



kunstkoepel

ACADEMIE VOOR MUZIEK & THEATER

Professionaliseringsplan

2024-2025

1 Inleiding

Het kwaliteitsdecreet van 8 mei 2009 bepaalt dat elke onderwijsinstelling de eerste verantwoordelijke is voor de kwaliteit van het onderwijs dat ze verstrekt. Technologische vernieuwingen, een groeiende diversiteit, de uitdaging van het inclusief onderwijs, ... creëren een continue zoektocht naar manieren om kwaliteitsvol onderwijs te (blijven) realiseren. Één van deze manieren is het investeren in de professionalisering van het leerkrachtenteam.

Elke instelling stelt jaarlijks een professionaliseringsplan op. Dat professionaliseringsplan 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.

Het professionaliseringsplan wordt goedgekeurd door ofwel het lokaal comité ofwel, bij ontstentenis hiervan, door de algemene personeelsvergadering.

Alle informatie en de wetgeving omtrent nascholing en het kwaliteitsdecreet is te vinden via:

- <https://onderwijs.vlaanderen.be/nl/onderwijspersoneel/van-basis-tot-volwassenenonderwijs/groeien-in-je-job/professionalisering-nascholing-en-begeleiding>
- 'Decreet rechtspositie personeelsleden gesubsidieerd onderwijs', art. 47 quinquies (27 maart 1991)
- 'Kwaliteitsdecreet' (8 mei 2009)

2 Middelen

De Vlaamse onderheid stelt elk jaar nascholingsmiddelen ter beschikking van de instellingen om het nascholingsplan uit te voeren. Elk schoolbestuur wendt de middelen uitsluitend aan voor de nascholing van de personeelsleden van de instelling die recht heeft op de nascholingsmiddelen, en dit overeenkomstig het goedgekeurde nascholingsplan.

Er kan een reserve worden opgebouwd ten bedrage van maximaal 50% van de jaarlijkse middelen. Nascholingsmiddelen die niet tijdig aangewend worden, moeten onmiddellijk worden terugbetaald.

Het schoolbestuur, het gemeentebestuur van Lanaken, vult het professionaliseringsbudget van de Vlaamse Overheid ruim voldoende aan. Voor het kalenderjaar 2024 voorziet het schoolbestuur een budget van € 5000. Dit budget wordt per kalenderjaar toegekend.

3 Visie van de academie

Dit professionaliseringsplan legt de intenties van het hele academieteam vast ten aanzien van de eigen professionalisering. Bovendien is het een verantwoording ten opzichte van de overheid en het schoolbestuur. Het is gebaseerd op de **gedeelde** artistiek- pedagogische visie ~~en de prioriteiten~~ van de academie **en het staat in functie van het bereiken van de onderwijsdoelen bij onze leerlingen.**

Een aangenaam leer-en leefklimaat creëren in combinatie met het beschikken over voldoende artistieke kennis en vaardigheden is de basis van onze visie op deeltijds kunstonderwijs. Door middel van een goede aanvangsbegeleiding zetten we in op de aanpak van leerlingen in de klas, didactische werkvormen, klasmanagement, communicatie en nog vele andere aspecten. Respectvol samenwerken door een goede communicatie en het deelnemen aan het teamgebeuren wordt ook tijdens deze periode zo doeltreffend mogelijk overgebracht aan de startende leraar. Wij vinden het belangrijk dat je als startende leraar welkom bent in de klas van je collega's om praktijkvoorbeelden uit eerste hand mee te krijgen.

Als academie willen we doorlopend inzetten op het borgen en bijsturen van ons competentiegericht onderwijs. Er is een voortdurende professionalisering door formeel en informeel overleg tussen de collega's en tijdens het overleg van de vakgroepen. Hoe we inzet ontwikkelen bij de leerling door in te spelen op de actuele leervraag, cultureel bewustzijn creëren door de organisatie van extra- murosactiviteiten of creatieve omgaan met leerinhouden is competentiegerichte professionalisering die we bij alle ervaren leraren stimuleren. Per schooljaar zetten we in op een kerncompetentie als jaarthema van de professionalisering. Op deze wijze ontstaat er, naast de artistiek- pedagogische doelstellingen, een gemeenschappelijk project waarbij het gehele team samen aan expertisedeling gaat doen. Dit heeft als voordeel dat innovatie en verandering meer gedragen wordt door het team en dat collega's elkaar betrekken en ondersteunen.

