

STAPPENPLAN VOOR HET GEBRUIK VAN SCHOOLFEEDBACK VAN PEILINGEN EN PARALLELTOETSEN

INLEIDING	2
1. HET STAPPENPLAN IN VOGELVLUCHT	2
2. STAPPENPLAN VOOR HET GEBRUIK VAN HET SCHOOLFEEDBACKRAPPORT	2
Stap 1: Voorbereiding van de bespreking	2
Stap 2: Interpretatie - begrijpen en beschrijven van de resultaten	4
2.1. Begrijpen van de eigen resultaten	4
2.2. Beschrijven van de eigen resultaten	4
Stap 3: Interpretatie - beoordelen van de eigen resultaten	4
Stap 4: Diagnose - de resultaten duiden	6
4.1. Eigen klas- en schoolwerking (uit de zelfreflectie)	7
4.2. Kader van de peilingsresultaten en duiding van deze resultaten door verschillende actoren uit het Vlaamse onderwijs	7
4.3. Referentiekader voor onderwijskwaliteit	7
Stap 5: Acties naar aanleiding van de bevindingen uit het schoolfeedbackrapport	8
Stap 6: Uitvoeren van acties	9
Stap 7: Evaluatie van het schoolfeedbackgebruik	10
3. REFERENTIES	11
4. BIJLAGEN	12
Bijlage 1. Het OK referentiekader voor onderwijskwaliteit (http://mijnschoolisok.be/)	12
Bijlage 2. Methodiek voor zelfreflectie binnen de eigen klas- en schoolcontext	13
Bijlage 3. Praktijkvoorbeelden	15

INLEIDING

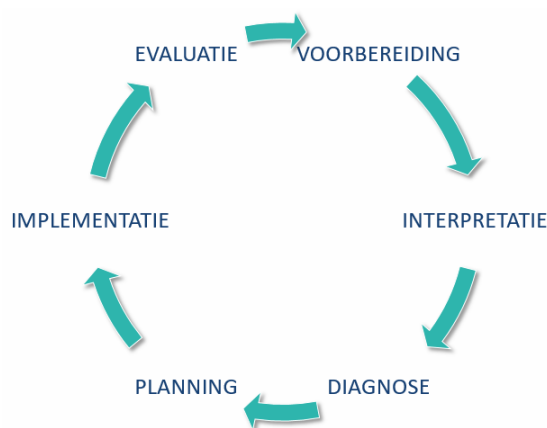
Om een kwaliteitsvol onderwijsbeleid uit te zetten, is het nodig dat scholen aan **kwaliteitszorg** doen. Resultaten op peilings- en paralleltoetsen zijn interessante data om te gebruiken in dit proces, omdat ze een indicatie geven van de kwaliteit van het gegeven onderwijs voor een bepaald leergebied of vak in de school.

Dit stappenplan wordt aangereikt als leidraad om aan de slag te gaan met schoolfeedback in de eigen school. Het is gebaseerd op het stappenplan voor het gebruik van SiBO-schoolfeedbackrapporten (Vanhoof & Verhaeghe, n.d.) en werd verder aangevuld met veelgebruikte **kaders** binnen kwaliteitszorg in het onderwijs: het PDCA-denken (Plan-Do-Check-Act), het waarderend organiseren en het referentiekader voor onderwijskwaliteit 2.0 (Departement Onderwijs en Vorming & Onderwijsinspectie, 2016a). In de blauwe tekstvakken vindt u meer uitleg over deze kaders. Het stappenplan werd ontwikkeld in samenwerking met de pedagogische begeleidingsdiensten. Het is bedoeld als **aanvulling** op de informatie in het schoolfeedbackrapport zelf.

In de presentaties waar in de bijlagen naar verwezen wordt, illustreren we het gebruik van dit stappenplan met concrete praktijkvoorbeelden.

1. HET STAPPENPLAN IN VOGELVLUCHT

Om aan de slag te gaan met schoolfeedback, doorloopt u best een aantal stappen (zie Figuur 1). Belangrijker dan het chronologisch doorlopen van het stappenplan is dat de **verschillende stappen aan bod komen**. Het concrete verloop kan er dus anders uitzien.



Figuur 1. Herwerking van de figuur 'Fases in het gebruik van een schoolfeedbackrapport' (Vanhoof & Verhaeghe, n.d.).

