

CENTRUM
VOOR
ONT-WIKKELING

Gespreid Leiderschap

Welkom!



Sessie 2: Brigit van Rossum

Een beetje kaderen...

Wat Gespreid Leiderschap NIET is



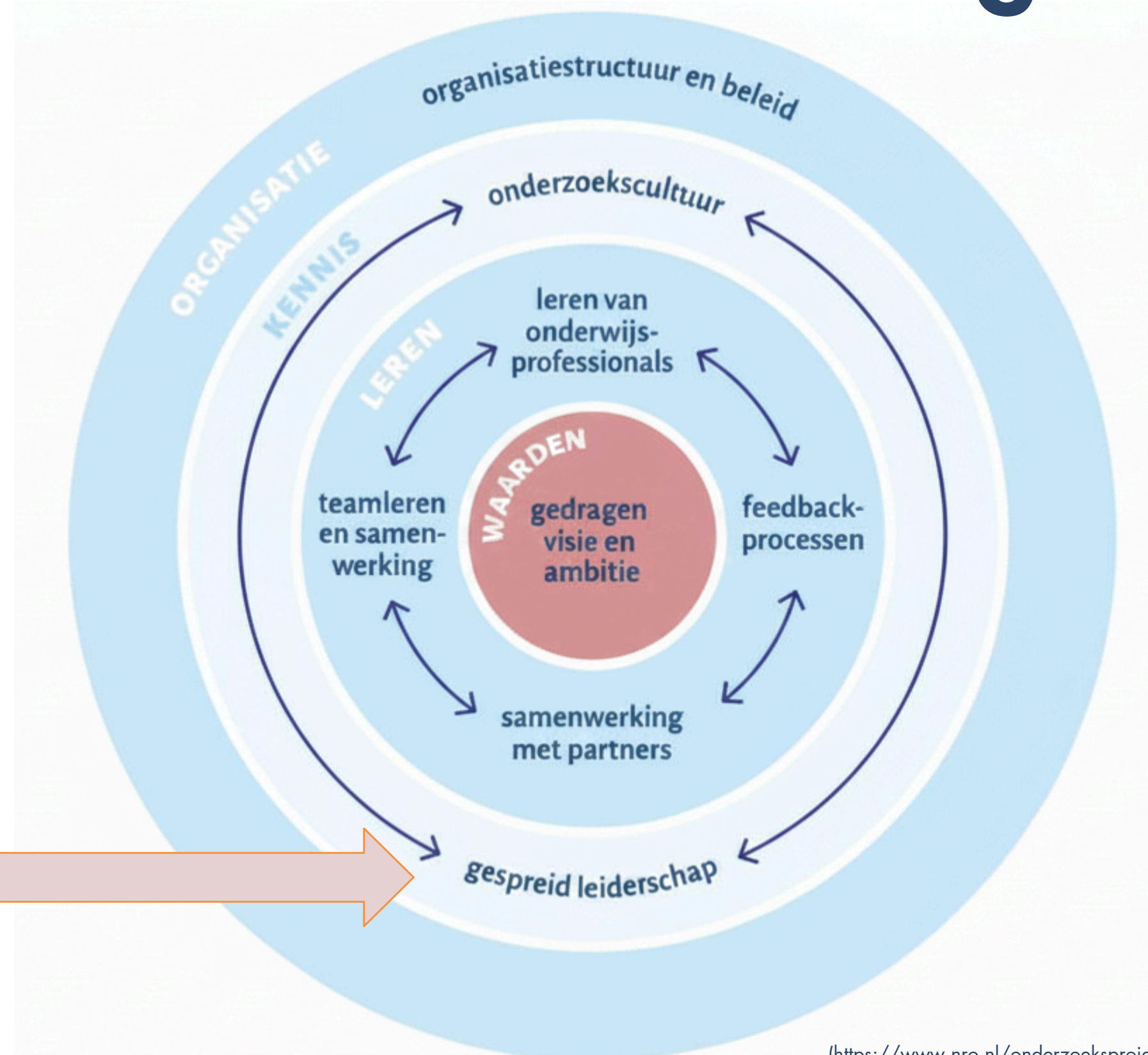
Gespreid Leiderschap



& FLUENCE



De school als lerende organisatie



Werk NIET aan Gespreid Leiderschap als:



Voorlopig nog niet!

