

Bijlage I - Ontwikkelkader OMO in ontwikkeling (concept)

Het ontwikkelkader (werknaam) is een dialoog-, analyse- en verantwoordingsinstrument. In dit kader zijn verschillende kwaliteitspijlers en (concept) bouwstenen en centrale vragen opgenomen.

Nadere toelichting bij de kolommen:

- Kolom 1) In deze kolom zijn 7 *Kwaliteitspijlers* opgenomen. De kwaliteitspijlers kunnen functioneren op alle niveaus in de kolom. Elke kwaliteitspijler heeft een PDCA-cyclus in zich.

- Kolom 2) In kolom 2 *Bouwstenen kwaliteitspijlers* zijn de bouwstenen uit Koers2023 is (in steekwoorden) ondergebracht en **blauw gedrukt**.

In deze kolom zijn bovendien de standaarden van de Inspectie opgenomen, waarbij de belangrijkste ofwel de kernstandaarden **dikgedrukt**, de overige standaarden **onderstreept** en de standaarden die geen wettelijke basis hebben, *schuin gedrukt* zijn.

- Kolom 3) In de kolom *Centrale vragen* is een aantal centrale vraagstellingen opgenomen, met accentonderscheid in **betekenisverlenende**¹ vragen en **ontwikkelingsgerichte**² vragen. De centrale functie is het gesprek/de dialoog op diverse niveaus te faciliteren.

De vragen zijn afgeleid van de kwaliteitspijlers en de bouwstenen en ontwikkeld basis van de gespreksresultaten van de kenniscafe's.

Uitgangspunt daarbij is dat de feitelijke gegevens (kengetallen, doorstroomcijfers, bekwaamheidsdossiers, enz.) bekend zijn.



1) Kwaliteitspijlers	2) Bouwstenen kwaliteitspijlers (niet limitatief)	3) Centrale vragen (concept)
<p>1 - Gedeelde visie vertaald naar concreet beleid/doelstellingen in open dialoog en met ruimte voor eigen inkleuring.</p>	<p>Blauw = Koers; Dikgedrukt= inspectie kernstandaarden, Onderstreept: inspectie overige standaarden Schuingedrukt: inspectie: suggesties</p> <ul style="list-style-type: none"> • Verdiepen van onze gedeelde waarden door in dialoog te blijven met elkaar • <u>Het bestuur en zijn scholen/opleidingen leggen intern en extern toegankelijk en betrouwbaar verantwoording af over doelen en resultaten en voeren daarover actief een dialoog</u> 	<p>Betekenisverlenend:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wat is 'het verhaal' van de school? Welke ruimte is er en neem je voor eigen invulling binnen de kaders? Wat is de visie van de school, bijv. op goed onderwijs? Hoe geef je 'eigenaarschap' vorm? • Wat zijn centrale waarden en welke waarden krijgen een concrete uitwerking in visie en beleid? Hoe breng je de waarden in de praktijk? <p>Ontwikkelingsgericht:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dialoog: Hoe komt de gedeelde visie op onderwijs tot stand? Welke stakeholders zijn betrokken bij het denken over onderwijs? Hoe, wanneer en met wie vindt de dialoog plaats en waarover? • Inzicht: Waar ben je trots op? Waarom is dat? Hoe spiegel je visie aan praktijken? • Realisatie: Hoe werkt het beleid door? Hoe zit het in de keten? In hoeverre zijn de beoogde doelstellingen gerealiseerd?
