

Versnellingsplan Onderwijsinnovatie met ICT

Instructie Kwaliteitenradar

Deze instructie over de Kwaliteitenradar bevat informatie over twee onderwerpen:

1. Hoe je een sessie aanmaakt, voor jezelf of voor je team
2. Hoe je de resultaten gebruikt, voor jezelf of met een team (gesprek)

1. Een sessie aanmaken om de kwaliteitenradar in te vullen

Individueel- aanmaken van een sessie

- Surf naar de [kwaliteitenradar](#) en vul de benodigde gegevens in om een sessie aan te maken
- Direct daarna kun je de kwaliteitenradar invullen.
- Je ontvangt ook een mail met daarin een link om de kwaliteitenradar eventueel op een later moment in te vullen. In deze mail staan ook tekst & links voor het beheren van inzendingen van anderen, wat niet van toepassing is bij individueel gebruik.
- Direct na het invullen op de webapplicatie ontvang je de resultaten.
- Je kunt de resultaten downloaden. Het is verstandig dat te doen omdat de resultaten op de site na 2 weken weer worden verwijderd (je krijgt een reminder voordat deze termijn verstrijkt).

Team- aanmaken van een sessie

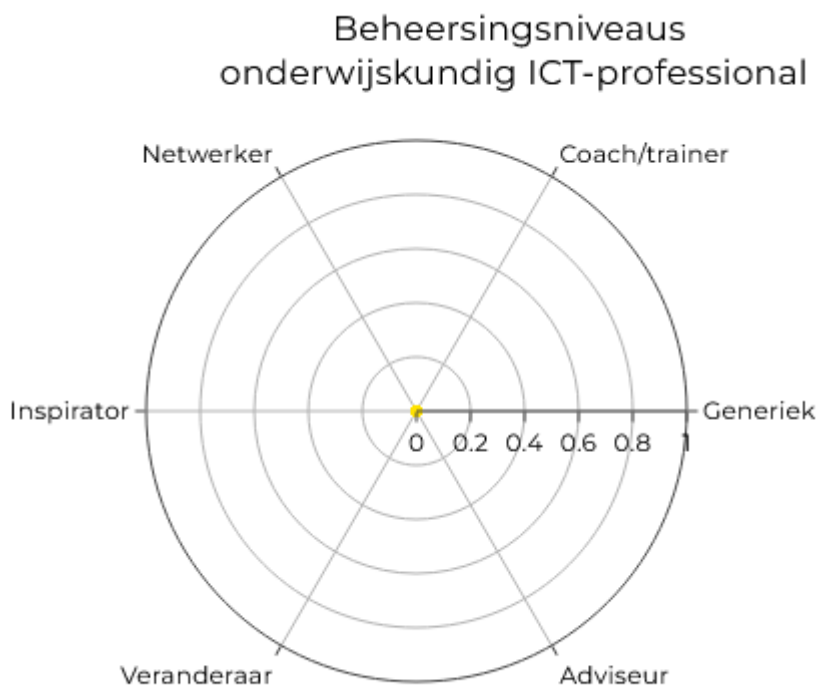
- Surf naar de [kwaliteitenradar](#) en vul de benodigde gegevens in om een sessie aan te maken
- Direct daarna kun je de kwaliteitenradar voor jezelf invullen, als je ook deel bent van het team.
- Je ontvangt een mail met daarin:
 - een link voor jezelf om de kwaliteitenradar eventueel op een later moment in te vullen.
 - tekst & een link voor het laten invullen van de kwaliteitenradar van je teamleden. Stuur dat tekstdeel door naar je teamleden. Je kunt de tekst naar behoefte aanpassen.
 - een link die je nodig hebt voor het beheren van inzendingen van het team. Alleen met deze link kun je het team-totaaloverzicht inzien. In dit totaaloverzicht kun je niet de scores van individuele teamleden zien: alleen het opgetelde totaal.
- Je kunt de teamresultaten downloaden. Het is verstandig dat te doen omdat de resultaten op de site na 2 weken weer worden verwijderd (je krijgt een reminder voordat deze termijn verstrijkt).

