



Behoeften



Doelen



Facilitering



Afspraken



Meten & evalueren

Management

Duurzame inzetbaarheid, inzetrooster vol, benutten aanwezige talenten.

Wat zijn onze (toekomstige) onderwijswerkzaamheden en welke kwaliteiten/ talenten passen daarbij? Wat is onze onderwijsvisie?

Verbinden van de doelen van de school en het individu

Hoe kunnen we de persoonlijke doelen en de doelen/ behoeften/ visie van onze school aan elkaar verbinden?

Denken aan taakbelasting, leercultuur, doorgroei stimuleren, rolmodellen inzetten.

Welke middelen stellen wij beschikbaar om de doelen te kunnen bereiken? Welke richting, ruggensteun en ruimte wordt er geboden om de eigen regie nog meer te stimuleren?

Doelen verbinden aan teamplanning, rooster en strategisch beleid.

Wat verwachten we van elkaar en hoe leggen we onze afspraken vast? Hoe houden we ons hieraan? Wie is verantwoordelijk en heeft mandaat?

Metten op schoolniveau.

Hoe borgen we dat een leven lang ontwikkelen een cultuur wordt binnen onze school? Is de werknemerstevredenheid toegenomen op onze school?

HR

Inzicht in individuele talenten, drijfveren en ontwikkelwensen die passen bij strategische personeelsplanning.

Wat zijn de talenten en drijfveren van de medewerker? Welke ontwikkelwensen spelen een rol? Wat is de samenstelling van ons personeel en wat is hierin nodig.

Individuele doelen koppelen aan opleidingsmogelijkheden, professionaliserings-budget, en strategische personeelsplanning.

Wat is onze HR-strategie en hoe passen de doelen en visie van de school met de doelen van de medewerker? Welke leerdoelen kunnen we bepalen met elkaar?

Structureren van budgetten, inzetten van HR-instrumenten.

Gezien de leerdoelen van de medewerker, welke leerwerkvormen zijn dan passend? Welke middelen zijn binnen de school aanwezig? Welke begeleiding is nodig en hebben we in huis?

Vastleggen van acties in POP en checken afspraken conform CAO/ wet- en regelgeving.

Welke concrete afspraken kunnen we maken met de medewerker (denk aan tijd, taken en verantwoordelijkheden)? Hoe zorgen we ervoor dat ze werkbaar zijn? Hoe worden ze vastgelegd?

Voortgang meten, ontwikkelgesprekken etc.

Hoe krijgen we inzicht in de voortgang? Hoe weten we of de afspraken effect hebben?

Onderwijsprofessional

Loopbaanmogelijkheden. Balans tussen werk en privé.

Wat heb jij nodig om je werk duurzaam en met plezier te blijven doen? Welke ontwikkelstap zie je voor jezelf? Waar twijfel je nog over? Welke talenten herken je bij jezelf?

Concreet maken van persoonlijke loopbaandoelen.

Wat is je persoonlijke (loopbaan) doel in de komende 1 – 3 jaar? Hoe zou je dit doel op kunnen knippen in concrete mijlpalen?

Toegang tot opleidingstrajecten

Welke vormen/ methoden vind jij het beste passen bij jouw persoonlijke loopbaandoelen? Wie of wat heb jij nodig? Wat zijn je verwachten van de ander?

Duidelijkheid krijgen.

Welke afspraken wil je maken (denk aan studiedagen, taakverlichting, ontwikkelgesprekken, en verwachtingen)? Denk nog eens terug aan je twijfels, zijn deze hiermee afgedekt? Kun je met deze afspraken je leerdoelen en onderliggende mijlpalen beter bereiken?

Feedback nodig, ruggensteun, ruimte.

Vraag je genoeg om feedback? Ervaar je waardering voor wat je doet? Zijn er voldoende reflectiemogelijkheden voor mij om mijn handelen te overdenken?