



## STAR-model Interdisciplinair Samenwerken

Praatkaart voor het versterken  
van de samenwerking Voortgezet  
Onderwijs met de ketenpartners  
en anderen belanghebbenden

**Praatkaart Voortgezet Onderwijs  
Evidence informed STAR-model ©**

Angèle van der Star MEL MEd

*Dat samenwerken nog niet zo vanzelfsprekend is, is in de praktijk gebleken. Organisatie overstijgend samenwerken met alle partners en belangstellenden in de keten van onderwijs, opvang en 'zorg' is vooral een kwestie van doen.*

*Toch blijkt dat een handvat om het gesprek aan te gaan met elkaar een veilige eerste stap kan zijn. Deze praatkaart is daarbij praktisch gebleken.*

*De focus ligt bij het STAR-model en de praatkaarten op de interprofessionele samenwerking. De ouders als waardevol en pedagogisch partner zijn in de praatkaarten buiten beschouwing gelaten.*

### **Een handvat voor de dialoog over Interdisciplinair Samenwerken.**

De praatkaart op basis van het STAR-model kan ingezet worden om het gesprek in het Voortgezet Onderwijs, het Primair Onderwijs, het Speciaal (Basis en Voortgezet) Onderwijs, de voor en naschoolse instellingen (kinderopvang) en de Jeugd(Gezondheids)zorg te vereenvoudigen om zo het interdisciplinair samenwerken met de ketenpartners en andere belanghebbenden een impuls te geven.

Daarnaast is de praatkaart inzetbaar als nulmeting, om knelpunten in de samenwerking vooral bottum-up zichtbaar en bespreekbaar te maken, om de doorgaande lijn in interdisciplinair samenwerken en/of om de huidige situatie te bespreken en in het kader van een evaluatie. Bij nieuwe medewerkers kan de kaart als handvat dienen maar ook als de interdisciplinaire samenwerking opnieuw beschouwd moet worden kan een dialoog nuttig zijn.

- Het zichtbaar maken waar de eigen organisatie staat in de samenwerking of als nulmeting;
- Het bespreekbaar maken van knelpunten in de samenwerking;
- Het niveau bepalen van de (gewenste) samenwerking;
- Het delen van de doorgaande lijn en het beleid in de samenwerking, bijvoorbeeld bij nieuwe medewerkers;
- Het waarborgen van de samenwerking met de ketenpartners en andere belanghebbenden.

### **Toepassing**

De kaart bestaat uit vijf indicatoren: de (samenwerking)visie, de strategische en operationele doelen, de structuur, de communicatie en de cultuur van de eigen organisatie in de samenwerking. Deze zijn beschreven vanuit stellingen.

1. Deze stellingen worden door de individuele medewerker ingevuld (30 minuten). Bij sommige 'denkzinnen' / stellingen is extra informatie (i) toegevoegd om iets te verduidelijken.
2. Vervolgens wordt het gezamenlijk resultaat in de eigen organisatie besproken.
3. Deze resultaten zijn het uitgangspunt om met elkaar in dialoog te gaan over de samenwerkingswensen en de gewenste stappen met ketenpartners en andere belanghebbenden. Dit aansluitend bij de eigen huidige situatie, de visie, de organisatieomgeving en de leerling-populatie. Uitgangspunt is dat iedere organisatie uniek is en dat er daarmee geen blauwdruk is voor de beoogde samenwerking(svorm).
4. De organisatie overstijgende dialoog aan gaan met ketenpartners en anderen.

### **Praatkaart invullen:**

Het STAR-model heeft 5 indicatoren van samenwerking met meerdere stellingen per indicator. Iedere stelling heeft drie antwoordmogelijkheden:

**Antwoord 1:** "Ja, dat doen wij zo."

**Antwoord 2:** "Nee, dat doen we niet zo."

**Antwoord 3:** "Geen idee. Is me onbekend."

### **Praatkaart gezamenlijk resultaat bespreken:**

**Antwoord 1:** Als allen 'ja' in hebben gevuld, zijn zij het eens en is het geen team bespreekpunt. Er zijn situaties waarbij het bespreken wel van belang zou kunnen zijn.

**Antwoord 2:** Als meerdere collega's 'nee' ingevuld hebben dan is dit een punt dat we in teamverband willen bespreken. De gedachte hierbij is, "Is dit een nee en iets dat we wel willen?" of "Is dit een nee en iets dat we niet willen?"

**Antwoord 3:** Als meerdere collega's 'geen idee' hebben ingevuld dan is dit een punt dat we in teamverband willen bespreken ter verheldering of wellicht vanwege andere redenen.

