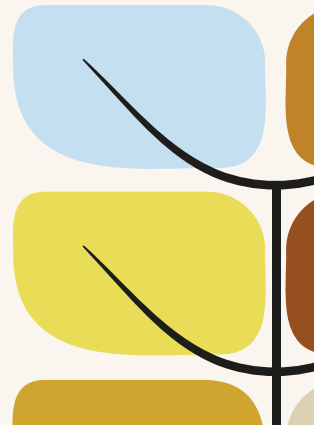


Professionalisering



KMS

Verantwoordelijke: Directie

Versie: 1.0

Voor wie: Leerkrachten, directie, bestuur

Kaart vastgesteld op: 5 september 2022

Herzieningsfrequentie: Eens per 4 jaar

Doel van de kaart

Beschrijven:

- Wat wij verstaan onder professionalisering
- Hoe wij professionalisering zien in relatie met het hogere doel van de school
- Welke rol leerkrachten hebben in ontwikkeling
- Hoe wij een professionele omgangscultuur realiseren.

Relatie met de visie

Ontwikkelen en leren staan met elkaar in verbinding. Mensen ontwikkelen zich door te leren en leren doordat ze zich ontwikkelen. Dit proces is bovendien onlosmakelijk verbonden met het leerproces van leerkrachten, de organisatie waarvan zij deel uitmaken en de omgeving van deze organisatie. Ieder onderdeel van dit proces, deze organisatie en deze omgeving heeft het andere onderdeel nodig. Alle processen staan met elkaar in verbinding, geen enkele persoon en geen enkele schakel kan zonder een andere.

Inleiding en achtergrond

Professionalisering binnen de Schoolwerkplaats

Wij geloven dat je van het krijgen en nemen van verantwoordelijkheid groeit als persoon. Dit geldt zowel voor het leerproces van onze leerlingen als voor onze leerkrachten en onze organisatie. Onze school groeit als we verantwoordelijkheid nemen voor onszelf, voor elkaar en als we verantwoording kunnen afleggen over ons leerproces. We hebben het bewust over een leerproces, want onze medewerkers en de school als organisatie moeten de tijd en ruimte krijgen om zich te kunnen ontwikkelen. We bouwen daardoor samen, in verbinding met elkaar, aan een



stevig fundament voor ons onderwijs. Om verder te kunnen ontwikkelen zetten we verschillende middelen in om het leerproces te versterken en verankeren:

- We bieden interne en externe scholing aan, gericht op de ontwikkeling van de didactische of sociaal-emotionele vaardigheden.
- Ons aannamebeleid is erop gericht medewerkers aan te nemen die onze missie en visie willen realiseren. Ze geloven in ons onderwijsconcept en willen dit verdiepen. Ze willen zichzelf ontwikkelen, zijn nieuwsgierig en zoeken naar nieuwe informatie om zo hun kennis- en kunde te verdiepen.

Professionele omgangscultuur

Om samen aan de missie en visie van de school, en aan onze onderwijsdoelen te werken is een professionele omgangscultuur nodig. We stimuleren en motiveren elkaar. We nemen verantwoordelijkheid en zoeken de randen van onze eigen kaders op. Om een professionele cultuur te bereiken staan de volgende afspraken vast;

- Leerkrachten worden betrokken bij de ontwikkeling van het schoolbeleid.
- De leerkrachten krijgen veel ruimte om in de klas het onderwijs vorm te geven, te differentiëren binnen de groep en voor de individuele leerling. Ook krijgen ze veel ruimte om de materialen aan te schaffen die zij nodig hebben om het onderwijsaanbod te kunnen optimaliseren en realiseren.
- Elk jaar voeren we een ontwikkelgesprek met de leerkracht, waarin we kijken naar het verloop van het ontwikkelplan.

Wat we doen

Een kleine organisatie, vol ontwikkelmogelijkheden

Onze school als organisatie is relatief klein, we hebben daardoor ook een klein team van leerkrachten. Het grote voordeel hiervan is dat de directie helder richting kan geven aan de gestelde doelen binnen het schoolplan, en hier de (professionele) ontwikkeling van leerkrachten op aan kan sluiten.

1. We bieden interne en externe scholing aan, gericht op de ontwikkeling van de didactische of sociaal-emotionele vaardigheden. Deze scholingen worden jaarlijks vastgesteld, de richting wordt bepaald door enerzijds de doelen van het schoolplan, en anderzijds de ontwikkelwens van de leerkracht.
2. Ons aannamebeleid is erop gericht medewerkers aan te nemen die onze missie en visie willen realiseren. Ze geloven in ons onderwijsconcept en willen dit verdiepen. Ze willen zichzelf ontwikkelen, zijn nieuwsgierig en zoeken naar nieuwe informatie om zo hun kennis- en kunde te verdiepen.
3. Leerkrachten worden betrokken bij de ontwikkeling van het schoolbeleid. Meer over hoe wij leerkrachten betrekken bij de ontwikkeling van ons schoolbeleid staat beschreven in het professioneel statuut.
4. De leerkrachten krijgen veel ruimte om in de klas het onderwijs vorm te geven, te differentiëren binnen de groep en voor de individuele leerling. Ook krijgen ze veel ruimte om de materialen aan te schaffen die zij nodig hebben om het



onderwijsaanbod te kunnen optimaliseren en realiseren. Meer over welke professionele ruimte leerkrachten op onze school kunnen innemen staat beschreven in het professioneel statuut.

5. Elk jaar voeren we een ontwikkelgesprek met de leerkracht, waarin we kijken naar het verloop van het ontwikkelplan. Meer over de ontwikkelgesprekken en het ontwikkelplan staat beschreven in de *kwaliteitskaart gesprekkencyclus*.

Concrete opbrengst

In de inleiding van deze kwaliteitskaart hebben wij beschreven dat wij geloven dat je van het krijgen en nemen van verantwoordelijkheid groeit als persoon en organisatie. Als we het goed doen, dan zal de opbrengst dus zijn dat zowel de leerkrachten als de school als organisatie groeien. Hierdoor kunnen we verantwoordelijkheid nemen en kunnen wij ook verantwoordelijkheid afleggen over ons leerproces.

Gerelateerde kwaliteitskaarten

1. Gesprekkencyclus
2. Professioneel statuut
3. Georganiseerde inspraak
4. Regeling scholing
5. Personeelsbeleid

