelijk veel zelfcorrigerende materialen aanwezig en ze worden regelmatig ad hoc ingezet	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	4. Er zijn redelijk veel zelfcorrigerende materialen aanwezig en ze worden structureel ingezet	<input type="checkbox"/>

A.3. Zelfontdekkende materialen

(materialen die zonder instructie te gebruiken zijn)

<i>huidige situatie</i>		<i>gewenste situatie</i>
<input type="checkbox"/>	1. Er zijn geen zelfontdekkende materialen aanwezig of ze worden niet ingezet	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	2. Er zijn enkele zelfontdekkende materialen aanwezig en/of ze worden ad hoc incidenteel ingezet	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	3. Er zijn redelijk veel zelfontdekkende materialen aanwezig en ze worden regelmatig ad hoc ingezet	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	4. Er zijn redelijk veel zelfontdekkende materialen aanwezig en ze worden structureel ingezet	<input type="checkbox"/>

A.4. Inspelen op actualiteit

(het onderwijsaanbod is flexibel genoeg om in te spelen op de actualiteit, actualiteit als leerbron)

<i>huidige situatie</i>		<i>gewenste situatie</i>
<input type="checkbox"/>	1. Er wordt niet of nauwelijks ingespeeld op de actualiteit	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	2. Er wordt incidenteel ingespeeld op de actualiteit in de (ochtend-)kringgesprekken	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	3. Er wordt regelmatig ingespeeld op de actualiteit in de (ochtend-)kringgesprekken en als het zo uitkomt binnen de zaakvakken	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	4. Er wordt regelmatig tot vaak ingespeeld op de actualiteit. De actualiteit wordt zelfs benut om andere onderwijsactiviteiten en onderwijsdoelen als taal, rekenen en wereldoriëntatie aan te koppelen	<input type="checkbox"/>

B. Werkvormen en didactiek

B.1. Samenwerkend leren

(samenwerking met wederzijdse afhankelijkheid tussen kinderen. Dat betekent dat ieder kind een bijdrage moet leveren om samen tot een goed eindproduct te komen. 'Meeliften' wordt tot een minimum beperkt).

<i>huidige situatie</i>		<i>gewenste situatie</i>
<input type="checkbox"/> 1.	Er worden geen samenwerkende leervormen ingezet	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> 2.	Er worden incidenteel samenwerkende leervormen ingezet, er is geen sprake van een wederzijdse afhankelijkheid tussen kinderen	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> 3.	Er worden regelmatig samenwerkende leervormen ingezet, er is geen sprake van een wederzijdse afhankelijkheid tussen kinderen	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> 4.	Er worden structureel samenwerkende leervormen ingezet, er is bovendien sprake van een wederzijdse afhankelijkheid tussen kinderen	<input type="checkbox"/>

B.2. Benutten van verschillen tussen kinderen

(rekening houden met verschillen tussen kinderen. Deze worden benut en er wordt systematisch mee omgegaan. Denk aan verschillen in interesse, intelligentie (meervoudige intelligentie), dynamiek (human dynamics), leerstijl, enz.)

<i>huidige situatie</i>		<i>gewenste situatie</i>
<input type="checkbox"/> 1.	Alle kinderen doen dezelfde opdrachten, de leraar plant deze in	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> 2.	Kinderen kunnen incidenteel keuzes maken naar interesse, voorkeursintelligentie, leerstijl, of dynamiek (bijvoorbeeld tijdens een jaarlijks project)	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> 3.	Kinderen kunnen regelmatig keuzes maken naar interesse, voorkeursintelligentie, leerstijl, of dynamiek	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> 4.	Niet alleen het onder 3. genoemde komt voor, maar kinderen worden tevens uitgedaagd een andere (dan de voorkeurs-) intelligentie, dynamiek, interesse of leerstijl aan te speken. De leraar plant bewust gevarieerde onderwijssituaties voor kinderen in vanuit de kennis van een 'mensvisie'	<input type="checkbox"/>

B.3. Breed aanbod

(niet alleen de basisvaardigheden staan centraal, maar er is een breed aanbod)

<i>huidige situatie</i>		<i>gewenste situatie</i>
<input type="checkbox"/> 1.	Er wordt geen of nauwelijks aandacht besteed aan de brede ontwikkeling van kinderen, alleen de basisvaardigheden staan centraal	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> 2.	Er wordt aandacht besteed aan de brede ontwikkeling, gym, zaakvakken en muziek, tekenen, handvaardigheid staan op het rooster, maar de basisvaardigheden staan centraal	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> 3.	Er wordt aandacht besteed aan de brede ontwikkeling, vakken als gym, zaakvakken, muziek, tekenen, handvaardigheid, drama en dergelijke worden even belangrijk gevonden als de basisvaardigheden	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> 4.	De brede ontwikkeling van kinderen staat centraal. Leren wordt in samenhang gegeven. Basisvaardigheden, kunstzinnige vorming en wereldoriënterende vakken worden in samenhang gegeven	<input type="checkbox"/>

