

Elementen van een breed professionaliseringsbeleid

1. VISIE

- Ontwikkel een duidelijke visie op professionalisering
- Welke aspecten neem je mee uit het APP?
- Betrek het team zoveel als mogelijk
- Communiceer hierover duidelijk en transparant

	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> In de academie hanteren we een duidelijke visie op professionaliseren en nascholen. <input type="checkbox"/> Deze visie kwam tot stand na overleg met het team. <input type="checkbox"/> De visie staat neergeschreven en is geëxpliciteerd naar de teamleden. <input type="checkbox"/> De visie vormt een leidraad in de manier waarop we omgaan met professionaliseren en nascholing.
	<ul style="list-style-type: none"> ⊙ De school werkt participatief en responsief. (BL3) ⊙ De school communiceert transparant over haar werking met alle betrokkenen. (BL6) ⊙ De school ontwikkelt en voert een doeltreffend beleid op het vlak van leren en onderwijzen. (BL7)

2. BREDE PROFESSIONALISERING



- Professionaliseer niet alleen via externe nascholing
- Een afstemming met andere professionaliseringsvormen maakt een sterk en breed beleid
- Richt je op mogelijkheden uit de dagelijkse academiepraktijk en maak van collectief leren een doel

	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> We hanteren in de academie diverse professionaliseringsactiviteiten. <input type="checkbox"/> We gaan bij voorkeur uit van leeransen die zich in de dagdagelijkse praktijk aandienen: overleg en samenwerken, hospiteren, werkgroepen, zelfonderzoek, ... <input type="checkbox"/> We hebben hierbij oog voor expliciete leermomenten waar we, vanuit samenwerking, nieuwe inzichten duidelijk omschrijven en toepassen.
	<ul style="list-style-type: none"> ⊙ In de school heerst een innovatieve en lerende organisatiecultuur. (BL4) ⊙ De school bouwt samenwerkingsverbanden uit die het leren en onderwijzen ten goede komen. (BL5)

- Ondersteun deze alternatieve werkwijzen beleidsmatig met structuren om de inhoud te implementeren
- Stel vooraf doelen, faciliteer de werking, maak tijd voor een presentatie van de outcome, ...
- De directie speelt hier een cruciale rol



3. AANVANGSBEGELEIDING

- Veranker structureel de ondersteuning van startende/tijdelijke personeelsleden
- Zet in op:
- Het leren beheersen van kerntaken
- Het stimuleren tot persoonlijke en professionele ontwikkeling
- Oriëntatie in de onderwijsinstelling als werkplek en lerende organisatie
- Voorzie coaching en ondersteuning tijdens de aanvangsbegeleiding

	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> We hebben in de academie een duidelijk plan van aanpak voor de begeleiding en coaching van startende/tijdelijke personeelsleden. <input type="checkbox"/> We hanteren in de academie een duidelijke rolverdeling voor de coaching en begeleiding van startende/tijdelijke personeelsleden. <input type="checkbox"/> We hanteren in de academie een coachingsagenda en communiceren hierover goed met de betrokken leraars. <input type="checkbox"/> We hebben in de academie oog voor balans en betrokkenheid tussen mentor en starter in een academiebrede context.
	<p>1. De school ontwikkelt en voert een doeltreffend professionaliseringsbeleid en heeft hierbij specifieke aandacht voor beginnende leraren. (BL9)</p>



4. PROFESSIONELE ONTWIKKELING

- Leerervaringen brengen pas iets op wanneer er tijd en ruimte wordt gemaakt voor reflectie
- Leerervaringen brengen pas iets op wanneer de leraar/medewerker ondersteund wordt om het geleerde te vertalen naar zijn/haar eigen praktijk
- Maak een transparante regeling i.f.v. (eventuele) vervangingen

	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> De gekozen professionaliseringsacties gaan uit van doelstellingen en acties om ze te bereiken. <input type="checkbox"/> Er wordt tijd en ruimte vrij gemaakt om deze doelstellingen te realiseren. <input type="checkbox"/> De directie ondersteunt de acties en volgt ze op. <input type="checkbox"/> Er is ruimte om conclusies te trekken over wat werd geleerd en hoe dit kan worden toegepast. Elke actie eindigt zo in het realiseren van een meerwaarde in de academie- en atelierpraktijk. <input type="checkbox"/> Elk teamlid krijgt een zekere ruimte om een nieuwe inhoud te vertalen naar de eigen praktijk en er mee aan de slag te gaan. Teamleden die dit moeilijk vinden worden ondersteund. <input type="checkbox"/> Er wordt transparant omgegaan met het organiseren van acties om te professionaliseren: Hoe regelen we de vervangingen, wie professionaliseert op welke manier, hoe is dit georganiseerd, ...?
	<ul style="list-style-type: none"> ⊙ De school evalueert haar werking cyclisch, systematisch en betrouwbaar vanuit de resultaten en effecten bij de lerenden. (K2) ⊙ De school borgt en ontwikkelt de kwaliteit van de onderwijsleerpraktijk. (K3) ⊙ De school ontwikkelt en voert een doeltreffend beleid op het vlak van leren en onderwijzen. (BL7)



