

Van kwaliteitszorg naar kwaliteitscultuur

Kwaliteitskaarten voor een reflectieve dialoog



KWALITEITSKAARTJE (1)

INNOVATIE				TRADITIE
<p>We leveren kwaliteit, omdat we steeds weten in te spelen op uitdagingen die op ons afkomen. We willen verandering, gericht op verbetering.</p>				<p>We leveren kwaliteit, omdat we onze opgebouwde goede naam in stand weten te houden.</p>
<p>We zijn nieuwsgierig. Als we zien dat iets beter kan, durven we daar direct werk van te maken ook al zijn we niet zeker van het resultaat.</p>				<p>We passen onze werkwijze alleen aan als bewezen is dat aanpassing tot verbetering leidt.</p>
<p>We leveren kwaliteit door trouw te blijven aan ons verlangen.</p>				<p>We leveren kwaliteit door trouw te blijven aan de doelen uit ons leer- en onderwijsplan.</p>
<p>Uitdagingen pakken we op als deze leiden tot verbetering van het leren vanuit een bewuste keuze.</p>				<p>We houden vast aan en bouwen voort op bestaande kwaliteit die zijn waarde heeft bewezen en die we verder doorontwikkelen en aandacht geven.</p>

KWALITEITSKAARTJE (2)

RUIMTE				CONTROLE
We zijn intrinsiek gericht op verbetering, omdat we zelf het beste weten wanneer het beter kan en hoe we dat gaan aanpakken.				We sturen kwaliteitsverbetering aan vanuit de staf op basis van analyses die knelpunten scherp in beeld brengen.
We verantwoorden naar elkaar en naar belanghebbenden wat onze bijdrage is geweest aan de verbetering van kwaliteit.				We controleren kwaliteit op basis van (externe) audits, visitaties en kwaliteitsmetingen.
Mensen bepalen zelf welke meetinstrumenten ze willen inzetten, op welke manier en op welk moment.				Uitkomsten van metingen hebben een signaalfunctie; ze vormen het startpunt van een gesprek.
We hebben vertrouwen in het 'professioneel zelfverstaan' en de beoordelingsbekwaamheid van de professional.				De bekwaamheid van de professionals is af te lezen uit zijn/haar registratie in het leraarregister en uit de urenverantwoording.
Je krijgt alle ruimte om persoonlijk te excelleren en er zijn verschillende vormen van waardering en beloning mogelijk.				Je prestatie wordt gerelateerd aan door de organisatie vastgestelde vormen van waardering en beloning (bijvoorbeeld LC/LD).

KWALITEITSKAARTJE (3)

COLLECTIEF				INDIVIDUEEL
Voor ons is een gezamenlijke visie op onderwijs leidend voor het handelen van medewerkers.				Individuele opvattingen zijn leidend voor het handelen van medewerkers (die dagelijks werken aan de kwaliteit van het onderwijs).
Wij werken binnen school vanuit een sterke teamgeest. Onze medewerkers zijn gericht op samenwerking en afstemming van werkzaamheden.				We richten ons op de uitvoering en kwaliteit van onze individuele taken en opdrachten.
De professionalisering van ons team past binnen de visie van onze school en levert idealiter een bijdrage aan de opbrengsten van de school.				De professional kiest voor deskundigheidsbevordering op basis van de eigen ontwikkelbehoefte en gericht op het eigen vak.
Wij hechten belang aan eenduidigheid en objectiviteit voor iedereen (zie cao). Wij spreken waardering uit ten overstaan van de groep en als er sprake is van beloning, geldt deze voor iedereen.				Wij erkennen dat ieder individu verschillend is en kunnen daarom kiezen voor maatwerk als de situatie daarom vraagt.
We werken samen om de gezamenlijke ambities te halen.				Het individu is zelfverantwoordelijk om de gestelde ambities te bereiken