



TEAMKRACHT TOOL WAARDEREND ONDERZOEK

Met deze tool werk je aan



Reflectieve dialoog



Gezamenlijke
verantwoordelijkheid



Bijdrage
besluitvorming



Gedeelde visie

Doelstelling

Appreciative Inquiry (AI) of waarderend onderzoek (ontwikkeld door David Cooperrider, een specialist in organisatiegedrag), is een participatieve methode die gebruikt wordt om positieve verandering vanuit de energie van de groep te creëren. Het is een aanpak voor leren en veranderen op basis van de best practices in een team of organisatie. AI kan gebruikt worden om samen met het team rond een vooraf bepaald thema te onderzoeken wat er leeft in de groep en waar de groep van droomt, om zo innovatie en verandering na te streven.

Als er zich problemen of uitdagingen binnen een organisatie voordoen, wordt vaak eerst gekeken naar wat deze problemen heeft veroorzaakt om ze daarna aan te pakken. Bij AI wordt dit proces omgekeerd en wordt de nadruk gelegd op positieve veranderingen. De nadruk verschuift naar kwaliteiten en sterktes van mensen en teams, op die manier brengen we het beste in het systeem naar boven.

Via deze tool doorloop je de 4 fases van het 4D model (zie bijlage 1). Zo zorg je voor een open en constructieve sfeer waar plaats is voor creativiteit, spontane acties en nieuwe ideeën. Het stimuleert je team om samen verantwoordelijkheid op te nemen voor de veranderingen. Teamlernen in de kern dus!

Hoewel de nadruk ligt op positiviteit, betekent dit niet dat er geen ruimte is voor bedenkingen. Het betekent wel dat je samen op onderzoek gaat vanuit een waarderende blik.





A-KANT: ACTIE

Materiaal

1 uitgeprint exemplaar van de Appreciative Inquiry-cyclus (AI) per persoon (bijlage 1)
Een grote flap of bord (optioneel alternatief: digitale tool)

Methodiek

Opstart: Define (Vaststellen) – Definieer het kernthema

AI begint en eindigt met het waarderen van wat energie en leven geeft aan een organisatie. Door middel van prikkelende vragen worden jij en je collega's aan het denken gezet over jullie *positieve kern*, jullie vertrekken vanuit de positieve beleving van je team en de school.

In deelgroepjes van 2 tot 4 collega's interviewen jullie elkaar met volgende vragen:

- Beschrijf een hoogtepunt in je werk, een moment waarop je je vitaal en geprikkeld voelde.
- Wat waardeer je, zonder bescheiden te zijn, het meest in jezelf, je werk en jouw school?
- Welke factoren houdt de school in leven?
- Wat willen wij samen realiseren?

Uit de antwoorden op deze vragen kies je de thema's waar jullie verder willen op inzetten/die je wil veranderen of innoveren.

Het kernthema is richtinggevend en wijst naar wat je wilt realiseren. Het thema begint vaak met de woorden "Wij willen...". Let erop dat dit kernthema positief geformuleerd is.

Je brengt de antwoorden van de deelgroepen samen en kiest in onderling overleg het kernthema. Wanneer het kernthema gedefinieerd is, gaat men in 4 stappen werken naar een resultaat/een ontwerp.

Vb. "Wij willen de ruimte van onze school aantrekkelijk en multifunctioneel inrichten, zodat ze bijdraagt aan ontmoeting en gemeenschapsvorming voor de buurtbewoners."

Stap 1 – Discovery (Verkennen) – Vertel over wat goed gaat

In deze stap blik je terug op het verleden. In plaats van een focus op wat er niet goed ging, ga je zoeken naar dat wat al wel goed ging, de zogenaamde positieve afwijkingen van wat normaal is. Het gaat om de positieve verhalen van de verteller.

In deelgroepjes van 2 tot 4 collega's bespreken jullie deze vragen:

- Wat ging er goed in het verleden en waardoor kon het zo goed gaan?
- Wat is er al?
- Waar zit de kracht van ons team?
- Waar zit de kracht van ons kernthema?

Vb. "Welke krachten & mogelijkheden zitten in deze ruimte, en hoe kunnen we die versterken?"

Je brengt de antwoorden van de deelgroepen samen op de centrale flap.





Stap 2 – Dream (Verbeelden) – Verbeeld de gewenste toekomst

In deze fase blik je vooruit: waar zou je in de toekomst meer van willen zien? Welke positieve punten uit het verleden zijn het waard om na te streven voor de toekomst? Aansluitend heeft het verbeelden van de gewenste toekomst een sterk aantrekkelijk karakter. Daarbij geldt dat hoe concreter het beeld, hoe meer mensen zich erdoor voelen aangesproken.

