

Aan de slag met een professionaliseringsplan op internaat



Doelen van dit vormingsmoment:

- Je reflecteert en raakt **geïnspireerd** door de **toelichting** rond professionalisering
- Je hebt inzicht in de **bouwstenen** van een **professionaliseringsplan**, gelinkt aan de decretale verplichtingen en het Rik.



Doelen van dit vormingsmoment:

- Je ontdekt kenmerken van een **sterk professionaliseringsinitiatief**.
- Je reflecteert kritisch over je **eigen professionaliseringscultuur** op internaat (en eventueel professionaliseringplan).



Wat verwacht de overheid en in hoeverre voldoen we al aan deze verwachtingen?

KV 19: Het internaat ontwikkelt en voert een **personeelsbeleid** dat integraal en samenhangend is.

Het internaat...

- gebruikt duidelijke en overlegde criteria bij het aanwerven van personeel;
- speelt in op de competenties en de diversiteit binnen het internaatsteam;
- gebruikt duidelijke en overlegde criteria bij het inzetten van personeel;
- voert formele en informele gesprekken met de teamleden en heeft specifieke aandacht voor ondersteuning;
- geeft teamleden feedback als individu en als groep over de manier waarop ze hun opdracht vervullen;
- voert een transparant en rechtvaardig functionerings- en evaluatiebeleid.



Wat verwacht de overheid en in hoeverre voldoen we aan deze verwachtingen?

KV 20: Het onderwijsinternaat ontwikkelt en voert een doeltreffend **professionaliseringsbeleid** en heeft hierbij specifieke aandacht voor beginnende teamleden en voor veranderingen op vlak van context en input.

Het internaat:

- ontwikkelt een systematisch professionaliseringsbeleid;
- stelt:
 - de professionaliseringsnoden van de teamleden,
 - de prioritaire doelen van het internaat en
 - de evolutie van de instroom centraal in het professionaliseringsbeleid;
- bevordert de professionele dialoog en reflectie en biedt hierbij de nodige ondersteuning;
- stimuleert interne en externe expertisedeling;
- bewaakt de implementatie van de professionaliseringsinitiatieven;
- volgt de effecten van de professionaliseringsinitiatieven op;
- biedt beginnende teamleden een passende begeleiding.





kwaliteitsdecreet (artikel 8) ook van toepassing op onderwijsinternaten!

- "Elke instelling stelt jaarlijks een professionaliseringsplan op. Dat bevat op een samenhangende wijze alle vormingsinspanningen die erop gericht zijn de kennis, vaardigheden en attitudes van de personeelsleden van de instelling te ontwikkelen, te verbreden of te verdiepen en begeleidingsinitiatieven die gericht zijn op organisatieontwikkeling."
- In het professionaliseringsplan worden ook de aanpak en uitwerking opgenomen van de aanvangsbegeleiding voor de personeelsleden die aangesteld zijn voor bepaalde duur als vermeld in artikel 20bis van het decreet rechtspositie personeelsleden gemeenschapsonderwijs van 27 maart 1991 en artikel 20bis van het decreet rechtspositie personeelsleden gesubsidieerd onderwijs van 27 maart 1991.³⁰
- Het professionaliseringsplan wordt goedgekeurd door ofwel het lokaal comité ofwel, bij ontstentenis hiervan, door de algemene personeelsvergadering. Onder lokaal comité wordt verstaan: het voor arbeidsvoorwaarden en personeelsaangelegenheden bevoegde lokale overlegorgaan of onderhandelingsorgaan."



Meer weten?

**Hierover met het team in
gesprek gaan?**

**Je vindt inspirerende vragen in
het R²iK-boekje!**



REFLECTIEDOCUMENT REFERENTIEKADER VOOR INTERNAATS- KWALITEIT

R²iK

| KATHOLIEK ONDERWIJS VLAANDEREN | TEAM INTRINATEN



Aan de slag met het professionaliseringsplan!

Onderstaande zaken zijn helpend/nodig als je wil inzetten op professionalisering	✓ Check?	Nog niet ok? Geen probleem, ik plan het in (noteer de maand en het jaar wanneer je er mee aan de slag zal gaan)
<p>In ons internaat hebben we <u>een sterk gedragen pedagogisch project</u>.</p> <p>Hoe kan je dit nagaan?</p> <ul style="list-style-type: none">• We weten waarom we bestaan en kunnen dit vertellen aan anderen• We weten voor welke waarden we willen staan in de omgang en opvoeding van de internen en kunnen dit vertellen aan anderen• We weten waarvoor we willen gaan: welke doelen we concreet naleven dit schooljaar• We weten hoe we omgaan met bepaalde opvoedingssituaties en kunnen dit vertellen aan anderen, en ook waarom we dit zo doen		
<p>Ik heb als directeur <u>systematisch teamoverleg georganiseerd</u>.</p> <p>Hoe kan je dit aanpakken?</p> <ul style="list-style-type: none">• Ik ga slim om met de 10 oproepdagen en verdeel ze in blokjes over het schooljaar.• Indien mogelijk rooster ik teamoverleg in, in het wekelijks uurrooster van de opvoeders• Ik ga het gesprek aan met het team en duid waarom overleg cruciaal is• Ik laat medewerkers mee denken over hoe we dit kunnen organiseren• Ik varieer de samenkomsten, zodat niet steeds dezelfde mensen ev. organisatieoefeningen hebben• Ik zoek naar creatieve manieren om rond thema's te werken.• Ik kijk ook naar digitale mogelijkheden, wanneer dit kan en past bij de doelen van het overleg.		



Haalbaar en gedoseerd professionaliseringsbeleid uitbouwen!

