



Checklist

Handelingsgericht begeleiden en leidinggeven

HGW is geen proces volgens vast recept, immers elke school heeft een eigen startsituatie en een team met verschillen in grondhouding, aanwezig talent, tempo en ervaring. Elke school plaatst bovendien eigen-wijze accenten.

Wel zie je dat aan elk HGW-succes een aantal overeenkomstige factoren en voorwaarden ten grondslag ligt. Daar waar HGW succesvol in alle lagen van de school terug te vinden is, is de directeur handelingsgericht leiding gaan geven en de intern begeleider handelingsgericht gaan begeleiden.

Deze checklist beoogt je op scherp te zetten mbt je *eigen* handelingsgerichte gedrag als directeur, intern begeleider of schoolbegeleider.

1. Weet waar je het over hebt

Verdiep je als directie en intern begeleider in HGW: ken de visie, de uitgangspunten, lees erover, kijk filmpjes, praat met scholen waar al handelingsgericht gewerkt wordt. School jezelf bij waar nodig. Doe mee aan coaching on the job HGW-HGA.

2. Vind en zoek samenhang

Wat is jullie startsituatie? 'Waar komen we vandaan, waar gaan we naar toe'? Ga uit van wat al goed gaat en weet wat echt beter moet. Breng dat in kaart, samen met het team. Bespreek met elkaar wat je wilt bereiken en hoe HGW daarin van toegevoegde waarde kan zijn. Wat kunnen en doen we dan anders wanneer we handelingsgericht werken? Waarom vinden we dat belangrijk? Blijf alle activiteiten in perspectief plaatsen; hoe hangt alles met elkaar samen, ook in het licht van landelijke ontwikkelingen, wetgeving of ontwikkelingen binnen je samenwerkingsverband. Motivatie, drijfveer/urgentie, nut, doel, (voor/volgens) wie, wat, wanneer, waarom nu.

3. Draagvlak, betrekken van je mensen, inzet sleutelfiguren, olievlek en kruisbestuiving

Vraag in het team welke leerkrachten mee willen denken in het HGW-team of vorm een werkgroep. Vraag ook juist wie sterke twijfels heeft om mee te doen: 'jij wordt de bewaker dat je doemscenario niet uitkomt en houdt ons scherp!'. Geef deze groep een actieve rol en laat hen op bouw- en teamvergaderingen vertellen wat ze uitgeprobeerd en geleerd hebben. Laat hen 'stoeien' met dat wat er is en hen met ideeën en suggesties voor oplossingen komen. 'Dit is wat nu nog niet naar onze zin is/niet goed gaat; dit is wat we willen bereiken, hoe zouden we dat kunnen doen? Wat hebben we daarvoor nodig?' Motivatie, drijfveer/urgentie, nut, doel, wie, wat, wanneer, waarom nu.

4. Toon voorbeeldgedrag

Laat gedrag zien waarvan je wilt dat anderen het ook gaan laten zien. Als je een inspirerend voorbeeld wilt zijn voor je team, toon handelingsgericht voorbeeldgedrag! Je eigen gedrag moet congruent zijn met de uitgangspunten

van HGW. Positief gedrag is besmettelijk, negatief gedrag ook. Heb de moed gedrag te begrenzen waar nodig.

5. Handel planmatig en systematisch

Denk groot en formuleer SMARTI-doelen voor de korte en langere termijn. Zet kleine, overzichtelijke stappen. Maak in een planning duidelijk wat er per maand of per 3 maanden gedaan wordt en van iedereen verwacht wordt. Maak duidelijk hoe de gevraagde ondersteuning georganiseerd wordt en waar mensen met hun vragen naar toe kunnen. Check regelmatig of de planning volgens verwachting gaat of bijgesteld moet worden.

6. Ruimte voor de professional

Omgaan met verschillen in je team en recht doen aan talenten en tempo, betekent dat binnen duidelijke kaders en een heldere planning teamleden verschillend mogen handelen en leren. Wie kan en wil snel? Wie gaat wat precies uitproberen? Wie heeft (welke) ondersteuning nodig bij de volgende stap? Wat moet en wat mag? Organiseer dat wat nodig is en doe dat wat werkt.

7. Bouw aan een effectieve ondersteuningsstructuur

Planmatig transparant: wanneer is welk overleg (met welk doel, wie erbij, hoe voorbereid, etc)? Wanneer komt wie en met welk doel in de klas observeren en wanneer is het nagesprek. Waar kan ik met mijn vragen terecht, hoe word ik als leerkracht ondersteund als het gaat om vragen over differentiëren en meer?

8. Ga de klassen in

Ga kijken en maak er een gewoonte van dat er in klassen bij elkaar gekeken wordt. Feedback geven, sparren, samen leren, vragen stellen, analyseren, onderzoeken, samen puzzelen, samen zoeken naar oplossingen. Een open en onderzoekende cultuur, elkaar zien, kennen en waarderen, elkaar kunnen aanspreken; als gezonde bodem voor verder handelingsgericht werken.

9. Betrek ouders en kinderen

Leerkrachten bespreken met kinderen waar ze mee bezig zijn en wat ze hopen dat de kinderen ervan gaan merken. Directie en team communiceren regelmatig met ouders over waar ze mee bezig zijn en wat ouders daarvan kunnen en mogen merken (bv voor en na elke studiedag).

10. Pressure&support. Investeren& eisen stellen. Leren&dóen&borgen

Hou de boel levend en blijf actief! De balans van investeren en eisen stellen: wees geïnteresseerd, toon belangstelling, geef leiding, vraag hoe mensen ondersteund willen worden, wat zij nodig hebben en spreek hen aan op verantwoordelijkheden en spreek hen aan op het nakomen van afspraken. Betrek op dezelfde manier ook het schoolbestuur, het samenwerkingsverband en ondersteunende externen bij het proces. Wat heeft de school nodig? Reflecteer en evalueer en blijf in beweging. Fouten maken mag, dat hoort erbij! Wat kunnen we ervan leren? En nu? Hoe gaan we verder?