

Uitgebreide implementatielijst Sterk Team

Met deze scan voor de implementatie van Sterk Team kun je vaststellen hoe ver de school op weg is met de ontwikkeling van een professionele lerende cultuur.

		<i>totaal</i>	<i>realisatie</i>
1	Spelregels van de professionele lerende cultuur	15	
2	Zelfkennis van het team	5	
3	Het professionele overleg	14	
4	De werkwijze van het blauwe teamoverleg	6	
5	Het groene teamoverleg	4	
6	Het blauwe bouwoverleg	8	
7	Het groene bouwoverleg	12	
8	Deskundigheidsbevordering	3	
9	Het coördinatorenteam	3	
10	Het ondersteuningsteam	5	
11	De kwaliteitszorg	10	
		85	
	De implementatiescore Sterk Team (realisatie/85) x 100		

SCAN STERK TEAM			
			<i>Ja</i>
1. Spelregels van de professionele lerende cultuur			
1.1	Het professionele handelen wordt gestuurd door de visie op samenwerking : de professionele lerende organisatie	1	
1.2	Geen toeschouwer maar speler	1	
1.3	Voor jezelf praten	1	
1.4	Gericht op ontwikkeling , zowel persoonlijke als teamontwikkeling	1	
1.5	Bevorderen van groen overleg (gericht op ontwikkeling)	1	
1.6	Interne attributie in plaats van externe attributie	1	
1.7	Het OPA-principe toepassen: openhartig praten, prioriteren en actie	1	
1.8	Aan de prioriteringswetten houden (prioriteringsdriehoek)	1	
1.9	Denken in oplossingen	1	
1.10	Met passie er voor gaan	1	
1.11	Werken met actielijsten en smartboardverslagen	1	
1.12	Afspraak is afspraak	1	
1.13	Elkaar aanspreken op gedrag	1	
1.14	Leren van fouten door reflectie	1	
1.15	Gemeenschappelijke afstemming met behulp van GVR's (gemeenschappelijke vormen en routines)		
	subtotaal	15	?
2. Zelfkennis van het team			
2.1	Het team kent de directiescores .	1	
2.2	Het team kent de middenmanagementscores .	1	
2.3	Leerkrachten kennen hun eigen leerkrachtscore .	1	
2.4	Elke leerkracht heeft zijn eigen leerkrachtverhaal .	1	
2.5	Het team kent de teamscore: een hoge teamscore is een voorwaarde voor maximale opbrengsten .	1	
	subtotaal	5	?

