

WERKGELUK IN HET TALENTISHUIS!

relatie: verbinding, collegiale ondersteuning

autonomie: durven handelen, zingeving en ideeën

competentie: krachten en kansen

FUNDAMENT
De voorwaarden om tot werkgeluk te komen!

WERKGELUK IN HET TALENTISHUIS!

Wat fundamenteel de voorwaarden om tot werkgeluk te komen?

1. In welke richting? (relatie)
2. In welke richting? (autonomie)
3. In welke richting? (competentie)
4. In welke richting? (relatie)
5. In welke richting? (autonomie)
6. In welke richting? (competentie)
7. In welke richting? (relatie)
8. In welke richting? (autonomie)
9. In welke richting? (competentie)
10. In welke richting? (relatie)
11. In welke richting? (autonomie)
12. In welke richting? (competentie)
13. In welke richting? (relatie)
14. In welke richting? (autonomie)
15. In welke richting? (competentie)
16. In welke richting? (relatie)
17. In welke richting? (autonomie)
18. In welke richting? (competentie)
19. In welke richting? (relatie)
20. In welke richting? (autonomie)
21. In welke richting? (competentie)
22. In welke richting? (relatie)
23. In welke richting? (autonomie)
24. In welke richting? (competentie)
25. In welke richting? (relatie)
26. In welke richting? (autonomie)
27. In welke richting? (competentie)
28. In welke richting? (relatie)
29. In welke richting? (autonomie)
30. In welke richting? (competentie)

Competentie:

1. Relatie: verbinding, collegiale ondersteuning
2. Autonomie: durven handelen, zingeving en ideeën
3. Competentie: krachten en kansen

Relatie:

1. In welke richting? (relatie)
2. In welke richting? (autonomie)
3. In welke richting? (competentie)
4. In welke richting? (relatie)
5. In welke richting? (autonomie)
6. In welke richting? (competentie)
7. In welke richting? (relatie)
8. In welke richting? (autonomie)
9. In welke richting? (competentie)
10. In welke richting? (relatie)
11. In welke richting? (autonomie)
12. In welke richting? (competentie)
13. In welke richting? (relatie)
14. In welke richting? (autonomie)
15. In welke richting? (competentie)
16. In welke richting? (relatie)
17. In welke richting? (autonomie)
18. In welke richting? (competentie)
19. In welke richting? (relatie)
20. In welke richting? (autonomie)
21. In welke richting? (competentie)
22. In welke richting? (relatie)
23. In welke richting? (autonomie)
24. In welke richting? (competentie)
25. In welke richting? (relatie)
26. In welke richting? (autonomie)
27. In welke richting? (competentie)
28. In welke richting? (relatie)
29. In welke richting? (autonomie)
30. In welke richting? (competentie)

Voortschrijdend inzicht in de ontwikkeling van de tool

- Zicht hebben op wat startende leerkrachten/zij-instromers in de inductiefase nodig hebben om werkplezier te behouden en zich verder te kunnen ontwikkelen.
- Zicht hebben op hoe kunnen scholen zorgen voor een aantrekkelijk leer- en werkklimaat voor de startende leerkracht/zij-instromers in de inductiefase, waarin vanuit kracht en werkplezier, een leven lang leren centraal staat?
- Welke intrinsieke en externe factoren spelen hierbij een rol?
- Werkplezier + vitaliteit= WERKGELUK!
- WERKGELUK bestaat uit de volgende componenten: is bepaald vanuit de voorwaarden om tot werkgeluk te komen en vanuit de 3 basisbehoeften voor ontwikkeling en motivatie: Competentie, Autonomie en Relatie.

De bedoeling

In de inductiefase van de startende leerkracht/zij-instroomer zal de begeleider/ leidinggevende tijdens het ontwikkelgesprek gebruik maken van de praatplaat "Werkgeluk in het huis van Talentis" om het reflectieve dialoog te stimuleren. Dat zal leiden tot het verhogen van het werkgeluk van de startende leerkracht/zij-instroomer.

Werkwijze

De begeleider/ leidinggevende gaat minimaal 1 keer per jaar in gesprek met de startende leerkracht/zij-instroomer m.b.v. de praatplaat. De startende leerkracht/zij-instroomer vult voordien het ontwikkelgesprek verslag in en vraagt aan 3 collega's feedback m.b.v. het feedbackformulier. De praatplaat dient ingezet te worden om ervoor te zorgen dat alle componenten, om werkgeluk te verhogen, aan bod komen. Bij de praatplaat zit een verantwoording en een onderlegger. Op de onderlegger staan vragen genoteerd die gekoppeld zijn aan de 4 verschillende componenten. Vanuit de opbrengsten van de dialoog wordt een plan opgesteld om het werkgeluk van de medewerker te verhogen.

