

NIEUWSBRIEF

Jaargang 2, Uitgave november 2010.

Heeft u ook een **DUBBEL** paspoort?

De aandacht voor een dubbel paspoort maakt dat je niet alleen over nationaliteiten nadenkt, maar ook over identiteit en diversiteit van mensen. Het woord 'paspoort' kan immers op meerdere wijzen uitgelegd worden. Het paspoort is een uniek document voor elk individueel persoon. Het kenmerkt diens eigen identiteit en persoonlijkheid. Het paspoort is tevens een bewijs van verbondenheid. Je laat zien dat je verbonden bent met een specifiek deel van de wereld. Met alle daarbij behorende lands- en cultuurkenmerken.

Het is in dit licht bezien interessant of uw eigen organisatie voldoende aandacht besteedt aan de 'paspoorten' van de medewerkers, van de leerlingen en hun ouders; maar ook of uw organisatie zich kenmerkt door een duidelijke en herkenbare eigenheid.

In deze nieuwsbrief besteden we aandacht aan 'verschillen tussen mensen', niet alleen om te constateren en te accepteren, maar ook hoe hier op de diverse niveaus binnen de schoolorganisatie mee om te gaan.

Is er in uw organisatie ruimte voor (eigen) identiteit en diversiteit en benut u deze ten volle waardoor sprake is van onderlinge verbondenheid? Kunnen de persoonlijke kwaliteiten nog verder ontwikkeld worden en mag ieder individu zichzelf zijn? Of komt u tot de conclusie dat het paspoort van de medewerker en/of de leerling een 'pas' 'poort' is? Een ingang waar je wel door heen kunt, maar die bij verdere groei of ontwikkeling telkens nieuwe barrières opwerpt in de organisatie.

Kortom, het is voor iedereen en dus ook voor elke organisatie goed regelmatig een scherpe introspectie te doen en te kijken of het persoonlijk paspoort, het organisatiepaspoort en ieder die daarbij betrokken is nog voldoende aansluiting vinden.



Ontwikkelpaspoort.

Het tot stand brengen van persoonlijke groei en ontwikkeling zijn de kerntaken van het onderwijs. Daar ontleent elke onderwijsorganisatie zijn bestaansrecht aan. Klinkt vanzelfsprekend, zou je zeggen. Inderdaad, voor de deelnemers, de leerlingen, de studenten (hoe we hen ook noemen) is het uitgangspunt hen verder te brengen in hun persoonlijke groei. Maar betekent dit ook dat u dan voldoende rekening houdt met de individuele verschillen? De professionele schoolorganisatie is er alert op dat het onderwijsproces zo optimaal mogelijk wordt ingericht. Van de medewerkers van de school wordt dan ook terecht verwacht dat zij zich aanpassen aan de nieuwe leerdoelen en een zich veranderende leeromgeving. Zonder dat zij hun eigenheid en hun persoonlijke identiteit behoeven te verliezen. Voor hen is persoonlijke ontwikkeling van net zo'n groot belang als voor de leerlingen. Als goed werkgever besteedt u hier daarom aandacht aan. **Pesant Consultancy** heeft een model ontwikkeld waarin u op basis van het paspoort van de school aansluit op de individuele kwaliteiten, ambitie en mogelijkheden. Zowel op het gebied van leiding geven als docentschap. Haal meer uit uw medewerkers en verschaft hen een interessante werkplek door gebruik te maken van de paspoorten die in omloop zijn.

Kwaliteit en identiteit: paspoort van eenheid of eigenheid?

Kwaliteit- en kwaliteitszorg zijn begrippen, waar iedereen een eigen invulling aan geeft en waar een groot scala aan verwachtingen aan ontleend worden. Met de toenemende druk op scholen om 'horizontaal' en 'vertikaal' kwaliteit te verantwoorden, kunnen we ons de vraag stellen wat we beogen met kwaliteit. Welke normen laat het onderwijsveld zich opleggen en welke normen legt het zichzelf op? Streven we nog om ons te onderscheiden van anderen? Of streven we naar eenheid?

Met de introductie van Vensters voor Verantwoording is het voor iedere school wellicht nog meer dan voorheen belangrijk om het beeld van de organisatie scherp te stellen. Dat profiel vormt de legitimatie van de organisatie en de connectie met de interne en externe omgeving. Het paspoort als visitekaartje dat toegang geeft tot partners die zich met de school (willen) verbinden. Grensverleggend of niet. Wij zijn van mening dat kwaliteit deel uitmaakt van de identiteit van de organisatie. Dat het staat voor eigenheid en diversiteit. Het zijn niet alleen kwantificeerbare gegevens, maar ook veel minder harde kenmerken van de organisatiecultuur. Juist deze zijn minder eenvoudig inzichtelijk te maken. Niet voor niks besteedt **Pesant Consultancy** daar in haar programma's voor kwaliteitszorg nadrukkelijk aandacht aan.

Meer weten over onze begeleiding in kwaliteitszorg en ondersteuning in de communicatie via **Vensters voor Verantwoording**? **Neem contact met ons op.**

Paspoortcontrole

Omgaan met verschillen?

