

Bijlage 6b Een professionele leergemeenschap in ontwikkeling

Werkblad *Resultaatgericht werken (deel 1)*

Richtlijnen: Geef individueel een eerlijke beoordeling van de huidige realiteit op uw school inzake de implementatie van de indicatoren, zoals vermeld in de linkerkolom. Ga na of er bewijzen of anekdotes zijn waarmee u uw beoordeling kunt onderbouwen. Dit formulier kan tevens worden gebruikt ter beoordeling van bestuurlijke of teamimplementatie.

We toetsen onze effectiviteit op basis van de resultaten, en niet op onze bedoelingen.

Indicator van een PLG	De leden van onze samenwerkende teams werken in onderlinge afhankelijkheid samen om een of meer SMART-doelen te bereiken, die aansluiten op de doelen van onze school. Elk team heeft uitgewerkt welke specifieke stappen de leden zullen nemen om het doel te bereiken, en er zijn processen ontwikkeld om de voortgang te meten. Het vaststellen van de SMART-doelen door de samenwerkende teams en het streven om deze doelen te bereiken zijn essentieel voor het voortdurende verbeterproces van de school.
Introductiefase	Er zijn geen doelen vastgesteld op bovenschools of schoolniveau. Er wordt niet van de teams verwacht dat ze zich doelen stellen.
Beginfase	De teams stellen doelen vast, maar deze zijn meer gericht op handelingen en projecten van de volwassenen dan op het leren van de leerlingen.
Implementatiefase	De teams hebben de opdracht gekregen om SMART-doelen te ontwikkelen. Veel leraren hebben er echter moeite mee om doelen vast te stellen op basis van verbeterde prestaties van de leerlingen. Sommige leraren leggen de lat zo laag dat het doel altijd bereikt zal worden, al leren de leerlingen dan zelfs minder. Anderen stellen doelen vast die onmogelijk gemeten kunnen worden. Nog weer anderen formuleren doelen over het lesgeven en niet over het leren van de leerlingen. Er heerst nog steeds verwarring over de aard van en de redenen voor SMART-doelen.
Ontwikkelingsfase	Alle teams hebben jaarlijkse SMART-doelen opgesteld, als vast onderdeel van hun samenwerkende teamproces. De teams hebben processen ontwikkeld om hun voortgang te bewaken en de leden werken samen aan strategieën om de SMART-doelen zo effectief mogelijk te bereiken.
Verankeringsfase	Ieder samenwerkend team van leraren heeft zowel een jaarlijks SMART-doel als een reeks van kortetermijndoelen vastgesteld om hun voortgang te meten. Ze ontwikkelen speciale actieplannen om de doelen te bereiken en aan te geven welke bewijzen ze verzamelen om hun voortgang te meten. Ze werken in onderlinge afhankelijkheid samen om het doel te bereiken. De focus op aantoonbare bewijzen van de resultaten fungeert als leidraad voor het werk van de teams en het voortdurende verbeterproces van de school. Waardering voor en het vieren van de inspanningen om doelen te bereiken werkt de verankering van het verbeterproces in de hand.