

LEAD & LEARN: EFFECTIEVE INTERVISIE VOOR MIDDENMANAGERS IN HET VOORTGEZET ONDERWIJS

Team- en afdelingsleiders spelen op school een steeds grotere rol. Zij sturen rechtstreeks de docenten aan en zijn verantwoordelijk voor de ontwikkeling van een professionele cultuur. Meer en meer wordt van hen verwacht dat zij samen met de docententeams het onderwijs naar een hoger plan tillen. Dat vereist specifieke kennis en deskundigheid van de middenmanager. Bijvoorbeeld als het gaat om leiderschap. Hoe geef je leiding aan teams en welke dilemma's kom je als afdelings- of teamleider tegen? En hoe los je deze op?

Bovenstaande zijn slechts een aantal vragen die naar voren komen in het intervisietraject Lead & Learn dat inmiddels het zesde jaar is ingegaan. Kenmerkend voor Lead & Learn is dat een persoonlijke leervraag van de deelnemers tijdens het hele traject centraal staat in intervisiebijeenkomsten en coachgesprekken. Om de beurt brengen deelnemers een casus in - hun leervraag of een probleem uit de praktijk - waarna zij in gesprek met andere groepsleden op zoek gaan naar een antwoord of oplossing.

Doel

Dit intervisietraject brengt meerdere ontwikkelperspectieven bij elkaar: van persoonlijke competentieontwikkeling tot en met schoolontwikkeling. Vanuit de eigen praktijk en ontwikkelbehoefte van de deelnemers biedt Lead & Learn ondersteuning en inspiratie om (verder) te ontwikkelen. De deelnemers krijgen inzicht in de schoolontwikkeling, bezien vanuit de eigen positie en krijgen grip de (verder) te ontwikkelen eigen competenties.

Voor wie?

Lead & Learn is specifiek bestemd voor functionarissen die in het voortgezet onderwijs integrale verantwoordelijkheid dragen voor een deel van het onderwijs. In de praktijk gaat het om mensen die functies vervullen met benamingen als teamleider, afdelingsleider, unitleider of bijvoorbeeld locatiedirecteur. Eindverantwoordelijke schoolleiders (rectoren, voorzitters van de centrale directie) en bestuurders horen daar dus niet bij.

VO-academie en Lead & Learn

De VO-academie richt zich met haar opleidingen en trainingen voor een belangrijk deel op schoolleiders zoals team- en afdelingsleiders. Voor dit intervisietraject is De Beroepsstandaard Schoolleiders VO een belangrijk uitgangspunt geweest.

“Goed luisteren en open vragen stellen”

Lisette (53) is sinds zeven jaar teamleider op een school met ruim zeshonderd leerlingen. Zij vond de intervisie het meest leerzame van Lead & Learn. Ze heeft geleerd over gespreksvoering, met name goed luisteren en open vragen blijven stellen. Daarnaast heeft zij praktische handvatten gekregen, zoals tips voor het gesprek met een collega met wie zij een conflict had. Ook haar collega's op school hebben profijt van Lisettes leerproces: in het managementteam passen ze intervisie nu regelmatig toe en zij draagt de spelregels over op haar collega's. Het reflecteren met andere deelnemers vond Lisette eveneens leerzaam. Met hen sprak ze over de verandering die je doormaakt als je van leraar naar teamleider doorgroeit: “Je was eerst één van de leraren en nu één van de leidinggevendenden. Het gesprek hierover met collega-teamleiders in Lead & Learn is heel fijn, je kunt ook even mopperen.”

De workshops boden Lisette inspiratie en sloten mooi aan bij de leervraag van de deelnemers. “Ze helpen ook om uit de waan van de dag te komen zodat je daarna rustig de intervisie in kan.” Lisette bevestigt dat haar leerproces invloed heeft op school: “Het feit dat jij bezig bent met ontwikkelen straalt uit op je team en de school.”

