



Inspireren

Ondersteunen

Uitdagen

Talent laten groeien

Positieve ontwikkeling en zelfontplooiing

4 februari 2025



Universiteit
Antwerpen



Vlaanderen
verbeelding werkt



UNIVERSITEIT
GENT

TALENT

KU LEUVEN

Doelen

01

Je maakt kennis met de basishouding van een (school)leider doorheen waarden en persoonsgebonden eigenschappen

02

Je maakt kennis met de school als levend systeem a.d.h.v. de 5 basisbehoeften

03

Je maakt kennis met de 5 leiderschapspraktijken van een (school)leider i.f.v. het opstellen van een CSF-beleid

04

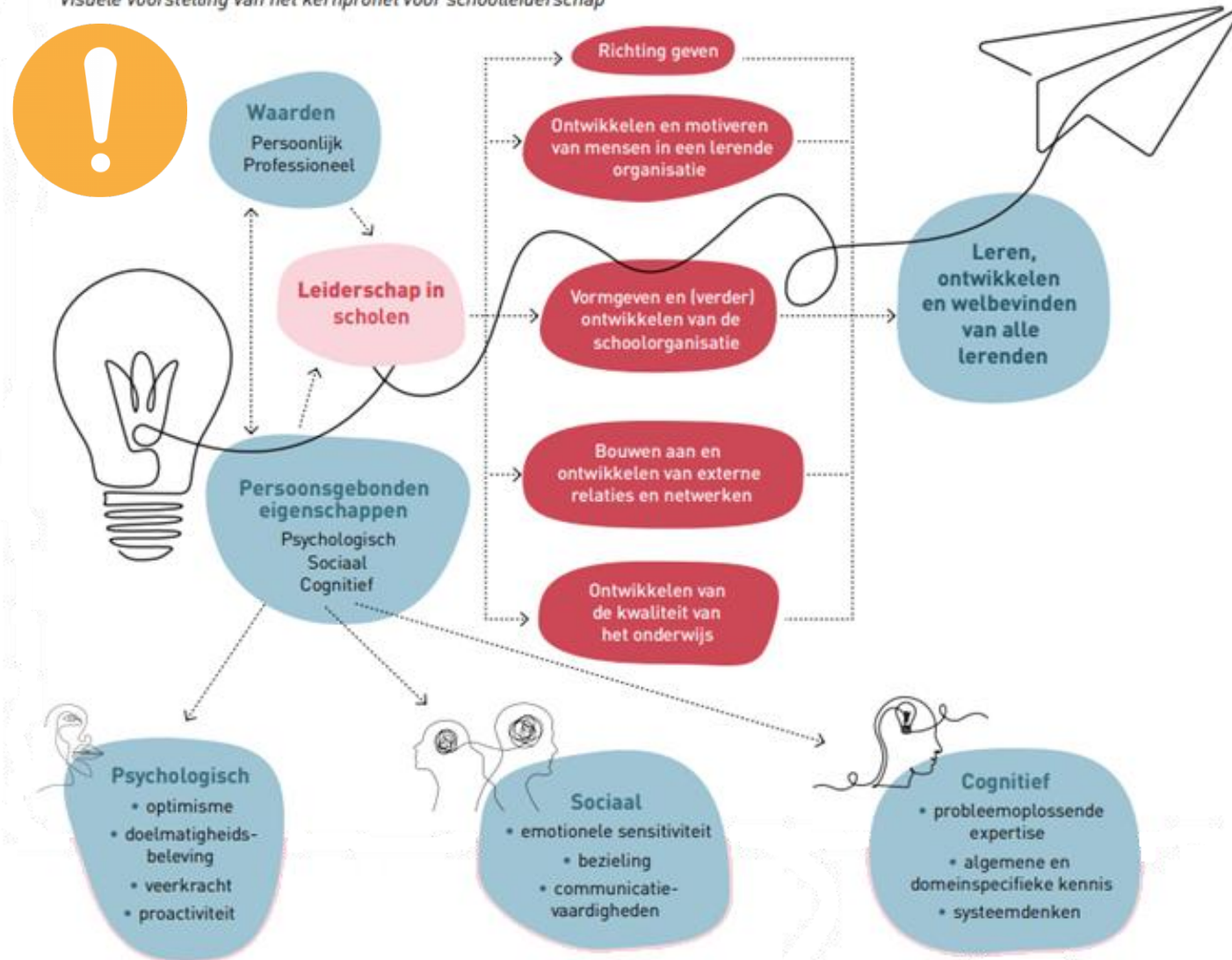
Je kan je veranderingstraject in een overzichtelijk schema gieten

05

Je herkent je persoonlijke conflictstijl en kan inzien hoe een conflict zich uitrolt

Het kernprofiel, gebouwd rond 5 leiderschapspraktijken

Visuele voorstelling van het kernprofiel voor schoolleiderschap



**MET VEER-KRACHT Vlieg JE HOOG
EN LAND JE ZACHT**

Waarden

Persoonlijk en professioneel

Handelen vanuit een moreel kompas

Verbonden met pedagogisch project



EIGENHEID

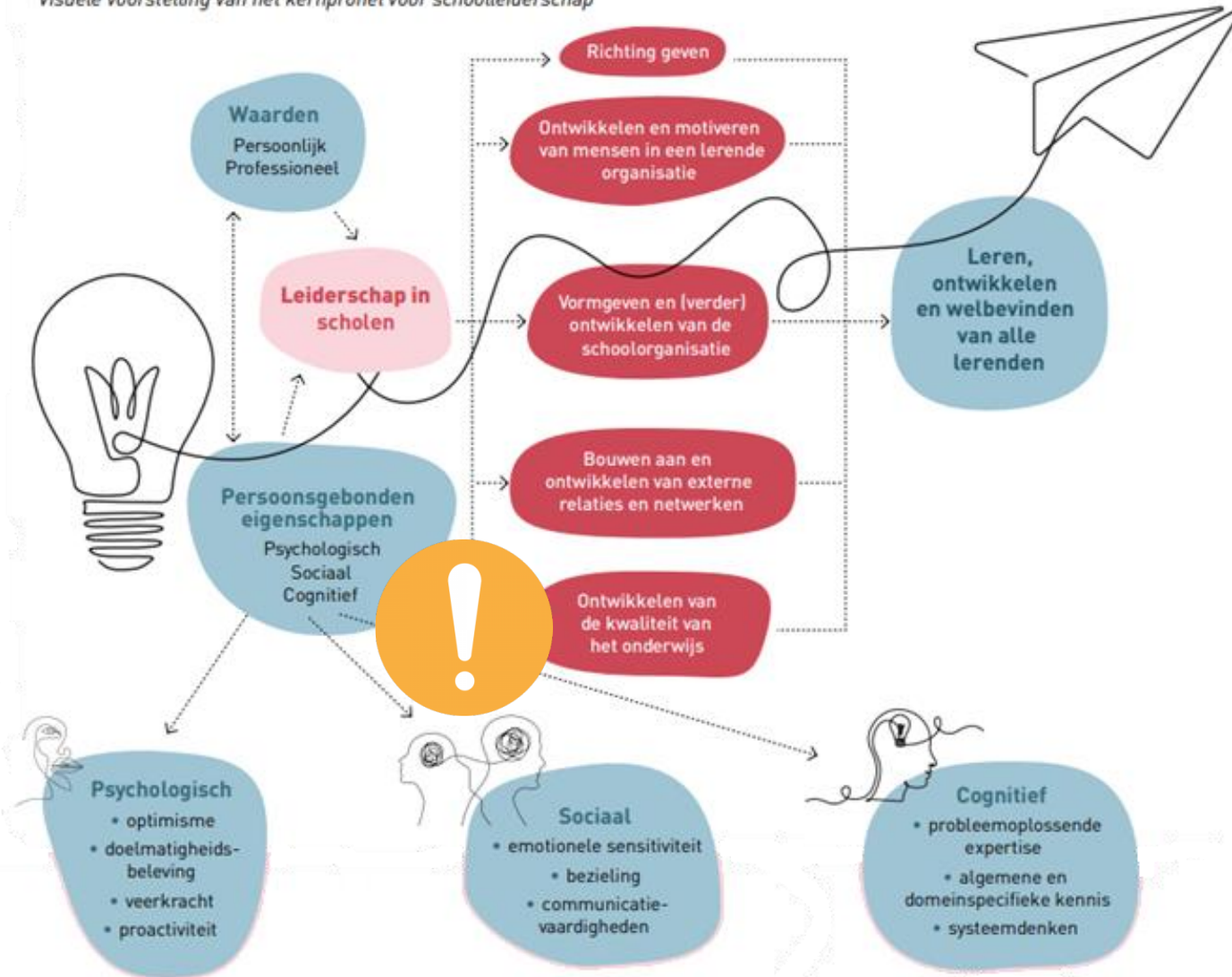
RESPECT

ZORG

GROEI

Het kernprofiel, gebouwd rond 5 leiderschapspraktijken

Visuele voorstelling van het kernprofiel voor schoolleiderschap





Een ontwikkelingsgerichte houding

Je bent zelf het belangrijkste instrument

Diepgaande persoonlijke ontwikkeling als basis voor effectiviteit

Groeimindset:

- Bereid zijn om de controle van 'perfectie' los te laten
- Fouten maken mag
- Aanspreekbaar zijn op je fouten

De leider als 'container'

Samenwerken is een complex, spannend en emotioneel proces

Belangrijk om lastige en verwarrende emoties en informatie te (ver)dragen en erbij te blijven:

- Ook het negatieve mag er zijn
- Het niet uit de weg gaan - naar het ongemak toe te gaan
- niet defensief reageren op negatieve projecties van medewerkers
- je blijft rustig aanwezig
- laat je niet omver blazen
- reageer niet vanuit je eigen angst

Modeling

Let op voor de valkuilen

Ook de eigen emoties containen

Aanwezig en ontvankelijk zijn en de kunst van het niet-weten

Met volle aandacht en hele persoonlijk aanwezig zijn


Voeling krijgen met

- de energie
- de mogelijke spanningen
- onuitgesproken thema's
- onzichtbare groepsprocessen

Onbevangen kijken naar wat er gebeurt

Vertragen en stilstaan i.p.v. de vlucht vooruit



A hand is shown from the bottom left, holding a glowing, translucent orb. The background is a soft, warm sunset or sunrise with a blurred horizon and a bright sun. The overall mood is serene and hopeful.

Een niet oordelende houding en functioneren in de volwassen positie

Bij spanning is er een sterke verleiding om te oordelen

Denken in kampen wij/zij

Oog hebben voor de belangen en gezichtspunten van alle personeelsleden

Meerzijdige partijdigheid:

- de mens achter het gedrag kunnen zien
- zoeken naar de inzet en de goede intenties van alle betrokkenen
- krediet en vertrouwen kunnen geven aan alle betrokkenen

