

Aanwezig

Etienne Carrette (voorzitter), Lies David (Leiepoort campus Sint-Theresia), Tania Van Helleputte (VTI), Elke Standaert (VTI), Vicky Vandewalle (Leiepoort campus Sint-Vincentius), John Caron (Leiepoort campus Sint-Hendrik), Raymonde Van Wettere (CLB-GO!), Veerle Schoors (VCLB), Filip Claeys (dienst onderwijs stad Deinze), Trees Van Hove (schepen van onderwijs), Susan De Coninck (Erasmusatheneum)

Verontschuldigd

Jolien De Wispelaere (jeugddienst stad Deinze)

Door een fout in het notitiebestand, is dit verslag wellicht onvolledig.

Vorig verslag

Mindfulness

Filip Raes zal het effect van de mindfulnessstraining op Leiepoort campus Sint-Hendrik onderzoeken (een vergelijking van een intensieve trainingsgroep met een controlegroep).

Het is interessant om te zien hoe leerlingen de mindfulness-oefeningen ook toepassen op andere momenten.

Ook meer en meer leerkrachten volgen de training.

Het Huis van het Kind is geïnteresseerd om mindfulness voor jongeren mee te ondersteunen.

Cognitief sterke leerlingen

In Vlaanderen is het aanbod voor cognitief sterke leerlingen beperkt. Leiepoort Sint-Hendrik zal vanaf 2020 een apart traject inrichten voor deze leerlingen.

Erasmusatheneum en Sint-Hendrik namen deel aan het Talent-onderzoek van drie Vlaamse universiteiten. Een deel van de kinderen die cognitief sterk zijn, hadden daar zelf geen zicht op.

Het is belangrijk om een onderscheid te maken tussen cognitief sterke leerlingen en hoogbegaafde leerlingen. De verdiepende richting op Sint-Hendrik wil bewust niet stigmatiserend of problematiserend te zijn.

Er zal een differentiatie zijn tussen Latijn, wetenschappen en talen binnen het nieuwe curriculum.

Jaar per jaar zal het traject verder uitgewerkt worden om uiteindelijk tot 6 jaar te komen. Je hebt cognitief sterke leerkrachten nodig om de verdiepende richting te dragen.

Er zijn momenteel zowel op Erasmus als Sint-Hendrik heel wat aparte trajecten voor bijvoorbeeld leerlingen die versneld instromen. Er zijn heel wat leerlingen die niet voor alle vakken verdiepende lessen aankunnen.

Thema komende jaren

Criteria

- Een schooloverstijgende uitdaging gericht op jongeren, leerkrachten, ouders (*de afzonderlijke scholen vinden het nodig om er werk van te maken en hebben afzonderlijk onvoldoende 'middelen' om er werk van te maken*)
 - Is een bijdrage aan de realisatie van het Charter Generatie 2020
 - Is projectmatig over meerdere schooljaren
 - Draagt de steun van directies van scholen en CLB's
 - Wil schooleigen inzichten en competenties versterken door onderlinge uitwisseling tussen scholen en door inbreng van externe competentie
 - Zorgt voor arbeidssatisfactie bij leerkrachten, opvoedend personeel, ...
-

Suggesties uit het vorige verslag

- Veerkracht en zelfredzaamheid bij jonge leerlingen
 - Ondersteuning van leerkrachten in het omgaan met leerlingen met gedragsproblemen
 - Mindfulness als "basisaanbod"
 - Implementatie van een 'waarderende cultuur'
-

Boostcamp

We houden de vinger aan de pols wat Boostcamp en andere mogelijke initiatieven in samenwerking met UGent betreft.

Er komt binnenkort een boek uit over Boostcamp en er loopt een subsidieaanvraag bij het FWO voor het ontwikkelen van materialen gebaseerd op Generatie 2020. Dit zijn interessante ontwikkelingen om tot een bredere implementatie van deze methodieken te komen.

Waarderende cultuur

Centraal in wat we doen, staat het bouwen aan een waarderende cultuur.

Etienne heeft de presentatie van vorige vergadering verder aangevuld.

Je vindt de presentatie in bijlage.

Volgende vergaderingen

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

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

Werken aan een waarderende cultuur

DeMo – ma 20190527 – ma 20190909

3 Bron-houdingen van leidinggevenden

Uit onze worksh

**Jij krijgt van mij, zonder
vragen, onvoorwaardelijk**

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

**Wat geef ik jou
als 'leiding-
gevende'?**

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

Uit onze workshop – elementen van een waarderende cultuur

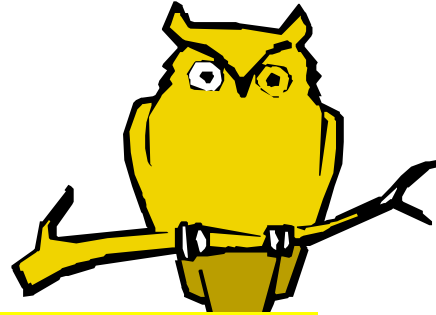
3 Bron-houdingen

Jij krijgt van mij, zonder
vragen, onvoorwaardelijk

VERTROUWEN

INTER-ESSE

WAARDERING

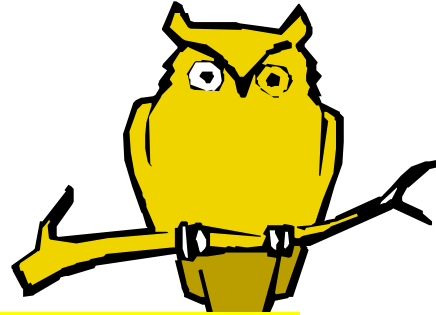


Waar **vertrouwen** maximaal is,
mag **controle minimaal** zijn...

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

Wat roept deze uitspraak bij jou op?

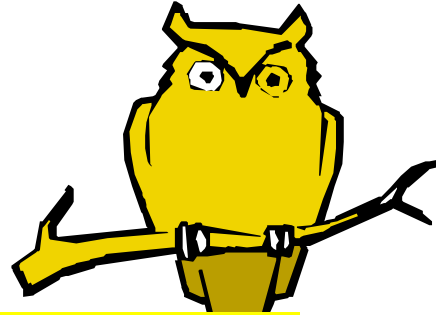
- Gedachten
- Emoties
- Ervaringen
- ...



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

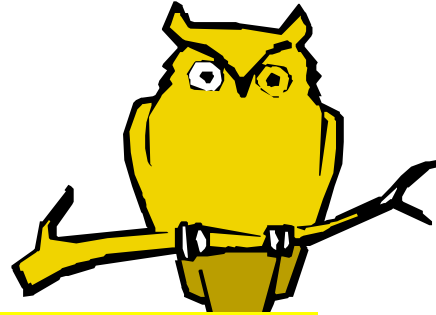


Waar **vertrouwen** maximaal is,
mag **controle minimaal** zijn...

(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%”.

Uit onze workshop – elementen van een waarderende cultuur

3 Bron-houdingen

**Jij krijgt van mij, zonder
vragen, onvoorwaardelijk**

VERTROUWEN

INTER-ESSE

WAARDERING

Inter-esse en interesse

Inter-esse

Fysiek tussen de mensen zijn.

Wanneer?

Waar?

Waar toe?

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 simultaneiteitsprincipe

Het anticipatoire principe

Het positieve

Positive core

Discover

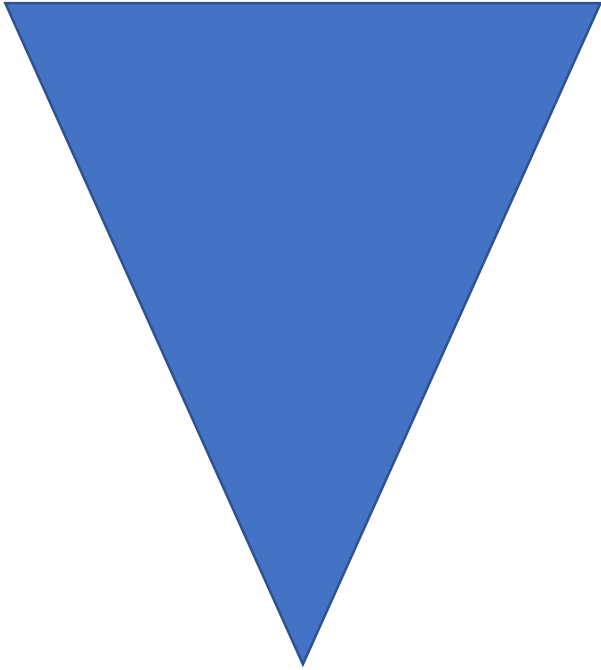
Dream

Design

Destiny

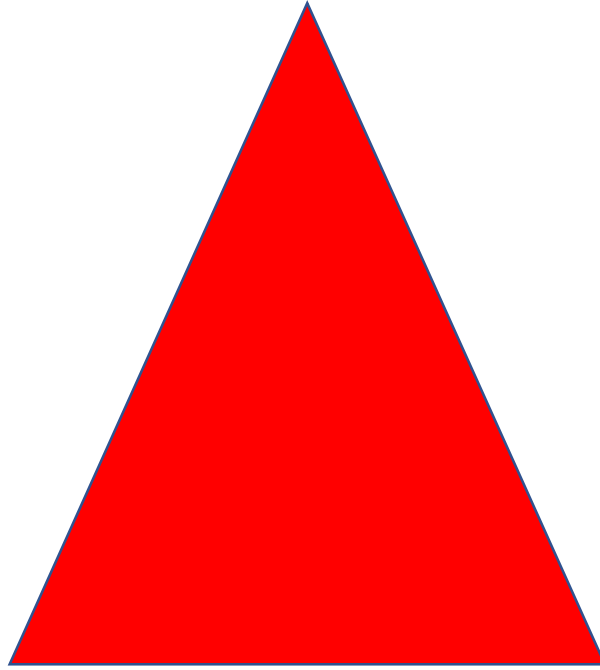
Zoek een toepassing voor elk principe.

Beleidsvoering

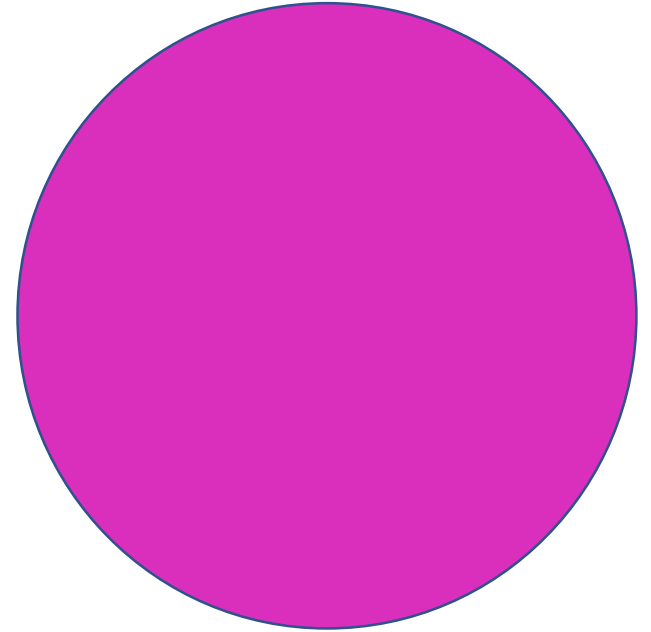


Top - down

Lou Van Beirendonck

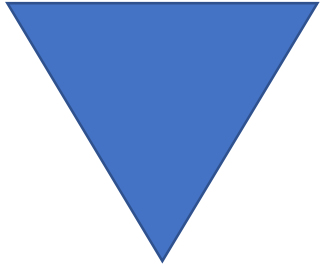


Bottom up

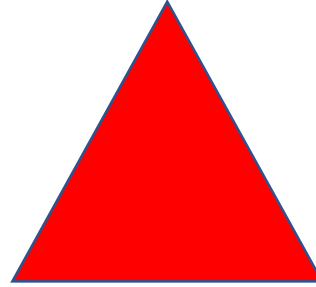


Geconnecteerd

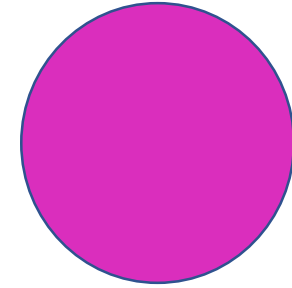
Beleidsvoering



Top - down



Bottom up



Geconnecteerd

Lou Van Beirendonck

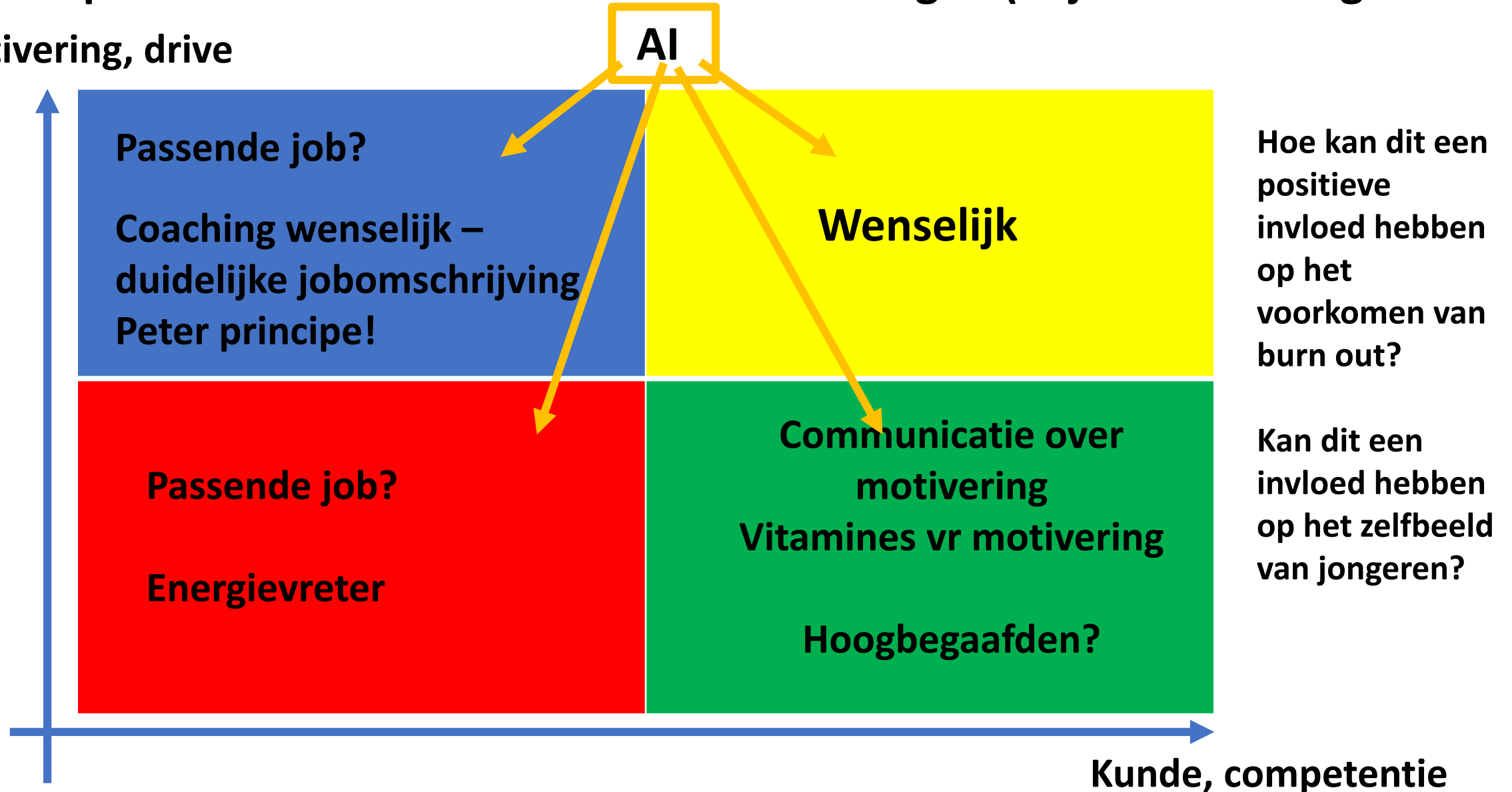
Toepassen van principes van AI op een veranderingsproces (in de school)

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 leerbeperking verhogen
- ...

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

Motivering, drive



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.

Uit onze workshop – elementen van een waarderende cultuur

3 Bron-houdingen

**Jij krijgt van mij, zonder
vragen, onvoorwaardelijk**

VERTROUWEN

INTER-ESSE

WAARDERING

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.**

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.

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, ...

Mijn 3 bronhoudingen als 'leider' VERTROUWEN – INTER-ESSE – WAARDERING

Die krijg je van mij!

In mijn personeelsbeleid:
mijn drive om in jou te
investeren

...

Net Return on Investment

Ik verwacht van jou dat je ook in je
omgang met jongeren/collega's/
ouders inzet op die 5
investeringsdomeinen om te
bereiken met jongeren:

5 investeringsdomeinen

1. Jouw persoonlijke groei
2. Jouw zelfwaardegevoel
3. Jouw autonomie
4. Jouw samenwerking in team
5. Jouw waardering

1. Positief zelfbeeld
2. Positiviteit
3. Persoonlijk leiderschap –
veerkracht - weerbaarheid
4. Participatie – partnership
5. Professionaliteit

Hoe zet ik bewust mijn eerste stappen naar ‘persoonlijke en authentieke waarderende cultuur’?

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.

Hoe zet ik bewust mijn eerste stappen naar een 'persoonlijke en authentieke waarderende cultuur'?

Stappen in persoonlijke ontwikkeling door ... vorming?

- **Laat je inspireren door de Universele verklaring van de rechten van de mens en door de Verklaring van Kinderrechten**
- **In 'evenwaardigheid' tussen alle mensen – het basisprincipe voor ecologisch denken en handelen**
 - bvb 'mindere/Meerdere model van Pat Patfoort
- **Zicht op het positieve (in mezelf en de andere)**
 - bvb 'Kwaliteiten' van Ofman
- **Oefenen in verbinding met anderen/in teamgericht werken**
 - bvb Training in verbindende communicatie zie Marshal Rosenberg, Thomas d'Asembourg
- **Oefenen in 'waarderend organiseren'**
 - bvb Toepassen van de basisprincipes van Appreciative Inquiry

Wij inspireren en begeleiden vandaag de mensen van morgen en overmorgen

Een waarderende cultuur in een ruimer humanitair, ecologisch en economisch kader

www of The World Wide Web

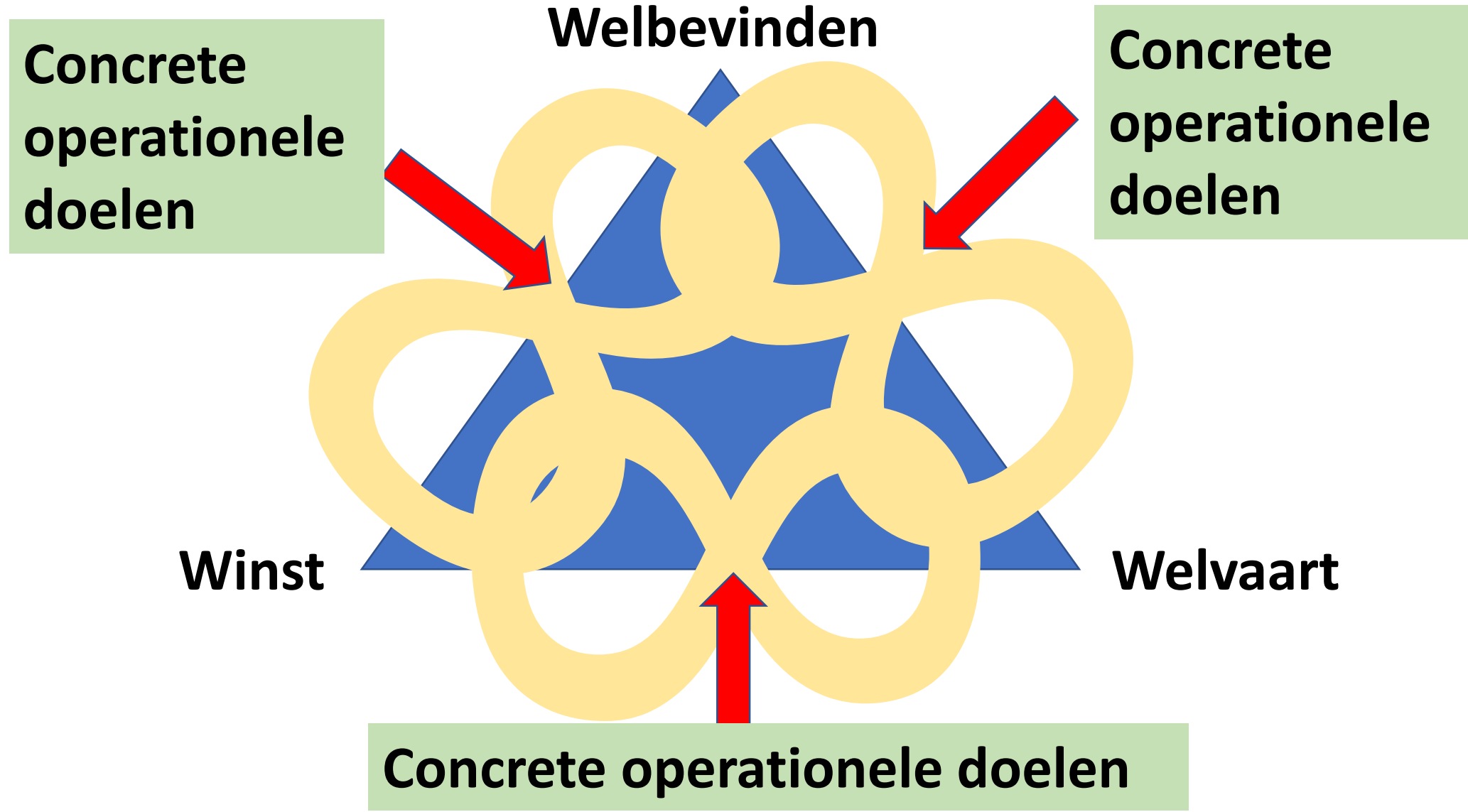
W w w worden de hoekstenen van een humanitair, ecologisch en economisch/financieel beleid

Gericht op 3 evenwaardige en gelijktijdige strategische doelen: w.w.w.: winst, welbevinden, welvaart

Zie artikel Knack: In de Verenigde Staten publiceerde de gerenommeerde Business Roundtable een brief over wat de missie van een bedrijf moet zijn.

Knack-hoofdredacteur in Knack Opinie 28/08/2019 'Zijn ceo's hun leven aan het beteren?'

The Well to be vinden



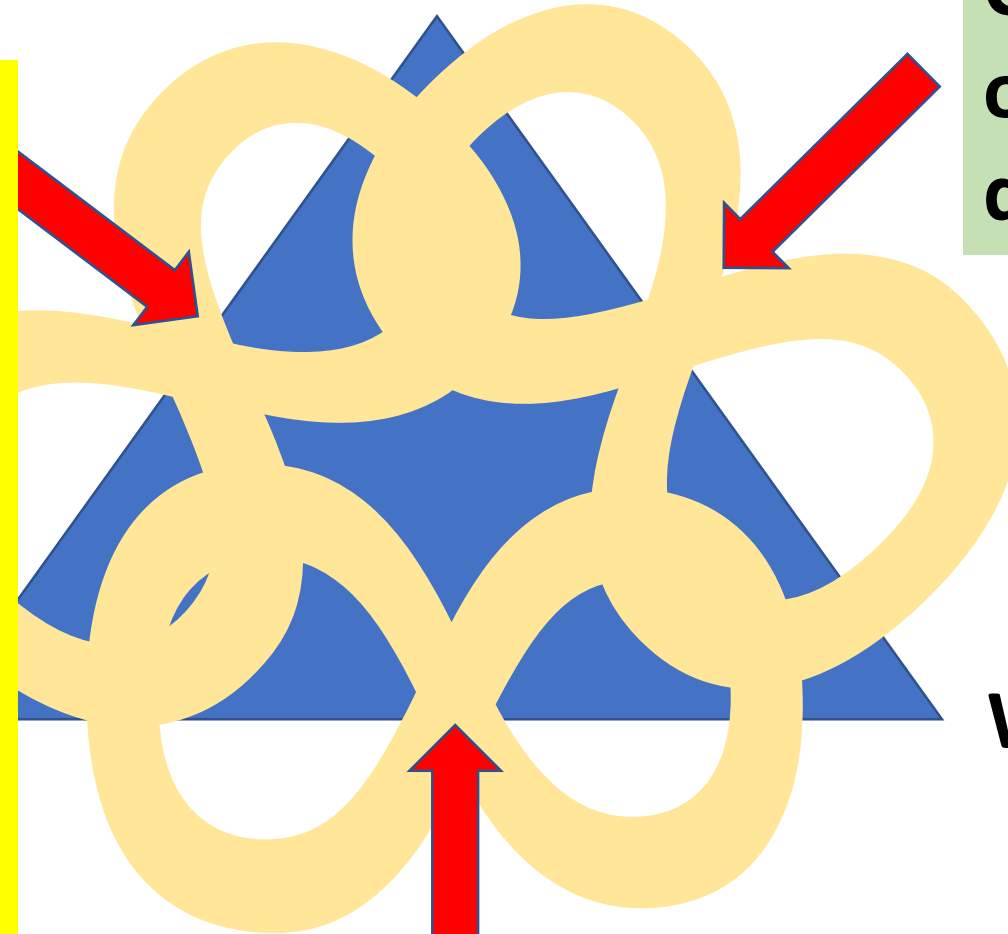
The Well to be vinden

Concrete

Leerwinst
Leren leren, opzoeken,
informatie schiften op
waarheidsgehalte (fake
news en facts)
Sociale media
Vaardigheden
Competenties
Inzicht in talenten en in
de wegen om ze te
ontwikkelen
Zelfbewustzijn
...

