

TEAMKRACHT BEGINSITUATIEANALYSE

Doelstelling

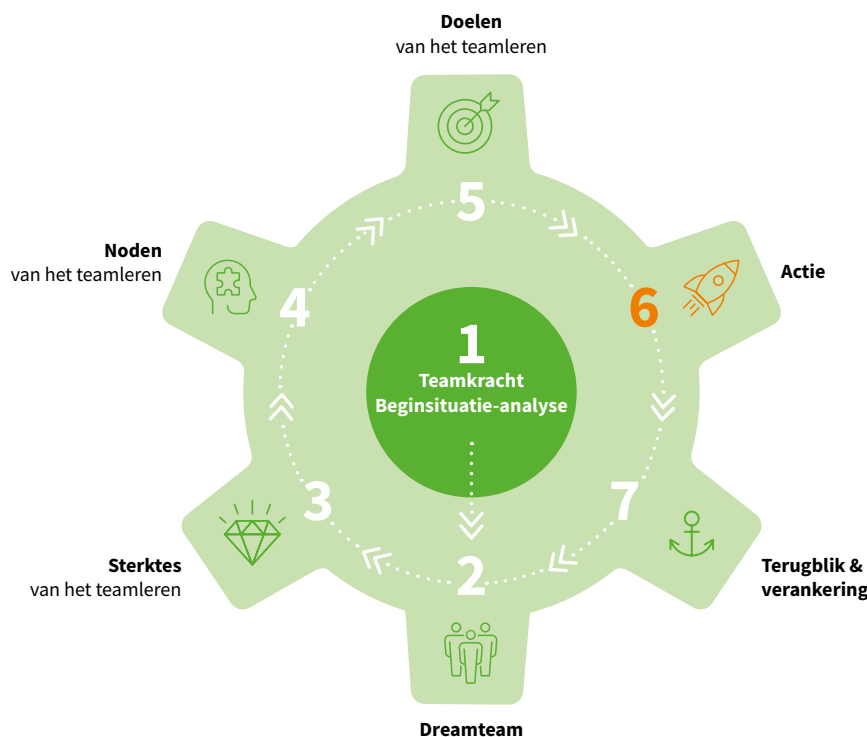
De Teamkracht Beginsituatieanalyse (BSA) is een instrument voor het vaststellen van de huidige en wenselijke situatie van teamleren in je school. In deze reflectieve oefening komen kenmerken en voorwaarden voor de school als teamkrachtige school aan bod.

De bedoeling van deze BSA-oefening is dat je samen met het team nadenkt over hoe teamkrachtig jullie school is. Het is dus een reflectie instrument dat je taal geeft vanuit wetenschappelijk onderzoek rond collectief leren en professionele leergemeenschappen. Deze oefening houdt een spiegel voor en helpt je team om verdere stappen te zetten naar een teamkrachtige school.

Door de antwoorden van het team (leraren en schoolleiding) krijg je een huidige stand van zaken. Vanuit de resultaten van de Teamkracht Beginsituatieanalyse kan je via de Teamkracht Reflectiecirkel prioriteiten stellen en tools kiezen om uit te voeren.

Laat je je graag begeleiden bij de start van het Teamkrachtproces en bij het invullen van de BSA, dan kan je een coach vanuit Arteveldehogeschool aanvragen om samen met jouw team de richting van een Teamkrachtige school in te slaan.

De Teamkracht Beginsituatieanalyse is een instrument dat bestaat uit 10 domeinen waar je over in reflectieve dialoog gaat in kleine deelgroepen. In de domeinen herken je de kenmerken en randvoorwaarden van teamleren. In totaal zijn er 35 gestandaardiseerde vragen, die je zal bespreken in de deelgroepen en vervolgens samenbrengt voor het hele team. Aan de hand van deze vragen en een score op 5 die je per vraag en domein toekent, krijg je een situatieschets van de teamkracht in jouw school. Om een volledig beeld te hebben, dien je alle domeinen te bespreken.



BEVRAGING DOMEINEN TEAMLEREN IN DEELGROEPEN

Wat zijn de kenmerken en voorwaarden van teamleren waaraan kan gewerkt worden in je school?

