



Het leerKRACHT-boek

Schooljaar 2023-2024

Naam:

Tel:

AUTEURSRECHTELIJK BESCHERMD
Gebruik van dit materiaal alleen met uitdrukkelijke
toestemming van Stichting leerKRACHT



leerKRACHT-terminologie en afkortingen

Als leerKRACHT de volgende **termen** gebruikt,
dan worden daar deze groepen deelnemers mee bedoeld:

Leraar

- Leerkracht
- Docent

Leerling

- Leerling
- Student

Schoolleiding

- Directeur
- Adjunct-directeur
- Rector
- Conrector
- Teamleider
- Locatieleider
- Afdelingsleider

School

- Team (MBO)
- Afdeling (VO)

Bestuur

- Bestuurder
- Bovenschools manager
- Sector/Domein/Branche/...-directeur
- College van Bestuur

Als leerKRACHT de volgende **afkortingen** gebruikt,
dan wordt daar dit mee bedoeld:

BS
GL
LB+FB
LL

- Bordsessie
- Gezamenlijk lesontwerp
- Lesbezoek en Feedback
- Stem van de leerling

SL
SC
MT
LK-team
EC

- Schoolleiding
- Schoolcoach
- Managementteam
- leerKRACHT-team
- Expertcoach

Beste schoolcoach en schoolleider,

Voor je ligt het **leerKRACHT-boek**. Dit boek is bedoeld voor schoolcoaches en schoolleiding, maar ook voor collega's die het leuk vinden om mee te werken aan de implementatie en het uitbouwen van de leerKRACHT-methodiek. Het is een hulpmiddel voor een ieder die lerarenteams begeleidt op weg naar beter onderwijs door een cultuur te creëren van 'elke dag samen een beetje beter'.

Naast dit boek, maak je gebruik van de **leerKRACHT-academie** (registreer je op www.leerkracht-academie.nl). Op de leerKRACHT-academie vind je de volledige methodiek en aanpak, oftewel alles over het 'hoe' van het leerKRACHT-programma. Dit leerKRACHT-boek biedt een overzicht en beschrijft de rode draad, oftewel het 'wat' en 'waarom', en is een naslagwerk voor de rollen, ondersteuning, methodiek, aanpak en verschillende modellen. Er wordt in dit boek regelmatig verwezen naar de leerKRACHT-academie.

Het leerKRACHT-programma

Aan de ene kant is ons programma heel eenvoudig: elke dag samen het onderwijs een beetje verbeteren met de vier leerKRACHT-instrumenten. Aan de andere kant weten we dat het creëren van een verbetercultuur uitdagend is. 'Elke dag samen een beetje beter' vereist een andere manier van samenwerken op school, bijvoorbeeld je lerend opstellen en aan collega's en leerlingen feedback vragen en geven. Daarnaast vergt een andere manier van samenwerken weer een andere manier van leidinggeven.

Het leerKRACHT-programma vraagt tijd, energie en geduld. Het is een proces van één à twee jaar om de cultuur van 'elke dag samen een beetje beter' helemaal onderdeel van de school te maken op een manier die bij jullie als team past. We hebben dit boek en de academie daarom zo samengesteld, dat het niet alleen aan het begin van het leerKRACHT-programma nut heeft maar ook daarna nog als naslagwerk gebruikt kan worden.

Succes met de stappen die jullie zetten op school. We wensen jullie veel energie, plezier en gelukkige leerlingen en leraren.

Het leerKRACHT-programmateam



Dit boek gebruik je samen met de leerKRACHT-academie: **www.leerkracht-academie.nl**

Op de academie staat de leerKRACHT-standaard. De modules specifiek maken voor jullie schoolsituatie doe je samen met je expertcoach.

Je kunt de modules volgen die op dat moment voor jou en jouw school relevant zijn. Deze kunnen als input dienen voor de werksessies met het leerKRACHT-team. Je kunt de filmpjes op de academie ook gebruiken tijdens of ter voorbereiding van de verschillende sessies met de lerarenteams.

De materialen zijn specifiek aangepast naar de rol die je hebt in het leerKRACHT-team. Dit betekent dat jij als schoolcoach, schoolleider of leraar die materialen te zien krijgt die voor jouw rol relevant zijn.

De leerKRACHT-academie is (afhankelijk van je rol) opgebouwd uit de volgende **onderdelen**:

- Introductie (introductie leerKRACHT, methodiek en aanpak, ondersteuning)
- De fases van de aanpak: voorbereiding, startfase, startdag, aan de slag, verbindingssessie en uitbouwen
- De vier instrumenten: bordsessie, gezamenlijk lesontwerp, lesbezoek en feedback, stem van de leerling
- Retrospective

In het boek verwijzen we her en der naar de academie. Dat geven we aan op de volgende manier:



Academie

Introductie → Introductie leerKRACHT

De **onderdelen** van de academie bestaan uit **modules**. Deze vind je in het **menu**. Elke module is opgebouwd uit diverse **blokken** van filmpjes en samenvattingen. Per module vind je **werkmaterialen** om mee aan de slag te gaan, die je kunt downloaden en eventueel printen. Zoals een stappenplan, werkblad, presentatie of krachtige vragen. Onder **meer weten** vind je relevante visuals, artikelen, webinars en voorbeelden van andere scholen.

Inhoudsopgave

1. De route naar resultaat

- Introductie **7**
- Wat is een verbetercultuur? **8**
- Route naar Resultaat **9**
- Duurzame impact **10**

2. Rollen

- Introductie rollen binnen leerKRACHT **12**
- De verschillende rollen binnen het leerKRACHT-programma **13**
- De verschillende teams binnen het leerKRACHT-programma **16**

3. De leerKRACHT-methodiek en -aanpak

- Introductie methodiek en aanpak **19**
- De vier leerKRACHT-instrumenten **20**
- De drie voorwaarden **21**
- Introductie van de leerKRACHT-aanpak **22**
 - Voorbereiding **23**
 - Startfase **24**
 - Startdag **26**
 - Aan de slag **27**
 - Verbindingssessie **29**
 - Uitbouwen **30**

4. Ondersteuning

- Introductie ondersteuning **33**
 - Stichting leerKRACHT **34**
 - Ambitie en kernwaarden **35**
 - Begeleiding door de expertcoach **36**
 - Toelichting bijeenkomsten **37**
 - Metingen **38**
 - Tijdlijn jaar-1 ondersteuning **39**

5. De leerKRACHT-modellen

- Overzicht van alle modellen **40**

6. Appendix

- Module-overzicht academie **58**
- Checklist leerKRACHT-team **60**
- Index **63**

Inhoudsopgave

1. De route naar resultaat

2. Rollen

3. leerKRACHT-methodiek en aanpak

4. Ondersteuning

5. De leerKRACHT-modellen

6. Appendix

- Introductie 7
- Wat is een verbetercultuur? 8
- Route naar Resultaat 9
- Duurzame impact 10



‘We verbeteren het onderwijs in de praktijk en laten samen de inhoud tot stand komen.’

Met het leerKRACHT-programma ontwikkel je op school een cultuur van ‘elke dag samen een beetje beter’. Door structureel samen te werken aan de lespraktijk en het verhogen van het kennisniveau en de vaardigheden van het team wordt het mogelijk om beter onderwijs voor de leerlingen te realiseren en te zorgen voor meer focus, rust en werkplezier.

In onze aanpak staat de kracht en de kennis van de leraar centraal, ondersteund door schoolleiding met ambitie.

In dit eerste hoofdstuk vind je achtergrondinformatie over drie onderwerpen:

- **Wat is een verbetercultuur?** Wat is de oorsprong van leerKRACHT? Wat zegt onderzoek over het belang van een verbetercultuur?
- **De Route naar Resultaat.** Waar werk je als school naartoe? Op welke verschillende gebieden zal verandering optreden en welke fases komen we tegen in deze ontwikkeling?
- **Duurzame impact.** Een verbetercultuur vraagt blijvende aandacht. In dit deel lees je welke handvatten hierbij helpen en hoe je onderdeel wordt van de steeds verder groeiende groep scholen in Nederland, voor wie een verbetercultuur niet iets extra's is, maar een essentiële voorwaarde om verder te groeien.

Tijd om op weg te gaan met als leidraad ‘elke dag samen *een beetje* beter’. Het ontwikkelen van een verbetercultuur vindt namelijk niet van de ene op de andere dag plaats en vereist aandacht en toewijding. Het is een proces, waarbij elke fase een verdieping is van de fase daarvoor. Dat kost tijd, maar het goede nieuws is dat de route helder is en dat leerlingen en leraren meteen in de eerste fase al profijt ondervinden van de nieuwe manier van werken.

Introductie – Wat is een verbetercultuur?

Een **verbetercultuur** maakt dat je elke dag bezig bent met kwaliteitsverbetering.

En dat onder het motto 'elke dag samen een beetje beter'. Dit continu verbeteren komt voort uit de Lean-filosofie. Bij Lean is het uitgangspunt om zoveel mogelijk waarde voor de klant te realiseren en zoveel mogelijk verspilling te elimineren.

leerKRACHT heeft zijn oorsprong in Lean, maar is met duizenden leraren en schoolleiders doorontwikkeld en toepasbaar gemaakt voor de unieke context van het onderwijs.

Wanneer leraren vanuit een onderzoekende houding voortdurend met elkaar aan onderwijsverbetering willen werken en van en met elkaar willen leren, spreken we van een verbetercultuur.

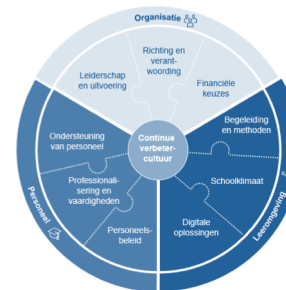
Hiertoe moeten scholen hun organisatie zo inrichten dat deze in structuur en cultuur ondersteunend is aan een proces van systematisch en onderbouwd werken aan het verbeteren van het onderwijs.

Inmiddels is er steeds meer en breder onderzoek beschikbaar naar de kracht en waarde van een verbetercultuur.

Ter informatie zijn hier drie bronnen opgenomen, die via Google gemakkelijk zijn te vinden en te raadplegen.



In het onderzoek **Schoolverschillen** onderzocht de onderwijsinspectie een antwoord op de vraag wat bijdraagt aan hoge(re) resultaten als het gaat om het handelen van docenten en schoolleiders.



Het onderzoek **Een verstevigd fundament voor iedereen** bevat de resultaten van een onderzoek naar de doelmatigheid en de toereikendheid in het funderend onderwijs.



Het NRO (Nationaal Regieorgaan Onderwijsonderzoek) bracht leidraden uit over **werken aan onderwijsverbetering** in het po, vo en mbo. Alle aanbevelingen zijn terug te vinden binnen leerKRACHT.

Route naar resultaat

Samen leren verbeteren

Verbeteren zichtbaar

Duurzaam verbeteren

Resultaat

Methodiek

Bordsessie/werksessie: tijd vrijgemaakt in een vaste ritmiek waarin leraren samen aan doelen werken en successen delen. Vanuit een gezamenlijke ambitie.

GL en LB/FB: zijn gericht op de verbeterdoelen.

Stem van de leerling: leerlingen geven input in een leerlingarena en/of bij het bord in de klas.

Al deze instrumenten worden ingezet in de lerarenteams.

Bordsessie/werksessie: doelen zijn leerlinggericht; behaalde doelen worden vastgelegd in een 'zo werken wij'-standaard.

GL en LB/FB: zijn gericht op het effect op de leerling.

Stem van de leerling: leerlingen geven elke periode input over de verbeterdoelen.

Instrumenten worden op meerdere plekken in de school ingezet.

Bordsessie/werksessie, GL en LB/FB: worden structureel ingezet en in samenhang gebruikt om samen het onderwijs te verbeteren.

Stem van de leerling: leerlingen denken structureel mee over het verbeteren van het onderwijs.

'Zo werken wij'-standaarden worden geëvalueerd en verbeterd.

Onderwijs verbetert merk- en meetbaar

Verbeter cultuur

Leraren... leren van elkaar door een dialoog over hun lespraktijk te voeren en elkaars lessen te bezoeken.

Schoolleiding... Betrekt het hele team bij de ambitie, faciliteert ruimte voor verbeteren, neemt deel aan bord- en werksessies en bezoekt lessen om mee te denken over onderwijsverbetering.

Leraren... ervaren collectief eigenaarschap in het verbeterproces. Reflecteert op eigen handelen en effect.

Schoolleiding... Is rolmodel, vindt de balans tussen Richting geven aan onderwijskundige verbetering en Ruimte voor leraren om daar invulling aan te geven.

Leraren... zijn samen structureel op zoek naar verbeteringen, dagen elkaar uit en spreken elkaar aan.

Schoolleiding... betreft het hele team bij de (meerjarige) onderwijsambitie van de school.

Leraren ervaren meer werkplezier

Leerlingen ervaren meer leerplezier

Impact op Onderwijs

Leraren... werken samen aan nog betere lessen.

Leerlingen... ervaren hiervan enig effect.

Leraren... verbeteren hun lessen op basis van input van andere leraren en onderzoek.

Leerlingen... geven structureel input op hun lessen.

Leraren... evalueren en verbeteren samen systematisch hun handelen.

Leerlingen... verbeteren samen met leraren het onderwijs en ervaren meer leerplezier.

Duurzame impact – Het leerKRACHT-programma is gebaseerd op een bewezen verandermodel, dat voortdurend ingezet wordt om de voortgang te bewaken

Duurzame verbetering is alleen mogelijk als alle vier de kwadranten van het verandermodel op orde zijn.

Als een verandering vertraagt of stopt, is het vaak op het eerste gezicht niet duidelijk wat er speelt. Dit model maakt inzichtelijk wat er in één of meer kwadranten kan ontbreken.

Daarbij is het essentieel om te realiseren dat een het onderhouden en uitbouwen van een verbetercultuur blijvende aandacht vraagt. Door gericht te blijven werken aan impact op de leerling, door te borgen van wat gerealiseerd is en door vaardigheden en rollen steeds verder eigen te maken, ontstaat een duurzame verbetercultuur.