Pesant Consultancy verzorgt trainingen op basis van **Human Dynamics** waarin u de diverse paspoorten leert lezen.

Inzicht in uw persoonlijk paspoort?

Door gebruik te maken van ons krachtig analysemodel op basis van de **RDA-systematiek**, krijgt u inzicht in zowel uw eigenschappen, maar ook in uw drijfveren.

Niet alleen op individueel-, maar ook op groeps- en/of organisatieniveau zijn wij in staat om u inzicht te geven in uw persoonlijk (organisatie)paspoort.

Ons stempel in uw paspoort?

Al ruim 12 jaar leveren wij een onderscheidende bijdrage aan ontwikkeling van leiderschap en organisaties in onderwijs. Dat doen we op basis van onze eigen identiteit. Maar altijd in een kenmerkende verbondenheid met onze opdrachtgevers.



Vensters voor
Verantwoording[®]
Support

Paspoort verlengen of vernieuwen?

De dynamiek van de dagelijkse praktijk maakt dat de organisatie verder groeit en dat er vacatures ontstaan. De vraag is of de vacante positie met een identiek paspoort moet worden ingevuld of dat er nieuwe eisen aan de identiteit van de nieuwe leidinggevende moeten worden gesteld.

Passen de gewijzigde eisen nog bij de huidige functieomschrijving, is een kleine aanpassing voldoende of is een nieuw paspoort beter op zijn plaats.

Om blijvend succesvol te zijn is het goed zich steeds weer af te vragen of de gewenste ontwikkelingen passen bij de kwaliteiten van de nieuwe functionaris. Verandert het persoonlijk profiel omdat iets nieuws leuk is of verandert het paspoort, omdat de nieuwe koers andere competenties vereist.

Het vinden en behouden van de match tussen organisatie en mens vraagt continue aandacht en professionele inzichten.

Geboren leiders: meer dan één paspoort?

We zijn allemaal 'geboren leiders', of we het nou willen of niet. Leidinggeven aan onszelf doen we dagelijks en is soms moeilijker dan leidinggeven aan anderen. Dat te erkennen valt niet mee. Want daarmee neem je ook een stuk verantwoordelijkheid op je, waarin bepaald gedrag van je verwacht mag worden. Of we goede en inspirerende leiders zijn? Dat is afhankelijk van waar we zelf in geloven en wat ons echt inspireert. De wijze waarop we naar onszelf en de wereld kijken, bepaalt onze potentie en onze ontwikkelingskansen en dat is met name voor leiderschap cruciaal! Een echte leider bezit voor ieder leiderschapsgebied een afzonderlijk paspoort, waarin zijn of haar competenties duidelijk staan omschreven. Dus heeft een geboren leider er meer dan één. Maar: de pasfoto blijft dezelfde. Want **'Authentiek Leiderschap'** wil zeggen: **je eigen gezicht laten zien!**

Eigen identiteit en echt leiderschap

Belangrijk voor **leiderschapsontwikkeling** is bewustwording. Door allereerst je zelf eens goed af te vragen: 'wat versta ik zelf eigenlijk onder leiding geven en ontvangen, welke opvattingen zijn voor mij daarin leidend, wat voel ik daarbij, en hoe bepaalt dit mijn handelen in de context van mijn werk?' Vastgeroeste aannames en de manier waarop wij zelf (onbewust) aan beeldvorming doen, zijn vaak een knappe sluiproute, ofwel excuus, om zaken te vermijden in plaats van ze aan te pakken en te zien als een persoonlijke uitdaging. Het eigen leiderschap kritisch onderzoeken is een tocht zonder grenzen. Een die gepaard gaat met herkenning, met uitdaging en hobbels. Mooie vergezichten, diepe dalen maar ook rustgevende haltes. Dat alles biedt een nieuwe en frisse kijk op uzelf als 'inspirerend leider'.

Lees voor het gehele artikel: www.pesant.nl > Nieuwsbrief.



Een **DUBBEL PASPOORT**, een **DUBBEL GENOEGEN**.

We kunnen natuurlijk nog heel veel metaforen hanteren om duidelijk te maken dat een diversiteit aan kwaliteiten en persoonlijkheden bijdraagt aan een breed spectrum van mogelijkheden de school een eigen uniek gezicht te geven. Door optimaal te weten wat uw mensen willen en wat de leerlingen verwachten en gebruik te maken van de individuele 'paspoorten' maakt u uw organisatie sterk(er).

Multicultureel krijgt nu een andere, extra dimensie. Immers elk individu neemt zijn persoonlijke kleuring mee met de eigen kwaliteiten en achtergrond. Aan u als leidinggevende de unieke kans om aan deze processen sturing te geven. Een uitdaging willen we het niet (meer) noemen; het is meer een basishouding van elke leidinggevende het beste uit mensen te halen en gebruik te maken van HET paspoort dat zij bij zich dragen. Het paspoort van de organisatie heeft dan als kenmerk dat het verwijst naar een plek waar je gewent bent, erkend wordt en waar met succes aan ontplooiing wordt gewerkt.

Daar hoort uw paspoort zeker bij!

Wilt u meer weten over onze professionele dienstverlening, schroom niet en neem vrijblijvend contact met ons op.