

Werkvorm

Van individueel naar collectief: Bouwen aan collectief ervaren eigenaarschap binnen SO&P

Inhoudsopgave

1. Waarom bouwen aan collectief ervaren eigenaarschap?	2
2. Doelen van deze werkvorm.....	2
3. Aanpak van deze werkvorm	3
4. Meer informatie	5
Bronnen.....	5

1. Waarom bouwen aan collectief ervaren eigenaarschap?

Ervaren eigenaarschap zorgt voor proactief, beschermend en verzorgend gedrag (Pierce et al., 2001; Pierce & Jussila, 2010). De drie belangrijkste ingrediënten voor ervaren eigenaarschap zijn:

1. **Relatie:** Het is voor mij belangrijk, het is voor ons belangrijk.
2. **Autonomie:** Ik heb er invloed, wij hebben er invloed op.
3. **Competentie:** Ik voel mij competent, wij voelen ons competent.

Als je collectief eigenaarschap ervaart, ervaar je samen eigenaarschap over hetzelfde doel. Je vindt gezamenlijk hetzelfde belangrijk en iedereen is intrinsiek gemotiveerd om zich daarvoor in te zetten en gedreven om er alles aan te doen dat het succesvol is. Zodoende is collectief ervaren eigenaarschap voor Samen Opleiden en Professionaliseren (SO&P) heel wenselijk om te zorgen dat we samen dagelijks er alles aan doen om onze visie/beroepsbeeld te realiseren en daarmee effectief studenten op te leiden, starters te begeleiden en samen te professionaliseren.

2. Doelen van deze werkvorm

Doelen op individueel niveau:

- Bewust worden van en expliciteren eigen beelden bij kernbegrippen visie/beroepsbeeld.
- Bewust worden van en expliciteren waarom dit voor jou belangrijk is.
- Bewust worden van en expliciteren hoe jij in jouw rol binnen SO&P hier dagelijks aan bijdraagt.
- Bewust worden van en expliciteren wanneer je dit met goed resultaat doet.

Doelen op collectief niveau:

- (Toewerken naar) gedeelde beelden rondom de kernbegrippen uit de visie/beroepsbeeld.
- (Toewerken naar) gedeelde beelden waarom deze begrippen voor ons belangrijk zijn.
- Expliciteren hoe vanuit iedere rol wordt bijgedragen aan het realiseren van de elementen uit de visie/beroepsbeeld.
- Collectief beeld expliciteren van wanneer we dit met elkaar goed doen, wat zien/ervaren we dan?

3. Aanpak van deze werkvorm

Stap 0: voorbereiding werkvorm

Ter voorbereiding dien je twee werkbladen te maken. Eén werkblad voor de individuele opdracht en één voor de collectieve opdracht passend bij jullie partnerschap. In grote lijnen zien de werkbladen er als volgt uit:

Werkblad individuele opdracht:

	Wat is dit voor mij?	Waarom is dit voor mij belangrijk?	Hoe doe ik dit nu?	Wanneer ben ik tevreden?
Visiepunt X				
Visiepunt Y				

Werkblad collectieve opdracht:

	Wat is dit voor ons?	Waarom is dit voor ons belangrijk?	Hoe doen wij dit nu?	Wanneer zijn wij tevreden?
Visiepunt X				
Visiepunt Y				

Stappen om de werkbladen op maat te maken voor jullie partnerschap

- A. In de linker kolom zet je de kernbegrippen uit visie/beroepsbeeld van jullie partnerschap. Zie kader hieronder voor voorbeelden van deze kernwoorden uit visies van twee partnerschappen.

Twee voorbeelden van kernbegrippen in visies van partnerschappen SO&P

Kernbegrippen visie en beroepsbeeld opleidingsschool Noordermarke

1. **Nieuwsgierigheid:** vragen stellen, onderzoeken, verschillen zien, verder kijken.
2. **Beweging:** blijven ontwikkelen, innoveren, uitdagen, inspireren.
3. **Samenspel:** contact maken, samen werken, samen leren, plezier maken.

