

# Vragenlijst Onze school als lerende organisatie

door: Jan Jutten



Deze vragenlijst is een hulpmiddel om een *globaal* beeld te krijgen van uw school als lerende organisatie. De lijst kunt u hanteren om snel een beeld te krijgen in welke mate de kenmerken in uw school herkenbaar zijn. Verder kan het instrument dienst doen om de vijf disciplines van de lerende school te operationaliseren: wat wordt ermee bedoeld? Tenslotte kan het helpen bij mogelijke acties om de school in deze richting te ontwikkelen: elke vraag zou je kunnen beschouwen als een mogelijke interventie.

In deze lijst worden uitspraken gedaan over concrete situaties. Deze uitspraken zijn in meerdere of mindere mate van toepassing op uw eigen schoolsituatie.

Per uitspraak kunt u aangeven in hoeverre het gestelde op uw school van toepassing is:

4 = geheel van toepassing

3 = grotendeels van toepassing

2 = enigszins van toepassing

1 = niet of nauwelijks van toepassing

Probeer een zo eerlijk mogelijk beeld te geven van uw schoolsituatie, zoals u er tegenaan kijkt. Het heeft geen zin om de zaken slechter of mooier voor te stellen dan ze zijn. Denk niet te lang na over een bepaalde vraag, de eerste ingeving is vaak de juiste.

**Omcirkel** bij elke vraag de categorie die voor uw school van toepassing is.

Voorbeeld:

		Niet	Enigszins	Grotendeels	Geheel
1.	Als we keuzes maken staan we stil bij de consequenties van die keuzes	1	2	3	4

	<b>BLOK 1: systeemdenken</b>	<b>Niet</b>	<b>Enigs zins</b>	<b>Groten deels</b>	<b>Geheel</b>	<b>Actie punt</b>
1.	Als we keuzes maken, staan we stil bij de gevolgen van die keuzes op korte en lange termijn	1	2	3	4	
2.	Er wordt op onze school veel aandacht besteed aan de samenhang van de vernieuwingen	1	2	3	4	
3.	Elke medewerker voelt zich zichtbaar verantwoordelijk voor de school als geheel	1	2	3	4	
4.	We spelen in op de ontwikkelingen in de omgeving van de school en werken samen met deze omgeving.	1	2	3	4	
5.	Bij de aanpak van een probleem kijken we ook naar de effecten voor andere aspecten binnen de school	1	2	3	4	
6.	Bij het oplossen van problemen trachten we steeds de oorzaken van die problemen te achterhalen: we proberen te begrijpen voordat we ingrijpen	1	2	3	4	
7.	We begrijpen de taal van het systeemdenken en kunnen die ook toepassen; gedragspatroongrafieken, relatiecirkels en de causale lussen	1	2	3	4	
8.	In het team werken we met systeemhulpmiddelen zoals causale lussen, de ijsberg en de archetypen	1	2	3	4	
9.	Leerkrachten kijken regelmatig in andere groepen om zicht te houden op het geheel	1	2	3	4	
10.	We passen systeemdenken toe in alle klassen als een aspect van goed onderwijs: we leren het aan en van onze kinderen.	1	2	3	4	
11.	De leiding van onze school voelt zich medeverantwoordelijk voor de ontwikkeling van het samenwerkingsverband en van de regio	1	2	3	4	
12.	De leerkrachten ervaren goed onderwijs in deze tijd als een geheel en niet als een optelsom van innovaties	1	2	3	4	
13.	We passen systeemdenken in de klas vooral toe om kinderen te helpen de toenemende complexiteit te begrijpen.	1	2	3	4	
14.	Systeemdenken is een zichtbare kerncompetentie van onze schoolleiding	1	2	3	4	
15.	We proberen voortdurend op de hoogte te blijven van recente ontwikkelingen bij deze centrale discipline	1	2	3	4	