2. Hoe je de resultaten gebruikt

Individueel gebruik

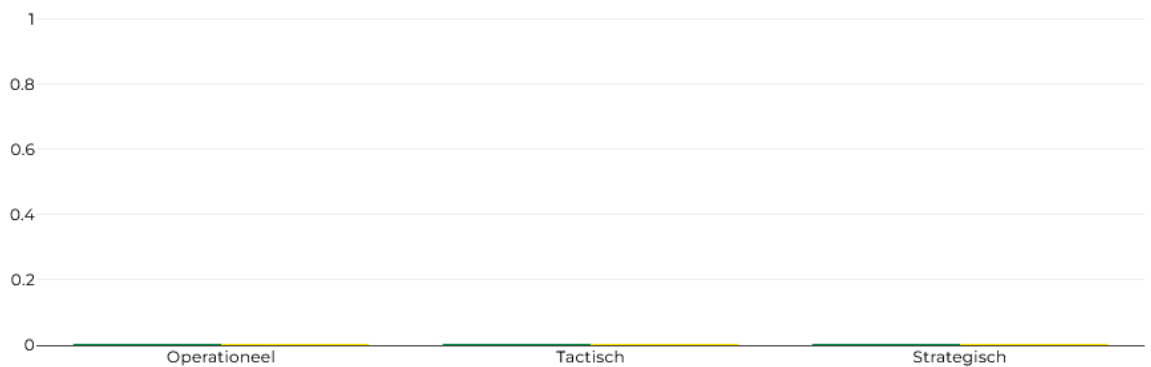
Stap 1: je ideale profiel

- Bepaal als eerste wat je eigen ideale profiel is. Kijk hiervoor naar de taken die je hebt uit te voeren en de resultaten die je hebt te behalen. Vul hiermee dit lege spindigram in.
- Stel hiervoor de volgende vragen aan jezelf:
 - o Wat zijn de twee rollen die er bij mij uit moeten springen gezien de opdracht waar ik voor sta
 - o Wat zijn de twee rollen die voor mijn werkzaamheden van minder belang zijn.
 - o Hoeveel kennis en kunde heb ik hiervoor nodig? (generiek)



- Doe hetzelfde met het niveau van de werkzaamheden: wat is de meest geschikte verdeling over de werkzaamheden in niveaus van jezelf? Vul daarvoor deze staafdiagram in.
- Stel hiervoor de volgende vragen aan jezelf:
 - o Welk niveau is voor mij het meest van belang, gezien mijn opdracht?
 - o En welk niveau het minst?

Niveaus werkzaamheden onderwijskundig ICT-professional



Stap 2: Je huidige en gewenste profiel

Kijk naar het spindiagram dat uit de Kwaliteitenradar kwam. Je kunt in dit spindiagram zien in hoeverre je de onderscheiden rollen nu uitvoert (huidige situatie), en in de mate waarin je deze rol in de toekomst zou willen uitvoeren (gewenste situatie). Het verschil tussen deze twee is een indicatie van je ontwikkelbehoefte op die rol.

Stel jezelf daarbij de volgende vragen

- Herken je jezelf in deze verdeling van rollen? Waar wel en waar niet, en waarom wel/niet?
- Op welke rollen is je ontwikkelbehoefte* het grootst, en hoe is het verschil te overbruggen? Kijk hiervoor in de download waarin op itemniveau het verschil tussen huidig en gewenst is aangegeven.

Kijk naar de staafdiagram met het overzicht van de werkzaamheden die je nu uitvoert, opgedeeld in strategisch, tactisch en operationeel niveau. Daarbij kun je ook zien in hoeverre je deze werkzaamheden nu uitvoert (huidige situatie), en in de mate waarin je deze in de toekomst zou willen uitvoeren (gewenste situatie). Het verschil tussen deze twee is een indicatie van je ontwikkelbehoefte op de werkzaamheden.

