



Gemeenteraad

Uittreksel uit de notulen

GOEDGEKEURD

Zitting van 30 juni 2026

35	2026_GR_00178	Academie - Professionaliseringsplan 2026-2027 - Goedkeuring
-----------	----------------------	--

Aanwezig:

Mustafa Uzun, voorzitter gemeenteraad; Raf Terwingen, burgemeester; Serdar Karali, schepen; Corrie Bemelmans, schepen; Tanja Imbornone, schepen; Zehra Kolkiran, schepen; Dirk Dexters, schepen; Daan Deckers, schepen; Johan Wolk, schepen; Koen Albregts; Shirin Alimova; Boujamaa Barmaki; Marco Blascetta; Nicole Claesen; Herbert Coox; Alice Deckers; Kiko Dirkx; Freddy Gevaert; Yvan Habraken; Nathalie Hamers; Peter Kellens; Kevin Maas; Stefan Maesen; Elvire Martens; Mike Maussen; Inge Opsteijn; Patrick Palmers; Andy Pieters; Mario Quagliara; Katelijn Ramakers; Stefan Thorez; Alex Vossen; Ronny Westhovens; Sabine Bervaes, algemeen directeur

Afwezig en/of verontschuldigd:

Jos Lambrichts; Bernd Smeets

Argumentatie

Gelet op het decreet lokaal bestuur van 22 december 2017;

Overwegende dat voor het schooljaar 2026-2027 het professionaliseringsplan dient opgesteld te worden;

Gelet op het besluit van het college van burgemeester en schepenen van 12 juni 2026 betreffende de principiële goedkeuring van het professionaliseringsplan 2026-2027;

Overwegende het protocolakkoord van het ABC-overleg op 01 juni 2026;

Besluit

Artikel 1

De gemeenteraad keurt het professionaliseringsplan van de Academie Maasmechelen voor het schooljaar 2026-2027 goed.

Bijlagen

1. Professionaliseringsplan 2026_2027

Aldus beslist in bovenvermelde zitting,
Namens de Gemeenteraad



Professionaliseringsplan 2026-2027 gekaderd in een meerjarenplan 2026-2031

Inhoud

A. Visie op (breed) professionaliseren en uitgangspunten	2
Accenten uit het APP	2
Professionalisering	3
Organisatie	
B. Aanvangsbegeleiding en begeleiding TADD	4
Aanvangsbegeleiding	4
Begeleiding/coaching van personeel met TADD en vast benoemd personeel	5
C. Kwaliteitsontwikkeling, evaluatie en opvolging van de effecten	6
Evaluatie (borgen en/of bijsturen)	
Conclusie	7
D. Professioneel potentieel en professionele ontwikkelingsnoden in kaart	8
Professioneel potentieel/ professionele noden	8
Hoe pakken we deze thema's aan?	10
Prioriteitenplan	12
Aanpak overige thema's	12
Planning professionalisering initiatieven 2026-2027	17

A. Visie op (breed) professionaliseren en uitgangspunten

Verwijzing naar het referentiekader voor onderwijskwaliteit (OK): rubriek Beleid (BL)



- De school werkt participatief en responsief. (BL3)
- In de school heerst een innovatieve en lerende organisatiecultuur. (BL4)
- De school bouwt samenwerkingsverbanden uit die het leren en onderwijzen ten goede komen. (BL5)
- De school communiceert transparant over haar werking met alle betrokkenen. (BL6)
- De school ontwikkelt en voert een doeltreffend beleid op het vlak van leren en onderwijzen. (BL7)

Onze leraren worden ondersteund om didactische- en pedagogische inzichten, technieken, verschillende kunststromingen en de noodzakelijke attitudes blijvend te ontwikkelen.

Accenten uit het APP

Bij het opstellen van ons professionaliseringsplan staat één doel centraal: een leeromgeving creëren waarin leerlingen en leraren samen groeien. De volgende pijlers, nauw verbonden met ons Artistiek Pedagogisch Project (APP), vormen de basis van ons onderwijs:

Muzisch bewustzijn en leerplangericht

Elke klas heeft een unieke dynamiek en elke leerling brengt een eigen verhaal mee. Lesgeven is een creatief proces waarin we inspelen op de behoeften van de groep, met een open en ondersteunende aanpak. Door het muzische bewustzijn van onze leerlingen te versterken en hun directe zintuiglijke waarneming aan te scherpen, ontstaan inspirerende lessen waarin experiment en beleving een natuurlijke plek krijgen. Dit proces biedt leerlingen de ruimte om hun creatieve vermogens te verkennen en hun eigen artistieke identiteit vorm te geven.

Diversiteit

In een klas komen verschillende leeftijden, achtergronden en talenten samen. Die mix verrijkt het leerproces en creëert een omgeving waarin leerlingen van elkaar leren en elkaar versterken. Een veilige, open sfeer zorgt ervoor dat iedereen zich gezien en gewaardeerd voelt, zodat kunst een middel wordt tot zelfexpressie en verbinding.

Samenwerking

Waar disciplines elkaar ontmoeten, kunnen boeiende nieuwe perspectieven ontstaan. Door samenwerking en uitwisseling proberen we een leeromgeving te creëren waarin verschillende kunstvormen in dialoog treden en elkaar verrijken. Zo stimuleren we leerlingen om grenzen te verleggen en met een brede blik naar hun werk en dat van anderen te kijken.