Wettelijke minimum

Gewenste minimum

Droom



De inspectie zal op de uitvoering van deze KV toezien door o.a. volgende documenten op te vragen

- Vormings- of professionaliseringsplan
- Personeelsbeleid:
 - Personeelslijst ?
 - Internaatseigen functionele informatie met betrekking tot de kwaliteitsontwikkeling van het personeelsbeleid en professionalisering (Personeelsbeleid (P1), Professionalisering (P2) en Aanvangsbegeleiding (P3))



Ontwikkelingsschaal Inspectie personeelsbeleid

VOLGENS DE VERWACHTING

P1 – Personeelsbeleid

BENEDEN DE VERWACHTING	BENADERT DE VERWACHTING
Het onderwijsinternaat houdt bij de selectie van teamleden nauwelijks rekening met competenties die de internaatswerking en begeleiding kunnen versterken. Het onderwijsinternaat voert weinig of geen functioneringsgesprekken en heeft nauwelijks aandacht voor de coaching van zijn teamleden. Het evaluatiebeleid is weinig transparant, onrechtvaardig en onvoldoende stimulerend.	Het onderwijsinternaat laat om bij de selectie van teamleden rekening met competenties die de internaatswerking en begeleiding kunnen versterken. Het onderwijsinternaat voert functioneringsgesprekken en heeft beperkt aandacht voor de coaching van zijn teamleden. Het evaluatiebeleid is niet altijd transparant, rechtvaardig en stimulerend.

Het onderwijsinternaat houdt bij de selectie van teamleden rekening met competenties die de internaatswerking en begeleiding kunnen versterken. Met het oog op coaching voert het onderwijsinternaat functioneringsgesprekken en indien nodig evaluatiegesprekken. Het voert een transparant, rechtvaardig en stimulerend evaluatiebeleid.

VERWACHTING

houdt bij de rekening met internaatswerking en versterken. Met het oog op coaching voert het onderwijsinternaat

functioneringsgesprekken en indien nodig evaluatiegesprekken. Het voert een transparant, rechtvaardig en stimulerend evaluatiebeleid van goede praktijk.



Ontwikkelingsschaal Inspectie aanvangsbegeleiding

P3 – Aanvangsbegeleiding

BENEDEN DE VERWACHTING	BENADERT DE VERWACHTING
Er is weinig gestructureerde begeleiding van beginnende teamleden.	De begeleiding van beginnende teamleden is gericht op integratie in de internaatswerking en begeleiding. De onderwijsinternaat laat de aanvangsbegeleiding te individuele noden, praktijk of feedback.

VOLGENS DE VERWACHTING

De begeleiding van beginnende teamleden is gericht op integratie in de internaatswerking en begeleiding. De aanvangsbegeleiding is gekoppeld aan coaching in de praktijk en aan de professionele ontwikkeling

VERBOVEN DE VERWACHTING

De begeleiding van beginnende teamleden is gericht op integratie in de internaatswerking en begeleiding. De aanvangsbegeleiding is gekoppeld aan de praktijk en aan de professionele ontwikkeling. De manier waarop de begeleiding wordt gegeven, is een voorbeeld voor de teamleden.



Ontwikkelingsschaal Inspectie Professionalisering

P2 – Professionalisering

BENEDEN DE VERWACHTING	BENADERT DE VERWACHTING
Het onderwijsinternaat heeft geen zicht op de professionaliseringsnoden van de teamleden. Het professionaliseringsbeleid spoort onvoldoende met de prioritaire doelen van het onderwijsinternaat en met de professionaliseringsnoden van de teamleden. Het onderwijsinternaat neemt weinig initiatieven die de expertise van het internaatsteam ontwikkelen en actualiseren. De bestaande initiatieven hebben een beperkte of negatieve impact op de internaatswerking en begeleiding.	Het onderwijsinternaat kent de professionaliseringsnoden van teamleden. Het professionaliseringsbeleid is beperkt gericht op de prioritaire doelen van het onderwijsinternaat en de professionele ontwikkeling van teamleden. Het onderwijsinternaat neemt initiatieven die de expertise van teamleden ontwikkelen en actualiseren. De bestaande initiatieven hebben een beperkte of negatieve impact op de internaatswerking en begeleiding.

VOLGENS DE VERWACHTING

Het onderwijsinternaat zet in op het voortdurend leren van het internaatsteam. Het koppelt de professionaliseringsnoden van de teamleden aan de prioritaire doelen. Het onderwijsinternaat neemt initiatieven die leiden tot expertisedeling en het ontwikkelen en actualiseren van expertise van de teamleden. Die initiatieven hebben een positieve impact op de internaatswerking en begeleiding.

BOVEN DE VERWACHTING

Het onderwijsinternaat zet in op het voortdurend leren van het internaatsteam. Het koppelt de professionaliseringsnoden van de prioritaire doelen van het onderwijsinternaat aan de prioritaire doelen van de teamleden. Het onderwijsinternaat neemt initiatieven die de expertise van teamleden ontwikkelen en actualiseren van de teamleden. Die initiatieven hebben een positieve impact op de internaatswerking en begeleiding. Het onderwijsinternaat organiseert, is een voorbeeld in de praktijk.



Professionaliseringsbeleid is ingebed in een duurzaam, globaal personeelsbeleid

Een goed professionaliseringsbeleid is ingebed in een globaal personeelsbeleid van het internaat. Binnen het personeelsbeleid worden diverse aspecten aan elkaar gekoppeld:

- aanwerving (rekrutering en selectie)
- ondersteuning van de professionele ontwikkeling (aanvangsbegeleiding en permanente professionalisering doorheen de loopbaan)
- functioneren en evalueren
- waarderen en belonen

Zo geef je vorm aan een duurzaam personeels- en professionaliseringsbeleid

Wat betekent dit voor jouw professionaliseringsbeleid?



Verbinden van de individuele noden, de collectieve noden en ambities met de noden en ambities van het internaat

Voor elk professionaliseringsinitiatief is zowel afstemmen, ontwerpen, realiseren en evalueren (borgen, bannen en bijsturen) van belang om een kwaliteitsvolle professionalisering te realiseren



Bouwstenen professionaliseringsplan ?

1 Onze visie op professionalisering

- waarom zetten we in op professionalisering?
- waarom vinden wij het belangrijk?
- Wat vinden wij nu belangrijk om op in te zetten?