1. De route naar resultaat

2. Rollen

3. De leerKRACHT-methodiek en aanpak

4. Ondersteuning

5. De leerKRACHT-modellen

6. Appendix

- Introductie rollen binnen leerKRACHT **12**
 - De verschillende rollen binnen het leerKRACHT-programma 13
 - De rol van de schoolcoach(es) 14
 - De rol van de schoolleiding 15
 - De verschillende teams binnen het leerKRACHT-programma 16
 - De rol van het leerKRACHT-team 17



‘We weten waarvoor we leerKRACHT inzetten en
we voelen ons goed als rolmodel’
- een leerKRACHT-team

In dit hoofdstuk leggen we uit wat de verschillende rollen binnen het leerKRACHT-programma zijn. Naast het bieden van een overzicht van de rollen en de verschillende teams gaan we dieper in op:

- **De verschillende rollen binnen het leerKRACHT-programma**
- **De verschillende teams binnen het leerKRACHT-programma**

Het voortouw in het ontwikkelen van de verbetercultuur op school wordt genomen door het leerKRACHT-team. Dit team wordt gevormd door schoolcoaches en de schoolleiding. Het principe van een leerKRACHT-team komt voort uit twee kernwaarden van stichting leerKRACHT:

- **‘Elke dag samen een beetje beter’:** De leerKRACHT-aanpak implementeren is een leuk, maar ook intensief proces. Dat doe je dan ook niet alleen, maar in een klein team waarin je van en met elkaar leert.
- **Duurzame verandering:** Door in het begin een team te formeren in de school dat zich zo snel mogelijk de kennis en vaardigheden van de leerKRACHT-aanpak eigen maakt, wordt de aanpak vanaf het begin duurzaam geïmplementeerd.

Uiteindelijk werkt het leerKRACHT-team toe naar een situatie waarin alle leraren en de schoolleiding zich de aanpak eigen hebben gemaakt om daarmee hun onderwijs duurzaam te blijven verbeteren voor de leerlingen. Het leerKRACHT-team werkt nauw samen met het **team inhoudelijke voorbereiding**. Dit team bereidt elk nieuw verbeterthema voor aan de hand van schooldata en inzichten uit onderzoek.

De verschillende rollen binnen het leerKRACHT-programma

Aan het einde van het boek vind je een overzicht met daarin de modules ingedeeld per rol

Leraar

- Werkt samen met collega's in een lerarenteam aan bordsessies, gezamenlijk lesontwerp, lesbezoeken en feedback.
- Bepaalt verbeterdoelen in context van schooljaarplan en hoe die uit te voeren.
- Reflecteert op en verbetert eigen onderwijs en dat van de hele school.
- Wordt mede-eigenaar van de continue verbetercultuur op school.

Schoolcoach (SC)

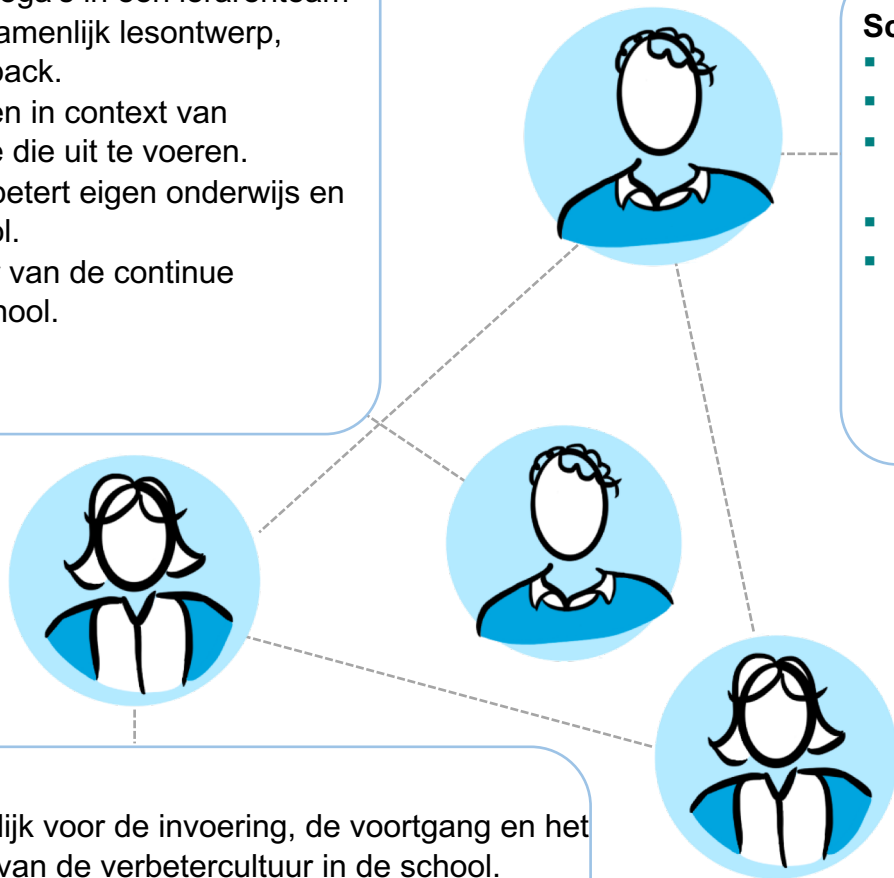
- Per lerarenteam 1 schoolcoach.
- Onderdeel van het leerKRACHT-team.
- Begeleider van de implementatie van het programma op school.
- Coacht en traint de leraren.
- Geselecteerd door de deelnemende school en opgeleid door Stichting leerKRACHT.

Schoolleiding (SL)

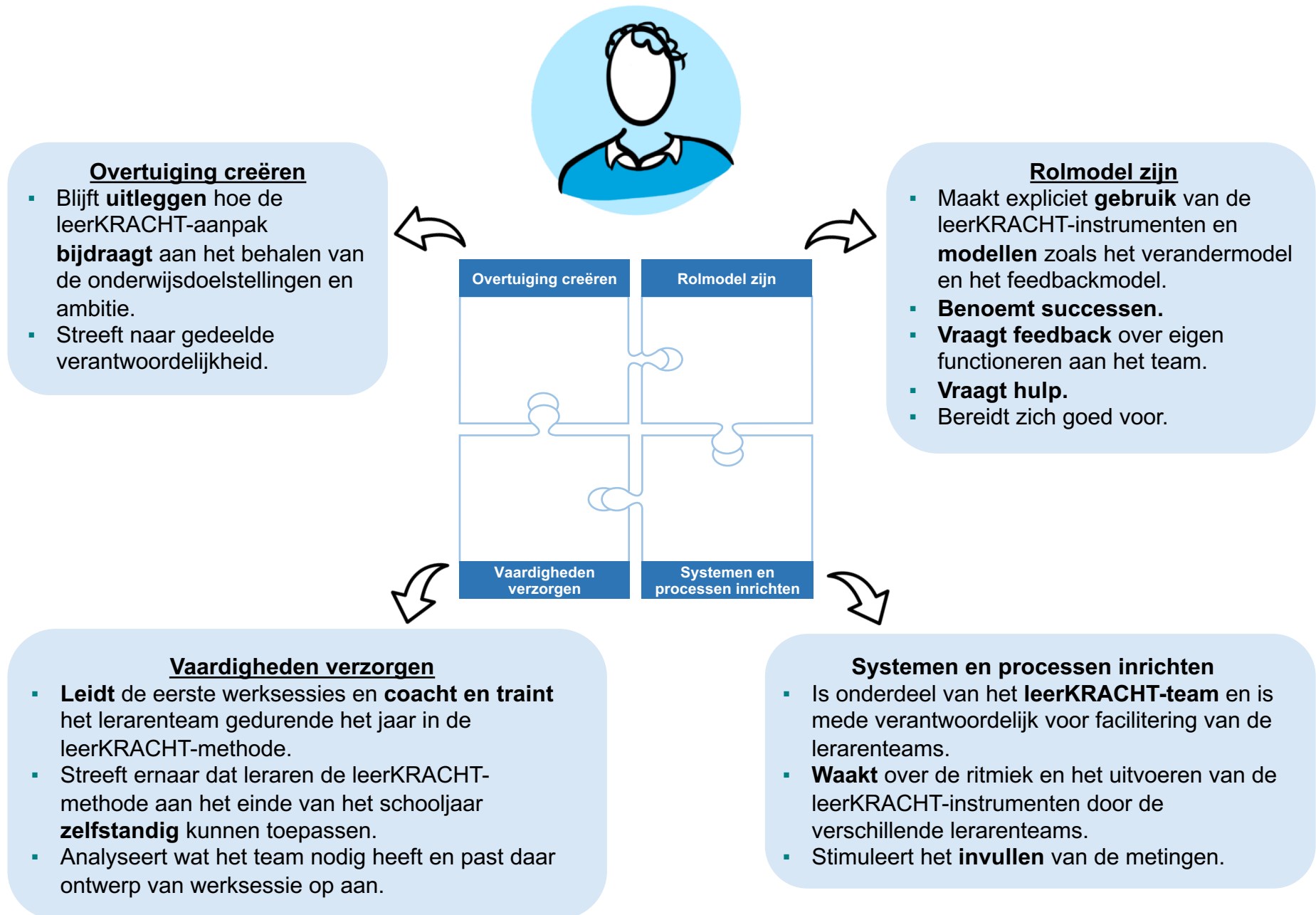
- Eindverantwoordelijk voor de invoering, de voortgang en het duurzaam maken van de verbetercultuur in de school.
- Is onderdeel van het leerKRACHT-team en bezoekt regelmatig de lerarenteams.
- Rolmodel in de school door het leerKRACHT-programma voor te leven, door onder meer veel werk- en lesbezoeken af te leggen.

Expertcoach (EC)

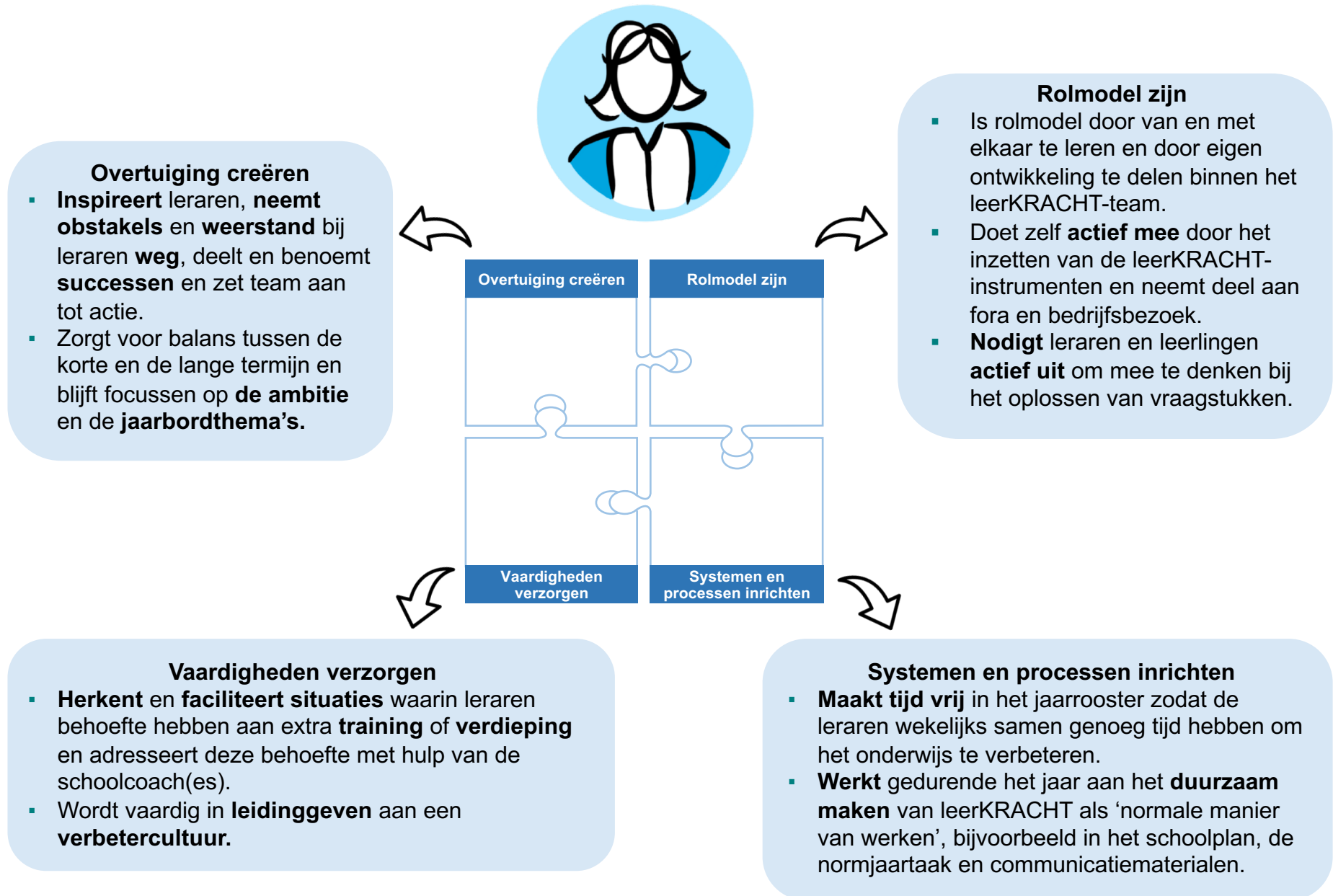
- Verantwoordelijk voor de implementatie van het programma op meerdere scholen.
- Begeleidt en coacht het leerKRACHT-team en schoolleiding.
- Geselecteerd en opgeleid door Stichting leerKRACHT.



De rol van de schoolcoach(es) – aan de hand van het verandermodel



De rol van de schoolleiding – aan de hand van het verandermodel



De verschillende teams binnen het leerKRACHT-programma



leerKRACHT-team

Het leerKRACHT-team bestaat uit schoolcoaches en de schoolleiding. Dit team leidt de introductie van leerKRACHT op zo'n manier dat snel effect wordt bereikt. Daarnaast geven de leden het goede voorbeeld aan het schoolteam.

De rol van het leerKRACHT-team verandert gedurende het schooljaar. Het team werkt toe naar een situatie waarin iedereen zich de aanpak eigen maakt om daarmee het onderwijs nog beter te maken voor de leerlingen.



