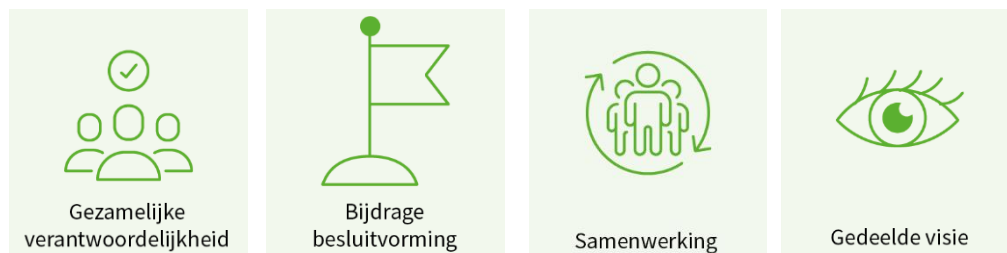




TEAMKRACHT TOOL

KUS JE VISIE WAKKER

Met deze tool werk je aan



Doelstelling

Met deze tool ga je met het team aan de slag rond visie en missie. Het kan de basis zijn om een visie/missie uit te schrijven. De tool kan evengoed gebruikt worden om de bestaande visie/missie onder het stof vandaan te halen, te actualiseren en weer tot leven te brengen.

De visie en de missie zijn een belangrijke vorm van inspiratie voor medewerkers. In duidelijke, herkenbare woorden geef je de bestaansgrond van je organisatie mee en schets je een toekomstbeeld om samen naartoe te werken. Deze zijn erg belangrijk om werknemers te inspireren en motiveren, duidelijkheid te verschaffen in doelstellingen en prioriteiten, voorspelbaarheid te creëren in tijden van verandering. Ze zijn een basis om het volledige beleid van je school op te stoelen.

Eenvoudig gezegd is een missie de bestaansreden van de organisatie. Het geeft weer wie je bent als organisatie en waar je voor staat.

De visie is wat je school op lange termijn wilt. Het schetst een beeld van de wereld die je school mee wil helpen creëren. De vragen die je hier stelt zijn: “Wat kunnen we betekenen?” en “Waarvoor gaan we?”

Je visie en missie onderscheiden je ook van andere scholen. Dat is interessant voor het publiek dat je wil aantrekken. Nu weten je leerlingen, ouders, collega's, ... waar je de aandacht op wilt verstiten. Dat geldt ook voor de nieuwe medewerkers die je wilt aantrekken!

Het spreekt voor zich dat die visie en missie dus een belangrijke hand hebben in hoe zinvol mensen hun werk vinden en waar ze hun motivatie vinden.



A-KANT: ACTIE

Materiaal

Zorg dat elke groep verslag maakt, zo hou je alles mooi bij om op verder te werken

Optioneel: flappen en stiften

Optioneel: digitaal m.b.v. bijvoorbeeld een Padlet

Methodiek

Je kan deze oefening zowel met een kleine groep als in grote groep doen. Best werk je in groepjes van maximaal 6 mensen om iedereen zoveel mogelijk aan het gesprek te laten deelnemen.

Weet dat er zijn geen foutieve of slechte antwoorden.

Deze tool bestaat uit 4 thema's met vragen. Je kan deze thema's op afzonderlijke momenten bespreken (bvb als deel van een personeelsvergadering) of ze allemaal tegelijk beantwoorden (bij een pedagogische studiedag).

Stap 1: We denken na waarin we als school de beste willen zijn. We zijn niet in alles de beste maar in ... willen we uitmuntend zijn.

Volgende vragen kunnen inspirerend werken om de dialoog op gang te trekken:

- Wat typeert onze school en onze werking? Waarvoor staan we?
- Op welke manier zijn we gekend bij onze leerlingen en belanghebbenden? Wat is eigenlijk ons keurmerk geworden?
- Waarin kunnen wij ons onderscheiden van anderen?
- Welke bekende wereldburger typeert de medewerker of zou als mascotte kunnen dienen? Maar vooral waarom zouden we die persoon kiezen?
- Welke belangrijke Belg of Vlaming zouden wij willen aantrekken om bij ons te werken? Waarom?
- Waarin moet iedereen zich consequent en disciplinair gedragen?
- Welke waarden zijn voor ons de meest waardevolle?
- Wat vormt ons geweten en dit overtreden is een doodzonde?

Stap 2: Waarderend onderzoek:

Er zijn vandaag in onze school al heel wat mooie dingen aanwezig die we alleen maar meer moeten doen.

Dit is de uitgangspunt van het waarderend onderzoeken. We waarderen in onze werking wat vandaag goed is en we nemen dit mee als een vertrekpunt voor verbeteren en groeien. Verandering zit soms in de kiem. Kleine dingen (leren) zien waarvan we alleen maar méér moeten doen, is soms voldoende om het proces op gang te brengen. Dit positief kijken maakt veranderen gemakkelijk. We moeten alleen maar wat goed is nog meer doen. Dit positief kijken geeft energie.





Volgende vragen kunnen inspirerend werken om het gesprek op gang te trekken.

