

Opleiding Interim management op een vrijeschool

Studiegids



BVS-schooladvies
Vondellaan 50
3521 GH Utrecht
030-2819656
admin@bvs-schooladvies.nl
www.bvs-schooladvies.nl

Kunstwerk: Luca Cuperus - (oud-) leerling De Vrije School Den Haag VO

Inhoud

Inleiding	3
Algemene informatie	4
Doelstelling van de opleiding	4
Doelgroep en criteria voor deelname	4
Kosten	5
Aanmelden en annuleren	5
Data	5
Locatie.....	5
Achtergrond en opzet.....	6
Niveau van de leerdoelen.....	7
Inhoud en professionaliseringsthema's	9
Werkwijze	10
Beoordeling	10
Studiecoördinator en docenten.....	11
Studielast	11
Literatuur.....	12
Programma	13
Bijlagen.....	15

Inleiding

In een samenleving waarin het schoolleiderstekort verhoudingsgewijs groter is dan het lerarentekort is de urgente vraag hoe we hierop een duurzaam antwoord kunnen bieden. De impact die een schoolleider heeft op de kwaliteit van een school is evident. Het (tijdelijk) uitvallen of wegvallen van een goede schoolleider is daarom al snel een risico voor de onderwijskwaliteit op een school.

Tijdelijk een school versterken vanuit een leidinggevende positie vraagt een andere manier van leidinggeven. Juist vanuit tijdelijkheid kun je patronen doorbreken of nieuwe aanbrengen, een cultuur beïnvloeden of een noodzakelijke kwaliteitsslag maken en zo het bed spreiden voor een nieuwe, misschien net startende, directeur.

Wij hebben de opleiding *Interim management op een vrijeschool* ontwikkeld in samenspraak met een aantal ervaren interimmers. Het gebrek aan ervaren tijdelijk leidinggevend en de hoge kosten die interimmers met zich meebrengen, is de aanleiding hiervoor geweest. Het doel is zorgen dat de vrijeschoolwereld uiteindelijk haar eigen 'broek kan ophouden' in relatie tot het tijdelijk leidinggeven aan een vrijeschool. De opleiding richt zich op ervaren leidinggevend en die een nieuwe uitdaging zoeken, misschien zelfs nodig hebben, en die nog niet of weinig bekend zijn met interim werk in het onderwijs.

De volgende onderwerpen komen aan bod:

- Ken jezelf: wie ben je, wat kan je, wat wil je en wat breng je? Wat gebeurt er op een school als jij er binnenkomt? En wat gebeurt er bij jou? Welk gedrag laat jij zien onder druk?
- De fasen in het interim werk: de functie van niet-weten, oriënteren op de opdracht, contracteren, diagnose stellen, hercontracteren, systemisch denken, coaching en doelgericht werken, aanpak kiezen, omgaan met weerstand en verandering, omgaan met onzekerheid, herkennen van verwaarlozing en weten hoe hiermee om te gaan, de ontwikkelingsfase van een team herkennen en weten welke leiderschapstijl hierbij past, terugkoppelen aan de opdrachtgever, professionele grenzen en besluitvorming, en tot slot het afronden van de opdracht en het overdragen van 'het stokje'.

De opleiding bestaat uit zes opleidingsdagen waarin je de theorie en de praktijk van interim werk op een vrijeschool verbindt aan de ontwikkeling van jouw persoonlijk leiderschap.

In deze studiegids lichten we de opbouw van de opleiding verder toe.

Namens de trainers,

Elard Pijnaken
directeur/bestuurder

Algemene informatie

De opleiding *Interim management op een vrijeschool* richt zich op ervaren leidinggevenden en intern begeleiders die werkzaam zijn in het vrijeschoolonderwijs en nog geen of weinig ervaring hebben met interim werk. We beogen hiermee een bijdrage te leveren aan de ontwikkeling van (aspirant) interim leidinggevenden in het vrijeschool onderwijs.

“Deze tijd vraagt om mensen met persoonlijk meesterschap, om tijdelijke leiders die eenvoudig, wakker en contactvol in het leven, in hun opdrachten, in organisaties staan (..) Geen opgeblazen cowboygedoe, er gewoon zijn en als een echte ‘meester’ precies de goede dingen doen zonder opsmuk, met directheid, ongeunsteldheid en warmte” (Schaveling, 2008).

