

Passend Onderwijs, professionalisering en deskundigheidsbevordering

Inleiding

Met de komst van passend onderwijs gaat het mbo zelf, in overleg met de student, vaststellen wat er nodig is om met een opleiding te beginnen en succesvol af te ronden. Er is niet langer een onafhankelijke commissie die bepaalt of er sprake is van een recht op extra begeleiding, geen handelingsplan vooraf meer en ook geen recht op ambulante begeleiding. Er is veel eerder sprake van een onderhandelingssituatie waarbij het zoeken naar het juiste vervolgtraject centraal staat. Het mbo heeft daarbij de verantwoordelijkheid om passend onderwijs te bieden aan studenten die voldoen aan de toelatingseisen, ook wanneer die student een ingewikkelde ondersteuningsbehoefte heeft. Aan de student kunnen eisen gesteld worden waar het gaat om inzet en betrokkenheid. Eisen die vastgelegd worden in de leerovereenkomst. Er ontstaan nieuwe verhoudingen waarbij aandacht gevraagd wordt voor transparantie in het onderwijsaanbod en het realiseren van de toegezegde begeleiding. Afspraken worden vastgelegd in de onderwijsleerovereenkomst en vormen de leidraad in het onderwijs- en begeleidingsproces. Binnen het onderwijs moet duidelijk worden wat de mogelijkheden en beperkingen van bepaalde opleidingen zijn en welke ambities men heeft voor de toekomst. Duidelijk moet worden op welke wijze de nieuwe verhoudingen vertaald worden in beleid en organisatie. Kortom, er is veel te doen en er is veel winst te behalen. De veranderingen vragen om nieuwe kennis en vaardigheden zowel van specialistische begeleiders als docenten. Passend onderwijs moet primair gerealiseerd worden in de klas. Daarbij begint het met het vakmanschap van de afzonderlijke docent.

Brede interpretatie

Wanneer we spreken over vakmanschap bedoelen we daarmee zowel het didactisch als het pedagogisch vakmanschap. De pedagogische component hierin is echter nogal onderbelicht gebleven in het mbo. De overtuiging heeft lang standgehouden dat jongeren het mbo binnenstromen als jongvolwassenen die volledig verantwoordelijk gesteld kunnen worden voor het eigen handelen. Ondanks de vele signalen dat een groot deel nog behoefte heeft aan structuur, aandacht en begeleiding, heeft de pedagogische taak van docenten te weinig aandacht gekregen. Belemmeringen in de schoolloopbaan worden gezien als 'afwijkend' en voor oplossingen wordt verwezen naar specialisten. Met de komst van passend onderwijs groeit de urgentie om vast te stellen over welke pedagogische basiscompetenties docenten moeten beschikken en op welke wijze dit vakmanschap wordt versterkt en onderhouden.

Het gaat bij professionalisering om meer dan vakmanschap. Docenten functioneren binnen een professionele context waarin het vakmanschap tot ontwikkeling komt. We spreken dan over de professionele cultuur die zichtbaar wordt in de overdracht en uitwisseling van informatie, in de communicatie bij handelingsverlegenheid en in de proactieve houding bij het ontwikkelen van eigen deskundigheid. Professionalisering richt zich in onze opvattingen dus zowel op het vakmanschap van afzonderlijke docenten als op belangrijke elementen in de professionele cultuur.

Professionele organisatie

In de themabijeenkomsten hebben we de kenmerken van een professionele organisatie, zoals opgesomd www.professionalisering.nl besproken. Deze kenmerken zijn:

- Het opleidingsbeleid van de organisatie is gebaseerd op een professionaliseringsgedachte (meer professionaliteit = betere organisatie)
- Het vakmanschap van medewerkers is helder en concreet gedefinieerd en er wordt nadrukkelijk een beroep op gedaan.
- De verschillende vakgebieden zijn duidelijk op elkaar afgestemd.
- Er vindt structurele overdracht en toetsing plaats van professionaliteit. Daarin is coaching een belangrijk element.
- Er is een structuur in de organisatie die er voor zorgt dat het vakmanschap onderhouden wordt en verder wordt ontwikkeld.
- Er zijn heldere en concrete programma's voor nieuwe medewerkers om het professionaliteitsniveau te waarborgen.