Lerarenteam

Lerarenteams bestaan uit 5 tot 10 leraren die samen het onderwijs verbeteren. De teams komen in een wekelijkse ritmiek samen. Bij de teamindeling is het goed om te kijken naar welke indeling het beste bijdraagt aan het realiseren van de onderwijsdoelen van de school. De teamindeling kan later weer wisselen, afhankelijk van wat er nodig is. Een lerarenteam wordt getraind en begeleid door een schoolcoach. De schoolleider sluit aan bij de verschillende teams.



Team Inhoudelijke Voorbereiding

In het Team Inhoudelijke Voorbereiding zit één iemand uit het leerKRACHT team en twee anderen die affiniteit hebben met het aankomende thema. Dit tijdelijke team bereidt het verbeterthema van de aankomende periode voor door twee dingen te doen:

- Het maken van een datamuur met schooldata en inzichten uit onderwijsonderzoek;
- Het voorbereiden van de leerlingarena over het betreffende verbeterthema.



Managementteam (MT)

Het managementteam van (voornamelijk grotere) scholen wordt gevormd door de verschillende leidinggevenden van de school. Door als MT ook zelf met de leerKRACHT-instrumenten aan de slag te gaan geeft het MT eigen werk vorm, is het rolmodel en maakt het de aanpak – net als alle collega's – eigen. Het programma wordt samen met de expertcoach vormgegeven.

De rol van het leerKRACHT-team – aan de hand van het verandermodel

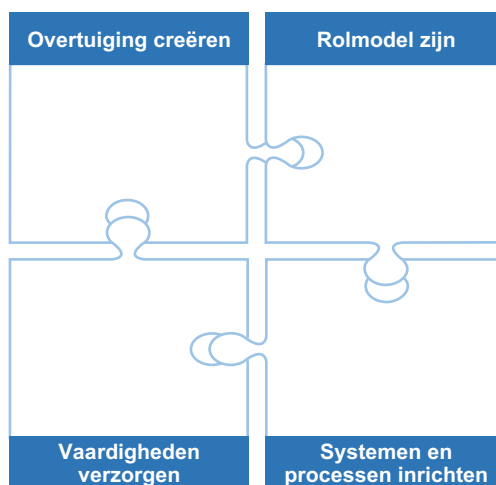


Overtuiging creëren

- Zorgt ervoor dat iedereen weet hoe **leerKRACHT bijdraagt** aan het behalen van de **onderwijsdoelstellingen** van de school.
- Zorgt ervoor dat er voldoende **draagvlak** is bij de leraren.

Rolmodel zijn

- Heeft het eigen inspiratieverhaal helder en blijft dit vertellen.
- Past zelf zoveel mogelijk de leerKRACHT-instrumenten toe.
- Geeft het goede voorbeeld in '**elke dag samen een beetje beter**' door actief feedback te vragen en te geven, door fouten te durven maken en een lerende houding te hebben.



Vaardigheden verzorgen

- Het leerKRACHT-team wordt in de Startfase getraind door de expertcoach.
- Teamleden **ontwikkelen** gedurende het jaar vaardigheden. De expertcoach sluit aan bij wat het team en de school nodig heeft.
- Zie pagina 63 voor een **checklist**.

Systemen en processen inrichten

- Heeft een **duidelijke ritmiek** van werksessies met elkaar.
- **Werkt** gedurende het jaar aan het **borgen** van leerKRACHT als 'normale' manier van werken.
- Schoolleider en schoolcoaches hebben **voldoende tijd** voor het leerKRACHT-team en de werksessies.

Inhoudsopgave

1. De route naar resultaat

2. Rollen

3. Methodiek en aanpak

4. De leerKRACHT-aanpak

5. De leerKRACHT-modellen

6. Appendix

▪ Introductie methodiek en aanpak	19
▪ De vier leerKRACHT-instrumenten	20
▪ De drie voorwaarden	21
▪ Introductie van de leerKRACHT-aanpak	22
— Voorbereiding	23
— Startfase	24
— Startdag	26
— Aan de slag	27
— Verbindingssessie	29
— Uitbouwen	30



'Ik heb weer allerlei verschillende ideeën opgedaan voor mijn lessen.'

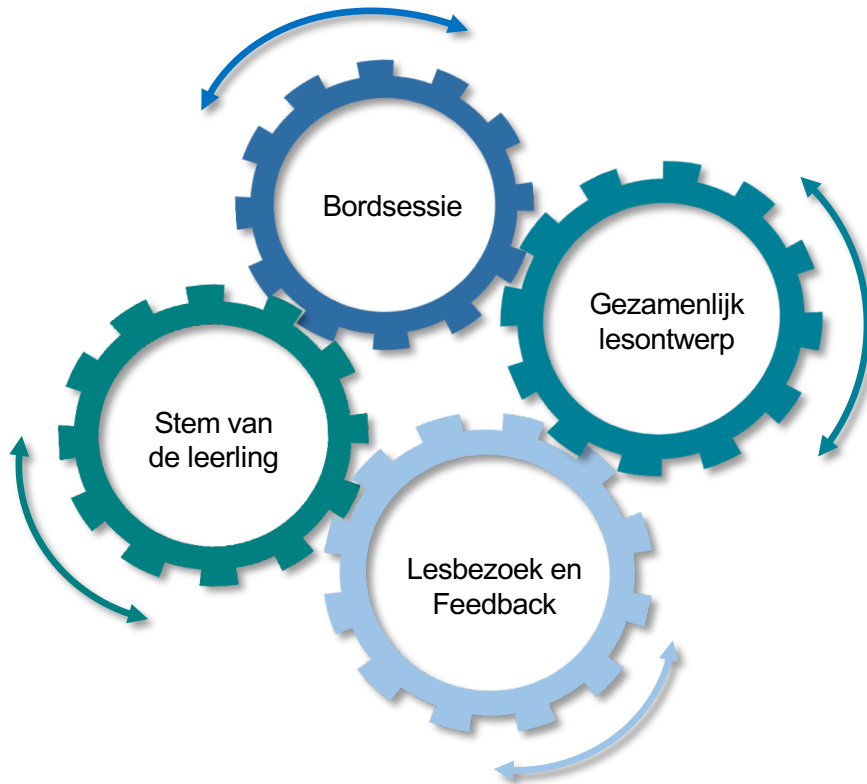
In dit hoofdstuk wordt de leerKRACHT-methodiek geïntroduceerd en toegelicht. De basis van de methodiek zijn de **vier leerKRACHT-instrumenten**: Bordsessie, Gezamenlijk Lesontwerp, Lesbezoek en Feedback en de Stem van de Leerling.

Om deze methodiek succesvol uit te kunnen voeren zijn er **drie essentiële voorwaarden**: Ambitie, Ritmiek en Retrospective. De eerste zorgt voor gezamenlijke doelen, de tweede voor een structuur waarin het mogelijk wordt om deze gezamenlijke doelen succesvol te realiseren, de derde zorgt ervoor dat de methodiek levendig blijft en dat gewenste aanpassingen tijdig worden doorgevoerd.

Door het toepassen van de instrumenten en het voldoen aan de drie essentiële voorwaarden ontstaat er **dynamiek** in het team en op school. Dynamiek maakt de veranderkracht in het team los. Met deze kracht ontwikkelt het team een **cultuur** van '**elke dag samen een beetje beter**'. Een cultuur waarin het verbeteren van het onderwijs continu centraal staat.

Het opbouwen van kennis en vaardigheden om de verbetercultuur op school te ontwikkelen, gebeurt in fases. Deze fasering noemen we de **leerKRACHT-aanpak**. In dit hoofdstuk lees je meer over de essentie van elke fase en vind je een voorbeeldritmiek uitgewerkt.

Vier instrumenten zijn de basis van de leerKRACHT-aanpak



Bordsessie (BS)

Effectieve, korte werksessie, waarin leraren en schoolleiding wekelijks (leerling)resultaten bespreken, doelen bepalen en verbeteracties afspreken.

Gezamenlijk lesontwerp (GL)

Vertaling van de doelen van het bord naar de dagelijkse lespraktijk. Leraren bereiden samen lessen voor, bepalen per les wat ze willen bereiken en innoveren zo het onderwijs.

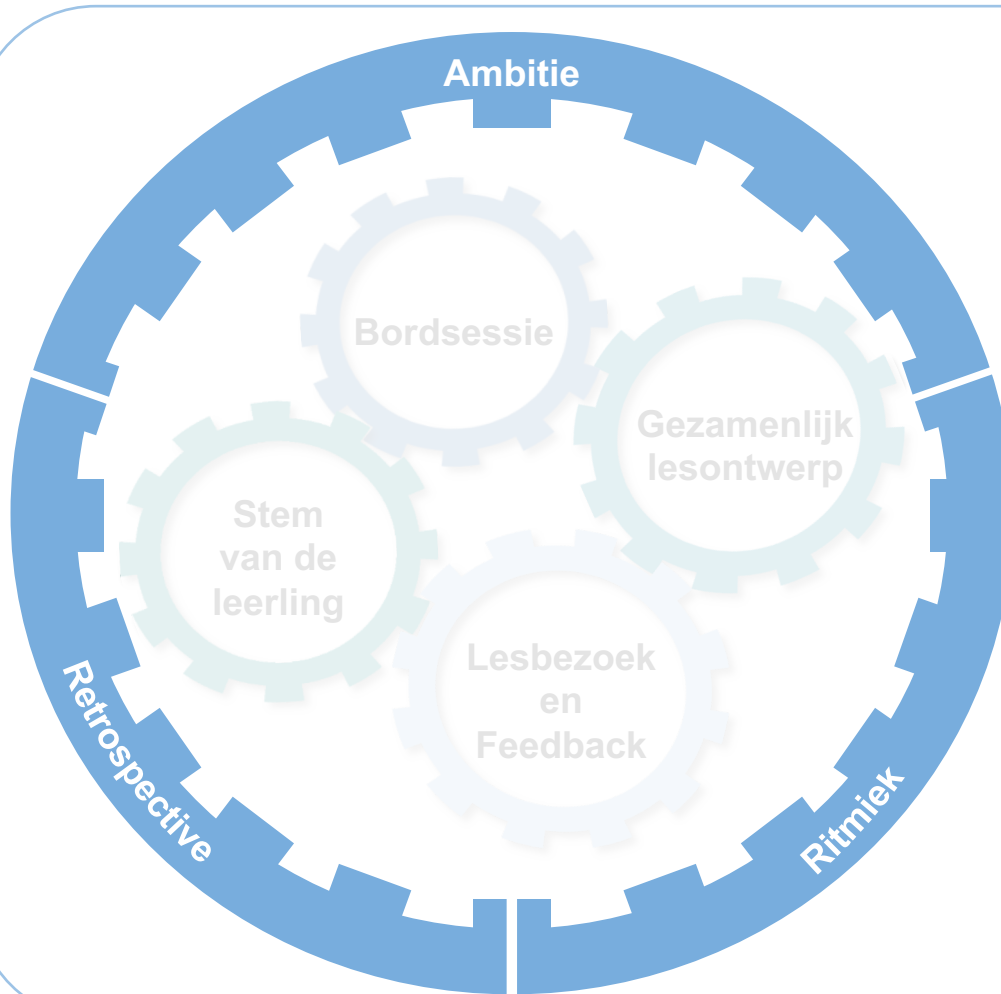
Lesbezoek en Feedback (LB+FB)

Leraren observeren bij elkaar of het bij GL beoogde effect op de leerlingen wordt behaald en bespreken dit samen na.

Stem van de leerling (LL)

Inspiratiebron voor de verbetering. Leerlingen geven leraren feedback over het onderwijs en doen suggesties voor verbeteringen.

Drie essentiële voorwaarden- ambitie, ritmiek en retrospectieve



Ambitie

De school heeft een breed gedragen ambitie om het onderwijs nog verder te verbeteren.

Ritmiek

De ritmiek waarmee de leerKRACHT-instrumenten worden uitgevoerd bepaalt het succes. Alleen als de instrumenten regelmatig worden toegepast, leiden ze tot onderwijsverbetering.

Retrospectieve

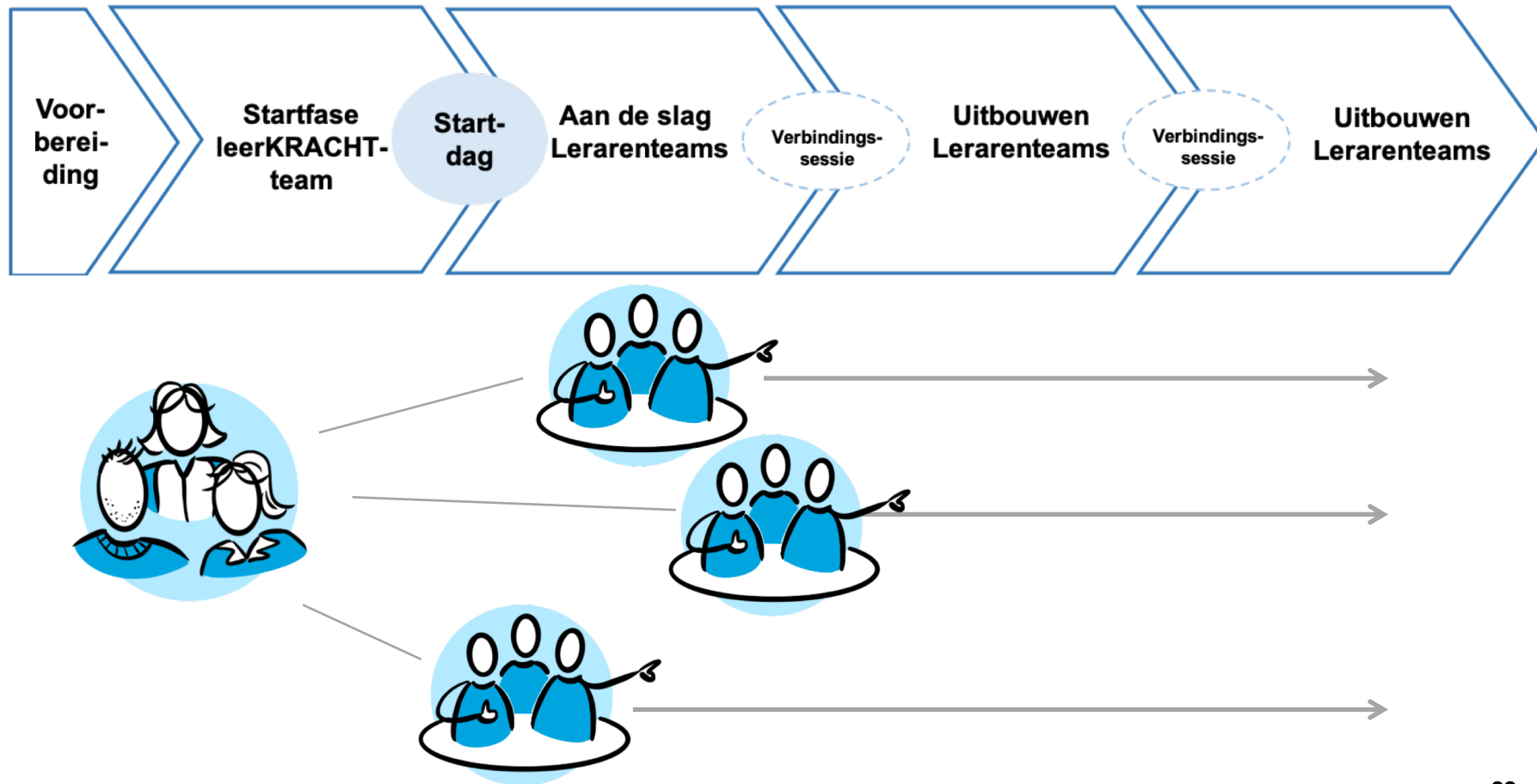
Regelmatig het gebruik van de instrumenten evalueren houdt ze effectief en levendig.