Procesgerichte evaluatie - productgerichte evaluatie

Het creatieve proces is minstens zo waardevol als het eindresultaat. Evaluatie wordt gezien als een kans om te groeien, te reflecteren en eigenaarschap te nemen over het eigen leertraject. Door constructieve feedback en zelfreflectie leren leerlingen niet alleen hoe ze hun werk kunnen verbeteren, maar ook hoe ze hun eigen stem kunnen ontwikkelen.

Daarnaast brengen de leerlingen ook nog “productgerichte” momenten, waarbij het leerproces leidt tot een mooi afgewerkt resultaat. Dit kan zijn a.d.h.v. concerten, voorstellingen, examens.

Culturele verrijking en inspiratie

Inspiratie ontstaat niet alleen binnen de muren van het klaslokaal. Contact met de kunstwereld – via tentoonstellingen, voorstellingen en samenwerkingen – opent nieuwe vensters en stimuleert nieuwsgierigheid. Door kunst in de praktijk te beleven, worden leerlingen uitgedaagd om verder te denken en nieuwe ideeën tot leven te brengen.

Deze pijlers vormen de kern van ons professionaliseringsplan en dragen bij aan een dynamische, inspirerende leeromgeving waarin zowel leerlingen als leraren zich ten volle kunnen ontplooien.

Professionalisering

Het “zijn” van de academie is onmogelijk zonder het schitterende team van leraren en secretariaatsmedewerkers dat onze academie rijk is. In een goed human resources beleid zijn er verschillende onderdelen:

- Professionaliseringsnoden opsporen en in kaart brengen binnen het Academieteam, zowel individueel, per vakgroep, per domein en/of domeinoverschrijdend voor een doelgerichte up-to-date expertise:
 - Planning van de personeelsbehoefte:
 - Aan de hand van het leerlingenaanbod
 - Voor de uitbouw van cursussen / vakken / domeinen
 - Vervangingsopdracht
- Het organiseren van navormingen, zowel individueel, per vakgroep, per domein en/of domeinoverschrijdend.
- De kennisoverdracht organiseren van de eigen expertise en de gevolgde navormingen:
 - Ervaringsverslag van de leraar(s)
 - Bespreking in vakgroep of expertisedeling met heel het team
- Organisatie van de aanvangsbegeleiding.
- Bekend maken van het nascholingsaanbod van externe partners.
- Informele waarderingsgesprekken met alle personeelsleden.
- Opstellen van een navormingsplan per schooljaar.

Organisatie

Via interne en externe nascholingstrajecten worden leraren individueel en teamgericht geïnformeerd over innovatieve leermethoden die o.a. kunnen worden ingezet bij het realiseren van de beoogde competenties. Jaarlijks wordt er binnen een navormingsplan gewerkt en proberen we ook navorming ‘op maat’ en op vraag aan te bieden binnen de academie. Collectieve navorming en bijhorende expertisedeling zorgen voor professionalisering van heel het team. Expertisedeling via formele vakgroepwerking als expertisedeling op informele wijze.

Er wordt voor iedereen een aanbod voorzien o.a. via:

- aangeboden cursussen van het OVSG
- pedagogische studiedagen
- vrije initiatieven die door de leraren zelf ingevuld worden
- teamgerichte navormingen in de eigen academie
- ondersteuning/navorming op vraag van de directie of beleidsondersteuners

B. Aanvangsbegeleiding en begeleiding TADD



Verwijzing naar het referentiekader voor onderwijskwaliteit (OK): rubriek Beleid (BL)

- De school ontwikkelt en voert een doeltreffend professionaliseringsbeleid en heeft hierbij specifieke aandacht voor beginnende leraren. (BL9)

*Een goede academie-werking en kwaliteitsvol onderwijs wordt gemaakt door een hecht en professioneel team. Onze leraren vormen daar een belangrijke schakel in.
Coaching en professionele begeleiding van ons team vormen de basis voor het welbevinden en het verstrekken van kwalitatief competentiegericht onderwijs.*

Aanvangsbegeleiding

Aanvangsbegeleiding is een verplicht begeleidingstraject tot aan TADD voor elke leraar aan onze academie. De mentor onderhoudt een vertrouwelijke relatie met de starter, geeft advies, begeleiding en ondersteuning op maat. Door coaching en onderling overleg tussen aanvangsbegeleider, starter en directie krijgen nieuwe teamleden de kans om te groeien en zich verder te ontplooiën binnen de academie. De afspraken worden vastgelegd in een overeenkomst tussen de eerste evaluator en het nieuwe personeelslid.

Eerste schooljaar:

- Intakegesprek met directie of zijn afgevaardigden:
 - o start aanvangsbegeleiding, ondertekenen van intake document
 - o overhandigen en overlopen van het APP, arbeidsreglement, risicoanalyse op het werk, evacuatieplan, beginselverklaring neutraliteit, functiebeschrijving wat te doen bij ziekte/arbeidsongeval, schoolkalender, klasdocumenten, evaluatie, verwachtingen, lijst van instellingsgebonden opdrachten, overeenkomst,...
- Onthaalgesprek met aanvangsbegeleider:
 - o overlopen traject aanvangsbegeleiding
 - o ontvangen opvolgdocument aanvangsbegeleiding
 - o overlopen jaarwerking van de academie (kalender, evaluaties,...)
 - o rondleiding en het wegwijs maken in de academie
 - o open gesprek naar wederzijdse verwachtingen
- Klasbezoeken door directeur en/of aanvangsbegeleider:
 - o gevolgd door een coaching-gesprek
 - o schriftelijk/mondeling feedback verslag
- Tussentijdse opvolging: informele gesprekken met de directeur en/of aanvangsbegeleider met als doel te peilen naar het welzijn van de starter en het functioneren binnen het team.

