



projectplan professionaliseringstraject Technisch College Velsen 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.**

Onze scholing streeft Duurzaam Leren na. We willen door een leergang Collegiale Consultatie een start maken met een vorm van deskundigheidsbevordering, waarbij collega's met ongeveer dezelfde status en beroepsuitoefening en in collegiaal opzicht gelijkwaardig, wederzijds doelgericht leren van elkaars onderwijskundige ervaringen in de dagelijkse les- en begeleidingspraktijk.

Collegiale consultatie biedt een kader voor een doelgericht professioneel leerproces dat gericht is op het leren inspelen van docenten op zowel de veranderende samenstelling als de leerbehoeften van de leerlingenpopulatie binnen de school.

Tijdens de gehele loopbaan in het onderwijs is het onderhouden van de bekwaamheid van het onderwijspersoneel van groot belang. Voor zowel de school als voor de individuele docent is het een (overlevings)noodzaak om zich te blijven ontwikkelen.
De schoolleiding voelt zich verantwoordelijk om de docenten hiertoe in staat te stellen.

In 13-14 is de start gemaakt met intervisie trajecten. Leerlingen beoordelen docenten jaarlijks op hun lessen. Docenten wisselen ervaringen en leervragen uit intervisie trajecten. In 14-15 willen we deze aanpak verbreden met collegiale consultatie waarbij ook werkelijk in de klas, gericht gekeken wordt. Dit vraagt een verandering in communicatie samen met bewustwording van de elementen waarop

gelet wordt. De ontwikkeling in het docententeam brengt een meer lerende houding voort en versterkt de professionele cultuur in de school.

-1-

Het is in dit leerproces essentieel dat de docent blijft leren en dit is mogelijk als hij regelmatig zijn eigen referentiekader en het daarop gebaseerde handelen onderzoekt, en waar nodig bijstelt. De kans is anders groot dat het eigen repertoire een routine wordt, die op den duur niet meer aansluit bij de eisen en behoeften van de leerlingen en het veranderende onderwijs en daardoor steeds minder effectief wordt.

Doestellingen:

Management Team

De schoolleiding erkent het belang om een 'lerende organisatie' te zijn: erkent het belang van 'duurzaam leren'.

De schoolleiding kiest, vanwege de deskundigheidsbevorderende, motiverende en teamvormende werking voor de implementatie van collegiale consultatie als methodiek voor de gewenste onderlinge competentieontwikkeling.

De schoolleiding verwacht inspiratie, blijvende gedragsverandering en intensieve contacten; allemaal elementen die bijdragen aan goed en beter onderwijs.

De schoolleiding wil collegiale consultatie tot speerpunt van (personeels)beleid maken en kiest voor een laagdrempelige aanpak. Ze verwacht daarmee collega's vooral te kunnen 'verleiden' om deel te nemen. En om te voorkomen dat docenten kunnen 'duiken' of het thema vrijblijvend kunnen oppakken, is een structurele aanpak gewenst. Daarmee wordt niet bedoeld dat er iets moet worden afgedwongen, maar wel dat gemakzucht en vluchtgedrag de collegiale consultatie onderuit haalt. Deze aanpak zet mensen in hun verhouding tot elkaar op een positieve manier op scherp – en dat is de kern van collegiale consultatie.

De schoolleiding erkent dat het bereiken van doelen in hoge mate afhangt van de medewerkers en vooral ook van de wijze waarop zij samenwerken. De school als leef- en leergemeenschap bestaat uit mensen en mensen kunnen leren, waardoor zij kunnen groeien in hun functioneren. Groeit de medewerker, dan groeit de organisatie, zo luidt het adagium van de lerende organisatie.

Docenten

Een team van minimaal 10 docenten volgt de training Collegiale Consultatie. Deze training kent 11 modules en duurt 3 maanden. De training is gepland in de eerste helft van het schooljaar 2014-2015. Na het volgen van de training werken de geschoolde docenten als ambassadeur en hebben zij allen een kleine groep collega's onder hun hoede. Uitgangspunt is de enquête onder leerlingen over kwaliteit van de lessen. Elke groep behandelt vragen uit de eigen feedback en bezoekt lessen.

Leerdoelen:

A; het ontwikkelen van een gezamenlijk referentiekader voor je activiteiten als lesgever en als observator om wederzijds doelgericht te leren van elkaars onderwijskundige ervaring.

In staat zijn om samen te reflecteren op de gegeven lessen door het kunnen

- Formuleren van een leervraag
- Gestructureerd en objectief kijken naar een les (observeren en registreren)
- Weloverwogen feedback geven volgens een protocol in een nabespreking.

