

(VOOR)OPDRACHT

WELKOM COLLEGA

Kan je twee redenen of oorzaken noteren?
1 reden of oorzaak per post-it

Hoe komt het dat een leerling
moeilijk tot participeren en leren komt?



**Diversiteit is tegenwoordig heel
normaal en inclusie de richting die
we uitgaan.**

Directietweedaagse West-Vlaanderen
20 februari 2025

Floor Tempelaere
floor.tempelaere@katholiekonderwijs.vlaanderen

24/02/2025



Dirk Geldof



Raimon Panikkar



Mel Ainscow



Teun Dekker



Elke Struyf



Elisabeth Deschauer



Doelen

- een brede invulling geven aan de begrippen diversiteit en inclusie.
- enkele elementen benoemen die bevorderlijk zijn voor inclusieve schoolontwikkeling.
- (de) kenmerken van inclusief leiderschap benoemen.



OPEN

EXCLUSES

WAT

Met medewerking
van
William Boeva

UITSLUITING DOET MET MENSEN

OWL PRESS

Beno Schraepen

JA-maar

Bedenken wat er
zou moeten zijn,
maar niet is.

JA-en

Zien wat er is
en wat je er mee
zou kunnen doen

Van
JA MAAR
naar
JA GRAAG



Identiteit in diversiteit – diversiteit in identiteit



IDENTITEIT

=

De manier waarop we
onzelf definiëren of omschrijven.

Bestaat uit deelidentiteiten
Is gelaagd en dynamisch

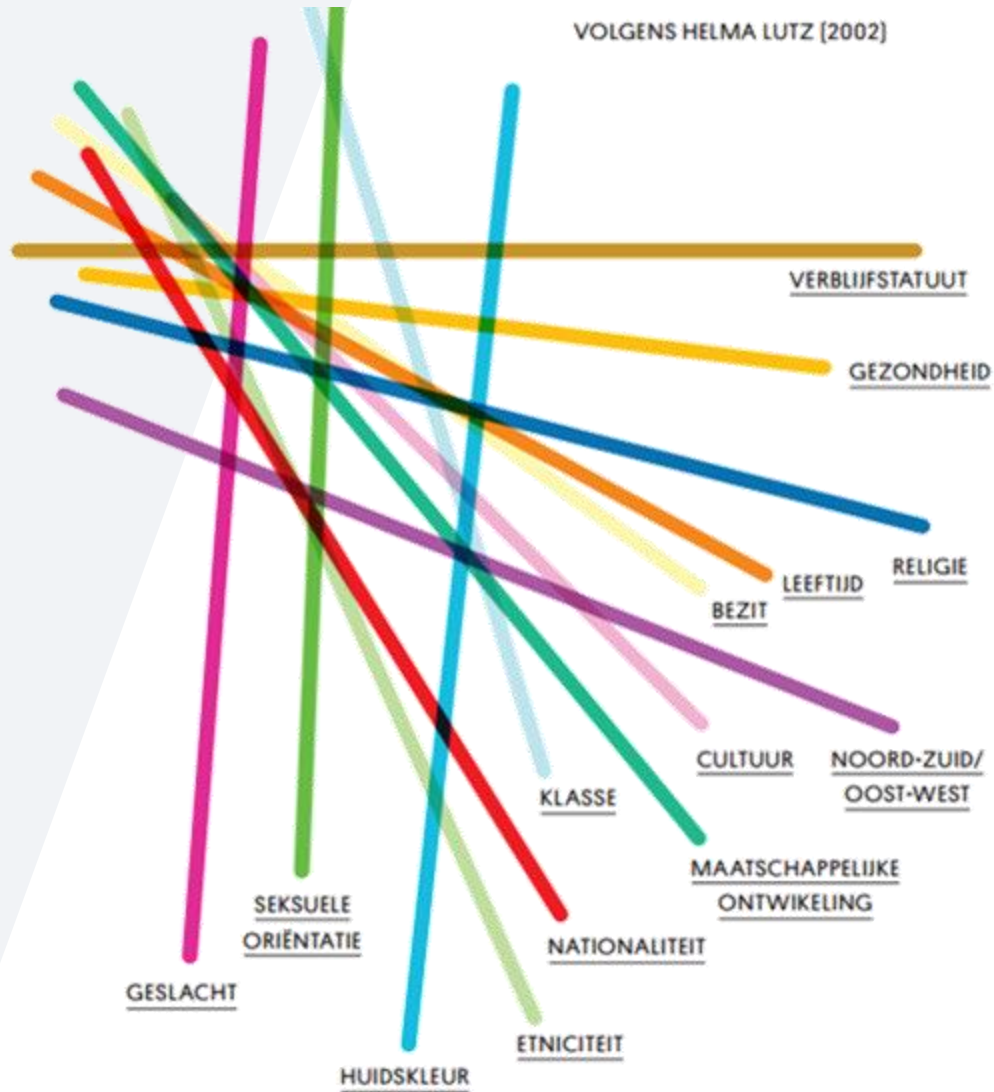


SUPER-DIVERSITEIT

=

De som van vele
gelaagde, complexe en dynamische identiteiten.

Kruispunten van ongelijke kansen



Het al dan niet beschikken over een bepaald kenmerk heeft een belangrijke impact op onze positie en onze kansen omdat bepaalde kenmerken hoger ingeschat of meer als de norm beschouwd worden dan andere: man versus vrouw, wit versus gekleurd, ‘autochtoon’ versus ‘allochtoon’, hetero versus LGBTQ, rijke middenklasse versus (kans)arm, jong versus oud,...

