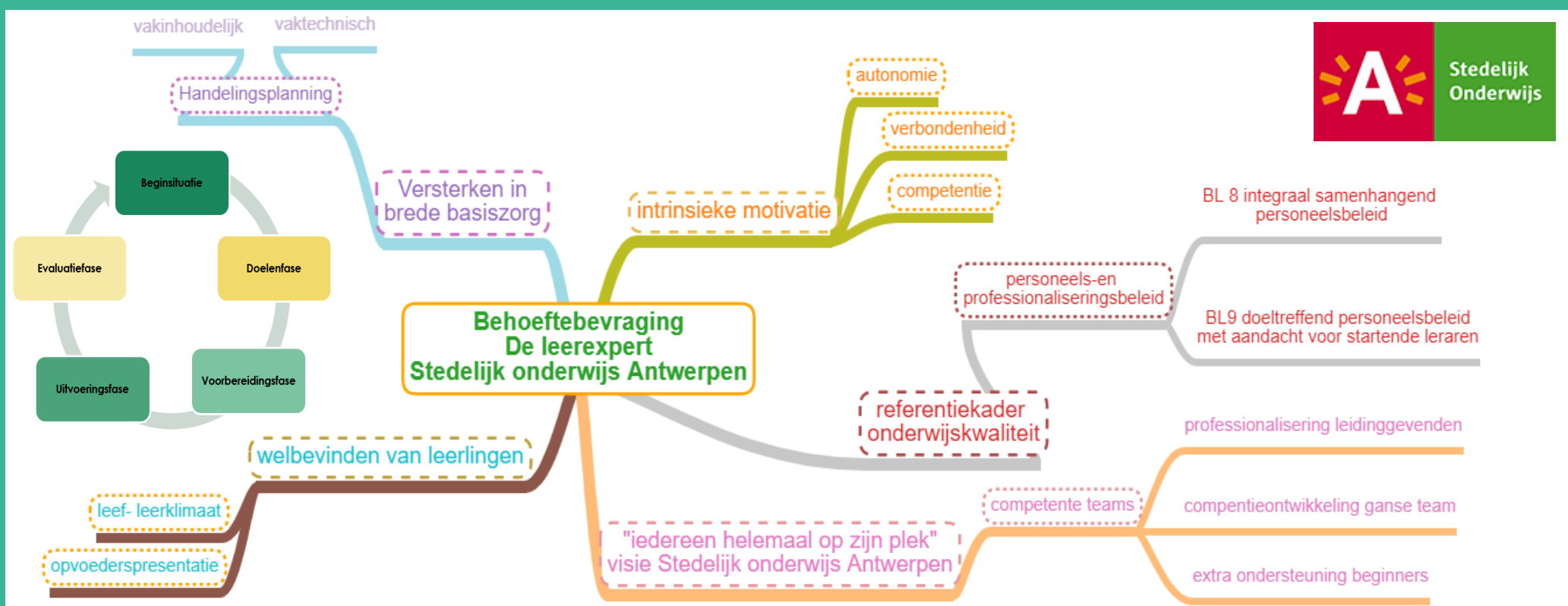
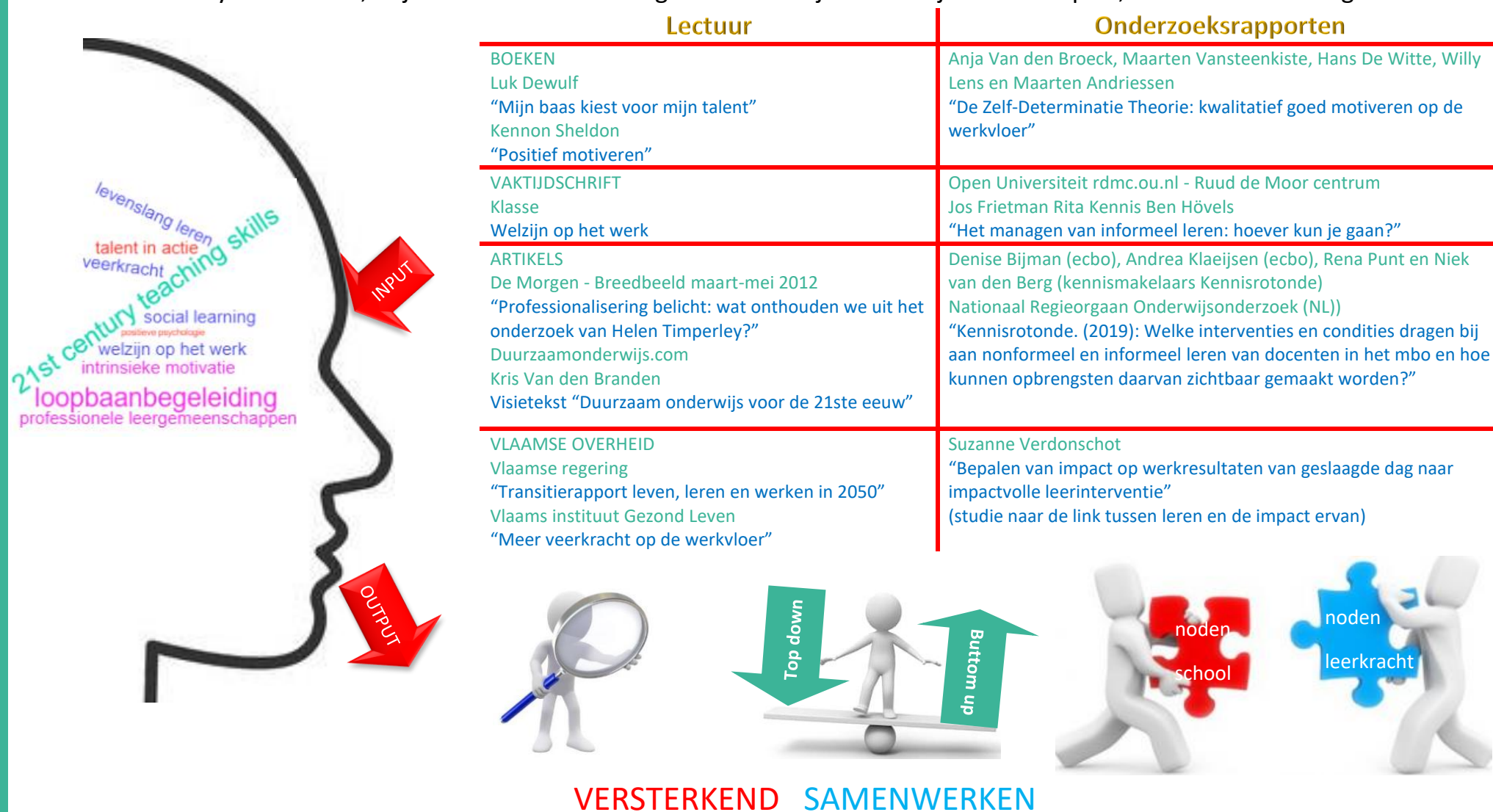