Introductie van de leerKRACHT-aanpak

Het leerKRACHT-programma is opgebouwd uit verschillende fases: Voorbereiding; Startfase; Startdag; Aan de slag met je team en Uitbouwen.

In dit hoofdstuk wordt beschreven wat het belang van elke fase is, wat deze inhoudt en hoe je deze als leerKRACHT-team het beste kan uitvoeren.

Het is belangrijk aan het einde van elke fase stil te staan bij de successen en de geleerde lessen met behulp van een retrospectieve, zodat het leerKRACHT-programma goed afgestemd wordt op de behoeften van het team.





Waarom

De ervaring leert dat als de randvoorwaarden vooraf goed geregeld zijn, dit onnodige vertraging en frustratie voorkomt bij de introductie op school.



Wat

De voorbereiding bestaat uit vier onderdelen:

- **Draagvlaksessie:** Dit is een bijeenkomst om alle leraren te informeren en te laten ervaren wat de leerKRACHT-aanpak is en wat de leraren kunnen verwachten. Zo'n sessie ontwerp je samen met de expertcoach.
- **Tijd vrijmaken voor ritmiek:** In de planning tijd vrijmaken zodat de lerarenteams in een vaste ritmiek bij elkaar kunnen komen om het onderwijs te verbeteren. Nadenken hoe andere overleggen daarin passen.
- **leerKRACHT-team samenstellen:** Een leerKRACHT-team bestaat uit een aantal schoolcoaches en de schoolleiding (zie p. 17). De schoolcoaches zijn leraren uit het lerarenteam, voor hen moet tijd vrijgemaakt worden.
- **Teamindeling:** Lerarenteams samenstellen (5 tot 10 personen) met een gezamenlijke ambitie.



Academie

- Voorbereiding



Hoe

- In overleg met de expertcoach.
- Bij de keuze van een schoolcoach gebruik maken van het profiel van de schoolcoach.
- Voor inspiratie op de verschillende onderdelen op de academie de relevante modules en blokken doorlopen.





Waarom

In de startfase bereidt het leerKRACHT-team de schoolbrede introductie voor, zodanig dat die aansluit op de ambitie en de situatie van de school.



Wat

De startfase bestaat uit twee onderdelen:

- **leerKRACHT-team werksessies:**

- Dit zijn, afhankelijk van de grootte van de school, 3-5 **sessies** van 2 uur **onder begeleiding van de expertcoach**.
- Het leerKRACHT-team bereidt een goede introductie van leerKRACHT op school voor, die aansluit bij de **ambitie** en de huidige situatie. Tijdens de **werksessies** maken de leden van het leerKRACHT-team kennis met een aantal instrumenten en hun context, en wordt de **Startdag**, en een ritmiek voor de **introductie in de lerarenteams** voorbereid.
- Het **eerste verbeterthema** wordt in deze fase gekozen en inhoudelijk voorbereid.

- **leerKRACHT-team bootcamp:** Samen met een aantal andere leerKRACHT-teams van scholen uit de regio maak je verder kennis met de aanpak door samen te oefenen met de leerKRACHT-instrumenten en uit te wisselen met andere scholen.



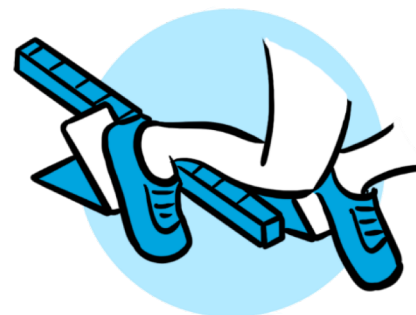
Academie

- Startfase

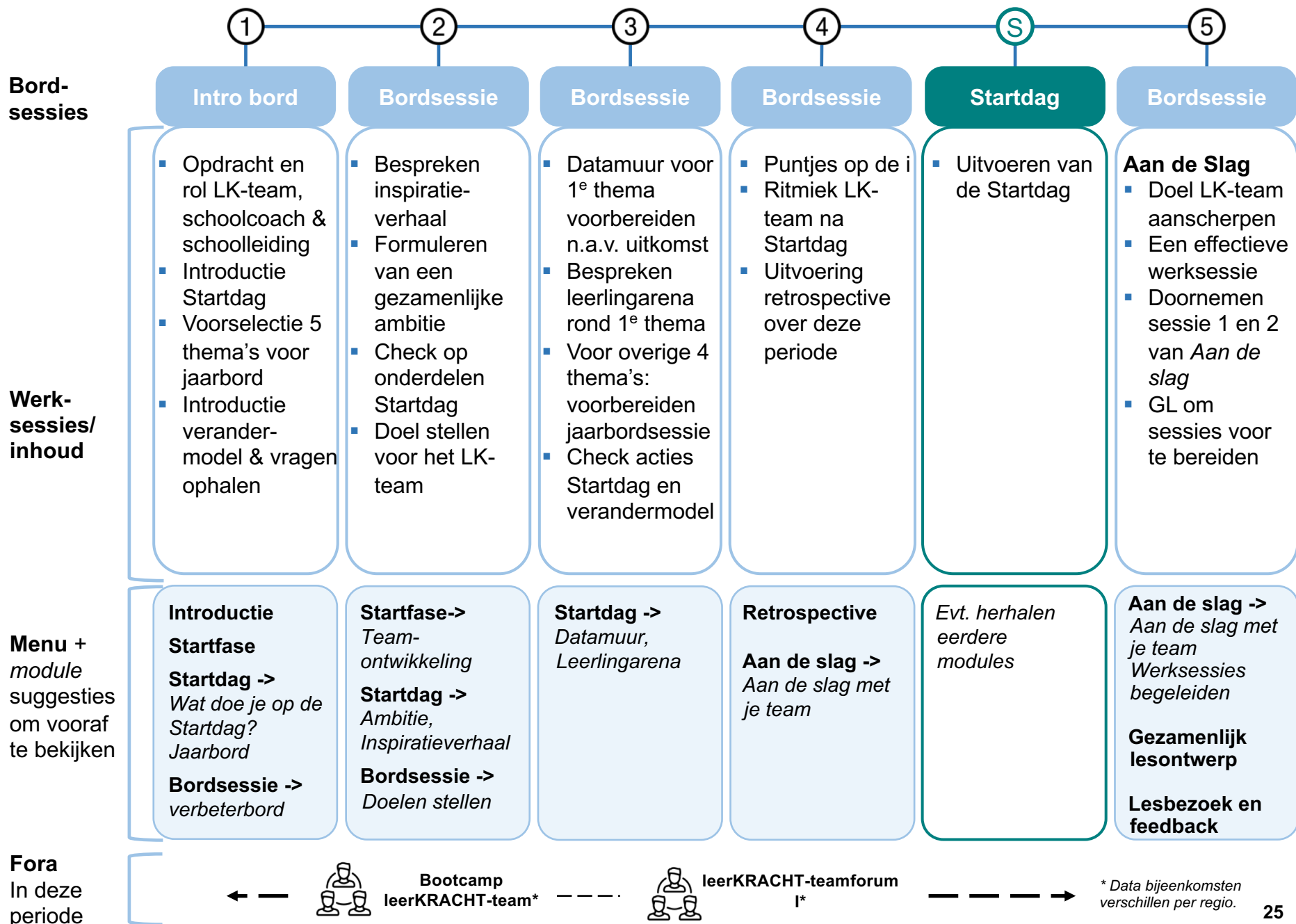


Hoe

- **Ritmiek en volgorde** vaststellen met de expertcoach (zie volgende pagina voor voorbeeld ritmiek).
- Op de academie de relevante modules en blokken doorlopen.



Startfase – voorbeeld ritmiek leerKRACHT-team



* Data bijeenkomsten verschillen per regio.



? Waarom

De leerKRACHT-Startdag markeert het begin van het leerKRACHT-programma met de hele school. Daar wordt gezamenlijkheid, enthousiasme en commitment gecreëerd.

➡ Wat

- De leerKRACHT-Startdag is een bijeenkomst met **alle leraren van de school** om de start van het programma op school te markeren.
- Het leerKRACHT-team organiseert en faciliteert deze dag, ondersteund door de expertcoach.
- Op de Startdag formuleert het team de **gezamenlijke** ambitie, die ze met de leerKRACHT-methodiek willen realiseren.
- Leraren en schoolleiding gaan **aan de slag** met het eerste verbeterthema.



Academie

- Startdag



Hoe

- De school faciliteert en organiseert tijd, ruimte en catering. De Startdag duurt bij voorkeur **een hele dag**.
- Het leerKRACHT-team maakt samen met de expertcoach het **programma** op basis van het format en wat de school nodig heeft. De onderdelen:
 - Korte uitleg leerKRACHT-programma
 - Inspiratieverhaal schoolleider
 - Gezamenlijke ambitie
 - Jaarbord
 - Datamuur 1^e thema
 - Leerlingarena 1^e thema
 - Aan de slag en doel stellen 1^e thema
- Op de academie staan de relevante modules en blokken om uit te zoeken en in te zetten.



Waarom

Kennis en begrip van de werking en onderliggende doelen van de leerKRACHT-instrumenten maken het gemakkelijk om de instrumenten op de juiste manier in te zetten voor de school.



Wat

- De lerarenteams maken in de werksessies kennis met de verschillende leerKRACHT-instrumenten door ze te **trainen** en **toe** te **passen** in de dagelijkse praktijk.
- Door ze **wekelijks** in te zetten wordt deze nieuwe manier van werken snel **een gewoonte**.
- In deze eerste fase is een team elke week anderhalf tot twee uur bezig met de verschillende onderdelen van de methodiek.
- Tijdens **verbindingssessies** delen teams hun borden, voortgang, bepalen ze hoe ze de **verbetering vast willen houden** en kijken ze vooruit naar het volgende **verbeterthema**.



Academie

- Aan de slag

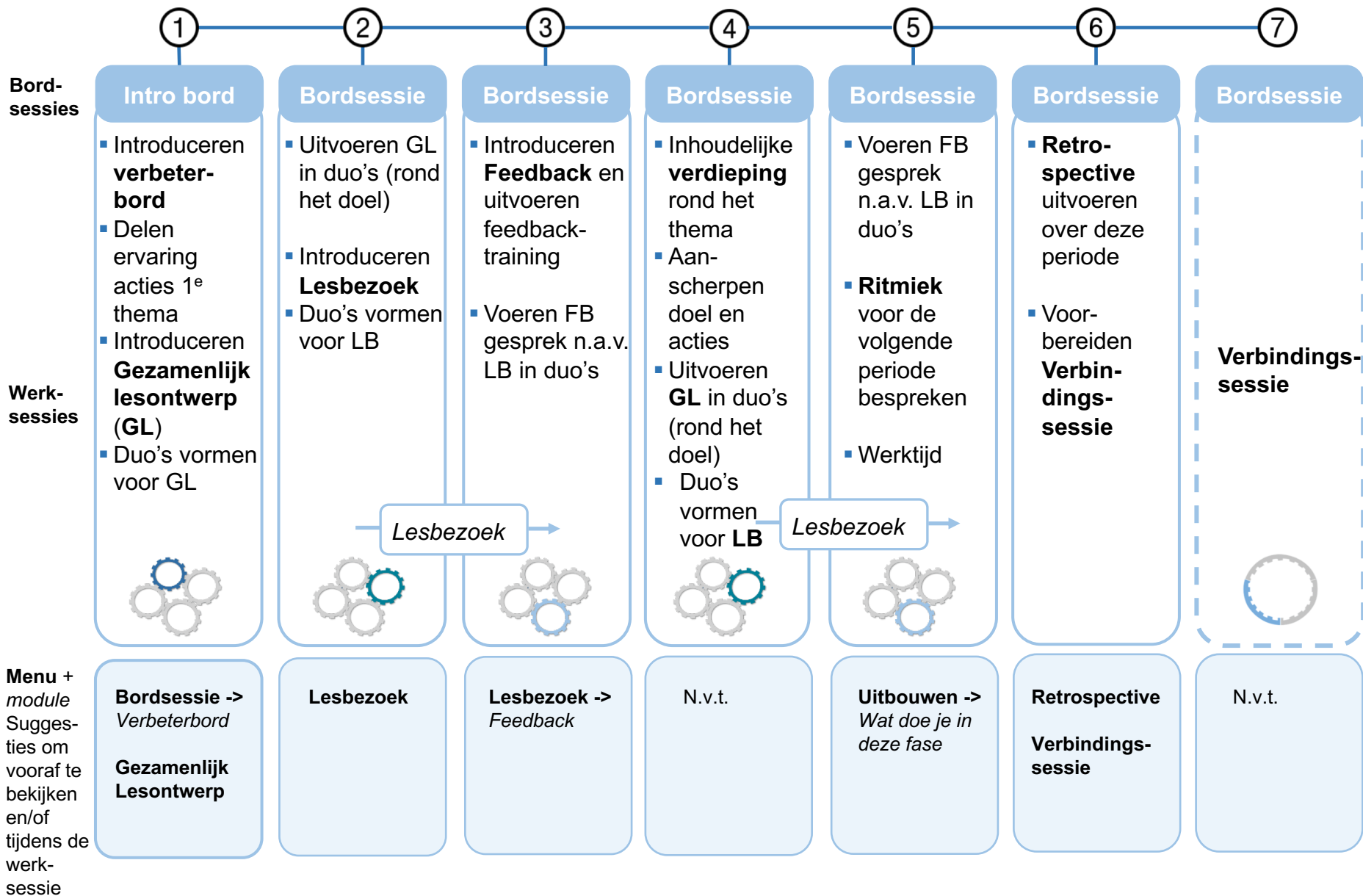


Hoe

- In de startfase is er met het leerKRACHT-team een concept ritmiek en teamindeling gemaakt.
- De werksessie is een essentieel onderdeel van 'aan de slag' gaan met je teams. Bij het ontwerpen en uitvoeren van een goede werksessie houd je rekening met proces, sfeer en resultaat (zie p. 52).
- Het leerKRACHT-team en de expertcoach **ontwerpen** samen (met behulp van **GL**) de werksessies.
- Samen bepaal je het **tempo** en de **volgorde** van inzet van de instrumenten (zie voorbeeld Ritmiek) afhankelijk van de situatie en ambitie van de teams.



