



Samen ben je sterker...

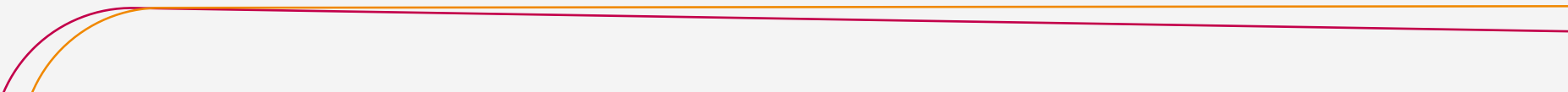
De demonen uit het verleden mee...

STUDIEDAG

Onderzoek naar stress en welbevinden van
schoolleiders: een nieuwe visie op leiderschap

GO! PBD i.o.v. departement Onderwijs en Vorming

28 mei 2019

Decorative curved lines in magenta and orange at the bottom left of the slide.

Wie zijn wij?



Tijl Bondue



Sandra Vandendriessche



Isabelle Janssens



Wie zijn wij niet?



Eerst even inchecken

Graag een 8-tal deelnemers die deze oefening even willen doen



Check-in: waarom?

- Schept **verbinding**
- Zorgt voor erkenning
- Toont wat er leeft in de ruimte aan onderwerpen en energie
- Werkt empowerend



Check-in: hoe?

- Popcornstijl
- Delen en dumpen
- ***Waarom wil je hier (niet) zijn?***
- Rol van de facilitator



Visie GO! op gedeeld leiderschap



Het pedagogisch
project van het GO!
(kortweg: PPGO!)