2. STAPPENPLAN VOOR HET GEBRUIK VAN HET SCHOOLFEEDBACKRAPPORT

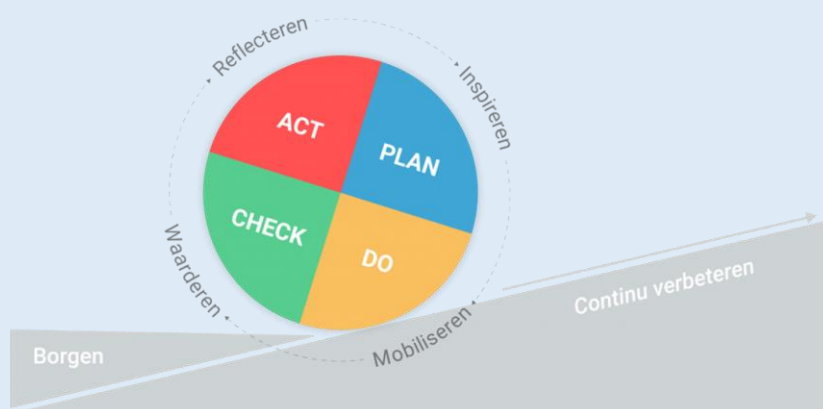
STAP 1: VOORBEREIDING VAN DE BESPREKING

Voor u aan de slag kan gaan met de schoolfeedback, is het nodig om de bespreking van het rapport voor te bereiden in twee stappen.

- Sta stil bij de vraag **wie op welke manier betrokken** wordt bij het lezen en bespreken van de rapporten. Het team betrekken bij de bespreking van schoolfeedback, biedt meer garanties op een brede, meerduidige interpretatie van de resultaten (Vanhoof, Verhaeghe, Van Petegem & Valcke, 2011). De school kan ervoor kiezen om aan de slag te gaan met een datateam. Zo'n datateam kan bijvoorbeeld bestaan uit de directie, de betrokken leerkrachten, de zorgcoördinator of de leerlingbegeleider, waarbij de bespreking eventueel gemodereerd wordt door een pedagogisch begeleider. Daarna kan de bespreking nog gedeeld of verdergezet worden met de rest van het team. Het team betrekken zorgt immers voor meer gedragenheid, en verhoogt zo de doelmatigheid van het schoolfeedbackgebruik.
- Breng de eigen **klas- en schoolwerking in kaart**. Wat is de huidige werking rond het getoetste leer- of vakgebied? Waar staan we? Wat doen we al, en waarom? Wat vinden we van wat we doen? Wat werd gerealiseerd en wat nog niet?
Schoolfeedback is immers een middel om de kwaliteit van het schoolbeleid en de concrete klaspraktijk te versterken.

Kwaliteit is het gevolg van een systematisch geïmplementeerd kwaliteitsbeleid. Kwaliteitsbepaling (waar staan we?) vormt samen met de normstelling (waar willen we met ons onderwijs naartoe?) de basis van het PDCA-denken (zie Figuur 2). Meetresultaten, zoals schoolfeedback, geven informatie over de mate waarin de school vooropgestelde doelen al (of nog niet) realiseert. Ze geven dus de noodzakelijke input om te weten hoe een school verder moet (Van Dingenen, 2003).

PLAN: Weet goed wat je wil. Kies de **juiste doelen**.
DO: Voer **uit** wat je gepland hebt.
CHECK: Ga na of de **gewenste doelen bereikt** werden.
ACT: **Stuur bij** wat beter kan en **behoud** zeker wat goed is.



Figuur 2. PDCA-cyclus binnen kwaliteitszorg.

Er zijn verschillende methodes om de eigen klas- en schoolwerking rond een bepaald leer- of vakgebied in beeld te brengen. Eén daarvan is het maken van een zelfreflectie. In Bijlage 2 leest u hoe u die methodiek concreet toepast. In de zelfreflectie komt duidelijk naar voren wat u als school of vakgroep belangrijk vindt en welke schooleigen doelen (al dan niet bewust) worden nagestreefd binnen een bepaald leer- of vakgebied. Er worden spontaan gegevens uit verschillende informatiebronnen meegenomen. De zelfreflectie vormt zo input voor stap 4, het duiden van de schoolfeedback.

STAP 2: INTERPRETATIE - BEGRIJPEN EN BESCHRIJVEN VAN DE RESULTATEN

2.1. BEGRIJPEN VAN DE EIGEN RESULTATEN

- Neem de tijd om tot een correct begrip van de figuren en tabellen te komen.
- Gebruik hiervoor de leeswijzer in het schoolfeedbackrapport.
- Toets de eigen invulling af aan die van collega's.
- Aarzel niet om contact op te nemen bij vragen of onduidelijkheden (paralleltoetsen@peilingsonderzoek.be - tel. +32 16 32 42 64).