<b>De indicatoren 'Interdisciplinair Samenwerken met ketenpartners'</b> <i>De samenwerking met de andere professionele partners is gewaarborgd</i>	
1	Onze organisatie heeft een pedagogische en onderwijsinhoudelijke <b>visie</b> op Interdisciplinair Samenwerken met de professionele partners.
2	Onze organisatie heeft een visie op Interdisciplinair Samenwerken die leidt tot <b>strategische en operationele doelen</b> .
3	Onze organisatie heeft een <b>professionele structuur</b> gericht op het verwezenlijken van Interdisciplinair Samenwerken.
4	De <b>communicatie</b> in onze organisatie is gericht op het verwezenlijken van Interdisciplinair Samenwerken.
5	Onze organisatie heeft een <b>professionele cultuur</b> welke aansluit bij Interdisciplinair Samenwerken.

### INDICATOR 1

Onze organisatie heeft een pedagogische en onderwijsinhoudelijke **visie** op Interdisciplinair Samenwerken met de professionele partners.

Nr	KERNKWALITEIT	1	2	3
1.1	In onze organisatie kennen we onze professionele partners <b>in de keten</b> . <i>i = de professionele partners in de keten zijn de onderwijsprofessionals in de onderwijsketen: het Primair Onderwijs, het Speciaal (Basis en Voortgezet) Onderwijs, het middelbaar en hoger beroepsonderwijs alsook universiteiten.</i>			
1.2	In onze organisatie kennen we onze andere <b>belanghebbende</b> samenwerkingspartners. <i>i = bij belanghebbenden kan gedacht worden aan het bedrijfsleven, wijkteams (gemeente), wijkpolitie, sportverenigingen, jeugdzorg, hulpverleningsinstanties, de bibliotheek en culturele instellingen.</i>			
1.3	In onze organisatie is <b>de visie</b> op Interdisciplinair Samenwerken <b>met het team / de sectie geformuleerd en vastgelegd</b> . <i>i = zichtbaar beschreven in de schoolgids, de website, flyers en in het schoolplan.</i>			
1.4	In onze organisatie hebben we het <b>onderwijsconcept</b> en de <b>profielingsaspecten</b> in onze visie op samenwerken geïntegreerd. <i>i = Bij onderwijsconcept kan gedacht worden aan bijvoorbeeld werken vanuit Montessori kenmerken, Daltonconcepten of, Jenaplan gedachte.</i> <i>i = Bij profileringsaspecten kan gedacht worden aan Twee Talig Onderwijs, Sportprofiel, Techniek profiel, Digitale geletterdheid etc.</i>			
1.5	In onze organisatie hebben we een <b>ambitieniveau in de samenwerking</b> geformuleerd.			
1.6	Het ambitieniveau sluit aan bij <b>de leerling populatie (sociale omgeving), de schoolcultuur, schoolstructuur en de pedagogisch en onderwijsinhoudelijke visie</b> . <i>i = De schoolcultuur bestaat o.a. uit de eigen team / sectie dynamiek en verschillen, de normen en waarden, de ongeschreven regels en werkwijzen.</i> <i>i = De schoolstructuur bestaat o.a. afspraken, regels, protocollen en organisatiewijze.</i>			
1.7	In onze organisatie is het ambitieniveau <b>een gedeelde visie</b> met de professionele partners in de keten en andere belanghebbenden. <i>i = De visie is in overleg afgestemd.</i>			

**INDICATOR 2**

Onze organisatie heeft een visie op Interdisciplinair Samenwerken welke leidt tot **strategische en operationele doelen**.

