

Tips & valkuilen

om jezelf te profileren bij een christelijke onderwijswerkgever

jij doet ertoe in ons onderwijs!

SCHRIJF JE IN
VOOR DE
VACATURE-
MAILING

Op www.onderwijstalenten.nl vind je actuele vacatures voor het basisonderwijs, voortgezet onderwijs en beroepsonderwijs.

onderwijstalenten.nl

geloof in onderwijs.

 Volg ons op Facebook
facebook.com/onderwijstalenten

 Volg ons op Twitter
twitter.com/onderwijstalent

5 tips om jezelf te profileren

1 Wees bewust van je eigen identiteit

Naast bevoegdheid is je levensinstelling en levensbeschouwing heel belangrijk voor een christelijke werkgever. Profileer je daarom op je christelijke identiteit in je motivatiebrief. Juist die doet ertoe. Wat wil jij meegeven? Wat vind jij belangrijk aan christelijke waarden?

Als je actief kerklid bent, laat dit zeker niet onvermeld. Je vrijwilligerswerk vermelden geeft ook aan wat jij belangrijk vindt. Veel christelijke onderwijswerkgevers zijn statutair verplicht christelijk personeel aan te nemen. Geef ze dus royaal de kans dat uit je sollicitatiebrief op te maken.

2 Focus op je ideale leerlingengroep of onderwijs categorie

Laat zien met welke categorie of categorieën leerlingen jij echt een klik hebt. En voor welk vak/type onderwijs je bevoegd bent of wilt worden (nieuwe bevoegdheid of zij-instroom). Kick je op onderbouw, bovenbouw of juist op pubers of jongvolwassenen?

Zet je favoriete groep leerlingen of onderwijstype zo helder mogelijk neer in je motivatiebrief en vertel waarom dat jou inspiratie geeft.

3 Vertel wat jij wilt bereiken met jouw onderwijs

Maak helder van welk type onderwijsconcept (bijv. Montessori, Jenaplan, OGO, kanjertraining) jij blij wordt. Kinderopvang, basisonderwijs, speciaal onderwijs, vmbo, mbo, vso, havo of vwo en vertel waarom? Vertel over je toekomstverwachting. Je deelt dan met je toekomstige werkgever wat jou inspireert en je toekomstvisie. Zij weten dan waar in de organisatie ze jou het beste kunnen inzetten of waar in de toekomst binnen de organisatie ontwikkelingsmogelijkheden liggen.

4 Zelfkennis laten zien maakt verbinding en wekt vertrouwen

Geef blijk van zelfkennis en benoem je sterke kanten en de valkuilen van je sterke kanten.

Je weet bijvoorbeeld van jezelf dat je houdt van overzicht, een hoog ambitieniveau hebt en afspraken nakomt. Je bent heel duidelijk. Dat zijn kwaliteiten. Je zult in de praktijk in chaotische situaties dan proberen overzicht te scheppen, afspraken te maken en structuur aan te brengen. Je valkuil kan dan zijn dat je mogelijk te weinig geduld hebt tijdens het ordeningsproces met creatievelingen, die zich niet direct vast willen leggen en bewegingsruimte willen houden. Of dat je door je duidelijkheid te direct of bot overkomt, waardoor mensen zich niet meer vrij voelen hun punten in te brengen. Weinig geduld met traagheid, gebrek aan richting en je niet houden aan afspraken zijn dan je 'allergieën'.

Het geeft blijk van zelfinzicht als je aangeeft dat je je zowel van je kwaliteiten als van je eigen allergieën, die horen bij je kwaliteiten en karakter, bewust bent. Het scheidt vertrouwen dat je in staat bent het juiste evenwicht te bewaren. En het scheidt verbinding, want je bent niet alleen maar een geweldige kandidaat, maar ook gewoon een mens.

5 Focus op de ontwikkelingsmogelijkheden

Als je nog niet bevoegd bent voor de functie en toch uitgenodigd, dan heb je al een streepje voor. Focus op je ontwikkelingsmogelijkheden voor de organisatie en de ervaring die je al in huis hebt en die past bij deze functie. Vertel in positieve woorden waarom je juist op deze vacature hebt gereageerd en bij deze werkgever aan de slag wilt. Maar maak het niet onnodig ingewikkeld.

Stel in het eerste gesprek niet je arbeidsvoorwaarden aan de orde. Vraag in plaats daarvan aan het eind van het gesprek naar de vervolgprocedure.

De 3 grootste valkuilen

1 Solliciteren terwijl je twijfelt

OK, jij wilt graag in het christelijk onderwijs werken. Maar eigenlijk weet je zelf helemaal nog niet zo zeker of jij bij die specifieke onderwijswerkgever wel echt past. Hoe kom je erachter of de organisatie bij jouw identiteit past? Wat bedoelen ze zelf eigenlijk met de identiteit van hun organisatie?