2.2. BESCHRIJVEN VAN DE EIGEN RESULTATEN

- Beschrijf op een zo objectief mogelijke manier welke **vaststellingen** in het rapport over uw school naar voren komen. Baseer de bevindingen op de volgende criteria:
 - Hoe presteren wij in vergelijking met de standaard - het behalen van de eindtermen?
 - Hoe presteren wij in vergelijking met anderen - het Vlaams gemiddelde en scholen met een vergelijkbaar leerlingenpubliek?
 - Hoe presteren wij in vergelijking met eventuele eerdere metingen?
- Plaats de bevindingen uit het feedbackrapport naast andere gegevens waarover u beschikt (bv. eigen toetsen, leerlingvolgsystemen, andere genormeerde toetsen). Wat wordt er bevestigd? Welke resultaten dienen genuanceerd te worden? Houd hierbij ook rekening met het verloop van de toetsafname:
 - Waren er storende invloeden of onvoorziene omstandigheden?
 - Namen alle leerlingen deel? Zijn er (veel) leerlingen die niet meegenomen werden in de analyses?

STAP 3: INTERPRETATIE - BEOORDELEN VAN DE EIGEN RESULTATEN

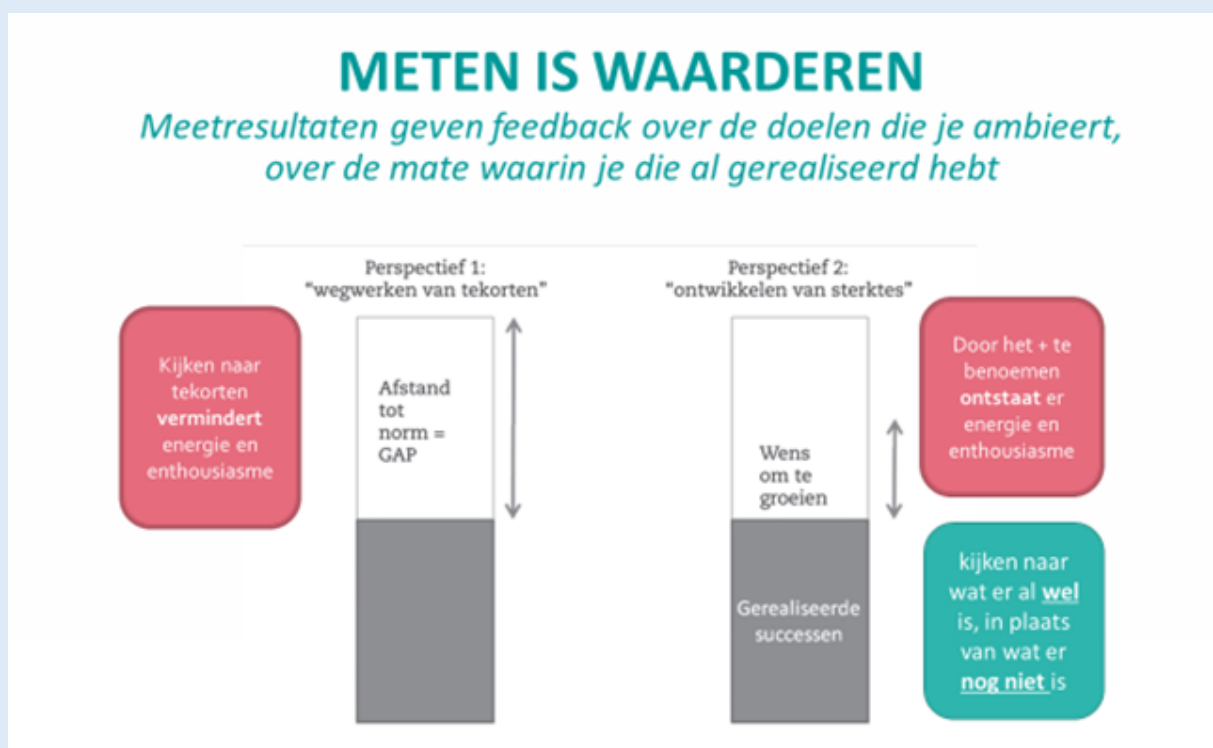
In deze fase komt het er op aan een **waardering** uit te spreken over de vaststellingen. De volgende vragen kunnen hierbij richtinggevend zijn:

- Welke resultaten vindt de school opvallend goed of minder goed?
- Stroken de resultaten met de verwachtingen van de school?
- Over welke resultaten is de school tevreden? Teleurgesteld? Verwonderd? Bezorgd?

Een moeilijkheid die zich kan voordoen, is dat we na het meten vooral gaan stilstaan bij wat er niet goed is en dat we dus vooral op de tekorten gaan focussen. Het benoemen van tekorten vermindert vaak de energie en het enthousiasme bij mensen en dat maakt het moeilijk om de stap te zetten naar de gewenste situatie. Negatieve beeldvorming bemoeilijkt verandering en vernieuwing (Masselink et al., 2008).