Nr	KERNKWALITEIT	1	2	3
2.1	In onze organisatie zijn er gezamenlijk SMART geformuleerde <b>stappen</b> bedacht om het ambitieniveau van onze <b>onderwijsinhoudelijke leerlijn</b> te bereiken. <i>i = SMART houdt in dat het ambitieniveau haalbaar is: Specifiek, Meetbaar, Acceptabel, Realistisch en Tijdgebonden</i>			
2.2	In onze organisatie hebben we vaste overlegmomenten met de professionele partners in de keten afgesproken over de visie op de gezamenlijke <b>onderwijsinhoudelijke leer- ontwikkelingslijn</b> .			
2.3	In onze organisatie zijn er gezamenlijk SMART geformuleerde <b>stappen</b> bedacht om het ambitieniveau van onze <b>pedagogische ontwikkelingslijn</b> te bereiken. <i>i = SMART houdt in dat het ambitieniveau haalbaar is: Specifiek, Meetbaar, Acceptabel, Realistisch en Tijdgebonden</i>			
2.4	In onze organisatie hebben we vaste overlegmomenten met de professionele partners in de keten afgesproken over een <b>pedagogische ontwikkelingslijn</b> .			
2.5	In onze organisatie zijn er gezamenlijk SMART geformuleerde <b>stappen</b> bedacht om het ambitieniveau van een gezamenlijk gebruik van <b>ruimte, materialen en middelen</b> te bereiken (bijvoorbeeld een skills lab / ICT).			
2.6	In onze organisatie hebben we vaste overlegmomenten met de professionele partners in de keten afgesproken over het gezamenlijk gebruik van <b>ruimte, materialen en middelen</b> .			
2.7	In onze organisatie zijn de SMART geformuleerde stappen opgenomen in het <b>schooljaarplan</b> .			
2.6	In onze organisatie hebben we jaarlijks overleg met de professionele partners in de keten waarin we onze interdisciplinaire samenwerking <b>kritisch beschouwen</b> . <i>i = Kritisch beschouwen is het evalueren en bijstellen van de interdisciplinaire samenwerking</i>			
2.7	In onze organisatie zijn de resultaten van de interdisciplinaire samenwerking opgenomen in een <b>jaarverslag</b> . <i>i = De resultaten zijn de ontwikkelingen en effecten van interdisciplinaire samenwerking.</i>			

**INDICATOR 3**

Onze organisatie heeft een **professionele structuur** gericht op het verwezenlijken van Interdisciplinair Samenwerken.

Nr	KERNKWALITEIT	1	2	3
3.1	In onze organisatie zijn we bekend met de <b>verschillende organisatiestructuren</b> , dat wil zeggen zowel de van ons en die van de professionele partners in de keten. <i>i = Met organisatiestructuur wordt bedoeld wie welke taken en verantwoordelijkheden draagt.</i>			
3.2	Onze school heeft met de professionele partners in de keten de <b>inhoudelijke leerlijnen PO-VO-S(B)O-S(V)O rekenen en taal</b> op elkaar afgestemd. <i>i = leermethoden op het gebied van rekenen, taal, techniek, Engels etc. .</i>			
3.3	De school heeft met de professionele partners in de keten een op elkaar afgestemd systeem voor het <b>volgen van de prestaties en ontwikkelingen van de leerlingen</b> . <i>i = Op elkaar afgestemde leerlingvolgsystemen of toetsen, zoals Magister, LOVS van CITO of ParnasSys, of toetsen als ZIEN, Viseon, Scoll.</i>			
3.4	In onze organisatie vindt er altijd een <b>warme leerling-overdracht</b> plaats met de professionele partners in de keten (PO-VO S(B)O-S(V)O) wanneer het een leerling betreft met een speciale ontwikkelingsbehoefte. <i>i= warme overdracht is een gesprek over de ontwikkelbehoefte van de betreffende leerling tussen ouders, de professionele partners in de keten en de school. Het gesprek kan ook met toestemming van ouders plaatsvinden tussen de professionele partners in de keten en de school.</i>			

3.5	n.v.t.			
3.6	n.v.t.			
3.7	In onze organisatie is er <b>één persoon aanspreekpunt</b> voor de medewerkers van school en de professionele partners in de keten <i>i = Dit kan zijn: de zorg coördinator, ZAT, de rector of bijvoorbeeld de onderbouw coördinator of de mentor / coördinator van de bovenbouw.</i>			
3.8	n.v.t.			
3.9	In onze organisatie zijn de (pedagogische) gedrags <b>regels voor leerlingen</b> hetzelfde als de regels voor leerlingen bij de professionele partners in de keten. <i>i = Gedragsregels in school en op het plein.</i>			
3.10	n.v.t.			
3.11	In onze organisatie maken we gebruik van de <b>kennis en expertise</b> van de professionele partners in de keten <i>i = bijvoorbeeld Engels, ICT, techniek, sport, cultuur, muziek</i>			
3.12	In onze organisatie volgen we samen met de professionele partners in de keten <b>scholing</b> die bijdraagt aan de pedagogische en inhoudelijke ontwikkelingslijn.			
3.13	n.v.t.			
3.14	n.v.t.			
3.15	In onze organisatie zijn we bekend met de <b>bevoegdheden en verantwoordelijkheden</b> in de samenwerking met de professionele partners in de keten. <i>i = Denk hierbij aan overdacht van informatie bij een leerling (privacy).</i>			
3.16	In onze organisatie houden we <b>rekening met de verschillen in wet- regelgeving</b> van school en die van de professionele partners in de keten die voor ons van belang zijn in de interdisciplinaire samenwerking. <i>i = Bij Wet- en regelgeving wordt bedoeld de kaders en afspraken uit de Cao PO en Cao VO, Cao MBO, Cao HBO, zoals de mogelijk verschillende arbeidstijden, voorbereidingstijd, vergadertijd.</i>			

#### INDICATOR 4

De **communicatie** in onze organisatie is gericht op het verwezenlijken van Interdisciplinair Samenwerken.

