



IO 4 SCHOOLONTWIKKELINGS- EN BEGELEIDINGSPLAN VOOR EVIDENCE- INFORMED PRAKTIJK VOOR INCLUSIE



Dit pakket is geschreven door Simona Iftimescu, Georgeta Ion, Mihaela Stîngu en Elena Marin, met bijdragen en herzieningen van alle projectpartners, in het kader van het project "Evidence-Informed Practice for School Inclusion [EIPSI] (2020-1-ES01-KA201-082328)", dat gefinancierd wordt in het kader van het Erasmus+ Strategisch Partnerschapsprogramma.



DIGITAL SOCIETY SCHOOL



Inhoudsopgave

Inleiding

Motivering	3
Wat kunt u verwachten van het schoolontwikkelingspakket?	3
Publiek	4
Doel	4
Hoe dit middelenpakket te gebruiken	4
Ondersteuning	4
1.Evidence Informed Practice self - assessment tool (EIP-SAT)	
Inleiding	5
Hoe gebruikt u dit instrument voor zelfbeoordeling?	6
Wie kan het zelfevaluatie-instrument gebruiken?	7
Het instrument voor zelfbeoordeling	8
2.Evidence Informed Practice Guidelines (EIP-G)	11
3.Evidence Informed Practice Implementation Plan (EIP-IP)	13
Algemene presentatie	13
Inleiding	14
Voorwaarden	14
Om de uitvoering van de REIP-aanpak met succes te beginnen, moet uw school al:	14
De EIP-IP - geïntegreerde versie	15
4.Het Evidence Informed Practice - Coaching Plan (EIP-CP)	21
Doel van het begeleidingsplan voor EIP	21
Hoe het coachingsplan gebruiken	21
Algemeen overzicht van coaching	22
Coaching plan	23
Het EIP - CP - geïntegreerde versie	24
Coachingsrichtlijnen voor de implementatie van EIP in uw school	32
School REIP geletterdheid voor inclusie	32
Bestuur voor het gebruik van REIP	33
Gebruik van EIP voor opname	34

5.Evidence Informed Practice Resource Package (EIP-RP)	35
Hoe de coachingsessies verlopen	35
Planning van het coachingproces	36
In kaart brengen van de belanghebbenden	36
Beoordeling van de behoeften	37
Doelen stellen	38
Actieplan voor de uitvoering van het EIP	39
Coaching kalender	39
Coaching middelen en instrumenten	40
Gesprekken structureren	41
Vragen stellen	41
Feedback	42
Professionele ontwikkeling	43
Coaching	43
EIPSI-opleiding	43
Observatie training	43
De EIP-schoolkampioen(s) en peer-coaching	44
Algemene middelen voor coaching in scholen	46

In het document gebruikte acroniemen

	EIP = evidence-informed practice
	EIPSI = evidence-informed practice for school inclusion
	REIP = research evidence-informed practice
	EIP-SAT = zelfbeoordelingsinstrument voor evidence-informed praktijken
	EIP-G = evidence-informed practice guidelines
praktijken	EIP-IP = implementatieplan voor evidence-informed praktijken
praktijken	EIP-CP = begeleidingsplan voor evidence-informed praktijken

Inleiding

Reden

Het EIPSI-project wil bijdragen tot de verbetering van de academische resultaten van leerlingen door de bevordering van de evidence-informed practice (EIP)-aanpak in scholen.

De laatste jaren is er in onderwijssystemen en onderwijspraktijken steeds meer belangstelling voor vernieuwende en transformatieve onderwijsbewegingen. Op het niveau van elke school wordt tegelijkertijd een veelheid aan onderwijs- en organisatiepraktijken ingevoerd om het leren van de leerlingen te verbeteren en beter tegemoet te komen aan de uiteenlopende behoeften van de leerlingen, vooral aan degenen die dat het meest nodig hebben. Om ervoor te zorgen dat deze veranderingen het verwachte effect hebben en een significant effect hebben op de verbetering van de onderwijsprocessen, is het echter noodzakelijk deze uitvoering te systematiseren door middel van instrumenten die bijdragen tot de verificatie ervan en het contrast met het onderwijsonderzoek over het betrokken onderwerp. Kortom, het gaat erom onze onderwijspraktijk zowel in de klas als daarbuiten te analyseren, te reflecteren en te transformeren.

Om ervoor te zorgen dat onderwijsvernieuwingsprocessen op een solide en geloofwaardig proces berusten, is wetenschappelijk bewijs een van de relevante informatiebronnen bij het raadplegen, interpreteren of genereren van kennis.

Het gebruik van wetenschappelijk bewijs in de schoolpraktijk houdt in:

- het bieden van bedenktijd voor opvoeders om hun realiteit te observeren, na te denken over de processen van leerlingen, en echte en onmiddellijke behoeften op te sporen;
- nieuwe en lopende institutionele activiteiten en maatregelen in de klas en op school met kennis van zaken te rechtvaardigen;
- de beoordeling van duidelijk omschreven doelstellingen in alle activiteiten/interventies op te nemen bij het ontwerpen van nieuwe activiteiten;
- middelen te verschaffen en alle onderzoeks- en beoordelingsactiviteiten op school of in de klas adequaat te plannen;
- ervoor zorgen dat de kanalen voor de verspreiding van de resultaten duidelijk zijn, zodat zij leiden tot contextueel leren van "wat werkt" en veranderingen kunnen beïnvloeden.

In het project begrijpen we dat **integratie in de school** leerlingen van alle achtergronden in staat stelt te leren en te groeien. Sommige leerlingen kunnen een achterstand hebben of speciale praktijken nodig hebben, waardoor ze eerder uit de klas worden geweerd, wat leidt tot meer segregatie. Het is belangrijk na te denken over wat die behoeften en nadelen zijn, zodat we daarnaar kunnen handelen. Niettemin verwijst inclusie naar het verbeteren van de ondervinding en -resultaten voor **alle leerlingen**.

Wat kunt u verwachten van het schoolontwikkelingspakket?

Om het leren en de aandacht voor de diversiteit van de leerlingen in de klas te verbeteren, moeten de scholen zorgen voor ondersteunende werkomstandigheden om de doeltreffendheid van de leraren te verbeteren en leraren in staat te stellen in hun onderwijspraktijk gebruik te maken van bewijsmateriaal.

Dit schoolontwikkelingspakket is bedoeld om schoolleiders, leerkrachten en andere medewerkers van de school te ondersteunen bij het bevorderen van een empirisch onderbouwde praktijkomgeving en om ideeën aan te reiken over hoe deze perspectieven in de strategische plannen van de school kunnen worden opgenomen, een schoolorganisatie te ontwikkelen die gevoelig is voor het gebruik van wetenschappelijk bewijs en deze aanpak op lange termijn vol te houden.

Publiek

Dit werkpakket biedt **schoolleiders, leerkrachten of ander schoolpersoneel** de mogelijkheid om een zelfevaluatie uit te voeren van de bestaande of potentiële capaciteit van de school om een evidence-informed practice-aanpak voor inclusie te implementeren, stelt de school in staat om relevante richtlijnen voor de implementatie van EIP te verkennen, en biedt een coaching en een implementatieplan voor EIP, samen met relevante richtlijnen en ideeën voor implementatie.

De schoolleiders, leerkrachten of ander schoolpersoneel moeten deze instrumenten benaderen vanuit **een institutioneel perspectief**.

Doel

Met behulp van dit pakket kunnen schoolleiders, leerkrachten of ander schoolpersoneel een diagnose maken van de huidige status van hun school als het gaat om het gebruik van evidence-informed praktijken voor schoolintegratie. De resultaten van dit zelfevaluatieproces zullen hen helpen prioriteiten te stellen en doelen voor hun school te (her)definiëren, terwijl de aanbevelingen die onderweg worden gegeven, hen een leidraad zullen bieden voor het bereiken van deze doelen en van de school een meer inclusieve en rechtvaardige plaats voor iedereen zullen maken.

In het kader van dit informatiepakket wordt met het begrip "bewijs" zowel academisch/wetenschappelijk onderzoek als de meningen van deskundigen en de beste praktijken van beroepsbeoefenaars bedoeld, die systematisch worden beoordeeld en tegen elkaar worden afgezet.

Hoe dit middelenpakket te gebruiken

Dit middelenpakket bestaat uit **een zelfbeoordelingsinstrument, algemene EIP-richtsnoeren, EIP-implementatierichtsnoeren, een coachingsplan** en een **EIP-middelenpakket voor** schoolleiders en scholen, gericht op het verbeteren van EIP voor inclusie en op het begeleiden van hun EIP-reis. Een goed startpunt is het zelfbeoordelingsinstrument, dat hen kan helpen beter te begrijpen waar hun school nu staat wat betreft de implementatie van EIP en welke toekomstige doelen zij onderweg



kunnen stellen. Zodra zij de stapsgewijze richtsnoeren in de school hebben ingevoerd en de aanvankelijke doelstellingen hebben bereikt, kunnen zij terugkeren naar het zelfbeoordelingsinstrument en leren hoeveel hun school is gegroeid.

Ondersteuning

Naast de evaluatie en de richtsnoeren kunnen scholen ook contact opnemen met hun lokale EIP-coaches (*vermeld de contactgegevens voor elke context*). Zij staan klaar om scholen te helpen hun doelstellingen te bereiken en van EIP een vaste praktijk te maken (bijvoorbeeld door EIP op te nemen in het institutionele ontwikkelingsplan van de school).

1. Evidence Informed Practice zelfevaluatie-instrument (EIP-SAT)

Inleiding

Dit zelfbeoordelingsinstrument is bedoeld om schoolleiders te ondersteunen bij het beoordelen van de "rijpheid" van de school voor Research Evidence Informed Practice (REIP). De **REIP-volwassenheid wordt** gedefinieerd als het vermogen en de vaardigheden van een school om effectief en strategisch gebruik te maken van onderzoeksresultaten om de diversiteit van leerlingen aan te pakken en de leerresultaten van leerlingen te verbeteren.

Het instrument is een door de schoolleiding zelf in te vullen beoordeling, na zorgvuldig overleg met schoolleiders/niveaucoördinatoren of andere belangrijke actoren van de school. Het instrument maakt deel uit van het schoolcoachingspakket en wordt aanbevolen samen met het middelenpakket te gebruiken.

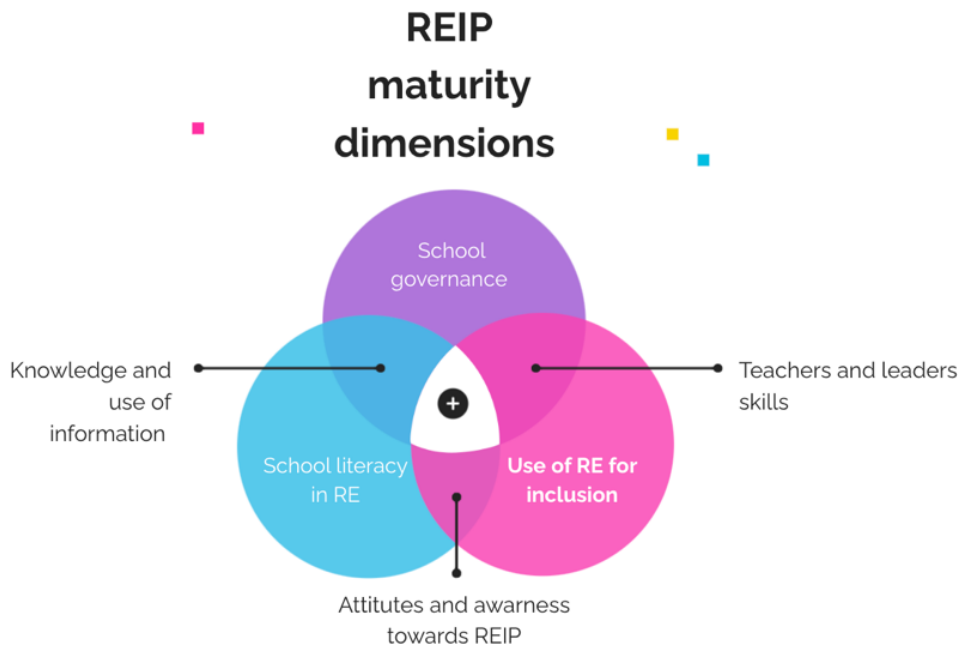
Het zelfevaluatie-instrument is een globaal instrument dat de school als organisatie benadert, heeft een vormend karakter en is contextueel (het weerspiegelt de status van een specifieke school op een bepaald moment van haar ontwikkeling).

Het instrument vormt de eerste stap in het proces van een succesvolle ontwikkeling van een Evidence informed practice voor een inclusiecultuur op schoolniveau. Het kan worden gebruikt als een formatief instrument om de doelstellingen voor de middellange en lange termijn vast te stellen, of als een summatief beoordelingsinstrument om het ontwikkelingsniveau dat de school aan het eind van het proces heeft bereikt te evalueren.

Samenvattend is dit instrument bedoeld om het schoolmanagementteam te ondersteunen bij:

- 1) Evalueer de mate van betrokkenheid van de school bij het gebruik van bewijsmateriaal (mate van rijpheid van Research Evidence Informed Practice - REIP-volwassenheid);
- 2) de visie bepalen met betrekking tot de ontwikkeling van een schoolorganisatie op basis van bewijzen, met inbegrip van het gebruik van bewijzen als onderdeel van de professionele ontwikkeling van de leerkrachten; en
- 3) Beslissingen nemen op basis van relevant bewijsmateriaal en richting geven aan toekomstige acties.

