**Werkwijze peer review voor TOM-scholen**

Uitgangspunten:

Bij TOM-scholen/ VTG leden is veel kennis, ervaring en beproefde praktijk aanwezig op het terrein van Onderwijs Anders. Voor de TOM-scholen in de VTG kan het aantrekkelijk zijn om deze kennis, ervaringen en beproefde praktijken te communiceren en te delen met TOM-scholen en andere scholen, en met organisaties waar de school samenwerking mee zoekt. Door deze kennisdeling kunnen TOM-scholen interessante partners worden voor andere partijen om zich aan te binden en gezamenlijk op te trekken.

Veel van deze kennis, ervaring en beproefde praktijken binnen TOM-scholen is nog niet beschreven of uitgewerkt, en daarmee min of meer impliciet. Voor zover ervaringen en beproefde praktijken wel beschreven zijn, zijn ze beperkt gekoppeld aan een uitgekristalliseerd beeld van inzichten rond Onderwijs Anders. Het expliciet maken van de kennis, ervaringen en praktijken in TOM-scholen en het koppelen hiervan aan inzichten in Onderwijs Anders is het resultaat van een proces waarin concreet kennis met andere TOM-scholen gedeeld wordt. Het is ook nodig om tot kennisdeling te komen met andere scholen en organisaties waarmee wordt samengewerkt.

Een school is nooit af. Nieuwe vragen en opdrachten dienen zich aan, en het bestaande onderwijs kan altijd beter. Dit geldt extra sterk in deze tijd van beperkte middelen en openlijke of verborgen bezuinigingen. Naast deze druk om effectief en efficiënt te werken neemt de druk toe om verantwoording af te leggen over de kwaliteit van het geboden onderwijs. Binnen de TOM-benadering gaan de kwaliteit van het leren van de leerlingen, de kwaliteit van het pedagogisch-didactisch handelen van de individuele leraar en de kwaliteit van de school als organisatie hand in hand. Deze drie pijlers kunnen en moeten elkaar versterken. De kunst is om deze druk tot verantwoording om te buigen naar een positieve kracht voor duurzame verbetering en naar versterking van de capaciteit om effectief en efficiënt te vernieuwen.

Stand van zaken:

Er liggen goede initiatieven binnen de VTG op de terreinen van dynamische kwaliteit en TOM-maatjes. Een grote stap vooruit kan worden gemaakt als de uitwisseling tussen TOM-maatjes tijdens speeddate omgezet wordt tot structureel werken aan dynamische kwaliteit. Vanuit het oogpunt van kennisontwikkeling, kennisgebruik en voortgaande verbetering van Onderwijs Anders is het zinvol om de praktijken van beide aan elkaar te koppelen. De vraag is

* Hoe beide aan elkaar te verbinden en de resultaten te verduurzamen in de school?
* Hoe de resultaten van deze verbinding (proces en product) te communiceren met relevante anderen?

Een concrete werkwijze voor peer review:

Peer review is een middel dat sterker in de belangstelling komt. Het verenigt de behoefte aan erkenning van professionele ruimte (peers die elkaar als gelijken spreken) en de noodzaak tot opbrengstgericht werken (verantwoorden en gestructureerd werken aan verbeteren). Peer review past ook goed binnen de dynamische visie op en aanpak van kwaliteitszorg. Peer review kan prima worden ingezet met een goede mix van bottom-up aanpak en gerichte sturing. Peer review kan daarom de in voorgaande genoemde schakel vormen. Het speeddaten met TOM-maatjes kan in die richting worden uitgebouwd.

Peer review is direct gekoppeld aan opbrengstgericht werken. In de peer-review wordt nagegaan of de beloften die de school doet aan de leerlingen en de ouders en de doelen die de school zich stelt daadwerkelijk worden waargemaakt. De peer-review wordt uitgevoerd op basis van concrete data over het functioneren en de opbrengsten van de school, en over de middelen die daartoe worden ingezet. Daarmee laat de school ook aan de inspectie zien dat serieus werk wordt gemaakt van de kwaliteitszorg.

Peer review is direct gekoppeld aan professionele ruimte. De inhoud van de peer review wordt vastgesteld door de direct betrokken deelnemers, en schoolspecifiek ingevuld. De peer review wordt voorbereid, uitgevoerd en nabesproken door de professionals uit de scholen zelf.

Tegelijk worden vanuit de TOM-aanpak wel enkele kaders gesteld. Zo ligt het voor de hand dat altijd wordt gekeken naar elementen uit *de vier pijlers van TOM* in hun onderlinge samenhang: leeromgeving, personeel, organisatie en proces van verandering. Vanuit voorgaande ligt het voor de hand om aan deze vier pijlers vragen toe te voegen naar de *uitvoering en coördinatie, de opbrengsten, het eigenaarschap en duurzame verbetering en communicatie*.

Twee instrumenten:

In de kern van de zaak bestaat de aanpak uit twee instrumenten:

* Een leidraad die is gebaseerd op een algemeen kader en die schoolspecifiek is uitgewerkt
* Een procedure voor hoe met de kijkwijzer gewerkt wordt.

*Leidraad:*

De leidraad voor de peer-review legt de inhoud van de review vast. In het algemeen is de leidraad een schoolspecifieke uitwerking van de algemene TOM-kijkwijzer die is geactualiseerd aan de huidige situatie in en rond scholen. Uit de kijkwijzer wordt een selectie gemaakt van de zaken die in deze review voor deze school aan de orde moeten komen. Deze zaken kunnen eventueel voor deze school meer in detail worden uitgewerkt. Daarnaast worden aandachtspunten aangaande opbrengstgerichtheid toegevoegd. De leidraad is het kader voor het verzamelen van gegevens voor de review en voor het vastleggen en rapporteren van de gegevens.

