

Fase – Voorbereiding

School uitvoeringsteam	EIP-Coach	EIPSI-aanbevelingen
Gebruikt de zelfbeoordelingstool en identificeert het REIP-volwassenheidsniveau van de school.	n/a	<ul style="list-style-type: none"> De zelfevaluatiestool kan worden gebruikt door een schoolmanager of door elke geïnteresseerde medewerker, ouder, lid van de gemeenschap of besluitvormer, zolang het maar vanuit een institutioneel perspectief wordt gedaan. De zelfevaluatiestool kan op schoolniveau worden besproken en overeengekomen tijdens een of twee bijeenkomsten en kan een geweldige kans bieden om betrokken te raken bij de REIP-benadering. Raadpleeg voor referentie de tool voor zelfevaluatie (EIP-SAT) in het Resource-pakket.
Raadpleegt de EIP-richtlijnen.	n/a	<ul style="list-style-type: none"> De richtlijnen moeten worden geraadpleegd in samenhang met de strategie van de school, zodat het gemakkelijker wordt om EIP te integreren in uw bestaande structuren en plannen. Raadpleeg voor referentie de EIP-richtlijnen (EIP-G) in het Resource-pakket.
Besluiten over de uitvoering van de EIP-IP.	n/a	<ul style="list-style-type: none"> Idealiter zouden alle relevante partijen betrokken moeten zijn bij deze beslissing: management, personeel, studenten, ouders, autoriteiten enz. Hoe hoger de initiële buy-in/hoger percentage early supporters en adopters, hoe groter de kans op succes. Raadpleeg voor referentie het EIP-implementatieplan (EIP-IP) in het Resource-pakket.
Beslist over de toepassing van het coachingsplan ter ondersteuning van het EIP-IP.	n/a	<ul style="list-style-type: none"> Op dit moment kan de school, gezien de specifieke context, prioriteiten en middelen van elke school, besluiten om zoveel mogelijk vakjes in het EIP-implementatieplan aan te vinken (te beginnen bij het niveau dat is geïdentificeerd via de zelfevaluatiestool) door ze eenvoudigweg aan te pakken in hun dagelijkse activiteiten en praktijken, zonder formele en specifieke processen en procedures te creëren. In dit geval kan het Coaching Plan worden gebruikt als een aanvullend hulpmiddel om bepaalde specifieke zaken te begeleiden activiteiten op uw school of als een vorm van zelfcoaching (vanuit een institutioneel perspectief). Als de school besluit om dit Coaching Plan te gebruiken om de gewenste verandering te ondersteunen, gaat ze verder met de fasen Voorbereiding, Implementatie en Evaluatie, zoals verder beschreven. Raadpleeg ter referentie de Coachingrichtlijnen voor het implementeren van EIP in uw school van het Coachingplan.
Wijst/identificeert een EIP-schoolkampioen.	n/a	<ul style="list-style-type: none"> Als je een externe coach (expertcoach) aanwijst, of als de schoolleider de rol van coach voor de school op zich neemt, kan deze stap worden uitgesteld tot implementatie. Als er één/meerdere medewerkers zijn die passen bij het EIP-SC profiel, kunt u overwegen om hen de coachende rol toe te kennen (peer-coaching). Raadpleeg voor referentie de sectie EIP-schoolkampioen(en) en peer-coaching van het coachingplan.
Identificeert coach voor EIP uitvoering (EIP-CP).	Reageert op het verzoek van de school en initieert de communicatie en betrokkenheid.	<ul style="list-style-type: none"> Zoals eerder vermeld, kan de EIP-CP de EIP-schoolkampioen, de adjunct-directeur, de schoolbegeleider of een externe coach zijn. Het EIP-CP zal een andere aanpak/structuur hebben, afhankelijk van wie deze rol krijgt toebedeeld.

Sessie 1-3: De coach geeft oriëntatie op het coachingsproces in het kader van EIP-implementatie (EIP-CP).

Opmerking: elke sessie bestaat uit drie hoofdfasen: observatie, reflectie en feedback, en follow-up.