2 Afspraken mbt professionalisering

- afspraken mbt externe professionalisering:**
 - * vormingen die gevolgd worden door het personeel
 - * ev. begeleidingstrajecten
- afspraken mbt interne professionalisering**

3 Overzicht gevolgde professionalisering voorbije 2 jaar

➔ Laten goedkeuren door het LOC of algemene personeelsvergadering

Maak afspraken over interne en externe professionalisering

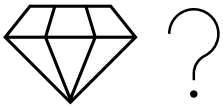


	Externe professionalisering			Interne Professionalisering		
	Wat?	Wie?	Wanneer?	Wat ?	Wie?	Wanneer?
Prioriteiten voor het internaat						
Individuele noden						



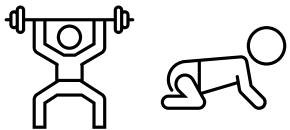
Stapsgewijs werken aan de kwaliteitsontwikkeling van de professionalisering

- **STAP 1** : Start vanuit je visie met je team.



Wat is jullie missie? Welke waarden vinden jullie belangrijk in jullie pedagogisch project? Welke van deze waarden gaan we ook toepassen op hoe we kijken en omgaan met professionalisering? Welke context en input hebben jullie? Wat hebben jullie internen nodig? Waarom willen jullie professionaliseren? Wat vinden jullie kenmerken van een geslaagd professionaliseringsinitiatief? Hoe willen jullie als team het liefst (samen met/van elkaar) leren?

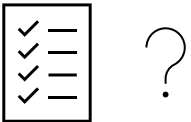
- **STAP 2**: Breng sterktes & professionaliseringsnoden in kaart



Welke competenties en talenten zijn er al? Wat hebben onze internaatmedewerkers nodig om de ontwikkeling van onze internen (verder) te stimuleren? Welke professionaliseringscultuur is er op het internaat? Welke vormingsinitiatieven passen het best bij wat we nodig hebben? FOCUS en DOELEN BEPALEN.



- **STAP 3**: Kom tot afspraken rond interne en externe professionaliseringsinitiatieven;
komen tot afspraken rond implementatie en kennisdeling



- **STAP 4**: Evalueer: borgen, bannen en bijsturen

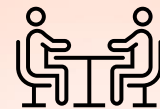
1 Start vanuit je visie op professionalisering en vanuit je team



2 Breng sterktes en noden in kaart



3 Kom tot afspraken rond interne en externe professionalisering

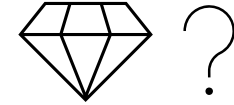


4 Evalueer: borgen bannen en bijsturen





STAP 1 : Start vanuit je visie met je team



- Waarden uit je pedag. project verbinden met je visie op professionaliseren

– Voorbeeld:



In het pedagogisch project staat als waarde ‘Veilig inzetten op vrijheid en verantwoordelijkheid’. Dankzij het vertrouwen binnen een veilig kader dat internen krijgen, kunnen ze groeien in vrijheid en verantwoordelijkheid.

Ook binnen aanvangsbegeleiding willen we vertrouwen geven nog voor het verdiend is. We zorgen voor een veilig leerklimaat:

vb aanvangsbegeleider is geen evaluator; starter stelt zelf verslag op na samenkomst; er worden duidelijke afspraken gemaakt over wat vertrouwelijk is...

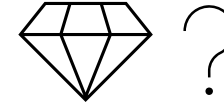


Wat maakt voor jullie een professionaliseringsinitiatief geslaagd?

Wat zijn successleutels bij interne en externe professionalisering?



STAP 1: Start vanuit je visie met je team

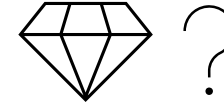


Stap 1: Visie op professionalisering: nascholingen, wanneer zijn ze effectief?

1. Focus op wat de internen te ontwikkelen/ leren hebben (en daardoor dus ook de internaatmedewerkers)
2. Focus op didactiek
(didactiek = is de wetenschapsdiscipline die zich bezighoudt met de vraag HOE ev. [kennis](#), [vaardigheden](#) en houdingen of [attitudes](#) door een internaatmedewerker kunnen worden aangeleerd / doorgegeven aan internen).
3. Gebaseerd op onderzoek maar coherent met de doelen van internaatmedewerkers en de context waarin ze werken
4. Eigenaarschap van inhoud en proces bij professionele ontwikkeling
5. Duur van het professionaliseringsinitiatief
6. Collectieve participatie met interne en externe collega's
7. Georganiseerd in internaten of onderwijskundige locaties
8. Actief leren op basis van onderzoek
9. Kwaliteit van de trainer



STAP 1: Start vanuit je visie met je team



Hoe kijken we naar professionalisering?

Een professionele internaatmedewerker heeft

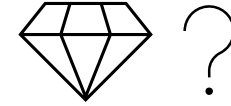
- professioneel te leren, professioneel te groeien en te ontwikkelen doorheen de loopbaan
- professionele dialoog te voeren met collega's, kennis te delen met de collega's

Internaatontwikkeling en innovatie kan niet zonder professionalisering

Internen hebben recht op een warme, betrokken, gepaste, deskundige aanpak en ondersteuning.

