**Stappenplan voor het opstellen van een POP**

**Stap 1 - Kiezen van de te ontwikkelen competentie(s)**

* Neem het verslag van je vorige functioneringsgesprek en ga na welke competenties en leerpunten je terug vindt.
* Je kan ook gebruik maken van feedback van collega's, leerlingen, pedagogische begeleiders of andere mensen uit je omgeving.
* Maak gebruik van instrumenten voor zelfreflectie en kijkwijzers
* Kies uit je talenten en/of leerpunten één of enkele competenties om verder te

ontwikkelen. ...

**Stap 2 - Kiezen welk aspect van de competentie je precies wilt ontwikkelen**

* Gebruik de ‘wat’ vragen in het stappenplan:
	+ Wat zie je anderen doen die hier sterk in zijn?
	+ Als je die vaardigheid zou ontwikkeld hebben, wat zou je dan precies anders doen?
	+ Wat is het verschil tussen iemand die hier sterk in is en iemand die hier minder sterk in is?
	+ Welke gedragingen moet je beheersen zodat je kunt zeggen dat je over die gedragscompetentie beschikt? Kun je dat concreet beschrijven?
	+ Wanneer ben je tevreden over ...?
* Schrijf het concrete gedrag dat je wil ontwikkelen op. Zorg ervoor dat ook anderen goed verstaan wat ermee bedoeld wordt! Je mag ook gebruik maken van afbeeldingen, kernwoorden, ... Creativiteit is ook een talent!

**Stap 3 - Motiveer je keuze**

* Onderzoek (samen) de “waarom”-vraag: wat wil je graag bereiken met het ontwikkelen van deze competentie?

Hulpvragen zijn:

* Welk voordeel zal jij hebben als je deze gedragscompetentie ontwikkelt (bijvoorbeeld: je zal je rustiger voelen in de klas, je zal minder werk hebben met de evaluatie van je leerlingen, je zal gemakkelijker ‘nee’ durven zeggen, ...)?
* Welk voordeel heeft je omgeving (bijvoorbeeld: men zal je kunnen vertrouwen, je bent een steun voor de mensen rondom je, mensen voelen zich gewaardeerd door jou, ...)?
* Wat betekent dit in de klas/school indien jij met succes deze competentie ontwikkelt (een meer aangename sfeer in de klas, vlottere organisatie, ...)?
* Wat heeft je thuisfront erbij te winnen (bijvoorbeeld: een rustige dochter/zoon/partner/ met minder stress/zorgen, etc.)?
* Schrijf uit waarom je deze keuze maakt. Hier beschrijf je in feite wat je in je werk zal bereik

en als je het POP volgt.

**Stap 4 - Keuze van de ontwikkelingsactiviteiten**

* Nu maak je het actieplan op dat helpt om te bereiken wat er hierboven als te ontwikkelen gedrag en te behalen resultaten werden vastgelegd.
* Gebruik de “hoe”- vragen in het stappenplan om duidelijk te beschrijven hoe je dit gaat aanpakken:
	+ Wat ga je doen om dit gedrag of die vaardigheid te ontwikkelen (vb. een bepaalde techniek extra inoefenen,...)? Dit is de ontwikkelingsactiviteit.
	+ In welke “situaties” zal je dit toepassen (vb. in een gesprek met een collega, tijdens een mondelinge evaluatie, op een vergadering, ...)? Dit is de oefensituatie.
	+ Welke hulp heb je daarbij nodig (vb. feedback van een collega vragen, de aanpak van iemand anders observeren, ondersteuning van de pedagogisch begeleider...)? Dit is de hulp.
	+ Wanneer ga je dit doen? Dit is de planning.
	+ Welke talenten kan je inzetten om dit gedrag te ontwikkelen (vb. geduldig zijn, leergierigheid, ...)? Dit is/zijn in te zetten talent(en)
* Je kunt kiezen tussen verschillende soorten activiteiten:
	+ DOE-activiteiten: leren door doen, oefenen, trainen, actie (bv. experimenteren met technieken, tips van anderen uitproberen, initiatieven nemen, nascholing volgen, ...).
	+ KIJK-activiteiten: leren door kijken, observeren (bv. observeren van een collega die zeer goed is in de competentie die jij wilt ontwikkelen, bekijken van videomateriaal, ...).
	+ DENK-activiteiten: leren door theoretiseren, bedenken, analyseren (bv. een boek lezen, een opleiding volgen, documenten inkijken, een theorie instuderen, ...).
	+ PLAN-activiteiten: leren door reflecteren, vooruitdenken (bv. terugblikken op ervaringen om er lessen uit te trekken voor de volgende keer, feedback vragen aan anderen, samen opdrachten voorbereiden met een collega, ...).
* Meestal herken je talenten op de volgende manier:
	+ Het zijn situaties waar je naar uitkijkt
	+ Het zijn situaties waar je van geniet
	+ Je krijgt er complimenten over door collega’s
	+ Meestal vind je zelf niet dat je iets bijzonders laat zien in deze situaties
	+ Ook onder stress of in moeilijke situaties lever je een goede prestatie.
	+ Tijdens dit soort situaties vliegt de tijd voorbij. Voor je het weet is er een uur om.
	+ Als het voorbij is, ben je misschien fysiek moe, maar mentaal heb je meer energie dan daarvoor.

**Stap 5 - Uitvoering en opvolging van het POP.**

* Bepaal een einddatum voor het POP.
* Vraag regelmatig feedback aan anderen. Noteer telkens hoe je groeit bij de uitvoering van je geplande actie.
* Op basis van het lijnstuk kun je bespreken of je al dan niet vooruitgang hebt gemaakt.

**Stap 6 - Evaluatie en ontwikkeling**

* Op basis van een (zelf)evaluatie bepaal je je vooruitgang en (bijkomende) werkpunten. Zijn er verschuivingen zichtbaar?
* Hieruit kunnen nieuwe doelstellingen volgen voor een volgend POP.

MIJN PERSOONLIJK ONTWIKKELINGSPLAN (Sjabloon)

Naam:

Te ontwikkelen gedragscompetenties Einddatum

1

2

3

4

5

Datum:

Handtekening:

Handtekening directeur:

|  |  |
| --- | --- |
| Te ontwikkelen gedragscompetentie: | Einddatum  |
| Te ontwikkelen gedrag  |
| Waarom ? |

DATUM:

|  |  |
| --- | --- |
| Ontwikkelingsactiviteit |  |
| Situatie(s) om het gedrag te oefenen  |  |
| Hulp  |  |
| Planning  |  |
| In te zetten talent(en)  |  |
| Evaluatie/opvolging: |  |

(kaders kunnen telkens hernomen worden)