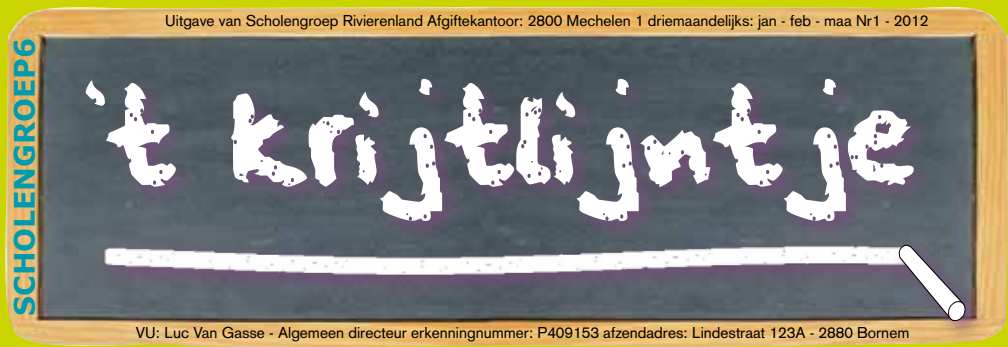




SCHOLENGROEP  
**Rivierenland**  
KLEIN-BRABANT - VAARTLAND - RUPELSTREEK

't Krijtlijntje wil via het verstrekken en duiden van informatie aan de personeelsleden en leden van de schoolraden bijdragen tot een grotere betrokkenheid en participatie bij het bestuur van scholengroep Rivierenland.



België - Belgique  
P.B.  
2800 Mechelen 1  
BC 6673

## IN DIT NUMMER

- p 1. hoe tevreden?
- p 2 - 4 . leerlingen Den Brandt vragen activerende werkvormen
- p 5 - 7. nieuwe procedure vaste benoemingen goedgekeurd!
- p 8. op zoek naar prioriteiten voor het nascholingsplan

## hoe tevreden?

In juni 2010 organiseerde scholengroep Rivierenland een eerste tevredenheidsonderzoek in onze basisscholen.

Wij wilden achterhalen hoe ouders de school van hun kind ervoeren op de verschillende aspecten van het schoolbeleid: het opvoedingsproject, de schoolorganisatie, de communicatie van de school, de ouderbijdrage, de rol van de directeur, de schoolinfrastructuur, de ouderparticipatie, het schoolteam en de aandacht voor het welzijn van de leerlingen.

Indien een gezin meer kinderen in de school had, werd ervoor gekozen om alleen via het oudste kind de ouders aan te spreken. In totaal namen 796 ouders deel aan de eerste enquête 'tevredenheidsonderzoek'. Zowel voor de scholen als voor de ouders was het toch wel even uitkijken naar wat de bevindingen zouden zijn. Zouden de ouders echt tevreden zijn over de school en de schoolwerking? Misschien stelden sommigen zich deze vraag zelfs met een bang hartje.

Maar het resultaat was een opsteker: 92 % van de ouders van de lagere scholen (gewoon en buitengewoon) stelden tevreden te zijn over de school. Natuurlijk werden er ook werkpunten aangereikt. Werkpunten die overigens van school tot school verschilden en die scholen hielpen om prioriteiten te leggen in de eigen werking.

Nu twee jaar later zullen wij de bevraging opnieuw organiseren. Maar deze keer zullen wij ons niet beperken tot het basisonderwijs: ook de secundaire scholen komen nu aan bod. En ambitieus zoals wij zijn,

willen wij in de secundaire scholen zowel de ouders als de leerlingen bevragen!

Voor de scholen en de leden van de schoolteams zorgen wij er natuurlijk voor dat hun inspanningen tot een minimum beperkt worden. Wij zullen de bevraging maximaal elektronisch aanbieden. Als personeelslid van onze scholengroep kent u ondertussen de werkwijze wel: wij organiseren een anonieme elektronische bevraging. De brief met de unieke token wordt op de scholengroep klaargemaakt. Van de scholen vragen wij enkel dat zij de bedeling doen van de brieven en dat zij leerlingen en ouders enthousiasmeren voor deelname aan de bevraging.

