

Profiel team met sterke kwaliteitscultuur

Inhoud document

Beschrijving kenmerken van een team met een sterke kwaliteitscultuur.

Kenmerken	Beschrijving
Teamvisie geformuleerd	Het team heeft zelf een heldere teamvisie uitgewerkt waarin ambities en focus is geformuleerd met betrekking tot de kwaliteit van onderwijs. Deze teamvisie is in lijn met de visie van de school. De teamleden zijn allen op de hoogte van deze visie en kunnen uitleggen wat de visie betekent voor hun werk.
Werken conform teamvisie	De teamleden werken volgens de teamvisie.
Zicht op resultaten	Het team heeft een transparant beeld van de onderwijskwaliteit, onderbouwd door objectieve gegevens die uit verschillende kwaliteitsmetingen (JOB, Zelfevaluatie team et cetera) en examinering komt.
Focus op verbetering	Teamleden hebben een lerende houding, reflecteren op hun situatie en zijn zich bewust van de betekenis daarvan voor volgende verbeterstappen. De teamleden zijn gemotiveerd om het niveau van kwaliteit naar een hoger plan te tillen en stellen hier concrete plannen voor op.
Open houding	Open voor interne dialoog: het team vraagt proactief om feedback aan studenten en collega's en neemt deze mee in verbeteracties. Open voor externe dialoog: het team vraagt proactief input en feedback aan externe stakeholders zoals bedrijven en ouders en neemt ook deze mee in verbeteracties.
Verbinding leerproces individu - team	Het leerproces van de individuele teamleden sluit aan bij het leerproces van het gehele team. Dit geldt ook voor het dagelijkse incidentele leren als ook voor professionalisering.
Kennis sterkte/zwakte teamleden	Teamleden kennen hun individuele talenten en valkuilen en weten dit van elkaar. Zij hebben de rollen die bij hen passen en versterken elkaar zodat het geheel meer is dan de som der delen.
Maakt gebruik van PDCA	Het team kent de PDCA-cyclus en past deze op alle werkgebieden toe. Zij formuleren hiervoor smarte acties in het teamplan.
Eigenaarschap nemen	Het team neemt eigenaarschap op de teamopdracht, conform de visie en de teamleden nemen eigenaarschap op hun taken.
Verbinding hard controls – soft controls	De harde (PDCA bijvoorbeeld) en de soft controls (bijvoorbeeld betrekken van stakeholders, eigenaarschap van team) versterken elkaar omdat zij in een goede mix worden ingezet. (Niet te veel controlerende systemen en

Kenmerken	Beschrijving
	ook niet alleen maar praten over hoe er met elkaar gewerkt dient te worden.)
Verbinding verbeteracties – situatie	De ingezette interventies passen bij de situatie in het team en bij de teamvolwassenheid.
Voorbeeldgedrag	Het team is een voorbeeld voor andere teams in de mate waarin zij eigenaarschap nemen, aanspreekbaar zijn, elkaar aanspreken en delen hier ook over in de organisatie zodat andere teams van hen kunnen leren.
Positiviteit	Teamleden geven elkaar complimenten als zij dingen goed doen. Interventies zijn gericht op leren en verbeteren en niet op controle en afrekenen. Feedback is constructief.
Vertrouwen	De sfeer is veilig in het team. Teamleden mogen fouten maken en deze benoemen en collega's om hulp vragen. Teamleden hebben vertrouwen in elkaars deskundigheid.
Aanspreekcultuur	Teamleden spreken elkaar aan op niet nagekomen afspraken of storend gedrag.