Concentreer je niet enkel op grote projecten maar zoek ook naar de kleine dingen in de school die kunnen gebruikt worden om te 'versterken'.

- Welke kleine of grote projecten hebben wij al gerealiseerd die mogen gezien worden?
- Welke dingen zijn in de kiem aanwezig maar moeten wij alleen maar meer doen?
- Wat zouden wij nog meer willen laten uitblinken?
- Wat maakt ons blij en zouden wij meer willen zien?
- Wat doen wij goed maar kan nog beter?
- Bij wat voelen we ons goed?

Stap 3: Waarmee willen wij stoppen?

Wat doen wij vandaag waar we van vinden dat het geen of onvoldoende toegevoegde waarde biedt vanuit het standpunt van de verschillende belanghebbenden? Er is niks verkeerd aan om eens stil te staan bij wat soms niet goed loopt. Dit is net een essentieel onderdeel van leren. Als je dochter of zoon wilt leren waterskiën, dan hoort het vallen daar nu eenmaal bij. Als ze na een zware val in het water schrik krijgen en ze durven niet meer vallen, dan leren ze ook niks meer bij. Ze durven hun grenzen niet meer te verleggen. Vallen of fouten maken is een voorwaarde om te kunnen leren. Kritisch evalueren veronderstelt wel een leerhouding van de school. Een houding waar 'fouten maken mag' en waar fouten niet angstvallig worden verzwegen of weggemoffeld.

Volgende vragen kunnen inspirerend werken om de dialoog op gang te trekken:

- Wat doen we vandaag waar we boos van worden en liefst mee willen stoppen?
- Wat doen wij vandaag goed dat (misschien) nodig is maar waar wat we graag wat minder zouden willen doen?
- Waar spreken we liever niet over?
- Waar worden onze leerlingen/ouders/partners wel eens lastig van en wat zouden ze graag veranderd zien?
- Waar klaag ik als schoolmedewerker wel eens over tegen mijn partner als ik 's avonds thuiskom?
- Wat willen we veranderd zien (waar je als school zelf invloed op hebt)?

Stap 4: Wat willen we leren? Waar zit groei?

Als school dienen we continu te investeren in onze kerncompetenties. Elke school is erop uit om te groeien en meesterschap te verwerven in de kerncompetenties die onze waarden borgen. Voorbeelden: hoe zorgen wij ervoor als school dat wij meesterschap verwerven en behouden in de competentieclusters die wij vandaag aanbieden? Welke kennis en vaardigheden moeten wij nog verwerven om excellent te zijn in multicultureel onderwijs? Welke kennis en vaardigheden ontbreken ons nog om uitblinkend te zijn in onze waarde 'continu onderzoekende school'? Anderzijds moeten wij er ook voor zorgen dat wij elementaire kennis en vaardigheden ontwikkelen om het olympisch minimum in het onderwijs te behouden. Voorbeelden: We hebben de laatste tijd veel personeelsverloop en veel meer dan onze naburige scholen. De kliekvorming tussen leerkrachten is groot. Wat kunnen we leren aan sociale vaardigheden om dit bespreekbaar te maken?

Wat willen wij nog leren om efficiënt te blijven, om medewerkers betrokken te houden, om creatief te blijven en altijd te innoveren en om blijvende resultaten te boeken.





Volgende vragen kunnen inspirerend werken om de dialoog op gang te trekken:

- Wat kunnen wij nog leren om te groeien?
- Welke kennis en vaardigheden ontbreken ons nog?
- Welke kernkwaliteiten moeten wij altijd bijschaven?
- Waarover zouden wij graag opleidingen volgen?
- Wat zouden wij graag bij een ander gaan bekijken om te zien hoe zij het doen?
- Wat zouden we nog kunnen leren van onze collega's?
- Op welk soort problemen hebben wij vandaag geen antwoord?

Bronnen

Van Acker, T., Demaertelaere Y. (2014) , *Scholen slim organiseren. Anders werken met goesting*. Lannoo Campus.

Van der Loo, H., Geerhoed, J., Samhoud, S. (2015), *Kus de visie wakker. Organisaties energiek en effectief maken*. Academic Service



B-KANT: BLIK TERUG



Reflectievragen op het niveau van teamleren

- Hoe is de actie verlopen?
- Wat hebben wij samen geleerd?
- Hoe zijn we gegroeid als team?
- Hoe kan teamleren anders aangepakt worden in onze school?



Reflectievragen op individueel niveau

- Wat leerde IK uit deze tool?
- Op welke manier heeft deze tool bijgedragen aan mijn persoonlijke professionalisering?
- Wat heb ik als persoon uit deze tool gehaald?
- Wat zegt dit over mijn individuele ontwikkeling (talenten en groeinoden)?
- Wat is mijn rol in het groter geheel van teamleren?



Reflectievragen op schoolniveau

- Wat nemen we mee naar onze schoolwerking?
- Hoe was deze tool een middel om de doelstellingen die we als school voorop stellen te bereiken?
- Hoe droeg deze tool ertoe bij dat de onderwijskwaliteit van onze school beter werd, indien niet wat maakt dat het niet zo is en hoe kunnen we aanpassingen doen?