**Totaalscore blok 1 =**

	<b>BLOK 2: persoonlijk meesterschap</b>	Niet	Enigs zins	Groten deels	Geheel	Actie punt
16.	De leerkrachten worden door de leiding uitgedaagd en geholpen om nieuwe dingen uit te proberen	1	2	3	4	
17.	We stimuleren en helpen ook elkaar om specifieke deskundigheden en interesses te benutten	1	2	3	4	
18.	Bij de taakverdeling wordt rekening gehouden met kwaliteiten en interesses van mensen	1	2	3	4	
19.	Leerkrachten worden gestimuleerd om problemen zelf op te lossen: de leiding en de begeleiding is erop gericht leerkrachten het zelf te leren doen!	1	2	3	4	
20.	We stellen ons regelmatig de vraag: waarom doen we dit werk? Wat is onze individuele en gezamenlijke missie?	1	2	3	4	
21.	Leerkrachten hebben binnen de kaders van de visie veel eigen invloed op de manier waarop ze hun werk doen	1	2	3	4	
22.	Leerkrachten worden gestimuleerd om hun persoonlijke visie en missie te ontwikkelen	1	2	3	4	
23.	We geven niet “anderen” de schuld van een probleem, we kijken steeds wat we zelf kunnen doen: we voelen ons speler, geen toeschouwer	1	2	3	4	
24.	Op onze school zijn er velerlei mogelijkheden voor medewerkers om te leren en te ontwikkelen.	1	2	3	4	
25.	Ontwikkelen van persoonlijk meesterschap wordt “beloond” en zichtbaar gewaardeerd in onze school	1	2	3	4	
26.	De leiding wil op de hoogte zijn van de aspiraties van de leerkrachten en maakt daar positief gebruik van	1	2	3	4	
27.	De leerkrachten willen op de hoogte zijn van de dromen van hun kinderen en maken daar in de klas positief gebruik van.	1	2	3	4	
28.	De leiding van onze school straalt hoop, enthousiasme en energie uit.	1	2	3	4	
29.	De leerkrachten stralen hoop, enthousiasme en energie uit	1	2	3	4	
30.	We hebben op onze school het gevoel dat we onze eigen toekomst kunnen creëren: we varen op ons innerlijke kompas	1	2	3	4	

**Totaalscore blok 2 =**

	<b>BLOK 3: gezamenlijke visie</b>	Niet	Enigs zins	Groten deels	Geheel	Actie punt
31.	Bij visie-ontwikkeling vragen we ons steeds af: wat gebeurt en in de samenleving en wat betekent het voor onze school?	1	2	3	4	
32.	We werken met vijf of zes kernwaarden die voor iedereen leidraad zijn voor het handelen	1	2	3	4	
33.	Op onze school is sprake van een <i>levende</i> gemeenschappelijke visie op goed onderwijs. De visie zit in de harten van de mensen op school.	1	2	3	4	
34.	Op onze school vinden we het belangrijk om regelmatig aandacht te besteden aan een gezamenlijke visie	1	2	3	4	
35.	We gaan regelmatig met elkaar na of we de school zijn die we willen zijn en of de waarden worden nageleefd	1	2	3	4	
36.	Bij het ontwikkelen van een gezamenlijke visie spelen de visies van alle leerkrachten een grote rol als bouwsteen	1	2	3	4	
37.	De schoolleider leeft de visie en waarden voor en spreekt leerkrachten erop aan	1	2	3	4	
38.	Als we kleine stappen zetten, laten we ons leiden door het grote denken van de visie	1	2	3	4	
39.	Leerkrachten spreken elkaar aan op basis van de kernwaarden	1	2	3	4	
40.	Alle medewerkers van onze school dragen de visie en waarden naar buiten toe uit	1	2	3	4	
41.	De ouders van de school worden betrokken bij de visie-ontwikkeling	1	2	3	4	
42.	Regels en afspraken in de klas worden samen met de kinderen ontwikkeld	1	2	3	4	
43.	Invoeren van nieuwe werkvormen en methodes gebeurt aan de hand van de vraag of dit onze visie dichterbij brengt	1	2	3	4	
44.	De waarden en de missie zijn zichtbaar in de school aanwezig, b.v. in de vorm van foto's, stellingen, een mindmap, e.d.	1	2	3	4	
45.	We geven nieuwe leerkrachten mogelijkheden om de visie aan te vullen met hun persoonlijke aspiraties	1	2	3	4	

**Totaalscore blok 3 =**

	<b>BLOK 4: mentale modellen</b>	Niet	Enigs zins	Groten deels	Geheel	Actie punt
46.	De kwaliteit van de communicatie in het team is goed	1	2	3	4	
47..	Leerkrachten zijn vaardig in het geven en ontvangen van correcte feedback	1	2	3	4	
48.	De leiding is vaardig in het geven en ontvangen van correcte feedback	1	2	3	4	
49.	In onze teamvergaderingen is sprake van veel dialoog en weinig discussie	1	2	3	4	
50.	In de klas besteden we expliciet aandacht aan de kinderen goed leren communiceren	1	2	3	4	
51.	We proberen helder te krijgen waarom iemand een bepaalde aanpak belangrijk vindt	1	2	3	4	
52.	We bevragen elkaar op onze ideeën en opvattingen	1	2	3	4	
53.	Er is ruimte voor verscheidenheid aan opvattingen die we naar elkaar toe uitspreken	1	2	3	4	
54.	Leerkrachten zijn op de hoogte van het biografisch pad van collega's (wat iemand heeft meegemaakt).	1	2	3	4	
55.	We luisteren <i>echt</i> naar onze collega's met een open geest en een open hart: empathie	1	2	3	4	
56.	Bij de aanpak van een probleem bekijken we dit vanuit meerdere perspectieven	1	2	3	4	
57.	We zijn op de hoogte van enkele hulpmiddelen m.b.t. mentale modellen: conclusieladder, perspectievenspel.	1	2	3	4	
58.	Op onze school zeggen we: "Zo zie ik het" en zeggen we niet "Zo is het".	1	2	3	4	
59.	We zeggen "ja, en...." en niet "ja, maar...." .	1	2	3	4	
60.	Leerkrachten onderzoeken hun eigen opvattingen door er open met anderen over te praten. Ze staan open voor andere benaderingen en invalshoeken	1	2	3	4	