5. INTERNE PROFESSIONELE ONTWIKKELING

- Schakel ook eigen leraren- experts in maar geef ze een mandaat
- Wissel geregeld van expert
- Differentieer, niet iedereen moet altijd mee in het bad
- Werk aan een professionaliseringscultuur

	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Er zit veel expertise in ons eigen team. We zetten die goed in en hebben hierbij oog voor <input type="checkbox"/> legitimiteit: de collega wordt als een expert erkend en mag vanuit deze expertise op de voorgrond treden. <input type="checkbox"/> de autonomie: de expert mag mee nadenken over het toepassen van nieuwigheden in andere klassen. <input type="checkbox"/> Iedereen kan vroeg of laat als expert ingezet worden. Het inzetten van experts wordt beetje bij beetje een 'gewone zaak' in de academie. <input type="checkbox"/> Het inzetten van eigen experts is niet steeds van toepassing op het ganse team. De vernieuwing kan ook uitgeprobeerd en toegepast worden bij enkele collega's.
	<ul style="list-style-type: none"> ⊙ De school streeft naar welbevinden en betrokkenheid bij alle lerenden en het schoolteam en naar tevredenheid bij ouders en bij andere relevante partners. (R2) ⊙ De school werkt participatief en responsief. (BL3) ⊙ In de school heerst een innovatieve en lerende organisatiecultuur. (BL4)



6. THEMAKEUZE

- Leerkrachten kiezen i.f.v. eigen noden en interesses
- Een thema kan gekozen worden i.f.v. academiebehoefes
- Verken niet alleen thema's maar expliciteer de opvattingen omtrent de inhoud (de vraag achter de vraag), ...
- Bepaal van hieruit de inhoud en de werkwijze

	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Teamleden kunnen zelf thema's tot professionaliseren aangeven. We gaan na waar de meerwaarde ligt voor de eigen klas/atelier maar ook voor de academie. <input type="checkbox"/> Teamleden worden bevraagd wat ze met de gekozen professionalisering 'echt' willen bereiken. <input type="checkbox"/> We zoeken linken / combinaties tussen de verschillende professionaliseringsnoden. <input type="checkbox"/> We bepalen voor elke nood welke professionaliseringsactie de meest aangewezen is... werkgroep oprichten, onderzoek, oppakken op een personeelsvergadering, nascholing intern of extern, ...
	<ul style="list-style-type: none"> ⊙ De school ontwikkelt en voert een gedragen, geïntegreerd en samenhangend beleid rekening houdend met haar (ped)agogisch project. (BL1) ⊙ De school werkt participatief en responsief. (BL3)



7. EVALUATIE VAN DE PROFESSIONALISERINGSINITIATIEVEN

- Een doelgerichte en brede evaluatie geeft zicht op de impact van de professionaliseringsacties
- Reflecteer geregeld op de vooraf gestelde doelen, het professionaliseringsproces en de resultaten
- Welke effecten zien we in de klaspraktijk?
- Welke effecten zien we bij de leerlingen?

	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> De professionaliseringsacties gaan uit van vooropgestelde doelen i.f.v. een andere academie- of klaspraktijk. Deze doelen maken het makkelijker om de professionaliseringsacties te evalueren. <input type="checkbox"/> Ook tussentijds reflecteren we op doelen en acties d.m.v. groepsbespreking, evaluatiemomenten, evaluatiedocumenten, bevragingen team, klasbezoeken, ... <input type="checkbox"/> We gaan ook uit van effecten op leerlingenniveau (eventueel op langere termijn). <input type="checkbox"/> Een nulmeting vooraf (hoe loopt het nu?) maakt het meten van effecten makkelijker. <input type="checkbox"/> Vanuit het gelopen proces worden conclusies getrokken naar de toekomst. <input type="checkbox"/> De evaluatie wordt duidelijk gecommuniceerd.
	<ul style="list-style-type: none"> ⊙ De school evalueert haar werking cyclisch, systematisch en betrouwbaar vanuit de resultaten en effecten bij de lerenden. (K2) ⊙ De school borgt en ontwikkelt de kwaliteit van de onderwijsleerpraktijk. (K3)



8. PROFESSIONALISERINGS CULTUUR

- Een volgehouden, breed en transparant beleid rond professionalisering installeert op termijn in de academie een cultuur waarin professionele ontwikkeling een evidentie is
- Waar staat jouw academie?