Overig

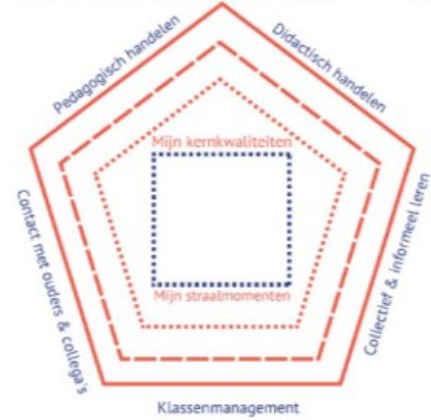
Meer zien en luisteren over deze innovatie? Kijk snel op de achterkant en scan de QR codes. Mocht je vragen hebben over werkgeluk in het Talentishuis, dan kan je mailen naar daisy.kievit@stichtingtalentis.nl.

Meer zien, lezen en luisteren? Dat kan!

DE POSTCAST

Vijfhoek voor Startkracht*
Toelichting & uitleg zie: "SAAM" uitleg vijfhoek startkracht*

SAAM*



Acties | uitdagingen

Notities

Start iedere nieuwe toevoeging met datum en jaar

Krachtbronnen

Vertrouwen en respect zijn de basis
Vakmanschap eigenaar zijn van jouw vak
Verbinding van en met elkaar leren



Voortschrijdend inzicht in de ontwikkeling van de tool

We hebben als innovatieteam de meerwaarde ervaren om uit ons dagelijks werk te stappen en zodoende ruimte te creëren. Deze ruimte bood de kans om slimme ideeën samen te brengen, waarbij we gebruik hebben gemaakt van de onderzoeksmethodiek van de toolkit samen innoveren in een innovatieteam. Deze toolkit is overzichtelijk en makkelijk toepasbaar. Daarnaast leverde deze ruimte een waardevolle samenwerking van diverse collega's met hun eigen expertise en achtergrond op. Deze samenwerking heeft geleid tot deze tool die startkracht van leraren inzichtelijk maakt.

De bedoeling

Bij de afronding van de lerarenopleiding hebben onze collega's hun startbekwaamheid aangetoond en beginnen zij aan hun loopbaan in het basisonderwijs. We realiseren voor hen een vloeiende overgang van collega in opleiding naar werken als collega op onze SAAM* scholen. Zoals we alle nieuwe collega's een warm welkom geven, zorgen we bij startende leraren (de eerste drie jaar, inductiefase) voor een zachte landing. We geven bieden collega's ruimte om op eigen wijze met hun talenten, kennis en vaardigheden invulling te geven aan hun eigen ontwikkelingsperspectief: 'een leven lang leren'. Voor startende leraren gebruiken we daarbij de vijfhoek voor startkracht.

Werkwijze

Startende leraren maken hun ontwikkeling zichtbaar door minimaal drie keer per schooljaar in gesprek te gaan met hun leidinggevende en coach of collega's met behulp van deze vijfhoek.

Tijdens deze gesprekken wordt de vijfhoek gebruikt als;

- leidraad voor gespreksonderwerpen
- middel om feedback te vragen en te ontvangen
- plaats om eigen ontwikkeling vast te leggen
- input om aan het einde van de eerste drie werkjaren/ inductieperiode de ontwikkeling te meten om daarmee iets te zeggen over hun verdere loopbaan.

Het midden van de vijfhoek: kernkwaliteiten is een vast onderwerp bij alle gesprekken. Bij het eerste gesprek worden de kernkwaliteiten zichtbaar door de inzet van het kernkwadranten spel. Per gesprek kiezen de gesprekspartners twee onderdelen van de vijfhoek die besproken gaan worden. De vragen bij de onderwerpen zijn hulpvragen voor 'het goede' gesprek. De collega noteert ter plekke acties/uitdagingen en gebruikt de notitieruimte om aantekeningen van het gesprek te maken. Door de datum te noteren wordt het proces in tijd zichtbaar. Bij het onderdeel straalmomenten wordt op eigen wijze de uitkomst van deze acties en uitdagingen vast gelegd.