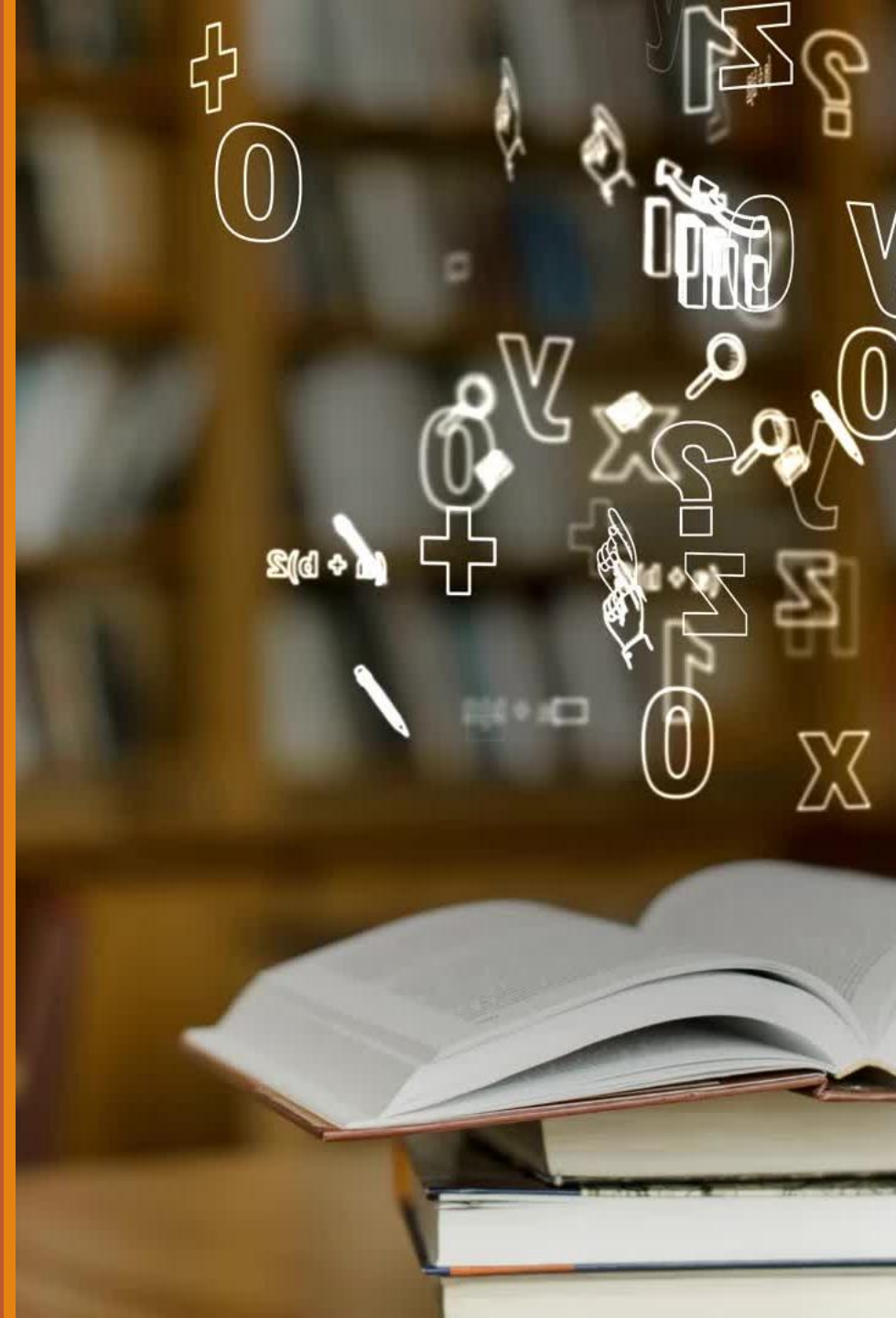
Cognitieve eigenschappen

Probleemoplossend vermogen

Algemene kennis over onderwijs en leiderschap

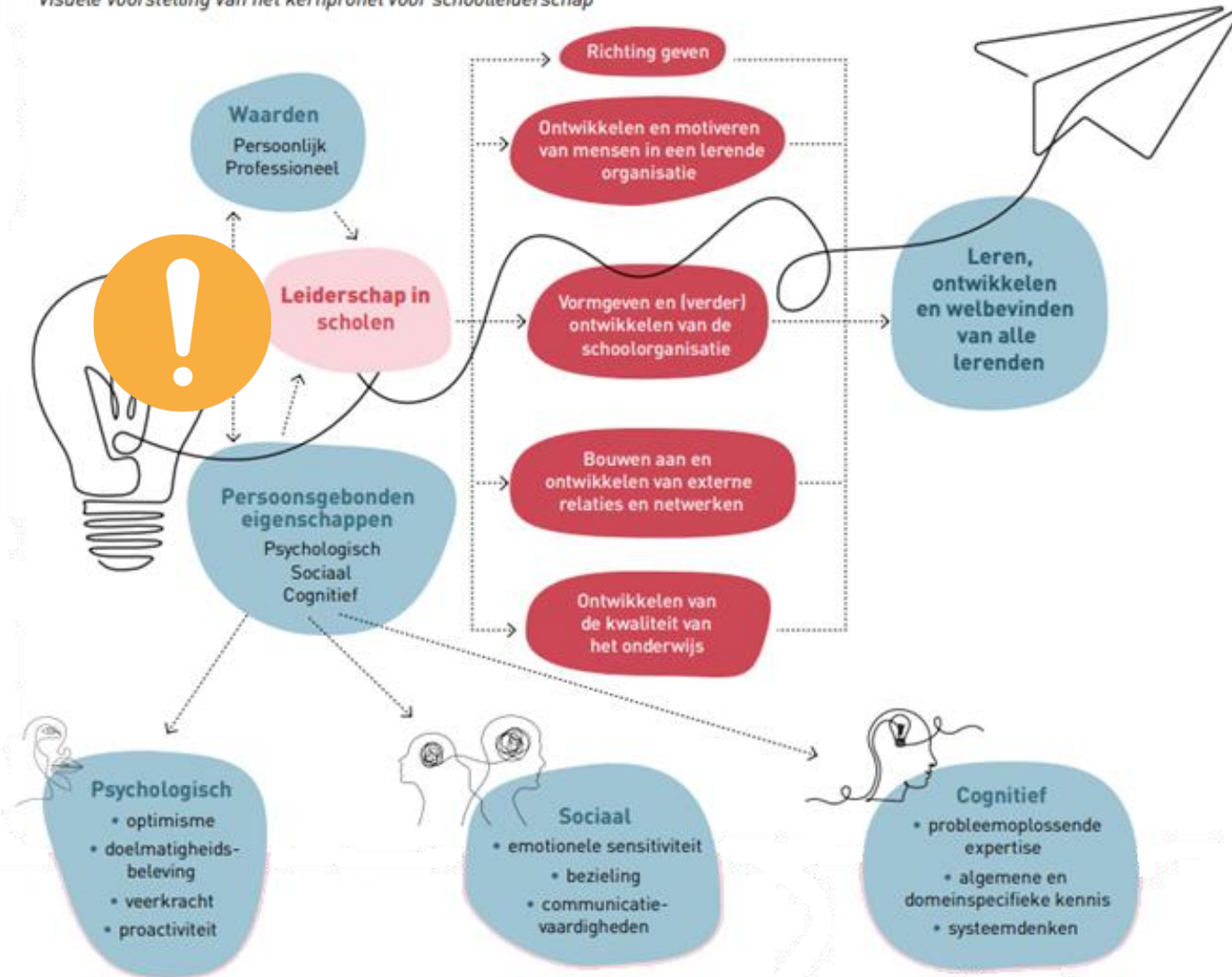
Verbanden zien

Het groter geheel kunnen zien



Het kernprofiel, gebouwd rond 5 leiderschapspraktijken

Visuele voorstelling van het kernprofiel voor schoolleiderschap



Denken vanuit het geheel

Systeemdenken vs analytisch denken

De school als levend systeem

Evenwicht tussen behoud en groei

5 basisbehoeften:



Oorsprong



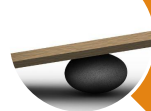
Historie



Erbij horen



Ordering



Balans geven en nemen



De school als levend systeem

OORSPRONG

Het eerste puzzelstukje

Is verbonden met de ontstaansreden:

- Wat was de wens bij de start?
- De intentie?
- Het ideaal?

Zorgt voor verbinding

Link met vernieuwingen en/of koerswijzigingen

Wat aandacht krijgt hoeft er niet om te schreeuwen



De school als levend systeem



HISTORIE

Wezenlijk onderdeel van de school

Kijken naar de evolutie

Rol van markante gebeurtenissen

De valkuil van de nieuwe directeur

MOGELIJKE VRAGEN

Waren er markante gebeurtenissen?

Hoe zijn er belangrijke veranderingen doorgevoerd?

Waar is in het verleden onrecht geschied?

Wie of wat is onvoldoende gezien?

De school als levend systeem

ERBIJ HOREN

Van een enge naar een ruime cirkel

Elke deeltje op zich is een radartje van het systeem

Er niet bijhoren zorgt voor:

- Onveiligheid
- Minder loyaliteit
- Lossere binding met de school

MOGELIJKE VRAGEN

Wie hoort er bij jou op school bij?

Welke groepen/delen worden gemakkelijk vergeten?

Hoe stel je een kerngroep samen?

De school als levend systeem

ORDENING

Gelijkwaardigheid \neq een gelijke positie

Is er een heldere, hiërarchische structuur?

Zorgt voor rust en kracht

Dubbele bezetting en/of geen bezetting

Ruimte innemen

MOGELIJKE VRAGEN

Wie draagt de meeste verantwoordelijkheid op je school?

Is er een duidelijke ordening?

Wat geeft extra status of positie? Anciënniteit, leeftijd, woonplaats, opleidingsniveau, kennis, relaties, verantwoordelijke wijkafdeling...

Wie heeft er welk mandaat? Is dit duidelijk?

De school als levend systeem

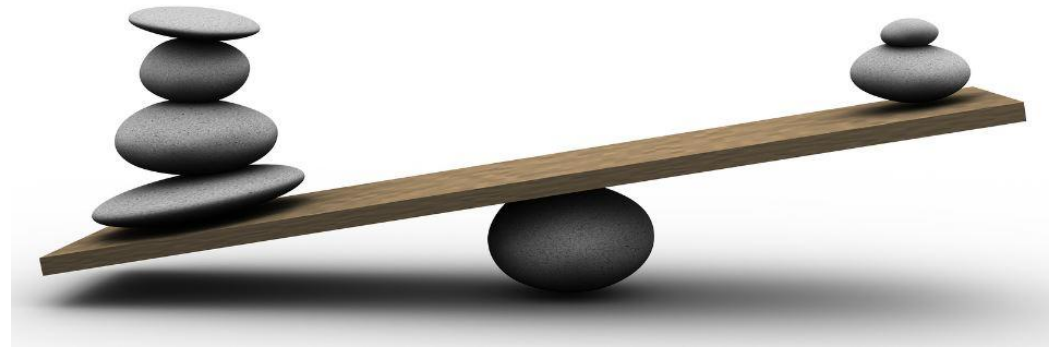
BALANS GEVEN EN NEMEN

Faire balans is nodig

Hoe verloopt de uitwisseling?

Wat wordt beloond?

Een gezonde balans is waarneembaar



Mensen die teveel geven bedelven de anderen. Mensen die teveel nemen putten de anderen uit

Samen sterk

Kracht en vitaliteit

Samenhang en uitwisseling

Bij onevenwicht: energieverlies

Vermogen tot zelfregulering



Vaak voorkomende storingen



Identificatie

- Wanneer er iets waardevols dreigt verloren te gaan
- Weerstand tegen vernieuwing

De besmette of belaste plek

- Kenmerk: deze plek is vaak vacant – veel verloop
- Je kan er niet wortelen

De niet-beschikbare plek

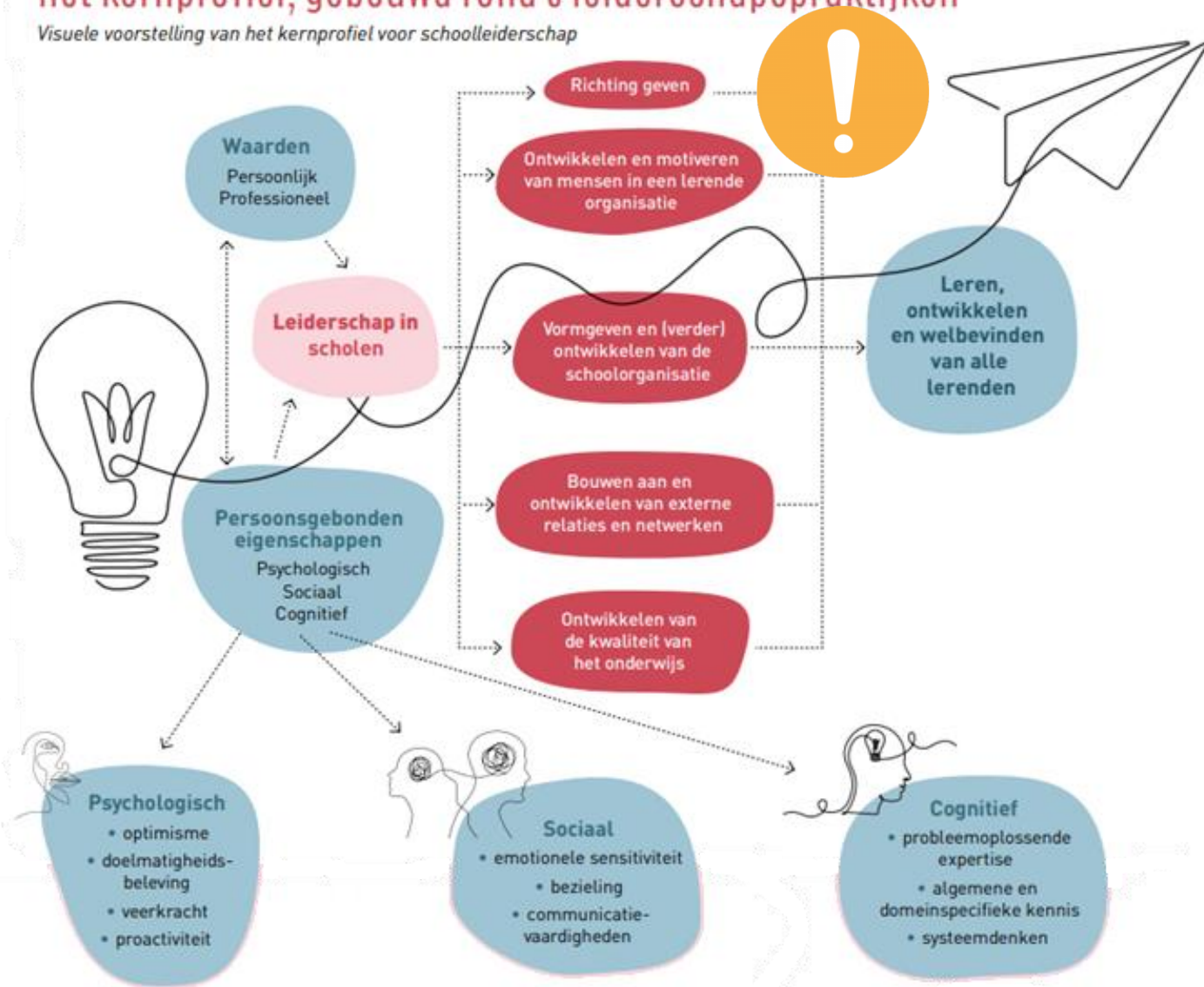
- Kenmerk: de stoel is systemisch nog bezet door de voorganger
- Ontbreken aan lef, gezag, initiatief

