**KWALITEITSONTWIKKELING**

**ALLE vrije internaten worden geacht volgende 4 ontwikkelingsdoelen bij internen na te streven tijdens hun verblijf op internaat:**

 **★emotionele en fysieke veiligheid**

 **★ bijdragen aan persoonlijke ontplooiing**

**★ bijdragen aan sociale ontwikkeling**

**★overdragen waarden en normen**

**HOE internaten dat waar maken, staat hen VRIJ waardoor ze de kans krijgen hun unieke identiteit kenbaar te maken. Hoe meer hier met het team over nagedacht wordt en de visie geëxpliciteerd wordt, hoe duidelijker het wel voor ouders en (kandidaat-)internen wordt, waarvoor jullie internaat staat.**

**In de internaatwerking onderscheiden we TWEE SOORTEN PROCESSEN:**

**🡪 het PRIMAIRE proces= De OPVOEDERS (maar ook log. pers/vrijwilligers) die werken aan:**

**-het verzekeren van de emotionele en fysieke veiligheid van**

 **internen**

 **-het bijdragen aan persoonlijke ontplooiing van internen**

**-het bijdragen aan sociale ontwikkeling van internen**

**-het overdragen van waarden en normen naar internen**

**🡪 De SECUNDAIRE processen = ALLE PROCESSEN die bovenstaand primair proces ONDERSTEUNEN en mogelijk maken. Deze secundaire processen worden aangestuurd door de BEHEERDER.**

 **Opvoeders emot. & fys. veiligheid internen**

 **coacht logist.personeel pers.ontw. internen**

 **BEHEERDER vrijwilligers soc. ontw. internen**

 **waarden &normen internen**

 **Financiën**

 **Infrastructuur PRIMAIRE PROCESSEN**

 **Communicatie**

 **P.R.**

 **Kwaliteitsvol organiseren:**

 **-visie/pedag project**

 **-planning**

 **-overzicht & samenhang**

 **-volgsysteem internen**

 **-overleg organiseren**

 **-inhoud. nieuwe input doseren & spreiden**

**-kwaliteitsbeleid, -systeem en -verbetering**

 **…**

 **SECUNDAIRE PROCESSEN**

**Kwaliteitsontwikkeling uitbouwen in je internaat ALS BEHEERDER betekent inzetten op volgende 4 domeinen:**

* **KwaliteitsBELEID:**
	+ **uitwerken van een missie en visie met je team**
* **KwaliteitsSYSTEEM**
	+ **De 4 ontwikkelingsdoelen nastreven in de primaire processen**
	+ **Nadenken over mogelijkheden voor participatie van internen en ouders**
	+ **De 4 ontwikkelingsdoelen nastreven in de secundaire processen**
	+ **Klachtenbeleid**
	+ **Financiën**
	+ **Infrastructuur**
* **KwaliteitsPLANNING**
	+ **Wie doet wat wanneer?**
	+ **Overzicht & samenhang bewaken**
* **KwaliteitsVERBETERING**
	+ **Regelmatige bevraging van verschillende aspecten van de werking bij verschillende participanten**
		- **Het WELBEVINDEN, DE BETROKKENHEID & DE ONTWIKKELING van internen bevragen BIJ DE INTERNEN ZELF**
		- **De WERKING van het internaat DOOR DE OUDERS EN DE INTERNEN en hun mate van tevredenheid**
		- **De WERKING van het internaat DOOR DE OPVOEDERS EN ANDERE MEDEWERKERS (logistiek personeel, vrijwiliggers…)**
		- **Het WELBEVINDEN, DE BETROKKENHEID & DE ONTWIKKELING van het personeel BIJ DE MEDEWERKERS ZELF**
	+ **De KLACHTEN evalueren**
	+ **VERBETERACTIES uitwerken**

**Daarnaast blijf je als leider ook inzetten op je eigen ontwikkeling, en streef je de 4 ontwikkelingsdoelen ook bij jezelf na.**