Aan de slag – voorbeeld ritmiek lerarenteams na de Startdag





Waarom

Het delen van successen en inzichten, borgen van verbeteringen en vooruitkijken naar het volgende verbeterthema.



Wat

- De lerarenteams (en het leerKRACHT-team) doen voorafgaand aan de verbindingssessie een **Retrospective** op het doel een **Check op de ambitie**.
- Tijdens de Verbindingssessie worden successen en inzichten gedeeld met het hele schoolteam. Het Team Inhoudelijke Voorbereiding legt de inzichten vast in een **Zo Werken Wij**-standaard of een zelfgekozen vorm.
- De schoolleider kijkt met het hele schoolteam vooruit naar de volgende periode in een korte versie van het **inspiratieverhaal**.
- Het **nieuwe verbeterthema** wordt geïntroduceerd met een leerlingarena en een datamuur. De lerarenteams formuleren nieuwe doelen.



Academie

- Verbindingssessie



Hoe

- Het leerKRACHT-team bereidt in samenwerking met het Team Inhoudelijke Voorbereiding de verbindingssessie voor.
- Tijdens de sessie wisselen de lerarenteams kennis en inzichten uit, bijvoorbeeld door een korte pitch of presentatie, of door een marktplaats.
- Het volgende verbeterthema is voorbereid door het Team Inhoudelijke Voorbereiding van dat thema. Aan de hand van de arena en data formuleren de lerarenteams, wat zij in de komende periode willen realiseren.





Waarom

Het ontwikkelen en uitbouwen van een verbetercultuur vraagt blijvende aandacht. Door scherp te blijven op de voorwaarden en te blijven werken aan betekenisvolle doelen, wordt de nieuwe werkwijze de nieuwe standaard.



Wat

- In deze fase neemt de **samenhang** tussen de leerKRACHT-instrumenten verder toe. Er is een duidelijke relatie met de dagelijkse lespraktijk.
- Verbeterthema's worden **inhoudelijk voorbereid** aan de hand van schooldata en inzichten uit onderzoek.
- Werksessies zijn duidelijk opgebouwd, effectief en geven **energie**.
- Successen worden omgezet in een '**Zo werken wij**'-standaard. Er is duidelijkheid over hoe de **nieuwe** werkwijze eruit ziet.
- De **drie voorwaarden** ambitie, ritmiek en retrospectieve worden op regelmatige basis getoetst zodat het 'verbeter-wiel' blijft draaien.



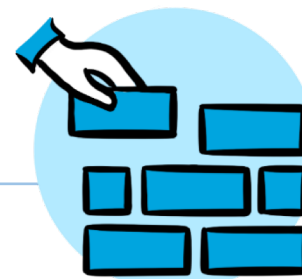
Academie

- Uitbouwen

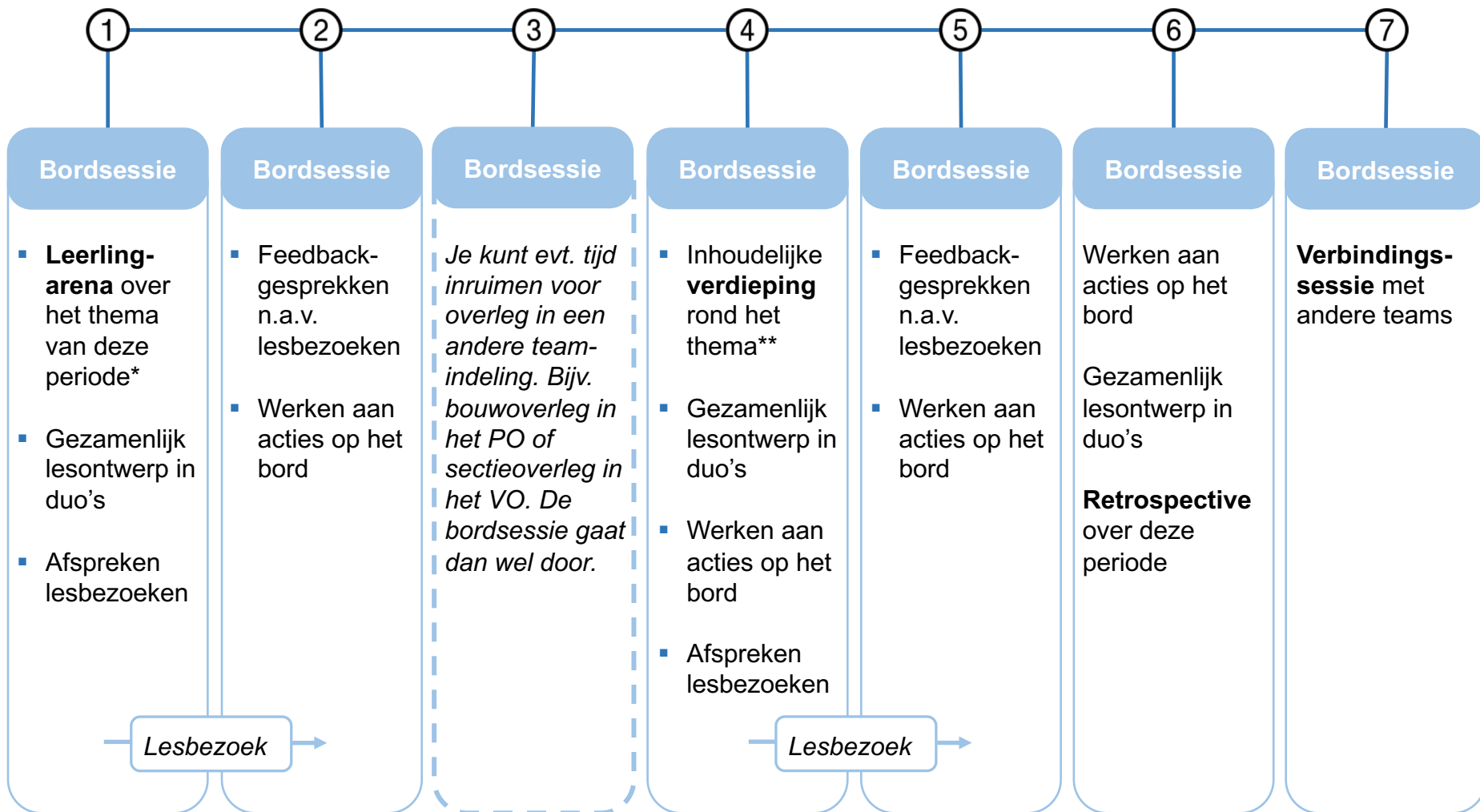


Hoe

- Het leerKRACHT-team blijft regelmatig bij elkaar komen. Focus ligt op de **voortgang** van de verbetercultuur en de **check** op de randvoorwaarden.
- Door samen duidelijkheid te creëren en te besluiten over de manier van **vastleggen** van succesvolle praktijken én over het **proces** van borging in zijn algemeenheid.
- Door de **nieuwe manier van werken** te beschrijven en deze **vast te leggen**. Deze beschrijving kan vervolgens worden gebruikt om te evalueren of jullie nog steeds doen wat voor jullie belangrijk is.



Uitbouwen – voorbeeld standaard ritmiek



* Als de leerlingarena al heeft plaats gevonden, vervalt dit onderdeel

**Verdieping: ervaringen delen rond het thema, nieuwe kennis over het thema introduceren (bijv. expert of artikel), bespreken van deze kennis

1. De route naar resultaat

2. Rollen

3. De leerKRACHT-methodiek en aanpak

4. Ondersteuning

5. De leerKRACHT-modellen

6. Appendix

▪ Introductie ondersteuning	33
— Stichting leerKRACHT	34
— Ambitie en kernwaarden	35
— Begeleiding door de expertcoach	36
— Toelichting bijeenkomsten jaar-1	37
— Metingen	38
— Tijdlijn jaar-1 ondersteuning	39



'We vullen nu niet meer in, maar vullen elkaar aan.'

Stichting leerKRACHT is opgericht vanuit het vertrouwen dat het Nederlandse onderwijs zichzelf kan verbeteren. Vanuit inzichten uit binnen- en buitenland, kennis uit het bedrijfsleven en de lessen van inmiddels meer dan 1400 scholen ontwikkelden we de methodiek en aanpak zoals die nu is. Dat doen we vanuit onze vier kernwaarden, die je ook in dit hoofdstuk zult vinden.

Binnen het leerKRACHT-programma bieden we jullie verschillende vormen van ondersteuning. We gaan in dit hoofdstuk in op:

- De begeleiding door de expertcoach
- Toelichting op de bijeenkomsten in jaar-1
- Informatie over de verschillende metingen

Een van onze kernwaarden is 'elke dag samen een beetje beter'. We geloven in de kracht van samenwerking en feedback. Elk jaar scherpen we onze methodiek en ondersteuning verder aan. Heb je feedback of suggesties? Voel je vrij om ze met je expertcoach te delen.

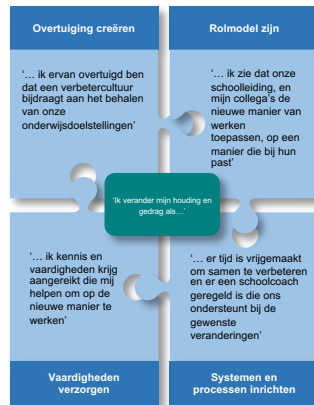
Stichting leerKRACHT – Stichting leerKRACHT is gestart vanuit het vertrouwen dat het Nederlands onderwijs zichzelf kan verbeteren. Het leerKRACHT- programma is (door)ontwikkeld op basis van drie bronnen:

1. Inzichten uit binnen- en buitenland over onderwijsverbeteringen

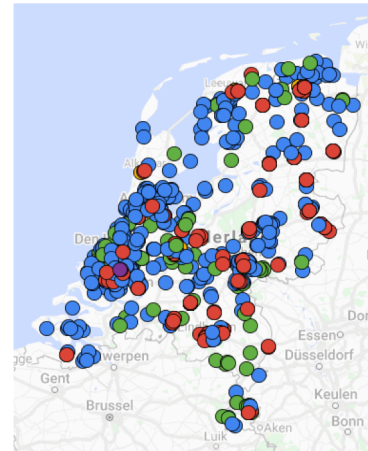
Beproefde interventies per verbeterstap



2. Ervaringen uit het bedrijfsleven en (zorg)instellingen over implementeren van een verbetercultuur (Lean/Agile/Scrum)



3. Lessen van meer dan duizend scholen over de leerKRACHT-methodiek en uitvoering op scholen



De stichting heeft als ambitie **merkbaar en meetbaar beter onderwijs, meer werkplezier voor leraren, en meer leerplezier voor leerlingen.**

We handelen vanuit vier **kernwaarden**:

Vertrouwen in de leraar; Voor de leerling; Elke dag samen een beetje beter; Duurzame verandering

We vertrouwen in de kracht van leraren om samen het onderwijs te verbeteren, ondersteund door een schoolleiding met visie en ambitie.

We dagen tijdens de samenwerking de school voortdurend uit: wat heeft de leerling hier aan?



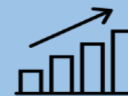
Vertrouwen in de leraar



Voor de leerling



Duurzame verandering



Elke dag samen een beetje beter



We zetten ons samen met de scholen in om van 'elke dag samen een beetje beter' een cultuur te maken

We stimuleren het hele schoolteam om 'elke dag samen een beetje beter' in de praktijk te brengen en zo het onderwijs beter te maken.

Ondersteuning - begeleiding door de expertcoach

Trainen en begeleiden

Expertcoaches zijn bevlogen mensen met verschillende achtergronden uit het onderwijs en het bedrijfsleven. Elke school heeft 1 of soms (bij grotere scholen) 2 begeleidende expertcoaches.

De begeleiding en training vindt plaats door voor te doen en door de teamleden zelf te laten oefenen, waarbij de expertcoach continu feedback geeft gericht op ontwikkeling. Daarnaast spiegelt en reflecteert de expertcoach op het handelen van het leerKRACHT-team als geheel om zo patronen, die wellicht ook voor de hele school gelden, zichtbaar te maken.

Het leerKRACHT-team wordt begeleid, opgeleid en getraind door de expertcoach tijdens:

- Voorbereiding en Startfase op school
- leerKRACHT-team werksessies het hele jaar door
- In het geval van de schoolleider: individuele ontwikkelgesprekken
- leerKRACHT-team bootcamp, leerKRACHT-team fora en webinars

Begeleiding verandert gedurende het schooljaar

Startfase

De expertcoach **introduceert, traint en doet** leerKRACHT-onderdelen van de aanpak **voor** aan het leerKRACHT-team.

