
Aanwezig *Etienne Carrette (voorzitter), Elke Standaert (VTI), Susan De Coninck (Erasmusatheneum), Amke Van Parys (Leiepoort campus Sint-Theresia), John Caron (Leiepoort campus Sint-Hendrik), Tania Van Helleputte (VTI), Filip Claeys (stad Deinze), Katrien Kerckhove (Leiepoort campus Sint-Vincentius)*

Verontschuldigd *Trees Van Hove (schepen van onderwijs)*

Thema's DeMo

**Werken aan een
waarderende cultuur**

We hebben dit schooljaar binnen DeMo vooral ingezet op “werken aan een waarderende cultuur”. Dit is één element binnen het charter Generatie 2020.

Uiteraard blijft Jeugd & School thema's opnemen die vanuit de scholen aangebracht worden. Als er onderwerpen zijn rond motivationele problemen die schooloverstijgend aangepakt kunnen worden.

Veerkracht leerlingen

In het team van Sint-Theresia is gebrainstormd over mogelijke nieuwe thema's. Ze merken dat leerlingen vaak heel snel naar de leerlingenbegeleiding gaan en zelf weinig veerkrachtig zijn. Kunnen we leerlingen veerkrachtiger maken?

Dit sluit heel nauw aan bij het thema van Rode Neuzen volgend schooljaar (thema weerbaarheid) en wordt ook door de andere scholen herkend.

Basisonderwijs

Ook in het basisonderwijs werken we hier rond. Er waren 5 scholen geïnteresseerd om een project bij de provincie in te dienen, maar er zijn slechts 2 scholen die voldeden aan de vereisten rond de GOK-indicatoren: BS Erasmusatheneum en VIBLO Leieland. Deze dossiers zijn goedgekeurd, ze krijgen elk een toelage van 5000 euro.

Het is jammer dat deze criteria zo streng toegepast worden. Alle scholen hebben nood aan ondersteuning om leerlingen weerbaarder te maken en te helpen in hun emotionele ontwikkeling.

**BS Erasmus –
klasgesprekken**

Er zal op BS Erasmus een externe deskundige ingeschakeld worden om klasgesprekken te voeren over emoties. De leerkracht leert zo hoe deze gesprekken gevoerd kunnen worden.

De hele school gaat aan de slag met de stad van Axen, die ook in de gesprekken opnieuw aan bod komt. Op die manier is het project verweven in de school(cultuur) en zal er een blijvend effect zijn, ook na de projectsubsidie.

VIBLO Leieland

Bij VIBLO Leieland ligt de klemtoon eerder op de ondersteuning van leerkrachten om om te gaan met de moeilijkste leerlingen. Ook hier gaan ze op zoek naar externe experts, onder meer Rots & Water kwam ter sprake.

Zorgleerkrachten

Momenteel zijn de zorgleerkrachten van het basisonderwijs bezig met het project “de draad tussen kind en leerkracht – van analyse tot handelen”. Dit project is gebaseerd op de theorie van SEN-SEO (www.sen-seo.be) en werd uitgewerkt door Tine Van Wezemaal en Bart De Wilde, in samenwerking met Gerrit Vignero (www.gerritvignero.be).

De draad is een metafoor die de emotionele en sociale ontwikkeling bij kinderen voorstelt en werkbaar maakt op school.

Volgend schooljaar zijn er nog 2 verdiepende sessies voor (zorg)leerkrachten.

Ondersteuning

Het vergt vaak veel moeite voor scholen en leerkrachten om om te gaan met leerlingen met gedragsmoeilijkheden, al zie je wel resultaten. Ook het omgaan met de medeleerlingen is niet evident. Vooral op crisismomenten zou extra ondersteuning zinvol zijn.

Mindfulness

De mindfulnessstrainingen op Sint-Hendrik worden erg positief geëvalueerd. Steeds meer leerkrachten en ouders volgen ook de training. Het project wordt op school uitgebreid.

Er is steeds meer wetenschappelijke evidentie voor meditatie en mindfulness.

Kunnen we in Deinze een SNS-aanbod rond meditatie / mindfulness / joga / ... uitwerken?