Hoe een motiverende en activerende professionalisering stimuleren?

Op zoek naar de noden van elke individuele leerkracht om het eigenaarschap te vergroten!

Door Wendy Adriaensen, 1^e jaar Schoolontwikkeling i.s.m. Stedelijk Onderwijs De Leerexpert, Schotensesteenweg Deurne



Resultaten bevraging

Intrinsieke motivatie slechts 14,9 % ervaart **onvoldoende controle** over de gevolgde navormingen. 83.6 % ervaart **voldoende betrokkenheid** van directie, TA's, (vak)collega's. 43,1 % ervaart de reeds aangeboden navormingen als **zeer nuttig**, slecht 2 % ervaart deze als niet nuttig.

Handelingsplanning 7,1 % voelt zich zeer sterk 41,4 % sterk 50% voldoende sterk (**slechts 1,5 % onvoldoende sterk**) m.b.t. de brede basiszorg (fase 0).

Toekomstvisie één school – sterkt team vakoverschrijdend werken, leerlinggericht werken, duidelijke regels en afspraken naleven, consequente structuur die continuïteit bied, de-escalerende en zelfkritische omgang met collega's en leerlingen, positief team dat school wil maken, open debatcultuur met constructieve feedback.

Welke vormen van interne bijscholing is het team bereid te volgen? 74,5 % deelname **workshop** rond specifiek thema, 53,2 % collegiale **lesbezoeken**, 50 % **reflectiegesprekken** op basis van een concrete werksituatie.

Welke vormen externe nascholing is het team bereid te volgen? 69,1 % (les)bezoeken in **andere scholen**, 68,1 % in erkende **nascholingscentra**, 54,3 % pedagogische **begeleidingsdiensten**. 31,9 % via **online** (zelf)studie.

Transfer van PI naar lespraktijk 53,2 % geeft aan dat er **onvoldoende transfer** is.

Waarom onvoldoende transfer? 52 % gebrek aan **motiverende leercultuur**, 46,2 % geeft aan **onvoldoende tijd** te krijgen om de nieuwe kennis te delen.