- **Uiterlijk 30 juni van het jaar waarin de vereiste dienstanciënniteit voor TADD bereikt wordt:**

Evaluatiegesprek met de eerste evaluator met onderstaande mogelijk resultaat:

- o voldoende:
Indien het personeelslid een opdracht uitvoert die groter of gelijk is aan de helft van een voltijdse opdracht, kan hij/zij een aanvraag doen voor een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur (TADD). Indien de opdracht kleiner is dan een halftijdse opdracht wordt het personeelslid bij de start van het volgende schooljaar opnieuw aangesteld in een tijdelijke aanstelling van bepaalde duur.
- o werkpunten:
Indien het personeelslid een opdracht uitvoert die groter of gelijk is aan de helft van een voltijdse opdracht moet hij/zij een extra schooljaar aanvangsbegeleiding volgen alvorens hij/zij een aanvraag kan doen voor een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur (TADD). Het personeelslid moet ingaan op de extra coaching die voorzien is om de aangehaalde werkpunten in de evaluatie te verbeteren.
- o onvoldoende:
einde aanstelling

Men kan tegen een beoordeling met werkpunten of negatieve beoordeling verhaal halen bij de het schoolbestuur. Men verwerft al dan niet het recht op TADD.

Begeleiding/coaching van personeel met TADD en vast benoemd personeel

Waarderingsgesprekken vinden plaats op informele basis. Open communicatie en een menselijke open sfeer tijdens deze gesprekken zijn van vitaal belang. De doelstelling van deze gesprekken:

- Waarderingsgesprekken: met als opzet het motiveren, inspireren en samenwerkingen met het team en academiewerking te verankeren en te borgen.
- Peiling naar het welzijn van een collega en zijn/haar functioneren binnen het team.

C. Kwaliteitsontwikkeling, evaluatie en opvolging van de effecten



Verwijzing naar het referentiekader voor onderwijskwaliteit (OK): rubriek Kwaliteitsontwikkeling (K), rubriek Beleid (BL), rubriek Resultaten en effecten (R)

- De school evalueert haar werking cyclisch, systematisch en betrouwbaar vanuit de resultaten en effecten bij de lerenden. (K2)
- De school borgt en ontwikkelt de kwaliteit van de onderwijsleerpraktijk. (K3)
- De school ontwikkelt en voert een doeltreffend beleid op het vlak van leren en onderwijzen. (BL7)
- De school streeft naar welbevinden en betrokkenheid bij alle lerenden en het schoolteam en naar tevredenheid bij ouders en bij andere relevante partners. (R2)
- De school werkt participatief en responsief. (BL3)
- In de school heerst een innovatieve en lerende organisatiecultuur. (BL4)
- De school bouwt samenwerkingsverbanden uit die het leren en onderwijzen ten goede komen. (BL5)

Evaluatie (borgen en/of bijsturen)

De evaluatie van de gevolgde navormingen en de acties die doorheen het schooljaar werden ondernomen, vinden plaats via een grondige en gestructureerde bespreking binnen het kernteam. Tijdens dit overleg wordt niet enkel teruggeblikt op wat gerealiseerd werd, maar wordt er ook kritisch gereflecteerd over de manier waarop deze initiatieven tot stand kwamen en werden uitgevoerd. Het evaluatieproces is daarbij geen loutere opsomming van activiteiten, maar een inhoudelijke analyse van hun meerwaarde en effectiviteit.

Enkele centrale vragen vormen de leidraad van deze reflectie: Welke initiatieven bleken daadwerkelijk succesvol en waarom? Welke concrete impact hadden de ondernomen acties op de klaspraktijk, het functioneren van de leraar en het leerproces van de leerlingen? In welke mate werden de vooropgestelde doelstellingen bereikt? Daarnaast wordt nagegaan welke waardevolle elementen duurzaam kunnen worden verankerd in de schoolwerking, zodat ze een structureel karakter krijgen.

Hieronder een overzicht van de ondernomen acties die we structureel kunnen borgen. Daarbij verliezen we ook de waardevolle accenten uit het vorige professionaliseringsplan niet uit het oog. In het bijzonder blijven we aandacht besteden aan het versterken van de verbinding tussen leraren, het bevorderen van teambuilding, collegiale samenwerking en het stimuleren van vakoverschrijdende samenwerkingen. Deze elementen komen terug onder de paragraaf van de professionele ontwikkelingsnoden.

Inhoud	Wat borgen we?	Doel
Teamvorming en samenwerking	Vakgroepwerkingen behouden als structurele overlegmomenten	Afstemming, samenwerking en professionele uitwisseling versterken
Aanvangsbegeleiding	Het traject voor startende leraren behouden als kwaliteitsinstrument en ook aanbieden aan leraren die een vervangopdracht krijgen	Nieuwe leraren duurzaam ondersteunen
Zelfevaluatie	Bestaand zelfevaluatieformulier behouden als basis	Reflectie bij leerlingen/ leraren versterken
Expertisedeling binnen vakgroepen	Kennisdeling als vast component binnen de vakvergaderingen behouden	Kwaliteit verhogen en inspiratie delen
Zorgbeleid bij leerlingen en leraren	Zorgoverleg en opvolgsysteem behouden	Leerlingen systematisch opvolgen en ondersteunen Leraren kunnen terugvallen op dit ondersteunende systeem
Tentoonstellen en publieke presentaties	Externe zichtbaarheid behouden als motiverend einddoel	Betrokkenheid, trots en presentatiegericht werken stimuleren
Welzijn en pedagogisch comfort	Blijvende aandacht voor werkdruk behouden	Duurzame en werkbare school- en lespraktijk bewaken

Conclusie

Uit het schema blijkt dat we vooral inzetten op het borgen van praktijken die samenwerking, ondersteuning, reflectie en opvolging versterken. Door vakgroepwerkingen, aanvangsbegeleiding, zelfevaluatie, expertisedeling, zorgoverleg, presentatiemomenten en aandacht voor welzijn te behouden, kiezen we bewust voor een duurzame schoolwerking. Deze structurele elementen vormen samen een stevige basis om de kwaliteit van ons onderwijs verder te bewaken en te versterken.

