

Draagvlak vergroten en het implementeren van een duurzaam CSF beleid.

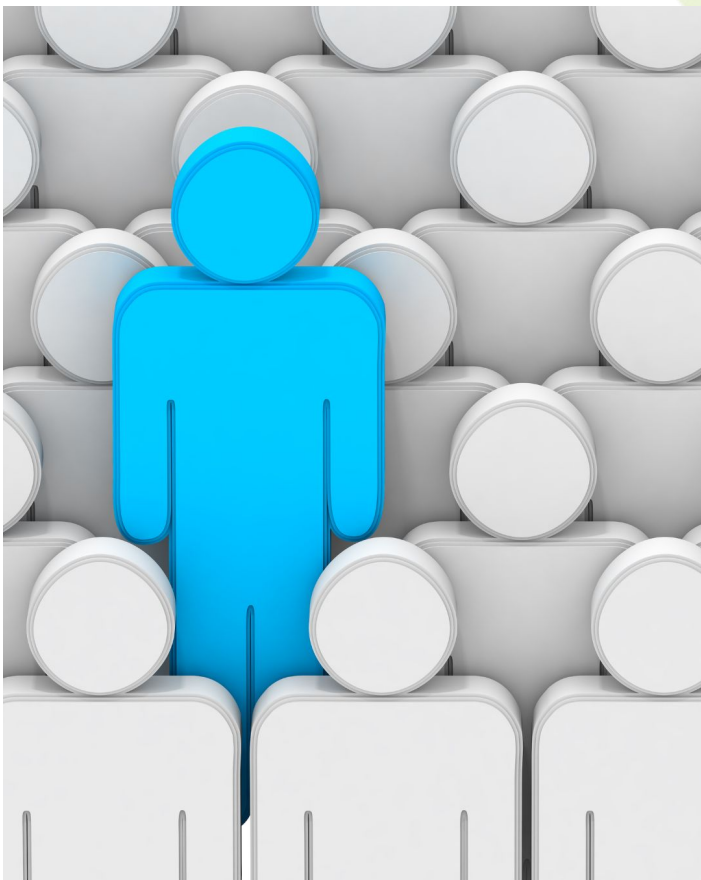
Binnen het geïntegreerd beleid op leerlingenbegeleiding

Ankerschool Middenschool Heilig Hart - Bree

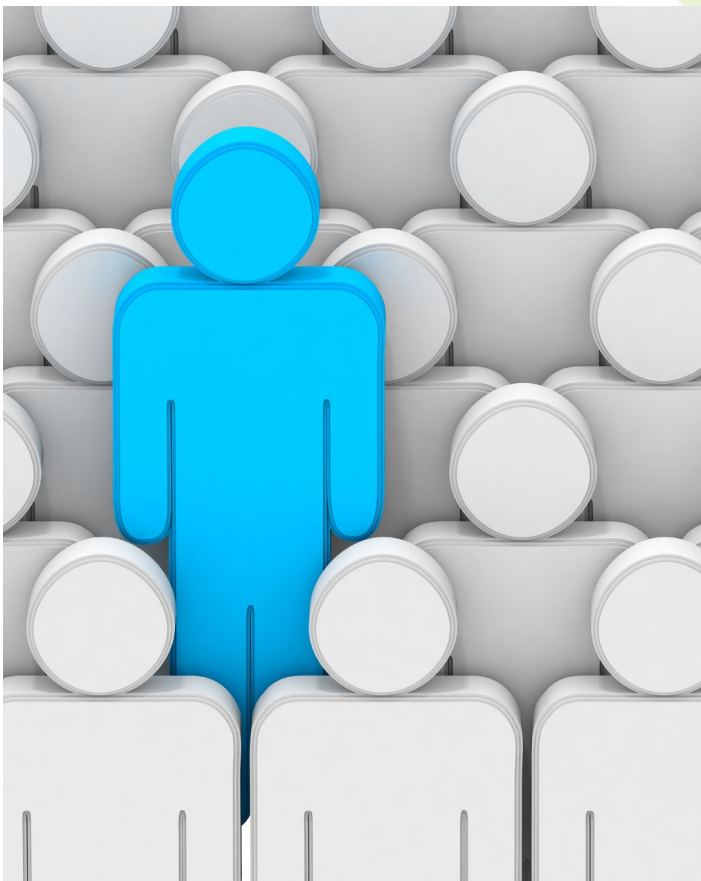


Bart Schepens (Algemeen Directeur)

Ilse Verhoeven (ECHA/RITHA specialist en begeleider lerend netwerk CSF op MHH)



Een CSF-beleid start vanuit één of enkele leraren die een nood gezien hebben bij één of enkele leerlingen en daarvoor een verschil willen maken.



Een CSF-beleid start vanuit één of enkele leraren die een nood gezien hebben bij één of enkele leerlingen en daarvoor een verschil willen maken.

Eén leraar kan echter geen duurzaam en gedragen beleid vorm geven. Daar is een beleidsteam voor nodig dat beslissingen kan en durft nemen.

Het belang van een gedragen beleid en het hoe en waarom van draagvlak vergroten

Casussen uit het veld



Casussen uit het veld



Casussen uit het veld



Casussen uit het veld



Invloed van beleid/directie lijkt duidelijk – wat zegt onderzoek?

Schoolleiders...

- die geen grondige kennis hebben over een topic, kunnen minder makkelijk het team motiveren
- kunnen positieve of negatieve invloed hebben op de prestaties van leerlingen
- kunnen invloed hebben op het prestatieniveau en de motivatie van leraren

Argumenten voor CSF-beleid en professionalisering van je team

Waarom zouden we werk maken van een CSF beleid?

Recht op passend onderwijs

... dat door **elk teamlid** als een vanzelfsprekendheid zou moeten worden gezien.

(Bakx et al., 2021)