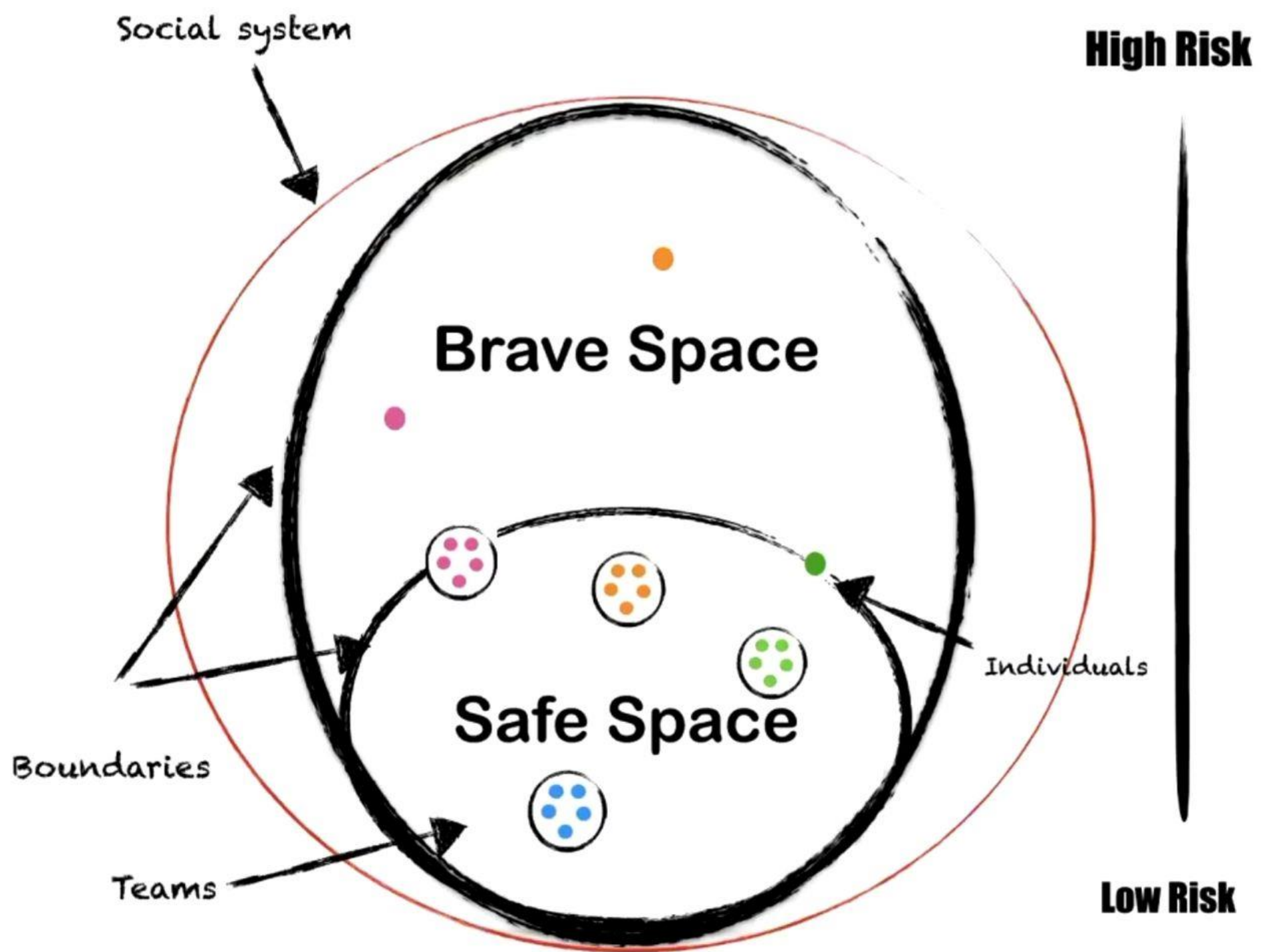


**Wat doen wij om van
(super)diversiteit een succes te
maken?**

(Prof. Dr. Dirk Geldof)

**We krijgen steun van de mensen
die het met ons eens zijn
en groeien door de mensen
die het met ons oneens zijn.**

**OM
DENKEN**







**Verandering is heel moeilijk in
onderwijssystemen en zeker in scholen.
Niet omdat personeelsleden 'lui' zijn of
weerstand bieden, maar net het
omgekeerde.**

**Ze zijn heel druk bezig en er is niet veel tijd
om te praten over wat we willen proberen te
veranderen.**

(Mel Ainscow)

Het ondertussen...