Stel jezelf de volgende vragen

- Herken ik mezelf in deze verdeling van niveaus? Waar wel en waar niet, en waarom wel/niet?
- Op welke niveaus is mijn ontwikkelbehoefte* het grootst, en hoe is het verschil te overbruggen? Kijk hiervoor in de download waarin op itemniveau het verschil tussen huidig en gewenst is aangegeven.

Stap 3: combineren en doorpakken

Combineer de resultaten van stap 1 en 2.

Stel jezelf daarbij de volgende vragen:

- Zijn de grafieken consistent (ideaal, huidig, gewenst)? Waar wel en waar niet, en wat betekent dat?
- Wat kan en wil ik gaan doen om aan de geconstateerde ontwikkelbehoefte* te voldoen: welk onderwerp(en), op welk niveau(s), en op welke manier.

Gebruik als team

- **Belangrijk:** als 'beheerder' van de kwaliteitenradar stuur je de uitnodiging om de radar in te vullen alleen door naar die medewerkers op wie de vijf rollen die we in de radar

onderscheiden van toepassing zijn (zie hieronder voor een beschrijving van de vijf rollen). Dus teamleden die zich bezighouden met communicatie, management, secretariële ondersteuning etc. krijgen GEEN uitnodiging om de radar in te vullen. Hun data vertroebelt het zicht op het teamresultaat want de vijf rollen zijn niet op hen van toepassing. Ze doen wel mee met het gesprek.

- Organiseer een sessie met het gehele team om naar het totaalplaatje te kijken. Reserveer een uur voor dit gesprek. Hieronder vind je aanwijzingen om als team het goede gesprek te voeren.
- Vooraf heb je je ervan verzekerd dat elk teamlid de kwaliteitenradar heeft ingevuld. Je kunt dit in de radar zelf niet zien: laat ze je een berichtje sturen als ze de radar hebben ingevuld

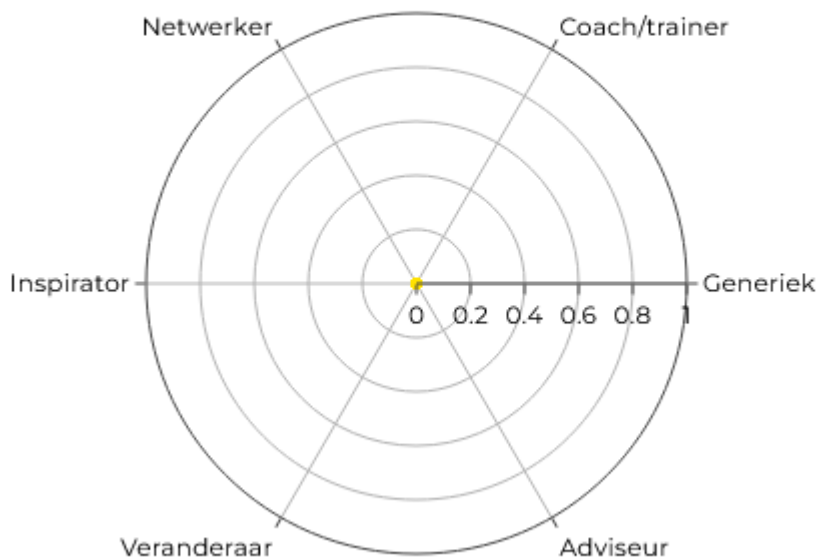
Stap 0: Opstarten

- Verwelkom iedereen
- kader het doel van de bijeenkomst in: we kijken naar ons teamfunctioneren in het kader van <zelf in te vullen>. Dit kader – het waartoe - moet duidelijk zijn. Het is de stip op de horizon die de focus van het team als geheel bepaalt. Denk aan een missie-visieplan van het team zelf, de missie van de afdeling waar het team onder valt, de missie van de opleiding waar het team van werkt etc.
- Loop kort de vijf rollen door. De afbakening van de rollen moet voor iedereen duidelijk zijn om er een goed gesprek over te hebben. Zie hieronder voor een beschrijving van de rollen
- Laat elke deelnemer vertellen of hij/zij zich in zijn individuele score herkende. Zonder deze herkenning is immers het totaalplaatje niet/minder relevant.

