

1. De centrale vraag en aanpak

De centrale vraag van de pilot Sterke Punten Challenge bij stichting Floréo was:

Hoe kunnen we alle kinderen laten profiteren van het samenspel van de kwaliteiten van de medewerkers?

Deze vragen hangen er mee samen:

- Hoe kunnen we de sterke punten zichtbaar maken en beter benutten zodat iedereen (medewerkers, leerlingen en het bestuur als geheel) er beter van wordt?
- Wat kan er ontstaan als deelnemers meer gaan doen wat ze goed kunnen, gelet op de inrichting van het onderwijsproces of samenwerking met partners bij de ontwikkeling van kinderen?

Deze vragen zijn belangrijk vanwege de urgentie van het lerarentekort, behouden van medewerkers en verlagen van het ziekteverzuim. Vandaar dat Floréo extra aandacht schenkt aan waarderend leiderschap, inzetten van sterke punten van de medewerkers en slimme inrichting en organisatie van het onderwijs.

Aanpak

Een leerkracht van één van de scholen heeft een filmpje gemaakt om deelnemers te verleiden om mee te doen. Kinderen roepen in het filmpje hun leerkrachten op: "Waardeer je kwaliteiten en doe waar je goed in bent".

Kenmerken van de aanpak: start bij de basis namelijk de begeleiding van de ontwikkeling van talenten van kinderen. Daarvoor is het nodig dat ook leraren hun talenten kennen, inzetten en optimaal benutten. De aanpak volgt de stappen van waarderend onderzoeken: define, discover, dream, design, destiny. De keuze voor waarderend onderzoeken sloot aan bij de training die leidinggevendenden eerder hadden gevolgd vanuit hetzelfde uitgangspunt: waarderend leiderschap. De aanpak is gericht op zelf ervaren, linken aan de passie voor het vak en voor de kinderen en verbinden van talentontwikkeling als professional (voor kinderen) én voor jezelf. (zie ook de bijlagen)

Wat?	Wie?	Resultaat?
Verkenning tijdens 2-daagse MT. Leidinggevendenden hebben ervaren wat het inhoudt om je eigen en elkaars sterke punten te benoemen.	Werkvorm tijdens 2-daagse (zie bijlage) met 9 directeuren en bestuurder.	3 scholen zullen ieder met een begeleidend leidinggevende deelnemen aan de pilot.
Filmpje waarbij leerlingen de leerkrachten oproepen hun kwaliteiten te waarderen en te doen waar ze goed in zijn.	Leerkracht heeft filmpje gemaakt, met medewerking van leerlingen en collega's	Filmpje als uitnodiging voor de Sterke Punten Challenge (zie bijlage).
Alle leerkrachten meer informatie geven over de Sterke Punten Challenge.	In overleg met regiegroep (HR, directeur, projectleider) informatie op maat gemaakt. Leidinggevendenden geïnformeerd en via de teams alle medewerkers op de scholen uitgenodigd (mail en persoonlijk).	6 leerkrachten/ib-er hebben zich zelf aangemeld voor de eerste groep.
SterkePuntenStart: startbijeenkomst (zie bijlage)	6 deelnemers (leerkrachten en ib-er)	De deelnemers hebben hun persoonlijke challenge beschreven (zie bijlage)
Deelnemers groep 1 aan de slag in de praktijk.		Verhalen beschreven in blogs (zie website NSvP)
Uitnodigen nieuwe deelnemers.		1 aanmelding en een misschien
Onderzoekend gesprek waarom er niet voldoende nieuwe deelnemers zich aanmeldden.	Regiegroep, op basis van gesprekken van leidinggevendenden met medewerkers	voorstel om waarderende aanpak breder bekend te maken via inspiratie-bijeenkomst met concrete handvatten voor nieuwe leidinggevendenden/ib-ers/ teamcoördinatoren.

SterkePuntenChallenge – reflectie groep 1	Bijeenkomst met de deelnemers	reflectie op stappen die gezet waren, waardevol gesprek erover met collega's van andere scholen, tips en ideeën, concrete nieuwe stappen op A4 geschreven voor vervolg.
Inspiratiebijeenkomst.	12 genodigden: nieuwe leidinggevendenden/ib-ers/teamcoördinatoren	Op het laatste moment geannuleerd wegens afzeggingen. Handvatten via de mail gedeeld.
Evaluatie en borging.		Opnemen werkwijze in eigen werkpraktijk en voortzetten in de school (jaarplan nieuwe schooljaar, onderdeel van Stichting LeerKRACHT



2. Concluderend: De kennisopbrengst

Welke soorten effecten beoogden we met de SterkePuntenChallenge?

Als medewerkers ingezet worden op hun kwaliteiten ervaren zij meer werkplezier, zijn gemotiveerder en vallen minder uit (duurzame inzetbaarheid/minder ziekteverzuim). Inzet van kwaliteiten leidt tot verbetering van de onderwijskwaliteit. Dit leidt tot innovatieve ideeën bij het anders inrichten van taken. Anders organiseren kan bijdragen aan verbetering van de onderwijskwaliteit, het aansluiten bij behoeften van individuele leerlingen en medewerkers en aan het lerarentekort.

Welk effect heeft het gehad?