Wanneer dat afgezet wordt tegen de actuele situatie in het mbo dan wordt duidelijk:

- Dat er nog weinig sprake is van uitgewerkt professionaliseringsbeleid
- Dat vakmanschap vooral betrekking heeft op vak inhoud en didactiek
- Dat programma's voor nieuwe medewerkers veelal ontbreken
- Dat er veelal geen sprake is van structurele overdracht en toetsing van professionaliteit
- Dat coaching nog in de kinderschoenen staat

Professionaliseringsbeleid en passend onderwijs

In de thematische bijeenkomsten zijn we nader ingegaan op de rol van professionalisering in het kader van passend onderwijs. Wat is daarbij het belang van professionalisering, wat verwacht je ervan, waar richt deze zich op en hoe organiseer je e.e.a.

Voordat er antwoorden geformuleerd kunnen worden op

deze vragen moet duidelijk zijn welke visie de instelling heeft op passend onderwijs. Hoe wordt er aangekeken tegen studenten met een beperking en hoever wil de instelling gaan in het omgaan met verschillen. Deze visie vormt het uitgangspunt voor het beleid rond passend onderwijs en het professionaliseringsbeleid dat daaruit voortvloeit.

In de themabijeenkomsten is de opzet en ordening van professionaliseringbeleid aan de orde gesteld aan de hand van het werkblad 'kaders voor professionalisering'. De eerste vraag die dan aan de orde komt is de verantwoordelijkheidsvraag, 'wie is verantwoordelijk voor het professionaliseringsbeleid?'

De beantwoording van die vraag blijkt in praktijk niet simpel omdat de uitkomst afhankelijk is van de opvattingen binnen de instelling over de verhouding tussen centrale en decentrale sturing en ontwikkeling. Soms hebben centrale ondersteunende diensten een belangrijke rol in de professionalisering maar in andere gevallen ontbreken deze diensten volledig. Soms ligt de verantwoordelijkheid volledig bij de opleiding en in andere gevallen bij een domeindirectie. Kortom, de vraag naar de verantwoordelijkheid levert een grote diversiteit aan antwoorden op.

Het is belangrijk om te constateren dat veel mbo-instellingen onderkennen dat bij de implementatie van passend onderwijs het van groot belang is om tot (een zekere mate van) onderlinge afstemming te komen binnen de eigen instelling. Het wordt lastig om met partners in de regio sluitende afspraken te maken over optimale scholings- en begeleidingstrajecten wanneer iedere opleiding volledig autonoom is in de uitvoering van passend onderwijs en het bijbehorende toelatingsbeleid.

Veel mbo-instellingen beschikken inmiddels over een stuur- of beleidsgroep passend onderwijs die voeding geeft aan visieontwikkeling en het implementatietraject. Het verdient aanbeveling om de ontwikkeling van professionaliseringsbeleid passend onderwijs hier te agenderen en duidelijkheid na te streven rond de verantwoordelijkheidsvragen.

Bij de inventarisatie van de stand van zaken is duidelijk geworden dat er momenteel in beperkte mate sprake is van een beleidsmatige aanpak van professionalisering. Wanneer we kijken naar de actuele situatie dan blijkt dat professionalisering vooral betrekking heeft op opleiding, scholing en training en veel minder op de versterking van de professionele cultuur. Bovendien blijkt dat de keuzes voor opleiding, training en scholing eerder zijn gebaseerd op persoonlijke voorkeuren en toevallig beschikbaar aanbod dan op visie en beleid. In de themabijeenkomsten is gepleit voor beleidsmatige en planmatige aanpak. Belangrijke stappen daarin zijn opgenomen in het werkblad 'kaders voor professionalisering' (bijlage). Een paar elementen uit dit werkblad zullen we kort toelichten.