Wanneer een school haar teamleden wil betrekken bij informatiegebruik, is het daarom aangewezen om ook aandacht te besteden aan **datgene wat energie geeft**. Door het positieve te benoemen en dat als vertrekbasis te gebruiken, ontstaat er energie en enthousiasme, en kan de stap van meten naar ontwikkelen ook daadwerkelijk gezet worden. Informatie draagt dan bij tot de realisatie van een gewenste toekomst en het verbeteren of versterken van bestaande praktijken.

In het **waarderend organiseren** vormt de zoektocht naar een positieve kern en het focussen op sterktes het startpunt om tot effectieve verandering te komen. Veel scholen worstelen met de spanning tussen aansluiten bij wat er is (op leerling-, leerkracht- of schoolniveau) en de normen die externe organisaties de scholen opleggen. Daardoor zijn scholen meer geneigd om te denken en te werken vanuit wat er nog ontbreekt (Dewulf & Hendrickx, 2009). Binnen het waarderend organiseren wordt de nadruk gelegd op het toekomstgericht kijken en waarderen.



Figuur 3. Twee perspectieven om te kijken naar resultaten (Dewulf & Hendrickx, 2009).

Het **eerste perspectief**, wegwerken van tekorten, is erop gericht om de vorderingen te meten en om vanuit een vooraf bepaalde norm aan te geven waar een organisatie staat in zijn of haar ontwikkeling. Door systematisch en alleen informatie te geven over de afstand tussen de realiteit en de gewenste realiteit in de vorm van een kloof, wordt vaak afbreuk gedaan aan de geleverde inspanningen.

Het **tweede perspectief**, ontwikkelen van sterktes, is erop gericht om bij mensen alle krachten te mobiliseren om te groeien. Door contact te maken met talent, successen, vermogen en de intrinsieke motivatie enerzijds en door het opwekken van beelden over een gewenste toekomst anderzijds wordt de zelfsturing en het verantwoordelijkheidsgevoel bij mensen geactiveerd. Van daaruit ontstaat de wens om te groeien. Groei wordt vastgesteld door te kijken naar welke stappen al gezet zijn in de gewenste richting.

Kwaliteitsverbetering kan alleen duurzaam succesvol zijn als de twee perspectieven met elkaar worden **gecombineerd**:

- standaarden en metingen geven informatie over de afstand tussen de huidige situatie en een in de organisatie gehanteerde norm;
- standaarden en normen zijn geen opgelegde keuze, maar zijn het resultaat van een zelfgemaakte keuze en van een collectieve ambitie van alle betrokken actoren;
- feedback dient uit te gaan van alle vorderingen, groei en successen in de richting van de collectieve ambitie;
- op basis van die feedback en de vastgestelde groei kan een nieuwe collectieve ambitie worden geformuleerd;
- alle betrokkenen onderzoeken samen wat er nodig is om die nieuwe ambitie te realiseren, inclusief dilemma's, lastige vraagstukken en uitdagingen.

STAP 4: DIAGNOSE - DE RESULTATEN DUIDEN

Om inzicht te krijgen in de redenen waarom uw school het voor bepaalde aspecten goed of minder goed doet, maakt u best gebruik van drie invalshoeken:

1. De eigen klas- en schoolwerking
2. De peilingsresultaten
3. Het referentiekader voor onderwijskwaliteit

Twee aandachtspunten bij deze stap:

- Aanzie conclusies en mogelijke verklaringen niet als absoluut en houd rekening met de complexiteit van leer- en onderwijsprocessen. Ga indien nodig na hoe de hypothesen (= mogelijke verklaringen) die naar boven komen nog verder onderzocht of getoetst kunnen worden:
 - *via andere informatiebronnen in de school, via bijkomende data, via gesprekken met betrokkenen binnen de school, via gesprekken met externen zoals de pedagogische begeleiders?*
- Focus op die verklaringen waarop u als school een impact kan hebben.

4.1. EIGEN KLAS- EN SCHOOLWERKING (UIT DE ZELFREFLECTIE)

In stap 1 stellen we een zelfreflectie voor als methodiek om de klas- en schoolwerking in beeld te brengen. Alle activiteiten waar de school mee bezig is op vlak van een bepaald leer- of vakgebied worden visueel in kaart gebracht en gewaardeerd aan de hand van een webschema. Het gesprek over de schoolwerking aan de hand van dit webschema biedt **aanknopingspunten** om de schoolfeedbackresultaten te duiden en kan input geven voor de volgende stappen. Het duiden van gekregen schoolfeedback vanuit een zelfreflectie versterkt het cyclisch werken aan kwaliteit omdat er zo meer verbinding gemaakt wordt tussen de verschillende fases van de PDCA-cyclus.

