



## Inleiding

De doelstelling van het beleid van het ministerie van OCW, verwoord in de Wet Bekwaamheden in het Onderwijs (BIO), is dat in 2007 elke personeelslid dat werkzaamheden verricht waarvoor bekwaamheidseisen zijn vastgesteld, over een bekwaamheidsdossier beschikt. Het hart van de nieuwe wet vormen de bekwaamheidseisen voor leraren. Leraren moeten eraan voldoen, lerarenopleidingen moeten ervoor opleiden en scholen moeten er hun personeelsbeleid op baseren.

De Stichting Beroepskwaliteit Leraren en ander onderwijspersoneel heeft hieraan belangrijke inhoudelijke bijdragen geleverd. De informatie van de stichting vormt dan ook de basis van deze notitie, waarin kaders aangegeven worden met betrekking tot het bekwaamheidsdossier en portfolio. De notitie is aangekondigd in de eerste doelstelling van het Meerjaren personeelsbeleidsplan Onderwijsgroep Galilei 2007-2011

## Functies van het bekwaamheidsdossier

De bekwaamheden en de wijze waarop deze onderhouden worden, worden vermeld in een bekwaamheidsdossier van elk personeelslid. Het bekwaamheidsdossier heeft een drieledige functie:

1. Er kan mee aangetoond worden dat de ontwikkeling van het personeel in lijn is met de missie en de visie van de school.
2. De school kan bovendien laten zien dat hij bijdraagt aan het in stand houden van een gekwalificeerd personeelsbestand.
3. De school kan tenslotte in het dossier aantonen dat de medewerkers in staat worden gesteld om zich te ontwikkelen.

De wet zegt dat de school ten aanzien van elk personeelslid voor wie bekwaamheidseisen gelden, moet beschikken over geordende gegevens over de bekwaamheid en het onderhouden van die bekwaamheid. Een bekwaamheidsdossier is die informatieverzameling. Op basis daarvan gaan werknemer en werkgever het gesprek aan over competenties en dan met name de competenties die van belang zijn voor het realiseren van de missie en de visie van de school. Het bekwaamheidsdossier is in die zin een middel om afspraken te maken over bijscholing en over de manier waarop de werkgever daarbij ondersteuning verleent.

Voor de onderwijsinspectie bieden de bekwaamheidsdossiers van een school vervolgens de mogelijkheid om vast te stellen dat de school daadwerkelijk bekwaam personeel in dienst heeft en zich ook inspannt om dat zo te houden. In die zin maken de bekwaamheidsdossiers onderdeel uit van het strategisch personeelsbeleid.

## Ontwikkeling van het bekwaamheidsdossier

De inhoudelijke ontwikkeling van het bekwaamheidsdossier is voor een belangrijk deel de verantwoordelijkheid van de school. Personeel en schoolleiding formuleren vanuit het strategisch beleid van de school de beroepsbekwaamheden. Dat zorgt voor draagvlak, maar vooral ook voor ontwikkeling van binnenuit.

Het is van belang voortdurend dat ontwikkelingsperspectief in relatie tot de school vast te houden bij de implementatie van bekwaamheidsdossiers. Professionalisering, professionele ontwikkeling en kwaliteitsverbetering zijn langetermijnprocessen. De implementatie van de Wet BIO is dan ook niet een op zichzelf staand project, maar een onderdeel van een doorlopend proces met een open einde. Een bekwaamheidsdossier is nooit afgerond: het is geen doel op zich. Het dossier levert een bijdrage

aan het ontwikkelingsproces van een personeelslid als structureel onderdeel van de gesprekscyclus op school.

Een ontwikkelingsgerichte aanpak is daarbij een voorwaarde voor succes. Bij de ontwikkeling van bekwaamheidsdossiers moet de nadruk liggen op ontwikkelingsgericht werken aan kwaliteit en niet op het verantwoordingsgericht werken. Natuurlijk speelt bij de implementatie van de bekwaamheidsdossiers ook personeelsbeoordeling een rol, maar de essentie ligt bij de ontwikkeling van kwaliteit en niet bij de verantwoording.

### Bekwaamheidsdossier en lerarenportfolio

De Stichting Beroepskwaliteit Leraren plaatst een lerarenportfolio en een bekwaamheidsdossier in elkaars verlengde. Een leraar die aan zijn eigen lerarenportfolio werkt, houdt daarmee het initiatief voor zijn professionele ontwikkeling in eigen handen. Het verschil tussen het bekwaamheidsdossier en de lerarenportfolio is in het onderstaande schema weergegeven.

