



beleven | experimenteren | leren

PROFESSIONALISERINGBELEID & PLAN

ACADEMIEJAAR 2024-2025

Inleiding

Het professionaliseringsbeleid van de AHA! is een essentieel onderdeel van het breder personeelsbeleid.

Het ondersteunt het volledige AHA!-team in hun pedagogische, artistieke en administratieve ontwikkeling, zodoende ze optimaal kunnen bijdragen aan de realisatie van de kernvisie van de academie: het begeleiden van studenten bij de ontwikkeling van hun artistieke persoonlijkheid, een toegankelijke academie voor iedereen en zorgen dragen voor een groene academie.

Met deze aanpak streeft de academie naar een cultuur van permanente professionele ontwikkeling die verankerd is in de dagelijkse werking.

Visie

Het professionaliseringsbeleid van de AHA! omvat activiteiten gericht op het verbreden en verdiepen van de kennis, vaardigheden en attitudes van het team om in te spelen op het brede spectrum van het aanbieden van kwalitatief kunstonderwijs.

Het doel is om een effectieve en efficiënte academiewerking te waarborgen en kwalitatief, innoverend beeldend en audiovisueel kunstonderwijs aan te bieden. Door professionalisering blijft het AHA!-team up-to-date met onderwijs-, vak- en specialiteitsgerichte evoluties, zodat zij optimaal kunnen inspelen op actuele ontwikkelingen.

Het professionaliseringsbeleid vertrekt vanuit het DNA ofwel de visie van de academie (zoals hierboven reeds kort benoemd), met als voedingsbodem het schoolwerkplan/visieteksten, ofwel het document "Samen Groeien".

"Samen groeien" steunt op zeven pijlers: leerlingen/ouders, team, diversiteit, evalueren, groen, professionalisering en atelier. De kern is gebaseerd op:

1. Het belang van professionalisering als een continu proces waarbij het AHA!-team ondersteund wordt in hun pedagogische, vakinhoudelijke en administratieve ontwikkeling. Dit sluit aan bij de visie van de academie waarbij het volledige team betrokken wordt in een breed leerproces dat zowel artistieke als pedagogische groei stimuleert.
2. Het creëren van een lerende organisatie, waarbij de academie een bevorderende omgeving aanbiedt waarin elk AHA!-teamlid een actieve rol speelt in het continu leren en delen van kennis binnen het

team. Dit betekent dat professionalisering verder reikt dan enkel formele nascholing, en verweven is met de dagelijkse praktijk van de academie.

3. Een duurzame aanpak, waarbij we professionalisering zien als een proces dat tijd vergt en gefaciliteerd moet worden door een transparante en langdurige inzet van tijd, middelen en steun. Dit betekent dat de academie structurele veranderingen aanbrengt om professionele ontwikkeling te integreren in de dagelijkse werking van de academie.

Doelstellingen van het professionaliseringsbeleid

Het professionaliseringsbeleid van de AHA! richt zich op de volgende doelstellingen:

1. Pedagogische ontwikkeling.
De academie zet in op een combinatie van pedagogische innovatie en artistieke vrijheid. Het AHA!-team wordt actief betrokken bij de vernieuwing van onderwijsmethoden en evaluatievormen, geïnspireerd door de praktijkervaringen uit het kunstenlandschap of geïnspireerd door andere onderwijsverstrekkers. De academie organiseert doorheen het schooljaar workshopmomenten en lezingen waarbij het team kan instappen om ervaring bij een collega of een kunstenaar op te doen. Via vakvergaderingen, werkgroepen of op informele momenten (zoals tijdens de koffiepauze of op atelierbezoek) wordt er info en 'best practice' uitgewisseld.
2. Duurzame professionaliseringscultuur.
De academie zet in op een professionaliseringscultuur dat inspeelt op het continu leren. Dit omvat niet alleen individuele nascholing, maar ook structurele coaching, peer to peers, en het stimuleren van leerkrachten om regelmatig te reflecteren op hun eigen ontwikkeling.
3. Innovatie en creatieve vrijheid.
De academie zet in om het AHA!-team de ruimte te geven om nieuwe artistieke methoden en samenwerkingen te verkennen. Deze benadering wordt ondersteund door het aanbieden om nieuwe materialen en machines uit te proberen en aan te kopen, nieuwe innovatieve opleidingen te volgen en op bezoek te gaan bij kunstenaarsateliers of andere kunstverstrekkers.
4. Brede thematische professionaliseringskeuze.
De academie moedigt het AHA!-team aan om hun eigen traject te bepalen op basis van hun interesses en professionele ambities. Tegelijkertijd houdt de academie rekening met de bredere noden van de academie zelf. In functie van de nood wordt er gekozen voor een academie breed thema dat zowel individueel als collectief kan worden uitgediept in het kader van professionalisering.