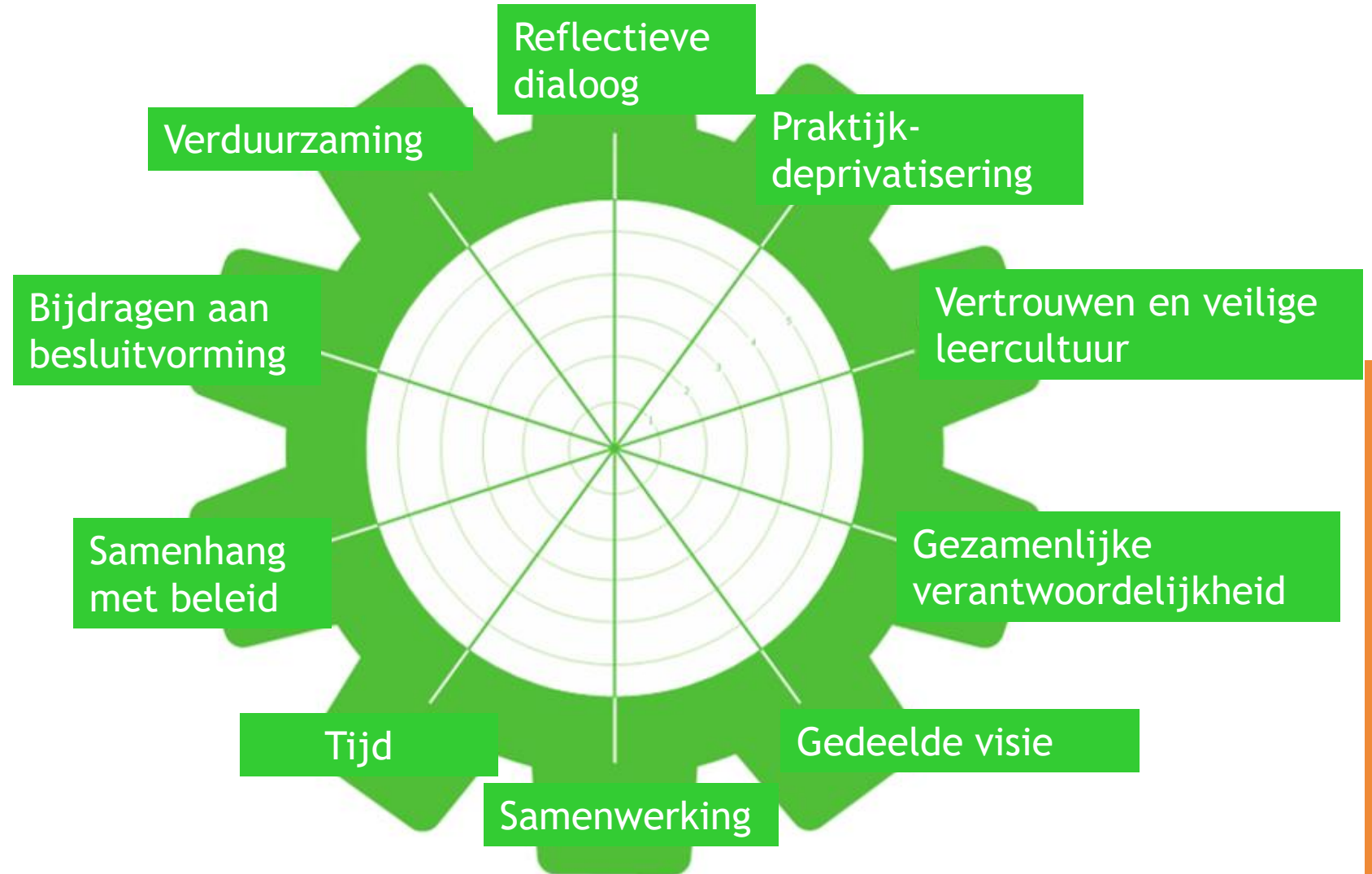
Professionalisering is zowel een recht én een plicht

STAP 1: Start vanuit je visie met je team



Visie ontwikkelen op
HOE we als team
willen samen leren en
groeien
= *interne
professionalisering*

Handig instrument
hierbij : Teamkracht
→ BSA maken van de
teamkracht





Reflectieve dialoog



Reflectieve dialoog over het handelen van internationaal medewerkers in hun groep en hun aanpak betekent dat men reflecteert over de eigen praktijk en die van de collega's in het internationaal. In deze reflectieve dialoog met collega's probeert men niet zozeer anderen te overtuigen van het eigen gelijk, maar praktijken te verhelderen, achterliggende opvattingen te expliciteren en, indien nodig, deze te herzien.

- Hoe vaak wisselen collega's onderling suggesties uit over de aanpak van (het gedrag van) internen?

 Nooit  Één enkele keer  Soms  Vaak  Heel vaak

Argumenten voor keuze?

- Hoe vaak wisselen collega's onderling suggesties uit over de aanpak van de studie en het begeleiden van het leren van de internen?

 Nooit  Één enkele keer  Soms  Vaak  Heel vaak

Argumenten voor keuze?

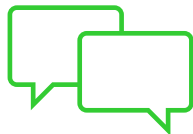
- Hoe vaak wisselen collega's onderling suggesties uit over de aanpak en het organiseren van een rijk doordacht activiteiten aanbod?

 Nooit  Één enkele keer  Soms  Vaak  Heel vaak

Argumenten voor keuze?



Reflectieve dialoog



- Hoe vaak wisselen collega's onderling suggesties uit over de omgang met ouders?



Nooit



Eén enkele keer



Soms



Vaak



Heel vaak

Argumenten voor keuze?

- Hoe vaak zijn er dit schooljaar gesprekken geweest tussen collega's over de doelstellingen van het internaat?



Nooit



Eén enkele keer



Soms



Vaak



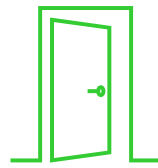
Heel vaak

Argumenten voor keuze?

Maak het gemiddelde van alle scores. Dit getal is de score voor het onderdeel Reflectieve Dialoog.



Praktijkdeprivatisering



- Hoe vaak worden collega's uitgenodigd om te helpen bij de begeleiding van internen?

 Nooit  Één enkele keer  Soms  Vaak  Heel vaak

Argumenten voor keuze?

- Hoe vaak komen collega's in elkaars' groep observeren?

 Nooit  Één enkele keer  Soms  Vaak  Heel vaak

Argumenten voor keuze?

Maak het gemiddelde van alle scores. Dit getal is de score voor het onderdeel Praktijkdeprivatisering.



Gezamenlijke verantwoordelijkheid



- Op ons internaat voelen internaatmedewerkers zich verantwoordelijk om elkaar te ondersteunen bij de aanpak van moeilijk te begrijpen gedrag van internen.

 Nooit  Één enkele keer  Soms  Vaak  Heel vaak

Argumenten voor keuze?

- Internaatmedewerkers voelen zich ook buiten hun eigen leefgroep verantwoordelijk voor het verbeteren van het internaat.

 Nooit  Één enkele keer  Soms  Vaak  Heel vaak

Argumenten voor keuze?

- Internaatmedewerkers focussen zich op hoe goed alle internen zich ontwikkelen, niet enkel op hun eigen internen.

 Nooit  Één enkele keer  Soms  Vaak  Heel vaak

Argumenten voor keuze?

Gezamenlijke verantwoordelijkheid



- Op ons internaat voelen internaatmedewerkers zich verantwoordelijk om elkaar te helpen bij het verbeteren van elkaars aanpak van internen.



Argumenten voor keuze?