B.4. Omgaan met 'producten'

(werkstukken, tekeningen, knutsels, zelfgeschreven boeken, gedichten, dramavoorstellingen, foto's, projectactiviteiten, etcetera)

<i>huidige situatie</i>		<i>gewenste situatie</i>
<input type="checkbox"/> 1.	'Producten' gaan mee naar huis	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> 2.	Er wordt een galerie gemaakt van (een aantal) 'producten', deze krijgen een prominent plekje in de klas	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> 3.	Er wordt, eventueel naast het onder 2. genoemde, incidenteel een tentoonstelling van 'producten' georganiseerd	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> 4.	Er wordt, eventueel naast het onder 2. genoemde, regelmatig een tentoonstelling van de 'producten' georganiseerd door kinderen zelf (met uitnodiging, rondleiding etcetera)	<input type="checkbox"/>

C. Gebouw en werkplekken

C.1. Werkruimtes ten behoeve van gevarieerde groepeeringsvormen

<i>huidige situatie</i>		<i>gewenste situatie</i>
<input type="checkbox"/>	1. Er zijn geen speciaal ingerichte werkruimtes voor het werken in kleine groepjes	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	2. Per groep is het mogelijk gemaakt om met één klein groepje apart te werken (er is bijvoorbeeld een instructietafel in of buiten de klas)	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	3. Per groep is het mogelijk gemaakt om met twee kleine groepjes apart te werken in of buiten de klas	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	4. De school is zo ingericht dat er structureel binnen en buiten de klas met meer dan twee kleine groepjes gewerkt kan worden	<input type="checkbox"/>

C.2. De werkplek daagt kinderen uit

(wekken van nieuwsgierigheid en handelen uitlokken. Denk aan: uitdagende, zelfontdekkende materialen die voor het grijpen liggen, aantrekkelijke vormgeving, themahoeken. Kinderen moeten er uit zichzelf naar toe gaan en uit zichzelf aan de slag gaan)

<i>huidige situatie</i>		<i>gewenste situatie</i>
<input type="checkbox"/>	1. Er zijn geen werkplekken die kinderen uitdagen	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	2. Er zijn is een enkele werkplek die kinderen uitdaagt in de school	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	3. Er is minimaal één uitdagende werkplek per groep	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	4. Er zijn meerdere uitdagende werkplekken per groep	<input type="checkbox"/>

C.3. Ruimte is ingericht op zelfstandig werken

(onder zelfstandig werken verstaan we het zelf kunnen plannen van activiteiten, het keuzes kunnen maken, zelf registratie bij kunnen houden. Dit is vaak een blok met vakoverstijgende activiteiten en onderscheidt zich dus van het zelfstandig verwerken na een instructie binnen één vak)

<i>huidige situatie</i>		<i>gewenste situatie</i>
<input type="checkbox"/>	1. Er zijn geen ruimtes die zich lenen voor zelfstandig werken	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	2. Er is een enkele ruimte die zich leent voor zelfstandig werken	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	3. Er zijn een paar ruimtes die zich lenen voor zelfstandig werken	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	4. Er zijn per groep meerdere ruimtes beschikbaar die zich lenen voor zelfstandig werken (of de school is één grote zelfstandige werkplek en dat straalt er aan af)	<input type="checkbox"/>

Andere ideeën omtrent inrichting van de ruimte

Beschrijf hier onder uw idee:

D. Nieuwe leren

D.1. Actief leren

(leren door te doen, leren door te handelen. Denk hierbij bijvoorbeeld aan het daadwerkelijk wegen en meten bij rekenen, het maken van een 'echte' krant bij taal, etcetera.)

<i>huidige situatie</i>		<i>gewenste situatie</i>
<input type="checkbox"/>	1. Geen actief leren	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	2. Actief leren komt incidenteel voor, als de situatie zich toevallig voordoet (bijvoorbeeld één maal per jaar bij een project)	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	3. Actief leren komt regelmatig voor, als de situatie zich toevallig voordoet	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	4. Actief leren komt regelmatig tot vaak voor en is vooraf ingepland in het programma	<input type="checkbox"/>

D.2. Gesitueerd leren

(levensechte 'authentieke' situaties waarbij verschillende soorten kennis en vaardigheden geïntegreerd worden, denk aan thematisch onderwijs met levensechte thema's en situaties. Voorbeeld hiervan is de organisatie van een feest door kinderen waarbij ze zelf alles moeten regelen: het maken de uitnodigingen, het doen van inkopen, het inroepen van hulp van anderen en het begeleiden van de jongere kinderen op het feest,,t etcetera. Variatie is van belang voor transfer naar andere situaties)

