

Leiding geven aan Leren

Doel van het traject Leiding geven aan Leren is het bewust worden van wat een gesprek in een bepaalde context effectief maakt. De dialoog (onderzoekend gesprek) biedt meer kansen op reflectie dan een discussie, zeker als het gaat over opvattingen en overtuigingen over goed onderwijs. Door de dialoog wordt ook bij docenten de bereidheid naar zichzelf en naar het eigen functioneren te kijken groter.

Subdoelen zijn

- Een andere attitude ontwikkelen: van 'allesweter naar onderzoeker'
- Open staan voor verschillen van inzicht
- Leren goede, oplossingsgerichte vragen stellen
- Je oordeel opschorten
- Begrip tonen en toch vasthouden aan je richting (of boodschap)
- Een goede voorbereiding, ook emotioneel (introvisie)
- **Veranderkundig uitgangspunt**
- Veranderen is niet het uitrollen van plannen van bovenaf, maar het stimuleren van beweging bij docenten. De dialoog is een belangrijk instrument voor reflectie door 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**
- De leidinggevende ontwikkelt een onderzoekende houding t.a.v. de eigen gespreksvoering wat resulteert in professionele houding en effectievere gesprekken. Dat wordt zichtbaar in het volgende gedrag.
- Reflectie van te voren: heel precies het doel en het gewenste resultaat vaststellen van een gesprek. De vraag kunnen beantwoorden: 'Waar is het mij nou eigenlijk om te doen?'
- Reflectie van te voren en tijdens: Bewust jezelf afvragen welk gevoel het gesprek bij je oproept en welke eigen (belemmerende) overtuigingen en oordelen over de kwestie of over de ander een rol spelen.
- Reflectie tijdens het gesprek: (bij stagnatie) gevoelens in het hier en nu benoemen van jezelf en van de ander
- Begrip tonen ook al ben je het niet met de ander eens.
- Reflectie na afloop: naar eigen aandeel kijken in een gesprek
- Van te voren en na afloop: Feed back vragen aan collega's.

Resultaten volgens de deelnemers

Teamleider: ik ben me veel meer bewust van mijn 'automatismen'. Ik denk wel dat mijn gesprekken beter zijn geworden, in ieder geval zijn ze meer over- en doordacht.

Teamleider: ik heb een hoop geleerd. Vooral praktische zaken (met theoretische achtergrond). Ik heb gemerkt dat ik hierin moet groeien en dat ik hiervoor verdere begeleiding kan gebruiken. Dit waren in ieder geval goede, zinvolle bijeenkomsten.

Teamleider: Door de gesprekken goed voor te bereiden nu, voer ik betere gesprekken. Ook omdat ik feedback en hulp van collega's vraag. Ik bekijk mijn eigen angsten zorgvuldig en analyseer mijn gevoelens veel beter voordat ik een gesprek inga. Ik vond het een super begeleiding, niet soft maar wel begripvol, fijn vanuit de praktijk, uitnodigend om nieuwe dingen te leren. Door de persoonlijke feedback ben ik nieuwsgieriger geworden naar nog andere mogelijkheden.

Teamleider: Tijdens de cursus was er voor ons allemaal aandacht en je kreeg het gevoel dat je fouten mocht maken. Er werd deskundig feedback gegeven en theorie. Leuk en 'troostrijk' dat Loes (begeleidster) met dezelfde zaken 'tobt' als wij. Ik ben me bewust geworden van mijn hindernissen bij gesprekken en weet ook hoe ik die kan overwinnen. De bijeenkomsten hebben tot betere gesprekken geleid, omdat ik niet meer uitstel als ik bang ben en ik heel goed weet wat ik wil en door een gevoel in het gesprek te benoemen. Ook laat ik me door kamergenoot van te voeren bevragen op het doel en het gewenste resultaat van het gesprek en over mijn valkuilen.

Teamleider: een positieve ervaring. Ik heb concreet geleerd dat ik een gesprek beter moet voorbereiden. Ik schrijf nu van te voren op wat ik wil bereiken en hoe. Tijdens de bijeenkomsten werd feedback in heldere bewoordingen gegeven en in een veilige interactie onderling. Iedereen had aandacht voor elkaar.

Amsterdam, 06.01.2016

Loes Lauteslager