Maak het gemiddelde van alle scores.

Dit getal is de score voor het onderdeel Gezamenlijke verantwoordelijkheid.



Bijdragen aan de besluitvorming



- Op ons internaat is er een duidelijke communicatiestructuur.

 Nooit  Één enkele keer  Soms  Vaak  Heel vaak

Argumenten voor keuze?

- Op ons internaat wordt leiderschap gedelegeerd voor activiteiten die van belang zijn om de internaatsdoelen te bereiken.

 Nooit  Één enkele keer  Soms  Vaak  Heel vaak

Argumenten voor keuze?

- Op ons internaat is leiderschap breed gedeeld in het team.

 Nooit  Één enkele keer  Soms  Vaak  Heel vaak

Argumenten voor keuze?



Bijdragen aan de besluitvorming



- Op ons internaat worden internaatmedewerkers betrokken bij de besluitvorming.

 Nooit  Één enkele keer  Soms  Vaak  Heel vaak

Argumenten voor keuze?

- Op ons internaat is er een structuur voor besluitvorming die werkt.

 Nooit  Één enkele keer  Soms  Vaak  Heel vaak

Argumenten voor keuze?

Maak het gemiddelde van alle scores.

Dit getal is de score voor het onderdeel Bijdragen aan de besluitvorming.



Vertrouwen en veilige leercultuur



- Op ons internaat worden internaatmedewerkers gesteund door collega's en de directie.

 Nooit  Één enkele keer  Soms  Vaak  Heel vaak

Argumenten voor keuze?

- Op ons internaat mogen internaatmedewerkers fouten maken, dit wordt gezien als een leerkans.

 Nooit  Één enkele keer  Soms  Vaak  Heel vaak

Argumenten voor keuze?

- Op ons internaat vertrouwen de internaatmedewerkers elkaar.

 Nooit  Één enkele keer  Soms  Vaak  Heel vaak

Argumenten voor keuze?

Maak het gemiddelde van alle scores.

Dit getal is de score voor het onderdeel Vertrouwen en veilige leercultuur.



Samenwerking



- Op ons internaat is een cultuur van samenwerking aanwezig.

 Nooit  Één enkele keer  Soms  Vaak  Heel vaak

Argumenten voor keuze?

- De samenwerking op ons internaat verhoogt de kwaliteit van onze begeleidingspraktijk.

 Nooit  Één enkele keer  Soms  Vaak  Heel vaak

Argumenten voor keuze?

- Als internaatmedewerkers werken we samen bij het voorbereiden van onze activiteiten.

 Nooit  Één enkele keer  Soms  Vaak  Heel vaak

Argumenten voor keuze?

Maak het gemiddelde van alle scores.

Dit getal is de score voor het onderdeel Samenwerken.



Tijd



- Op ons internaat wordt er voldoende tijd vrij gemaakt om samen te werken/ te professionaliseren.



Nooit



Eén enkele keer



Soms



Vaak



Heel vaak

Argumenten voor keuze?

- Internaatmedewerkers maken tijd om samen te kunnen werken/ te professionaliseren.



Nooit



Eén enkele keer



Soms



Vaak



Heel vaak

Argumenten voor keuze?

Maak het gemiddelde van alle scores.

Dit getal is de score voor het onderdeel Tijd.



Samenhang met beleid



- Professionaliseren van internaatmedewerkers sluit bij ons op internaat aan bij het beleid van het internaat.

Nooit Één enkele keer Soms Vaak Heel vaak

Argumenten voor keuze?

- Gezamenlijke professionaliseringsactiviteiten sluiten aan bij de doelen die het internaat vooropstelt.

Nooit Één enkele keer Soms Vaak Heel vaak

Argumenten voor keuze?

- Internaatmedewerkers gaan gericht professionaliseringsinitiatieven volgen om tegemoet te komen aan de vooropgestelde doelen van het internaat.

Nooit Één enkele keer Soms Vaak Heel vaak

Argumenten voor keuze?

Maak het gemiddelde van alle scores. Dit getal is de score voor het onderdeel Samenhang met het beleid.



Gedeelde visie



- De internaatmedewerkers delen dezelfde waarden, overtuigingen en attitudes over opvoeden en het begeleiden van internen.

 Nooit  Één enkele keer  Soms  Vaak  Heel vaak *Argumenten voor keuze?*

- Op ons internaat hebben we goed omschreven hoe we kijken en willen omgaan met moeilijk te begrijpen gedrag.

 Nooit  Één enkele keer  Soms  Vaak  Heel vaak *Argumenten voor keuze?*

- Internaatmedewerkers steunen de directeur bij het handhaven van de internaatregels.

 Nooit  Één enkele keer  Soms  Vaak  Heel vaak *Argumenten voor keuze?*



Gedeelde visie



- De internaatmedewerkers weten wat de visie van het internaat is.

 Nooit  Één enkele keer  Soms  Vaak  Heel vaak

Argumenten voor keuze?

- De internaatmedewerkers willen ontwikkelingsgericht werken met internen.

 Nooit  Één enkele keer  Soms  Vaak  Heel vaak

Argumenten voor keuze?

- De internaatmedewerkers hebben we goed omschreven hoe we willen omgaan met het begeleiden van het leren van internen.

 Nooit  Één enkele keer  Soms  Vaak  Heel vaak

Argumenten voor keuze?

Maak het gemiddelde van alle scores. Dit getal is de score voor het onderdeel Gedeelde visie.



Verduurzaming



- Bij ons op internaat worden de uitkomsten van een professionaliseringstraject gedeeld met het hele team.

 Nooit  Één enkele keer  Soms  Vaak  Heel vaak

Argumenten voor keuze?

- Bij ons op internaat worden de uitkomsten van een professionaliseringstraject opgenomen binnen de werking van het internaat.

 Nooit  Één enkele keer  Soms  Vaak  Heel vaak

Argumenten voor keuze?

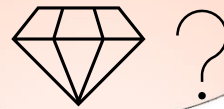
- De internaatmedewerkers houden elkaar op de hoogte na het volgen van professionaliseringsinitiatieven.

 Nooit  Één enkele keer  Soms  Vaak  Heel vaak

Argumenten voor keuze?

Maak het gemiddelde van alle scores. Dit getal is de score voor het onderdeel Verduurzaming.

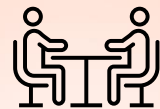
1 Start vanuit je visie op professionalisering en vanuit je team



2 Breng sterktes en noden in kaart



3 Kom tot afspraken rond interne en externe professionalisering



4 Evalueer: borgen bannen en bijsturen



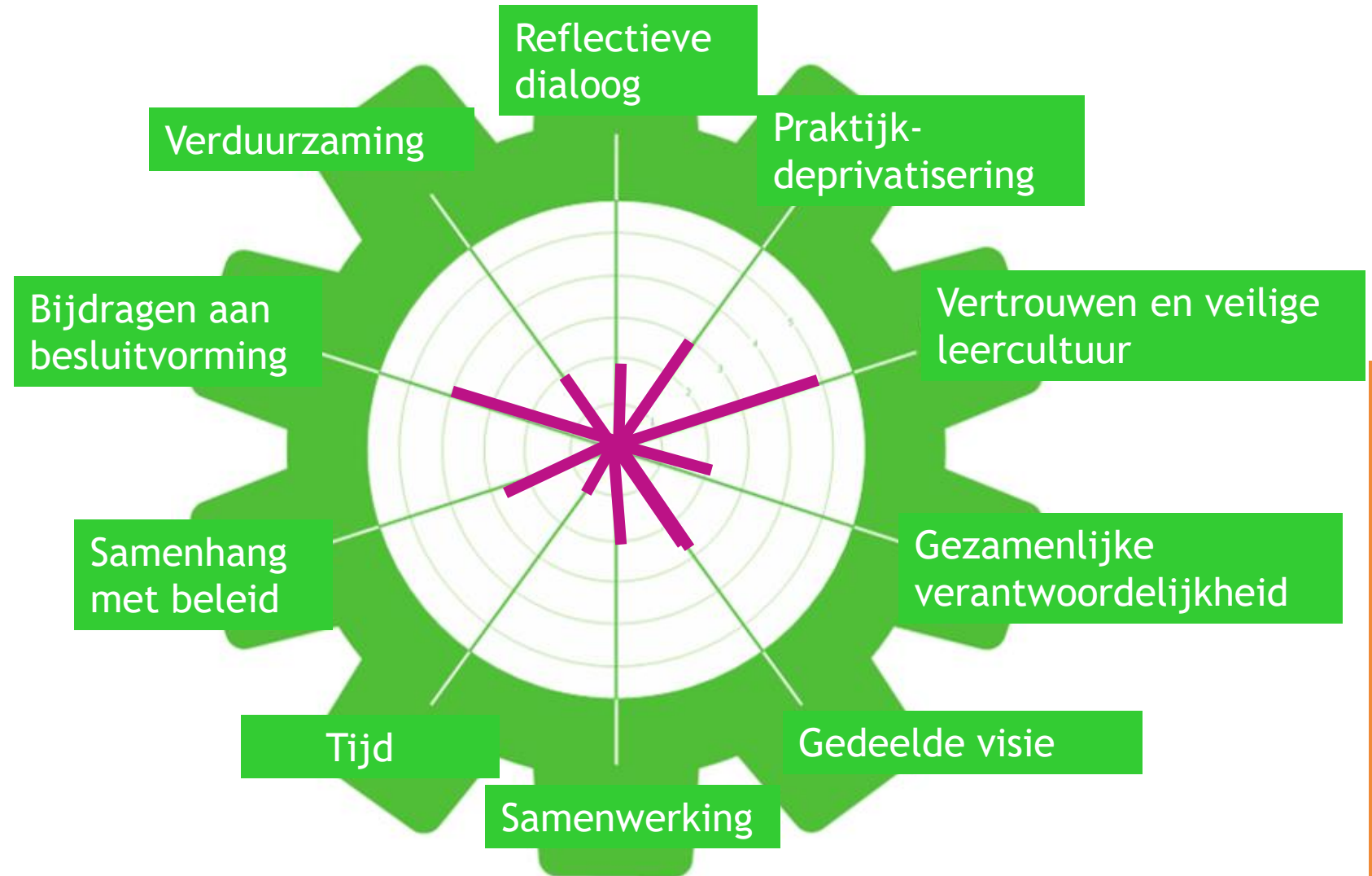


STAP 2: Breng sterktes in beeld: hoe sterk zijn de fundamenten van de professionaliseringscultuur in jouw internaat?



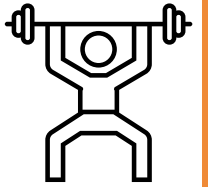
Welke fundamenten zijn sterk ontwikkeld in ons team?

Wat loopt nog moeilijk?



STAP 2: Breng sterktes in beeld:

Welke competenties en talenten zijn aanwezig in het internaat?



- Geef elke collega een persoonlijk kaartje waar hij/ zij zelf zijn talenten op noteert. (ev. adhv een inspiratielijst)
- Ga daarna bij 2 collega's staan die je goed kent of met wie je vaak samenwerkt. Bespreek de talenten die al op zijn persoonlijke kaartje staan en vul ze aan met 2 nieuwe talenten. Vertel waarom (en waar of wanneer je dat ziet).
- Bekijk dan nog even je eigen persoonlijke kaart. Vul aan of schrap.

TALENTENKAART

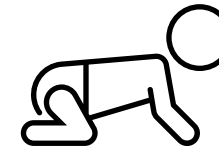
Deze Talentenkaart geeft in één beeld de talenten binnen jullie team weer. Je ziet meteen bij wie je waarvoor terecht kan. Je school/team en jijzelf worden sterker.

KLASSE





STAP 2: Breng noden en ontwikkelpunten in beeld: *Waar kunnen/ moeten we nog in groeien?*



Noden detecteren: verbinden individuele noden, collectieve noden en prioriteiten van het internaat.

- O.b.v. bevraging van personeel, werkgroepen,... (schriftelijk, in personeelsvergadering, ...)
- O.b.v. functionerings- en evaluatiegesprekken
- O.b.v. analyse aanwezige data/informatie (bevragingen, ...)
- O.b.v. doorlichtingsverslag
- O.b.v. internaatwerkplan, prioriteitenplan
- O.b.v. overheidsregulering
- O.b.v. observatie ...