In de organisatieliteratuur wordt veel gesproken over de identiteit van een organisatie. Het gaat dan vooral over 'corporate identity'. Dat begrip heeft veel meer te maken met imago. Het christelijk onderwijs kiest doorgaans voor meer inkadering tot de kern door te spreken over de 'levensbeschouwelijke identiteit'. Het gaat over wie ze als school willen zijn en wat het gezamenlijk handelen richting geeft. Het antwoord op deze vragen wordt vaak toegelicht in een identiteitsdocument.

Levensbeschouwelijke identiteit is een thema dat continu in ontwikkeling is. Het heeft ook verschillende componenten die afzonderlijk en gezamenlijk kleur geven aan identiteit. Ook praktisch krijgt het op allerlei manieren vorm. In de onderwijsvisie, in het personeelsbeleidsplan, in statuten voor leerlingen en medewerkers, in de samenwerking met ouders en natuurlijk in de dagelijkse schoolpraktijk.

In het identiteitsdocument van onderwijswerkgevers vind je meer informatie over hoe zij zichzelf zien in de samenleving. Als jij jezelf daarin herkent, reageer dan zonder twijfel of je wel past bij die werkgever. Houd je twijfels? Informeer eens via je eigen netwerk. Bijvoorbeeld bij ouders die hun kinderen daar op school hebben. Of bij personeel dat daar werkt. Of neem gewoon contact op met de organisatie zelf en ga het gesprek over je vragen aan.

2 Onvoorbereid beginnen

Onvoorbereid gaan solliciteren is vragen om blunders. Een goede aansluiting op het werkveld, de functie en die specifieke organisatie geeft je overzicht en brengt het speelveld en de grenzen van- en vereisten voor je functie in beeld.

Zorg dus eerst voor een royale eigen beeldvorming van het onderwijsveld, de functie en de betreffende organisaties voor je gaat solliciteren. Bespaar jezelf onnodig werk en frustratie op de lange termijn. Investeer daarom in de korte termijn: bezoek meeloopdagen, praktijkschool, open dagen. Informeer eens bij mensen die al bij die organisatie werken. Abonneer je op nieuwsfeeds over het onderwijs of over de betreffende organisatie, zodat je weet wat er speelt. Verdiep je in de soorten onderwijs, bekijk websites en bezoek open dagen of informatie-events over zij-instroom.

Breng dan voor jezelf focus aan en ga goed voorbereid solliciteren. Dat geldt ook voor de voorbereiding van het sollicitatiegesprek.

De 3 grootste valkuilen

3 Te snel willen

En dan word je uitgenodigd voor het sollicitatiegesprek. Dat is een spannende gebeurtenis. Een valkuil is dat je hals-over-kop en onvoorbereid het sollicitatiegesprek in gaat. Ga ervoor zitten en bekijk welke vragen voor jou echt belangrijk zijn bij deze baan. Schrijf ze op en bedenk welke vragen de werkgever jou zou kunnen stellen. Als je op het sollicitatiegesprek voor de eerste keer gaat nadenken over je sterke of zwakke kanten, getuigt dat van weinig zelfreflectie. Dus neem je voorbereidingstijd en vraag intimi of collega's wat ze jouw sterke of zwakke punten vinden. Zwakkere punten kun je ombuigen naar je 'ontwikkelingskapitaal'. Ook daar kan de vacature aanknopingspunten voor bieden.

Het is goed je te realiseren dat beide partijen benieuwd zijn naar die eerste kennismaking. Beide partijen zijn bezig met risico-inventarisatie: Hoe kom ik over, hoe bereik ik de ander? Hoe laat ik zien dat ik de ideale kandidaat ben voor deze vacature? Zie ik deze sollicitant deze klus klaren? Hoeveel tijd en geld moeten wij in hem/haar steken, voor hij/zij onze organisatie brengt wat wij zoeken? Wil deze sollicitant hier echt wel komen werken of is dit een gelegenheids sollicitatie? Lopen er meer sollicitaties? Waarom wil deze sollicitant weg bij zijn huidige werkgever? Wat drijft hem/haar om hier te solliciteren?

Voor een sollicitatiegesprek is de eerste indruk bij het eerste live-contact vaak cruciaal. Zorg dus dat je er verzorgd uitziet, op tijd vertrekt en ontspannen het gesprek in kunt gaan. Let op dat je in het gesprek de ander niet overruled door te snel je vragen af te vuren of te snel of te veel te reageren. Neem je tijd. Vraag aan het begin van het gesprek hoeveel tijd in totaal er is ingeruimd. Zorg dat beide partijen hun vragen kunnen stellen. Zorg ervoor dat jouw belangrijkste vragen wel aan de orde komen. Zorg voor oogcontact met de aanwezigen en betrek ze bij je antwoorden of vragen. Laat merken dat je je verdiept hebt in de organisatie en stel vragen gerelateerd aan je functie.

Over Onderwijstalenten

Onderwijstalenten is hét vacatureplatform voor het christelijk onderwijs.
Met oog voor groei, talent, verbinding en persoonsontwikkeling.

Bekijk de actuele vacatures bij werkgevers in het christelijk onderwijs
op www.onderwijstalenten.nl. Vergeet niet je in te schrijven voor de
vacaturemailing, zodat je op de hoogte blijft en gevonden kunt worden.

Heel veel succes met solliciteren