

1. Een gedeelde visie en ambitie ontwikkelen

Spiegelkaart lerende organisatie | school

Een gedeelde en gedragen visie op onderwijskwaliteit biedt leraren houvast bij hun handelen, zonder dat het een keurslijf is. De visie is gebaseerd op de waarden van de school en van de stichting.

Uitdagingen

- In dialoog een gedragen en concrete visie formuleren die richting geeft aan het handelen in de klas en aan de ontwikkeldoelen van leraren.
- De visie in dialoog met het team regelmatig, op een cyclische en planmatige manier, bijstellen.

Aandachtspunten en suggesties

- Samen kernachtige uitspraken formuleren als fundament van de visie.
- Inspiratie zoeken voor de visievorming: literatuur, experts, andere organisaties.
- Samen met het team de visie verbinden aan de visie van de stichting en onderbouwen met literatuur.
- De visie ook richten op het leren van professionals en op de school als lerende organisatie.
- Concretiseren hoe de visie richting geeft aan onderwijskundig beleid, personeelsbeleid, kwaliteitsbeleid en financieel beleid.
- De visie visueel ondersteunen, bijvoorbeeld met een poster en/of symbolen.
- Nieuwe medewerkers meenemen in de bedoeling en achtergrond van de visie.
- De visie samen betekenis geven: welk gedrag/ voorbeelden passen wel of niet bij de visie?
- De visie vertalen in speerpunten voor onderwijsverbetering en in ontwikkeldoelen van leraren.
- Altijd uitleggen hoe een beleidsbeslissing bijdraagt aan het realiseren van de visie.
- Kernbegrippen uit de visie veelvuldig laten terugkomen in overleg met leraren.
- Leraren vragen hoe ze bijdragen aan de visie van de school.
- Gedrag dat past bij de visie bekrachtigen.
- De visie voorleven in gedrag en communicatie (voorbeeldgedrag).
- De visie regelmatig evalueren met het team en met externe partners.
- De visie elk jaar opnieuw vaststellen met het team.

Voorbeelden uit de praktijk

'Je kunt een prachtig visietraject doorlopen, maar is er dan uiteindelijk draagkracht of draagvlak voor? En wat betekent dat? Mensen kunnen ja knikken, maar wat zeggen ze bij de koffieautomaat als ik er niet bij ben? Doen ze het omdat ze denken dat hun onderwijs er beter van wordt? Omdat het moet? Of omdat we het hebben afgesproken? Vaak zeggen we: dat hebben we zo afgesproken. Maar je zou eigenlijk moeten vragen: wat heb jij nodig om dit te doen?'

Schoolleider

'Als we niet weten waarom we het doen en we hebben geen theoretische onderbouwing, dan schrappen we dat en gaan we het niet meer doen. Als we wel iets invoeren, dan wil ik ook weten waar het vandaan komt en waarom we het willen doen en wat er onder ligt. En niet omdat je schoonzus het toevallig op die andere school ook leuk geïntroduceerd heeft.'

Schoolleider

Scan de QR-code voor interessante links en achtergrondinformatie!



De 8 dimensies van een lerende organisatie zijn door Anje Ros en Linda van den Bergh van Fontys Hogescholen geformuleerd op schoolniveau en bestuursniveau en uitgewerkt via spiegelkaarten. Zij baseren zich op Marsick en Watkins (2003), Kools (2020) en Ros (2021).