*Procedure:*

Het streven is om het werken met TOM-principes in de scholen effectief en efficiënt te laten verlopen. Daarvoor is het nodig om de vinger aan de pols te houden bij hoe het werken met deze principes verloopt, en om eventueel bij te sturen. Om goed de vinger aan de pols te kunnen houden zijn er korte, betrouwbare en volledige beschrijvingen nodig van hoe het werken met de TOM-principes in de scholen verloopt. In het nu volgende is een procedure beschreven om in tweetallen van scholen (schoolleiders en leraren) deze betrouwbare en volledige beschrijvingen te maken. We noemen deze werkwijze ‘kritische vriend’, omdat de mensen uit de twee scholen elkaar vertrouwen als vrienden, en omdat ze elkaar kritisch vragen stellen en antwoorden geven vanuit het vertrouwen dat ze met elkaar delen.

De beschrijving van de gang van zaken bij opbrengstgericht werken met TOM-principes in de eigen scholen vindt plaats in tweetallen van scholen. Binnen deze tweetallen wordt informatie verzameld doordat de twee scholen elkaar wederzijds op niet-beoordelende wijze vragen stellen en antwoorden geven. Leidraad voor het stellen van deze vragen is grenzeloze nieuwsgierigheid; precies te weten willen komen hoe de school van de ander en de eigen school werkt, zonder daar positieve of negatieve oordelen aan te verbinden. Wanneer vragen worden gesteld op een beoordelende manier dan spreken de twee scholen niet meer als vrienden met elkaar. Het gevolg is dat wantrouwen wordt opgeroepen in plaats van vertrouwen gecreëerd. Wederzijds vertrouwen is een voorwaarde om te komen tot een betrouwbaar en volledig beeld van de scholen

Een tweetal wordt samengesteld rond schoolleiders en leraren van twee verschillende scholen. Een tweetal levert twee schoolbeschrijvingen op. Een schoolbeschrijving komt tot stand doordat degenen die de school niet kennen vragen stellen aan degenen die in de school werkzaam zijn. De vragen zijn gegeven in de leidraad voor het gesprek. De vragenstellers zijn daarbij voortdurend op zoek naar witte plekken, paradoxen en andere eigenaardigheden in de aangedragen informatie. De vragenstellers vragen zonder scrupules door als vriend van de school die antwoorden geeft. De vragenstellers schrijven de antwoorden van de school op in het schooloverzicht. De school checkt of de eigen antwoorden daarmee goed weergegeven zijn. Beide leden van het tweetal zijn door deze werkwijze verantwoordelijk voor de twee beschrijvingen van beide scholen.

Voor deze werkwijze zijn drie hulpmiddelen beschikbaar;

1. Onderstaande beschrijving van de stappen die gezet moeten worden
2. De leidraad voor de gesprekken, met daarin de vragen die aan de orde moeten komen
3. Het schooloverzicht volgens de leidraad waarin de antwoorden van de schoolleider worden opgeschreven.

Een uitbreiding van de werkwijze is om het samenstellen van de schoolbeschrijvingen te laten volgen door wederzijdse schoolbezoeken. Met de schoolbeschrijving in de hand observeren de schrijvers de feitelijke gang van zaken. Het gaat hier niet om controle en toetsen, wel om nuancering, verrijking en aanscherpen van begrip aan beide zijden, te weten de bezoekers en de ontvangers.

Desgewenst kunnen de resultaten van het bezoek in een verrijkte schoolbeschrijving worden vastgelegd.

Stappen voor het maken van een schoolbeschrijving:

a. Ga samen met een collega-school aan de opdracht werken; probeer een tweetal te vormen met een collega met verschil in ervaring of verschil in type school; door afwijkende ervaringen en achtergronden kan je collega met een andere blik naar jouw school kijken en als vriend kritische vragen stellen; voeg aan het tweetal goed geïnformeerde teamgenoten toe.

b. Maak werkafspraken over de tijdstippen waarop de twee gesprekken gevoerd worden, de tijdsduur en de plaats van de gesprekken.

c. Begin met het goed doorlezen van de drie hulmiddelen; bespreek onduidelijkheden.

d. Binnen het tweetal begint één school met behulp van de leidraad aan de tweede school vragen te stellen over de tweede school.

e. De eerste school noteert de antwoorden van de tweede school in het schooloverzicht, en deze beschrijvingen worden gecheckt door de tweede school; de bedoeling daarbij is dat de onvolkomenheden in de antwoorden zo scherp mogelijk aan het licht komen, zodat de eerste school zo goed mogelijk kan doorvragen totdat het beeld van de school betrouwbaar en volledig is.

f. Als het beeld van de school van de tweede school is afgerond worden de rollen omgedraaid, en gaat de tweede school vragen stellen aan de eerste school en de antwoorden noteren. Daarbij worden dezelfde stappen d en e gevolgd en dezelfde hulpmiddelen gebruikt.

Algemeen model voor de leidraad:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Uitvoering en coördinatie | Concrete opbrengsten | Eigenaarschap  | Borging en duurzaamheid  |
| Pijler 1Nieuw leren |  |  |  |  |
| Pijler 2Krachtige leeromgeving |  |  |  |  |
| Pijler 3Inzet van personeel |  |  |  |  |
| Pijler 4Organisatie van het onderwijs |  |  |  |  |
| Schil Proces van verandering en leiderschap |  |  |  |  |