

Als verandering echt
vastloopt in je school.



Veerle Billet

Voel je welkom

Beyond good and bad
there is a field.

I will meet you
there.

Rumi

https://youtu.be/V4f_1_r80RY?si=JeikX7Yum1c54gFe

Inhoud

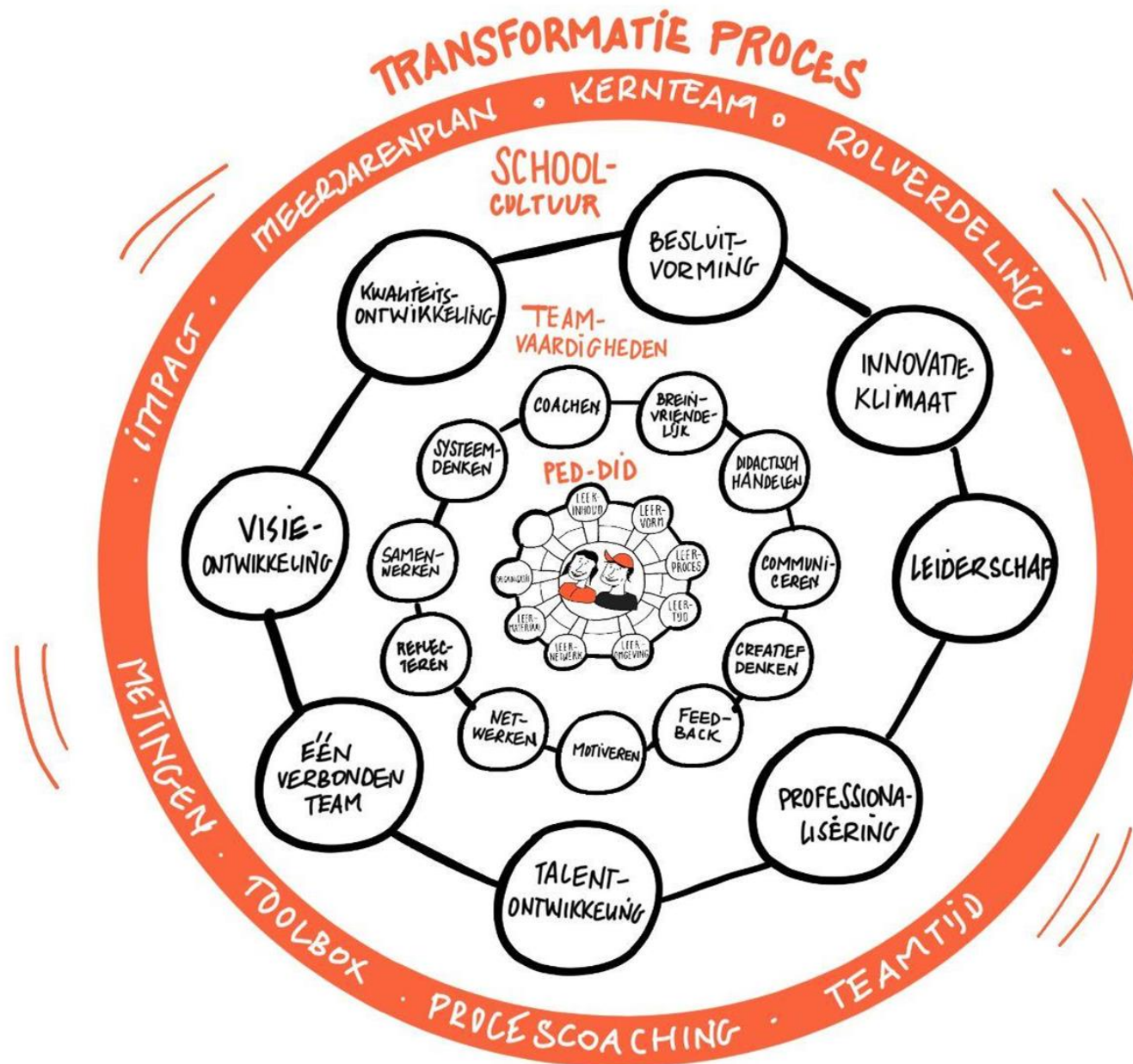
1. Transformatierad
2. Gehelen en delen: systemische denkwijze
3. Systemen en symptomen
4. De oerkrachten
5. Werking van de oerkrachten bij verandering
6. Systemisch leiderschap

Transformatierad

Stelling 1:

Een pedagogisch-didactische vernieuwing implementeren is geslaagd wanneer het team:

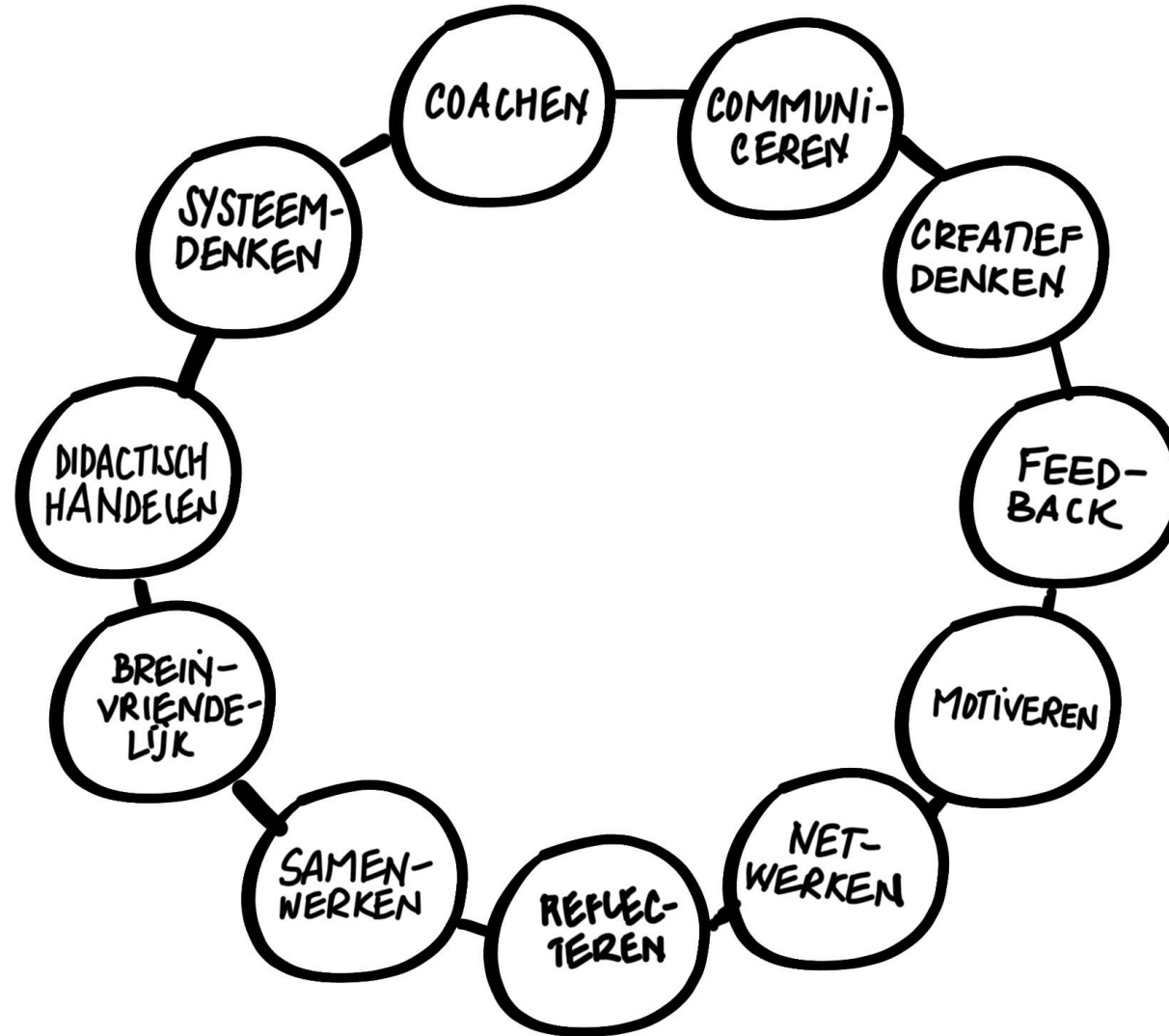
1. wordt geïnformeerd over de mogelijkheden
2. mee kan beslissen
3. kan experimenteren en/of een inlooperperiode krijgt