Parentificering

- Kenmerk: iemand plaatst zich innerlijk boven de leiding
- 'Ik had directeur moeten zijn', 'ik weet/kan het beter'

Het kernprofiel, gebouwd rond 5 leiderschapspraktijken

Visuele voorstelling van het kernprofiel voor schoolleiderschap



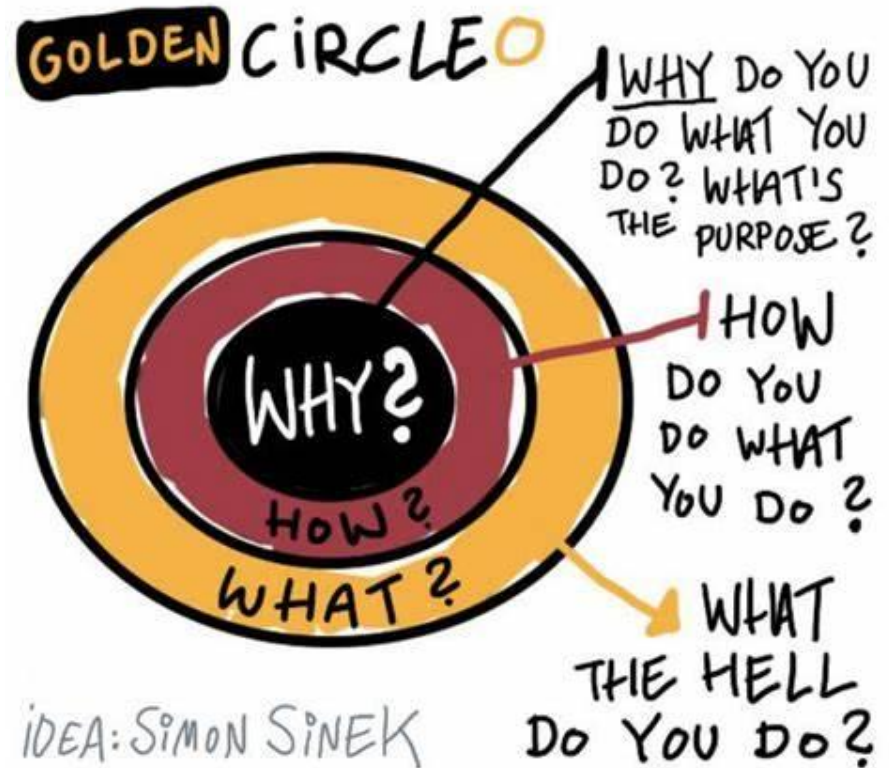
1 Richting geven

Visie ontwikkelen

- Concretiseren
- Bewaken
- Communiceren

=> samenhangend beleid

Schoolleider is poortwachter!





Cognitief sterk functionerende leerlingen/ Kleuters met ontwikkelingsvoorsprong

Verantwoording:

We hebben de voorbije jaren een CSF-werking uitgewerkt in onze school. Door deel te nemen aan het lerend netwerk "Voorbeeldscholen ter ondersteuning van cognitief sterk functionerende leerlingen" hebben we een ruimere kijk gekregen op deze doelgroep en zijn we nog intensiever aan de slag gegaan met CSF binnen onze school. Dit was een heel positieve ervaring. Onze opgebouwde expertise mogen we sinds oktober 2023 ook delen met anderen als Ankerschool van het project: "Ondersteuningsbeleid CSF". We willen ons beleid graag nog iets verder verbreden en verdiepen nu we de kans krijgen om zoveel info uit te wisselen met de expertisegroep waar onze CSF-coördinator nu deel van maakt. Er zijn nog heel wat toekomstige doelen die we graag zouden bereiken. Daarnaast ervaren we, door o.a. enkele verschuivingen van personeel binnen het kleuterteam, dat het beleid voor kleuters met ontwikkelingsvoorsprong nog meer structureel verankerd mag worden.

concrete doelen (Plan)	Nr. Kwaliteitsverwachting (R)OK	gekoppeld aan acties (Do)		Evaluatie (Check)
		Professionaliseringsinitiatieven (pv, studiedag, teamgerichte of individuele nascholing, klasbezoek, coaching, ...)	Werkgroep individu	
<ul style="list-style-type: none"> Kwaliteitskaart CSF jaarlijks evalueren met het hele team 	K3	PV september 2024	CSF-coördinator	
<ul style="list-style-type: none"> Interim leerkracht en nieuwe leerkrachten informeren over huidig CSF- beleid en samen plan van aanpak opstellen: <ul style="list-style-type: none"> A.d.h.v. enkele reflectievragen stilstaan bij de huidige werking Hierover in gesprek gaan met elkaar Bevragen leerkrachten, voorkennis aftoetsen en verder ondersteunen in CSF-werking 	BL3	Augustus-september 2024	CSF-coördinator en aanvangsbegeleiding	V
<ul style="list-style-type: none"> (Kleuter)leerkrachten professioneel sterker maken in klaswerking rond CSF/ kleuters met ontwikkelingsvoorsprong door: <ul style="list-style-type: none"> als ankerschool in project "Ondersteuningsbeleid CSF" onze eigen onderwijspraktijk verder te versterken door de gedeelde expertise van andere 	BL9	De komende 5 jaar van september 2023 t.e.m. 2028	CSF-coördinator	Lopende

1. DOEL en DOELGROEP Cognitieve Sterk Functionerende Kinderen
 Waarom kiezen we voor verhoogde zorg voor CSF-kinderen? Wie behoort tot (intermediaire) doelgroep van de praktijk?

- DOEL: leren moet voor alle kinderen gebeuren in de zone van hun naaste ontwikkeling (buiten comfortzone). Tempo, inhoud en **opbouw** educatieve begeleiding moeten afgestemd worden op de leerbehoeften van het kind. Zorg is er voor alle kinderen, dit kadert binnen ons sporenbeleid.
- SUBDOELLEN:

→ Executieve functies ontwikkelen	→ Fixed-growth mindset (Carol Dweck)
→ Ontwikkelen van goede leer- en werkhouding	→ Sociale vaardigheden trainen
→ Leren studeren, studievaardigheden optimaliseren	→ Filosoferen
→ Intrinsieke motivatie nastreven	→ Begeleiden in school- en studiekeuze
- DOELGROEP: omvat alle kinderen met sterke cognitieve vaardigheden en/ of sterke schoolse vaardigheden, die al dan niet tot uiting komen onder invloed van niet-cognitieve leerling- en of contextkenmerken. Sterk **cognitieve** vaardigheden zijn nog geen garantie voor sterke schoolprestaties. De ontwikkeling van cognitieve vaardigheden is afhankelijk van oefening, context en persoonlijke factoren (Model voor talentontwikkeling). Binnen de groep CSF leerlingen zijn de onderlinge verschillen in deze persoonlijke factoren nog erg groot, bv. op vlak van cognitieve vaardigheden, taakgericht gedrag, zelfstandig werken, interesses, motivatie.
- Afname IQ is bewust geen voorwaarde tot deelname. Non-verbale IQ-test niet steeds betrouwbaar.
- Kinderen worden vanaf kleuterklassen gedetecteerd a.d.h.v. observatie, kind- en oudercontacten en signaleringslijsten (zie signaleren en screenen)
- Cijfergegevens evolutie aantal CSF-leerlingen:

Schooljaar	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024
Jongste kleuters						15 %	13%
1 ^{ste} kleuterklas							7%
Tweede kleuterklas					20%	16%	25%
Derde kleuterklas						9%	26%
1 ^{ste} leerjaar	35%	27%	26%	21%	29%	27%	27%
2 ^{de} leerjaar	26%	26%	28%	20%	25%	37%	26%
3 ^{de} leerjaar	21%	25%	22%	24%	26%	20%	37%
4 ^{de} leerjaar	25%	20%	26%	23%	21%	28%	25%
5 ^{de} leerjaar	21%	29%	12%	29%	15%	22%	5%
6 ^{de} leerjaar	26%	14%	22%	8%	44%	25%	45%

2. Signaleren en screenen -> Signaleren en in lagere school? Hoe pakken we dit concreet aan bij kleuters en in lagere school? Vanaf 2024-2025 gaan we bij alle instappers en zij-instromers van start met een omgekeerd oudercontact (eerste 2 weken sept of bij schoolstart). Er is een formulier voor een omgekeerd oudercontact jongste kleuters en een formulier voor een omgekeerd oudercontact bij de oudste kleuters.

- Leerlingen met een IQ vanaf 130 hoeven zeker niet meer gescreend te worden; leerkrachten zijn zich bewust van de cognitieve kenmerken en de niet-cognitieve kenmerken. Ze zijn vertrouwd met de 6 profielen volgens model **Betz en Nachter**.
- De zelfsturende autonome **U**, aangepast succesvolle **U**, onderdakende **U**, dubbel bijzondere **U**
- Uitdagende **U**, uitdagende **U**. Onze leerkrachten maakten een **eigen screeningslijst** gebaseerd op deze kenmerken.
- Tot 7 jaar spreken we van kinderen met ontwikkelingsvoorsprong (nog geen CSF)
- We maakten voor signaleren een eigen gestructureerd **stappenplan**. Door deze stappen te doorlopen houden we rekening met:
 - Intensieve **observatie** kind met Talentenkansbalans en **observatie gouden weken** (eerste 6 weken) wordt mee opgenomen door zorgleerkracht. Kinderen tonen niet altijd hun mogelijkheden in de klas.
 - Kindprofielen** laten maken tijdens eerste week school, na 6 weken herhalen. Kans groot dat ze zich aanpassen. Hoe meer details en ruimtelijk inzicht hoe groter de kans.
 - We nemen 2x per jaar **kindcontacten**. We maakten enkele praatkaartjes voor kindcontacten met specifieke CSF-vragen (doel signaleren, meer info krijgen omtrent sterktes en moeilijkheden...)
 - Info ouders winnen door voor 1^{ste} intern overleg een **brief insem overleg jongste kleuters** en **brief intern overleg oudste kleuters** te gebruiken.
 - Doorvragen ouders van vermoedelijke CSF-kinderen met specifieke vragenlijsten (Vanuit oudercontactvragen **Knappe Kleuters**)
 - Doortesten met **extra opdrachten vanuit Knappe Kleuters** door zorgleerkracht
- We werken ook met een **Beslissingsboom** die leerkrachten helpt voor de verdere ondersteuning van een CSF-kleuter van brede basiszorg tot verhoogde zorg.



3. Compact en verrijken -> Compact en verrijken -> Compact en verrijken Hoe concreet aan de slag met schrappen basisleerstof en aanbieden van verrijking

- Waarom **compact en verrijken**?
 - welbevinden: voorkomen van probleemgedrag, demotivatie, onderpresteren, depressie...
 - cognitieve ontwikkeling: aanbieden leerstof binnen naaste zone van ontwikkeling
 - Compact en verrijken** in 3 stappen:
 - Benoemen: Welke doelen zijn reeds bereikt?
 - Bewijzen: via observaties of voorttoetsen wiskunde per blok (getalennis, hoofdrekken, cijferen), voortoetsen cijferen (3 controledicties per jaar)
 - Aanpassen: schrappen van gekende doelen en verrijking in de plaats
 - Begeleiding plusklas
- In kleuterklassen doen leerkrachten dit zelf. Dit wordt opgenomen in agenda
- Verrijking = vrijgekomen lestijd invullen met leerstof die qua vorm en inhoud aangepast is aan de onderwijsbehoeften van de kleuter in kwestie. Hierbij wordt rekening gehouden met autonomie van het kind en dit binnen de zone van naaste ontwikkeling (verdiepen of verbreden). Bij een goed verrijkingaanbod wordt nagedacht over de leerdoelen en wordt er rekening gehouden met de leerkenmerken van het kind. Dit is voor elk kind maatwerk, aanbieden en opvolgen gebeurt door klasleerkracht in kleuterklas.
 - Goede verrijkingleerstof:
 - Biedt open opdrachten aan, maar schep duidelijke verwachtingen
 - Stimuleert hogere denkvaardigheden (taxonomie van **Bloom**)
 - Legt hoog verwerkingstempo op
 - Heeft een hoog abstractieniveau
 - Is bij voorkeur omvangrijk
 - Bevat minimale instructie
 - Bevat hoge complexiteit
 - Concreet in kleuterklassen:
 - Hoeken verrijken: opdrachten aanbieden in zone van naaste ontwikkeling
 - Contractwerk in K2 en K3, niet als extra maar in de plaats van herhaling/ dode kringmomenten, onthaal- en wachtmomenten. En NIET vrijblijvend!
 - Zie **Beslissingsboom**

4. **Compact** educatie en plusklas -> **Compact** educatie Wat zijn de randvoorwaarden om CSF-leerlingen of kinderen met ontwikkelingsvoorsprong optimaal te kunnen begeleiden?

- Aanbieden van verrijkingleerstof binnen zone van naaste ontwikkeling kan NIET zonder **compact** educatieve begeleiding.
- Compact** interventies zoals gebruik maken van groeitaal, kans bieden, geloven in hun kunnen, leertrap, leerkaal, power of YET, model van talentontwikkeling, reflecteren, rolmodel...
- Mindsettraining** en **executieve functies** met methodes: **Clap en Gooie**, **Breinhelden** (jaarthema '22-'23) worden ook in de hele school ingezet.
- Doelen van de verrijkingklas:
 - **Compact** educatie!!!
 - Contact met ontwikkelingsgelijken en sociale vaardigheden oefenen
 - **Compact** opdrachten aanbieden en bespreken
 - Complexe opdrachten aanbieden
 - Bewust maken van eigen leerproces
 - Trainen van **de executieve functies**
 - Intrinsieke motivatie versterken
 - Leren reflecteren
 - Onderpresteren begeleiden
 - Feedback en reflectiemomenten
- We kiezen bewust om naast het **compact** en verrijken in de klas, binnen zorg tijd vrij te maken voor de plusklas. Minimaal 2x per week, daarnaast regelmatig projecten of lessen **compact** educatie door zorgleerkracht lager, door klasleerkracht kleuter (met hulp d.m.v. klasovername zorgleerkracht kleuter)
- Procegerichte evaluatie wordt gegeven tijdens **compact** en oudercontact



CSF-beleid VBS Scheppers Kleuter Update 19/05/2024



5. Versnellen -> Versnellen Welk soorten versnelingen bestaan er? Wanneer versnellen?

- Soorten versnelingen:
 - Jaarversnelling, getrapte versnelling,
 - **Compact**
 - **Compact** versneld automatiseren: (L1 brug **Clap**, L2 tafeltrein nov, L3 cijferen **Clap**, L4 kommagetallen **Clap**)
 - Vervroegde doorstroming, radicale versnelling
 - Meermaals versnellen
- Wanneer versnellen?
 - **Compact** en verrijken blijkt onvoldoende
 - Voor elk vak nood aan verrijking
 - Welbevinden niet ok
- Individuele zoektocht met ouders als belangrijkste partner
- Zicht krijgen op sterktes en zwaktes door:
 - **Versnelingsgewenselijkheidlijst** van Project Talent
 - Versnelingswijzer
 - Doortesten LVS /Toeter/**Compact**/Rekenbegrip...
 - Rekening houden met criteria
- Criteria:
 - Grootte cognitieve voorsprong?
 - Sociaal-emotionele ontwikkeling?
 - Leertijd kind?
 - Zelfbeeld kind?
 - Werkhouding/concentratie/leerstrategieën/motoriek?
 - Bijkomende leer- of persoonlijkheidsstoornissen?
 - Visie kind/ouders/leerkrachten?
- Wettelijk kader:
 - Beslissing klasraad geldt

