

Mobiliteitsbeleid

Met ons mobiliteitsbeleid dragen we bij aan het behalen van onze missie en visie. Het uiteindelijke doel van mobiliteit is dat de kwaliteit van onze scholen toeneemt. Er komt een grotere diversiteit aan ervaringen in de schoolteams en de potentie om van elkaar te leren wordt vergroot. Door mobiliteit nemen je ervaringen in breedte en diepte toe en wordt jouw kwaliteit als medewerker groter. Bovendien hebben we de overtuiging dat mobiliteit je mentale vitaliteit, flexibiliteit en veranderingsvermogen vergroot. Dit heeft een positief effect op je motivatie, uitdaging en gezondheid. Als je flexibeler bent en bereid te veranderen heeft dat tot slot ook een positieve invloed op het aanpassingsvermogen van de ATO-scholen in zijn geheel. Heb jij het idee dat je nog op de goede plek zit?

Ricky over mobiliteit: 'Persoonlijk heb ik ervaren dat een stap naar een grotere school met een nieuw onderwijsconcept me heeft uitgedaagd om het beste uit mezelf te halen. In het begin kwam er teveel tegelijk op me af en kostte het me veel energie, maar door er een co-manager bij te betrekken kwam de rust terug. Van dat proces heb ik achteraf veel geleerd. Ten aanzien van mijn grenzen, maar ook over de waarde van delegeren.'

Welke voordelen zou mobiliteit kunnen hebben?
Annette: Het schept nieuwe kansen. Je krijgt er een bredere kijk door, je verwerft nieuwe inzichten en je leert anders te kijken naar je eigen aanpak. Als ik dat op mezelf betrek, dan zie ik dat ik veel geleerd heb van hoe anderen leiding geven en teams tot ontwikkeling brengen. Switchen van school kan heel verfrissend werken. Niet alleen voor degene die vertrekt, maar juist ook voor het 'ontvangende' team. Iemand die van een andere school komt, stelt vaak vragen die door het eigen team niet meer gesteld worden omdat ze de eigen realiteit als referentie hante-

ren en zaken als vanzelfsprekend beschouwen. Een onbevangen leergierige houding kan helpen om ingesloten patronen ter discussie te stellen.
Anja: Ik snap wel dat je juist op dezelfde school blijft omdat het veilig voelt, omdat je niemand in de steek wil laten en omdat je gewend raakt aan rituelen. Maar ik kan uit eigen ervaring zeggen dat je achteraf pas in de gaten krijgt hoe goed de keuze kan uitpakken om te switchen. Blijven kan ook belemmerend werken. Ik hoorde bijvoorbeeld dat sommige mensen in mijn team enorme vooruitgang hadden geboekt nadat ik 8 maanden afwezig was geweest. Blijkbaar ontspan ik hen de kans om te laten zien wat ze werkelijk in huis hadden. Dat je vertrekt kan vervelend zijn voor de school waar je werkte, maar het kan ook ruimte scheppen voor iets nieuws.
Annette: ik heb geleerd het betrekkelijke in te zien van alles. Wat een zegen is voor het ene team, kan een beproeving zijn voor het andere. Bovendien moeten we ophouden te denken dat we onmisbaar zijn. De organisatie kan ook zonder jou draaien. Laten we beginnen om open te staan voor het onbekende.'

Wat zijn de voordelen van het kunnen switchen van locatie/functie naar jouw idee?
Angelina: Ik denk dat het een verrijking is van jezelf. Niet alleen qua kennis, maar ook in het omgaan met andere collega's. Eens in de 7-10 jaar veranderen is goed. Anders loert het gevaar van vastroesten.

Wat zijn voor jou de praktische voordelen en nadelen van mobiliteit?
Nadelen zie ik niet. Voordelen wel. Je doet ervaring op met een andere cultuur en leerlingpopulatie. Dat is belangrijk. Als je over de grenzen van je eigen wereld durft te kijken word je daar altijd beter van. Nog steeds vinden leerkrachten het eng om op een andere school te gaan werken. Dat is onnodig als je beseft dat je een aanstelling bij ATO hebt in plaats van op de school. Niet de school, maar ATO is leidend.

