



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

MARITIEM COLLEGE IJMUIDEN

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 is bedoeld om het klassenmanagement zo in te richten dat differentiatie mogelijk is. Na afloop van de training heeft elke docent een vergelijkbare aanpak van het klassenmanagement. De vijf rollen van de docent zijn uitgangspunt voor de opbouw van de les. Verder is tijdens de les voor de leerling herkenbaar welke onderwijsvorm er gehanteerd wordt, instructie, verduidelijkende vragen, samenwerken of zelfstandig werken.

De leerling herkent wat er van hem verwacht wordt, op dezelfde manier, in elke les. Dit ontstaat door de docenten handvatten te geven om op de juiste manier pedagogisch te handelen en dit dan ook gezamenlijk uit te dragen. (regels en afspraken vaststellen)

De docenten worden eigenaar van het pedagogisch handelen en de consequenties hiervan.

Docenten zijn in staat de thema's Organisatie en Instructie op de juiste manier toe te passen in de klassensituatie.

Hiermee wordt de volgende aanpak nagestreefd:

Organisatie van de les:

- A- Start van de les, met afspraken (hoe komen de lln de les binnen, regels en afspraken voor leerlingen, sturen op gewenst leerlinggedrag en op gewenst docentgedrag)

B- Zelfstandig werken met afspraken (na het begin van de les en de instructie kan er ruimte zijn voor Zelfstandig werken in Stilte. Regels leerlingen en regels docentgedrag zijn vastgesteld)

C- Afsluiting van de les

Doelen hierbij zijn: Meer rust in de les, Meer structuur in de les, Meer zelfstandigheid van de leerlingen, meer ruimte voor differentiatie.

Door een goede organisatie van de les, ontstaat er rust in de klas wat de basis is voor instructie en voor differentiatie.

Voor een goede instructie zijn de voorwaarden voor organisatie en kwaliteit gedefinieerd. Van instructie kan de docent overstappen naar differentiatie.

Voorwaarden voor differentiatie:

Vanuit de leerling:

Leerlingen kunnen omgaan met uitgestelde aandacht;

Er zijn regels rond zelfstandig werken en die zijn bij de leerlingen bekend;

Leerlingen regelen zelf organisatorische zaken;

Leerlingen weten wat te doen bij problemen.

Vanuit de docent:

De docent bepaalt het contact;

Regels rond zelfstandig werken zijn bij de docent bekend en uniform;

De methode is voldoende geschikt om te differentiëren;

De groepen binnen de klas zijn voor de docent duidelijk.

Subdoelen van het traject zijn:

Versterken van de saamhorigheid in het team (versterken teamgevoel door gezamenlijke aanpak)

Afname van het probleem gedrag bij leerlingen (rust en structuur)

Basis schoolbreed leggen voor een goed didactisch klimaat

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

In de afgelopen jaren is de school sterk gegroeid, van 75 naar 125 leerlingen. De sterke groei is mede veroorzaakt door de invoering van een nieuw schooltype, de Maritieme MAVO. De huidige school heeft 9 klassen.

Door de sterke groei is de variëteit aan gedragsproblemen toegenomen. De zijinstroom is groot, er komen veel leerlingen uit andere scholen die daar eerder 'mislukt' zijn en nu een nieuwe start moeten maken. Ook zijn er meer kinderen met problemen thuis. Daarnaast is het aantal meisjes sterk toegenomen waardoor mede de problematiek rond het wonen vergroot is.

De samenstelling van het team is door de groei sterk gewijzigd. Er zijn meer docenten die nog in opleiding zijn.

De 1^e stap naar aanpak klassenmanagement al gezet is in 2013-2014 d.m.v. teambijeenkomsten, lesbezoeken en reflectie. De stap in 2014-2015 is doorbouwen naar verbetering van de differentiatie op basis van een helder en duidelijk klassenmanagement.