Dialogo




Decreet leerlingenbegeleiding - Decreet leersteun - Gelijke kansendecreet

VN-verdrag
Grondwet


**PEDAGOGISCH
PROJECT**



Richting geven



Aanzetten tot reflectie



Referentiekader OK

Decreet basisonderwijs - Codex secundair onderwijs - Inschrijvingsrecht

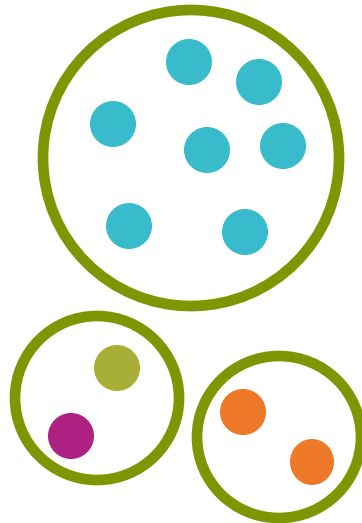


Fragmentatie - inclusie

EXCLUSIE



SEGREGATIE



INTEGRATIE



INCLUSIE



Medisch model

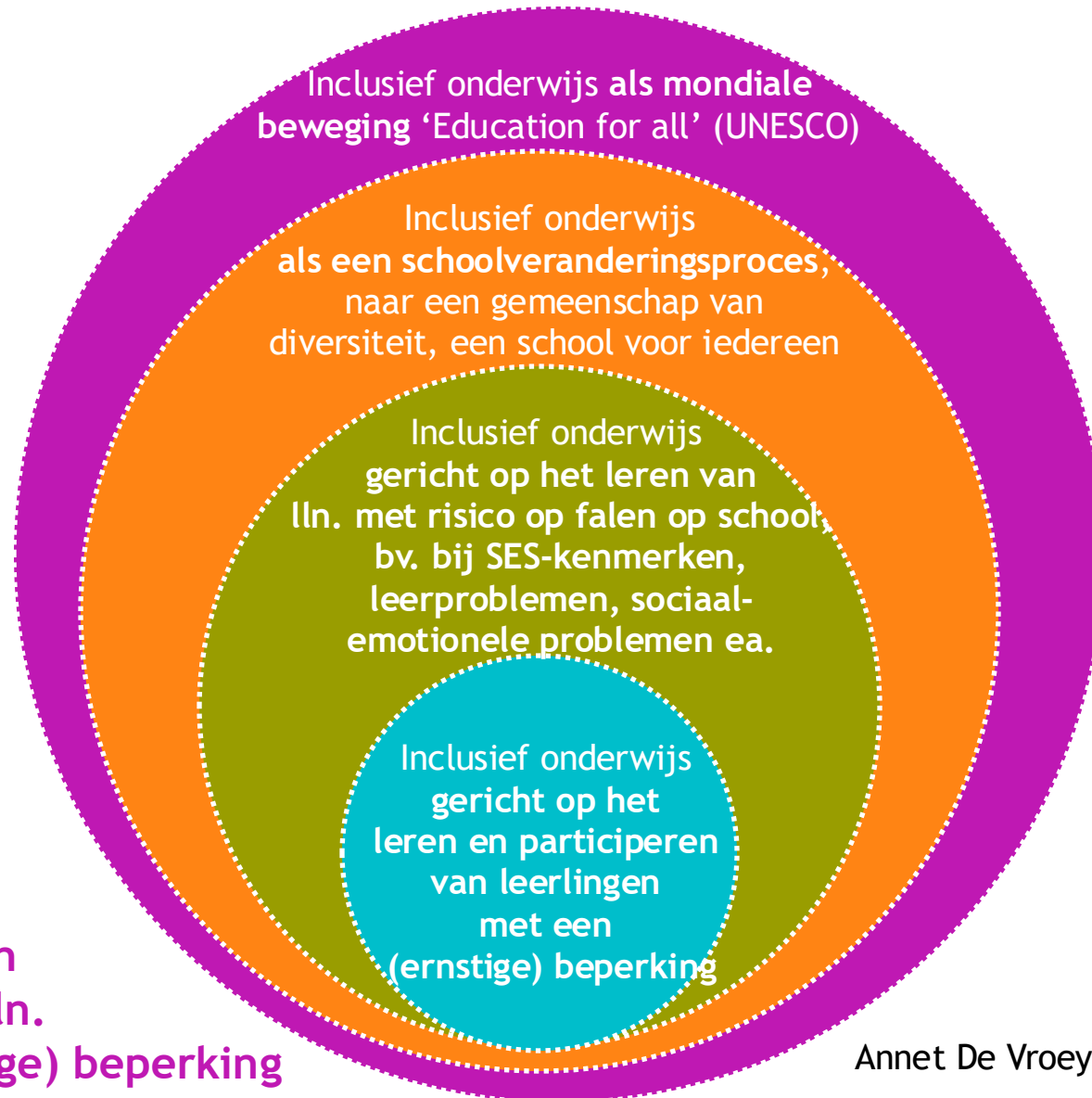
Sociaal model



**Elk systeem heeft altijd
de neiging om zichzelf in
stand te willen houden.**

(Teun Dekker)

Fragmentatie – inclusie



INCLUSIE
is veel meer dan
onderwijs aan lln.
met een (ernstige) beperking



Wij willen dat alle kinderen uit de buurt welkom zijn binnen onze school.

Dat willen we.
Dat gunnen we kinderen.

We zouden, op dit moment, niet weten hoe, maar we gaan het wel doen.