Wat zou je collega's willen vertellen die hier bij voorbaat al niet veel voor voelen. Welke grote voordelen heb jij ervaren?
Mobiliteit is een uitdaging. Je wordt er een betere leerkracht van. Ik stel mezelf altijd de vraag:

Wat is 't ergste dat je kan overkomen? En dan zul je zien dat het allemaal wel meevalt.

Je weet natuurlijk nooit wat je te wachten staat als je besluit ergens anders te gaan werken. Maar als je iets echt wilt bereiken, is het nodig om het risico te nemen.

Wat zijn volgens jou de voordelen van het kunnen switchen van school?
Ilse: 'Ik vind het goed dat je naar een andere school kunt overstappen, maar dan vind ik wel dat het niet alleen voorbestemd moet blijven aan medewerkers die geaccrediteerd zijn. Als je bijvoorbeeld goed bent met lastige klassen, dan kan een andere school daar ook voordeel van hebben.
Ilse: 'Ik wil nadrukkelijk het verschil kunnen maken, in het besef dat ik werkelijk iets toevoeg. De school waar ik nou werk, is actief met coöperatief leren. Daar voel ik me goed bij en eigenlijk denk ik dat er veel meer coöperatief leren zou moeten plaatsvinden tussen de ATO scholen onderling.'

Gesprekkencyclus

Het doel van de gesprekkencyclus is om met elkaar in gesprek te gaan over je loopbaan, je ontwikkeling en je functioneren. Wij werken met een systematiek waarbij twee cycli naast elkaar lopen, de ontwikkelingscyclus en de functioneringscyclus. De ontwikkelingscyclus wordt uitgevoerd door de bouwcoördinator die je helpt met het verhelderen van je ontwikkelingsambities en -behoeften. De cyclus bestaat uit een ontwikkelingsgesprek, het jaar daarop een evaluatiegesprek en het jaar daarop weer een evaluatiegesprek, waarna er een nieuwe cyclus start. De functioneringscyclus wordt uitgevoerd door de directeur, die met je in gesprek gaat over je functioneren, welbevinden en resultaten. De ontwikkelingsdoelen die hieruit voortvloeien neem je mee naar de ontwikkelingscyclus. De functioneringscyclus bestaat uit een functioneringsgesprek en het jaar daarop een beoordelingsgesprek, waarna er een nieuwe cyclus start. Hoe vind jij het om beoordeeld te worden?

Meer weten over de regeling? Ga naar www.atoplein.nl

Er is de afgelopen tijd veel geïnvesteerd in het trainen van gespreksvaardigheden van Bouwcoördinatoren. Ook voor directeurs is er een trainingsprogramma beschikbaar waarbij ze worden voorbereid om gesprekken met medewerkers te voeren. Lopend schooljaar is een periode waarin de gesprekkencyclus wordt geïkt. Komend schooljaar worden er 'maatjes' aan directeurs gekoppeld om ervoor te zorgen dat iedereen straks op dezelfde manier wordt beoordeeld.

Wat is het voordeel van de splitsing in Ontwikkelingsgesprek en Functioneringsgesprek volgens jou?

Nick: Er worden meer mensen bij betrokken en het maakt het allemaal minder beladen. De directeur beoordeelt, maar over je ontwikkeling spreek je met anderen. Die vorm van collegiale consultatie spreekt me erg aan. Als de rol van de Bouwcoördinator is om met je te reflecteren over ontwikkeling, dan is de rol van de directeur om te bekijken of je wel in de juiste richting ontwikkelt. Hoe sta je in je werk? Ben je nog op je plaats?

Mobiliteit is prima, maar dan wel onder voorwaarden. We hebben wel het ATO plein, maar dat is niet zo uitnodigend om te gebruiken. Ik ken eigenlijk nauwelijks collega's van andere scholen, dus ik zou het wel prettig vinden als er een platform kwam waar je elkaar echt kunt tegenkomen en dingen met elkaar kunt delen. Een soort Hives omgeving bijvoorbeeld. Dan moet het ATO plein wel wat gezelliger worden dan nu het geval is.

