



projectplan professionaliseringstraject Haemstede-Barger 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.**

Beleid maken op omgang met leerlingen van diverse pluimage, passend binnen onze doelgroep, zodat docenten en onderwijsondersteunend personeel adequaat kunnen acteren en doceren. Leren van elkaar staat hoog in ons vaandel. Dat doen we door bij elkaar te gaan kijken hoe het handelingsgericht werken ingezet wordt in de (les)praktijk van een klas. Hiervoor wordt dit jaar train de trainer ingezet die bij de huidige vierde klas leerlingen een inhaalslag maakt op het gebied van schoolse vaardigheden. Op schoolniveau zal er dan 50% minder afstroom, zittenblijven en +VO, VSV en thuiszittersproblematiek voorkomen. Dit betekent dat een huidig gemiddelde van 6 afstromers per leerjaar gereduceerd wordt naar 3 per leerjaar. Nu gaan er nog 3 leerlingen naar +VO, dat worden er 1 of 2. Op docentniveau komt er een andere mindset (duurt twee jaar) versterken van het klassenmanagement dmv de coaches die een cursus van het CPS hebben gevolgd met de vijf rollen van Martie Slooter hebben gedaan (1^e jaar 30%, 2^e jaar 70%, 3^e jaar 90%) en docenten hebben een gerichte hulpvraag voor de trajectbegeleider, de seniordocent en de zoco. (na de eerste studiedag van 10 oktober 2014)

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

De train de trainer groep leert schoolse vaardigheden aan examenklasleerlingen en mentoren. Dat is dit jaar nodig omdat we een inhaalslag moeten maken om de examenklasleerlingen die drie jaar geleden zijn aangenomen ondanks het feit dat ze niet helemaal aan het T-niveau voldeden, examenrijp te maken. Volgend jaar willen we de cursus al in klas 3 geven om zo de leerlingen meer profijt te laten hebben van het geleerde. Bureau extra verzorgt deze cursus voor de acht mentoren die hun kennis volgend jaar doorgeven aan alle docenten.

Er zijn vier coaches binnen de school die de cursus “de vijf rollen van de docent” van Martie Slooter gevolgd hebben. Zij geven workshops met iedere keer één rol als thema. Eén van die coaches, Daniëlla Ferwerda heeft zich opgegeven voor de cursus docentexpert van RINO. Zij coacht docenten in het handelingsgericht werken om de doelstelling van het passend onderwijs op onze school, samen waar kan en apart waar moet (maar zo kort mogelijk) tot stand te brengen. Dit vergt veel uithoudingsvermogen en vaardigheden omdat er een andere mindset tot stand moet komen onder het personeel. Die vaardigheden zijn in aanleg aanwezig bij Daniëlla. Op de cursus zal naar verwachting geleerd worden hoe ze die vaardigheden kan inzetten om mensen zo efficiënt mogelijk te laten werken en zoveel mogelijk diversiteit aan leerlingen te kunnen bedienen. 0,2 van haar formatie per jaar bestaat uit het docentexpertschap. In het jaar 2014-2015 en 2015-2016 komen deze gelden uit de subsidiëring van het samenwerkingsverband. Totaal €24.000,- (€12.000 per jaar) en de cursus die ca €2.000,- kost.

De andere mindset wordt ontwikkeld doordat de zoco en de trajectbegeleider van vorig jaar de voedingsbodem heeft gelegd voor passend onderwijs en handelingsgericht werken. Trajectbegeleiding is al sinds 2012 de gewoonste zaak van de wereld bij ons op school. Trajectbegeleiding is erop gericht leerlingen zoveel mogelijk in de groep terug te plaatsen met goede afspraken tussen docent, leerling en ouders. Door uitbreiding van het zorgcoördinaat heeft de zoco meer ruimte gekregen voor haar coördinerende taak. Er komt een docentexpert Passend onderwijs bij voor 0,2. Dat maakt het totaal zoco (0,3), trajectbegeleiding(0,5) en docentexpert (0,2)die samen de spil vormen van handelingsgericht werken binnen het onderwijsleerproces 0,9 op een school voor 450 leerlingen. De plannen die al deels uitgewerkt zijn zoals bijvoorbeeld het gespreksformulier voor de mentor, de vijf rollen voor de docent, handelingsgerichte oudergesprekken voeren door de mentor, MDO's gericht voeren, pro-actief handelen en grenzen stellen en handhaven, de docentexpert als vraagbaak kunnen dit jaar volledig geïmplementeerd worden. Mentor blijft aanspreekpunt, tijdig verwijzen, reflectie voor docent en leerling.

