



## **projectplan professionaliseringstraject ECL Samenwerkingsverband VO Zuid-Kennemerland 2014-2016**

### **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 van het professionaliseringstraject van het ECL is de medewerkers zodanig te equiperen dat zij de missie en visie van de school<sup>1)</sup> kunnen vertalen naar de dagelijkse onderwijspraktijk. Om leerlingen hun talenten optimaal te laten ontwikkelen moeten docenten beschikken over:

- toereikende vakkennis
- een goed klassenmanagement
- een breed arsenaal aan werkvormen (mede met inzet van ICT)
- de kwaliteit om recht te doen aan verschillen binnen een klassikale les
- het vermogen en de durf om leerlingen zoveel mogelijk tot zelfregulering te brengen
- het vermogen om te appelleren aan de verbeeldingskracht van leerlingen als middel van kennisverwerving

Er is een tweeledig professionaliseringstraject gestart: individuele scholing op basis van het piramidemodel van het CPS, gekoppeld aan observaties in de les naast scholing van de sectievoorzitters om als primus inter pares het proces van sectieleren aan te sturen. Bij dat sectieleren (leren van en met elkaar) staan de volgende leerdoelen centraal:

- Vakinhoud:
  - Leerlijnen
  - Determinatie
  - Gecoördineerde toetsing
  - Rendements- en data-analyse
- Vakdidactiek:
  - Werkvormen
  - Recht doen aan verschillen
  - Uitwisseling lesideeën

In het individuele leertraject wordt, net zoals in dat van leerlingen, recht gedaan aan verschillen: elke docent heeft een individuele professionaliseringsbehoefte. Leervraag en leeropbrengst komen aan de orde in de gesprekscyclus. De leden van de schoolleiding en vijf docentcoaches worden geschoold door het CPS om het individuele leren van docenten te begeleiden.

Het professionaliseringstraject van de secties wordt vastgelegd in een sectiewerkplan. Halverwege een aan het einde van het jaar vindt procesbewaking/evaluatie plaats.

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

Het professionaliseringstraject sluit naadloos aan bij de schoolontwikkeling. In de twee voorgaande werd geconstateerd dat er behoefte is aan rendementsverbetering (doorstroming en examenresultaten) en meer focus. Herformulering van de missie en de visie, vereenvoudiging van de organisatie, beperking van het aantal nevenactiviteiten naast lessen, verbetering van de communicatie en het meer centraal stellen van het primaire proces zijn initiatieven die hiertoe moeten leiden. Ook in het scholingstraject ligt het accent met name op het primaire proces.

## **3. Voor welke vorm professionalisering is gekozen en waarom?**

Individuele scholing waarbij zoveel mogelijk recht wordt gedaan aan verschillen, naast sectiescholing gericht op leren van en met elkaar. Het eerste traject start met scholing van de schoolleiding en vijf docentcoaches en een algemene studiedag onder leiding van Martie Slooter van het CPS. Het tweede traject start met een scholingsdag voor sectievoorzitters en schoolleiding gevolgd door vijf scholingsmiddagen. Secties hebben bijna wekelijks een ingeroosterd moment om te leren van elkaar.

## **4. Hoe ziet het professionaliseringstraject er organisatorisch uit?**

- Hoeveel deelnemers; welke rol hebben zij?
  - Een externe projectbegeleider voor het sectieleren
  - Een externe projectbegeleider voor het individuele leren
  - Twee gastsprekers
  - 5 docentcoaches → begeleiding individuele professionalisering
  - 23 (duo-)sectievoorzitters → coördineren van het sectieleren
  - 5 afdelingsleiders → monitoren van het individuele leren en het sectieleren in individuele functioneringsgesprekken en sectiefunctioneringsgesprekken
- Hoeveel medewerkers worden er bereikt?

Alle docenten, zowel in een individueel scholingstraject als in het sectieleren.  
102 docenten, 5 afdelingsleiders.
- Hoe worden de financiën ingezet?
  - ✓ Hoeveel opleidingstijd? 2.000 uur scholing
  - ✓ Hoeveel fte? Ca 1,2 fte
  - ✓ Welk deel draagt de school zelf bij? € 87.000, exclusief kosten externe projectbegeleiders
- Hoe ziet het tijdspad eruit? (start, opleidingsdata, eind, evaluatie)

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

Beide leertrajecten maken deel uit van een driejarenplan. Het individuele professionaliseringstraject wordt geëvalueerd en vastgelegd in de gesprekscyclus. Dat traject kan overigens uit meer bestaan dan het schoolaanbod. Er is ook ruimte en gelegenheid voor scholing door externe aanbieders.

Het sectieleerdoel wordt vastgelegd in en geëvalueerd op basis van een jaarlijks op te stellen sectiewerkplan dat onderwerp vormt van de sectiefunctioneringsgesprekken.

De integrale professionaliseringscyclus maakt deel uit van het schooljaardocument. Over de schoolontwikkeling wordt in kwartaalgesprekken verantwoording afgelegd aan het CvB.

Van beide leertrajecten wordt steeds getoetst in hoeverre zij bijdragen aan de verwezenlijking van de missie en de visie van de school.

1)

#### **Missie**

Het ECL:

- verbindt door aandacht, respect en ruimte voor verschillen



- bereidt leerlingen voor op een kansrijke en verantwoordelijke rol in de complexe, pragmatische samenleving van de nabije toekomst
- stimuleert leerlingen hun talenten optimaal te ontwikkelen in een leeromgeving die vrijheid biedt en betrokkenheid verlangt

### **Visie**

Het ECL biedt een creatieve en veilige context voor verwerving van kennis en vaardigheden door leerlingen en medewerkers. Het besef dat onderlinge verschillen net zo belangrijk zijn als de overeenkomsten, is bepalend voor het klimaat van tolerantie en respect. In ons onderwijs doen we recht aan verschillen. Leerlingen met verschillende talenten verdienen verschillende leerroutes.

#### **Identiteit**

Actief deel uitmaken van een samenleving die voortdurend verandert vraagt om een solide persoonlijk fundament en maatschappelijke betrokkenheid. Onze overtuiging is dat persoonlijke ontplooiing niet ten koste mag gaan van anderen, maar moet bijdragen aan de ontwikkeling van een samenleving waarin iedereen tot zijn recht komt.

Profiel: leren vanuit verwondering

De Cultuurprofielschool ECL verbindt leren aan cultureel bewustzijn: weten waar je vandaan komt en verbeelden waar je naar toe kunt. Waarneming, verwondering en verbeeldingskracht zijn startpunt voor de kennis van de toekomst.