Aan de slag

Vervolgt de **training** en **adviseert en coacht** de leden van het leerKRACHT-team bij het trainen van de lerarenteams en bij het specifiek maken van de aanpak voor de school.

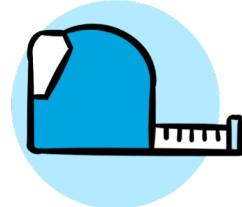
Uitbouwen

Ondersteunt het leerKRACHT-team bij het vormgeven aan verdieping. Werkt met het leerKRACHT-team toe naar een goede **uitbouw** in de organisatie.

Adviseert en coacht het leerKRACHT-team bij het uitbouwen en levend houden van de verbetercultuur in de school.

Toelichting bijeenkomsten in jaar-1

	Wat?	Waarom?	Hoe?	Wie?
 leerKRACHT-teamfora	- Verdiepen in de leerKRACHT-methodiek en ontwikkelen vaardigheden. - Ervaringen met andere leerKRACHT-teams uitwisselen en leren van elkaar. - Inspiratie om op school de verbetercultuur te bevorderen. - Inzicht, uitwisseling en handvatten hoe je leiding geeft aan een verbetercultuur.	Schoolcoaches en de schoolleiding zijn cruciaal bij het implementeren en borgen van een verbetercultuur. Het is daarom belangrijk hen goed voor te bereiden, begeleiden en trainen in hun rol.	1x Bootcamp leerKRACHT-team 3x leerKRACHT-teamforum	- Schoolcoach(es), schoolleider(s) en andere leerKRACHT-teamleden. - Leraren zijn ook welkom.
 Webinars	- Een specifiek onderdeel van de methodiek staat centraal en wordt uitgediept in een webinar. - Scholen vertalen de opgedane kennis naar de eigen school en passen deze toe.	- Verdieping op methodiek en aanpak, naast de academie, geeft scholen meer handvatten - Door dit op afstand te doen, is de tijdsinvestering klein en zijn mogelijkheden voor uitwisseling met anderen groot.	- Overzicht webinars vind je op de academie. - Schoolleiders en schoolcoaches worden per mail uitgenodigd zich in te schrijven. - Iedereen kan zich inschrijven via de academie.	Schoolleiding, schoolcoaches en/of leraren
 Bedrijfsbezoek	Bezoek aan een bedrijf dat al meerdere jaren werkt met een continue verbetercultuur.	Beelden van organisaties die al langer bezig zijn met continu verbeteren, kunnen helpen om de verandering in de eigen organisatie door te zetten.	2 tot 4 uur - Uitnodiging volgt t.z.t.	PO/MBO: 4 personen VO: 8 personen. Afvaardiging van enkele leraren, schoolleiding en schoolcoaches.



Wat?

Uitvoering



Cultuursurvey

- Een uitgebreide enquête die inzicht geeft in de bestaande cultuur op school. De rapportage levert input voor verbeterborden en begeleiding door schoolleiding.

- De cultuursurvey wordt 2 keer door alle leraren ingevuld. De eerste keer aan het begin van leerKRACHT-traject als nulmeting en vervolgens na jaar-1 en (voor PO evt.) jaar-2.
- De rapportage wordt teruggekoppeld aan de school.



Thermometer

- Een korte vragenlijst over de samenwerking tussen de leden van het leerKRACHT-team en over de voortgang van de verbetercultuur.
- De rapportage is een middel om het gesprek te voeren over de samenwerking en te nemen acties op school.

- De thermometer wordt 1 keer in het eerste jaar digitaal ingevuld door de leden van het leerKRACHT-team en de expertcoach.
- De rapportage wordt met het leerKRACHT-team en de expertcoach gedeeld en besproken.



360° feedback SL

- Een vragenlijst die de schoolleider uitzet in zijn of haar omgeving om inzicht te krijgen in hoe anderen zijn/haar vaardigheden, houding en gedrag ervaren.
- Het levert input voor het eigen ontwikkeltraject van de schoolleider.

- De vragenlijst wordt 1 keer in het eerste jaar ingevuld door collega's van de schoolleider op uitnodiging van de schoolleider.
- Respondenten blijven anoniem en resultaten worden niet gedeeld met anderen dan de schoolleider.

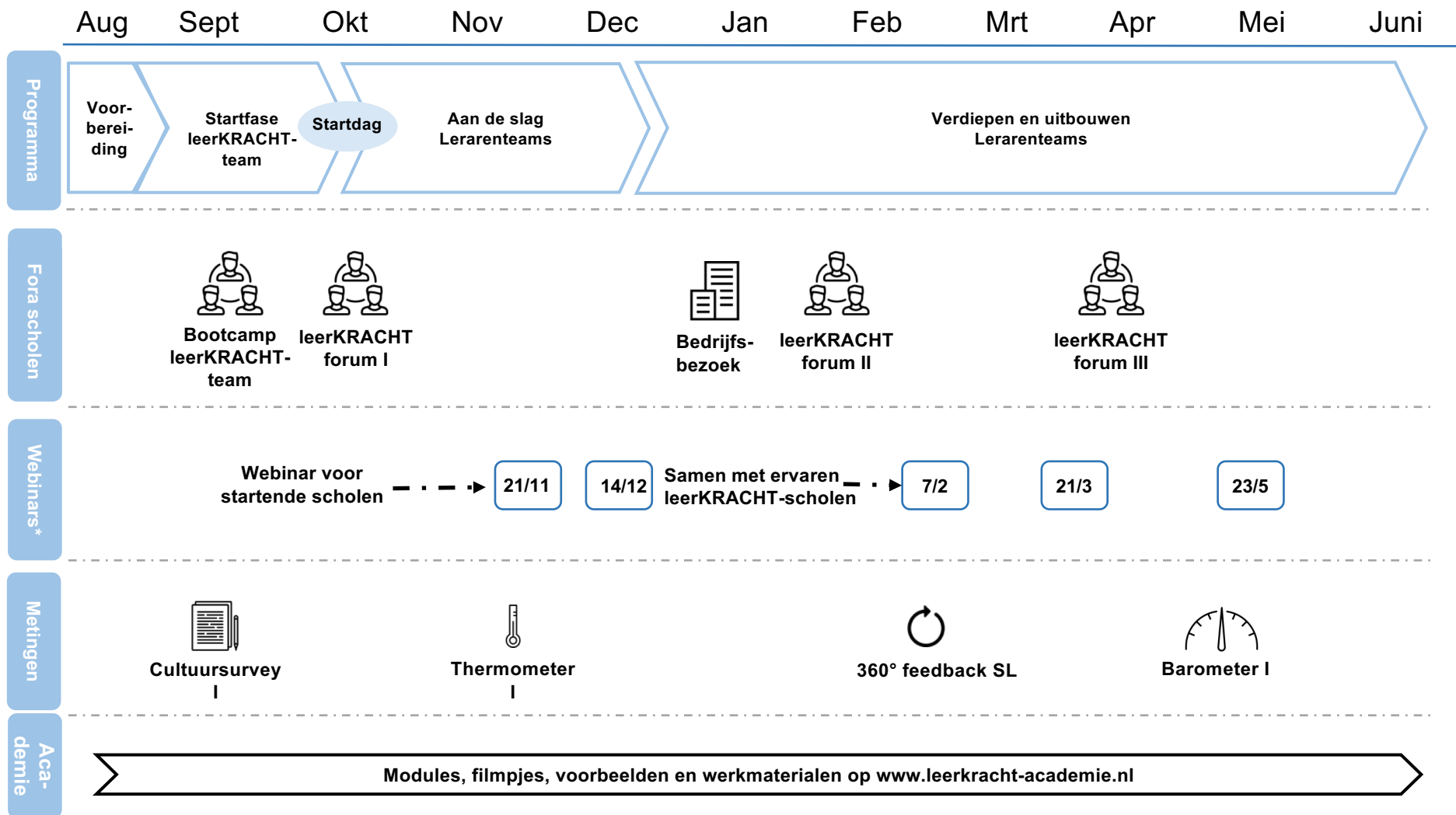


Barometer

- Een vragenlijst die de schoolleider uitzet in de school om inzicht te krijgen in de voortgang van de verbetercultuur in de gehele school
- Het levert input voor de volgende stap die je wil zetten in de route naar resultaat

- De barometer wordt 2 keer door alle leraren ingevuld. De eerste keer aan het einde van het eerste schooljaar en vervolgens aan het einde van jaar 2.
- De rapportage wordt teruggekoppeld aan de school.

Tijdslijn jaar-1 ondersteuning leerKRACHT in 2023/2024



* Deze data zijn indicatief. Webinars worden meerdere keren aangeboden rond deze datum. Meer info volgt per mail.

Inhoudsopgave

1. De route naar resultaat

2. Rollen

3. De leerKRACHT-methodiek en aanpak

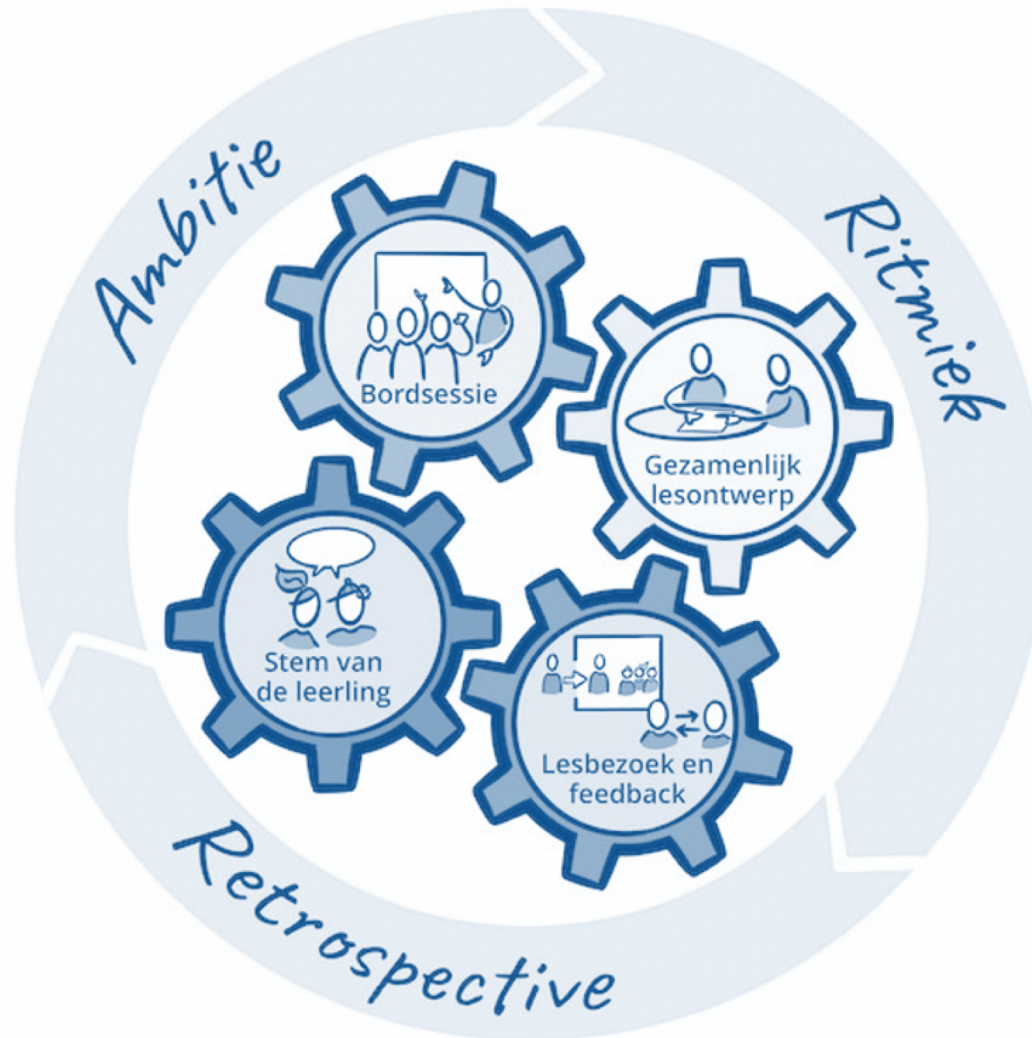
4. Ondersteuning

5. De leerKRACHT-modellen

6. Appendix

- leerKRACHT-methodiek 41
- Route naar resultaat 42
- Verandermodel 43
- Verbeterbord 44
- Doelen stellen:
4-stappenmethode 46
- Impactmatrix 47
- Gezamenlijk lesontwerp 48
- Feedback 50
- Effectieve werksessie 52
- Kaizen 53
- Teamontwikkeling 54
- IJsbergmodel 55

De leerKRACHT-methodiek – drie voorwaarden en vier instrumenten



Route naar resultaat

Samen leren verbeteren

Verbeteren zichtbaar

Duurzaam verbeteren

Resultaat

Methodiek

Bordsessie/werksessie: tijd vrijgemaakt in een vaste ritmiek waarin leraren samen aan doelen werken en successen delen. Vanuit een gezamenlijke ambitie.

GL en LB/FB: zijn gericht op de verbeterdoelen.

Stem van de leerling: leerlingen geven input in een leerlingarena en/of bij het bord in de klas.

Al deze instrumenten worden ingezet in de lerarenteams.

Bordsessie/werksessie: doelen zijn leerlinggericht; behaalde doelen worden vastgelegd in een 'zo werken wij'-standaard.

GL en LB/FB: zijn gericht op het effect op de leerling.

Stem van de leerling: leerlingen geven elke periode input over de verbeterdoelen.

Instrumenten worden op meerdere plekken in de school ingezet.

Bordsessie/werksessie, GL en LB/FB: worden structureel ingezet en in samenhang gebruikt om samen het onderwijs te verbeteren.

Stem van de leerling: leerlingen denken structureel mee over het verbeteren van het onderwijs.

'Zo werken wij'-standaarden worden geëvalueerd en verbeterd.

Onderwijs verbetert merk- en meetbaar

Verbeter cultuur

Leraren... leren van elkaar door een dialoog over hun lespraktijk te voeren en elkaars lessen te bezoeken.