Vlaanderen
verbeelding werkt

TALENT

KU LEUVEN



UNIVERSITEIT
GENT



Universiteit
Antwerpen

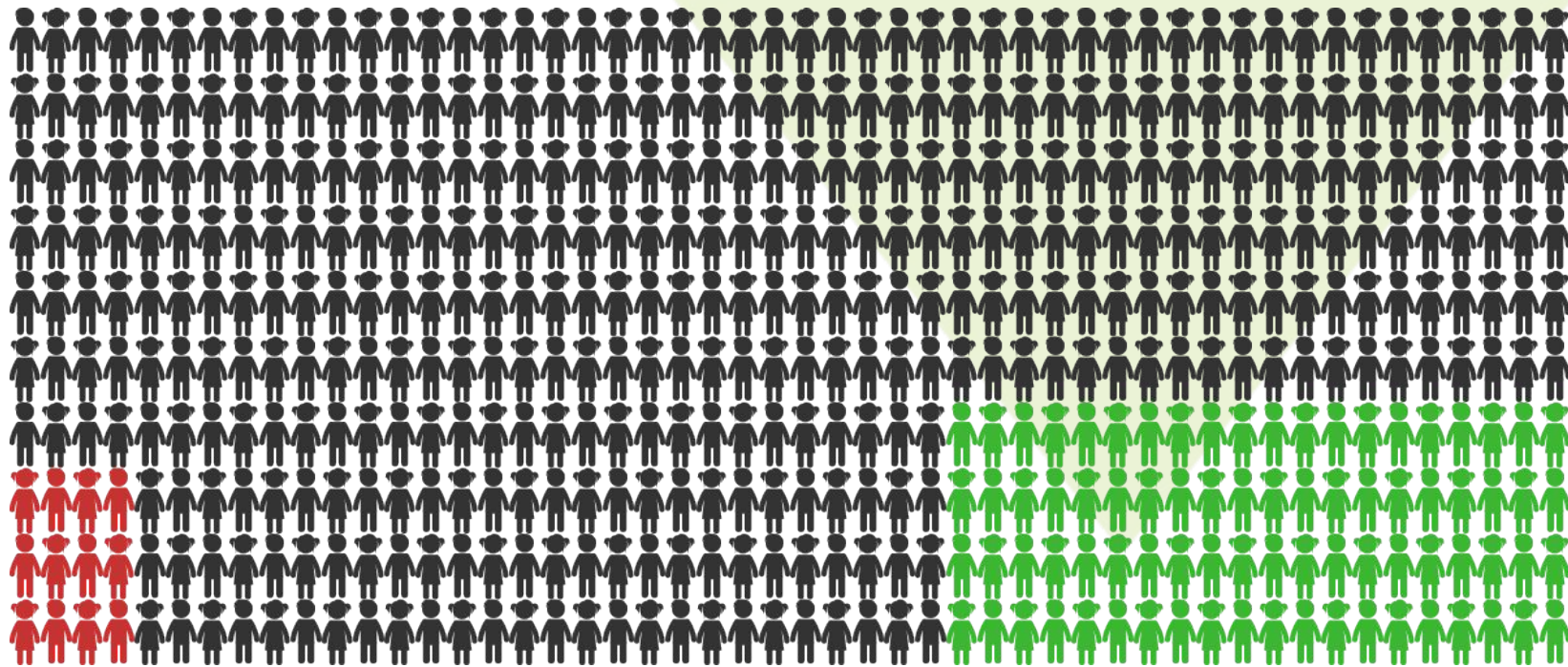


MIDDENSCHOOL
H.HART
een hart voor elk talent

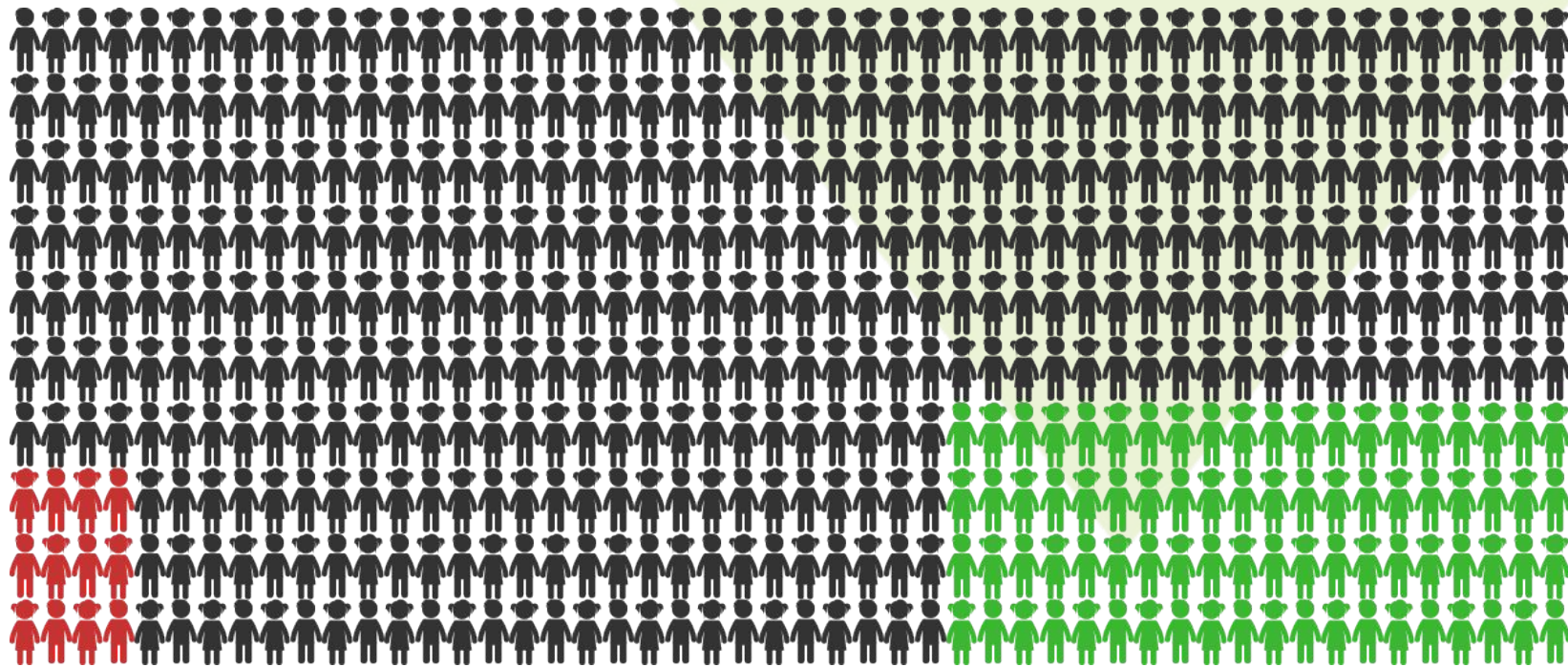


ankerschool
opgericht door functionerende leerlingen

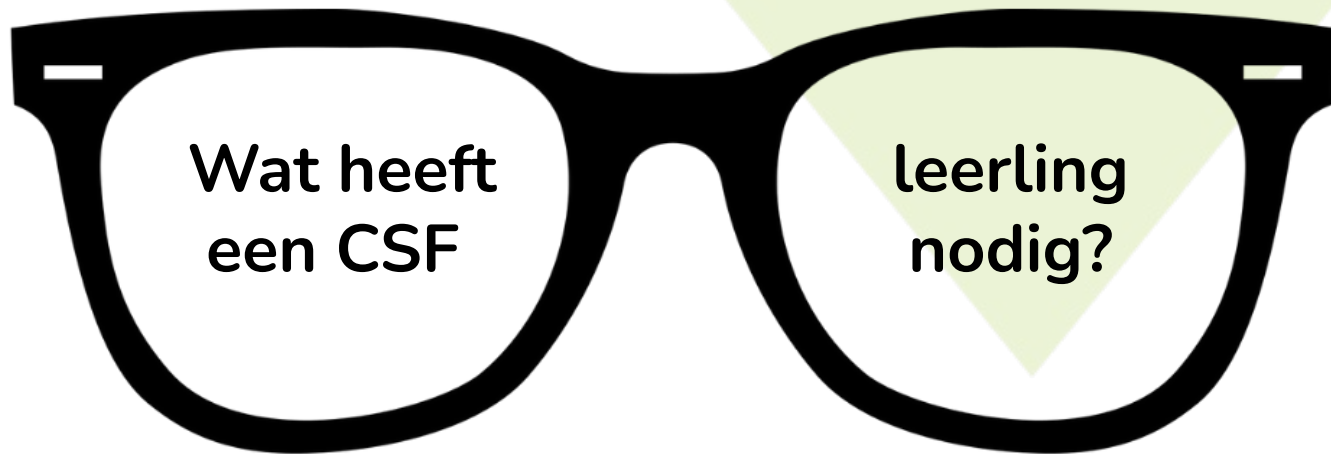
Vlaanderen
in onderwijs & wetgeving



(Gagné, 2010; Renzulli & Reis, 2002)



