

De meeste leerkrachten deugen

Tekst
Bob Olders,
sectordirecteur
mytyl/tyltyl bij
Resonans, een
bestuur van zes
scholen voor so



resonansonderwijs.nl

In zijn boek 'De meeste mensen deugen' beschrijft Rutger Bregman dat we vaak vanuit een bepaalde gedachte naar mensen kijken. Namelijk: dat er van alles verkeerd zal gaan als we mensen geen richting en sturing geven. Terwijl mensen van nature geneigd zijn het goede te doen, elkaar te helpen en het samen te regelen, zoals hij aangeeft.

Als je dat vertaalt naar het onderwijs is het bijzonder wat er allemaal gebeurd is sinds de coronapandemie begon. Er kwam veel energie bij medewerkers los en ze gingen in sneltreinvaart afstandsonderwijs vormgeven. Mensen groeiden in hun digitale vaardigheden, wisten creatieve oplossingen te bedenken voor onze leerlingen, en adviseerden en hielpen elkaar. De vragen die we ons bij mijn bestuur Resonans stelden waren: wat kunnen wij leren van (afstands)onderwijs in coronatijd? En hoe kunnen wij die lessen bij andere veranderprocessen toepassen? Als je te sterk van bovenaf zegt hoe iets moet, ontstaat een apathische houding. Doordat medewerkers zelf regelruimte krijgen en zelf keuzes kunnen maken, krijgen ze meer werkplezier en lopen werkprocessen beter. Dat is denk ik wat

we kunnen leren van onderwijs in coronatijd.

Bij Resonans hebben we gekozen voor zelforganisatie. Het doel is medewerkers meer zelf in stelling te brengen en te betrekken bij hoe je bepaalde processen inricht. Vanuit het management en de schoolleiding mag je wel heel duidelijk richting aangeven. Alleen willen mensen niet opgelegd krijgen hoe iets precies moet. De essentie is dat we teveel op de hoe-vraag zaten, dat willen we nu veel meer bij medewerkers zelf

neerleggen. Daarom hebben we het 6R-model omarmt: Richting geven, Ruimte bieden, Resultaat boeken, Rekenschap afleggen, met behoud van Relatie en daarop Reflecteren. Zelforganisatie past binnen ruimte bieden. Je zet medewerkers in hun kracht doordat niet van bovenaf verteld wordt wat ze hoe moeten doen. Als mensen ruimte krijgen om zelf na te denken en zelf verantwoordelijkheid krijgen voor een actieve bijdrage, hebben zij invloed en groeien zij in hun professionele ontwikkeling. Wat betekent bijvoorbeeld de schoolvisie voor het pedagogisch handelen en hoe kunnen we dat verbeteren? Uit de mooie ideeën die daaruit voortkwamen, hebben we ons schoolplan voor de komende jaren opgebouwd.

Een mooi voorbeeld is talentontwikkeling dat centraal staat op een van onze scholen. Als je doorvroeg had iedereen daar een ander beeld bij. Bij de een ging het om talenten van leerlingen, bij de ander van medewerkers. En wat is talent dan? Groepjes medewerkers zijn met elkaar gaan brainstormen en ideeën gaan ontwikkelen. Dat heeft geleid tot een vorm van talentontwikkeling waarbij leerlingen keuzes maken uit een programma en medewerkers daar inhoud aan geven vanuit hun talenten. Zo zijn er een yoga-groep en creatieve vakken gekomen, en een aanbod voor ict-vaardigheden.

Als leidinggevende kom je in een andere rol. Je moet meer loslaten, meer coachend werken en niet alles zelf willen beslissen. Coachend leidinggeven is fantastisch. Het is geweldig als mensen met ideeën komen en die met elkaar gaan vormgeven. Mijn doel als leidinggevende is om mensen in hun kracht te zetten. Daar helpt zelforganisatie enorm bij. Het boek van Bregman was voor mij een bevestiging om vertrouwen te hebben dat mensen vanuit autonomie goede keuzes maken, om daar vervolgens ruimte aan te geven. 🌱

