

# Lead

*Like a Champion*



Workshop  
Zuid - Kennemerland

Carla van Doornen

## Doel

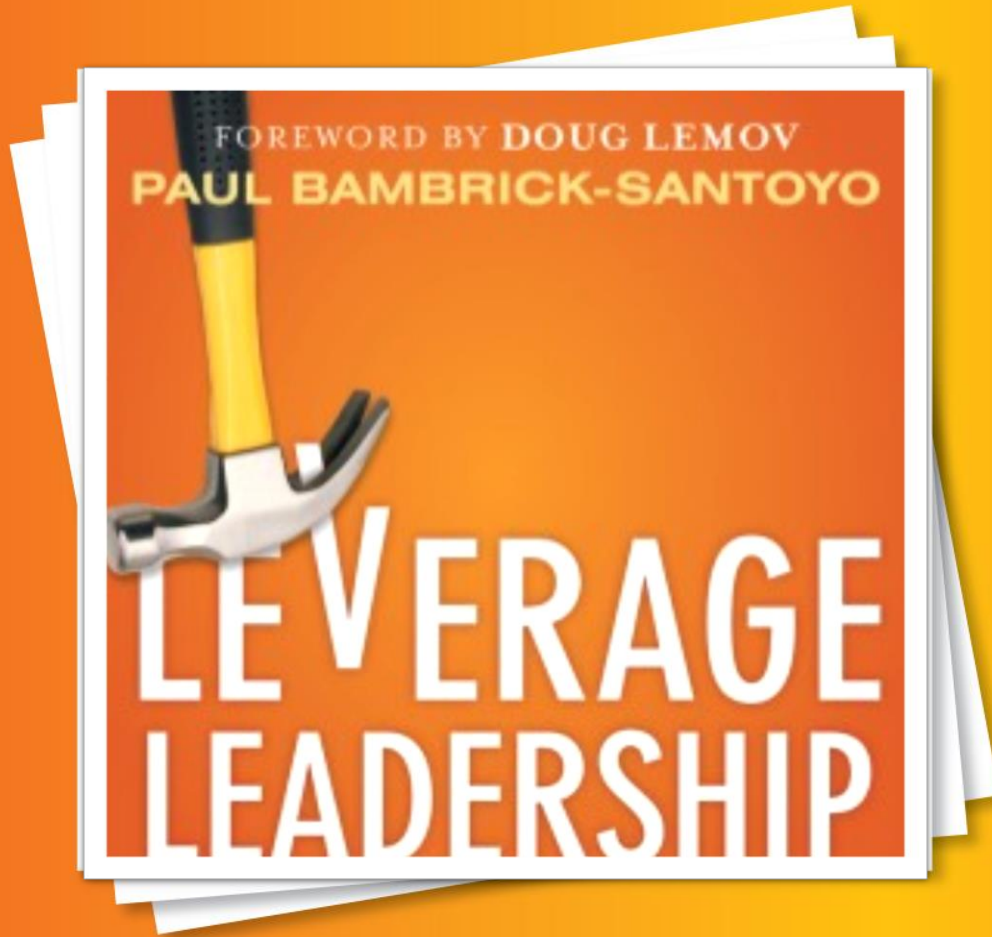
Via de ideeën van Lead Like a Champion reflectie op opbrengstgericht werken en leiderschap; waar liggen nog kansen?



# Aanleiding voor het ontwikkelen van de training Lead like a Champion

- Vraag van schoolleiders: Als je leerkrachten opleidt, bv. met Teach like a Champion, dan stel je ook eisen aan de schoolleider; ...HOE? Lead like a Champion.
- Succeservaringen in de Verenigde Staten
- Evidence based
- Omgezet naar de Nederlandse onderwijssituatie
- Pilots in 2013
- In 2014: 50 directeuren in de twee Lead-trainingen met open inschrijving en 6 besturen incompany training





Elke dag maakt de leerkracht keuzes in wat de leerlingen moeten leren en hoe. Als schoolleider zorg je ervoor dat die keuzes expliciet worden gemaakt.

## **Introductie**

- Intake voor het vaststellen van het startniveau
- Informatie over Lead Like a Champion
- Voorlichting over het Persoonlijk Koersonderzoek

## **Module 1: Datagestuurde instructie**

- Doelgericht (ambitie)
- De route naar resultaten en het lesgeven afstemmen op de data

## **Uitkomsten Persoonlijk Koers Onderzoek ( 0-meting)**

- Overzicht kwaliteiten en ontwikkelpunten afgezet tegen de competenties van het schoolleiderregister
- Ontwikkelrichting

## **Module 2: Observatie en Feedback**

- Het coachen van leerkrachten in het verbeteren van het leren

## **Module 3: Planning**

- De tijd vinden voor coachen
- Plannen van lessen

## **Module 4: Professionele ontwikkeling**

- Het versterken van de professionele cultuur
- Welke scholing werkt?
- Kwaliteitszorg; het borgen van het geleerde