Doelstelling van de opleiding

De opleiding *Interim management op een vrijeschool* is informatief en interactief en verbindt theoretische, praktische en ervaringsgerichte kaders aan de groei van jouw persoonlijk meesterschap. Je leert jouw eigen persoonlijke interim profiel op te stellen aan de hand van kennis van de theorie. Na elke opleidingsdag vul je je portfolio aan en scherp je jouw eigen persoonlijke interim profiel aan met de nieuw opgedane (theoretische en praktische) kennis over tijdelijk leiderschap.

Je werkt aan de volgende leerdoelen:

- Persoonlijk leiderschap: inzicht in jouw unieke drijfveren, eigenschappen, valkuilen en sterke kanten: je bent zelf je beste instrument
- Je ontwikkelt je eigen interim-profiel
- Je hebt theoretische en praktische kennis over interim-management, met name in het (vrijeschool)onderwijs
- Je hebt kennis van teamdynamieken en hoe deze een rol spelen in een interim-opdracht

Door het volgen van deze opleiding ontwikkel je daarnaast de volgende competenties uit het beroepsprofiel van de schoolleider (PO-Raad/VO-Raad):

- Analyseren en oplossen van vraagstukken in de school in relatie tot de eigen leiderschapsvraag
- Creëren en ontwikkelen van een gezamenlijke visie en richting vanuit de vrijeschool identiteit
- Realiseren van een coherente organisatie t.b.v. het vrijeschoolonderwijs
- Strategisch omgaan met de omgeving

Doelgroep en criteria voor deelname

Wij verwachten van de deelnemers dat ze voldoen aan de volgende criteria:

- Minimaal drie jaar ervaring als leidinggevende binnen de onderwijssector
- Weinig of geen ervaring met interim-management of tijdelijk leiderschap
- Geregistreerd in het schoolleidersregister strekt tot aanbeveling

Kosten

- De actuele prijs is te vinden op de website en is inclusief opleidingsdocumentatie die de docenten voor/tijdens de modules uitreiken, exclusief de boeken en Profile Dynamics analyse en (indien gewenst) na afloop van de laatste bijeenkomst samen een hapje eten in de omgeving van BVS.
- Bijkomende materiaalkosten circa €400,- voor een Profile Dynamics analyse en boeken, uitgaande van e-boekprijzen indien van een titel zowel een paperback als een e-boekuitgave beschikbaar is.

Aanmelden en annuleren

Je kunt je aanmelden via deze link en qr-code:

<https://www.bvs-schooladvies.nl/product/opleiding-interim-management-op-een-vrijeschool/>



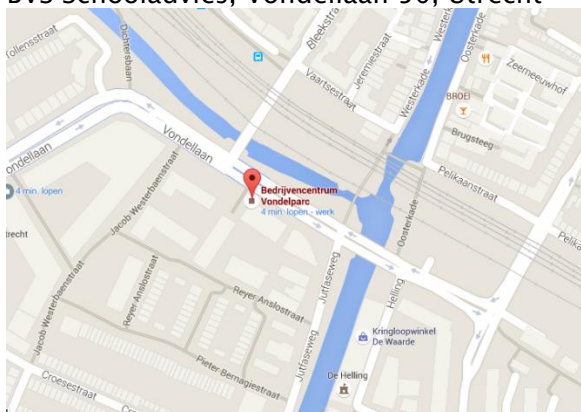
Op deze opleiding zijn de [algemene voorwaarden](https://www.bvs-schooladvies.nl/algemene-voorwaarden/) (dienstverlening, <https://www.bvs-schooladvies.nl/algemene-voorwaarden/>) van BVS-schooladvies van toepassing.

Data

De data van deze opleiding vind je via de link of qr-code zoals we hierboven beschreven.

Locatie

BVS Schooladvies, Vondellaan 50, Utrecht



Achtergrond en opzet

Drie aspecten van leren

Het centrale uitgangspunt achter onze visie op leren en opleiden is dat wij deelnemers een leeromgeving willen bieden, waarbinnen aandacht besteed wordt aan drie aspecten: kennisverwerving, ontwikkeling van persoonlijk leiderschap, en vakmanschap in relatie tot het eigen leiderschap. Deze drie aspecten staan in nauwe samenhang met elkaar, waarbij je (nieuwe) kennis en inzichten opdoet over de verschillende domeinen van je leiderschapspraktijk en de (al aanwezige) persoonlijke leiderschapsbronnen tot ontwikkeling brengt.