Aan de hand van twee **praktijkvoorbeelden** in bijlage 3 illustreren we hoe een school de zelfreflectie kan inzetten bij de duiding van de schoolfeedbackresultaten en als input voor het formuleren van acties.

4.2. KADER VAN DE PEILINGSRESULTATEN EN DUIDING VAN DEZE RESULTATEN DOOR VERSCHILLENDE ACTOREN UIT HET VLAAMSE ONDERWIJS

In het schoolfeedbackrapport wordt uw school vergeleken met de peilingssteekproef, i.e. het niveau van het Vlaams onderwijssysteem. Hoe Vlaanderen presteert voor een leergebied of vak wordt voor elke peiling uitgebreid beschreven in een **brochure**.

- Van peilingen die in 2018 en later plaatsvinden bestaat er ook een samenvattende factsheet en een **duiding** van de peilingsresultaten door verschillende onderwijsactoren. Elke onderwijsactor formuleerde tevens **suggesties** om de kwaliteit van het getoetste vak of leergebied verder te optimaliseren. U vindt de duiding en suggesties in een aparte publicatie bij de brochure en (samengevat) op een factsheet 'Van check naar act'.
- Van peilingen die voor 2018 plaatsvonden, vindt u meer informatie in publicaties naar aanleiding van werkseminaries en conferenties rond die peiling.
- U vindt alle documenten bij iedere peiling terug op de STEP-website:
<https://peilingsonderzoek.be/kennisdeling/peilingen/>.

Om de schoolfeedbackresultaten verder te duiden kan de school de eigen resultaten en de klas- en schoolwerking vergelijken met (de duiding van) de peilingsresultaten:

- Zijn **duidingen** die gegeven worden voor opvallende peilingsresultaten ook van toepassing op uw eigen klas- en schoolwerking?
 - Herkent u knelpunten of uitdagingen op systeemniveau ook binnen de eigen werking? Of misschien ziet u als school hierin een erkenning van de richting die de school uitgaat of wil uitgaan?
 - Worden ervaren sterktes binnen de eigen werking door de vergelijking erkend (en gewaardeerd)?
- Kunt u de gegeven **suggesties** gebruiken om te werken aan eigen uitdagingen?

4.3. REFERENTIEKADER VOOR ONDERWIJSKWALITEIT

Het referentiekader biedt een alomvattend kader om te reflecteren over de eigen werking in functie van het kwaliteitsbeleid van de school.

Het **referentiekader voor Onderwijskwaliteit (zie Bijlage 1)** zet verwachtingen uit voor kwaliteitsvol onderwijs. Het stimuleert scholen om een eigen (kwaliteits)beleid te maken en een eigen weg uit te tekenen. Het is het resultaat van samenwerking tussen Katholiek Onderwijs Vlaanderen, GO! onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap, Provinciaal Onderwijs Vlaanderen (POV), Onderwijskoepel van Steden en Gemeenten (OVSG), Overleg Kleine Onderwijsverstrekkers (OKO), de onderwijsinspectie, ouders, scholieren, ... (Departement Onderwijs en Vorming & Onderwijsinspectie, 2016b).

Dit kader kan in de eerste plaats gebruikt worden als **analysekader** om schoolfeedbackresultaten verder te duiden of te onderzoeken via andere informatiebronnen. Verschillende kwaliteitsverwachtingen in dit kader hangen immers samen met leerlingenprestaties.

Het referentiekader kan ook gehanteerd worden als **synthesekader**. Alle verzamelde data (waaronder de schoolfeedbackresultaten en de duiding daarvan vanuit de drie invalshoeken) kunnen gezien worden als pixels die iets weergeven over de eigen werking binnen een school. Het beeld wordt scherper en krachtiger wanneer al deze pixels worden samengebracht in één portret - het portret van uw school waarin aangegeven wordt wat de sterktes zijn in de eigen schoolwerking en waar nog uitdagingen liggen voor de toekomst. Dit portret kan u delen met de inspectie en pedagogische begeleiding.

STAP 5: ACTIES NAAR AANLEIDING VAN DE BEVINDINGEN UIT HET SCHOOLFEEDBACKRAPPORT

De vaststellingen en verklaringen uit de eerdere fases kunnen aanleiding geven tot **verschillende vormen van actie**.

- De schoolfeedbackresultaten kunnen een aanleiding zijn om te **reflecteren** op de vraag waar u als school naartoe wil werken op vlak van een bepaald vak of leergebied, over een bepaalde tijdsperiode. Dat brengt ons bij de visie, missie en strategieën van uw school.

Binnen de waarderende benadering is het belangrijk dat de actoren binnen een school samen een **inspirerend toekomstbeeld** ontwerpen, een beeld dat zich baseert op het bestaande potentieel van de school en dat versterkt of vergroot.

