

### **Vanuit relatie naar prestatie!**

Opbrengstgericht werken, een cultuurverhaal.

De eerste jaren van haar bestaan was de SKPO Novum vooral intern gericht. De vraag "Waarom doen wij de dingen, zoals wij die doen?" was nog nauwelijks aan de orde. Inmiddels heeft de organisatie het besef en de overtuiging dat werken en leren in partnerschap met anderen voorwaardelijk is om verbinding te houden met de veranderende maatschappij.

### Partnerschap

Een praktisch voorbeeld daarvan is de samenwerking met de Pabo, afstemming over het werkplekklaren integreren in het eigen integraal personeelsbeleid. In gesprek met medewerkers van Fontys is gezocht naar een verdere verdieping van dit concept. Dit leidde tot de introductie van de 4 O's binnen de organisatie: naast opleiding en ondersteuning ook onderzoek als ondersteuning bij de verdere (school)ontwikkeling. Onderzoek wordt heel concreet vanuit de leer- en behoeftevragen uit de eigen praktijk ingezet. Aansluitend bij deze ontwikkeling heeft de SKPO Novum de subsidieaanvraag R&D ingediend.

Bijna gelijktijdig heeft de SKPO Novum onderzoek gedaan naar de ontwikkelbehoefte van personeel en organisatie ten aanzien van het handelingsgericht werken, de 1-Zorgroute en het opbrengstgericht werken. Enkele algemene conclusies uit dit onderzoek waren:

- er is grote betrokkenheid en enthousiasme;
- de attitude is ontwikkelingsgericht en innovatief;
- de ontwikkelingslijn is herkenbaar op alle scholen;
- er wordt gewerkt vanuit een gemeenschappelijke visie;
- er sprake van een samenhangende aanpak;
- opbrengstgericht werken is zichtbaar op alle scholen.

### Studiedag

De SKPO Novum heeft – na de toekenning van de subsidie – een projectgroep ingesteld, bestaande uit twee directeuren, een bovenschools coach en een intern begeleider (SVIB). Het eigen maken van het R&D gedachtegoed voor projectgroep en directeuren was de eerste stap. Automatisch leidde dit tot de vraag "Hoe brengen wij dit naar de teams?" Het antwoord: de reeds geplande gezamenlijke studiedag! Deze dag kreeg als thema "Leer kracht centraal!!".

Het doel van deze dag: komt tot het stellen van je eigen leer- en ontwikkelingsvragen, uitgaande van de eigen onderwijspraktijk en de opbrengsten van het eerder genoemde praktijkonderzoek.

Iedere leraar werd ter voorbereiding op de studiedag gevraagd onderstaande vragen persoonlijk te beantwoorden:

- Wat herken ik in dit rapport?
- Wat betekent dit voor mij persoonlijk?
- Welke ontwikkelingsvragen heb ik?
- Welke ontwikkelingsmogelijkheden zie ik?

Op de dag zelf werden alle leraren gevraagd hun antwoorden uit te wisselen met collega's met als opdracht: Welke ontwikkeling wil ik als leraar / als team prioriteit geven? De antwoorden konden gezien worden als de belangrijkste bouwstenen voor het komend schoolplan / jaarplan.

De directeuren en managementteams kregen een observatieopdracht. Naast de inhoud was de opdracht gericht op het proces: Hoe verlopen de interactieprocessen? Immers: De kwaliteit van de interactie is een belangrijke indicator voor de ontwikkelingsfase van de groep/het team.

De evaluatie van de studiedag vanuit de leraren was op inhoud:

- veel herkenning en eensgezindheid als het gaat om de leer- en ontwikkelingsvragen;
- de wens om dit met elkaar op te pakken.

De behoefte vanuit de directeuren was vooral gericht op het proces: "Hoe organiseren wij een opbrengstgerichte cultuur van leren van en met elkaar, waarbij de leraar zich eigenaar toont?"

#### Nader onderzoek

Met deze vraag heeft de projectgroep Fontys opnieuw benaderd om:

- de ontwikkelbehoefte nader te onderzoeken;
- samen te kijken hoe hierop een passende ontwikkelmogelijkheid voor te vinden.

Tijdens de bijeenkomst voor de directeuren is besloten vanuit eenzelfde bril – die van de PLG (= professionele leergemeenschap) te willen kijken naar de eigen organisatie als het gaat om leren van en met elkaar/ontwikkeling. Aansluitend hierop heeft de projectgroep een bijeenkomst georganiseerd voor alle directeuren, managementteams en intern begeleiders met de volgende doelen:

- zicht hebben op en bewust zijn van de richting/visie van de professionele cultuur en leergemeenschap;
- het kunnen ondersteunen van deze richting/visie;
- zicht hebben op de huidige situatie voor jezelf en voor je (school)team;
- het zien van perspectief om deze richting/visie uit te dragen;
- hebben van bouwstenen voor het opstellen van een plan van aanpak voor jezelf en voor je (school)team;
- zelfreflectie van alle deelnemers op de eigen rol;
- zicht krijgen op de aspecten waar de eigen rol nog niet congruent is met het gedrag dat wordt beoogd;
- zicht op welke hulp/ondersteuning nodig is voor ieder persoonlijk en voor ieders (school)team;
- zicht hebben op waar deze hulp/ondersteuning kan worden gevonden.

#### Conclusies en vervolgspraken:

- er is unaniem steun voor het gebruik van de PLG bril als denk- en werkconcept;
- alle scholen werken op grond van hun bevindingen een concept meerjaren ontwikkelplan uit;
- voor de opbrengstgerichte aanpak worden door alle scholen de indicatoren die horen bij de drie capaciteiten (persoonlijk, intrapersoonlijk en organisatorisch) gebruikt om te bespreken "Waar willen wij over vier jaar staan?" en "Wat zijn voor ons de eerste stappen (tussen)doelen?"
- de concept uitwerking van deze plannen worden (als intervisie) voorgelegd aan elkaar.

Het hierboven beschreven proces krijgt zijn vervolg vanuit onze overtuiging: vanuit relatie naar prestatie! Ofwel: ontwikkeling gebeurt duurzaam en succesvol van binnenuit, dag na dag in de interactie tussen mensen!!

Gerard van Bergen,  
algemeen directeur SKPO Novum  
0412 613441