HRM-adviseur: "Effecten van de deelnemers zijn zeer positief, boven mijn oorspronkelijke verwachting."

Positieve energie, snel resultaat, meer tijd in klas voor extra begeleiding leerlingen, bij elkaar gaan kijken, vertrouwen dat leerlingen hun eigen werk zelf kunnen inplannen, je kunt als leerkracht iets meer loslaten. Er ontstaat zelfvertrouwen en lef. Met leerkrachten van verschillende scholen over je eigen werkwijze praten, tips van elkaar krijgen, elkaar stimuleren. Congruentie: sterke punten aanpak voor medewerkers én voor kinderen.

Quotes deelnemers: *"Meedoen aan de Sterke Punten Challenge geeft snel resultaat! Het hielp dat ik even bewust werd gemaakt wat ik goed kan en wat ik zou willen om me verder te ontwikkelen. Daarna ben ik het gewoon gaan doen. Ik vind het fijn om met collega's te kunnen sparren. In reflectiebijeenkomsten sta je met alle deelnemers regelmatig stil bij hoe het gaat. Dat geeft focus en blijft dicht bij mijn dagelijkse werk."*

"De wens van de challenge was dat ik meer achterover kon leunen. Natuurlijk is het even wennen maar ik merk al verschil in de klas. Omdat ik mijn handen vrij heb als ze zelf met hun spel bezig zijn, heb ik meer tijd om nog beter te doen waar ik goed in ben: een veilige sfeer in de groep creëren. Ik

kan bijvoorbeeld rustig bij een kind gaan zitten en de tijd nemen om te reflecteren over de beste manier voor hem of haar om te leren."

Wat was concreet zichtbaar qua effecten?

Door in de challenge te experimenteren met kleine dingen lieten de leerkrachten de eigen verwachtingen los en keken ze wat het opleverde. Die positieve flow kan na een eerste experiment worden doorgezet. Concrete voorbeelden zijn:

- "Mijn volgende stap is dat ik ouders ook meer wil betrekken bij wat we in de klas doen met het benoemen van de sterke punten van de kinderen. In de klas wil ik doorbouwen op de kwaliteiten: in plaats van te kijken naar wat ze nog moeten leren, kan ik ook bedenken of ik meer kan met de doelen waar ze al goed in zijn."
- "Het heeft mij verrast om te zien dat de kinderen, hoe jong ze zijn, zelf heel goed in staat zijn om te plannen en na te denken wanneer ze dat willen doen. En ik zie nog meer moois gebeuren in en buiten de klas. In het begin had ik soms wel de neiging om kinderen te wijzen op hun weektaak. Dan wil ik toch wat sturen. Maar ik kwam er achter dat ze het heel goed zelf kunnen. Mijn moeite om los te laten zat hem erin dat ik eigenlijk een gebrek aan vertrouwen bij de kinderen had dat ze het zouden oppakken. Na deze drie weken merk ik dat ik het kan laten gaan."

Welke (nieuwe) inzichten hebben we opgedaan?

- Eerste ervaringen zijn boven verwachting goed. Focus aanbrengen, mensen uitdagen die zelf graag willen, een klein zetje blijkt grote opbrengst te kunnen hebben.
- Stap naar benoemen sterke punten was in eerste instantie (te) groot.
- Dromen over uitvergroten sterke punten - met anderen samen gaat dat makkelijker, je hebt elkaar nodig om uit je eigen denkpatroon te stappen.
- Omzetten naar acties was makkelijker voor deze deelnemers.
- We zijn andere vragen gaan stellen om het proces makkelijker uitvoerbaar te maken. Zie bijlage.

Inzicht in hoe inzetten op sterke punten het beste werkt

De eerste groep enthousiastelingen had maar een klein duwtje nodig, de challenge leverde snel resultaat op, voor henzelf en in de klas. Ook de leidinggevendenden zagen positieve effecten dat deelnemers samen, over de grenzen van hun eigen school, konden overleggen en reflecteren.

Welke boodschap moet de (HR) wereld in?

- Benutten van je eigen sterke punten is makkelijker dan je denkt. Het levert snel meerwaarde op, geeft focus, energie, positiviteit.
- Neem de tijd om stil te staan bij je eigen sterke punten. Daarna kun je sneller vooruit.
- Eigen regie op meer doen van waar je goed in bent: dat zou de basis van HR moeten zijn! Vertrek niet vanuit functies en hokjes maar vanuit de meerwaarde die een medewerker vanuit zijn sterke punten kan leveren voor de organisatie, zichzelf en degene voor wie je je werk doet.

3. Reflecterend: Wat is en blijft in de praktijk weerbarstig?

Het bleek lastiger dan verwacht om een volgende groep collega's te enthousiasmeren. We kozen bewust voor zelf aanmelden vanuit intrinsieke motivatie. De deelnemers deelden hun challenge in het team en vertelden over hun ervaringen, maar dat heeft anderen niet genoeg overtuigd om mee te doen. Wat maakte dat andere teamleden niet mee wilden doen?

Leidinggevendenden hebben gesprekjes gevoerd met teamleden en de regiegroep heeft de redenen onderzocht. Een greep uit de reacties:

- Niet gewend je kwaliteiten te profileren. Moeilijk om boven het maaiveld uit te steken?
- Wat is een goed/sterk punt?