Scholengroep Rivierenland zal ook de resultaten verwerken en deze per school in een gebruiksvriendelijk rapport aanbieden. En ja: daar komt dan toch het werk voor de scholen en de leden van het schoolteam: reflecteren over de eigen werking en prioriteiten kiezen voor de werking in de komende jaren. Zo versterken wij het beleidsvoerend vermogen van onze scholen en geven wij aan de leerlingen én de ouders duidelijke signalen dat wij hen ernstig nemen. Kijk je ook uit naar de klantentevredenheid over onze werking?

Wij hopen het. De bevragingen worden georganiseerd in mei. De rapporten liggen klaar bij aanvang van het nieuwe schooljaar!

Luc Van Gasse - Algemeen Directeur

# leerlingen Den Brandt vragen activerende werkvormen

via activerende werkvormen naar meer competentiegericht onderwijs:  
maximale ontwikkeling van talenten en vaardigheden



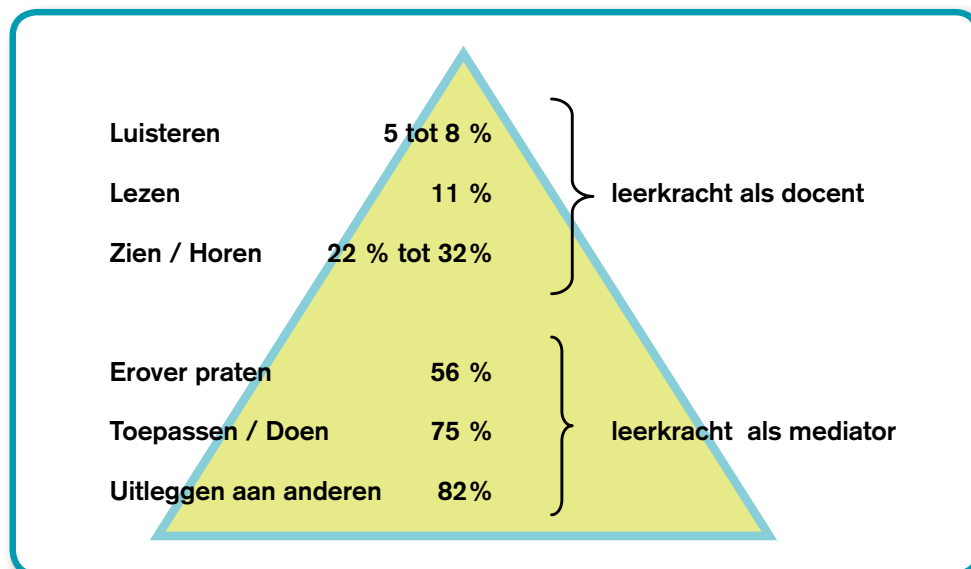
Directeur Linda Michiels: "Met de onderwijshervormingen in het vooruitzicht wenst Middelsschool Den Brandt haar jongeren voor te bereiden met een breed gamma aan geïntegreerde kennis, vaardigheden, attitudes op de complexe situaties in hun werk, studies, persoonlijk leven en vrije tijd. Elk kind zo begeleiden dat het zijn vleugels optimaal kan uitslaan, nu en later, is ons doel. Met andere woorden: samen met onze jongeren competentiegericht werken."

De realiteit leert ons dat het niet altijd vanzelfsprekend is om de betrokkenheid en de motivatie van elke jongere te stimuleren. Het lijkt alsof we vaak de strijd moeten aangaan met de vele verleidingen van de media en andere sociale prikkels. Ook uit onze enquête rond het welbevinden van onze leerlingen bleek een vraag van een groot aantal leerlingen naar meer activerende werkvormen. Dankzij de vele investeringen in elektronisch materiaal zoals digitale borden, aangepaste en aantrekkelijke leerwerkboeken, aangepaste infrastructuur en vooral een zeer enthousiast lerarenteam, komt de school hieraan reeds tegemoet. Maar we wensen als schoolteam ook over deze vraag te reflecteren: hoe kunnen we als school hierop nog beter inspelen?

## competentiegericht en krachtige leeromgeving

Eerste taak is ons onder te dompelen in het theoretisch kader van competentiegericht werken. Competentiegericht werken veronderstelt een krachtige leeromgeving. Dat betekent: authentiek (contextgebonden), actief, sociaal, uitdagend, opbouwend (vertrekkend van voorkennis), gevarieerd, ... leren.