Schoolleiding... Betrekt het hele team bij de ambitie, faciliteert ruimte voor verbeteren, neemt deel aan bord- en werksessies en bezoekt lessen om mee te denken over onderwijsverbetering.

Leraren... ervaren collectief eigenaarschap in het verbeterproces. Reflecteert op eigen handelen en effect.

Schoolleiding... Is rolmodel, vindt de balans tussen Richting geven aan onderwijskundige verbetering en Ruimte voor leraren om daar invulling aan te geven.

Leraren... zijn samen structureel op zoek naar verbeteringen, dagen elkaar uit en spreken elkaar aan.

Schoolleiding... betreft het hele team bij de (meerjarige) onderwijsambitie van de school.

Leraren ervaren meer werkplezier

Leerlingen ervaren meer leerplezier

Impact op Onderwijs

Leraren... werken samen aan nog betere lessen.

Leerlingen... ervaren hiervan enig effect.

Leraren... verbeteren hun lessen op basis van input van andere leraren en onderzoek.

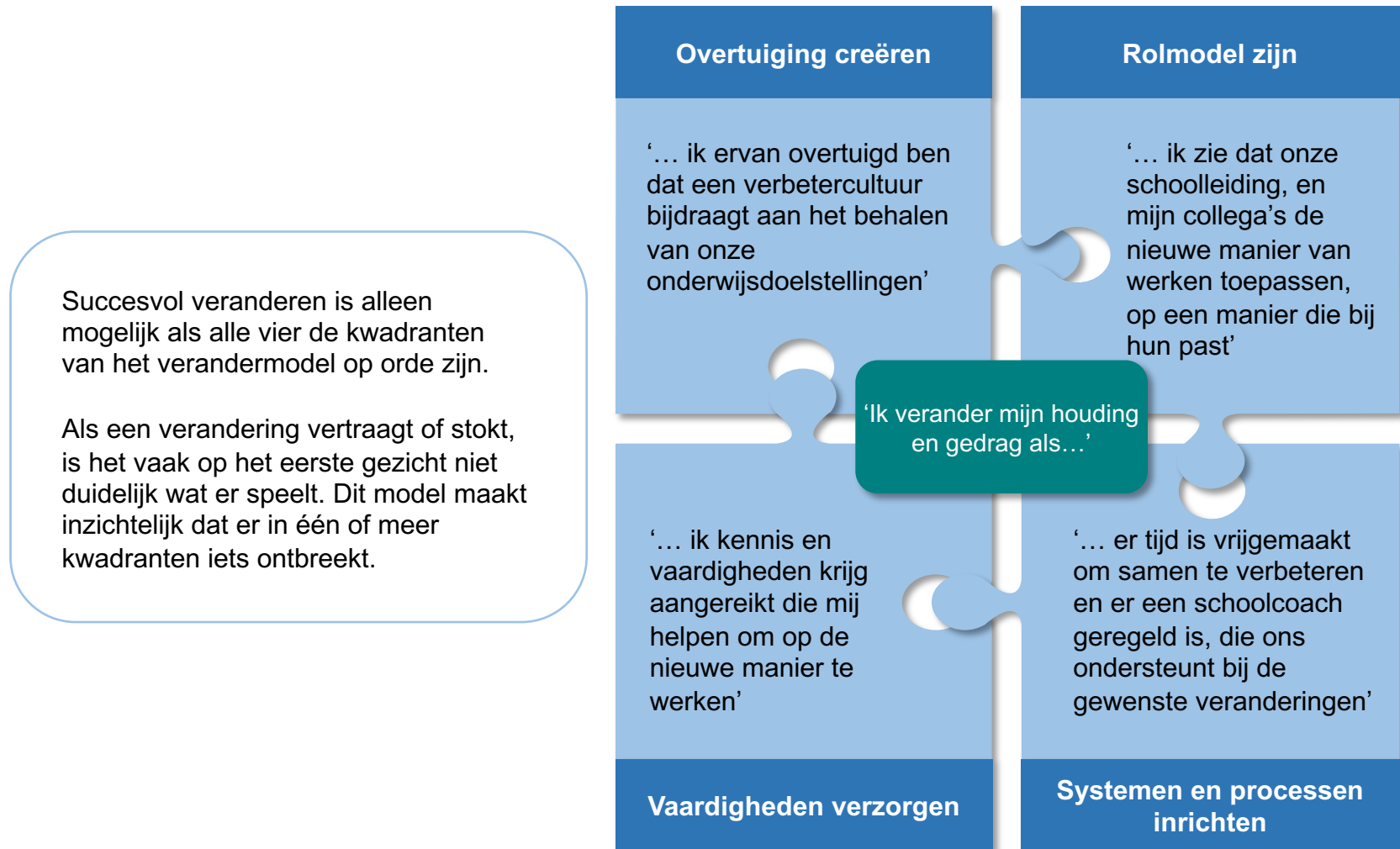
Leerlingen... geven structureel input op hun lessen.

Leraren... evalueren en verbeteren samen systematisch hun handelen.

Leerlingen... verbeteren samen met leraren het onderwijs en ervaren meer leerplezier.

Het verandermodel

De leerKRACHT-aanpak is gebaseerd op een bewezen verandermodel



Verbeterbord - voorbeelden

Elk team maakt zijn eigen verbeterbord met als basis een aantal standaard onderdelen

(X) Standaardvolgorde

Inspiratie voor je bord

Ambitie	Jaarbord
Inspiratie-verhaal	Uitkomst leerling-arena
Team-afspraken	Parkeren

Doelen ③					Acties in de klas ④				
Resultaten per periode									
Doel+ Norm	P0	P1	P2	P3	Wat?	Wie?	Wanneer?		
...	...	...	...	...	...	...	...	☐	
...	...	...	...	...	...	...	...	☐	
...	...	...	...	...	...	...	...	☐	
...	...	...	...	...	Andere acties				
...	...	...	...	...	...	...	...	☐	
...	...	...	...	...	...	...	...	☐	

Check-in ①	Successen ②	Perioderitmiek		Werksessie ...		LB&FB ⑤	
Datum	BS leider	Onderwerp	Onderwerp	Min.	Wie	Wanneer	
  	 	...	...	...	...	...	...
		...	...	...	...	...	...
		...	...	...	...	...	...
		...	...	...	...	...	...

Inspiratie voor je bord

Ambitie

Jaarbord

Inspiratie-verhaal

Uitkomst leerling-arena

① “Hoe sta je erin op dit moment?”

Doelen ③

Wat is de voortgang met betrekking tot de doelen die we onszelf gesteld hebben?”

... per periode P3

Acties in de klas ④

④ “Heeft iedereen de benodigde acties ondernomen en welke acties moeten er nog ondernomen worden om de doelen te behalen?”

Andere acties

Check-in ①

😊
😐
😞

Successen ②

② “Welke successen hebben we te vieren?”

Perioderitmiek

Datum	BS leider	Onderwerp

Werk sessie ...

Onderwerp	Min.

LB&FB ⑤

Wie	Wanneer

⑤ “Wat staat er deze sessie op het programma? Zijn er nog aanpassingen nodig en zijn de lesbezoeken gelukt?”

Doelen stellen – 4-stappenmethode

Onderdeel

Vragen om te stellen

Resultaat

Kies een verbetering

①

Formuleer een klein concreet doel

②

Maak het doel meetbaar

③

Bepaal acties

④

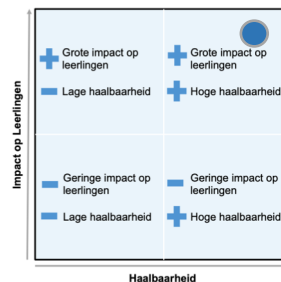
- In tweetallen: Wissel uit - op basis van de leerlingarena en de datamuur – wat jullie gezien en gehoord hebben over het verbeterthema. Kies één verbetering waar de leerlingen baat bij kunnen hebben. Schrijf deze op een post-it.
- Cluster en kies welke verbetering jullie willen gaan realiseren in de komende periode.

- Wat weten, kunnen, doen en/of voelen de leerlingen als de verbetering bereikt is?
 - Voor welke groep leerlingen willen jullie dit realiseren?
- Formuleer een concreet, klein doel en schrijf dit op het bord.

- Hoeveel weken gaan jullie aan het doel werken? (4-8 weken)
- Waar willen jullie na x weken staan op de schaal van 1 tot 10? (= norm)
- Waar staan jullie nu op de schaal van 1 tot 10? (= 0-meting)

- Schrijf de norm en 0-meting op het bord.

- Leraaracties: wissel uit in tweetallen: welke actie ga je uitvoeren in jouw klas? Iedereen noteert deze bij acties op het bord.
- Teamacties: wissel plenair uit: zijn er nog acties die jullie als team moeten uitvoeren? Schrijf deze ook op het bord, inclusief wie het uitvoert.



Doelen:

De [groep] leerlingen weten... / kunnen... / doen ... / voelen.....

Norm: P0 P1 P2 P3

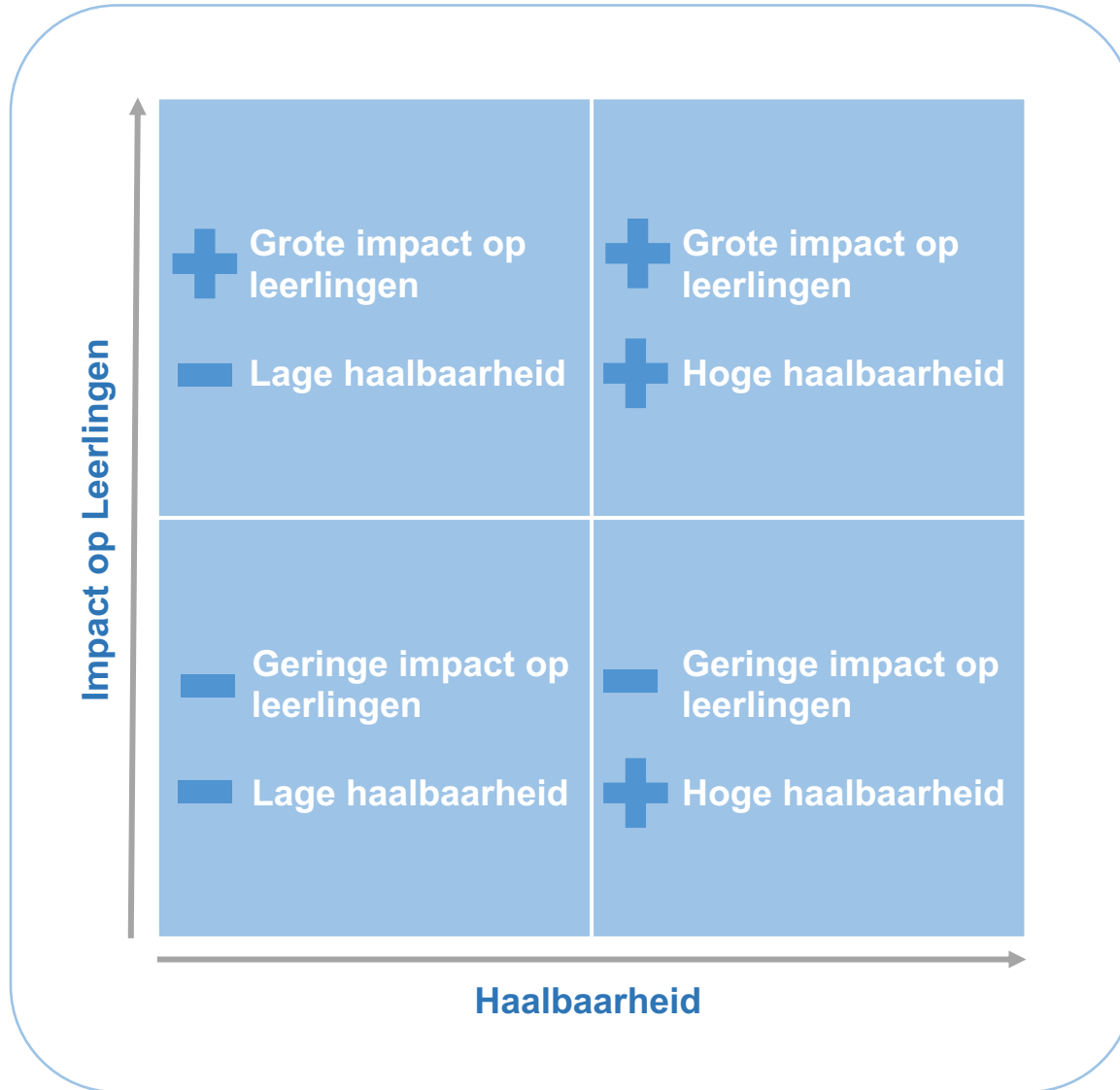
8 5

Leraaracties:

wat wie wanneer

.....			☐
.....			☐
.....			☐

Impactmatrix



Gezamenlijk lesontwerp - lesontwerpformulier

Datum

Les

Verbeterdoel

Lesplan

Tijd:

Lesactiviteit (wat):

Aanpak (hoe):

Gewenst effect:

■ ...

■ ...

■ ...

■ ...

Feedback vragen aan de leerlingen na de les

■ ...

■ ...

Doel(en)

Wat is het leerdoel / zijn de leerdoelen?

- Beschrijf het doel dat de leerlingen moeten kennen en kunnen
- Hoe maak je het leerdoel inzichtelijk, zodat alle leerlingen begrijpen wat ze gaan leren?

Activiteiten

Welke discussies, taken, activiteiten en materialen zetten we in zodat alle leerlingen het leerdoel halen?

Check

Hoe check je of leerlingen het leerdoel behaald hebben?

Als-Dan

Als uit de check blijkt dat de leerlingen het leerdoel (al/onvoldoende) beheersen, dan ...

Feedback - feedbackmodel

Feedback geven

Feedback ontvangen

Observatie

①

- Beschrijf de situatie en geef concrete en objectieve voorbeelden vanuit jouw perspectief.
- Geef geen waardeoordeel, dus begin de zin bijv. met: 'Ik zag je ABC doen...'

- Luister zonder te onderbreken.

Effect

②

- Geef aan welk effect dat gedrag had op de leerling (of iemand anders): '... toen reageerden de leerlingen door XYZ te doen'.