Overig

Meer zien en luisteren over deze innovatie? Kijk snel op de achterkant en scan de QR codes. Mocht je vragen hebben over de vijfhoek van startkracht, dan kan je mailen naar tanjatauriello@saamscholen.nl.

Meer zien, lezen en luisteren? Dat kan!





Meer zien, lezen en luisteren? Dat kan!



www.partnerschapopleidenindeschool.nl

AKKOORD!
PRIMAIR OPENBAAR

PARTNERSCHAP
OPLEIDEN IN DE SCHOOL

Fontys

Highlights in het proces

Van startende leerkracht naar start in je LEERkracht..

Het proces vanuit gelijkwaardigheid aangaan, vanuit die gedachtegang kwam de term "hostmanship" al snel naar voren. Geef de ander het gevoel dat hij welkom is, gezien en gewaardeerd wordt. Iets wat in ons proces het fundament heeft gelegd om de starter in zijn LEERkracht te zetten.

Focus: situationeel begeleiden door de starterscoach van de starter in zijn persoonlijke ontwikkeling. Ga met de starter in gesprek om vanuit integratieve begeleiding op de werkvloer (Ceerdink, G., & Pauw, I. (2019)) de verbinding te zoeken tussen de persoon, praktijk én de theorie.

Wat is het doel van de tool?

We zetten de starter in zijn LEERkracht, uitgaande van kwaliteiten, ambities en ontwikkelpunten om zo het routeboek -Bulletinjournal- richting zijn Professioneel Kapitaal (Hargreaves, A. & Fullan, M. (2012)) vorm te geven. We streven naar ontwikkelen van menselijk, sociaal en besluitvaardig kapitaal. Persoonlijk meesterschap is hierbij een key-note. Dit door de starter vanuit intrinsieke motivatie onderdeel te laten zijn van zijn eigen proces. Door samen aan mentale modellen te bouwen, veelvuldig te reflecteren vanuit de praktijk en de inzet van theorie (Johari venster, Covey, ICALT, GROW etc.) werken we met elkaar aan het ontwikkelen van persoonlijk meesterschap, professionele houding én werkgeluk.

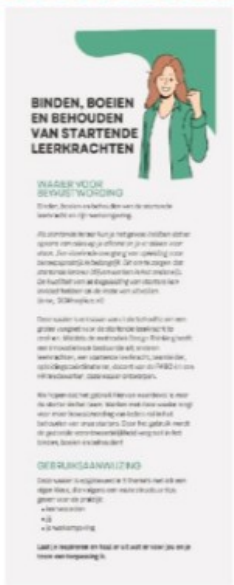
Hoe werkt het?

Middels onze metafoor "Start in je LEERkracht" brengt de starter zichzelf in beeld, wie is hij nu als professional en waar wil hij heen? Kom in je leerKRACHT door middel van ons persoonlijk begeleidingsplan in de vorm van een storyline, waarbij de basis ligt in gesprek én de starter eigenaar is van het proces. In zijn professionele ontwikkeling zal de starter gebruik maken van zijn LEERkracht om het persoonlijk meesterschap te vergroten. Door situationele begeleiding zet de starterscoach met onze tool de starter in zijn KRACHT!

Onze vraag aan jou...

Wij zijn benieuwd naar jouw feedback!

Net zo enthousiast als wij en zin om de starters binnen jouw omgeving in hun LEER-kracht te zetten? Stuur een bericht naar: j.uebelgonne@ojsbdekrullevaar.nl



Voortschrijdend inzicht in de ontwikkeling van de tool

Focus op de bewustwording van de rol van de werkomgeving!
Je bent allemaal onderdeel van een T.E.A.M. (Together, Everyone, Achieves, More). Deze afkorting dekt de lading volledig en staat daardoor ook synoniem voor onze ontwikkelde tool.
Door het gebruik van de "Waaier voor bewustwording" door de starter én zijn werkomgeving vergroot je de gedeelde verantwoordelijkheid in het binden, boeien en behouden van de startende leerKRACHT.
Geef de ander het gevoel dat hij welkom is, gezien en gewaardeerd wordt, dan volgt het gesprek vanzelf.....