Belangrijk is ook even stil te staan bij het percentage **leerrendement** dat leerlingen tijdens verschillende soorten leeractiviteiten bereiken (Leerpiramide van Bales). Hoeveel percent van de leerstof blijft er hangen als leerlingen...



Voor onze school toch belangrijke gegevens gezien onze actie in ons GOK-plan: de leerwinst van elke leerlingen verhogen. We moeten dus een gezond evenwicht vinden tussen instructie en constructie.

Hoe dit toe te passen in de praktijk?

Onze school schreef zich in voor een gratis nascholingstraject van het Steunpunt Diversiteit & Leren. Na een grondig intakegesprek en screening van de doelen van de school bleken we geselecteerd te zijn. Tijd voor actie!

## gezond evenwicht tussen instructie en constructie

Na de samenstelling van ons kernteam (heterogeniteit troef door de verscheidenheid aan vakken, leeftijd, ...), volgde een analyse van het competentieprofiel van onze leerlingen op school. Op welke competenties zetten we sterk in? Waar is er bijsturing nodig? Vanuit deze analyse bleek er een grote vraag naar ondersteuning over interactieve en coöperatieve werkvormen. We werden ondergedompeld in een interactieve wereld. We kregen vele ingrediënten maar moesten zelf koken!

De directeur: "Ik kan jullie garanderen dat er heel wat gekookt is. Talrijke activerende werkvormen werden getest in verschillende klassen om ook een antwoord te krijgen op volgende vragen: Verliezen we niet te veel tijd? Zijn onze leerlingen rijp voor deze ietwat andere aanpak? Is de tijd van instructie volledig voorbij? Is de leerwinst effectief hoger? Is er niet steeds voorkennis nodig? Is dit mogelijk in een grote klas?"



## in maatschappelijke vorming, 1b

Collega Vera Grieten testte het uit in het vak maatschappelijke vorming in klas 1B (twaalf leerlingen): "De enorm verhoogde betrokkenheid van de leerlingen viel me meteen op. Waarop ik zeker moet letten, is me niet te mengen in hun gesprekken over de leerstof (erg moeilijk voor een leraar). Om een voorbeeld te geven: ik had prenten mee van belangrijke gebeurtenissen die de leerlingen chronologisch moesten ordenen. Niet gewoon van op hun stoel, maar ze moesten zelf in de juiste volgorde gaan staan. Een levende tijdslijn dus, de werkvorm heet 'In de rij'. Je kunt je de discussies voorstellen! Ik had, om de betrokkenheid te verhogen, ook een prent van de evolutie van de colaflesjes. Wanneer was cola nu uitgevonden: voor of na de Eerste Wereldoorlog? Waren er toen al fietsen? Wanneer zijn de piramiden gebouwd: voor of na onze tijdrekening? Als leerkracht is het dan een uitdaging om te ZWIJGEN en pas in te grijpen als ze het echt niet meer zien zitten en hulp vragen. De luisterbereidheid is dan ook merkkelijk groter. Zeker voor herhaling vatbaar."



## in wiskunde, 2a

Collega Sandy Verlinden ging voor het moeilijke vak wiskunde, met een les over 'eigenschappen van bewerkingen' in 2Ac (28 leerlingen). "De opdracht was de voorkennis rond het thema op te roepen. Per vier hadden de leerlingen een blad met onder elkaar alle letters van het alfabet. Voor elke letter moesten de leerlingen een begrip over dat onderwerp zoeken. Ik stel vast dat alles aan bod kwam vanuit de klassikale verwerking van de leerlingen zelf. Wat me echt opviel, is dat je met deze methode jongeren aan het denken zet en dat zij ontdekken er nog meer van te weten dan ze zelf dachten. Ook de betrokkenheid was zeer groot."

## en het mag leuk zijn...

Collega Esther de Bie testte het uit in het tweede leerjaar A op campus Aartselaar met vijftien leerlingen uit verschillende studierichtingen. Ze gebruikte hiervoor dezelfde A-Z-brainstorm. De leerlingen noteerden woorden uit het hoofdstuk 'Zichtbaar licht'. "Het verbaasde me dat de leerlingen nog vrij veel moeilijke woorden onthielden. Sommigen zochten zelf naar oplossingen en gingen op zoek in hun schrift. Als afsluiter is deze methode zeer geschikt. Als inleiding leent deze werkvorm zich volgens mij minder. De leerlingen vonden dit een leuke opdracht. Ik heb de indruk dat wetenschappelijke benamingen zo beter bij de leerlingen blijven hangen. De leerlingen leggen de termen ook aan elkaar uit."