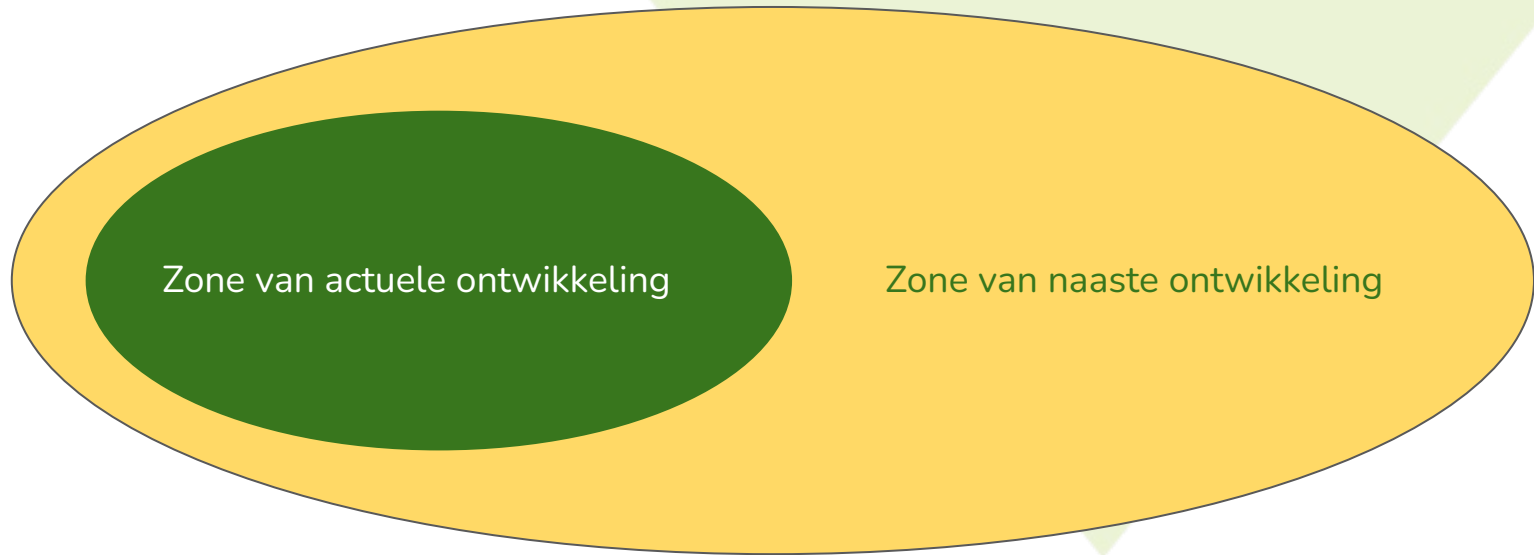
(Gagné, 2010; Renzulli & Reis, 2002)



**Wat heeft
een CSF**

**leerling
nodig?**

(Prodia, 2019)



Waar de leerling nu is

Waar de leerling geraakt met
adequate begeleiding

Welbevinden, betrokkenheid én motivatie...

- staan niet los van passend onderwijs voor deze doelgroep!
- Uitdaging werkt preventief op onderpresteren in de toekomst en helpt executieve vaardigheden mee ontwikkelen

(Verschueren et al., 2021; Soenens et al., 2021; Siegle & McCoach, 2005)

Samengevat - Recht op passend onderwijs:

- Voor een bredere groep dan vaak wordt aangenomen
- Ook CSF leerlingen leren in de zone van naaste ontwikkeling mét adequate begeleiding
- Passend onderwijs werkt in op welbevinden, betrokkenheid en motivatie
- Passend onderwijs kan preventief werken op onderpresteren

Zorg voor leraarschap

... want de leraar doet er toe!



Vlaanderen
verbeelding werkt

TALENT

KU LEUVEN



UNIVERSITEIT
GENT



Universiteit
Antwerpen



MIDDENSCHOOL
H. HART
een hart voor elk talent



ankerschool
orgaan of leer- & functionerende leerlingen

Vlaanderen
in onderwijs & wetgeving



Het lerarentekort in cijfers: nu al meer dan dubbel zoveel openstaande onderwijsvacatures als 5 jaar geleden

Opnieuw trekt het onderwijs aan de alarmbel over het tekort aan leerkrachten. Maar hoe problematisch is de situatie? We bundelen hier enkele cijfers en prognoses die het huidige plaatje op de arbeidsmarkt voor het onderwijs schetsen.



Leraren die niet gespecialiseerd waren in een bepaald thema binnen inclusief onderwijs, vertoonden meer stress en gingen vaker burn-out dan collega's die zich wel gespecialiseerd hadden.

De zelfdeterminatietheorie – voor leraren!



AUTONOMIE

De zelfdeterminatietheorie – voor leraren!

AUTONOMIE

Kennis =
bewust
kunnen kiezen
welke
interventie of
verrijking
passend is
voor een
leerling

VERBONDEN -HEID

De zelfdeterminatietheorie – voor leraren!

AUTONOMIE

Kennis =
bewust
kunnen kiezen
welke
interventie of
verrijking
passend is
voor een
leerling

VERBONDEN -HEID

Veiligheid om
samen te
groeien als
team en aan
eenzelfde doel
te werken

COMPETENTIE

De zelfdeterminatietheorie – voor leraren!

AUTONOMIE

Kennis =
bewust
kunnen kiezen
welke
interventie of
verrijking
passend is
voor een
leerling

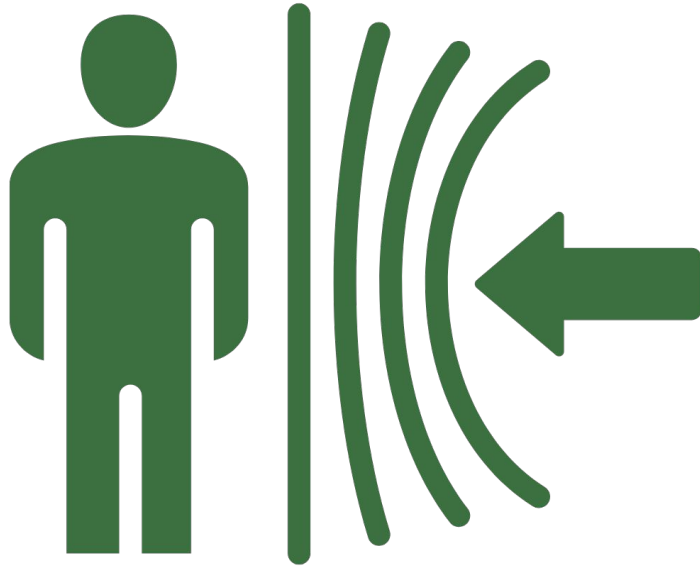
VERBONDEN -HEID

Veiligheid om
samen te
groeien als
team en aan
eenzelfde doel
te werken

COMPETENTIE

Bijleren =
gevoel van
competent zijn
verhogen.

Veerkracht verhogen



- Hoop
- Doel in leven en werk
- Geloof in eigen kunnen (**C**ompetentie)

Leerling als stressor

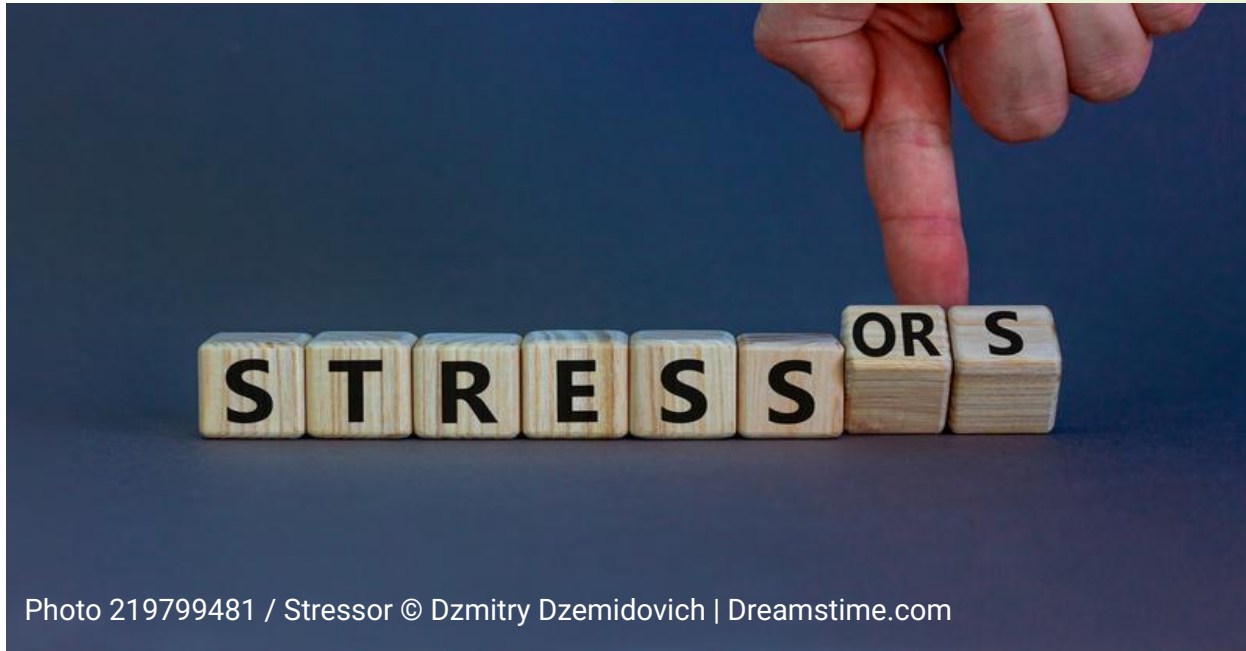


Photo 219799481 / Stressor © Dzmitry Dzemidovich | Dreamstime.com

Samengevat - zorg voor leraarschap:

- Professionaliseren op vlak van onderwijs aan deze doelgroep kan stress verlagen en burn-out helpen voorkomen.
- Professionaliseren kan het gevoel van autonomie en de competentie verhogen en motiverend werken.
- Veerkracht verhogen kan door in te zetten op professionalisering en leraren aan de slag te laten gaan met deze doelgroep.

Focus van beleidsmakers

... dat ook wil gaan voor kwalitatief onderwijs voor de CSF-leerlingen

Half miljoen euro voor hoogbegaafden

NORA SLEIDERINK | 12 november 2019 22:09

Vlaanderen wil inzetten op excellent onderwijs. Een half miljoen euro wordt daarom vrijgemaakt voor de ondersteuning van hoogbegaafden en sterke leerlingen.

In het verleden waren geen overheidsmiddelen beschikbaar voor de ondersteuning van hoogbegaafden en hun leraren. Het Vlaamse regeerakkoord wil daar verandering in brengen. Het belooft dat sterke leerlingen hulp krijgen om het lesaanbod beter af te stemmen op hun specifieke behoeften.

Uitbreiding budget tussen 2023 en 2028

2.2. Budget voor de financiële ondersteuning

Het gaat om een jaarlijks budget van **1.060.000 euro**, waarvan:

- **760.000 euro** wordt voorzien voor de financiële ondersteuning van de ankerscholen:
 - **35.000 euro** per ankerschool in het **basisonderwijs**,
 - **45.000 euro** per ankerschool in het **secundair onderwijs**;
- **300.000 euro** wordt voorzien voor de financiële ondersteuning van een **interuniversitair expertisecentrum**.

De selectiecommissie selecteert:

- Maximaal **14 ankerscholen** voor **gewoon basisonderwijs**.
- Maximaal **6 ankerscholen** voor **gewoon secundair onderwijs**.
- **1 Interuniversitair expertisecentrum**.

De selectie gebeurt op basis van de kwaliteit van de aanvragen.

Concretisering kwaliteitsverwachtingen

gericht op

cognitief sterk functionerende leerlingen

gebaseerd op de referentiekader voor onderwijskwaliteit

Door expertisecentrum TALENT van de KU Leuven
en de ankerscholen binnen het project Voorbeeldscholen voor CSF



	Originele tekst ROK	Concretisering en aanvullingen voor CSF	Praktische tips – didactische tips – bruikbare tools
	RESULTATEN EN EFFECTEN		
R1	<p>De school bereikt de minimaal gewenste output bij een zo groot mogelijke groep van lerenden.</p> <p>De minimaal gewenste output omvat het nastreven van de ontwikkelingsdoelen en het realiseren van de eindtermen, basiscompetenties en leerplandoelen. Dit hangt samen met het streven naar welbevinden en betrokkenheid van lerenden en leerkrachten. De algemene kwaliteitscultuur in de school en de kwaliteit van de pedagogische relatie tussen lerenden en teamleden vormen hierbij sleutelementen.</p>	<p>De minimaal gewenste output bij CSF leerlingen omvat het zo maximaal mogelijk aanspreken van het leerpotentieel.</p> <p>De output van onderwijs aan CSF leerlingen omvat meer dan het nastreven van ontwikkelingsdoelen en het realiseren van de eindtermen, basiscompetenties en leerplandoelen. Kwaliteitsvol onderwijs dient het leerpotentieel van CSF leerlingen zo maximaal mogelijk aan te spreken en verder te ontwikkelen.</p> <p>Welbevinden, betrokkenheid en positieve pedagogische relaties met leraren en andere teamleden van de school, hangen voor CSF leerlingen ook samen met leeruitkomsten en zijn voor hen van groot belang.²</p> <p>Dit laatste impliceert dat het lerarenteam kennis nodig heeft over hoe ze deze pedagogische relatie met de CSF leerlingen zo optimaal mogelijk kan inzetten. (Lees meer bij professionaliseringsbeleid BL8, BL 9, BL10, BL11)</p>	<p>Om de gewenste minimale output bij de CSF leerlingen te kunnen nastreven, zetten scholen best in op het herkennen en signaleren van deze leerlingen.</p> <p>Hier gaan we verder op in bij het onderdeel begeleiding (B1).</p>



Cognitief sterk functionerende leerlingen

Elke school is verplicht een **beleid op leerlingenbegeleiding** te voeren en werkt volgens de fases van [het zorgcontinuüm](#). Zo kunnen alle leerlingen **zich optimaal ontwikkelen met een maximale leerwinst**. Dit geldt ook voor cognitief sterk functionerende leerlingen.

De school stelt zich steeds de vraag: ‘Wat heeft deze leerling op dit moment in deze context nodig?’.

Bij de maatregelen die de school neemt, staan steeds de onderwijsbehoeften van **de leerling centraal**, een diagnose (bv. IQ-test) is ondergeschikt. Daarom spreekt deze webpagina over **cognitief sterk functionerende leerlingen**, en niet over hoogbegaafde leerlingen. Ook het CLB spreekt in haar handelingsgerichte diagnostische protocollen over [cognitief sterk functioneren](#). [🔗](#)

Vanaf 1 september 2022 gelden er **nieuwe maatregelen voor cognitief sterk functionerende leerlingen**.

Samengevat - focus van het beleid

- Beleidsmakers tonen via beslissingen aan dat ze deze groep belangrijker vinden.
- Er zijn kwaliteitsverwachtingen uitgeschreven.
- Er wordt binnen het geïntegreerd beleid op leerlingenbegeleiding specifiek gesproken over de doelgroep CSF.



Het is niet meer zo vrijblijvend om werk te maken van de doelgroep CSF.

Begripsverwarring voorkomen

... want we moeten elkaar begrijpen om doelgericht verder te gaan.





Spreken we dezelfde taal?

Paradigma van het begaafde kind

IQ +130

Begaafdheid is een status

Aangepaste onderwijstrajecten
specifiek voor deze groep

Paradigma's (Dai & Chen, 2013; Bakx et al., 2021) - Begripsverwarring (Basten et al., 2019)

Spreken we dezelfde taal?

Paradigma van het begaafde kind

IQ +130

Begaafdheid is een status

Aangepaste onderwijstrajecten
specifiek voor deze groep

Talentontwikkelingsparadigma

Talentdiversiteit staat centraal,
IQ-test niet per se nodig

Leerlingen worden gezien vanuit
een holistisch perspectief. Groei is
mogelijk.

Rijke ervaringen op
talentendomeinen zijn belangrijk.

Spreken we dezelfde taal?

Paradigma van het begaafde kind

IQ +130

Begaafdheid is een status

Aangepaste onderwijstrajecten specifiek voor deze groep

Talentontwikkelingsparadigma

Talentdiversiteit staat centraal, IQ-test niet per se nodig

Leerlingen worden gezien vanuit een holistisch perspectief. Groei is mogelijk.

Rijke ervaringen op talentendomeinen zijn belangrijk.

Differentiatieparadigma

Aansluiten bij ontwikkelingsbehoeften en -potentieel.