	bekwaamheidsdossier	lerarenportfolio
Uiteindelijk doel	kwaliteitsverbetering onderwijspersoneel	kwaliteitsverbetering onderwijspersoneel
Direct doel	stimulerend personeelsbeleid, in beeld brengen en op peil houden lerarenbekwaamheid	zelfonderzoek naar lerarenbekwaamheid om daarmee de professionaliteit te bevorderen
Formele status	wet op de Beroepen in het onderwijs (BIO)	geen. Wel bestuursbeleid met betrekking tot sollicitatieportfolio en ontwikkelportfolio in kader POP
Verantwoordelijkheid	school (bestuur, directie), in samenwerking met het betrokken personeelslid	leraar zelf ter (voorbereiding op) ontwikkeling (in zijn loopbaan)
Inhoud	grote mate van vrijheid, maar er zijn criteria waaraan de inhoud moet voldoen	Vrij. Wel bestuursbeleid met betrekking tot sollicitatieportfolio en ontwikkelportfolio in kader POP
Vorm	Vrij	vrij. Wel bestuursbeleid met betrekking tot sollicitatieportfolio en ontwikkelportfolio in kader POP

Verslaglegging van persoonlijke ontwikkeling in een bekwaamheidsdossier is dus voor iedere leraar een noodzakelijke activiteit. Het basisformat daartoe, zie hieronder, is voor een belangrijk deel landelijk vastgesteld.

Daarnaast is het voor ieder personeelslid van belang, ten behoeve van een eventueel **sollicitatieportfolio**, zelf een **portfolio-archief** bij te houden met alle gegevens (onderwijsmaterialen, leerling-enquêtes, 360° analyses, verslagen enz.) waarmee de eigen ontwikkeling ten behoeve van het werk op school zo actueel mogelijk in beeld kan worden gebracht.

Om specifieke geplande ontwikkelingen in het kader van een POP in beeld te brengen wordt door ieder personeelslid in een bepaald tijdpad een **ontwikkelpportfolio** samengesteld. De basisinhoud van het uiteindelijke ontwikkelportfolio wordt hieronder aangegeven. Het ontwikkelportfolio op basis van het POP wordt opgenomen in het bekwaamheidsdossier.

### Ontwikkeling in competenties en ontwikkelportfolio voor leraren

De school maakt afspraken met de leraar over zijn professionele ontwikkeling. Deze afspraken staan in verband met het (onderwijskundige) beleid van de school.

Richtinggevend hierbij is het door de school gewenste competentieprofiel voor leraren op middellange termijn. De school maakt hiertoe een keuze uit het totaal van de competenties ten behoeve van de onderwijskundige werkzaamheden (bijvoorbeeld van SBL) en de daarbinnen liggende bekwaamheidseisen. De startvraag is: welke competenties en welke daar weer binnen liggende bekwaamheidseisen zijn voor de onderwijskundige ontwikkeling van de school op middellange

termijn het meest relevant? Het antwoord op die vraag wordt met de betrokkenen geformuleerd. Een en ander leidt uiteindelijk tot het specifieke competentieprofiel van de school met een uitsplitsing in bekwaamheidseisen: van basis, via ervaren naar excellent. Dit profiel is de leidraad tot ontwikkeling voor allen die onderwijskundige werkzaamheden verrichten.

Daarmee is de ontwikkelingsplanning die de school (via het schoolplan) ten behoeve van het onderwijs vraagt, geconcretiseerd. Met betrekking tot de onderwijskundige werkzaamheden kunnen nu ontwikkelingsafspraken met leraren gemaakt worden. Daarnaast kunnen de eigen ambities van de leraar zich ook richten op andere werkzaamheden binnen de school. De afspraken in dit kader zijn compleet als ook die ambitie is uitgewerkt in doelen voor competentieontwikkeling.

Bij deze doelen wordt een werkplan gemaakt met voorgenomen activiteiten en beschikbare faciliteiten, het persoonlijke ontwikkelingsplan. Om tot afspraken te komen moet de leraar allereerst bepalen op welke competenties en bekwaamheidseisen uit het competentieprofiel van de school hij zich gaat richten. Daarbij kunnen de resultaten van leerlingenenquêtes, een 360° feedback of een lesbezoek behulpzaam zijn. Die instrumenten kunnen ook weer ingezet worden als tot slot nagegaan wordt of, en in welke mate, de gestelde doelen gerealiseerd zijn.

Het werkplan en de materialen waarmee de ontwikkeling is gerealiseerd, in beeld gebracht en geëvalueerd, vormen gezamenlijk het ontwikkelportfolio.

### Inhoud bekwaamheidsdossier

Het bekwaamheidsdossier laat zien dat het personeelslid bekwaam is en zijn bekwaamheid onderhoudt, en dat de school hem daartoe de mogelijkheden en de middelen biedt.

Allereerst wordt in het bekwaamheidsdossier aangetoond dat de medewerker bekwaam is. Het gaat hier om diploma's, certificaten, enz. Dit deel van het bekwaamheidsdossier kan aangevuld worden met een Curriculum Vitae met vermelding van relevant opleiding(en) en (werk)ervaringen.