- Dat hoort toch bij mijn werk?
- Hypothese: oudere generaties zijn nog minder gewend om sterke punten te benoemen
- Tijd/werkdruk. Geen ruimte in hoofd en werkweek voor iets extra's.
- Komt het (te) dichtbij? Werken aan je sterke punten is ook je openstellen naar collega's.
- Persoonlijke motivatie?
- Term challenge is wellicht afstotend. Werkt voor de voorlopers, maar niet voor anderen.
- Je eigen sterke punten benoemen is best lastig. Geleerd om daar meer tijd voor te creëren, samen met collega's/team.
- Wat als je alleen maar je sterke punten gaat benutten? Ontwikkel je jezelf dan nog voldoende?
- Leidinggevend: gaven aan dat ze wel mee deden, maar in de praktijk bleek dat ze er weinig prioriteit aan hechtten. Dat is wel voorstelbaar in een periode met zorgen over lerarentekorten, zelf inspringen voor de klas, fusie in het bestuur, onduidelijkheid over wie waar komend schooljaar zit, ziekte van enkele leidinggevend (waardoor anderen moesten inspringen op andere scholen).

Heb je iets extra's gedaan om deze weerstand weg te nemen? Zo ja wat?

Uit het bovenstaande onderzoekje hebben we geconcludeerd dat we wilden werken aan een bredere basis voor een waarderende mindset. Het is een lange termijnvisie die meer pleitbezorgers nodig heeft dan enkele leerkrachten en leidinggevend. We hebben een bredere groep (nieuwe) leidinggevend, ib-ers en teamcoördinatoren uitgenodigd voor een inspiratiesessie. Doel is om te ervaren wat een waarderende mindset met je doet, wat het kan opleveren (verhalen van deelnemers) en concrete handvatten om zelf mee aan de slag te gaan in het eigen team. Vlak van tevoren is deze sessie afgeblazen vanwege teveel afmeldingen op het laatste moment.

Wat vertelt de weerstand over het inzetten op talenten / sterke punten in het algemeen? Wat is je boodschap over wat je daarvan geleerd hebt?

- Bredere beweging nodig voor waarden wat je goed kan, in plaats van wat je nog niet goed kan. Traditioneel HR-beleid en leiding geven gaat nog veel uit van 'tekortdenken' en wat je nog moet leren. Om dit te doorbreken heb je een brede basis nodig van rolmodellen en voorbeelden op alle lagen in een organisatie.
- Het gaat om individuele motivatie (intrinsieke motivatie om meer te doen van wat je goed kan en dat in je dagelijkse werk daadwerkelijk te doen) én om organisatiecultuur (mag je boven het maaiveld uitsteken, wordt dat gewaardeerd, kunnen en willen medewerkers dat en worden ze ondersteund door team/leidinggevend?, is de inrichting van de taken flexibel genoeg zodat je ook kunt schuiven met wat de één goed kan en wat de ander veel energie kost?).
- Besteed bewust tijd aan het benoemen van sterke punten, die zijn vaak moeilijker zichtbaar voor mensen zelf omdat het zo goed bij ze past dat ze niet zien dat het bijzonder is. Verwar ze niet met 'datgene dat je goed kan omdat je het aangeleerd hebt'. Hulpvragen zie in de bijlage.

4. Vooruitkijkend: Wat is het toekomstperspectief?

Met de Sterke Punten Challenge hebben we de mogelijkheid gecreëerd om te experimenteren met het inzetten van de talenten en kwaliteiten in de praktijk en deze te kunnen delen met collega's. Binnen de deelnemende scholen is het denken vanuit sterke punten meegenomen in het volgende jaarplan. Twee scholen doen inmiddels mee in LeerKRACHT, daarbinnen nemen ze de sterke punten benadering mee.

Kansen en randvoorwaarden

Om de ingezette verandering te kunnen dragen en voortzetten is een bepaalde mate van stabiliteit nodig. De afgelopen periode was die niet aanwezig: afsplitsing 2 scholen, de andere 4 scholen zitten in fusieproces, van de 5 schoolleiders die zijn gestart zijn er nog 2 werkzaam binnen het bestuur.

Het fusieproces waar Stichting Floréo midden in zit, zien we ook als een kans, omdat tijdens het samengaan van meerdere besturen de HR-cyclus opnieuw vormgegeven wordt voor alle scholen. De waarderende mindset is de inbreng vanuit Floréo in dit proces.

Een tweede kans is dat alle scholen in het bestuur zich vanaf september 2019 voorbereiden op andere manieren van organiseren vanwege de verwachte tekorten aan leraren. Tot nu toe was het nog niet direct voelbaar in onze scholen, maar vooruitzien vraagt wel actie. Alle scholen maken met andere partijen in de wijk (kinderopvang, andere scholen, zorg) een plan voor anders organiseren van het onderwijsproces. Dit is een kans om het onderwijs in te richten vanuit sterke punten en energiegevers van medewerkers ten dienste van het kind, over de grenzen van de organisaties heen.

Wat zou nog nieuw ontwikkeld, verbeterd of onderzocht moeten worden om de omkering in organisaties richting sterke punten te stimuleren?