<i>huidige situatie</i>		<i>gewenste situatie</i>
<input type="checkbox"/>	1. Geen gesitueerd leren	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	2. Gesitueerd leren komt incidenteel voor, als de situatie zich toevallig voordoet (bijvoorbeeld éénmaal per jaar bij een project)	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	3. Gesitueerd leren komt regelmatig voor, als de situatie zich toevallig voordoet	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	4. Gesitueerd leren komt regelmatig tot vaak voor en is vooraf ingepland in het programma	<input type="checkbox"/>

D.3. Probleemgestuurd/casusgericht leren *(arrangementen waarin problemen of casussen centraal staan om kennis op algemeen niveau en specifieke ervaringen/kennis te verbinden. Beide soorten kennis worden benut. Dit is een voorwaarde voor transfer van leren naar andere situaties)*

<i>huidige situatie</i>		<i>gewenste situatie</i>
<input type="checkbox"/>	1. Geen aandacht voor probleemgestuurd leren	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	2. Probleemgestuurd leren komt incidenteel voor, als de situatie zich toevallig voordoet (bijvoorbeeld éénmaal per jaar bij een project)	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	3. Probleemgestuurd leren komt regelmatig voor, als de situatie zich toevallig voordoet	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	4. Probleemgestuurd leren komt regelmatig tot vaak voor en is vooraf ingepland in het programma	<input type="checkbox"/>

D.4. Reflectie

(reflecteren op het eigen werk of gedrag kan bijvoorbeeld door portfolio's aan te laten leggen en/of door reflectie-/begeleidingsgesprekken met kinderen te voeren)

<i>huidige situatie</i>		<i>gewenste situatie</i>
<input type="checkbox"/>	1. Kinderen wordt niet geleerd te reflecteren op hun eigen werk en/of gedrag	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	2. Kinderen wordt incidenteel geleerd te reflecteren op hun eigen werk en/of gedrag, als de situatie zich toevallig voordoet	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	3. Kinderen wordt regelmatig geleerd te reflecteren op hun eigen werk en/of gedrag, als de situatie zich toevallig voordoet	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	4. Kinderen wordt systematisch geleerd te reflecteren op hun eigen werk en/of gedrag, dit is vooraf ingepland	<input type="checkbox"/>

D.5. Zelfregulatie*(leren reguleren van het eigen leerproces/gedrag)*

<i>huidige situatie</i>		<i>gewenste situatie</i>
<input type="checkbox"/> 1. Zelfregulatie wordt niet aangeleerd		<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> 2. Zelfregulatie wordt incidenteel aangeleerd, als de situatie zich toevallig voordoet		<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> 3. Zelfregulatie wordt regelmatig aangeleerd, als de situatie zich toevallig voordoet		<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> 4. Zelfregulatie wordt systematisch gemodelleerd (voordoen, samendoen, hints geven, zelf doen) en is vooraf ingepland		<input type="checkbox"/>

E. Gebruik en inzet ICT**E.1. ICT***(de computer wordt structureel ingezet bij het verzamelen van informatie en communicatie)*

<i>huidige situatie</i>		<i>gewenste situatie</i>
<input type="checkbox"/> 1. ICT wordt niet ingezet		<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> 2. Computer wordt gebruikt voor het inoefenen van kennis (bijvoorbeeld tafels, spelling en topografie)		<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> 3. Computer wordt gebruikt voor het onder 2. genoemde en kinderen mogen begeleid het internet op of begeleid e-mailen met kinderen van een andere school		<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> 4. Computer wordt gebruikt voor het onder 2. en 3. genoemde, maar kinderen mogen tevens zelfstandig via internet informatie vergaren en/of de computer als middel gebruiken bij communicatie en presentaties		<input type="checkbox"/>

E.2. ICT en communicatie

<i>huidige situatie</i>		<i>gewenste situatie</i>
<input type="checkbox"/> 1. Er zijn wel computers, maar geen netwerk of dit netwerk functioneert (nog) niet		<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> 2. Er zijn computers aangesloten op een netwerk, maar van communicatie per e-mail is nog nauwelijks sprake (voor de hobbyist)		<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> 3. Enkele zaken worden standaard via de mail gecommuniceerd, bijvoorbeeld notulen en/of directiemededelingen		<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> 4. Communicatie via de computer is niet meer weg te denken op school. Er wordt op alle niveaus via de computer gecommuniceerd		<input type="checkbox"/>

Andere ideeën omtrent aanbod en werkvormen*Beschrijf hier onder uw idee:*

Kijkwijzer TOM-schil: Proces van verandering

"Hoe competent zijn wij om een onderwijsverandering succesvol door te voeren?"

A. Visie**A.1. Visie**

- | <i>huidige
situatie</i> | | <i>gewenste
situatie</i> |
|-----------------------------|--|------------------------------|
| <input type="checkbox"/> | 1. Een visie op onderwijs en ontwikkeling is opgenomen in het schoolplan maar kan niet door het management worden verwoord | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> | 2. Het management heeft een visie en deelt deze met het team en allen kunnen de visie verwoorden. | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> | 3. Het management en het team dragen de visie uit naar ouders, collegascholen en samenwerkingsverbanden | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> | 4. Alle ontwikkelingen in de school vinden plaats op basis van de visie op onderwijs en ontwikkeling | <input type="checkbox"/> |

B. Cultuur**B.1. Cultuur binnen het team**

- | <i>huidige
situatie</i> | | <i>gewenste
situatie</i> |
|-----------------------------|--|------------------------------|
| <input type="checkbox"/> | 1. Je bent een goed teamlid als je je problemen zelf oplost | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> | 2. Je kunt bij enkelen terecht met je problemen | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> | 3. Je praat makkelijk over knelpunten/mislukkingen (stoom afblazen) | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> | 4. Er wordt systematisch aandacht besteed aan knelpunten/problemen, bijvoorbeeld door intervisie (collectief leervermogen van het team wordt aangeboord) | <input type="checkbox"/> |

B.2. Successen vieren

- | <i>huidige
situatie</i> | | <i>gewenste
situatie</i> |
|-----------------------------|---|------------------------------|
| <input type="checkbox"/> | 1. Er is geen of nauwelijks aandacht voor mijlpalen en het vieren van successen | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> | 2. Er is incidenteel, ad hoc aandacht voor mijlpalen en het vieren van successen | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> | 3. Het management plant het vieren van successen wel in, maar het wordt door veel teamleden nog niet beleefd als stimulans (men neemt het niet serieus) | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> | 4. Het team is trots op successen en deze worden gezamenlijk gevierd (ingepland/structureel) | <input type="checkbox"/> |

B.3. Informele communicatie in het team

- | <i>huidige
situatie</i> | | <i>gewenste
situatie</i> |
|-----------------------------|--|------------------------------|
| <input type="checkbox"/> | 1. Er wordt veel in de wandelgangen gepraat | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> | 2. Enkele mensen geven elkaar rechtstreeks feedback, de meeste mensen bespreken dit in de wandelgangen | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> | 3. De meeste mensen geven elkaar rechtstreeks feedback, maar wandelgangengepraat komt nog voor | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> | 4. Mensen geven elkaar rechtstreeks feedback (effectieve kritiek/ feedback) | <input type="checkbox"/> |

C. Communicatie

C.1. Communicatie

<i>huidige situatie</i>		<i>gewenste situatie</i>
<input type="checkbox"/>	1. Het management communiceert met name op een informele manier met het team	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	2. Naast 1 communiceert het management met het team binnen de formele kaders (notities, vergaderingen)	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	3. Het management voert, naast het bij 2 genoemde, ook functionerings- en beoordelingsgesprekken met leraren	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	4. Het management geeft teamleden, naast het bij 3 genoemde, ook rechtstreeks feedback op competenties	<input type="checkbox"/>

C.2. Formele communicatie in het team

<i>huidige situatie</i>		<i>gewenste situatie</i>
<input type="checkbox"/>	1. Voor veel mensen is het eigenlijk onduidelijk waar wat besproken dient te worden	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	2. Voor enkele onderwerpen is het duidelijk waar ze besproken moeten worden, voor andere onderwerpen niet	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	3. Voor de meeste onderwerpen is het duidelijk waar ze besproken moeten worden, voor enkele echter niet	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	4. Het is voor iedereen duidelijk welke onderwerpen waar besproken dienen te worden en het is vastgelegd	<input type="checkbox"/>

D. Werken aan schoolontwikkeling

D.1. Medezeggenschapsraad

<i>huidige situatie</i>		<i>gewenste situatie</i>
<input type="checkbox"/>	1. De MR is vrijwel autonoom en er is nauwelijks/geen contact met het management	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	2. Het management volgt de ontwikkelingen binnen de MR en geeft gevraagd en ongevraagd haar mening	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	3. Het management voert overleg met de MR over de te bespreken onderwerpen en geeft haar mening hierover	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	4. Management en MR trekken samen op ten aanzien van de schoolontwikkeling, beiden met eigen verantwoording	<input type="checkbox"/>

D.2. Volgen onderwijs

<i>huidige situatie</i>		<i>gewenste situatie</i>
<input type="checkbox"/>	1. Het management heeft weinig zicht op het onderwijs in de praktijk	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	2. Het management volgt het onderwijs in de praktijk bij niet functioneren van een teamlid of bij nieuwe teamleden	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	3. Het management volgt regelmatig het onderwijs in de praktijk en voert feedbackgesprekken	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	4. Het management heeft zicht op het onderwijs in de praktijk, geeft feedback en vertaalt bevindingen in beleid	<input type="checkbox"/>

D.3. Beleid

<i>huidige situatie</i>		<i>gewenste situatie</i>
<input type="checkbox"/>	1. Het management laat onderwijsvernieuwing aan individuele teamleden over.	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	2. Het management formuleert incidenteel beleid met betrekking tot onderwijsvernieuwing	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	3. Het management formuleert beleid over onderwijsvernieuwing top down	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	4. Het management houdt bij het formuleren van beleid rekening met de visie, regelgeving, competenties, meningen en gevoelens van het team	<input type="checkbox"/>

D.4. Vernieuwingen

<i>huidige situatie</i>		<i>gewenste situatie</i>
<input type="checkbox"/>	1. Er zijn al zoveel vernieuwingen gepasseerd en niet geïmplementeerd ('we geloven er niet meer in en hebben nu behoefte aan rust')	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	2. Er zijn vernieuwingen gepasseerd, maar de implementatie laat te wensen over	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	3. Er zijn vernieuwingen geweest en ook wel geïmplementeerd, maar tot nu toe zonder samenhang	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	4. Er zijn vernieuwingen in samenhang geïmplementeerd die aansluiten bij de wensen/visie en het beleid van de school	<input type="checkbox"/>

E. Teamwerken en teamleren

E.1. Samen leren

<i>huidige situatie</i>		<i>gewenste situatie</i>
<input type="checkbox"/>	1. Er wordt niet van en met elkaar geleerd	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	2. Er wordt incidenteel als iemand daartoe zelf het initiatief neemt van en met elkaar geleerd	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	3. Er wordt regelmatig van en met elkaar geleerd, maar nog steeds incidenteel	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	4. Er is een systematische gestructureerde manier op school om van en met elkaar te leren voor iedereen, ongeacht de functie (bijvoorbeeld structureel intervisie/reflectie, collegiale consultatie etcetera)	<input type="checkbox"/>

E.2. Samenwerken

<i>huidige situatie</i>		<i>gewenste situatie</i>
<input type="checkbox"/>	1. Er wordt niet samengewerkt.	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	2. Er wordt ad hoc, als iemand daartoe zelf het initiatief neemt samengewerkt	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	3. Er wordt regelmatig samengewerkt, maar nog steeds ad hoc	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	4. Er is een systematische vastgelegde manier om samen te werken voor iedereen, ongeacht de functie (bijvoorbeeld bouw-/unitoverleg, inhoudelijke werkgroepen, duo's, inzetten van onderwijsondersteunend personeel, managementteam, etcetera).	<input type="checkbox"/>

F. (Bovenschools) management

F.1. Stimuleren

<i>huidige situatie</i>		<i>gewenste situatie</i>
<input type="checkbox"/>	1. Het management stimuleert initiatieven uit het team niet	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	2. Het management stimuleert initiatieven uit het team incidenteel	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	3. Het management moedigt initiatieven aan	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	4. Het management en het team stimuleren en moedigen elkaar wederzijds aan	<input type="checkbox"/>

F.2. IPB

<i>huidige situatie</i>		<i>gewenste situatie</i>
<input type="checkbox"/> 1. Het management ziet IPB als een taakverzwaring		<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> 2. Het management volgt de IPB-ontwikkeling zoals die door het bovenschools management of bestuur wordt aangestuurd		<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> 3. Het management gebruikt IPB om ontwikkelingsgerichte activiteiten ten aanzien van het personeel beter te kunnen uitvoeren		<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> 4. Het management voert een gericht IPB-beleid, afgestemd op functiegebonden competenties, om inzage te krijgen in de persoonlijke kwaliteit en loopbaanontwikkeling van de teamleden		<input type="checkbox"/>

F.3. Inspectie

<i>huidige situatie</i>		<i>gewenste situatie</i>
<input type="checkbox"/> 1. Het management hanteert het toetskader van de inspectie als belangrijkste richtlijn voor de ontwikkeling		<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> 2. Het management interpreteert het toetskader van de inspectie en zet deze om in eigen beleid		<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> 3. Het management gebruikt het toetskader van de inspectie als één van de toetskaders om eigen beleid te formuleren		<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> 4. Het management optimaliseert de eigen beleidsontwikkeling met onder andere de richtlijnen van de inspectie		<input type="checkbox"/>

