

**HOW CAN I USE A PANDEMIC OUTBREAK LIKE “COVID 19 “AS A POSSIBILITY  
TO CREATE MORE FEASIBLE OPPORTUNITIES, THAT ARE ALSO RESPONSIBLE?  
(AS PART OF MY DAILY REALITY)**

**This workbook is for people who want to stay healthy and positive as to progress in their  
thinking and also their possibilities to grow in HUMANITY during this very difficult  
period which we all are confronting.**



The full moon in Curaçao is light enough to see and undertake several constructive and positive initiatives in own house and sometimes also in my garden

(Photo: Arianda Bloem Curaçao (2020)

**Email:** [ariandabloem@gmail.com](mailto:ariandabloem@gmail.com)

**Contents:**

1. Introduction, vision goal and mission	3
2. What are my feasible opportunities	3
3. Wat is de waarde van het meertalig zijn?	4
4. The theory of multiple intelligences and its meaning for education	9
5. Wat is belangrijk bij duurzame inzetbaarheid?	14
6. Enkele tips voor succesvolle leiders in een tijd van snelle veranderingen	19
7. Nifikashon di Arte den Enseñansa di Kòrsou	25
8. Nieuwe leiderschap stijlen en het belang van leren erbij	28
9. Strategieën bij het onderhandelen	31
10. Twee strategiemodellen vergeleken	39
11. Kon por siña un persona pensa kritiko i na ki edat mester por kuminsá?	43
12. How can we grow in thinking?	46
13. Kon por sòru pa trabou i funshonnan nobo ku ta basá riba norma i balornan nobo?	48
14. How to create global awareness projects for quality Education?	52

## **1. Introduction, vision goal and mission**

Social distance is becoming a possibility for preventing the Corona virus blow out contamination in mostly all countries and therefore people have to create also more feasible opportunities that are becoming part of their daily reality. Since we don't have the same reality we cannot strive to have the same possibilities and we must become more inventive as to create several new opportunities that can be feasible and also responsible in our own DAILY reality.

***My vision** is keeping people informed about recent professional educational issues, in several languages.*

***My goal** is making it possible to grow in knowledge, giving also opportunity to ask own questions as to understand, reflect and use the information for my lifelong learning opportunities.*

***My mission** is using online digital opportunities to communicate in several languages on a monthly basis.*

## **2. What are my feasible opportunities?**

**These are for instance next ones:**

- *Planning my time* as to stay healthy but also productively using positive and constructive possibilities to create some own new facilities in my home, like planning my day, studying with music around me, reading, writing, using online possibilities to study, write, communicate about new educational possibilities that can arise about issues and possibilities to learn, grow and receive feedback.
- Using my time effectively and with the existing resources I have in my own situation.

**Some issues and possibilities for Self Education and my growing possibilities are next information that forms a basic for thinking, using the growing opportunities I have.**

### **3. WAT IS DE WAARDE VAN HET MEERTALIG ZIJN ?**

#### **Introductie**

In diverse onderzoeken uitgevoerd olv Dr Jacqueline D'warte (the School of Education at Western Sydney University) heeft ze allereerst bij meertalige scholen voor primair onderwijs zowel onderwijzers, alsook leerlingen en ouders actief betrokken bij het onderzoek als haar mede participanten en onderzoekers. Haar onderzoeken leggen de nadruk op hoe de taal en literatuurpraktijk het vertrouwen kunnen verhogen van de leerlingen en daardoor ook de leerresultaten verbeteren. Het uiteindelijke doel was te begrijpen waarom elke leerling, naar school komt.

#### **Gevolgte Procedure**

De onderwijzers kregen eerst uitleg over de methodiek en de leerlingen werden uitgenodigd om mede onderzoekers te worden. Ze moesten door met elkaar te praten meer onderzoeksgegevens verzamelen over elkaar. In dit kader vroeg men de leerlingen hoeveel talen ze spreken, met wie ze zoal praten, waar ze praten en of ze wel eens voor elkaar moesten vertalen om de taal te kunnen begrijpen.

Er werd hierbij de methodiek gehanteerd van de “language Mapping” methodologie waarbij leerlingen visueel konden laten zien de manier waarop ze lezen, schrijven, praten en luisteren. (dus communiceren) De onderzoeker maakte daarbij ook gebruik van partners die de moedertaal van de leerlingen konden hanteren in deze scholen, aangezien er nog veel leerlingen waren die nog de officiële Engelse taal moesten leren.

Gedurende het gehele proces bezocht deze onderzoeker de deelnemende scholen alsook elke klas en hield ze interviews met de hulp van de onderwijzer van de klas.

Het betekende dat de participanten aan dit onderzoek hun eigen moedertaal ontwikkelden met ook eigen vragen die ze bij het interview moesten hanteren, waarbij ze gebruik konden maken van observatie en een eigen logboek voor het beschrijven van zowel het leerproces als de uiteindelijke resultaten.

Toen eenmaal alle gegevens verzameld waren hebben ze deze weer aan de leerlingen laten zien. Vervolgens gebruikten deze onderwijzers alle gegevens die ze verzameld hadden om zelf een serie lessen te maken en leeractiviteiten om de verzamelde gegevens ook te kunnen gebruiken in hun klas.

Kortom alle gegevens van de leerlingen werden discussiepunten en ook onderdelen van een klas-curriculum.

### **Het startpunt van leren was het accent leggen op de zeer gedifferentieerde populatie van leerlingen die de school bezochten**

Het startpunt van leren hierbij was het accent leggen op de zeer gedifferentieerde populatie van leerlingen die de school bezochten. Gedifferentieerd zowel qua afkomst, alsook wat betreft milieu en verschil in moedertaal. Door deze aanpak werden de talen die de leerlingen hanteren en hun denken over wat ze ermee kunnen doen ook heel erg gewaardeerd. Ook waren door deze aanpak de onderwijzers erg verbaasd over de diverse talen die de leerlingen konden hanteren. Hierdoor kregen ze meer waardering voor hun eigen vaardigheden, hetgeen ook uiteindelijk geleid heeft tot verbetering.

### **De meest belangrijke onderzoeksbevindingen waren als volgt**

- Meer zelfvertrouwen bij de leerlingen waardoor ook het leerresultaat verbeterd werd.

- De communicatie processen die complex waren, werden ook buiten klas verband gehanteerd voor allerlei andere leeractiviteiten.
- Ook de ouder participatie in alle scholen die aan het onderzoek deelnamen nam toe. Hierdoor gingen ouders makkelijker participeren in de georganiseerde leer- en educatie activiteiten van de school en de klassen, alsook in de buitenschoolse activiteiten.

### **De implicaties voor de onderwijzers en de schoolleiders die bij deze onderzoeken betrokken waren**

- De onderwijzers werkten in een gedifferentieerde multilinguale leeromgeving waardoor ze ook de tijd namen om dit proces te kunnen leren.
- De leerlingen leerden over verschillende landen, over de wereld, maar ze konden ook buiten schoolverband, in de schoolomgeving verder gaan onderzoeken door met elkaar en onder begeleiding van onderwijzers op stap te gaan.
- Het schoolcurriculum werd hierdoor verrijkt.
- De motivatie van alle leerlingen, ouders en onderwijzers nam toe.

(Hierbij moet worden opgemerkt dat ook heel wat andere onderzoeken hebben aangetoond dat als er een stevig fundament is gelegd in de eigen moedertaal, de tweede taal verwerving ook makkelijker zal verlopen.)

- De creativiteit van zowel onderwijzers alsook leerlingen nam toe, door de toename van de linguïstieke talenten en deze talenten ook binnen klasverband en schoolverband te kunnen toepassen.
- Ook de attitude en het gedrag van onderwijzers verbeterden naarmate de leerervaringen en resultaten van leerlingen verbeterden. Onderwijzers kregen meer en verhoogde

motivatie om te blijven leren en verder te willen studeren.( long life learning activities and initiatives namen toe )

- De multilinguale taalvaardigheden namen toe.
- Er was sprake van een cognitieve verrijking bij deze leerlingen, de onderwijzers alsook bij de ouders.

### **Mogelijke implicaties voor toekomstig onderzoek op Curaçao**

Het bovengenoemde in acht nemende kunnen de volgende implicaties van belang zijn voor toekomstig onderzoek op Curaçao.

We zijn een multilinguale samenleving met scholen uit het funderend onderwijs die ook leerlingen hebben die een zeer gedifferentieerde sociaal culturele achtergrond hebben maar die ook verschillende moedertalen kunnen hebben.

Het bovengenoemd onderzoek zou gebruikt kunnen worden als een inspiratiebron en een bezinning over toekomstige onderzoeksmogelijkheden voor uitbreiding van de onderwijskundige aanpak in gedifferentieerde klassen van het funderend onderwijs.

### **Enkele vragen ter reflectie (antwoorden behorende bij 3)**

- **Hoe kunnen ouders betrokken worden bij onderzoek en implicaties van gedifferentieerder leren in en buiten klasverband?** *Ouders kunnen eerst als observanten meedoen en daarbij mogen ze hun vragen schriftelijk formuleren; vervolgens kunnen ze met elkaar zitten en in groepsverband hun vragen uitwisselen met andere ouders die ook als observanten hebben deelgenomen. Alle vragen en antwoorden worden tenslotte ingeleverd bij de organisatoren met vermelding van datum, namen, phone en andere relevante gegevens.*

- **Wat zijn voordelen van het meertalig zijn?**

*De voordelen van het meertalig zijn betekent dat er sprake kan zijn van meer mogelijkheden om taal te kunnen hanteren als communicatiemiddel, om te studeren, in allerlei werksituaties ,op straat, in winkels en supermarkets, als toekomstige werknemer of werkgeven, als burger.*

- **Welke interesse heeft men voor het volgen van online cursussen die in meerdere talen aangeboden kunnen worden?**

*De interesse kan na inventarisatie ervan gebruikt worden om erna ook cursussen voor ouders te kunnen organiseren (online)*

- **Hoe wenst men feedback te krijgen?**

*( de feedback kan online, telefonisch en feedback door samen te komen na afspraken)*

### **Literatuur**

D'warte, J. (2014). Exploring linguistic repertoires: Multiple language use and multimodal literacy activity in five classrooms. *Australian Journal of Language and Literacy*, 37 (1) 21.