Leeftijd speelt geen rol, ontwikkelingsmogelijkheden staan centraal.

Verrijgingsklassen of arrangementen staan open voor wie ze nodig heeft.

Spreken we dezelfde taal?

Paradigma van het begaafde kind	Talentontwikkelingsparadigma	Differentiatieparadigma
IQ +130	Talentdiversiteit staat centraal, IQ-test niet per se nodig	Aansluiten bij ontwikkelingsbehoeften en -potentieel.
Begaafdheid is een status	Leerlingen worden gezien vanuit een holistisch perspectief. Groei is mogelijk.	Leeftijd speelt geen rol, ontwikkelingsmogelijkheden staan centraal.
Aangepaste onderwijstrajecten specifiek voor deze groep	Rijke ervaringen op talentendomeinen zijn belangrijk.	Verrijgingsklassen of arrangementen staan open voor wie ze nodig heeft.

Samengevat - begripsverwarring voorkomen

- Bewuste keuzes, gelinkt aan een visie en pedagogisch project kunnen ervoor zorgen dat lerarenteams/scholengemeenschappen dezelfde definities/begrippen hanteren.
Zo praat je niet naast mekaar door en kan er beter worden afgestemd!

Meer kwalitatief onderwijs

... voor ALLE leerlingen en dus ook de CSF-leerlingen



Vlaanderen
verbeelding werkt

TALENT

KU LEUVEN



UNIVERSITEIT
GENT



Universiteit
Antwerpen



MIDDENSCHOOL
H. HART
een hart voor elk talent

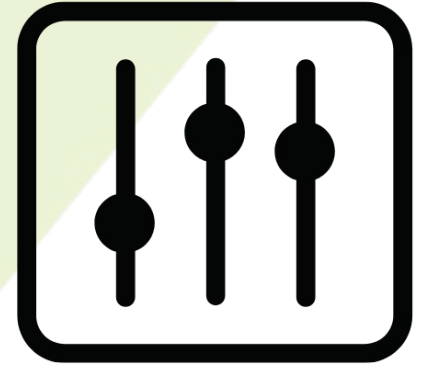
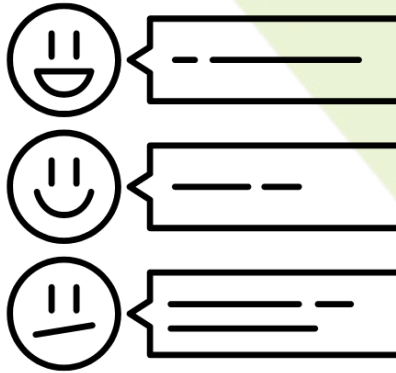


ankerschool
opgericht door functionerende leerlingen

Vlaanderen
in onderwijs & wetgeving

Effectief leren en goed onderwijs

START



Wat kan ingezet worden voor ALLE leerlingen





De leraar doet ertoe!

En een CSF beleid start in de BASISzorg, daar waar de vakleraar staat.



Een goede leraar...



*kan plezier
in leren overbrengen*



*kan goed
luisteren*



*kan goede relaties
aangaan*



Is een rolmodel

(Stevens & Bors, 2015)

(Steenberghs, 2022)

(Bakx et al., 2019)



*staat open
om bij te leren en kijkt
kritisch naar zichzelf*

Samengevat: de leraar doet ertoe!

- De leraar maakt ook mee het verschil voor deze leerlingen. Hen laten professionaliseren komt dus de CSF leerlingen ten goede.
- De essentie van een goede leraar voor een CSF leerling of niet-CSF leerling verschilt niet.

Het waarom van een CSF beleid even samengevat



- Omdat passend onderwijs voor deze doelgroep nodig is voor welbevinden, betrokkenheid en motivatie hoog te houden, om onderpresteren te voorkomen en executieve vaardigheden te kunnen oefenen.
- Omdat leraren die geprofessionaliseerd binnen dit thema gemotiveerder zullen zijn, minder stress zullen vertonen en minder burn out zullen gaan.
- Om de veerkracht van je lerarenteam te verhogen.
- Omdat het beleid duidelijk werk wil maken van deze doelgroep en daar stappen voor onderneemt.
- Om ervoor te zorgen dat je team dezelfde taal spreekt op gebied van onderwijs aan deze doelgroep.
- Omdat je ook werk maakt van een kwalitatief beter onderwijs op alle vlakken.
- Omdat leraren altijd het verschil maken, ook voor deze leerlingen.
- Omdat als het leerplezier van CSF leerlingen hoger is, de andere leerlingen in de klas ook meer leerplezier ervaren. (Steenberghs et al., 2023)

Nu nog “even” een CSF-beleid implementeren.

Implementeren! Maar hoe dan?

Implementeren! Maar hoe dan?

- Veranderingsbereidheid
- De directie (want die doet er toe!)
- Empower
- Cross-functionele teams
- Versterk je leerkrachten (want die doen er toe!)

“Onze” 5 pijlers



Implementeren, maar hoe dan?

- **Veranderingsbereidheid**



Deze zijn het
vertrekpunt!
(jouw key-spelers!)

- Ja, er zijn collega's die onmiddellijk mee op de kar springen.
- Ja, er zijn ook anderen.
- Neen, niemand wil 'zomaar' - weeral - aan iets nieuws beginnen.

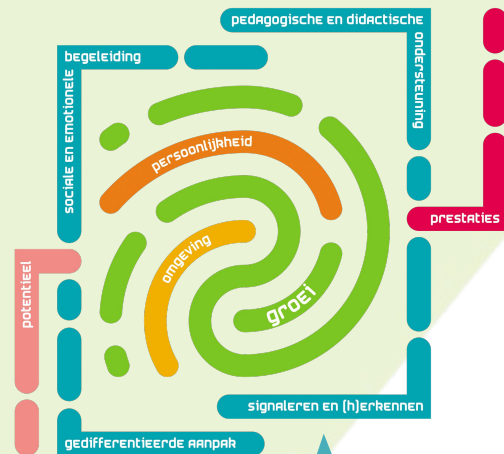
Implementeren, maar hoe dan?

- Veranderingsbereidheid
 - Bereidheid tot veranderen is nodig om verandering (wat implementeren is) tot stand te brengen, dus creëer een behoefte tot veranderen. *Van den Eshof, N. (2014)*
 - Werk via een “singular approach to development”. *Booth, T. A. (2011)*

concreet in onze school

- Veranderingsbereidheid

De CSF-leerlingen **willen én kunnen** zien



Concreet in onze school

- Veranderingsbereidheid

Op de klassenraad “CSF-profielen”
vraaggericht ter sprake brengen via
“key-spelers”
=> gevoel bij lkrn van ‘niet genoeg te
doen voor die leerling’
=> leidt naar behoefte tot verandering

De CSF-leerlingen **willen én kunnen** zien

past in ons ontwikkeld “groeimodel”

Verschueren, K., Lavrijsen, J., Sypré (2021)

Gagné, F. (2004).

(= singular approach to development)

bv: Valt het jullie op dat die lln voor een aantal vakken erg goed scoort? Weet je of zij ook erg snel klaar is met de verwerking? Wat doe je dan?
(=zaadjes planten)

- * key-spelers hebben het ‘ongeschreven’ mandaat om dit te kunnen doen in de KR
- * key-spelers kunnen dit niet ‘zomaar’ en om de KR-groep te ‘kneden’ is het best dat alle key-spelers op een gelijkaardige manier elementen bevragen.
- * key-spelers ‘leren’ gericht luisteren



Concreet in onze school

- **Veranderingsbereidheid**

[link naar dit document](#)

De CSF-leerlingen **willen én kunnen** zien

past in ons ontwikkeld “groeimodel”

Verschueren, K., Lavrijsen, J., Syré (2021)

Gagné, F. (2004).