- Laat de ander uitpraten, ga niet meteen in de verdediging of in discussie: feedback is bedoeld om te helpen!

Reactie

③

- Pauzeer. Vraag om eventuele verduidelijking en reactie.
- Luister aandachtig naar het antwoord; stel aanvullende vragen, zoals: 'Herken je dit?' 'Was dat je intentie?'

- Zorg ervoor dat het punt duidelijk is voor jou. Stel aanvullende vragen.
- Geef jouw perspectief. Wat was jouw doel en intentie?

Dialog

④

- Voer samen een dialoog over doel, intentie en effect (op leerlingen).
- Zoek gezamenlijk naar manieren voor eventuele verbeteringen.

- Zoek gezamenlijk naar manieren om voort te bouwen op verkregen inzichten.
- Erken het standpunt van de ander.
- Bedank de feedbackgever.
- Reflecteer zelf na afloop op welke wijze je de feedback gaat gebruiken.

Feedback - de drie voorwaarden voor feedback

Is de feedback ...	Gever:	Ontvanger:
① ... juist?	▪ Heb je de feiten op een rijtje? ▪ Ben jij de aangewezen persoon om feedback te geven?	▪ Heb je om de feedback gevraagd, is jou gevraagd om feedback te ontvangen?
② ... getimed?	▪ Heb je de tijd? ▪ Is dit het goede moment, kun je je emoties in bedwang houden?	▪ Heb je de tijd? ▪ Is dit het goede moment, kun je je emoties in bedwang houden? ▪ Ben je in staat om de feedback nu te ontvangen?
③ ... constructief?	▪ Wil je een samenwerking en/of situatie verbeteren? ▪ Welke woorden gebruik je? ▪ Zijn er belemmeringen die je ervan weerhouden om open te zijn?	▪ Wil je een samenwerking en/of situatie verbeteren? ▪ Sta je open voor andere inzichten? ▪ Wat kun je doen om de ander de ruimte te geven om open te zijn?



Alleen als je op alle vragen JA kunt zeggen is het goed om feedback te geven en te ontvangen!
Bedank elkaar voor het geven en ontvangen van feedback. Jullie stellen je beiden kwetsbaar op!

Een effectieve werksessie – Hoe bereid je een goede werksessie voor?

Bij het voorbereiden en begeleiden van werksessies start je met de doelen die je wilt bereiken en de **sfeer** die je wilt neerzetten. Vervolgens kijk je welk **proces** je moet inrichten om dat **resultaat** te behalen en wat je hiervoor nodig hebt. Onderstaande vragen zijn verzameld als handvat om effectieve werksessies te ontwerpen.

Doel

- Wat is het doel van de werksessie:
 - Welk resultaat wil je bereiken?
 - Welke sfeer wil je neerzetten?

Agenda en rollen

- Met welke activiteiten behaal je het doel?
- Hoe creëer je de juiste sfeer?
- Maak een agenda voor de werksessie
- Voor welke rollen vraag je een teamlid?

Vaardigheden & tools

- Welke vaardigheden heb je nodig om de sessie te begeleiden en tot een resultaat te brengen?
- Welke tools ga je toepassen?

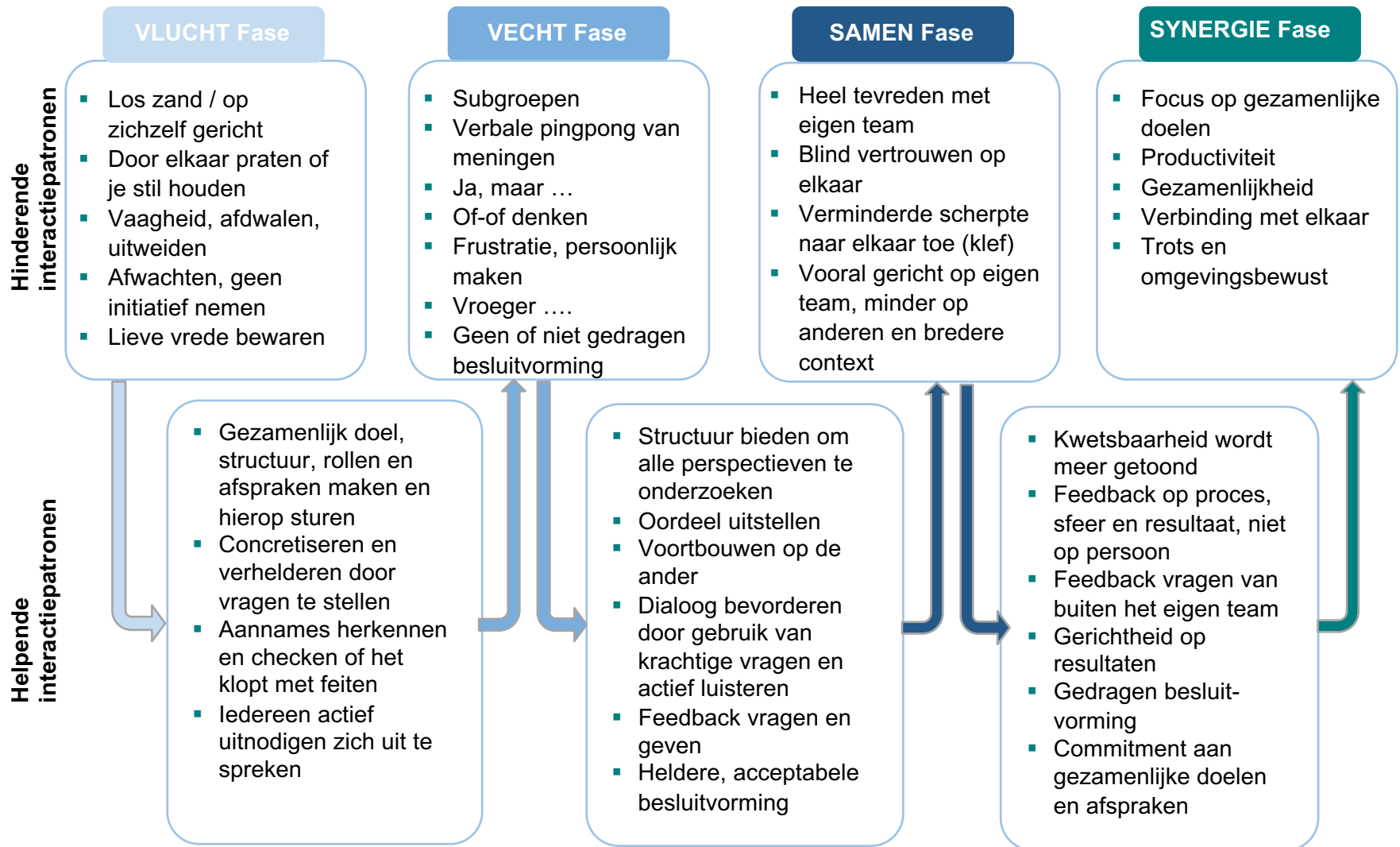
Logistiek en materialen

- Welke materialen heb je nodig om je doel te bereiken?
- Ruimte voor de sessie reserveren / Evt. link voor online sessie sturen

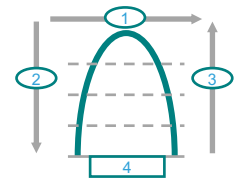
Kaizen



Bij stap 1 t/m 3 denk je nog niet in oplossingen



IJsbergmodel



Van...

- ① ■ Wat is het gedrag dat je in de weg zit?

- ③ ■ Wat voel je in deze situatie?
■ Wat voor gedachten gaan door je heen?
■ Wat zegt het stemmetje in je hoofd?

- ④ ■ Wat is je onderliggende overtuiging dat je je zo gedraagt?
■ Welke belemmering(en) ervaar je door je huidige overtuiging?

- ⑤ ■ Welke behoefte vervul je met dit gedrag?
■ Wat is het ergste dat er kan gebeuren?
■ Wat zegt dit over je onderliggende basisangst?

Gedrag

**Gevoelens
en gedachten**

**Waarden en
overtuigingen**

**Angsten en
behoeften**

Naar...

- ② ■ Wat is het gedrag dat je wilt laten zien?
⑨ ■ Waarom is deze verandering belangrijk voor je?

- ⑧ ■ Welke gevoelens en gedachten zouden mogelijk worden met je nieuwe overtuiging?

- ⑦ ■ Wat is een realistische, alternatieve overtuiging die je helpt om het door jou gewenste gedrag te vertonen?

- ⑥ ■ Wat ben je bereid los te laten?

⑩ Experiment

- Wat ga je de komende weken concreet doen?
- Check: voelt dit oncomfortabel maar toch nog veilig?

Inhoudsopgave

1. De route naar resultaat

2. Rollen

3. De leerKRACHT-methodiek en aanpak

4. Ondersteuning

5. De leerKRACHT-modellen

6. Appendix

- Module-overzicht **57**
- Index **59**



Module-overzicht – deze modules zijn te vinden op de leerKRACHT-academie (1/2)



Introductie

- Introductie leerKRACHT
- Methodiek en aanpak
- Rollen op school
- Ondersteuning



Vorbereiding

- Vorbereiding



Startfase

- Starten met het leerKRACHT-team
- Teamontwikkeling
- Coachvaardigheden



Startdag

- Startdag organiseren
- Inspiratieverhaal
- Ambitie
- Jaarbord
- Leerlingarena
- Datamuur
- Doelen stellen



Aan de slag SC

- Aan de slag met je team
- Werksessies begeleiden
- Teamontwikkeling
- Coachvaardigheden
- Metingen



Aan de slag SL

- Ritmiek lerarenteams
- Aan de slag als school-leider
- Aan de slag in het MT
- Aan de slag als IB-er/zorgcoördinator
- Werksessies begeleiden
- Metingen



Uitbouwen SC

- Wat doe je in deze fase
- Tijd vrijmaken
- Teamontwikkeling
- Coachvaardigheden
- Plaatsbepaling
- Instrumenten verdiepen
- Verder uitbouwen
- Na het leerKRACHT-programma



Uitbouwen SL

- Ritmiek lerarenteams
- Verder uitbouwen
- Tijd vrijmaken
- Plaatsbepaling
- Na het leerKRACHT-programma

Dit ziet iedereen

Dit zie je als schoolcoach

Dit zie je als schoolleider



Module-overzicht – deze modules zijn te vinden op de leerKRACHT-academie (2/2)



Bordsessie

- Doelen stellen
- Verbeterbord
- Organisatorisch bord
- Verdieping doelen stellen



Gezamenlijk lesontwerp SC

- Gezamenlijk lesontwerp
- Doorloopjes



Gezamenlijk lesontwerp SL

- Gezamenlijk lesontwerp



Lesbezoek en feedback SC

- Lesbezoek
- Feedback
- Gericht kijken



Lesbezoek en feedback SL

- Lesbezoek
- Feedback



Stem van de leerling SC

- Bord in de klas
- Leerlingarena
- Feedback op je les



Stem van de leerling SL

- Leerlingarena
- Feedback van leerlingen



Retrospectives

- Retrospectives
- Plaatsbepaling



Verbindings-sessie

- Voorbereiden
- Verbeteringen vasthouden
- Leerlingarena
- Datamuur
- Doelen stellen

Dit ziet iedereen

Dit zie je als schoolcoach

Dit zie je als schoolleider

INDEX

A

Aan de slag 22, 25, 28, 36
Aanpak 22, 36, 39
Academie 3, 4
Ambitie 7, 14, 15, 19, 21

B

Barometer 38, 39
Bedrijfsbezoek 15, 37
Bijeenkomsten 25, 37
Bootcamp 24, 25, 36, 39
Bord in de klas 9, 42, 61
Bordsessie 4, 9, 20, 58, 61

C

Cultuursurvey 38, 39

D

Datamuur 16, 25, 26, 29, 58, 60
Doelen stellen 24, 46, 58, 61
Doorloopjes 58, 61

E

'Elke dag samen een beetje beter' 3, 7, 12, 39
Expertcoach 4, 13, 17, 36

F

Feedback 14, 20, 28, 50, 51, 58, 61
Feedbackmodel 50, 51
Feedback, 360 graden 38, 39
Fora 15, 25, 37, 39

G

Gericht kijken 58, 61
Gezamenlijk Lesontwerp 13, 20, 25, 28, 31, 48, 49, 58, 61

I

IJsbergmodel 55
Impactmatrix 47
Inspiratieverhaal 17, 25, 26, 29, 58, 59
Instrumenten (leerKRACHT-) 4, 20, 27, 41, 61

J

Jaar-1 37, 39
Jaar-2 38
Jaarbord 25, 46, 60

K

Kaizen 53
Kernwaarden 35

L

leerKRACHT 34, 35
leerKRACHT-team 12, 13, 16, 17, 24, 25, 59
leerKRACHT-team bootcamp 24, 25, 36, 39
leerKRACHT-teamfora 37, 39
Leerling (stem van de) 3, 7, 10, 20, 35
Leerlingarena 9, 58, 61
Lerarenteam 4, 13, 16, 22
Lesbezoek 20, 28, 58, 61

M

Managementteam 16
Methodiek 3, 18, 41
Metingen 38, 39
Modellen 41- 55
Module-overzicht 57, 58

O

Organisatorisch bord 58, 61

P

Plaatsbepaling 58, 60
Programma 3, 12, 16

R

Retrospective 21, 25, 28, 29, 58, 60
Ritmiek 21, 25, 28, 31
Rollen 12- 16
Route naar resultaat 9, 42

S

Schoolcoach 13, 14, 16, 17
Schoolleiding 13, 15
Startdag 26
Startfase 24, 25
Stem van de leerling 20, 61

T

Team inhoudelijke voorbereiding 16
Teamindeling 16, 23, 27
Teamontwikkeling 54
Tijd vrijmaken 23, 58, 60
Thermometer 38, 39

U

Uitbouwen 22, 30, 31

V

Verandermodel 10, 14, 15, 17
Verbeterbord 44, 45
Verbetercultuur 8
Verbindingssessie 29
Vorbereiding 23
Voorwaarden 21

W

Webinar 36, 37, 39
Werkmaterialen 3, 39
Werksessie 20, 24, 28, 52