**Totaalscore blok 4 =**

	<b>BLOK 5: teamleren</b>	<b>Niet</b>	<b>Enigs zins</b>	<b>Groten deels</b>	<b>Geheel</b>	<b>Actie punt</b>
61.	Als leerkrachten een vraag hebben over hun werk kunnen ze altijd bij collega's terecht	1	2	3	4	
62.	We geven elkaar regelmatig positieve feedback over het werk	1	2	3	4	
63.	Kennis en vaardigheden van individuele leerkrachten worden gedeeld met anderen, zodat de hele school leert en mee profiteert	1	2	3	4	
64.	Tijdens het bouwoverleg en andere vergaderingen van leerkrachten is er sprake van een open dialoog	1	2	3	4	
65.	We hebben mogelijkheden om kennis te nemen van elkaars werkwijze en ervan te leren	1	2	3	4	
66.	Op onze school leren we veel samen met elkaar, b.v. door cursussen met het hele team	1	2	3	4	
67.	Teamleren is gekoppeld aan het dichterbij brengen van de gezamenlijke visie	1	2	3	4	
68.	Teamleren is gekoppeld aan beter onderwijs in de klas en aan de resultaten daarvan	1	2	3	4	
69.	Er is in de schoolorganisatie voldoende gelegenheid om met en van elkaar te leren.	1	2	3	4	
70.	We voelen ons samen verantwoordelijk voor de schoolresultaten	1	2	3	4	
71.	Leerkrachten bereiden samen lessen voor en leren zo van elkaar	1	2	3	4	
72.	Het CITO leerlingvolgsysteem wordt gebruikt als uitgangspunt om betere lessen te leren geven: we gebruiken data als strategie voor beter onderwijs	1	2	3	4	
73.	Leerkrachten op onze school leren veel van leerkrachten van andere scholen via netwerken en bij elkaar kijken	1	2	3	4	
74.	De leiders op onze school leren veel van leiders van andere scholen via netwerken en bij elkaar kijken	1	2	3	4	
75.	In alle klassen worden allerlei vormen van coöperatief leren toegepast	1	2	3	4	
<b><u>Totaalscore blok 5 =</u></b>						

### Procedure na het individueel invullen:

Tel per blok de scores bij elkaar op.  
De maximale score per blok is 60 punten.

Mijn score is:

<b>Blok 1: Systeendenken</b>	<b>Punten</b>
<b>Blok 2: Persoonlijk meesterschap</b>	<b>Punten</b>
<b>Blok 3: Gezamenlijke visie opbouwen</b>	<b>Punten</b>
<b>Blok 4: Omgaan met mentale modellen</b>	<b>Punten</b>
<b>Blok 5: Teamleren</b>	<b>Punten</b>

Na het individuele deel kunnen er allerlei werkvormen worden toegepast:

- in kleine groepjes de uitkomsten bespreken en toelichten; vooral verschillen zijn de moeite waard om te bespreken. Hoe komt het dat de een het hoger inschat dan de ander?  
*Vertel elkaar het verhaal achter de cijfers.*
- Er kan een totaal overzicht worden gemaakt van de scores van het hele team. Voorbeeld:

<b>Naam</b>	<b>Systeendenken</b>	<b>Pers.meesterschap</b>	<b>Gez.visie</b>	<b>Mentale modellen</b>	<b>Teamleren</b>
Els (groep 3)	37	50	42	41	48
Enz.					

- dit schema kan weer aanleiding zijn voor gesprekken in het team.
- er kunnen totaalscores worden berekend, zowel horizontaal (leerkracht A, B, enz) als verticaal (scores per discipline van het hele team)
- op die manier ontstaat er een aardig beeld van de stand van zaken