Om een omkering te bewerkstelligen richting sterke punten is een verdere uitwerking nodig van de visie naar beleid startend bij formatiebeleid. De vanzelfsprekendheid van de huidige functionerings- en beoordelingscyclus moet doorbroken worden.

De basis blijft wel waarderend leiderschap als rolmodel vanuit leidinggevend. Het blijft voor ons een belangrijk aandachtspunt om intrinsieke motivatie te voeden voor deze manier van denken en doen van alle geledingen binnen de organisatie.

Waarderen van sterke punten vraagt in de klas ook een radicaal andere manier van lesgeven: de methodes loslaten en kijken naar wat elk kind kan en nodig heeft. De analogie geldt uiteraard ook voor alle leerkrachten en medewerkers.

De waarderende aanpak dient de basis te zijn bij alle afspraken en op alle vlakken van het beleid: wijze waarop de medewerker het onderwijs in de klas kan organiseren, het creëren van een veilige omgeving, anders inrichten van de organisatie om medewerkers op hun kwaliteiten in te kunnen zetten.

We hebben gemerkt in de afgelopen jaren dat het opleiden van schoolleiders (waardierend leiderschap) en starten met een kleine groep medewerkers (Sterke Punten Challenge) onvoldoende was om de verandering te kunnen volhouden of uitbreiden. We zien nog steeds de potentie. De succeservaringen van de deelnemers vragen om voortzetting van het sterke punten denken en waarderend leiderschap.

5. Aanvullend: dilemma nader bekeken

Het dilemma waar we tegenaan liepen was dat degenen die zich vanuit intrinsieke motivatie aanmeldten heel snel resultaat boekten. De anderen waren terughoudend en wilden we eigenlijk de drempel overtrekken. Met als gevolg dat zij waarschijnlijk niet vanuit intrinsieke motivatie zouden meewerken. Hoe kunnen we daar een uitweg in vinden?

Op basis van onze ervaring en evaluatie is een extra stap nodig: eerst mensen laten ervaren in eigen teamverband hoe het voelt om op sterke punten aangesproken, gewaardeerd en gestimuleerd te worden. Zo creëer je een gemeenschappelijke ervaring en taal om de drempel te verlagen.

Vervolgens zal werken vanuit sterke punten voor degenen die willen een logische (en kleinere) vervolgstap zijn.

Dank voor de samenwerking en de gelegenheid om bij te dragen aan het gezamenlijke gedachtegoed voor een radicale omkering!

Thera Schouten, stichting Floréo, namens alle collega's bij stichting Floréo
Martine Maes, Interventures

Bijlages

1. Bijlage 1: filmpje SterkePuntenChallenge Floréo: <https://www.stichtingfloreo.nl/>
2. Basismodel van de aanpak en instrument voor de deelnemers.
3. Werkvorm voor benoemen sterke punten in een team (uitgetest bij MT)
4. Voorbeeld SterkePuntenChallenge van een deelnemer en nieuwe stappen na reflectie
5. Aangepaste vragen/concrete handvatten voor challenge en voor waarderend klassenbezoek
6. Blogs over deelname aan de SterkePuntenChallenge

Bijlage 2: Basismodel van de aanpak



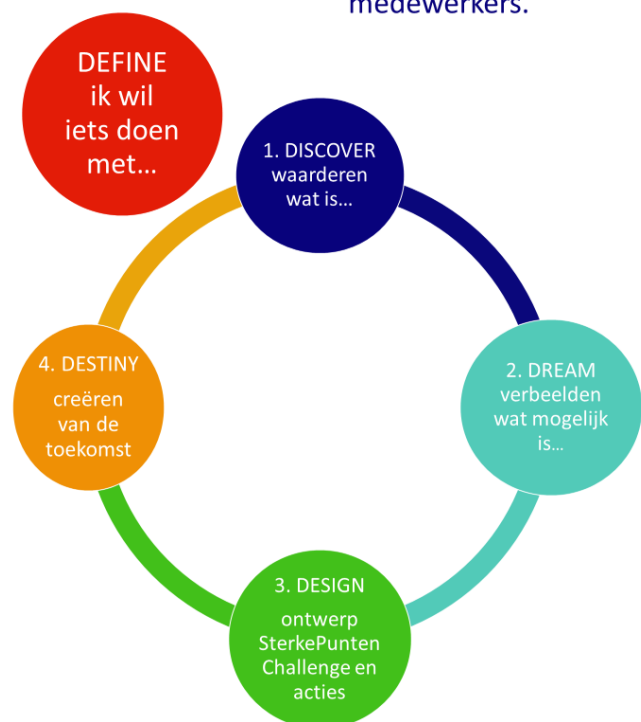
Instrument voor de deelnemers

SterkePuntenStart

1. Deelnemers melden zich aan: ja, ik wil meedoen!
2. (Define) Met leerlingen/collega's voorbereiden: wat zijn mijn sterke punten en kwaliteiten?
3. (Discover) In gesprek aanscherpen: wanneer ben je in flow? Wat doe je waardoor het lukt? Welk sterk punt zet je zichtbaar in?
4. (Dream) Als je dit sterke punt enorm uitvergroot, hoe ziet de gedroomde toekomst dan eruit?
5. Teken (of verbeeld) je droombeeld
6. (Design) Welke kleine eerste stap kun je zetten om je droombeeld dichterbij te brengen? Wat ga je precies doen, wanneer, wie kan je helpen?
7. (Destiny) Ga het doen! Deel je droombeeld met je leidinggevende en je team, en onderneem je actie. Reflecteer met je SterkePuntenMaatje.