Kennisverwerving en betekenisvolle toepassing

Het verwerven van kennis en inzichten over de achtergrond van interim-management enerzijds en de eigen persoonlijkheidskenmerken anderzijds achten wij van groot belang voor een betekenisvolle en duurzame tijdelijke interventie in een vrijeschool. Een interim-leidinggevende dient over veel verschillende aspecten kennis van zaken te hebben; niet alleen kennis over onderwijs en leiderschap; maar ook over de verschillende fasen in het interim werk en over teamdynamieken i.r.t. de biografie van een school.

Binnen onze opleidingen beschouwen wij het verwerven van en het beschikken over kennis echter niet als een doel op zich. Voor ons is kennis veel meer een middel dat, in de vorm van een leiderschapsbron, toegepast kan worden om de eigen vrijeschoolpraktijk beter te begrijpen en daarin mogelijk te interveniëren. Kennis staat daardoor altijd ten dienste van en in relatie tot de vrijeschoolonderwijspraktijk, waarbinnen deze kennis van betekenis is.

Persoonlijke ontwikkeling

Persoonlijke ontwikkeling, ook wel persoonlijk meesterschap, gaat over het ontwikkelen van de eigen persoonlijke leiderschapsbronnen zoals kennis en werkwijsheid, vrijeschoolwaarden en intenties, persoonlijke en relationele kwaliteiten. Het persoonlijk meesterschap is als het ware af te lezen aan het leiderschapsgedrag in de praktijk, in relatie tot de tijdelijkheid van een interim-opdracht. Binnen onze opleidingen vindt de persoonlijke ontwikkeling plaats in relatie tot de mensen in de praktijk met wie de schoolleider werkt, maar ook in relatie tot de deelnemers en de opleiders in de groep. Deze ontwikkeling is altijd verbonden met een inhoudelijk thema, een organisatievraagstuk en/of een professionele ambitie en wordt gedreven door intrinsieke motivatie en zingeving. Op deze manier wordt het mogelijk door middel van interactie en samen optrekken in een project om persoonlijke ervaringen met praktische concepten en methoden te verbinden. Het geven en ontvangen van feedback is hierbij een belangrijk onderdeel dat de persoonlijke ontwikkeling stimuleert.

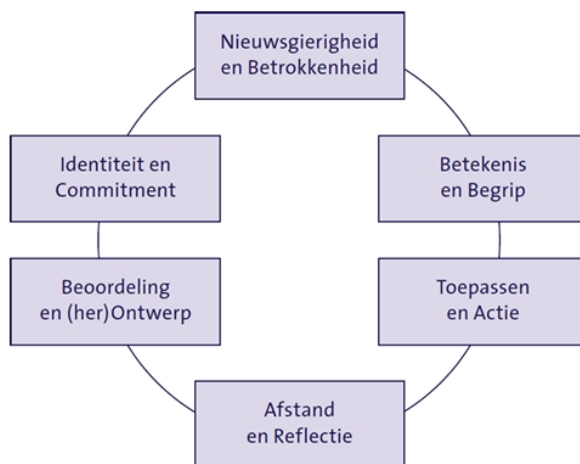
Vakmanschap

Vakmanschap gaat over het ambachtelijk vaardig zijn in het toepassen van kennis, instrumenten en inzichten in relatie tot praktijksituaties die zich voor kunnen doen tijdens een interim-opdracht in een vrijeschool. Het gaat over de manier waarop een leidinggevende in staat is zijn persoonlijke leiderschapsbronnen te verbinden met de verschillende leiderschapspraktijken binnen een interim-context. We creëren in onze opleidingen en

opleidingen situaties, leer- en praktijkopdrachten, waarin deelnemers kunnen oefenen en experimenteren met leiderschapsgedrag, verbonden aan de uitgangspunten van het vrijeschool-onderwijs en we geven, bij voorkeur in het hier-en-nu, feedback op het leiderschapsgedrag en het leiderschapsvraagstuk van de deelnemers.