In deelgroepjes van 2 tot 4 collega's bespreken jullie deze vragen

- Waar zou je meer van willen?
- Hoe ziet dat er precies uit?

Vb. “Stel je voor. We zijn 5 jaar verder, ons plan voor de inrichting van deze ruimte is uitgevoerd. Andere scholen willen bij ons komen kijken en inspiratie opdoen. Wat willen we hen laten zien? Hoe ziet deze ruimte er uit? Op welke manier is ze aantrekkelijk en multifunctioneel? Hoe draagt ze bij aan ontmoeting & gemeenschapsvorming voor de buurtbewoners? Welk beeld zien we over deze toekomst voor onze ogen verschijnen? Hoe ziet het ideale plan voor deze ruimte er uit? Waar dromen we van?”

Je brengt de antwoorden van de deelgroepen samen op de centrale flap.

Stap 3 – Design (Vormgeven) – Onderzoek de succesfactoren en ontwerp

In de designfase onderzoek je samen welke factoren het succes in het verleden mogelijk maakten, en welke voorwaarden nu gecreëerd moeten worden om dit succes vaker mogelijk te maken.

Hoe is het werk nu georganiseerd en is het mogelijk om dit anders te doen?

Met behulp van prikkelende vragen, worden jij en jouw collega's gedwongen om brede doelstellingen en ideeën te formuleren.

In deelgroepjes van 2 tot 4 collega's bespreken jullie deze vragen

- Wat zou het succes vaker mogelijk maken?
- Denk aan de droom: welke acties kunnen ondernomen worden om deze te realiseren?
- Wat zou een eerste stap kunnen zijn?

Je brengt de antwoorden van de deelgroepen samen op de centrale flap.



Stap 4 – Destiny (Verwezenlijken)– Maak concrete plannen

In de laatste fase komen de eindjes samen: er is onderzocht waar je met elkaar meer van wilt zien en wat dat mogelijk maakt. In deze fase worden concrete plannen gemaakt en duidelijke doelstellingen geformuleerd. De 'positieve kern' fungeert hierbij als leidraad.

Welke rol kan elk teamlid spelen? In deze fase laat je de energie stromen en gaan mensen aan de slag om hun bijdrage te leveren aan het gewenste toekomstbeeld.

In deelgroepjes van 2 tot 4 collega's bespreken jullie deze vragen:

- Stel dat je een eerste stap neemt om de droom te realiseren. Wat ga je concreet doen?
- Wat heb je daarvoor nodig?
- Wie kan daar bij helpen?
- Wat zou mijn bijdrage kunnen zijn?

Je brengt de antwoorden van de deelgroepen samen op de centrale flap.

Nu zijn jullie klaar om je droom te realiseren!

Door vanuit de bestaande kracht in jezelf en in de school verder te ontwikkelen blijft de organisatie voortdurend in beweging. De betrokken teamleden werken samen aan een nieuwe cultuur. Dit is een duurzame aanpak die leidt tot meer betrokken medewerkers en bijdraagt aan een proactieve werkhouding en meer eigen verantwoordelijkheid.

Bronnen

Cooperrider, D. (2012). *What is Appreciative Inquiry?* Geraadpleegd op 21 april 2022 via <https://www.davidcooperrider.com/ai-process/>

Meer weten?

Meer info over Appreciative Inquiry kan je vinden via <https://www.davidcooperrider.com/ai-process/>

Verder aan de slag?

In onze Teamkracht Toolbox vind je een aantal tools die reflectiemethodieken aanbieden om te werken rond een nieuw project of probleem dat je wil aanpakken op je school. Je kan zelf kiezen welke methodiek je het beste ligt. Neem ook een kijkje bij de tools 'OASE', en 'LiFT'.





B-KANT: BLIK TERUG



Reflectievragen op het niveau van teamleren

- Hoe is de actie verlopen?
- Wat hebben wij samen geleerd?
- Hoe zijn we gegroeid als team?
- Hoe kan teamleren anders aangepakt worden in onze school?



Reflectievragen op individueel niveau

- Wat leerde IK uit deze tool?
- Op welke manier heeft deze tool bijgedragen aan mijn persoonlijke professionalisering?
- Wat heb ik als persoon uit deze tool gehaald?
- Wat zegt dit over mijn individuele ontwikkeling (talenten en groeinoden)?
- Wat is mijn rol in het groter geheel van teamleren?



Reflectievragen op schoolniveau

- Wat nemen we mee naar onze schoolwerking?
- Hoe was deze tool een middel om de doelstellingen die we als school voorop stellen te bereiken?
- Hoe droeg deze tool ertoe bij dat de onderwijskwaliteit van onze school beter werd, indien niet wat maakt dat het niet zo is en hoe kunnen we aanpassingen doen?





BIJLAGE

Bijlage 1: 4D-model Appreciative Inquiry