Cognitief sterke leerlingen

Cognitief sterke leerlingen geraken vaak gedemotiveerd en worden makkelijk uit het oog verloren. Op Leiepoort Sint-Hendrik wordt bekeken hoe deze leerlingen benaderd kunnen worden.

Volgend schooljaar

WE NEMEN DEZE THEMA'S OP VANAF SEPTEMBER:

- Veerkracht en zelfredzaamheid bij jonge leerlingen
 - Omgaan met leerlingen met gedragsproblemen (ondersteuning van leerkrachten?)
 - Mindfulness als “basisaanbod
-

Workshop waarderende cultuur

Presentatie

Etienne heeft een workshop voorbereid rond een waarderende cultuur. Je vindt de presentatie in bijlage.

Vertrouwen

Waar vertrouwen maximaal is, mag controle minimaal zijn...

Wat roept dit op?

- Vertrouwen is tijdbesparend, controle vergt veel tijd
 - Fouten maken mag, je kan er uit leren,
 - Vertrouwen zorgt voor een positiever zelfbeeld,
 - Je moet in staat zijn om met vertrouwen om te gaan: medewerkers en leerlingen vragen ook controle, je moet dit stapsgewijs uitbouwen (cfr zelfsturende teams),
 - Vertrouwen vergt een goed uitgebouwd kader
-

Vertrouwen - kaders

Op welke kaders kunnen we ons op school baseren?

- Pedagogisch kader. Vaak is dit filosofisch, het is van belang om dit naar nieuwe medewerkers voldoende te concretiseren. In AI kan je dit de positieve core noemen.
- Functieomschrijvingen, basiscompetenties voor leerkrachten, referentiekader onderwijskwaliteit
- Het alg. reglement, het arbeidsreglement, het opvoedingsproject, de functieomschrijving zijn elementen die een leerkracht ondertekent. Zijn dit bruikbare kaders?

Een helder kader is van belang om maximaal vertrouwen te geven.

Vertrouwen - verantwoordelijkheid

Leerkrachten lijden soms emotioneel onder de veelheid van verantwoordelijkheden die ze dragen. Niet alle leerkrachten hebben dezelfde competenties en interesses. Als we de basiscompetenties bekijken, dan zijn die al erg breed.

Nieuwe leerkrachten en stagiairs hebben niet allemaal een gezond zicht op de werking van de school en de verwachtingen die er zijn.

Interesse

Inter-esse betekent letterlijk "tussen de mensen zijn". Dit is een belangrijke basishouding, maar kan je dat verwachten van alle leidinggevenden?

Waardering

Een waarderende cultuur vertaalt zich in een persoonlijke aanpak in kleine dingen, niet in grootse theorieën.

De manier van werken en denken in DeMo is erg waardevol. We willen dit voldoende kenbaar maken aan onder meer het stadsbestuur en Rotary club Deinze.

Varia

Warme scholen

Warme scholen is een initiatief van Flanders Synergy (nu Workitects), met steun van het fonds "ga voor geluk". Het initiatief is mee opgepikt door het Vlaams Instituut Gezond Leven, in het kader van "gezonde gemeenten". De focus ligt op de schoolorganisatie.

Er is een interessante link met het Charter Generatie 2020. We bekijken verder of we hiermee aan de slag kunnen.

Volgende vergaderingen

- Maandag 9 september
- Maandag 25 november
- Maandag 20 januari '20
- Maandag 23 maart
- Maandag 25 mei

Telkens van 9.30u tot 11.30u in de Buyssezaal in dienstencentrum Leiespiegel.

Werken aan een waarderende cultuur

DeMo – ma 20190527

3 Bron-houdingen

Uit onze workshop – elementen van een waarderende cultuur

respect
luisteren
gezien worden
positieve taal
interesse
authenticiteit
complimenteren
samenwerken
concrete feedback
concrete feedforward
eigenheid
bevestiging
je doet er toe
autonomie
toekomstgericht

Jij krijgt van mij, zonder vragen, onvoorwaardelijk

VERTROUWEN

INTERESSE

WAARDERING

groeimogelijkheden
evolueren
inspireren
zelfvertrouwen
welbevinden
in verbinding met elkaar
diversiteit waarderen
tips geven
evenwaardigheid
verbinding