Verzoekt om een eerste ontmoeting /gesprek met de coach het onderwerp en het proces beter begrijpen.	Geeft een presentatie over het onderwerp EIP voor inclusie en over de EIP-richtlijnen en implementatieplan.	<ul style="list-style-type: none"> Ideally, the coach has received training on the topic of EIP for inclusion and/or was part of the pilot schools in the EIPSI project. However, the coach can provide a series of available resources to shape a general framework of the subject. For reference, please consult: https://eipsi-project.eu/
Stelt een EIP-visie op voor de school.	Biedt ondersteuning en houdt zich bezig met specifieke benaderingen die dat wel kunnen de school helpen hun visie te definiëren (bijvoorbeeld ontwerpdenken).	<ul style="list-style-type: none"> Een van de belangrijkste stappen bij de voorbereiding op het EIP-IP - omdat het de basis legt voor al het andere. Het werkt ook motiverend en draagt bij aan het vormgeven van een EIP-cultuur. We raden aan om iedereen te betrekken bij het definiëren en vaststellen van uw EIP-visie. Ook al kan het op deze manier langer duren, het is het op de lange termijn waard.

Sessies 4-7: Vroege coachingsessies met de nadruk op het opbouwen van een goede verstandhouding, het vaststellen van behoeften, het stellen van gezamenlijke doelen, en actieplanning.

Ontwerpt en implementeert een uitgebreide behoefteanalyse.	Ondersteunt de school bij het ontwerpen van de uitgebreide behoeften 'onderzoek. Identificeert en deelt relevante bronnen.	<ul style="list-style-type: none"> Afhankelijk van de strategie, prioriteiten en middelen van de school, kan de school besluiten om alleen de zelfevaluatiestool te gebruiken in plaats van ook een uitgebreide behoefteanalyse uit te voeren. Dit is een geldige aanpak, maar er moet worden opgemerkt dat deze een impact zal hebben op zowel het EIP-IP als het EIP-CP. Raadpleeg voor meer informatie het gedeelte Uitgebreide behoefteanalyse van het coachingplan.
Stelt doelen voor de EIP-implementatie (SMART-doelstellingen).	Leidt het team/de school door activiteiten/ processen die dat wel zouden doen hen helpen hun prioriteiten te stellen.	<ul style="list-style-type: none"> Na het uitvoeren en analyseren van de uitgebreide behoefteanalyse, die u heeft geholpen bij het prioriteren van specifieke behoeften, kunt u ook de niveaus gebruiken die in de zelfevaluatiestool zijn gedefinieerd om uw algemene doel te bepalen. Als u zich bijvoorbeeld op niveau 2 bevindt maar niveau 3 wilt bereiken, pas dan de niveau 3-descriptor aan als uw algemene doel, aangezien deze relevant is voor uw school.
Ook moeten de doelen EIP-specifiek zijn (gerelateerd aan het verminderen van nadeel, ondersteuning van inclusie enz.).	Biedt ondersteuning bij het stellen van doelen.	<p>Bij het stellen van SMART-doelstellingen...</p> <p>S: Specifiek M: Meetbaar A: Haalbaar R: Relevant T: Tijdgebaseerd</p> <ul style="list-style-type: none"> Het kan nuttig zijn om hierbij rekening te houden met de EIP-IP-acties voor het niveau dat u wilt bereiken. Selecteer uit alle acties degene die u kunnen helpen bij het aanpakken van de behoeften die u prioriteit heeft gegeven. U kunt ook SMART-doelen stellen die verband houden met de drie dimensies: school REIP-geletterdheid voor inclusie, bestuur voor het gebruik van REIP en gebruik van EIP voor inclusie. De coachingdoelen moeten het algemene doel en de doelstellingen van de school weerspiegelen en gebaseerd zijn op de zelfevaluatie, de behoefteanalyse, de EIP-richtlijnen en het EIP-implementatieplan.