D'warte, J. (2018). Enhancing English Learning: Building on Linguistic and Cultural Repertoires in 3 School Settings: A Project Report for NSW Department of Education 2018.

D'warte, J. (2018). '[In Press] Recognizing and leveraging the bilingual meaning-making potential of young people aged six to eight years old in one Australian classroom', *Journal of Early Childhood Literacy* .



D'warte, J., Daniel, P. and Allan, A. (2018). 'Enhancing learning through building on students' and parents' linguistic and cultural repertoires in Year 1 classrooms', *Practical Literacy*, vol 23, no 1, pp 31 - 34.

D'warte, J. (2019). 'Mapping languages and literacies with multilingual students in Australian classrooms', *The Reading Teacher*, vol 72, no 5 , pp 663 - 669.

Somerville, M., D'warte, J., & Sawyer, W. (2016). *Building on Children's Linguistic Repertoires to Enrich Learning: A Project Report for the NSW Department of Education*.

#### **4. THE THEORY OF MULTIPLE INTELLIGENCES AND ITS MEANING FOR EDUCATION**

##### **Introduction: Who introduced the theory of Multiple Intelligences and what does this theory learn us for Teaching and Education?**

The theorist and psychologist Howard Gardner introduced the theory of multiple intelligences 35 years ago in a time the psychologists were interested in general intelligence which is a person's ability to solve a problem applying logical reasoning across a wide range of disciplines. The IQ test was originally developed in the year 1900 to assess a child's ability to 'understand reason and make judgments'.

The idea of general intelligence explained why some students seemed to excel at many subjects. But Gardner found this concept too limiting. Gardner wondered why the arts weren't included in discussions about intelligence. As a graduate student studying psychology in 1960 he found that the arts were not mentioned. Most of the writings about intelligence focused on a combination of linguistic and logical intelligence. **So he put some questions:**

- How can the extraordinary of a musical intelligence like Mozart being explained in a monolithic intelligence theory?
- And wasn't it the case that all people demonstrated a wide range of intellectual capabilities—from linguistic to social to logical—that were often mutually reinforcing, and that ebbed and flowed over time based on a person's changing interests and efforts?

##### **The confirmation of recent studies from the fields of neuroscience**

Those two above mentioned hypotheses have largely been confirmed by recent studies from the fields of neuroscience.

A study in 2015 about reading in which they discovered that language processing "involves all of the regions of the brain, because it involves all cognitive functioning of humans"—*not just*

*visual processing but also attention, abstract reasoning, working memory, and predicting, to name a few.*

By means of the neuroscience studies, evidence has revealed that people continue to grow and changing intellectually well in adulthood.

### **The meaning of Gardner’s theory for teaching**

*Gardner’s theory was meant to broaden and democratize the concept of intelligence.* Originally he proposed seven distinct intelligences and later he added an eighth intelligence. So children learn differently according to the eight intelligences of Gardner. “It’s clear that children learn differently—but research shows that when students process and retain information, there is no dominant biological style, and that when teachers try to match instruction to a perceived learning style, the benefits are nonexistent”.

<b>Theorists</b>	<b>their findings</b>	<b>important issues for implication</b>
------------------	-----------------------	---

The theory of Paul Howard Jones, professor of neuroscience and education at the University of Bristol	He found that there is no connectivity between receiving information tailored to student’s preferred learning styles	<i>The brain’s interconnectivity makes such an assumption unsound, and more reviews of educational literature and controlled laboratory studies fail to support this approach to teaching.”</i>
Polly Husmann and Valerie O’Loughlin, medical professors in a study published in 2018	They found that many of their students “still hold to the conventional wisdom that learning styles are legitimate,” and often they adapt their study	However they found that tried-and-true strategies such as viewing microscope slides online, worked equally well for all students, whether they

## A theoretical study, by AFM Bloem, Curaçao April 27, 2020

---

	strategies to match these learning styles.	considered themselves linguistic or visual learners.  Their study highlights the value of learning through multiple modalities, which is an effective way to boost memory and understanding.
A review of three decades of study found that students retain more information when textbooks contain illustrations because the images complement the text.	When students use more than one medium to process a lesson, their learning is more deeply encoded.	So being reliant on a perceived dominant learning style is a recipe for learning less effectively.
According to Gardner multiple intelligence should not, in and of itself, be an educational goal that can be applied as a theory in the classroom “My theory of multiple intelligences provides a basis for education in the arts. According to this theory, all of us as human beings possess a number of intellectual potentials.”	Teachers can give students multiple ways to access information as to make their lessons more engaging and so helping students to remember information that’s presented in different ways.	By individualizing lessons and differentiating their instruction teachers can meet the needs and interests of their students.  Teachers and instructors can incorporate arts in their lessons and schools should not only focus on linguistic and logical intelligence but give students the opportunity to express themselves in different ways.

**What must be avoided doing according to the theory of Multiple Intelligences of Gardner?**

- Don't label students with a particular type of intelligence, because, we deny them opportunities to learn at a deeper, richer level. Labels—such as “book smart” or “visual learner”—can be harmful when they discourage students from exploring other ways of thinking and learning, or from developing their weaker skills.
- Don't confuse multiple intelligences with learning styles: A popular misconception is that learning styles is a useful classroom application of multiple intelligences theory. “This notion is incoherent,” (the theory of Gardner)
- Don't try to match a lesson to a student's perceived learning style: Although students may have a preference for how material is presented, there's little evidence that matching materials to a preference will enhance learning. In matching, an assumption is made that there's a single best way to learn, which may ultimately prevent students and teachers from using strategies that work. “When one has a thorough understanding of a topic, one can typically think of it in several ways” Gardner explains.

**RESUMING**

We read and process spatial information with our eyes, but reading and processing information require different types of intelligence. It doesn't matter what sense we use to pick up information—what matters is how our brain processes that information. “Drop the term *styles*. It will confuse others, and it won't help either you or your students,” (according to Gardner)

**Some Closing remarks and questions**

The theory of Multiple Intelligences is a theory which has an impact on older concepts of Intelligence and therefore it is important to broaden and deepen our knowledge of it. Since knowledge is advancing and every day scholars are discovering new possibilities for not only intellectual learning but all the learning possibilities of people, it is possible that there will be other dimension of learning that are not yet been discovered, studied and highlighted.

**How can the theory of Gardner influence the contents of a school curriculum?**

By means of the theory it is possible to influence the goals, but also the differentiation possibilities for every individual learner.

Later on it'll be also possible to make it possible to start with differentiated courses for every learner on his/her own level as to participate actively, without more budget for those who are limited and cannot participate actively with their presence (depending on their personal living, their personal circumstances and also their possibilities to be sufficiently connected )

This means that there are possibilities that can be created on every level and also for every single learner.

**How can the learning styles of students at all education levels benefit of the research findings according to the theory of Gardner?**

This means that every learner has possibilities that are unique and cannot be compared with those of the whole group. Their participation is not limited, but sometimes simply frustrated as to the benefit of those who like to maintain the 'staus quo'. Therefore their possibilities must be individualized conforming their possibilities in own house as to be connected and stay connected, without more cost,

**What can teachers do to meet the needs of all students of all levels?**

They must know the circumstances at their homes and being possible to meet their personal needs as to participate and also offering them sufficient and adequate infrastructure possibilities.



An ancient house in Curaçao. Painted by A.F.M.Bloem (2020)

It is an ancient style with a lot of space inside and there are also Coco's Palms in the garden.

## 5. WAT IS BELANGRIJK BIJ DUURZAME INZETBAARHEID?

### Inleiding

Duurzame inzetbaarheid is zowel afhankelijk van externe alsook interne factoren. Volgens geraadpleegde literatuur zijn de meest belangrijke factoren de hiernavolgende.

- KWALIFICEREN
- ONDERHOUD VAN KWALIFICATIES
- MOTIVATIE

‘Kwalificeren is continue aansluiting tussen wat een werknemer wil en wat werkt en of wat de werkgever en /of opdrachtgever vraagt en biedt.’

### Er worden twee processen onderscheiden die de kwetsbaarheid van de inzetbaarheid beïnvloeden

- Kwalificatie veroudering en
- Motivatieveroudering

Dat betekent dat men bij het proces van longlife learning hiermee rekening kan houden en wel als volgt.

- Verduurzaming van kwalificatie en motivatie kan door de vitaliteitsbeïnvloeding en door
- Ontwikkelroute beïnvloeding,
- Baan herontwerp route,
- Mobiliteitsroute.



Duurzame inzetbaarheid betekent dat bij het werken aan inzetbaarheid men vooral rekening houdt met verandering over de tijd in mens en werk. (Forrier en Sels 2003)

Het heeft te maken met het kunnen anticiperen van mensen op en omgaan met veranderingen en de gevolgen ervan over de tijd. Duurzame inzetbaarheid heeft ook te maken met de kans op behoud van gezondheid in de toekomst, betekenisvol en uitdagend werk voor de toekomst. Maar ook werk waarin een mens productief en gezond blijft, minstens tot aan de pensioengerechtigde leeftijd. Daarna kan het proces van longlife learning verder beïnvloed worden door eigen initiatief voor het volgen en nader ontplooiën van vaardigheden, nieuwe vaardigheden bijleren, competenties en activiteitenontwikkeling

Oorzaken van kwetsbare inzetbaarheid heeft te maken met een gebrekkige opleidingsprofiel, de veranderende werkgelegenheidsprofiel, de technologische en organisatorische veranderingen in de maatschappij en de werkorganisatie.