D. Professioneel potentieel en professionele ontwikkelingsnoden in kaart



Verwijzing naar het referentiekader voor onderwijskwaliteit (OK): rubriek Kwaliteitsontwikkeling (K), rubriek Beleid (BL), rubriek Resultaten en effecten (R)

- De school evalueert haar werking cyclisch, systematisch en betrouwbaar vanuit de resultaten en effecten bij de lerenden. (K2)
- De school borgt en ontwikkelt de kwaliteit van de onderwijsleerpraktijk. (K3)
- De school ontwikkelt en voert een doeltreffend beleid op het vlak van leren en onderwijzen. (BL7)
- De school streeft naar welbevinden en betrokkenheid bij alle lerenden en het schoolteam en naar tevredenheid bij ouders en bij andere relevante partners. (R2)
- De school werkt participatief en responsief. (BL3)
- In de school heerst een innovatieve en lerende organisatiecultuur. (BL4)
- De school bouwt samenwerkingsverbanden uit die het leren en onderwijzen ten goede komen. (BL5)

Professioneel potentieel/ Professionele noden

Aan de hand van de in kaart gebrachte noden, de reeds lopende items en het inspectieverslag van december 2025, komt het volgende meerjarenplan tot stand.

Het geeft ons een bredere basis in de verdere ontwikkeling van de academie. (De positieve beoordeling bevestigt onze sterktes, maar maakt tegelijk duidelijk waar gerichte verdieping nodig is.) De komende schooljaren staan dan ook in het teken van verdere groei, doelgerichte bijsturing en duurzame verankering.

De ontwikkelingsprioriteiten worden opgenomen in een meerjarenplan en daarnaast zijn ze richtinggevend voor het professionaliseringsbeleid in 2026-2027. Ook de werkpunten en aandachtspunten uit het vorige professionaliseringsplan die verdere opvolging vragen, worden hierin mee opgenomen.

Onderstaand overzicht toont onze prioriteiten onderverdeeld in 10 thema's om het overzichtelijk en doelgericht aan te pakken. Het is een stap op een weg die nooit eindigt: we bouwen verder op wat er is, nemen inzichten mee en blijven leren om de academie te laten groeien:



Thema	Titel	Focus binnen het professionaliseringsplan
Thema 1	Structurele hervorming binnen het domein Beeld	Focus op beroepskwalificaties, inhoudelijke versterking (o.a. waarnemingstekenen, kunst & cultuur) en pedagogisch comfort.
Thema 2	Zelfstandigheid als expliciete leerlijn	Geïntegreerd in didactiek en werkvormen vanaf de tweede graad. "Elke leerling moet aan het einde van de 4de graad voldoende zelfstandig kunnen functioneren." Hoe komen we tot die zelfstandigheid van de leerlingen?
Thema 3	Geïntegreerd lesgeven binnen de verschillende reflecties (podium)	Evenwichtig competentiegericht vorming: hoe kom je tot een geïntegreerd geheel van de reflecties op de klasvloer? Versterking van creërend leren met concrete handvatten voor op de klasvloer, didactiek vanuit een bredere context. Check adhv klasbezoeken.
Thema 4	Toekomstgericht onderwijs	Gerichte integratie van VR/AI en innovatieve werkvormen (concrete toepassingen, architectuuratelier, interieurontwerp,...). Welke innovaties kunnen bijdragen aan een sterker onderwijs?
Thema 5	Groepsgericht/ Gedifferentieerd lesgeven	Wat verstaan we hieronder? Waar kan je tegenaan botsen? Wat is hierbij de leerwinst? Uitwisseling van tools.
Thema 6	Zorg	- Hoe het leren bevorderen bij hoogbloeiers (hoogbegaafdheid) en laatbloeiers? - Omgaan met faalangst en podiumstress - Zorg voor een goede stemhygiëne: stemcoaching
Thema 7	Evaluatie	Kwaliteitsbewaking, evaluatie en jurering, met meer aandacht voor constructieve schriftelijke feedback, zelfevaluatie en onderlinge afstemming en opbouw van een duidelijke beginsituatie.
Thema 8	Eén gemaakte academie	Meer samenwerking binnen en over de domeinen heen.

	cultuur	Het organiseren van Teambuilding activiteiten.
Thema 9	Communicatie	Verdere groei naar eenduidige communicatie.
Thema 10	Presenteren	De analyse van gegevens uit eerdere vakvergaderingen wordt voorgesteld aan het lerarenteam. Afspraken integreren op de klasvloer (portfolio, leerlingenpresentatie op het podium)...

Alle overige noden die zich stellen, kunnen gesitueerd worden binnen een van de eerder vermelde thema's, met bijzondere aandacht voor zelfstandigheid en toekomstgericht onderwijs, het werken met gedifferentieerde groepen en domeinoverstijgende initiatieven.