Ontwikkelt een specifiek actieplan.	Biedt ondersteuning bij de ontwikkeling van de specifiek actieplan.	<ul style="list-style-type: none"> Het specifiek actieplan is vooral een meer gedetailleerde versie van het algemene EIP-IP, aangepast aan de specifieke noden, prioriteiten en doelstellingen van de school. Aangezien het EIP-IP scholen alleen een algemeen kader biedt en niet-voorschrijvend is, stelt dit specifieke actieplan scholen in staat om het proces op maat te maken en verantwoordelijkheid te nemen voor de uitvoering. Het begeleidingsplan is gericht op de school als geheel, met specifieke onderdelen voor de schoolleiding, schoolpersoneel/leraren en de bredere gemeenschap (ouders, lokale autoriteiten, ngo's enz.), zoals blijkt uit de beoordeling van de behoeften. Raadpleeg voor referentie de sectie EIP-implementatieactieplan van het Coachingplan.
Identificeert en wijst middelen toe voor het specifieke actieplan.	Biedt ondersteuning en aanbevelingen met betref middelen.	<ul style="list-style-type: none"> Om het specifieke actieplan met succes uit te voeren, moet de school identificeren en toewijzen - materiële middelen (bijv. ruimte, voorraden) - personeelszaken (bv. een werkgroep en een leider/projectmanager toewijzen) - financiële middelen (bijv. financiering om het projectteam te stimuleren en/of, indien nodig, in de loop van het proces) - tijd (bv. verschillende stappen integreren binnen bestaande activiteiten, een deel van de werkdruk wegnemen van de projectmanager/projectteam/EIP-SC enz.) - andere middelen, indien nodig (bijv. toegang tot onderzoek) Het actieplan kan gaandeweg voortdurend worden herzien om een tekort aan middelen of nieuwe kansen aan te pakken.
Creëert een stakeholderanalysematrix	Biedt ondersteuning bij het identificeren van alle relevante stakeholders, borgen representatie en het opbouwen van relaties en positieve interacties.	<ul style="list-style-type: none"> Het is belangrijk dat deze actie in samenwerking wordt uitgevoerd, zodat de coach de kans krijgt om een beter overzicht te krijgen van de school en van de verschillende belanghebbenden die bij het proces moeten/kunnen worden betrokken. Raadpleeg voor meer informatie de sectie Stakeholderanalysematrix van het coachingplan.
Stelt een coachingkalender voor die is gecorreleerd met de EIP-IP-tijdlijn en met hun specifieke behoeften en beschikbaarheid/ middelen.	De coach maakt samen met de school een coachingskalender in afstemming op de uitvoering van het EIP - actieplan.	<ul style="list-style-type: none"> De kalender kan over het algemeen worden opgesteld voor de gehele duur van het EIP-IP en vervolgens in meer detail worden uitgewerkt voor activiteiten op korte en middellange termijn. Onze aanbeveling is EIP-CP is best gemiddeld 10 maanden te implementeren, met een minimum van 10 coachingsessies. Dit tijdsbestek kan variëren afhankelijk van de behoeften, prioriteiten, doelstellingen, het actieplan van de school, het niveau dat ze nastreven in de EIP-SAT, evenals hun mate van betrokkenheid bij de EIP-CP. Ook kan de coaching ter plaatse worden beperkt tot 3-4 maanden, terwijl de voorbereiding, de opvolging en de opvolging op afstand kunnen gebeuren. Raadpleeg voor referentie de sectie Coachingkalender van het Coachingplan.