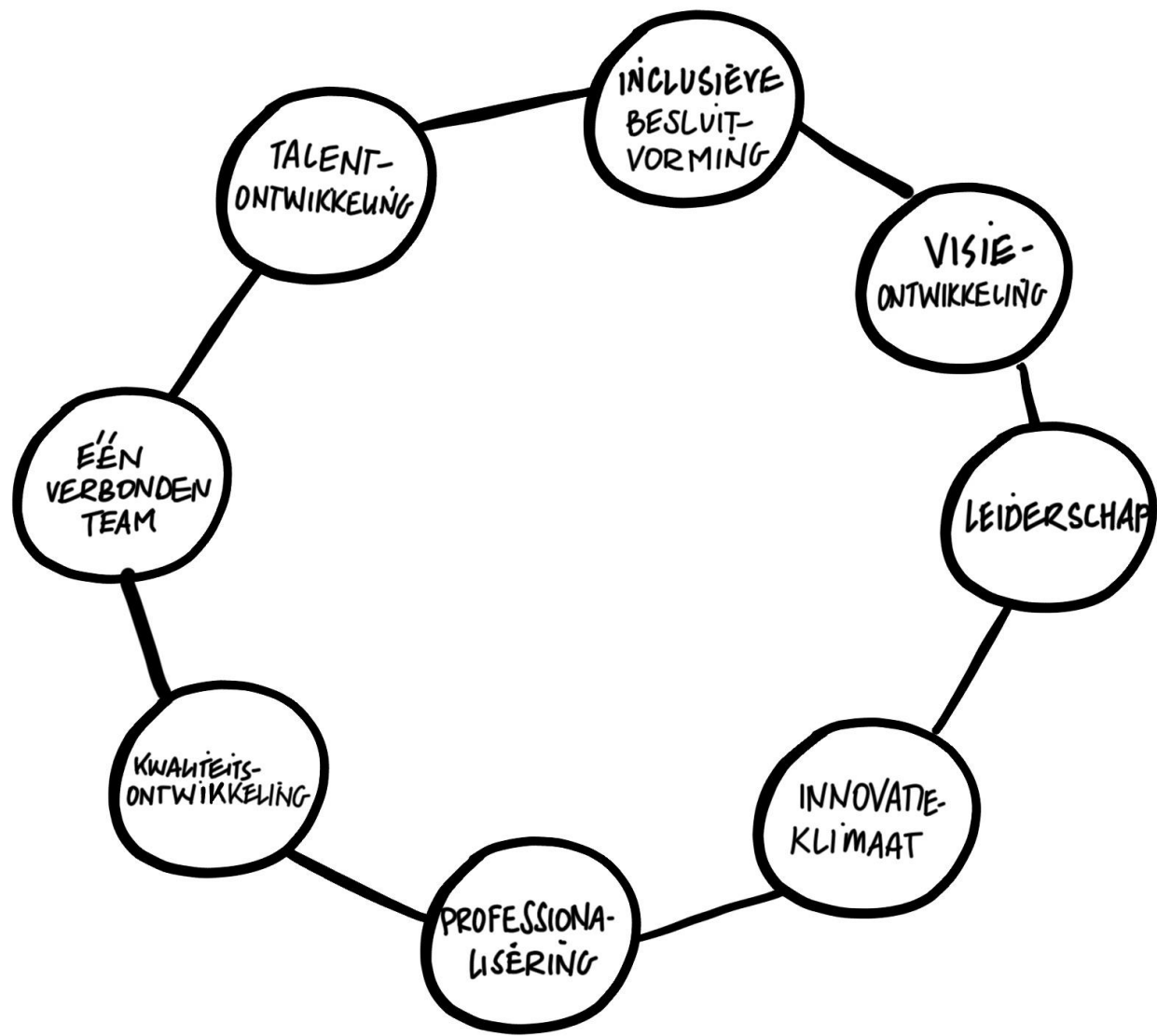


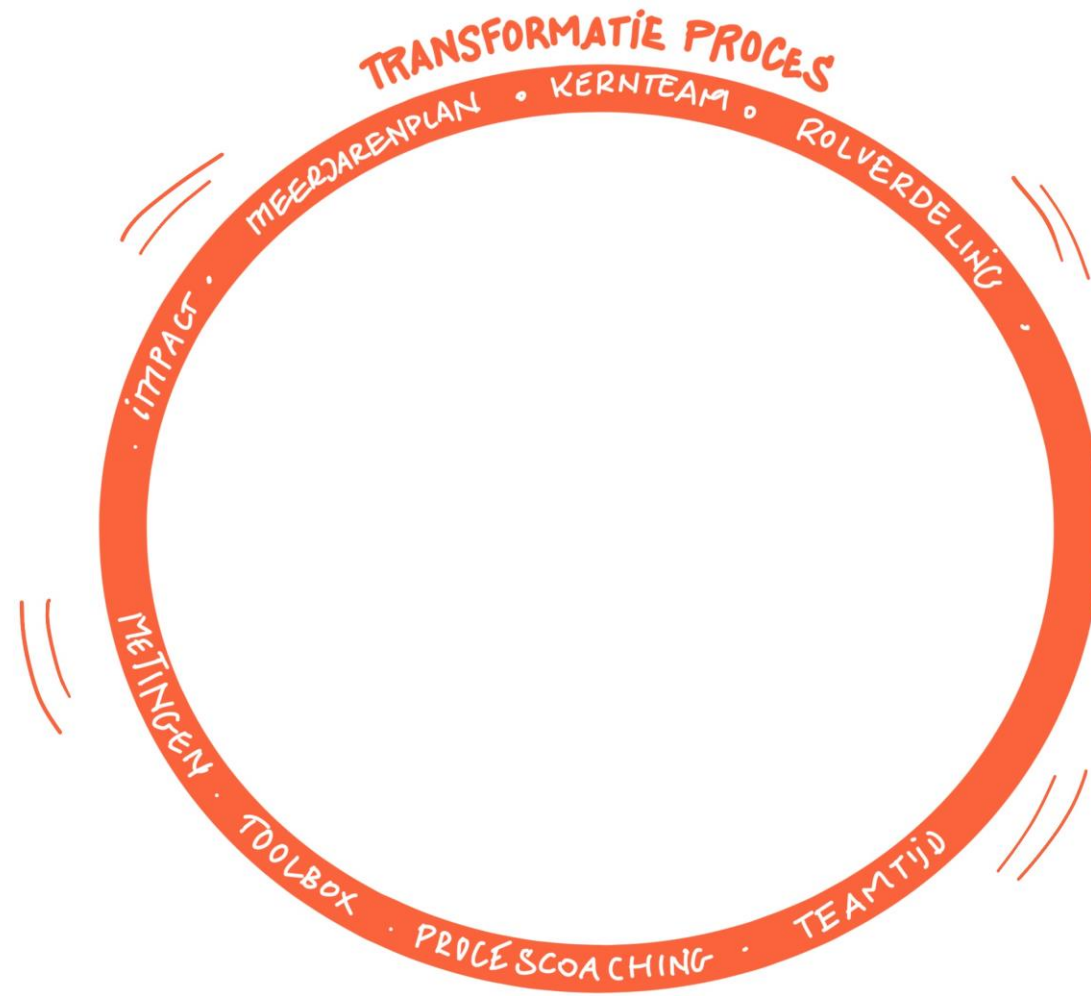
PED-DID

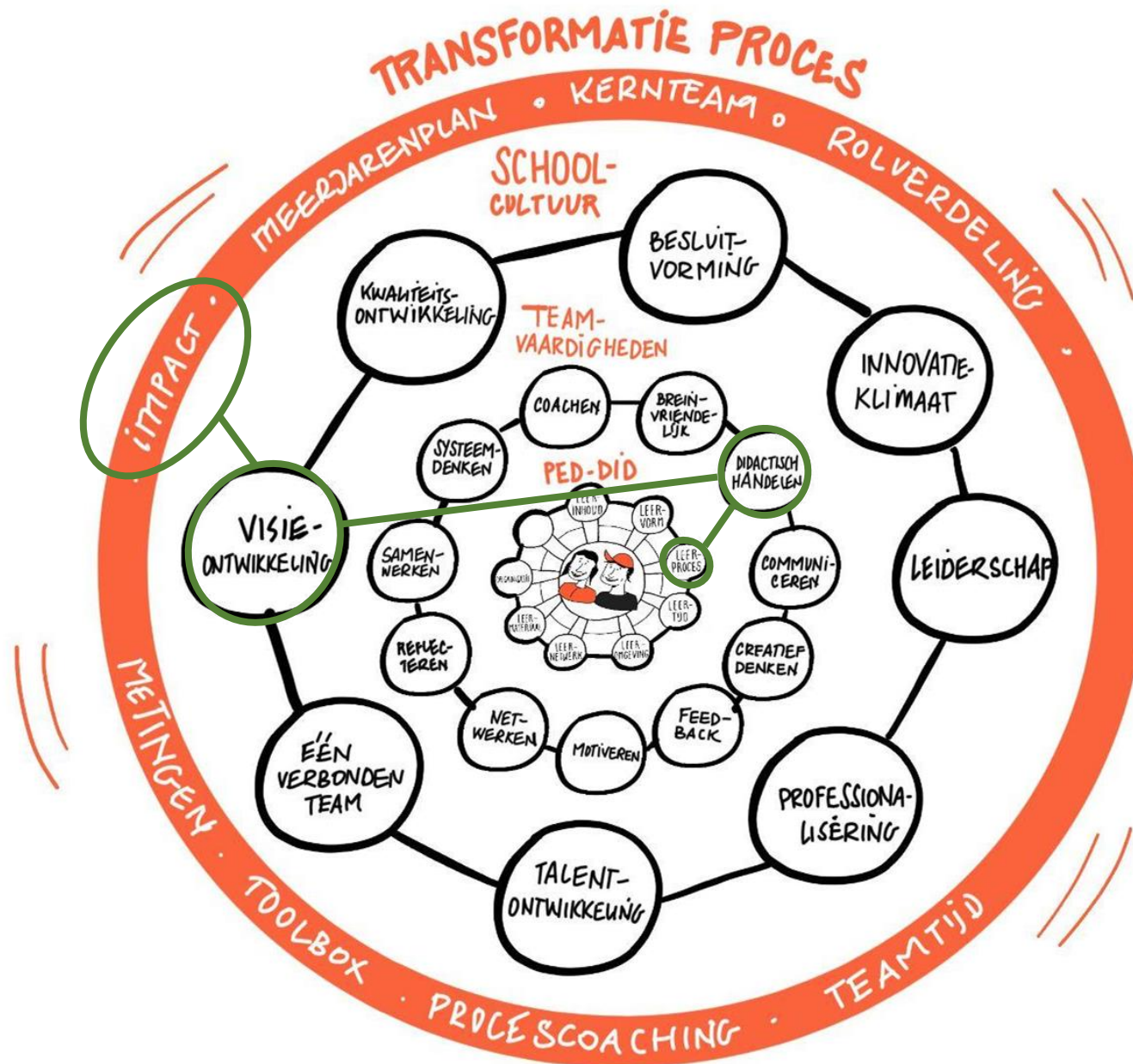


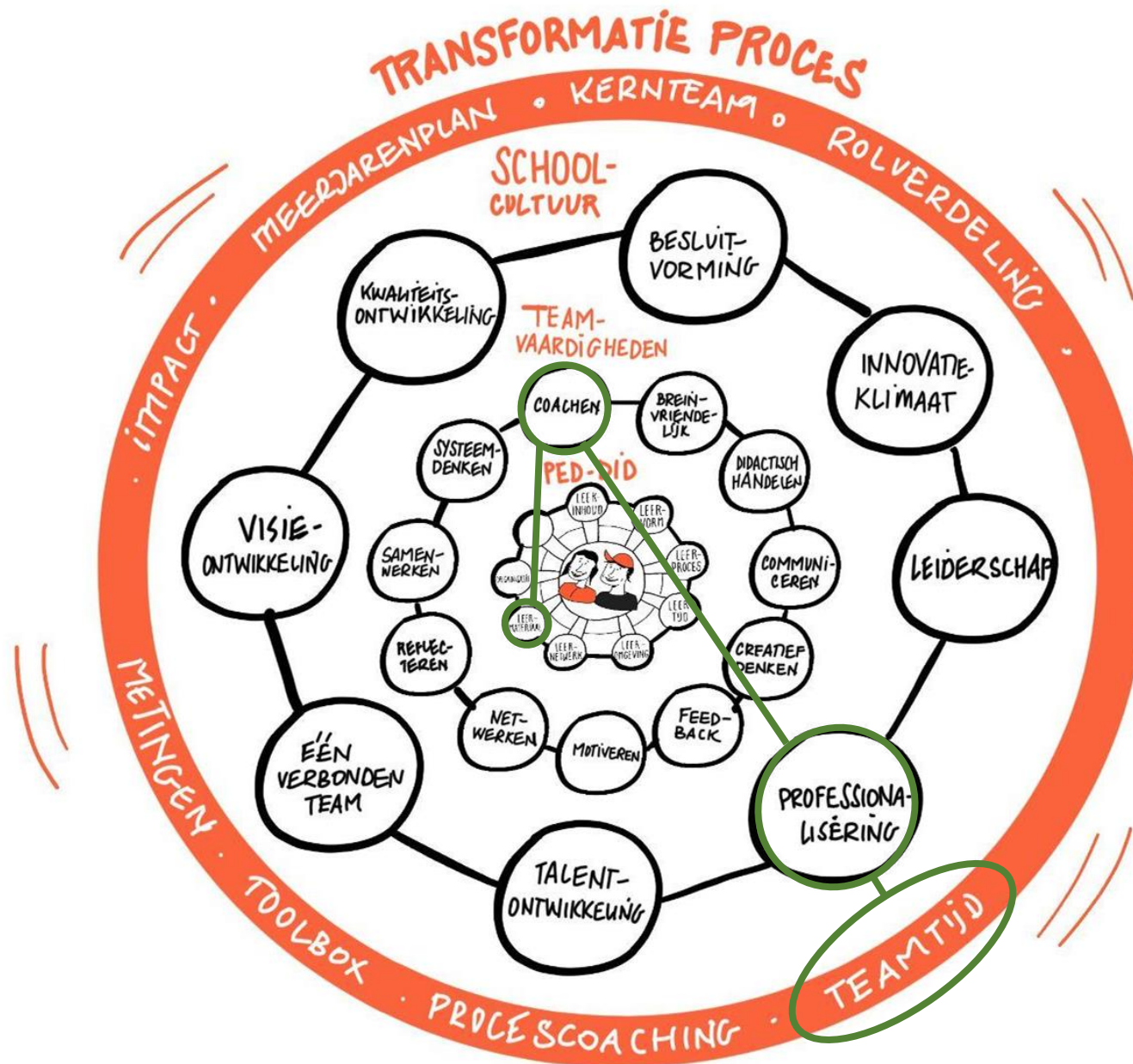
TEAM- VAARDIGHEDEN











Gehelen en delen: systemisch denken

Stelling 2:

Onderdeel zijn van een scholengroep of scholengemeenschap heeft een invloed op de werking van je eigen school, die verder reikt dan het financiële aspect.

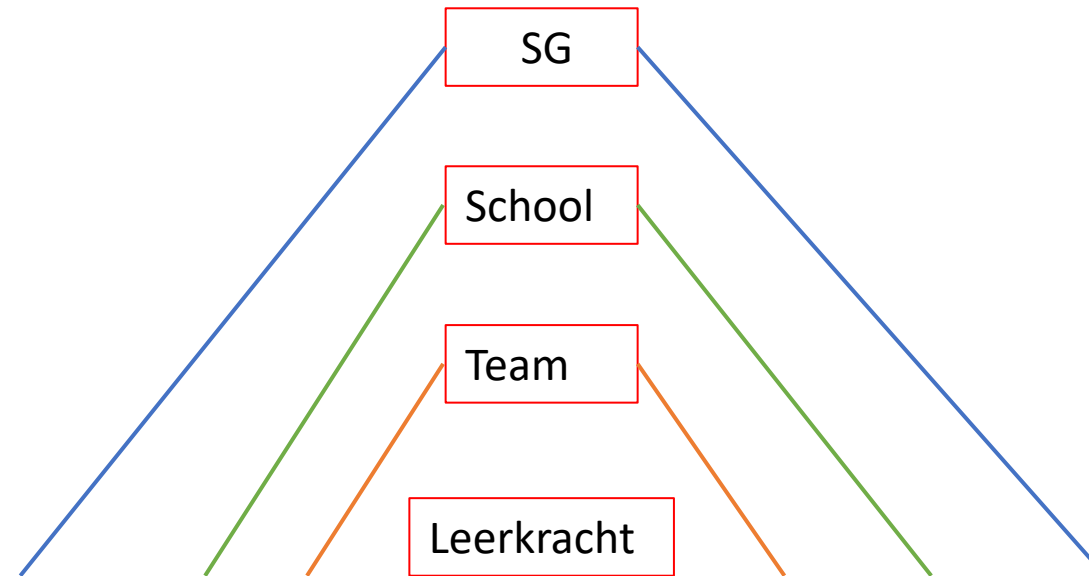