## **Module 5: Schoolcultuur**

- Gericht op leren met alle betrokkenen
- Het aansturen van het team

## **Uitkomsten Persoonlijk Koers Onderzoek ( Z-meting)**

- Ontwikkelrichting



## Introductiemodule

Intakeformulier alle deelnemende directies

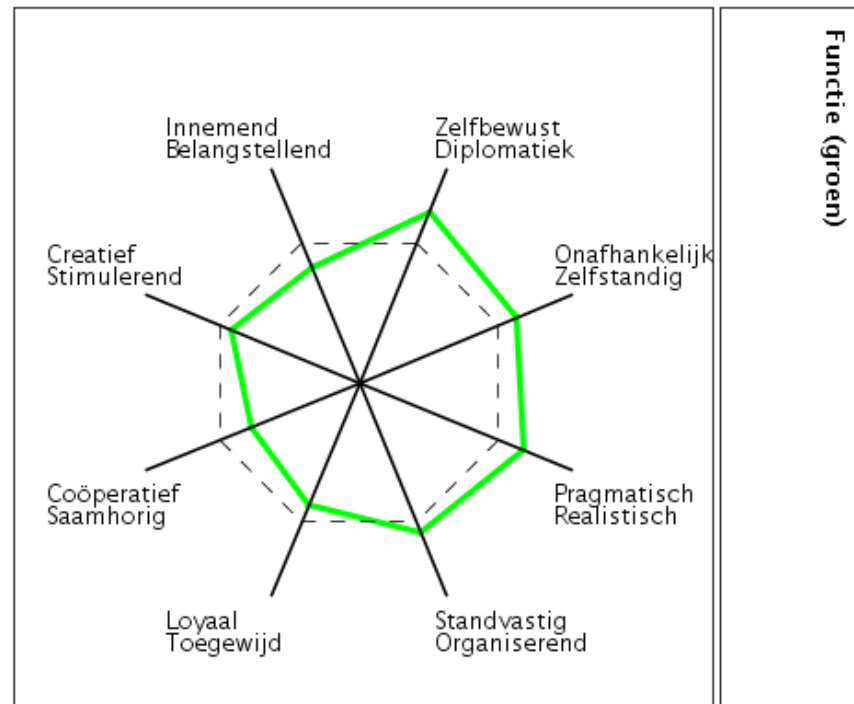
Zicht krijgen op dat wat je wilt bereiken als directie en de tijd die je daar aan besteedt.

Zicht krijgen op eigen kwaliteiten en ontwikkelrichting , gebaseerd op dat wat je doet en dat wat je belangrijk vindt (gerelateerd aan de competenties vanuit het schoolleidersregister). Dit wordt gedaan met een individueel Persoonlijk Koers Onderzoek



Het functieprofiel vanuit het schoolleidersregister, opgenomen in het Persoonlijk Koersonderzoek. Dit profiel wordt vergeleken met het eigen gedrags- en waardeprofiel.

Functie:



## Datagestuurde instructie

- uitstroom koppelen aan schoolambities
- schoolstandaarden stellen
- 4 D aanpak: Data, Duiden, Doelen en Doen

## Observatie en feedback

- uitgangspunt: iedereen heeft basale coachingsvaardigheden
- feedback is altijd gekoppeld aan leerlingdata
- het team in beeld brengen aan de hand van diverse data
- opstellen van een teamplan





## Planning

- van macro naar micro plannen
- handvatten voor tijdbeheersing
- planning door leerkrachten

## Professionele ontwikkeling

- professionaliseren naar aanleiding van resultaten
- criteria hanteren voor succesvolle professionalisering



## Schoolcultuur

- een schoolcultuur creëren waarin leren centraal staat
- betrekken van het MT bij Lead like a Champion

# Doelgerichte feedback

## In de praktijk

Paul Bambrick-Santoyo in “Leverage Leadership”:

- Doe bij 15 leerkrachten, per 2 weken een **observatie** van 15 min. En een **feedbackgesprek** van 30 min.
- Bij een 40-urige werkweek is dat nog geen 15% van de beschikbare tijd.

Jaap Versfelt van Mc Kinsey:

- Schoolleiders zouden **minimaal** 40% van hun tijd moeten besteden aan het werken met leraren aan verbeteren van onderwijskwaliteit.

- [voorbeeld](#)



# Doelgerichte feedback

Let op:

1. Je **data** haal je uit de prestaties van de leerlingen, die geven aanleiding tot interventies.
2. Ook **goede leerkrachten** krijgen bezoek, je stuurt dan op andere competenties van de leerkracht.
3. Je stuurt op het gedrag van de leerkracht om de prestaties van de kinderen te verbeteren.
4. Zorg dat je stuurt op heldere besluiten en **afspraken**.
5. Maak iedere keer **hele kleine stapjes**.



## Teambeeld: alle leerkrachten in beeld

- Hele sterke leerkrachten (blauwe vlag)
- ‘Gemiddelde’ leerkrachten: vaardig met groeimogelijkheden en staan open om te groeien (blauwe vlag)
- Geen sterke leerkracht, vindt het lastig verbetering uit te voeren (gele vlag... kan rode vlag worden)
- Leerkrachten die niks doen met de feedback die we geven: openlijk of verholen in de weerstand (persoonlijk conflicterend, niet loyaal, ...) (rode vlag)

Aanpak voor elke subgroep:

