

Voor alle schoolleiders: Ondernemen in het Onderwijs, hoe doe je dat?



Succes 😊

- Hoge verwachtingen zijn de sleutel
- Stel doelen
- Evalueer
- Heb vertrouwen in jezelf en in de ander
- Spreek ambities en verwachtingen uit
- Heb oprechte Aandacht voor elkaar
- Doen is de beste manier van denken dus voer plannen daadwerkelijk uit met elkaar!

Onderwijs en bedrijfsleven

- Nog geen ideale match 😞
- Iedereen kan ondernemer zijn of worden, ook in loondienst
- Volg je hart en laat leerlingen hun hart volgen
- Mindsets als tijdgebrek, geldgebrek en plannen die in de la belanden zijn belemmerende factoren voor succes
- Samenwerken met partijen van buiten worden nog te vaak als bedreiging gezien. Maak er juist gebruik van!
- Bestuurders: leg andere doelstellingen neer bij schooldirecteuren -> meer gericht op wat er buiten de school gebeurt.

Wat wordt verstaan onder ondernemen?

Ondernemen wordt door iedereen op een andere wijze geïnterpreteerd.

In de kern gaat ondernemen over **visie, passie en actie**.

Hoe word ik een succesvol ondernemer binnen mijn school?

Een succesvolle school ontstaat niet vanzelf. Deze ontstaat door het tonen van lef, doorzettingsvermogen en passie van het hele team. Streef naar een optimale samenwerking met elkaar.

- Sta er, elke dag of zoveel als mogelijk!
- Zorg dat je er goed (lees verzorgd) uitziet, het oog wil ook wat!
- Wees jezelf en ben je bewust van je aantrekkingskracht op je omgeving!
- Heb lef! Laat jezelf zien!
- Straal passie en overtuiging uit!
- Fouten maken mag, maar zorg dan wel dat je ervan leert!
- Neem de ruimte die je nodig hebt, er is meer mogelijk dan je denkt!
- Denk goed na over het uiten van je mening, wees genuanceerd!
- Doe iemand anders eens een gunst!

Hoe kunnen wij als team ondernemender opereren in de school?

- Kijk bij elkaar en vraag om feedback!
- Blijf elkaar steunen!
- Denk samen goed na over ontwikkeling en stel elkaar daarbij open vragen!
- Stel je oordeel uit, ook richting ouders! Een verhaal heeft altijd twee kanten en verdiep je in beide kanten!
- Wees authentiek: denk na welke eigenschappen jij in je hebt om je doelen te bereiken.

Wat doen succesvolle schoolleiders en wat laten zij van zichzelf zien?

- Zij kennen zichzelf goed en zijn zich voortschrijdend bewust van de eigenschappen die ze nodig hebben voor een optimale **verbinding** met hun omgeving (lees de maatschappij);
- Zij hebben een **plan/missie**;
- Zij handelen vanuit hun eigen **kernwaarden** en die van hun team;
- Zij weten wat hun **doelgroep (leerlingen) bezig houdt** en sluiten daar op aan in hun onderwijsaanbod;
- Zij stellen het **algemeen (school)belang altijd boven hun eigen belang!**
- Zij laten hun onderwijsvisie nauw aansluiten bij de omgeving waar de school staat (wijk, stad) en sluiten daardoor goed aan bij de behoefte van ouders en leerlingen
- Zij kijken continue **buiten de schoolpoorten** om te zien wat daar gebeurt en wat daar voor hun school “te halen” valt;
- Zij kiezen voor het principe **voor wat hoort wat** en doen niets “voor niets”;
- Ze laten zich niet leiden (of lijden?) door geld(gebrek) en **boren continue andere geldstromen aan** (sponsors, ouders, bedrijven, subsidies etc.) om de school zich optimaal te kunnen laten ontwikkelen;
- Ze weten hun school goed te **profiëren** via bruikbare netwerken;
- Het zijn vaak leiders die overbodige processen durven af te schaffen (**werken “lean”**) beginnend bij een eigen “strakke” planning en organisatie, bij voorkeur aangestuurd door een personal assistent;
- Het zijn leiders die de **intrinsieke motivatie** weten aan te wakkeren bij mensen door ze in hun kracht te laten werken, oftewel ze weten wat hun medewerkers drijft;
- Zij laten het succes van hun school niet afhangen van **(dalende)leerlingaantallen**;
- Ze zijn niet bang om impopulaire maatregelen te nemen voor hun team, ook niet wanneer dit **mobilititeit van medewerkers** verlangt;
- Ze **stimuleren vakmanschap**;
- Zij maken **plezier**;
- Ze zijn **niet te bescheiden** en durven **trots** te zijn op hun school;
- Zij zien hun inspecteur als “critical friend” en investeren in de relatie met hem/haar. Weet dus vooraf wie jouw school komt inspecteren en steek tijd en energie in een nadere kennismaking.