3 Bron-houdingen

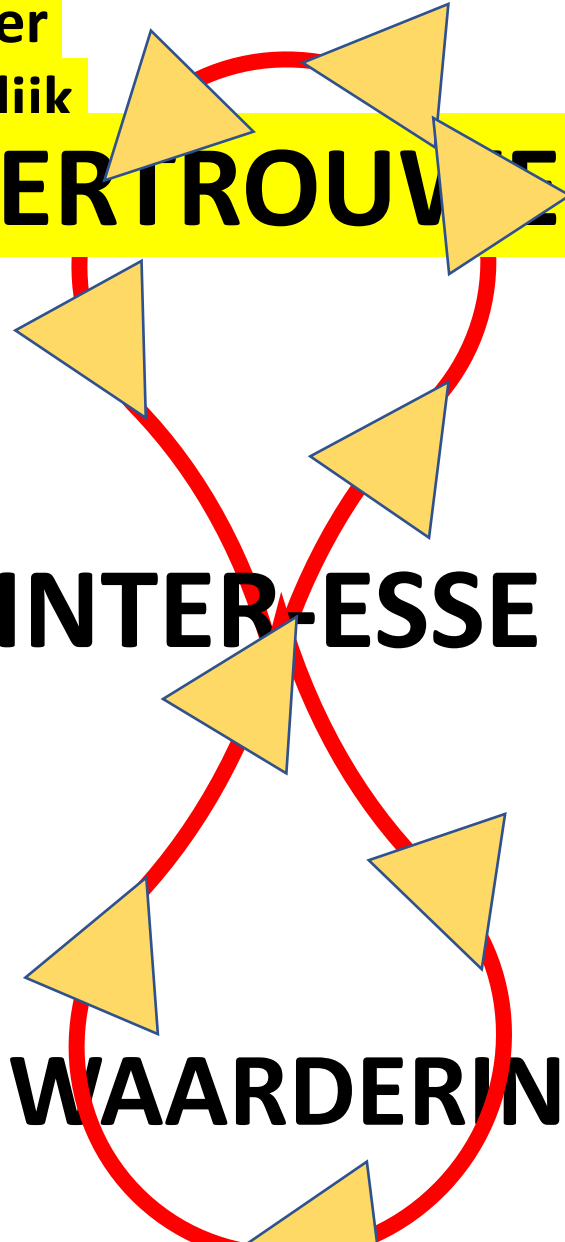
Uit onze workshop – elementen van een waarderende cultuur

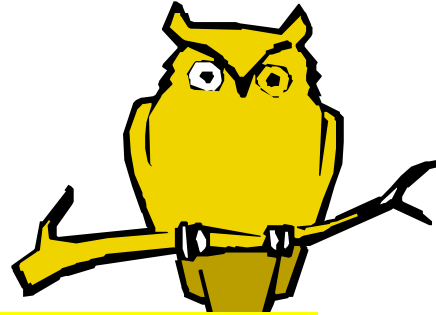
Jij krijgt van mij, zonder
vragen, onvoorwaardelijk

VERTROUWEN

INTER-ESSE

WAARDERING



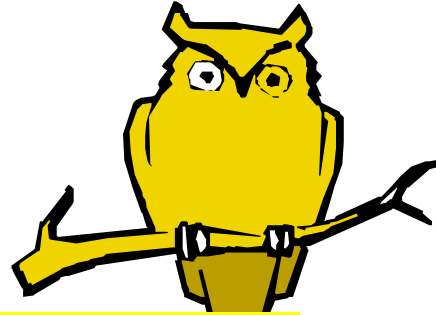


Waar **vertrouwen** maximaal is,
mag **controle minimaal** zijn...

(het vervolg komt uit een gesprek op radio 1 in Titaantjes)

Wat roept deze uitspraak bij jou op?

- Gedachten
- Emoties
- Ervaringen
- ...



Waar **vertrouwen** maximaal is,
mag **controle minimaal** zijn...

Blind vertrouwen? Onvoorwaardelijk?

- Niet ... ik zal jou vertrouwen geven als jij
- Wel: als school zijn we een professionele organisatie met een team dat samenwerkt binnen een (helder-eenvoudig) kader:
 - waar vinden we dit kader? Wat is de inhoud van dit kader?
 - akkoord (consensus) over de elementen in het kader is essentieel voor deelname aan/samenwerken in een organisatie



Waar **vertrouwen** maximaal is,
mag **controle minimaal** zijn...

