



Gesprekkencyclus



KMS

Verantwoordelijke: Directie

Versie: 1.0

Voor wie: Bestuur, directie, leerkrachten

Kaart vastgesteld op: 14 augustus 2022

Herzieningsfrequentie: Eens per 2 jaar

Doel van de kaart

1. Ontwikkelingsgesprekken op een effectieve manier in zetten voor de ontwikkeling van medewerkers.
2. Koppeling van de gesprekken aan de ontwikkeling die de school door wil maken, zoals resultaten die de school wil halen.
3. Het doel van de verschillende gesprekken bij alle betrokkenen heel helder te hebben.
4. Zorgen dat de medewerker ook daadwerkelijk met concrete ontwikkelacties aan de slag kan.
5. Zorgen dat de concrete resultaten zo helder omschreven zijn dat beoordeling helder kan zijn.
6. De gesprekkencyclus zo te organiseren dat zij een goede ondersteuning geeft aan het verhogen van het rendement van deze gesprekken.

Relatie met de visie

Ontwikkelen en leren staan met elkaar in verbinding. Mensen ontwikkelen zich door te leren en leren doordat ze zich ontwikkelen. Dit proces is bovendien onlosmakelijk verbonden met het leerproces van leerkrachten, de organisatie waarvan zij deel uitmaken en de omgeving van deze organisatie. Ieder onderdeel van dit proces, deze organisatie en deze omgeving heeft het andere onderdeel nodig. Alle processen staan met elkaar in verbinding, geen enkele persoon en geen enkele schakel kan zonder een andere. Leerkrachten spelen een centrale rol in ons onderwijs. Ons onderwijs is afhankelijk van het functioneren van onze leerkrachten. Het functioneren van leerkrachten is verbonden met hun eigen ontwikkeling. De gesprekkencyclus dient ervoor om dit zo goed mogelijk in kaart te brengen.



Inleiding en achtergrond

Wat is een gesprekkencyclus?

Een gesprekkencyclus is te definiëren als een opeenvolging van gesprekken tussen leidinggevende en medewerker, gericht op de ontwikkeling en beoordeling van de medewerker. Het doel van deze kwaliteitskaart is om de gesprekkencyclus effectiever te laten zijn en een grotere bijdrage te laten leveren aan de ontwikkeling van de medewerker en de ontwikkeling van de school. In deze kaart komen de volgende onderwerpen ter sprake:

- Soort gesprekken
- Voorwaarden
- De wijze van het voeren van de gesprekken

Een gesprekkencyclus draagt bij aan kwaliteitsverbetering

Voor een effectieve gesprekkencyclus is het belangrijk dat de gesprekken zodanig gevoerd worden dat ze daadwerkelijk leiden tot kwaliteitsverbetering. Daarom is de manier waarop de gesprekken gevoerd worden ook van groot belang. De gesprekken moeten vooral ontwikkelgesprekken zijn waarin de leraren door de vragen die de leidinggevende stelt aan het denken gezet worden over hun manier van werken (waaronder lesgeven, samenwerken met collega's, participatie in de ontwikkeling) en de eventuele alternatieven. Kortom, de gesprekken moeten de leraren aanzetten tot zelfreflectie. Uitgangspunt hierbij is dat in de gesprekken een benadering vanuit drie gezichtsvelden plaats vindt namelijk:

1. Schoolontwikkeling: Wat is de richting waarin de school zich ontwikkelt? Welke resultaten wil de school behalen? Wat betekent dit voor de individuele medewerkers in de school? Wat gaat er voor hen veranderen en wat betekent dit voor het gedrag van de medewerkers?
2. Functie: Wat is het functieprofiel? Wat zijn de gevraagde competenties voor deze functie? Om met elkaar hier duidelijk naar te kunnen kijken is het nodig dat voor de diverse competenties helder gedrag beschreven is. Welk gedrag wil je zien in de klas? Welk gedrag wil je zien in deelname aan een team?
3. Loopbaanwensen: Wat zijn de eigen wensen van de leerkracht met betrekking tot zijn/haar persoonlijke ontwikkeling? We zoeken in de gesprekken een goede balans tussen deze drie onderwerpen en maken met elkaar hierover de juiste afspraken.

Hiermee leggen we de basis voor een ontwikkelplan van de leraar dat:

1. Helder is
2. Bijdraagt aan de schoolontwikkeling en de doelen die de school nastreeft.
3. Bijdraagt aan de motivatie van de medewerker

Ook de wijze waarop de onderwerpen besproken worden is belangrijk. In het onderwijs zijn we vaak gericht op wat er niet goed gaat en minder op wat er wel goed gaat. Beiden punten zijn echter belangrijk om te bespreken. Dingen die goed gaan kunnen immers ook nog verder ontwikkeld worden. Daarnaast is het belangrijk om in de gesprekken te benoemen wat er goed gaat vanuit een waarderend perspectief. Als de leraar merkt dat hij gewaardeerd wordt zal hij zich



vanzelf gemotiveerder opstellen, creatiever worden en zich meer openstellen voor anderen. De gesprekken lenen zich dus vaak uitstekend voor een oplossingsgerichte aanpak, omdat deze zich richt op wat er al goed gaat en erop uit is om wat goed werkt uit te breiden. Daarbij bedenkt de medewerker zelf de oplossingen waardoor hij zich eigenaar van de oplossing voelt en daarmee verantwoordelijkheid neemt voor zijn eigen ontwikkelresultaten.