- | | |
|--------------------------------------|-------------------------|
| 1. Reflectieve dialoog | 6. Samenwerking |
| 2. Praktijkdeprivatisering | 7. Tijd |
| 3. Gezamenlijke verantwoordelijkheid | 8. Samenhang met beleid |
| 4. Bijdrage aan besluitvorming | 9. Gedeelde visie |
| 5. Vertrouwen en veilige leercultuur | 10. Verduurzaming |

Methodiek

STAP 1

- Verdeel je team in kleine heterogene groepjes (tussen de 4 en de 6 personen per deelgroep). Geef elk groepje een exemplaar van de domeinen met reflectievragen. Voorzie voldoende tijd om elk domein te bespreken en tot een gezamenlijk antwoord te komen in de deelgroep.
- Per domein moet je verschillende vragen scoren en beargumenteren. Elk van de vragen in de Teamkracht Beginsituatieanalyse krijgt een score op een vijfpuntschaal: scores gaan van 1=helemaal oneens/nooit tot 5=helemaal eens/heel vaak.
- Bespreek elke vraag afzonderlijk, duid de score aan en noteer de argumenten waarom je in deze groep kiest voor dat antwoord.

Noteer en verzamel zeker de argumenten die leiden tot een antwoord. Deze argumenten bieden waardevolle informatie bij het maken van conclusies bij de Teamkracht Beginsituatieanalyse. Door in reflectieve dialoog te gaan over elk thema ben je bovendien aan het teamleren!

- Bereken de gemiddelde score per domein en beantwoord de reflectievragen om samen conclusies te trekken over dit domein.

STAP 2

- Het is van absoluut belang dat de conclusies van de BSA samen met het team gemaakt worden. Je bespreekt samen de argumenten die aan bod kwamen in de deelgroepen en gaat hierover in gesprek. Je maakt besluiten voor je school. Je berekent de gemiddelde score per domein voor je school of bepaalt zelf na de dialoog in het team een nieuwe score. Je zet deze uit in de grafiek in bijlage. Zo krijg je een visueel beeld voor jouw school. Je krijgt zicht op je huidige situatie rond de kenmerken en voorwaarden van teamleren in je school.
- Aan de hand van de Teamkracht Reflectiecirkel denk je verder na over de huidige situatie (sterktes en noden op vlak van teamleren) en de gewenste situatie. Van daaruit stel je doelen voorop waar je met je schoolteam het komende jaar aan zal werken.



1. Reflectieve dialoog

Wat?

Reflectieve dialoog over het handelen van leraren in de klas en hun onderwijs betekent dat men reflecteert over de eigen praktijk en die van collega's in de school. In deze reflectieve dialoog met collega's probeert men niet zozeer anderen te overtuigen van het eigen gelijk, maar praktijken te verhelderen, achterliggende opvattingen te expliciteren en, indien nodig, deze te herzien.

Vragen

- Hoe vaak wisselen collega's onderling suggesties uit over lesmateriaal?



Argumenten:

- Hoe vaak zijn er tijdens dit schooljaar gesprekken geweest tussen collega's over de doelstellingen van deze school?



Argumenten:

- Hoe vaak zijn er tijdens dit schooljaar gesprekken geweest tussen collega's over de vernieuwingen in het leerplan?



Argumenten:

- Hoe vaak zijn er tijdens dit schooljaar gesprekken geweest tussen collega's over orde en discipline in de klas?



Argumenten:

- Hoe vaak zijn er tijdens dit schooljaar gesprekken geweest tussen collega's over hoe leerlingen het best leren?



Argumenten:

Conclusie

De antwoorden geven een beeld van de **reflectieve dialoog** in het team.

Vat dit samen: Hoe vaak is er een reflectieve dialoog in het team?

- Maak het gemiddelde van de scores van de voorgaande vragen.

Gemiddelde score:.....



- Ga in reflectieve dialoog:

Klopt deze score met het beeld dat wij hebben?

.....
.....

Hoe kijken we naar deze score?

Zijn we hier tevreden over?

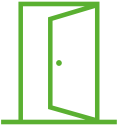
.....
.....

Waar liggen verdere groeimogelijkheden?

.....
.....

Wat kan een volgende stap zijn?

.....
.....



2. Praktijkdeprivatisering

Wat?