Het instrument is opgebouwd rond 3 dimensies: **schoolbestuur**, **schoolgeletterdheid** in het gebruik van onderzoeksbewijs (RE) en het feitelijke **gebruik van** onderzoeksbewijs in de schoolpraktijk.



Figuur 1. Dimensies die de rijpheid van de REIP-school bepalen

Er zijn 5 prestatieniveaus: het eerste niveau bepaalt of de school niet betrokken is bij het gebruik van RE en het laatste niveau is het hoogste en definieert de capaciteit van de school om invloed uit te oefenen op haar gemeenschap.



Figuur 2. Ontwikkelingsniveaus van de school

Hoe gebruikt u dit instrument voor zelfbeoordeling?

Er zijn 3 doelstellingen/manieren om dit instrument te gebruiken:

1. als een beoordeling van de status quo aan het begin van het proces (diagnostische rol) - ook nuttig voor in/informatie en het stellen van doelen (volgende stappen), waarbij wordt overgegaan op de andere instrumenten;
2. tijdens het proces, als instrument om de vooruitgang te volgen (formatieve rol), waardoor verbeteringsprocessen kunnen worden gepland;
3. aan het eind van het proces opnieuw beoordelen (summatieve rol), waarbij de aanvankelijk geplande verbeteringen worden geanalyseerd.

Wie kan het zelfevaluatie-instrument gebruiken?

Het kan worden gebruikt door de schoolleider of een andere vertegenwoordiger van de school namens het schoolmanagementteam. Tegelijkertijd kan het instrument in geavanceerde processen worden gebruikt om perceptieverschillen tussen het schoolmanagementteam en de rest van de schoolmedewerkers op te sporen.

Het instrument voor zelfbeoordeling¹

Categorie	Indicatoren	0 Opstarten	1 Basisniveau	2 Geconsolideerd	3 Geavanceerd	4 Transformatief
School REIP geletterdheid voor integratie	Onderzoeksgeletterdheid	Het schoolpersoneel heeft geen specifieke opleiding in het gebruik van onderzoeksresultaten in hun praktijk.	Op school zijn er leraren die weten waar en hoe zij moeten zoeken naar onderzoeksgegevens om in de behoeften van de leerlingen te voorzien, zowel wat betreft nieuwe onderwijs- en leermethoden als wat betreft de inhoud van het leerplan.	Op schoolniveau is de meerderheid van de leerkrachten in staat de kwaliteit van de onderzoeksbronnen te beoordelen en die bronnen te selecteren die valide en betrouwbaar zijn en gebaseerd op onderzoeksgegevens.	Op schoolniveau zijn de meeste leerkrachten in staat de kennis uit onderzoeksresultaten over te dragen naar hun onderwijspraktijk.	De school heeft een cultuur die gericht is op het gebruik van onderzoeksresultaten in al haar aspecten.
	Onderzoeksproces voor verbetering	Het onderzoeksperspectief maakt geen deel uit van het schoolverbeteringsproces.	Het schoolpersoneel beschikt over de capaciteit om onderzoek te ontwerpen teneinde gegevens voor hun besluitvorming te verzamelen.	Samenwerking met deskundigen en onderzoekers om grootschalige studies uit te voeren is een gangbare praktijk in onze school.	Docenten worden aangemoedigd om kleinschalige onderzoeksprojecten op te zetten waarmee zij gegevens kunnen verzamelen om hun onderwijspraktijk en de leerresultaten van hun leerlingen te verbeteren.	De school wordt gezien als een referentie in het gebied voor andere scholen die hun inclusieve praktijken willen verbeteren en zij moedigen leerkrachten aan om bij te blijven met betrekking tot bewijsmateriaal.

¹ te gebruiken door het hoofd van de school in overleg met het managementteam



	Analyse van beoordelingsgegevens	De evaluaties of analyses van de praktijken / innovaties op klas- en schoolniveau zijn geen prioriteit op onze school.	In het besluitvormingsproces gebruikt de schoolleiding bewijsmateriaal om beoordelingsgegevens van leerlingen te interpreteren, het leren van leerlingen te diagnosticeren en de onderwijspraktijk aan te passen om in de behoeften van de leerlingen te voorzien.	Beoordelingsgegevens van leerlingen worden gebruikt om beslissingen te nemen over de schoolstrategie die gericht is op de uiteenlopende behoeften van de leerlingen.	De schoolleiding werkt samen met andere scholen en de overheid om beslissingen te nemen die tegemoetkomen aan de behoeften van de leerlingen.	De schoolleiding coördineert/leidt programma's in de gemeenschap om in de behoeften van de leerlingen te voorzien.
Governance voor het gebruik van REIP	Leiderschap	Het gebruik van bewijzen in het besluitvormingsproces is geen prioriteit voor onze school.	De schoolstrategie is gebaseerd op een visie die gericht is op een besluitvormingsproces dat gebaseerd is op onderzoeksgegevens.	De schoolontwikkelingsstrategie bevordert actieplannen die leerkrachten kunnen stimuleren tot onderzoek- en beoordelingsprocessen om de integratie van leerlingen op school te ondersteunen.	Er is een begeleidingsplan om het personeel te ondersteunen bij onderzoeksprocessen en om op basis daarvan hun onderwijspraktijk te herzien.	De goede praktijken van de school worden gewoonlijk in een bredere context verspreid.
	Een cultuur van professioneel bewijsgebruik voor inclusie opbouwen	De ontwikkeling van de organisatiecultuur is afhankelijk van de vakdocenten (bijv. docenten taal, docenten wiskunde).	De beheersmechanismen van de school omvatten een visie die het personeel aanmoedigt om te experimenteren en nieuwe onderwijspraktijken toe te passen ter ondersteuning van de diversiteit van de leerlingen en de integratie op school.	Het personeel wordt aangemoedigd om zinvolle gesprekken te voeren over onderzoeksbewijs, naast de gevestigde mechanismen en visie.	Het personeel wordt ondersteund bij het uitvoeren van processen voor het verzamelen, analyseren en gebruiken van onderzoeksgegevens en het verrichten van onderzoek.	Het personeel wordt systematisch en consequent aangemoedigd om een houding en gedrag aan te nemen die gebaseerd zijn op onderzoek en verbetering en die worden gespaard in externe netwerken.



	Structuur en middelen	Scholen wijzen geen specifieke middelen toe voor EIP-ontwikkeling, het hangt af van het initiatief van individuele leerkrachten.	De school stelt de leraren ruimte en tijd ter beschikking om te discussiëren en na te denken over hun praktijk.	Het personeel wordt ondersteund met middelen (ruimte, tijd, financieel, enz.) om reflexieve processen over hun praktijk uit te voeren.	Samenwerking tussen docenten en onderzoekers wordt gestimuleerd en ondersteund met de nodige middelen.	Leraren beschikken over middelen om hun praktijken op te schalen en over te dragen aan de bredere gemeenschap.
	Collaboratief onderzoek	Leraren werken op eigen initiatief samen of ze werken niet samen.	De schoolleiding draagt bij tot het stimuleren van leraren om deel te nemen aan collegiale discussies en constructieve feedback van collega's toe te passen om hun professionele kennis en praktijk te verbeteren.	De schoolleiding bevordert praktijken die leraren in staat stellen constructieve feedback van inspecteurs en deskundigen te vragen en toe te passen om de onderwijspraktijk te verbeteren.	De schoolleiding initieert en voert professionele discussies met het personeel in een aantal fora om de praktijk te evalueren met als doel de professionele kennis en praktijk en de onderwijsresultaten van de leerlingen te verbeteren.	De school bevordert op regelmatige basis een professionele dialoog binnen de school en het (de) professionele leernetwerk(en) die is gebaseerd op feedback, analyse van actueel onderzoek en praktijk om de onderwijsresultaten van leerlingen te verbeteren.
Gebruik van EIP voor opnemng	Betrokkenheid bij professionele onderwijsnetwerken en bredere gemeenschappen om schoolintegratie aan te pakken	De school neemt niet deel aan professionele en/of communautaire netwerken.	Externe professionals en vertegenwoordigers van de gemeenschap verbreden de professionele kennis en praktijk van leerkrachten en nemen deel aan bepaalde professionele en/of gemeenschapsnetwerken.	De school neemt deel aan verschillende/ meerdere professionele en communautaire netwerken en fora om de kennis te verbreden en de praktijk te verbeteren.	De school draagt bij aan professionele netwerken en verenigingen en bouwt productieve banden op met de bredere gemeenschap om het lesgeven en leren te verbeteren.	De school speelt een leidende rol in professionele en gemeenschapsnetwerken en ondersteunt de betrokkenheid van collega's bij externe leermogelijkheden.
	Betrokkenheid bij de ouders en de schoolgemeenschap om in de behoeften van de leerlingen te voorzien	Ouders zijn geen actieve partner in het besluitvormingsproces op schoolniveau.	Op school worden de meest doeltreffende strategieën voor een gevoelige en vertrouwelijke samenwerking met de ouders en de schoolgemeenschap gebruikt.	Op school tonen de leerkrachten een open houding ten aanzien van de door de ouders verstrekte informatie en integreren zij deze in het besluitvormingsproces.	De schoolstrategie gaat een respectvolle samenwerkingsrelatie aan met de ouders over het leren en het welzijn van hun kinderen en onderhoudt deze.	De ouders zijn actief betrokken bij de vorderingen van hun kinderen en bij de onderwijsprioriteiten van de school.

	<p>Leerbehoeften van studenten beoordelen</p>	<p>De school richt zich niet op de behoeften van studenten om daarop te reageren, projecten aan te passen en plannen te ontwerpen.</p>	<p>In het besluitvormingsproces worden meerdere beoordelingsstrategieën gebruikt, waaronder informele en formele, diagnostische, formatieve en summatieve benaderingen om de leerbehoeften van leerlingen te beoordelen.</p>	<p>De schoolleiding ontwikkelt, selecteert en gebruikt informele en formele, diagnostische, formatieve en summatieve beoordelingsstrategieën om het leren van leerlingen te beoordelen.</p>	<p>Het personeel wordt aangemoedigd de beoordelingsgegevens van de leerlingen te gebruiken als onderdeel van hun plan voor professionele ontwikkeling.</p>	<p>De school neemt deel aan lokale en nationale/internationale evaluaties die de school in staat stellen de leerbehoeften vast te stellen, met inachtneming van de vereisten inzake curriculum, systeem en/of schoolbeoordeling.</p>
--	---	--	--	---	--	--

Tabel 1. Evidence Informed Practice - Zelfbeoordelingsinstrument (EIP-SAT)

2. Richtlijnen voor Evidence Informed Practice (EIP-G)

Zodra de zelfevaluatie is afgerond, kan het schoolmanagementteam de invoering van de Research Evidence Informed Practice (REIP)-aanpak plannen.

Houd er rekening mee dat het toepassingsgebied de school als organisatie is en dat de planning moet aansluiten bij de ontwikkelingsstrategie van de school of moet worden opgenomen in de bestaande strategie. Net als elke andere ontwikkelingsstrategie kan de REIP-aanpak dus tijd vergen en verschillende fasen omvatten. Het is een strategische actie, die het besluitvormingsproces op schoolniveau stuurt en waarbij al het schoolpersoneel, de ouders en de schoolgemeenschap betrokken zijn.

Het uiteindelijke doel van het plan is een schoolcultuur te creëren die zich bewust is van en gevoelig is voor het gebruik van onderzoeksresultaten in de besluitvorming, op alle niveaus - van het lesgeven in de klas tot het bestuur van de school. Om succes te hebben moet de REIP-aanpak ook worden opgenomen in de plannen voor professionele ontwikkeling van het personeel.

De uitvoering houdt rekening met de drie bovengenoemde dimensies (bestuur, geletterdheid en doeltreffend gebruik) en omvat een reeks elementen met betrekking tot de bewustmaking, de opleiding van leerkrachten, specifieke organisatorische acties en samenwerking, en betrokkenheid.

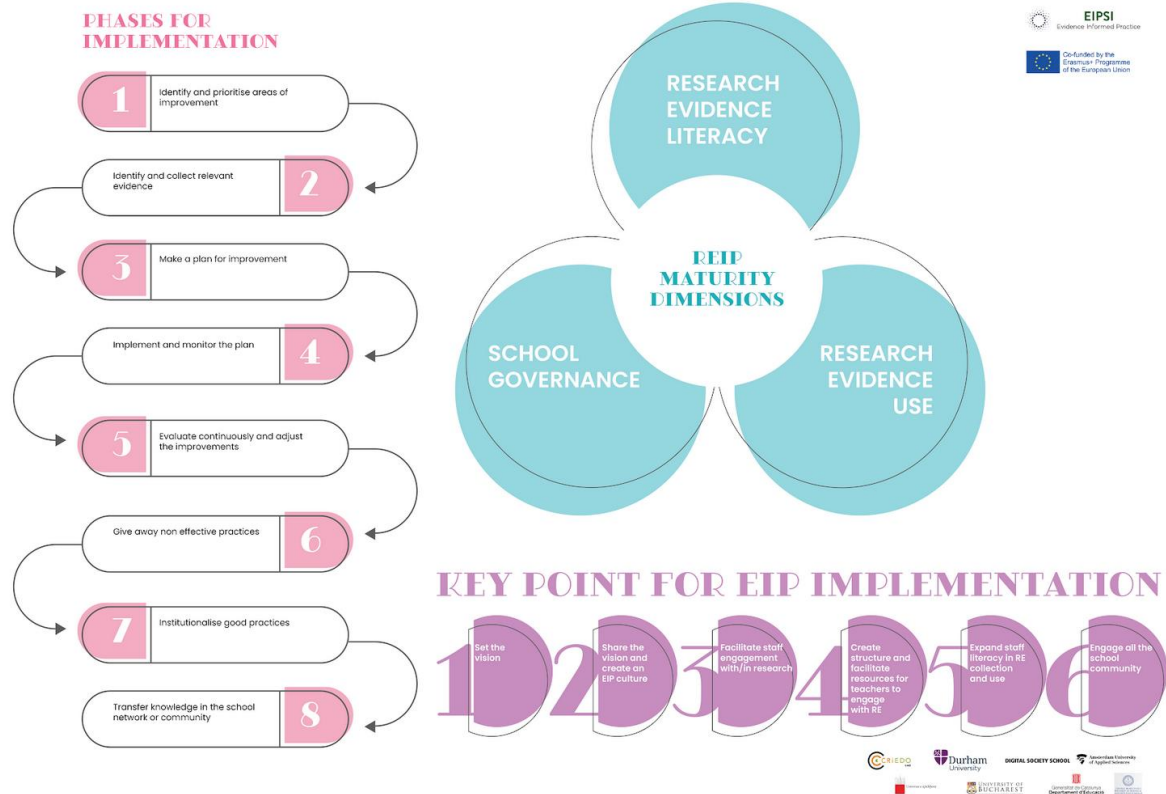
Het implementatieplan heeft een contextueel karakter en hangt af van de ontwikkeling van de schoolorganisatie, haar cultuur, de mate van complexiteit of diversiteit. Er is geen tijdschema verbonden aan de uitvoering, aangezien dit door het schoolmanagement team moet worden bepaald aan de hand van hun prioriteiten, strategieën en middelen.