### **Kwalificatieveroudering kan (ook) het volgende zijn**

- Technisch
- Economisch
- Perspectivisch

Technische kwalificatieveroudering is veelal toe te schrijven aan de hiernavolgende factoren.

### **Gevolgtrekking**

Een waardedaling van het menselijk kapitaal dat beïnvloed wordt door veranderingen in de werknemer zelf door veroudering en slijtage. Hetgeen niet betekent dat er dan sprake hoeft te zijn

van persé een passieve en vooral een niet gezonde denk – en leefwijze of zelfs een mogelijke inzetbaarheid in datgene wat wel feasible is. Belangrijks echter om datgene wat als mogelijkheden verder ontwikkeld wordt grotendeels ook afhankelijk is van eigen initiatief en het verder kunnen leggen van contacten.

**Economische kwalificatieveroudering** wordt veroorzaakt door competentieveranderingen voor functies. Daardoor kan het zijn dat mensen die nu een bepaalde functie hebben misschien straks niet meer kunnen voldoen aan de verwachte economische vereisten voor zo'n functie. (bij een hoger abstratieniveau en meer sociale vaardigheden die daarbij vereist worden. Het kan ook te maken hebben met natuurrampen zoals nu het geval is met de mondiale uitbraak en gevolgen van de PANDEMIA Corona virus uitbraak (Covid 19) waardoor heel wat banen op de tocht zijn komen te staan en er daarmee ook gezondheids-, financiële-, economische alsook sociale gevolgen zullen hebben voor menigeen op korte en middenlange termijn.

**Perspectivisch kwalificatieniveau** heeft te maken met iemands huidige en toekomstige visie voor wat betreft het kunnen gaan vervullen van functies en arbeid.

**Het motivatieniveau** kan zijn extrinsiek, intrinsiek, en sociaal. Als er sprake is van een 'misfit' dan spreekt men van een veroudering.

Over het algemeen is bij onderzoek gebleken dat laaggeschoolden meer extrinsiek gemotiveerd zijn (Warr, 2008) en hoger geschoolden meer intrinsiek gemotiveerd zijn (van den Broeck et al 2011)

Hooggemotiveerden en hoogopgeleiden kunnen over het algemeen meer perspectieven hebben en creëren op langer termijn dan lager opgeleiden. Lager opgeleiden moeten vaker eentonig werk doen dat ook op den duur kan leiden tot afstomping. Hogeropgeleiden kunnen meer variëren en hebben meer complexe taken en doen werkzaamheden die betekenisvol kan zijn voor henzelf en voor anderen.

Minder en korter werken beïnvloedt over het algemeen ook de motivatie van mensen om langer door te willen werken en ook het proces van levenslang te willen blijven leren (Longlife learning processes) Dus dit duidt op extrinsieke waarden als men ouder wordt om toch te willen blijven leren.

Er zijn door het TNO vier routes ter verduurzaming van de inzetbaarheid uitgestippeld en wel als volgt:

### ***PERSON* → *JOB FIT ROUTE* (VITALISERING EN ONTWIKKELINGSROUTE)**

Het gaat uit van versterking van de aansluiting van de persoon op het werk. Oplossingen richten zich op verbeteren van de eigen leefstijl, gezondheid, belastbaarheid, weerbaarheid, kennis en vaardigheden van de werknemer.

***JOB* → *FIT HERSTEL*** richt zich op loopbaan, werkinhoud, arbeidsvoorwaarden aangepast aan de werknemer.

**Onderbeschreven routes zorgen voor herstel van een ‘misfit’ bij werknemers en leiden tot verduurzamen van de inzetbaarheid van individuele werknemers.**

- Vitaliteitsroute
- Ontwikkelroute
- Baanherontwerproute
- Mobiliteitsroute

Werknemers zien hun 'skills' verslijten bij onderbenutting. Onderbenutting betekent ook lagere salarissen en het menselijk kapitaal verliest aan waarden.

Een bijdrage kunnen leveren aan de kenniseconomie betekent dat men kennis en vaardigheden niet verspilt, maar dat door nieuwe netwerken er nieuwe banen kunnen bijkomen die ertoe

kunnen bijdragen dat er dan ook sprake is van groei, meer mogelijkheden voor werknemers van diverse leeftijden.(dus ook voor ouderen in de samenleving)

## Literatuur

Duurzame inzetbaarheid in perspectief- Inzichten en oplossingen op sector, organisatie en individueel niveau ) TNO INNOVATION FOR LIFE,Onder redactie van : Birgitte Blater, Luc Dorenbosch, Laura Keijzer.)

### Vragen ter reflectie:

- Hoe kan men de duurzame inzetbaarheid vergroten voor de inwoners van Curaçao?

*Duurzame inzetbaarheid is slechts mogelijk door uit te gaan van de individuele mogelijkheden en hierbij rekening te houden van de REALITEIT van elke inwoner van Curaçao*

- Welke persoonlijke vaardigheden heeft men nodig bij duurzame inzetbaarheid?

### Persoonlijke vaardigheden

*korte termijn vaardigheden = (reproduceren) die echter niet stabiel zijn en niet stroken met de potentiële mogelijkheden tot verdere groei en ontwikkeling alsook meer kansen.*

*Bij duurzame vaardigheden ( het kunnen begrijpen en reflecteren) houdt in dat men ook het geleerde op diverse niveau's kan toepassen in de eigen realiteit en daarmee ook de mogelijkheid opent om verder te komen( dus groei) en zich ook verder kan ontwikkelen op hogere studieniveau's. Inzetbaarheid hoeft niet altijd te betekenen dat men steeds hetzelfde herhaalt, maar dat men geacht wordt om ook datgene wat in de eigen realiteit nodig is te vernieuwen en constant kan bijhouden en op een hoger ontwikkelingsplan kan brengen ( dus een persoonlijke groei dat verder rijkt dan het geheugen kennis)*

- Wanneer wordt duurzame inzetbaarheid belangrijk voor de doorsnee werknemers in het onderwijs?
  - A. In slechte economische tijden is men eerder gemotiveerd en ook geneigd om te zorgen dat er sprake is eigen duurzame inzetbaarheid.
  - B. Ook wanneer men ouder wordt kan men door meer ervaring andere motivatie hebben en daarmee ook eigen kansen vergroten door elke dag te zorgen dat men zich enkele uren verdiept in denkactiviteiten en dat afwisselt met doe activiteiten en reflectie hierop (liefst schriftelijk) toepast.
- Waarom is bij duurzame inzetbaarheid eigen initiatief ontwikkelen heel belangrijk?
  - A. Eigen initiatief is vrij en kan in eigen tijd benut worden om zich verder te ontwikkelen. (dus na werktijd of nadat men andere dagelijkse verplichtingen heeft afgerond)
- Wat is de betekenis van duurzame inzetbaarheid voor het behouden van eigen vitaliteit?
- Veerkrachting blijven denken, open staan voor de constructieve veranderingen, oefenen in eigen tijd met eigen tempo en zorgen dat men vooral de nieuwe skills en denkwijzen vaker kan beoefenen door middel van het creëren van eigen digitale mogelijkheden in eigen woning.



Photo: Arianda Bloem ((2012) of the 'Sunbreak' in Curaçao

## 6. ENKELE TIPS VOOR SUCCESVOLLE LEIDERS IN EEN TIJD VAN SNELLE VERANDERINGEN

### **Inleiding**

*Acties en het 'forceren' van snelle veranderingen worden tegenwoordig als nieuw en normaal gekenschetst. Deze acties worden soms ook gedaan bij een mandaat voor een algehele transformatie van een organisatie. De hedendaagse leiders willen hieraan wennen en dit als 'gewoon' ervaren en vertellen anderen ook om eraan te wennen.*

*Hoewel de meeste van ons herkennen dat veranderen en het veranderingsproces onvermijdelijk zijn, is de menselijke natuur gericht op 'homeostatis', hetgeen een tendens is van levende organismen en groepen om hun interne condities stabiel te houden, ongeacht de veranderingen rondom hen en mede daardoor ook hun interne balans te kunnen behouden.*

Hedendaagse leiders hebben de neiging te 'rennen' naar veranderingen toe, maar ervaren tevens dat dit continu hun evenwicht verstoort.

### **Wat kunnen succesvolle leiders doen?**

Succesvolle leiders zorgen ervoor dat ze denken en opnieuw nadenken om een andere design te kunnen creëren alsook om tevens de aandacht te kunnen blijven richten op hun organisatie en op hun stakeholders en cliënten. Hierdoor hebben ze gegevens en tevens een gevoel wanneer het nodig is acties te ondernemen die gericht zijn op de veranderende trends in de behoefte van hun klanten.

(1) Charles Darwin: "het zijn niet de meest intelligente mensen die 'overleven' maar zij die het beste de veranderingen kunnen managen"....

(2) Harvard Business School professor Clayton Christensen describes disruption as the key force for exploiting changes in market, industry, or technology to produce something new, more efficient, and even game-changing.

**Hierdoor zal het ‘uiteenspatten’ en splitsing van een bestaand ‘business model’ eerder kunnen leiden tot een nieuwe kans en niet zo zeer als een bedreiging gezien dient te worden.**

Invloed uitoefenen op zo’n ‘uitbarsting’ wordt niet gemakkelijk bereikt zonder leiderschap met een pragmatische instelling en gebruikmakend van een voortdurende overleg benadering om deze leiders te helpen een mindset te krijgen die kan inspireren om het succes van de organisatie en de complexe vernieuwingen te leiden, maar tevens de organisatiepraktijk te kunnen behouden.