Sterkte- zwakteanalyse professionaliteit passend onderwijs

Professionalisering met betrekking tot passend onderwijs is niet nieuw. Ook de afgelopen jaren hebben er in dat kader al verschillende activiteiten plaatsgevonden. Met de komst van de LGF heeft de ambulante begeleiding zijn intrede gedaan in het mbo. Deze heeft in meer of mindere mate bijgedragen aan de deskundigheid van docenten in het omgaan met verschillen. Ook in het kader van zorg in en om de school (zios) is geïnvesteerd in deskundigheidsbevordering. Nog niet bij alle mbo-instellingen en ook niet in dezelfde mate maar toch zijn er interessante initiatieven van de grond gekomen. Voorbeelden zijn trainingen in vroegsignalering en omgaan met gedragsproblematiek.

Het is belangrijk om oog te hebben voor de successen in de afgelopen tijd en gebruik te maken van de opgedane ervaringen. De vragen die dan aan de orde komen zijn:

- Wat hebben we geleerd van LGF en zios
- Wat zijn de nieuwe eisen en kansen
- Waar gaan we op inzetten, waar leggen we prioriteiten
- Hoe vertalen we dit in een planmatige aanpak

Ontwikkelingsdoelen

Met de komst van de leerlinggebonden financiering werd zichtbaar welke studenten recht hadden op extra begeleiding. Die situatie gaat veranderen. Na de invoering van passend onderwijs zullen mbo-instellingen zelf bepalen welke studenten in aanmerking komen voor extra begeleiding. Er worden eisen gesteld aan de kwaliteit en transparantie van de afweging die hieraan ten grondslag ligt.

Er bestaat inmiddels dan ook een brede overtuiging dat de professionalisering van de intakeprocedure van groot belang is. Die heeft zowel betrekking op de inhoud en de gebruikte instrumenten als op de communicatie met studenten en ouders.

Een complicerende factor daarbij is het feit dat het bij de intake zowel om een beoordeling van toelaatbaarheid gaat als om de vertaling van begeleidingsvragen naar een plan van aanpak. Het belang van de instelling gaat hierbij snel botsen met het belang van de student. Deze dubbelheid vraagt om zorgvuldige en professionele werkprocessen en dat geldt tevens voor het gebruik van het bijbehorende testinstrumentarium.

Daarnaast vraagt passend onderwijs om duidelijkheid voor wat betreft de ambities in het 'omgaan met verschillen'. Wat wil de mbo-instelling bieden op dat vlak, welke eisen worden er gesteld aan pedagogisch didactische kwaliteiten van docenten, waar worden grenzen gesteld aan begeleiding en welke aanvullende extra begeleiding wordt geboden. In de ontwikkeling van extra begeleiding in het mbo, heeft het accent de afgelopen jaren met name gelegen op de uitbreiding van aanvullende, meer specialistische begeleiding. De beperkingen in de mogelijkheden van die 'specialistische' hulp zijn echter ook duidelijk geworden. De effecten ervan werken vaak onvoldoende door in de dagelijkse onderwijspraktijk en de overtuiging groeit dat verbetering gezocht moet worden in de versterking van pedagogische en didactische handelen in de groep. Het didactisch repertoire van docenten schiet vaak tekort voor een goede differentiatie in het onderwijsproces tussen de behoeften van verschillende studenten, zo concludeert de onderwijsinspectie in haar

onderzoek naar de begeleiding van kwetsbare studenten. Bovendien blijkt dat het tijdig signaleren van belemmeringen bij studenten en het delen van deze signalen met relevante 'deskundigen' vaak niet vlekkeloos te verlopen. Het feit dat extra begeleiding vaak onvoldoende aansluit bij de onderwijspraktijk heeft o.a. te maken met de gebrek aan afstemming en communicatie tussen basisbegeleiders en 'specialisten'.