Nr	KERNKWALITEIT	1	2	3
4.1	In onze organisatie communiceren we <b>transparant</b> naar elkaar, binnen onze sectie / team alsook binnen de school en met de professionele partners in de keten. <i>i = We communiceren op professionele wijze en zeggen wat we bedoelen waardoor we misverstanden voorkomen.</i>			
4.2	In onze organisatie zijn <b>omgangsnormen</b> in de mondelinge communicatie vanzelfsprekend. <i>i = In onze organisatie communiceren we 'met elkaar' in plaats van 'over elkaar'.</i>			
4.3	n.v.t.			
4.4	n.v.t.			
4.5	In onze organisatie zorgen we ervoor dat het voor anderen helder is <b>wie de professionele partners in de keten zijn</b> . <i>i = Bijvoorbeeld via vermelding op de website, informatie en contactgegevens in de schoolgids</i>			
4.6	In onze organisatie is er <b>afstemming in gezamenlijk nieuws</b> met de professionele partners in de keten. <i>i = Bijvoorbeeld een (gezamenlijke) nieuwsbrief met open dagen etc.</i>			
4.7	In onze organisatie zijn stemmen we <b>public relations</b> af met de professionele partners in de keten. <i>i = Bijvoorbeeld een gezamenlijke open dag organiseren of acties.</i>			
4.8	n.v.t.			

**INDICATOR 5**

Onze organisatie heeft een **professionele cultuur** welke aansluit bij Interdisciplinair Samenwerken.

Nr	Kernkwaliteit	1	2	3
5.1	In onze organisatie tonen we een <b>professionele houding naar</b> de professionele partners in de keten. <i>i = Je bent je bewust van de invloed van je eigen houding in het contact met anderen en gaat respectvol met elkaar om, bent betrokken en toont voorbeeldgedrag.</i>			
5.2	In onze organisatie is er een cultuur waarbij het vanzelfsprekend is om <b>interesse</b> tonen in elkaars <b>werkomgeving</b> . <i>i = bijvoorbeeld door eens bij elkaar op bezoek te gaan.</i>			
5.3	In onze organisatie zijn medewerkers <b>solidair aan school en aan collegae</b> en in de interdisciplinaire samenwerking.			
5.4	In onze organisatie <b>respecteren en waarderen wij persoonlijkheidsverschillen</b> van elkaar en van de professionele partners in de keten. <i>i = Persoonlijkheidsverschillen zijn beschreven in theorieën zoals 'De rollen van Belbin', 'De kleuren van De Caluwé', 'De hoeden van Bono'.</i>			
5.5	In onze organisatie staan we open voor feedback op onze <b>ongeschreven manieren</b> . <i>i = Bij ongeschreven manieren kan gedacht worden aan omgangsregels die wij als vanzelfsprekend vinden en voor nieuwe medewerkers en/of ketenpartners als onduidelijk kunnen worden ervaren.</i>			
5.6	In onze organisatie <b>reflecteren wij</b> op ons eigen handelen binnen de interdisciplinaire samenwerking. <i>i = Bijvoorbeeld tijdens sectie / teamoverleg, in intervisie momenten als ook individueel in gesprekken met collega's en rector.</i>			
5.7	In onze organisatie voelen we ons <b>individueel verantwoordelijk</b> voor een optimale interdisciplinaire samenwerking.			
5.8	In onze organisatie zijn we <b>gezamenlijk eindverantwoordelijk</b> voor een optimale interdisciplinaire samenwerking.			
5.9	In onze organisatie is 'Interdisciplinair Samenwerken' onderdeel van de <b>gesprekkencyclus</b> .			
5.10	In onze organisatie is 'Interdisciplinair Samenwerken' onderdeel van het <b>sollicitatiegesprek</b> .			

Angèle van der Star MEL MEd

**Contactgegevens**

Angèle van der Star



AngelevdStar

[mmavanderstar@live.nl](mailto:mmavanderstar@live.nl)

[www.onderwijspassie.nl](http://www.onderwijspassie.nl)