De maakbaarheid van succes

Hoe word je succesvol?

- Door voor succes te kiezen!
- Door zelf te kiezen en je niet per definitie te laten kiezen!
- Door altijd op tijd te komen!
- Door vertrouwensrelaties aan te gaan!
- Door je niet te laten leiden door hoe anderen over jou denken!

A =	B = 
lifestyle gedrag	passie
comfortzone	resultaten
veilig	eigen cultuur
geen veranderingen	ontwikkelen en leren
alles onder controle	de grens zoeken

A = middenmoot B = succes

Om tot een topprestatie te komen zijn nodig: visie, passie en actie.

Bij het ontbreken van één van deze drie -> géén succes!

Fases van een onderneming/school

Elk bedrijf kent verschillende fases als het gaat om groei & ontwikkeling. Winst kan voor een bedrijf een graadmeter zijn voor succes. Toch zien we een kentering van door winst gedreven organisaties naar meer betekenisvolle organisaties. Winst maximalisatie gaat vaak ten koste van het veranderingsvermogen van een organisatie. Gezien de snelle verandering van onze maatschappij, wordt het voor organisaties steeds waardevoller kernwaarden te ontwikkelen, die op een andere, meer betekenisvollere manier bijdragen aan een hogere winst van het bedrijf.

Hieronder een voorbeeld van een S-curve in een willekeurig bedrijf



Voor het onderwijs is winst uitgedrukt in geld niet aan de orde. Voor het onderwijs zit winst in maximalisatie van de ontwikkeling van de school als geheel. Met als eindproduct: een zo stevig mogelijke basis meegeven aan de leerling. Om dit mogelijk te maken loont het na te gaan in welke groeifase de school zich bevindt en wat van daaruit nodig is voor verdere ontwikkeling.

In ieder geval is zeker dat in elke organisatie en in elke fase waarin de organisatie zich bevindt, ander type medewerkers nodig zijn om verder te kunnen groeien. We spreken van lente, zomer, herfst en winter types.

Lentetype -> bruggenbouwer -> gaat de markt op

Zomertype -> pioniert (zaait) om omzet te vergroten

Herfsttype -> veel geld verdiend, niet innoverend meer, klaar voor verkoop

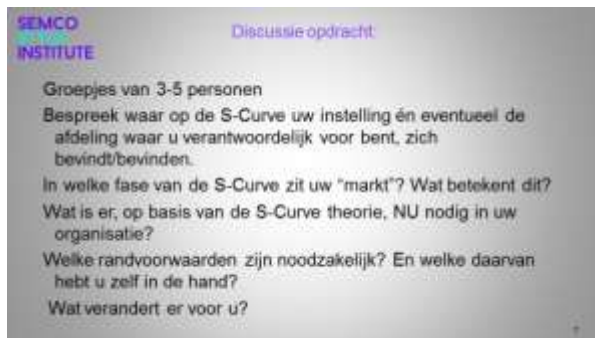
Wintertype -> innovatie/ontwikkeling achter de schermen

Het is hiervoor van belang dat jij jouw medewerkers kent en dat je ze, zonder ze in een hokje te willen stoppen, kunt classificeren. Een mooie manier om jouw medewerkers zichzelf en elkaar beter te leren kennen, is gebruik te maken van het DISC model. Zie www.discfactor.nl

Een andere leuke manier om teamleden te inspireren zichzelf en anderen beter te leren kennen is ze de opdracht te geven een moodboard van zichzelf te maken en deze elkaar te presenteren. Daarmee kan bijvoorbeeld een talentmuur gemaakt worden.