6. Professionalisering -> Professionalisering Welke initiatieven gebeuren er in kader van lerarenteam?

- Gedane acties:
 - CSF-werking sinds 2015 door vaste zorgleerkracht binnen 4-sporenbeleid
 - Carolien Moreel werd gevormd tot expertiseleerkracht CSF, volgde in 2021 t.e.m. 2023 opleiding Lerend Netwerk Project Talent en intussen zijn we zelf een Ankerschool en is Carolien projectmedewerker van het 'Ondersteuningsbeleid voor CSF-leerlingen'
 - Diverse **Compact** gevolgd en boeken gelezen rond CSF (zie nascholingen)
 - Kernteam gevormd, visie en strategie ontwikkelen
 - Professionalisering team = proces
 - Initiëren (besef urgentie), Implementeren, Evalueren (continu communiceren)
 - Beleidstekst opstellen en uitvoeren
 - Implementatie CSF in zorgsysteem **Compact**
 - Vormingen geven rond thema's CSF op **Compact** op vraag binnen Scholengemeenschap
 - Collega's workshops laten volgen, boeken laten lezen en begeleiden
 - Met het kleuterteam volledig traject van signaleren doorlopen en eigen signaleringsbeleid uitgewerkt.
- Toekomstige acties: zie **prioriteitenplan 2024-2025**:
 - Implementatie omgekeerde oudercontacten
 - Inventaris maken didactische leermiddelen rond CSF en verder hierin investeren
 - Op regelmatige basis terugkoppelen naar team (pv...), tussentijds evalueren en bijsturen waar nodig en samenwerken met team
 - Pedagogische studiedag rond hoeken verrijken: **Compact** CSF-materiaal en executieve functies
 - Verder inzetten op begeleiding **Compact** en verrijken in kleuterhoeken, structureel verankeren
 - Verder uitbouwen externe verrijkingklas K2 en K3 met aandacht voor **compact** educatie
 - Evalueren en borgen van signaleringsbeleid kleuters, inzetten op uitdagend signaleren
 - Taxonomie van **Bloom** en Denksleutels implementeren in thema's

2 Ontwikkelen en motiveren

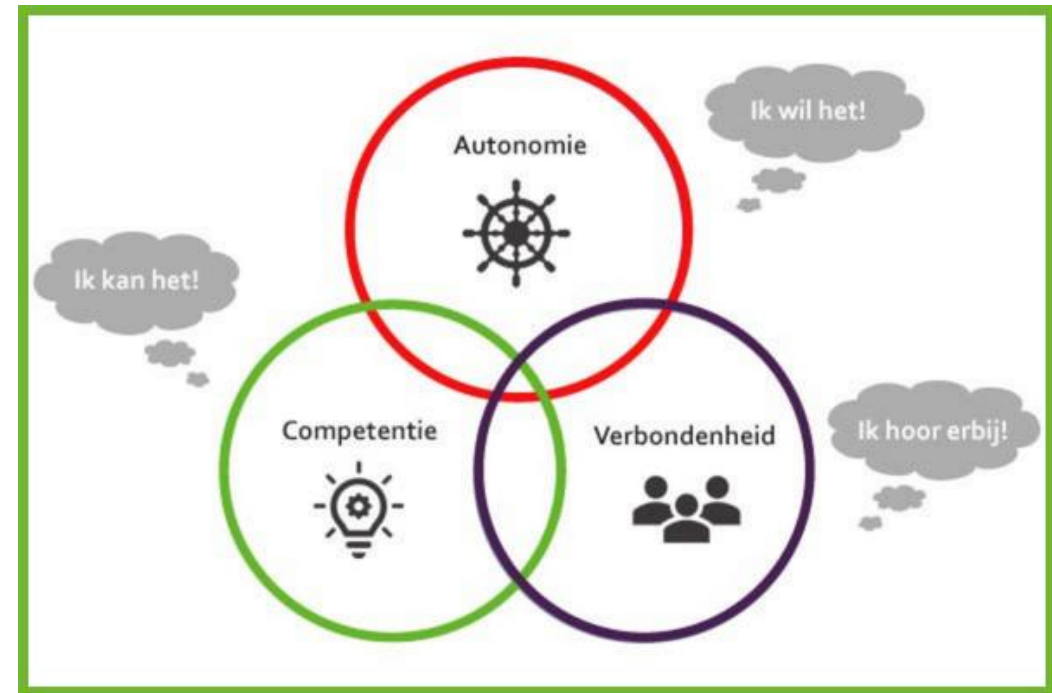
Leren en werken van personeelsleden staat centraal

Ontwikkelen positief schoolklimaat

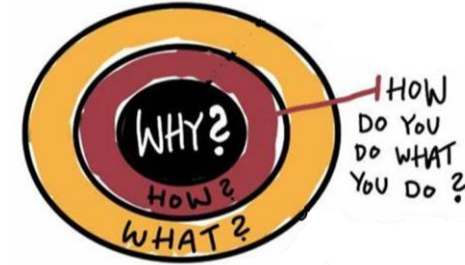
Vertrouwen opbouwen, mensen inspireren, uitdagen en waarderen cruciaal

Stimuleren en ondersteunen van professionele ontwikkeling en loopbaanontwikkeling

=> Moetivatie vs motivatie



Motiverende leiderschapsstijl



Heb ik de mogelijkheid om voorstellen of suggesties te doen over de wijze waarop de implementatie zal plaatsvinden?

Houden ze rekening met mijn mening en ideeën tijdens de implementatiefase?

Geeft men om mijn bezorgdheden omtrent de aankomende veranderingen?



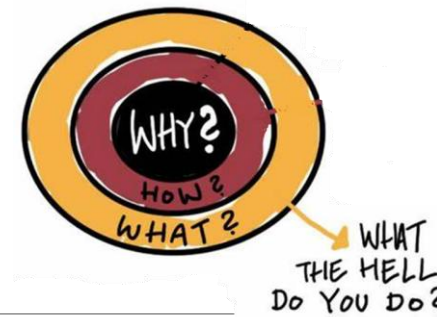
Hoe kan ik keuze bieden bij collega's waar mogelijk?

Hoe kan ik polsen naar ideeën van collega's?

Hoe bied ik ruimte om mogelijke bezorgdheden te delen?

Hoe besteed ik aandacht aan obstakels die de collega's ervaren om autonoom te kunnen handelen?

Motiverende leiderschapsstijl



Heb ik voldoende kennis/vaardigheden om deze verandering door te voeren?

Heb ik zicht op de timing en is deze haalbaar voor mij?

Is het duidelijk voor mij bij wie ik terecht kan met mijn vragen?

Mag ik fouten maken?



Hoe bied ik hulp waar collega's vastlopen?

Hoe benoem ik de zaken die goed lopen?

Hoe zorg ik ervoor dat de collega's zich veilig voelen om fouten te maken?

Hoe stimuleer ik hen om fouten te zien als leerkansen?