(= singular approach to development)

- * key-spelers hebben het ‘ongeschreven’ mandaat om dit te kunnen
- * key-spelers kunnen dit niet ‘zomaar’ en om de KR-groep te ‘knippen’ dat alle key-spelers op een gelijkaardige manier elementen be
- * key-spelers ‘leren’ gericht luisteren

Het signaleren van leerkenmerken van CSF-leerlingen door middel van uitspraken van leraren op klassenraden.

Het is belangrijk dat kennis over het signaleren van leerkenmerken van CSF leerlingen breed verspreid zit binnen een schoolteam. Onderstaande uitspraken kunnen een indicatie zijn dat er cognitief potentieel aanwezig is. Als collega’s in de klassenraad zo’n bewering doen, kunnen er verduidelijkingsvragen gesteld worden die gericht zijn op het onderzoeken of er voldoende wordt ingespeeld op de onderwijsbehoeften van CSF leerlingen. Het stellen van dit soort vragen kan ook helpen om draagvlak en kennis te vergroten bij de leraren die deel uitmaken van de klassenraad. Mogelijke vragen zijn:

- Hebben we er zicht op of deze leerling voldoende uitdaging ervaart? (Peilen naar de zone van naaste ontwikkeling/leerzone).
- Krijgt deze leerling een verkorte instructie bij sommige vakken?
- Wordt er voor deze leerling geschrapt in de herhalingsoefeningen?
- Zijn er voor deze leerlingen prétoetsen afgenomen?
- Is er complexer verrijkend werk aangeboden?
- ...

De volgende uitspraken kunnen op klassenraden wijzen op een cognitief potentieel. Ze zijn opgedeeld per leerkenmerk.

Sterk geheugen

- "Hij/zij onthoudt moeiteloos wat er in de vorige lessen is besproken."
- "Hij/zij herhaalt letterlijk wat er in een vorige les werd gezegd."
- "Hij/zij kan feiten of details precies reproduceren, zelfs na langere tijd."
- "Hij/zij haalt vaak voorbeelden aan uit lessen die al weken geleden zijn behandeld."
- "Hij/zij heeft weinig herhaling nodig om de leerstof te onthouden."
- "Hij/zij herinnert zich details uit groepsgesprekken of presentaties."
- "Hij/zij kan heel precies citeren uit teksten of lesmateriaal."
- "Hij/zij onthoudt instructies of afspraken zonder deze te hoeven noteren."
- "Hij/zij corrigeert klasgenoten of de leraar als er iets verkeerd wordt herinnerd."

Implementeren! Maar hoe dan?

- Veranderingsbereidheid
- De directie (want die doet er toe!)
 - Top down of bottom up?
 - De directeur die met de vinger wijst hoe het moet?
 - Alleen de directeur? Of wie dan wel?
 - Managementmodellen?

Implementeren! Maar hoe dan?

- Veranderingsbereidheid
- De directie (want die doet er toe!)
 - Als je duurzame veranderingsprocessen wil, blijf dan trouw aan je eigen uitgangspunten en hou je de regie in handen. (Theisens, H., Hooge, E., & Waslander, 2017)
 - Onderzoek (Allington Vogt & H.P. Au, 1995) stelt dat ontwikkeling, betrokkenheid en steun door de directie aan de leerkracht een effectief verschil oplevert.
 - Volgens (Kirby & Colbert, 1994) wordt de authenticiteit van schoolleiders geassocieerd met meer open klimaten op scholen.



Applaus voor de directeur

Implementeren! Maar hoe dan?

- Veranderingsbereidheid
- De directie (want die doet er toe!)



Applaus voor de directeur als hij/zij dit ook nog kan, want dit is vaak véél moeilijker!

- Het creëren van betrokkenheid en draagkracht en zo ook **autonomie**, is vanuit de visie van (Van den Eshof, 2014) ook een belangrijke stap om **veranderingsbereidheid** van medewerkers te verkrijgen.
- Verzamel een team van “**beslissingsbehoeftigen**” rondom je. Basten, F. M. R. C., Geijssel, (2019)

Implementeren! Maar hoe dan?

- Veranderingsbereidheid
- De directie (want die doet er toe!)



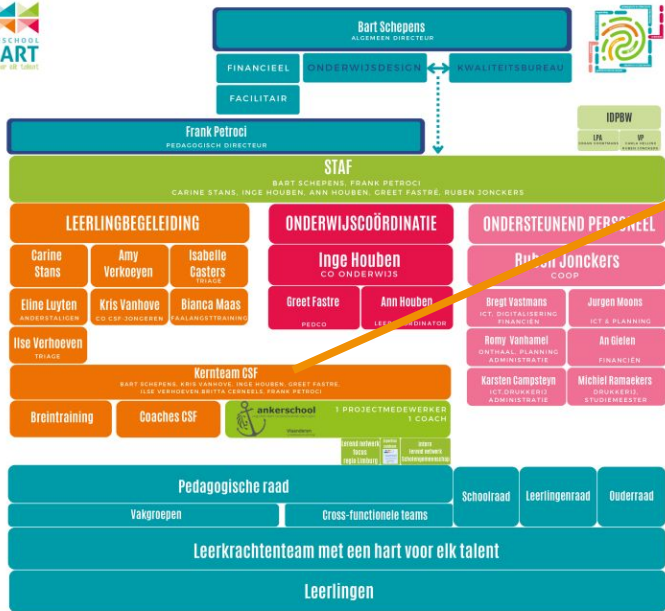
Applaus voor de directeur als hij/zij dit ook nog kan, want dit is vaak véél moeilijker!

Regie in handen houden ↔ Autonomie geven

Spreekt dat elkaar niet tegen?

Collega's die geïnspireerd zijn door CSF-profielen, die goesting hebben om hier 'iets' mee te doen én die goesting hebben om op strategisch vlak na te denken (!) (beslissingsbehoefte)

- Veranderingsbereidheid
- De directie (want die doet er toe!)



wel de directeur



niet de directeur



Vlaanderen
aanpak voor de toekomst



Concreet in onze school

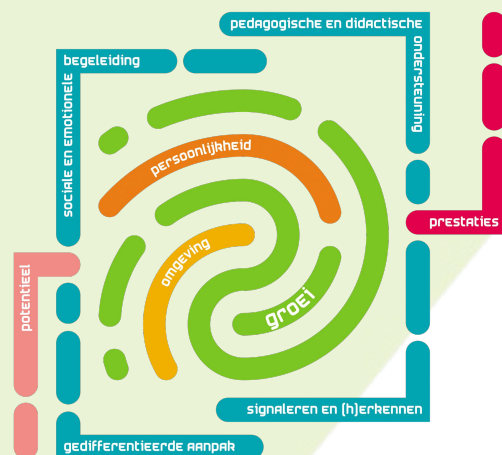
- Veranderingsbereidheid
- De directie (want die doet er toe!)

Rol van het kernteam 1x/maand (key-spelers)

- * Expertise vergaren
- * Visieontwikkeling + beleidsvoorbereiding
- * Duiding van begrippen (begripsverwarring voorkomen)

Basten, F. M. R. C., Geijsel, (2019)

- * Accelerator van de implementatieprocessen
- * Elkaar blijven stimuleren
- * Kwaliteitsbewaking



van 'ad hoc' naar visie naar concretisering



Implementeren! Maar hoe dan?

- Veranderingsbereidheid
- De directie (want die doet er toe!)
- **Empower**
 - Mensen worden in hun kracht gezet door het krijgen van een stukje autonomie.
(Standaert, R. 2018) (Dilts, R. 2018)
 - Inzetten op dé groeimindset natuurlijk (Dweck, C. 2008)
 - Reflectief omgaan met ‘kernkwaliteiten’ (wat doe je, wat kan je, hoe zie jij je professionele rol,...) (Evelein, F., & Korthagen, F. 2011)
 - Procesgerichte feedback werkt echt (Yeager, D. & 2012) (Hattie, J., & Timperley H. 2016).