Deprivatisering van het werk van de leraar in de klas betekent dat leraren hun functioneren en hun werk in de klas openstellen voor collega's, met het oog op het verbeteren van het onderwijs, zodat er zodanig mogelijkheden ontstaan voor onderzoek en reflectie samen met andere collega's.

Vragen

- Hoe vaak worden collega's uitgenodigd om elkaar te helpen bij het lesgeven?



Argumenten:

- Hoe vaak komen collega's in elkaars klas observeren?



Argumenten:

Conclusie

De antwoorden geven een beeld van de **praktijkdeprivatisering** in het team.

Vat dit samen: Hoe vaak is er praktijkdeprivatisering in het team?

- Maak het gemiddelde van de scores van de voorgaande vragen.

Gemiddelde score:.....



- Ga in reflectieve dialoog:

Klopt deze score met het beeld dat wij hebben?

.....
.....

Hoe kijken we naar deze score?

Zijn we hier tevreden over?

.....
.....

Waar liggen verdere groeimogelijkheden?

.....
.....

Wat kan een volgende stap zijn?

.....
.....



3. Gezamenlijke verantwoordelijkheid

Wat?

Gezamenlijke verantwoordelijkheid houdt in zich als team en als individueel lid van dit team verantwoordelijk voelen voor het proces en het eindresultaat van het werk.

Vragen

- Op onze school voelen leerkrachten zich verantwoordelijk om elkaar te helpen bij het verbeteren van elkaars instructie.

 Argumenten:

- Leerkrachten op onze school voelen zich ook buiten hun eigen klas verantwoordelijk voor het verbeteren van de school.

 Argumenten:

- Leerkrachten op onze school focussen op hoe goed alle leerlingen leren, niet enkel op hun eigen leerlingen.

 Argumenten:

- Leerkrachten op onze school helpen om discipline te handhaven in de gehele school, naast de discipline in hun eigen klaslokaal.

 Argumenten:

Conclusie

De antwoorden geven een beeld van de **gezamenlijke verantwoordelijkheid** in het team.

Vat dit samen: Is er gezamenlijke verantwoordelijkheid in het team?

- Maak het gemiddelde van de scores van de voorgaande vragen.

Gemiddelde score:.....



- Ga in reflectieve dialoog:

Klopt deze score met het beeld dat wij hebben?

.....
.....

Hoe kijken we naar deze score?

Zijn we hier tevreden over?

.....
.....

Waar liggen verdere groeimogelijkheden?

.....
.....

Wat kan een volgende stap zijn?

.....
.....



4. Bijdrage aan besluitvorming

Wat?

Bijdrage aan besluitvorming is de mate waarin leraren bijdragen aan besluitvorming bij hen op school. Teacher Leadership is hiervan een belangrijk onderdeel. Teacher leadership (Baert et al., 2011) heeft betrekking op de capaciteit en de betrokkenheid van leerkrachten om bij te dragen buiten de eigen klas. Dit betekent dat leraren niet enkel betrokken zijn op de eigen klas maar ook op de hele school en zelfs daarbuiten.

Vragen

- Op onze school is er een duidelijke communicatiestructuur.

Argumenten:

- Op onze school wordt leiderschap gedelegeerd voor activiteiten die van belang zijn om de schooldoelen te bereiken.

Argumenten:

- Op onze school is leiderschap breed gedeeld in het team.

Argumenten:

- Op onze school worden leerkrachten betrokken bij de besluitvorming.

Argumenten:

- Op onze school is er een structuur voor besluitvorming die werkt.

Argumenten:

Conclusie

De antwoorden geven een beeld van de **bijdrage aan besluitvorming op de school**.

Vat dit samen: Is er bijdrage aan besluitvorming op onze school?

- Maak het gemiddelde van de scores van de voorgaande vragen.

Gemiddelde score:.....



- Ga in reflectieve dialoog:

Klopt deze score met het beeld dat wij hebben?

.....
.....

Hoe kijken we naar deze score?

Zijn we hier tevreden over?

.....
.....

Waar liggen verdere groeimogelijkheden?

.....
.....

Wat kan een volgende stap zijn?

.....
.....



5. Vertrouwen en veilige leercultuur

Wat?