## aan 't denken zetten

We kunnen hieruit besluiten dat interactieve werkvormen jongeren aan het denken zetten. Het denkwerk over de leerstof wordt gestimuleerd, waardoor de betrokkenheid en de leerwinst effectief verhogen. En was dit nu niet onze eerste stap naar competentiegericht onderwijs?

Wij zijn in ieder geval overtuigd! Is onze doelstelling nu al bereikt? Na enige zelfreflectie stellen we vast dat dit een zeer geslaagd begin is. Op onze pedagogische studiedag staan in ieder geval activerende werkvormen gepland! Met ons kernteam zetten we ons denkwerk nog even verder over het observeren en evalueren van competenties.



# nieuwe procedure vaste benoemingen goedgekeurd!

**Vast benoemd worden is voor zowat elk personeelslid in het Vlaamse Onderwijs een onderdeel van de beroepsloopbaan. Toch nog even onderstrepen dat dit helaas niet meer geldt voor de medewerkers van het onderhoud en de schoolcleaning.**

**In het vorige nummer van 't Krijtlijntje stelden wij een grondige hervorming van de procedure personeelsbewegingen in het vooruitzicht. De onderhandelingen met de representatieve vakorganisaties zijn achter de rug en de Raad van Bestuur van scholengroep Rivierenland heeft in vergadering van 13 maart de nieuwe procedure goedgekeurd.**

**De collectieve arbeidsovereenkomst (CAO IX) en de daaruit volgende wijzigingen aan het decreet rechtspositie maakten deze veranderingen noodzakelijk. Maar tegelijk werden zowel de inhoud als de procedure grondig gemoderniseerd én zo mogen wij ook wel zeggen vereenvoudigd.**

## automatische vaste benoeming, kan dat als tijdelijke?

Het decreet rechtspositie stelt in Art. 37 § 2. *[[Bij ontstentenis van andere kandidaten wordt het personeelslid dat een vacant verklaarde betrekking waarneemt en de in artikel 36 gestelde voorwaarden vervult, [[[...]]] vast benoemd.*

Even vertalen in beter begrijpbare taal: wie enige kandidaat is én in de vacante betrekking staat, wordt automatisch vast benoemd."

Dit principe is voor de eerste maal toegepast bij de vaste benoemingen van 1 januari 2012. Naar de toekomst toe hebben wij in de nieuwe procedure de zaken nu veel beter onderbouwd. Zo zullen wij bijvoorbeeld op schoolniveau bepalen in welke betrekking iemand effectief staat. De directies zullen concreet aanduiden of het een betrekking van onderwijzer is in bvb. het eerste of in het zesde leerjaar, of het een onderwijzer in een Freinetschool is (of om welke vestigingsplaats het gaat).

Dat maakt ook dat het op schoolniveau heel



belangrijk wordt om bij het begin van het schooljaar personeelsleden echt een opdracht te geven in een betrekking. Wat een betrekking is, wordt overigens wel goed omschreven in het decreet rechtspositie: **"een betrekking: de concrete werkgelegenheid in een bepaald ambt in een instelling, uitgedrukt in een door de inrichtende macht bepaald aantal prestatie-eenheden per week. Als het gaat om een onderwijsopdracht vermeldt de inrichtende macht eveneens het onderwijsniveau, de opleiding, de module, het vak en de specialiteit ervan of de met het vak of specialiteit gelijkgestelde activiteit, de graad... (art. 3, 10°)."**

## automatische vaste benoeming: wie nog?

Er is nog een tweede categorie van personeelsleden die in de nieuwe procedure recht krijgt op een 'automatische vaste benoeming': het zijn de gedeeltelijk vastbenoemden die uitbreiding van benoeming vragen én diegenen die binnen de scholengroep 'een nieuwe affectatie' vragen. Voorwaarde is natuurlijk wel dat er geen tegenkandidaten zijn. Voor wie van buiten de scholengroep een 'mutatie' aanvraagt, geldt dit recht uitdrukkelijk niet! Wij gaan er immers van uit dat wie een gedeeltelijke of volledige vaste benoeming in onze scholengroep heeft verworven, bewezen heeft dat hij/zij voldoening geeft in het betrokken ambt.