Voor het maximaliseren van winst, al dan niet uitgedrukt in geld, gaat de slogan "Always change a winning team" op! Durf dus te schuiven in je team! Ook als dit mobiliteit nodig maakt en jouw school en jouw medewerker beter tot zijn/haar recht komt in een andere school (organisatie)!

Onderstaande vind je een zinvolle discussie-opdracht die je kunt inzetten in jouw team om gezamenlijk vast te stellen in welke fase jullie school zich bevindt:



SEMCO INSTITUTE Discussie opdracht:

Groepjes van 3-5 personen

Bespreek waar op de S-Curve uw instelling én eventueel de afdeling waar u verantwoordelijk voor bent, zich bevindt/bevinden.

In welke fase van de S-Curve zit uw "markt"? Wat betekent dit?

Wat is er, op basis van de S-Curve theorie, NU nodig in uw organisatie?

Welke randvoorwaarden zijn noodzakelijk? En welke daarvan hebt u zelf in de hand?

Wat verandert er voor u?

Wat kun jij vanaf morgen doen om een ondernemende school(leider) worden?

- Maak **contact/verbinding** met de buitenwereld/maatschappij, zoek samenwerkingspartners in de omgeving van de school en daarbuiten;
- Sluit in je handelen aan bij wat er **nu** leeft; **focus op kwaliteit** van het onderwijs (niet op krimp, werkdruk of salarisdiscussie);
- Formuleer jouw eigen kernwaarden want die zijn leidend voor de gehele schoolorganisatie oftewel: **jij bént jouw school**;
- Breng een **creatief denkproces** op gang met je medewerkers door in kleine groepjes elkaar open vragen te stellen over de gezamenlijke doelen van de school
- Investeer **tijd en geld in de toekomstvisie** van de school en begin met een kernconcept (thema's waarop de school is 'gebouwd')
- Stel altijd de **leerling centraal** vanuit de vraag: wat heeft deze nodig?
- Alles in jouw onderwijsaanbod dient te maken te hebben met "een leven lang leren". Dit betekent dat alle activiteiten die jullie samen organiseren, **toekomstig benodigde kennis of vaardigheden** moeten opleveren.
- Schrap activiteiten die geen kennis of vaardigheden opleveren die **aansluiten bij jullie onderwijsconcept/visie/kernwaarden van de school**.
- Leg **verantwoordelijkheden** daar waar ze horen;
- Durf bewust te kiezen voor een bepaalde richting, het vertrouwen van bijvoorbeeld ouders groeit wanneer je de gekozen richting goed kunt **onderbouwen met jullie onderwijsvisie** ;
- Duidelijk met elkaar benoemen wat jullie school/medewerkers **niet doet** (bijv. buitenschoolse activiteiten organiseren door leerkrachten, na school nog werk nakijken, praten over werkdruk)
- Zorg voor een goed **netwerk van vervangende leerkrachten, in te zetten ouders en andere hulpbronnen**; en onderhoud dit netwerk zorgvuldig en met aandacht;
- Denk goed na welk type leerkrachten jij in je team wilt en doe geen concessies aan kwaliteit en persoonlijkheid! Zorg voor een **uniek wervingsbeleid** en voor een bij de ambities van uw school passende uitnodigende en aantrekkelijke vacaturetekst;
- Laat je niet afschrikken door afwijkende ambities van jouw schoolbestuur en **volg je hart met jullie school**: deze ken jij zelf het beste en jij weet welk type onderwijs daarbij past; voorwaarde is dan wel dat je je eigen visie goed kunt en durft te onderbouwen;
- Betrek het **bedrijfsleven** bij jouw school: deze kan van grote toegevoegde waarde zijn voor de ontwikkeling van jouw school; zeg NOOIT nee tegen bedrijven die in jouw school willen experimenteren;
- Breid je **zakelijke netwerk** uit en zorg voor een goede profilering van jezelf en van jouw school op **Social Media** -> huur hier desnoods een professional voor in! Het loont!