**GROEIEN DOEN WE SAMEN…**

**Het meest uitdagende secundaire proces is het aansturen van mensen – zowel voor opvoeders die internen aansturen, als voor beheerders die opvoeders aansturen. Telkens zetten we in op dezelfde soort doelen.**

**emotion. & fysieke veiligh.** *Zelfzorg & begrenzing*

**Bijdragen aan pers. ontplooiing** *blijven professionaliseren*

**Bijdragen aan ontw. soc.competenties** *netwerking*

**Inzetten op waarden & normen** *Kath. Ond. Vlaanderen*

 **VRIJWILLIGERS**

 **LOGISTIEK PERS.**

**BEHEERDER emotion. & fysieke veiligh. OPVOEDERS emotion. & fysieke veiligh.**

*Faalvriendelijkheid dagstructuur*

 *Groepsdynamisch sturen hechting- relatie met opvoeder*

 *Inzetten op relatie met personeel… veilige, gezellige omgeving…*

**Bijdragen aan pers. ontplooiing Bijdragen aan pers. ontplooiing**

*Professionalisering activiteitenaanbod*

 *Participatiekansen leercoaching*

 *Autonomie aandacht voor diversiteit*

 *Competenties stimuleren… autonomie…*

**Bijdragen aan ontw. soc.competenties Bijdragen aan soc. ontw.**

*Teambuilding groepsafspraken*

*Participatie groepsactiviteiten*

*Communicatie … inclusie…*

**Inzetten op waarden & normen Inzetten op waarden & normen**

*Betrokkenheid* **INTERNEN**

*Verantwoordelijkheid*

*Faalvriendelijkheid*

*Voorbeeldfunctie*

*Dialoogcultuur…*

**OUDERS : Emotion. & fysieke veiligh.**

*Stelt mijn kind het goed?*

 *Word ik betrokken bij belangr. beslissingen?*

 **Bijdragen aan pers. ontplooiing**

*Opvoedingsondersteuning*

 **Bijdragen aan ontw. soc.competenties**

*Leren samen opvoeden*

 *Beslissingen team respecteren*

 **Inzetten op waarden & normen**

*Waarden en normen van het internaat*

**KWALITEITSBELEID**

*Dit bespreken we op de regionale beheerdersvergaderingen in november.*

👍De **MISSIE** van je internaat: kort en krachtig antwoord op de vraag: waarom bestaat het internaat? (cfr. internaatbestuur)

👍De **VISIE** over het [**PEDAGOGISCH BELEID**](http://www.kindengezin.be/kinderopvang/sector-babys-en-peuters/pedagogische-aanpak/default.jsp): wat is onze ambitie (pedagogische doelen)? wat vinden we belangrijk op het vlak van:

 ★emotionele en fysieke veiligheid

 ★ bijdragen aan persoonlijke ontplooiing

★ bijdragen aan sociale ontwikkeling

★overdragen waarden en normen

Hoe maken we het concreet waar voor elke doelstelling?

Een toetssteen en inspiratiebron hierbij kan het **Pedagogisch Kader internaten** zijn.

**👍De VISIE OVER DE**[**BETROKKENHEID EN PARTICIPATIE VAN OUDERS**](http://www.kindengezin.be/kinderopvang/sector-babys-en-peuters/ouders/default.jsp) **EN INTERNEN:** hoe zien wij betrokkenheid van internen en ouders en wat willen we daarmee bereiken? Hoe kunnen internen en ouders de werking evalueren en hun mate van tevredenheid uiten?

Handige werkvormen om een missie en visie uit te werken krijgen jullie toegelicht op de Regionale beheerdersvergadering.

**KWALITEITSSYSTEEM**

*Dit bespreken we op de regionale beheerdersvergaderingen in januari*

Vanuit de input van onze beheerders hebben we per doel een opsomming kunnen maken van zaken die EFFECTIEF bijdragen tot het realiseren van die doelstelling. Voor elke doelstelling kan je met je eigen team gaan nadenken: hoe willen wij dit waar maken? De concrete uitwerking is meteen jullie VISIE op die doelen.