waardengedreven

onderwijskundig

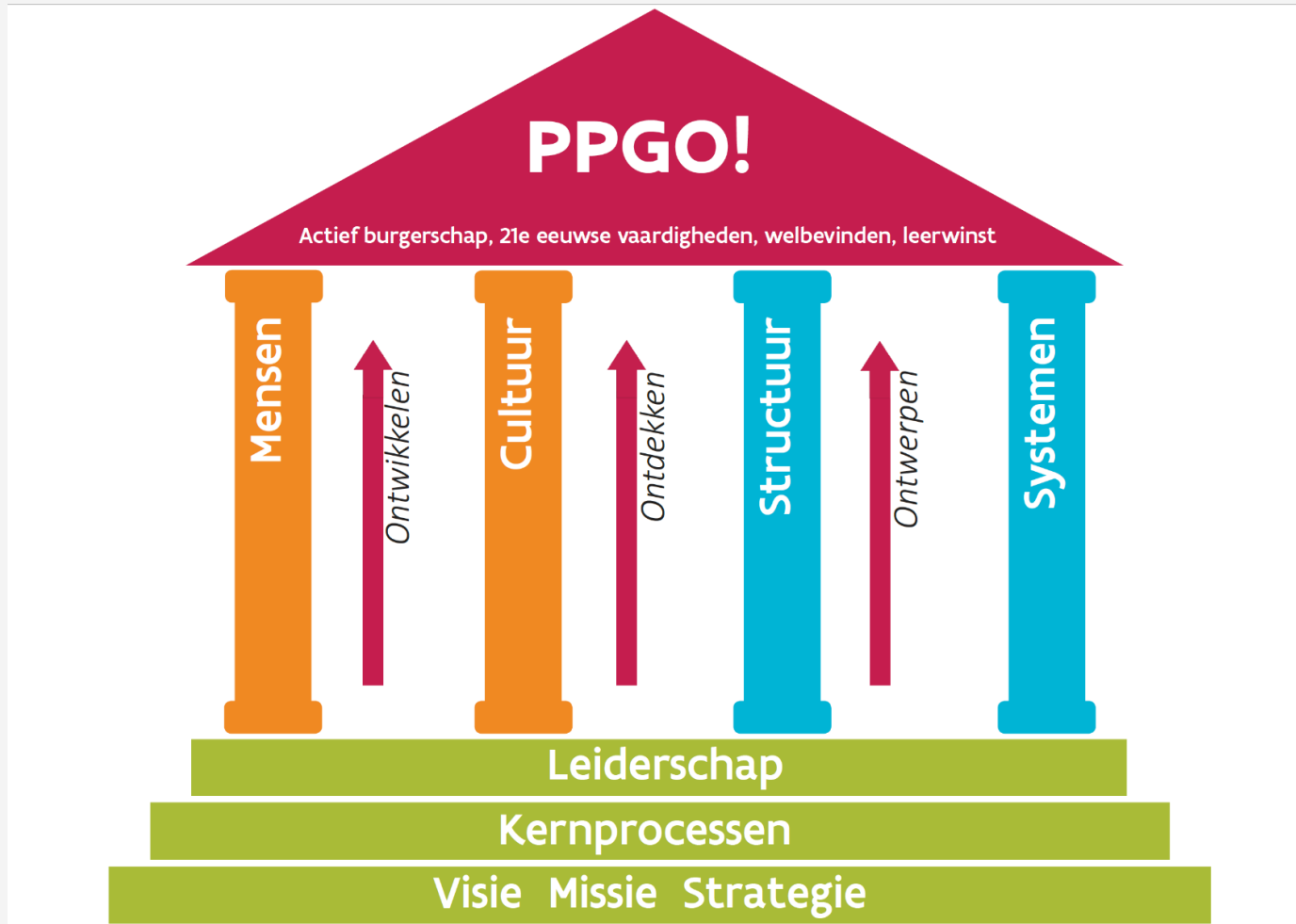
breed



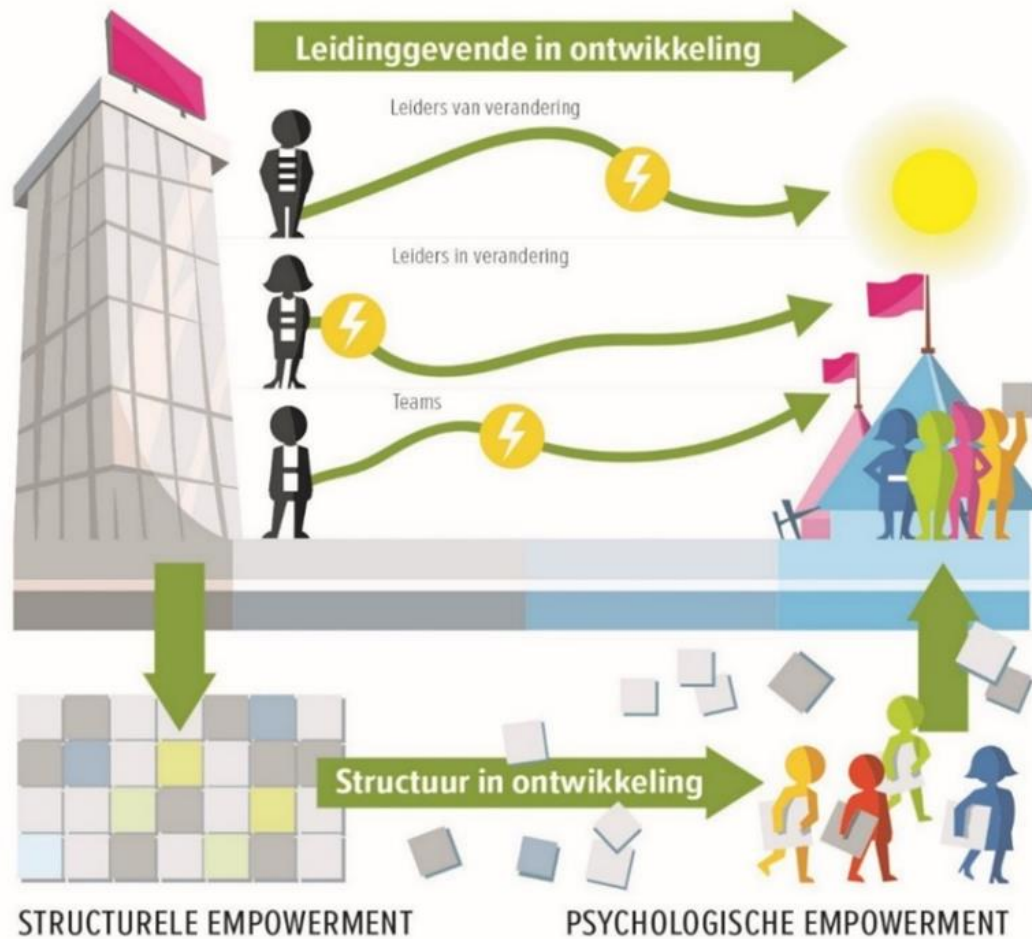
Tools en kaders



Integrale organisatieontwikkeling



Van paleis naar tentenkamp



Inspiratie



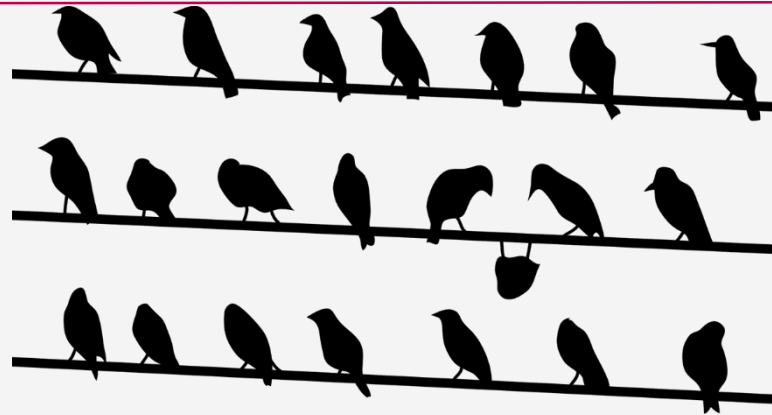
STRESS EN WELBEVINDEN BIJ SCHOOELLEIDERS