De functie van Leiderschap



Waarneembaar proces

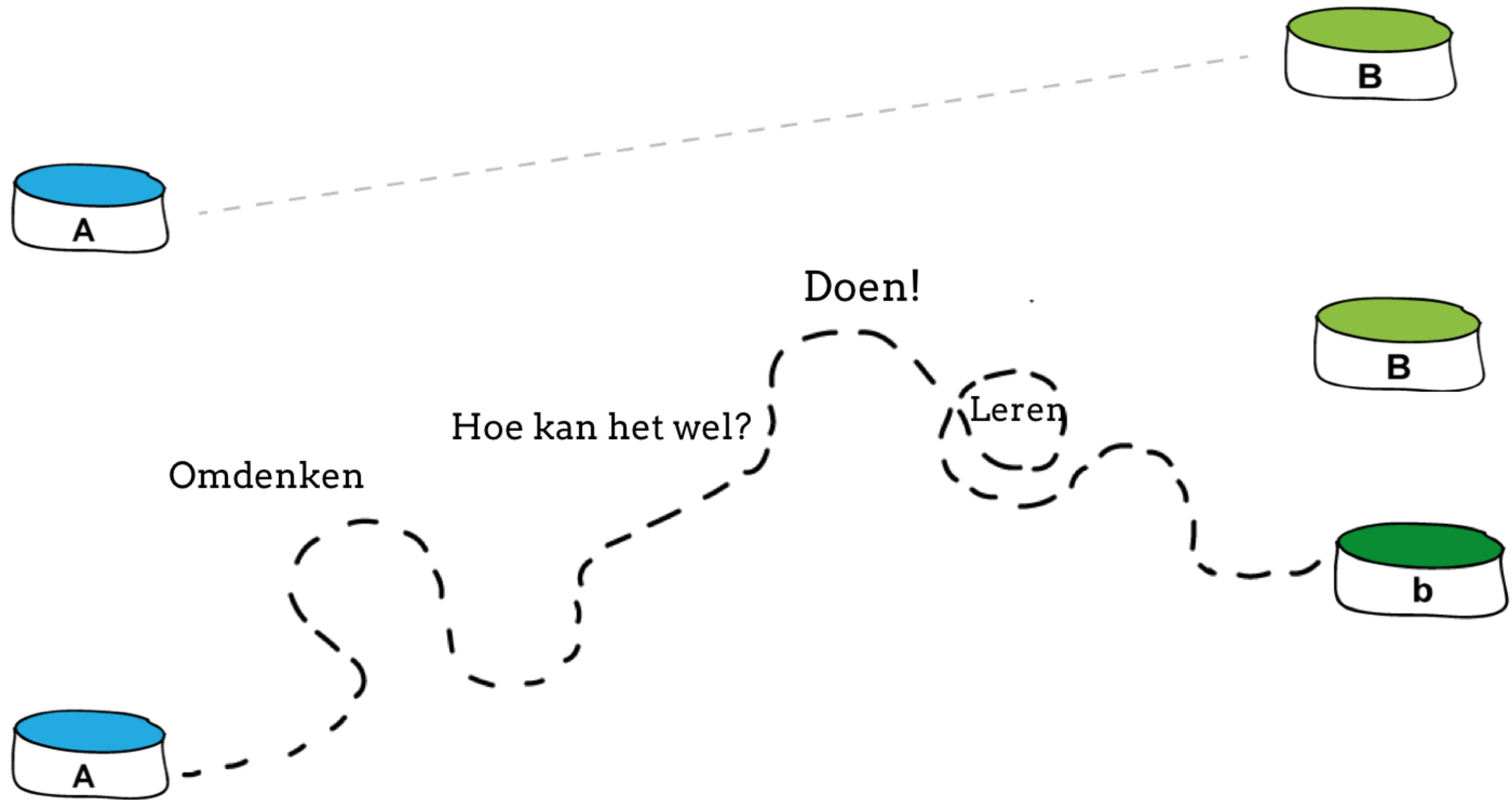
Figure 1: Leadership as a distributed phenomenon

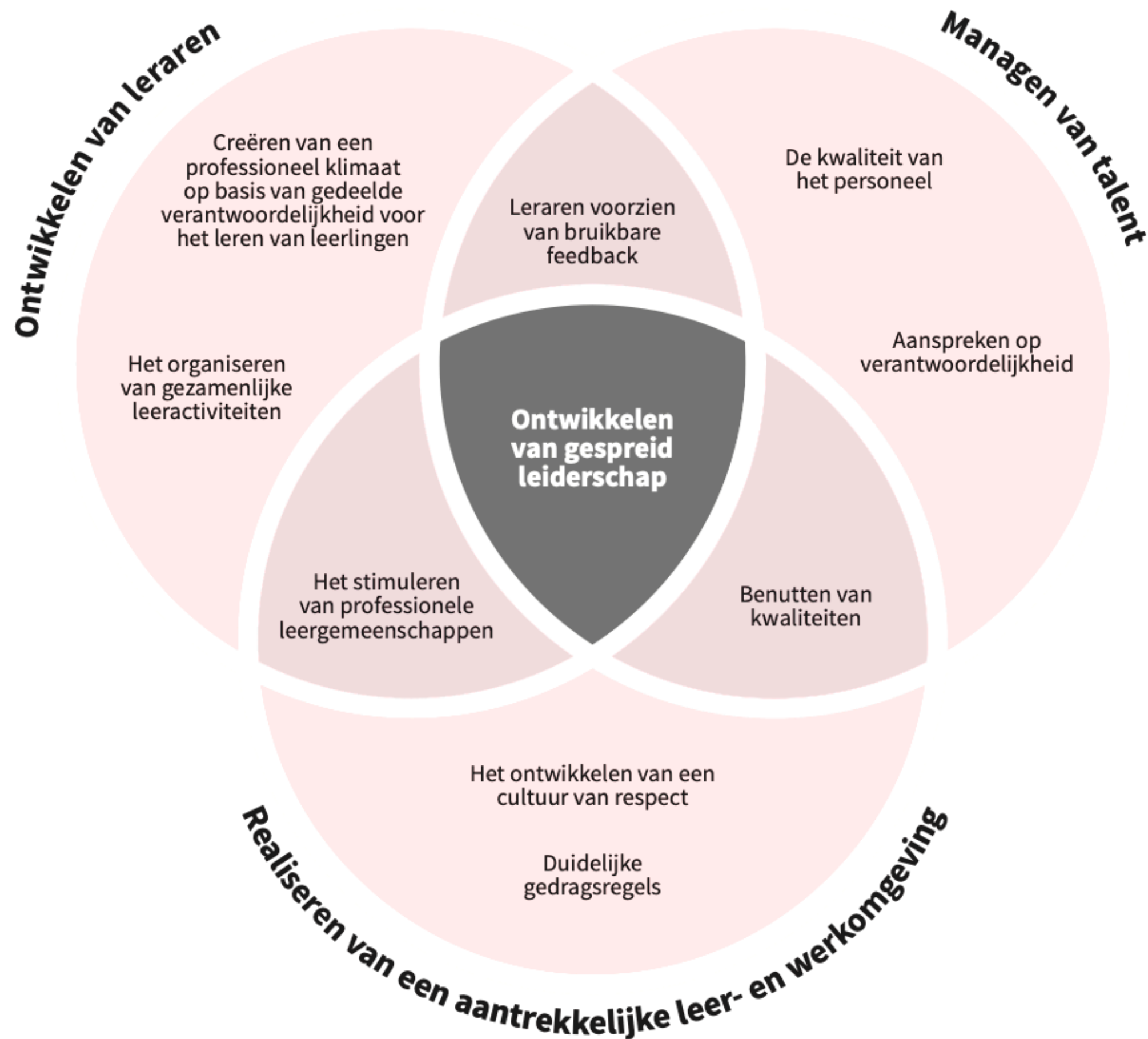


Source: Hallett (n.d.). 'Micro-politics, symbolic power and leadership,: the case of Chicago Public Elementary Schools, Northwestern University, Chicago.