Overloop de lijstjes eens: wat hebben jullie al? Wat lijkt een goed idee om uit te proberen?

**DE 4 ONTWIKKELINGSDOELEN NASTREVEN IN DE PRIMAIRE PROCESSEN**

★emotionele en fysieke veiligheid : Beheerders geven aan: dit werkt!

* wenbeleid nieuwe internen uitwerken
* dagstructuur (met evenwicht tussen georganiseerde en vrije tijd, ontspanning en inspanning)
* procedure omgaan met [crisissituaties uitwerken (draaiboek evacuatie, veiligheid toegang en terreinen, afspraken ziekte, afspraken reanimatie, afspraken bij andere crisissituaties, belangrijke noodnummers, communicatieplan bij crisis)](http://www.kindengezin.be/kinderopvang/sector-babys-en-peuters/veiligheid-en-gezondheid/default.jsp)
* omgaan met grensoverschrijdend gedrag (in het team afspraken maken rond deontologie)
* pestbeleid uitwerken/ relationeel werken
* herstelbeleid en niet zozeer een sanctioneringsbeleid uitwerken
* groepsindeling invoeren
* zorgcontinuïteit bewaken: dezelfde opvoeders bij dezelfde kinderen
* flexibele opvangplannen toestaan
* inzet personeel – kind/opvoederratio bewaken
* gezonde voeding-catering voorzien
* infrastructuur : veilige omgeving maar vooral ook een gezellige omgeving creëren
* …

★ bijdragen aan persoonlijke ontplooiing: Beheerders geven aan: dit werkt!

* aandacht voor uniciteit van elk kind/diversiteit willen hebben
* activiteitenaanbod uitwerekn (betekenisvol en breed aanbod op diverse ontwikkelings- en interessegebieden, rijke ontplooiingskansen)
* executieve functies trainen (taakinitiatie en planning, volgehouden aandacht, emotieregulatie, werkgeheugen, impulscontrole, zelfinzicht, cognitieve flexibiliteit)
* opbouw volgsysteem (weergave ontwikkeling – afstemming pedagogisch handelen)
* ontwikkelen van de autonomie bij de internen…

★ bijdragen aan sociale ontwikkeling: Beheerders geven aan: dit werkt!

* Groepsactiviteiten organiseren (werken aan verbinding/positieve groepssfeer)
* werken aan inclusie/ gelijke kansen
* peter-/meterschap invoeren (ouderen zorgen voor jongeren)
* vrijwilligerswerk voor internen
* …

★overdragen waarden en normen: Beheerders geven aan: dit werkt!

* vanuit het pedagogisch project waarden en normen ter sprake brengen bij de internen en samen met hen gestalte geven (vb. jaarthema’s /maandelijke thema’s/ omgaan met elkaar en met de leefomgeving…)
* aandacht voor bijzondere momenten bij de internen
* hoe omgaan met rouw en verlies
* vieren van kerkelijke feestdagen
* aandacht voor zingeving (bezinning, viering, stille ruimte)
* solidariteitsactie/ engagement
* ecologisch bewustzijn /duurzaamheid
* faalvriendelijkheid
* dialoogcultuur
* verantwoordelijkheid
* betrokkenheid
* …