Het implementatieplan zal het schoolmanagementteam in staat stellen na te denken over de volgende vragen:

- Wat zijn de verbeterpunten?
- Hoe kunnen leerkrachten relevant bewijsmateriaal verzamelen / identificeren om de verandering te ondersteunen?
- Zijn de leerkrachten opgeleid in het verzamelen/gebruiken van gegevens uit verschillende bronnen (beoordeling van leerlingen, klasobservatie, wetenschappelijke dagboeken, actieonderzoek, enz.)
- Wat is de beste manier om het plan te controleren?
- Hoe kunnen leerkrachten en leiders de verbeteringen beter ondersteunen?
- Zijn de leraren in staat geïnformeerde beslissingen te nemen?
- Via welke strategieën kunnen de beste ervaringen en praktijken in de loop der tijd worden behouden en geïnstitutionaliseerd?
- Hoe kan de gemeenschap bij het verbeteringsplan worden betrokken?

Het schema van de uitvoering helpt het schoolmanagementteam zich de belangrijkste punten bij de uitvoering van de REIP-aanpak op school te herinneren, rekening

houdend met de drie dimensies: bestuur, geletterdheid en actueel gebruik van onderzoeksresultaten.



Figuur 3. Schema van de uitvoering van de REIP-aanpak op school.

3. Evidence Informed Practice Implementation Plan (EIP-IP)

Algemene presentatie

Dit plan biedt uw school algemene stappen die u kunt volgen om de implementatie van de Research Evidence-Informed Practice (REIP)-aanpak te starten of voort te zetten. Op basis van het zelfevaluatie-instrument en de EIP-richtsnoeren volgt het EIP-implementatieplan de vijf niveaus die in het zelfevaluatie-instrument zijn gedefinieerd:

- Opstarten (0)
- Basis (1)
- Geconsolideerd (2)
- Gevorderd (3)
- Transformatief (4)

Zij houden rekening met de drie dimensies van de REIP-richtsnoeren:

- **Schoolbestuur;**
- **Schoolgeletterdheid** in het gebruik van onderzoeksbewijs (RE);
- Het daadwerkelijke **gebruik van** onderzoeksresultaten in de schoolpraktijk.

Voordat u begint, kan het nuttig zijn enkele hoofdpunten van het EIP-uitvoeringsplan te belichten. REIP omvat alle schooldimensies, van leiderschap en organisatorische groei, tot personeel en hun professionele ontwikkelingsplannen, omdat het de hele schoolgemeenschap erbij betreft. Van het opnemen van REIP in de strategische plannen van uw school, tot het uitdragen van uw voornemens en het creëren van bewustzijn binnen en buiten de school, van beoordeling tot verbetering van de schoolcultuur, de REIP-aanpak is een mentaliteit. Bij de uitvoering van elke fase kunt u uw netwerk en activiteiten uitbreiden van schoolniveau tot lokaal, regionaal, nationaal en zelfs internationaal niveau.

Als u **vanaf nul begint** (Start-up niveau), is het belangrijk om:

- uw school bewust maken van REIP
- de schoolvisie opnieuw vorm te geven zodat REIP deel gaat uitmaken van de dagelijkse gewoonten van de school
- geleidelijk een cultuur van beoordeling en feedback creëren
- onnodige taken schrappen
- het personeel de tijd geven om na te denken en zich met onderzoek bezig te houden
- stellen specifieke rollen en functies vast
- leerkrachten stimuleren om effectbeoordelingen van hun innovaties/praktijken uit te voeren
- de kennis van leerkrachten te verspreiden en over te dragen.

Het invoeren van de REIP-aanpak in uw school kan een uitdaging zijn, de verschillende fasen en niveaus kunnen overweldigend aanvoelen, terwijl de middelen



die nodig zijn voor de meer gevorderde niveaus onhaalbaar kunnen lijken. Het EIP-implementatieplan is er echter om u op weg te helpen.

U kunt op elk punt in het proces beginnen (wij raden aan te beginnen op het niveau dat uw zelfevaluatie aangeeft) en u kunt de aanbevelingen volledig of gedeeltelijk uitvoeren, afhankelijk van de behoeften van uw school. Er is ook geen vaste kalender of tijdslijn. U moet uw planning afstemmen op uw prioriteiten en uitdagingen en de implementatie aanpassen aan uw specifieke context.

Inleiding

U hebt het zelfbeoordelingsinstrument al gebruikt om na te gaan hoe uw school het REIP aanpakt en u hebt de EIP-uitvoeringsrichtsnoeren geraadpleegd.

Gefeliciteerd! U bent nu klaar om de REIP-reis van uw school voort te zetten door de stappen in dit EIP-implementatieplan te volgen. Volg de voor uw school relevante stappen in uw eigen tempo.

Als u extra ondersteuning nodig hebt, kunt u het EIP-coachingplan en het EIP-middelenpakket raadplegen. U kunt altijd teruggaan naar het zelfevaluatie-instrument om te zien hoe uw school groeit.

Voorwaarden

Om de implementatie van de REIP-aanpak met succes te beginnen, moet uw school al:

- Een cultuur van samenwerking en communicatie, van constructieve feedback, van zelfreflectie en van delen;
- Hebben ten minste enkele geïsoleerde processen voor het verzamelen en gebruiken van niet-systematische gegevens voor de kwaliteitsevaluatie van het proces; en
- Blijk geven van een algemene openheid ten aanzien van integratie.

De EIP-IP - geïntegreerde versie

Afmetingen	School REIP geletterdheid voor integratie			Governance voor het gebruik van REIP				Gebruik van EIP voor opnemng		
	Onderzoeksgeletterdheid	Onderzoeksproces voor verbetering	Analyse van beoordelingsgegevens	Leiderschap	Een cultuur van professioneel bewijsgebruik voor inclusie opbouwen	Structuur en middelen	Collaboratief onderzoek	Betrokkenheid bij professionele onderwijsnetwerken en bredere gemeenschappen om schoolintegratie aan te pakken	Betrokkenheid bij de ouders en de schoolgemeenschap om in de behoeften van de leerlingen te voorzien	Leerbehoeften van studenten beoordelen
Niveaus										
Niveau 0 Opstarten	Stel vast welke docent(en) deskundig is (zijn) op het gebied van EIP.	REIP onder de aandacht brengen.	Beste praktijken en middelen verzamelen.	Het belang van REIP onderstrepen en steun krijgen van de directie en de leerkrachten.	Meer gesprekken tussen alle leraren aanmoedigen, met name over interdisciplinair e benaderingen.	Nagaan welke bestaande middelen ook voor het EIP kunnen worden gebruikt.	Het belang van samenwerking onderstrepen.	Identificeer relevante professionele netwerken en onderzoek manieren om aansluiting te vinden.	De huidige uitdagingen en mogelijkheden om met ouders samen te werken in kaart brengen.	De behoeften van de leerlingen begrijpen door met de leraren te overleggen en de prestaties van de leerlingen te beoordelen.



<p>Niveau 1 Basis</p>	<p>relevante cursussen/o pleidingen voor leraren en management in kaart brengen en deelname vergemakkelijken</p>			<p>Geef prioriteit aan REIP in uw school.</p>						
	<p>Een goed uitgangspunt zou de online zelfopleiding van EIPSI kunnen zijn, die hier beschikbaar is: https://digitalsocietyschool.shop</p>	<p>Leerkrachten aanmoedigen om gegevens van hun klassen te verzamelen en te evalueren.</p>	<p>(Her)definiëren van een praktijk/proces voor het verzamelen en analyseren van gegevens op directieniveau, in samenwerking met de leerkrachten.</p>	<p>Docenten machtigen Uw directie en leerkrachten moeten beschikbaar zijn voor regelmatige één-op-één vergaderingen over EIP.</p>	<p>Ervoor zorgen dat leerkrachten EIP gebruiken in hun dagelijkse activiteiten.</p>	<p>Zorgen voor toegang tot middelen: tijd, ruimte, financiële middelen.</p>	<p>Samenwerking tussen leerkrachten stimuleren.</p>	<p>Focus op samenwerking en connectiviteit - binnen de school.</p>	<p>Zorgen voor vaste, uniforme procedures op schoolniveau voor de vertrouwelijke omgang met ouders.</p>	<p>Maak een lijst van alle middelen die momenteel worden gebruikt om de leerbehoeften van de leerlingen te beoordelen.</p>
	<p>Ervoor zorgen dat leerkrachten op de hoogte zijn van EIP, toegang hebben tot middelen, en de kans krijgen om een opleiding over EIP te volgen.</p>			<p>REIP opnemen in de administratieve/institutionele documenten van uw school</p>	<p>De EIP actief in de lesplannen integreren.</p>	<p>Een hulpbron aanwijzen - een school EIP-kampioen.</p>	<p>Een proces van onderzoek en zelfreflectie bevorderen en aanmoedigen.</p>	<p>Bestaande communicatiekanalen vinden en nieuwe wegen verkennen op school en lokaal niveau. Ontwikkel een kaart van belanghebbenden.</p>		
				<p>Vorm specifieke doelstellingen en neem ze op in uw planning.</p>	<p>Interdisciplinaire discussies en benaderingen aanmoedigen en ondersteunen.</p>					
				<p>Institutionele mechanismen creëren voor het delen en controleren van de uitvoering van het REIP.</p>						



<p>Niveau 2 Geconsolideerd</p>	<p>Brainstorm over mogelijke kleinschalige onderzoeksonderwerpen die in uw school kunnen worden ontwikkeld en vraag steun aan universiteit en/onderzoekscentra/andere relevante partijen om uw ontwerp te verbeteren.</p> <p>Ervoor zorgen dat alle leerkrachten worden opgeleid in EIP.</p>	<p>Opties voor samenwerking met universiteiten of onderzoekscentra in kaart brengen.</p>	<p>Genereer uw eigen gegevens - zoek en/of ontwikkel instrumenten: observatiescripts, evaluatiesjablonen, voortgangstrackers.</p> <p>De bestaande instrumenten die door de leerkrachten en de school zijn ontwikkeld, verbeteren.</p> <p>Stel een procedure vast voor het verzamelen en analyseren van gegevens om uw managementbeslissingen op school-, lokaal en regionaal niveau te onderbouwen.</p>	<p>Gebruik het EIP om uw institutioneel beleid te herzien.</p> <p>Specifieke actieplannen ontwikkelen voor de integratie van leerlingen.</p> <p>ondersteuningstrategieën ontwikkelen die bijdragen tot de uitvoering van de actieplannen voor de integratie van leerlingen.</p>	<p>Formaliseer het - zet een specifiek tijdstip voor REIP op de agenda van de lerarenvergaderingen.</p>	<p>Wijs een specifieke ruimte toe voor EIP - de bibliotheek of de lerarenkamer en een specifieke tijd voor EIP-gesprekken.</p> <p>Ervoor zorgen dat al het personeel over specifieke EIP-middelen beschikt.</p> <p>financieringsbronnen aanwijzen die materiële middelen (bv. bibliotheek) en personele middelen (bv. school EIP-kampioen) kunnen ondersteunen.</p> <p>De EIP-kampioen van de school meer bevoegdheden geven - andere werkdruk wegnemen en formeel opnemen in de institutionele structuur (het comité voor kwaliteitsborging)</p>	<p>Maak en deel bronnen binnen uw school.</p> <p>Tijdens wekelijkse/maandelijkse vergaderingen specifieke tijd op de agenda reserveren voor het EIP.</p> <p>Stimuleer kleinschalige samenwerkingsprojecten tussen leerkrachten op uw school.</p> <p>Initiëren of ondersteunen van praktijken zoals het bijhouden van dagboeken over zelfreflectie (schriftelijke, audio- en videodagboeken) en het delen ervan aanmoedigen.</p> <p>Organiseer presentaties van casestudy's van docenten en feedbacksessies met deskundigen op dit gebied (bijv.</p>	<p>Bestaande communicatiekanalen vinden en nieuwe wegen verkennen op school, lokaal en regionaal niveau.</p> <p>Deskundigen en nieuwe samenwerkingsverbanden identificeren.</p> <p>Samenwerken en communiceren met andere scholen en relevante instellingen.</p> <p>Deelnemen aan vergaderingen binnen schoolnetwerken.</p> <p>In/formele communicatiemiddelen ontwikkelen, waarbij vereenvoudigde concepten, overgedragen praktijken en/of geanalyseerde resultaten worden gepresenteerd. - met de ouders (oudervergaderingen, nieuwsbrief, website) - met de autoriteiten (vergaderingen, updates)</p>	<p>Een institutioneel mechanisme creëren en toepassen om de feedback van ouders te integreren in de praktijk van uw school en leerkrachten.</p>	<p>Een evaluatie van de behoeften van de school en de leerlingen ontwikkelen en uitvoeren.</p>
--	--	--	---	---	---	---	---	--	---	--



					g of het comité voor integratie).	onderzoekers, inspecteurs, enz.).	- met de gemeenschap (website) Bestaande communicatiekanalen beveiligen en nieuwe wegen verkennen.		
--	--	--	--	--	-----------------------------------	-----------------------------------	---	--	--