Brede professionaliseringsaanpak

Het professionaliseringsbeleid van de AHA! erkent dat leren verder gaat dan enkel externe nascholing en richt zich op de volgende strategieën:

1. Interne en externe professionaliseringsvormen.
De academie zet in op een breed spectrum van professionaliseringsvormen. Dit betekent dat de academie externe nascholing combineert met interne initiatieven zoals teamvergaderingen, vakwerkgroepen en werkgroepen om kennis te delen. Het team krijgt de kans om deel te nemen aan

pedagogische studiedagen, workshops, atelierbezoeken, aangevuld met eigen voorstellen die kunnen bijdragen tot reflecteren op nieuwe artistieke en pedagogische ontwikkelingen.

2. Collectief leren.

De academie wil collectief leren verankeren in de dagelijkse praktijk van de academie. Het AHA!-team werkt samen aan interdisciplinaire projecten, waardoor ze niet alleen hun vakinhoudelijke kennis verdiepen, maar ook leren van elkaar.

3. Meter- en peterschap en peer-coaching.

De academie wil het belang van meter- en peterschap en peer-coaching benadrukken. De academie richt zich op een solide mentorschap voor startende leerkrachten. Elk nieuw AHA!-teamlid wordt gekoppeld aan een ervaren meter of peter ter ondersteuning bij het beheersen van de kerntaken en het navigeren binnen de academie als lerende organisatie.

4. Oriëntatie en coaching voor nieuwe leerkrachten via aanvangsbegeleiding.

De academie voorziet een gestructureerde introductie voor nieuwe leerkrachten. Dit omvat zowel een kennismaking met de visie en waarden van de academie als ondersteuning in hun pedagogische en artistieke ontwikkeling. De mentor of aanvangsbegeleider begeleidt hen doorheen de eerste academiejaren en organiseert regelmatig feedbackmomenten.

Professionalisering op maat

De academie biedt een flexibel aanbod aan dat rekening houdt met de individuele behoeften van het AHA!-team gericht op gedifferentieerde professionalisering. Dit omvat:

- Individuele professionaliseringsplannen: voor elk personeelslid een jaarlijks professionaliseringsplan opstellen, afgestemd op hun persoonlijke noden en professionele ambities. Deze plannen worden besproken tijdens het jaarlijkse rond de tafel moment met de directeur (ofwel het functionerings-gesprek).
- Differentiatie: niet elk AHA!-teamlid hoeft mee te doen aan elk professionaliseringstraject. Er wordt gedifferentieerd op basis van de interesses, ambities en competentieniveaus van het team. Dit betekent dat leerkrachten die op zoek zijn naar verdieping in een specifiek thema hier de ruimte voor krijgen, terwijl anderen meer gefocust kunnen blijven op hun pedagogische taken.
- Transparante regeling voor vervangingen: de academie creëert een transparante regeling voor vervangingen zodat het AHA!-teamlid zonder stress kan deelnemen aan nascholingen en professionaliseringstrajecten. Dit biedt de zekerheid dat hun lessen gedekt zijn tijdens hun afwezigheid.