De bedoeling

Binden, boeien en behouden van de startende leerkracht in zijn werkomgeving. Deze waaier is ontstaan vanuit de behoefte om een groter vangnet voor de startende leerkracht te creëren. Werken met deze waaier zorgt voor meer bewustwording van ieders rol in het behouden van onze starters. De waaier bestaat uit 5 thema's die volgens een vaste structuur tips geven voor de praktijk. De thema's zijn opgebouwd uit een pagina met sfeerwoorden, een met verwachtingen vanuit de startende leerkracht en een pagina met verwachtingen vanuit het team. Daarnaast worden er praktische tips genoemd die meteen toegepast kunnen worden in de praktijk. De tool is bedoeld om het voeren van het goede gesprek te stimuleren. Daar zien wij de kracht in!

Werkwijze

Leg de tool in de teamkamer, of zet hem gericht in bij het coachen van starters. Laat je inspireren en haal eruit wat voor jou en je team van toepassing is!

Overig

Meer zien en luisteren over deze innovatie? Kijk snel op de achterkant en scan de QR codes. We zijn benieuwd naar jouw ervaringen met de tool en/of feedback! Stuur een bericht naar: j.uebelgonne@akkoord-po.nl

Meer zien, lezen en luisteren? Dat kan!



www.partnerschapopleidenindeschool.nl





Voortschrijdend inzicht in de ontwikkeling van de tool

Wat is een zijinstromer en wat heeft een zijinstromer nodig: Door hierbij zijinstromers te betrekken en van hen te horen wat al dan niet van belang is zijn we tot de conclusie gekomen wat de invloed is van het werkveld: een goede begeleiding. Maar: wat is een goede begeleiding en wat is daarvoor nodig. We hebben een cirkel van invloed gemaakt met de zijinstromer in het midden. Wie zijn betrokken vanuit het werkveld. Van daaruit zijn we de rollen verder gaan beschrijven:

- Hoe kan ik helpen vanuit mijn rol: de succescriteria
- Wat vraagt dat van mij is vertaald naar kennis, kwaliteiten en vaardigheden
- Wat heb ik daarvoor nodig is geworden randvoorwaarden en facilitering.

Een aantal kritische dialogen en de feedback die we hebben gekregen vanuit het werkveld heeft ons geholpen bij het maken van een waaier die overzichtelijk en makkelijk leesbaar is voor iedere betrokkenen

De bedoeling

De waaier als product heeft als doel ervoor te zorgen dat verwachtingen helder zijn voor iedere betrokken in het werkveld van de zij-instromer. Het is een toegankelijke handreiking voor alle betrokkenen.

Werkwijze

Om het zo toegankelijk mogelijk te maken voor alle betrokkenen in de begeleiding van de zij-instromer, hebben wij gebruik gemaakt van kleuren. Iedere rol heeft een eigen kleur. De kleuren komen voort uit het logo van stichting Mondiaen.

Deze waaier is ontworpen voor de verschillende rollen die de betrokkene hebben in het ontwikkelproces van de zij-instromer. Per rol hebben we drie criteria uitgewerkt:

- Succescriteria
- Kennis, kwaliteiten en vaardigheden
- Randvoorwaarden facilitering

Overig

Meer zien en luisteren over deze innovatie? Kijk snel op de achterkant en scan de QR codes.

Meer zien, lezen en luisteren? Dat kan!



In ontwikkeling!





Voortschrijdend inzicht in de ontwikkeling van de tool

Afgelopen jaren hebben we gemerkt dat er grote verschillen zijn rondom de begeleiding van de zij-instromers tijdens het voortraject van het GO. Dit maakt dat we enorm veel verschillen zien in de behaalde successen. Wij hebben geprobeerd zoveel mogelijk informatie op te halen bij de diverse disciplines middels een enquête. Met als doel de succesfactoren tijdens het voortraject van het GO goed in kaart te brengen zodat iedereen hier gebruik van kan maken. Het heeft ons een inzicht gegeven in wat helpend is voor het voortraject.

De bedoeling

De tool geeft aanbevelingen om het voortraject van het GO positief af te ronden zodat de zij- instromer het GO succesvol behaald.

Werkwijze

Vanuit de diverse rollen (zij-instromer, bovenscholse(coach), directeur, bestuur, en Hogeschool) komen aanbevelingen gebaseerd op een uitgebreide analyse van de enquête.

Overig

Ons team bestaat uit 7 mensen die werken vanuit verschillende disciplines en besturen. Voor meer informatie kun je terecht bij annewillmulders@montessorischoolmerlijn.nl

Meer zien, lezen en luisteren? Dat kan!



In ontwikkeling!



www.partnerschapopleidenindeschool.nl

