



projectplan professionaliseringstraject Samenwerkingsverband VO Zuid-Kennemerland 2014-2016

Mendelcollege

Doelstellingen professionaliseringstraject

Het SWV heeft als doelstellingen voor het professionaliseringstraject geformuleerd:

- a. Het duurzaam vergroten van het pedagogisch-didactisch repertoire van docenten;
- b. Het duurzaam stimuleren van het leerklimaat op iedere school doordat 'leren van en met elkaar' centraal staat.

Kaders voor het professionaliseringstraject

Het SWV heeft als kaders voor dit project geformuleerd:

- a. De school formuleert een meetbaar resultaat op docentniveau. Hierbij is omschreven welk docentgedrag aan het einde van het traject zichtbaar moet zijn en waar een goede les aan moet voldoen.
- b. Dit resultaat heeft betrekking op docentgedrag in relatie tot een hele klas of groep. Het gaat dus niet alleen om leerlingen met een extra ondersteuningsbehoefte.
- c. Het professionaliseringstraject maakt onderdeel uit van de gesprekscyclus.
- d. De school stelt een rolbeschrijving op voor de deelnemers.
- e. Het SWV monitort en evalueert de opbrengsten.

Wij vragen iedere school om in het onderstaande plan aan te geven hoe de bovenstaande doelstellingen gehaald gaan worden en hoe de school daarbij voldoet aan de geformuleerde kaders.

- 1. Wat zijn de doelstellingen van het professionaliseringstraject voor de eigen school? Formuleer hier ook een meetbaar resultaat op zowel school- als docentniveau.**

Doelstelling is om het pedagogisch handelen van de medewerkers van de school te versterken. Alle docenten houden rekening met verschillen tussen leerlingen. Zij hebben kennis en praktische vaardigheden om te differentiëren tussen leerlingen. Docenten zijn in staat een veilige en rustige werksfeer in hun lokaal te krijgen.

Docenten stemmen hun pedagogisch-didactisch handelen af op de behoefte van de leerling. Mentoren, docenten en leden van het zorgteam werken handelingsgericht.

- Alle mentoren zijn voldoende gekwalificeerd, dwz. alle mentoren hebben basistraining mentoraat gevolgd.

- Alle mentoren augustus 2017 alle mentoren werken handelingsgericht

- Zorgcommissie biedt adequate, extra individuele zorg.

Augustus 2015: 50% van de docenten houdt rekening met verschillen en is in staat te differentiëren in de les

Augustus 2016: 75 % van de docenten differentieert in de les

Augustus 2017: 100% van de docenten differentieert in de les

Schoolniveau

Afname van de afstroom (intern en extern van leerlingen). Afname van interne en externe afstroom met 10%

2. Hoe sluit het professionaliseringstraject aan bij de huidige ontwikkelingen in de school?

Handelingsgericht werken is in ontwikkeling op de school. Mentoren, docenten en afdelingsleiders zijn bekend met de uitgangspunten van het handelingsgericht werken. Aandacht nu is gericht op het gesprek en het stellen van de juiste vragen.

Differentiëren in de les en rekening houden met verschillen is eveneens in ontwikkeling. De docenten worden hierin o.a. geadviseerd door de trajectbegeleider. Hij geeft adviezen op individuele basis en aan docententeams. Binnen de gesprekscyclus is dit onderwerp van gesprek. Docenten wisselen ervaringen uit. Docenten bezoeken lessen bij elkaar. De school is ook opleidingschool.

3. Voor welke vorm professionalisering is gekozen en waarom?

Binnen de school is er voor gekozen om de docenten maatwerk te bieden. Er wordt niet massaal een scholing aan alle medewerkers tegelijk aangeboden, maar er wordt ook bij de medewerkers rekening gehouden met verschillen. Net zoals wij dit van de docenten in de klas verwachten.

Binnen de school zijn er verschillende rollen.

Binnen de klas verwachten wij van docenten dat zij op een adequate wijze reageren op het gedrag van individuele leerlingen en de groep. Accent ligt daarop op het versterken of verdiepen van het handelen van de docenten.

Verder ligt de spil van de leerlingenbegeleiding bij de mentor. Een deel van de professionalisering gaat naar scholing van mentoren. Ook hier een verschil tussen beginnende en ervaren mentoren.

Voor de scholing willen we zowel gebruik maken van externe deskundigheid als ook de deskundigheid van het team zelf. Bij dit laatste valt te denken aan collegiale visitatie, onderlinge lesbezoeken en intervisie.

4. Hoe ziet het professionaliseringstraject er organisatorisch uit?

- Hoeveel deelnemers; welke rol hebben zij?

Team:

- *klas management en ongewenst gedrag.*

De volgende onderwerpen komen aan bod:

- Inrichting
- (Het omgaan met) regels
- Organisatie
- Groepsvorming, groepsprocessen
- Aandacht en veiligheid
- Belonen en consequenties bij ongewenst gedrag
- Rol van de leraar
- Ouders

- *peer review*

We spreken van peer review als leraren structureel met elkaar reflecteren op de onderwijspraktijk. Deze gesprekken leveren een belangrijke bijdrage aan de professionele ontwikkeling van de leraar en de kwaliteit van het onderwijs. De volgende vormen van peer review voor leraren worden hierbij onderscheiden: collegiale consultatie, intervisie, collegiale visitatie en intercollegiale visitatie.

