

EVALUATIE ONDERWIJSLEIDERSCHAP Groep OL 2-1

Beste deelnemer aan het Onderwijsleiderschapstraject,

Je hebt vandaag de laatste bijeenkomst van het onderwijsleiderschapstraject bijgewoond. Wij horen graag wat jij eraan hebt gehad en wat je ervan vond. Daarom vragen we je deze evaluatie in te vullen. Hij bestaat uit twee pagina's. Op de voorkant vragen we je in hoeverre dit traject je heeft ondersteund in de diverse aspecten van je werk. Op de achterzijde vragen we naar je tevredenheid over de inhoud en organisatie van dit traject en over de trainers.

Stellingen Dit traject heeft mij ondersteund in:		Oneens/Eens (scoren van 1-5)
1	Het nemen van verantwoordelijkheid voor mijn eigen leiderschap	4,2
2	Mijn bijdrage aan de kwaliteit van het onderwijs	3,3
3	Het nemen van initiatief en het oppakken van mogelijkheden/kansen	4,2
4	Teamvorming en –ontwikkeling in mijn team	4,1
5	Het voeren van de dialoog over relevante thema's en het bespreekbaar maken van gedrag.	3,8
6	Het coachen en begeleiden van mijn teamleden	4,2
7	Collegiaal sparren, elkaar ondersteunen en bevragen	4,6
8	Het versterken van mijn interne netwerk	4,0
9	Het behapbaar maken/houden van mijn werk en/of de balans werk-privé	3,9
10	Het werken aan de persoonlijke leerdoelen die ik formuleerde o.b.v. mijn assessment en YodTum	4,1

11 - Wat is de impact van dit traject geweest op jouw functioneren in je werksituatie?

Met andere woorden: waaraan kunnen je collega's merken dat je dit traject hebt gevolgd?

- Heldere cq helderder communiceren. Duidelijk aangeven wat verwachtingen van de ander zijn en wat deze van mij mag verwachten inclusief mijn eigen grenzen daarbinnen.
- Meer persoonlijke aandacht en volledige aandacht. Benoemen van 'goede inzet' en complimenteren. In gesprek zijn en geen afleidende factoren. Nog meer openheid tonen en mijn eigen 'emotie'.
- Meer rust in de communicatie kunnen inbouwen. Meer vragen stellen, beschouwend zijn, vanuit een open en respectvolle houding en minder zelf aan het werk zijn. Minder vanuit emotie reageren. Vaker planmatiger werken en transparant daarin zijn (clarity of intention).
- Meer ruimte voor het waarom van het gedrag van de ander en begrip hiervoor. Meer ruimte voor de wijsheid van de mensen en de groep. Meer zelfsturing van de teams.
- Ik pak meer de coachende rol op en ben me bewuster van mijn eigen gedrag.

- Ik heb meer rust in het creëren. Sta vaker stil bij overstijgende thema's zoals teamvorming. Ik leg dingen vaker uit en communiceer beter. Ik heb oog voor parallelprocessen (inzicht in mijn onderkant van de YodTum).
- Meer inzicht in de wijze waarop ik leiding geef/gaf en wat de impact ervan is/kan zijn op mijn collega's.
- Teamvorming aan de orde gesteld tijdens het teamoverleg en ook feedback op gekregen (men praat er over). Persoonlijke gesprekken. Jezelf zijn.
- Vaker uitspreken en aanspreken. Meer opdrachten voor teamontwikkeling inzetten. Afbakenen taken en delegeren.

12	Met welk cijfer (1 tot 10) beoordeel je het ontwikkelassessment (Vidacto)?	<i>Cijfer: 7,0</i>
<p><i>Toelichting (evt.):</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Veel algemeenheden m.n. ook in de terugkoppeling d.m.v. rapport - Heeft mij enorm veel inzicht gegeven in de diverse mogelijkheden van coaching, zowel voor mij als individu als en als teamleider. - Het assessment was bedoeld voor teamleiders en de casuïstiek was niet zo van toepassing op mijn werkzaamheden en van hetgene wat ik wil ontwikkelen, namelijk strategisch en beleidsmatig bezig zijn. - Toevallig kort hiervoor ook een assessment gehad, kwam erg overeen. - YodTum assessment sluit mooi aan , dit assessment had minder meerwaarde t.o.v. dit traject. - Assessment zelf vond ik nuttig. De uitkomsten komen niet expliciet genoeg terug in het hele traject. - Herkenbaar. 		

Met welk cijfer (1 tot 10) beoordeel je de verschillende onderdelen van het leiderschapstraject (Firmament)?		
13	YodTum	<i>Cijfer: 8,3</i>
14	Tweedaagse modules	<i>Cijfer: 8,7</i>
15	Intervisies	<i>Cijfer: 7,6</i>
16	Individuele coaching	<i>Cijfer: 8,4</i>
17	Integratiedag	<i>Cijfer: 8,1</i>
<p><i>Toelichting (evt.):</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Duidelijke opbouw en structuur. De persoon en zijn/haar leerpunten staan centraal. - De YodTum is mijn spiegel geweest en heeft mij uit mijn weerstand gehaald. Dankbaar voor het geduld van Erica. Intervisies werden beter naarmate het traject volgde. - Hoge cijfers omdat ik heel veel geleerd heb omdat er een veilig leerklimaat was met verschillende werkvormen. - Goede YodTum zorgde voor een goede basis en een goede motivatie van het traject. - Met name de uitwisseling met collega's vond ik erg waardevol. - Zeer tevreden over alle onderdelen. Intervisies had soms wat meer diepgang in mogen zitten. - Ik ben zeer tevreden over de tweedaagse modules en opdrachten. 		

