



TEKST MAAIKE BREEDVELD

FOTOGRAFIE MAAIKE BREEDVELD EN THINKSTOCK

DIGITAAL INSTRUMENT BIEDT
SCHOLEN SNEL INZICHT IN
KNELPUNTEN

UIT DE KNOOP

Snel en doeltreffend meten waar de kwaliteit van het onderwijs hapert. Dat is het doel van een nieuw instrument dat onderwijsadviesbureau CPS ontwikkelde voor zwakkere scholen. Ook andere scholen kunnen er hun voordeel mee doen.

Sinds kort is het voor alle scholen vrij beschikbaar via internet: het Dynamisch Knopen Systeem (DKS). De 'knoopen' verwijzen naar de knelpunten binnen de school die door het instrument worden blootgelegd. Gert-Jan Bos, managing consultant bij CPS, stond aan de wieg van het product. "De bedoeling is dat per school zo

veel mogelijk mensen de digitale vragenlijsten invullen: docenten, leerlingen, ouders, directie en bestuur. Alle betrokkenen bij het onderwijs geven hun visie, dat maakt het interessant." De invullers reageren op stellingen over twaalf onderdelen die te maken hebben met kwaliteit van de school, van de lessen zelf en de resultaten tot personeelsbeleid en missie/visie (zie

kader). "DKS levert een totaalbeeld op, waarbij je meteen kunt zien waar de knelpunten zitten, en wat volgens de betrokkenen beter kan. Daarmee kan de school aan de slag."

Breed en snel

Een belangrijke meerwaarde van dit instrument is dat de héle school betrokken is, vindt Bos. "Meningen

Hoe werkt het?

Degene die de digitale vragenlijst van het Dynamisch Knopen Systeem (DKS) invult, gaat in op stellingen over twaalf onderwerpen die te maken hebben met de kwaliteit van de school. Bijvoorbeeld:

- > De lessen sluiten aan bij de belevingswereld van de leerling (thema: onderwijs, lessen)
- > Het is duidelijk waarom besluiten worden genomen (leiderschap)
- > De school weet wat voor ouders en leerlingen belangrijk is (klantgerichtheid).

worden niet altijd uitgesproken. Met de uitslagen van DKS kun je ideeën van bijvoorbeeld directie of docenten en leerlingen met elkaar vergelijken. Die verschillende gezichtspunten zijn de basis voor dialoog. Leidinggevend doen soms hun uiterste best, maar zien niet het gewenste resultaat. Met deze analyse kun je uitzoeken waar het aan schort, en daar actie op ondernemen.”

Een bijkomend voordeel van het Dynamisch Knopen Systeem is de snelheid. Het invullen kost ongeveer een kwartier; leerlingen zijn iets langer bezig. Ook de data-analyse gaat vlug. Bos: “De school heeft snel resultaat. Als ze deze week de vragenlijsten laten invullen, kunnen we volgende week een gesprek hebben over de analyse met de schoolleiding. Die snelheid is des te belangrijker, nu de onderwijsinspectie haar beleid heeft aangepast. Scholen die als (zeer) zwak beoordeeld zijn, moeten binnen een jaar hun onderwijsleerproces op orde hebben.”

Uittesten

Tot zover de theorie. Hoe werkt het Dynamisch Knopen Systeem in de praktijk? De pluspunten die Bos noemt zijn herkenbaar voor Hamid Ait Oumghar, adjunct-directeur van het groen vmbo van Citaverde College Roermond. De school testte het instrument afgelopen najaar uit, op verzoek van CPS. “Eenvoudig en overzichtelijk”, oordeelt Ait Oumghar over de gebruiksvriendelijkheid. En: “Het is goed om zo veel mogelijk leerlingen te betrekken. Zij geven een ongekleurd beeld. Wel vinden ze het soms lastig om de lijsten in te vullen. Wij hebben daar in de les ruimte voor gemaakt, en dat werkte goed. Het voordeel daarvan

is ook dat ze het gesprek aangaan, met elkaar en met hun mentor.” In totaal vulden 119 leerlingen, 34 ouders, 21 docenten en de twee adjunct-directeuren het instrument in. Van de docenten deed minder dan de helft mee. Dat heeft vooral een praktische oorzaak, legt Ait Oumghar uit. “De link naar de vragenlijst werd door CPS verstuurd, en daarom was het niet duidelijk dat het om een verzoek van school ging. Bovendien was er een strakke deadline. De communicatie hierover had duidelijker moeten zijn.”