"De toekomstbeelden die worden gegenereerd zijn gebaseerd op overtuigende, positieve voorbeelden uit het verleden. Juist deze voorbeelden maken het toekomstbeeld mogelijk." (Masselink et al., 2008, p. 31)

- De schoolfeedbackresultaten kunnen ook een **waardering** zijn voor wat al sterk is binnen de eigen werking (pluspunten) en nog verder versterkt kan worden of geborgd dient te worden. Borgen betekent dat men 'verankert' of 'vasthoudt' waar men tevreden over is. Het doel daarvan is garanties inbouwen om terugval in kwaliteit te voorkomen. Een manier om tot borging te komen is het documenteren van de manier van werken (verzamelen van 'good practices').

- De schoolfeedbackresultaten kunnen tenslotte een aanzet zijn tot **actie**, om te werken aan problemen of werkpunten. In plaats van de vraag te stellen: "*Wat loopt er verkeerd en wat is hier de oorzaak van?*" bestaat er ook een andere, meer waarderende manier om te kijken naar problemen (zie Figuur 4).



Figuur 4. Model om waarderend organiseren toe te passen (Dewulf & Hendrickx, 2009).

STAP 6: UITVOEREN VAN ACTIES

Acties zijn bedoeld om gericht te werken aan verandering die een school ambieert. Acties zijn dus steeds doelgericht. Ze worden soms te vaag of vrijblijvend geformuleerd als wensen, intenties of goede voornemens. Om een specifiek en haalbaar doel neer te zetten, is **SMART formuleren** (Specifiek en concreet, Meetbaar en opvolgbaar, Acceptabel en aanvaardbaar, Realistisch, Tijdsgebonden) noodzakelijk. Zo krijgen de acties meer kans op slagen en vergroot u de kans om het doel te bereiken. Door SMART te formuleren, zit er meer systematiek in de doelen, en kunnen ze beter opgevolgd worden.

Het onderstaande schema kan gebruikt worden als **plan van aanpak** om uw acties en de doelen die hiermee bereikt worden SMART te formuleren.

Wat willen we realiseren? <i>Onze doelen...</i>	Hoe willen we dit realiseren? <i>Wat gaan we concreet doen?</i>	Hoe en wanneer volgen we dit op ? <i>Evaluatie</i>	Wat hebben we nodig om dit te realiseren? <i>Informatie, geld, infrastructuur, nascholing ...</i>

Bij het **opvolgen** van vooropgestelde doelen is het belangrijk dat u samen nadenkt hoe u resultaten zal vaststellen:

- Wat is er veranderd wanneer bepaalde (tussen)stappen bereikt zijn?
- Hoe kunnen we dit concreet vaststellen? Via observatie of met behulp van bepaalde meetinstrumenten?

Spreek ook af om tussentijds en op het einde van een bepaalde periode samen **terug te blikken** op het veranderingstraject:

- Wat waren onze doelen? In welke mate zijn deze bereikt?
- Hoe komt het dat een doel al dan niet bereikt is?
- Waar zijn we in gegroeid als team?
- Welke expertise missen we mogelijk (nog)? Is vorming hiervoor aangewezen?

De terugblik kan uitmonden in een nieuw of aangepast plan van aanpak.

STAP 7: EVALUATIE VAN HET SCHOOLFEEDBACKGEBRUIK

Door stil te staan bij het gebruik van de schoolfeedback, kunnen schoolteams zich meer bewust worden van het effect en het mogelijke belang van informatiegebruik. Dit kan bijdragen aan een positieve houding ten opzichte van schoolfeedback bij het team (Vanhoof & Vanhoof, 2014).

De volgende vragen kunnen inspirerend zijn bij de evaluatie van het gebruik van de schoolfeedback:

- Tot welke resultaten heeft het schoolfeedbackgebruik geleid?
- Heeft het gebruik van het schoolfeedbackrapport uw verwachtingen ingelost?
- Zijn er onverwachte en onbedoelde resultaten?
- Welke voorwaarden moeten vervuld zijn om in de toekomst tot succesvol(ler) schoolfeedbackgebruik te komen? Voor wie ziet u welke rol weggelegd?
- Welke veranderingen wil u doorvoeren in de manier waarop u met dit rapport omging? Wat zal u behouden? Waarom?

Veel succes bij het aan de slag gaan met de eigen schoolfeedback!

3. REFERENTIES

Departement Onderwijs en Vorming & Onderwijsinspectie (2016a). *Het OK referentiekader voor onderwijskwaliteit*. Brussel: Departement Onderwijs en Vorming.

