

Een parel uit de regio **Overijssel**
Een bijzonder verhaal over het gebruiken
van de gesprekkencyclus om de **identiteit**
te **vertalen** naar **de werkvloer**

Gesprekkencyclus als instrument om identiteit te vertalen naar werkvloer

Greijdanus is een schoolbestuur met een gereformeerde identiteit. Via de gesprekkencyclus tracht Greijdanus haar identiteit, kernwaarden en doelen te vertalen naar de werkvloer. Daarbij is leren en ontwikkelen door zelfevaluatie op basis van feedback het uitgangspunt. Het model van Bateson wordt ingezet als een hulpmiddel om de relatie tussen identiteit, overtuigingen en competenties en de vertaling daarvan naar professioneel gedrag en resultaten te monitoren.

De school wil een goede kwaliteit van onderwijs leveren én vanuit de identiteit een bijdrage leveren aan de ontwikkeling van jongeren. De gereformeerde identiteit krijgt op allerlei manieren vorm: in de onderwijsvisie, in het personeelsbeleidsplan, in statuten voor jongeren en medewerkers, in samenwerking met het gereformeerd primair onderwijs en in de dagelijkse schoolpraktijk. Medewerkers zijn vanuit hun professie en passie de dragers van goed onderwijs en van de identiteit. Meine van der Graaf, Hoofd P&O, vertelt hoe waarderingsgesprekken worden gebruikt om de verbinding te maken.

Identiteitsdocument

Meine: 'Om te begrijpen wat de link is tussen de identiteit en professie en passie van medewerkers, is het goed om uit te leggen wat het belang van identiteit voor ons is. De identiteit zegt wie we zijn en raakt de kern van ons bestaansrecht. Het motto van Greijdanus is: 'Schitteren in Zijn licht' en om daaraan inhoud te geven, hebben we een identiteitsdocument gemaakt. Hierin benoemen we wat we van medewerkers, leerlingen en ouders verwachten. Van medewerkers verwachten we meer dan van leerlingen: namelijk dat zij de identiteit als professional uitdragen.'

Zij zijn rolmodel, leermeester en vertrouwenspersoon. Het identiteitsdocument geeft inzicht in waar we als school voor staan en welke waarden daaruit volgen. Voor Greijdanus zijn dat de waarden: Christus volgen, groeien, verschil, samen, dienstbaar, verantwoordelijke en genieten. Elke waarde wordt vanuit de identiteit gekoppeld aan de school en vertaald naar gewenste bijdragen van medewerkers, jongeren en ouders.'

Professionaliteit & passie

De school wil dus niet alleen kwalitatief goed onderwijs leveren, maar ook bijdragen aan de vorming en ontwikkeling van jongeren. Het behalen van die doelen is voor een groot deel afhankelijk van de professionaliteit en passie van medewerkers. Medewerkers van Greijdanus moeten bevoegd en bekwaam zijn en zich verbinden aan de identiteit en waarden van Greijdanus.

Het Greijdanus College is een gereformeerde scholengemeenschap met uitdagend en eigentijds onderwijs. De school biedt onderwijs op de niveaus: vwo, havo, tl-h en alle richtingen van het vmbo.

'Het vertrekpunt voor waarderingsgesprekken is zelfevaluatie. Daarbij wordt de waardering van mensen in je omgeving meegenomen.'

Meine vervolgt: 'We verwachten van medewerkers dat zij hun verantwoordelijkheid nemen om zich te verbinden aan de identiteit en dat ze bereid zijn om hun eigen bijdrage aan de organisatie-doelstellingen te evalueren en daarop te reflecteren. Greijdanus gebruikt een jaarlijkse cyclus van waarderingsgesprekken met iedere medewerker om het gesprek hierover te hebben.'

Zelfevaluatie

Het vertrekpunt voor de waarderingsgesprekken is zelfevaluatie. Daarin wordt de waardering van collega's, leerlingen en leidinggevende meegenomen. De medewerker reflecteert op deze waardering.



Meine van der Graaf
Hoofd P&O van Greijdanus

Het voordeel is dat je elkaar zo dwingt tot leren, reflecteren en tot het vormen van een mening. Dat past bij de kernwaarde groeien. Meine legt uit: 'Geëvalueerd worden door anderen kan incidenteel effect teweeg brengen, maar een zelfevaluatie heeft meer impact. Het draagt bij aan het begrijpen van de eigen situatie. De medewerker geeft in zijn zelfevaluatie ook een waardering van zijn bijdragen en competenties. Zo kunnen we enerzijds als organisatie systematisch sturen op doelen, competenties en waarden. Anderzijds kunnen medewerkers reflecteren op de feedback die ze ontvangen, daarvan leren en komen tot ontwikkelvragen. Zelfevaluatie lokt ook dialoog uit en draagt daardoor bij aan transparantie.'

>>



De rol van medewerkers bij het vormgeven van de identiteit is heel belangrijk.

Bateson verbindende factor

De onderwerpen van het waarderingsgesprek verschillen. Het maakt nogal wat uit of je aan de slag gaat met vragen rond identiteit en overtuigingen of dat je bezig bent met feedback van leerlingen op jouw didactische vaardigheden als docent. Toch hebben deze zaken vaak met elkaar te maken. Het effect van je gedrag staat bijvoorbeeld niet los van je competenties of je overtuigingen. Om die verbinding goed te maken is gekozen voor het model van Bateson. De zes factoren uit het model: omgeving, gedrag, capaciteit, overtuiging, identiteit en spiritualiteit, worden gekoppeld aan de identiteit, waarden en overtuiging, competenties en resultaat van de school. P&O heeft een gespreksformulier gemaakt waarin deze koppeling concreet is gemaakt. Medewerkers kunnen dit formulier via internet downloaden.

Niet vinken maar vonken

Greijdanus is drie jaar geleden begonnen met de implementatie van waarderingsgesprekken. De gesprekken en het gebruik van zelfevaluatie is inmiddels algemeen geaccepteerd.

Meine: 'De ervaring is positief.

Leidinggevenden en medewerkers gaan er verschillend mee om. Het gaat er vooral om dat medewerkers en leidinggevenden in gesprek zijn over onderwerpen die de school belangrijk vindt. De gesprekken hebben meer inhoud gekregen. Het is vonken geworden in plaats van vinken. Medewerkers krijgen op de agenda wat zij willen bespreken en zijn vrij om er ook zelf inhoud aan te geven.'

Toekomst

Meine vervolgt: 'De rol van de medewerkers bij het vormgeven van de identiteit is heel belangrijk. De strategie die we hebben ontwikkeld voor deze gesprekken werkt, maar het heeft ook wel tijd nodig. Zelfevaluatie is best ingewikkeld: het veronderstelt namelijk dat medewerkers bereid zijn tot leren over zichzelf. Dat vraagt soms veel. We hebben een instructiefolder voor personeel gemaakt om een en ander toe te lichten en om medewerkers uit te dagen. Het is vooral van belang om samen te blijven leren en ontwikkelen.' ■

De zes factoren uit het model van Bateson

