



Visie op professionalisering

Scholengroep Sint-Rembert profileert zich in haar missie en visie duidelijk als lerende organisatie vanuit het vertrouwen in elke medewerker om aan het stuur te zitten van zijn eigen professionaliseringstraject. Door onze krachten te bundelen kunnen wij ons personeel beter professionaliseren om hun beroepsbekwaamheid up-to-date te houden en hen voor te bereiden op de vele uitdagingen van morgen. Het scholengroep breed beleid van professionalisering creëert een aantal mogelijkheden om een structuur van continue professionalisering te organiseren. De aanwezigheid van zowel basisonderwijs als secundair onderwijs en ondersteunende diensten biedt een breder perspectief met mogelijkheden tot kruisbestuiving en samenwerking. De grote diversiteit aan profielen binnen de scholengroep creëert kansen om een relevant en specifiek aanbod voor elke doelgroep uit te werken.



Scholengroep
SINT-REMBERT

Voor het ontwikkelen van een professionaliseringscultuur en -structuur legt de scholengroep volgende accenten:

01. elke medewerker

De scholengroep zet in op flexibele professionaliseringsmogelijkheden, rekening houdend met de verschillende behoeften en ervaringsniveaus van elke medewerker van de scholengroep en de visie en eigenheid van elke individuele school.

02. aanvangsbegeleiding

De goed uitgebouwde aanvangsbegeleiding ondersteunt beginnende medewerkers, helpt hen aan te passen aan het schoolklimaat, hun vaardigheden te verbeteren en hen te laten groeien als onderwijsprofessionals.

03. individu / teams

De scholengroep zet in op professionele ontwikkeling, zowel gericht op het individu als op teams. Dit omvat enerzijds het installeren van een cultuur van levenslang leren onder medewerkers, waarbij elk individu gemotiveerd wordt om zijn eigen professionaliseringstraject in handen te nemen. Anderzijds moedigen we ook alle personeelsleden aan om hun kennis, vaardigheden en competenties verder te blijven ontwikkelen.

04. professionele houding

Scholengroep Sint-Rembert verwacht een professionele houding van elke medewerker. Dit uit zich niet enkel via de eigen professionalisering, maar ook via het uitwisselen van kennis en expertise en ruimte voor leren van en met elkaar op bijvoorbeeld vergaderingen, tijdens pedagogische studiedagen en via hospitering en intervisie.



Scholengroep **Sint-Rembert**

05. Rembert-academie

Met de Rembert-academie biedt de scholengroep een aanbod aan rond leiderschapsontwikkeling ter ondersteuning van leidinggevenden bij het ontwikkelen van vaardigheden die nodig zijn voor effectief (school)management. Daarnaast biedt de Rembert-academie ook opportuniteiten voor medewerkers met interesse voor leidinggevende functies.

06. feedback

Regelmatige feedback van verschillende betrokken stakeholders over en evaluatie van de professionele ontwikkeling van medewerkers zijn belangrijke elementen in een goed uitgebouwd professionaliseringsbeleid. Dit gebeurt in overleg met de directeur van de school of dienst. De medewerker rapporteert hierover aan de directeur. Op deze manier situeert de individuele professionalisering zich steeds binnen een doeltreffend professionaliseringsbeleid van de individuele school en de scholengroep.





Ten slotte vinden we het in het kader van integrale kwaliteitszorg belangrijk om regelmatig de effectiviteit van het professionaliseringsprogramma te evalueren, te borgen en indien nodig bij te sturen.