**NADENKEN OVER MOGELIJKHEDEN VOOR PARTICIPATIE VAN INTERNEN EN OUDERS**

Het is handig eerst na te gaan waar jullie internaat zich NU situeert op vlak van participatie. Daarvoor is onderstaande tabel een handig middel. Onderzoek toont aan dat hoe breder en dieper de participatie, hoe hoger de kwaliteit van de werking. Je kan dus nadenken met je team wat een mogelijke actie zou kunnen zijn om op dit gebied te groeien en op welke vlakken jullie willen groeien.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **Betrokken op de intern** | **Betrokken op het internaat** | **Betrokken op het beleid** |
| **MeeLEVEN** | Ouders/intern **begrijpen**Ouders /intern **respecteren**Ouders/intern **waarderen**Ouders/intern **informeren** | **Info** uitwisselen**Afspraken maken** | **Informeren** over het beleid |
| **MeeDOEN** | Ouders/internen kunnen **aanwezig zijn** | Ouders kunnen **meedoen aan activiteiten** | **Meedenken over beleidszaken** |
| **MeeDENKEN** | Ouders/internen formuleren wensen **ivm hun kind/zichzelf** | Ouders/internen formuleren wensen **tov internaat** | Ouders/internen formuleren wensen **over het beleid** |
| **meeBESLISSEN** | Ouders/ internen kunnen **meebeslissen** over zaken die hun **kind/zichzelf** aangaan | Ouders/internen kunnen **meebeslissen over pedag. praktische en organisatorische zaken** | Ouders/internen kunnen **meebeslissen over beleidsmatige aspecten** |

 **Beheerders geven aan: dit werkt!**

* Voldoende Communicatie – overleg (intake, overeenkomst, beëindigen overeenkomst, overleg aanpak)
* Gezamenlijke activiteiten met ouders organiseren
* Internenraad/ ouderraad…
* Infobord op internaat
* Dagelijkse briefing met internen
* Mails, brieven, SMS naar ouders
* Vrijdagavond/maandagochtend-ontmoetingsmoment met ouders
* Infoavonden voor ouders en internen
* Heen-en weerschrift
* Leefregels/internaatsreglement goed doornemen
* Quiz voor internen: Magda? Dannie!
* Facebook
* Internaatrapport
* Internenvolgsysteem
* Website die up-to-date wordt gehouden
* Infobrochure internaat (met het pedag project erin)
* Oudercontactmomenten
* Kindcontactmomenten (tussen opvoeder en kinderen/ jongeren van zijn leefgroep)

…

**DE VIER ONTWIKKELINGSDOELEN NASTREVEN VIA DE SECUNDAIRE PROCESSEN**

**⮚Coachen van het personeel (opvoeders, logistiek personeel, ev. vrijwilligers…)**

★bijdragen aan de emotionele en fysieke veiligheid van het personeel

 **Beheerders geven aan: dit werkt!**

-Onthaal nieuwe medewerkers:

Kans om tijdje mee te lopen, zeker met twee samen zetten in begin

Overhandigen nodige info (vb. waarvoor verzekerd?- info internen –crisisprocedures –organisatiestructuur…)

 - duidelijk beeld van de organisatiestructuur voorzien:

-Wie heeft welke rol / verantwoordelijkheid? Ieders taakinvulling duidelijk maken

-Welke overlegorganen zijn er?

 -Functieprofiel bespreken met opvoeder

 -onthaalbrochure voor opvoeder die regelmatig wordt geüpdated. (ook voor stagiaires)

-inzetten op een veilige leer-sfeer

 - Fouten worden als leermomenten beschouwd

- bereikbaar zijn voor een gesprek/vraag/probleem

 - stimuleren van open en vrijmoedige communicatie, een dialoogcultuur

- als beheerder zelf ook open staan voor feedback

 -bemiddelen bij conflicten, opbouwende feedback geven

- vernieuwingsimpulsen (samen met team)selecteren, doseren en de draagkracht van het team bewaken

-mogelijkheden voorzien waar opvoeders kunnen ventileren

- open sfeer/open communicatie

- bij de opstelling van het uurrooster: rekening houden met talenten, draagkracht en draaglast van de medewerker

-oog hebben voor privé-gezinssituaties: flexibele en tegemoetkomende houding bij vragen van opvoeders (vb oudercontact eigen kind…) Dit rendeert omwille van erkentelijkheid die je opbouwt

-duidelijke afspraken bij vervanging omwille van ziekte (beurtrol), duidelijke afspraken bij uurroosters, regelmatig zaken ook eens willen veranderen

-regelmatig overleg organiseren (wekelijks)

-opvoeders inspraak geven bij opstellen uurroosters

-creëren van een menselijke en warme sfeer – teambuildingsactiviteiten en –momenten