Interne expertise

De werkgroep MCV blijft behouden met als doel verder te bouwen aan een verruimende, sterke en uniforme didactiek.

Startende leraren

Er wordt ruimte voorzien voor onderlinge uitwisseling tussen startende leraren, met aandacht voor het delen van verrijkende praktijken en ervaringen, evenals voor het bespreken van ondersteuningsvragen en noden aan advies.

Hoe pakken we deze thema's aan?

In deze paragraaf richten we ons specifiek op thema's 2, 3, 5 en 6. De overige thema's komen afzonderlijk aan bod in een volgende rubriek.

Om een sterke en gedragen basis uit te bouwen, vertrekken we vanuit de expertise die binnen onze academie aanwezig is. Tijdens de nodenbevraging van vorig schooljaar brachten de leraren hun talenten, ervaringen en sterktes in kaart. Die aanwezige deskundigheid willen we nu doelgericht benutten en verder versterken.

Vanuit die insteek engageren alle leraren zich in één van vijf werkgroepen. Elke werkgroep neemt een specifiek thema op en werkt mee aan de uitbouw ervan op schoolniveau. Op die manier krijgt ieders expertise een duidelijke plaats binnen een gezamenlijk traject van schoolontwikkeling.

De vier werkgroepen

- Thema 2: Zelfstandigheid als expliciete leerlijn
- Thema 3: Geïntegreerd lesgeven binnen de verschillende reflecties (podium)
- Thema 5: Groepsgericht / Gedifferentieerd lesgeven
- Thema 6: Zorg

Een werkgroep is gedurende de volledige cyclus verantwoordelijk voor de opvolging en uitwerking van haar thema. In het eerste jaar ligt de focus op verkenning, afstemming en opbouw. In de daaropvolgende jaren groeit dit uit tot een concreet en haalbaar traject, met als doel de verschillende thema's geleidelijk te integreren in de brede schoolwerking.

Zo werken we toe naar een transparant, haalbaar en breed gedragen plan, dat zorgt voor meer eenheid binnen de academie en ten goede komt aan onze leerlingen. Door structureel te bouwen aan gedeelde afspraken, normen en doelen, versterken we de kwaliteit en samenhang van onze werking.

Alle documenten, afspraken, tools en uitgewerkte materialen worden per werkgroep verzameld in een gedeelde map op de Insite, zodat ze voor iedereen toegankelijk en raadpleegbaar zijn.

Binnen de academie werken we thematisch volgens een vast PDCA-schema. Dat schema vormt een houvast om onze werking systematisch te evalueren en bij te sturen waar nodig. Voor elk thema hanteren we dezelfde kwaliteitsvolle en gedragen werkwijze. We starten met een verkennend overleg waarin leraren in deelgroepen eerste ideeën, vragen en praktijkervaringen verzamelen. In een daaropvolgende vakvergadering worden deze inzichten samengebracht in een synthese gesprek. Daarna volgt een analysefase, waarin de input wordt geordend en gekoppeld aan een pedagogisch of theoretisch kader. Op een pedagogische studiedag of tijdens een volgende vakvergadering vertalen we deze analyse naar een concreet en gezamenlijk gedragen plan van aanpak. Vervolgens passen we de gemaakte afspraken toe op de klasvloer, volgen we de effecten op en sturen we bij waar nodig.

Op die manier bouwen we stap voor stap aan een stabiele en toekomstgerichte academie, waarin kwaliteit, innovatie en gedeelde verantwoordelijkheid centraal staan.



CYCLISCH PROCES: ERVARING VOEDT HET VOLGENDE THEMA

Prioriteitenplan

SCHOOLJAAR	STAP	FASE	INHOUD/DOEL
2026–2027	Stap 1	Plan – Gegevens verzamelen	- Ontwikkelingsnoden verzamelen via dialoog met leraren in vakvergaderingen (=werkgroepvergadering). - Bespreken hoe leraren deze items ervaren en toepassen in de klaspraktijk. - Samenwerkingscultuur versterken en draagvlak creëren. - Aanvullen met externe input rond het thema.
2026–2027	Stap 2 (start)	Do – Analyse en planvorming	- Gegevens uit stap 1 analyseren en interpreteren. - Ontwikkelen van een plan gebaseerd op een sterk pedagogisch/didactisch kader. - Dit kader voorstellen aan de leraren. - Een eerste stap tot toepassingen op de klasvloer (thema leraarsgebonden)
2027–2028	Stap 2 (vervolg)	Do – Toepassing	- Strategieën toepassen op de klasvloer. - Collegiale uitwisseling over toepassingen op de vakvergaderingen, gebonden aan een werkgroep. - Elkaar ondersteunen en ervaringen delen. (ook een ander thema integreren in je klaspraktijk, thema wordt gekozen en uitgelegd in de vakvergadering= werkgroepvergadering)
2028–2029	Stap 3	Check – Evalueren en bijsturen Do	- Samen evalueren van de toegepaste strategieën in de vakvergadering (werkgroepvergadering) - Analyseren wat werkt / niet werkt en waarom. - Plan voor bijsturing formuleren. - Plannen van andere werkgroepen integreren in je eigen werkgroep.
2029–2030	Stap 4	Act – Borgen	- Succesvolle acties structureel verankeren in de lespraktijk. - Integratie in academiecultuur en werking. - Plannen van andere werkgroepen integreren in je eigen werkgroep.
2030–2031	Stap 5	Reflectie – Terug- en vooruitblik	- Evaluatie van de volledige cyclus. - Nieuwe ontwikkelingsnoden identificeren voor het volgende meerjarenplan.