Docenten werken gezamenlijk aan het versterken van hun pedagogische en didactische kwaliteiten op basis van gelijkwaardigheid. Docenten verkennen door wederzijdse lesbezoeken wat wel en/of niet werkt.

Mentoren :

Handelingsgerichtwerken

2x training aan groep mentoren (maximaal grootte 20 mentoren):

Training waarin het handelingsgericht werken centraal staat en het voeren van gesprekken.

Workshops gericht op een onderdeel van Handelingsgericht Werken: • Observeren • Gesprekken met kinderen • Vanuit de uitgangspunten van HGW een groepsplan of individueel plan maken • Gebruik maken van de positieve factoren van alle betrokkenen • Constructief communiceren met ouders en ander betrokkene buiten de school • Afstemmen van onderwijsbehoeften en ondersteuningsbehoeften.

basistraining

Mentoren: basis training mentoraat door Maya Bakker

- 6 middagen verdeeld over jaar en boek voor elke mentor.

Mentoren/docenten: handboek over passend onderwijs: Handle with Care Een boek waarin twintig veelvoorkomende psychische en lichamelijke stoornissen besproken worden. Handle with care slaat een brug tussen onwetendheid enerzijds en professionele begeleiding anderzijds.

Intern zorgteam

scholing op diverse deelterreinen zoals bijvoorbeeld rouw, echtscheiding, ziekte in het gezin, faalangst, sociale vaardigheden, verschil tussen jongens en meisjes.

Docenten: In gesprekscyclus wordt afgesproken hoe de docent zijn professioneel handelen in kader van Passend onderwijs wil versterken.

Onderwerp: omgaan met (hoog) begaafde leerlingen, scholing in Compacten en Verrijken,

Onderwerp: groepsdynamiek

Onderwerp: pedagogisch handelen

- Hoeveel medewerkers worden er bereikt?

Zorgteam: 5 trainers

Docenten: 100 (groepstraining en aantal individuele trajecten)

- Hoe worden de financiën ingezet?

✓ Hoeveel opleidingstijd?

✓ Hoeveel fte?

✓ Welk deel draagt de school zelf bij?

Tijd (10% van normjaartaak stelt het Mendelcollege beschikbaar voor deskundigheidsbevordering. Voor de school als geheel wordt 16.000 klokuur beschikbaar gesteld voor deskundigheidsbevordering. Dit komt overeen met 10 fte.

De school stelt de tijd en taakruimte beschikbaar voor het professionalingstraject.

- Hoe ziet het tijdspad eruit? (start, opleidingsdata, eind, evaluatie, certificering?)

	Opleiding/scholing	Start	Eind	Certificaat
Mentoren	Workshops Handelingsgericht werken	In overleg met Gedragpunt.	2016	Ja
	Training mentoraat	Juni 2015 –	januari 2016	Ja
team	Klas management en ongewenst gedrag	Maart 2015	Mei 2015	Ja
	Peer review en lesobservatie bij collega's	Januari 2015	Doorlopend	Nee
docenten	Individuele trainingen voor docenten op basis van behoefte zoals: -Trainingen effectief gedrag -Pedagogisch handelen -5 rollen van de leraar	Augustus 2014	Doorlopend	Ja
	Diagnose interactie analyse	In overleg met Gedragpunt	2016	Ja
Zorgteam	Scholing op deelterrein		doorlopend	ja
Schoolbreed	Literatuur: handboek 'Handle with care'	Naslagwerk waarin kort		

5. Hoe borgt de school de professionalisering op pedagogisch en didactisch niveau voor de langere termijn?

Binnen de gesprekscyclus is het pedagogisch handelen van de docent een vast onderwerp van gesprek. Op basis van lesbezoeken en 360 feedback wordt een persoonlijk ontwikkelingsplan gemaakt. De docent reflecteert aan de hand van de gegeven feedback op zijn didactisch en pedagogisch handelen. De docent stelt in samenspraak met zijn direct leidinggevende een persoonlijk ontwikkelplan op.

Er wordt kennis binnen en tussen vakgroepen uitgewisseld. Het leren van elkaar heeft een centrale plek in de school.

De school monitort jaarlijks in september de interne en externe uitstroom. Op basis van de data wordt nagegaan of doelstellingen gehaald zijn en hoe we deze nog verder kunnen terugdringen.

De school neemt tevredenheidsonderzoeken onder leerlingen af. Vragen hierin betreffen ook het pedagogisch klimaat in de klas en de begeleiding van de mentor

In de gesprekkencyclus zijn er docent-evaluaties door leerlingen.

In schooljaar 2014-2015 formuleren docenten in samenspraak met elkaar en met de schoolleiding waaraan een goede les moet voldoen. Lesobservaties door collega's.

Docentcoaches zijn actief en coachen docenten bij versterken van didactisch en pedagogische handelen.