



projectplan professionaliseringstraject

**Rudolf Steiner College Haarlem
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.



Inleiding:

Het door het Rudolf Steiner College aangeleverde projectplan is een plan met een aantal niveaus.

Kern is dat we de school hebben ingericht als leergemeenschap. Daarbinnen vormen wij een aantal nieuwe leergemeenschappen die zich net name richten op professionalisering van nieuwe docenten. Dat is een structuurverandering.

Dit project starten we als good-practice voor komende professionaliseringstrajecten in de school.

De twee projecten die wij de komende twee jaar binnen de school gaan vormgeven, zullen als voorbeeld worden gesteld voor de komende professionaliseringstrajecten van vakgroepen, pedagogische groepen, groepen rond passend onderwijs. Het is een betere manier van samenwerken van docenten, waardoor individuele kwaliteiten van docenten kunnen worden ingezet om de hele leergemeenschap te laten groeien.

We gaan op het Rudolf Steiner College werken in leergemeenschappen.

Hoofddoel: Docenten zien in dat werken en leren binnen een leergemeenschap bijdraagt aan zowel de eigen competenties als aan de competenties van de collega. De leergemeenschap ziet zichzelf groeien naar beter onderwijs.

Leergemeenschap 1: mentoren klas 9 (o.l.v. Rik Zwaanswijk)

Hoofddoel: Nieuwe mentoren worden goede pedagogische begeleiders

Leergemeenschap 2: docenten moderne vreemde talen(MVT)(o.l.v. Matthias Rozemond)

Hoofddoel: De talentdocenten verbreden hun repertoire van didactische en pedagogische vaardigheden. Ze voelen zich zeker en bekwaam, om buiten bekende vormen te experimenteren.

Co-teaching startende docenten (o.l.v. Bart van Zweeden en Jack Stroop)

Hoofddoel: Vakinhoudelijk bekwame mensen met maximale middelen begeleiden tot bekwaam pedagoog en didacticus.

Leergemeenschap 1: mentoren klas 9 (o.l.v. Rik Zwaanswijk)

Hoofddoel: Nieuwe mentoren worden goede pedagogische begeleiders

Beschrijving: Dit jaar starten wij met een mentoren groep in de 9^{de} klas (3^{de} leerjaar), waarvan slechts twee mentoren ervaring hebben als mentor. Het mentoraat verwacht specifieke vaardigheden en kennis. Deze zal in deze leergemeenschap o.l.v. Rik Zwaanswijk centraal staan.

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

Mentoren voelen zich vaardig in het sturen in het pedagogisch klimaat binnen de klas.
Mentoren begeleiden vakdocenten.
De goede mentor is zowel een coach voor zijn klas, maar ook een pedagogisch adviseur en steunpunt voor de vakdocenten van zijn klas. Deze rol werd in het verleden alleen vervuld door onze sterkste en meest ervaren docenten. Niet iedereen kan mentor worden.
Door de schoolgroei kunnen we dat niet meer overeind houden. De nieuwe lijn is: elke docent zou in principe pedagogisch zo sterk moeten zijn, dat hij mentor kan zijn.

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

Nieuwe docenten krijgen bij ons altijd een interne opleiding en coaching om zich de specifieke vaardigheden van het vrijeschool docentschap eigen te maken. Dit is door de groei van de school ook echt nodig: lang niet iedereen heeft meer een vrijeschool achtergrond.
Ook het mentoraat binnen de vrijeschool onderscheidt zich op veel gebieden van dat op andere scholen. Het is daarom van belang om ook daarop een nieuw professionaliseringstraject in te richten. Dit traject dat wij nu gaan inrichten laten we binnen ons huidige systeem vallen. Net als bij de begeleiding van nieuwe docenten, wordt er gebruik gemaakt van een bijzonder ervaren seniormentor, die de nieuwe lichter mentoren meeneemt op reis in het mentoraat.

3. Voor welke vorm professionalisering is gekozen en waarom?

We zetten onze meest ervaren 9^{de} klas (3^{de} leerjaar) mentor in om 4 compleet nieuwe mentoren mee te nemen in zijn ervaringen in het mentoraat. Deze groep van 5 bestaat dus uit allemaal 9^{de} klas mentoren die samen hun mentorlessen voorbereiden, samen mentorlessen geven, filmen bij elkaar, samen ouderavonden geven enz... er wordt gewerkt vanuit de ervaring van Rik Zwaanswijk.