Invoeren





Figuur 1.2

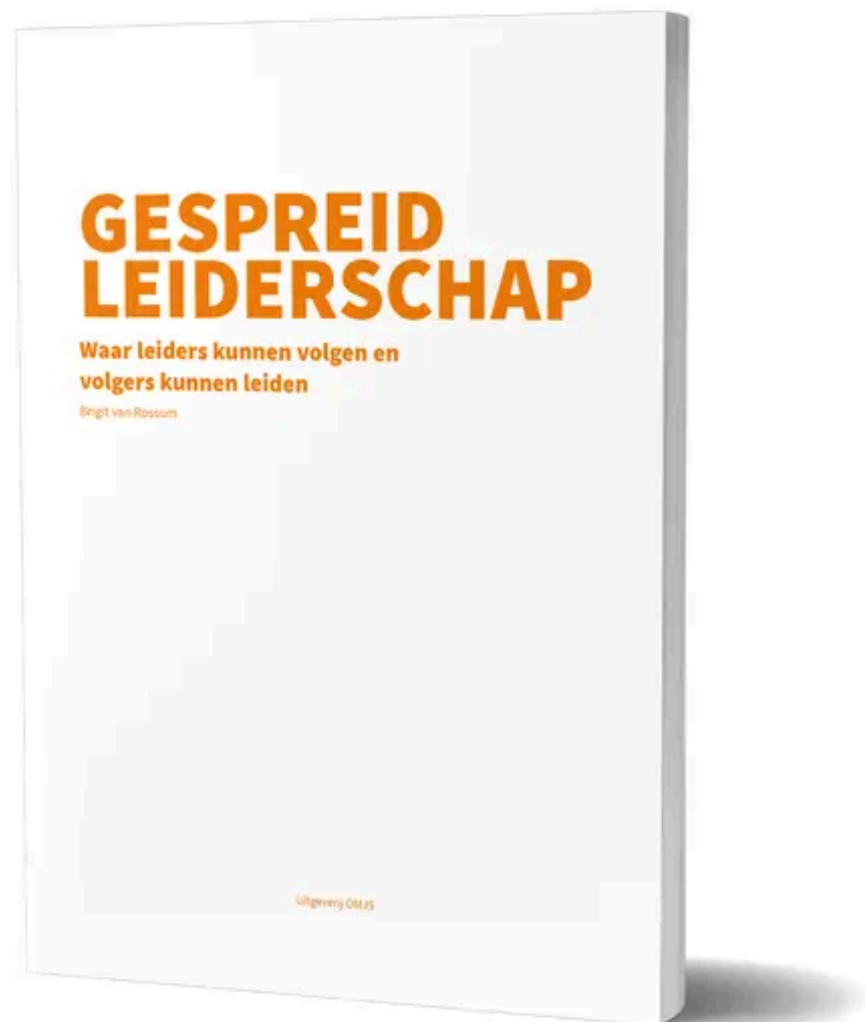
Playmakersmodel, gebaseerd op leiderschap in effectieve scholen (Ikemoto, Taliaferro & Adams, 2012). Overgenomen uit Ros & Van Rossum (2019), p. 7.

Twaalf hickups

- Er is geen gezamenlijk leerdoel.
- Men is vergroeit met de alledaagse praktijk.
- Het ontbreekt aan reflectieve vaardigheden en/of gerichte reflectie.
- Er speelt een collectieve overtuiging over (on)gelijkheid.
- Er is te veel focus op de eigen taak en te weinig aansluiting om iedere collega een passende stap te laten zetten.
- Er wordt te veel actiegericht gewerkt, zonder blijvend resultaat of zicht op het onderliggend patroon.
- De aanspreekcultuur is niet op orde.
- Leiderschapsovertuigingen zitten in de weg.
- Ego's hebben de leiding.
- Er is autonomieverwarring.
- Er worden attributiefouten gemaakt.
- Er is geen volgerschap.



Ont-wikkelen van leiderschap als groepseigenschap via inner- en intermenselijke vaardigheden