<p>Niveau 3 Geavanceerd</p>	<p>Leerkrachten delen best-practices en onderzoeksresultaten. Elke maand (of indien nodig) presenteert een leraar een casestudy uit zijn praktijk en krijgt hij feedback over hoe hij onderzoeksresultaten in zijn praktijk kan integreren.</p>	<p>Kleinschalige onderzoeksprojecten op schoolniveau ontwikkelen.</p>	<p>Stel een procedure vast voor het verzamelen en analyseren van gegevens om uw managementbeslissingen op school, lokaal, regionaal en nationaal niveau te onderbouwen.</p> <p>Onderzoeken hoe (ethisch) gegevens kunnen worden gedeeld met andere scholen en hoe gemeenschappelijke uitdagingen en kansen kunnen worden vastgesteld.</p>	<p>Ontwikkel een begeleidingsplan voor leraren. Vraag regelmatig om hun feedback en herzie het plan.</p> <p>REIP opnemen in het plan voor institutionele ontwikkeling, het managementplan en/of het plan voor professionele ontwikkeling van de docenten.</p>	<p>Het personeel wordt aangemoedigd met nieuwe ideeën te komen en onderzoek te doen.</p>	<p>De school zorgt ervoor dat docenten over middelen beschikken om deel te nemen aan nationale/internationale conferenties en/of workshops met vertegenwoordigers van universiteiten/onderzoekscentra over onderwerpen die hen interesseren (bijv. vrije tijd, stipendium, reiskosten, conferentiekosten, enz.)</p>	<p>De school initieert en organiseert/ neemt deel aan lokale/regionale/nationale evenementen samen met ander schoolpersoneel over onderwerpen die van belang zijn.</p>	<p>Bestaande communicatiekanalen vinden en nieuwe wegen verkennen op school, lokaal, regionaal en nationaal niveau.</p> <p>De verschillende kanalen en middelen voor communicatie en betrokkenheid zijn aanwezig en worden voortdurend verbeterd.</p> <p>De kaart van belanghebbenden wordt indien nodig herzien.</p> <p>Focus op samenwerking en connectiviteit - binnen de school en met andere scholen.</p>	<p>Communicatie en betrokkenheid worden bepaald door waarden als efficiëntie, vertrouwelijkheid, respect en samenwerking.</p> <p>Neem deel aan conferenties over relevante onderwerpen en moedig uw docenten aan om hun werk bij te wonen/ te presenteren.</p> <p>Leerkrachten aanmoedigen en mandateren om deel te nemen aan methodische comités en interschoolse netwerken ter bevordering van EIPSI.</p>	<p>Het personeel herzie zijn persoonlijk ontwikkelingsplan op basis van de beoordelingsgegevens van de leerlingen.</p>
---	---	---	---	---	--	---	--	--	---	--

<p>Niveau 4 Transformatief</p>	<p>De opleidingsbehoefte op het gebied van REIP voortdurend bijwerken om efficiënt in te spelen op de behoeften van de leerkrachten .</p>	<p>Organiseer bijeenkomsten/workshops van het personeel van uw school voor andere scholen in uw omgeving.</p>	<p>Stel een procedure vast voor het verzamelen en analyseren van gegevens om uw managementbeslissingen op school, lokaal, regionaal, nationaal en internationaal niveau te onderbouwen.</p>	<p>Neem deel aan rondetafelgesprekken, reünies en bijeenkomsten op lokaal, regionaal en nationaal niveau en presenteer gegevens en goede praktijken in uw school.</p>	<p>Zorg voor vertrouwen en stabiliteit op uw school, zodat uw personeel wordt aangemoedigd om bij te dragen en praktijken te verbeteren door zich met REIP bezig te houden.</p>	<p>Een regelmatige praktijk onder het personeel ontwikkelen, ondersteunen en belonen om op de hoogte te blijven van het meest recente en relevante onderzoek op dit gebied en dit periodiek te delen binnen en buiten de school (d.w.z. binnen de professionele gemeenschap/netwerken).</p>	<p>Bestaande communicatiekanalen vinden en nieuwe wegen verkennen op school, lokaal, regionaal, nationaal en internationaal niveau.</p>	<p>(een plan voor interactie met de ouders/gemeenschap opstellen.</p>	<p>Het effect van verschillende interventies op leerlingen evalueren.</p>
	<p>Aanmoedigen dat onderzoekgegevens integraal onderdeel worden van alle managementprocessen en van de praktijk van alle leerkrachten .</p>	<p>Moedig leerkrachten aan om kleinschalig onderzoek te ontwikkelen in uw gemeenschap.</p>	<p>Integreer voortdurend de feedback van de verzamelde gegevens in uw school om de praktijk te verbeteren.</p>	<p>Verzamel feedback en genereer gesprekken met andere schoolleiders.</p>	<p>Het personeel aanmoedigen en ondersteunen om proactief middelen, goede praktijken en kennis binnen en buiten de school te delen.</p>	<p>Integreer coaching voor EIP als een algemene praktijk in uw school - vooral voor nieuwkomers (betrek uw schooldirecteur, een adviseur, een andere leerkracht).</p>	<p>Gebruik de gegevens van uw school en anderen met wie u hebt samengewerkt om het beleid te beïnvloeden, uw bevindingen over te dragen en te benutten op lokaal, regionaal, nationaal en internationaal niveau.</p>	<p>Individuele vooruitgang voor elke leerling rapporteren op basis van de analyse van de gegevens.</p>	<p>Pleiten voor en met uw school deelnemen aan relevante nationale en internationale beoordelingen en aan andere initiatieven waarmee uw school zich op basis van REIP kan verbeteren.</p>

Tabel 2. Evidence Informed Practice - Implementatieplan (EIP-IP)

4. Het Evidence Informed Practice - Coaching Plan (EIP-CP)

Doel van het begeleidingsplan voor EIP

Het begeleidingsplan voor EIP (EIP-CP) beoogt verdere ondersteuning te bieden aan scholen die een *op onderzoek gebaseerde praktijk voor inclusie willen* invoeren. Het EIP-CP is bedoeld om samen met het EIP-implementatieplan te worden gebruikt, in overeenstemming met de behoeften van de school. (Wij raden u aan eerst het zelfbeoordelingsinstrument te gebruiken om het REIP-volwassenheidsniveau van de school vast te stellen en vervolgens de EIP-richtsnoeren te raadplegen voor een algemeen overzicht van het proces).

Het EIP-CP kan worden gebruikt door elke school die het EIP-implementatieproces wil starten of voortzetten, hetzij als een ondersteunend hulpmiddel, hetzij als een algemene leidraad die wordt gebruikt door de schoolleiding (d.w.z. de schooldirecteuren), door de EIP-schoolkampioen (d.w.z. collegiale coaching), of door een externe coach met deskundigheid en opleiding op dit gebied (d.w.z. deskundige coaching). In deze context kan coaching worden beschouwd als een instrument voor professionele ontwikkeling voor schoolpersoneel, dat zowel gericht is op het opbouwen van competentie op het gebied van EIP als op het bieden van ondersteuning op institutioneel niveau.

Het hoofddoel van het EIP-CP is het positieve effect van de implementatie van EIP voor inclusie in uw school te versterken en de academische ervaring van uw leerlingen te verbeteren.

Hoe het coachingsplan gebruiken

Het EIP-CP is opgebouwd rond de drie dimensies die het zelfbeoordelingsinstrument (EIP-SAT), de EIP-richtsnoeren (EIP-G) en het EIP-uitvoeringsplan (EIP-IP) hebben helpen definiëren:

- **Schoolbestuur;**
- **Schoolgeletterdheid** in het gebruik van onderzoeksbewijs (RE);
- Het daadwerkelijke **gebruik van onderzoeksresultaten** in de schoolpraktijk.

Het EIP-CP richt zich echter niet op de specifieke niveaus en de bijbehorende indicatoren, maar op drie stadia van procesbeheer die nodig zijn voor de uitvoering van het EIP - van toepassing op alle 5 REIP-niveaus (zoals vastgesteld via het zelfbeoordelingsinstrument):

- Voorbereiding
- Uitvoering
- Evaluatie en overdracht.



Dit plan is slechts een algemeen kader, aangezien elke school het zal aanpassen aan haar specifieke behoeften en het zal afstemmen op de beschikbare middelen.

Algemeen overzicht van coaching

Om te beginnen maken auteurs in het veld een specifiek onderscheid tussen coaching en andere vormen van professionele ontwikkeling of interventies - met name door het te onderscheiden van mentorschap, consulting of assistentschap (Tout et.al, 2011 in Snyder et. al, 2015²). Kort gezegd vertegenwoordigt coaching `een volwassen-leerstrategie die wordt gebruikt om de capaciteit van een ouder of collega op te bouwen om bestaande vaardigheden te verbeteren, nieuwe vaardigheden te ontwikkelen, of een dieper inzicht te krijgen in praktijken voor gebruik in huidige en toekomstige situaties` (Rush en Shelden, 2008, p. 1, in Snyder et al., 2015).

Volgens bestaand onderzoek en praktijkmensen³ moet het coachingsproces gericht zijn op:

- Relaties
- Capaciteitsopbouw
- Procesbevordering
- Hands-on ondersteuning
- Beoordeling van de vooruitgang
- Toezicht en onderhoud

Afgeleid van deze componenten heeft **de Coach verschillende rollen** binnen het proces:

- Ondersteunt strategische planning gericht op het gezamenlijk stellen van doelen met betrekking tot de uitvoering van het EIP;
- Ontwikkelt en onderhoudt relaties, werkt intern en extern samen en biedt ook individuele ondersteuning en middelen;
- Vergemakkelijkt het veranderingsproces (praktijken en groei) en identificeert mogelijkheden om te oefenen, door middel van observatie en geleide reflectie;
- Geeft en vraagt expliciete feedback;
- Meet de vooruitgang;
- Communiceert effectief.

Het opbouwen van **relaties** in een coachingsproces vormt een kernonderdeel en een expliciet doel van de Coach. Het belangrijkste principe in de kern van coachingsrelaties komt tot uiting in **gedeelde verantwoordelijkheden**. Ook is het

² Snyder, P.A., Hemmeter, M.L., Fox, L. (2015). *Supporting Implementation of Evidence-Based Practices Through Practice-Based Coaching in Topics in Early Childhood Special Education* pp. 1 -11, Hammill Institute on Disabilities, Sage Publishing (DOI: 10.1177/0271121415594925).

³ Professionele ontwikkeling naar de praktijk. Onderwijssystemen en instructie voor leren.



belangrijk te vermelden dat de coachingsrelatie niet veroordelend is, gericht is op institutionele en individuele sterke punten, positief onderzoek aanmoedigt en gericht is op empowerment van de school.

Wat **de verwachtingen betreft**, varieert het coachingproces van persoon tot persoon, zowel qua intensiteit als qua benodigde middelen of de mate van betrokkenheid van de verschillende belanghebbenden. Wees bereid het proces te integreren in uw dagelijkse activiteiten, zodat het EIP-CP niet nog meer werk oplevert voor de schoolleiding of het personeel, maar wordt ingebed in de schoolcultuur, waardoor de duurzaamheid van deze aanpak wordt gewaarborgd.

Coaching plan

Zoals eerder vermeld, richt het EIP-CP zich op drie fasen van procesmanagement, waarbij de belangrijkste dimensies van school REIP in aanmerking worden genomen. Dit betekent dat, ongeacht het niveau dat het zelfbeoordelingsinstrument aangeeft of het niveau dat uw school wil bereiken, het begeleidingsproces vergelijkbare fasen zal volgen. De bijzonderheden van elk REIP-volwassenheidsniveau zullen aan bod komen bij de aanpassing van het EIP-implementatieplan, samen met de coach.

