

Leiding geven aan leren, leren van leiding geven aan leren

Een interactieve leeromgeving waar we kennis delen over leiderschap in de vorm van een lerende



organisatie, leren van, met en door elkaar. Volgens de vijf disciplines van Peter Senge, persoonlijk meesterschap, teamleren, gedeelde visie, inkijk in elkaars mentale modellen en systeem denken.

Ondernemend Innovatief



We werken en leren in een professionele cultuur; openheid en leer bevorderende feedback

Vertrouwen Veiligheid Verantwoordelijkheid Verantwoording Vrijheid
Verbinding

CONGRUENTIE in leiderschap, dit betekent dat we middels het instrument **IMF** de congruentie in het leiderschapsgedrag middels 5 gedragscriteria per leiderschapsfragment, the 7 habits of highly effectieve people van Stephen Covey, in kaart brengen. Vervolgens

- De congruentie verder versterken verduurzamen;
- Op die fragmenten, waar (nog) geen of deels sprake van congruentie is, een leerroute ontwikkelen; o.a. met behulp van de bouwsteen ‘coöperatie en coaching’ van het concept High Impact Learning that lasts (Dochy) of het concept ‘Zevenslag Leren’ van Hay Freriks .

Congruentie is een gelijke afstemming van wat je denkt (1), voelt (2) en doet (3).

Als je **congruent** bent, reflecteren deze elementen alle drie dezelfde gemoedstoestand.

fragmenten van leiderschap

van afhankelijkheid naar onafhankelijkheid en van onafhankelijkheid naar wederzijdse afhankelijkheid

1. Wees proactief

4. Denk in win-win

2. Begin met ‘het einde’ in gedachten

5. Eerst begrijpen, dan begrepen worden

3. Belangrijke zaken eerst

6. Regisseer altijd en overall synergie

7. Houd de zaag scherp = zorg goed voor jezelf, fysiek mentaal emotioneel en spiritueel

Kennsideling 1 deel 1

1. Je actuele leiderschap, ‘voor de vuist weg’; je krijgt het podium , je vertelt, je profileert zelfreflectie en inzicht.
2. Hoe observeert de leerkracht en verwoordt deze jouw leiderschap?
3. We geven elkaar feedback, we ontvangen feedback en we delen een tweetal feedback benaderingen.

deel 2

1. Je actuele concept van leiding geven aan leren; je krijgt het podium en je vertelt.
2. Wie maakt dit script, kent de leerkracht dit script en hoe communiceer je het script met de collega’s en is het gebaseerd op de urgenties van de collega’s?
3. Hoe betrekken we de leerkracht, hoe geven we hem / haar het podium om te vertellen? Benieuwd naar wat de leerkracht vertelt?

4. We geven elkaar feedback, we ontvangen feedback en we delen een tweetal feedback benaderingen.

Tijdens de afronding van deze eerste interactieve kennisdeling benoemen en definiëren we de betrokkenheid en inbreng van leerkracht(en)

Kennisdeling 2 we werken en leren in twee leergroepen, waarin we werken en leren volgens het ritme:

- Performance laten zien
- Reflectie
- Feedback en delen we de ontwikkelthema's vanuit behoefte en urgentie.

Bij de afronding van de tweede kennisdeling maken we afspraken over:

- tussentijdse observaties van elkaars leiderschap
- het inoefenen van het geleerde
- concreet inplannen van de beoogde observaties en feedback

Kennisdeling 3 we besteden aandacht aan de waardering van de leiderschapsontwikkeling.

We hanteren in dezen het concept assessment as learning, met aandacht voor terugkoppeling van je proces en opbrengst aan:

- je collega schoolleiders
- je collega's / het team
- het College van Bestuur

Tevens bespreken we de opbrengst ten behoeve van de route herregistratie Schoolleider PO register, welke we afgestemd hebben met **onderwijs- en leervernieuwende organisatie 1801**.

!801 hanteert in dezen een assessment, waarin je je portfolio presenteert, met aandacht voor:

- innovatie, het innovatieve aspect van je aanpak / benadering
- het element van onderzoek in je benadering
- de reflecties van je leerpartner
- een eigentijdse vorm van een analyse van je school

Een kennisdeling betreft 'n dagdeel van 4 uur. Er is ruimte voor meer kennisdelingen, Het complete scenario wordt gebaseerd op urgentie en behoefte. We gaan voor maatwerk.