Checklist 3

Persoonlijk leiderschap

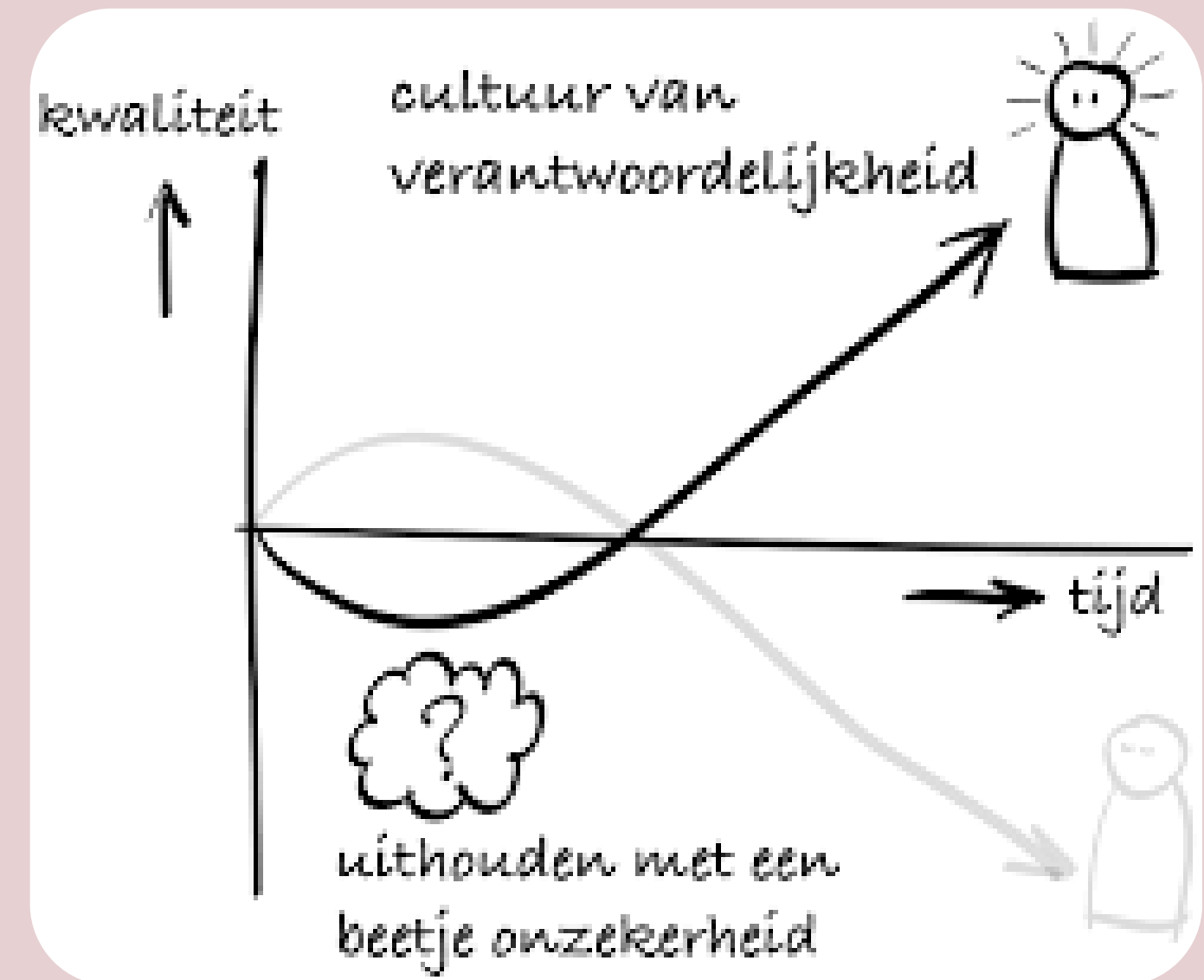
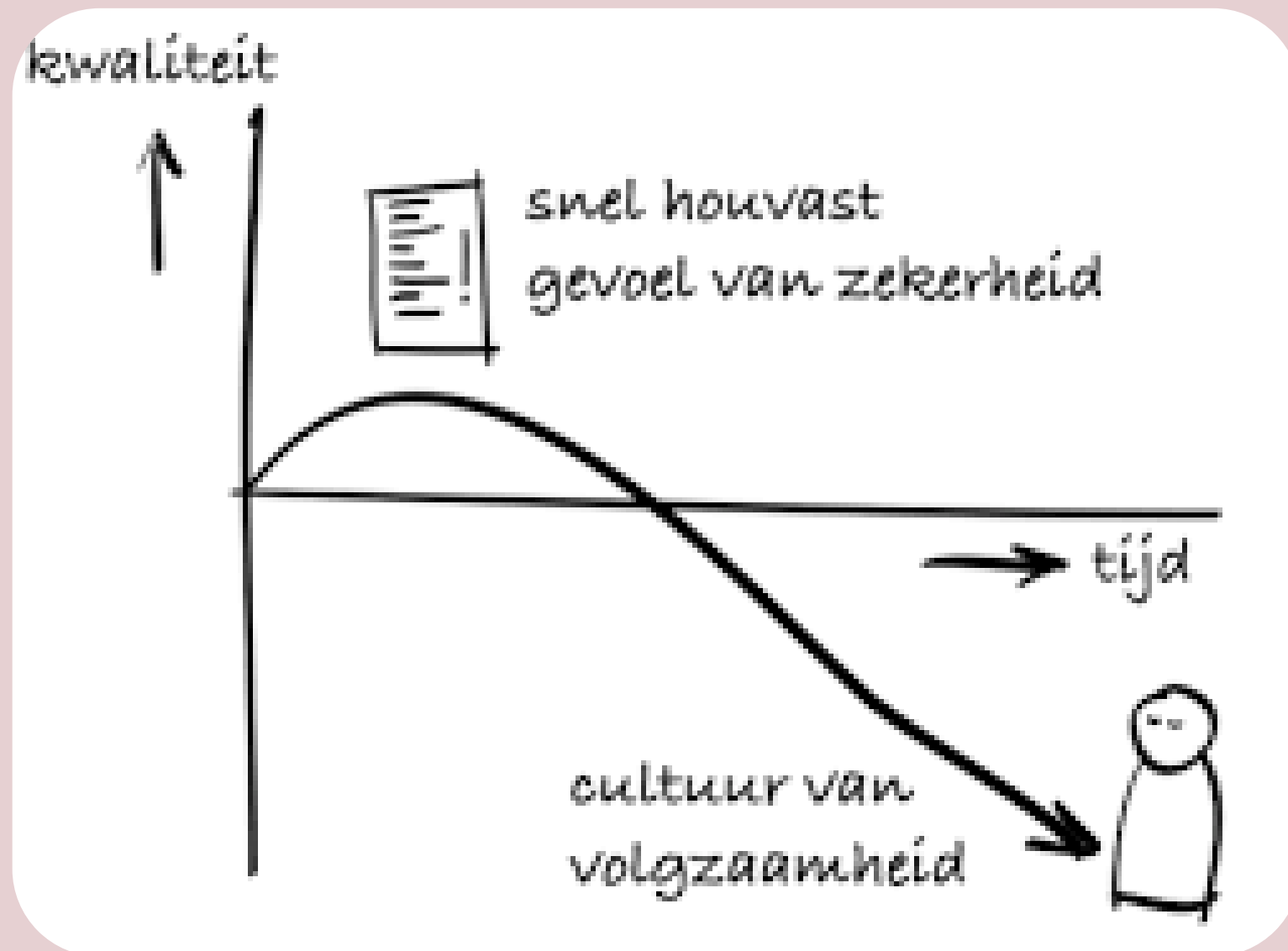
- Persoonlijk energiebeheer
- Leren reflecteren
- Volgerschap
- Leiderschap verwerven
- Aanwezigheid
- Het spiegelprincipe
- Schadeherstel
- Liminaal denken en communiceren

Samenwerken in de groep

- Elkaar de maat nemen
- Teamcoaching
- De dubbelrol
- Netwerken bouwen en onderhouden

Samen kwaliteit maken

Professionele ruimte
Zelf keuzes maken vanuit een gezamenlijk kader



Wouter Hart (2016): Anders vasthouden

Samen werken aan kwaliteit door o.a. het ont-wikkelen van

Volgerschap

Persoonlijk Leiderschap

Mee kunnen doen

Volgerschap



'zwijgen en doen wat er opgedragen werd'.
Samen en binnen de lijntjes ...