F.4. Bestuur

<i>huidige situatie</i>		<i>gewenste situatie</i>
<input type="checkbox"/> 1. Het management voert de bestuursbesluiten uit		<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> 2. Het management voert de bestuursbesluiten uit en vult dit aan met eigen beleid		<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> 3. Het management maakt naar aanleiding van de bestuursbesluiten eigen beleid		<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> 4. Het management neemt initiatief tot besluitvorming in het bestuur om het eigen beleid beter vorm te kunnen geven		<input type="checkbox"/>

F.5. Beheer

<i>huidige situatie</i>		<i>gewenste situatie</i>
<input type="checkbox"/> 1. Het management beheert de schooladministratie		<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> 2. Het management weet regelingen zo te interpreteren dat de school er zo goed mogelijk gebruik van kan maken		<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> 3. Het management anticipeert op nieuwe regelgeving om beleid te ontwikkelen		<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> 4. Het management weet, naast het bij 3. genoemde, extra middelen te genereren om schoolbeleid uit te voeren		<input type="checkbox"/>

F.6. Kwaliteitszorg

<i>huidige situatie</i>		<i>gewenste situatie</i>
<input type="checkbox"/> 1. De kwaliteit van het onderwijs wordt niet geëvalueerd		<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> 2. De kwaliteit van het onderwijs wordt bij problemen geëvalueerd en bijgesteld		<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> 3. De kwaliteit van het onderwijs wordt op enkele aspecten geëvalueerd		<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> 4. Het onderwijs wordt systematisch geëvalueerd en bijgesteld		<input type="checkbox"/>

G. Professionalisering

G.1. Persoonlijke groei

(het management beschikt over vaardigheden om teamleden te volgen, te bevragen, feedback te geven, aan te zetten tot reflectie, etcetera)

<i>huidige situatie</i>		<i>gewenste situatie</i>
<input type="checkbox"/>	1. Het management heeft geen oog voor persoonlijke groei	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	2. Het management heeft wel oog voor persoonlijke groei, maar zet bovengenoemde vaardigheden (nog) niet of nauwelijks in	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	3. Het management heeft oog voor persoonlijke groei, bezit en gebruikt de bovengenoemde vaardigheden, maar zet ze nog niet structureel (periodiek en cyclisch) in voor alle teamleden	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	4. Het management gebruikt bovengenoemde vaardigheden structureel (gepland en cyclisch) bij alle teamleden om persoonlijke groei te stimuleren	<input type="checkbox"/>

G.2. Coaching

<i>huidige situatie</i>		<i>gewenste situatie</i>
<input type="checkbox"/>	1. Er vindt geen coaching van medewerkers plaats	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	2. Medewerkers worden incidenteel gecoacht op initiatief van de leidinggevende	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	3. Medewerkers worden incidenteel gecoacht, een ieder krijgt het wel aangeboden	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	4. Coaching van alle medewerkers is vanzelfsprekend	<input type="checkbox"/>

H. Externe oriëntatie

H.1. Public Relations

<i>huidige situatie</i>		<i>gewenste situatie</i>
<input type="checkbox"/>	1. Er is binnen de school geen beleid ten aanzien van het presenteren naar anderen door middel van folders, persartikelen, open dagen, workshops en dergelijke	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	2. Als de gelegenheid zich voordoet zal de school zich naar buiten presenteren	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	3. Er is beleid om activiteiten binnen de school voor anderen zichtbaar te maken	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	4. PR-beleid wordt als instrument ingezet om de school zichtbaar te maken voor anderen waardoor de school zich verder kan ontwikkelen	<input type="checkbox"/>

H.2. Onderwijsontwikkelingen

<i>huidige situatie</i>		<i>gewenste situatie</i>
<input type="checkbox"/>	1. Het management volgt onderwijsontwikkelingen niet	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	2. Het management is op de hoogte van onderwijsontwikkelingen	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	3. Het management volgt de huidige onderwijsontwikkelingen via literatuur, studiebijeenkomsten en dergelijke en speelt hier incidenteel op in	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	4. Het management volgt de huidige onderwijsontwikkelingen op de voet en relateert deze aan de visie en het beleid van de school	<input type="checkbox"/>

H.3. Participeren in netwerken

(indien hier niet van toepassing wordt geantwoord, dan H4. 'participanten in netwerken' niet beantwoorden)

<i>huidige situatie</i>		<i>gewenste situatie</i>
<input type="checkbox"/> 1. De school participeert niet in een netwerk		<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> 2. De school participeert in een netwerk met scholen uit het eigen bestuur		<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> 3. De school participeert in een netwerk met scholen binnen en buiten het eigen bestuur op basis van regionale belangen of samenwerkingsbelangen (denk aan een samenwerkingsverband)		<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> 4. De school participeert in een netwerk met scholen die een zelfde type vernieuwing invoeren		<input type="checkbox"/>