Kindcentrum

De Kroevendonk

Verandering in een context

Verbijzonderen



Omgaan met diversiteit

Oplossen van elk
probleem



Procesbegeleiding

Exit strategieën



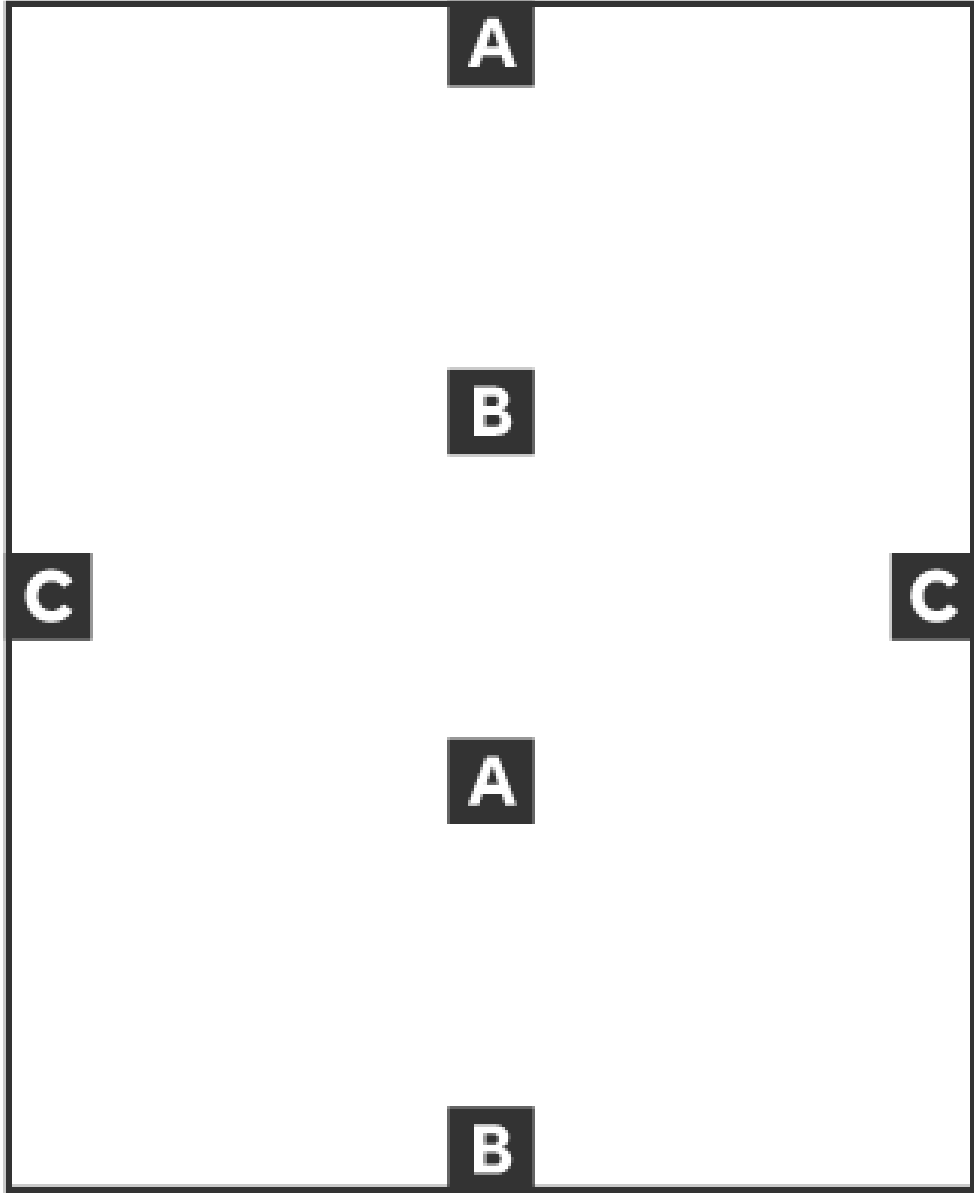
'Grammar of schooling'
herbekijken

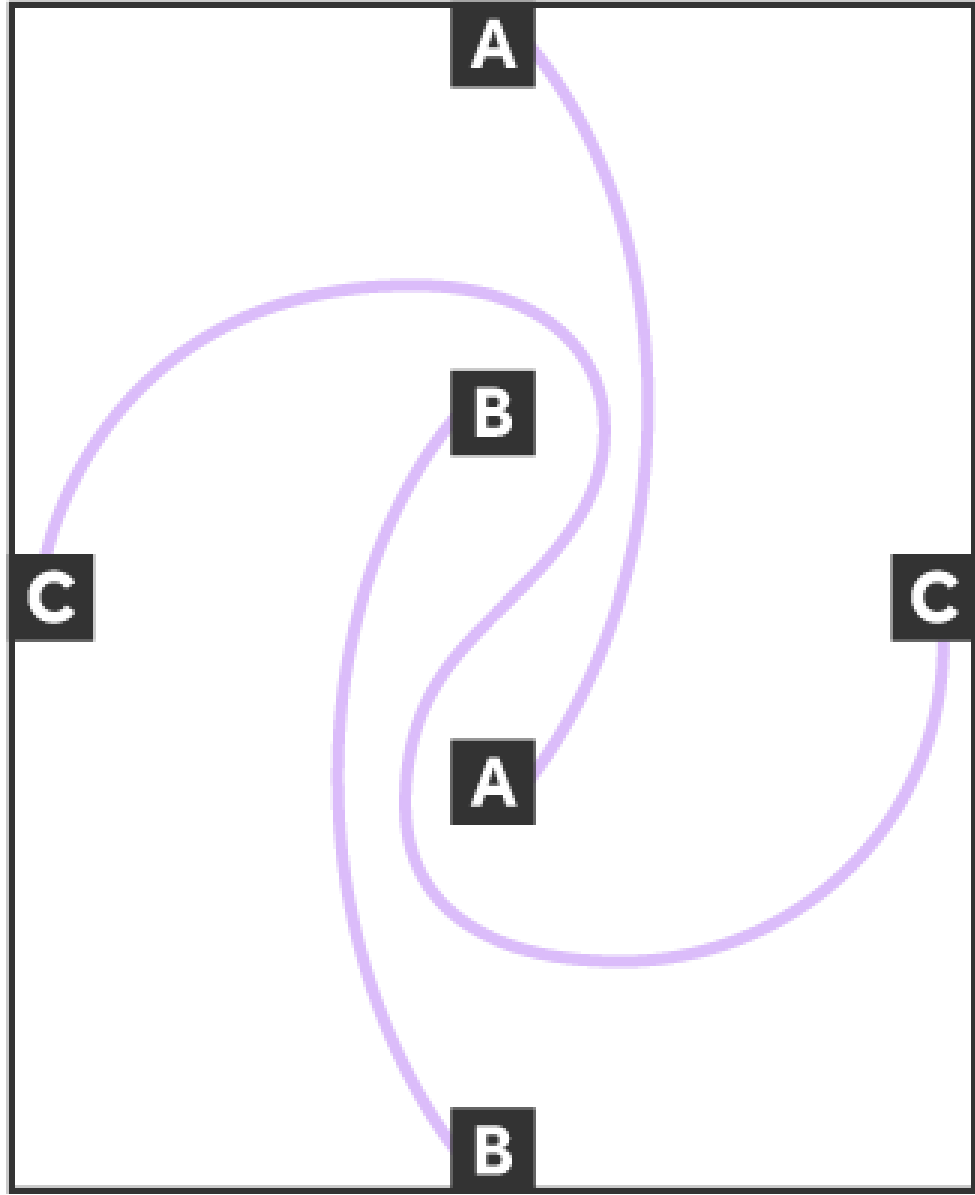
Geïndividualiseerde
verantwoordelijkheid



