

Praktijkvoorbeeld Gesprekken stafadviseurs met directeur(en) bij Tangent

Tangent is een organisatie voor kindontwikkeling met tien locaties voor kinderopvang en zeventien locaties voor primair onderwijs in Tilburg, Berkel-Enschot, Udenhout, Goirle en Gilze-Rijen. Marion van Herk, strategisch beleidsadviseur onderwijsontwikkeling en kwaliteit, vertelt trots over de tertiaalgesprekken, waar Tangent dit jaar mee begonnen is, om de portefeuilles van de stafadviseurs beter op elkaar af te stemmen.

“Voorheen voerde iedere directeur verschillende gesprekken met verschillende stafadviseurs over verschillende zaken, zoals personeel, verzuim en kwaliteit. Dit vraagt veel tijd van directeuren en de onderwerpen hangen heel erg met elkaar samen. Er is door de staf gezocht naar een manier om dat meer met elkaar te verbinden. Zo werden de tertiaalgesprekken bedacht: drie gespreksrondes per jaar met de stafadviseurs gezamenlijk. Dit jaar hebben drie locaties meegedaan in een pilot. De eerste ronde werd uitgevoerd per school, met de directeur. De directeur gaf een presentatie, waarna de stafmedewerkers vragen stelden. Dit gebeurt op een waarderende manier, waarbij we expliciet uitgaan van wat er al goed gaat en hoe sterke kanten en succesfactoren breder benut kunnen worden. Deze aanpak werkt, weten we uit de interne audits. Door deze aanpak ging er meer regie naar de directeuren.”

“Doordat er prachtige presentaties werden gegeven waar ook andere scholen en experts van zouden kunnen leren, ontstond het idee om de andere twee gespreksrondes met de drie scholen gezamenlijk te doen en ook de intern begeleiders te betrekken. In de tweede en derde ronde gaven de directeuren van de drie scholen hun presentatie dus aan een brede groep. In elke ronde stonden andere thema's centraal; de ene keer eindopbrengsten, beheer en huisvesting, de andere keer de begroting en de eigen leervraag van de school. Doordat we met z'n allen aan tafel zaten, gingen directeuren, IB-ers en stafadviseurs elkaar bevragen. Door de waarderende manier van vragen stellen worden mensen bewust gemaakt van de positieve dingen die voor hen vanzelfsprekend zijn. Kwaliteiten worden zichtbaar

gemaakt. Zo vertelde een IB-er tussen neus en lippen door dat de leraren nu steeds meer hun eigen onderwijs gingen ontwikkelen en dat dit hen zoveel lol gaf. Omdat dit een resultaat is van een heel proces waar je zelf middenin zit, ervaar je niet hoe mooi dit resultaat is. Door bewuste aandacht hiervoor, ontstaan er mooie, inspirerende gesprekken. Dit geeft veel energie. Volgend schooljaar gaan we deze aanpak voortzetten met de drie locaties van de pilot en daarnaast start een nieuw groepje van drie scholen.”

Gebruik van de spiegelkaarten door Tangent

Schoolbestuur Tangent is gefuseerd met de kinderopvang, waardoor ze vier jaar hebben gewerkt om de basis op orde te krijgen. Nu dat punt is bereikt, is er de behoefte om samen meer de diepte in te gaan. De spiegelkaarten helpen daarbij. “Dat vraagt echt om iets anders met elkaar, dus men wil heel erg naar het goede gesprek voeren met elkaar en juist de verdieping in. Daar kunnen we dit heel mooi voor gebruiken. We willen daarvoor echt ruimte bieden aan de directeuren en niet meteen er zelf bovenop springen.”



Er is een kerngroep die werkt aan een nieuw koersplan en daarbij wordt spiegelkaart 1 over de visie gebruikt om elkaar de juiste vragen te stellen. Op de spiegelkaart staat bijvoorbeeld dat je samen met schoolleiders betekenis moet geven aan de visie? "Ja, want vaak hebben we het dan over grote begrippen, we willen een transparante organisatie zijn of we willen gespreid leiderschap, eigenaarschap lager in de organisatie. Maar hoe ziet dat er dan uit of wat betekent dat dan? Of weet je wat dat vraagt van jou als leider? Alleen al dat dat hier op de spiegelkaart staat, hoe geef je er betekenis aan, dat maakt dus dat je jezelf elke keer de vraag stelt, oké, maar wat betekent dat dan?"

Naar aanleiding van dat gesprek is er in een tweedaagse ook echt met elkaar aandacht besteed aan het betekenis geven aan visie, met behulp van Lego Serious Play. Een ander aandachtspunt op de spiegelkaart is: nieuwe medewerkers meenemen in de bedoeling van de visie. "Dat doen wij nu heel bewust, ook met onze starters. We hebben ook een koerscafé georganiseerd waar we alle medewerkers in onze organisatie voor hebben uitgenodigd. We hebben gezegd, dit is wat er nu ligt, de grote lijn. Kun je deze duiden, is deze herkenbaar en wat roept het bij je op? Dus de aandachtspunten die op de spiegelkaarten staan, die helpen ons echt met het voeren van het goede gesprek."