KORTOM: Laat je door niemand tegenhouden en DOE waar je in GELOOFT!

Hoe kan ik als schoolleider een ondernemend team creëren?

- Door jezelf als voorbeeld te nemen; inspireer!
- Door leerkrachten naar “buiten” te sturen, op pad te laten gaan met hun leerlingen;
- Door leerkrachten met ouders te verbinden op een manier die past bij jullie onderwijsvisie, vanuit de kernwaarden van de school. Dat brengt ze dichterbij zichzelf en van daaruit is er meer draakvlak van ouders voor welke beslissing dan ook;
- Door leerkrachten ervan te overtuigen dat leerlingen vooral leren van hun eigen initiatieven want die komen uit hun hart.....kennis, inzicht en vaardigheden komen niet uit een methode maar ontstaan door eigen ervaringen!
- Faciliteer leerkrachten in het opzetten van **doelgerichte acties** in plaats van activiteitgericht te werken.
- Stimuleer leerkrachten gebruik te maken van de denkkraft van ouders.....dit levert veel informatie op die de leerkracht kan inzetten in zijn/haar onderwijsaanbod
- Maak van leerkrachten specialisten op onderdelen die zij leuk vinden, die bij ze passen en bruikbaar zijn in het onderwijsaanbod;
- Stimuleer leerkrachten bij hun eigen waarden te blijven. Als het goed is sluiten deze namelijk goed aan bij de kernwaarden van de school.

Welke factoren dragen verder bij aan een succesvolle school?

- ✓ Zorg voor een community met een sterk wij-gevoel;
- ✓ Zorg voor omgangsvormen zoals in een hotel -> behandel iedereen als een hotelgast
- ✓ Zorg dat ouders hun best moeten doen om bij jouw school te horen (leg bijvoorbeeld een fictieve wachtlijst aan en vermeld deze op de website)
- ✓ Durf soms ongehoorzaam te zijn – zoek de grenzen binnen de onderwijskaders op;
- ✓ Zorg dat de kwaliteit van het onderwijs op orde is en maak deze meetbaar;
- ✓ Zorg dat iedereen binnen jouw school het inspectiekader goed kent. Weten wat er gevraagd wordt betekent dan ook dat iedereen weet wat niet hoeft -> dit levert rust en ruimte op;
- ✓ Leg een handboek aan met alle onderlinge afspraken die binnen de school gelden, zorgt voor duidelijkheid over geldende normen en waarden binnen de school;
- ✓ Zet in op zelfsturende en professionele teams;
- ✓ Stel bouwteams in, hoe klein jouw team ook is. Dit stimuleert onderlinge samenwerking;
- ✓ Kijk eens kritisch naar je organisatiestructuur: voldoet deze nog aan de huidige onderwijsbehoeftes?
- ✓ Zorg voor een digitale werkomgeving: op die manier kunnen mens en organisatie beter met elkaar verbonden worden;
- ✓ Werk zoveel mogelijk lean: dat wil zeggen schrap alle zinloze en verspillende taken en activiteiten in je school;
- ✓ Zet in op effectieve teambesprekingen (bijvoorbeeld korte wekelijkse bordsessies -> Stichting LeerKRACHT) .

Leuke en nuttige leestips, websites en filmpjes die je kunt raadplegen om jouw school ondernemender te maken:



Filmpje: Lean in het onderwijs, <https://www.youtube.com/watch?v=g0aKgZWSDFs>

Filmpje: Doen is de beste manier van denken <https://www.youtube.com/watch?v=GUTM8xnh7DM>



www.nro.nl (kennisrotonde -> handig om onderwijsvragen wetenschappelijk en kosteloos beantwoord te krijgen en onderwijssubsidies aan te vragen)

www.NIVOZ.nl (sterkt leraren, schoolleiders en betrokkenen in hun pedagogische opdracht opdat ieder mens verbonden en verantwoordelijk in de samenleving kan staan)

www.steracademie.nl Informeel leren binnen formele onderwijskaders om jouw herregistratie te organiseren. Positief en Praktisch aan de slag met collega schoolleiders die hun ontwikkeling willen valideren.