Welbevinden

Concrete
operationele
doelen



Welvaart

Concrete operationele doelen

**Concrete
operationele
doelen**

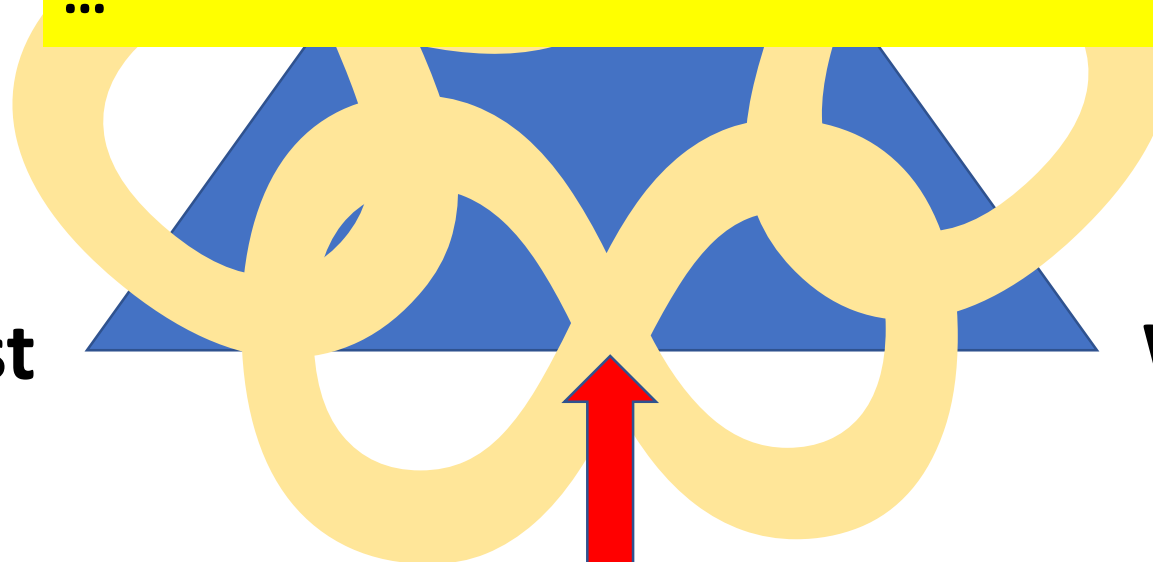
**Ik ga graag naar school
Ik ben graag in de klasgroep, ik hoor erbij
We vormen een team met de leerkrachten
Ik ben van tel in de groep en voor de
leerkrachten
Mijn deelname/inbreng doet er toe en wordt
gewaardeerd
Ik ben fier op mezelf
Ik heb een effectieve studiemethode ontwikkeld
...**

**te
onele**

Winst

Welvaart

Concrete operationele doelen



Zelfwaardegevoel
Persoonlijkheid
Weerbaarheid
Veerkracht
Positief denken en voelen
Optimisme
Oplossingsgerichtheid
Levensvreugde
Anti-depressie
...