Voer voor dialoog

De DKS-uitkomsten kwamen overeen met de analyse die het Citaverde College een halfjaar eerder zelf maakte. De vmbo-locatie in Roermond werd begin 2011 door de inspectie beoordeeld als ‘zwakke school’. Meteen daarna maakte de schoolleiding een eigen analyse van de knelpunten. “DKS bevestigde die analyse, er kwamen geen schokkende dingen uit. Wel gaf het hier en daar aanvullende informatie”, vertelt Ait Oumghar. “Zo bleken de ouders positiever dan we hadden gedacht, en waren de docenten het meest kritisch. Maar je moet voorzichtig zijn met interpretatie van de cijfers, omdat het om vrij lage percentages gaat. Ik zie de uitkomsten dan ook als indicatie.” De dialoog die

CPS organiseerde naar aanleiding van de resultaten vond Ait Oumghar zeer nuttig: “Het hielp ons de resultaten te interpreteren, en te vertalen naar collega’s.” De onderdelen missie/visie, ondersteunende processen en personeel scoorden het laagst.

De uitkomsten van DKS geven inzicht in verschillende perspectieven van betrokkenen. Zo luidt een van de stellingen: ‘Gesprekken met de leidinggevende dragen bij aan het realiseren van doelstellingen’. ‘Mee oneens’, vulden de meeste docenten in. Ait Oumghar: “Dan klopt er dus iets niet, en ga je kijken: ligt het aan onze communicatie, aan de methode? Nu doen we – naast een beoordelingsgesprek – een observatie in de les. Ook willen we gaan werken met 360 graden feedback, waarbij de docent zichzelf beoordeelt en dat mensen uit z’n omgeving laat doen.”

Analyse, en dan?

Een goede analyse is pas het begin, benadrukt Gert-Jan Bos. “Met de resultaten weet je waar de pijn zit, je weet de ‘knopen’ te vinden. Maar dan moet er een verbetering komen.” Daarvoor kunnen scholen DKS combineren met een verbeterinstrument. Bos ontwikkelde met zijn collega’s een zogeheten interventieladder. “Als je gaat werken



Hamid Ait Oumghar: “Ik zie bredere toepassingsmogelijkheden bij alle scholen die aan visie en beleidsplannen werken, en die input uit verschillende invalshoeken willen” Met de uitslagen van het meetinstrument DKS kun je ideeën van bijvoorbeeld docenten en leerlingen met elkaar vergelijken

Punten scoren

DKS is op individueel niveau en als groep op schoolniveau te gebruiken. Wie de vragenlijst (individueel) invult, krijgt binnen enkele minuten de resultaten op het beeldscherm te zien. Voor groepen komt nog een aparte handleiding via het internet beschikbaar.

De schooluitkomsten worden gepresenteerd in een taartdiagram. Hoe lager de score, hoe minder vaak men het eens is met de positief geformuleerde stelling (3 is het hoogst). De onderwerpen die het laagst scoren, vormen de belangrijkste knelpunten.

Beschikbaarheid en info

Zowel DKS als het verbeterinstrument, de interventieladder, zijn via internet vrij beschikbaar: <http://dks.denieuweambitie.nl>. Dit jaar wordt het instrument verder verfijnd, met ruimte voor specifieke vragen per school. Op aanvraag zijn een gesprek over de analyse en begeleiding bij een verbetertraject mogelijk.

CPS Onderwijsontwikkeling en advies ontwikkelde het Dynamisch Knopen Systeem in opdracht van het ministerie van OCW met financiering uit de SLOA-regeling 2011. Meer informatie Gert-Jan Bos, CPS: g.bos@cps.nl, tel. 06-2644 0002.

aan schoolverbetering, moet je dat niet op één niveau doen. Te vaak wordt hierbij alleen naar de docent gekeken, het operationele niveau. Maar als je in de les iets wilt veranderen, dan moet je dat ook op tactisch en strategisch niveau doen, dus bij het middenmanagement en directie/bestuur. Het is zoeken naar de juiste interventies op elk niveau.” Bos ziet voor DKS niet alleen een rol bij de analyse, maar ook bij het monitoren van veranderingen. “Als je een actie hebt uitgevoerd, kun je opnieuw de vragenlijsten laten invullen. Zie je dat gewenste verbe-

teringen inderdaad optreden?”