	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Vanuit de visie op professionaliseren hebben we een beeld op hoe we onze professionaliseringscultuur wensen. <input type="checkbox"/> Het academiebeleid gaat af en toe na welke elementen binnen deze cultuur al wel / nog niet gerealiseerd zijn. <input type="checkbox"/> Bij het vorm geven van de academie-eigen professionaliseringsacties wordt ook 'strategisch' nagegaan welke acties de gewenste cultuur dichterbij brengen.
	<ul style="list-style-type: none"> ⊙ De school geeft haar organisatie vorm op het vlak van cultuur en structuur. (BL2) ⊙ In de school heerst een innovatieve en lerende organisatiecultuur. (BL4) ⊙ De school evalueert haar werking cyclisch, systematisch en betrouwbaar vanuit de resultaten en effecten bij de lerenden. (K2) ⊙ De school borgt en ontwikkelt de kwaliteit van de onderwijsleerpraktijk. (K3)



9. SAMENWERKING

- Samenwerken met andere academies kan een meerwaarde zijn indien er de doelgroep en de visie met elkaar stroken en er bereidheid is tot samenwerken
- Indien deze voorwaarden ontbreken werkt het eerder contraproductief

	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> We denken na over de meerwaarde die de samenwerking met andere academies of externen kan opleveren in functie van eigen professionalisering. <input type="checkbox"/> We gaan er van uit dat uitwisselen van praktijkervaringen en ideeën, over het muurtje kijken, samen met andere scholen nadenken, ... verrijkend kunnen zijn. <input type="checkbox"/> We zijn ons er hierbij van bewust dat ideeën en 'good practice' uit andere scholen steeds vertaling vragen naar de eigen academiecontext.
	<ul style="list-style-type: none"> ⊙ De school bouwt samenwerkingsverbanden uit die het leren en onderwijzen ten goede komen.

10. MEERWAARDE VAN DE PBD

- PBD is aanbieder van professionaliseringsactiviteiten
- Meerwaarde van de pedagogische begeleiding
- Meedenken met het professionaliseringsbeleid
- Mee implementeren tot op de klasvloer
- Afstemmen van nascholing en begeleiding

	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> De pedagogische begeleidingsdienst wordt niet alleen ingeschakeld om de vernieuwing 'te presenteren'. Ook voor het vertalen en toepassen van het geleerde kunnen we een beroep op hen doen. <input type="checkbox"/> De PBD consulteren we ook om mee na te denken over mogelijk op te pakken inhoud, hoe we dit best realiseren en hoe dit past binnen een breed professionaliseringsbeleid.
	<ul style="list-style-type: none"> ⊙ De school bouwt samenwerkingsverbanden uit die het leren en onderwijzen ten goede komen. (BL5) ⊙ De school ontwikkelt en voert een doeltreffend personeelsbeleid dat integraal en samenhangend is. (BL8) ⊙ De school ontwikkelt en voert een doeltreffend professionaliseringsbeleid en heeft hierbij specifieke aandacht voor beginnende leraren. (BL9)

Bronnen:

März, V., Snauwaert, I., & Prof. Dr. Kelchtermans, G. (2012). Professionalisering in praktijk Evaluatie van het professionaliseringsbeleid van basis- en secundaire scholen. Micheline Scheys.

[obpwo0701 \(kuleuven.be\)](http://obpwo0701.kuleuven.be)

Meerjarenprogramma Steunpunt Onderwijsonderzoek – Steunpunt Sono. (z.d.).

[Meerjarenprogramma Steunpunt Onderwijsonderzoek – Steunpunt Sono](#)

Personeelsbeleid in onderwijs: Een review van veelvoorkomende HRM-praktijken in scholen –

Steunpunt Sono. (z.d.). [Personeelsbeleid in onderwijs: Een review van veelvoorkomende](#)

[HRM-praktijken in scholen – Steunpunt Sono](#)