Het EIP-CP omvat functies en acties die door de school en de coach moeten worden uitgevoerd ter ondersteuning van de EIP-implementatie, in overeenstemming met de REIP-dimensies, implementatiefasen en coachingspraktijken. Deze richtsnoeren vormen een algemeen kader voor het EIP-CP, dat coaching van binnen de instelling (bijvoorbeeld door schoolleiders of door EIPschoolkampioenen) en van buitenaf (bijvoorbeeld een deskundige coach) mogelijk maakt, maar ook ruimte biedt voor specifieke aanpassingen en aanpassingen om in te spelen op de specifieke behoeften en context van elke school. Het EIP-CP bevat ook een aantal aanbevelingen voor elke fase, waardoor een betere integratie van de verschillende instrumenten en processen mogelijk wordt.⁴

⁴ Dit zijn enkele van de belangrijkste bronnen die zijn geraadpleegd bij het opstellen van het begeleidingsplan. Hun aanbevelingen zijn aangepast om beter aan te sluiten bij het specifieke van EIP en om de correlatie met de andere EIP-instrumenten en -processen te vergroten:

- Coaching voor scholen. Een gids voor scholen en leerkrachten. TeacherToolkit Ltd. - <https://www.teachertoolkit.co.uk>
- Laba, K. (2011). *Coaching voor schoolverbetering: Een gids voor coaches en hun begeleiders*. Academic Development Institute: Centrum voor innovatie en verbetering. https://www.adi.org/downloads/Coaching_for_School_Improvement.pdf
- Missouri Department of Elementary & Secondary Education, Office of Special Education. (2013). Missouri State Personnel Development Grant Learning Packages. Kader en inhoud. Kansas City, Missouri: Universiteit van Missouri-Kansas City, Instituut voor Menselijke Ontwikkeling. <https://moedu-sail.org/wp-content/uploads/2013/12/SPDG-Magazine-Dec-2013.pdf>
- Snyder, P.A., Hemmeter, M.L., Fox, L. (2015). *Supporting Implementation of Evidence-Based Practices Through Practice-Based Coaching in Topics in Early Childhood Special Education* pp. 1-11, Hammill Institute on Disabilities, Sage Publishing (DOI: 10.1177/0271121415594925).

Het EIP - CP - geïntegreerde versie

Stadium	School uitvoeringsteam	EIP Coach	EIPSI-aanbevelingen
Vorbereiding	Gebruikt het zelfbeoordelingsinstrument en stelt het REIP-volwassenheidsniveau van de school vast.	n.v.t.	<ul style="list-style-type: none"> • Het zelfevaluatie-instrument kan worden gebruikt door een schoolmanager of door elk geïnteresseerd personeelslid, ouder, lid van de gemeenschap of besluitvormer, zolang het maar wordt gedaan vanuit het perspectief van de instelling. • Het zelfevaluatie-instrument kan tijdens een/twee vergaderingen op schoolniveau worden besproken en goedgekeurd en kan een goede gelegenheid bieden voor betrokkenheid bij de REIP-aanpak. • Raadpleeg ter referentie het <i>zelfbeoordelingsinstrument (EIP-SAT)</i> in het <i>middelenpakket</i>.
	Raadpleegt de EIP-richtsnoeren.	n.v.t.	<ul style="list-style-type: none"> • De richtsnoeren moeten worden geraadpleegd in samenhang met de strategie van de school, zodat het gemakkelijker wordt EIP in uw bestaande structuren en plannen te integreren. • Raadpleeg ter referentie de <i>EIP-richtsnoeren (EIP-G)</i> in het <i>middelenpakket</i>.
	Beslist over de uitvoering van het EIP-IP.	n.v.t.	<ul style="list-style-type: none"> • Idealiter zouden alle relevante partijen bij dit besluit moeten worden betrokken: management, personeel, leerlingen, ouders, autoriteiten, enz. Hoe hoger de initiële buy-in/hoger percentage early supporters en adopters, hoe groter de kans op succes. • Raadpleeg ter referentie het <i>EIP-uitvoeringsplan (EIP-IP)</i> in het <i>middelenpakket</i>.
	Beslist over de toepassing van het coachingsplan ter ondersteuning van het EIP-IP.	n.v.t.	<ul style="list-style-type: none"> • Op dit punt kan de school, gezien de specifieke context, prioriteiten en middelen van elke school, besluiten om gewoon te proberen zoveel mogelijk vakjes in het EIP-implementatieplan af te vinken (te beginnen op het niveau dat via het zelfbeoordelingsinstrument is vastgesteld) door ze gewoon in hun dagelijkse activiteiten en praktijken aan te pakken, zonder formele en specifieke processen en procedures te creëren. In dat geval kan het begeleidingsplan worden gebruikt als een aanvullend hulpmiddel om enkele specifieke activiteiten op uw school te begeleiden of als een vorm van <i>zelfcoaching</i> (vanuit institutioneel oogpunt). • Als de school besluit dit begeleidingsplan te gebruiken om de gewenste verandering te ondersteunen, gaat zij verder met de stadia Voorbereiding, Implementatie en Evaluatie, zoals verder beschreven. • Raadpleeg ter referentie de <i>richtlijnen voor coaching voor de implementatie van EIP in uw school</i> van het coachingsplan.

<p>Ontwerpt en voert een alomvattende behoeftenevaluatie uit.</p>	<p>Ondersteunt de school bij het opstellen van de alomvattende behoeftenevaluatie. Identificeert en deelt relevante middelen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Afhankelijk van de strategie, prioriteiten en middelen van de school kan de school besluiten alleen het instrument voor zelfbeoordeling te gebruiken in plaats van ook een uitgebreide behoeftenevaluatie uit te voeren. Dit is een goede aanpak, maar er zij op gewezen dat dit gevolgen zal hebben voor het EIP-IP en het EIP-CP. Voor meer informatie wordt verwezen naar het onderdeel "<i>alomvattende evaluatie van de behoeften</i>" van het begeleidingsplan.
	<p>Stelt op onderzoek gebaseerde indicatoren voor om het proces te sturen.</p>	
	<p>Beoordeelt samen met de school de behoeften.</p>	
	<p>Ondersteunt strategische planning gericht op het gezamenlijk stellen van doelen met betrekking tot de uitvoering van het EIP.</p>	
<p>Stelt doelen voor de uitvoering van het EIP (SMART-doelstellingen).</p> <p>Ook moeten de doelstellingen specifiek zijn voor het EIP (met</p>	<p>Leidt het team/de school door activiteiten/processen die hen helpen prioriteiten te stellen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Na het uitvoeren en analyseren van de uitgebreide behoeftenevaluatie, die u heeft geholpen bij het prioriteren van specifieke behoeften, kunt u ook de niveaus die in het zelfevaluatie-instrument zijn gedefinieerd, gebruiken om uw algemene doel te bepalen. Als u zich bijvoorbeeld op niveau 2 bevindt, maar niveau 3 wilt bereiken, pas dan de beschrijving van niveau 3 aan als uw algemene doelstelling, aangezien die relevant is voor uw school. <p>Bij het bepalen van SMART doelstellingen... S: Specifiek</p>
	<p>Biedt ondersteuning bij het stellen van doelen.</p>	



	<p>betrekking tot het verminderen van achterstanden, het ondersteunen van integratie, enz.)</p>	<p>Stelt coachingsdoelen vast in overeenstemming met de doelstellingen van de school.</p>	<p>M: Meetbaar A: Haalbaar R: Relevant T: op tijd gebaseerd</p> <ul style="list-style-type: none"> ...kan het nuttig zijn om daarbij rekening te houden met de EIP-IP-acties voor het niveau dat u wilt bereiken. Kies uit alle acties de acties die u kunnen helpen bij het aanpakken van de behoeften waaraan u prioriteit geeft. U kunt ook SMART-doelstellingen vaststellen die verband houden met de drie dimensies: REIP-geletterdheid op school voor integratie, governance voor het gebruik van REIP, en gebruik van EIP voor integratie. De coachingsdoelstellingen moeten het algemene doel en de doelstellingen van de school weerspiegelen en gebaseerd zijn op de zelfbeoordeling, de beoordeling van de behoeften, de EIP-richtsnoeren en het EIP-uitvoeringsplan.
	<p>Ontwikkelt een specifiek actieplan.</p>	<p>Biedt ondersteuning bij de ontwikkeling van het specifieke actieplan.</p> <p>Maakt in overeenstemming daarmee een actieplan om de coaching te begeleiden, gericht op de uitvoering van het EIP van de school.</p> <p>Indien nodig geeft de coach het team/de school opleiding over projectbeheer.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Het specifieke actieplan is hoofdzakelijk een meer gedetailleerde versie van het algemene EIP-IP, aangepast aan de specifieke behoeften, prioriteiten en doelstellingen van de school. Aangezien het EIP-IP de scholen slechts een algemeen kader biedt en niet dwingend is, stelt dit specifieke actieplan de scholen in staat het proces op maat te maken en zich de uitvoering eigen te maken. Het begeleidingsplan is gericht op de school als geheel, met specifieke onderdelen voor de schoolleiding, het schoolpersoneel/de leraren en de bredere gemeenschap (ouders, lokale autoriteiten, NGO's enz.), zoals blijkt uit de beoordeling van de behoeften. Zie ter referentie het deel van het <i>EIP-actieplan voor de uitvoering van het</i> begeleidingsplan.
	<p>Identificeert en wijst middelen toe voor het specifieke actieplan.</p>	<p>Biedt ondersteuning en aanbevelingen met betrekking tot middelen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Om het specifieke actieplan met succes uit te voeren, moet de school het volgende vaststellen en toewijzen <ul style="list-style-type: none"> materiële middelen (bv. ruimte, voorraden) personele middelen (bijvoorbeeld een werkgroep en een leider/projectleider aanwijzen)

		<p>Definieert en communiceert zijn rol binnen het team.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ financiële middelen (bv. financiering om het projectteam te stimuleren en/of, indien nodig, in de loop van het proces te gebruiken) ○ tijd (bv. verschillende stappen integreren in bestaande activiteiten, een deel van de werklast wegnemen van de projectmanager/het projectteam/EPI-SC, enz.) ○ andere middelen, indien nodig (bv. toegang tot onderzoek) ● Het actieplan kan gaandeweg voortdurend worden herzien om een tekort aan middelen of nieuwe kansen aan te pakken.
	<p>Maakt een Stakeholderanalyse -matrix</p>	<p>Biedt ondersteuning bij het identificeren van alle relevante belanghebbenden, zorgt voor vertegenwoordiging en bouwt relaties en positieve interacties op.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Het is belangrijk dat deze actie gezamenlijk wordt uitgevoerd, zodat de coach de kans krijgt een beter beeld te krijgen van de school en van de verschillende belanghebbenden die bij het proces betrokken moeten/kunnen worden. ● Raadpleeg voor meer informatie <i>het gedeelte "Matrix voor de analyse van de belanghebbenden"</i> van het begeleidingsplan.
	<p>Stelt een coachingkalender voor die overeenstemt met het EIP-IP tijdschema en met zijn specifieke behoeften en beschikbaarheid/middelen.</p>	<p>Samen met de school stelt de coach een coachingkalender op die is afgestemd op het EIP-uitvoerings-actieplan.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● De kalender kan in het algemeen worden opgesteld voor de gehele duur van het EIP-IP en vervolgens nader worden uitgewerkt voor activiteiten op korte en middellange termijn. ● Onze aanbeveling voor EPI-CP is een implementatie van gemiddeld 10 maanden, met een minimum van 10 coachingsessies. Dit tijdsbestek kan variëren, afhankelijk van de behoeften, prioriteiten, doelstellingen, het actieplan van de school, het nagestreefde niveau in de EPI-SAT en de mate van betrokkenheid bij het EPI-CP. Ook kan de coaching ter plaatse beperkt blijven tot 3-4 maanden, terwijl de voorbereiding, de monitoring en de follow-up op afstand kunnen plaatsvinden. ● Voor referentie, raadpleeg de sectie <i>Coachingskalender</i> van het Coachingsplan.
<p>Uitvoering</p>	<p>Begint met de uitvoering van het EIP overeenkomstig het specifieke actieplan.</p>	<p>Begint met de uitvoering van het EIP-CP.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Hoewel deze twee plannen met elkaar in verband moeten worden gebracht, is het niet nodig dat zij elkaar volledig overlappen. ● Ten eerste moet worden opgemerkt dat het EIP-CP niet de zoveelste strategie of het zoveelste plan van de school moet worden, maar veeleer een ondersteunend mechanisme dat de school in staat stelt haar doelstellingen met succes te verwezenlijken. ● Evenzo moet het specifieke actieplan niet als een afzonderlijke taak worden gezien, maar als een geïntegreerde aanpak in de bestaande/herziene schoolstrategie.

- Een laatste opmerking betreft het feit dat het EIP-IP en het specifieke actieplan geen verschillende initiatieven zijn. Het specifieke actieplan is niets anders dan een meer specifiek en op maat gesneden EIP-IP.

Sessie 8 - te bepalen: De coach geeft ondersteunende en constructieve feedback over de uitvoering van het actieplan.

Opmerking: Elke sessie omvat drie hoofdfasen: observatie, reflectie en feedback, en follow-up.

Ontwikkelt instrumenten voor communicatie en betrokkenheid.

Biedt ondersteuning en feedback.

- Een goed uitgangspunt is de Stakeholderanalyse-matrix, die de school kan helpen een uitgebreider communicatie- en betrokkenheidsplan te ontwikkelen, dat voor meer steun van alle relevante belanghebbenden kan zorgen.

wijst een EIP-schoolkampioen aan als drijvende kracht achter de verandering in de organisatie.

Biedt ondersteuning bij het identificeren van de persoon die het best past in het EIP-SC profiel.

- Deze stap kan op dit punt worden uitgevoerd als de rol niet overlapt met die van coach.
- Nogmaals, raadpleeg ter referentie *de sectie De EIP-schoolkampioen(s) en peer-coaching* van het coachingsplan.

Zorgt voor EIP-training voor het personeel (op basis van de behoeftenevaluatie)

Levert en/of biedt ondersteuning bij de uitvoering van het opleidingsprogramma.

