

Zin in Toezicht (reprise)

Een tijdje geleden nam ik het initiatief 'Zin in toezicht'. En toen gebeurden er een paar dingen, waardoor ik dat even moest laten liggen. Hier wil ik de draad weer oppikken. Ik heb een stuk of 10 mailtjes gekregen van mensen die willen meedoen. Dank! En hoe gaat het nu verder? Hiervoor heb ik de volgende ideeën.

Ik heb gelezen over en gekeken naar andere '[transitiepaden](#)'. Wat ik zie, is dat het gaat om het verbinden van vernieuwingsinitiatieven rond een bepaald thema. Daar zit ik wat over te aarzelen, want voor toezicht hoeft het volgens mij niet zo bijster ingewikkeld te zijn. Het gaat misschien wel over het terughalen van oude waarden en gedrag, en niet zozeer om het doen van iets nieuws.

Waar denk ik wel behoefte aan is, is het delen van ervaringen. Omdat je als toezichthouder een rol hebt, waarin het voortdurend balanceren is. Tussen wat gewenst is, en realistisch. Het ideaal en de mogelijkheden. Je persoonlijke overtuigingen en je loyaliteit aan de groep. Je eigen deskundigheid en die van anderen, niet in het minst die van de bestuurder. Enzovoort. Dus dat zou één pijler zijn van ons transitiepad: ervaringen delen.

In de tweede plaats, denk ik dat het nuttig is, om handvatten te delen. Zijn er schema's, kaders, richtlijnen, modellen die je gebruikt? Interessante bronnen, zoals artikelen, boeken of filmpjes van speeches. Daarvoor is een online groep heel geschikt. Vandaar dat ik een LinkedIn-groep ga inrichten, waar ieder die dat wil, lid van kan worden.

Lid worden van die groep, betekent ook dat je kleur bekent. Die kleur zou ik als volgt onder woorden willen brengen:

Wij staan voor een waardengericht toezicht
Niet alleen de financiële, juridische en overige randvoorwaarden, maar vooral de inhoudelijke essentie is toetssteen voor het toezicht
Wij staan voor een toekomstgericht toezicht, gericht op maatschappelijke waarde
Niet alleen behouden wat we hebben, maar vooruitkijken naar hoe de maatschappij zich ontwikkelt, en welke rol onze school (organisatie) daarin te spelen heeft, welke verantwoordelijkheid we te nemen hebben
Wij ondersteunen de moed van onze bestuurder
Willen we de transitie mogelijk maken, dan moeten er initiatieven genomen worden. Dan zullen er, beredeneerd en onderbouwd, grenzen gesteld moeten worden aan wat vanuit 'het systeem' van scholen gevraagd wordt. Dan zullen er, weloverwogen en gelegitimeerd, grenzen overschreden moeten worden van wat nu gangbaar geacht wordt. Kortom: afgewogen risico's, vanuit de hierboven genoemde verantwoordelijkheid, verbonden aan kernwaarden.
De bestuurder is aan zet, om die initiatieven te formuleren. Maar die bestuurder moet zich gesteund weten door een toezichthouder, die zich niet schielijk terugtrekt als de grond te heet onder de voeten wordt.
De bestuurder heeft moed nodig. Overmoed en hoogmoed kunnen we missen als kiespijn. Maar met besturen (en toezicht) op basis van angst om fouten te maken, komen we niet verder.
Wij zijn bereid ons hierop te laten aanspreken
Het gesprek over hoe je onderwijs verandert, en wie daar welke rol en verantwoordelijkheid in zou moeten nemen, is niet eenvoudig. Het is vaak maar al te veilig om buiten schot te blijven als het ergens misgaat. Als toezichthouder moet je vanzelfsprekend het vertrouwen van de andere toezichthouders en de bestuurders niet schenden. Maar we moeten niet voor onze verantwoordelijkheid weglopen, als we daarop bevraagd worden. Dat vragen we ook van de leerlingen, leraren en leidinggevenden in de scholen.
En we kunnen meer voor elkaar betekenen, als we bereid zijn openlijk over ons handelen, en onze overwegingen voor bepaalde besluiten te praten. Laten zien hoe lastig het is, welke belangen we met elkaar in balans te houden hebben. Hoe meer dat duidelijk wordt, hoe meer we kunnen laten zien wat de meerwaarde van toezicht is.

Concreet betekent dat, dat de LinkedIn-groep vanaf nu openstaat voor aanmeldingen. Met de eerste groep die zich aanmeldt, plannen we de komende tijd een eerste bijeenkomst, waarschijnlijk in februari of maart 2015. Die krijgt het karakter van een intervisiebijeenkomst, op een centrale locatie in het land, op een tijdstip dat aansluit bij andere verantwoordelijkheden van de deelnemers. Daarover later meer.

En verder blijven de andere randvoorwaarden nog steeds geldig: vertrouwelijkheid, elkaar niet te maat nemen, geen acquisitie en geen verdienmodel (indien nodig worden directe onkosten, bijvoorbeeld voor zaalhuur, gedeeld onder aanwezigen). Bestaande groepen of kringen met vergelijkbare ideeën of initiatieven worden overigens van harte uitgenodigd zich aan te sluiten of hun steun aan dit initiatief kenbaar te maken.