Fase – Implementatie

School uitvoeringsteam	EIP-Coach	EIPSI-aanbevelingen
Start de EIP-implementatie in overeenstemming met het specifieke actieplan.	Start EIP-CP-implementatie.	<ul style="list-style-type: none"> • Hoewel deze twee plannen gecorreleerd moeten zijn, is het niet noodzakelijk dat ze elkaar volledig overlappen. • Ten eerste moet worden opgemerkt dat het EIP-CP geen nieuwe strategie of plan moet worden dat door de school wordt geïmplementeerd, maar veeleer een ondersteuningsmechanisme dat de school in staat stelt haar doelstellingen met succes te bereiken. • Evenzo moet het specifieke actieplan niet als een aparte opdracht worden gezien, maar eerder als een geïntegreerde aanpak in de bestaande/herziene schoolstrategie. • Een laatste opmerking verwijst naar 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.

Sessies 8 – nog te beslissen: De coach biedt ondersteunende en constructieve feedback over de uitvoering van het actieplan.

Opmerking: elke sessie bestaat uit drie hoofdfasen: observatie, reflectie en feedback, en follow-up.

<p>Ontwikkelt communicatie- en engagementtools.</p> <hr/> <p>Wijst/benoemt een EIP School Champion als de aanjager van verandering in de organisatie.</p> <hr/> <p>Biedt EIP-training voor personeel (op basis van de beoordeling van de behoeften).</p> <hr/> <p>Voert het actieplan voor de uitvoering van het EIP uit.</p>	<p>Biedt ondersteuning en feedback.</p> <hr/> <p>Biedt ondersteuning bij het identificeren van de persoon die het beste past bij het EIP-SC profiel.</p> <hr/> <p>Leverd en/of biedt ondersteuning bij het geven van het trainingsprogramma.</p> <hr/> <p>Verzamelt en registreert informatie door middel van observaties.</p> <hr/> <p>Gebruikt ondersteunende strategieën voor het verbeteren van de oefening in overeenstemming met de doelen van de school.</p> <hr/> <p>Besprekt en reflecteert op observatie en voortgang.</p> <hr/> <p>Geeft ondersteunende en constructieve feedback.</p> <hr/> <p>Neemt deel aan vergaderingen (groep, één-op-één) zoals afgesproken in de Coachingkalender.</p> <hr/> <p>Biedt training op relevante onderdelen.</p> <hr/> <p>Biedt relevante informatie en middelen voor monitoring/projectmanagement.</p> <hr/> <p>Bewaakt de school, de teamdynamiek en de interacties.</p> <hr/> <p>Bied training aan op relevante onderdelen.</p> <hr/> <p>Biedt relevante informatie en bronnen voor gegevens verzamelen en analyseren.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Een goed startpunt zou de Stakeholderanalysematrix zijn, die de school kan helpen bij het ontwikkelen van een uitgebreid communicatie- en betrokkenheidsplan, dat zou zorgen voor meer steun van alle relevante belanghebbenden. • Deze stap kan nu worden uitgevoerd als de rol niet overlapt met de coachende rol. • Nogmaals, raadpleeg ter referentie de sectie EIP-schoolkampioen(en) en peer-coaching van het coachingplan. • Als onderdeel van het professionele ontwikkelingsproces van het personeel, wordt aanbevolen dat iedereen wordt opgeleid op het gebied van EIP voor inclusie op een bepaald moment in de implementatie (hoe eerder hoe beter). • Dit is nuttig voor betrokkenheid, om personeel mee te krijgen in het specifieke actieplan, om hun steun te krijgen en om het belang van EIP voor inclusie beter te begrijpen. • Door het personeel op te leiden, zal het specifieke actieplan dat op schoolniveau is opgesteld hoogstwaarschijnlijk ook in de klas worden uitgevoerd, door de praktijk van de leerkrachten, wat verder zal bijdragen tot niet alleen het bereiken van de vastgestelde doelstellingen, maar ook tot het integreren EIP in de cultuur van de school. • Raadpleeg voor referentie: <ul style="list-style-type: none"> - https://digitalsocietyschool.shop/product/english-eipsi (voor een zelfgeleid online training) - https://evidenceforteaching.org/ (voor relevante bronnen in het veld). • Het coachingstraject vindt plaats conform de coachingskalender en op aanvraag (indien alle partijen hiermee instemmen). Het proces kan face-to-face, online of in een hybride setting worden ontwikkeld. De sessies kunnen ook slechts één andere 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 bestaat uit verschillende fasen (observatie, reflectie en feedback, en opvolging). Naast de vaste sessies kan de coach andere hulpmiddelen gebruiken: observatietraining, positieve bekrachtigingscoaching, instructiecoaching, coaching in kleine groepen, onderwijsstudies of modellenwerk. Tijdens deze processen gebruikt de coach reflectieve planning, feedbackpraktijken, gestructureerde gesprekken en vragen. • Raadpleeg voor referentie de bronnen en instrumenten voor coaching, evenals de bronnen waarnaar wordt verwezen in dat deel van het coachingplan. • Terwijl de school gefocust is op het EIP-IP, het monitoren en volgen van hun voortgang, is het de rol van de coach om hiaten in het vermogen van de school om de acties uit te voeren te identificeren, om relevante training te geven om hun capaciteit te ontwikkelen (bijv. formatieve feedback, bewakings-/volginstrumenten). • Een belangrijke rol van de coach tijdens deze fase is ook het bewaken van de algehele dynamiek van de school, hun manier van werken, de interacties en de algemene betrokkenheid van alle relevante belanghebbenden. Problemen die op deze gebieden worden geïdentificeerd, moeten tijdens de coachingsessies worden aangepakt door middel van vragen, feedback, gestructureerde gesprekken enz., met als doel niet alleen de capaciteiten van het personeel te verbeteren, maar ook hun houding en rapportage. • De coach biedt ook middelen en training over dataverzameling en -analyse, doet onderzoek op het gebied van assessment en projectmanagement.
---	---	--