<p>2 - Effectief leiderschap binnen de school</p>	<p>Blauw = Koers; Dikgedrukt= inspectie kernstandaarden, Onderstreept: inspectie overige standaarden Schuingedrukt: inspectie: suggesties</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bevorderen dat medewerkers hun expertise ontwikkelen en inzetten • Stimuleren van resultaatgericht werken, verantwoording afleggen en consequenties aan analyses verbinden • Inspireren tot onderzoekend leren en werken en op basis daarvan handelen; • Aanzetten tot het delen van kennis en ervaring binnen en buiten de school • <u>Het bestuur en zijn scholen kennen een professionele kwaliteitscultuur en functioneren transparant en integer</u> 	<p>Betekenisverlenend:</p> <ul style="list-style-type: none"> • wat versta je onder verbinding? Hoe faciliteer je de doorwerking van visie en beleid naar uitvoering? Hoe draag jij bij aan de realisatie van visie en beleid? • Wat is professionele ruimte? Hoeveel ruimte krijg en neem je? • Wat kenmerkt de eigen kwaliteitscultuur? Hoe komt de kwaliteitscultuur tot stand? <p>Ontwikkelingsgericht:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hoe stimuleer je persoonlijk leiderschap? Hoe geef je ruimte door? • Welke leiderschapstijl is kenmerkend en werkt die? Welke communicatiestijl is kenmerkend en werkt die? • Op welke wijze hebben interventies tot resultaat/succes geleid? Hoe stimuleer je de ontwikkeling van kwaliteitscultuur?
<p>3 - Goed onderwijs binnen een veilige leer- en leergemeenschap</p>	<p>Blauw = Koers; Dikgedrukt= inspectie kernstandaarden, Onderstreept: inspectie overige standaarden Schuingedrukt: inspectie: suggesties</p> <ul style="list-style-type: none"> • Borgen dat je mag zijn wie je bent • Realiseren van een veilige, gestructureerde leef- en leergemeenschap die midden in de wereld staat • 'Goed onderwijs' bieden vanuit de schoolambities • Samen leven en leren met bewuste doelgerichtheid op zelfontplooiing • Aandacht hebben voor morele vraagstukken • Zorg dragen voor kwalificatie • De school behaalt met haar leerlingen leerresultaten die ten minste in overeenstemming zijn met de gestelde norm • De school volgt en begeleidt de leerlingen zodanig dat zij een ononderbroken ontwikkeling kunnen doorlopen • Het pedagogisch-didactisch handelen van de leraren stelt leerlingen in staat tot leren en ontwikkelen • Schoolleiding en leraren dragen zorg voor een veilige omgeving voor leerlingen • <u>Het aanbod bereidt de leerlingen voor op vervolgonderwijs en de samenleving</u> • <u>Leerlingen die dat nodig hebben ontvangen extra aanbod, ondersteuning en begeleiding</u> • <u>De leerlingen krijgen voldoende tijd om zich het leerstofaanbod eigen te maken</u> • <u>De voorbereiding, uitvoering en begeleiding van de praktijkvorming/ stage is doeltreffend</u> 	<p>Betekenisverlenend:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wat is goed onderwijs in jouw school? • Wat betekent de leerling centraal (Diversiteit/Talentontwikkeling)? <p>Ontwikkelingsgericht:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hoe komt goed onderwijs tot stand? Krijgen leerlingen voldoende tijd voor verdieping, differentiatie en ondersteuning? • Pedagogisch-didactisch handelen: Welke kaders heb je met elkaar afgesproken en tot welk resultaat leiden die? • Leef- en leerklimateit: Hoe creëer je (samen) een veilige leer- en leefomgeving die midden in de wereld staat? • Burgerschap/Persoonsvorming/Socialisatie: Hoe hebben morele, sociale en ethische vraagstukken (ook rond digitale informatie) hebben een zichtbare plaats in het onderwijs?