### **Belangrijke tips bij vernieuwingen**

Het bovenstaande in acht nemende zijn belangrijke tips zijn als volgt.

a. Zie de uitbarsting als een realiteit. Reframe het als welkom en als een essentieel ingrediënt voor differentiatie.

b. Behandel discomfort als een positief en als een gezonde druk om nieuwsgierigheid en alertheid te verhogen. Hierdoor kunnen er diverse perspectieven zijn, gegevens en nieuwe oplossingen voor de ‘oude’ problemen.

c. Herken echter dat een win-win innovatie alleen kan gebeuren door de organisatie die nieuwe oplossingen kan bieden voor de ‘oude’ problemen.

d. Wees ervan bewust dat grote transformaties en ingrijpende vernieuwingen alleen kunnen gebeuren door kleine stappen te nemen. Dit vergt leiders die vertrouwen wekken en de mogelijkheid hebben om te kunnen beantwoorden aan de veranderingen.



e. Het vergt ook meer capaciteit van leiders om te kunnen beantwoorden aan een omgeving die steeds meer concurrerend is geworden.

f. Het vergt tevens meer capaciteit van leiders om pro-actief te zijn om te anticiperen op de snelheid van veranderingen in de omgeving.

g. Hoger geschoolde leiders moeten dan ook in staat zijn om gemotiveerd en betrokken te zijn om aldus ook te behouden wat ze reeds hebben opgebouwd en langzamerhand het leefniveau ook op een hoger plan te brengen.

### **Consequenties**

Succesvolle leiders zien de mogelijkheid om het vertrouwen te behouden en stapsgewijs transformaties en ingrijpende vernieuwingen te realiseren.

Het vergt van leiders niet alleen het vertrouwen behouden maar ook het gevoel behouden voor de realiteit en het kunnen anticiperen op de veranderingen. Dit betekent meer scholing en meer capaciteit.

### **Samengevat**

*Acties en het 'forceren' van snelle veranderingen kunnen de menselijke natuur gericht op 'homeostatis', verstoren.*

Leiderschap met een pragmatische instelling en gebruikmakend van een voortdurende overleg benadering helpen een mindset te krijgen die kan inspireren om het succes van de organisatie en complexe vernieuwingen te leiden, maar tevens om de organisatiepraktijk te kunnen behouden.

Een win-win innovatie kan alleen gebeuren door de organisatie die nieuwe oplossingen kan bieden voor de 'oude' problemen.

Men moet zich ervan bewust zijn dat grote transformaties en ingrijpende vernieuwingen ook alleen kunnen gebeuren door kleine stappen te nemen en het vertrouwen van zowel stakeholders als klanten te behouden.

(1) Charles Darwin: “ het zijn niet de meest intelligente mensen die ‘overleven’ maar zij die het beste de veranderingen kunnen managen”....

(2) Harvard Business School professor Clayton Christensen describes disruption as the key force for exploiting changes in market, industry, or technology to produce something new, more efficient, and even game-changing.

### **Stellingen**

De doorsnee mens is van nature behoudend van aard en heeft behoefte aan zekerheid in zijn bestaan.

Als de menselijke zekerheden minder worden wordt het vertrouwen ook minder.

*Conflicts may be the sources of defeat, lost life and a limitation of our potentiality but they may also lead to greater depth of living and the birth of more far-reaching unities, which flourish in the tensions that engender them.*

Karl Jaspers, psychiatrist and philosopher

### **Antwoorden bij Vragen ter reflectie:**

- Hoe is het profiel van leiders in een tijd van snelle veranderingen ?

*In een tijd van snelle veranderingen zijn leiders communicatief en zorgen ze ervoor dat ze proactief blijven en kunnen anticiperen op snelle veranderingen door met hun leiderschapsstijl hier ook bij aan te passen.*

- **Hoe kan een business plan houvast geven aan lerende organisaties?**

*Een business plan biedt mogelijkheden om dit als instrument te gaan hanteren voor toekomstige communicatie en presentaties, promotiedoeleinden, de human resource mogelijkheden, uitdieping en veranderingen die **REALISTISCH EN WERKBAAR KUNNEN ZIJN**.*

- **Welke initiatieven kunnen duurzaam worden en wat zijn dan de voorwaarden en vereisten?**

*Enkele mogelijkheden zijn als volgt.*

A. Initiatieven waarbij leiders zelf ook mede participant kunnen zijn,

B. initiatieven die geen extra financiële kosten met zich meebrengen,

C. initiatieven die geënt kunnen zijn op het vergroten van mogelijkheden van de cliënten. (klientvriendelijke behandeling, snelle serviceverlening, geen extra kostenverhogende maatregelen)

D. Initiatieven die voortdurend en stapsgewijs kunnen groeien naar duurzame relaties met de klant.

- **Wat zijn mogelijkheden om zich verder te ontwikkelen en te zorgen voor het creëren van meer eigen mogelijkheden en de verduurzaming ervan?**

*Ontwikkelingen via internetcursussen vergoten en zorgen dat deze initiatieven ook op stabiele wijze tot stand kunnen komen. Wisselende doelgroepen van klanten benaderen en daarbij zorgen voor zorgvuldige intake, goede en optimale voorwaarden voor participatie en na evaluatie ook mogelijkheden scheppen voor het behouden van de klant door service op maat te creëren.*

## 7. NIFIKASHON DI ARTE DEN ENSEÑANSA NA KÒRSOU

### Introdukshon

Ta konosí ku alumno i studiante ta bira hopi benifisiá dor di introdusí edukashon di arte den edukashon.

- Na 2012, 'the National Endowment for the Arts' den un reportahe "The Arts and Achievement in At-Risk Youth," a prueba ku alumno i studiante di menos rekursu tin tendensha di tin mihó resultado den enseñansa. Ke men ku benefisio di introdusí téknika di músika, teater í téknika di bailamentu ta halsa balor propio i ta duna alumnonan un mihó oportunitat pa nan siña. Tin pruebanan den e investigashonnan hasí ku a demonstrá ku inkluyende e ramonan di arte ei ta drecha no solamente resultado, pero ta duna tambe mas oportunitat pa sigui studia i no bira drop-out den enseñansa.
- 'The Arts Education Partnership' (AEP) tambe a kompilá bastante etudio ku ta demonstrá ku tin korelashon haltu entre arte i matemátika i lesamentu, ku ta duna alumno i studiante un bentaha den enseñansa.
- Ademas di esei arte ta promové ambiente pa studia i siña i ta enkurashá studiante i alumno pa sigui studia. Segun nan ta bai eksperensiando ku nan posibilidatnan ta oumentando dia pa dia mas den otro ramonan di edukashon I enseñansa.
- Skolnan ku a implementá efiktívemente e materia "Arts" a proba ku nan a redusí, asta nan a eliminá kompletamente e 'gap' ku tin den esnan ku ta ekonómikamente debentahoso for di esnan ku ta ekonómikamente mas prudente.

### Relashon entre Arte i Neuroscience

Un estudio nobo ta demonstrá ku algun forma di arte ku ta mas neglighá ta netamente esnan ku nos tin mester pa yuda alumno i studiante ku ta presta menos ekselá den otro materianan tambe. (John Hopkins University den nan Journal: February 2019, "Trends in the Neuroscience")

# A theoretical study, by AFM Bloem, Curaçao April 27, 2020

---

Enkorporando arte manera ‘rap’, baile, pintura den lèsnan di siensia por yuda studiante retené mas konosementu i por bira mas kreativo den nan siñamentu.

Den un estudio nan a hasi uso di ‘rapping of skèch’ pa siña studiante oumentá nan vokabulario.

Ademas ta investigando den e siensia di ‘Neuroscience’ ku pa medio di e tipo di Artenan menshoná ta posibel pa despues di hopi tempu tòg mantené I keda korda pa sigui avansá den gradonan di siñamentu ku ta mas haltu.

## **Kiko ta implikashon dje estudionan menshoná?**

- Arte ta krea un ambiente agradabel pa studia; pues kada klaslokal na skol mester por hasi uso di ophetonan di arte pa drecha ambiente den klasnan riba tur nivel den enseñansa (inkluyendo universidat i otro espasionan ku ta ser usá pa studia)
- Mester hasi uso na un manera metódiko pa inkluí arte I e tipo di artenan ya menshoná pa yuda tantu alumno i studiante kibra e barera ku tin entre klase sosial ekonómikamente abou I esnan ku ta di klasenan sosial- ekonómikamente mas haltu.
- Enkorporando arte manera rap, bailamentu, pintura ta yuda studiante retené I keda korda e lokual nan a sña i bira ademas mas kreativo.

## **Preguntanan pa reflekshon:**

- Kua tipo di téknika den Arte ta mas benefisioso pa alumnonan di klase sosial ekonómikamente mas abou?

*Tur tipo di arte ku ta duna posibilidat pa hasi uzo di krea un idea nobo I por realis’e pa medio di lo kual ta usable, realisabel, no ta peligroso of danino pa salu di hende, medio ambiente, no ta kousa enfermedat, ta agradabel, no ta oumenta gastunan, I port a uniko pa kada persona ku ke hasio esei. Arte ta liber.*

- Kon por oumentá e benefisionan ku arte tin pa esnan di edat mas avansá den nos sosiedat?