3. Het professionele overleg			
3.1	Elke week is er in principe sprake van een overlegmoment met het totale team of in de bouwen.	1	
3.2	We bevorderen zoveel mogelijk groen overleg in plaats van blauw overleg.	1	
3.3	We leggen de nadruk op ontwikkelingen in de bouw (dit verhoogt de betrokkenheid).	1	
3.4	We bespreken daarom onze werkproblemen in principe in drie bouwen om de betrokkenheid te vergroten.	1	
3.5	Het professionele overleg heeft een maandritme van een teamvergadering en drie bouwvergaderingen.	1	
3.6	Het maandritme van de bouwvergaderingen is: groen, blauw en groen .	1	
3.7	Het ritme van het teamoverleg is in principe de ene maand blauw en de andere maand groen.	1	
3.8	De school stelt de vergadertijd per overleg vast; bijvoorbeeld 1½ uur.	1	
3.9	De directie stelt in overleg met het team elk schooljaar de data van de teamvergaderingen en studiedagen vast.	1	
3.10	Binnen de tijd overleggen . De school vergadert binnen de tijd die ervoor staat. Men denkt op de eerste plaats in tijd en niet in taken.	1	
3.11	Bij een teveel aan taken wordt OPA (Openhartig praten, Prioriteren en Actie) toegepast.	1	
3.12	We houden ons aan de prioriteringswetten om te hoge werkdruk of stress te voorkomen.	1	
3.13	Groene aanwezigheid : in principe is iedereen aanwezig op een groene vergadering.	1	
3.14	Blauwe aanwezigheid : in principe zijn op blauwe vergaderingen alle leerkrachten aanwezig die op die dag op school zijn.	1	
	subtotaal	14	?
4. De werkwijze van de blauwe teamvergadering			
4.1	Minder blauw: de school dringt het blauw in de teamvergaderingen terug.	1	
4.2	Mededelingen worden zoveel mogelijk via de e-mail gedaan.	1	
4.3	Geen rondvraag . Men noteert van te voren (op de inbrengplek op het bord in de teamkamer of via e-mail) wat men belangrijk vindt. De directeur beslist hoe hiermee omgegaan wordt.	1	
4.4	De organisatie van randactiviteiten vindt plaats buiten de teamvergaderingen. Alleen als het beleid gewijzigd wordt, kan het op de agenda komen. Daardoor ontstaat in een blauwe vergadering ruimte voor kleine groene thema's.	1	
4.5	Alleen in uitzonderlijke gevallen richt men een werkgroep op. De randactiviteiten worden in principe georganiseerd door een coördinator met eventueel een maat.	1	
4.6	Elke leerkracht heeft een overzicht van teamtaken , zodat de leerkracht weet welke teamtaken iedereen heeft. De teamtaken worden rechtvaardig en naar capaciteit verdeeld.	1	
	subtotaal	6	?
5. Het groene teamoverleg			
5.1	Het groene teamoverleg is op de eerste plaats bedoeld om ontwikkelingen in de bouwen met elkaar uit te wisselen, af te stemmen en te vieren .	1	
5.2	Het levendig en actueel houden van de schoolvisie .	1	
5.3	Het bespreken van een gemeenschappelijk thema van het veranderingsonderwerp.	1	

5.4	Het bespreken van een nieuw ontwikkelingsonderwerp . Denk wel aan de prioriteringswetten.	1	
	subtotaal	4	?
6. Het blauwe bouwoverleg			
6.1	Elke bouw of cluster heeft een bouwcoördinator , die gekozen wordt uit hun midden met goedkeuring van de directeur.	1	
6.2	Het blauwe bouwoverleg wordt geleid door de bouwcoördinator.	1	
6.3	Blauwe deelname : alleen de leerkrachten die dag op school zijn, nemen deel aan de vergadering. Zij behartigen ook de belangen van de afwezige leerkrachten.	1	
6.4	Het blauwe overleg heeft een agenda en een actielijst .	1	
6.5	De inbreng van de leerkrachten loopt via het inbrengbord in de teamkamer en via e-mail .	1	
6.6	De bouwcoördinator stelt de agenda op , in samenspraak met de directie en rekening houdend met de inbreng van leerkrachten.	1	
6.7	In de jaarplanning zijn de vaste onderwerpen aangegeven die in de bouwen aan de orde moeten komen. Ze kunnen dan in de agenda gezet worden. Dit geeft rust en voorkomt overbelasting.	1	
6.8	Zijn de vergaderpunten besproken vóór de eindtijd van de vergadering dan stopt de vergadering. Dit is een bonus op effectief vergaderen . Men gaat niet door na de eindtijd.	1	
	subtotaal	8	?
7. Het groene bouwoverleg			
7.1	Het groene overleg verloopt volgens de ' Werkwijze groene bouw '	1	
7.2	De belangrijkste taak van de coördinator is het professionele gesprek op gang te houden.	1	
7.3	Het groene overleg geeft elke leerkracht een pap (persoonlijk actieplannetje). Dit is om beknopt de eigen voornemens vast te houden.	1	
7.4	Op de flipover of het smartboard wordt tijdens het overleg belangrijke aspecten van het overleg bijgehouden.	1	
7.5	Het onderwerp van het groene bouwoverleg ligt vast in het schoolontwikkelingsplan . Er is geen agenda nodig.	1	
7.6	Is een onderwerp tijdens de vergadering klaar, dan volgt automatisch het tweede veranderingsonderwerp , dat vastgelegd is in het schoolontwikkelingsplan. Een groene bouw heeft hooguit twee onderwerpen!	1	
7.7	De ontwikkelingssnelheid van een team wordt bepaald door het aantal groene bouwvergaderingen. Een nieuw onderwerp komt pas aan de orde als het andere geïmplementeerd is.	1	
7.8	Alleen het coördinatorenteam kan een nieuw onderwerp in het groene overleg brengen. Dit is om overbelasting te voorkomen.	1	
7.9	Bij het opstellen van het persoonlijke actieplannetje wordt de leerkracht geholpen door een coachingsmaatje uit de bouw.	1	
7.10	Het smartboardverslag wordt doorgestuurd naar de leerkrachten van de betreffende bouw en de directeur. De directeur kan daardoor gemakkelijk de bouwontwikkelingen volgen.	1	
7.11	De bouw bepaalt in onderling overleg op welke dag vergaderd wordt . Dit kan variëren om deelname van elke leerkracht maximaal te maken.	1	
7.12	Einde van het overleg . De coördinator stopt als de overlegtijd voorbij is. Belangrijk voor evenwicht tussen werk en privé.	1	
	subtotaal	12	?