(het vervolg komt uit een gesprek op radio 1 in Titaantjes)

... dit geeft aan medewerkers **ruimte voor**
persoonlijke verantwoordelijkheid
en creativiteit

en daardoor **groeipotentieel** aan een organisatie



Waar **vertrouwen** maximaal is,
mag **controle minimaal** zijn...

Lou Van Beirendonck – psycholoog – o.a. gespecialiseerd in AI in Human Resource Management in bedrijven – auteur van ‘Iedereen competent’ (2004) en ‘Iedereen content’ (2010) – Hoofddocent HRM – Antwerp Management school.

“Als je focust op efficiëntie en controle erop daalt het rendement met 18%, als je focust op kwaliteit dan is het effect op rendement 11%”.

3 Bron-houdingen

Uit onze workshop – elementen van een waarderende cultuur

Jij krijgt van mij, zonder
vragen, onvoorwaardelijk

VERTROUWEN

INTER-ESSE

WAARDERING



Inter-esse en interesse

Inter-esse

Fysiek tussen de mensen zijn.

Wanneer?

Waar?

Waarvoor?

Interesse

Mentaal tussen de mensen zijn. Belangstelling voor de mens in de medewerker, voor de professional.

Interesse voor het positieve.

Versterkt door inter-esse.

AI heeft 5 stappen en 5 principes voor 'waarderende benadering' of 'waarderend onderzoek':

Het sociaal-constructionistisch principe

Het poëtisch principe

Het simultaneïteitsprincipe

Het anticipatoire principe

Het positieve

Positive core

Discover

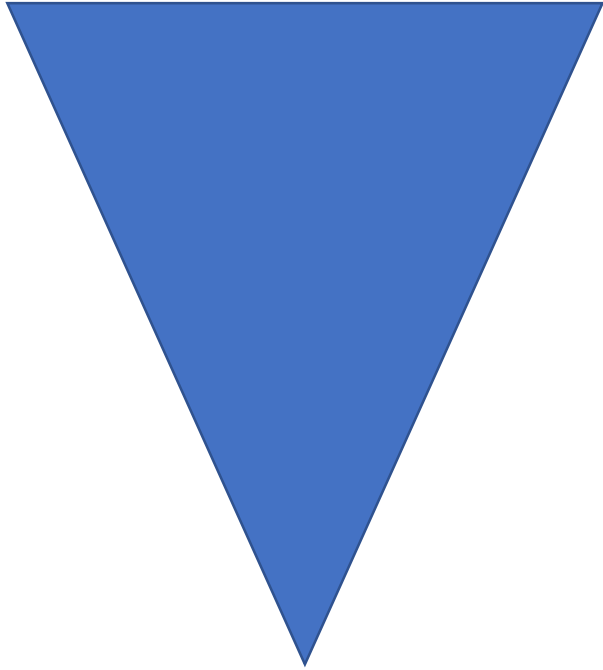
Dream

Design

Destiny

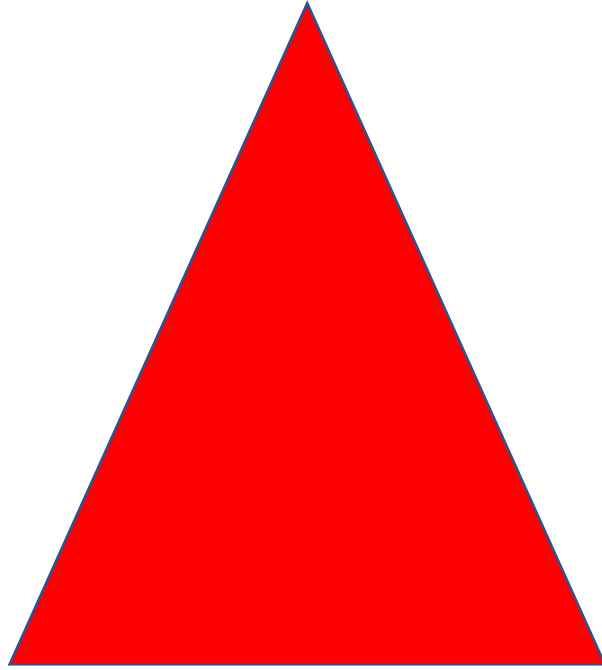
Zoek een toepassing voor elk principe.