Floréo wil alle kinderen laten profiteren voor hun ontwikkeling van alle kwaliteiten van alle medewerkers.



Bijlage 3: Werkvorm voor benoemen sterke punten

Kwaliteiten zien - *Werkvorm voor een team*

Wat?

Het lichaam zien we als metafoor voor de organisatie of het team.

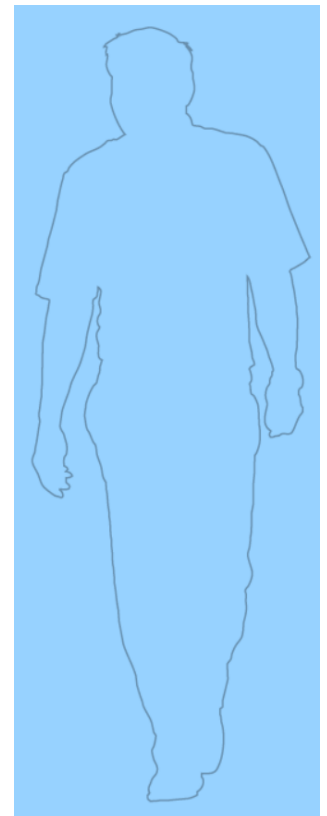
In deze werkvorm zet iedereen zijn of haar naam bij één of meerdere 'organen' of delen van het lichaam, bijvoorbeeld het hoofd voor denkkraft, de handen voor actie of het bloed voor onderlinge verbinding. Die delen staan voor de kwaliteiten die iedereen inbrengt in het team.

Anderen vullen aan zodat ook kwaliteiten die iemand zelf niet zo goed ziet, boven tafel komen.

Je ziet in deze werkvorm ook in één oogopslag welke (vitale) delen van het lichaam of het team oververtegenwoordigd of niet vertegenwoordigd zijn.

Hoe?

1. Teken de omtrek van een lichaam op een groot vel. Leg het vel op tafels en zorg dat er ruimte is om er omheen te lopen.
2. Verzamel het team om de tafels. Het lichaam is een metafoor voor deze organisatie.
Welk orgaan is een symbool voor jouw rol in het team? Wat breng jij in?
Schrijf je eigen naam op de passende plek(ken).
3. Maak een rondje.
Persoon A vertelt over zijn buurmens B: Welke kwaliteiten zet hij/zij in om deze rol(len) te vervullen?
Andere collega's mogen aanvullen.
Zorg dat iedereen aan de beurt komt voor deze complimentenronde!
4. Deze laatste stap is een optie.
Bekijk het gehele plaatje van een afstandje. Wat valt op?
Welke rollen zijn aan- of afwezig? Zijn er lege plekken? Welke delen zijn bezet door meerdere mensen?



Tip:

Het is mooi om te horen wat anderen zeggen over jouw kwaliteiten, maar soms vergeet je het ook weer snel. Spreek samen af of je verslag wilt maken van wat er gedeeld wordt.

Zo ja, dan kun je dat op verschillende manieren doen: opnemen op video, meeschrijven op het grote vel of iemand maakt aantekeningen.

Bijlage 4: Voorbeeld Sterke Punten Challenge en reflectie op de challenge

Mijn Sterke Punten Challenge

Mijn sterke punt: veilige sfeer in de groep creëren, vertrouwen hebben in groep

De kern van mijn sterke punt: De kinderen kunnen op hun eigen manier zelf verantwoordelijkheid nemen voor het behalen van hun doelen.

Mijn persoonlijke droom: Ik heb een klas vol gedreven en leergierige kinderen, die trots zijn op hun eigen werk. Ze gaan op hun eigen (creatieve) manier aan de slag met hun werk. Dit doen ze alleen of samen en ze kiezen hiervoor zelf de werkplek die voor hen het meest geschikt is. Ik begeleid de kinderen en kan "achterover leunen". Ik heb tijd vrij om gesprekken te voeren met kinderen en instructie op maat te geven.