(Bewerkt fragment uit een interview voor de Eindrapportage evaluatie Lead & Learn)



LEAD & LEARN: EFFECTIEVE INTERVISIE VOOR MIDDENMANAGERS IN HET VOORTGEZET ONDERWIJS

“Een verdiepingsslag in het leren vragen stellen”

Johan (37) werkt sinds zestien jaar in het onderwijs en is sinds acht jaar teamleider Zorg en Welzijn. De intervisie vond hij het meest leerzame van Lead & Learn. Belangrijk voor zijn leerproces was dat zijn intervisie-begeleider veel ervaring heeft met leidinggeven in het onderwijs. Johan vertelt dat hij door de intervisie ‘...een verdiepingsslag [heeft] gemaakt in het leren vragen stellen’. Dit heeft geleid tot ander gedrag: ‘Wij doen ieder jaar brugklaskamp in ons team. Een van de mores is dat de brugklasmentoren er de hele tijd bij zijn. Eén brugklasmentor zat daar onwillig in. Maar door op zoek te gaan naar waar het zit, kwam ik erachter dat hij onvermogen voelde. Dat haakte

een-op-een aan met de intervisie. Je zit vaak in de modus van je eigen werkhethos. Ik keek er heel huishoudelijk tegenaan, terwijl het voor die ander veel groter was. Hij maakte een heel stoere indruk, maar was ook gewoon angstig.’ Als tweede opbrengst noemt Johan ‘het uitbreiden van je netwerk’. Hij is op bezoek geweest bij een collega van een school die hij leerde kennen tijdens Lead & Learn. Het inspireerde Johan om te zien hoe totaal anders daar gewerkt wordt. Hij heeft enkele teamleden aangespoord om ook op die school te gaan kijken, en dat hebben zij gedaan.

(Bewerkt fragment uit een interview voor de Eindrapportage evaluatie Lead & Learn)

Programma op hoofdlijnen

Het programma bestaat uit zes bijeenkomsten en (optioneel) twee coachgesprekken:

Startbijeenkomst 14 december 2018

Alle deelnemers worden op deze bijeenkomst geïnformeerd over het intervisietraject Lead & Learn, de inhoud, de verwachtingen en de bijeenkomsten. Daarnaast maken zij kennis met elkaar en krijgen deelnemers te horen welke stappen ze moeten doorlopen ter voorbereiding op de 2-daagse.

Tweedaagse 18 en 19 januari 2018

Een tweedaagse bijeenkomst waar alle deelnemers inhoudelijke input krijgen op verschillende thema's, hun leervraag aanscherpen en dit is tevens het moment waarop de eerste intervisie plaatsvindt. Voorafgaand aan de bijeenkomst maken de deelnemers een analyse van hun startsituatie en ontwikkeldoel. Op de eerste dag nemen deelnemers o.a. deel aan verschillende inhoudelijke masterclasses en workshops en worden de basics van intervisie besproken. Op de zaterdag vindt o.a. de eerste intervisie plaats.

Drie landelijke intervisiebijeenkomsten

De drie intervisiebijeenkomsten vinden in principe plaats in drie regio's (afhankelijk van het aantal inschrijvingen en regionale spreiding). De regionale intervisiebijeenkomsten bestaan uit twee delen. Bij de start van de bijeenkomst

wordt inhoud en kennis geboden op basis van overkoepelende thema's die naar voren komen uit de leervragen van deelnemers. Het tweede deel van deze bijeenkomsten bestaat uit intervisie in kleine groepen (6 tot 8 deelnemers) onder leiding van ervaren intervisie-begeleiders. Bij inschrijving wordt u gevraagd een voorkeursregio aan te geven voor de regionale bijeenkomsten. De eerste twee landelijke intervisiebijeenkomsten vinden plaats in februari en maart 2019. De datum van de derde intervisiebijeenkomst wordt door de deelnemers zelf ingepland.

Slotbijeenkomst 7 juni 2018

Aan het eind van het traject komen alle deelnemers en de intervisiebegeleiders weer bij elkaar voor een dag vol inspiratie en reflectie. Ook vindt dan de laatste intervisie plaats.

Kosten

605,- euro (inclusief BTW)

Aanmelden

U kunt zich vanaf heden inschrijven via deze [link](#).

Meer informatie

Meer informatie over intervisie kunt u lezen in het katern Coaching en Intervisie.

