



De juiste personen op de juiste plek

Gespreid leiderschap voor duurzame verandering

“Er zijn schoolteams waarbij je voelt: hier zitten de juiste personen op de juiste plek. Dit was het geval bij De Josephschool te Bloemendaal. Afgelopen jaar heb ik hen vanuit Het ABC ondersteund in zowel de analyse als het verbeterplan. Er waren risico’s in de eindopbrengsten en binnen het organiseren en aansturen van kwalitatief goed onderwijs”, aldus onderwijsadviseur Irma Jacet.

Analyse van de oorzaken

Na een uitgebreide analyse is bekeken wat de belangrijkste oorzaken waren voor de uitdagingen in de school. Klassenbezoeken, het analyseren van documenten en opbrengsten plus gesprekken met de intern begeleider, directie, specialisten en leerkrachten gaven duidelijkheid. De prioriteiten bleken het vakdidactisch handelen, evenals de algehele onderwijsorganisatie. De aansturing in de school was kwetsbaar, doordat deze afhankelijk was van enkele personen. Dit is ondervangen door de aansturing op andere wijze te organiseren en veel meer gebruik te maken van de expertise en talenten van het team. Waarbij de rol van de intern begeleider en directeur op een aantal vlakken van ‘leiden’ naar ‘begeleiden’ is overgegaan.

Van leiden naar begeleiden

In de school waren al veel leraren met een specialisme actief, maar met geringe verantwoordelijkheid en input. Zij zijn door ons gecoacht om een specifieke rol in te nemen, met als doel hun talenten, plannen, ideeën en kennis over te brengen aan het team. Iedere specialist stelde zijn/haar eigen uitdagingen vast, om vervolgens met onze ondersteuning passende ambitie- en kwaliteitskaarten op te stellen. Dit vroeg veel onderlinge afstemming in het team, maar daarnaast ook het loslaten van zaken door de directie.

Onderlinge verwachtingen

Er heerste onzekerheid bij de rekenspecialist over haar nieuwe rol in de school. “Door coaching bij klassenbezoeken, het beoordelen van de schoolopbrengsten, passende ambities te stellen en een korte- en langetermijnplan, groeide de rekenspecialist in enkele maanden naar een verantwoordelijke en gemotiveerde specialist.” Cruciale factoren in dit proces waren: heldere onderlinge verwachtingen van de rollen en de hoeveelheid autonomie, duidelijke prioriteiten, een strakke jaarplanning, specifieke formats en werkwijze, het faciliteren van tijd en het meenemen van het team.

De opbrengst

Gedurende het jaar bleek dat de juiste mensen écht op de juiste plek zaten. Specialisten groeiden allemaal in hun nieuwe rol, kregen veel meer autonomie, verantwoordelijkheidsgevoel en verzorgden waar nodig zinvolle studiemomenten in het team. De intrinsieke motivatie, het plezier en het teamleren groeiden zichtbaar!



*Annemiek Merckx (Intern begeleider De Josephschool):
“Wat word ik blij van wat er in gang is gezet! Het is zo fijn dat jij er bent om de nieuwe kwaliteitsstructuur, wat we echt al langer willen, nu handen en voeten te geven. Waarvoor zeer veel dank. Het helpt uiteraard ons als school verder, maar het heeft ook de specialist in haar kracht gezet!”*

Schoolopbrengsten werden niet meer alleen door de intern begeleider geanalyseerd, maar door alle specialisten. Er werden ‘speeddates’ tussen de leerkrachten en specialisten opgetuigd om groepsopbrengsten te bespreken en studiedagen werden gevuld met hun input. De directeur en intern begeleider behielden de helikopterview en stuurden aan waar nodig.

Irma: “Als onderwijsadviseur kan ik nu naar de achtergrond, omdat de specialisten hun rol veelal zelfstandig innemen. De kwaliteit van de school is minder afhankelijk geworden van één persoon en dus minder kwetsbaar in tijden van veel wisselingen. Een mooi voorbeeld van een duurzaam resultaat, een feestje om te begeleiden en iets waar de school trots op mag zijn! En als kers op de taart zijn de rekenopbrengsten van de niet-methode gebonden toetsen gestegen”.



Hoe staat het met de ontwikkeling van jouw school(team)?
Scan de QR-code en maak kans op een gratis adviesgesprek!
www.hetabc.nl/winactie