Samenvattend kan gesteld worden dat actuele en relevante ontwikkelingsdoelen zich richten op

- Professionalisering van beoordelings- en toewijzingsprocessen (Slagboom- en handelingsdiagnostiek ineen)
- Professionalisering van werkprocessen rond de inzet van 'specialisten'
- Professionalisering van pedagogisch didactische kwaliteiten
- Professionalisering van werkprocessen rond inschakelen aanvullende begeleiding

Doelgroepen

De professionalisering heeft zich, zoals we al eerder stelden, de afgelopen jaren vaak gericht het versterken van extra specialistische begeleiding. Voor de toekomst is het van belang om breed te inventariseren wie er allemaal een rol spelen in passend onderwijs en daarmee ook tot de doelgroep voor professionalisering behoren. We hebben het dan over:

- Intakers
- Vakdocenten
- Loopbaanbegeleiders
- Zorgcoördinatoren (of vergelijkbare functies)
- Taakdocenten zorg (of vergelijkbare functies)
- Stagebegeleiders
- SMW-ers

Een paar opmerkingen hierbij.

In het voorgaande hebben we al de nodige opmerkingen gemaakt over het belang van de professionalisering van de eerste drie doelgroepen. Over de laatste vier willen

we het volgende opmerken. De focus van de meeste zorgcoördinatoren en taakdocenten-zorg (of vergelijkbare functionarissen) is momenteel met name gericht op het leveren van deskundig advies en in voorkomende gevallen het organiseren van aanvullende begeleiding. Tegen de achtergrond van de eerder genoemde ontwikkeling, met een groeiende rol voor docenten en loopbaanbegeleiders in de begeleiding van studenten, verandert ook de rol van de functionarissen die hierop moeten aansluiten. Er zal meer gevraagd worden van taak-docenten zorg op het gebied van feedback geven en bewaken van grenzen. Zorgcoördinatoren zullen in toenemende mate de centrale rol krijgen in de kwaliteitsontwikkeling van de brede begeleidingsstructuur en de verantwoording van de resultaten daarvan. Naar verwachting zal de naam zorgcoördinator in toenemende vervangen worden door begeleidingscoördinator. Deze nieuwe rollen, taken en verantwoordelijkheden vragen andere competenties dan het organiseren van aanvullende hulp. Voor de studenten met een beperking of extra begeleiding is de begeleiding tijdens de stage van cruciaal belang. Dit geldt voor de BOL-studenten en in nog sterkere mate voor de BBL-studenten. In veel gevallen is er te weinig aandacht voor de professionalisering van stagebegeleider en praktijkbegeleider terwijl zij vaak een cruciale rol spelen in de kansen op een succesvolle stage en daaropvolgende kansen op de arbeidsmarkt. Passend onderwijs gaat niet alleen over de situatie in de school, passend onderwijs omvat tevens passende BPV.

Tenslotte de SMW-er. Deze relatief nieuwe functie is nog steeds volop in ontwikkeling. Het is daarin vaak zoeken naar de precieze aansluiting bij het onderwijsleerproces en de inbedding in de zorgstructuur. Daar komt bij dat er rond het SMW in veel gevallen ook nog verwachtingen bestaan bij partijen buiten het onderwijs. Het SMW moet dan tevens zorgen voor de aansluiting bij het lokale jeugdbeleid. Professionalisering die erop gericht is om de positie van het SMW te versterken in dit krachtenveld is belangrijk en urgent.

Activiteiten

Eerder is al opgemerkt dat professionalisering in de praktijk vaak beperkt blijft tot scholing en opleiding. We hebben in de themabijeenkomsten voor een veel bredere insteek gekozen en in het verlengde daarvan voor een breed palet aan activiteiten die we scharen onder professionalisering. Activiteiten die als zodanig aangemerkt kunnen worden zijn:

- Systematische studentbespreking in opleidingsteams
- Vergroten feedback en intervisie vaardigheden in opleidingsteams
- Functiegroepen van begeleiders formeren (bv zorgcoördinatoren/taakdocenten-zorg) en kennis en ervaring laten delen
- Functiegroepen van begeleiders professionaliseren en intervisie organiseren
- Kennis en ervaring AB-ers overdragen
- Training en scholing intakers
- Kennis delen tussen teams/opleidingen
- Kennis opgedaan in de plusvoorziening overdragen naar docenten
- Intercollegiale uitwisseling door bij elkaar te kijken, mee te doen
- Vormen van coaching in de onderwijsleersituatie
- Vormen van e-learning (bv Trimbos module) www.signalerenalcoholendrugs.nl
- Vormen van auditing (intern en extern) www.zat.nl > middelbaar beroepsonderwijs
- Thematische verdieping door 'deskundigen' (van binnen en buiten de eigen instelling)
- Training/scholing/deskundigheidsbevordering in-company
- Training/scholing/deskundigheidsbevordering extern

Over de e-learning van het Trimbos instituut moet nog opgemerkt worden dat deze verder gaat dan alleen het versterken van de deskundigheid op dit specifieke thema. Door de nauwe samenwerking tussen NJI en Trimbos loopt de module synchroon aan de modellen voor de zorgstructuur in het mbo die eerder gecommuniceerd zijn via de kenniskringen 'zorg in en om de school'. Wanneer deze module gebruikt

wordt draagt deze dus tevens bij aan de versterking van de zorgstructuur.

De audit zorgstructuur staat nu nog op de website www.zat.nl en is voorlopig nog zonder kosten te gebruiken. Voor de naaste toekomst is onduidelijk hoelang deze audit nog beschikbaar blijft in deze opzet.

Door de brede insteek aan activiteiten is het beter mogelijk om aan te sluiten bij de behoeftes en mogelijkheden van teams. Soms is het belangrijker dat er sprake is van professionalisering dan wat precies de inhoud van de professionalisering behelst.

Daarnaast is het belangrijk te onderkennen dat leren een dynamisch proces is. Mensen leren op heel verschillende momenten en heel verschillende manieren. Het is daarom van belang verschillende vormen van leren naast elkaar te gebruiken en oog te hebben voor wat werkt en wat niet werkt. De vraag moet voortdurend weer gesteld worden of de beoogde professionalisering aansluit bij actuele knelpunten en gezamenlijke doelen.

Aandachtspunten professionalisering passend onderwijs

Bij de nadere verkenning van het professionaliseringsvraagstuk is niet zozeer gekeken naar scholing door externe partijen maar meer naar de leerprocessen in de dagelijkse (les)praktijk. Daarbij kwamen vragen aan de orde komen als.

- Wordt er geleerd door uitwisseling in teams?
- Is er oog voor verschillen in deskundigheid tussen docenten en worden deze benoemd en benut?
- Leren docenten in onderlinge uitwisseling van elkaar (coaching, klasse consultatie)?
- Draagt het servicecentrum bij aan de professionalisering?
- Draagt de ambulante begeleiding bij aan professionalisering?

Teamuitwisseling als prioriteit

In de praktijk van alle dag blijkt teamoverleg momenteel toch vooral gebruikt te worden om cijfers en vorderingen met elkaar te bespreken en te bepalen of er aanleiding is om in te grijpen. Dat ingrijpen bestaat dan doorgaans uit het in gesprek gaan met studenten over de oorzaken van achterblijvende resultaten. Het is veel minder gebruikelijk om:

- Signalen van structureel onderpresteren te benoemen en te zoeken naar structurele oorzaken.
- De vraag te stellen naar de relatie tussen onderpresteren en de onderwijskwaliteit.
- Handelingsverlegenheid als zodanig te benoemen en om advies te vragen.

In veel gevallen is het klaslokaal nog immer het unieke domein van de docent. Klasse observatie en teamteaching staan nog in de kinderschoenen. Toch zijn er signalen van verandering. Er zijn in de themabijeenkomsten voorbeelden besproken van situaties waarbij alle docenten minimaal één keer per jaar bezocht worden door een manager en waarbij dit bezoek input is voor functioneringsgesprekken. Er zijn ook voorbeelden genoemd van interne en externe auditing (ook door mbo-instellingen onderling), van collegiale consultatie en klasse consultatie door specifieke begeleiders.