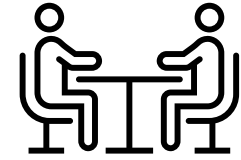


Inspiratiemateriaal voor de internaatmedewerkers en/of het hele team

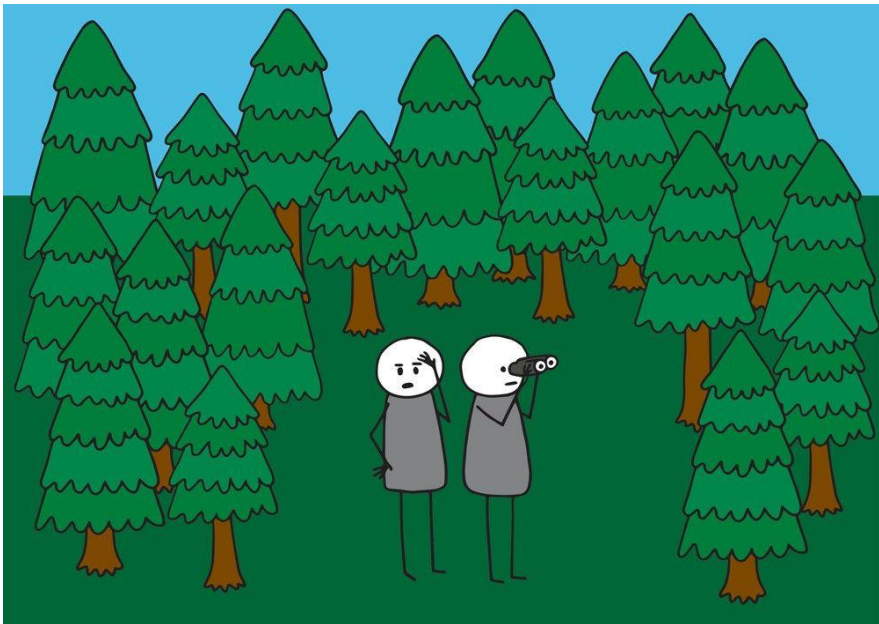
3 EUR / map zonder verzending
10 EUR/map met verzending



Stap 3: Maak afspraken over interne en externe professionalisering



Voorbeeld externe professionalisering:

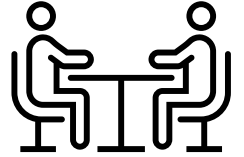


Check vooraf bij het maken van een keuze voor een professionaliseringsinitiatief:

Mogelijke richtvragen:

- Wat is mijn leer-, hulp-, of ontwikkelvraag? Naar welke inhoud ben ik op zoek? Hoe maakt deze inhoud mijn begeleiding beter?
 - Persoonlijke professionele ontwikkeling
 - Strategische doelen van het internaat (prioriteitenplan)
 - Welke link is er met ons pedagogisch project?
- Welke (leer)houding vraagt deze training van mij? Hoe ga ik het geleerde inzetten? Wat ga ik hierna anders doen?
- Hoe verhoudt de training zich tot de ontwikkeling van mijn collega's/team/internaat (verhouding)? Hoe kan ik hiermee de begeleiding van internen op mijn internaat verbeteren?

Stap 3: Maak afspraken over interne en externe professionalisering



Na het extern professionaliseringsinitiatief:

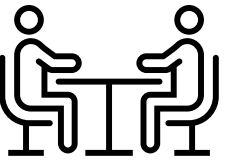
1 *Reflecteer eerst zelf* over het professionaliseringsinitiatief:

- Info over de inhoud: Hoe maakt deze inhoud mijn aanpak/ begeleiding beter?
- Info over hoe ik ermee aan de slag wil gaan: Hoe ga ik het geleerde inzetten? Wat ga ik hierna anders doen?
- Info over mogelijkheden voor collega's en internaatniveau: Hoe kan ik hiermee het de begeleiding op mijn internaat verbeteren?

2 Indien er op de vragen interessante antwoorden komen, *leg je een moment op een personeelsvergadering vast.*



Stap 3: Maak afspraken over interne en externe professionalisering



3 *Bespreek op de PV je reflectie op bovenstaande vragen en leg uit wat jouw eerste stap zal zijn en vraag naar bereidheid van andere collega's om iets mee uit te proberen.*

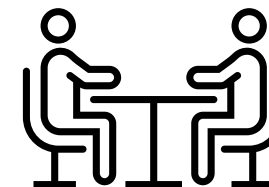
4 *Leg een volgende PV vast met intervisie/terugkoppeling good practices waarop je antwoorden op onderstaande vragen deelt:*

- **Situatie:** Wat was de situatie? Wat is de context van je vraag of probleem?
- **Taak:** Welke taak/ doel had je je gesteld?
- **Actie:** Wat deed je? Wat deed je niet? Wat deed de andere of anderen? Wat was helpend? Belemmerend?
- **Resultaat:** Wat was het effect op de ontwikkeling van de internen?
- **Reflectie:** Hoe tevreden ben je nu? Waarover wel? Waarover niet?
- **Wat kunnen we hieruit leren?**



Stap 3: Maak afspraken over interne en externe professionalisering

Vb. Interne professionalisering - COLLEGIALE VISITATIE



Voorbeeld afspraken

Elke collega observeert minstens 2 keer per jaar een andere collega.

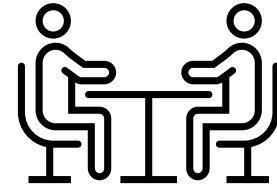
De collega die observeert vult de observatielijst in. (te vinden in map: **Ontwikkelingsgericht werken met internen**).

De collega die observeert wordt tijdens de observatie vervangen door de een collega.

De collega's spreken voor de observatie een focus af.

Het geobserveerde wordt door beide collega's nabesproken op een moment naar keuze.

