



Het bekwaamheidsdossier gepositioneerd

Aanleiding

Het project 'Strategisch personeelsbeleid in scholen' heeft naast concrete resultaten uit de pilots ook een aantal belangrijke aanbevelingen opgeleverd voor een introductie van bekwaamheidsdossiers:

- De tijd lijkt rijp om van IPB naar strategisch personeelsbeleid door te groeien (momentum)
- Bottom up ontwikkelen blijkt goed mogelijk en noodzakelijk voor resultaten (ownership)
- Een ontwikkelingsgerichte aanpak is voorwaarde voor succes (stap voor stap)
- Lange termijn perspectief op ontwikkeling voor individu en organisatie is essentieel (professionalisering)
- Er is druk nodig (BIO moet)

In het kader van de uitrol van bekwaamheidsdossiers in de 2^e helft van 2006 is o.a. voorzien in een werkboek/praktijkkatern, dat in januari 2007 op de NOT gepresenteerd zal worden. Bij het bepalen van de voorlopige outline voor deze publicatie zijn de volgende aspecten van bekwaamheid en bekwaamheidsdossiers benoemd.

Kwaliteit

De discussie over beroepskwaliteit staat niet op zichzelf, maar is te positioneren in de brede kwaliteitsdiscussie over onderwijs.

Macro	De deugdelijkheid van het onderwijssysteem	Wet op het Onderwijs Toezicht (WOT)
Meso	De kwaliteit van de school	O.a. Q*Primair
Micro	De beroepskwaliteit van de onderwijsprofessional	Wet op de Beroepen in het Onderwijs (BIO)

Werken aan bekwaamheid

- Begint met *bewustwording en reflectie*
 - o Wat doe ik (professioneel gedrag)
 - o Waarom doe ik dat (opvattingen)
 - o Waarom wil ik dat (drijfveren, ambitie)
- Wordt ontwikkeld in *dialog*
 - o Met collega's in je team
 - o Tussen medewerkers met verschillende rollen in het team
 - o Tussen team(leden) en de schoolomgeving
- En wordt *zichtbaar en aangetoond* in
 - o je eigen ontwikkeling
 - o je bijdrage aan schoolontwikkeling
 - o je bijdrage aan de ontwikkeling van je beroepsgroep

Bekwaamheidseisen

- hebben een *ontwikkelingsgerichte functie* bij het:
 - o bekwaam worden (je richting bepalen)
 - o bekwaam zijn (je niveau aantonen)
 - o bekwaam blijven (je onderhoud organiseren)

Het bekwaamheidsdossier

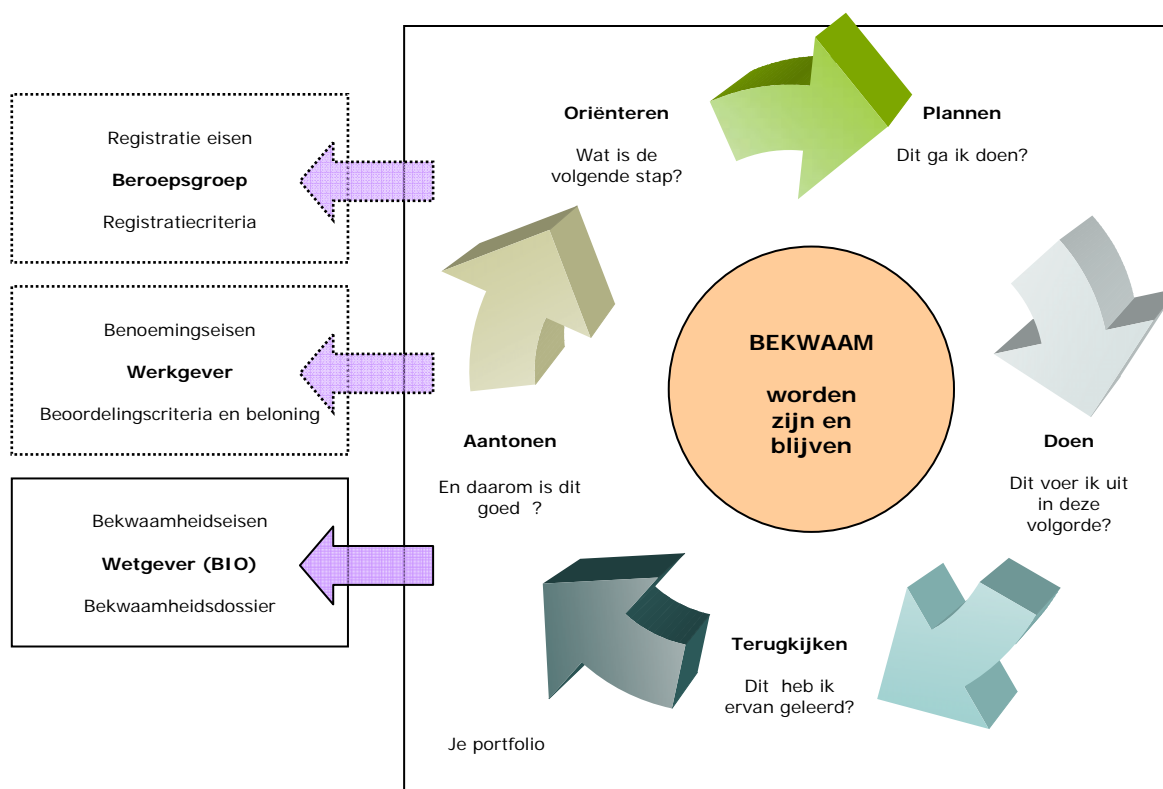
- is een *middel* van de professional om je beroepskwaliteit:
 - o beter te verkennen (reflectie)
 - o bespreekbaar te maken (dialog)
 - o zichtbaar te maken (aantonen)
 - o verder te ontwikkelen (professionalisering)

Ontwikkelingsgericht gebruiken

Om de kracht van het bekwaamheidsdossier optimaal te benutten en het 'ownership' van ontwikkeling te waarborgen dient er ons inziens door een duidelijke 'knip' gemaakt te worden tussen:

- bekwaamheidseisen en je bekwaamheid aantonen in het kader van de wet BIO zoals gesteld door de wetgever;
- benoemingseisen met beoordelings- en beloningscriteria als onderdeel van het arbeidsvoorwaardelijk beleid van je werkgever;
- persoonscertificering met registratiecriteria als onderdeel van het professionaliseringsproces van je beroepsgroep.

Vanuit het perspectief van de beroepsbeoefenaar is dit als volgt voor te stellen:



Eisen aan een bekwaamheidsdossier

Analoog aan de eisen die de inspectie stelt aan 'zelfevaluatie' stellen wij voor de uitwerking van het bekwaamheidsdossier de volgende criteria voor:

- *volledigheid*; heeft betrekking op alle domeinen die in bekwaamheidseisen omschreven zijn;
- *validiteit*; wordt bekwaamheid aangetoond in reflectie en dialoog met belanghebbenden in en rond de school;
- *normstelling*; Of de professional de lat op de juiste hoogte legt kan pas worden vastgesteld als het LPBO uitspraken heeft gedaan over de wijze waarop bekwaamheid gemeten kan worden. Om ontwikkeling te stimuleren stellen wij daarom voor om in de introductiefase onderwijsprofessionals niet alleen aan te laten tonen wat de eigen ontwikkeling is, maar ook wat voor bijdragen hij/zij heeft geleverd aan schoolontwikkeling en de ontwikkeling van de beroepsgroep.