*Dor di duna nan tambe oportunitat I material pa por sigui desaroya nan mes, no ser frustrá, no kòrta nan den nan oportunitat pa sigui desaroyá na un manera úniko, artístiko, agradabel, ku ademas lo por ta alkansabel pa nan mes pòtmoni I sin mester di konfrontá kontinuamente peliger den nan mes serkania ku ta debilitá nan posibilidatnan pa sigui desaroyá den nan mes serkania of nan ambiente di biba....*

- Di kon ta importante pa hasi aki na KÒRSOU tambe mas investigashon tokante e relashon entre arte i avanse den enseñansa i siñamentu?

*Investigashon I loke ta duna resultado djesei por duna mihó I mas oportunitat avansá pa kada persona individualmente I tambe por ta algu plasentero pa esnan ku ke praktiká arte komo hobby I despues lo por sigui uza nan komo medio di entrada.*

### **Literatura**

2012,' the National Endowment for the Arts' "The Arts and Achievement in At-Risk Youth,"

February 2019, John Hopkins University den nan Journal: 'Trends in the Neuroscience'

The Arts Education Partnership' (AEP) tambe a kompilá bastante studio tokante arte i su relashon ku Matemátika



OBRA: 'A WOMAN WITH 2 FISHES'

## **8. NIEUWE LEIDERSCHAP STIJLEN EN HET BELANG VAN LEREN HIERBIJ**

### **Introductie: Wat is het verband tussen leren en nieuwe leiderschap stijlen?**

Wat is het verband tussen leren en leiderschap is een vraag die is uitgediept door John W. Gardner. Hij heeft zich verdiept in informatie en ervaring die helpen om voortdurend te leren en daardoor ook verder te groeien. Door het voortdurend leren blijft iemand plooibaar en wordt niet rigide en kan zich dan ook beter openstellen voor de mening van anderen. Mensen die voortdurend leren kunnen hun vaardigheden optimaliseren en worden niet zo gemakkelijk obsoleet. Volgens: WORLD ECONOMIC FORUM in "THE FUTURE JOB REPORTS" zullen in 2020 veel banen verdwijnen en vervangen worden door taken die nu nog niet bestaan.

### **Oude Leiderschap stijlen en meer recente leiderschap stijlen**

Kurt Lewin (1930- 1940) heeft belangrijke leiderschap stijlen geïntroduceerd en beschreven. Hij maakte een onderscheid tussen :

Autoritair / autocratisch

Participatief/ democratisch

Delegeren/ Laisser Faire

De autoritaire leiders nemen beslissingen alleen. Participatieve leiders zorgen ervoor dat ze anderen betrekken in het nemen van beslissingen; Delegerende leiders laten anderen het werk doen maar nemen wel zelf erna de beslissingen voor de resultaten. Dus een leider die min of meer gefocused is op leren en anderen ook betreft bij het nemen van zijn beslissingen.

### **De nieuwe leiderschap stijlen (Dweck's Mindset in Psychology of Success)**

De nieuwe leiderschap stijlen worden gekenmerkt als:



Transformatie gerichte leiderschap stijl

Coaching gerichte leiderschap stijl

Strategisch gerichte leiderschap stijl

De Learning focused leiderschap stijl

### **De' learning focused' stijl van leiderschap**

De learning focused leider heeft een mindset die gericht is op groei en daardoor ook in staat is gewoontes verder te ontwikkelen om zowel zelf verder te groeien in het persoonlijk vlak, alsook in meer professionele areas en gebieden. Hierdoor kan een learning focused leider ook doelen bereiken. Dit kan door veel vragen te stellen in het werk van anderen waardoor ze zelf ook leren en toch ook anderen kunnen coachen. Autenticiteit daarbij betekent dat de learning focused leider het denken en de overtuigingen ook daadwerkelijk in daden kan omzetten. Daarbij maakt hij gebruik van de volgende vaardigheden:

Persoonlijk leren, comitments en doelen verder ontwikkelen en dat ook met anderen kunnen uitwisselen. Door die vragen te stellen die ook onderzoeksgericht zijn op de doelen en talenten van anderen en de verwachting te hebben dat men zowel leider als coacher kan zijn;

Agendapunten op te nemen die betrekking hebben op het volgende: persoonlijke groei en persoonlijke aspiraties van anderen om professionele doelen te kunnen bereiken.

### **De Voordelen van een Coaching Leiderschap stijl zijn kort samengevat als volgt**

Er bestaat de mogelijkheid om in te spelen op sterkte en zwakte van een onderzoek of leerproject.

Tevens is er de mogelijkheid om vaardigheden verder op te bouwen en ook leemtes te ontdekken waarin mensen wel geïnteresseerd zijn of worden om verder te kunnen groeien.

Er is een mogelijkheid van gebruikmaking van een 360 graden communicatie. Dit is een proces van groei in zowel zienswijze, het niet eens zijn met elkaar en toch kunnen luisteren naar ideeën van anderen.

Tenslotte bestaat er een mogelijkheid van ook divergent denken en het niet eens zijn met een professionele denkwijze of standpunt van anderen.

Falen kan dan als een leerproces beschouwd worden door op een rationle wijze het falen te gaan bespreken en mensen te helpen om het falen te beschouwen als een reflectie en als een terugdenken op de mogelijkheid om dit proces te betrekken bij hun toekomstige en persoonlijke groeimogelijkheden.

### **Literatuur**

Karen Herbert Maccaro, The power of learning focused Leadership.

### **Vragen ter reflectie:**

- Welke vaardigheden zijn nodig om nieuwe leiderschap stijlen effectief te kunnen hanteren?

*Pro actief blijven denken en handelen, het kunnen toepassen van het geleerde, het kunnen wegen wat de consequenties kunnen zijn alvorens men tot implementatie overgaat.*

- Hoe kunnen in het onderwijs nieuwe leiderschap stijlen verder ontwikkeld worden?

Door te zorgen dat men in staat is om de effecten te meten voordat men overgaat tot toepassing in de praktijk, door middel van het geven van vroegtijdige informatie over de

*gevaaren, mogelijkheden en efecten ervan voor alle burgers (niet alleen voor hen die toevallig hiervan op de hoogte gesteld zijn, maar die ook het recht hebben om via hun persoonlijke informatiebronnen en via officiële kanalen tijdig op de hoogte gesteld kunnen worden)*

- **Wat zijn de resultaten die men in het onderwijs bereikt door het hanteren van nieuwe leiderschap stijlen?**

*Nieuwe leiderschapsstijlen zijn pro-actief, hebben meer kansen om groter succes te boeken, zijn mensvriendelijk en hebben bovendien ook meer mogelijkheden om mensen te behoeden voor ongemak, ongelukken en rampen. ( zijn tijdig en onpartijdig)*

- **Waarom zijn nieuwe leiderschap stijlen belangrijk?**

*Alleen door nieuwe leiderschapstijlen verder te ontwikkelen kan men zorgen voor meer kansen op eigen succes en ter voorkomen van ongelukken, ongemak voor het grote publiek maar ook voor alle individuele burgers die daar recht op hebben ongeacht kleur, afkomst, taal, religie.*

## 9. STRATEGIEËN BIJ HET ONDERHANDELEN

### **Inleiding**

*Probleem oplossen* is een poging om de ‘issues’ te identificeren, om ze vervolgens te kunnen duiden, die beide partijen verdelen om ze in de richting te kunnen sturen van een oplossing die een beroep doet op beide partijen.

De partijen die deze strategie toepassen handhaven echter hun eigen aspiraties en proberen een weg te vinden die hen kunnen ‘verzoenen’ met de aspiraties van de andere partij.

### **Overeenkomst die gesloten wordt bij probleemoplossen**

Bij het probleem oplossen werkt men veelal met overeenkomsten.

- Men kan werken met een ‘compromis’ sluiten bij het oplossen van een probleem. Dat is echter een oplossing die een integratieve oplossing is tussen de partijen waarbij er gebruik gemaakt wordt van een creatieve manier die de ‘issues’ van beide partijen kan incorporeren.

Een compromis- proposal behelst verschillende tactieken toepassen zoals :

- Bespreekpunten inlassen over de punten van interesse van beide partijen;
- Met de achterban gaan communiceren door middel van ‘intermediaires’ om over de ‘issues’ te praten;
- Communiceren met behulp van een ‘mediator’;
- Men kan de aspiraties die men heeft verlagen door te kiezen voor andere alternatieven die het probleem oplossen, maar die duidelijk toch meerwaarde kunnen creëren voor partijen;



**Verschilpunten tussen ‘concerns of Own outcomes’ en ‘Concerns of other’s outcomes’**

**CONCERNS of OWN OUTCOMES** betekent dat men slechts kijkt naar eigen interesses en dat als uitgangspunt neemt. Dus je eigen waarden, behoeften en voordelen centraal stellen en erop blijven staan dat die gehaald moeten worden om het probleem op te kunnen lossen.

**CONCERNS of OTHER’S OUTCOMES** betekent dat men belang hecht aan de interesses, voordelen van de andere partij, alsook hun gevoelens en zich verantwoordelijk voelt voor de kwaliteit van de te bereiken resultaten.

**Het ‘dual concern’ model maakt gebruik van de volgende voorspellingen**

*Probleem oplossen wordt aangemoedigd als men een groot belang hecht aan zowel de eigen concerns alsook rekening houdt en wil houden met concerns van de andere partij.*

*Vraag: Wat zijn de determinanten van de eigen concerns op de resultaten?*

- Allereerst hoe worden je eigen waarden beïnvloed door de resultaten?
- Tijd en geld beïnvloeden de resultaten, aangezien mensen niet een eindeloze investering hebben in tijd en geld om resultaten te kunnen bereiken.
- *Concerns van eigen groepsresultaten zijn laag als mensen bang zijn voor conflicten en als mensen elkaar gaan ‘uitproberen’*
- *Concerns van de eigen groepsresultaten zijn hoog wanneer er sprake is van een sterke groepscohesie die behoort bij mensen die gelijke levenssituatie hebben en die hun gemeenschappelijke waarden en levenssituatie met elkaar ter discussie stellen. In zo’n geval kan een groepsvertegenwoordiger hen vertegenwoordigen bij het onderhandelen ter oplossing van een probleem. Ze krijgen dan instructies mee om hoge resultaten te bereiken en de groepsleden zijn teleurgesteld als ze ‘thuis’ komen met minder resultaten*

*die ze bereikt hebben. De groepsvertegenwoordiger brengt verslag uit van de bereikte resultaten van het onderhandelingsproces.*

**Vraag: Wat zijn de determinanten die de concerns van de resultaten van een andere partij bepalen?**

Deze zijn als volgt.