Vertrouwen en veilige cultuur is de mate waarin leraren zich veilig en gesteund voelen door collega's en schoolleiders.

Vragen

- Op onze school worden leerkrachten gesteund door collega's en directie.

 Argumenten:

- Op onze school mogen leerkrachten fouten maken, dit wordt gezien als een kans om uit te leren.

 Argumenten:

- Op onze school hebben leerkrachten vertrouwen in elkaar .

 Argumenten:

Conclusie

De antwoorden geven een beeld van **vertrouwen en veilige leercultuur op onze school**.

Vat dit samen: Is er vertrouwen en veilige leercultuur op onze school?

- Maak het gemiddelde van de scores van de voorgaande vragen.

Gemiddelde score:.....



- Ga in reflectieve dialoog:

Klopt deze score met het beeld dat wij hebben?

.....
.....

Hoe kijken we naar deze score?

Zijn we hier tevreden over?

.....
.....

Waar liggen verdere groeimogelijkheden?

.....
.....

Wat kan een volgende stap zijn?

.....
.....



6. Samenwerking

Wat?

Samenwerking is de onderlinge samenwerking voor het feitelijk lesgeven. Samenwerking werkt het beste wanneer deze ingebed is in het beleid en de visie van de school.

Vragen

- Bij ons op school is er een cultuur van samenwerking aanwezig.



Argumenten:

- De samenwerking op onze school verhoogt de kwaliteit van onze onderwijspraktijk.



Argumenten:

- Als leerkrachten werken we samen bij het voorbereiden van onze lessen.



Argumenten:

Conclusie

De antwoorden geven een beeld van **samenwerking op onze school**.

Vat dit samen: Is er samenwerking op onze school?

- Maak het gemiddelde van de scores van de voorgaande vragen.

Gemiddelde score:.....



- Ga in reflectieve dialoog:

Klopt deze score met het beeld dat wij hebben?

.....
.....

Hoe kijken we naar deze score?

Zijn we hier tevreden over?

.....
.....

Waar liggen verdere groeimogelijkheden?

.....
.....

Wat kan een volgende stap zijn?

.....
.....



7. Tijd

Wat?

Er moet structureel voldoende tijd beschikbaar zijn voor professionaliseringsinitiatieven en leren op niveau van leraren (samen leren én leren van anderen buiten de school)

Vragen

- Bij ons op school wordt er voldoende tijd vrij geroosterd om samen te werken/professionaliseren.

 Argumenten:

- Leerkrachten bij ons op school maken tijd om samen te kunnen werken/te professionaliseren.

 Argumenten:

Conclusie

De antwoorden geven een beeld van **tijd voor professionalisering en samenwerking op onze school.**

Vat dit samen: Is er tijd voor professionalisering en samenwerking onze school?

- Maak het gemiddelde van de scores van de voorgaande vragen.

Gemiddelde score:.....



- Ga in reflectieve dialoog:

Klopt deze score met het beeld dat wij hebben?

.....
.....

Hoe kijken we naar deze score?

Zijn we hier tevreden over?

.....
.....

Waar liggen verdere groeimogelijkheden?

.....
.....

Wat kan een volgende stap zijn?

.....
.....



8. Samenhang met beleid

Wat?

Het gaat om de samenhang van de professionaliseringsinitiatieven en het leren van de leraren met het beleid en met de richting en de doelen van dat beleid.

Vragen

- Professionalisering van leerkrachten sluit bij ons op school aan bij het beleid van de school.



Argumenten:

- Gezamenlijke professionaliseringsactiviteiten sluiten aan bij de doelen die de school vooropstelt.



Argumenten:

- Leerkrachten gaan gericht professionaliseringsinitiatieven volgen om tegemoet te komen aan de vooropgestelde doelen van de school.



Argumenten:

Conclusie

De antwoorden geven een beeld van **samenhang met beleid**.

Vat dit samen: Is er samenhang met beleid?

- Maak het gemiddelde van de scores van de voorgaande vragen.

Gemiddelde score:.....



- Ga in reflectieve dialoog:

Klopt deze score met het beeld dat wij hebben?

.....
.....

Hoe kijken we naar deze score?

Zijn we hier tevreden over?

.....
.....

Waar liggen verdere groeimogelijkheden?