Beleidsvoering

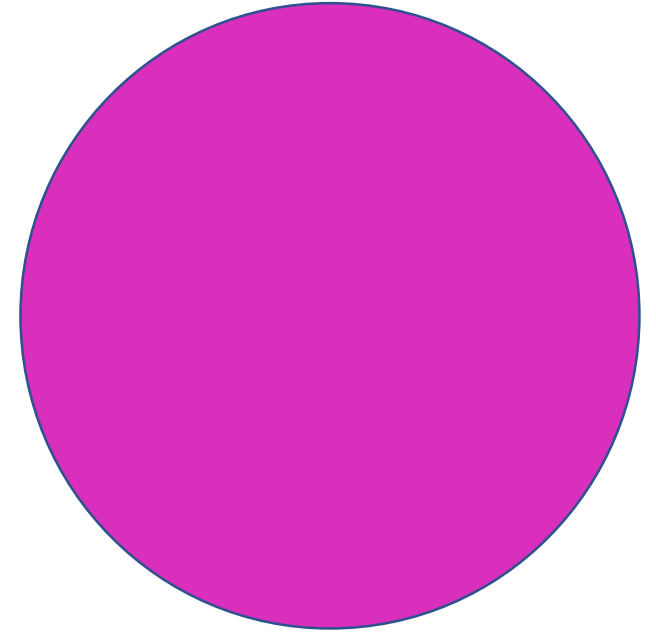


Top - down

Lou Van Beirendonck

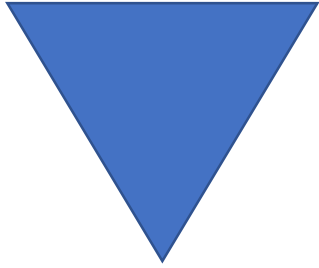


Bottom up

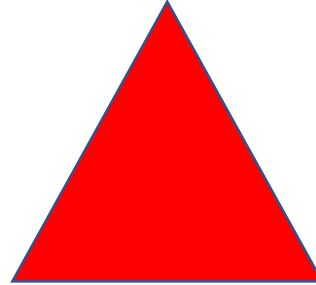


Geconnecteerd

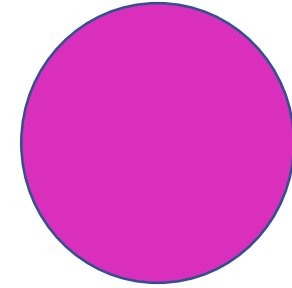
Beleidsvoering



Top - down



Bottom up



Geconnecteerd

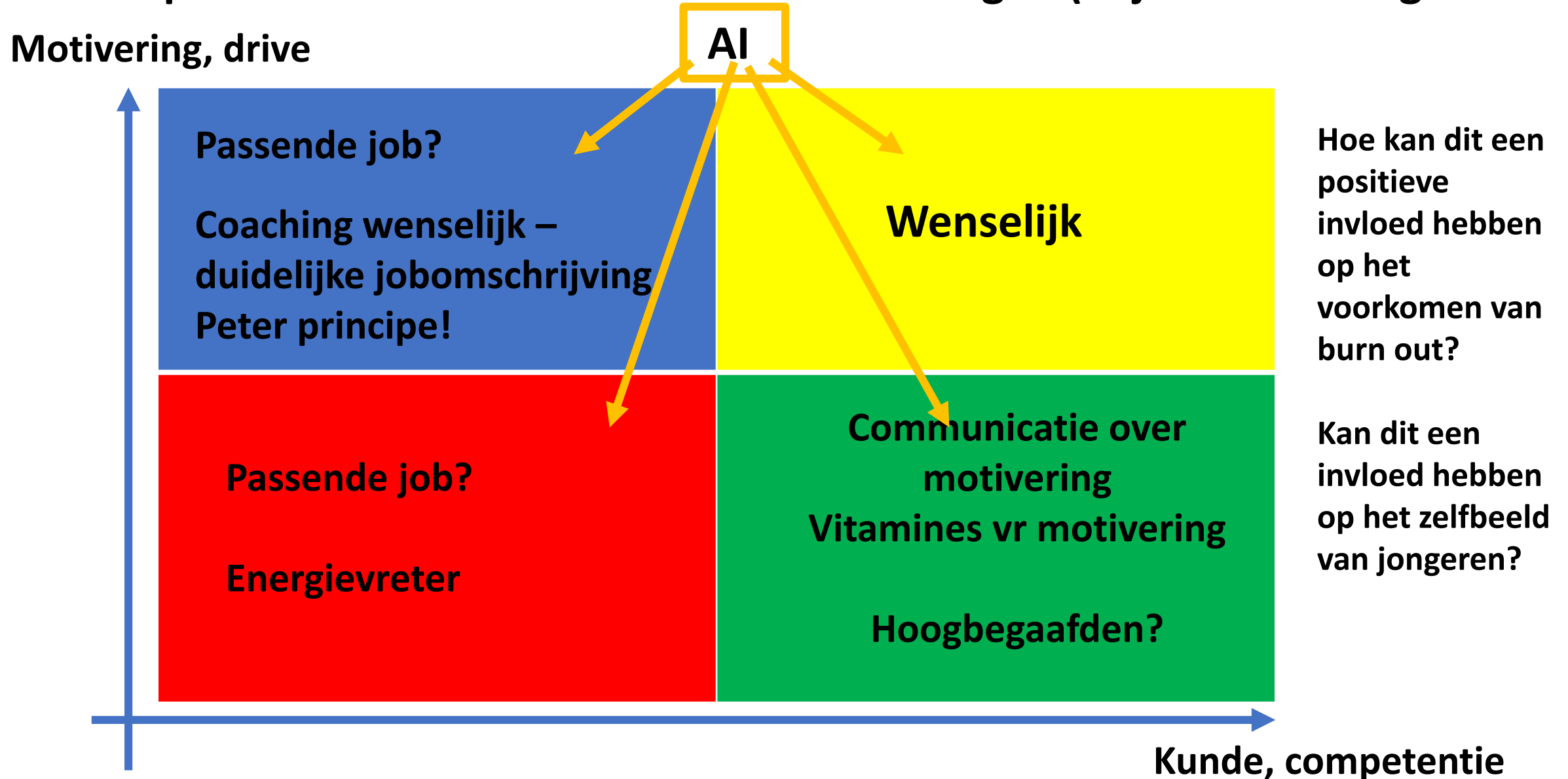
Lou Van Beirendonck

Toepassen van principes van AI op een veranderingsproces (in de school)

Bvb

- Een specifiek item uit de onderwijshervorming
- Leerlingenbegeleiding meer leerlinggericht maken, ruimer dan een inventaris van fouten en sancties
- Een nieuw leerplan invoeren als vakverantwoordelijke
- Als stagebegeleider de slaagkansen op stage van leerlingen met een leerbeperving verhogen
- ...

Interesse voor de medewerker ... voor ... motivering, passie, ... en talent, competentie ... Een element ivm arbeidsvreugde (blijheid in de organisatie)



Werken met mensen is een relationeel gebeuren.

Jan Rotmans in zijn boek 'De omwenteling'

“Als je een wezenlijke bijdrage wil leveren aan verandering in een organisatie, zoek je het niet in regels en procedures, want dan leg je het buiten jezelf neer. Wie een wezenlijke bijdrage wil leveren, zoekt het bij zichzelf”.

Ook leren is een relationeel gebeuren. Je leert vanuit je interesse voor anderen en het andere.