Thematische keuzes en samenwerking

De academie geeft het AHA!-team de mogelijkheid om zowel op persoonlijke interesses als op academie brede thema's in te spelen om themagerichte professionalisering aan te bieden. In functie van de noden wordt er een centraal thema gekozen, bijvoorbeeld evaluatie, recycleren, inclusie,.... Het AHA!-team kan zich verdiepen in dit thema via studiedagen, workshops en externe nascholingen.

Organisatie

De directeur organiseert interne bijscholing op basis van de noden uit het professionaliseringsplan. Regelmatige oproepen zorgen ervoor dat bijscholingsbehoeften snel worden gedetecteerd en opgevolgd. Aanvragen voor professionalisering worden beoordeeld op relevantie en kwaliteit, en goedgekeurd indien ze passen binnen het professionaliseringsplan. Het AHA!-team kan via een standaard formulier hun aanvragen indienen.

Prioriteiten

Noodzakelijke of onverwachte professionalisering krijgen voorrang, om zo snel mogelijk in te spelen op de veranderende noden van het kunstonderwijs en de kwaliteit van het aanbod te waarborgen.

Samenwerking met andere kunstverstrekkers/aanbieders

De academie bevordert de samenwerking met andere kunstverstrekkers/aanbieders, zowel op inhoudelijk als organisatorisch vlak. Dit soort netwerken stimuleert om kennisdeling en uitwisseling tussen elkaar te bevorderen.

De rol van de pedagogische begeleidingsdienst

De pedagogische begeleidingsdienst speelt een cruciale rol in het professionaliseringsbeleid van de academie. Zij bieden niet alleen nascholingen aan, maar denken ook mee over de implementatie van nieuwe pedagogische inzichten in de klaspraktijk. De pedagogische begeleidingsdienst fungeert als partner in het afstemmen van nascholingen en begeleiding op de specifieke noden van de academie en haar team. De academie werkt nauw samen met de pedagogische begeleidingsdienst om professionaliseringsacties te optimaliseren en te waarborgen en te zorgen dat deze aansluiten bij de bredere onderwijsontwikkelingen.

Evaluatie van de professionaliseringsinitiatieven

De academie voert een jaarlijkse evaluatie uit van hun professionaliseringsinitiatieven. Dit omvat:

- Doelgerichte evaluatie: Elk professionaliseringstraject wordt geëvalueerd op basis van vooraf gestelde doelen. We kijken niet alleen naar de impact op het AHA!-teamlid, maar ook naar de concrete effecten in de klaspraktijk en bij de leerlingen.
- Brede evaluatie: De evaluatie gebeurt zowel op het niveau van individuele leerkrachten als op academie breed niveau. We reflecteren op de resultaten van de professionalisering en passen het beleid waar nodig aan, zodat het aansluit bij de evoluerende noden van het AHA!-team en de studenten.

Planning

Bij de opmaak van de planning werd er vertrokken vanuit het AHA! professionaliseringbeleid, de academie visie en de 7 pijlers 'Samen groeien'.

Het is belangrijk dat er per pijler gerichte opleidingsmogelijkheden worden aangeboden die passen bij de behoeften van zowel het AHA!-team als de leerlingen, met het oog op de toekomst en het aanbieden van kwalitatief beeldend en audiovisueel kunstonderwijs.

Opleidingsplan op basis van de 7 pijlers:

1. Leerlingen/Ouders

Dit jaar (1 jaar):

- **Zorg en alternatieve leercontexten:** Opleiding in leerlingenbegeleiding en omgaan met diversiteit aan noden. Dit kan via trainingen rond inclusief onderwijs, omgaan met zorgleerlingen, en coaching rond alternatieve leercontexten.
- **Atelier/kunst/expo bezoeken:** Kennisuitbreiding over het zoeken, vinden, aanbieden en begeleiden van leerlingen bij kunstexposities en museumbezoeken.
- **Sociale en digitale media:** Hulp bieden bij het in beeld brengen en digitaliseren van kunst- en atelierwerking.
- **Atelier overschrijdend werken:** Er wordt ingezet op samenwerking tussen verschillende disciplines, wat leidt tot nieuwe, interdisciplinaire werkvormen.

