

# Continu verbeteren

**Goed onderwijs, dat is wat elke school wil. Maar hoe pak je dat aan? ICBS Het Koraal in Assendelft heeft daar een visie op, namelijk Continuous Improvement.**



Continuous Improvement, de woorden zeggen het eigenlijk al: continu verbeteren. De Amerikaanse onderwijskundige dr. J. Jay Marino is een van de ontwikkelaars van deze eigentijdse manier van werken. In een schoolcultuur waar Continuous Improvement wordt toegepast, hebben alle lagen van de school eigenaarschap in de schoolontwikkeling: bestuur, directie, leerkracht en zelfs de leerling. Het [lotusdiagram](#) benoemt een aantal praktische zaken die bijdragen aan het ontwikkelen van de zogenaamde 21<sup>e</sup> eeuwse vaardigheden die 'today's

learners' nodig hebben voor de toekomst. Voorbeelden zijn datamuren, datamagesprekken door én met de leerling, missie en groepsafspraken van én door de groep et cetera. "Wij proberen dit zoveel mogelijk in te zetten in onze school". Vertelt Joyce de Vries, directeur van ICBS Het Koraal.

## **Hoe komen jullie bij Continuous Improvement als uitgangspunt?**

"De focus is vanuit ons bestuur gekomen, dat is fijn want dat geeft een duidelijke richting. Ook zorgt het voor verbinding, samenhang en goede samenwerking binnen de hele organisatie. Het bestuur is net als wij, ook een professionele leergemeenschap. We leren op stichtingsniveau samen te verbeteren. De stichting organiseert bijeenkomsten op verschillende thema's zodat er op stichting niveau 'good practices' worden gedeeld. Zo kunnen de scholen onderling veel van elkaar leren. Binnen Continuous Improvement ligt onze focus op 21<sup>e</sup> eeuws leren en planmatig (samen) werken aan verbeteren. Dit passen wij toe op de drie gekozen pijlers vanuit onze stichting: breed onderwijs, passend onderwijs en opbrengstgericht werken."

## **Waarom werkt deze aanpak bij jullie?**

"Wij zijn een jonge school, zowel in personeel als bestaanstijd. ICBS Het Koraal is namelijk pas 4 jaar geleden gestart. Als startende school, konden wij de cultuur (gedeeltelijk) bepalen. De sterke punten van ons team zijn motivatie, kracht om te veranderen, betrokkenheid en iedereen denkt mee in de schoolontwikkeling. Mede dankzij onze duidelijke visie zijn er veel mensen die bij ons willen werken. Daardoor kunnen wij heel bewust ons team samenstellen, het zijn stuk voor stuk kartrekkers."

## **Welke acties zetten jullie in om continu te verbeteren?**

"Wij werken volgens de PDCA-cyclus en richten datateams breed in. Met 'breed' bedoelen we niet alleen op taal en rekenen maar ook op leren leren en sociaal gedrag. We proberen het gedrag van leerlingen meetbaar te maken door te tellen hoe vaak het goed gaat. Zo bekijken we het kind in z'n geheel.

Ook wordt deskundigheidbevordering van de leerkracht en directie erg gepromoot. Zo wordt er gestimuleerd dat het personeel een mastertitel haalt. Hier maakt het personeel ook gretig gebruik van. Daarnaast zijn we op stichtingniveau bezig met Teachers Channel, dit zijn gecertificeerde online trainingen die onze leerkrachten kunnen volgen. Er is niet alleen veel aandacht voor, maar we moeten ook allemaal verantwoording afleggen voor onze ontwikkeling. Van de 10% leerbevordering moeten de leerkrachten

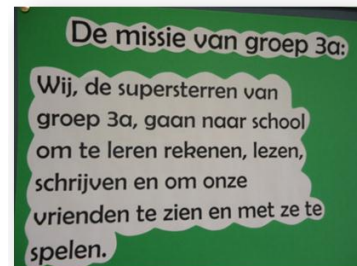
5% zelf invullen, school-breed. Bij ons op school zijn er zo veel enthousiaste leerkrachten dat we dit percentage zelfs overschrijden.”

### **Hoe groot is de rol van de leerkracht hierin?**

“De rol van de leerkracht in Continuous Improvement is enorm belangrijk. Zij zijn de spil om deze manier van werken naar de werkvloer te vertalen en de situatie werkbaar te maken. De leerling kun je niet veranderen maar je gedrag als leerkracht naar de leerling wel.”

### **Waar ben je het meest trots op?**

“Ik ben het meest trots op het eigenaarschap van de kinderen. Dat zij zelf weten wat hun doelen zijn, zij planmatig kunnen verbeteren. De kinderen bepalen samen met de leerkracht de missie van de klas. Dit vraagt veel kundigheid van de leerkracht.



Ook ben ik erg trots op het educatief partnerschap van de ouders, rondom de ontwikkeling van het kind. Dit doen we met name door de ouders goed te informeren, de gesprekkencyclus te volgen maar ook gesprekken tussen ouders en kinderen te faciliteren. Ouders zijn ook van harte welkom om op school en in de klas een kijkje te komen nemen.”

### **Welke rol speelt School aan Zet in jullie ontwikkeling?**

“Ons sterke punt is de focus op Continuous Improvement en interne kennisdeling. Wat wij vooral heel waardevol vinden van School aan Zet zijn de faciliteiten die het programma biedt zoals de conferenties, nieuwsbrieven en alle tools en praktijkpakketten die de website biedt. Dit kunnen wij allemaal toepassen op onze eigen ontwikkelingen.”

### **Heb je nog een tip voor andere scholen?**

“Onze houding is dat we moeten blijven ontwikkelen. De maatschappij verandert, dus het onderwijs ook. Wij zijn geen school op zoek naar een concept voor de komende 15 jaar, wij zijn op zoek naar continue verbetering. We vragen onszelf af: wat vraagt de maatschappij van ons? Wat is nodig? Daarin zullen wij dan verdiepen en ontwikkelen. Deze mindset raad ik iedereen aan.”

*Wilt u meer weten over de aanpak van ICBS Het Koraal? Neem dan een kijkje op de website [www.het-koraal.nl](http://www.het-koraal.nl). Op 4 juni bieden zij de mogelijkheid de school te bezoeken en met leraren in gesprek te gaan over Continuous Improvement in de praktijk. Aanmelden kan door een e-mail te sturen naar [info@agora.nu](mailto:info@agora.nu).*

*Doet u mee met School aan Zet en wilt u meer weten over de visie van dr. J. Jay Marino? [Meld u dan aan](#) voor de regiobijeenkomst van School aan Zet op 6 juni in Breda, waar hij het middagprogramma zal verzorgen.*