- Intrinsiek belang hechten aan het welzijn van de ander partij;
- Instrumentele concerns, waarbij men op de andere partij indruk wil maken en waarbij men afhankelijk is van elkaar;

Dit betekent dat men zichzelf moet projecteren in de toekomst en zich niet moet concentreren op harde onderhandelingen die slechts gebaat zijn met het heden. Als men het onderhandelen teveel richt op het heden heeft dit gevolgen die kunnen leiden tot het afhaken of mislukken van de onderhandelingen. Dit gebeurt als men elkaar bij het onderhandelen telkens over en weer frustriert, waardoor de andere partij niet meer gemotiveerd is en afhaakt. Er zijn dan geen onderhandelingen meer mogelijk, aangezien men niet meer het 'DUAL CONCERN'S MODEL' kan hanteren.

**Concerns about 'own outcomes'**

Dit kan leiden tot frustraties door instructies die te maken hebben met financiën, winst en materiële progressie willen maken.

Het slagen van het 'Dual Concern Model' is een combinatie van 'high concern' voor eigen resultaten en 'high concern' voor de resultaten van de andere partij en dit betekent gezamenlijke voordelen behalen, dus gezamenlijke inspanningen om dit resultaat ook te kunnen bereiken als eindresultaat.

**Gezamenlijke inspanningen worden als volgt beïnvloed**

*De beïnvloedende factoren zijn:*

- Een positieve instelling en gedachte hebben
- Geen enkele instelling. Dus onverschilligheid typeert het geheel.
- Verwachtingen hebben van toekomstige samenwerking en interactie
- Geen enkele verwachtingen hebben van de toekomstige samenwerking en interactie

Bij gezamenlijke voordelen die men behaalt is er sprake van het volgend model.

**‘ OWN ACCOUNTABILITY’**

**Een eigen verantwoordelijkheidsgevoel hebben**

Laag

Hoog

Laag verantwoordelijkheidsgevoel	Hoog verantwoordelijkheidsgevoel
Geen verwachtingen van de toekomstige samenwerking en interactie hebben	Hoge verwachtingen van de toekomstige samenwerking en interactie hebben.
Als zowel verwachtingen laag zijn; de interactie ook laag is dan is In-(geen)activiteit het resultaat.	als zowel sprake is van hoge verwachtingen, alsook samenwerking en interactie dan is verantwoordelijkheidsgevoel- voor de te bereiken resultaten hoog en zullen er meer <i>gezamenlijke resultaten</i> bereikt worden.



**Vragen ter reflectie:**

1. Hoe kan men een feasibility study doen van de te bereiken resultaten?

*Door uit te gaan van een instrument voor meting van te verwachten positieve- en negatieve resultaten,. de effecten op korte- middenlange en lange termijn ervan, alsook de kosten en het 'menselijk' kapitaal dat ermee gemoeid zal zijn*

2. Hoe kan men een feasibility study doen van het oplossen van het probleem?

*Elk probleem is uniek en dient daardoor dus ook op een unieke wijze aangepakt te worden, Dat betekent dat men moet uitgaan van de juiste methodologie, de juiste instrumenten, tijdstip, een pilot onderzoek vooraf doen en vervolgens ook meetbare resultaten hanteert om te kunnen rapporteren over de mogelijke uitkomsten van het onderzoek en aanbevelingen voor vervolgonderzoek*

3. Wat zijn de determinanten van een integratieve potentieel waarbij men succes kan boeken bij het onderhandelen ?

*Bij het onderhandelen dient men minstens rekening te houden met inhuren van deskundigen die tevens ervaring hebben, ook de nodige skills en middelen om te kunnen onderhandelen. Daarna moeten ze rapporteren op een officiële wijze en bij de opdrachtgevers hun bevindingen ook kunnen uitleggen en wat daarvan de gevolgen kunnen zijn.(dus niet alleen de financiële gevolgen)*

**Literatuur:** Dean Pruin; Jeffrey Z.Rubin; Grant T.Savage; John D. Blair; Rich L. Sorenson.

[ariandabloem@gmail.com](mailto:ariandabloem@gmail.com)

**RESÚMEN NA PAPIAMENTU TOKANTE STRATÉGIA KU POR UZA PA  
NEGOSASHON.**

**Kondishonnan ku por afektá loke hende ta skohe uzando sinku stratégia ta keda deskribí den un modelo ku ta trata tokante NEGOSASHON.**

Nan ta lo siguiente.

- Solushoná un problema;
- Wanta temporalmente ku negosashonnan pa yega na solushon;
- Des-kontinuá tur negosashon pa por yega na solushon dje problema ku por bira satisfaktorio pa ambos partido.
- Disidí di no (por) ta aktivo mas.
- Hala kompletamente atrás, pasobra ún dje partídonan a disidí ku el a keda totalmente derotá, pa por keda tòg eventualmente aktivo sigiendo un otro ruta di pensa i bai áktua.
- Kondishonnan ku ta disidí pa deskontinuá ku negosashon por ta lo siguiente:
  - No tin komunikashon mas posibel pasobra ta gritamentu tin i hende ta bira mashá emoshonal i no por skucha otro su punto di bista mas;
  - No tin suficiente esfuerso hasí, pa por yega na sea un solushon dje problema òf hasi konseshonnan ku ta na benefisioso pa ambos partido;
  - No ta kónfia otro, pero ta bin ku eksigenshanan ku ta benefisiá un partido só i no ta na interés di ambos partido den negosashonnan pa logra un akuerdo mútuo;
  - No tin vishon ku ta dirihí riba término largu;

**Pa logra den negosashonnan por hasi uzo di stratégianan simpel manera entre otro lo siguiente:**

- *No ta subi gastunan aktual más ku ta nesesario;*
- *Logra mesun meta pero ku menos gastu ku ta posibel;*
- *Fleksibilidat den aktitut di ambos partido pa por logra meta pa por finalisá negosashonnan;*
- *No uza stratégianan ku ta deskurashá hende keriendo asina ku ta esun ku ta ehersé mas PODER ta bai GANA ( ke men hendenan por tuma un aktitut ku ta manera ta kontra 'PIEDA' mester bai 'BRINGA' pa por logra alkansá meta final den un negosashon);*
- *Resistensha i òf ún atake di un dje partnernan ta kousa ku e otro partner den negosashon no tin ningun chèns pa e por logra algu den NEGOSASHON;*
- *Espektativa t'asina abou, ku esei ta deskurashá pa por yega na solushon dje problema; di otro parti ora espektatívanan ta abou partnernan por logra yega tòg temporalmente na un solushon ku ta mas KREATIVO i ta tene gastunan mas abou ku ta posibel.*

**Preguntanan pa reflekshon:**

- Kon por hasi un 'feasibility study' dje resultadonan ku ke logra alkansá?
- Kon por hasi un 'feasibility study' dje problema ku ke solushoná?
- Kua ta determinante dje potenshal integrativo ku negosiadónan por logra durante un negosiashon?

## 10. TWEE STRATEGIEMODELLEN VERGELEKEN

### Introductievraag:

Wat is het verschil tussen een transactie model en een model dat gebaseerd is op een relatie opbouwen met een partner als stakeholder?

**Vertrouwen** is de bron van energie die zorgt voor het blijven functioneren en voor de voordelen van alle belangrijke groepen van stakeholders.

**De strategie van Henry Schein** is bewust gebaseerd op de capaciteiten van de drie pilaren die het wederzijds vertrouwen ondersteunen. Deze drie pilaren zijn: Prestaties, Zorg en Doelstelling.

*De drie groepen van stakeholders zijn in dit model de klanten; de werkers die service verlenen; de organisaties die service verlenen.*

### Het onderstaand model is gebaseerd op: Kate Isaacs en Allison Neale

	<b>TRANSACTIE MODEL</b>	<b>MODEL VOOR RELATIE MET PARTNERS</b>
<b>Doelstelling die Waarden creëert</b>	<i>Eigen interesse</i> : Maximaliseren van de economische waarde en zorgen voor investeerders.	<i>Gezamenlijke interesse</i> : maximaliseren van zowel economische als sociale waarden voor de organisatie en de stakeholders die beschouwd kunnen worden als de sleutel investeerders.
<b>TIJDSBALK</b>	Korte en middenlange termijn (1 tot 3 jaar)	Zowel op korte termijn, middenlange termijn en lange termijn
<b>RELATIE met stakeholders</b>	<i>Niet persoonlijk</i> ; het wordt uitgevoerd door middel van een contract dat beschouwd kan worden als een tijdelijk contract met een verlooptijd dat echter verlengd kan worden.	Gebaseerd op een vertrouwensrelatie opbouwen, dat beschouwd wordt als waardevol en dus niet vervangbaar is; de relatie kan groeien en wederzijds ondersteund worden.
<b>Een op 'waarden' gerichte benadering</b>	Het maken van 'unilaterale' bewegingen door de stakeholders, waarbij financiële en wettelijke kracht ofwel zorgt voor beloning of 'afstraffing'.	<i>Het bereiken van doelen gebeurt door samenwerking en vertrouwen op de kracht van het hebben van invloed en daardoor kunnen creëren en realiseren van gezamenlijke doelen.</i>

**Kenmerken van het model van Henry Schein en wat houdt het vertrouwen conform dit model minstens in?**

*Henry Schein's model heeft een expliciete link tussen resultaten en vertrouwen.* Met vertrouwen worden de leiders van een organisatie zodanig getrained dat ze financiële verwachtingen kunnen uitzetten waarvan ze denken dat die haalbaar kunnen zijn. **In het model van Henry Schein worden de teamleden getrained om na te denken over eerst de klanten en vervolgens over de winsten die gemaakt kunnen worden. De organisatie monitort constant de kwaliteit van serviceverlening die verleend wordt aan de klanten. De medewerkers worden in dit kader getrained om zelf te kunnen denken als een klant.**

*Vertrouwen in de interesses van de Stakeholders*

Echt kunnen vertrouwen in de interesse van de stakeholders reikt verder dan de basis relatie van het doen van zaken. De klant moet zich gewaardeerd voelen als een partner en wil behandeld worden als een gelijkwaardige partner.