3. Voor welke vorm professionalisering is gekozen en waarom?

Train de trainer: inhaalslag voor klas 4, in 2015-2016 voor klas 3 (13.000,-)

Vier coaches met vijf rollen van de docent omdat goed klassenmanagement gedragsproblematiek kadert. De kosten voor de cursus waarin de vijf rollen van de leraar worden behandeld en waar het hele team profijt van heeft doordat de vier coaches trainingsmiddagen geven in het schooljaar 2014-2015 en 2015-2016 kunnen niet uit de subsidie worden betaald. Voor de trainingsmiddag is een tijdelijke uitbreiding van 0,0057 x vier coaches per jaar gegeven. Dit betekent voor twee jaar een

bedrag van €3192,-.

Een docentexpertcursus + 0,2 formatie voor de docentexpert (€26.000,-)

Een studiedag op 10 oktober 2014 (€650,-, 2x€381,- = €1412,-)

4. Hoe ziet het professionaliseringstraject er organisatorisch uit?

- Hoeveel deelnemers; welke rol hebben zij?

Train de trainer: inhaalslag voor klas 4, in 2015-2016 voor klas 3. Acht mentoren.

Vier coaches met vijf rollen van de docent omdat goed klassenmanagement gedragsproblematiek kadert.

Een docentexpert die alle medewerkers begeleidt op een professionele manier de taakvolwassenheid van medewerkers vraagt.

- Hoeveel medewerkers worden er bereikt?
Alle medewerkers

- Hoe worden de financiën ingezet?

- ✓ Hoeveel opleidingstijd?

Een half jaar tbv train de trainer (aug 2014 – febr 2015)

Twee jaar voor de docent expert (aug 2014 – juli 2015 + de cursus: start jan 2015)

Twee jaar voor de vier coaches om trainingsmiddagen te verzorgen (aug 2014-juli 2015)

- ✓ Hoeveel fte

Train de trainer wordt in-company gegeven en kost €13.000,-) omgezet naar fte is dit 1,9

0,2 fte (twee jaar lang) voor de docentexpert

0,0456 fte voor de coaches

- ✓ Welk deel draagt de school zelf bij?

De school faciliteert, betaalt de mentoren en de zoco + de trajectbegeleiding en neemt de kosten van de docentexpert in 2016-2017 volledig voor haar rekening.

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

Train de trainer: start augustus, eind januari certificaat, evaluatie per functioneringsgesprek en mentorenbesprekingen.

Docentexpert PO: zie folder

De vijf rollen van de docent: vier coaches verzorgen van aug 2014-juli 2016 tien trainingsmiddagen.

Studiedag PO: 10 oktober 2014



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

Naast de reguliere gesprekkencyclus waarin iedere medewerker verantwoording aflegt over zijn of haar taak, zijn er leerlingbesprekingen, mentorenoverleggen, teambijeenkomsten en studiedagen die er op gericht blijven om door het gesprek met elkaar en het kijken in elkaars keuken (ook bovenschols) de onder 1 genoemde doelen te bewerkstelligen. Ieder gesprek staat in het teken van handelingsgericht werken en passend onderwijs. Alles wordt genoteerd in Magister, personeelsdossiers en teamverslagen zodat overal de Plan-Do-Check-Act cirkel op toegepast kan worden en het een doorlopende geheel wordt.