De rode draad doorheen deze visie is echter om als een warm en collegiaal team te functioneren. We willen een team waarbij iedereen met respect voor elkaar samenwerkt en waarvan de leden graag naar de academie komen. Teamleden die in gesprek gaan met elkaar en durven aan interne expertisedeling te doen. Een team dat zelfstandig projecten opstart en zonder schroom over de vakken of domeinen heen durft samenwerken. Hiervoor zetten we zowel op korte als op lange termijn in op teambuilding. Kleine of grote activiteiten, binnen of buiten de schoolmuren.

~~De directie hecht een grote waarde aan het borgen en bijsturen van pedagogisch- didactische competenties bij leerkrachten. De implementatie van het nieuwe decreet en de~~ Maatschappelijke veranderingen hebben **hier** een grote impact op **de pedagogisch- didactische competentis van leraren** en dus moeten leraren zich up-to-date houden. De ontwikkeling van artistieke competenties en de voeling met de uitvoerende kunstwereld gebeurt op een natuurlijke wijze. De meeste teamleden staan immers als uitvoerend kunstenaar meermaals per schooljaar op een podium. Bij het personeelsbeleid wordt dan ook rekening gehouden met zowel het pedagogisch-didactische als met het artistiek uitvoerende karakter van een personeelslid.

De directie brengt de nascholingsbehoeftes in kaart zowel op het niveau van de academie als van elke individuele leerkracht. Dit gebeurt door vaststellingen uit klasbezoeken, coachings- functionerings- en evaluatiegesprekken **en overleg met de vakgroepen of de vakverantwoordelijke**. Ook kunnen tijdens informele contactmomenten tussen leerkrachten en directie bepaalde opportuniteiten, wensen of noden kenbaar gemaakt worden.

Vervolgens communiceert de directie tweemaal per schooljaar het algemene aanbod van nascholingen aan het gehele academieteam. Deelname is vrijwillig, tenzij het een afspraak betreft vanwege de coachings- of evaluatiecyclus. Het is de intentie van de directie om elk personeelslid te stimuleren om minstens één nascholing per schooljaar te volgen. Doorheen het schooljaar krijgen leerkrachten ook inlichtingen over concerten, voorstellingen en vakspecifieke informatie doorgestuurd.

De kennis, vaardigheden en inzichten die tijdens nascholingen verworven zijn, **moeten op de klasvloer geïntegreerd worden. worden in het academie- en klasgebeuren toegepast**. Het is de intentie van de directie om minstens éénmaal per schooljaar een reflectiemoment te organiseren waarbij de gevolgde nascholingen en de toepassing in het klasgebeuren besproken worden. **Dit gebeurt hoofdzakelijk in de vakgroepen**.

~~Om de implementatie van het competentiegerichte onderwijs in onze academie te borgen, en bij te sturen waar nodig, wilt de directie per schooljaar een kerncompetentie “in the picture” te zetten. Op deze wijze ontstaat er, naast de artistiek- pedagogische doelstellingen, een gemeenschappelijk project waarbij het gehele team samen aan expertisedeling gaat doen. Dit heeft als voordeel dat innovatie en verandering meer gedragen wordt door het team en dat collega's elkaar betrekken en ondersteunen.~~

4 Professionalisering in de praktijk

Voor ~~het schooljaar~~ 2024-2025 worden volgende initiatieven genomen met betrekking tot professionalisering:

- Halfjaarlijks kenbaar maken van het nascholingsaanbod via externe partners zoals OVSG
- Betaling van de kostprijs van een externe nascholing via het OVSG en terugbetaling van eventuele vervoerskosten
- Terugbetaling van individuele nascholingen en vormingsinspanningen, buiten het aanbod van externe onderwijspartners zoals OVSG, die kennis, vaardigheden en attitudes ontwikkelen. Deze worden terugbetaald tot maximaal € 100 per personeelslid per kalenderjaar. De terugbetaling gebeurt volgens het indienen van de bewijsstukken en tot uitputting van de budgetten
- Jaarlijkse pedagogische studiedag met als mogelijke thema's: 'Creërend Muzikant/Acteur', 'Specialisatie', creërende competenties, gebruik van Garageband/Ableton, Google G-Suite, ...
- Aanvangsbegeleiding voor alle starters met een evaluatie op het einde van het eerste en het tweede schooljaar
- Coachings- of waarderingsgesprekken met ~~alle personeelsleden~~ **het team**
- Vaststelling van de nascholingsbehoeftes via informele en formele gesprekken binnen vakwerkgroepen en met directie
- Expertisedeling door middel van formele en informele gesprekken binnen vakwerkgroepen en met directie
- Adviezen en afspraken tot nascholing na coachings- en/of functioneringsgesprekken
- In kaart brengen van de professionalisering per leerkracht
- Promoten van opleidingen op eigen initiatief aan de eigen of een andere academie (erkende instelling) door middel van een terugbetaling van € 50 van het inschrijvingsgeld
- Opvolgen en borgen van de effecten van nascholing binnen de vakwerkgroepen
- **Een kerncompetentie als jaarthema hanteren om professionalisering rond op te bouwen**

~~Zowel op korte termijn als in de toekomst zijn volgende initiatieven gepland:~~

- ~~— Organisatie van een dubbele interne nascholing omtrent het gebruik van Google G-Suite~~
- ~~— Organisatie van een interne nascholing omtrent de visie en de missie van de academie~~
- ~~— Een kerncompetentie als jaarthema hanteren voor professionalisering~~

Doelstelling	Initiatief	Partner	Doelgroep	Wanneer	Tijd	Nazorg
Leerinhouden en werkvormen ontwikkelen voor de kerncompetentie : onderzoeken	Pedagogische studiedag: heterogene teams delen good-practices en bespreken nieuwe inhoud.	Intern (externe begeleiding waar mogelijk)	Volledige team	Voorlaatste woensdag voor de kerstvakantie	Voormiddag	Planning aanpassing klaspraktijk (vb. 2 lesweken) – Evaluatie tijdens vakgroepoverleg

5 Aanvangsbegeleiding

Een goede academiewerking en kwaliteitsvol onderwijs wordt gemaakt door een sterk team. Onze leerkrachten vormen daar een belangrijke schakel in. Zij zijn het kapitaal van onze academie. Het goed begeleiden en coachen van onze leerkrachten is dan ook van groot belang. Bij de start van een carrière als leerkracht leert men de opgedane kennis en vaardigheden omzetten naar een concrete klascontext. Omgaan met echte praktijksituaties en werken binnen de visie van de academie dragen bij aan de verdere professionele en persoonlijke ontwikkeling van de leerkracht. Het is van cruciaal belang dat een startende leerkracht hierbij niet aan zijn lot wordt overgelaten. **Vooraf klasmanagement en communicatie is voor starters vaak een euvel waarbij ervaring en bijsturing zeer effectief kunnen zijn.**

De aanvangsbegeleider is de mentor van de startende leerkrachten. Dit omvat zowel wegwijsbegeleiding als werk- en leerbegeleiding. Het doel is o.a. om de praktijkschok te verminderen, het welbevinden te verhogen en de integratie in de school gemakkelijk te laten verlopen. De mentor helpt de beginnende leerkracht bij al zijn vragen/twijfels, geeft advies, begeleiding en ondersteuning in een veilige en vertrouwelijke relatie. Hij/zij wordt niet betrokken bij de evaluatie van de starter, deze rol is immers toebedeeld aan de directeur.

De aanvangsbegeleider is meer dan een luisterend oor. Hij/zij coacht de startende leerkracht, verduidelijkt de organisatie van de school en brengt de leerkracht in contact met zijn of haar (vak)collega's. Waar nodig gaat de mentor in gesprek om samen te reflecteren en de vinger aan de pols te houden. Het traject van de aanvangsbegeleiding omvat 20 maanden (of twee schooljaren) en verloopt in verschillende fases.

