

Kwaliteitskaart Kennis- en kwaliteitsontwikkeling

Vier kwaliteitsaspecten staan centraal in Kennis- en kwaliteitsontwikkeling



Bronnen:

Schoolleidersregister PO, Professionaliseringsthema drie "Kennis- en kwaliteitsontwikkeling"
Verbiest, E (2012) Professionele leergemeenschappen. Een inleiding.





1. Strategisch kwaliteitsmanagement



Oud

- Ingeslepen patronen:
- "Het gaat toch goed?"
- Sparende cultuur waarin feedback en reflectie meer als bedreigend worden gezien.
- Kwaliteitszorg wordt vooral geassocieerd met bureaucratie en controle.
- Kwaliteitszorg leidt niet tot professionele dialoog
- Onvoldoende aandacht voor verduurzaming van schoolontwikkeling.

Nieuw

- Kwaliteitsmanagement is zo ingericht dat iedereen er betrokken bij is.
- Leerkrachten ervaren dat activiteiten in het kader kwaliteitszorg bijdragen aan beter onderwijs, betere resultaten, meer focus op het eigen leren, aan verduurzaming.
- Kwaliteitszorg gaat meer over succes zichtbaar maken dan over controle.
- In kwaliteitszorg staat de professionele dialoog over goed onderwijs centraal. De eigen werkwijzen en aannames ter discussie stellen, maakt deel uit van de cultuur.
- Activiteiten in het kader van kwaliteitszorg zetten leraren aan tot leren. Dat leren is nauw verbonden aan de eigen praktijk.
- We volgen niet wat anderen doen, maar gaan steeds uit van wat deze school(context) nodig heeft.



2. Professionele leergemeenschap



Oud

- In schoolontwikkeling staat denken in veranderactiviteiten centraal.
- Teamleden ervaren onvoldoende focus en samenhang.
- Er is onduidelijkheid over de richting, de weg hier naar toe en ieders bijdrage hieraan.
- De cultuur is meer sparend dan sparrend.
- Overleg geeft weinig energie.
- Samenwerking loopt stroef.
- Interne communicatie scoort laag.
- Hoge werkdrukbeleving.

Nieuw

- Leidinggevendens bouwen actief en beredeneerd aan een cultuur gericht op leren. Leren is onderdeel van de dagelijkse routines van alle medewerkers.
- Leidinggevendens organiseren leren van en met elkaar (interviews, literatuur aanreiken, collegiale consultatie)
- Leidinggevendens gaan in dialoog met leraren over de onderwijs- en leerresultaten.
- Leidinggevendens bevorderen dat leraren persoonlijk meesterschap ontwikkelen.
- Feedback geven op elkaar is onderdeel van professioneel handelen.
- Overleg kenmerkt zich door open dialoog. Reflecteren op wat je aan het doen bent, is gewoonte geworden.
- Er is veel aandacht voor de ontwikkeling van het teamleren.
- De manier van schoolontwikkeling bevordert eigenaarschap bij leraren.
- Professionele ruimte leidt tot reflectie, uitwisseling en (dus) leren van en met elkaar.
- Het bestuur draagt stimulerend bij aan de ontwikkeling van mijn school tot professionele leergemeenschap.
- De samenwerking met collega-schoolleiders draagt stimulerend bij aan de ontwikkeling van mijn school tot professionele leergemeenschap.



3. Onderzoeksmatig werken



Oud

- Geen visie op onderzoekend werken.
- Er wordt weinig gedacht vanuit invloed en meer vanuit omstandigheden en externalisering.
- Leraren zijn vooral uitvoerder en veel minder ontwerper en onderzoeker.
- Er is geen strategie gericht op het vergroten van een onderzoekende houding en onderzoeksvaardigheden bij leraren.
- Er mist een cultuur waarin teamleden proactief zoeken naar "wat werkt" in het leren van leerlingen.
- Er mist een structuur waarin cyclisch gereflecteerd wordt op de effecten van ingezette verandermaatregelen.
- Leraren voelen zich onvoldoende eigenaar.
- Leraren en leidinggevenden maken nog weinig gebruik van kwalitatieve data (tevredenheidsmetingen, betrokkenheid leerlingen, niveau zelfstandig functioneren leerlingen, interviews met leerlingen en ouders)

Nieuw

- Leraren worden expliciet betrokken bij het onderzoeken van de effecten van veranderingen (in de klas en op school).
- In overleg staat "leren zichtbaar maken" centraal.
- Leraren nemen volop initiatief in het verbeteren van de eigen praktijk.
- Leraren delen deze initiatieven en benutten die om samen kennis te vergroten over "wat werkt".
- Denken vanuit invloed: Succes en falen gaan over wat ik als leraar/leidinggevende wel en niet doe.
- De schoolleider neemt het voortouw in onderzoekend leren.
- Leidinggevenden binnen de school tonen op "leren gericht leiderschap"
- Klassenbezoeken leiden tot reflectieve dialoog in plaats van tot controle.



4. Verantwoorden (leren zichtbaar maken als gewoonte)



Oud

- Gegevensverzameling wordt vooral gebruikt als controlemiddel. Op leerkrachtniveau, groepsniveau, schoolniveau en bestuursniveau.
- Het is onduidelijk voor medewerkers welk doel verantwoording dient.
- Verantwoording afleggen, wordt geassocieerd met controle en afrekenen.
- Verantwoording richt zich overmatig op meetbare doelstellingen.
- De inrichting van verantwoording brengt veel administratieve druk met zich mee.
- Verantwoording leidt onvoldoende tot professionele dialoog op basis van data.

Nieuw

- Er is de wil om anderen uit te leggen: dit ben ik aan het doen, dit is het doel, dit is het resultaat. Dat geldt op elk niveau.
- Verantwoording staat altijd in relatie tot doelen en ambities.
- Gegevensverzameling om te verantwoorden, leidt tot professioneel-kritische dialoog.
- We zien verantwoorden als kans om feedback te verzamelen, zodat we het beter kunnen doen.
- Verantwoorden doen we omdat we trots zijn op onze school en graag willen delen hoe we ontwikkelen.
- Verantwoording leidt tot kennis over wat wel en niet gewerkt heeft. Die kennis wordt gebruikt om het beter te doen.