¹ Weick et al (2005) zien betekenisverlening als "het vertalen van omstandigheden naar een situatie die expliciet wordt begrepen in woorden en kan dienen als een springplank tot actie". Het gaat hier om het ontwerp van een gedeeld taalveld. Door het gezamenlijk interpreteren van abstracte begrippen wordt er niet alleen concretisering bewerkstelligd, maar ontstaat ook een mechanisme dat de verantwoordelijkheden en taken van de deelnemende partijen scherp houdt binnen de samenwerkingsverband.

² In pedagogische en leerpsychologische zin wordt dit begrip vaak in verband gebracht met Vygotski. Konermann, J. & Uytendaal, E. (2011) hebben dit begrip voor wat betreft onderwijsorganisaties afgezet tegen beheersmatige organisaties. Bij HRM beleid staat b.v. werkplekleren boven centraal opgelegde cursussen.

Bijlage I - Ontwikkelkader OMO in ontwikkeling (concept)

1) Kwaliteitspijlers	2) Bouwstenen kwaliteitspijlers (niet limitatief)	3) Centrale vragen (concept)
	<ul style="list-style-type: none"> De toetsing en afsluiting verlopen zorgvuldig De school heeft een ondersteunend pedagogisch klimaat De leerlingen behalen sociale en maatschappelijke competenties op het niveau dat ten minste in overeenstemming is met de gestelde doelen De bestemming van de leerlingen na het verlaten van de school is bekend en voldoet ten minste aan de verwachtingen van de school 	
4 - Dragend HRM beleid	<p>Blauw = Koers; Dikgedrukt= inspectie kernstandaarden, Onderstreept: inspectie overige standaarden Schuingedrukt: inspectie: suggesties</p> <ul style="list-style-type: none"> Stimuleren van een onderzoekende houding en ontwerpend vermogen Bijdragen aan mede-verantwoordelijkheid voor de ontwikkeling van het onderwijs Ondersteunen van de ontwikkeling van de persoonlijke professionele identiteit Benutten van talenten en expertise Leren van en met elkaar; Intensiveren van talentontwikkeling van medewerkers; Benutten van diversiteit Het bestuur en zijn scholen kennen een professionele kwaliteitscultuur en functioneren transparant en integer 	<p>Ontwikkelingsgericht:</p> <ul style="list-style-type: none"> Inbedding in de organisatie Hoe worden nieuwe en toekomstige collega's voorbereid en begeleid? Samenstelling: In hoeverre sluit de samenstelling van het personeel aan bij de doelstellingen? Hoe representatief is de samenstelling van het personeel? Cultuur (Teamvorming): Hoe komt teamwerk tot stand? Talentontwikkeling: Op welke wijze vindt talentontwikkeling plaats?
5 - Verbeteringsgerichtheid vanuit collectief en individueel lerend vermogen	<p>Blauw = Koers; Dikgedrukt= inspectie kernstandaarden, Onderstreept: inspectie overige standaarden Schuingedrukt: inspectie: suggesties</p> <ul style="list-style-type: none"> Afleggen van verantwoording en verbinden van consequenties Innoveren van eigen onderwijs Het bestuur en de scholen hebben een stelsel van kwaliteitszorg ingericht en verbeteren op basis daarvan het onderwijs Het bestuur en zijn scholen kennen een professionele kwaliteitscultuur en functioneren transparant en integer 	<p>Betekenisverlenend:</p> <ul style="list-style-type: none"> wat betekent lerend vermogen? <p>Ontwikkelingsgericht:</p> <ul style="list-style-type: none"> Hoe laten team en docent zien dat ze wil en vermogen hebben om te leren? Hoe geef je vorm en inhoud aan verbeteringen en/of innovaties van het onderwijs? Hoeveel tijd en middelen zijn beschikbaar om met en van elkaar te leren? In hoeverre staat team en docent open voor feedback? Waar ligt ruimte voor verbetering? Welke interventierepertoire heb je en zet je in? Hoe analyseer je (systematisch) interventies? Sturingsinformatie: Welke informatie(bronnen) gebruikt team en docent om bij te sturen? Welke maatregelen hebben aantoonbaar tot verbetering geleid?
6 - Betrokkenheid van en verantwoording aan stakeholders	<p>Blauw = Koers; Dikgedrukt= inspectie kernstandaarden, Onderstreept: inspectie overige standaarden Schuingedrukt: inspectie: suggesties</p> <ul style="list-style-type: none"> Betrekken van ouders bij de ontwikkeling van de leerling Participeren van ouders in het schoolleven Onderhouden van banden met de omringende leef- en leerwereld en met plaatselijke overheden Behouden van diversiteit van het onderwijsaanbod in de regio Realiseren van passend onderwijs in dialoog met andere scholen Het bestuur en zijn scholen/opleidingen leggen intern en extern toegankelijk en betrouwbaar verantwoording af over doelen en resultaten en voeren daarover actief een dialoog De school werkt samen met partners om het onderwijs voor haar leerlingen vorm te geven 	<p>Betekenisverlenend:</p> <ul style="list-style-type: none"> wat is betrokkenheid en externe oriëntatie? <p>Ontwikkelingsgericht:</p> <ul style="list-style-type: none"> Op welke wijze en wanneer betrek je welke leerlingen, ouders en alumni bij de uitvoering van het onderwijs? Op welke wijze en met wie worden resultaten gedeeld? Welke invloed hebben in- en externe betrokkenen binnen het onderwijs? Hoe krijgen externe ontwikkelingen een zichtbare plaats binnen het onderwijs?
7 - Bedrijfsvoering op orde	<p>Blauw = Koers; Dikgedrukt= inspectie kernstandaarden, Onderstreept: inspectie overige standaarden Schuingedrukt: inspectie: suggesties</p> <ul style="list-style-type: none"> Op orde hebben en houden van de bedrijfsvoering Het bestuur is financieel gezond en kan op korte en langere termijn voldoen aan zijn financiële verplichtingen Het bestuur maakt efficiënt en effectief gebruik van de onderwijsbekostiging Het bestuur verwerft en besteedt de onderwijsbekostiging conform wet- en regelgeving 	<p>Ontwikkelingsgericht:</p> <ul style="list-style-type: none"> Hoe ga je om met digitale informatie? Op welke wijze ondersteunt de financiële planning- en controlcyclus de onderwijsinhoudelijke ontwikkeling?