.....
.....

Wat kan een volgende stap zijn?

.....
.....



9. Gedeelde visie

Wat?

Het gaat hierbij om alle manieren waarop een school haar missie en visie uitschrijft en deelt met haar leerkrachten.

Vragen

- De leerkrachten op onze school delen dezelfde waarden, overtuigingen en attitudes over lesgeven en leren.



Argumenten:

- Op onze school hebben we goed omschreven welke leerverwachtingen we hebben voor alle leerlingen.



Argumenten:

- Onze evaluatiepraktijk weerspiegelt de eisen die we stellen aan onze leerplannen.



Argumenten:

- Leerkrachten steunen de directeur bij het handhaven van de schoolregels.



Argumenten:

- Leerkrachten bij ons op school weten wat de visie van de school is.



Argumenten:

Conclusie

De antwoorden geven een beeld van de **gedeelde visie**.

Vat dit samen: Is er gedeelde visie op onze school?

- Maak het gemiddelde van de scores van de voorgaande vragen.

Gemiddelde score:.....



- Ga in reflectieve dialoog:

Klopt deze score met het beeld dat wij hebben?

.....

.....

Hoe kijken we naar deze score?

Zijn we hier tevreden over?

.....

.....

Waar liggen verdere groeimogelijkheden?

.....

.....

Wat kan een volgende stap zijn?

.....

.....



10. Verduurzaming

Wat?

Verduurzaming houdt in dat er een organisatiestructuur is die samenwerking en professionalisering mogelijk maakt binnen de organisatie en voldoende belang hecht aan de resultaten van deze professionaliseringsinitiatieven om ze te verankeren in de organisatie.

Vragen

- Bij ons op school worden de uitkomsten van een professionaliseringstraject gedeeld met het hele schoolteam.



Argumenten:

- Bij ons op school worden de uitkomsten van een professionaliseringstraject opgenomen binnen de werking van de school.



Argumenten:

- Leerkrachten houden elkaar op de hoogte na het volgen van professionaliseringsinitiatieven.



Argumenten:

Conclusie

De antwoorden geven een beeld van **verduurzaming**.

Vat dit samen: Is er aandacht voor verduurzaming op onze school?

- Maak het gemiddelde van de scores van de voorgaande vragen.

Gemiddelde score:.....



- Ga in reflectieve dialoog:

Klopt deze score met het beeld dat wij hebben?

.....
.....

Hoe kijken we naar deze score?

Zijn we hier tevreden over?

.....
.....

Waar liggen verdere groeimogelijkheden?

.....
.....

Wat kan een volgende stap zijn?

.....
.....

