



EELHOULT...
CENTRUM

Doelgroep

- ♦ Cf. pagina 6

Docent

Steven Mestdagh

Data

Woensdag 14, 21, 28 maart en 18 en 25 april 2012
telkens van 14.00 u. tot 17.30 u.

Plaats

DPB-centrum d'Abdij, Baron Ruzettelaan 435, 8310 Assebroek
wegbeschrijving op <http://www.dpbbrugge.be>

Prijs

€ 225 voor het volledige traject

We aanvaarden opleidingscheques binnen de geldende regelgeving.
We verwijzen hiervoor naar <http://www.vdab.be/opleidingscheques>

Inschrijven

- ♦ Online inschrijven via <http://www.eekhoutcentrum.be>
- ♦ Cursuscode: N12/002/A
- ♦ Helpdesk: 056 24 61 82

Evaluaties en attesten

Het evalueren van de nascholingen en de attestering gebeurt enkel online en binnen een termijn van 30 dagen.

Betaling en annulatie

- ♦ Pas betalen ná ontvangst van de factuur.
- ♦ Annulatievoorwaarden:
zie www.eekhoutcentrum.be

Bevestiging

Je ontvangt een elektronische bevestiging.



EELHOULT...
CENTRUM

Peoplemanagement: Een vormingsaanbod voor toekomstige leidinggevenden

DPB-centrum d'Abdij Brugge

Steven Mestdagh



Een initiatief van DPB Brugge i.s.m. KATHO Ipsoc en Eekhoutcentrum

1 Inleiding

Het takenpakket voor een leidinggevende in het onderwijs is bijzonder omvangrijk én gevarieerd. Een lid van een directieteam moet werkelijk van alle markten thuis zijn om zijn job naar behoren te kunnen uitoefenen. Het opsplitsen van concrete opdrachten en verantwoordelijkheden, gelinkt aan een duidelijk competentieprofiel binnen een beleidsgroep brengt heel wat soelaas. Daarbij betekenen de groeiende responsabiliteit én de toenemende professionalisering bij het schoolbestuur een belangrijke tegemoetkoming.

Welke ook de maatregelen mogen zijn die de draaglast verminderen en dus de draagkracht verhogen, leden van een directieteam ondervinden vaak de grootste moeilijkheden als het op 'peoplemanagement' aankomt. Omgaan met mensen is al geen sinecure, in het onderwijs is er nog een bijkomende moeilijkheid: je voert wel het dagdagelijkse beleid over een ploeg van mensen maar je schoolbestuur is de eindverantwoordelijke én de Vlaamse gemeenschap is de betaalheer.

De DPB Brugge biedt in samenwerking met Katho Ipsoc en met het Eekhoutcentrum een modulaire lessenreeks aan die een antwoord probeert te geven op de vele vragen naar vaardigheden, attitudes, technieken... op dit vlak. De reeks kan ook een opstap betekenen voor een latere meer diepgaande vorming in een bepaald deeldomein via het aanbod van het Eekhoutcentrum.



5 Randvoorwaarden

- ♦ Een persoonlijk gemotiveerde deelname is essentieel.
- ♦ Omwille van de groepsdynamiek volgen de deelnemers alle modules. Je kan m.a.w. niet voor een afzonderlijke module inschrijven
- ♦ Maximum 20 deelnemers

6 Format

Het vormingsaanbod bestaat uit vijf sessies van 3½ uur. De sessies gaan door op woensdagnamiddag van 14.00 u. tot 17.30 u. (inclusief pauze).

Data:

- ♦ 14 maart 2012
- ♦ 21 maart 2012
- ♦ 28 maart 2012
- ♦ 18 april 2012
- ♦ 25 april 2012

7 Opbouw sessies

- ♦ 30 min: inleidende theorie en belangrijkste focussen
- ♦ 60 min: oefeningen
- ♦ 30 min: bespreking en evaluatie oefeningen
- ♦ 60 min: bespreking casus (voorstel om een casus uit de groep te laten bespreken)

Module 5: Organisatieontwikkeling - woensdag 25 april 2012

Mensen zijn een product van hun omgeving. In deze module gaan we dieper in op de organisationele context waarin je functioneert. We bekijken op welke manier gedrag van mensen bepaald wordt door de structuur en cultuur van de organisatie waarin ze werken en bieden een aantal onmisbare ingrediënten aan om organisatieverandering en -verbetering tot een goed einde te brengen.



4 Doelgroep

- ♦ Kandidaat leidinggevenden in een school uit basisonderwijs, secundair onderwijs en buitengewoon onderwijs
- ♦ Coördinatoren en beleidsondersteuners
- ♦ Leraren die de ambitie hebben om naar een leidinggevende functie in een school door te groeien

2 Doelstelling

De deelnemers krijgen de kans om een aantal thema's waar leidinggevende of coördinerende functies vroeg of laat mee geconfronteerd worden, te leren kennen. Veelal groeien medewerkers uit teams door en schoppen ze het tot leidinggevende van datzelfde of van een gelijkaardig team. Daarbij verliest men vaak de status van 'collega' en krijgt men de naam van 'chef' opgeplakt.