Wekelijks bereiden de mentoren samen de mentor les voor.
Regelmatig zullen zij ook lessen bij elkaar bekijken, of samen lessen geven.
Kwaliteiten van elk individu zullen daardoor zichtbaar worden en worden gedeeld. Er kunnen leerdoelen gesteld worden door elk lid van de groep.

Verder zal maandelijks ook intervisie worden gedaan binnen deze groep, waarin andere aspecten binnen het mentoraat aan bod komen.

Er is voor gekozen om Rik Zwaanswijk deze groep te laten leiden, omdat hij net als de anderen een nieuwe klas start, maar in tegenstelling tot de anderen een senior is in het mentoraat.

4. Hoe ziet het professionaliseringstraject er organisatorisch uit?

- Hoeveel deelnemers; welke rol hebben zij?
In totaal zijn er 5 mentoren, waarvan 1 de senior is.
- Hoeveel medewerkers worden er bereikt?
Mentoren geven op hun beurt weer pedagogische ondersteuning aan de vak- en periodedocenten van hun mentorklas. Daardoor verwachten wij dat zowel deze open manier van samenwerken, als de pedagogische ontwikkeling in de hele school zal doorwerken. (Let wel, een leergemeenschap als deze is lange tijd niet in de school geweest. We verwachten dat dit positieve bijdrage kan leveren aan de feedback-, als aan de (lerende-)schoolcultuur.
- Hoe worden de financiën ingezet?
 - ✓ Hoeveel opleidingstijd? Rik volgt een masterclass video interactietraining. Daarvoor is hij 6 maandagmiddagen de school uit. De training start op maandag 22 september 2014 (in de bijlage meer informatie over de opleiding)
 - ✓ Hoeveel fte? Binnen de formatie van Rik is 0,15 FTE beschikbaar voor dit project. De nieuwe mentoren krijgen elk ongeveer 0,04FTE om mee te draaien in dit project.
 - ✓ Welk deel draagt de school zelf bij? Wij hebben dit schooljaar het aantal taakuren dat een docent voor zijn mentoraat krijgt enorm uitgebreid naar 130 klokuur per jaar. Daardoor heeft de mentor de ruimte om de pedagogische spil te zijn en de vak- en periodedocenten van zijn klas pedagogisch te ondersteunen. Dit draagt bij aan een duurzame verbetering. De kosten hiervan dragen wij zelf. (Dit is een uitgave vermeerdering voor het mentoraat van ongeveer € 80.000 euro per jaar)
- Hoe ziet het tijdspad eruit? (start, opleidingsdata, eind, evaluatie, certificering?)
Juli 2014: start nieuwe mentoren: voorbereiden op een mentoraat, hoe doe je dat
Augustus 2014: wekelijkse bijeenkomsten van de mentoren groep
September-januari: Rik doet een opleiding video interactietraining

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

Jaarlijks zullen nieuwe mentoren die starten in de 9^{de} klas aansluiten.
Daardoor groeit het aantal seniormentoren, en verandert de positie van de mentoren die eerder ingestapt zijn elk jaar.
Op deze manier groeit er een leergemeenschap van mentoren binnen de school.
Een duurzame lerende groep.

Leergemeenschap 2: docenten Moderne Vreemde Talen (MVT) (o.l.v. Matthias Rozemond)

Hoofddoel: De talendocenten verbreden hun repertoire van didactische en pedagogische vaardigheden. Ze voelen zich zeker en bekwaam, om buiten bekende vormen te experimenteren.

Beschrijving: Het taalonderwijs binnen de filosofie van de vrijeschool is bijzonder. Het leert de kinderen de taal meer uit gevoel aan, op een manier waarop dat op de opleidingen niet geleerd wordt. Dat vraagt om een goede overdracht van ervaren naar mindere ervaren docenten.

De ideale vrijeschool les is dynamisch en kent veel variatie. Dat is voor de startende docent lastig. Zij vallen snel terug naar frontaal en klassikaal onderwijs.

Een van onze docenten, die de afgelopen jaren ook gecoacht heeft, is erg sterk in het dynamische. Vanuit dit traject zetten wij zijn ervaring in als senior, om nieuwe docenten te begeleiden. Samen voor de klas en d.m.v. video interactietraining.