## keep it simple !

Voor kandidaten van buiten de scholengroep hebben wij deze waarborgen niet en zullen wij bijgevolg een procedure blijven organiseren, ook als er maar één kandidaat is die via mutatie in onze scholengroep wil vast benoemd worden.

Toch is hierop ook één uitzonderingsregel: voor wie via het systeem 'tijdelijk andere opdracht' in de betrekking fungeert én enige kandidaat is, wordt een automatische vaste benoeming mogelijk. Het principe is hier hetzelfde: het personeelslid heeft al in de betrekking gefungeerd. Meestal staan zij al enkele jaren in de school en in de betrekking. De directeur heeft zich dus al een goed (en positief) oordeel kunnen vormen over hun functioneren. Waarom zouden



wij dan zowel aan het personeelslid als aan de (school)directie een procedure moeten opleggen?

Het motto 'keep it simpel' geldt zeker in deze gevallen. Indien er tegenkandidaten zijn, moet er natuurlijk wel een procedure georganiseerd worden. De kandidaten worden dan na de screening gerangschikt en de best gerangschikte wordt door de directeur aan de Raad van Bestuur voorgedragen voor vaste benoeming.

## oplijsting vacante betrekkingen

De vacante betrekkingen worden opgesteld op basis van de situatie op 15 april. In de benoemingsrondes bedoelen wij met 'vacante betrekkingen' die betrekkingen die aangeboden worden voor vaste benoeming. In principe zijn dat alle betrekkingen die niet aan een vast benoemd personeelslid zijn toegewezen. Het decreet rechtspositie legt de datum van 15 april op als werkdatum.

Op deze lijst duiden de directies ook aan voor welke betrekkingen een afzonderlijke beperkte (voor)ronde 'nieuwe affectatie en mutatie' wordt georganiseerd. Iedereen die in aanmerking komt, kan natuurlijk op deze betrekkingen kandideren. In de praktijk is deze procedure vooral aantrekkelijk om collega's die in de betrekking staan met een tijdelijk andere opdracht in deze betrekking zonder administratieve rompslomp vast te benoemen.

De nieuwe affectaties van deze beperkte ronde 'nieuwe affectatie en mutatie' worden uitgesproken op het einde van het schooljaar.

In september wordt de lijst van 'vacante betrekkingen' geactualiseerd. Betrekkingen die in het nieuwe schooljaar niet meer worden ingericht, worden geschrapt. Ook die betrekkingen waarin

op het einde van het schooljaar een nieuwe affectatie/mutatie werd uitgesproken, kunnen niet meer worden aangeboden. En omdat in scholen sommige betrekkingen kunnen worden ingericht op basis van overheveling van uren vanuit de scholengemeenschap, worden deze betrekkingen ook geschrapt op de lijst.

## minder planlast

Voor wie geen automatische vaste benoeming kan claimen, blijft een grondige selectieprocedure bestaan. Wij zullen in een volgend nummer van 't Krijtlijntje deze procedure uitgebreid toelichten, zowel de portfolio als het interview.

In deze bijdrage willen wij nog even focussen op het punt van 'planlast' in de procedure personeelsbewegingen. Misschien heb jij de voorbije jaren zelf wel een 'dossier' moeten samenstellen en allerlei documenten moeten verzamelen: de jaren dienst in het ambt en de scholengroep, de attesten nascholing, het evaluatieverslag,...

Met de nieuwe procedure personeelsbewegingen voeren wij het principe in dat de informatie die al in de school of de scholengroep aanwezig is niet opnieuw moet aangeleverd worden door de kandidaat. In het verleden was dat wel even anders: het verzamelen en het samenstellen van het dossier (vandaag de portfolio) was arbeidsintensief en tijdrovend.

Alvast met deze planlast maken wij nu komaf. Het is de ambitie van de scholengroep om deze gegevens ook geautomatiseerd ter beschikking te stellen van de scholen, zodat dit ook voor de medewerkers op de secretariaten geen bijkomende workload wordt.



## ...voor aanvraag tijdelijke aanstelling van doorlopende duur...

Kandidaten die een beroep wensen te doen op het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur (TADD) moeten gebruikmaken van het standaardformulier (Aanvraag tot het verkrijgen van het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur). Dit formulier kan u bekomen op het schoolsecretariaat of downloaden op de website van scholengroep Rivierenland.