Gehelen en delen: systemisch denken

Analyseren van systemen = scheiden van de onderdelen en een systeem proberen te begrijpen door dieper in de delen te duiken.

Een systemische benadering gaat over **uitzoomen** en de delen in hun grotere context te zien.

Het begrijpen van systemen begint met het begrijpen van **patronen** van onderlinge verbondenheid en afhankelijkheid.

Gehelen en delen: systemisch denken



Er is een dynamiek tussen al deze lagen en in de lagen onderling. Zoom uit en analyseer de bedrading tussen de grotere delen en kleinere delen.

Systemen en symptomen

Stelling 3:

Wanneer we alle zichtbare drempels zouden kunnen overwinnen met voldoende financiële middelen, zijn alle problemen opgelost.

Systemen en symptomen: *de onderstroom*

- **Systemen:**

- werken onder de waterlijn
- Streven ernaar om volledig te zijn



→ *systemen bewegen in het niet-zichtbaar gedeelte van elke dag*
→ *hetgeen je voelt, maar niet kan benoemen*

- Bij onevenwicht – onvolledig zijn, wordt dit zichtbaar boven de waterlijn
- Er zit een energielek, het stroomt onvoldoende of niet meer, weerstand, ...

Systemen en symptomen: *de bovenstroom*

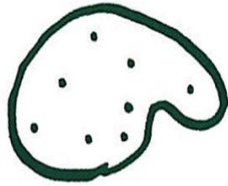
- **Symptoom:** een oplossing van het systeem om het onevenwicht zo goed mogelijk te herstellen.
- Dwz: de huidige situatie is altijd het best mogelijke antwoord dat het systeem kan geven om compleet te zijn.