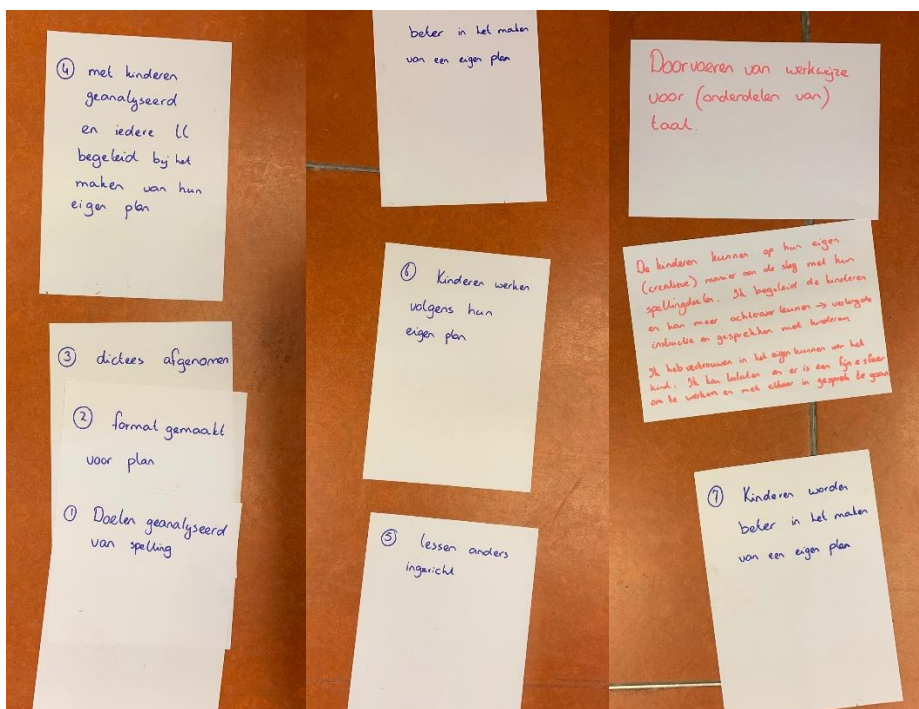
Wat is mijn eerste, kleine stap? En daarna? Met spelling heb ik de stap genomen om vooraf te toetsen en n.a.v. het resultaat hebben de kinderen hun eigen plan gemaakt. Het komende blok werken we volgens dit plan. Als ik merk dat dit lekker loopt en zowel de kinderen als ik tevreden zijn, kan ik dit op gaan pakken met rekenen.

Wie en wat heb ik nodig? Tijd om een planning voor het blok te maken en een opzetje voor het plan.

Hoe ga ik mijn Sterke Punten Challenge delen met mijn collega's? Wanneer? Na een bordsessie, in overleg met Carin.

Wat heb ik over 6-8 weken gedaan? Het blok van spelling is dan afgerond. We hebben geëvalueerd en de kinderen kunnen een nog beter plan neerzetten voor het volgende blok van spelling.

Reflectie: welke stappen heb ik gezet? Wat is mijn (eventueel aangepaste) droom nu? Wat zijn mijn volgende stappen?

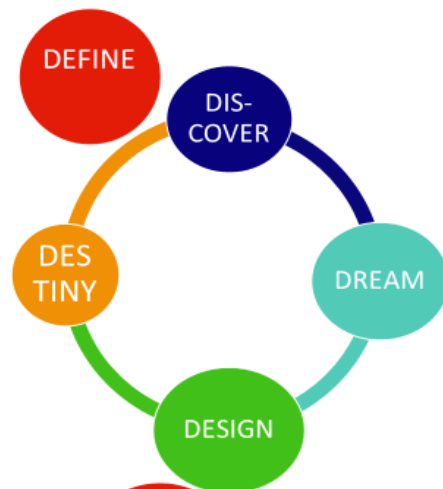


Bijlage 5: Aangepaste vragen/concrete handvatten



Waarderende gesprekken

Deze vragen kun je stellen in een waarderend gesprek met collega's of teamleden:



Wat doe je als vanzelf, wat hoort altijd al bij jou?
 Wanneer ben je in flow? Wanneer voel je je sterk?
 Waar wil je meer van?
 Wat geeft je energie?



Wat doe jij waardoor het lukt?
 Wat maakt dat jij je goed voelt als je in flow bent?
 Wat zeggen collega's of kinderen: jij bent altijd zo goed in
 Waar ben je trots op?



Hoe ziet het eruit als je je sterke punten helemaal kan inzetten?
 Stel je voor: we zijn een jaar verder. Je hebt je droom waargemaakt en je sterke punten benut. Hoe ziet het er concreet uit?
 Wat zou je het liefste de hele dag willen doen?
 Waar wil je door collega's voor gevraagd worden?



Wat is je eerste – kleine - stap om je droom dichterbij te brengen?
 Wat kun je doen om je droom te delen met collega's?
 Hoe kun je ervoor zorgen dat je meer kunt doen met je sterke punt? Wat heb je van team of leidinggevende daarvoor nodig?



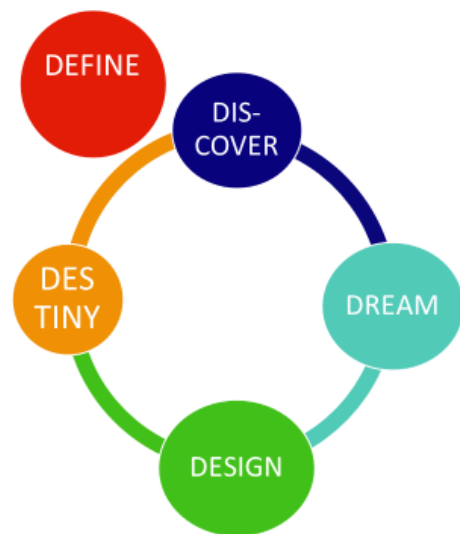
DOEN – HEB LEF - EXPERIMENTEER
 Wat is al gelukt? Wat werkt?
 Wat maakt dat het gelukt is?
 Wat wil je vasthouden?