Het decreet rechtspositie bepaalt dat de aanvraag vóór 15 juni 2012 aangetekend moet worden verstuurd naar de Raad van Bestuur van scholengroep Rivierenland – Lindestraat 123a te Bornem. De poststempel geldt als bewijs dat de aanvraag vóór 15 juni 2012 werd opgestuurd. Hier is dus helaas geen elektronische kandidatuurstelling mogelijk.

Het is van het grootste belang dat u het aanvraagformulier correct en volledig invult, zo niet kan de geldigheid van uw kandidatuur in het gedrang komen.

Het aanvraagformulier dient als werkinstrument voor de administratie van scholengroep Rivierenland om uw gegevens in te brengen in een databank. Als u in één of meer instellingen van scholengroep Rivierenland één keer effectief werd aangesteld voor doorlopende duur in het ambt waarvoor u het recht hebt verworven, dan geldt dit vanaf dat ogenblik als een over de schooljaren doorlopende kandidatuur voor dat ambt. In dit geval moet u dus geen nieuwe kandidatuurstelling voor een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur indienen.

Uw aanvraag tot het verkrijgen van het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur (TADD) is slechts geldig indien zij werd ingediend onder de vorm en binnen de termijn zoals vastgelegd.

Door een aanvraag voor een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur (TADD) in te dienen, voldoet u als kandidaat ook aan de voorwaarde

voor een (gewone) tijdelijke aanstelling. U bent niet verplicht een afzonderlijke elektronische aanvraag voor een tijdelijke aanstelling in te dienen, tenzij u voor een ander ambt in aanmerking wenst te komen dan datgene waarvoor u TADD-gerechtigd bent of indien u bij een andere scholengroep wil kandideren voor een tijdelijke aanstelling.

Wanneer u uw voorrangrecht wenst uit te breiden naar een ander ambt of een vak waarvoor u geen vereist diploma bezit dan datgene waarvoor u reeds over het voorrangrecht beschikt (of voor het ambt van leraar naar vakken of specialiteiten waarvoor u een voldoende geacht bekwaamheidsbewijs hebt), moet u hiervoor wel een TADD-aanvraag indienen.

Wanneer u in een andere scholengroep een beroep wil doen op het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur, moet u ook nog een TADD-aanvraag bij die scholengroep indienen.

Gedeeltelijk vastbenoemde kandidaten die voor het resterende deel van hun opdracht reeds een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur hadden in een ambt in één van de instellingen van scholengroep Rivierenland en er dus minstens 1 keer als TADD-er in zijn aangesteld, hoeven hiervoor geen TADD-aanvraag meer in te dienen.

Wanneer zij in een andere scholengroep een beroep willen doen op het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur, moeten zij nog een TADD-aanvraag bij die scholengroep indienen.

Gedeeltelijk vastbenoemde personeelsleden moeten zich ervan bewust zijn dat zij voor de uitbreiding van hun vaste benoeming aan de TADD-voorwaarden moeten voldoen en op 31 december voorafgaand aan de uitbreiding van de vaste benoeming minstens voor 1 uur als TADD-er moeten zijn aangesteld in het ambt waarvoor zij de uitbreiding wensen.



# op zoek naar prioriteiten voor het nascholingsplan

Niemand kan blind zijn voor de snel evoluerende samenleving. Als burger, maar zeker ook als professional in het onderwijs heb je geen andere keuze dan 'met je tijd mee te gaan'. En omdat wij in het onderwijs nu eenmaal bezig zijn mensen te vormen voor de toekomst moeten wij extra inspelen op de grote technische en maatschappelijke ontwikkelingen. Het is ook heel belangrijk om bij onze leerlingen het besef van 'levenslang leren' ingang te doen vinden.

