

Succesfactoren Professionaliseringsinitiatieven

“In ons centrum merken we dat we de kennis rond HGW en HGD terug moeten opfrissen.” “Binnen ons CLB moeten we dringend afspraken maken rond het registreren van HGD in Lars.” “Is Prodia niet vooral iets voor mijn collega’s van de psychopedagogische discipline?” “We moeten dringend onze testotheek reorganiseren. Gaan we dit doen aan de hand van de overzichten diagnostisch materiaal van Prodia?”

Zijn bovenstaande uitspraken herkenbaar voor jullie centrum? Dan is het misschien tijd om Prodia terug op de kaart te zetten binnen jullie CLB. Hoe krijg je iedereen mee? En hoe pak je het professionaliseren van collega’s aan zodat er echt zaken veranderen?

Op basis van onze ervaringen tijdens implementatietrajecten in CLB’s en de literatuur hebben we een aantal succesfactoren opgesteld die het verschil kunnen maken. Meer nog, de aanwezigheid van deze succesfactoren kan ervoor zorgen dat het geplande professionaliseringsinitiatief duurzame effecten heeft.

p1

Succesfactoren op een rij :

Het **engagement en de betrokkenheid van de leidinggevenden** is een cruciale randvoorwaarde om aan een professionaliseringsinitiatief te beginnen. De leidinggevenden ‘staan ervoor en gaan ervoor’. Het is cruciaal dat zij zowel druk als ondersteuning aan de collega’s bieden. Het formuleren van concrete doelen en het stellen van verwachtingen zorgt voor druk en duidelijkheid. Vragen naar, erkennen van en tegemoetkomen aan ondersteuningsbehoeften om de vooropgestelde doelen en verwachtingen na te streven werkt ondersteunend. Druk zonder ondersteuning zal enkel weerstand opwekken.

Om professionaliseringsinitiatieven mee op te zetten, warm te houden en op te volgen moet een CLB kunnen terugvallen op een **actieve en geëngageerde werkgroep, stuurgroep of kernteam**. De leden vormen samen de motor van het proces.

Doorheen heel het proces moeten we **planmatig werken**. Kadert het geplande professionaliseringsinitiatief binnen een ruimer kwaliteitsplan? Weten we welke doelen we willen bereiken? Hoe pakken we dit best aan? Maken we tijd voor reflectie en evaluatie? Zoeken we verbinding met andere processen? Hoe gaan we de afspraken en voorgestelde veranderingen verankeren?

Het doel van een professionaliseringsinitiatief is het sterker maken van professionals op vlak van kennis, inzichten, vaardigheden en attitude. Doorheen het hele proces moeten we bewust het **eigenaarschap** van de professionals **stimuleren** en opvolgen. Eigenaarschap kan bevorderd worden door het aanbrengen van een inhoud die betekenisvol is voor de dagelijkse praktijk van de professional. De professional moet zich aangesproken voelen door de inhoud en ruimte krijgen om er een eigen professionele inkleuring aan te geven. Dit kunnen we versterken door in te zetten op **actief leren** tijdens het professionaliseringsinitiatief. Hiervoor gebruiken we actieve werkvormen.

De mogelijkheid creëren om met collega’s **collectief** te **participeren** aan een professionaliseringsinitiatief schept kansen om samen te reflecteren en samen met het team of centrum eigenaar te worden van de verandering. Het moet een verhaal van iedereen worden. Het

mag geen losstaand verhaal worden. Samen actief zoeken naar transfer en verbinding met andere processen binnen de CLB-werking moet bewust aandacht krijgen tijdens het traject.

Professionalisering vraagt tijd. Tijd om goed de beginsituatie en behoeften in te schatten. Tijd om samen doelen te bepalen. Voldoende tijd om de kennis, inzichten, vaardigheden en attitudes aan te brengen. Tijd voor (tussentijdse) evaluatie en opvolging. Tijd voor de medewerkers om aan de slag te gaan met de inhoud en die zich eigen te maken door samen te mogen zoeken. Geef 'priori-tijd' aan de implementatie.

Als kers op de taart maakt ook de kwaliteit van de trainer het verschil. Een goede trainer weet op een interactieve wijze kennis over te brengen en staat sterk op vlak van communicatieve vaardigheden. De trainer moet op een authentieke wijze kunnen inspireren en enthousiasmeren, maar ook erkenning durven geven aan moeilijkheden. Om eigenaarschap bij de deelnemers te bevorderen dient de trainer tijdens het professionaliseringsinitiatief steeds afstemming te zoeken met de concrete praktijk en werkervaring van de deelnemers. Kies dus de juiste trainer voor de doelen die jullie vooropstellen.

p2

Hoe pakt Prodia het aan?

Stel dat jullie Prodia terug meer onder de aandacht willen brengen van jullie CLB-collega's. Of jullie willen verkennen welke materialen er zoal terug te vinden zijn op de site van Prodia. Of jullie willen samen ontdekken waar Prodia bij HGW en HGD andere klemtonen heeft gelegd doorheen de jaren.

Neem dan contact op met het Prodia-team en leg jullie vraag voor. Vanuit Prodia bieden we een aantal vormingsmodules aan met afgebakende inhoud, doelgroep en tijdsduur. In een volgende Prodiabrief gaan we dieper in op de inhoud van de modules.

Vooraleer we starten, doen we samen met het centrum een intake, onder meer om te bekijken in welke mate bovenstaande succesfactoren al aanwezig zijn binnen het centrum. Mogelijk zijn er succesfactoren waarop het centrum eerst moet inzetten vooraleer we op een zinvolle manier kunnen starten met een vormingsmodule. Andere succesfactoren dienen bewust aandacht te krijgen tijdens het doorlopen van een vormingsmodule. Een goede communicatie zal de motor vormen van een fijne en vlotte samenwerking.

Goede afspraken maken goede vrienden ...

Eenmaal goed doorgesproken en afgesproken, kunnen we samen van professionalisering een mooi verhaal maken.

Een heerlijk en leerrijk 2018 en tot de volgende Prodiabrief!

Het Prodia-team:

Filip Bally, Karlein Debaene, Sarah Schaubroeck, Ann Van Rompaey, Erik Vanherck, Lies Verlinde en Noortje Vervoort