

Studenten voorbereiden op een goede plek in de maatschappij van morgen.
 De toekomst laat zich niet voorspellen. Wat weten we wel?
 Taken binnen beroepen veranderen. Technologische vernieuwingen volgen elkaar snel op. Vooral niet-routinematig werk zal blijven bestaan, omdat het vraagt om (sociale) intelligentie, emotie en/of interactie.

Niet alleen reageren, maar ook acteren.
 Als je als mbo het heft in eigen handen neemt, kun je deels de gewenste toekomst creëren. Ga in gesprek over ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Wat heeft de arbeidsmarkt nodig? Wat betekent dit voor onderwijsteams?

LEREND VERMOGEN van onderwijsteams versterken?

Wat is daarvoor nodig?

<p>CONTEXT Het management dient een context te creëren waarin teams daadwerkelijk kunnen leren.</p>	<p>BLIK NAAR BUITEN Als school en team heb je zicht nodig op de ontwikkelingen in de arbeidsmarkt en je eigen positie daarin.</p>	<p>VERTROUWEN - ELKAAR ECHT KENNEN - DURVEN Vertrouwen ontstaat door elkaar echt te leren kennen. Dit betekent weten wat de ander bezighoudt, weten welke voorkeuren iemand heeft (bijv. qua leren en communiceren) en weten wat iemand wel/niet lastig vindt. Elkaar echt leren kennen vraagt om dialoog en tijd.</p>												
<p>VOORBEELDGEDRAG MANAGER ‘The smell of the place’: vertoon als manager zelf het gedrag dat je van je teamleden verwacht. Werk in het managementteam in dezelfde professionele cultuur als die je van het team verwacht. Voorbeeldgedrag is het belangrijkste instrument van managers om de ontwikkeling van mensen of teams te stimuleren.</p>	<p>SAMENWERKEN IN DE REGIO De verwachting is dat de samenwerking tussen onderwijs en bedrijfsleven in de regio sterker zal worden en dat het onderwijs een verdere regionale inkleuring krijgt.</p>	<p>ALS TEAM IN GESPREK ZIJN EN JE POSITIE BEPALEN De manager stimuleert het team om lef te hebben, te experimenteren en de randen van de kaders op te zoeken. De manager daagt het team uit en steunt het team. De manager creëert een omgeving waarin het veilig is om je nek uit te steken.</p>												
<p>PERFORMANCE ZONE – LEARNING ZONE</p> <table border="1" data-bbox="203 1031 851 1337"> <thead> <tr> <th>LEARNING ZONE</th> <th>PERFORMANCE ZONE</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Doel: verbeteren</td> <td>Doel: zo goed mogelijk als we kunnen</td> </tr> <tr> <td>Acties: gericht op verbetering</td> <td>Acties: gericht op uitvoering, executie</td> </tr> <tr> <td>Focus: wat we nog niet kunnen</td> <td>Focus: wat we al kunnen</td> </tr> <tr> <td>Fouten: te verwachten</td> <td>Fouten: minimaliseren</td> </tr> <tr> <td>Voordeel: groei, toekomstige performance</td> <td>Voordeel: ‘directe’ performance</td> </tr> </tbody> </table> <p>Progressiegericht werken Groeimindset</p>	LEARNING ZONE	PERFORMANCE ZONE	Doel: verbeteren	Doel: zo goed mogelijk als we kunnen	Acties: gericht op verbetering	Acties: gericht op uitvoering, executie	Focus: wat we nog niet kunnen	Focus: wat we al kunnen	Fouten: te verwachten	Fouten: minimaliseren	Voordeel: groei, toekomstige performance	Voordeel: ‘directe’ performance		<p>WERKEN AAN EEN COLLECTIEF DOEL Het collectieve doel van een team en ieders bijdrage moet duidelijk zijn, anders is er geen samenwerking nodig en zal die ook niet ontstaan.</p>
LEARNING ZONE	PERFORMANCE ZONE													
Doel: verbeteren	Doel: zo goed mogelijk als we kunnen													
Acties: gericht op verbetering	Acties: gericht op uitvoering, executie													
Focus: wat we nog niet kunnen	Focus: wat we al kunnen													
Fouten: te verwachten	Fouten: minimaliseren													
Voordeel: groei, toekomstige performance	Voordeel: ‘directe’ performance													