Concreet in onze school

weet je nog; 'autonomie geven'



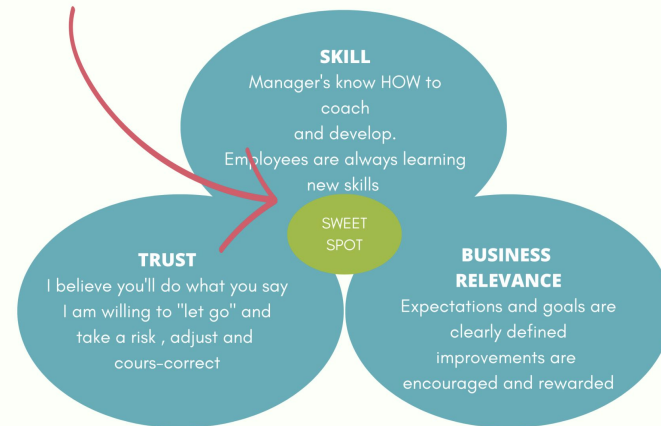
Applaus voor de directeur als hij/zij dit ook nog kan, want dit is vaak véél moeilijker!

Individuele TBR-gesprekken tussen directie en "key-spelers"

TBR: 'Trimestrial Business Review'

- => Procesgerichte vragen via TBR-document
- => Zowel op processen als op kwaliteiten
- => Eigenaar = key-speler

EMPOWERING PROPERLY REQUIRES MERGING 3 KEY ELEMENTS



Aansturen/opvolgen vakgroepwerking	Goed	Goed	Ik heb het materiaal van de BG verzameld van de vakgroepen. Met een aantal vakgroepleiders ga ik in gesprek gaan over hun aanpak binnen de vakgroep.
------------------------------------	------	------	--

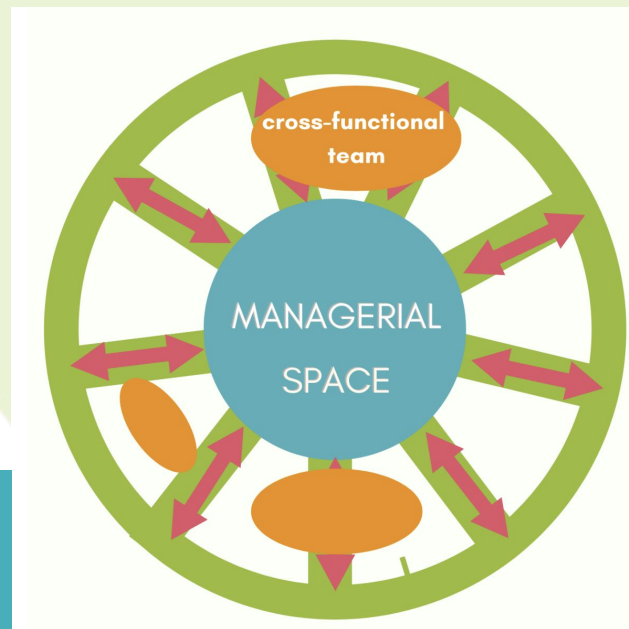
Waar ligt de verantwoordelijkheid hiervan? Op welke manier wordt dit aangepakt met beperkte vakco's? Zijn er nog nauw aansluitende thema's die op dat moment ook aan de orde zijn? Is het dan nuttig om dit samen te doen met andere vakco's of net niet? Of zitten er binnen jouw pedagogisch team nog mensen die ook onderdelen dienen te delen met vakco's en sluiten die inhouden ook aan bij wat je vertelt?

Implementeren, maar hoe dan?

- Veranderingsbereidheid
- De directie (want die doet er toe!)
- Empower
- **Cross-functionele teams**

Het beleidsteam zet zich in binnen de “managementsruimte” en geeft personeelsleden de kans om groeigericht het beleid verder vorm te geven en bij te sturen. De directie houdt rekening met de beslissingsbehoeften van personeelsleden om hen in te delen in cross-functionele teams.

Deze manier van werken zorgt er voor dat er een - bijna automatische - transfer is binnen verschillende leerkrachtprofielen en (vak)werkgroepen.



Concreet in onze school

- Via 10'-minutengesprekken wordt gepolst naar de behoeften van de collega's en via een vraaggericht gesprek kiezen ze dan zelf voor een bepaalde werkgroep of ze stappen in in een cross-functioneel team.
- Huidige cross-functionele teams :
 - * Engels/Frans/Nederlands
 - * aardrijkskunde/techniek/wetenschappen/geschiedenis

relevante samenstelling omv overlappenden binnen de minimumdoelen/sleutelcompetenties

Concreet in onze school

- Agendabepaling en sturing (in de beginfase cfr managementsruimte) door coördinatoren en/of leden van het kernteam.
- Besproken thema's worden - **door leerkrachten zelf** - binnengebracht in hun 'eigen' vakgroep.
- Niet betrokken vakgroepen in de cross-functionele teams, worden binnen de vakgroep begeleid door key-spelers.

Implementeren, maar hoe dan?

- Veranderingsbereidheid
- De directie (want die doet er toe!)
- Empower
- Cross-functionele teams
- **Versterk je leerkrachten (want die doen er toe!)** Allington Vogt, L., & H.P. Au, K. (1995)

Professionele leercultuur:

- Weten waarin je kan ontwikkelen.
- Tijd om te groeien.
- Weten of er (leer)effecten zijn.
- Bijsturen van je ontwikkeling.
- Samen ontwikkelen (PLG).

Concreet in onze school

Uitleggen 'wat' we bedoelen @ team

4. PROFESSIONELE LEERCULTUUR

GROEIEN UIT JEZELF...door het stellen van hoge verwachtingen

Een professionele leergemeenschap

Stimuleren van een lerende cultuur

Verbeteren van onderwijs

Gezamenlijke verantwoordelijkheid

4. PROFESSIONELE LEERCULTUUR

Wat is daarvoor nodig? (uit onderzoek)

Gemeenschappelijke overtuiging	Alle onderwijsprofessionals hebben hoge verwachtingen van alle leerlingen zowel op vlak van gedrag als van leren
Cirkel van invloed	Kijk waar je zelf impact op hebt (handel reflectief, zoek mogelijke oplossingen/oorzaken bij jezelf en niet bij ouders, leerlingen,...)
Focus op leren	Weet wat leerlingen moeten leren en hoe ze effectief leren en check of ze ook geleerd hebben

4. PROFESSIONELE LEERCULTUUR

Wat is daarvoor nodig?

Samen geraken we verder	Goed onderwijs hangt af van de herleidbaarheid en de lexaliteit van samenwerking tussen onderwijsprofessionals
Dezelfde taal	Gebruik dezelfde begrijpbare taal tussen elkaar, maar ook naar de leerling
Resultaatgericht	-Focus op leerresultaten -Inspanningen worden beoordeeld op resultaten en niet enkel op goede bedoelingen -Leeractiviteiten worden tegen het licht gehouden en beoordeeld op hun meerwaarde
Actiegerichtheid van alle onderwijsprofessionals	

Uitleggen dat behoeftes tot professionalisering veranderen en dan coaching gericht inzetten

Coaching van teamleden MHH op de momenten die er toe doen!