The Well to be vinden

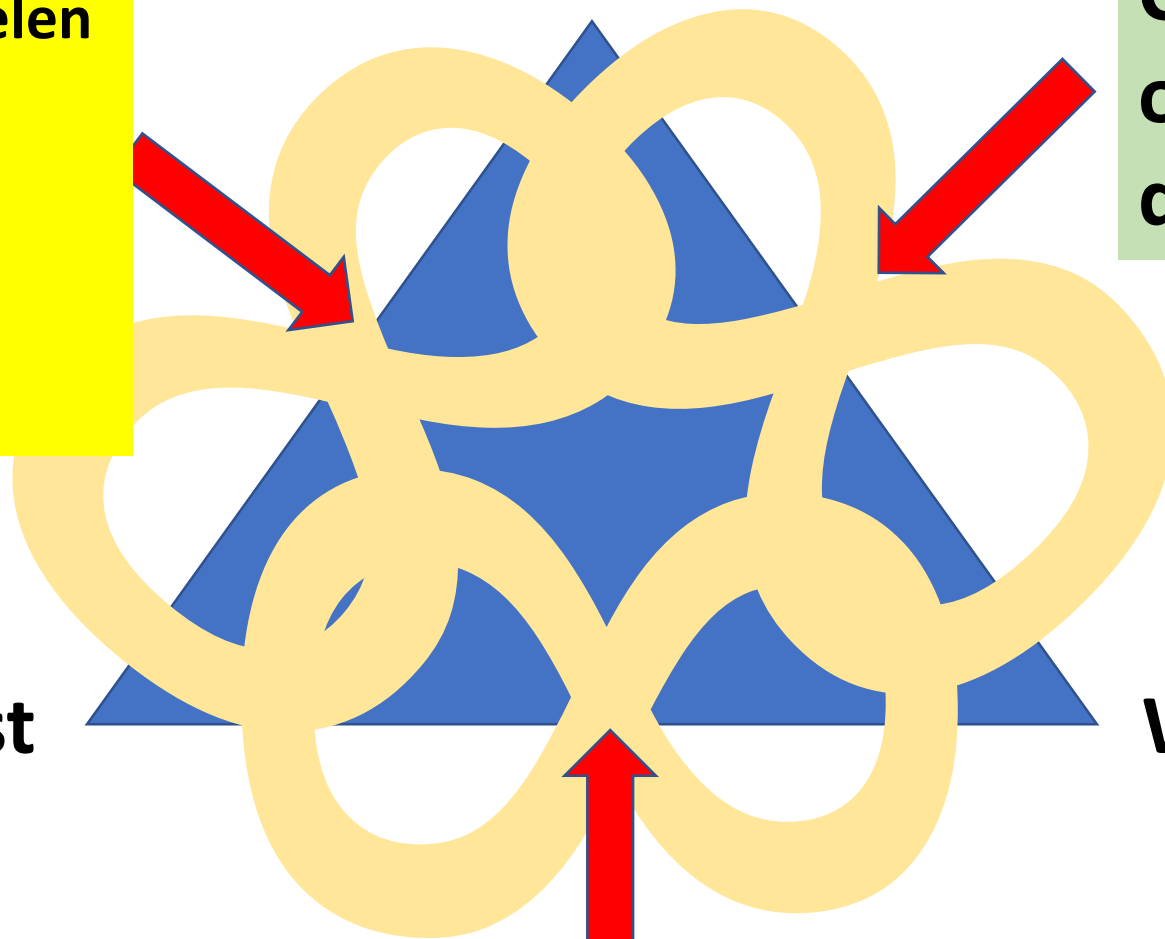
Welbevinden

**Concrete
operationele
doelen**

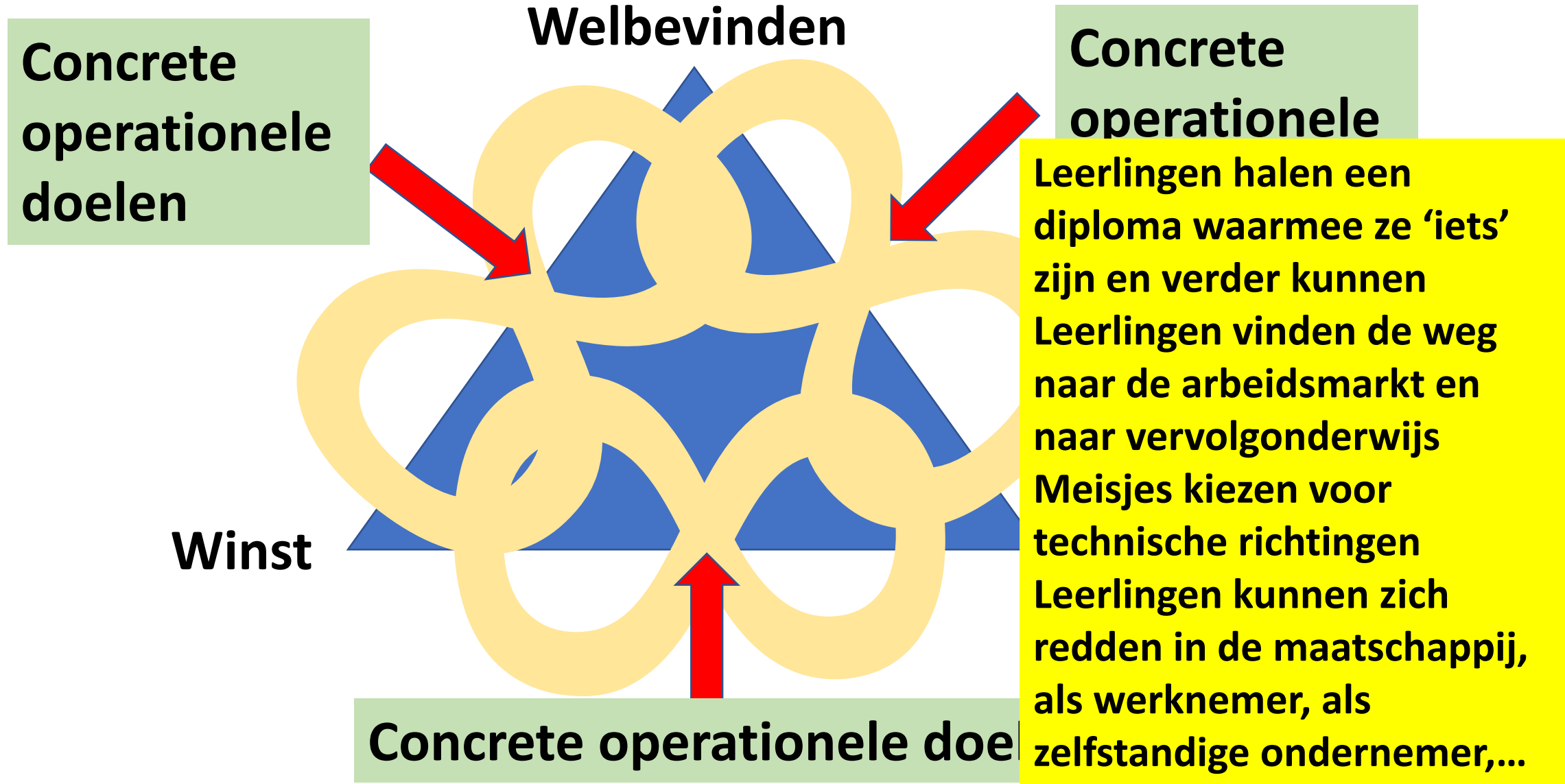
Winst

Welvaart

Concrete operationele doelen



The Well to be vinden



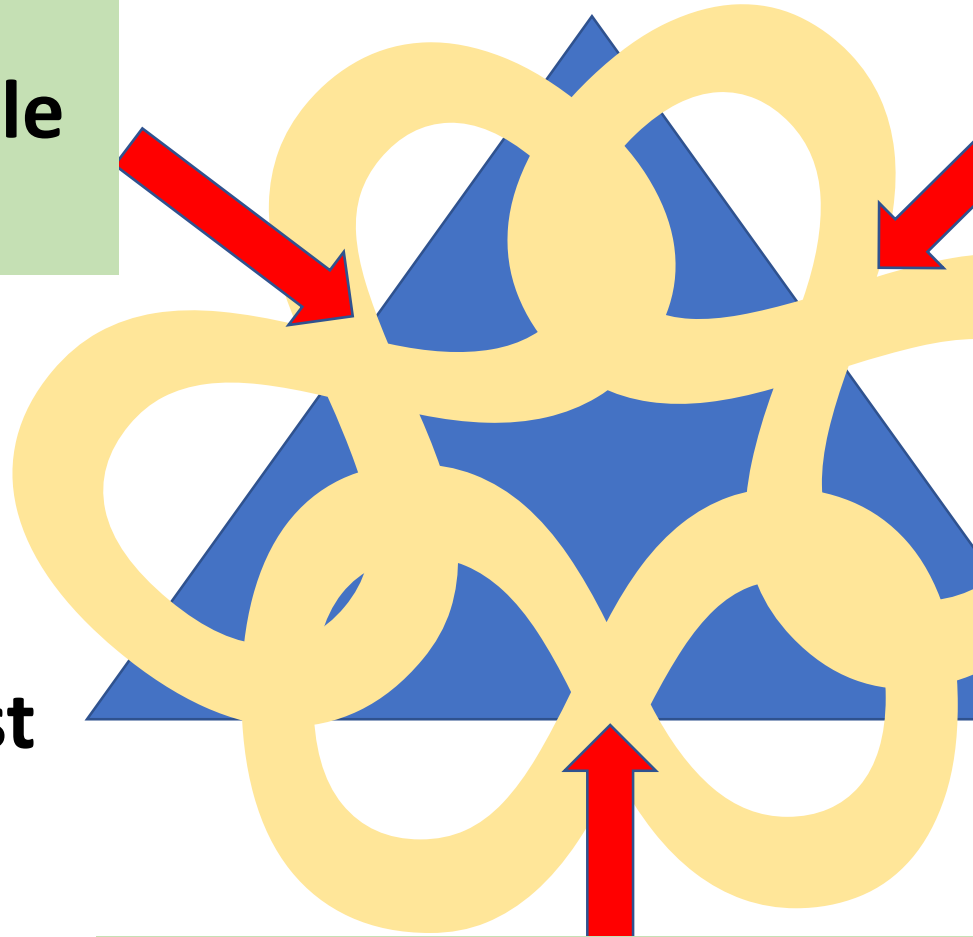
The Well to be vindicated

Welbevinden

**Concrete
operationele
doelen**

Winst

Concrete operationele doelen



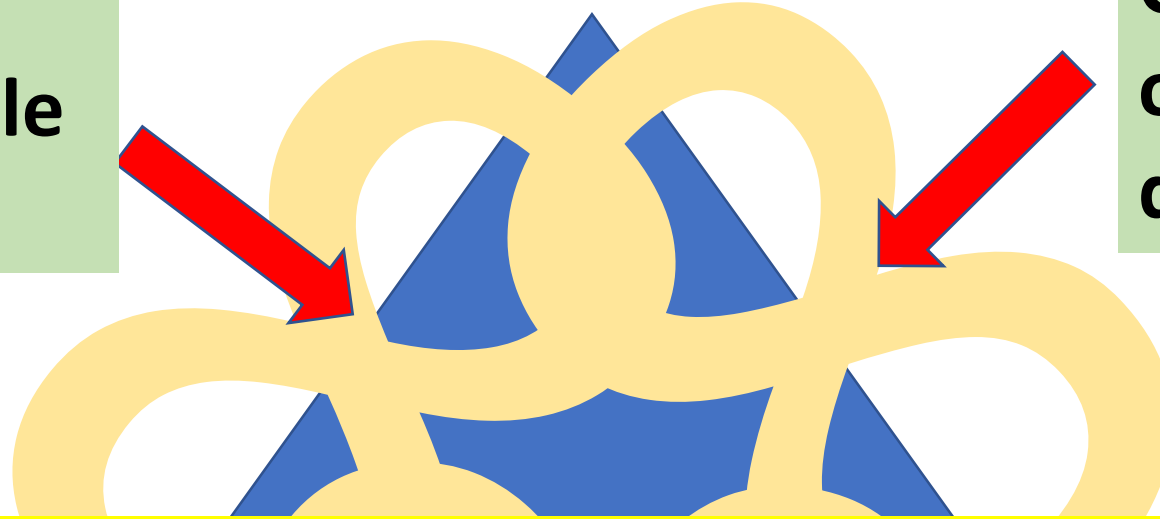
**Ik ben me bewust van
gezondheid, gezonde
voeding, beweging, sporten
en kan keuzes maken
Ik wil ook kiezen voor lokale
en regionale bedrijven,
handelszaken, ...
Als ik de mogelijkheden heb,
wil ik mensen een job
geven...
Ik wil jongeren uit armoede-
gezinnen en allochtone
gezinnen coachen tot meer
emancipatie...**

The Well to be vinden

Welbevinden

**Concrete
operationele
doelen**

**Concrete
operationele
doelen**



**Leerlingen zijn bereid tot een sociale, maatschappelijke
bijdrage
In hun beroepsleven zijn ze bereid om zelf ook loon naar
werken te geven aan eventuele medewerkers
Leerlingen zijn bereid om zich opbouwend in te zetten voor
regionale, economische en menselijke uitdagingen**

...