Niveau van de leerdoelen

Wij maken gebruik van de *table of learning* van Shulman zoals het schoolleidersregister deze gebruikt om aan te geven wat er op welk niveau geleerd wordt.



Niveaus van de leerdoelen volgens de table of learning van Shulman

Nieuwsgierigheid en betrokkenheid (niveau 1)

De leerdoelen die gericht zijn op nieuwsgierigheid beschrijven waar je tijdens de opleiding mee in aanraking komt:

- je hebt belangstelling voor interim-management
- je onderzoekt je sterke en te ontwikkelen kanten met een Profile Dynamics analyse (online vragenlijst)
- je hecht waarde aan de uitgangspunten van interim-management in relatie tot (vrijeschool)onderwijs

Dit blijkt uit:

- een presentatie die je verzorgt over een deel van de opgegeven literatuur en de gekozen werkvorm die je hierbij kiest
- het presenteren van een persoonlijk interim profiel, gericht op tijdelijk leiderschap in het (vrijeschool)onderwijs. De reflectie op de Profile Dynamics analyse is hierin verwerkt.

Betekenis en begrip (niveau 2)

De leerdoelen die gericht zijn op betekenis en begrip beschrijven de nieuwe kennis die je hebt opgedaan tijdens de opleiding:

- je kent de fasen in het interim werk

- je kent de verschillende soorten interim opdrachten en weet deze te koppelen aan je eigen interim-profiel
- je bent je bewust van de context waarbinnen een opdracht wordt uitgevoerd en weet jezelf en de opdracht hiermee te verbinden.

Dit blijkt uit:

- De presentatie die je verzorgt over een deel van de opgegeven literatuur
- De aanwezigheid en actieve deelname tijdens de opleidingsdagen
- Het interview dat je afneemt bij een ervaren interimmer
- De reflectie op de eigen online persoonlijkheidsvragenlijst
- De verwerking van alle opgedane kennis en ervaring in de presentatie van je eigen interim-profiel.

Toepassen en actie (niveau 3)

De leerdoelen die gericht zijn op toepassen en actie beschrijven welke vaardigheden of handelingen je tijdens de opleiding leert toepassen:

- je ontwikkelt een eigen visie op interim-management
- je interviewt een ervaren interimmer en vraagt hem of haar 'het hemd van het lijf' en verwerkt de opgedane kennis in je eigen interim profiel
- je verwerkt een aantal modellen uit de literatuur in je interim profiel en kan conclusies verbinden aan je eigen loopbaantoekomst

Dit blijkt uit:

- ontwerp, uitvoering en presentatie van het persoonlijke interim-leiderschapsprofiel
- feedback en feedforward in relatie tot de profielen van een andere deelnemer (critical friend)

Afstand en reflectie (niveau 4)

Kritische reflectie is de kern van niveau 4. Dit betekent dat je weet op welke theoretische achtergrond je (toekomstige) interim praktijk gebaseerd is en waar dit uit blijkt. Je neemt e.e.a. kritisch onder de loep. Je stelt constructief kritische vragen en kanttekeningen bij je eigen leiderschapsprofiel en dat van een collega-deelnemer en kan dit relateren aan de literatuur. Je kan verwoorden welke ontwikkeling je hebt doorgemaakt en wat deze ontwikkeling gaat betekenen voor je professionele toekomst:

- je reflecteert op je eigen interim-leiderschapspraktijk vanuit de literatuur, door feedback op jouw gemaakte formatieve opdrachten door jouw critical friend en de feedforward en feedback van de opleidingscoördinator
- je hebt inzicht in het effect van je professionele interim-profiel en kan een koppeling maken met de inhoud van toekomstige interim opdrachten
- je hebt inzicht in het effect van je handelen verbonden aan interim-management
- je evalueert je ontwikkeling en het effect op de ontwikkeling van je eigen interim profiel
- je neemt deel aan intervisie en neemt de bevindingen mee in je leerproces
- het ontvangen en verwerken van feedback van de andere deelnemers na afloop van de presentatie van het interim profiel
- het tussentijdse voortgangsgesprek met de trainer

Inhoud en professionaliseringsthema's

De volgende professionaliseringsthema's zoals het schoolleidersregister deze heeft geformuleerd, komen aan bod:

Professionaliseringsthema	Korte beschrijving
Persoonlijk Leiderschap	Persoonlijkheidskenmerken, vaardigheden, capaciteiten en de persoonlijke ethiek van de schoolleider maken onderdeel uit van de beroepsstandaard. Persoonlijk leiderschap heeft te maken met de identiteit van de schoolleider; wie ben ik en wie wil ik zijn. Het helpt de schoolleider zicht te krijgen op wie hij/zij 'meeneemt' in een interim-opdracht.
Visiegericht werken	Een heldere en waardengerichte visie op onderwijs en opvoeding maakt dat de schoolleider en het team komen tot concrete leer- en ontwikkelingsdoelen voor leerlingen, leraren en ondersteunend personeel. Dit helpt bij het vasthouden aan een koers en biedt kansen om te innoveren en te vernieuwen tijdens het uitvoeren van een interim-opdracht.
Ontwikkelen van mensen	Deze leiderschapspraktijk gaat over het beïnvloeden van opvattingen, de houding en het handelen van leraren en ander personeel in de school. Anderen stimuleren zich te blijven ontwikkelen, dit leerproces te faciliteren waardoor de onderwijskwaliteit beter wordt. Hierdoor groeit de organisatie en daardoor de ontwikkeling van kinderen.
Ontwikkelen van een organisatie	De school inrichten als professionele organisatie. Dit doet de schoolleider door het ontwikkelen en uitvoeren van integraal beleid gericht op het in samenhang afstemmen van doelen, middelen en tijdspad. Daarbij is het schoolbeleid afgestemd op het strategisch beleid van het bestuur. Samenwerking, kennisdeling en gedeelde besluitvorming worden gestimuleerd.
Leidinggeven aan de kwaliteit van het onderwijs	De schoolleider faciliteert goed onderwijs aan alle kinderen. De school voldoet aan de basiskwaliteit, formuleert eigen ambities en heeft een goed functionerend stelsel van kwaliteitszorg. Er is een veilig en ondersteunend pedagogisch klimaat in de school.
Investeren in goede relaties met de omgeving	Goede relaties met ouders, de wijk, het bestuur, gemeente en zorginstellingen. De schoolleider werkt aan wederzijds begrip en vertrouwen. Dit speelt ook een rol bij het afleggen van meervoudige verantwoording door de schoolleider.

Bron: [Beroepsstandaard](#) | [Kennisbasis](#) | [Schoolleidersregister Primair Onderwijs](#)

Werkwijze

- Tijdens de opleidingsdagen verkennen we alle facetten van interim-management in het (vrijeschool) onderwijs aan de hand van literatuur en praktijk
- Voorafgaand aan een bijeenkomst bestudeer je literatuur en werk je aan je eigen portfolio in relatie tot je persoonlijke interim profiel. Dit laatste wordt gedurende de opleiding steeds aangescherpt en bijgesteld.
- Je geeft en ontvangt feedback aan elkaar, je legt een werkbezoek af op een andere school en je interviewt een ervaren interimmer
- Aan de hand van casuïstiek en intervisie werk je aan verbreding van je inzichten
- Tijdens een aantal bijeenkomsten is een ervaren interimmer te gast, die vertelt uit zijn eigen interim praktijk i.r.t. delen van de literatuur.
- Tijdens de laatste bijeenkomst verzorg je een presentatie waarin je ontwikkeling duidelijk wordt en hoe deze van invloed was op je uiteindelijke interim-profiel en professionele toekomstbeeld. Bij de presentatie maak je een koppeling met literatuur en je eigen Profile Dynamics analyse.

Afsluiting

De eindopdracht wordt gevormd door de presentatie die je geeft aan de hele groep. Hierin zijn zichtbaar: de doorgemaakte ontwikkeling, de invloed hiervan op het persoonlijke interim profiel en de koppeling met de literatuur. De groep geeft feedback aan jou aan de hand van criteria zoals koppeling met literatuur, koppeling met persoonlijkheidsvragenlijst, bevindingen interview ervaren interimmer, schoolbezoek, de fasen in het interim werk, koppeling naar persoonlijke interim profiel en het professionele toekomstbeeld van de deelnemer).