*Op welzijn gebaseerde doelen*

Het model focused op issues die van maatschappelijke aard zijn en waar de stakeholders zorg aan willen besteden. Dat betekent het opbouwen van capaciteiten voor de op welzijn gebaseerde zorg bij de desbetreffende stakeholders.

*Het bouwen van een op vertrouwen gebaseerde partnership*

Dit betekent het gezamenlijk designen van de doelen, strategieën, cultuur en uitvoeringscapaciteiten van de partners.

Factoren die daarbij van invloed zijn en die gebaseerd zijn op onderzoeksresultaten zijn als volgt.

- Een omgeving waarin de partners voelen dat ze op zelfstandige wijze hun beslissingen kunnen nemen;
- De partners kunnen eigen doelen realiseren;
- Ze kunnen goed gebruik maken van eigen vaardigheden en capaciteiten;
- Een positieve cultuur creëren waarin de partners zorg besteden aan eerlijk feedback geven aan elkaar en elkaar erkennen;

- Een balans creëren tussen werken en het gezinsleven;
- Gelegenheid om te groeien en zich te ontwikkelen;
- Trots zijn op de doelen van de organisatie;
- Vertrouwen hebben in hun leiders om een model te maken van de kernwaarden van de organisatie, het verduidelijken van de doelen en subdoelen.

***Samen een Partner/Stakeholders cultuur kunnen ‘adopter en koesteren’***

- Dat behelst een gezamenlijke taal kunnen hebben;
- Mensen zijn leden van een team en geen ondergeschikte (mede)werkers en worden gezien als partners die waarden kunnen creëren;
- Ze worden aangemoedigd om een stakeholders mentaliteit te hebben dat gericht is op een hoog vertrouwen hebben en ook gemeenschappelijke waarden te hebben;
- Er worden ook mogelijkheden gecreëerd om vrijwilligers te kunnen zijn;

***Er zijn mogelijkheden van frequente communicatie en ontmoetingen tussen de top leiders***

- Dit moet minimaal jaarlijks kunnen zijn zodat mensen uit hun jaarlijkse routine kunnen gaan; kunnen reflecteren; kunnen ervaren hoe anderen voelen; waar er nieuwe uitdagingen zijn om veranderingen te kunnen bewerkstelligen.

***Uitzonderlijke welzijnsprogramma's bieden aan partners***

- Mogelijkheden van lichamelijke screeningsprogramma's bieden;
- Testen van ziekten en besmettelijke ziekten;
- Management programma's bieden die ziekten kunnen voorkomen.

***Reverse Mentoring programma's bieden***

- Jonge seizoentalenten kweken en het uitwisselen van ideeën voor jong talenten, maar zeker ook voor talenten die *niet leeftijd gebonden* zijn en zich kunnen uitstrekken over alle leeftijdsgroepen van de bevolking.

**SAMENGEVAT**

*Het verschil tussen de klassieke strategieën van een transactie benadering en het model van een op lange termijn op vertrouwen gebaseerde stakeholders benadering, is dat niet slechts 'financiën de organisatie leiden'.*

*Er is een balans tussen Mensen, klanten, leveranciers en welzijn van mensen en klanten, waarbij ieder gebaat is. Hierbij is vertrouwen creëren als input zeer belangrijk. Maar ook de eerlijkheid is belangrijk om authenticiteit te kunnen hebben. Er moet een omgeving gecreëerd worden waarin mensen graag willen samenwerken aan een cultuur waarin dit mogelijk gemaakt wordt door rekening te houden met de hiervoor beschreven Ingrediënten, Issues en factoren.*

*Literatuur:*

*Kate Isaacs; a research fellow at the MIT Sloan Leadership Center and an executive fellow at the Center for Higher Ambition Leadership.*

*Allison Neale: is the director of public policy at Henry Schein Inc*

**Vragen ter reflectie:**

*Hoe kan men uitgaan van een lange termijn model waarbij het mogelijk is om duurzame educatie en welzijnsdoelen te creëren die grensverleggend kunnen zijn waardoor zenieuwe toekomstperspectieven kunnen bieden voor onze bevolking na de COVID 19 Pandemia?*

*Een langetermijn model behelst eerst de mogelijkheden gaan onderzoeken en de te verwachten resultaten op korte- en midden lange termijn. Daarna is het ook mogelijk om met behulp van meer internationale globale partners te gaan onderzoeken wat de effecten kunnen zijn op lange termijn voor mens, omgeving, milieu, klimaat, Gezondheid, ziekten en wat er nog meer mee gemoeid kan zijn te kunnen weten*

Email: [ariandabloem@gmail.com](mailto:ariandabloem@gmail.com)

## 11. KON POR SIÑA UN PERSONA PENSA KRÍTIKO I NA KI EDAT POR KUMINSÁ?



Photo: by AFM Bloem (Curaçao, 2020)

### Introdukshon

Un sientífiko Willingham a skirbi un ‘paper’ tokante kon por duna lès i siña un persona kon pensa krítiko na Mei 2019 pa Departamentu di Edukashon di South Wales na Australia.

Willingham a haña sa pa medio di historia tokante pensa kritiko a kambia durante delaster siglonan. Maske un siglo pasá ainda tabata pensa ku ora bo ta siña un tópiko ku ta sumamente kompliká bo mester usa idioma ‘Latin’ pa por mehorá habilitatnan di pensa.

Pero sientíikonan ku awendia ku no a studia ‘Latin’ a proba ku esei no ta e kaso.

Por ehèmpelstudiantenan ku a siña ‘Siensia di Kompiúter’ tin entre otro mihó prestashon den habilitat di kreashon, matemátika, kompetensha espasial.

### Kon por siña studiante analisá pa por solushoná un problema?

Pa siña studiante analogía i solushoná un problema mester hasi uso di komparashon i usa un opheto, pero tambe loke ta realístiko i visual pa nan tin un ehèmpel pa por analisá. Willington ta



duna maestronan algun konseho pa hasi uso di stapnan chikí i ku un meta ku ta sirbi pa ku e tópiko di lès pa por logra analisá un problema di tal forma ku studiantenan por komprondé di kon nan ta hasi e stapnan ei i kiko nan ta logra na final dje proseso di siña e tópiko.

Un problema kompliká ta nifiká ku pensa krítiko ta vária (por ehèmpel traha un produkto òf planea un stratégia.) Pero no tin rutina i solushonnan pa tal problema.

T'áki ku konosementu di kontenido ta importante. Pa por kompará e seleber di hende mester tene ideanan den e memoria di trabou (werkgeheugen) ku fásilmente por bira demasiado. Ta pesei e mucha yong i estudiante na edat mas haltu, mes mester sigui pensa realístiko i a base di problemanan di su mes realidat i su edat.

### **Ki konklushon ‘Willingham’ a saka?**

Konklushon di ‘Willingham’ ta ku bo mester tin konosementu di kontenido dje materia, konosementu di background dje materia pa por solushoná un problema. Sin konosementu dje kontenido i background dje problema ta difísil pa por solushoná un problema den un sierto materia.

### **Pregunta ku ‘Willingham’ ta hasi**

Pregunta ku Willingham ta hasi ta: “Na ki edat maestronan por kuminsá ku siña alumnonan pa pensa krítiko, basá den e materia ku nan tin komo spesialisashon?”

### **Resumiendo**

Investigashonnan hasí den e último 30 añanan ta prueba ku mucha yong ta kapás pa siña pensa riba un edat hopi yong, dependiendo di e kontenido dje problema. Ideanan di Willingham ta kuadra ku di siéntifiko Natalie Wexler ku ta outor dje buki “THE KNOWLEDGE GAP (2019)” E ta argumentá ku skolnan mester mira lesamentu di buki komo un eksigensha pa por logra siña mucha na edat yong pa pensa krítiko den nos skolnan di awendia.

### **Preguntanan klave ku por hasi a base dje teoria di Willingham**

A base dje teoria di Willingham nos por hasi e siguiente preguntanan.

- a. Ki tipo di buki ta apropiá, ki sorto di kontenido di buki ta adekuá pa skohe pa mucha na edat yong por siña pensa krítiko?
- b. Na ki idioma e bukinan mester ta?

## A theoretical study, by AFM Bloem, Curaçao April 27, 2020

---

- c. Kua ta kondishonnan ku por tin ora ta skohe buki pa mucha por siña pensa crítico riba edat bastante yong?

Email:ariandabloem@gmail.com

## 12. How can we grow in thinking?

### Introduction

According to JOHN C. MAXWELL (2016) there are eleven different kinds of thinking.