Aanpak overige thema's

Naast de thema's 2, 3, 5 en 6, die via werkgroepen systematisch worden uitgewerkt, krijgen ook de overige thema's een gerichte plaats binnen onze schoolontwikkeling. De doelstellingen binnen elk thema worden SMART geformuleerd. Dit betekent dat ze Specifiek, Meetbaar, Acceptabel, Realistisch en Tijdsgebonden zijn. Op die manier wordt duidelijk wat we willen bereiken, hoe we de voortgang opvolgen en binnen welke termijn we resultaten verwachten.

Afhankelijk van de aard en de ontwikkelingsfase van het thema kiezen we voor een aanpak op beleidsniveau, binnen vakvergaderingen of via gerichte opvolging en bijsturing op de klasvloer.

THEMA 1: Structurele hervorming (Beeld)

De structurele hervorming binnen het domein Beeld vraagt een bredere en meer strategische benadering. Dit thema wordt daarom in eerste instantie op beleidsniveau opgenomen en verder afgestemd met het betrokken personeel. Besprekingen hierover vinden plaats tijdens deelgroepvergaderingen en vakvergaderingen. Omdat het om een omvangrijk en meerjarig traject gaat, werd hiervoor een afzonderlijk strategisch plan uitgewerkt:

Onderdeel	SMART-doel	Timing	Wie?	PDCA
Nieuwe lesstructuur	De nieuwe lesstructuur start in september 2026 in de 4de graad en wordt in de loop van het schooljaar minstens twee keer geëvalueerd op basis van leerlingenaantallen en een bevraging van leraren rond haalbaarheid en welzijn, zodat bijsturing mogelijk is waar nodig.	Start: sept. 2026 Evaluatie doorheen schooljaar 2026–2027	Directie + kernteam	Plan: evaluatiemomenten. Do: gegevens verzamelen over leerlingenaantallen en ervaringen van leerkrachten. Check: minstens twee evaluaties uitvoeren tijdens het schooljaar. Act: lestijden, organisatie of inhoud bijsturen waar nodig.
Integratie leergebieden	Geïntegreerde leerlijnen voor waarnemingstekenen en kunst & cultuur zijn tegen september 2026 uitgewerkt en opgenomen in het jaarplan.	Sept. 2026 – juni 2027	Directie + kernteam + vakleraren	Plan: gezamenlijke leerlijnen en doelen bepalen. Do: integratie toepassen in lessen en projecten. Check: evalueren via vakgroepoverleg en leerlingresultaten. Act: leerlijnen bijsturen voor volgende schooljaren.
Beroepskwalificaties	De leerdoelen zijn tegen juni 2028 herschreven en gekoppeld aan de beroepskwalificaties.	Juni 2028	Directie + kernteam	Plan: huidige leerdoelen analyseren en koppelen aan beroepskwalificaties. Do: leerdoelen herschrijven. Check: evalueren binnen de vakgroep en afstemmen op externe richtlijnen. Act: aanpassingen doen op basis van evaluatie.

THEMA 4: Toekomstgericht onderwijs

Toekomstgericht kunstonderwijs vraagt om een weloverwogen, structurele en duurzame integratie van innovatieve technologieën, zoals artificiële intelligentie, virtual reality en andere digitale tools, binnen het artistieke en pedagogische leerproces. Daarbij is het essentieel dat deze innovaties niet louter aanvullend of experimenteel worden ingezet, maar doelgericht worden verankerd in de

onderwijspraktijk, met aandacht voor artistieke meerwaarde, didactische relevantie en de ontwikkeling van toekomstgerichte competenties bij leerlingen.

Binnen dit kader werd in de loop van het schooljaar reeds actief geïnvesteerd in deskundigheidsbevordering. Zo werden navormingen gevolgd rond het gebruik van virtual reality, met als doel de pedagogische en artistieke toepassingsmogelijkheden van deze technologie te verkennen en te versterken. Deze professionalisering vormt een belangrijke stap in het uitbouwen van een gedeelde visie op innovatief kunstonderwijs, waarbij leraren ondersteund worden om nieuwe technologieën bewust, kritisch en kwaliteitsvol te integreren in hun onderwijspraktijk.

Onderdeel	SMART-doel	Timing	Wie?	PDCA
Innovatie integreren in didactiek	Tegen juni 2027 worden AI/VR-toepassingen geïntegreerd in het artistiek leerproces waar ze een duidelijke meerwaarde bieden.	Juni 2027	Directie + kernteam + vakleraren	Plan: bepalen waar AI/VR didactisch zinvol is. Do: toepassen in lessen en opdrachten. Check: evalueren van impact op creativiteit, proces en leerresultaten. Act: didactische aanpak bijsturen en verfijnen.
Innovatie structureel verankeren	Tegen juni 2030 is het gebruik van AI/VR duurzaam geïntegreerd in de werking en visie van de academie.	Juni 2030	Directie + kernteam + vakleraren	Plan: bepalen welke toepassingen structureel behouden blijven. Do: opnemen in jaarplannen en didactische afspraken. Check: opvolging via teamoverleg en evaluatie. Act: blijvende ontwikkeling en actualisering van innovatiebeleid.