Leren van en met elkaar, volgerschap



Figuur 3.2 Volgerschapsmodel (vrij vertaald naar Curphy & Roellig, 2011).

Actief Volgerschap



Actief volgerschap



Actief volgerschap



Volgerschap

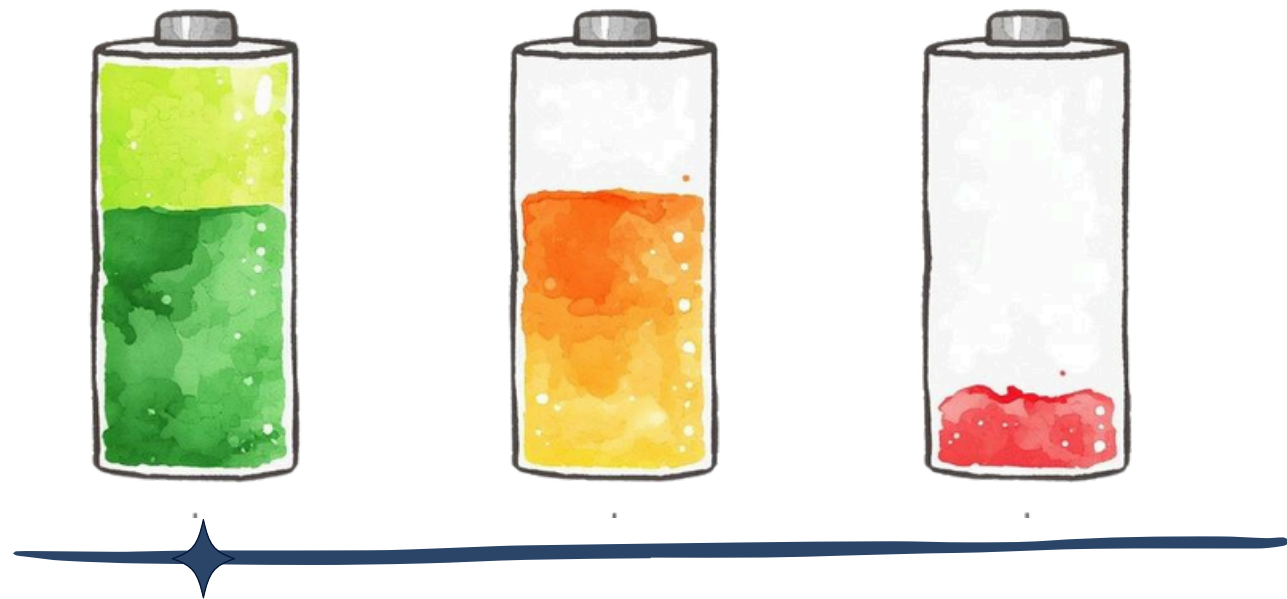