What are the eleven different kinds of thinking according to John C. Maxwell?

Since John C. Maxwell is considered a leadership authority it is important to mention the different thinking skills that can be trained in order to grow in thinking. These are next ones.

### The different kinds of thinking

The different kinds of thinking can help us in our daily work and living as to stay connected with diverse people and be a prerequisite for our successes.

**Big Picture thinking** which means the ability to think beyond ourselves and our world in order to process ideas with a 'holistic' perspective.

**Focused thinking:** the ability to think with clarity on issues by removing distractions and mental clutter from our mind.

**Creative thinking:** the ability to break out of our box of limitations and explore ideas and options to experience a breakthrough.

**Realistic thinking:** the ability to build a solid foundation on facts to think with certainty.

**Strategic thinking:** the ability to implement plans that give direction for today and increase our potential for tomorrow.

**Possibility thinking:** the ability to unleash our enthusiasm and hope to find solutions for even seemingly impossible situations.

**Reflective thinking:** the ability to revisit the past in order to gain a true perspective and think with understanding.

**Questioning popular thinking:** the ability to reject the limitations of common thinking and accomplish uncommon results.

**Shared thinking:** the ability to include the heads of others to help us think 'over our head' and achieve compounding results.

**Unselfish thinking:** the ability to consider others and their journey to think with collaboration.

**Bottom line thinking:** the ability to focus on results and maximum return to reach the full potential of our thinking.

### **Reflective questions**

- a. *Is there a relationship in these above mentioned kinds of thinking?*
- b. *Is there a possibility to train ourselves to use for appropriate situations also the right kind of thinking?*
- c. *Is it possible to train ourselves in using the right kind of thinking in a specific situation?*
- d. *How can we upgrade our attitude by thinking before acting and afterwards reflect on our own attitude, since our attitude is the key of all success in human relationship and the way we treat people must also include our own norms and values in order to grow in our life successes, making thinking positively our focus in every single act we take?*

### **Literature**

**Several books of John C. Maxwell (USA)**

Email: [ariandabloem@gmail.com](mailto:ariandabloem@gmail.com)

### **13. KON POR SÒRU PA TRABOU I FUNSHON NOBO KU TA BASÁ RIBA BALORNAN KU TAMBE TA NORMA I BALORNAN NOBO?**

#### **Introdukshon**

Por opservá ku trabou ta birando mas i mas un evolushon (i no un revolushon) pa motibu di siguiente faktornan. Trahando den direkshon di oportunitatnan nobo ta nifiká ku ta kreando ketu bai mas posibilidat pa por traha sierto funshon i ademas trabou(nan) ku ta nobo PASOBRA ku te ainda no a hasi uzo di dje den un empresa i/òf organisashon na Kòrsou.

#### **Un stratégia nobo pa por tin ta ‘ otro tipo di trabou i funshonnan nobo’ i ta birando mas pro aktivo despues di Pandemia COVID 19**

*Meta general* ta lo siguiente: Transformá manera ku tur trahadó lo por bai ehekutá tareanan ku ta nobo, pero a la bes por redusí gastu.

E ta nifiká ku ta krea reserva i forsan, pa por hasi esei bira posibel. Si no uza stratégia pa por redusí gastu, lo no por ta posibel pa bai ofresé trabounan ku ta nobo.

*Invertí den diseño di kualke trabou nobo* i trahando un diseño nobo p’esei, ta limitá tur posibilidat pa empresanan i organisashonnan Na KÒRSOU por bai krese demasiado den futuro serkano pero ku a largo plaso tin suficiente reserva pa por sigui ofresé trabou i entrada . ***Esei ta hasi posibel pa por tin oportunitat pa bai invertí.***

#### **Stratégia pa por kombertí a término largu i su ‘rationale’**

*‘Rationale’ ta pa tur hende por plánea promé, despues pa hende lo por identifká pa despues logra adresá tur otro problema ku e lo no por a mira adelantá.*

### ***Redusí gastu***

Redusí gastu ta nifiká ku ta prevení tur loke ta fayonan di loke ta bai dura di mas, no por midí su resultado, ademas lo ‘no por logra finalisá’, no ta basá riba resultado’, ‘no por orientá den tempu definí, ta kousa gastunan ku ta adishonal, pero ku ningun hende i/of kompanía lo por sigui karga den futuro.

### **Balornan ku ta keda adresá ta lo siguiente**

- Inisiativa pa redefiní tur trabounan eksistente ku no ta tresiendo ningun balor agregá
- Sòru pa no tin mas gastu involví
- Balor di por sigui traha, sin mester di bai fía plaka pa despues mester paga bèk i keda ku debenan atronómiko ku ta kousa mas pobresa.

### **Posibilitatnan pa logra esei ta pa desaroyá tur loke ta trabounan ku no a keda definí te ainda**

### **Algun pregunta básiko**

- *Kiko t’e impakto dje metanan nobo ku ainda no a keda definí?*
- *Kiko ta nan nifikashon?*

**Kontestanan por ta lo siguiente**

- *Duna sostén pa por bai alkansá metanan ku ainda no a keda definí pero ku por agregá balor i lo krea mas posibilidat pa trabounan nobo por ser desaroyá pa alkansá mas trabou.*
- *Duna sostén na balornan ku ainda lo por keda desaroyá;*
- *Sostené metanan ku ta nobo i ku ainda mester bai desaroyá den práktiká;*
- *Inisiativa pa solushoná problemanan ku ta nobo, pero ku a la bes ta kreando trabou nobo;*
- *Hasi uzo di outomatisashon pa por krea posibilidatnan nobo pa trahadónan;*
- *Dunando trahadónan posibilidat pa nan sa den kua direkshon nan ta bayendo, ta nifiká ku nan ta hasi uzo di krea normanan ku por ser konsiderá komo balor agregá .*

**MODELO PA IMPLEMENTASHON POR TA BASÁ riba METANAN KU TA S.M.A.R.T**

Hasiendo uzo dje siguiente modelo lo por logra mantené trahadónan ku ta keda motivá pa traha pa por alkansá mas perspektiva ku a lo largu por krea mas reserva pa sigui produsí trabounan ku ta birando duradero. Eksigensha ta pa metanan ku ke logra mester ta:

**S= SPECIFIC (Por ta spesífiko)**

**M=MEASURABLE (Por ser midí)**

**A=ATTAINABLE (Por ser alkansá a término korto)**

**R= RESULTS ORIENTED (Por ser orientá riba resultado)**

**T= TIME Oriented (Por ser orientá den tempu ku ta alkansabel pa kada empresa i trahadó por logra resultadonan final)**

**Algun pregunta pa reflekshon**

- Menshoná algun trabou ku metanan nobo (ku ainda no a ser uzá) pa por bai traha trabou i funshonnan nobo, sin ku esei ta oumentá gastu, ni mester bai hasi debe.
- Kon ta krea reserva pa por sigui invertí?
- Di kon e stratégia deskribí por motivá trahadó?
- Di kon e stratégia deskribí ta bira tòg a término largu un éksito pa tantu empresa, i òf organisashon i tambe pa trahadó ?

**Email: [ariandabloem@gmail.com](mailto:ariandabloem@gmail.com)**



## **14. HOW TO CREATE GLOBAL AWARENESS PROJECTS FOR QUALITY EDUCATION?**

### **Introduction**

How to create global awareness starts in education by means of simple actions that can persevere and be considered of combating isolation of own country or island. *It is obvious that using real world examples can be of long lasting value for building communication with other students, teachers, 'education' professionals. But also has an adding value for parents in overseas countries and islands of the world.*

### **Examples which can be used for creating long lasting communication and global awareness in QUALITY EDUCATION**

- Start with building cross grade partnership with students of local and higher education platforms in your own country or island. This can be done to facilitate communication and interaction by means of interconnected facilities and innovation possibilities in teaching practices on school level that can endure and give opportunities for students and teachers to interact and communicate about global communication possibilities for future quality education.
- Create possibilities to build interconnected participation together with students in national and international Educational events for building, maintaining and processing evaluation of more Quality Education around the world.
- Use keywords like: building quality education partnership, global education, technological possibilities for exchanging of more global and quality education possibilities around the world.

**Possibilities for exchange areas can become those related to some problem areas that must be tackled.**

**These are at least:**

- The majority of adolescents across the globe are not getting the proper amount of physical activity, according to a new study.(WHO November 2019)
- A widening gender gap is also discovered across the 146 countries studied between 2001 and 2016, with a greater proportion of girls not getting enough exercise.
- This trend of insufficient physical activity shows improvement for boys over the 15-year study period, but there is no change over time for girls.
- Most adolescents aren't getting sufficient physical exercise, according to World Health Organization
- A widening gender gap between boys and girls( 2001 and 2016 )shows that girls are less active than boys in 146 countries across the world. They don't get adequate exercises (Greater in the USA and Ireland)
- Girls are less active than boys globally (source WHO data)

## **15. Resuming**

Creating Global awareness starts with using adequate projects for improving quality education that can add value to a future more globalized quality education which is also possible by means of interconnected participation.

Since we all know the importance of Quality education and Health it is also important to choose the healthy possibilities for exchange of projects.

Being aware of the differences in language and Culture it is important to be critical in choosing quality **digital Education projects** that can be feasible projects for exchange in a future more optimal digitalized Global Education possibility for CURAÇAO

**Questions for Reflection**

*What are the ingredients for a future profile for a more globalized quality education of teachers in Curaçao?*

Recommended Literature:

2020, “Conditions for Globalization, internalization of the education system in Curaçao and how a future educational policy and implementation strategy can influence the future profile of teachers”

A theoretical study done by AFM Bloem( 2020)

Email: [ariandabloem@gmail.com](mailto:ariandabloem@gmail.com)