THEMA 7: Evaluatie (Beeld – Podium)

Het gekozen evaluatiesysteem is reeds meerdere jaren in gebruik en werd intussen op verschillende momenten bijgestuurd. Binnen dit thema ligt de focus nu op verdere verfijning en verdieping. Een specifiek aandachtspunt daarbij is het onderdeel beginsituatie binnen de evaluatiecyclus. De inspectie gaf aan dat hierin verdere verduidelijking nodig is, met name rond de vragen: waar staat de leerling op dit moment en waar willen we met deze leerling naartoe? Een scherpere omschrijving van de beginsituatie moet leiden tot duidelijker en doelgerichter geformuleerde ontwikkelingsdoelen.

Om ervoor te zorgen dat het evaluatiesysteem door het volledige team op een diepgaande en kwaliteitsvolle manier wordt gehanteerd, worden in het komende schooljaar bijkomende initiatieven voorzien. Daarbij is er aandacht voor verdere verduidelijking van het hoe en waarom van de evaluatiecyclus, voor goede praktijkvoorbeelden en voor eventuele individuele ondersteuning waar nodig. Ook deelaspecten, zoals het formuleren van kwaliteitsvolle en constructieve schriftelijke feedback, krijgen hierin een plaats. Een eerste moment van afstemming en toelichting wordt voorzien tijdens de startvergadering.

Onderdeel	SMART-doel	Timing	Wie?	PDCA
Beginsituatie binnen evaluatiecyclus	Tegen juni 2027 is er een duidelijke en gedragen werkwijze voor het formuleren van de beginsituatie binnen de evaluatiecyclus.	Tegen juni 2027	Directie + kernteam	Plan: Verwachtingen bepalen: wat verstaan we onder een goede beginsituatie en welk format of stappenplan hanteren we? Do: De werkwijze uittesten binnen de evaluatiepraktijk en bespreken tijdens vakvergaderingen. Check: Nagaan hoe dit verloopt voor leraren: is het duidelijk, haalbaar en bruikbaar binnen de klaspraktijk? Reflectie via vakvergaderingen. Act: De bijgestuurde werkwijze verankeren in het evaluatiebeleid.
Feedbackvaardigheid versterken (Podium)	Tegen juni 2027 hebben alle betrokken leerkrachten een vorming gevolgd rond effectieve en leerbevorderende feedback.	Tegen juni 2027	Directie + kernteam (Individuele gesprekken)	Plan: noden rond feedbackvaardigheden in kaart brengen en vorming plannen. Do: organiseren van interne of externe professionalisering rond feedbackcultuur. Check: reflectie en uitwisseling tijdens vakgroepvergaderingen. Act: integreren in evaluatiebeleid.
Transparant jurering kader ontwikkelen (Beeld)	Tegen juni 2027 is een transparant jurering kader met duidelijke criteria en beoordelingsrubrics uitgewerkt voor de 4de graad, afgestemd op de beroepskwalificaties.	Tegen juni 2027	Directie + kernteam	Plan: analyse huidige jurering en bepalen van beoordelingscriteria. Do: ontwikkelen van afspraken rond jurering. Check: testen tijdens jury en evalueren via overleg. Act: bijsturen van het kader en definitief implementeren.
Extern jury profiel bepalen (Beeld)	Tegen juni 2027 is een duidelijk profiel vastgelegd voor externe juryleden, met aandacht voor expertise, rol en verwachtingen.	Tegen juni 2027	Directie + kernteam	Plan: bepalen van gewenste expertise en rol van externe juryleden. Do: selectiecriteria en profielomschrijving opstellen. Check: evaluatie na eerste jurywerking met externen. Act: profiel bijsturen op basis van ervaringen.
Juryhandleiding ontwikkelen (Beeld)	Tegen juni 2027 is een juryhandleiding opgesteld met afspraken rond evaluatiecriteria, procedure en feedback.	Tegen juni 2027	Directie + kernteam	Plan: verzamelen van bestaande afspraken en goede praktijken. Do: opstellen van een duidelijke handleiding voor juryleden. Check: feedback verzamelen van interne en externe juryleden. Act: handleiding aanpassen en structureel gebruiken bij elke jury.

Minimumeisen portfolio bepalen (Podium & Beeld)	Tegen juni 2027 zijn minimumeisen vastgelegd voor het portfolio van leerlingen in de 4de graad Beeld, als ondersteuning van het artistiek proces en de evaluatie.	Tegen juni 2027	Directie + kernteam	Plan: analyse van de huidige portfolio-praktijk en leerdoelen binnen de opleiding Beeld. Do: bepalen van minimale inhoud (procesdocumentatie, reflectie, selectie van werk). Check: bespreken en testen binnen de vakgroep en tijdens evaluatiemomenten. Act: definitieve portfolio vereisten vastleggen en opnemen in evaluatie afspraken.
--	---	-----------------	---------------------	--

Thema 8: Eén gemaakte academiecteeltuur

Sinds korte tijd vormen we samen één academie. Dat biedt heel wat kansen om elkaar beter te leren kennen en onze samenwerking verder te verdiepen. We willen daarom blijvend met elkaar in dialoog gaan over hoe we onze onderlinge banden kunnen versterken en hoe we, over de verschillende domeinen heen, nog meer op elkaar kunnen afstemmen.

Daarbij zoeken we naar mogelijkheden om meer gelijklopende structuren uit te bouwen, bijvoorbeeld op het vlak van evaluatie en andere pedagogische en organisatorische afspraken. Op die manier kunnen we stap voor stap groeien naar meer samenhang, terwijl er tegelijk ruimte blijft voor de eigenheid van elk domein.