Samenvatting van de onderzoeksresultaten
en de aanbevelingen

Geert Devos
Bénédicte Vanblaere
Lore Bellemans



Leidende principes



Poortwachterschap

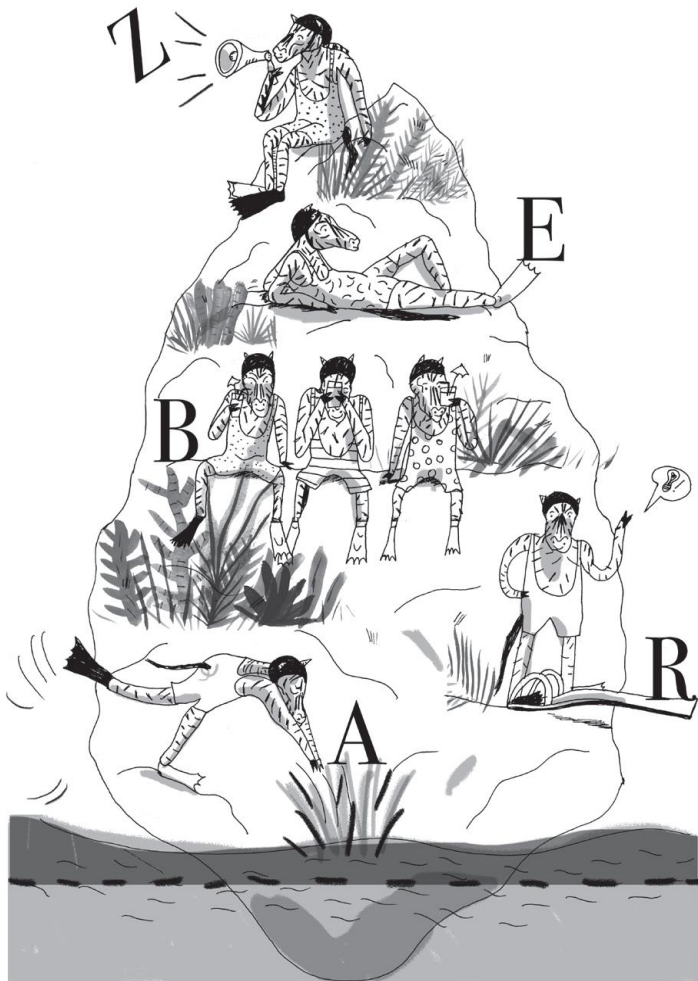


Deep democracy

- Check-in
- Check-out
- Debat
- Gesprek op voeten
- Pijlen gooien
-



4 stappen naar gedeelde besluitvorming



Zeg alles

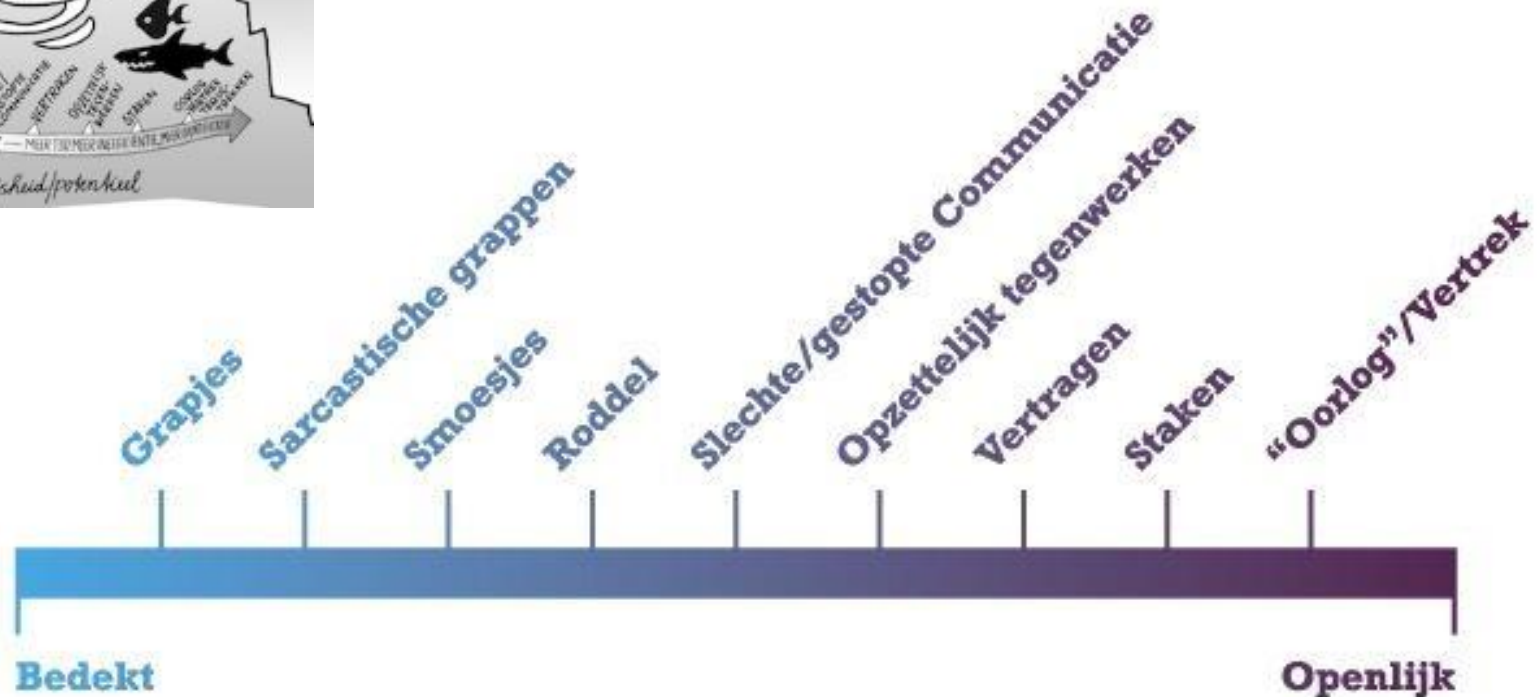
Empower de nee

Breek uit

Raaak de wijsheid & voeg toe

Aangaan van spanning & conflict

Demonen...onderstroom én sabotagelijn



Intervisiemodel

INTERVISIE DEEP DEMOCRACY

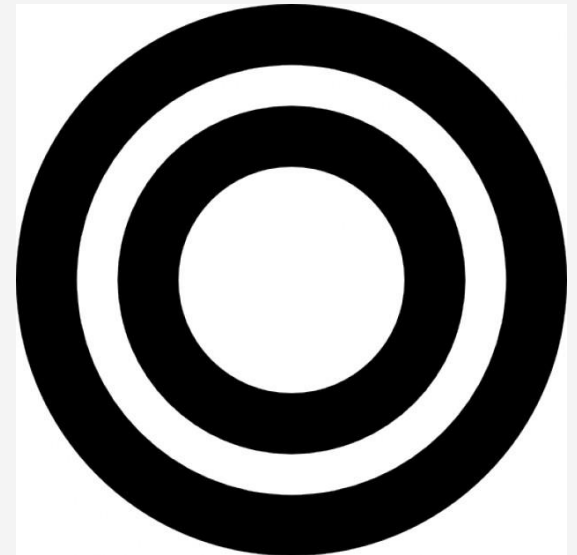
Fases	Aanbrenger	Deelnemers (team)	Facilitator
Voorbereiding: - opstelling in kringvorm - alle deelnemers zien elkaar - de rol van facilitator is afgesproken (kan per case wijzigen)	De verschillende deelnemers maakten op voorhand een case over aan... (zie mail). Of: de cases worden “verzameld” bij aanvang van de oefening. Na het beluisteren van de korte beschrijving van alle mogelijke cases wordt een keuze gemaakt.	Selecteren een case. Aanduiden van de rollen. Opmerking: Per sessie kunnen meerdere cases besproken worden. Fanny gaf aan te streven naar ongeveer 15 minuten per casebespreking.	Rollen verduidelijken. Keuzeprocess begeleiden en aansturen. Stappenplan en tijdspad bewaken.
CASE	Beschrijft kort de case aan de hand van relevante context en inputgegevens. Eindigt de casebeschrijving met een HKI (Hoe kan ik? – vraag)	Luisteren aandachtig. Nemen eventueel nota.	Leidt deze stap in en sluit af door de volgende stap in te leiden.
VRAGENRONDE	Luistert aandachtig. Beantwoordt de vragen van de deelnemers.	Stellen informatieve vragen in functie van het beter begrijpen van de case, het verkrijgen van een beter zicht op ...	Waakt er over dat er in deze fase geen oordelen worden geveld, geen meningen worden verkondigd en geen tips worden gegeven.
HKI – VRAAG herformuleren	(Her)formuleert indien nodig de HKI – vraag. Wat wil ik als ...? Help mij om...?	Luisteren aandachtig.	Vraagt de aanbrenger om zijn/haar KHI – vraag te (her)formuleren.
HYPOTHESES	Luistert aandachtig.	Formuleren mogelijke hypotheses omtrent de case. Ook de zgn. NEE – stem wordt uitgesproken. Zou het kunnen dat?	Waakt er over dat de NEE – stem wordt uitgesproken. Waakt over het onderscheid tussen hypotheses en interventies. Zorgt er m.a.w. voor dat er in deze fase nog geen interventies worden voorgesteld.

Intervisiemodel

KEUZE van een hypothese	Kiest een hypothese. Er worden bij voorkeur maximum drie hypothesen gekozen.	Luisteren aandachtig.	Vraagt de aanbrengrer om een keuze te maken.
INTERVENTIES	Luistert aandachtig. Neemt eventueel nota. Gaaf niet in op ...en verantwoordt niet!	Formuleren alle mogelijke interventies. Geven om beurten suggesties. Vullen de suggesties van anderen aan, bouwen er op verder. Zeggen alles! Geven ook bizarre suggesties.	Waakt er over dat de deelnemers een zo breed en gevarieerd mogelijk voorstel van suggesties doen door ook "out of the box" te denken en hun creativiteit aan te spreken.
KEUZE van een interventie Besluit van de aanbrengrer	Kiest een interventie door o.a. rekening te houden met de volgende vragen: - Wat raakt je? - Wat kan je aanvangen met de voorgestelde interventie? Formuleert een antwoord op de besluitvraag. Bedankt de teamleden en vertelt wat hij/zij meeneemt uit deze intervisie. Verwoordt wat hij/zij nodig heeft om dat te kunnen doen (ZEBRA)	Luisteren aandachtig.	Formuleert de vragen opdat de aanbrengrer een weloverwogen keuze kan maken. Hamvragen: - Wat is jouw besluit? - Wat heb je (nog – nu) nodig om verder aan de slag te gaan?
BESLUIT TEAMLEDEN	Luister aandachtig.	Beantwoorden de vragen: - "Wie herkent iets uit deze casus waar je iets mee kan doen in je eigen praktijk?" (geen oordeel vellen - ZEBRA) - " Wat neem je mee voor jezelf?" - Wat hebben jullie (nog) nodig?	Stelt de vragen..

Aan de slag met intervisie

- 1 deelnemer is bereid concrete **case** te delen (= **aanbrenger**)
wat vergt veel energie?
waarop loop je als leidinggevende vast?
- 4 à 5 **deelnemers**
- **Facilitator** = GO! begeleider
- Intervisiegroep = binnenste cirkel
- Observatiegroep = buitenste cirkel



A tale of power & vision

Zie volgende link:

<https://www.youtube.com/watch?v=XZVIWZGheXY>

"A TALE OF
POWER AND VISION"



Check-out: waarom en hoe?

Stap in de cirkel (ideaal voor grotere groepen)

- Doel check-out = doel check-in
- **GEEN** samenvatting
- Wat de groepsleden wensten te delen = gedeeld.

Vraag voor de check-out:

Hoe was deze workshop voor jou en wat neem je mee?



Hartelijk dank!



GO! SAMEN LEREN
SAMENLEVEN