Volgende 5 jaar:

- **Veiligheid:** Jaarlijkse korte workshops rond veiligheidsprocedures binnen de academie en de ateliers, met specifieke aandacht voor veiligheid tijdens brand en kunstexposities of evenementen.
- **Leerlingenfiches:** Verder uitwerken van digitale leerlingvolgsystemen, opleiding voorzien in het efficiënt gebruik hiervan.
- **Exposeren:** Geleidelijk verder ontwikkelen van expertise in het voorbereiden van leerlingen op het exposeren van hun werk, bv. workshops over presentatievaardigheden en expositiestructuren.

2. Team

Dit jaar (1 jaar):

- **Pedagogische coördinatie:** Training in leiderschap en pedagogische coördinatie om teamleden te ondersteunen bij hun coördinerende taken en hun rol binnen de werkgroepen.
- **Werkgroepen (evaluatie, kunstendag, recycleren, branding, enz.):** Kortlopende opleidingen in projectmanagement, tijdsbeheer en teamcommunicatie om de

werkgroepen te versterken. Dit kan in de vorm van interne workshops of externe bijscholing. Of specifieke inhoudelijk gerelateerde opleidingen voorzien om de werkgroepen te ondersteunen.

- **Ateliermateriaal nieuwe materialen:** Praktische workshops rond het gebruik van nieuwe materialen en technieken binnen de ateliers.
- **Kunstcontacten:** Door museumbezoeken, lezingen en ateliers worden de kunstcoaches (en studenten) in direct contact gebracht met de wereld van de kunst.

Secretariaatsteam

- **Optimalisatie van de schooladministratie:** Vorming voor het secretariaatsteam om de operationele werking te stroomlijnen en de onderwijswetgeving machtig te zijn.

Volgende 5 jaar:

- **Gebruik ovenlokaal:** Regelmatige bijscholing in veilig en energiebesparend gebruik van het ovenlokaal voor verschillende kunsttechnieken.
- **Actieplan risicoanalyse psychosociaal welzijn:** Opleidingen voorzien die werden opgenomen in het actieplan risicoanalyse psychosociaal welzijn.
- **Klasdifferentiatie voor maximale leerwinst:** Het onderwijs wordt afgestemd op de individuele behoeften van leerlingen om hun persoonlijke en artistieke ontwikkeling optimaal te ondersteunen.

3. Diversiteit

Dit jaar (1 jaar):

- **Diversiteit en verhoogde zorg:** Training in culturele sensitiviteit, inclusief onderwijs en aangepast curriculum voor leerlingen met specifieke zorgbehoeften. Dit kan zowel intern als extern georganiseerd worden.
- **Sociale projecten:** Workshops en studiedagen over het opzetten van sociale kunstprojecten en samenwerking met externe sociale partners.

Volgende 5 jaar:

- **MiA's (Mensen in Armoede):** Uitbouwen van expertise binnen het team door gespecialiseerde opleidingen over kunsteducatie en sociaal-artistieke projecten.
- **Kunstkuur:** Samenwerkingstrajecten met externe partners (scholen, culturele instellingen) uitbreiden en dit koppelen aan verdere professionalisering van het team in interdisciplinair werken.

4. Atelier

Dit jaar (1 jaar):

- **Atelier specifieke opleidingen:** Focus op praktische workshops gericht op specifieke technieken of disciplines.

Volgende 5 jaar:

- **Uitbouwen van artistieke vaardigheden:** Regelmatig voorzien van cursussen en opleidingen binnen verschillende kunstdisciplines, om up-to-date te blijven met de nieuwste artistieke en technologische ontwikkelingen.