Nick: Vanuit schoolbelang is het absoluut noodzakelijk om feedback te geven. En dan liefst zo concreet mogelijk op zichtbaar

gedrag gericht. Bijvoorbeeld: ik zie dat positief bevestigen van kinderen nog niet zo goed gaat. Ik wil nu dat je hiermee gaat oefenen en over 2 weken wil ik resultaat zien. Heldere kaders en sturing zijn nodig, want niemand is gebaat bij het instandhouden van ineffectief gedrag.

Wat vind je ervan dat de gesprekscycli uit elkaar worden gehaald?

Ricky: Ik vind het een goede ontwikkeling dat de gesprekscycli uit elkaar worden gehaald en dat de bouwcoördinator meer verantwoordelijkheid krijgt. Ontwikkelen gaat wel over vertrouwen.

dat betekent dat de bouwcoördinator bekwaam moet worden in het werken met ontwikkelingsgesprekken. De ene school is daar veeft mee dan de ander. Gelukkig is er de afgelopen tijd veel aandacht besteed aan gespreksstrainingen.

Hoe vind je het om beoordeeld te worden?

Het is goed om beoordeeld te worden. Dat moet je zien als een kans om de waardering te krijgen die je verdient. Het geeft inzicht in waar je staat en om je mogelijkheden en kansen te benoemen. In de klas toets je toch ook om te kijken waar een leerling staat.



Nick Ouweland: 'Het is de taak van de directeur om talent te signaleren en te benutten.'

ATO scholenkring
Onderwijsbestuurscentrum Coudewater

Postbus 185
5240 AD Rosmalen
www.ato-scholenkring.nl
(073) 523 1255



ATO ENERGIEK

Ontwikkelkrant voor medewerkers

Uitgave december 2010

Bouwen aan een lerende organisatie

ATO-Scholenkring gaat voor actief pluriform onderwijs en educatie aan kinderen in de leeftijd van nul tot dertien jaar. Om onze visie te verwezenlijken, zullen wij ons de komende periode vooral richten op onderstaande 4 speerpunten:

- openheid en respect
- optimale kansen voor iedereen
- eigentijds onderwijs
- kwaliteit

Om onze doelen te behalen, is het uiterst belangrijk om te kunnen bouwen op kwalitatief goede mensen. Vandaar dat we veel energie besteden aan het versterken van onze organisatie en de relatie te verduidelijken tussen wat we ATO-breed nastreven en wat er bij jou in de klas nodig is om kinderen optimale kansen te bieden. Om de kwaliteit van ons onderwijs te versterken, is het nodig dat we met z'n allen structureel werken aan ontwikkeling. Dat lukt alleen als we inzien dat ontwikkeling iets is dat nooit stopt en waarvoor we zelf verantwoordelijk zijn.

Het is een soort pyramide. Je draagt als leerkracht bij aan de ontwikkeling van leerlingen, je draagt als directeur bij aan de ontwikkeling van leerkrachten en ATO investeert in de professionaliteit van de schooldirecties. En ondanks al die steun en begeleiding van anderen, is er maar één die werkelijk het verschil maakt en dat is de leerling zelf en dat ben jij zelf.

Het is goed om onderscheid te maken in soorten ontwikkeling uiteraard. Je hebt natuurlijke ontwikkeling, het groeien en leren door ervaringen. Persoonlijke ontwikkeling, verdieping van inzichten waardoor je bewuster wordt als mens en de professionele ontwikkeling, het vergroten van vak kennis en versterken van relevante competenties.

Het mooie van ontwikkeling is dat het een soort sneeuwbal effect veroorzaakt. Hoe meer wij erin slagen om vanaf het kleinste niveau hier energie in te stoppen, des te meer het zichtbaar wordt in de buitenwereld. Dat wil zeggen dat we de ontwikkeling in de klas uiteindelijk terugzien in de samenleving als geheel. Wie wil hier nou niet aan bijdragen? Om de gezamenlijk gewenste ontwikkeling te stimuleren, hebben we bij ATO allerlei initiatieven ontwikkeld. Van gesprekscycli tot bekwaamheidsdossiers en van interne coaching tot ATO Academie.