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

Vakdocenten MVT kunnen bewuster verschillende didactische werkvormen inzetten. Binnen de vakgroep MVT wordt meer samengewerkt. De docenten zoeken samen naar oplossingen om, om te gaan met "lastig gedrag" binnen de lessen. Docenten MVT voelen zich vrij om bij elkaar in de les te kijken.

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

Dit schooljaar geven wij de professionalisering van docenten een nieuwe wending, door de kracht van de zittende mensen bewuster in te zetten. We maken ze voorbeelden, waarbij minder bekwame collega's in dat specifieke vak-onderdeel kunnen afkijken. Bij dit traject gaan we nog een stap verder: hier trainen wij de bekwame docent om een actieve scholende rol in te kunnen nemen, binnen zijn vakgebied.

3. Voor welke vorm professionalisering is gekozen en waarom?

Onze professionaliseringstrajecten zijn gestuurd. Een groep of een docent bereidt voor en leert de anderen vervolgens de vaardigheid aan. Hier sluiten we bij aan, door Matthias verantwoordelijk te maken voor het leren binnen de groep MVT. Wij leiden hem op, om het leren binnen de groep in gang te zetten.

Door te kiezen voor video-interactie, worden de kwaliteiten van de individuele docenten voor een bredere groep zichtbaar. Dit zorgt, denken wij, voor verbreding van het leren: alle betrokken docenten leren van elkaar. Ieder maakt zijn kwaliteiten tot leermateriaal voor zijn collega's.

4. Hoe ziet het professionaliseringstraject er organisatorisch uit?

- Hoeveel deelnemers; welke rol hebben zij?
Matthias stuurt het leren in eerste instantie
De groep MVT is 6 docenten groot.
- Hoeveel medewerkers worden er bereikt?
In eerste instantie zal de groep MVT docenten bereikt worden. Onze verwachting is echter, dat de versterkte lerende houding van de betrokken docenten ook andere docenten binnen de school zal bereiken, en dat het uiteindelijk leidt tot meer uitwisseling.
Daarnaast zal Matthias na zijn videotraining ook zijn reguliere coacties begeleiden met deze methodiek.
- Hoe worden de financiën ingezet?
 - ✓ Hoeveel opleidingstijd? Matthias gaat een masterclass video interactietraining doen. Daarvoor is hij 6 maandagmiddagen de school uit. De training start op maandag 22 september 2014 (in de bijlage meer informatie over de opleiding)
 - ✓ Hoeveel fte?
Het grootste deel van de kosten van dit traject wordt vanuit onze reguliere formatie bekostigd. Alleen de extra kosten (die voor de opleiding van Matthias) wordt vanuit deze aanvraag vergoed.
Binnen de formatie van Matthias heeft hij 50 uur voor coaching. Dit wordt aangevuld met scholingstijd (50 uur) voor deze training.
De nieuwe docenten krijgen ook 50 uur voor het deelnemen aan dit traject.
De zittende docenten krijgen 20 uur binnen hun deskundigheidsbevordering.
**aanvulling april 2015: extra opleiding voor Matthias: hij gaat een master doen bij CNA om opgeleid te worden tot coach. Dit blijkt nodig binnen zijn begeleiding van nieuwe mensen. De uren en kosten voor deze opleiding nemen wij mee in de begroting voor het 2^{de} jaar.*
 - ✓ Welk deel draagt de school zelf bij?
Door het uitgeven van uren aan “reguliere” (cao-conforme) uren voor deskundigheidsbevordering investeren wij in het leren van docenten. Binnen dit traject zijn de reguliere kosten van de deskundigheidsbevordering voor ons. De training en de extra tijdsinvestering voor de training van Matthias, die financieren wij vanuit dit projectplan. Dit zijn eenmalige kosten: na twee jaar zullen wij dit traject volledig zelf financieel dragen.
- Hoe ziet het tijdspad eruit? (start, opleidingsdata, eind, evaluatie, certificering?)
September-januari: Matthias doet een opleiding video interactietraining
Studiedagen en vak overleg (6x per jaar) verzorgt Matthias een aanbod binnen de moderne vreemde talen.
Matthias filmt twee maal per jaar de lessen van de docenten van de moderne vreemde talen en zal dit materiaal bespreken in (extra) coachende gesprekken met de docenten moderne vreemde talen.

