

### *Casus teamontwikkeling met als doelgroep onderwijsprofessionals.*

De noodzakelijke flexibilisering van het onderwijs moet in het desbetreffende team vorm krijgen. In instellingsbrede onderwijsvisie staat de ontwikkeling van iedere student centraal vanaf de instroom tot de diplomering en doorstroom. Gepersonaliseerd onderwijs is hiervoor de basis. In dit gepersonaliseerd leren krijgen studenten de kans hun leertraject te versnellen, verdiepen, verbreden of vertragen. Op dit moment is het team nog niet in staat om handen en voeten te geven aan deze instellingsbrede ambitie. De onderwijsresultaten laten onvoldoende progressie zien, de uitvalcijfers zijn afgelopen jaar gestegen, de studenttevredenheid ten aanzien van studieloopbaanbegeleiding en leeropbrengst is afgenomen. Ook lijkt de instellingsbrede ambitie door het team nog onvoldoende geaccepteerd.

De opbrengst van het traject moet zijn dat het team in staat is om regie te nemen op de onderwijskwaliteit en in staat is om te bepalen wat nodig is om continu te blijven verbeteren: een lerend team worden in de dagelijkse praktijk. Het team is in staat de processen zo vorm te geven dat flexibel onderwijs uitvoerbaar is.

In het ontwikkeltraject is het belangrijk dat het onderwijsteam en de onderwijskundige teamleider leren de professionele ruimte goed te benutten. We zoeken een organisatie die team en teamleider bij het traject kan ondersteunen.

Vragen hierbij zijn:

- Hoe creëer je een gedeelde ambitie binnen het team?
- Hoe kan de professionele ruimte voor dialoog over kwaliteit van onderwijs worden versterkt en geborgd?
- Hoe stimuleren we eigenaarschap en gedeelde verantwoordelijkheid op proces en resultaat?

Kritische succesfactoren:

- De mate waarop iemand zich kan verplaatsen in de vraagstukken binnen het mbo.
- De mate waarin men organisatiesensiviteit heeft, gevoel voor boven- en onderstroom.
- De mate waarin iemand sociaal en integer handelt, relaties opbouwt en overtuigingskracht toont.
- De mate waarin iemand erin slaagt de verantwoordelijk voor het formuleren van de ontwikkelvraag bij het team zelf te leggen en hiervoor verantwoordelijkheid te laten voelen.
- De mate waarin iemand erin slaagt het team te leren herkennen, benutten en versterken van elkaar competenties.
- De mate waarin iemand monitort of geleerde zaken zijn begrepen en worden toegepast.
- De effectiviteit van gepleegde interventies.

**Ontwerp op basis van bovenstaande informatie een ontwikkeltraject. Onderbouw en beprij (inclusief open begroting) de gekozen aanpak en invulling.**