Gedeelde
verantwoordelijkheid





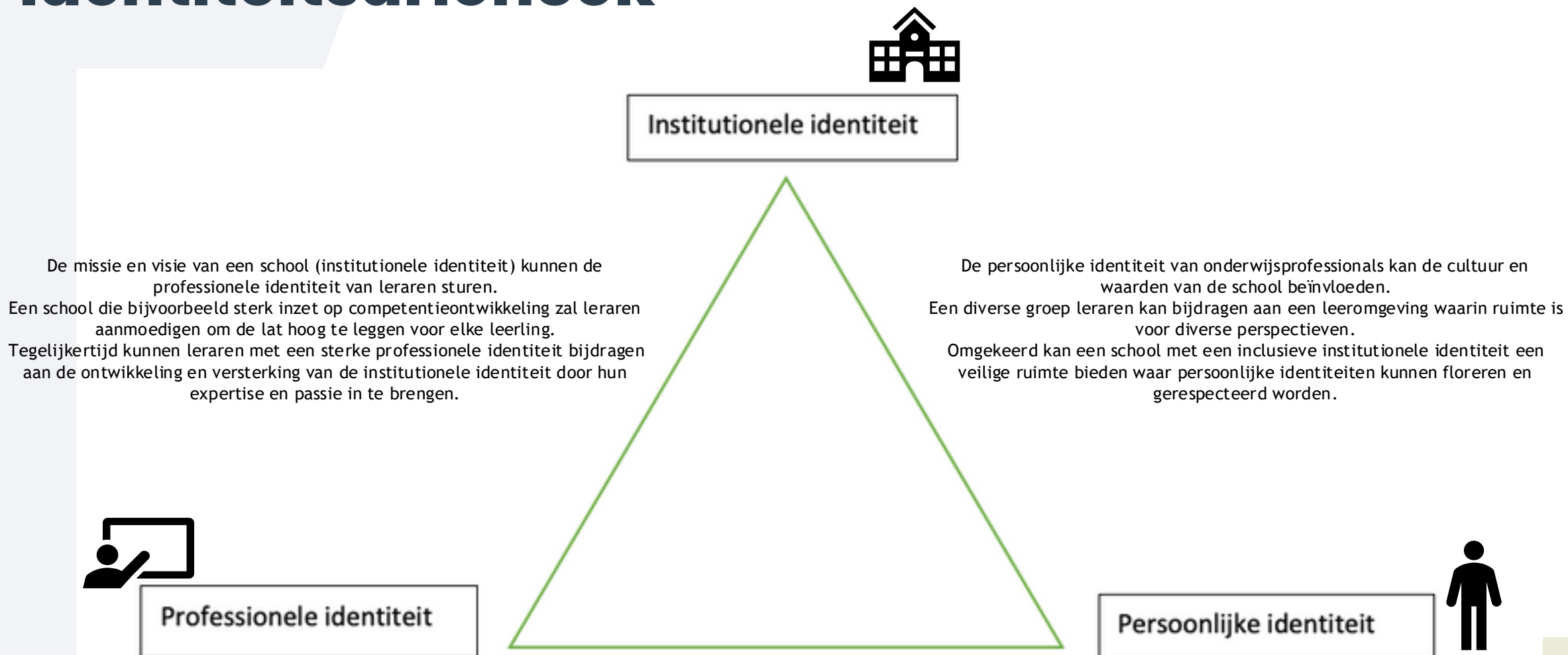




*som van
vele gelaagde,
complexe en
dynamische identiteiten*

*postief omgaan
met diversiteit
door het voortdurend
streven naar 'insluiting'*

Identiteitsdriehoek



Persoonlijke waarden en overtuigingen van een onderwijsprofessional kunnen de professionele identiteit sterk beïnvloeden.
Bijvoorbeeld, een leraar die veel waarde hecht aan gastvrijheid zal dit waarschijnlijk ook in zijn lespraktijk integreren.
Omgekeerd kan de professionele identiteit, gevormd door opleiding en werkervaring, ook de persoonlijke identiteit verrijken door nieuwe perspectieven en vaardigheden te introduceren.