Departement Onderwijs en Vorming & Onderwijsinspectie (2016b). *Het OK Onderwijskwaliteit. Samen zorgen we ervoor. Bronnendocument*. Brussel: Departement Onderwijs en Vorming.

Dewulf, L., & Hendrickx, V. (2009). De meerwaarde van waarderend organiseren bij processen van kwaliteitszorg in het onderwijs. *Kwaliteitszorg in het onderwijs*, 23, 7-38.

Masselink, R., van den Nieuwenhof, R., de Jong, J. C., & van Iren, A. (2008). *Waarderend organiseren*. Nieuwerkerk aan den IJssel: Gelling Publishing.

Vanhoof, J., & Verhaeghe, G. (n.d.). *Stappenplan voor het gebruik van de SiBO-schoolfeedbackrapporten*. Geraadpleegd op: www.schoolfeedback.be.

Vanhoof, J., Verhaeghe, G., Van Petegem, P., & Valcke, M. (2011). Datageletterdheid versterken bij scholen: lessen uit het schoolfeedbackproject. *Kwaliteitszorg in het onderwijs* (pp. 73-98). Mechelen, België: Wolters Plantyn.

Vanhoof, J. & Vanhoof, S. (2014). Als schoolleider werken aan randvoorwaarden om tot succesvol informatiegebruik te komen. Van zelfreflectie naar actie. *Handboek: beleidsvoerend vermogen* (pp. 14/11-14/33). Brussel, België: Politeia.

Van Dingenen, I. (2003). Deming-cirkel of PDCA-cyclus. *Kwaliteitszorg in het onderwijs*, 5, 15-20.

4. BIJLAGEN

BIJLAGE 1. HET OK REFERENTIEKADER VOOR ONDERWIJSKWALITEIT

([HTTP://MIJNSCHOOLISOK.BE/](http://mijnschoolisok.be/))

Het OK referentiekader voor onderwijskwaliteit			Beleid	
			Beleid	
			BL1	De school ontwikkelt en voert een gedragen, gemeenschappelijk en samenhangend beleid rekening houdend met haar (pedagogisch) project.
			BL2	De school geeft haar organisatie vorm op het vlak van cultuur en structuur.
			BL3	De school werkt participatief en responsief.
			BL4	In de school heerst een innovatieve en lerende organisatiecultuur.
			BL5	De school bouwt samenwerkingsverbanden uit die het leren en ondervijzen ten goede komen.
			BL6	De school communiceert transparant over haar werking met alle betrokkenen.
Ontwikkeling stimuleren			Onderwijskundig beleid	
			BL7	De school ontwikkelt en voert een doeltreffend beleid op het vlak van leren en ondervijzen.
Resultaten en effecten			Personeels- en professionaliseringsbeleid	
R1	De school bereikt de minimaal gewenste output bij een zo groot mogelijke groep van leerlingen.		BL8	De school ontwikkelt en voert een doeltreffend personeelsbeleid dat integraal en samenhangend is.
R2	De school streeft naar welbevinden en betrokkenheid bij alle leerlingen en het schoolteam en naar tevredenheid bij ouders en bij andere relevante partners.		BL9	De school ontwikkelt en voert een doeltreffend professionaliseringsbeleid en heeft hierbij specifieke aandacht voor beginnende leraren.
R3	De school streeft bij elke leerende naar zoveel mogelijk leerwinst.		Financieel en materieel beleid	
R4	De school stimuleert de studievoortgang van elke leerende.		BL10	De school ontwikkelt en voert een doeltreffend financieel en materieel beleid.
R5	De school waarborgt de toegang tot onderwijs voor elke leerende.		BL11	De school beheert de kosten voor alle leerlingen.
R6	De school streeft naar effecten op langere termijn bij alle leerlingen.		Fysieke en mentale veiligheid van de leef-, leer- en werkomgeving	
Kwaliteitsontwikkeling			BL12	De school ontwikkelt en voert een doeltreffend beleid met het oog op de fysieke en mentale veiligheid van de leef-, leer- en werkomgeving.
Resultaten en effecten			Doelen	
D1	Het schoolteam realiseert doelgericht een brede en harmonische vorming die betekenisvol is.	B1	Begeleiding	
D2	Het schoolteam haartiert doelen die sporen met het gevalideerd doelenkader en zorgt voor samenhang tussen de doelen.	B2	Het schoolteam biedt begeleiding zowel op het vlak van leren en studeren, onderwijsdopplaan, psychisch en sociaal functioneren als preventieve gezondheidszorg.	
D3	Het schoolteam haartiert uitdagende en haalbare doelen.	B3	Het schoolteam biedt elke leerende een passende begeleiding met het oog op gelijke onderwijskansen.	
D4	Het schoolteam expliciteert de doelen en de beoordelingscriteria.	B4	Het schoolteam geeft de begeleiding vorm samen met de leerende, de ouders/thuisomgeving en andere relevante partners.	
Kwaliteitsontwikkeling			Opvolging	
V1	Het schoolteam en de leerlingen creëren samen een positief en stimulerend school- en klimaat.	O1	Het schoolteam geeft de leerlingen adequate feedback met het oog op de voortgang in het leer- en ontwikkelingsproces.	
V2	Het schoolteam en de leerlingen gaan positief om met diversiteit.	O2	Het schoolteam evalueert op een brede en onderbouwde wijze het onderwijsleerproces en het behalen van de doelen.	
V3	De leer- en leeromgeving en de onderwijsorganisatie ondersteunen het bereiken van de doelen.	O3	Het schoolteam stuurt het onderwijsleerproces bij op basis van de feedback- en evaluatiegegevens.	
V4	Het schoolteam biedt een passend, actief en samenhangend onderwijsaanbod aan.	O4	Het schoolteam beaamt en rapporteert onderbouwde over het behalen van de doelen bij de leerende.	