Bij de inventarisatie naar meest kansrijke acties die bijdragen aan het vergroten van professionaliteit is het versterken van teamoverleg het meest genoemd. De versterking zit dan in de rol van de teamleider als voorzitter die stimulansen geeft aan meer openheid als het gaat om het eigen functioneren van de teamleden. De versterking zit ook in een andere basishouding van de docenten die meer gericht is op evaluatie van het eigen functioneren en het geven van adequate feedback aan anderen. Met de komst van passend onderwijs ontstaan kansen om op het vlak van teamontwikkeling stappen vooruit te maken.

Passend onderwijs vraagt om de 'profilering' van begeleidingsmogelijkheden en dit biedt een mooi aanknopingspunt om met elkaar in gesprek te gaan over ieders mogelijkheden en beperkingen. De ervaringen die

hierbij opgedaan zijn klinken veelbelovend. Vaak is men verrast over alles wat er eigenlijk al gerealiseerd wordt met betrekking tot begeleiding. De inventarisatie van wat men kan en doet valt vaak positief uit en geeft een goede basis voor de vraag wat men als wenselijke ontwikkeling ziet.

Servicecentrum meer dan dienstverlening

De servicecentra ontlenen in veel gevallen hun bestaansrecht aan het oplossen (of voorkomen) van problemen van studenten waarvan de onderwijsloopbaan stagneert. Daarin schuilt het risico van 'u vraagt en wij draaien'. Met ander woorden, de verantwoording voor het bieden van de oplossing komt éézijdig bij het servicecentrum te liggen. Dat heeft belangrijke nadelen.

Veel belemmeringen in het onderwijsleerproces komen voort uit een wisselwerking tussen persoon en context. Het ontbreekt de studenten aan bepaalde vaardigheden/inzichten en die worden problematisch in wisselwerking met de omgeving. Wanneer vervolgens extra begeleiding wordt ingezet buiten de klassensituatie bestaat het risico dat gedrag en context gescheiden worden. Het 'wenselijke' gedrag wordt dan wel gerealiseerd in de beschermde setting met de individuele begeleider maar daarbuiten is het veel moeilijker. De vraag naar de rol van de docent komt in deze verhoudingen bovendien vaak onvoldoende aan de orde. Oorzaak en gevolg van disfunctioneren zijn vaak nauw verweven maar de balans slaat vaak door richting student. Toch is de vraag naar de rol van docenten in het ontstaan van problemen vaak een gerechtvaardigde vraag. Wanneer in de dienstverlening vanuit het servicecentrum meer ruimte ontstaat om in het zoeken van oplossingen ook het functioneren van docenten aan de orde te stellen wordt tweezijdige winst geboekt. Potentiële oplossingen raken zowel de student als de onderwijsleersituatie hetgeen de kans van slagen vergroot. De feedback van de begeleiders van het servicecentrum kan een belangrijke bijdrage leveren aan professionalisering evenals de bereidheid van docenten om met deze feedback aan de slag te gaan.

Ambulante begeleiding en professionalisering

De ambulante begeleiding (AB) in het kader van de LGF is de afgelopen jaren op zeer verschillende manieren ingezet in het mbo. Ook binnen dezelfde mbo-instelling bestaan er op dit punt vaak grote verschillen tussen opleidingen. Illustratief in dat kader is het onderzoek van het Deltion college naar de effecten van ambulante begeleiding (Deltion studenten met leerlinggebonden financiering).