- Als onderdeel van het proces van professionele ontwikkeling van het personeel verdient het aanbeveling dat iedereen op enig moment in de uitvoering (hoe eerder hoe beter) wordt opgeleid op het gebied van EIP.
- Dit is nuttig voor de betrokkenheid, om het personeel mee te krijgen in het specifieke actieplan, om hun steun te verwerven, en om het inzicht in het belang van EIP voor integratie te verbeteren.
- Door het personeel op te leiden zal het op schoolniveau vastgestelde specifieke actieplan hoogstwaarschijnlijk ook in de klas ten uitvoer worden gelegd, via de praktijk van de leerkrachten, wat er niet alleen toe zal bijdragen dat de gestelde doelen worden bereikt, maar ook dat EIP in de schoolcultuur wordt geïntegreerd.
- Voor referentie, raadpleeg:
 - <https://digitalsocietyschool.shop/product/english-eipsi> (voor een zelf begeleid online trainingsprogramma)

			<ul style="list-style-type: none"> ○ https://evidenceforteaching.org/ (voor relevante bronnen in het veld).
<p>Voortzetting van het actieplan voor de uitvoering van het EIP.</p>	<p>Verzamelt en registreert informatie door middel van observaties.</p>		<ul style="list-style-type: none"> ● Het coachingproces vindt plaats volgens de coachingskalender en op verzoek (indien alle partijen ermee instemmen). Het proces kan face-to-face, online of in een hybride setting worden ontwikkeld. Ook kunnen de sessies slechts één persoon, een kleine groep of het hele personeel van de school omvatten (afhankelijk van de behoeften, prioriteiten, doelstellingen, middelen, enz. van de school). ● Elke coachingsessie omvat verschillende fasen (observatie, reflectie en feedback, en follow-up). Naast de vastgestelde sessies kan de coach andere instrumenten gebruiken: observatietraining, positieve bekrachtigingscoaching, instructiecoaching, coaching in kleine groepen, pedagogische studies of modellering. Tijdens deze processen maakt de coach gebruik van reflectieve planning, feedbackpraktijken, gestructureerde gesprekken en vragen. ● Ter referentie kunt u de <i>middelen en instrumenten voor coaching</i> raadplegen, <i>evenals</i> de middelen waarnaar in dat deel van het begeleidingsplan wordt verwezen.
	<p>Gebruikt ondersteunende strategieën voor het verbeteren van de praktijk van de school en de leerkrachten in overeenstemming met de doelstellingen van de school.</p>		
	<p>Bespreekt en reflecteert over observatie en vooruitgang</p>		
	<p>Geeft ondersteunende en constructieve feedback.</p>		
	<p>Neemt deel aan vergaderingen (groep, één-op-één) zoals afgesproken in de Coaching kalender.</p>		
<p>Bewaakt het specifieke EIP-IP-actieplan en volgt de vooruitgang.</p>		<p>Biedt training aan over relevante onderdelen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Terwijl de school zich concentreert op het EIP-IP, het monitoren en volgen van hun vorderingen, is het de rol van de coach om hiaten in de capaciteit van de school om de acties uit te voeren op te sporen, relevante opleiding te geven om hun capaciteit te ontwikkelen (bv. formatieve feedback, monitoring/tracking-instrumenten).

		Biedt relevante informatie en middelen voor toezicht/projectbeheer.	<ul style="list-style-type: none"> Een belangrijke rol van de coach in deze fase is ook het monitoren van de algemene dynamiek van de school, hun manier van werken, de interacties en de algemene betrokkenheid van alle relevante belanghebbenden. Problemen die op deze gebieden worden vastgesteld, moeten tijdens de coachingsessies worden aangepakt door middel van vragen, feedback, gestructureerde gesprekken, enz.
		Houdt toezicht op de school, de teamdynamiek en de interacties.	
	Verzamelt, analyseert en gebruikt gegevens van de school om het specifieke EIP-IP-actieplan te herzien.	Opleiding aanbieden op relevante onderdelen.	<ul style="list-style-type: none"> De coach biedt ook middelen en opleiding inzake gegevensverzameling en -analyse, en verricht onderzoek op het gebied van evaluatie en projectbeheer.
		Biedt relevante informatie en middelen voor het verzamelen en analyseren van gegevens.	
Evaluatie en overdracht	Evalueert de doelstellingen, resultaten, output en impact overeenkomstig het actieplan.	Biedt ondersteuning, controle en onderhoud gedurende het hele proces.	<ul style="list-style-type: none"> Aangezien het EIP-IP impliciet tot doel heeft bewijsmateriaal te gebruiken om de praktijk te informeren, wordt aangemoedigd dat binnen de school verzamelde en geanalyseerde gegevens worden gebruikt om een realistisch beeld van het EIP-IP te vormen en de school in staat te stellen het effect van de implementatie te meten: <ul style="list-style-type: none"> ○ hun beheer ○ personeel ○ onderwijs-leer-evaluatieprocessen ○ de algemene ervaring van de studenten ○ ongelijkheden aanpakken en integratie verbeteren
	stelt instrumenten in om de doeltreffendheid van nieuwe, op onderzoek gebaseerde praktijken voor de leerresultaten van leerlingen in	Biedt middelen, ondersteuning en feedback over de instrumenten en mechanismen van de school die als resultaat van het EIP-IP zijn gecreëerd.	<ul style="list-style-type: none"> Er zijn enkele instrumenten die u kunt gebruiken om nieuwe praktijken te ontwikkelen, uit te proberen en te evalueren op basis van onderzoeksresultaten voor de leerresultaten van leerlingen in diverse contexten. Enkele van deze instrumenten zijn: <ul style="list-style-type: none"> ○ Actieonderzoek: type onderzoek dat wordt uitgevoerd door leerkrachten in hun eigen klas, met als doel hun praktijk te verbeteren. Actieonderzoek houdt in dat gegevens worden verzameld, geanalyseerd en dat de resultaten worden gebruikt om de onderwijspraktijk te veranderen. ○ Leerresultaten ○ Formatieve beoordeling

<p>diverse contexten te ontwikkelen, uit te proberen en te evalueren.</p>		<ul style="list-style-type: none"> ○ Gemengd onderzoek ● Een andere aanpak zou zijn om bestaand onderzoek en bestaande praktijken te bestuderen en de bevindingen en aanbevelingen aan te passen aan uw specifieke context: <ul style="list-style-type: none"> ○ Voor referentie, raadpleeg: https://evidenceforteaching.org/
	<p>Begeleidt de school bij het zelfevaluatieproces.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Het zelfevaluatie-instrument kan worden gebruikt door een schoolmanager of door elk geïnteresseerd personeelslid, ouder, lid van de gemeenschap of besluitvormer, zolang het maar wordt gedaan vanuit een institutioneel perspectief. ● Het zelfbeoordelingsinstrument kan tijdens een/twee vergaderingen op schoolniveau worden besproken en goedgekeurd, en het kan een goede gelegenheid bieden om na te denken over de wijze waarop de school haar REIP-volwassenheidsniveau heeft doen groeien. ● Raadpleeg ter referentie het zelfevaluatie-instrument (EIP-SAT) in het middelenpakket.
	<p>viert successen en moedigt de school aan de goede praktijken (en de geleerde lessen) met andere scholen in de gemeenschap te delen.</p>	
<p>Herziening en herziening van het specifieke actieplan van het EIP-IP en voorbereiding van het bereiken van het volgende niveau van de EIP-SAT.</p>	<p>Evaluatie en herziening van het actieplan.</p>	<p>Het team moet samen bepalen of het plan en de uitvoering ervan de school hebben geholpen haar doelstellingen te bereiken.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Op dit punt verdient het aanbeveling een algemeen beeld te hebben van de toekomstige doelstellingen van de school, zodat het plan daar beter op aansluit. ● De discussie met het team kan gaan over <ul style="list-style-type: none"> ○ specifieke doelen stellen ○ het ontwikkelen van nieuwe strategieën en tactieken ○ werken aan individuele en teamvaardigheden. ● Het kan ook nuttig zijn om de sterke en zwakke punten van uw team te bekijken en vast te stellen welke gebieden moeten worden aangepakt om het volgende niveau te bereiken.
	<p>Overleg met het team en bespreek welke stappen moeten worden genomen om het volgende niveau te bereiken.</p>	
<p>Laatste sessie: De coach beoordeelt de cumulatieve vooruitgang.</p> <p><i>Opmerking: Elke sessie omvat drie hoofdfasen: observatie, reflectie en feedback, en follow-up.</i></p>		

Tabel 3. Evidence Informed Practice - Coaching Plan (EIP-CP)

Richtlijnen voor coaching om EIP in uw school te implementeren

Als uw school geen toegang heeft tot een deskundige coach en uw personeel niet is opgeleid voor peer-coaching, zijn er enkele stappen die u zelf kunt nemen om uw school dichterbij het gewenste niveau van REIP-volwassenheid te brengen (zoals bepaald door het zelfevaluatie-instrument).

School REIP geletterdheid voor integratie

Een belangrijke stap bij het waarborgen van REIP-geletterdheid voor inclusie is het **bieden van toegang tot hulpmiddelen**. Daartoe kunt u beginnen met het EIPSI-middelenplatform en uw bevindingen delen met uw collega's en de schoolleiding (<https://evidenceforteaching.org/>) en hen aanmoedigen om bij te dragen.

Afhankelijk van de bestaande middelen, de schoolbibliotheek opzetten/ontwikkelen met bronnen voor zowel studenten als docenten. Zo mogelijk een institutioneel abonnement nemen op een internationale onderzoeksdatabase en trachten institutionele toegang te krijgen tot de nationale en internationale databanken voor vergelijkingsdoeleinden.

Zodra sommige van deze middelen beschikbaar zijn, stel dan voor een professionele leergemeenschap op te richten binnen uw school, of zoek er een in uw gemeenschap. Gebruik deze gelegenheid om bronnen te delen, nieuwe bevindingen te bespreken, nieuwe vaardigheden te ontwikkelen en goede praktijken te lenen om in uw school/klas te implementeren.

Identificeer mogelijkheden voor professionele ontwikkeling op het gebied van EIP voor inclusie (bv. training, workshops, MOOC's enz.) en moedig de leerkrachten aan om deel te nemen. U kunt beginnen met u in te schrijven voor het gratis online zelfstudieprogramma dat hier beschikbaar is: <https://digitalsocietyschool.shop/product/english-eipsi>.

Kies voor een soortgelijke aanpak als het gaat om onderwerpen als onderzoeksmethodologie/tools. Werk samen met universiteiten, onderzoekscentra en deskundigen in het veld. Wees niet bang om hulp te vragen!

Begin klein! Je kunt een kleinschalig onderzoeksontwerp voorstellen en ontwerpen dat je in je klas kunt implementeren. Vraag om feedback en verbeter je ontwerp. Deel je ontwerp met andere leerkrachten en stimuleer discussies over het onderwerp. Verzamel en analyseer samen gegevens en trek conclusies uit je onderzoek. Pas uw lessen en geïndividualiseerde leerplannen aan volgens uw bevindingen. Verzamel meer gegevens en vergelijk!

Deelnemen aan conferenties en professionele netwerken om met anderen te communiceren over de onderwerpen die u interesseren. Actief promoten van EIP binnen en buiten uw school en ertoe bijdragen dat andere onderwijsprofessionals beter begrijpen hoe onderzoek de praktijk beïnvloedt.

Governance voor het gebruik van REIP

De schoolleiding aan boord krijgen is een van de belangrijkste ongeschreven voorwaarden voor de uitvoering van EIP, met name om een sfeer van voortdurend leren, nieuwsgierigheid en onderzoek aan te moedigen en te ondersteunen, en om een cultuur van innovatie op uw school te ontwikkelen. Dit alles moet worden gebouwd op een sterke basis van institutionele praktijk, door specifieke structuren in te voeren en door beleid en praktijken te implementeren die gericht zijn op het ondersteunen van EIP, door gebruik te maken van onderzoeks- en ontwikkelingsprocessen voor strategische verbeteringen en EIP bij het nemen van beslissingen over institutionele planning of door EIP op te nemen in prestatie managementprocessen.

Begin het gesprek! Om de school open te stellen voor het invoeren van innovatieve praktijken, deelt u middelen en voorbeelden van beste praktijken met uw leiders, docenten en personeel in informele discussies, tijdens afdelingsvergaderingen. Kom meer te weten over de mening van uw schoolleiders, leerkrachten en personeel over innovatieve schoolpraktijken.

Maak er een gewoonte van! Om te beginnen met het experimenteren met nieuwe manieren van werken in uw school (d.w.z. de organisatie als geheel) en om docenten aan te moedigen om EIP actief te delen en te bespreken, stelt u een terugkerend onderwerp voor op de agenda van uw afdelings-/schoolvergadering in verband met innovatieve praktijken in het onderwijs/de school. Zoek uit welke onderwerpen het beste aansluiten bij de behoeften van uw school en zoek relevant onderzoeksbewijs op om u te helpen de problemen aan te pakken. Maak institutionele tijd en ruimte vrij voor bijeenkomsten en/of workshops over EIP. Selecteer en geef een EIP-schoolkampioen (resource persoon) de bevoegdheid en/of richt een impulsgroep op.

Zoek uit wat een gemeenschappelijk probleem is waarmee leerkrachten/leiders op uw school worden geconfronteerd en maak een actieplan op basis van onderzoeksresultaten over het onderwerp. Bespreek het probleem in uw schoolvergadering, implementeer een oplossing, en evalueer de resultaten en follow-up met uw team. Deze aanpak helpt leerkrachten om EIP te gebruiken, om in de klas of op school onderzoek te doen, om na te denken over lessen, interacties, beoordelingsresultaten en deze te delen met collega's om hun praktijk te verbeteren en ook om de bijdrage van leerlingen aan het informeren van de onderwijspraktijk te vergroten. Integreer de praktijk in uw school en deel deze met andere scholen!

Probeer participatie en uitwisseling in de klas, en tussen leraren onderling, te bevorderen. Elk talent moet worden aangemoedigd. Paarwerk, groepstaken en kleine projecten in teams zijn uitstekende bewijzen van een verrijkte samenwerkingscultuur op school.