Deze verandering zorgt voor een verschuiving in het verwachtingspatroon dat ondergeschikten en hogergeschikten van die persoon hebben en daarmee gepaard ontstaat een nieuwe machtsverhouding. Het opnemen van een coördinerende of leidinggevende functie vraagt van een persoon nieuwe vaardigheden om adequaat om te kunnen gaan met situaties die deze nieuwe positie met zich meebrengt. Een dieper inzicht in bepaalde thema's en in de vaardigheden die daarvoor nodig zijn, kan helpen om vastgelopen situaties en beladen relaties te ontdoeien en opnieuw op een juist spoor te zetten.

De deelnemer moet na deze vormingscyclus in staat zijn om situaties te analyseren, betekenis te geven en een antwoord te formuleren waarbij hij/zij gebruik maakt van de gepaste vaardigheden en technieken.



3 Inhouden

Uit onderzoek is meermaals gebleken dat hoe hoger men op de leidinggevende ladder klimt, hoe minder men kan terugvallen op de pure technische en analytische vaardigheden, en hoe meer men gebruik moet maken van sociale en communicatieve vaardigheden. Met andere woorden een shift van IQ naar EQ is aan de orde. Aan de hand van enkele themata bieden wij toekomstige leidinggevendenden een sterke basis aan om deze verschuiving op te vangen en het belang ervan in te zien.

Module 1: Communicatie - woensdag 14 maart 2012

Het belang van goede communicatie kan in een hedendaagse organisatie moeilijk worden overschat. Om meer te halen uit je mensen en om op een doeltreffende manier met anderen te kunnen samenwerken, is inzicht in de manier waarop je gedrag dat van anderen beïnvloedt, essentieel. In dit luik word je daarom ingewijd in de belangrijkste principes van interpersoonlijke communicatie: je oefent een aantal technieken om communicatie positief te stimuleren en je leert mogelijke struikelblokken en stoorzenders tijdig te ontmaskeren. Naast algemene principes staan we uitgebreid stil bij je eigen functioneren: je leert de sterktes en zwaktes van je eigen persoonlijke stijl kennen om zo je relaties op het werk naar een hoger niveau te tillen.

Module 2: Leidinggeven - woensdag 21 maart 2012

Goede leiders worden geboren, niet gemaakt, zo wil het oeroude cliché. Ondertussen is echter zowel uit talloze studies als uit de praktijk gebleken dat mensen dirigeren en richting geven een vaardigheid is die in zeer grote mate kan aangeleerd worden. In deze module gaan we dieper in op je rol als leidinggevende en bieden we concrete tips om je medewerkers op een zo efficiënt mogelijke manier aan te sturen. Je leert hoe resultaatgericht en mensgericht leiderschap naadloos op elkaar kunnen worden afgestemd en je verwerft belangrijke inzichten op vlak van gezag en macht, charisma, delegeren en motiveren. Naast de geboden theorie en voorbeelden kan je door het uitwisselen van ervaringen met andere deelnemers op een rechtstreeks bruikbare manier kennis maken met de verschillende aspecten van leiderschap.

Module 3: Conflicthantering - woensdag 28 maart 2012



Of het nu gaat om kleine meningsverschillen of openlijke ruzies, conflicten zijn een inherent onderdeel van samenwerken. Vaak zijn conflicten nefast voor de onderlinge verstandhouding, de prestaties en het welbevinden van de betrokken partijen. Anderzijds zijn bepaalde vormen van conflict juist functioneel: zo kunnen conflicten de creativiteit en het probleemoplossend vermogen van werknemers vergroten.

In deze module leer je daarom verschillende types conflicten en hun verloop herkennen. Je maakt kennis met verschillende strategieën voor conflicthantering en je leert de signalen van conflictescalatie tijdig aan te pakken.

Module 4: Coaching - woensdag 18 april 2012

In moderne organisaties is efficiënt besturen veeleer een kwestie van begeleiden en afstemmen dan van bevelen en controleren. De moderne chef is een mentor, iemand die processen faciliteert in plaats van op tafel te slaan. Maar stimuleren van autonomie, creativiteit en zelfredzaamheid van medewerkers vereist specifieke competenties van de leidinggevende. In deze module werken we rond een aantal vaardigheden om medewerkers te coachen in hun ontwikkeling en hun persoonlijk functioneren op het werk. Je leert hoe je een goed coachingsgesprek kan voeren, hoe je empathie en inlevingsvermogen kunt vergroten en hoe je coaching kunt inbouwen in je dagelijkse leidinggevende activiteiten.