Stap 1: het ideale teamprofiel

- Bepaal met het team wat het meest geschikte teamprofiel is in het kader van het aangehaalde visie-missieplan. Vul hiervoor dit lege spindigram in.
Stel hierbij de volgende vragen:
 - o Wat zijn de twee rollen waar we gezien onze stip op de horizon in moeten excelleren?
 - o Wat zijn de twee rollen waar ze gezien onze stip de horizon minder belang aan moeten hechten?
 - o Hoeveel kennis en kunde hebben we nodig? (generiek)

Beheersingsniveaus onderwijskundig ICT-professional

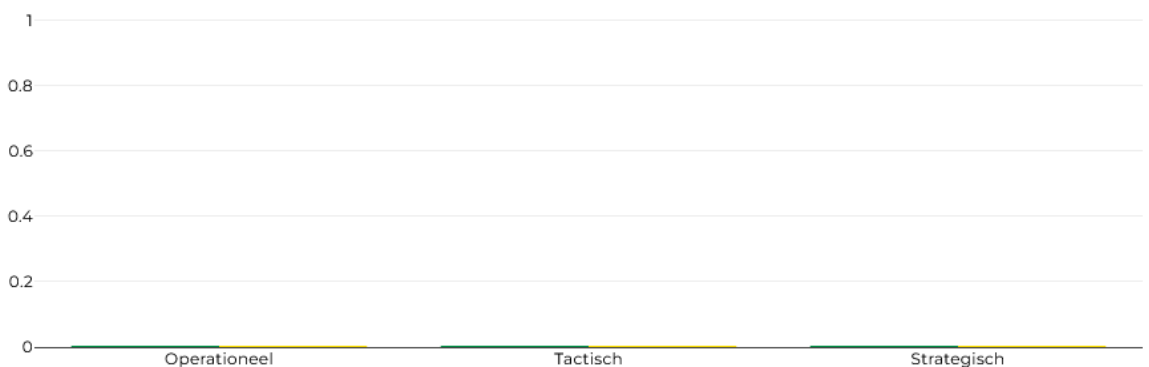


- Doe hetzelfde met het niveau van de werkzaamheden: wat is de meest geschikte verdeling over de werkzaamheden in niveaus van het team als geheel met als kader de gestelde stip op de horizon? Vul daarvoor deze staafdiagram in.

Stel hierbij de volgende vragen:

- Welk niveau is voor ons het meest van belang gezien onze stip op de horizon?
- En welk niveau het minst?

Niveaus werkzaamheden
onderwijskundig ICT-professional



Stap 2: het huidige en gewenste teamprofiel

- Presenteer het profiel van het team (via de download), waarin de 5 rollen die we onderscheiden bij elkaar zijn opgeteld. Daarbij kun je ook zien in hoeverre deze rollen nu door het team worden uitgevoerd (huidige situatie), en in de mate waarin de teamleden deze rollen in de toekomst zouden willen uitvoeren (gewenste situatie).

Stel hierbij de volgende vragen:

- Herkent het team zichzelf in deze verdeling van rollen? Waar wel en waar niet, en waarom wel/niet?

- Op welke rollen is de ontwikkelbehoefte* het grootst, en hoe is het verschil te overbruggen? Kijk hiervoor in de download waarin op itemniveau het verschil tussen huidig en gewenst is aangegeven.