Zorg ervoor dat elke leerling de tijd en de gelegenheid krijgt om te communiceren en tijd te delen met zijn leraren. Geen enkel leerproces mag worden verwaarloosd, geen



enkele leerling mag worden genegeerd of niet worden gezien op school. Hun mening zou moeten bijdragen aan de onderwijspraktijk!

Uw school creëert een hechte gemeenschap met inclusieve projecten. Zoek een manier om de professionele ontwikkeling van leerkrachten op het gebied van inclusieve onderwijsbenaderingen te verbeteren, werk in teams en start onderzoeksprocessen om een participatiecultuur in de school te garanderen. Vergeet niet ouders, leerlingen en andere opvoeders in uw netwerk op te nemen!

Gebruik van EIP voor opnemings

Om de betrokkenheid bij het verbeteren van inclusie en verantwoording te vergroten, specifieke praktijken in te voeren en het effect van interventies in de klas op basis van EIP te evalueren, en tegelijkertijd gedifferentieerde leerervaringen voor leerlingen te bieden, is het belangrijk een schoolgemeenschap te creëren, het bewustzijn te vergroten en de steun van de gemeenschap te vergroten. Kracht is in getallen - en dit wordt het best bewezen door die initiatieven die erin slagen steun en middelen van zowel binnen als buiten de school te mobiliseren.

Ten eerste is het belangrijk om een *contactpersoon te* hebben die een overzicht heeft van het onderwerp op schoolniveau. U kunt een specifieke commissie/vertegenwoordiger benoemen die verantwoordelijk is voor inclusie (zij kunnen de EIP-schoolkampioen zijn).

Ten tweede, begin of verbeter de communicatie met de ouders over EIP (d.w.z. wetenschappelijk bewijs dat de beslissingen van het onderwijs/de instelling ondersteunt) en verkrijg hun steun en betrokkenheid bij de kwestie.

Ten derde, deelnemen aan/ontwikkelen van projecten en initiatieven:

- met onderwijsonderzoekers (d.w.z. toegang verlenen aan onderzoekers in de school en/of hun onderzoeksresultaten gebruiken om beslissingen inzake onderwijs/instelling te onderbouwen, enz.) met andere scholen, met een EIP-component (d.w.z. bewijsmateriaal van succesvolle onderwijspraktijken delen, enz.)
- met relevante NGO's, met een EIP-component (d.w.z. projecten die onderzoeksgegevens gebruiken om relevante doelstellingen te bepalen/om relevante acties op school uit te voeren, enz.)
- met relevante overheidsinstellingen, met een EIP-component (d.w.z. initiatieven op basis van onderzoeksgegevens ter rechtvaardiging van onderwijs-/instellingbesluiten enz.)

Iedereen telt mee! Elke leerling kan op een andere manier deelnemen en samenwerken naargelang zijn mogelijkheden en talenten. Diversiteit wordt gezien als een collectieve rijkdom. Profiteer van uw uitzonderlijk inclusieve school en deel uw creativiteit met andere scholen, internationale netwerken en wereldwijde instellingen.

5. Evidence Informed Practice Resource Package (EIP-RP)

Terwijl het EIP-CP een algemeen overzicht biedt van het coachingsproces in een schoolcontext, biedt het Hulpmiddelenpakket een aantal hulpmiddelen en instrumenten die verder kunnen worden uitgediept, afhankelijk van de specifieke behoeften van uw school. Deze hulpmiddelen kunnen ook worden gebruikt als u de EIP-coach op uw school bent en u een paar hulpmiddelen nodig hebt om u op weg te helpen.

Hoe de coachingsessies verlopen

Of de coaching in uw school nu wordt verzorgd door een coachingexpert, een peer coach of door uw directeur - of als u het EIP-CP gebruikt om de implementatie zelf te sturen, u kunt zelf bepalen hoe u de coachingsessies het beste kunt laten verlopen, in overeenstemming met uw behoeften en verwachtingen.

Sessies kunnen plaatsvinden:

- voor de hele school (tijdens lerarenvergaderingen),
- groepssessies (interdisciplinair of groepen met vertegenwoordigers van verschillende belanghebbenden)
- in één-op-één gesprekken (met specifiek schoolpersoneel - bijvoorbeeld met de EIP-schoolkampioen)
- uitsluitend met de directeur en/of de adjunct-directeur, die later zijn personeel gedurende het hele EIP-uitvoeringsplan zal ondersteunen

Ook kunnen er sessies worden gehouden:

- in persoon, als de ruimte en het schema het toelaten,
- online/hybride, door gebruik te maken van bestaande communicatieplatforms (Google Meet, Zoom, Skype, enz.).

Aan deze directe ontmoetingen kunnen andere vormen van interactie worden toegevoegd:

- observaties in de klas (zorg ervoor dat het personeel hiermee instemt)
- telefoongesprekken
- videoconferenties
- e-mails, enz.

Elke coachingsessie kan in het algemeen volgens deze processen worden gestructureerd:

- observatie
- reflectie en feedback debriefing
- follow-up (e-mail/telefoon/videoconferentie/in persoon)

Planning van het coachingproces

In kaart brengen van de belanghebbenden

Om een beter inzicht te krijgen in alle verschillende belanghebbenden die betrokken zijn bij de EIP-implementatie en hun specifieke behoeften en potentiële bijdragen aan het proces te beoordelen, kunt u een Stakeholderanalysematrix opstellen. De Matrix kan worden aangepast aan uw specifieke context en geeft u een overzicht van relevante personen/groepen, de impact die de EIP-implementatie naar verwachting op hen zal hebben en hun mate van invloed op een succesvolle implementatie. Meer nog, de matrix maakt het mogelijk om voor elke stakeholder prioriteiten te stellen, de middelen te identificeren waarmee zij kunnen bijdragen aan de EIP-implementatie, of potentiële uitdagingen die ertoe zouden leiden dat zij het initiatief zouden blokkeren/uitstellen. Op basis hiervan kunt u specifieke strategieën opstellen om hen op een significante manier te betrekken, in overeenstemming met hun specifieke kenmerken.

Dit is een model⁵ dat u kunt gebruiken om de Stakeholderanalyse-matrix van uw school op te stellen. Wij raden u aan uw schoolcoach om ondersteuning te vragen bij het opstellen van deze analyse, zodat hij of zij uw school beter leert kennen en van zijn of haar inbreng en expertise kan profiteren.

Stakeholder Analysis Matrix

Stakeholder Name	Contact Person <i>Phone, Email, Website, Address</i>	Impact <i>How much does the project impact them? (Low, Medium, High)</i>	Influence <i>How much influence do they have over the project? (Low, Medium, High)</i>	What is important to the stakeholder?	How could the stakeholder contribute to the project?	How could the stakeholder block the project?	Strategy for engaging the stakeholder
EXAMPLE Trade Union Education	John Smith jsmith@edu.org 0012 345 678	High	High	Maintaining working conditions for teachers	Agree for union members to implement the new reforms	Going on strike	Monthly round-table discussions
Students Advocacy Group	Anna Sanchez vchan@pag.org 888 587 101	High	Medium	Maximising quality of provision for students	Communicate with other stakeholders to express their support for reforms	Making complaints about quality of service after the reports	Information and feedback meetings every 6 months
National Newspaper	Andy Jones jsmith@stn.com 888 587 101	Low	High	Getting a good story	Print stories that support the new reforms	Printing stories that oppose the new reforms	Quarterly press meetings

Tabel 4. Matrix voor stakeholderanalyse - voorbeeld

⁵ www.tools4dev.org

Beoordeling van de behoeften

Om meer duidelijkheid te krijgen over het proces en ervoor te zorgen dat het EIP-CP is toegesneden op de specifieke behoeften van uw school, kan het nuttig zijn een uitgebreide behoefteevaluatie uit te voeren die aspecten omvat die verband houden met de instelling, het personeel, de leerlingen en de bredere gemeenschap (dit kan worden gedaan na de zelfevaluatie en nadat een duidelijker beeld is verkregen van de EIP-richtsnoeren).

De **doelstellingen van de behoefteevaluatie kunnen** gericht zijn op:

- een beter inzicht in de bestaande voorwaarden (met betrekking tot het EIP voor opname)
- betere omschrijving van de gewenste voorwaarden (in verband met het EIP voor opname)
- vaststelling van de bestaande behoeften op verschillende niveaus:
 - institutioneel
 - personeel
 - studenten
 - gemeenschap (d.w.z. ouders en andere belanghebbenden)
- prioritering van bestaande behoeften op verschillende niveaus
- bepalen/vaststellen van strategieën en praktijken op basis van EIP voor inclusie

- een specifiek plan opstellen om de gewenste omstandigheden te bereiken (doelstellingen vaststellen en een strategie ontwikkelen, een actieplan opstellen, het tijdschema en de middelen bepalen, enz.)

Om u op weg te helpen is dit een kader voor het opstellen van een **uitgebreide behoefteevaluatie**⁶ :

- **Fase I** ('Wat is?')
 - Een algemeen plan opstellen
 - leiderschap voor het initiatief vaststellen
 - een comité/werkgroep instellen die met het proces wordt belast (alle belanghebbenden erbij betrekken)
 - hulp/samenwerking vragen van deskundigen/onderzoekers/universiteiten
 - een tijdschema opstellen
 - Aandachtspunten in kaart brengen (met nadruk op EIP voor opname)
 - een aantal doelen stellen en prioriteit geven aan 3-5 hoofddoelen
 - de belangrijkste aandachtspunten voor elk doel vaststellen

⁶ Aangepast van Comprehensive Needs Assessment. Office of Migrant Education: 2001 New Directors Orientation. <https://www2.ed.gov/admins/lead/account/compneedsassessment.pdf>



- Meetbare indicatoren bepalen (bv. cijfers/deelname van leerlingen, indicatoren voor kwaliteitsborging, enz.)
- Overweeg gegevensbronnen (bv. resultaten/testscores van leerlingen, academische vooruitgang, feedback van ouders, gezinsachtergrond, aspecten in verband met integratie, evaluatie van personeel, enz.)
- Voorlopige prioriteiten vaststellen (ook op basis van het zelfbeoordelingsinstrument)
- **Fase II** (gegevens verzamelen en analyseren)
 - Bepaal uw doelgroep(en) (leerlingen, personeel, directie, ouders, lokale autoriteiten)
 - Gegevens verzamelen om de behoeften te bepalen
 - Gebruik van relevante instrumenten voor gegevensverzameling: enquêtes, interviews, focusgroepen, documentanalyse, werkgroepen.
 - Stel relevante criteria op om u te helpen beslissingen te nemen
 - De behoeften prioriteren (afhankelijk van criteria - bijvoorbeeld efficiëntie, duurzaamheid, relevantie, haalbaarheid, kosten, moeilijkheidsgraad enz.)
 - De oorzaken vaststellen en analyseren
 - Bevindingen samenvatten
- **Fase III** (beslissingen nemen)
 - Prioritaire behoeften vaststellen
 - Mogelijke oplossingen vaststellen
 - Selecteer oplossingsstrategieën
 - Actieplan voorstellen (of het EIP-uitvoeringsplan aanpassen aan de behoeften van uw school)
 - Verslag opstellen (zal u ook helpen om aan het einde van de EIP-implementatie te monitoren en te evalueren door gegevens te vergelijken)
 - de resultaten te delen met alle belanghebbenden

Andere voorbeelden van instrumenten die u kunnen helpen bij de ontwikkeling van een grondige behoeftenevaluatie:

- Gebruik van behoeftenevaluaties voor school- en wijkverbetering
<https://www.adi.org/downloads/NeedsAssessment-Final.pdf>
- Toolkit voor behoeftenevaluatie
<https://portal.ct.gov/SDE/Turnaround/Turnaround-Office/School-Improvement-Resources/Needs-Assessment-Toolkit>
- Methoden voor het uitvoeren van een evaluatie van de onderwijsbehoeften
https://www.researchgate.net/publication/255627038_Methods_for_Conducting_a_n_Educational_Needs_Assessment



Kalender

Het coachingproces kan op korte termijn worden ingevoerd en na verloop van tijd deel gaan uitmaken van de organisatiecultuur. Met het oog op het EIP-implementatieplan raden wij de scholen echter aan een gemiddelde duur van 10 maanden in aanmerking te nemen. De coaching ter plaatse/direct kan worden beperkt tot 3-4 maanden, terwijl de voorbereiding, het toezicht en de follow-up op afstand kunnen plaatsvinden.

De **frequentie** van de sessies moet door elke school worden bepaald, rekening houdend met de implementatiekalender, maar ook met hun REIP-volwassenheidsniveau (voor het bereiken van sommige niveaus heeft uw school misschien meer ondersteuning nodig dan voor andere). Het verdient echter aanbeveling een routine te creëren die uw personeel verwacht en in hun schema opneemt (bijvoorbeeld tweemaandelijks of één keer per maand).