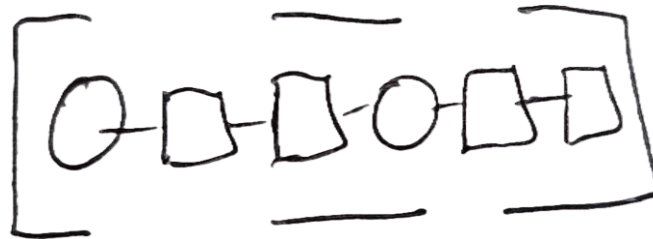
→ *hetgeen je ziet, hoort, kan benoemen*

Systemen: *de oerkrachten*

1. INSLUITEN:



2. ORDENING:

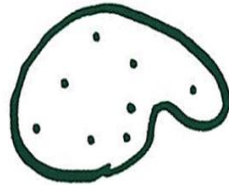


3. UITWISSELING:



Systemen: *de oerkrachten*

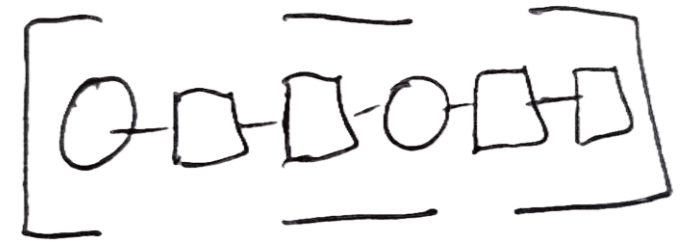
1. INSLUITEN:



Alles en iedereen hoort erbij. Het systeem is compleet als iedereen die een bijdrage heeft geleverd, ingesloten wordt in het systeem en dus een plaats krijgt. Het gaat er niet om of de bijdrage positief of negatief is.

Systemen: *de oerkrachten*

2. ORDENING: wie neemt welke plaats in?



Hiërarchie – anciënniteit - bepaalde competentie beheersen - bijzondere bijdrage.

Ordering gaat niet over gelijkwaardigheid tussen mensen, wel over de positie.

Het geeft rust en veiligheid wanneer iedereen zijn positie inneemt en de daarbij horende verantwoordelijkheid opneemt.

Systemen: *de oerkrachten*

3. Uitwisseling:



Wederkerigheid

Geven en nemen dient in balans te zijn.

Systemen: *de oerkrachten bij verandering*

ALGEMEEN:

- De bron: waarom is de school opgericht?
- ***Verandering: welke? Wat is het doel? Wat is de uiteindelijke bestemming?***
- ***Verandering: de pro's en contra's in kaart brengen. De pro's dienen door te wegen***
- ***Weerstand: wat gaat er verloren?***

Systemen: *de oerkrachten bij verandering*

1. INSLUITEN:

Alles en iedereen hoort erbij. Historielijn is belangrijk.

- Waar komen we vandaan?
- Welke veranderingen zijn er geweest? Welke emoties roepen deze op?
- Hebben we al het voorgaande ingesloten?

Opdracht: maak een historielijn.

Weerstand: wat is er niet ingesloten door het niet af te sluiten?

Systemen: *de oerkrachten bij verandering*



Systemen: *de oerkrachten bij verandering*

2. ORDENING:

1. Hiërarchie
2. Anciënniteit
3. Specifieke competenties
4. Bijzondere bijdrage

Opdracht:

- Zijn er nieuwe rollen gecreëerd? Is de omschrijving duidelijk?
- Zijn er rollen die beëindigd mogen worden? Welke plek krijgen deze mensen?
- Werd bij het samensmelten rekening gehouden met de ordening?
- Hoe breng je jonge en/of veelbelovende leerkrachten binnen t.o.v. anciënniteit?
- Neemt iedereen zijn plaats in?

Systemen: *de oerkrachten bij verandering*

3. UITWISSELING:

Geven en nemen dient in balans te zijn. Bij verandering:

- Een reorganisatie is meer geven dan krijgen
- Eén cyclus nodig om te landen. Bijvoorbeeld: een schooljaar
 - Indien er eerder een reorganisatie komt, houdt dit extra risico in

Opdrachten:

Waar wordt teveel gegeven?

Welke team kan moeilijk ontvangen?

Wie of wat heeft belang met een status quo?

Wat is de prijs die de organisatie betaalt bij verandering? Wie betaalt deze?