-aangename en veilige werk- en leefruimte voorzien

-nabij/ bereikbaar zijn als beheerder en toch voldoende veraf

-informele gesprekjes tussendoor

-voldoende hoge frequentie om het te hebben over de werking van het team en ook elkaar te evalueren op de prestaties via geschikte werkvormen (vb noem 2 kwaliteiten van je collega’s en stel 1 vraag)

-regelmatig duidelijk maken/ expliciteren: ik ben fier op mijn team! ☺

 -…

 ★ bijdragen aan persoonlijke ontplooiing van de opvoeders

 **Beheerders geven aan: dit werkt!**

- Situationeel leiderschap:

-aansturen waar nodig i.f.v. competentieniveau van de opvoeder

-iedereen erkennen in zijn/haar competenties en hen zo de kans geven zich voluit te engageren in het internaat

- mogelijkheden tot zinvolle participatie voorzien, kansen geven aan opvoeders om initiatieven te nemen

- professionalisering

- Professionalisering stimuleren door infodoorstroming, het aanmoedigen van externe nascholing, het in huis halen van nascholers en pedag. begeleiders, maar ook door momenten te voorzien waar bestaande know –how kan gedeeld worden met elkaar

- voeling houden met (individuele) nascholingsbehoeften- in het licht van beleidsprioriteiten

-opvoeders ook zelf initiatieven voor nascholing laten aanbrengen

-regelmatig functioneringsgesprekken houden

-kansen geven

-spreken over het waarom van de pedag aanpak

-Samen een praktijkgerichte pedag visie opstellen

-4 doelen volledig uitwerken adhv afspraken

- leermomenten plannen: tijd om terug te blikken, vooruit te kijken en doelen te bevragen

-evaluatiegesprekken

-bronnen/literatuur/inspiratie doorgeven ana medewerkers

-leren van elkaar in het team, maar ook van andere internaten (vb bezoek brengen)

 -vertrouwen geven aan opvoeders: autonomie

 -vb. in het zoeken van oplossingen bij incidenten, uitdagingen…

 -vb. in de contacten met ouders…

- Overzicht en samenhang in de veelheid van processen en activiteiten voorzien

-goed systeem installeren om afspraken te bewaren (storage)- duidelijke verslagen van teamvergaderingen, regelmatig overleg, internenvolgsysteem…

-manieren zoeken om iedereen op de hoogte te houden van gemaakte afspraken (retrieval)

Logboek, wekelijkse updatemail naar opvoeder, …

 - Waken over de verticale en de horizontale samenhang van

het activiteitenaanbod

de leercoaching

de aanpak van internen

de autonomie bij internen …

 en dit regelmatig bespreken…

★ bijdragen aan de sociale competenties van de opvoeders

**Beheerders geven aan: dit werkt!**

- teambuilding (hen zelf laten organiseren!)

-opvoeders stimuleren collega’s te ondersteunen bij het opnemen van hun rol

 -inzetten op teambuilding om het relationeel weefsel te versterken

 -opvoeders zelf nieuwe collega’s en stagiaires laten begeleiden

- goede communicatiekanalen voorzien en zorgen voor goede infodoorstroming binnen en

 buiten het internaat

-dag van de opvoeder vieren

-aandacht voor de samenstelling van het team bij recrutering

 - verschillende leeftijd

 -verschillende origines

 -man/vrouw

 -opleiding/ talenten

- prioriteiten bepalen in samenspraak met het team

-in de bestaande overlegorganen: opvoeders ook altijd een plek geven

- samen willen leren: leermomenten op teamniveau en op niveau van het internaat voorzien vb. einde van het jaar)

 Wat kunnen we voor elkaar betekenen?

 Wat kunnen we voor het internaat betekenen?