**Attitude,
daar begint het mee.**

(Teun Dekker)

Basiscompetenties van leraren

Bron:

Besluit van de Vlaamse regering betreffende de basiscompetenties van leraren

Regering, V. (2007). Besluit van de Vlaamse Regering betreffende de basiscompetenties van de leraren. *Geraadpleegd op <http://www.ond.vlaanderen.be/edulex/database/document/document>*.

Kort woordje uitleg

De basiscompetenties voor leraren geven aan welke eisen het onderwijs en de maatschappij stellen aan pas afgestudeerde leraren. Ze zijn zowel een referentiekader voor de curriculumontwikkeling van de lerarenopleidingen als een individueel toetsingskader voor elke student in de lerarenopleiding. De overheid bepaalt de minimale kwaliteitscriteria zodat ouders en externen weten wat ze van leraren mogen verwachten. Die transparantie kan de waardering voor het werk van leraren alleen maar ten goede komen. Door specifiek de basiscompetenties vast te leggen, maakt de overheid duidelijk dat van een pas afgestudeerde leraar niet hetzelfde niveau van beroepsuitoefening als van een leraar met enige ervaring verwacht kan worden. Daarmee wordt aangegeven dat 'leraar zijn' een proces van levenslang leren is.

Concrete competenties

FUNCTIONELE GEHELEN

- FG1: de leraar als begeleider van leer- en ontwikkelingsprocessen
- FG2: de leraar als opvoeder
- FG3: de leraar als inhoudelijk expert
- FG4: de leraar als organisator
- FG5: de leraar als innovator - de leraar als onderzoeker
- FG6: de leraar als partner van ouders of verzorgers
- FG7: de leraar als lid van een onderwijsteam
- FG8: de leraar als partner van externen
- FG9: de leraar als lid van de onderwijsgemeenschap
- FG10: de leraar als cultuurparticipant

ATTITUDES

- A1: beslissingsvermogen
- A2: relationele gerichtheid
- A3: kritische ingesteldheid
- A4: leergierigheid
- A5: organisatievermogen
- A6: zin voor samenwerking
- A7: verantwoordelijkheidszin
- A8: flexibiliteit



Diversiteitsresponsieve onderwijsprofessionals

DIVERSITEITSRESPONSIEVE HOUDING

Verantwoordelijkheid opnemen voor meer diversiteitsresponsief denken en handelen in de professionele samenwerking:

- ✓ Bewustzijn van eigen denken en eigen referentiekaders.
- ✓ Bewustzijn over je eigen meervoudige identiteit.
- ✓ Een open niet (ver-)oordelende houding naar de waarden, normen en overtuigingen van anderen.
- ✓ Een zekere mate van onzekerheid aanvaarden.
- ✓ Bereid zijn om kennis en vaardigheden gezamenlijk en 'onderweg' te ontwikkelen.
- ✓ Handelingsgericht samenwerken.
- ✓ Gericht zijn op participeren én leren.

BLIK OP LEERLINGEN

- ✓ Elke leerling zien als een gelijkwaardig lid van de groep.
- ✓ Belang hechten aan de stem van elke leerling.
- ✓ De persoonlijke behoeften van elke leerling zien en erkennen.
- ✓ Geloven dat elke leerling kan bijdragen.
- ✓ Geloven dat elke leerling kan groeien.

BLIK OP OUDERS

- ✓ Ouders zien als gelijkwaardige partners.
- ✓ De specifieke expertise van ouders m.b.t. hun eigen kind erkennen.
- ✓ Ouders mee verantwoordelijk maken.
- ✓ Ouders een stem geven in het ontwikkelingsproces.

BLIK OP ONDERWIJSPROFESSIONALS

- ✓ Alle onderwijsprofessionals zien als gelijkwaardige partners in een team.
- ✓ De leraar beschouwen als spilfiguur van het onderwijs aan alle leerlingen van zijn klasgroep.
- ✓ Geloven dat elke onderwijsprofessional kan groeien in zijn opdracht.
- ✓ Inzien dat elke onderwijsprofessional persoonlijke ondersteuningsbehoeften heeft.



(VOOR)OPDRACHT

WELKOM COLLEGA

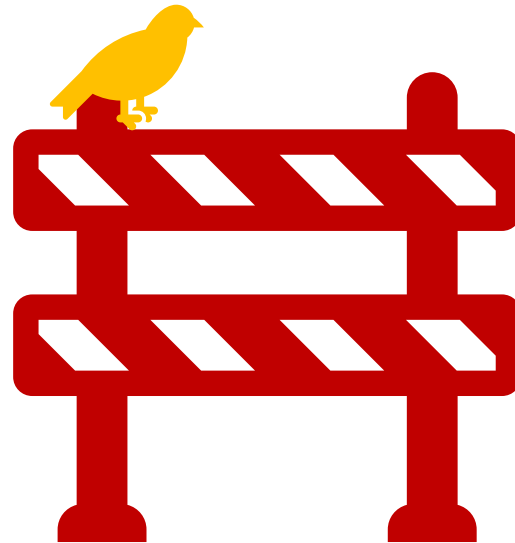
Kan je twee redenen of oorzaken noteren?
1 reden of oorzaak per post-it

Hoe komt het dat een leerling
moeilijk tot participeren en leren komt?