Volgens Bos is dat niet alleen voor zwakkere scholen relevant. “Ook een school die uitstekend presteert, kan aan kwaliteit werken. DKS helpt dan om te zien waar de school kan verbeteren.” Ook Hamid Ait Oumghar ziet een bredere toepassing “bij alle scholen die aan visie en beleidsplannen werken, en die input uit verschillende invalshoeken willen.” Ten slotte geeft hij scholen die met DKS aan de slag willen het volgende advies: “Zorg voor een goede communicatie, door de school, over nut en noodzaak van zo’n analyse.

Hoe meer mensen het instrument invullen, hoe betrouwbaarder de resultaten en hoe groter de betrokkenheid.” ■



Kijk voor een link naar de demo van het kwaliteitsmeetinstrument DKS op www.groenonderwijs.nl > editie 1

advertentie

S[i]LO

SILO zoekt een ervaren tekstschrijver/journalist

Silo verricht informatie- en communicatiewerkzaamheden in en rond het groen onderwijs en het aanverwante netwerk. De stichting geeft het onafhankelijk Vakblad Groen Onderwijs uit en levert ten behoeve van groene instellingen en organisaties diensten op het gebied van webcontentmanagement, nieuwsvoorziening, speciale publicaties en communicatieadvisering en -ondersteuning.

Silo is een professionele organisatie met kwaliteiten op het snijvlak van informatievoorziening, journalistiek en ict. Deze kwaliteiten in combinatie met de specifieke kennis van situatie en doelgroepen in de groene kenniskolom maken Silo tot een betrouwbare en deskundige dienstverlener voor de groene kennisinstellingen.

Functie-inhoud

Je werkt hoofdzakelijk in projecten en incidenteel voor het Vakblad Groen Onderwijs. In projecten producer je in samenwerking met collega-redacteuren publicaties (brochures, boekjes) voor onze opdrachtgevers en content op websites/portals van Silo en van onze opdrachtgevers.

Profiel

Je bent een uitstekende, ervaren tekstschrijver die complexe informatie kan vertalen in leesbare teksten voor verschillende doelgroepen en het uitgeefproces van de publicaties van deze teksten projectmatig kan organiseren. Het betreft zowel online als papieren publicaties. Je bent klantgericht en hebt geen 9 tot 5-instelling, je bent collegiaal

en kunt goed zelfstandig werken. Je hebt hbo werk- en denkniveau, bent creatief in denken en doen en beheerst de Nederlandse taal in woord en geschrift uiteraard uitstekend. Je kent de groene kenniswereld (onderwijs, onderzoek, bedrijfsleven). Als dat van binnenuit is omdat je er werkt(e), is dat een pre.

Omvang/salaris

Het gaat om een full time betrekking (36 uur), een betrekking vanaf 30 uur is bespreekbaar. Salarisindicatie: minimaal € 2.403,-, maximaal € 3.246,- per maand bij een volledige (36-urige) werkweek. Medewerkers van Silo verrichten hun werkzaamheden vanuit hun werkplek thuis, werken onderling samen met behulp van

ict-platforms en komen eenmaal per maand bij elkaar voor werkoverleg. Aanvang: uiterlijk 1 maart 2012.

Informatie

Voor vragen over de functie kun je contact opnemen met Pieter Boetzkes, tel. 0492 556903 of 06 51598607. Zie ook: www.silo.nl en www.groenonderwijs.nl

Sollicitatie

Je sollicitatiebrief met CV en portfolio (met daarin ten minste 5 publicaties van jouw hand) stuur je uiterlijk 10 februari 2012 naar pieter.boetzkes@silo.nl.

Acquisitie naar aanleiding van deze vacature wordt niet op prijs gesteld.