18	Met welk cijfer (1 tot 10) beoordeel je de trainers van dit traject?	
Trainer 1: Chris		<i>Cijfer: 8,8</i>
Trainer 2: Erica		<i>Cijfer: 8,8</i>
<p><i>Toelichting (evt.):</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Ieder heeft een eigen stijl. Erica raakt de “spirituele” kant, Chris vooral het hier en nu en hoe verder. Goede combi. - Chris: streng, rechtvaardig, oprecht, eerlijk en to-the-point. Erica: gevoel, emotie, benoemen, herhalen, aandacht. Is mooie combinatie. - Deskundig, respectvol, confronterend, oprecht, plezant. - Geven rust, ruimte, prikkeling, snelle schakelaars, met veel humor en betrokkenheid. - Beide coaches zijn zeer ervaren en kunnen diverse tools geven die je kunt gebruiken. - Geweldig qua kennis, inzichten, sfeer, tempo en opzet Tweedaagse modules. Hele prettige, integere, flexibele en authentieke personen. - Geweldige trainers die duidelijk voor ogen hebben wat ze willen maar ook veel inlevingsvermogen in de groep hebben. - Open, veilige sfeer, helder, vriendelijk, begripvol, motiverend. 		
20	Met welk cijfer (1 tot 10) beoordeel je de organisatie van dit traject?	<i>Cijfer: 7,4</i>
<p><i>Toelichting (evt.):</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Bij organisatie van coaching en intervisie rekening houden met de locatie. 2x</i> - <i>Slechte communicatie vooraf.</i> - <i>Met name bij de start was veel onduidelijk over het traject en soms werden afspraken te laat ingepland.</i> - <i>Prima</i> - <i>Goed, ondanks de financieel moeilijke tijden wordt dit toch maar georganiseerd en betaald.</i> 		

21 Waar ben je heel tevreden over?

- Betrokkenheid en aanwezigheid leden CvB.
- Fijn dat het CvB fysiek aanwezig was en open stond voor feedback.
- Uitwisseling collega's, coaching op vragen die er waren, handvaten voor de rol van teamleider.
- Mooi dat het CvB aansloot.
- Qua opbouw, opzet, theorie versus praktijk, geweldig.
- Komst van het CvB op de tweedaagse modules.
- Goede sfeer, vertrouwelijkheid en openheid. Ook veel van de andere deelnemers geleerd

Wat kan er beter aan het traject?

- Terugkoppeling (zichtbaar) van wat het CvB heeft 'opgehaald'
- Groep samenstelling meer benutten op locatie, zodat de samenwerking op locatie versterkt wordt.
- Vrijblijvendheid die er soms was (niet in mijn groep).
- Ik miste soms wat diepgang. We hebben veel "geproefd".
- (nog) explicieter terug laten komen van de resultaten van het ontwikkelassessment.
- Ik vraag mij af in hoeverre de hogere echelons op de hoogte zijn en zich ook willen gaan gedragen zoals in de cursus wordt gepropageerd.
- Intervisie, casus inbreng, van tevoren inlezen en bij de bijeenkomst vragen stellen. (meer ruimte om de casus te behandelen)

22 Heb je behoefte aan een vervolg van dit traject? Zo ja, waar denk je aan?

- Terugkomdag of ander "instrument" waarmee er ook een volgende stap gezet kan worden met (persoonlijk) leiderschap Inholland breed (faciliteren vanuit HRM centraal).
- Dialoog n.a.v. leiderschap binnen PCM traject met team, managers, collega's (zelf initiëren).
- Ja, voornamelijk om dit gevoel vast te houden en te verdiepen. Ontwikkeling staat immers niet stil.
- Zeker! Op herhaling om echt vliegreuen te maken en de zaak scherp te houden. Intervisie op locatie. Visievorming en waardebeoordeling. Na een tijdje zou het fijn zijn te kijken hoe iedereen geland is. En nog leren van elkaar.
- Nee, niet nu. Wel indien er sprake is van een andere functie. Of wellicht na een tijd toepassen van het geleerde.

- Wat meer ondersteuning bij teamvorming. Nu wel besproken, maar nog niet concreet toegepast (ook omdat de situatie daar niet naar was).
- Groepsbijeenkomst over een half jaar/jaar en kijken waar iedereen staat /geleerd heeft.
- Voorlopig niet, misschien over een wat langere tijd.
- Ja, terugblik na een jaar. Hoe ga je om met jouw leidinggevende (en verschillende partijen). Hoe wordt je teamlid en manager tegelijk?