Persoonlijk Leiderschap

Mee kunnen doen

Ontwikkelen? Ja en Ont-wikkelen

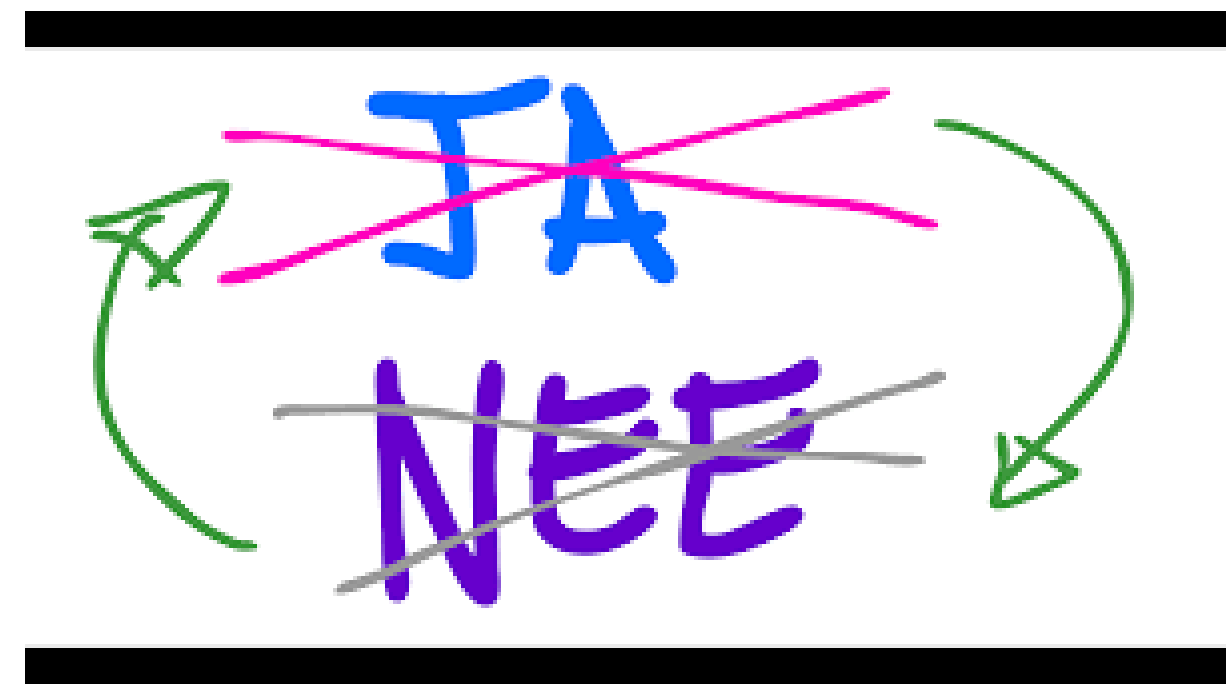


Energiebeheer



AAN wezigheid

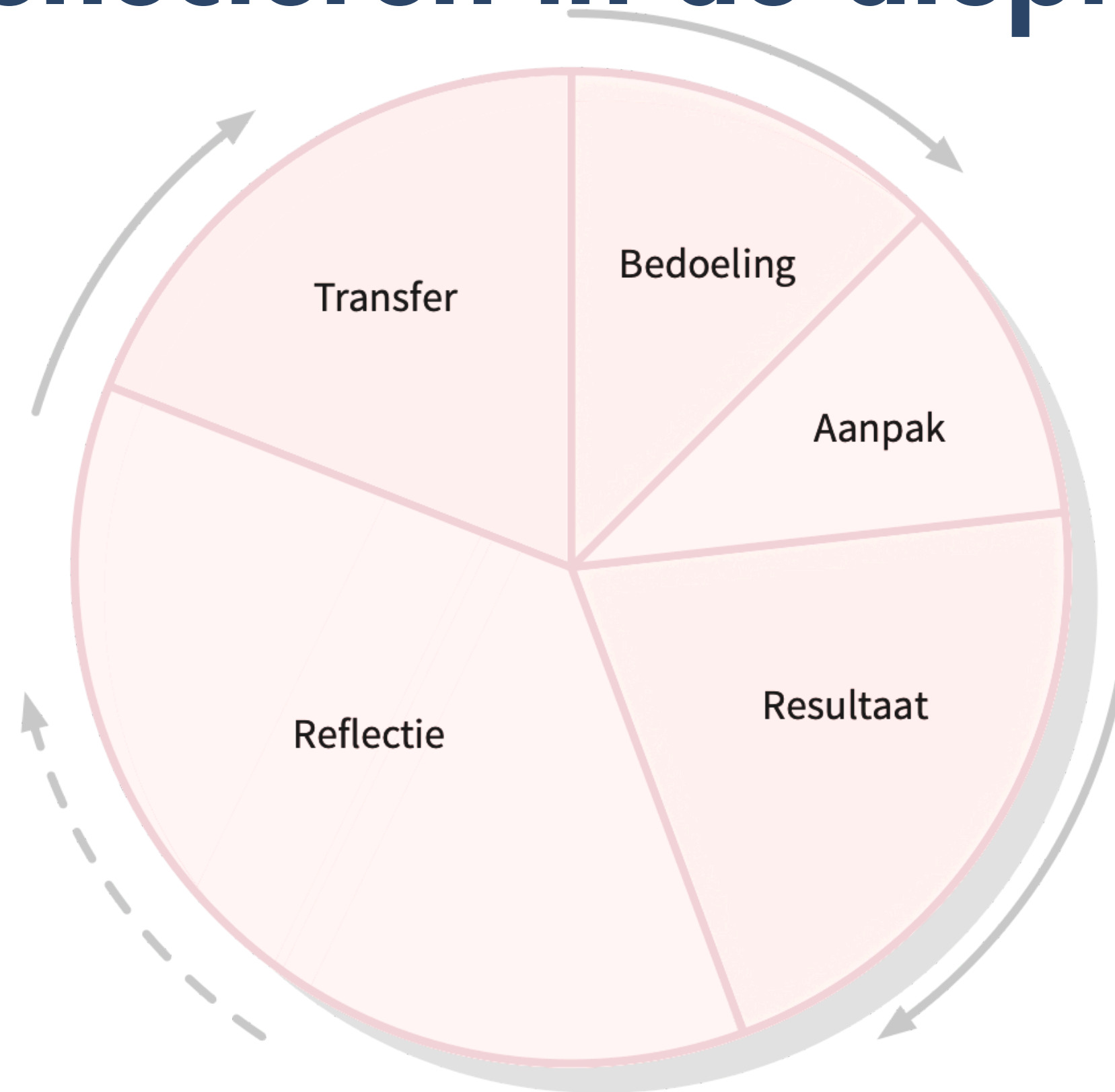
!?