Barrières

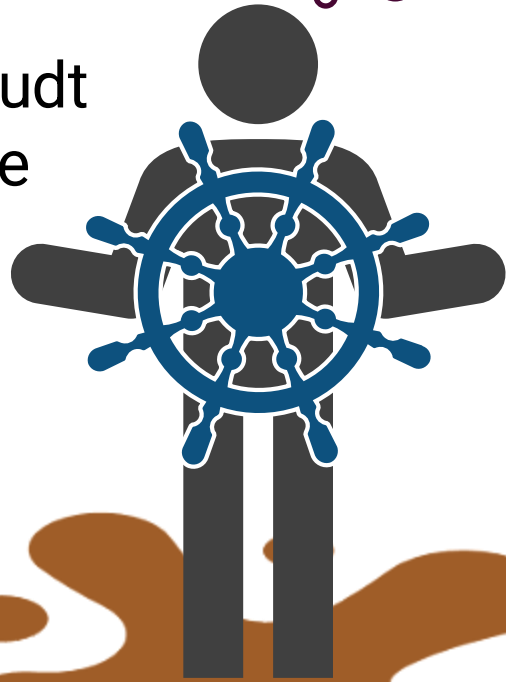
Reduceren/ wegwerken van barrières die leren en participeren in de weg staan.



Aandacht vestigen op barrières op school, waar het personeel, kinderen en hun ouders zelf iets kunnen aan veranderen, vooral wanneer ze samenwerken.

Barrières

Leraar houdt
de regie



Praktijk als vertrekpunt
(voetjes in het slijk)

Doelmatigheids-
beleving

Presumed
competence





Inclusief leiderschap

*Inclusief leiderschap als een **katalysator voor groei** die erop gericht is een diversiteit aan mensen hun volle potentieel te laten ontwikkelen, en optimaal te laten samenwerken aan de missie van de organisatie.*

Inclusief leiderschap is gericht op samen creëren, groeien en innoveren als organisatie terwijl er tegelijk aandacht is voor ieders individuele noden.

Inclusief leiderschap



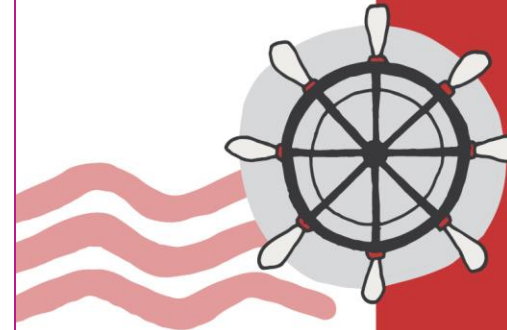
**Hefbomen voor de realisatie van
een meer inclusief
onderwijssysteem:
schoolleiderschap en
professionaliseringsinitiatieven**

Elke Struyf, Karine Verschueren, & Aster Van Mieghem

ILIAS

Inclusief Leiderschap in
het Aanmoedigen van
Samenwerking

INSPIRATIEKADER



Hester Hulpia
Marijke Cornelis
Jan De Mets
Jef Scheirlink



Inclusief leiderschap



Hefbomen voor de realisatie van een meer inclusief onderwijssysteem:
schoolleiderschap en professionaliseringsinitiatieven

Elke Struyf, Karine Verschueren, & Aster Van Miegheem

Vijf leiderschapsdimensies:



Educatief richting geven



Strategische afstemming realiseren



Een professionele leergemeenschap creëren



Constructieve gesprekken voeren



Smart tools selecteren en ontwikkelen



Inclusief leiderschap

Profiel van een inclusieve leider:

1/ ZICHTBAAR ENGAGEMENT

Inclusieve leiders drukken een authentieke inzet voor diversiteit uit. Ze dagen het status quo uit, houden anderen verantwoordelijk, en maken van diversiteit en inclusie een persoonlijke prioriteit.

2/ BESCHEIDENHEID, NEDERIGHEID

Inclusieve leiders stellen zich bescheiden op. Ze hebben de moed om zich kwetsbaar op te stellen, ze geven fouten toe en creëren de ruimte voor anderen om bij te dragen.

3/ BEWUST ZIJN VAN BIAS

Inclusieve leiders zijn zich bewust van persoonlijke vooringenomenheid. Ze gaan bewust op zoek naar hun blinde vlekken en naar gebreken in het systeem. Ze werken er hard aan om mensen te beoordelen op hun verdiensten.

4/ NIEUWSGIERIGHEID NAAR ANDEREN

Inclusieve leiders tonen een open geest en een diepe nieuwsgierigheid naar anderen. Ze luisteren zonder oordeel en proberen met empathie de mensen om hen heen te begrijpen.