- spreken over het waarom van de pedag. aanpak

- Samen een praktijkgerichte pedag. visie opstellen

- 4 doelen volledig uitwerken a.d.h.v. afspraken

-‘blutsen tegen builen’: als het personeel een gunst vraagt, trachten nooit nee te zeggen: opbouwen van relatie en erkentelijkheid

-opvoeders doen mee aan activiteiten, eten mee met internen

-Netwerking stimuleren: via nascholingsdagen, via sociale media, aanwezigheid op schoolfeesten…

-opvoeders groepsgesprekken laten doen met internen

…

 ★inzetten op waarden en normen

**Beheerders geven aan: dit werkt!**

* Betrokkenheid
* Verantwoordelijkheid
* Faalvriendelijkheid
* Dialoogcultuur: durven feedback geven en leren ontvangen
* Duurzaamheid
* Voorbeeldfunctie: respect voor elkaar, naar internen toe (ook en vooral in het spreken over internen! Beheerder heeft voorbeeldfunctie naar opvoeders en opvoeders naar internen
* Opvoeders zelf bezinning laten voorbereiden (eigen waarden in laten brengen): beurtrol
* Voldoende tijd nemen in het team om elkaars’ waarden en normen te bespreken

-focussen, erkennen en benoemen van goede voorbeeldfuncties bij opvoeders

-inzetten op de werking: wat is goed? Wat is kwaad?

-bezinnende momenten laten inoefenen in team, dan pas in leefgroep

-tijd maken om te vieren!! ☺ Feestelijkheden!

* …
* [**Klachten**](http://www.kindengezin.be/kinderopvang/sector-babys-en-peuters/ouders/tevredenheid-en-klachten/default.jsp)**beleid:** hoe gaan we om met klachten –interne procedure uitwerken

Waar kunnen ouders terecht met een klacht? En internen? Hoe willen we er mee omgaan (klacht= groeikans!)

* **Evaluaties (zie kwaliteitsverbetering)** Een **beschrijving** van de manier waarop je evalueert

**KWALITEITSPLANNING**

**KWALITEITSPLANNIN**

*Dit bespreken we op de regionale beheerdersvergadering van maart*

Wanneer doet wie wat? OVERZICHT

* Uurroosters
* Procedures veiligheid en welzijn
* Evaluaties
* …

Het Team internaten heeft een kalender uitgewerkt waar per maand handige reminders staan opgelijst –ook per ontwikkelingsdoel!

**KWALITEITSVERBETERING**

*Dit bespreken we op de regionale beheerdersvergadering van maart*

Je verzamelt de resultaten van de evaluaties:

**-**[**van het WELBEVINDEN, DE BETROKKENHEID EN DE ONTWIKKELING van internen**](http://www.kindengezin.be/kinderopvang/sector-babys-en-peuters/pedagogische-aanpak/default.jsp)

🡺 primaire processen

**-**[**van DE WERKING DOOR DE OUDERS, DE INTERNEN en hun mate van tevredenheid**](http://www.kindengezin.be/kinderopvang/sector-babys-en-peuters/ouders/default.jsp)

🡺 primaire processen

🡺 secundaire processen

**-van DE WERKING** [**DOOR DE MEDEWERKERS**](http://www.kindengezin.be/kinderopvang/sector-babys-en-peuters/personen-in-de-opvang/default.jsp) **en van HUN WELBEVINDEN EN BETROKKENHEID**

🡺 secundaire processen

**-**[**van de KLACHTEN**](http://www.kindengezin.be/kinderopvang/sector-babys-en-peuters/ouders/tevredenheid-en-klachten/default.jsp)

Deze resultaten tonen je wat goed gaat in het internaat en wat beter kan. Een verbeteractie bestaat uit:

een doel (P - plan)

een stappenplan (D - do)

een evaluatie van de verbeteractie (C - check)

aangepaste actie (A - act)

**DE LINK MET MEZELF ALS LEIDER**

**De link met mezelf: want *organisaties worden ingericht naar het comfort van de eigenaar*!**

Een kwaliteitsvolle internaatwerking betekent inzetten op veel fronten, én mensen aansturen.