Spiegelprincipe

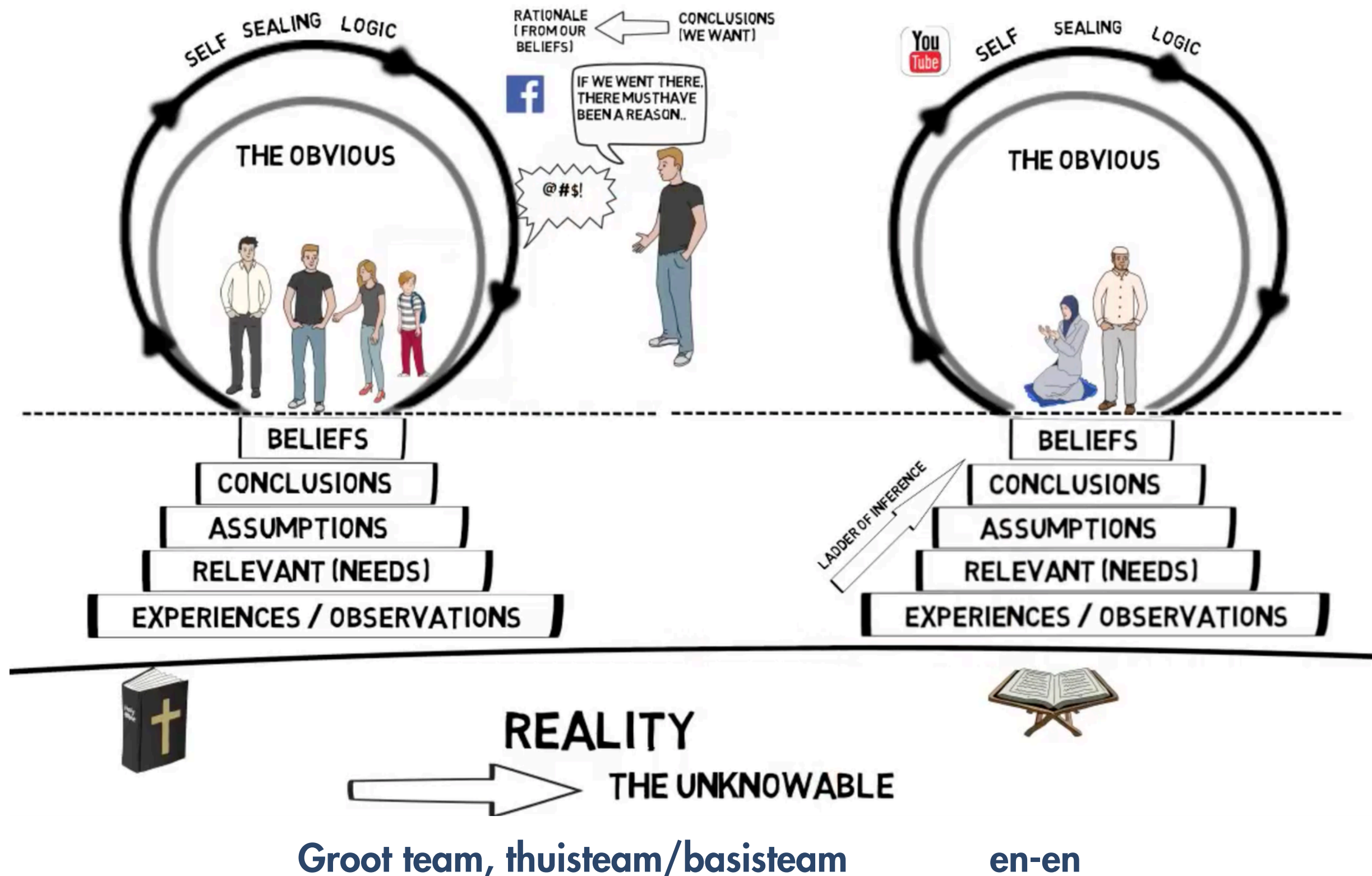


Reflecteren in de diepte



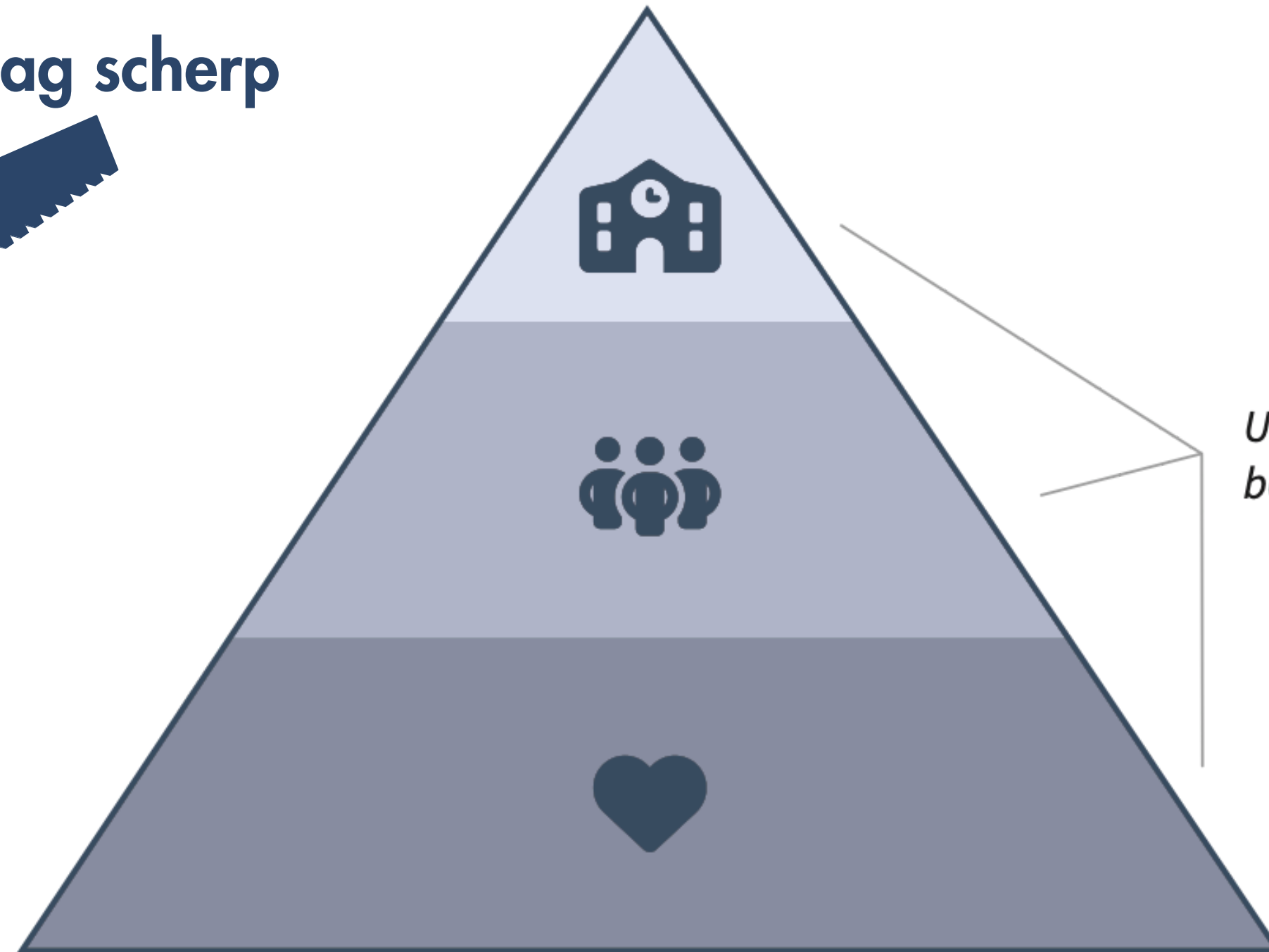
Figuur 3.1 *BARRT-model voor reflectie.*