Critical friend

Tijdens de looptijd van de opleiding werk je samen met een studiegenoot als critical friend, die je feedback geeft en aan wie je zelf ook feedback geeft. Hij/zij is jouw sparringpartner. De eindpresentatie die je aan het einde van de opleiding aan de groep geeft, bespreek je vooraf met je critical friend.

Beoordeling

- Eindresultaat beoordelen we aan de hand van de opdrachten in de bijlage. Hierop geven de studietoelbehoef en critical friend vooraf feedback. Feedback wordt na afloop gegeven door de rest van de deelnemers.
- Vierveldenanalyse n.a.v. schoolbezoek bij studiegenoot
- Belangrijk criterium is aanwezigheid: er geldt een aanwezigheidsplicht. Wanneer je wegens zwaarwegende omstandigheden niet aanwezig kan zijn, neem je hierover contact op met de studietoelbehoef en ontvangt een alternatieve opdracht om de opgelopen achterstand in te halen.
- Na volledige aanwezigheid en het voldoen aan de opdrachten ontvang je een certificaat van deelname.

Studiecoördinator en docenten

Studiecoördinator

Rachel Taggenbrock

r.taggenbrock@bvs-schooladvies.nl

06-38765175

begeleidt het gehele opleidingsproces, geeft leiding aan de docenten, is voorzitter in het docentenoverleg.

Docenten

Hans Passenier

Rachel Taggenbrock

Gastdocenten

Studielast

De studielast, uitgedrukt in studiebelastingsuren:

- Contacturen: 6 x 8 uur = 48 uur
- Eindpresentatie voorbereiden: 4 uur (incl. contact critical friend)
- Schoolbezoek bij studiegenoot: 4 uur + 2 uur voor en nawerk
- Interview met ervaren interimmer: 1,5 uur + 2 uur voor- en nawerk
- Zelfstudie, literatuur: 30,5 uur (gebaseerd op 15 pagina's per uur)
- > Totaal: 92 uur

Literatuur

Derksen, K. (2021), *Goed teamwerk*. Boom Uitgevers, p. 143–158

Kampen, J. (2017), *Verwaarloosde organisaties*. Vakmedianet, p. 77–133

Kramer, J. (2014), *Deep Democracy*. Management Impact, p. 59–77 en 101–114

Lingsma, M. (2020), *Aan de slag met teamcoaching*. Boom Uitgevers, p. 165–186

Passenier, H. (2022), *Ontwikkeling van een schoolorganisatie*. Christofoor, p. 86–107 en 127–137

Schaveling, J. (2008), *Tijdelijk Leiderschap*. Sdu Uitgevers BV

Schaveling, J. (2010), *Scoren met interim management*. Mediawerf Uitgevers, p. 59–68

Steeman, L. (2019), *De kracht van niet-weten*. Steeman Ontwikkelingsgericht leiderschap BV

