

Onderwijsleiders als vliegwinkel voor organisatie-ontwikkeling

Praktijkvoorbeeld

Management Development || Professionalisering || Teamontwikkeling || Verbinding

De slagkracht van de teams vergroten, de leiding zo dicht mogelijk bij de werkvloer organiseren en professionals beter tot hun recht laten komen. Met deze doelstellingen in het achterhoofd koos het Albeda College in Rotterdam voor een nieuwe topstructuur. Een uitgebreid management development programma fungeerde als vliegwiel voor deze organisatie impuls. Het programma stimuleerde interne verbinding en leverde een duidelijke bijdrage aan de groei van de Albeda cultuur met als resultaat een duurzame verankering van professionalisering in de organisatie.

Anky Romeijnders, directeur van de branche Gezondheidszorg, beschouwt de 75 nieuwe onderwijsleiders als cruciale schakel in deze groot-schalige organisatieontwikkeling. “De onderwijsleiders sturen de docententeams aan. Met hun teams zijn ze volledig verantwoordelijk voor het ‘hoe’ van het onderwijsproces. Om de nieuwe onderwijsleiders goed op de praktijk voor te bereiden en de nieuwe organisatie samen met hen vorm te geven, ontwikkelden we met KPC Groep een uitgebreid scholingsplan onder regie van TiasNimbas. Een sterk punt is de samenhang met het MD-traject dat onze directies doorlopen waardoor we de visie door de hele leiding gedeeld wordt.”

“Een echte boost voor onze organisatie! Eerst de richting ontwikkelen met directie en onderwijsleiders, daarna implementeren in de teams. Leuk om te doen en inspirerend”

Onderwijsleider Marleen Dumfries.

hun rol als boegbeeld van de school voor de buitenwereld. In het programma reflecteer je continu op deze punten waardoor onderwijsleiders niet alleen zichzelf maar ook hun teams en onze organisatie op een hoger peil brengen.”

SUCCESSFACTOREN

- Versterking van onderwijskundige kennis en ervaring
- Training aan de hand van schoolprojecten
- Inspelen op persoonlijke leervragen
- Denken vanuit het Albeda belang
- Focus op de buitenwereld
- Aandacht voor relatiemanagement
- Uitdagen om te vernieuwen
- Begeleiding door je eigen leidinggevenden

IMPULS VOOR DE HELE ORGANISATIE

Het college heeft hoge verwachtingen van het programma dat op het moment in volle gang is. Dat is niet voor niets. “De onderwijsleiders vertaalden eerst de strategie en het beleid van ons roc in concrete onderwijsdoelen en resultaten. De volgende opdracht was een inspirerende teamcultuur neer te zetten waarin alle docenten gemotiveerd meewerken.” Het gaat in dit MD-traject om meer dan doelen stellen en controleren of die worden gehaald. Romeijnders: “Je medewerkers lopen alleen warm voor organisatieontwikkeling met onderwijsleiders die voldoende zorg besteden aan hun ontwikkeling. Daarom oefenen we in het traject met alle onderwijsleiders om goed zicht krijgen op hun rol in het team, in de onderwijsorganisatie als geheel en op

BOUWEN AAN VERBINDING

Het MD-traject speelt direct in op het strategisch beleid van de school. “Onderwijsleiders bepalen ons gezicht naar buiten en ze bepalen de aanpak, de cultuur en de structuur van onze organisatie. Dat kun je niet los zien van het strategisch beleid.” Hoorcolleges voor de onderwijsleiders door een aantal onderwijscoryfeeën sneden de thema’s aan waar de directieleden in een eigen trainingsprogramma aan werken. “Ik ben erg enthousiast over de manier waarop we in een combinatie van intervisie, projectopdrachten en coaching de trajecten voor de onderwijsleiders met dat van de directie hebben verweven.” Ook het streven naar verbinding is een belangrijke reden voor het succes van het MD-programma. Romeijnders: “We verstevigen de

interne relaties. We hebben er nadrukkelijk voor gekozen om de directieleden van de branches en de leden van het CvB een aantal dagen aan het traject te laten deelnemen. Hun introducties en gastoptredens werden zeer gewaardeerd en ze zorgden ook voor meer samenhang met het MD-traject dat de directies doorlopen.”

VALKUILEN VOOR ONDERWIJSLEIDERS

- Te veel in de operatie bezig zijn
- Onvoldoende delegeren
- Te veel verantwoordelijkheid nemen
- Alles zelf willen doen

PROFESSIONALISEREN EN EEN STERK NETWERK

Hoe zorg je er voor dat dit netwerk structureel wordt en in stand blijft? “Dat was inderdaad een zorg”, vertelt Romeijnders. “Na de bijeenkomsten wordt iedereen immers al snel weer in beslag genomen door de dagelijkse praktijk.

In het traject hebben we de oplossing gezocht in intervisiegroepen waaraan iedereen deelneemt. De groepen zijn samengesteld uit onderwijsleiders van verschillende branches. Ze werken allemaal aan dezelfde projectopdracht om de rol van de onderwijsleider aan te scherpen. Hierdoor zijn alle onderwijsleiders ook buiten de tweedaagse in gesprek met elkaar. Zo realiseren we met dit traject niet alleen een organisatiebreed professionaliseringsprogramma maar creëren we meteen een hecht netwerk dat onze passie voor onderwijs binnen en buiten onze organisatie duidelijk herkenbaar zal neerzetten.”

**Bekijk de website van KPC Groep
voor meer over dit onderwerp**

MEER INFORMATIE?



Tom
Koot

 06 - 53818140

 t.koot@kpcgroep.nl