In de themabijeenkomsten is de vraag aan de orde gesteld of ambulante begeleiding heeft bijgedragen aan professionalisering en zo ja, in welke mate. Er komen dan verschillende antwoorden naar voren. In meer algemene zin wordt door deelnemers opgemerkt dat begeleiders dichtbij het primair proces, onder voorwaarden, een belangrijke rol kunnen spelen in de professionalisering van docenten. Die voorwaarden hebben te maken met:

- Bereikbaarheid en beschikbaarheid op het moment dat het nodig is.
- Bereidheid en de tijd om door de AB-er zelf actie te ondernemen
- Bekendheid van de begeleider met mogelijkheden/beperkingen in de onderwijsleersituatie
- Voldoende deskundigheid en ervaring van de begeleider

Met name bereikbaarheid en beschikbaarheid tellen zwaar. Docenten blijken veel aan te willen nemen van iemand die op cruciale momenten beschikbaar is en kan laten zien dat een andere en/of aanvullende aanpak bijdraagt aan betere leerresultaten en contact met de student.

In de themabijeenkomsten is duidelijk geworden dat er voorbeelden voorhanden zijn van AB-ers die geheel of gedeeltelijk voldoen aan genoemde criteria. Dan zoeken mbo-instellingen ook vaak mogelijkheden om de inzet van AB-ers in de toekomst te borgen. Wanneer dat onvoldoende het geval is gaan mbo-instellingen op zoek naar alternatieven. Die worden dan dikwijls gezocht in het aanstellen van functionarissen binnen de eigen instelling.

Fundament van de begeleidingsstructuur

Eerder noemden we al de veranderende taak en rol van de taakdocent-zorg en de zorgcoördinator. Een goed begeleidingsstructuur begint echter al bij de signalerende vaardigheden van docenten en de competentie om in voorkomende gevallen deze signalen te delen met anderen. In veel gevallen worden signalen te laat opgepakt en wordt het betrekken van anderen gezien als persoonlijk onvermogen. Door signalerende vaardigheden te vergroten en het delen van signalen met anderen te ontwikkelen als een professionele kwaliteit, wordt het fundament onder de begeleidingsstructuur aanmerkelijk sterker en daarmee het functioneren van de totale begeleiding.

Evaluatie en verantwoording

Binnen een professionele organisatie is de vraag naar effectiviteit en rendement vanzelfsprekend. Wanneer het gaat om de begeleiding in het onderwijs is dat echter nog allerminst het geval. Er is een professionaliseringslag nodig om structureel met elkaar vast te kunnen stellen:

- Wat zijn de opbrengsten en resultaten van begeleiding
- Zijn dat de resultaten die we voor ogen hebben
- Draagt de begeleiding bij aan betere onderwijs en stage resultaten
- Is er aanleiding voor verandering
- Welke veranderingen kunnen verbetering brengen

M&O Groep

juni 2013

Ben Brinkman

<i>Bijlage 1</i> Basis professionalisering	Stavaza 1>10 <i>10 = uitstekend</i>	Basis professionalisering	Stavaza 1>10 <i>10 = uitstekend</i>
Instellingsbrede visie op professionalisering is geformuleerd		Professionaliseringsactiviteiten vastgesteld	
Professionaliseringsbeleid is uitgewerkt		Organisatie professionalisering uitgewerkt	
Verantwoordelijk voor professionaliseringsbeleid is belegd		Resultaten en effecten professionalisering uitgewerkt	
Verantwoordelijk voor organiseren professionaliseringsaanbod is belegd		Sturingsbevoegdheden professionalisering bepaald en belegd	
Planmatige aanpak professionalisering passend onderwijs		Wijze van verantwoording resultaten professionalisering uitgewerkt	
Sterkte/zwakte analyse professionaliteit passend onderwijs		Aandachtspunten plan van aanpak professionalisering	
Ontwikkelingsdoelen passend onderwijs gedefinieerd		Speerpunten geformuleerd	
Doelgroep(en) professionalisering passend onderwijs benoemd		Verhouding verplichte/vrijwillige professionalisering vastgesteld	
Middelen (budget) en mogelijkheden professionalisering helder		Procedures toedelen/toekennen professionalisering vastgesteld	



M&O groep

M&O-groep
 Oranje Nassaulaan 26
 5211 AX 's-Hertogenbosch
 t: 073 689 11 91
 f: 073 610 03 10
 e: info@meno-groep.nl