CONCLUSIE

Conclusie huidige situatie domeinen teamleren met het hele team

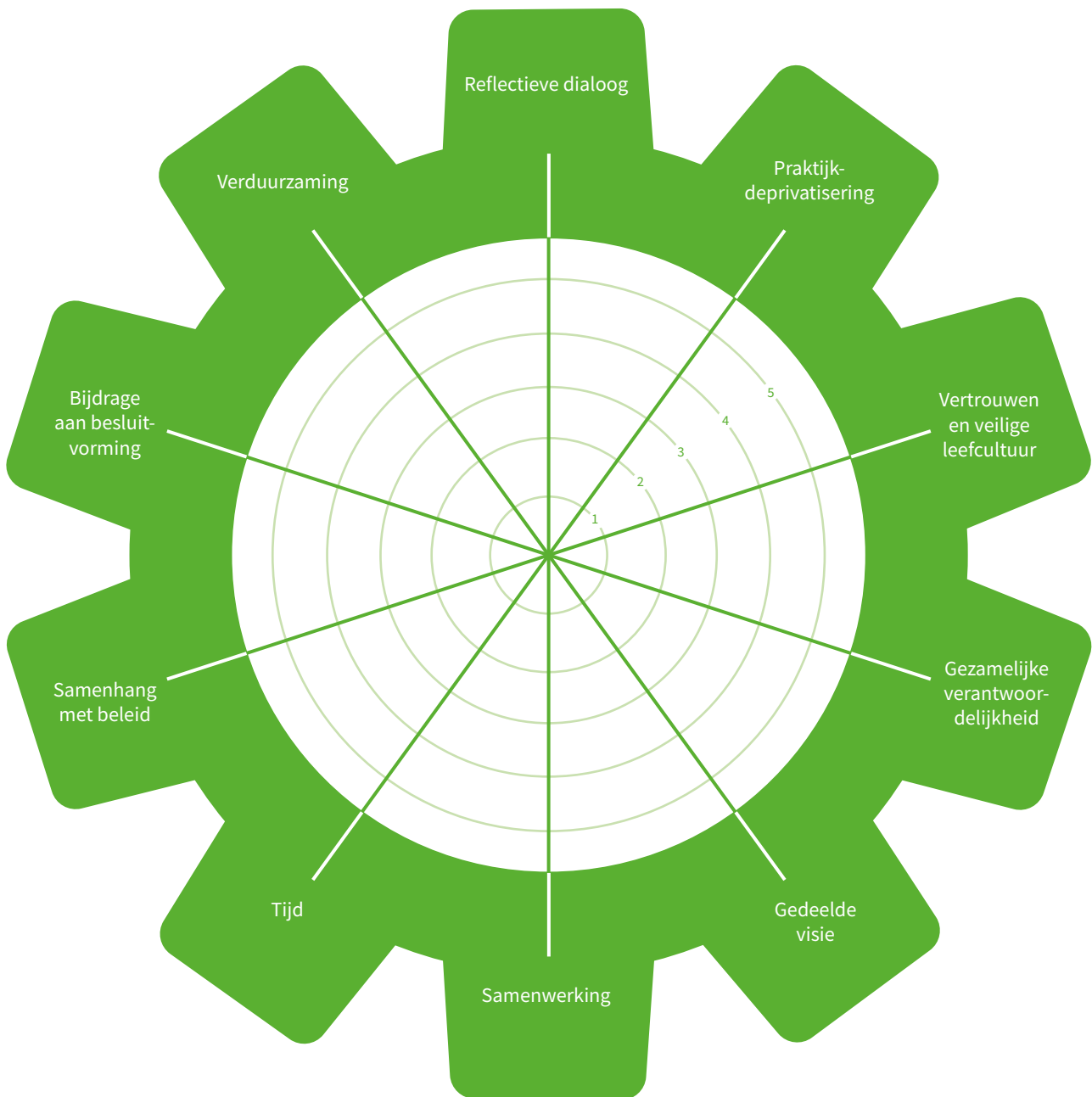
(na het scoren van alle kenmerken en voorwaarden per deelgroep)

- Elk groep stelt zijn score per domein voor en geeft concretisering en argumenten voor de gekozen score.
- Je maakt een score per domein voor je hele school. Je kan je hiervoor baseren op de gemiddelde score van de deelgroepen, of samen een nieuwe score bepalen op basis van de argumenten en conclusies die jullie samen trekken. Het is vooral belangrijk dat jullie hier samen over in dialoog gaan. Jullie zijn meteen aan het teamleren!
- De scores per domein worden aangeduid op een spinnenwebdiagram (zie bijlage). Je krijgt een duidelijk overzicht van de huidige stand van zaken rond teamleren op je school.
- Je kan er vervolgens voor kiezen in een ander kleur aan te duiden waar je voor elke thema wenst te staan. Zo krijg je meteen een handig overzicht van de huidige en de gewenste situatie en kan je zien waar de huidige situatie het verst afstaat van de gewenste situatie. Daar kan je prioriteit leggen.
- Vervolgens ga je verder met de Teamkracht Reflectiecirkel om sterktes en noden in kaart te brengen en prioriteiten en doelen te bepalen. Je kan tools uitkiezen uit de Teamkracht Toolbox om aan deze doelen te werken.

Om de ontwikkeling in de tijd te meten, kan de BSA methodiek na een periode opnieuw worden uitgevoerd. Zo kan je evolutie meten, successen vieren en nieuwe noden ontdekken.

BIJLAGE

Visuele voorstelling van de huidige en gewenste situatie rond teamleren op je school



BRONNEN

Vanblaere B. (2016). Working together, learning together? A study into professional learning communities and experienced teachers' learning outcomes [Niet-gepubliceerd proefschrift], Faculteit Psychologie en Pedagogische Wetenschappen Universiteit Gent.