HOE STAAT HET MET BLIJVEND LEREN IN ONS TEAM?

Van samen kijken naar samen kiezen en handelen

Bekijk de 12 randvoorwaarden. Geef per randvoorwaarde aan hoe jullie die op dit moment vanuit jullie team ervaren.



Zo kijken we ernaar

Vraagt aandacht | In ontwikkeling | Staat stevig

Zo gebruik je deze gesprekstool: 1. Vul individueel in 2. Bespreek de uitkomsten gezamenlijk 3. Bepaal focus: aan welke randvoorwaarde(n) willen jullie werken? (kies er maximaal twee) 4. Formuleer jullie ambitie: wat willen jullie verbeteren en wat merken jullie daarvan in de praktijk 5. Spreek een vervolgmoment af: wanneer kijken jullie terug op de voortgang en wat jullie hebben geleerd?

Geen beoordeling of checklist

Bekijk de 12 randvoorwaarden en geef individueel aan in hoeverre je deze herkent in de praktijk van jullie team.

Er is geen goed of fout antwoord. Verschillen in ervaringen en perspectieven helpen om samen te onderzoeken wat goed gaat, wat aandacht vraagt en waar kansen liggen om het leren en verbeteren te versterken.

Het gaat niet om zo hoog mogelijk scoren, maar om samen te bepalen welke ontwikkeling voor jullie team het meest betekenisvol is.

De 12 randvoorwaarden

		Vraagt aandacht	In ontwikkeling	Staat stevig
1	**Een gedeeld begrip van kwaliteit en goede hulp** Samen scherp krijgen wat goede hulp betekent, voorkomt dat leren vooral procedureel wordt.	○	○	○
2	**Intrinsieke motivatie en een organisatiebrede verbinding met een gezamenlijke ambitie** Leren krijgt draagvlak wanneer het aansluit bij professionele waarden, persoonlijke drijfveren en een gezamenlijke ambitie.	○	○	○
3	**Ruimte voor kleinschalig en experimenteel leren** Kleine experimenten maken het mogelijk om veilig te proberen, bij te stellen en te leren.	○	○	○
4	**Psychologische veiligheid, openheid en gelijkwaardigheid** Openheid helpt om twijfels, fouten en verschillende perspectieven bespreekbaar te maken.	○	○	○
5	**Tijd en ruimte voor reflectie** Reflectie vraagt geplande ruimte, zodat leren niet verdwijnt door de dagelijkse drukte.	○	○	○
6	**Structurele inbedding van leren in werkprocessen** Leren blijft bestaan als het onderdeel wordt van overleg, routines en besluitvorming.	○	○	○
7	**Gezamenlijke betekenisgeving en cyclisch informatiegebruik** Gegevens en ervaringen krijgen waarde wanneer ze samen worden geduid en opgevolgd.	○	○	○
8	**Terugkoppeling en zichtbare opvolging van inzichten** Terugkoppeling laat zien wat er met inzichten gebeurt en houdt de leerbeweging gaande.	○	○	○
9	**Duidelijke rollen en gedeeld eigenaarschap** Heldere afspraken voorkomen dat leren afhankelijk blijft van enkele kartrekkers.	○	○	○
10	**Actieve managementbetrokkenheid** Leidinggevenden maken leren mogelijk door ruimte, prioriteit en ondersteuning te organiseren.	○	○	○
11	**Verbinding tussen organisatieniveaus** Teamleren wordt sterker wanneer lessen worden verbonden met beleid, management en bestuur.	○	○	○
12	**Structurele betrokkenheid van jongeren, ouders en ervaringsdeskundigen** Hun perspectief helpt toetsen of leren aansluit bij wat in de praktijk van waarde is.	○	○	○
13	**Missen we iets dat voor ons team belangrijk is om blijvend te kunnen leren?**			

Wat valt ons op?

Waar zitten we ongeveer op één lijn? Waar verschillen onze beelden?

Wat willen we behouden?

Welke randvoorwaarde staat stevig en willen we bewust vasthouden?

Waar zien we de meeste ontwikkelruimte?

Kies samen maximaal twee randvoorwaarden.

1.
2.

Onze ambitie

Stel dat we over zes of twaalf maanden echt verder zijn: wat doen we dan anders in de praktijk en wat merken jongeren en gezinnen daarvan?

Wij ....

Zodat ...

Het vervolg

Onze eerstvolgende stap is:

Wie neemt hierin het voortouw?

Wanneer kijken we opnieuw wat dit heeft opgeleverd en wat we daarvan leren?

avans hogeschool | praktikon | PI RESEARCH

Veranderen met Ambitie is mede mogelijk gemaakt door ZonMw