www.carrieretijger.nl (MBTI profielen: nuttige vragenlijst om de kwaliteiten van de mensen in je team en van jezelf natuurlijk, in beeld te krijgen) Je zoekt natuurlijk **werk dat goed past bij je voorkeuren** en stijl van werken. Maar hoe goed ken je jezelf eigenlijk? En hoe goed weten andere mensen in jouw organisatie wat jou beweegt en hoe jouw ideale werkomgeving eruit ziet? De Myers-Briggs Type Indicator (MBTI) is een veel gebruikt instrument om meer duidelijkheid over je persoonlijke voorkeuren te krijgen.

www.getlean.nl We zijn vaak teveel bezig met symptomen. En te weinig met waar het echt om draait. Hoe verbeter je dat? Met Lean? Laat in 6 heldere stappen je mensen én organisatie groeien. Doorbreek ineffectief gedrag. Presteer door te leren. Ontwikkel een groei mindset.

www.stichting-leerkracht.nl

Van Goed naar Geweldig, elke dag een beetje beter in het onderwijs door samen een traject in te gaan waarbij met heel concrete handvatten een cultuur gecreëerd wordt van 'elke dag samen een beetje beter' .



Verse vis - via bol.com - S.C. Lundin

Verandering in gang zetten is een fluitje van een cent; als u een echte uitdaging zoekt, probeer dan een verandering blijvend te maken - vooral een verandering die de steun vereist van alle medewerkers. Vasthouden aan een nieuwe cultuur, een betere werksfeer. Verse Vis! vertelt het verhaal van nieuwe afdelingsmanager Rhonda, die te maken krijgt met een teruglopende belangstelling voor het ingezette veranderingstraject. Van een sushichef leert ze hoe ze ervoor kan zorgen dat de mensen gemotiveerd blijven en zich blijven inzetten om de Vis! filosofie tot een blijvend succes te maken.



Blauwdruk voor de emergente school, de noodzaak voor horizontale sturing van onderwijsorganisaties.

Ben van der Hilst, te bestellen via www.jongbloed.nl

De organisatiestructuur (en niet de cultuur) vormt in de meeste onderwijsinstellingen een ernstig obstakel om een lerende organisatie te ontwikkelen. Dit boek beschrijft hoe met een goed vormgegeven, team- en leerlinggecentreerde arbeidsorganisatie het onderwijs, het werkplezier, de professionele ruimte en de arbeidsverhoudingen aan kwaliteit winnen in het hbo, mbo, vo en po.

Het boek is gebaseerd op praktijkervaringen en geeft een scherpe analyse van de onmachtige verticale sturing in scholen en de veel te vrijblijvende horizontale sturing in zwak gedefinieerde opleidingsteams. Het boek maakt duidelijk hoe dit anders kan.



Hoe word ik een rat? De kunst van het konkelen en samenzweren.....Joep Schrijvers www.bol.com



In dit boek geeft Joep Schrijvers inzicht in het politieke gedoe in bedrijven. Hij beschrijft op ironische en zeer toegankelijke wijze de meest voorkomende gore streken. Hij spoort de lezer aan om 'politieker' te worden. Welke belangen streven mensen na? Over welke machtsbronnen kun je eenvoudig beschikken? Wat is je eigen niveau van 'rattigheid'? Hoe vind je de psychologische zwakheden van je tegenstrevers? Hoe speel je hoog spel? Op dit soort praktische vragen gaat de auteur in deze negatieve deugdenleer uitvoerig in. Leerzaam voor schoolleiders die het spel der verborgen processen in de school willen kunnen doorgronden.

The one minute manager – Ken Blanchard – www.bol.com

De kracht van dit boek zit hem in drie effectieve managementtechnieken die in een verhalende vorm uitgelegd worden. Deze managementtechnieken zijn nog altijd actueel en iedereen, in elke organisatie, kan ze leren toe te passen en een One Minute Manager te worden die in weinig tijd grootse resultaten behaalt. Ken Blanchard en Spencer Johnson wijzen in heldere, begrijpelijke taal de weg naar grotere productiviteit en meer plezier op de werkvloer. Een methode die werkt!



Succes!!

Hartelijke groet, Annemarie de Leeuw / 06-33035922

