

1. Een gedeelde visie en ambitie ontwikkelen

Spiegelkaart lerende organisatie | bestuur

Een gedeelde en gedragen visie op bestuursniveau biedt scholen houvast bij het handelen en bij het formuleren van de eigen visie, zonder dat het een keurslijf is. De visie is gebaseerd op de waarden van de stichting en heeft zowel betrekking op de ontwikkeling van leerlingen als op de ontwikkeling van professionals.

Uitdagingen

- Op stichtingsniveau een gedragen en richtinggevende visie formuleren die betrekking heeft op de ontwikkeling van leerlingen en op de ontwikkeling van personeel.
- Deze visie vertalen naar de visie en het handelen op schoolniveau.

Aandachtspunten en suggesties

- Samen kernachtige uitspraken formuleren als fundament van de visie.
- De visie richten op het leren van leerlingen, van professionals en van de organisatie.
- De visie onderbouwen met literatuur.
- Alle beleidsterreinen op één lijn brengen (alignment) en de samenhang uitleggen.
- De visie visueel ondersteunen, bijvoorbeeld met een poster.
- De visie regelmatig evalueren met interne en externe betrokkenen en zo nodig bijstellen.
- Een verhaal/metafoor bedenken waardoor de visie makkelijk is te onthouden.
- Samen met schoolleiders betekenis geven aan de visie.
- Altijd uitleggen hoe een beleidsbeslissing bijdraagt aan het realiseren van de visie.
- Kernbegrippen uit de visie veelvuldig laten terugkomen in het directieberaad.
- De visie voorleven in gedrag en communicatie (voorbeeldgedrag).
- Nieuwe medewerkers meenemen in de bedoeling en achtergrond van de visie.
- Scholen handvatten en/of begeleiding bieden bij de doorvertaling van de visie.
- Schoolleiders bevragen over de relatie tussen de visie van de stichting en van de school.
- Schoolleiders vragen hoe ze bijdragen aan de visie van de stichting.

Voorbeelden uit de praktijk

'Het is belangrijk dat iedereen de samenhang tussen de visie, beleid en activiteiten blijft zien, dat je dat consequent toelicht en concretiseert. Bijvoorbeeld: hoe werkt dat nou door in ons personeelsbeleid, in onze werving en selectie, en in ons opleidingsbeleid? Je moet eigenlijk steeds herhalen wat de uitgangspunten zijn en hoe deze worden geconcretiseerd.'

Voorzitter van het College van Bestuur

'We hebben het koersplan vertaald in kaderstellende uitgangspunten, gebaseerd op het INK-model. Vervolgens hebben we aan de scholen gevraagd waar zij aan bijdragen of wat hun volgende stap is. Je draait dus niet aan alle knoppen tegelijkertijd, maar je kiest zelf je profiel. Het koersplan biedt de scholen dus veel mogelijkheden voor een eigen invulling en om eigen accenten te leggen.'

Voorzitter van het College van Bestuur

Scan de QR-code voor interessante links en achtergrondinformatie!



De 8 dimensies van een lerende organisatie zijn door Anje Ros en Linda van den Bergh van Fontys Hogescholen geformuleerd op schoolniveau en bestuursniveau en uitgewerkt via spiegelkaarten. Zij baseren zich op Marsick en Watkins (2003), Kools (2020) en Ros (2021).