Een grote uitdaging, die veel van jezelf vraagt. Vaak betekent het ook uit je comfortzone stappen en moeilijke, uitdagende situaties het hoofd bieden.

Groeien doen we samen – betekent dat net door anderen te ondersteunen in hun groei, je zelf op jouw beurt ook weer (moet/mag?) groeien.

De 4 doelen kunnen dus ook bij jezelf nagestreefd worden:

★zorgen voor de emotionele en fysieke veiligheid van jezelf

Dit betekent doen aan zelfzorg en voldoende ondersteuning zoeken

-inzetten op tijdsmanagement:

agenda inboeken voor 60% van je beschikbare tijd, zodat de rest open blijft voor het onverwachte, en de routine

 -durven delegeren en de illusie van controle lossen

Vertrouwen in je mensen en hen aanspreken op hun competenties, zodat je niet steeds voor alles en met alles bezig moet zijn.

 -durven begrenzen

Neen durven zeggen, het werk niet meenemen naar huis, het weekend vrijhouden (tot zondagavond)

 -prioriteiten kiezen, doseren, spreiden van zaken

 -netwerking: overleg met collega-beheerders waar je in een veilige context kan uitwisselen

 -hulp durven vragen: inschakelen van school, vrijwilligers, ouders, internen…

 -draagkracht voeden om draaglast aan te blijven kunnen: hobby’s, vrienden, vrije tijd, gezin…

-faalvriendelijk en mild met jezelf zijn- écht begrijpen dat de fouten de leermomenten zijn en zo ook aan je team duidelijk maken dat fouten maken kan en mag.

★ bijdragen aan de ontwikkeling van je persoonlijke ontplooiing

Je kan geen team aansturen en verwachten dat zij leren en groeien, als je zelf niet meer wil leren.

Professionalisering is een taak die nooit eindigt, elke dag leren we uit ervaringen, uit ontmoetingen, uit uitdagingen…

Ook bewust tijd maken hiervoor en doelgericht willen ontplooiien is belangrijk:

* Vormingsmomenten volgen
* Begeleiding zoeken
* Intervisie met collega’s
* Feedback van je team kunnen/willen horen en aanvaarden en als groeikans bekijken ipv als aanval
* …

Telkens een lastige situatie zich voordoet kan je volgend denkpad volgen:

-Wat is hier voor ons internaat(team) de grootste uitdaging?

 -Waarom is dit voor ons een uitdaging?

 -Welke competenties zullen we dus moeten ontwikkelen?

 -Welke competenties zal IK zelf moeten ontwikkelen?

★ bijdragen aan de ontwikkeling van je sociale competenties

Vanuit de bevraging lezen we dat de steun van collega-beheerders belangrijk is voor het welbevinden van de beheerder. Inzetten op netwerking is dus belangrijk.

De seminaries en regionale beheerdersvergaderingen zijn hier belangrijke hulpmiddelen voor.

Maar ook in je eigen internaat inzetten op het relationeel weefsel van je team is belangrijk. Zorg ervoor dat het internaat een warme werkplek wordt, waar de samenwerking een motivator op zich is.

Ga voor een open dialoogcultuur, waar mensen zich veilig voelen en gestimuleerd worden.

Maak tijd voor teambuilding: het rendeert op andere vlakken en momenten in de werking!

★inzetten op waarden en normen

Kinderen leren door te kijken naar wat je doet en niet zozeer door te luisteren naar wat je zegt.

Je moet écht zijn, authentiek en inspirerend.

Ook de mensen van het team dat je aanstuurt kijken naar wat je doet en of dit klopt met het verkondigde beleid.

De voorbeeldfunctie die je draagt is dus groot.

De waarden die je verwacht van je opvoeders moet je dus zelf zeker ook proberen waar te maken en de menselijke momenten waarop het niet lukt, blijft het de zaak dit toe te geven en je te verontschuldigen.

* Betrokkenheid
* Verantwoordelijkheid
* Faalvriendelijkheid
* Dialoogcultuur
* Duurzaamheid
* Voorbeeldfunctie
* …