Wat verwachten we van de startende leerkracht?

Het traject van aanvangsbegeleiding is een verplicht te volgen traject voor elke nieuwe, startende leerkracht. Een goede start heeft immers een positieve invloed op de verdere loopbaan. Daarom verwachten we dat hij/zij met een openblik deelneemt aan deze begeleiding. Het is ook belangrijk dat de startende leerkracht zijn/haar verantwoordelijkheid opneemt binnen het traject om zo zijn competenties als leerkracht en lid van het academieteam te verwerven.

Fase 1: onthaalbegeleiding tijdens het eerste schooljaar

- Onthaalgesprek met directeur:
 - ondertekenen van intakedocument en start aanvangsbegeleiding
 - ontvangen van de documenten als: de functiebeschrijving, de lijst met instellingsgebonden opdrachten, het artistiek- pedagogisch project, het arbeidsreglement, het academiereglement en de welkomstmap
 - rondleiding
- Onthaalgesprek met aanvangsbegeleider:
 - overlopen traject aanvangsbegeleiding
 - toelichting welkomstmap
 - overlopen jaarwerking van de academie (kalender, evaluaties,...)
 - ontvangen opvolgdocument aanvangsbegeleiding

Fase 2: werkbegeleiding tijdens het eerste schooljaar

- 3 observaties door directeur en/of aanvangsbegeleider
 - gevolgd door een coaching-gesprek
 - invullen van reflectiewijzer na elk klasbezoek
- **vrijwillige twee verplichte** collegiale visitaties:
 - voor beginnende leerkrachten
 - **verplicht specifiek gericht** bij “werkpunten”
 - **verplichte vorming bij werkpunten**
- einde schooljaar: evaluatiegesprek met de eerste evaluator
 - voldoende: indien het personeelslid een opdracht uitvoert die groter of gelijk is aan de helft van een voltijdse opdracht kan hij/zij een aanvraag doen voor een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur (TADD). Indien de opdracht

kleiner is dan een halftijdse opdracht wordt het personeelslid bij de start van het volgende schooljaar opnieuw aangesteld in een tijdelijke aanstelling van bepaalde duur.

- werkpunten: indien het personeelslid een opdracht uitvoert die groter of gelijk is aan de helft van een voltijdse opdracht moet hij/zij een extra schooljaar aanvangsbegeleiding volgen alvorens hij/zij een aanvraag kan doen voor een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur (TADD). Het personeelslid moet ingaan op de extra coaching die voorzien is om de werkpunten die aangehaald zijn in de evaluatie te verbeteren.
- onvoldoende: einde aanstelling in de academie

Fase 3: werkbegeleiding, opvolging en evaluatie tijdens het tweede schooljaar

- 2 observaties door directeur en/of aanvangsbegeleider
 - gevolgd door een coaching-gesprek
- einde schooljaar: evaluatiegesprek met de eerste evaluator
 - voldoende: het personeelslid kan een aanvraag indienen voor een aanstelling van doorlopende duur mits hij voldoet aan de voorwaarden.
 - werkpunten: indien het personeelslid tijdens het tweede schooljaar voldoet aan de voorwaarden voor een aanvraag TADD, maar een eerste evaluatie met werkpunten krijgt, moet hij een extra schooljaar aanvangsbegeleiding volgen alvorens hij/zij een aanvraag kan doen voor een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur (TADD). Het personeelslid moet ingaan op de extra coaching die voorzien is om de werkpunten die aangehaald zijn in de evaluatie te verbeteren.
 - onvoldoende: einde aanstelling in de academie

6 Goedkeuringsprocedure

Dit professionaliseringsplan wordt via e-mail aan de personeelsleden bezorgd.

Opmerkingen worden aan de directie overgemaakt via email. Het plan zal ter goedkeuring worden voorgelegd aan de vertegenwoordigers van elke vakorganisatie en het schoolbestuur.