## wat is nascholing?

In het Vlaams onderwijs is de voorbije decennia de aandacht voor nascholing sterk toegenomen. Op de website [www.ond.vlaanderen.be/nascholing](http://www.ond.vlaanderen.be/nascholing) staat een goede omschrijving van wat nascholing omvat: "Nascholing omvat alle activiteiten die erop gericht zijn de kennis, vaardigheden en attitudes van teamleden (directie, leerkrachten, opvoedend personeel,...) te verbreden en te verdiepen in functie van een effectieve en efficiënte schoolwerking." De Vlaamse scholen en centra ontvangen van de Vlaamse overheid jaarlijks een financiële enveloppe voor nascholing. Op Vlaams niveau ligt dat bedrag rond de 10 miljoen euro, voor basisonderwijs bedraagt de enveloppe circa 4 miljoen euro en voor secundair onderwijs benadert het bedrag 5 miljoen euro. De onderwijsinstellingen krijgen hiervan een deel op basis van het aantal betrekkingen in de school.

## nascholingsplan

Nascholing is belangrijk voor de professionele ontwikkeling van ieder individueel personeelslid, maar ook voor het schoolteam als ploeg en dus ook voor de organisatie als totaliteit. In de missie van scholengroep Rivierenland wordt hier ook uitdrukkelijk naar verwezen: "Scholengroep Rivierenland erkent het belang van levenslang leren voor iedereen. De scholengroep ondersteunt en stimuleert samen met de scholengemeenschappen onderwijsvernieuwing op maat en professionalisering van alle beleidsniveaus, teams en teamleden." Natuurlijk geeft de Vlaamse overheid geen blanco cheque aan de onderwijsinstellingen. De verplichtingen zijn tweedelig: de ontvangen gelden moeten besteed worden aan nascholing en elke instelling moet een goedgekeurd nascholingsplan hebben (zie kadertje).

## welke behoeften ?

Het aanbod aan nascholingsinitiatieven is zeer ruim. Het GO! heeft een eigen nascholingscentrum dat het aanbod elk schooljaar vernieuwt en tracht op maat te werken van personeelsleden en onderwijsinstellingen. Maar scholen kunnen ook beslissen om nascholing ergens anders te kopen. Nascholing kadert in een bredere beleidsoptie om de kwaliteit van de school en het onderwijs te verhogen en kan volgende aspecten omvatten (de voorbeelden zijn ter illustratie en niet limitatief):

Op niveau van de *leerkracht*:

- uitbouw van professionaliteit (vergadertechniek), veranderingen in vak inhouden en vakdidactiek (nieuwe visie op het vak), nieuwe en aangepaste methodieken (alternatieve werkvormen), leerlinggerichte aspecten (evaluatie, begeleiding, ICT-gebruik, zelfgestuurd leren), ...

Op niveau van de *school*:

- aanvangsbegeleiding: opvang van beginnende leerkrachten
- uitbouw van een efficiënte schoolteamwerking via gezamenlijke aanpak en doelgerichtheid, personeelsbeleid, samenhang, zelfevaluatie, gelijke kansenbeleid, evaluatiebeleid, welzijn en welbevinden, ICT-beleid, uitwerking projecten (GWP, GIP, stage ...), vakoverschrijdende eindtermen, ...

Een nascholingsplan is natuurlijk veel meer dan een decretale en administratieve verplichting. Een goed nascholingsplan vertrekt vanuit de behoeften en zet doelbewust in op verbetering van de onderwijskwaliteit. Daarvoor is het vastleggen van prioriteiten natuurlijk heel belangrijk.

Het concreet in kaart brengen van de behoeften van het personeel is hierbij een belangrijk element. Door in het nascholingsplan de behoeften te integreren, wordt dit nascholingsplan meteen ook een onderdeel van zelfevaluatie en bijsturing. Instellingen die op deze manier werken, versterken misschien zonder het zelf te weten hun beleidsvoerend vermogen.

## neem deel aan de bevraging

Binnen scholengroep Rivierenland zal er nog dit jaar voor een tweede maal vanuit de scholengroep aan de personeelsleden een vragenlijst nascholingsbehoeften worden voorgelegd. De eerste gelijkaardige bevraging is ondertussen al 6 jaar geleden. Op basis van deze bevraging kreeg het nascholingsbeleid in heel veel van onze onderwijsinstellingen een betere onderbouwing. Wij hopen natuurlijk ook dat dit ook dit jaar het geval zal zijn. Hoe groter de deelname hoe representatiever de resultaten én hoe zwaarder die resultaten kunnen wegen in het bepalen van de beleidsprioriteiten.

### Decreet betreffende de kwaliteit van onderwijs

Art. 8.

Elke instelling stelt jaarlijks een nascholingsplan op. Dat nascholingsplan 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.

Het nascholingsplan 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.