Wat we doen

Verskillende soorten gesprekken binnen de cyclus

We onderscheiden drie soorten gesprekken:

1. Het start/plan/doelstellingen gesprek

Dit is de eerste stap in de gesprekkencyclus. Het doelstellingengesprek wordt ook wel startgesprek of plangesprek genoemd. Het doel is om samen (leidinggevende en medewerker) afspraken te maken over de ontwikkeling de komende periode. De leraar is hierbij als eerste aan zet. Wat ziet hij/zij als de ontwikkelpunten voor de komende periode? De leidinggevende leidt het gesprek en zorgt ervoor dat de ontwikkelpunten vanuit de drie invalshoeken benaderd worden: de schoolontwikkeling en de doelen die zijn gesteld, de functie en de eigen loopbaanwens. De leidinggevende geeft daarbij zijn/haar beeld weer. Het moet heel helder zijn wat over en weer verwachtingen zijn en waar straks in het beoordelingsgesprek op beoordeeld zal worden. De medewerker maakt na afloop van het gesprek zijn/haar persoonlijk ontwikkelplan. Ook dit wordt met de leidinggevend besproken, zodat coaching mogelijk is. We maken hiervoor gebruik van ons POAP-formulier (zie bijlage).

2. Het voortgangsgesprek of functioneringsgesprek

Dit is de tweede stap in de gesprekkencyclus. Er wordt gekeken naar het huidige functioneren en het verloop van het ontwikkelplan. Wat zijn de resultaten die tot dusver bereikt zijn? Wat zijn de stappen die tot nu toe gezet zijn, waar is hulp nodig? De medewerker geeft weer hoe hij/zij naar functioneren en ontwikkeling kijkt. De leidinggevende geeft zijn/haar observaties weer. Hier wordt dus ook weer gekeken naar en gesproken over het concrete gedrag en de opbrengsten. Loopt de ontwikkeling hier zoals verwacht? De leidinggevende start in dit gesprek een professionele dialoog op. Daar waar nodig leidt dit gesprek tot bijsturing en aanpassing van het Persoonlijk Ontwikkelplan.

3. Het beoordelingsgesprek

In dit gesprek worden de overeengekomen aandachts- en ontwikkelpunten en de resultaten van de medewerker onder de loep genomen en beoordeeld. Het beoordelingsgesprek bevat geen verrassing als de eerste stappen in de gesprekkencyclus op een professionele manier uitgevoerd zijn, maar is dan slechts een vaststelling van wat leidinggevende en medewerker beiden weten. Meestal wordt er bij de beoordeling gebruik gemaakt van de feedback van leerlingen of van collega's en natuurlijk van lesbezoek van de direct leidinggevende. Bij een goede voorbereiding op dit gesprek hebben zowel de leidinggevende alsook de medewerker opgeschreven wat er bereikt is ten aanzien van ontwikkeling en resultaten/opbrengsten van de



functie. In het beoordelingsgesprek wordt tevens ook een start gemaakt voor het volgende doelstellingen gesprek.

Frequentie

Per schooljaar vinden minimaal 2 gesprekken plaats per leerkracht. De duur is niet van tevoren bepaald. Dat betekent dat we de ene cyclus in 3 maanden kunnen doen als dat gewenst is maar ook een jaar mag duren. We maken gebruik van het gesprekkencyclusformulier.

Ambitie

Wij streven naar hoog gemotiveerde leerkrachten die gelukkig zijn in hun baan, voelen dat ze gewaardeerd worden en dat ze een grote bijdrage leveren aan de ontwikkeling van velen. We willen dat de school hen ondersteunt in hun ontwikkeling om in gezamenlijkheid de school te worden die we willen zijn.

Concrete opbrengst

Elke leerkracht zit in de gesprekkencyclus en is actief bezig met zijn/ haar ontwikkeling. De directie weet waar een leerkracht staan in zijn/ haar ontwikkeling.

Hoe weten we dat het het gewenste effect heeft

Van elke leerkracht is een POAP. Met elke leerkracht staan gesprekken gepland in het kader van deze cyclus.

Gerelateerde kwaliteitskaarten

1. Regeling scholing
2. Personeelsbeleid
3. Meerjarenbeleid professionele ontwikkeling
4. Coaching



Persoonlijk ontwikkelings- en actieplan

Naam:

Datum:

Ontwikkelpunt

Waarom?

Wat is het doel van dit ontwikkelpunt? Wat is de reden? Wat is de aanleiding?

Hoe versterkt dit ontwikkelingspunt de doelen en de opbrengsten die de school nastreeft?

Wie?

Wie is erbij betrokken en van wie heb je hulp nodig?

Hoe?

Welke concrete stappen/ acties ga je ondernemen?

Wanneer?

Wat is het tijdpad? Wanneer is welke stap gereed



Zichtbaar resultaat

Wat zien we als het doel behaald is?

Wanneer Tevreden?

Wat moet het opleveren voor jezelf?

Wat moet het opleveren voor school?