Waarderend klassenbezoek

Deze vragen kun je stellen voor, tijdens en na een waarderend klassenbezoek:



Vooraf:
 Welke les wil jij mij het liefste laten zien?
 Waar wil je dat ik in deze les in het bijzonder naar kijk en op let?
 Wat maakt dat het voor jou belangrijk is?
Tip: wees duidelijk over je beste bedoelingen, het gaat erom dat het klassenbezoek in het teken staat van de behoefte van de leerkracht



Wat vond je zelf sterk aan de les?
 Waar ben je trots op?
 Wat heb ik als observator (ook nog) gezien dat goed werkt?
 Wat was een mooi moment of sterk staaltje in de les?
 Wat doe jij waardoor het lukt?



Welke wensen heb je zelf voor je verdere ontwikkeling?
 Hoe ziet het eruit als je je sterke punten nog meer kunt inzetten?
 Stel je voor: we zijn een paar maanden verder. Hoe ziet het er concreet uit als je eigen wensen zijn gerealiseerd?



Hoe kun je in een volgende les nog meer doen wat werkt?
 Wat is het eerste dat je gaat oppakken?
 Wat heb je nodig om je eigen wensen voor ontwikkeling uit te voeren?



Wensbeeld: leerkrachten nodigen je als observator uit en vragen 'wanneer kom je eens bij mij kijken?'



Bijlage 6: Blogs over deelname aan de Sterke Punten Challenge

Ervaringen deelnemers Sterke Punten Challenge – om te delen!

Deelnemers aan de Floréo Sterke Punten Challenge vertellen hun ervaringen.

In deze challenge daag je jezelf uit om in je dagelijkse werk meer te doen van wat je goed kunt. Je vergroot je sterke punt uit en benoemt een persoonlijke droom. Daarna ga je stap voor stap je acties uitvoeren om je droom dichterbij te halen. Samen met collega's van Floréo-scholen reflecteer je op je challenge en help je elkaar verder.

De ervaring van Bibianne Findhammer, groep 8 De Sterrenwacht

Hoe gaat het? Wat heb je tot nu toe kunnen oppakken?

Het gaat goed. Mijn sterke punt is dat ik een veilige sfeer in de groep kan creëren. Ik heb ook vertrouwen in groep. Ik wil de kinderen op hun eigen manier zelf verantwoordelijkheid geven voor het behalen van hun doelen. Wat ik nu aan het doen ben, is dat ik ze zelf plannen laat maken hoe ze hun leerdoelen gaan halen. Zoals bedacht ben ik met spelling begonnen. Ook heb ik het al een keer met taal gedaan. Ik heb ze een spel laten bedenken waarmee je woorden kunt leren. Ze kwamen met de wildste en leukste ideeën: twister, bekertjes neerschieten met woorden erop, memory of zelf een kahoot-quiz maken. Zo stonden ze opeens midden in het lokaal twister te doen met woorden onder hun handen en voeten. Wat een energie!

Wat merk je ervan?

De inzet van de kinderen is heel hoog, ze vinden het echt leuk. De toetsscores zijn omhoog gegaan, daar ben ik ook heel tevreden mee en de kinderen zijn er trots op. Ongeacht de toetsscores wilden de kinderen sowieso hiermee verder, dus het helpt ook erg in de motivatie.

De wens van de challenge was dat ik meer achterover kon leunen. Natuurlijk is het even wennen maar ik merk al verschil in de klas. Omdat ik mijn handen vrij heb als ze zelf met hun spel bezig zijn, heb ik nu meer tijd om de kinderen die het echt moeilijk vinden aan tafel uit te nodigen en te begeleiden. Zo kan ik veel gericht en met aandacht begeleiden. Dat is heel fijn voor de kinderen en voor mezelf.

Ik kan dan ook nog beter doen waar ik goed in ben: een veilige sfeer in de groep creëren. Ik kan bijvoorbeeld rustig bij een kind gaan zitten en de tijd nemen om te reflecteren over de beste manier voor hem of haar om te leren. Ik geef ze mee dat niks goed of fout is, het leren mag op je eigen manier.

Wat wil je je collega's meegeven?

Ik word er gewoon heel enthousiast van. De Sterke Punten Challenge is een unieke manier om te experimenteren. De kinderen worden er blij van, ik word er blij van. Ik zou niet weten waarom je het niet zou doen.

Ervaringen deelnemers Sterke Punten Challenge – om te delen!

Deelnemers aan de Floréo Sterke Punten Challenge vertellen hun ervaringen.

In deze challenge daag je jezelf uit om in je dagelijkse werk meer te doen van wat je goed kunt. Je vergroot je sterke punt uit en benoemt een persoonlijke droom. Daarna ga je stap voor stap je acties uitvoeren om je droom dichterbij te halen. Samen met collega's van Floréo-scholen reflecteer je op je challenge en help je elkaar verder.

De ervaring van Petra Burik, leerkracht kleutergroep op de Hendrik Boogaardschool.

Hoe gaat het? Wat heb je tot nu toe kunnen oppakken?

Mijn challenge past eigenlijk heel goed in het doel van de Sterke Punten Challenge: ik wil kinderen stimuleren dat ze hun eigen kwaliteiten en de kwaliteiten van anderen zien. Mijn sterke punt is dat ik heel positief ben en vanuit de kracht van positiviteit structuur kan bieden.