Bron: <https://www.noordermarke.nl/onze-visie>

Kernbegrippen visie en beroepsbeeld opleidingsschool Alium

1. **Regie nemen op het eigen leren:** Een gedeelde noemer binnen de onderwijspraktijken op de Alium-scholen is het streven het leren meer te personaliseren en leerlingen te stimuleren de verantwoordelijkheid te nemen voor het eigen leerproces. Binnen Alium willen we ook de studenten de mogelijkheid bieden om het eigen leerproces vorm te geven en **regie te nemen op het eigen leren**. Welke route de student gaat volgen om startbekwaam te worden, is onderwerp van gesprekken tussen student, werkplekbegeleider en school- of instituutopleider.
2. **Leren in de brede onderwijsketen:** We laten studenten binnen Alium kennismaken met de verschillende onderwijscontexten van onze scholen. (...) Studenten ervaren binnen de verschillende onderwijscontexten wat dit van hen vraagt aan verschillende didactische en pedagogische vaardigheden en van de wijze waarop zij hun vakkennis kunnen overdragen. Dit (...) draagt bij aan de ontwikkeling van de eigen professionele identiteit en aan het ontwikkelen van een brede professionele basis.
3. **Onderzoekende houding:** Binnen Alium willen we studenten uitdagen om door te observeren, te oefenen, te experimenteren, kennis op te doen, kennis en ervaringen te delen en te reflecteren zich te ontwikkelen tot een startbekwame leraar.

Bron: <https://aliumopleidingsschool.nl/visie-op-opleiden/>

- B. In bovenste rij van de overige kolommen zet je drie tot vier vragen. De volgende twee vragen zijn de eerste stap om te bouwen aan (collectief) ervaren eigenaarschap. Deze twee vragen dien je altijd op te nemen.
- Wat is dit voor mij? Wat is dit voor ons?
 - Waarom is dit voor mij belangrijk? Waarom is dit voor ons belangrijk?

Mogelijke aanvullende vragen kunnen zijn:

- Hoe doe ik dit nu? Hoe doen wij dit nu?
- Wanneer ben ik tevreden? Wanneer zijn wij tevreden?
- Hoe monitor ik de kwaliteit? Hoe monitoren wij de kwaliteit?
- Wat zie/ervaar ik als het goed gaat? Wat zien/ervaren wij als het goed gaat?
- Wat zou ik nog graag willen leren/ontwikkelen om dit (nog) beter te kunnen? Wat zouden wij nog graag willen leren/ontwikkelen om dit (nog) beter te kunnen?
- Wat zijn voor mij voorwaarden voor succes? Wat zijn voor ons voorwaarden voor succes?

Stap 1: Individueel aan de slag

”

Stap 2: Collectief aan de slag

”

Stap 3: Het vervolg

”

4. Meer informatie

Derksen, K. (2021). *Goed teamwerk. Hoe teams beter kunnen presteren en floreren*. Amsterdam: Boom.
 Gebaseerd op haar promotieonderzoek naar effectief teamwerk.

Veeger, M. (2021). *Superkrachten. Creëer eigenaarschap en laat de organisatie werken*. Van Duuren Management.

Bronnen

- Pierce, J. L., & Jussila, I. (2010). Collective psychological ownership within the work and organizational context: Construct introduction and elaboration. *Journal of Organizational Behavior*, 31(6), 810–834.
<https://doi.org/10.1002/job.628>
- Pierce, J. L., Kostova, T., & Dirks, K. T. (2001). Toward a Theory of Psychological Ownership in Organizations
 Author (s): Jon L . Pierce , Tatiana Kostova and Kurt T . Dirks Source : The Academy of Management Review , Vol . 26 , No . 2 (Apr . , 2001) , pp . 298-310 Published by : Academy of Management. *The Academy of Management Review*, 26(2), 298–310.