Onderdeel	SMART-doel	Timing	Wie?	PDCA
Domein-overschrijdende samenwerking stimuleren	Tegen juni 2027 is er een concrete actie/samenwerking over de verschillende domeinen heen opgestart om de verbondenheid en gezamenlijke werking binnen de academie te versterken.	Tegen juni 2027	Directie + kernteam	Plan: nagaan welke samenwerkingen mogelijk en wenselijk zijn over de domeinen heen. Do: gezamenlijke acties en samenwerkingsinitiatieven opstarten. Check: evalueren welke initiatieven bijdragen aan meer verbondenheid en zichtbare samenwerking. Act: succesvolle acties verbreden en structureel opnemen in de werking.

THEMA 9: Communiceren - THEMA 10: Presenteren

Deze thema's kwamen reeds aan bod tijdens de vakvergaderingen van vorig schooljaar. In een volgende stap maken de verantwoordelijken van deze thema's een analyse van de reeds verzamelde input en werken zij een voorstel van aanpak uit. Dit plan wordt voorgesteld tijdens de openingsvergadering of de eerste vakvergadering van het schooljaar. Nadien zetten de leraren de afgesproken richtlijnen en werkvormen om naar hun eigen klaspraktijk. Tijdens de tweede vakvergadering volgt een eerste evaluatiemoment, waarin nagegaan wordt wat goed loopt en waar bijsturing wenselijk is. Zo doorlopen ook deze thema's een gerichte cyclus van analyse, toepassing, evaluatie en bijsturing.

Planning professionalisering initiatieven 2026-2027

Dit kader vormt de agenda voor de professionaliseringsinitiatieven in het komende schooljaar 2026-2027.

Initiatief	Periode	Verantwoordelijke(n)	Domein	Inhoud
Algemene startvergadering personeel	31 Augustus 2026	Directie + kernteam Werkgroep Mentoren: 1 mentor per werkgroep	Beeld & Podium	DEEL1: Plenaire vergadering: • Veiligheid • Pestbeleid • Toelichting ontwikkelingsnoden en het meerjarenperspectief schetsen. DEEL 2: De personeelsleden verdelen zich in de deelteams die eerder werden bepaald (Thema 2-3-5-6). Elk team duidt een notulist aan. De werkgroep mentor geeft een eerste aanzet tot de bespreking van het thema. De datum van de eerste vakgroepvergadering wordt vastgelegd op een moment dat voor iedereen in de agenda past. DEEL 3: Thema 7: bespreking evaluatiecyclus - inzoomen op beginsituatie DEEL 4: Afspraken rond concerten, evaluaties, expo,...
Vakvergadering 1: vergadering in deelteams	Oktober/ November 2026	Werkgroep Mentoren: 1 mentor per werkgroep	Beeld & Podium	We zetten stap 1 "Plan" uit het meerjarenplan: De deelteams brainstormen verder rond thema 2-3-5-6 Thema 7 Evaluatie: "Check" uit PDCA Thema 9: communicatie Thema 10: presenteren: Het plan toelichten.
Analyseren uitkomst vakvergaderingen (stap 2 uit PDCA)	November 2026 – December 2027	Eerste analyse uit vergaderingen door monitoren. Dan verdere opvolging/analyse door verantwoordelijken professionalisering	Beeld & Podium	Monitoren bezorgen de verzamelde gegevens aan de verantwoordelijken professionalisering: Thema 2-3-5-6.

Pedagogische studiedag	9 December 2026	Directies Limburg	Beeld & Podium	Maastricht: teambuilding
Navorming: Hoe ver staan de werkgroepen?	1 Februari 2027	Interne expertise: gebracht door monitoren	Beeld & Podium	Thema 2-3-5-6: Uitvoering van stap 2, 'Do', binnen de PDCA-cyclus: de analyse en interpretatie worden gedeeld met het lerarenteam, met als doel concrete strategieën naar de klasvloer te vertalen.
Vakvergadering 2 (Thema 1-7-9-10)	Februari/ Maart/ April 2027	Vakgroepcoördinatoren Michèle, Evy	Beeld & Podium	Thema 1: Bespreking structuren domein beeld. Thema 10: Presenteren: - Eengemaakte portfoliostructuur uitwerken (criteria, opbouw, kwaliteitsverwachtingen). Thema 7: Evaluatie: - Jurering 4e graad/spec. herbekijken (Beeld). - Richtlijnen externe juryleden opstellen (Beeld). - Check uit PDCA: beginsituatie Thema 9: Communicatie: Checkmoment uit PDCA.
Academie Brede samenwerking	Januari 2027	Directie + kernteam + Leraren	Beeld & Podium	Thema 8: Versterken van een eengemaakte academicultuur door domeinoverschrijdende samenwerking. Concreet wordt gewerkt aan een gezamenlijk samenwerkingsproject: Fonkeltijd.
Interne expertise: MCV	9 oktober/ 5 maart	Lid kernteam	Podium	Binnen MCV wordt onderzocht welke werkvormen meer aandacht verdienen, welke ondersteunend werken, welke nog onderbenut blijven en waar de noden liggen. Daarbij komen onder meer de schoolgedragen visie van MCV, het geïntegreerd lesgeven en de lesopbouw aan bod. Doel: gedeelde afspraken en versterking.

Startende leraren	April	Aanvangsbegeleiding	Beeld & Podium	Bijeenkomst om didactische items te delen of elkaar te ondersteunen bij open vragen.
Navorming	Eerste semester	Leraren Theater + administratie Leraren	Podium Beeld & Podium	Navorming gebruik theaterverlichting Toelichting gebruik smartboard

algemeen directeur
Sabine Bervaes

voorzitter gemeenteraad
Mustafa Uzun