Wat willen we bereiken?

- Onze medewerkers ontwikkelen zich door optimaal gebruik te maken van elkaars competenties en kwaliteiten
- Scholen ontwikkelen zich door groei van medewerkers en een bewuste koppeling van de schooldoelen aan personeelsontwikkeling
- De organisatie ontwikkelt zich door het gezamenlijk delen en gebruiken van kennis en vaardigheden

Wat zijn onze speerpunten?

- We ontwikkelen individu en organisatie tegelijkertijd
- We hebben zicht op kennis, kwaliteiten en ontwikkeling van medewerkers
- Door inzicht in ontwikkelingsvragen kunnen we groepen medewerkers - online - een specifiek laagdrempelig aanbod doen
- We maken bewust gebruik van bij ATO aanwezige deskundigheid
- We versterken intrinsieke professionele motivatie
- We richten ons op kennis en houdingsaspecten (competentieontwikkeling)
- We leggen de nadruk op informeel ontwikkelen: naast formele vormen juist ook veel "action learning", dicht bij de praktijk.

Hoe ziet de ATO wereld eruit in 2015?

Hoe staan we er voor met ATO Academie, functiedifferentiatie, gesprekkencyclus en mobiliteit?

Je hebt met veel plezier gewerkt op een ATO school in Rosmalen en bent sinds een jaar werkzaam op een andere ATO school in Den Bosch. In het begin had je wat aanpassingsproblemen, maar inmiddels heb je je draai helemaal gevonden. Door de nieuwe stap merk je dat je nieuwe energie hebt aangeboord. Nieuwe collega's en nieuwe inzichten in de nieuwe omgeving hebben je geïnspireerd om verder te ontwikkelen. Andersom heb je door jouw vak kennis en ervaring ook je waarde bewezen voor je nieuwe collega's.

Met een tevreden uitdrukking op je gezicht loop je door de gang nadat je net een beoordelingsgesprek hebt gehad met je directeur. Op basis van je goede functioneren heb je gehoord dat je een salarisverhoging krijgt. Daarnaast heb je vernomen dat je qua taalonderwijs verdere ontwikkeling nodig hebt. Je neemt deze constatering mee en bespreekt dit in het ontwikkelingsgesprek met je bouwcoördinator. In dat gesprek bespreek je het door jou ingezette 360-graden feedback instrument, de input uit supervisie en de kanttekeningen over je taalonderwijs.

Ten aanzien van het laatste punt bespreken jij en de bouwcoördinator verschillende mogelijkheden, zoals het inschakelen van een taalcoördinator, een leerkracht die vorig jaar promotie heeft gemaakt na het doorlopen van de accreditatieprocedure. Zij is de specialist die altijd beschikt over recente vakinhoudelijke kennis.

Je krijgt daarnaast het advies om via de website van de ATO-Academie een coach in te schakelen, die je in een drietal momenten in het jaar begeleidt op het gebied van taaldidactiek. Je besluit ook om gebruik te maken van het trainingsaanbod van de ATO-Academie (taaldidactiek in de onderbouw). De training wordt gegeven door de leraar Onderwijs & Ontwikkeling met specialisme Taal, die inmiddels een begrip geworden is binnen ATO.

Omdat je alle acties eenvoudig bijhoudt via jouw e-portfolio, ondersteund met materiaal, e-mails, video's en reflecties kun je zelf zien hoe je vooruitgang maakt. Door alle gegevens van de scholen naast elkaar te leggen, ontstaat er ook een doorzicht naar het ontwikkelingsniveau van de totale organisatie, waarop het bestuur specifieke ontwikkelingspunten kan aanwijzen.

NIEUW: DE ATO COACH

Sinds vorig jaar heeft de ATO-academie een 9-tal coaches. Deze coaches zetten zich in om leerkrachten in hun ontwikkeling te ondersteunen. Een leerkracht met een ontwikkelingsvraag kan een beroep doen op een ATO-coach en in een aantal observatiemomenten en gesprekken wordt je ondersteund bij je ontwikkelingsvraag.

Zorg dat je vooruit blijft kijken