De school kan aanvullende eisen stellen, onder andere verwoord in het specifieke competentieprofiel voor leraren. Of het personeelslid aan deze eisen voldoet, moet blijken uit de portfolio's van de verschillende ontwikkelingsplannen in het bekwaamheidsdossier.

Het bekwaamheidsdossier wordt aan de hand van de gesprekkencyclus goed bijgehouden gedurende de gehele loopbaan van de medewerker binnen de school. Het kader voor de opbouw van het bekwaamheidsdossier is als volgt.

- Afschriften van diploma's, getuigschriften en certificaten
- Curriculum Vitae met vermelding van relevante (werk)ervaringen
- Eventueel extra materiaal uit het portfolio-archief dat betrokkene opgenomen wil hebben
- De in de loop der tijd opgestelde ontwikkelportfolio's in het kader van de Persoonlijke ontwikkelingsplannen bestaande uit:
  - Het betreffende competentieprofiel
  - De uitslagen van daarop gebaseerde leerlingenenquêtes en de schriftelijke reflectie hierop van betrokkene
  - De uitslagen van eveneens op het profiel gebaseerde 360° analyses, collega-enquêtes en de schriftelijke reflectie hierop
  - Het overzicht van de ontwikkelwensen gebaseerd op de voorgaande informatie
  - De SMART geformuleerde afspraken hieromtrent
  - Materiaal dat de ontwikkeling concretiseert (uitslagen hernieuwde enquêtes, 360° analyses, onderwijsmaterialen e.d.)
  - De evaluatie en conclusies

## Samenvatting kaders bestuursbeleid met betrekking tot bekwaamheidsdossier

Elk personeelslid houdt zelf zijn portfolio-archief bij. In een portfolio-archief bewaart een personeelslid alle documenten en zelf vervaardigde (onderwijs)materialen die hijzelf (mede) heeft vervaardigd en die voor hem actualiteitswaarde hebben. Deze documenten variëren van leerlingenenquêtes, toetsmaterialen, lesobservaties en werkgroepverslagen tot aan materiaal van cursussen die in het kader van de professionele ontwikkeling gevolgd zijn. Het portfolio-archief van een personeelslid, dat in het algemeen thuis bewaard zal worden, bevat dus alle materialen waarmee een docent zijn kennis en kunde in beeld kan brengen. Een goed archief waarborgt dat bijvoorbeeld op korte termijn een sollicitatieportfolio samengesteld kan worden.

Elke school maakt op basis van het strategisch beleid een keuze uit het totaal van de competenties ten behoeve van de (onderwijskundige) werkzaamheden (bijvoorbeeld van SBL) en de daarbinnen liggende bekwaamheidseisen. Een en ander leidt uiteindelijk tot specifieke competentieprofielen van de school met een uitsplitsing in bekwaamheidseisen: van basis, via ervaren naar excellent.

Elk personeelslid maakt bij deze doelen periodiek en in overleg met de schoolleiding een werkplan met afspraken over voorgenomen activiteiten en beschikbare faciliteiten. Het werkplan aangevuld met alle materialen waarmee de ontwikkeling is gerealiseerd, in beeld gebracht en geëvalueerd, vormt een ontwikkelportfolio in het kader van het Persoonlijk Ontwikkelings Plan (POP). Een en ander dient kort en bondig geformuleerd en geïllustreerd te worden.

Elke school bewaart van elk personeelslid een bekwaamheidsdossier ter inzage en vaststelling door de inspectie dat de school daadwerkelijk bekwaam personeel in dienst heeft en zich ook inspant om dat zo te houden.

Elk bekwaamheidsdossier bestaat uit:

- Afschriften van diploma's, getuigschriften en certificaten
- Curriculum Vitae met vermelding van relevante (werk)ervaringen
- Eventueel extra materiaal uit het portfolio-archief dat betrokkene opgenomen wil hebben
- De in de loop der tijd opgestelde ontwikkelportfolio's in het kader van de Persoonlijke ontwikkelingsplannen bestaande uit:
  - Het betreffende competentieprofiel
  - De uitslagen van daarop gebaseerde leerlingenenquêtes en de schriftelijke reflectie hierop van betrokkene
  - De uitslagen van eveneens op het profiel gebaseerde 360° analyses, collega-enquêtes en de schriftelijke reflectie hierop
  - Het overzicht van de ontwikkelwensen gebaseerd op de voorgaande informatie
  - De SMART geformuleerde afspraken hieromtrent
  - Materiaal dat de ontwikkeling concretiseert (uitslagen hernieuwde enquêtes, 360° analyses, onderwijsmaterialen e.d.)
  - De evaluatie en conclusies

Positief advies directeurenberaad - 260608

Voorgenomen besluit bestuursmanager - 260608

Instemming personeelsgeleding GMR - 061008

Positief advies ouder/leerlingengeleding GMR – 061008

Vastgesteld door bestuursmanager – 071008