In de klas ben ik gestart met complimenten. Steeds staat één kind centraal die zijn eigen kwaliteiten benoemt. De andere kinderen vertellen ook waar het kind goed in is, dat alles zetten we in een zonnetje en daar maken we een foto van. Ik zie de kinderen dan letterlijk stralen! Zelf word ik er ook heel vrolijk van.

Ik kan slecht tegen het woord 'niet' en wil graag steeds de focus leggen op wat wel kan. Het denken in mogelijkheden zit gewoon ingebakken in mij. Anderen zeggen dat ze dat bijvoorbeeld merken in mijn positieve taalgebruik.

Wat waar je nog meer mee aan de slag?

Mijn volgende stap is dat ik ouders ook meer wil betrekken bij wat we in de klas doen met het benoemen van de sterke punten van de kinderen.

Een ander idee is bijvoorbeeld dat ik ga bedenken of ik kan doorbouwen op de doelen. We houden bij wie goed is in rekenen of taal of iets anders. In plaats van te kijken naar wat ze nog moeten leren, kan ik ook bedenken of ik meer kan met de doelen waar ze al goed in zijn.

Wat wil je je collega's meegeven?

Ik heb collega's verteld wat we aan het doen zijn in de challenge. Ik wil ze graag aansteken met mijn positiviteit en laten zien wat het in de klas kan opleveren. En natuurlijk uitdagen om ook mee te doen, net zoals ik mijn kinderen stimuleer hun sterke punten te benoemen!

Ervaringen deelnemers Sterke Punten Challenge – om te delen!

Deelnemers aan de Floréo Sterke Punten Challenge vertellen hun ervaringen.

In deze challenge daag je jezelf uit om in je dagelijkse werk meer te doen van wat je goed kunt. Je vergroot je sterke punt uit en benoemt een persoonlijke droom. Daarna ga je stap voor stap je acties uitvoeren om je droom dichterbij te halen. Samen met collega's van Floréo-scholen reflecteer je op je challenge en help je elkaar verder.

De ervaring van Iris de Reus, leerkracht groep 1/2 op de Hendrik Boogaardschool.

Wat is je sterke punten challenge?

Zelf ben ik gedreven en gedisciplineerd, dit wil ik overbrengen op de kinderen.

Als ik dit sterke punt van mij uitvergroot, is mijn persoonlijke droom dat ik kinderen meer de ruimte geef om hun vrijheid te pakken en zelf te laten kiezen hoe ze leren en wat ze kiezen.

Wat heb je gedaan?

Ik ben gestart met eigenaarschap en gedrevenheid bij de kinderen in groep 1/2 te stimuleren. Dat doe ik door met een weektaak te werken. Normaal zei ik per dag wat de kinderen 's morgens moeten doen. 's Middags mochten ze zelf kiezen.

Sinds de start van de challenge (3 weken geleden) laat ik los wanneer ze welk werkje gaan doen. Ik geef werkjes op voor de hele week en ze kunnen zelf werkjes verzinnen die ze willen doen. Ze kiezen zelf wanneer ze met welk werkje aan de slag gaan, zodat ze zich meer eigenaar voelen.

In het begin had ik soms wel de neiging om kinderen te wijzen op hun weektaak. Dan wil ik toch wat sturen. Maar ik kwam er achter dat ze het heel goed zelf kunnen. Mijn moeite om los te laten zat hem erin dat ik eigenlijk een gebrek aan vertrouwen bij de kinderen had dat ze het zouden oppakken. Na deze drie weken merk ik dat ik het kan laten gaan. Dat is heel leuk om te zien!

En wat zie je gebeuren in de klas?

Het heeft mij verrast om te zien dat de kinderen, hoe jong ze zijn, zelf heel goed in staat zijn om te plannen en na te denken wanneer ze dat willen doen. En ik zie nog meer moois gebeuren in en buiten de klas.

Op de weektaak had ik als test een leeg vakje gezet waar kinderen zelf kunnen invullen waar ze aan willen werken. Ik had verwacht dat ze het niet konden invullen, maar dat kunnen ze ook heel goed. Een mooi voorbeeld is een kind dat zo goed kan samenwerken. Ze gaf aan in het lege vakje: ik wil een spelletje met een ander kind doen om beter samen te leren werken. Wat bijzonder!

In oudergesprekken heb ik ook laten zien waar ik mee bezig ben. Het is heel motiverend om daarna terug te horen van ouders dat kinderen er thuis ook mee bezig zijn. De gedrevenheid van een meisje was zo groot dat ze het werkje mee naar huis wilde nemen. Vervolgens kreeg ik van de moeder een foto dat ze thuis aan haar werkje zat. Dat verbaasde me eigenlijk ook wel, dat het zo snel lukt om het eigenaarschap te vergroten, met gedreven kinderen als resultaat.

Welke tip wil je meegeven aan je collega's?

Meedoen aan de Sterke Punten Challenge geeft snel resultaat! Het hielp dat ik even bewust werd gemaakt wat ik goed kan en wat ik zou willen om me verder te ontwikkelen. Daarna ben ik het gewoon gaan doen. Ik vind het fijn om met collega's te kunnen sparren. In reflectiebijeenkomsten sta je met alle deelnemers regelmatig stil bij hoe het gaat. Dat geeft focus en blijft dicht bij mijn dagelijkse werk.