Liminaal denken en communiceren



Elkaar de maat nemen

Houd de zaag scherp



*Uitspreken, normeren, afspreken,
bespreken, aanspreken*

Figuur 1.1 Normeren op elk niveau (individu - groep – groter geheel)

Volgerschap

Persoonlijk Leiderschap

Mee kunnen doen

Inrichten op een Lerende organisatie

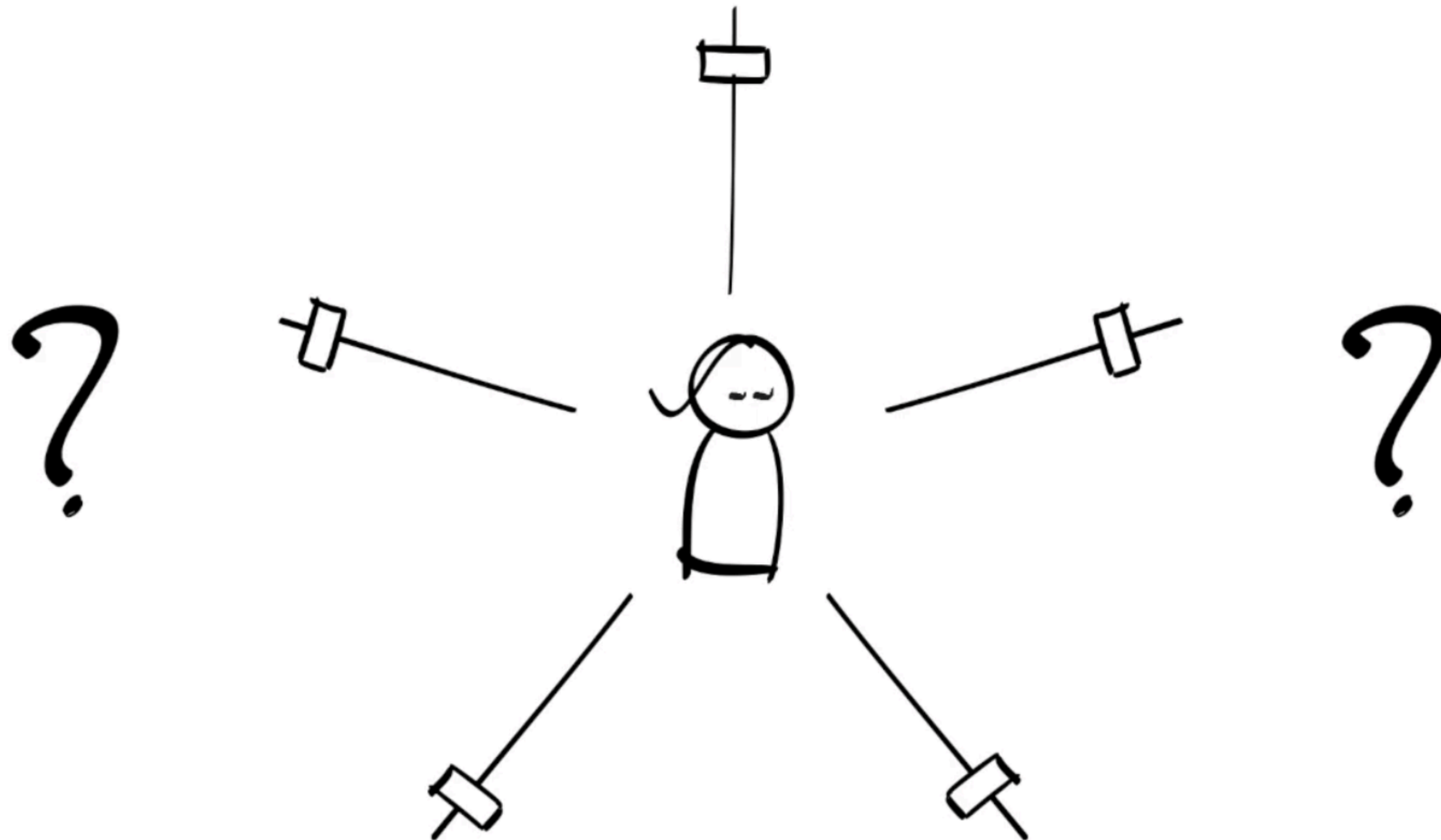


Een rijke leeromgeving

Besluitvorming



Passende ruimte



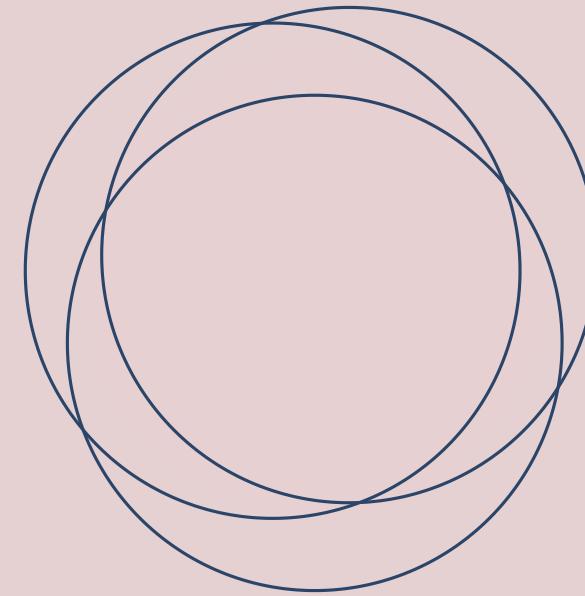
Opbouwen, willen bijdragen en niet vergeten te genieten!



Dank jullie wel!

brigit@centrumvooront-wikkeling.nl

+31 6 30137764



CENTRUM
VOOR
ONT-WIKKELING

*“Niet harder werken,
maar dieper kijken.”*