

Bijlage 5a Een professionele leergemeenschap in ontwikkeling

Werkblad Omgaan met conflicten

Richtlijnen: Geef individueel een eerlijke beoordeling van de huidige realiteit op uw school inzake de implementatie van de indicatoren, zoals vermeld in de linkerkolom. Ga na of er bewijzen of anekdotes zijn waarmee u uw beoordeling kunt onderbouwen. Dit formulier kan tevens worden gebruikt ter beoordeling van bestuurlijke of teamimplementatie.

We hebben processen ontwikkeld om met conflicten om te gaan en deze te benutten om er samen van te leren, met als doel de school te verbeteren.

Indicator van een PLG	De teamleden zijn zich ervan bewust dat conflicten een essentieel en onvermijdelijk bijproduct zijn van een groots opgezet en succesvol verandertraject. Ze hebben zorgvuldig en doelgericht processen ontwikkeld om met conflicten om te gaan en deze te benutten om er samen van te leren, met als doel de school te verbeteren.
Introductiefase	De mensen reageren op conflicten met de klassieke vechten-of-vluchtenreacties. De meeste teamleden trekken zich uit het contact terug om omgang met mensen die ze onaangenaam vinden te vermijden. Anderen zijn voortdurend in bittere, zinloze ruzies verwickeld die nooit tot een oplossing lijken te komen. De groepen zijn geneigd elkaar als tegenstanders te beschouwen.
Beginfase	De aanpak van conflicten wordt gezien als een verantwoordelijkheid van het bestuur. De schoolleiders nemen stappen om conflicten zo snel mogelijk op te lossen. Het allereerste doel bij het oplossen van geschillen is om de vrede te herstellen en terug te keren naar de status quo.
Implementatiefase	De teams hebben normen en collectieve verplichtingen opgesteld in een poging om de kans op conflicten te minimaliseren en helder te stellen hoe ze met conflictsituaties omgaan binnen het team. Toch zijn veel leraren terughoudend om standpunten of gedrag van een collega aan de kaak te stellen. Als ze te veel last van de situatie krijgen, verwachten ze dat het bestuur ingrijpt.
Ontwikkelingsfase	De teamleden hebben processen ontwikkeld om smeulende kwesties die tot conflicten kunnen leiden naar boven te halen en aan te pakken. Ze zijn bereid om die processen te gebruiken en zich te oefenen in het voeren van moeilijke gesprekken, waarin ze op zoek gaan naar een productieve oplossing van het conflict.
Verankeringsfase	De teamleden beschouwen conflicten als een bron van creatieve energie en een kans om gedeelde kennis op te bouwen. Ze hebben concrete strategieën ontwikkeld om dieper op elkaars standpunten te kunnen ingaan en ze doen bewust moeite om de ander(en) te begrijpen en zelf begrepen te worden. Ze zoeken naar manieren om hun concurrerende opvattingen te toetsen door middel van actieonderzoek; ze staan er open voor om onderzoeksgegevens en andere informatiebronnen te bestuderen die hun respectievelijke standpunten ondersteunen dan wel tegenspreken. Ze pakken onenigheid vol vertrouwen aan, uitgaande van de goede bedoelingen van alle teamleden, omdat ze weten dat ze worden verenigd door één gemeenschappelijk doel en dat ze er samen naar streven om hun doelen te bereiken.