



### Keuzeopties

Het kan zo zijn dat je al stappen hebt gezet in de transitie naar gedeeld leiderschap. Het hieronder beschreven programma is dan ook niet vastomlijnd. Het is en blijft maatwerk! We werken vanuit verschillende wetenschappelijke bronnen en inzichten met betrekking tot leiderschap, visie- en organisatieontwikkeling en veranderprocessen.

### Concentrisch keuze programma naar 'Gedeeld Leiderschap'

| Stappen   | Modules   |
|---|---|
| <p>*Visie op gedeeld leiderschap: <i>Wat willen wij bereiken met gedeeld leiderschap? Is er een bepaalde behoefte/urgentie/een antwoord op? Wat is de bedoeling? Hebben we dezelfde beelden? Hoe komen we tot eenduidig beeld? Wat betekent dit voor de hiërarchie in de organisatie?</i></p>   | <p>Voorafgaand aan het traject een intake met MT/specialisten over wat/hoe/wie met vervolgens een interactieve startsessie met gehele schoolteam. Nadruk op gezamenlijkheid en gedeelde verantwoordelijkheid hierin.</p>                                  |
| <p>*Huidige situatie versus gewenste: <i>Wanneer wij als team aan de slag gaan met gedeeld leiderschap, waar moeten wij ons dan op richten t.a.v. de teamontwikkeling? Hoe werken we nu? Wat is de cultuur binnen ons team? Wie werken er allemaal in ons team? Wat werkt wel/niet? Hoe zit het met de hiërarchie, de besluitvormingsprocessen en wat betekent dit voor het leiderschap van de directie, de specialisten, de leraren/docenten kortom voor iedereen?</i></p> | <p>Werksessies waarin huidige plaatsbepaling van het team versus toekomstige en de onderlinge communicatie/feedback bij gedeeld leiderschap centraal staat. <i>(Hoe gaan we werken aan bepaalde voorwaarden om te komen tot gedeeld leiderschap).</i></p> |
| <p>*Welke vormen van gedeeld leiderschap: Dieper ingaan op verandering voor verschillende teams (bouwen/afdelingen/subteams, coördinatoren, specialisten en schoolleider bij gedeeld leiderschap.</p>   | <p>Werksessies rondom opzet 'nieuwe' organisatiestructuur. Dieper ingaan op besluitvorming, macht, hiërarchie, verantwoordelijkheid en nieuwe werkafspraken met elkaar duiden en vastleggen.</p>  |
| <p>*Structuren: Nu we gekozen hebben voor gedeeld leiderschap, hoe geven we het werken/overleggen, etc. dan vervolgens praktisch vorm? Wat hebben we te leren en staat ons te doen?</p>   | <p>Praktische werksessies waarin aandacht is voor verschillende werkvormen binnen het gedeeld leiderschap.</p>  |
| <p>*Aan de slag, evalueren/reflecteren/aanpassen<br/>Hoe zorgen we dat we in beweging blijven? Dat we voldoende evalueren? Dat we successen vieren? Dat we zonodig aanpassen? Dat we vastleggen? Enz.?</p>  | <p>Cyclisch proces</p>  |