Presenteer de staafdiagram met het overzicht van de werkzaamheden die het team uitvoert, opgedeeld in strategisch, tactisch en operationeel niveau. Daarbij is te zien in hoeverre het team deze werkzaamheden nu uitvoert (huidige situatie), en in de mate waarin het team deze in de toekomst zou willen uitvoeren (gewenste situatie). Het verschil tussen deze twee is een indicatie van de ontwikkelbehoefte op de werkzaamheden.

Stel het team de volgende vragen

- Herken het team zichzelf in deze verdeling van niveaus? Waar wel en waar niet, en waarom wel/niet?
- Op welke niveaus is de ontwikkelbehoefte* het grootst, en hoe is het verschil te overbruggen? Kijk hiervoor in de download waarin op itemniveau het verschil tussen huidig en gewenst is aangegeven.

Stap 3: combineren en doorpakken

Combineer de resultaten van stap 1 en 2.

Stel daarbij de volgende vragen:

- Zijn de grafieken consistent (ideaal, huidig, gewenst)? Waar wel en waar niet, en wat betekent dat?
- Wat kan en wil het team gaan doen om aan de geconstateerde ontwikkelbehoefte* te voldoen: welk onderwerp(en), op welk niveau(s), en op welke manier.

* De geconstateerde ontwikkelbehoefte betekent in de kern dat je op dat onderwerp of niveau meer impact wilt hebben, als individu of als team. Dat hoeft niet altijd te betekenen dat professionalisering de manier is om de delta te overbruggen. Het kan ook door het anders organiseren van werkprocessen, dus neem dat mee in het gesprek. Een voorbeeld: meer werken/impact krijgen op strategisch niveau bereik je ook door na te gaan of jij of het team bij de juiste mensen aan tafel zit, hoe de governance werkt etc.

De vijf rollen zijn:

1. De **veranderaar** die effectief een verandertraject kan initiëren en begeleiden. De veranderaar heeft een scherp oog voor de behoeften van de onderscheiden doelgroepen, en werkt evidence-informed toe naar kwalitatief goede projectresultaten.
2. De **coach** die docenten enthousiasmeert, ondersteunt en professionaliseert over de didactische inzet van ICT in het onderwijs. De coach draagt ook bij aan herontwerpprocessen van docenten en teams. Een coach maakt een koppeling tussen de dagelijkse onderwijspraktijk en mogelijke ICT-toepassingen. Hierbij ligt de focus op de functionaliteiten van ICT-systemen (vanuit de technologie naar inhoud en pedagogiek).
3. De **adviseur** die leidinggevend, en de organisatie in het algemeen, passend advies kan geven en dit advies ook goed kan overbrengen. De adviseur weet wat er speelt, welke vragen er leven en hoe daarop in te springen. De adviseur maakt een koppeling tussen visie of beleid van de instelling en mogelijke ICT-innovaties. Hierbij ligt de focus op de digitale didactiek (vanuit pedagogiek naar inhoud en technologie) en ook op de visie (van de instelling) en praktijk (van de docenten). De adviseur fungeert ook als tussenpersoon of sparringpartner om de onderwijspraktijk van docenten te veranderen op een manier die aansluit bij het beleid van de instelling.

4. De **netwerker** die mensen op laagdrempelige en toegankelijke wijze samenbrengt, maar ook ideeën en voorbeelden, en ervoor zorgt dat deze samenwerkingen, ideeën en dingen levensvatbaar zijn of worden opgepikt. De netwerker creëert zo de contexten van waaruit innovatie kan ontstaan, en houdt daarbij het overzicht op het geheel.
5. De **inspirator** die de potentie van nieuwe ontwikkelingen op didactisch en technologisch gebied volgt, inspirerend kan communiceren over de mogelijkheden en kansen voor het onderwijs ervan, en op deze manier onderwijsprofessionals in beweging weet te brengen.