3 Vormgeven en verder ontwikkelen van de schoolorganisatie

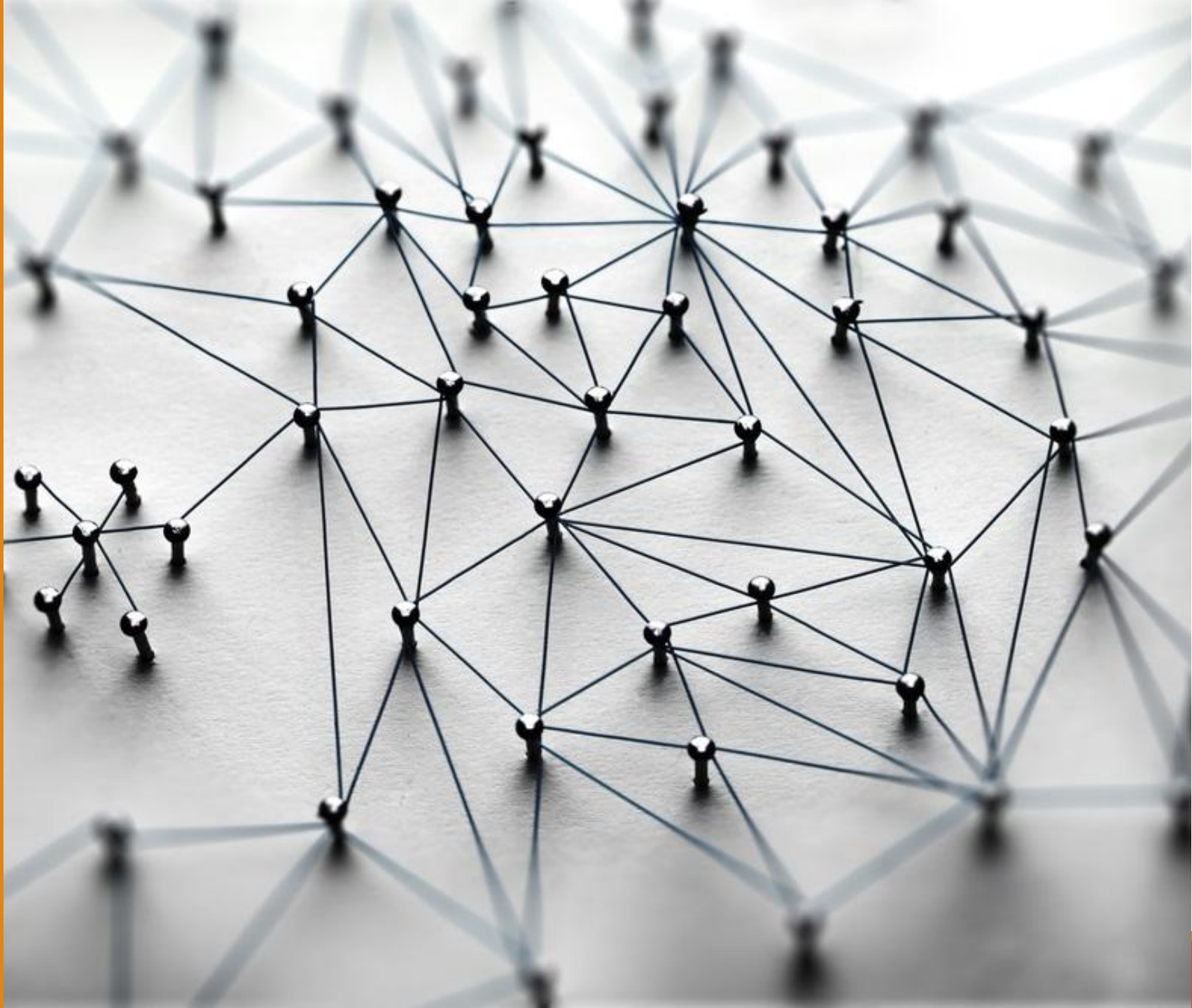
Doelgericht beleid

Verbinding creëren en de schoolcultuur versterken

Kennisdeling centraal

Participatie belangrijk

Open leercultuur: van individueel leren naar collectief leren



4 Bouwen aan en ontwikkelen van externe relaties en netwerken

Goede en doelgerichte samenwerking => lerend netwerk

Scholengemeenschap

Andere scholen met expertise

Ouders

Ouderorganisaties

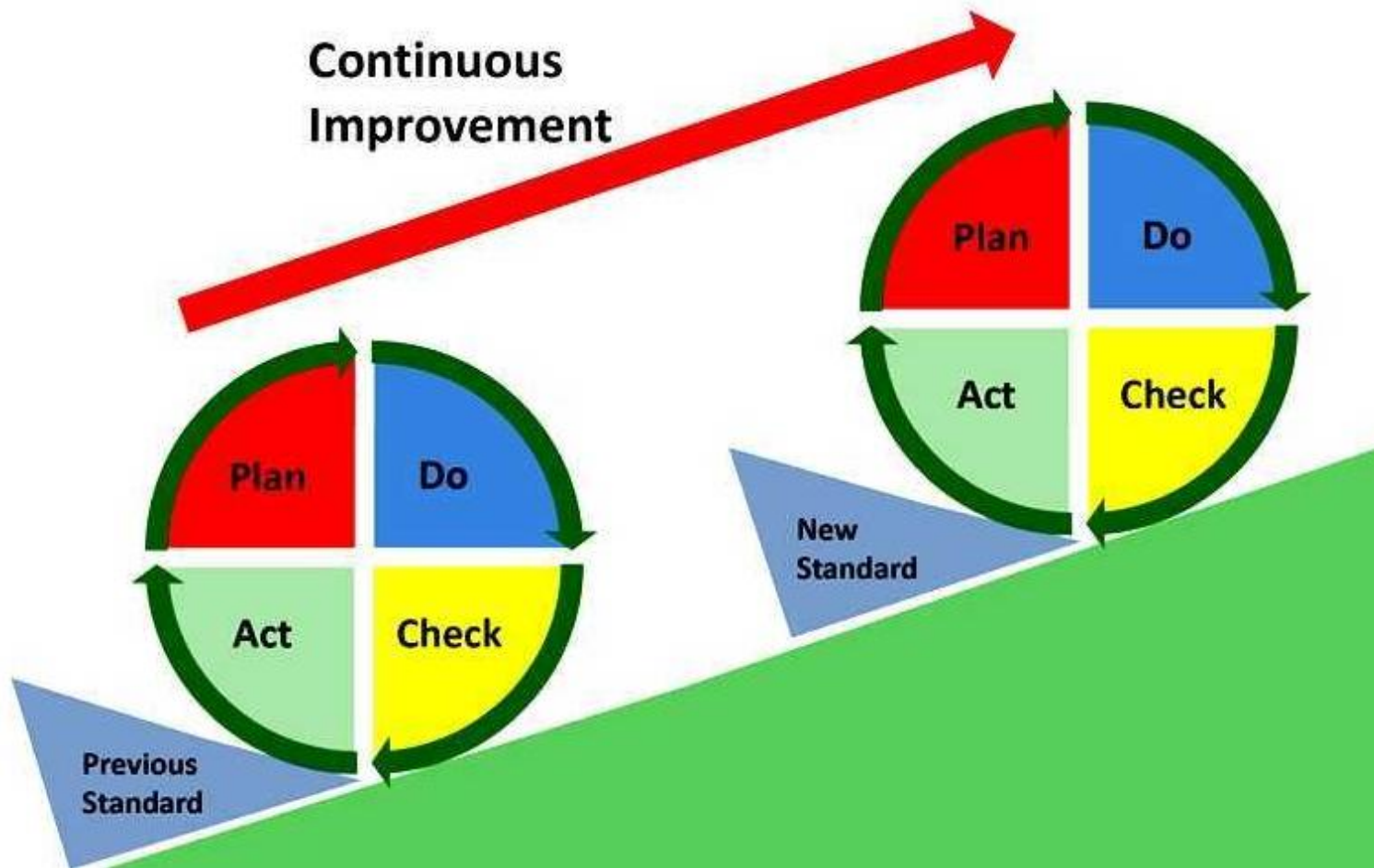
DPB

CLB

LSC

...

5 Ontwikkelen van kwaliteit van het onderwijs



Cyclisch evalueren

Borgen kwaliteitskaart

Prioriteitenplan

Breng je veranderingstraject in kaart

Nood aan verandering:

- Intrinsiek
- Extrinsiek

Betrokkenen:

- Initiatiefnemers
- Kernteam
- Adviserende rol
- Begeleidende rol
- Op korte, middellange en lange termijn

Doel:

- Korte termijn
- Middellange termijn
- Lange termijn

Prioriteitenplan

Kenmerken:

- Visie school
- Schoolcultuur
- Context school



Maar het loopt niet altijd op wieltjes...

Zelfonderzoek

Heb ik een conflict of heeft het conflict mij?

Hoe hou jij het vol?

Hoe houden anderen het vol?

Wat is mijn persoonlijke conflictstijl?

Wat is mijn gebruikelijk gedrag in een conflict?

Wat zijn de consequenties hiervan?

Wat werkt er niet (meer) en wat wil ik veranderen?



Vastzitten in je eigen voorkeurstijl en geen keuze hebben, kan op langere termijn tot ongewenste resultaten leiden.

Wanneer welke stijl en wat zijn de valkuilen?



