

Persoonlijk Leiderschap en effectieve gesprekken

Doel van het traject Persoonlijk Leiderschap en Effectieve Gesprekken is het opdoen van kennis en ervaring met coachend (en onderzoekend) leiderschap door het voeren van oplossingsgerichte en reflectieve dialogen zowel één op één als met groepen.

Subdoelen zijn:

- Het opdoen van kennis en inzicht in het *waarom* van onderwijskundig leiderschap en specifiek over de rol van coachende en onderzoekende gesprekken daarbij.
- Het opdoen van ervaring met coachend en onderzoekend leiderschap. Coachend leiderschap krijgt vooral vorm in de communicatie: vragen stellen, doorvragen en dialoog zijn de instrumenten van de coach. Dat vraagt om een andere attitude bij leidinggevenden.
- Het opdoen van kennis over de theorie van het (oplossingsgericht) coachen en reflecteren.
- Het opdoen van ervaring met het voeren van oplossingsgerichte en reflectieve gesprekken: de kunst van het 'open bevragen'.
- Het kennismaken met werkbijeenkomsten als alternatief voor vergaderingen als onderdeel van een uitnodigende leer- en werkomgeving voor docenten.
- Het opdoen van kennis en ervaring met het leiding geven aan verschillende toepassingen van een dialoog met een groep met als doel zoveel mogelijk perspectieven boven tafel te krijgen. Ook de Zuid Afrikaanse variant van een kringgesprek, de kgotla, komt als probleemoplossend instrument aan de orde.

Veranderkundig uitgangspunt

Veranderen is niet het uitrollen van plannen van bovenaf, maar het stimuleren van beweging bij docenten.

Werkwijze

Leren door doen. De gesprekken die de deelnemers daadwerkelijk moeten voeren op hun school worden geoefend. Daarop wordt gezamenlijk gereflecteerd en feedback gegeven.

Beoogd resultaat

Het resultaat moet zijn dat leidinggevenden richtinggevend, motiverend en stimulerend leiding geven waardoor docenten zich meer gehoord en erkend voelen en het gevoel van verbondenheid en welzijn binnen de school wordt versterkt.

Resultaten volgens de deelnemers

- Afdelingsleider heeft veel geleerd. Hij communiceert duidelijk op een andere en effectievere manier. Uiteraard kost leren en veranderen tijd en energie. Door de kennis toe te passen geeft hij binnen de school het goede voorbeeld, waardoor ook anderen binnen de school anders communiceren. (Een rector over zijn teamleider die heeft deelgenomen aan het traject).
- Teamleider: we hebben gefocust op de professionele dialoog als alternatief voor de discussie. Dit heeft er zeker toe bijgedragen dat vergaderingen en besprekingen op een effectievere manier verlopen. Mijn ervaring en bewustere manier van de dialoog voeren ga ik blijvend inzetten, ook in coachings- en loopbaangesprekken en daarmee wordt de dialoog geborgd in de school.
- Teamleider: ik heb er veel van geleerd. Oefenen van het goede gesprek in allerlei opzichten. Ik heb geleerd minder snel zelf de oplossing aan te dragen. Ik sta veel meer stil bij het stellen van de juiste vragen in bepaalde situaties. We oefenen die en bespreken het resultaat samen. De contacten met de andere teamleiders van andere scholen hebben mij veel

opgeleverd: problemen benoemen en samen een oplossing zoeken, daar heb ik veel van geleerd.

- Begeleider Loes Lauteslager: de deelnemers zijn zich veel meer bewust geworden van de rol van hun eigen beelden en oordelen in gesprekken. Ze bereiden een gesprek beter voor, ook emotioneel. De meeste deelnemers hebben ook geleerd dat je begrip voor de ander kunt tonen ook al ben je het niet eens met de ander en toch je boodschap overeind houden. De deelnemers erkennen dat docenten vaker na afloop melden 'dat ze het een fijn gesprek of een prettig gesprek vonden'. Dat betekent dat verwacht mag worden dat deze wijze van gespreksvoering (onderzoekende gesprekken) bijdraagt aan een groter gevoel van welzijn binnen de school. Je mag verwachten dat docenten zich meer gehoord, erkend en gekend voelen door teamleiders die goed 'doorluisteren' en aansluiten bij wat er door de ander wordt gezegd.

Amsterdam, 06.01.2016

Loes Lauteslager