Vlies, N., van der (2018), *No-Nonsense Leidinggeven*. Boom Uitgevers, p. 11–21

Programma

Wijzigingen voorbehouden

Bijeenkomst	Inhoud	Professionele thema's	Literatuur
1	<p>Kennismaken groep – docent</p> <p>Check in</p> <p>Oefening: de eerste indruk</p> <p>Opzet van de opleiding, uitleg</p> <p>eindopdracht: persoonlijk interim-profiel</p> <p>Definitie interim-management</p> <p>Beelden van en ervaringen met interim-management</p> <p>De basis: bijzondere vorm van leiderschap</p> <p>Organisaties als levende systemen</p> <p>Profile dynamics</p> <p>Uitleg literatuur in tweetallen: Hoofdstuk uit Steeman + werkvorm</p> <p>Check uit</p>	<p>Persoonlijk Leiderschap</p>	<p>Schaveling I: p. 1–65</p> <p>Schaveling II: p. 41–45</p>
2	<p>Check in</p> <p>Profile Dynamics</p> <p>De oriëntatiefase</p> <p>Pas je in de context?</p> <p>Onderhandelen over je rol</p> <p>Hoe past het vraagstuk in de context van het grotere geheel?</p> <p>Casuïstiek/intervisie</p> <p>Vorbereiden</p> <p>schoolbezoek/vierveldenanalyse, interview met interimmer</p> <p>Presentatie in tweetal: Steeman</p> <p>Aanscherpen eigen interim-profiel</p> <p>Check uit</p>	<p>Persoonlijk Leiderschap</p> <p>Investeren in goede relaties met de omgeving</p> <p>Ontwikkelen van een organisatie</p>	<p>Schaveling I: p. 65–98</p> <p>Schaveling II: p. 15–26</p> <p>Steeman, L. p 1–74 (presentatie in tweetal)</p>
3	<p>Check in</p> <p>Verkenning- en verhelderingsfase</p> <p>Diagnose stellen</p> <p>Systeemdenken: samenhang ontdekken (i.r.t. biografie van de school)</p> <p>Plan van aanpak en rapporteren</p> <p>Doel en toekomst ontvouwen</p> <p>Dramadriehoek vs. winnaarsdriehoek</p> <p>Presentatie in tweetal: Steeman</p> <p>Casuïstiek/intervisie/rollenspel</p> <p>Creatieve opdracht: bouw het probleem</p> <p>Aanscherpen eigen interim profiel</p> <p>Check uit</p>	<p>Persoonlijk Leiderschap</p> <p>Ontwikkelen van een organisatie</p> <p>Visiegericht werken</p>	<p>Schaveling I: p. 99–140</p> <p>Vlies van der N., p. 11–21</p> <p>Steeman, L. p. 75–122 (presentatie in tweetal)</p>
4	<p>Check in</p> <p>De uitvoeringsfase</p> <p>Verandering, welke aanpak kies je?</p>	<p>Persoonlijk Leiderschap</p> <p>Ontwikkelen van mensen</p>	<p>Schaveling I: p. 141–242</p>

	<p>Jij bént de verandering Hoe gaan mensen om met organisatieverandering Teamcultuur; welk leiderschap is er nodig Invloed van (geen) grenzen) Opdracht afbakenen of versmallen Presentatie in tweetal: Steeman Ervaren interimmer op bezoek Aanscherpen eigen interim profiel Voortuitkijken laatste bijeenkomst Check uit</p>	<p>Leidinggeven aan de kwaliteit van het onderwijs</p>	<p>Schaveling II: p. 27–40 en 47–58 Passenier, H: 86–107 en 127–137 Lingsma, M. p. 165–185 Derksen, K. p. 143–158 Steeman, L. p. 123–168 (presentatie in tweetal)</p>
5	<p>Check in Verwaarlozing in scholen: hoe herken je het en hoe werk je ermee in een interim-opdracht Deep democracy: (hoe) zet je dit in, in een opdracht De opdracht afronden: loslaten Presentatie in tweetal: Steeman Ervaren interimmer op bezoek Casuïstiek/intervisie/rollenspel Creatieve verwerkingsvorm Aanscherpen eigen interim profiel Vooruitkijken laatste bijeenkomst Check uit</p>	<p>Persoonlijk Leiderschap</p>	<p>Schaveling I: p. 243 e.v. Schaveling II: p. 59–77 Kampen, J. blz. 77–133 Kramer, J. blz. 59–77 en 101–114. Steeman, L. p. 169–214 (presentatie in tweetal)</p>
6	<p>Check in Presentaties deelnemers Feedbackronde Ruimte voor uitloop Check uit Gezamenlijke afsluiting</p>	<p>Persoonlijk Leiderschap</p>	

NB. In de kolom Literatuur wordt bedoeld met 'Schaveling I': *Tijdelijk Leiderschap*. Met 'Schaveling II' wordt bedoeld *Scoren met Interimmanagement*. Zie literatuurlijst voor APA-notaties.

Bijlagen

- Opdracht 1: interview een ervaren interim-directeur
- Opdracht 2: loop een dagdeel mee met een studiegenoot en observeer. Maak daarna een vierveldenanalyse
- Eindopdracht: presenteer jouw persoonlijke interim-profiel en jouw visie op interim werk (rubrics)
- Info over Profile Dynamics

Opdracht 1: interview een ervaren interim-directeur

Doel: leren van de ervaringen van 'gepakte en gemazelde' professionals, reflecteren en linken met de eigen leiderschapontwikkeling.