Om te beginnen is hier een eenvoudig **kalendersjabloon** voor het plannen van uw EIP-CP-sessies. U kunt het aanpassen aan uw kalender en de mate van detail die voor uw planning het meest nuttig is:

Nee.	Datum	Tijd	Plaats	Evenement	Onderwerp	Deelnemers	Middelen
1.	15.09.2022	16:00 - 18:00	Lerarenkamer	Lerarenvergadering (terugkerend)	Inleiding tot het EIP	Alle medewerkers	Projector, laptop, flip-over, markers, verfrissingen
2.	30.09.2022	11:00 - 12:00	Kantoor van de directeur	Een-op-een	Governance voor het gebruik van REIP	Coach, directeur, EIP-schoolkampioenen	Institutionele documenten (verslagen en plannen), laptop, flip-over, markers
3.	15.10.2022	16:00 - 18:00	Online (Zoom)	Lerarenvergadering (terugkerend)	School REIP geletterdheid voor integratie	Alle medewerkers	Technische middelen, REIP-middelen
4.	30.10.2022	18:00 - 19:00	Klaslokaal #1	Vergadering van de oudercommissie	De leerbehoeften van de leerlingen beoordelen	Coach, directeur, EIP-schoolkampioenen, personeel, ouders	Institutionele documenten (verslagen en plannen), projector, laptop, flip-over, markers, verfrissingen
5.	15.11.2022	10:00 - 11:00	Klaslokaal #3	Engelse les	Klassenobservatie, reflectie en feedback	Coach, leraar Engels, studenten	Observatieformulier, feedbackformulier, lesplan, professioneel ontwikkelingsplan

Tabel 8. Sjabloon voor Coachingskalender

Middelen en instrumenten voor coaching

Na het begin van de EIP-CP implementatie zijn er verschillende middelen en instrumenten die scholen en coaches (indien zij deel uitmaken van het schoolpersoneel/management of extern zijn) kunnen gebruiken om de EIP implementatie uit te voeren. Deze middelen en instrumenten ondersteunen de eerder beschreven rollen van de coach, die vooral gericht zijn op communicatie.

Gesprekken structureren

Een relevant model om gesprekken bij coaching te structureren is het GROW-model⁷, dat kan worden aangepast voor EIP-CP:

- Het doel vaststellen
 - Wat zijn de doelstellingen van de school?
 - Hoe zou u willen dat uw school was?
 - Wat zou uw school daartoe in staat stellen?
- De huidige realiteit onderzoeken
 - Wat is de huidige status van de school?
 - Wat gebeurt er nu?
 - Hoe belangrijk is dit voor uw school?
 - Welke impact heeft dit op uw school?
 - Welke stappen onderneemt de school om haar doelstellingen te bereiken?
- Verken de optie
 - Wat zijn de mogelijkheden van de school?
 - Wat kon de school doen?
 - Wat zijn de ideeën van u/uw personeel?
 - Welke maatregelen zouden kunnen worden genomen?
 - Wie kan daaraan bijdragen?
 - Hoe kon uw school dat doen?
- Het testament opstellen
 - Wat gaat de school doen?
 - Hoe gaat het dat doen?
 - Wanneer doet hij het?
 - Wie zal erbij betrokken zijn

De Coach kan ook een formulier voor coachingsgesprekken opstellen, aangepast aan specifieke doelgroepen, om een meer gestructureerd gesprek te garanderen.

Vragen stellen

Vragen zijn een goede gespreksstarter en ze kunnen de coach ook helpen de discussie te sturen, door deze te heroriënteren op de zaak waar het om gaat. Van de coach wordt niet verwacht dat hij alle antwoorden heeft, maar wel dat hij de coachee in staat stelt de antwoorden te vinden die voor hemzelf relevanter en nuttiger zijn. Voor dit doel is het belangrijk dat de coach open vragen gebruikt (om niet te normatief te zijn) en geen 'waarom'-vragen stelt, die een defensieve reactie/poging tot rechtvaardiging van beslissingen of hogere weerstand kunnen oproepen. Als u de coach bent voor uw

⁷ John Whitmore's GROW Coaching Model Framework: <https://www.performanceconsultants.com/grow-model>



school, is hier een vragenmatrixrooster⁸ dat u kunt gebruiken om uw vragensessies te plannen.

	Is? / Does? Present	Has? / Did? / Was? Past	Can? Possibility	Should? Opinion	Would? / Could? Probability	Will? Prediction	Might? Imagination
What? Event							
Where? Place							
When? Time							
Which? Choice							
Who? Person							
Why? Reason							
How? Meaning							

Tabel 7. Vraagmatrix Roostersjabloon

Feedback

De Coach kan gedurende het hele proces feedback-evaluatieformulieren verstrekken (inclusief zelfevaluatie).

De feedback moet zijn:⁹

- doelgericht
- actionable
- gebruiksvriendelijk
- tastbaar en transparant
- tijdig
- doorlopend
- consequent

Een model dat bij coaching kan worden gebruikt om effectieve feedback te waarborgen is het P.P.I.P.L-model¹⁰, dat het proces als volgt structureert:

1. **Lof** (link naar vorige actiestap)
2. **Sonderen** (beginnen met een vraag om de focus te vernauwen)

⁸ Coaching voor scholen. Een gids voor scholen en leerkrachten. TeacherToolkit Ltd. - <https://www.teachertoolkit.co.uk>

⁹ Wiggins, G. (2012). Zeven sleutels tot effectieve feedback

¹⁰ Coaching voor scholen. Een gids voor scholen en leerkrachten. TeacherToolkit Ltd. - <https://www.teachertoolkit.co.uk>



3. **Identificeren** (toekomstige steun vaststellen)
4. **Plan** (oplossingsgericht)
5. **Vergrendelen** (actiepunten vergrendelen)

Er zijn andere instrumenten die met uw school kunnen worden ingezet tijdens de uitvoering van het EIP-CP, die relevante feedback door en aan alle betrokken partijen kunnen ondersteunen:

Professionele ontwikkeling

Coaching

Zoals eerder vermeld is coaching een proces van professionele ontwikkeling. Gezien het profiel en de rol van de coach zou de school bovendien kunnen profiteren van andere soortgelijke instrumenten, zoals¹¹ :

- 30 seconden feedback
- 5 minuten feedback
- reflectieve planning
- positieve bekrachtiging coaching
- instructiebegeleiding
- coaching in kleine groepen
- onderwijsstudies

EIPSI-opleiding

Een belangrijk hulpmiddel in het bijzonder is het EIPSI-opleidingsprogramma - "Use of scientific evidence for school inclusion": een opleidingsprogramma van 40 uur dat tot doel heeft leerkrachten te ondersteunen bij het nemen van geïnformeerde beslissingen over hun onderwijspraktijk, door de integratie van hun ervaringskennis met de meest rigoureuze wetenschappelijke kennis om het leren van leerlingen en hun professionele ontwikkeling te verbeteren.

Het opleidingsprogramma is gestructureerd in 8 modules en wordt zelf online gegeven. Uw medewerkers kunnen zich hier (gratis) inschrijven voor de training: <https://digitalsocietyschool.shop/product/eipsi-nl> en de cursus in een zelfsturende leercontext, in hun eigen tempo, afronden. Wij moedigen u echter aan om in/formele contexten te creëren voor discussie en het delen van het opleidingsmateriaal en de opdrachten om het meeste uit deze ervaring te halen.

Als uw coach de opleiding heeft gevolgd, kan hij een zeer belangrijke rol spelen bij de ondersteuning van uw personeel tijdens het hele proces, hetzij door middelen te delen, hetzij door de modules persoonlijk te geven en de praktische activiteiten af te stemmen op de context van uw school.

¹¹ Rutherford Learning Group Inc. - <https://rutherfordlg.com/resources/>

Observatie training

Als er in de school een hoge mate van acceptatie is voor de uitvoering van het EIP-CP en de leerkrachten openstaan voor verbetering van hun praktijk, kan de coach deelnemen aan een observatietraining, door de eerste 10-15 minuten van een les te observeren en een observatierooster in te vullen. De focus moet liggen op wat de leraar zegt en doet en de manier waarop dat van invloed is op het leren van de leerlingen¹². Hieronder vindt u een sjabloon voor een dergelijk observatierooster. Dit kan worden aangepast om er bijvoorbeeld kenmerken voor ons onderwerp in op te nemen:

- Of/hoe gebruikt de leerkracht onderzoeksgegevens bij het structureren/plannen van de les?
- Of/hoe verzamelt de leerkracht gegevens in de klas?
- Of/hoe zorgt de leerkracht voor inclusie in zijn klas?

1) What does the teacher say/do?	2) What impact does this have on learning?	3) Questions to ask
<p>"Right! Sit down; books out. Quieten down ..."</p> <p>The teacher does not meet and greet students at the door.</p>	<p>Negative start. Controlling commands rather than doing. Students arrive on their terms, rather than being made aware: this is my classroom. This is what you need to do.</p>	<p>1. Is this something you do every lesson?</p> <p>2. What would happen if you stood at the door at the start of the lesson?</p> <p>3. Could you start the lesson with "Welcome: nice to see you: the work isthis is what you need to do ..."</p>

Tabel 8. Sjabloon voor waarnemingen

De EIP-schoolkampioen(s) en peer-coaching

Een belangrijk hulpmiddel voor een succesvolle implementatie van EIP in uw school is het aanwijzen, ondersteunen en versterken van een of meer EIP-schoolkampioenen. Naast ondersteuning van de EIP-implementatie, communicatie en betrokkenheid bij de schoolgemeenschap, of het delen van middelen, kunnen de EIP-schoolkampioen(s) - EIP-SC ook de rol van EIP-coach/peer-coach vervullen.

Het **profiel van een succesvolle EIP-SC en/of peer-coach** kan worden gevormd door vaardigheden of eigenschappen met betrekking tot:

- Onderzoek:

¹² Coaching voor scholen. Een gids voor scholen en leerkrachten. TeacherToolkit Ltd. - <https://www.teachertoolkit.co.uk>



- begrip van het EIP-concept
- het vermogen om onderzoeksgegevens te begrijpen, te interpreteren en te gebruiken
- kennis van onderzoeksmethodologie
- het vermogen om onderzoek te doen
- Pedagogie:
 - bedreven in het ontwerpen van lessen
 - gericht op probleemgerichte taken
 - succesvolle staat van dienst op het gebied van onderwijs, leren en evaluatie
 - een dieper inzicht in het curriculum
 - kennis van het onderwijssysteem
- Opname:
 - begrip van het concept
 - oprechte bezorgdheid over inclusie in de klas/school/gemeenschap
 - succesvolle resultaten bij het verbeteren van de integratie in hun klas/school
- Administratieve/institutionele aangelegenheden
 - beschikbaarheid
 - passende werklust
 - institutionele erkenning van hun rol
 - toegang tot relevante middelen
 - steun van het leiderschap
- Coaching:
 - Communicatie:
 - actief luisteren
 - Parafrazeren
 - vragen stellen (verduidelijken en aftasten)
 - het vermogen om constructieve feedback te geven en te ontvangen
 - Andere:
 - Samenwerking
 - Creativiteit
 - kritisch denken
 - het vermogen om netwerken op te bouwen
 - goede relatie met alle relevante belanghebbenden

De rol wordt idealiter toegewezen op vrijwillige basis (indien in overeenstemming met het profiel) of na een interne sollicitatieprocedure, zodat de beste kandidaten voor de functie worden geselecteerd. Het simpelweg toewijzen van een persoon kan leiden tot een verlies aan motivatie of een gebrek aan belangstelling voor de rol. Om de EIP-SC-rol met succes te kunnen vervullen, moet de school niet alleen een persoon vinden die aan het voorgestelde profiel voldoet, maar moet ook met een aantal andere aspecten rekening worden gehouden:



- idealiter heeft het EIP-SC deelgenomen aan het zelfstudieprogramma EIPSI of een ander soort opleiding op het gebied van EIP en/of inclusie om relevante vaardigheden voor de rol te hebben ontwikkeld;
- de school (directie, personeel, leerlingen en de bredere gemeenschap) moet het EIP-SC steunen en mondiger maken:
 - door hun werklast te verminderen om hun beschikbaarheid voor de rol te garanderen
 - door de rol te institutionaliseren/valideren in het organigram van de school (bijvoorbeeld door deze op te nemen in een bestaand schoolcomité)
 - door hun rol en initiatieven binnen en buiten de school te legitimeren
 - door het EIP-SC te stimuleren en/of te belonen voor zijn rol (bv. vrije dagen, salarisverhoging, bonus, enz.)

Algemene middelen voor coaching in scholen

Coaching voor scholen. Een gids voor scholen en leerkrachten. Teacher Toolkit Ltd.
- <https://www.teachertoolkit.co.uk>

Kostin, M., & Haeger, J. (2006, mei). Scholen coachen om verbetering vol te houden.
Education Digest, 71(9), 29-33.

Laba, K. (2011). Coaching voor schoolverbetering: Een gids voor coaches en hun
begeleiders. Academic Development Institute: Centrum voor innovatie en
verbetering.

https://www.adi.org/downloads/Coaching_for_School_Improvement.pdf

Missouri Department of Elementary & Secondary Education, Office of Special
Education. (2013). Missouri State Personnel Development Grant Learning Packages.
Kader en inhoud. Kansas City, Missouri: Universiteit van Missouri-Kansas City,
Instituut voor Menselijke Ontwikkeling. <https://moedu-sail.org/wp-content/uploads/2013/12/SPDG-Magazine-Dec-2013.pdf>

Neufeld, B., & Roper, D. (2003). Coaching: A strategy for developing instructional
capacity-promises & practicalities. Washington, D.C.: Aspen Institute Program on
Education en het Annenberg Institute for School Reform.
<https://www.annenberginstitute.org/sites/default/files/Coaching%20%281%29.pdf>

Rust, F. O., & Freidus, H. (2001). Het begeleiden van schoolverandering: The role and
work of change agents. New York: Teachers College Press.

Snyder, P.A., Hemmeter, M.L., Fox, L. (2015). Supporting Implementation of
Evidence-Based Practices Through Practice-Based Coaching in Topics in Early
Childhood Special Education pp. 1 -11, Hammill Institute on Disabilities, Sage
Publishing (DOI: 10.1177/0271121415594925).