Systemisch leiderschap doorheen transformatie:

Stelling 4:

Als leidinggevende heb je een grote invloed op de manier waarop een transformatie zich voltrekt.

Systemisch leiderschap doorheen transformatie:

Systemisch leiderschap begint met persoonlijk leiderschap:

<https://youtu.be/JzAfhMV3SJo?si=oJJc9jnlohcAYKRS>

Een organisatie doorheen een transformatie leiden gaat gepaard met complexe emoties en is een flipperkast aan prikkels (triggers).

Systemisch leiderschap doorheen transformatie:

Systemisch leiderschap begint met persoonlijk leiderschap:

Wat zijn jouw triggers?

Hoe herken je ze?

Hoe ga jij hiermee om?

- Belangrijk om deze te leren kennen en hiermee te leren omgaan.
- Opdracht: Bingo-oefening

Systemisch leiderschap doorheen transformatie:

Transformatie vraag om een 'holding space'

Heather Plett: holding space is te vergelijken met een ruimte die je liefdevol openhoudt om groei en ontwikkeling toe te laten.

M.a.w.: "Ik sta naast jou zodat jij je veilig voelt om kwetsbaar te zijn."

"I hold space for you to be you." Heather Plett

Systemisch leiderschap doorheen transformatie:

Transformatie vraag om een 'holding space'

1. **Liminal space**: = de overgangsruiimte, de leegte en dus de zone waarbinnen de transformatie plaatsvindt:
 - Loskomen van het vertrouwde, gewoontes, waarden en normen, ZONDER dat er al voeling is met wat in de plaats komt.
 - Verwarring, boosheid, rouw,
 - Shortcut is verleidelijk
 - Ook leiders gaan hier doorheen
 - Co-creatief proces: iedereen moet er doorheen - niemand kent de weg – hoelang ze in de cocon zitten – wat het eindresultaat zal zijn

Systemisch leiderschap doorheen transformatie:

Transformatie vraag om een 'holding space'

2. Holding space – Heather Plett- :

- Ruimte om intuïtie en wijsheid aan te boren
- Enkel die info geven die ze aankunnen
- Empoweren – talenten benutten
- Ego onder controle (niet krampachtig reageren als het dreigt fout te lopen)
- Doordacht hulp en ondersteuning bieden
- 'Container' aanbieden voor emoties = emoties vertalen, kanaliseren naar iets wat voor de ander te hanteren en te verdragen is.
- Ruimte geven om elk om zijn manier hier te laten doorgaan

Systemisch leiderschap doorheen transformatie:

Transformatie vraag om een 'holding space'

2. Voorwaarden om 'holding space' te kunnen aanbieden:

- Geef je jezelf ruimte om intuïtie en wijsheid aan te boren?
- Kan je zonder zekerheden op je eigen grond blijven staan?
- Klaar om fouten te maken en zelf de verantwoordelijkheid op te nemen (voorleven)?
- Weet je wat nodig is om jezelf kwetsbaar op te stellen? Durf je hulp vragen?
- Ken je jouw triggers? Kan je je eigen emoties 'containen'?

Samenvattend

1. transformatierad: pedagogisch – didactische veranderingen systemisch benaderen
2. Systemen die uit evenwicht zijn doen er alles aan om zichzelf te herstellen. Dit uit zich boven de waterlijn ahv symptomen.
3. Welke oerkrachten werden/worden niet gerespecteerd?
4. Transformatie is starten met jezelf. GUN jezelf de groei naar kwetsbare kracht, leef het voor en neem zo je team mee op deze boeiende reis.

Samenvattend

Stellingen:

1. Om een pedagogisch-didactische vernieuwing te implementeren is geslaagd wanneer het team: wordt geïnformeerd over de mogelijkheden - mee kan beslissen - kan experimenteren en/of een inlooperperiode krijgt
2. Onderdeel zijn van een scholengroep of scholengemeenschap heeft een invloed op de werking van je eigen school, die verder reikt dan het financiële aspect.
3. Wanneer we alle zichtbare drempels zouden kunnen overwinnen met voldoende financiële middelen, zijn alle problemen opgelost.
4. Als leidinggevende heb je een grote invloed op de manier waarop een transformatie zich voltrekt.

Samenvattend

Noteer voor jezelf:

1. Waarin wil je jezelf groei gunnen – met welke stap start je?
 2. Wat neem je mee naar je team om met hen mee aan de slag te gaan?
- Wanneer wil je een eerste actie voor jezelf plannen? Teken – plan in je agenda.
 - Wie of wat is een hulpbron?
 - Waar wil je zelf na een bepaalde periode staan? Eén maand, 6 maanden, ...

Boekentips en bronnen