B; Inzicht krijgen in de eigen strategieën van aanpak (de eigen professionele vaardigheden en kennis) als basis voor het helpen van docenten bij de ontwikkeling van hun manier van aanpak.

C; Ontwikkelen van communicatie competenties zodat het mogelijk wordt om op een waardevrije manier ervaringen uit te wisselen door de inbreng van eigen cases en door het leren van collega's.



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

Zie ook boven

Het scholingsplan 14-15 heeft nadrukkelijk aandacht voor het ontwikkelen van competenties waardoor een lerende cultuur ontstaat. Het TCV en MCV kennen een onderwijsmodel waarbij 30% bestaat uit vrije keuzes die gebruikt kunnen worden om te verdiepen of te verbreden. Docenten werken samen om het onderwijs op een integrale manier aan te bieden, waarbij de techniek waar mogelijk het uitgangspunt is. De volgende stap in het verbeteren van ons onderwijs ligt in de uitwisseling van ervaringen en het leren van elkaar.

Jaarlijks houden we de DUO enquêtes waarbij leerlingen een terugkoppeling geven op de 5 docent rollen. Deze spinnenwebben zijn vervolgens samen met de verslagen van lesbezoeken door de teamleider, uitgangspunt in het functioneren en beoordelingsgesprek. Dit leren is meer eendimensionaal, want vanuit de teamleider ingericht. De verbreding zal leiden tot meer afstemming en uitwisseling onderling.

3. Voor welke vorm professionalisering is gekozen en waarom?

lesbezoeken, consultatie gesprekken, en vervolgens beïnvloeding van binnenuit door een train the trainer uitrol in de tweede fase.

Motivatie zie onder 2.

4. Hoe ziet het professionaliseringstraject er organisatorisch uit?

- Hoeveel deelnemers; welke rol hebben zij?
- - 8 cursisten, basis training, deze mensen krijgen daarna de rol van tutor in een train the trainer aanpak. Elke cursist krijgt een groepje van 3 collega's om mee te werken.
- Hoeveel medewerkers worden er bereikt?
Fase 1: Bereik is 8 trainers in de start training met daarna in
Fase 2; 3 nieuwe docenten per getrainde cursist. Dit geeft een verwachting van 32 geschoolde docenten in 1 cursusjaar.
- Hoe worden de financiën ingezet?
 - ✓ Hoeveel opleidingstijd? Per cursist in het start traject van fase 1
 - 3 bijeenkomsten van 3,5 uur
 - Tussendoor 6 lesbezoek / consultatie trajecten van 2 uur
 - ✓ Hoeveel fte?
- 8 fte in fase 1; 32 fte in fase 2
 - ✓ Welk deel draagt de school zelf bij?
Inzet manuren docenten, inzet begeleider consultatie trajecten.
- Hoe ziet het tijdspad eruit? (start, opleidingsdata, eind, evaluatie, certificering?)
- Fase 1: Bijeenkomsten op 10-9, 29-10 en 10-12 2014. Daartussenin intervisie bijeenkomsten, 3 keer 2 uur tussen 10-9 en 29-10 en weer 3 keer 2 uur tussen 29-10 en 10-12.
- Certificering december 2014.
- Tussen evaluatie januari 2015. Vormen nieuwe leergroepen voor fase 2, januari 2015
- Fase 2: vanaf febr 2015 4 maandelijkse bijeenkomsten voor collegiale consultatie, met tussendoor intervisiebijeenkomsten. Per groepje docenten wordt dit apart gepland. Er is een minimum van 4 consultatie trajecten per trainer met tussendoor 3 lesbezoeken en 3 nabesprekingen.
- Evaluatie mei 2015; input scholingsplan 15-16
- Certificering juni 2015

Fase 1				
In uren				
Cursisten	cursus	lesbezoek	Totaal manuren docenten	A 75 euro per docent uur
8	84	96	180	€ 13.500
Fase 2				
In uren				
Cursisten	lesbezoek	consultatie	Totaal manuren docenten	A 75 euro per docent uur
32	96	96	192	€ 14.400



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

Collegiale consultatie is op termijn geborgd in de functionering- en beoordelingscyclus. De vijf docent rollen zijn uitgangspunt van de leerling evaluaties en daarmee van de input voor de inter collegiale consultatie. In het scholingsplan wordt per jaar beschreven waar de focus ligt en welke doelen er behaald dienen te worden.

Het scholingsplan wordt goedgekeurd en gemonitord door de DMR van de school.