H.4. Participanten in netwerken

<i>huidige situatie</i>		<i>gewenste situatie</i>
<input type="checkbox"/> 1. Niemand participeert in een netwerk		<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> 2. De directie participeert in een netwerk		<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> 3. Directie en middenmanagement participeren in een netwerk		<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> 4. Naast directie en/of middenmanagement participeren leraren en/of het onderwijsondersteunend personeel in een netwerk		<input type="checkbox"/>

I. Bekostiging

I.1. Bekostiging

<i>huidige situatie</i>		<i>gewenste situatie</i>
<input type="checkbox"/> 1. Inzet van middelen is traditioneel, niet expliciet gerelateerd aan de schoolontwikkeling		<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> 2. Enkele middelen worden momenteel ingezet ten behoeve van de integrale schoolontwikkeling		<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> 3. Veel middelen, maar niet alle, worden momenteel ingezet ten behoeve van de integrale schoolontwikkeling		<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> 4. Alle beschikbare middelen worden ingezet ten behoeve van de integrale schoolontwikkeling		<input type="checkbox"/>

Andere ideeën omtrent het proces van verandering

Beschrijf hier onder uw idee:

Verzamelstaat huidige situatie***Huidige stand van zaken TOM-pijler 1: Inzet van personeel***

	1.	2.	3.	4.
A. Structuur van de organisatie				
A.1. Werken in bouwen of units	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A.2. Flexibele inzet onderwijsondersteunend personeel	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B. Toedeling van taken en verantwoordelijkheden				
B.1. Teamteaching	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B.2. Gezamenlijke verantwoordelijkheid	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C. Integraal personeelsbeleid				
C.1. Integraal personeelsbeleid	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C.2. Professionalisering	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C.3. Beloningsdifferentiatie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C.4. Functiehuis	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C.5. Inzet onderwijsondersteunend personeel	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C.6. Bewust inzetten van personeel	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C.7. Competentie-ontwikkeling	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D. Middelen				
D.1. Inzet middelen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Huidige stand van zaken TOM-pijler 2: Organisatie van het onderwijs

	1.	2.	3.	4.
A. Volgen van kinderen				
A.1. Verslaglegging	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B. Groeperingsvormen				
B.1. Doorbreken groepen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B.2. Afwisseling in groeperingsvormen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C. Differentiatie				
C.1. Werken naar instructie/leerbehoefte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C.2. Werken naar interesse	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C.3. Sturing	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C.4. Hulp aan leerlingen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D. Werken in de unit				
D.1. Teamteaching	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D.2. Unitoverleg	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Huidige stand van zaken TOM-pijler 3: Krachtige leeromgeving

	1.	2.	3.	4.
A. Leerbronnen				
A.1. Leerbronnen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A.2. Zelfcorrigerende materialen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A.3. Zelfontdekkende materialen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A.4. Inspelen op actualiteit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B. Werkvormen en didactiek				
B.1. Samenwerkend leren	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B.2. Benutten van verschillen tussen kinderen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B.3. Breed aanbod	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B.4. Omgaan met 'producten'	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C. Gebouw en werkplekken				
C.1. Werkruimtes t.b.v. gevarieerde groeperingsvormen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C.2. De werkplek daagt kinderen uit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C.3. Ruimte is ingericht op zelfstandig werken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D. Nieuwe leren				
D.1. Actief leren	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D.2. Gesitueerd leren	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D.3. Probleemgestuurd / casusgericht leren	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D.4. Reflectie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D.5. Zelfregulatie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E. Gebruik en inzet ICT				
E.1. ICT	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E.2. ICT en Communicatie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Huidige stand van zaken TOM-schil: Proces van verandering

	1.	2.	3.	4.
A. Visie				
A.1. Visie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B. Cultuur				
B.1. Cultuur binnen het team	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B.2. Successen vieren	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B.3. Informele communicatie in het team	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C. Communicatie				
C.1. Communicatie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C.2. Formele communicatie in het team	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D. Werken aan schoolontwikkeling				
D.1. MR	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D.2. Volgen onderwijs	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D.3. Beleid	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D.4. Vernieuwingen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E. Teamwerken en teamleren				
E.1. Samen leren	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E.2. Samen werken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
F. (Bovenschools) management				
F.1. Stimuleren	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
F.2. IPB	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
F.3. Inspectie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
F.4. Bestuur	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
F.5. Beheer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
F.6. Kwaliteitszorg	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
G. Professionalisering				
G.1. Persoonlijke groei	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
G.2. Coaching	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
H. Externe oriëntatie				
H.1. PR	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
H.2. Onderwijsontwikkelingen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
H.3. Participeren in netwerken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
H.4. Participanten in netwerken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
I. Bekostiging				
I.1. Bekostiging	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Verzamelstaat ontwikkel- en kijkpunten***Ontwikkelpunten TOM-pijler 1: Inzet van personeel***