Tijdens de opleidingsdagen werk je aan je eigen interim-profiel. Om dit te verdiepen en aan te scherpen ga je in gesprek met een ervaren interim-directeur. Voorafgaand aan dat gesprek stel je vragen op, die je bespreekt met je critical friend. Omgekeerd geef je ook feedback op zijn/haar vragen die hij/zij heeft opgesteld voor zijn/haar interview met een interimmer.

Van het interview schrijf je een verslag van tussen de 500 en 1000 woorden, waarin je reflecteert op het interview en jouw eigen leiderschapontwikkeling in relatie tot interim-management. Dit verslag voeg je toe aan je profolio.

NB. BVS verstrekt namen en contactgegevens van interimmers die benaderd kunnen worden voor een interview. De deelnemer neemt zelf initiatief voor het leggen van het contact en het maken van de afspraak.

Opdracht 2: loop een dagdeel mee met een studiegenoot en observeer zonder te oordelen

Doel: leren waar te nemen zonder direct te oordelen en bevindingen gebruiken voor een vierveldenanalyse van de school en eigen leiderschapontwikkeling.

Loop een dagdeel mee op een school van een studiegenoot en neem waar. Wat zie je, wat hoor je, wat merk je, wat voel je. Stel open vragen (en zoek de vraag achter het antwoord) aan medewerkers van de school, ouders, kinderen en je studiegenoot en vul na afloop een vierveldenanalyse over de school. Reflecteer op het bezoek en leg een link met jouw eigen leiderschapontwikkeling als interimmanager. Vul een vierveldenanalyse in van de school, koppel deze samen met jouw bevindingen terug aan je studiegenoot. Vraag feedback en verwerk dit in jouw leiderschapsprofiel als interimmanager. Voeg dit toe aan je portfolio.

Eindopdracht: presenteer jouw persoonlijke interim–profiel en jouw visie op interim werk

Doel: je bereidt een presentatie voor aan de deelnemersgroep en de trainers. Deze vindt plaats op de laatste bijeenkomst. In je eindpresentatie maak je op overtuigende en inspirerende wijze duidelijk wie je bent als interimmer, hoe je een interim opdracht aanpakt, welke interim opdrachten bij jouw profiel passen en waarom. Je legt in je presentatie een koppeling met vrijeschoolonderwijs.

De andere deelnemers geven feedback en delen deze na afloop van jouw presentatie met jou. Jij doet hetzelfde voor hen. Je presentatie en de ontvangen feedback voeg je toe aan je portfolio. De trainers vullen een feedbackverslag in, dat je na afloop van de laatste bijeenkomst ontvangt en toevoegt aan je portfolio.

Feedbackcriteria die door de deelnemers kunnen worden gebruikt (en door de trainers zullen worden gebruikt) bij het geven van feedback:

- De presentatie is inspirerend (energiek, enthousiasmerend)
- De presentatie is overtuigend
- De deelnemer legt in zijn/haar presentatie een link met zijn/haar Profile Dynamics analyse
- De deelnemer legt in zijn/haar presentatie verbanden met theorie en literatuur uit de opleiding
- De deelnemer kan in zijn/haar presentatie reflecteren op welke interim–opdrachten wel of niet bij zijn/haar persoonlijke interim profiel passen
- Het interview met de interimmer, de interimmers die op bezoek zijn geweest, het schoolbezoek aan een studiegenoot en andere onderdelen uit de opleiding komen merkbaar terug in de presentatie.
- Er zit in zijn/haar presentatie een overtuigend element van zelfreflectie
- De presentatie voorziet in een werkvorm voor de toehoorders

Informatie over Profile Dynamics

De persoonlijke analyse van Profile Dynamics is een krachtig instrument dat je helpt jouw drijfveren te ontdekken en laat zien wat jouw voorkeuren zijn op bijvoorbeeld het gebied van functie en taken. Je krijgt een link toegestuurd, waardoor je een vragenlijst kunt beantwoorden. Er zijn 17 vragen die je moet beantwoorden. Er zijn geen vragen die je fout kunt beantwoorden. Na afloop van het invullen zal je een rapport ontvangen met een toelichting op het profiel.

In de opleiding geven we de achtergrond van deze analysemethode en daarna een verdere toelichting op de uitslag die je in je verdere ontwikkeling als interimmer kunt gebruiken.