5/ CULTURELE INTELLIGENTIE

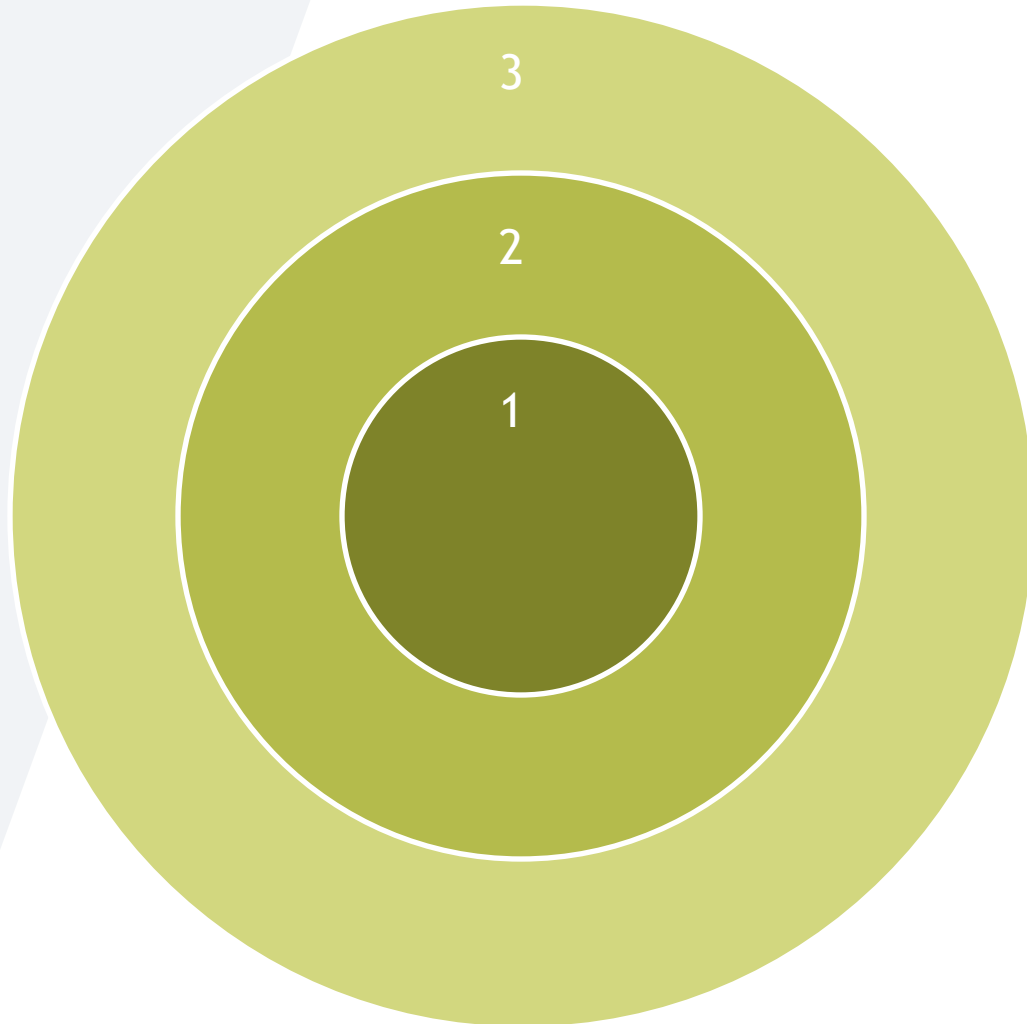
Inclusieve leiders hebben aandacht voor de cultuur van anderen en passen zich waar nodig aan.

6/ EFFECTIEVE SAMENWERKING

Inclusieve leiders zetten anderen in hun kracht. Ze hebben aandacht voor diversiteit van denken en voor psychologische veiligheid. Ze richten zich op teamcohesie.

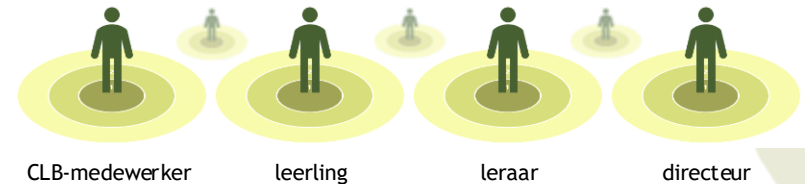


Inclusief leiderschap



1. Cirkel van invloed
2. Cirkel van indirecte invloed
3. Cirkel buiten invloed

Elk z'n eigen cirkel van invloed.
Elk neemt **verantwoordelijkheid**.



Doelen

- ❑ een brede invulling geven aan de begrippen diversiteit en inclusie.
- ❑ elementen benoemen die bevorderlijk zijn voor inclusieve schoolontwikkeling.
- ❑ de kenmerken van inclusief leiderschap benoemen.

EXCLUSES

WAT UITSLUITING DOET MET MENSEN

Met medewerking
van
William Boeva

OWL PRESS

Beno Schraepen

JA-maar

Bedenken wat er
zou moeten zijn,
maar niet is.

JA-en

Zien wat er is
en wat je er mee
zou kunnen doen

Van
JA MAAR
naar
JA GRAAG



**Inclusief onderwijs
of gewoon
GOED ONDERWIJS**

...



Bedankt



Ontdek onze digitale kanalen



voor het brede publiek
www.katholiekonderwijs.vlaanderen



voor de professional
pro.katholiekonderwijs.vlaanderen



[/KatholiekOnderwijsVlaanderen](https://www.facebook.com/KatholiekOnderwijsVlaanderen)



[/KathOndVla](https://twitter.com/KathOndVla)



[/company
/katholiekonderwijsvlaanderen](https://www.linkedin.com/company/katholiekonderwijsvlaanderen)



[/@kathondvla](https://www.youtube.com/@kathondvla)



[/kathondvla](https://www.instagram.com/kathondvla)

Knoster – 5 veranderelementen

VISIE	URGENTIE	PLAN	MIDDELEN	COMPETENTIES	=	VERANDERING
	URGENTIE	PLAN	MIDDELEN	COMPETENTIES	=	VERWARRING
VISIE		PLAN	MIDDELEN	COMPETENTIES	=	WEERSTAND
VISIE	URGENTIE		MIDDELEN	COMPETENTIES	=	CHAOS
VISIE	URGENTIE	PLAN		COMPETENTIES	=	FRUSTRATIE
VISIE	URGENTIE	PLAN	MIDDELEN		=	ANGST