	Ontwikkelpunt	Kijkpunt
A. Structuur van de organisatie		
A.1. Werken in bouwen of units	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A.2. Flexibele inzet onderwijsondersteunend personeel	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B. Toedeling van taken en verantwoordelijkheden		
B.1. Teamteaching	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B.2. Gezamenlijke verantwoordelijkheid	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C. Integraal personeelsbeleid		
C.1. Integraal personeelsbeleid	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C.2. Professionalisering	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C.3. Beloningsdifferentiatie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C.4. Functiehuis	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C.5. Inzet onderwijsondersteunend personeel	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C.6. Bewust inzetten van personeel	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C.7. Competentieontwikkeling	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D. Middelen		
D.1. Inzet middelen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Ontwikkelpunten TOM-pijler 2: Organisatie van het onderwijs

	Ontwikkelpunt	Kijkpunt
A. Volgen van kinderen		
A.1. Verslaglegging	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B. Groeperingsvormen		
B.1. Doorbreken groepen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B.2. Afwisseling in groeperingsvormen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C. Differentiatie		
C.1. Werken naar instructie/leerbehoefte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C.2. Werken naar interesse	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C.3. Sturing	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C.4. Hulp aan leerlingen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D. Werken in de unit		
D.1. Teamteaching	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D.2. Unitoverleg	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Ontwikkelpunten TOM-pijler 3: Krachtige leeromgeving

	Ontwikkelpunt	Kijkpunt
A. Leerbronnen		
A.1. Leerbronnen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A.2. Zelfcorrigerende materialen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A.3. Zelfontdekkende materialen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A.4. Inspelen op actualiteit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B. Werkvormen en didactiek		
B.1. Samenwerkend leren	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B.2. Benutten van verschillen tussen kinderen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B.3. Breed aanbod	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B.4. Omgaan met 'producten'	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C. Gebouw en werkplekken		
C.1. Werkruimtes t.b.v. gevarieerde groeperingsvormen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C.2. De werkplek daagt kinderen uit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C.3. Ruimte is ingericht op zelfstandig werken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D. Nieuwe leren		
D.1. Actief leren	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D.2. Gesitueerd leren	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D.3. Probleemgestuurd / casusgericht leren	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D.4. Reflectie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D.5. Zelfregulatie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E. Gebruik en inzet ICT		
E.1. ICT	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E.2. ICT en Communicatie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Ontwikkelpunten TOM-schil: Proces van verandering

	Ontwikkelpunt	Kijkpunt
A. Visie		
A.1. Visie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B. Cultuur		
B.1. Cultuur binnen het team	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B.2. Successen vieren	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B.3. Informele communicatie in het team	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C. Communicatie		
C.1. Communicatie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C.2. Formele communicatie in het team	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D. Werken aan schoolontwikkeling		
D.1. MR	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D.2. Volgen onderwijs	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D.3. Beleid	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D.4. Vernieuwingen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E. Teamwerken en teamleren		
E.1. Samen leren	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E.2. Samen werken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
F. (Bovenschools) management		
F.1. Stimuleren	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
F.2. IPB	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
F.3. Inspectie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
F.4. Bestuur	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
F.5. Beheer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
F.6. Kwaliteitszorg	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
G. Professionalisering		
G.1. Persoonlijke groei	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
G.2. Coaching	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
H. Externe oriëntatie		
H.1. PR	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
H.2. Onderwijsontwikkelingen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
H.3. Participeren in netwerken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
H.4. Participanten in netwerken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
I. Bekostiging		
I.1. Bekostiging	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Bijlage 1: Formulier voorbereiding ontwikkelpunten**Pijler 1 Inzet van personeel**

Betreft ontwikkelpunt(en):

Wat wil ik op de open TOM-school te weten komen:

Hoe denk ik mijn informatie te verkrijgen:

Hoe ga ik het concreet aanpakken (planning):

Pijler 2 Organisatie van het onderwijs

Betreft ontwikkelpunt(en):

Wat wil ik op de open TOM-school te weten komen:

Hoe denk ik mijn informatie te verkrijgen:

Hoe ga ik het concreet aanpakken (planning):

Pijler 3 Krachtige leeromgeving

Betreft ontwikkelpunt(en):

Wat wil ik op de open TOM-school te weten komen:

Hoe denk ik de mijn informatie te verkrijgen:

Hoe ga ik het concreet aanpakken (planning):

Schil Proces van verandering

Betreft ontwikkelpunt(en):

Wat wil ik op de open TOM-school te weten komen:

Hoe denk ik mijn informatie te verkrijgen:

Hoe ga ik het concreet aanpakken (planning):

