

Heroriënteren op de functie van de leerplichtambtenaar

Waarom deze opleiding?

Met de komst van Passend onderwijs per 1 augustus 2014 en daarmee samenhangende wet- en regelgeving gericht op het sociale domein verandert er veel voor gemeenten in het algemeen en leerplichtambtenaren in het bijzonder. Naast de invoering van de wet Passend onderwijs spelen nog een rol de overheveling van de jeugdzorg en onderdelen van de AWBZ ("via de WMO") naar de gemeente en de invoering van de Participatiewet. Deze veranderingen brengen voor gemeenten omvangrijke nieuwe taken en bevoegdheden met zich mee. Ook schoolbesturen krijgen te maken met een zwaardere en meer centrale opdracht. Zowel gemeenten als de samenwerkingsverbanden passend onderwijs krijgen een regisserende rol en zullen elkaar hierin moeten vinden.

De eerste te beantwoorden vraag is in welke nieuwe context van leerplichtambtenaren wordt gevraagd om hun werk te doen. Deze nieuwe context vraagt vervolgens om een heroriëntatie op de functie van de leerplichtambtenaar en om het daar waar nodig versterken van de eigen kracht: deels op van oudsher gevraagde competenties, deels ook op kennis, houding en gedrag die in het verleden niet of veel minder werden gevraagd. De opleiding 'Passend onderwijs zonder thuiszitters' verduidelijkt de nieuwe context en is ons antwoord op de gevraagde heroriëntatie.

De opleiding

De opleiding *Passend onderwijs zonder thuiszitters* biedt leerplichtambtenaren een actief programma op maat dat rekening houdt met de lokale en regionale (werk)situatie, en concrete vragen van de deelnemers. Telkens weer wordt de verbinding gelegd tussen wet- en regelgeving en de dagelijkse praktijk van leerplichtambtenaren. Theorie en praktijk passeren afwisselend de revue. Er wordt vooral gebruik gemaakt van actieve en praktische werkvormen. Door de zeer concrete beantwoording van de 'hoe-vragen' die worden opgeworpen door alle veranderingen en door het daadwerkelijk ervaren en oefenen van de benodigde competenties (onderdeel van elk thema), krijgen de deelnemers handvatten waardoor ze zich direct gesterkt weten en waarmee zij de volgende dag aan de slag kunnen.

Thema 1 Wij en onze wereld

Centraal staan de belangrijkste veranderingen die zichtbaar worden in het onderwijs en het sociale domein: wat is de nieuwe context waarin de leerplichtambtenaar dient te functioneren? De opleiding gaat van start met een gedetailleerde beschrijving van de wet- en regelgeving. Belangrijke vragen die worden beantwoord: (1) Welke gevolgen hebben de in werking tredende wetten voor ons? (2) Wat is de samenhang met de positie en rol van de leerplichtambtenaar? (3) Welke rollen zien wij voor onszelf? (4) Welke competenties zijn nodig?

Thema 2 Naar een gezamenlijke werkagenda

Om passend onderwijs te kunnen realiseren is vooral effectief optreden nodig gericht op thuiszittende kinderen of voor wie dat dreigt. Dit vraagt altijd samenwerking van meerdere betrokkenen. De spil van dit tweede thema is de door Gedragswerk ontwikkelde methodiek om tot een gezamenlijke werkagenda of aanpak te komen. Deze methodiek omvat vijf stappen die leiden tot een

gemeenschappelijke visie op een oplossing, en tot de motivatie om *onder regie* samen te willen werken aan het realiseren hiervan.

Thema 3 Motiveren en betrekken

Motivatie en betrokkenheid worden vaak verondersteld of verlangd. Waar deze ontbreken wordt het betrokkenen verweten. Dit is een belangrijke reden waarom samenwerking vaak niet van de grond komt. De kern van dit thema is de motivatietheorie. Aan de orde komen onder meer de psychologie van kiezen en beslissen, de middelen die kunnen worden ingezet om te motiveren, en het realiseren van aansluiting op uiteenlopende belangen. Ook wordt gedetailleerd aandacht besteed aan de vereisten die het motiveren en betrekken van mensen stelt aan de onderlinge communicatie.

Thema 4 Resultaatgericht onderhandelen

Onderhandelen is van groot belang in alle situaties waarin samenwerking nodig is, maar partijen het (nog) niet met elkaar eens zijn. In welke situaties biedt onderhandelen uitkomst? In wat voor situaties niet? Gedetailleerd wordt ingegaan op de fasering in onderhandelingen. Wat krijgt in elke fase de aandacht? Wat wordt er per fase verwacht van onderhandelaars en wat zijn de do's en don't's?

Thema 5 Omgaan met "lastige situaties"

In hun werkzaamheden kunnen leerplichtambtenaren te maken krijgen met mensen die om allerlei redenen weigeren samen te werken. Waar komen weerstanden en klachten vandaan? Waarom zeggen mensen 'nee'? Of sterker nog: Waar komt deze woede, deze agressie vandaan? En in alle gevallen is de belangrijkste vraag hoe er adequaat mee om te gaan. Liefst zodanig dat het alsnog tot effectieve samenwerking komt. Geoefend worden methodieken om effectief om te gaan met "lastige situaties".

Thema 6 Praktijklaboratorium

Tijdens het praktijklaboratorium oefenen de leerplichtambtenaren nog eens op een intensieve wijze de vaardigheden 'regisseren', 'motiveren en betrekken', 'betrokken samenwerken', 'resultaatgericht onderhandelen', en 'omgaan met lastige situaties'.

Zij doen dit in weliswaar fictieve, maar herkenbare praktijksituaties, met professionele trainingsacteurs als hun gesprekspartners. Deze kruipten in de huid van de veldpartijen waarmee leerplichtambtenaren in het dagelijkse leven te maken hebben.

Thema 7 Inzichten en vergezichten

De opleiding wordt afgesloten met een terugblik. De deelnemers stellen vast wat zij zien als de belangrijkste opbrengsten *voor hen persoonlijk* en welke gevolgen deze hebben voor het uitoefenen van hun functie. Ook worden afspraken gemaakt over hoe zij met zichzelf, collega's en hun leidinggevende, de eigen kracht verder gaan versterken.

Heeft u belangstelling?

Deze opleiding wordt uitsluitend in company verzorgd zodat altijd een programma op maat kan worden aangeboden. Wilt u meer weten van deze opleiding op maat? Neem dan contact op met Jos van der Horst.

E-mail info@gedragswerk.nl | Telefoon 06 55 83 05 15.