BIJLAGE 2. METHODIEK VOOR ZELFREFLECTIE BINNEN DE EIGEN KLAS- EN SCHOOLCONTEXT

Een zelfreflectie zet een team aan tot het samen nadenken over en nauwkeurig inventariseren van alle activiteiten waar de school mee bezig is op vlak van het getoetste vak of leergebied. Vervolgens worden deze activiteiten individueel gewaardeerd (Wat loopt goed? Wat verloopt moeizaam?) en in groep besproken om zo te komen tot belangrijke plus- en werkpunten binnen de eigen school.

INSTRUCTIE	ILLUSTRATIE
START: - met een kort overzicht van de verschillende stappen (oriëntatie op de taak) - stel stappen 1, 2 en 3 voor als voorbereiding voor het gesprek (stap 4).	
STAP 1: INDIVIDUELE ORIËNTATIE - eigen kijk van elk (kern)teamlid +/- 6 min.	
STAP 2: IN DEELGROEPEN - willekeurige groepsindeling, max. 6 personen per deelgroep - de individuele webschema's uit de vorige stap bieden een houvast bij het samen opbouwen van een nieuw webschema - stiften in neutrale kleur (blauw, zwart) 1 groot blad papier (bij voorkeur A2 formaat) 'niet spreken' benadrukken +/- 10 min.	
STAP 3: IN DEELGROEPEN - elke groep voldoende rode en groene stickertjes (of stiften) 'niet spreken' herhalen / niet beïnvloeden van elkaar - ieder plakt vanuit eigen aanvoelen bij die items die hij/zij zelf kiest, en zoveel stickers als hij/zij wil in functie van hoe goed het volgens hem/haar loopt of hoe moeizaam. - het is OK als bij één item zowel rode als groene stickers hangen – dit geeft gespreksstof in de volgende stap +/- 6 min.	

STAP 4: GESPREK BINNEN ELKE DEELGROEP

- elke deelgroep zit rond het gemaakte webschema
- accent op actief luisteren naar elkaar, ruimte maken voor verschillende standpunten
- bedoeling: door **consensus** drie pluspunten en drie werkpunten selecteren
- opletten dat men niet begint met plus-/werkpunten te selecteren; eerst een open verkennend gesprek
- +/- 15 min.

STAP 5: ELKE GROEP RAPPORTEERT DE DRIE PLUS- EN WERKPUNTEN IN PLENUM

- (indien er gewerkt wordt met meerdere groepen)
- dubbele standpunten turven of achteraf samen synthese maken
 - tijd voor korte bespreking

TIJD VOOR GESPREK

STAP 4 (15 MIN.):

- Eerste indrukken?
- Wat zijn overeenkomsten?
- Wat ontbreekt?
- Uitwisselen en bespreken van dit eerste globale overzicht.
- **Selecteer pluspunten & werkpunten**

STAP 5 (8 MIN.):

PLENUM

- Voorstellen van het webschema
- Voorstellen van de pluspunten en de werkpunten

BIJLAGE 3. PRAKTIJKVOORBEELDEN

Op de website van het STEP (www.peilingsonderzoek.be/schoolfeedback/) vindt u twee **presentaties** waarin het stappenplan geïllustreerd wordt aan de hand van een concreet praktijkvoorbeeld:

1. afname van paralleltoetsen Nederlands in het basisonderwijs
2. afname van paralleltoetsen wiskunde in het secundair onderwijs 1e graad A-stroom

Het STEP gaf deze presentaties tijdens de workshops 'Aan de slag met schoolfeedback van peilingen en paralleltoetsen' op twee inspiratiedagen die werden georganiseerd door de Vlaamse overheid in het najaar van 2019.