

'Onze betrokkenheid is groot, maar moet nog wel effectief worden..!' – Werkschrift over collectief reflecteren

Reacties op het experiment door onderwijsteam en management

In dit document leest u als aanvulling op het werkschrift over collectief reflecteren 'Onze betrokkenheid is groot, maar moet nog wel effectief worden..!' de reacties op het experiment door onderwijsteam en management.

Reacties na sessie 3

Vraag 1:

Op een schaal van 1 tot 10, hoe leerzaam vond je het traject? (1= niet leerzaam 10= super leerzaam)

Eindscore: gemiddeld 8,5, (8/8/7/10/9/9)

Vraag 2:

Wat zijn voor jou de belangrijkste inzichten? Wat neem je mee/ zal je voorlopig niet vergeten/ wil je echt wat mee doen? Dit kan gaan over de terugkoppelingssessie, maar misschien ook wel over de theorie die we hebben verteld.

- a. Het was vooral een bevestiging wat we al zagen en waaraan we willen werken. Het leerproces is in gang gezet.
- b. Onze betrokkenheid is groot maar nu moet het ook wel effectief worden. Daar kunnen we aan werken.
- c. Zakelijkheid aanbrengen en structuur in de overlegmomenten
- d. Duidelijke probleemstelling formuleren en verantwoordelijke aanwijzen.
- e. Voorbereiding door inbrenger probleem
- f. Inmiddels hebben we de structuur aangepast van het overleg en een systeem van aanmelden probleem, een betere voorbereiding door de inbrenger. En betere verslaglegging met actiepunten en terugkoppeling. Ook ruimte voor persoonlijke ervaringen of inbreng door positief of minder positieve ervaring inbrengen.
- g. De metafoer zandloper; problemen benaderen, vond ik helder. Ook de terugkoppeling van het proces hoe we problemen bespreken, de vele invalshoeken die we inbrengen ook als we het probleem bijna helder hebben.
- h. Luisteren naar wat het probleem nu werkelijk is.
- i. De zaken waar ik tegenaan liep werden in het team erg mooi verwoord in sessie 3
- j. Ik heb voor mezelf leerpunten, zoals het concreet en bondig formuleren van mijn vraagstelling.
- k. Ik ga mezelf meer voorbereiden op de teamoverleggen.
- l. Wat zegt mijn collega nou echt?
- m. Vul ik niet in voor mijn collega?
- n. Telkens terug blijven koppelen naar het doel van het gesprek.
- o. **Confronterend, goed voor mijn zelfreflectie.**

- p. **Wij hebben bij de onderwijsleider een voorstel neergelegd (en inmiddels is dat gehonoreerd) dat wij een teamdag gaan organiseren met als thema: 'Samenwerken om via collectief reflecteren pedagogische problemen op te lossen'** Via speelse wijze komen de verschillende groepjes bij pedagogische vraagstukken die zij doormiddel van collectief refereren gaan benaderen en hopelijk met oplossingen komen.

Nagesprek met de opdrachtgever

De onderzoekers hebben op basis van de waarnemingen en opgedane inzichten eerst de volgende aanbevelingen gedeeld:

1 Voorbereiding

Wanneer de teamleden de vergadering voorbereiden en vooraf bepalen:

- Wat is mijn expliciete vraag of mededeling
- Is het iets wat iedereen moet weten, of paar mensen specifiek?
- Wat is er nodig om het vraagstuk te schetsen (welke informatie is wel belangrijk voor het analyseren en oplossen van het vraagstuk en welke niet)
- Zijn hier bewijsstukken voor (nodig)?

Dit zal ten goede komen aan de teambespreking. Voor alle teamleden zal de vraag sneller helder zijn en kan er gericht gesproken worden over de aanpak van deze zaak, of kan op de juiste dingen de aandacht komen te liggen. Een goede vraagstelling zorgt ook voor concrete acties (indien nodig), waar ook op teruggevallen kan worden.

2 Betrokkenheid

Uit de analyse is gebleken dat er veel betrokkenheid is onderling. Probeer deze betrokkenheid ook in te zetten om tot een scherpe vraagstelling te komen. Wanneer het voor jou nog niet duidelijk is wat je collega precies inbrengt, vraag dan eerst goed door op de vraag, voor je al met oplossingen komt die wellicht niet toepasbaar zijn.

3 Van zandloper naar trechter

Formuleer (als team) aan het begin een heldere probleemstelling. Neem ruimte voor het analyseren van het probleem waarbij verschillende perspectieven aan bod komen. Ga vanaf daar toewerken naar de oplossing waarbij het gesprek steeds meer beperkt wordt. Maak concrete afspraken waarbij iedereen weet wat van hem/haar verwacht wordt.

Conclusies

In het nagesprek is terug- en vooruitgeblikt op het onderzoek. De belangrijkste opmerkingen en gezamenlijke conclusies:

- a. Dankzij het onderzoek is er inzicht gekomen in de belemmeringen bij het overleggen.
- b. Twee teamleden hebben zelfstandig de follow-up opgepakt met een teamdag over collectief reflecteren.

- c. De overleggen verlopen dankzij het onderzoek en de erop volgende eigenhandig ingezette aanpassingen in de ogen van de opdrachtgever effectiever en sneller.
- d. Het blijkt goed te werken nu de overleggen sinds kort starten met een kort persoonlijk rondje om iedereen de gelegenheid te geven eerst persoonlijke zaken te ventileren
- e. Het is mooi dat de structuur van de overleggen na het experiment is aangepast en dat men zich beter voorbereidt en zich in de gesprekken beter houdt aan de op flap genoteerde probleemstelling.
- f. Het is prettig dat er per probleem er steeds een eigenaar wordt benoemd en dat de overleggen na dit experiment sneller en effectiever verlopen. Het is echter aanbevolen om:
 - 1 niet te gemakkelijk de overleggen als veel effectievere te beoordelen of verbetering meteen toe te schrijven aan structuuraanpassingen;
 - 2 niet per se sneller te willen en wel steeds de spanning erin te houden en om gezamenlijk te reflecteren, zonder al in de start naar een oplossing te zoeken of het probleem te willen afvinken.

Literatuur over de hybride professional

Het zijn met name de studies van Noordegraaf die het bestaan van de hybride professional onderbouwen. Voor een breder begrip van de studies van Wilensky en van de hybride professional zijn de volgende bronnen aanbevolen.

Noordegraaf, M. en PL Meurs (2002) 'Verwarde managers. Professionalisering van managers in de zorg'. *Maatschappij en Onderneming*, 3, 22-39.

Noordegraaf, M. (2004). *Management in het publieke domein: issues, instituties en instrumenten*. Bussum: Coutinho.

Noordegraaf, M. (2005). Professional Management of Professionals. Policy, people, and the new professional, 181.

Noordegraaf, M. (2007). From 'Pure' to 'Hybrid' professionalism Present-day professionalism in Ambiguous public Domains. *Administration & Society*, 39(6), 761-785.

Noordegraaf, M. (2008). *Professioneel bestuur*. The Hague: Lemma.

Noordegraaf, M. (2011). Risky business: How professionals and professional fields (must) deal with organizational issues. *Organization Studies*, 32(10), 1349-1371.

Handboek publiek management. Boom Lemma uitgevers, 2011.

Noordegraaf, M. (2011). Remaking professionals? How associations and professional education connect professionalism and organizations. *Current Sociology*, 59(4), 465-488.