1. Heldere marketing
Wie zijn we!

3. Professionaliserings-
trajecten

5. Procesgerichte
expertiseoverdracht

Trek me aan

Neem me aan

Ontwikkel mijn vaardigheden

Coach me

Expertise beheer



2. Aanvangsbegeleiding
medewerkers

4. Groiegerichte
coaching

Ⓢ Waar coaching belangrijk is

Concreet in onze school

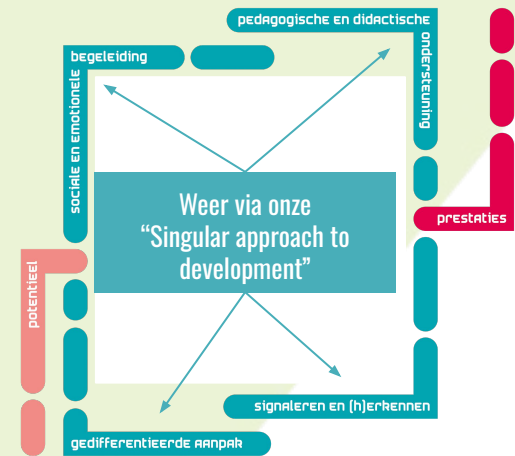
Zo ziet dan de groeigerichte weg voor teamleden van Middenschool H. Hart Bree er uit :



Concreet in onze school

- Professionaliseringsportfolio
 - Individuele groei formuleren (termijn 4j)
 - Coaching voor elk teamlid (gecoachte key-spelers!)
- Intern (uniek!) online kennissnack platform
 - Gebaseerd op leereffecten uit het meta-onderzoek van Hattie (Hattie, J., & Yates, G. C. 2013)
 - Ontwikkeling via eigen leerkrachten, ondersteund door expert co-creator

(= dubbele winst : eigen professionalisering + praat in de leraarskamer)





Welkom in onze
professionaliseringsomgeving

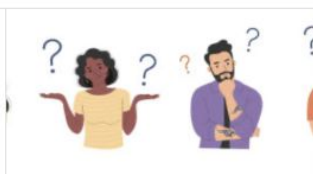
Ook een hart voor jouw talent!



Bart Schepens



Leerlijnen



Hoe evalueer ik mijn leerlingen op een efficiënte manier?



Hoe ga ik aan de slag met cognitief talent bij mijn leerlingen?



Hoe ga je om met cognitieve verschillen tussen leerlingen?



Hoe kan ik de leerbereidheid van al mijn leerlingen stimuleren en behouden?



Hoe kan ik effectief omgaan met ongewenst gedrag in mijn klas?



Hoe kan ik ervoor zorgen dat leerlingen meer leren van mijn lessen?



Hoe kan ik ICT op een effectieve manier integreren in mijn lessen?



Hoe kan ik met positief leiderschap het gedrag van mijn leerlingen sturen?



Hoe kan ik mijn balans als leerkracht vinden en behouden?



Waarom kan een leerling (nog) niet wat ik van hem/haar verwacht?

Hoe ga ik aan de slag met cognitief talent bij mijn leerlingen?

[Overzicht](#) [Deelnemers](#) [Trainers](#) [Gedeelde bestanden](#)

Wat is CSF en waarom nemen we CSF op binnen leerlingenbegeleiding?

De laatste jaren spreken we in het onderwijs, als het gaat over leerlingen met een groot cognitief potentieel, over 'Cognitief Sterk Functionerende (CSF) leerlingen'. Wat bedoelen we met die term? Waarom hanteren we deze term? Hoe verhouden CSF, cognitief begaafd, hoogbegaafd en uitzonderlijk hoogbegaafd zich tot elkaar? Waarom is het belangrijk om voor deze groep leerlingen zorg te integreren in de leerlingenbegeleiding? Wat kan er mislopen voor deze leerlingen als we dat niet doen? Dat kom je te weten in deze kennissnack.



Wat is CSF en waarom nemen we CSF op binnen leerlingenbegeleiding?

Herkennen en Signaleren van CSF leerlingen

In deze kennissnack ga je informatie krijgen over het herkennen en signaleren van cognitief talent in jouw klassen. Waar let je best op? Wat zijn valkuilen? Welke praktische tips kunnen jou vooruit helpen?



Herkennen en Signaleren van CSF leerlingen

Aan de slag met verrijking in de klas

In deze kennissnack overloop je de basisprincipes van goede verrijking en leer je hoe je verrijking in de klas kwaliteitsvol kan maken.



Aan de slag met verrijking in de klas

Herkennen en Signaleren van CSF leerlingen

57%



Introductie

- Doelstellingen van deze kennissnack

Wat weet je al?

- Pré-toets herkennen en signaleren CSF

Herkennen en Signaleren van CSF Leerlingen

- Kenmerken waarmee we CSF leerlingen signaleren
- Wanneer signaleren moeilijker gaat
- Stimulerend Signaleren

Wat bleef er bij jou hangen over het signaleren van CSF leerlingen?

- Even testen wat je onthouden hebt

Referentielijst

Kenmerken waarmee we CSF leerlingen signaleren



Om CSF leerlingen goed te kunnen ondersteunen is het natuurlijk van uiterst belang dat je ze leert zien in jouw klas.

Hoe herken je CSF leerlingen in jouw klas?

Signaleren doen we niet via niet-cognitieve persoonlijkheidskenmerken.



Groot rechtvaardigheidsgevoel

Perfectionisme



Niet om kunnen met autoritair gedrag

Hoogsensitiviteit

Grote behoefte aan autonomie



00:00 (Syré et al., 2021)



Implementeren, zo doen wij het dus!

“Onze” 5 pijlers

- Veranderingsbereidheid
- De directie (want die doet er toe!)
- Empower
- Cross-functionele teams
- Versterk je leerkrachten (want die doen er toe!)

Doenbaar : ja
zomaar vanzelf : nee hoor,
je moet er de juiste
moeite voor doen



Bart.schepens@hartbree.be
Ilse.verhoeven@hartbree.be



Bronvermeldingen

- Allington Vogt, L., & H.P. Au, K. (1995). The Role of Teachers' Guided Reflection in Effecting Positive Program Change. *THE BILINGUAL RESEARCH JOURNAL*, 19:1, pp. 101-120.
- Basten, F. M. R. C., Geijssel, F., Vermeulen, M., Evers, A. T., & Draaisma, A. J. (2019). 21ste -eeuws leiderschap in onderwijsonderzoek. Nationaal Regieorgaan Onderwijsonderzoek (NRO).
- Booth, T. A. (2011). *Index for inclusion. Developing learning and participation in schools*. Bristol: Centre for studies on Inclusive Education.
- Dweck, C. (2008). *Mindset: The new psychology of succes*. Random House Digital, Inc.
- Dilts, R. (2018). *Changing Belief Systems With NLP*. Dilts Strategy Group.
- Evelein, F., & Korthagen, F. (2011). *Werken vanuit je kern: professionele ontwikkeling vanuit kwaliteiten, flow en inspiratie*. Amsterdam: Boom/Nelissen.
- Gagné, F. (2004). Transforming gifts into talents: the DMGT as a developmental theory¹. *High Ability Studies*, 15(2), 119-147.
<https://doi.org/10.1080/1359813042000314682>
- Hattie, J., & Timperley H. (2016). The power of feedback. *Review of Educational Research*. *Review of Educational Research*, 77(1), 81-112.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.03087>
- Hattie, J., & Yates, G. C. (2013). *Visible learning and the science of how we learn*. Routledge.
- Kirby, P., & Colbert, R. (1994). Principals who empower teachers. *Journal of School Leadership*, 4(1), 39-51.
- Standaert, R. (2018). Liever meer eenvoud en meer echte autonomie. *De nieuwe Meso*(1), 94-98.
- Theisens, H., Hooge, E., & Waslander, S. (2017). Help! Sturingsoverload. *Sturing in complexe onderwijssystemen*. *De nieuwe Meso*(4), 16-21.
- Van den Eshof, N. (2014). *De relatie tussen organisatie empowerment, leiderschap empowerment en de veranderingsbereidheid van medewerkers. Met veerkracht als moderator*. Utrecht. Nederland
- Verschueren, K., Lavrijsen, J., Sypré, S., Struyf, E., Vansteenkiste, M., Soenens, B., & Donche, V. (2021). Cognitieve begaafdheid en talentontwikkeling: een hedendaagse visie. In K. Verschueren, S. Sypré, E. Struyf, J. Lavrijsen, & M. Vansteenkiste (Eds.), *Ontwikkelen van cognitief Talent. Handboek voor onderwijsprofessionals*. (pp. 13-32). Acco learn.
- Yeager, D. &. (2012). Mindsets that promote resilience: When students believe that personal characteristics can be developed. *Educational psychologist*.