Stap 3: Maak afspraken over interne en externe professionalisering



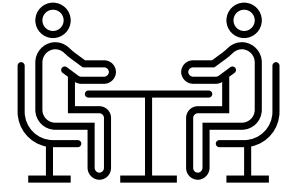
VB. Interne professionalisering - INTERVISIE

- Intervisie
 - Vanuit successen ([Leren van successen.pdf \(hovumc.nl\)](#))
 - Vanuit problemen ([Microsoft Word - Intervisiemethodes.docx \(kessels-smit.com\)](#))
- Voorbeeld afspraken
 - Alle collega's nemen minimaal 2 keer per schooljaar deel aan een intervisie-sessie.
 - De intervisie-sessies vinden x keer in het schooljaar plaats op de volgende momenten:
 - Op elk moment worden twee casussen besproken.
 - De collega's die een casus indienen brengen de overige collega's op voorhand op de hoogte van de inhoud.





Stap 3: Maak afspraken over interne en externe professionalisering



Vb. Interne professionalisering - REFLECTIE RONDOM EEN THEMA IN TEAM

Voorbeeld afspraken

Elke trimester reflecteren we als team rondom een relevant thema: waar worstelen we mee rondom de begeleiding van een intern? - inspiratie uit de map ontwikkelingsgericht werken - het portret.

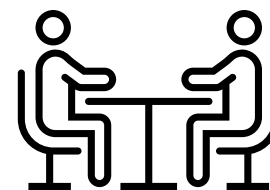
We zoeken naar mogelijkheden (ev. ook inspiratie in de map ontwikkelingsgericht werken)

- wat kunnen we aanpassen in de begeleidingsstijl

- wat kunnen we aanpassen in de context

en komen tot een actieplan dat we een tijd later evalueren.

Stap 3: Maak afspraken over interne en externe professionalisering



	Externe professionalisering			Interne Professionalisering		
	Wat?	Wie?	Wanneer?	Wat ?	Wie?	Wanneer?
Prioriteiten voor het internaat						
<i>Professionaliseringscultuur</i>				BSA Teamkracht Afspraken interne & externe profess.	Teamoverleg	Eind augustus '24
<i>Beleid rond integriteit</i>	-API- opleiding -themadag -seminarie	Opvoeder Els Heel het team Directeur	SJ 24-25 SJ 24-25 SJ 24-25	BSA: wat doen we al? Wat missen we nog?	Teamoverleg	September '24
<i>Beleid rond integriteit</i>				Komen tot een beleid rond integriteit: Visie - afspraken	Meerdere Teamoverlegmomenten	Na seminarie en themadag
<i>Beleid rond integriteit</i>				Intervisie	Teamoverleg	3 ^{de} trimester
Individuele noden						
<i>Omgaan met moeilijk te begrijpen gedrag</i>	Seminarie voor opvoeders	<i>Opvoeder Tom</i>	SJ 24-25	Collegiale observatie	Alle opvoeders	2 ^{de} trimester 3 ^{de} trimester
Aanvangsbegeleiding	Coachings-technieken	<i>AVB Dirk</i>	SJ 24-25			





Stap 4: Evalueren van een professionaliseringsinitiatieven



N.a.v. gevolgde professionaliseringsinitiatief:

Wat willen we zeker Bijvoegen in onze werking?

Wat moeten we beter Bannen?

Wat staat ons Bij te sturen of te verfijnen in onze werking?

Welke factoren hebben het succes van jouw professionalisering versterkt of belemmerd? Dat kunnen factoren zijn in het internaat, in de begeleiding, of in de context waarin die professionalisering plaatsvond.





Stap 4: Evalueren van een professionaliseringsinitiatief met Kirckpatrick: in kaart brengen van effecten



Impact op internen

Transfer

Leereffect

Reactie





Waar is mijn internaat al sterk in? Wat doen we al concreet?

Welk ondersteunend materiaal kan je dus gebruiken ?

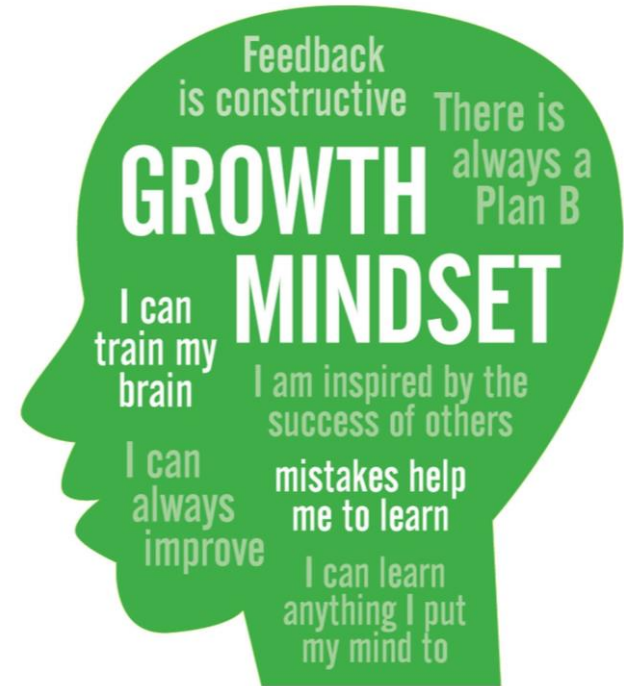
- Aan de slag met een professionaliseringsbeleid: CHECKLIST
- De opname en handouts van deze sessie
- BSA Teamkracht - werkdocument
- Creëren van een veilig leerklimaat - inspiratiedocument
- SJABLOON Afspraken rond interne en externe professionalisering
- Resultaten bevraging startende opvoeders
- Map Ontwikkelingsgericht werken met kinderen en jongeren op internaat: kan besteld worden
- Het R²iK- boekje

Warme uitnodiging

- Donderdag 13/06: digitale voorstelling vormingsaanbod voor internaten - via **INSCHRIJVING!**
 - Welke externe professionaliseringsthema's sluiten hierbij aan?
- Wordt opgenomen - kan samen met team herbekeken worden, of door internaatmedewerkers
- Samen met het team doordachte keuzes maken!



Evaluatie



Evaluatie Digitale sessie : Aan de slag met een professionaliseringsplan!



Bedankt





fb.com/KatholiekOnderwijsVlaanderen



linkedin.com/company/katholiekonderwijsvlaanderen



twitter.com/KathOndVla
twitter.com/BoeveLieven



instagram.com/kathondvla