Indien de organisatie van de les (= klassenmanagement) op orde is (zie toelichting onder 1) ontstaat er ruimte voor Differentiatie. Daarbij zijn twee vragen belangrijk:

Waar is ruimte in de lesopbouw om de geplande en ongeplande instructie te geven (met als doel verdiepen, verbreden, herhalen of versnellen);

Welke leerlingen hebben welk type instructie nodig?

3. Voor welke vorm professionalisering is gekozen en waarom?

Instructie: Teambijeenkomsten voor team instructie en verwerking

Klassenbezoeken door begeleider, mogelijk filmen van lessituaties

Verwerking in subteams of in het team

Er wordt gewerkt met een observatiemodel. Er worden lesverslagen gemaakt. Docenten krijgen opdrachten mee om de theorie in de praktijk uit te proberen en toe te passen.

Evaluatie aan het eind van het schooljaar waarin ook doelen voor het volgend schooljaar worden geborgd.

4. Hoe ziet het professionaliseringstraject er organisatorisch uit?

- Hoeveel deelnemers; welke rol hebben zij?
Alle docenten MCIJ; 12 personen
- Hoeveel medewerkers worden er bereikt?
12 docenten, 1 teamleider
- Hoe worden de financiën ingezet?
 - ✓ Hoeveel opleidingstijd?
6 bijeenkomsten van 2,5 uur voor het hele team
2 introductie bijeenkomsten van 2,5 uur in augustus en januari
2 evaluatie bijeenkomsten in januari en in juni van 2,5 uur
lesbezoeken, lesevaluatie en lesverslag, per docent 90 min per keer, vier keer per jaar
Overleg met teamleider – onderwijsadviseur naar aanleiding van de teambijeenkomsten en lesbezoeken 30 uur
Intercollegiale consultatie en intervisie – naar eigen wens in te vullen, onder leiding van de schoolopleider
 - ✓ Hoeveel fte?
9,2 fte
 - ✓ Welk deel draagt de school zelf bij?
Inzet manuren Teamleider (102 uur a 90 e = 9.180 e)
Inzet manuren Schoolopleider (P.M. naar behoefte docent)
- Hoe ziet het tijdspad eruit? (start, opleidingsdata, eind, evaluatie, certificering?)

Looptijd augustus 2014 t/m juli 2015. Trainingsmomenten van het team op dinsdagmiddag tijdens het reguliere teamoverleg. Lesbezoeken ad random te bepalen door de begeleider en de docent samen. 4 in het hele cursusjaar per docent, gelijk verspreid over de tijd. Begeleiding van de teamleider tijdens het proces, op afspraak.

Kosten; vraag bijdrage SWV:

	Introductie / evaluatie	teambijeenkomsten	lesbezoeken	coaching
12 docenten	4x2,5x12 120 uur	6x2,5x12 180 uur		
1 teamleider			4x1,5x12 72 uur	30 uur
1 schoolopleider				P.M.
subtotaal	120	180	72	30
TOTAAL manuren	402 uur			

300 x 75 euro per docent uur: 22.500 euro

Kosten begeleiding de Bascule: 5.712 euro

Totaal: **28.212 €**

Taakverdeling van de begeleiding en scholing / coaching

Introductie en evaluatie	Gerard Rozing van de Bascule
Themabijeenkomsten begeleiden	Gerard Rozing en Aart Zwanenburg (teamleider)
Lesbezoeken	Docenten, Gerard Rozing, Aart Zwanenburg
Coaching docenten	Gerard Rozing, Aart Zwanenburg en Ronald Gephardt (schoolopleider)

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

De scholing moet leiden tot een duidelijke klassenmanagement en een start met differentiatie. Voor het klassenmanagement is een lesobservatie formulier ontwikkeld. De teamleider zal deze observatie meenemen in zijn lesbezoeken voorafgaand aan de functioneringsgesprekken. De borging is dus mede belegd in de functionering- en beoordelingscyclus.

De vijf docentrollen zijn uitgangspunt van de jaarlijkse leerling evaluaties en onderdeel van het functioneringsgesprek.

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.

Intervisie en Collegiale Consultatie wordt jaarlijks aangeboden door de Schoolopleider en is vrij toegankelijk voor elke docent.