Fase – Evaluatie en overdracht

School uitvoeringsteam	EIP-Coach	EIPSI-aanbevelingen
<p>Evalueert doelstellingen, resultaten, outputs en impact in overeenstemming met het actieplan.</p>	<p>Biedt ondersteuning, monitoring en onderhoud gedurende het hele proces.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Aangezien de impliciete reikwijdte van EIP-IP is om bewijsmateriaal te gebruiken om de praktijk te informeren, wordt het aangemoedigd dat gegevens die binnen de school worden verzameld en geanalyseerd, worden gebruikt om een realistisch beeld van het EIP-IP te vormen en om de school in staat te stellen de impact die de implementatie had op: <ul style="list-style-type: none"> - hun beheer - personeel - onderwijs-leer-evaluatieprocessen - de algemene ervaring van de studenten - ongelijkheden aanpakken en integratie verbeteren
<p>Stelt hulpmiddelen in om de effectiviteit te ontwikkelen, te testen en te evalueren van nieuwe praktijken op basis van onderzoeksgegevens voor de leerresultaten van leerlingen in diverse contexten.</p>	<p>Biedt middelen, ondersteuning, feedback over de tools van de school en mechanismen die zijn ontstaan als gevolg van het EIP-IP.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Er zijn enkele hulpmiddelen die u kunt gebruiken om nieuwe praktijken te ontwikkelen, uit te proberen en te evalueren op basis van onderzoeksgegevens voor de leerresultaten van leerlingen in diverse contexten. Enkele van deze hulpmiddelen zijn: <ul style="list-style-type: none"> - Actieonderzoek: type onderzoek dat wordt uitgevoerd door docenten in hun eigen klas, met als doel hun praktijk te verbeteren. Actieonderzoek omvat het verzamelen van gegevens, het analyseren ervan en het gebruiken van de resultaten om wijzigingen in uw onderwijspraktijk door te voeren. - Leerresultaten - Formatieve beoordeling - Onderzoek met gemengde methoden • Een andere benadering zou zijn om bestaande onderzoeken en praktijken te herzien en de bevindingen en aanbevelingen aan te passen aan uw specifieke context <ul style="list-style-type: none"> - Raadpleeg voor referentie: https://evidenceforteaching.org/
<p>Gebruikt de zelfbeoordelingstool om schoolgroei te identificeren en bij te werken REIP volwassenheidsniveau.</p>	<p>Begeleidt de school bij de zelfevaluatie proces.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • De zelfevaluatiestool kan worden gebruikt door een schoolmanager of door een geïnteresseerd personeelslid, ouder, lid van de gemeenschap of besluitvormer, zolang dit gebeurt vanuit een instellings perspectief. • De tool voor zelfevaluatie kan op schoolniveau worden besproken en overeengekomen tijdens een of twee bijeenkomsten en het kan een geweldige gelegenheid bieden om na te denken over hoe de school groeit in haar ontwikkeling/REIP volwassenheidsniveau. • Raadpleeg voor referentie de tool voor zelfevaluatie (EIP-SAT) in het Resource-pakket.
<p>Beoordeel en herzie het EIP-IP-specifieke actieplan en bereid u voor op het bereiken van het volgende niveau van de EIP-SAT.</p>	<p>Beoordeel en herzie het actieplan.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Het team moet samen bepalen of het plan en de uitvoering ervan effectief waren om de school te helpen haar doelen te bereiken. • Op dit moment is het raadzaam om een algemeen beeld te hebben van de toekomstige doelstellingen van de school, zodat het plan daar beter op is afgestemd. • De bespreking met het team kan het volgende omvatten: <ul style="list-style-type: none"> - het stellen van specifieke doelen - 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 gebieden te identificeren die moeten worden aangepakt om het volgende niveau te bereiken.

Laatste sessie: De coach beoordeelt de cumulatieve voortgang.

Opmerking: elke sessie bestaat uit drie hoofdfasen: observatie, reflectie en feedback, en follow-up.