8. Deskundigheidsbevordering			
8.1	Het professionele groene overlegritme en de groene nascholing is onderdeel van de deskundigheidsbevordering op teamniveau.	1	
8.2	Deskundigheidsbevordering op teamniveau heeft voorrang op individuele nascholing.	1	
8.3	Er is een verplichte deelname van ieder teamlid aan het groene overleg en studiebijeenkomsten. De overlegtijden en studiemomenten zijn vastgelegd in het jaarplan.	1	
	subtotaal	3	?
9. Het coördinatorenteam			
9.1	Het coördinatorenteam bestaat uit coördinatoren en directeur.	1	
9.2	Het coördinatorenteam zorgt voor samenhang in de onderwijsontwikkelingen.	1	
9.3	Het coördinatorenteam overlegt regelmatig met elkaar, onder leiding van de directeur.	1	
	subtotaal	3	?
10. Het ondersteuningsteam			
10.1	Het ondersteuningsteam bestaat uit ib'er(s) en directeur .	1	
10.2	De directeur geeft de ib'er opdracht om na afname van Cito-toetsen een schoolanalyse en een Cito-schoolverslag te maken.	1	
10.3	De ib'er bespreekt de analyse met de afzonderlijke leerkrachten.	1	
10.4	Dit Cito-schoolverslag wordt besproken in coördinatorenteam en bepaalde aspecten daarvan in de bouwen.	1	
10.5	Het schoolverslag leidt tot een plan van aanpak binnen de kaders van OPA en van het gefundeerd opbrengstgericht werken .	1	
	subtotaal	5	?
11. Kwaliteitszorg			
11.1	De school heeft een gefundeerde kwaliteitszorg .	1	
11.2	De directeur stuurt de kwaliteit van het onderwijs aan via het dashboard .	1	
11.3	Het dashboard kan zichtbaar gemaakt worden op een digitaal bord .	1	
11.4	De directeur zorgt elke maand dat het dashboard actueel is.	1	
11.5	De directeur houdt de implementatiescores van Sterk Team, Sociaal Sterke Groep, Full Speed Leren en Vloeiend Ritmisch Kleuteronderwijs bij.	1	
11.6	De ib'er levert per maand aan van Sociaal Sterke Groep: de logboekscore , de OK-score en de gedragsscore .		
11.7	De ib'er levert voor Full Speed Leren de motivatiescores en de ondersteuningsscore .	1	
11.8	De ib'er levert de methodetoetsscores en de Cito-scores	1	
11.9	De ib'er houdt de dashboards bij die ten grondslag liggen aan de dashboardscores.	1	
11.10	Bij een te lage score maakt de directeur een plan van actie voor een korte of lange termijn, rekening houdend met de prioriteringswetten.	1	
	subtotaal	10	?