3 Bron-houdingen

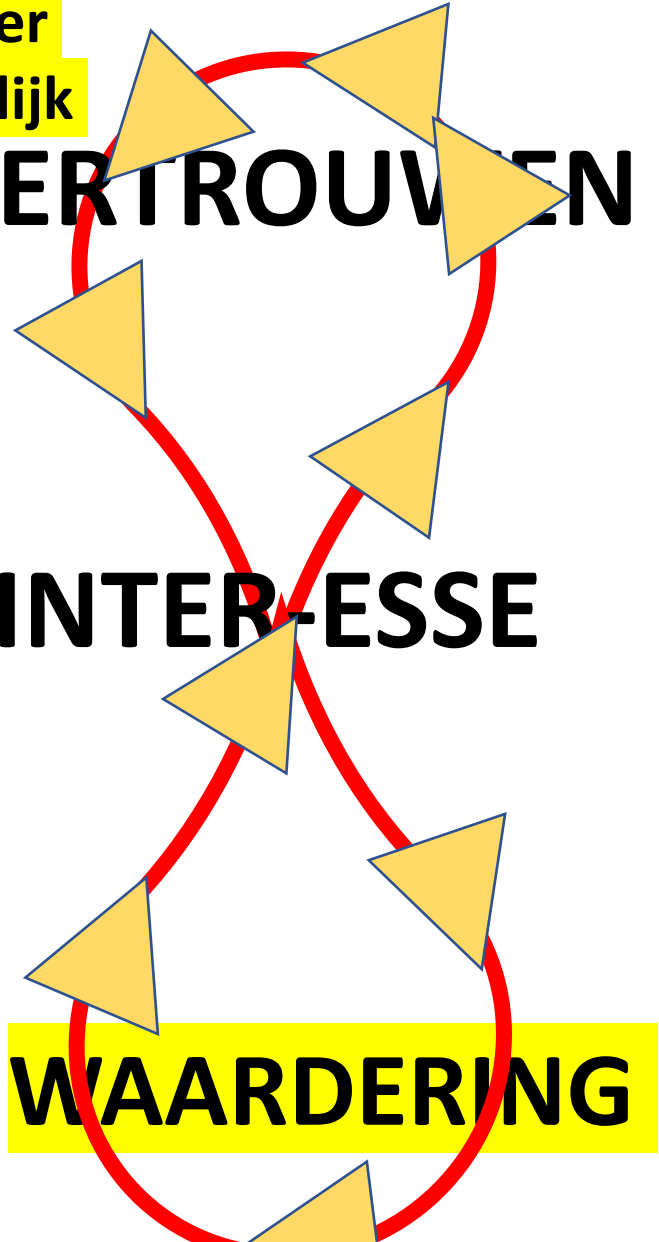
Uit onze workshop – elementen van een waarderende cultuur

Jij krijgt van mij, zonder
vragen, onvoorwaardelijk

VERTROUWEN

INTER-ESSE

WAARDERING



Waarom wil je waarderen?

Wat wil je waarderen in de medewerker als mens?

Wat wil je waarderen in de medewerker als professional?

Hoe wil je waarderen?

Kan heel eenvoudig: ...

Waarderen volgens Marshall Rosenberg in NVC – Non-violent communication – Geweldloze of verbindende communicatie

- Vermeld een feit/een uitspraak/gedrag ... die/dat je hebt waargenomen – wees kritisch voor je zelf: heb ik dat correct gezien/gehoord?
- Geef aan wat je daarbij voelde? Blijheid, enthousiasme, professionaliteit, steun, motivering, uitdaging, ...
- Geef aan wat dit voor jou betekende: ik ervaarde jou als mijn motivator, als mijn kritische geest, als mijn amical friend, als mijn inspiratiebron, mee-bouwer, ...
- Spreek een actieve, concrete wens uit.

Waardering komt aan als ze ... is

AUTHENTIEK

Van binnen zoals van buiten.

Een waarderende houding is 'beleving'.

De inwendige criticaster is een leermeester: de ergernis die je ervaart zegt iets over jouw persoonlijke 'gevoeligheid' en 'talenten' – Zie Kwaliteiten van Ofman.

Oordelen uitstellen. Het oor-delen.

Een waarderende cultuur en wellbeing – welbevinden op school

Uit een experiment van Ellen Langer (Harvard University 1981):

Zie 'Zelfhelend vermogen' pg. 19-20 Deepak Chopra en Rudolph E. Tanzi – herschreven:

Ervoor zorgen dat mensen op latere leeftijd met blijheid, zelfwaardegevoel kunnen terug kijken op hun schooltijd, beïnvloedt hun gezondheid positief. Daarom is het zinvol om met jongeren te werken aan een positief zelfbeeld, zelfwaardegevoel, iemand te zijn, erbij te horen, van belang te zijn, ...