5. Professionalisering

Dit jaar (1 jaar):

- **ICT:** Workshops over het gebruik van educatieve technologieën en online tools voor creatief werk.
- **Vrijwilligersbeleid:** Cursus over vrijwilligersmanagement, inclusief het werven, begeleiden en behouden van vrijwilligers binnen de academiecontext.
- **Aanvangsbegeleiding:** Opleidingen gericht op het begeleiden en ondersteunen van startende leerkrachten. Dit kan in de vorm van mentorschapstrainingen voor ervaren teamleden, evenals introductiesessies voor nieuwe collega's waarin ze vertrouwd raken met de schoolcultuur, de artistieke visie, en praktische werkmethodes binnen de ateliers. Denk aan coaching rond klasmanagement, communicatie met ouders en leerlingen, en het werken binnen het specifieke artistieke kader van de school.

Volgende 5 jaar:

- **Uitbreiding van digitale competenties:** Continue opleiding in het gebruik van nieuwe en innovatie ICT-toepassingen binnen het kunstonderwijs.

6. Evalueren

Dit jaar (1 jaar):

- **Artistiek-pedagogische visie op evalueren:** Het team ondersteunen en opleiden binnen de academie visie van evalueren.
- **Tonen en dialoog:** Workshops in het begeleiden van artistieke reflectiegesprekken met leerlingen, waarbij dialoog en artistieke expressie centraal staan.

Volgende 5 jaar:

- **Opvolgdocumenten:** Verdere ontwikkeling en scholing in het gebruik van de opvolgdocumenten en digitale en niet digitale evaluaties eigen aan de academie.

7. Groen

Dit jaar (1 jaar):

- **Afvalbeleid en recycleren:** Opleiding in milieuvriendelijk werken en het opzetten van een duurzaam afvalbeleid in de ateliers. Dit kan gekoppeld worden aan kunstprojecten waarbij gerecycleerde materialen worden gebruikt.
- **Belevingstuin:** Workshop over het uitwerken en het gebruik van de belevingstuin als leeromgeving, met een focus op natuurbeleving in kunst.

Volgende 5 jaar:

- **Duurzaam beleid in de omgeving:** Lange termijn opleidingen en begeleiding in het integreren van duurzaamheid in alle lagen van het academiebeleid, inclusief groene energie, duurzame ateliers en materiaalgebruik.

Door gerichte opleidingen te voorzien, kan het team beter inspelen op de noden van de leerlingen en ouders, terwijl de academie blijft groeien als kunst- en leeromgeving.

Overzicht vormingen

Externe professionalisering worden gedocumenteerd en bewaard in op het AHA!-secretariaat. Andere vormingen vloeien eerder organisch door de academiewerking heen.

Conclusie

Het professionaliseringsbeleid van de AHA! is stevig verankerd in een brede visie op leren en ontwikkelen. Door een combinatie van individuele en collectieve trajecten, interne en externe professionalisering, en een sterke samenwerking met de pedagogische begeleidingsdienst, bouwen we aan een academie waarin professionele ontwikkeling en artistieke vrijheid centraal staan. Deze aanpak creëert een duurzame professionaliseringscultuur waarin elke leerkracht de kans krijgt om te groeien, te leren en zijn/haar praktijk voortdurend te verbeteren. Dit alles draagt bij aan de realisatie van onze kernvisie: het begeleiden van studenten in het ontwikkelen van hun eigen artistieke persoonlijkheid.

Bijlages:

- > Infogram 'Samen groeien'.
- > Leidraad aanvangsbegeleiding.
- > Onthaalmap aanvangsbegeleiding.
- > Formulier bijscholing.
- > Kunsttijdprogramma.
- > Billboard: <https://www.evelienvangheluwe-activiteitenbord-19-20.com/>

> Intervisies OVSG/Opleidingsaanbod: <https://www.evelienvangheluwe-activiteitenbord-19-20.com/projects-3/g.-aanbod-ovsg>

> DKO Kompas: <https://www.evelienvangheluwe-activiteitenbord-19-20.com/projects/d.-hulp---en-werktools-evalueren>

> Vakwerkgroepen/werkgroepen: <https://www.evelienvangheluwe-activiteitenbord-19-20.com/projects-2>