Conflicthantering op basis van samenwerken

Maximaal inzetten op de belangen van alle betrokkenen:

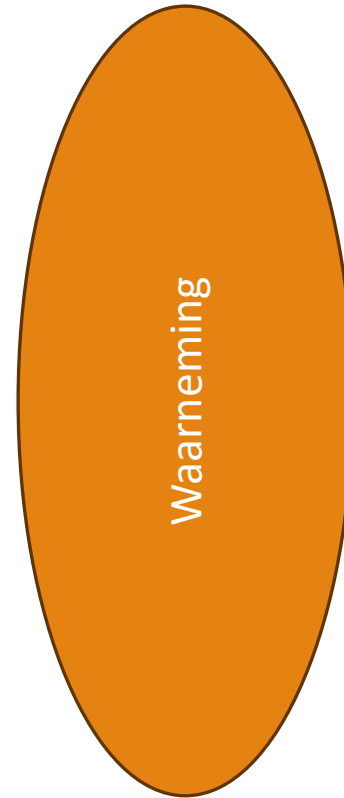
- Collega's
- Eigen belang
- De school
- De ouders
- De kinderen
- ...

Proberen om maximaal rekening te houden met de relatie en de gevoelens van iedereen

Waarom gedraag ik me anders in een conflict?

Je waarneming geraakt verstoord

- Selectieve perceptie: je ziet wat je wilt zien of verwacht te zien
- Je onthoudt negatieve informatie over anderen en vergeet het positieve
- Bij jezelf is dit net andersom



Waarom gedraag ik me anders in een conflict?

Je denken geraakt verstoord

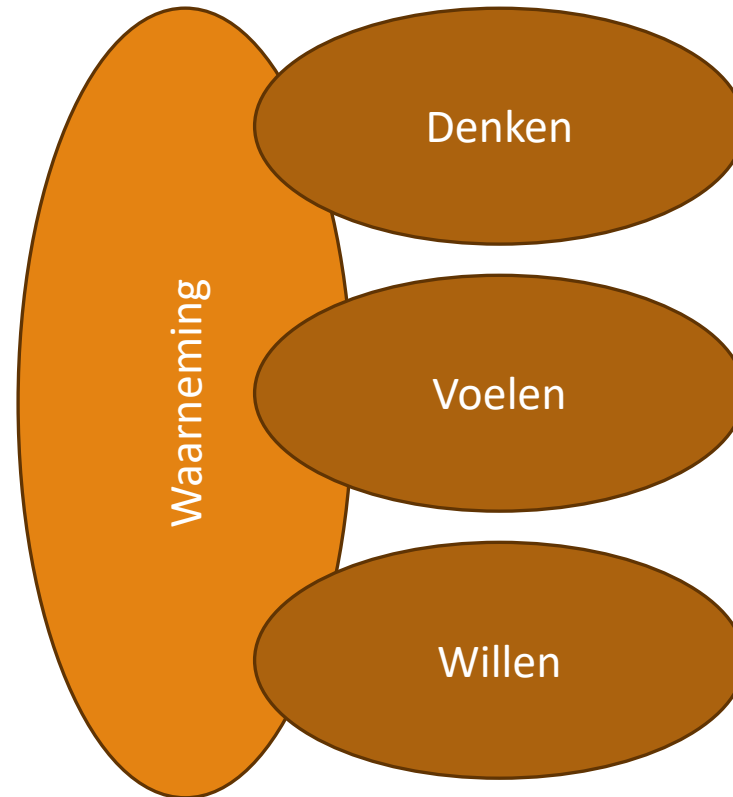
- Er ontstaat zwart/wit denken
- De illusie ontstaat dat je de waarheid in pacht hebt
- Blokkerende gedachten
- Het tekort aan informatie wordt zelf ingevuld (NIVEA)
- Attributiefout

Je voelen geraakt verstoord

- Overspoeling vs niets voelen
- Explosie vs implosie
- Dreiging zorgt voor polarisatie
- Effect op anderen....

Je willen geraakt verstoord

- Je eisend opstellen
- Vastzitten in een 'alles of niets'-positie



Waarom gedraag ik me anders in een conflict?

Waarnemen, denken, voelen en willen versterken elkaar!

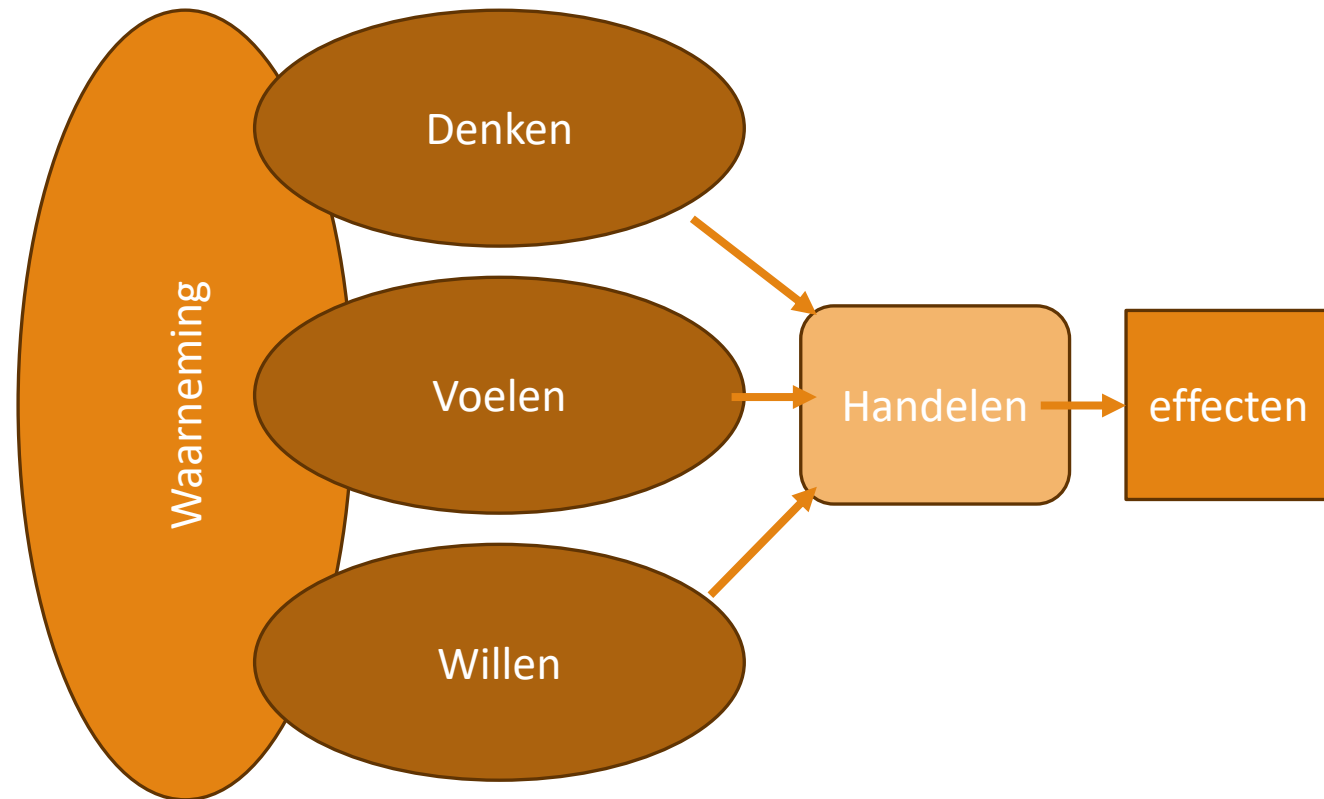
Effect op gedrag:

- op automatische piloot reageren
- Emotioneel
- Ondoordacht
- Defensief
- Niet bewust

Actie roept reactie op... Versterkend effect...

- Minder opties zien
- Stereotiep gedrag
- Halsstarrige opstelling
- Controle verliezen over eigen handelen

=> zelfbewustzijn neemt af....



Hoe blijf ik rustig in een conflict

Jezelf leren managen en embodied zijn

Zelfregulatie = je zenuwstelsel bewust leren beïnvloeden

Het referentiepunt terug bij jezelf brengen

Wat zijn mijn
rode knoppen?



The background features a dense field of light gray, 3D-style question marks. In the center, a perspective view of a tunnel of light leads towards a bright, glowing exit at the far end. Two thin horizontal lines are positioned above and below the text.

Zijn er nog vragen?