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

Binnen de gesprekscyclus worden de opbrengsten van deze professionalisering in kaart gebracht. Vervolgens zullen de docenten door de schoolopleider/coach-coördinator worden gevraagd welke van hun verworven nieuwe kwaliteiten zij willen inzetten op nieuwe docenten of studenten te begeleiden.
Docenten binnen dit traject zullen wij aanmoedigen hun bewuste bekwaamheid in te zetten voor het leren van het hele team.

Co-teaching startende docenten (o.l.v. Bart van Zweeden en Jack Stroop)

Hoofddoel: Vakinhoudelijk bekwame mensen met maximale middelen begeleiden tot bekwaam pedagoog en didacticus.

Beschrijving: Dit jaar 2014-2015 startten wij het schooljaar met een aantal nieuwe docenten; mensen die hoog opgeleid zijn, maar nog nooit eerder voor de klas hebben gestaan. Met name deze mensen, de wiskundeleraar in het bijzonder, hebben veel moeite om zich in hun rol als docent en opvoeder in te leven. Daarbij missen zij voorbeeldgedrag van collega's.
Speciaal voor hem heeft onze (daartoe opgeleide) coach een traject ingezet, waarbij zowel de coach als de leerlingen worden ingezet als trainer van de docent. De klas verandert voor deze nieuwe docent in een leerwerkplaats.

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

De docent krijgt grip op de klas
De docent kan aansluiten bij de behoeften van de leerlingen
De leerlingen zijn tevreden over de vorderingen in het functioneren van de docenten
De leerlingen waarderen de lessen van de docent met een gemiddelde van 3 (kwaliteitsscholen) aan het eind van het schooljaar.

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

Met het grote aantal nieuwe docenten dat onze school binnenkomt zonder ervaring voor de klas zullen wij onze begeleiding moeten aanpassen. Onze begeleiding is nu nog ingericht op docenten die vanuit regulier onderwijs, of van de opleiding komen. Deze hebben we een zekere didactische bagage.
In het geval van deze wiskundeleraar is daar helemaal geen sprake van. Daar moeten wij nu dus iets voor ontwikkelen.

3. Voor welke vorm professionalisering is gekozen en waarom?

De leerlingen waren heel erg ontevreden en spraken ook de coach aan. Deze dacht dat het een goed idee was om daarom ook de leerlingen in het proces te betrekken. (Mede omdat een groot deel van de klacht van de leerlingen was, dat het instructieniveau niet aansloot bij het niveau van de leerlingen) Directe feedback van leerlingen wordt door de coach gestuurd, zodat de docent het direct toe kan passen.
Ook neemt de coach in een aantal situaties de les over, om te zorgen dat de docent het voorbeeld ziet van de aanpak die passender zou zijn in een situatie.
Ook daarom schuift de vakgroep leider wiskunde regelmatig aan: hij is beter in staat om naast de docent (co-teachend) les te geven.

4. Hoe ziet het professionaliseringstraject er organisatorisch uit?

- Hoeveel deelnemers; welke rol hebben zij?
3: de docent die leert, de coach en de vakgroep leider.
- Hoeveel medewerkers worden er bereikt?
Hiermee wordt 1 docent bereikt, maar wordt een methodiek ontwikkelt die vaker in de school ingezet kan worden.
- Hoe worden de financiën ingezet?
 - ✓ Hoeveel opleidingstijd?
N.v.t.
 - ✓ Hoeveel fte?
In totaal is er 80 uur extra investering per jaar bij de verschillende betrokkenen.
 - ✓ Welk deel draagt de school zelf bij?
De reguliere investering dragen wij (dat is bijna 0,5 FTE), de extra investering komt ten laste van het SWV in het kader van het professionaliseringstraject.
- Hoe ziet het tijdspad eruit? (start, opleidingsdata, eind, evaluatie, certificering?)
Dit hele traject start in oktober 2014, en zal 2 jaar duren.

In april 2015 is besloten de wiskunde docent tijdelijk helemaal als eindverantwoordelijke voor de klas weg te halen, en zijn uren alleen nog in dubbele bezetting voort te zetten. Het co-teaching programma wordt hier dus gemaximaliseerd.

In 2015-2016 start de docent met nieuwe klassen, en wordt opnieuw dit co-teachingstraject opgestart.

Extra kosten:

6 lessen, 6 weken door Bart v Z = 36 uur

1 periode door Wendelien = 30 uur

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

Uiteindelijk heeft deze docent de bekwaamheden die je van een eerstegraad docent kunt verwachten. Deze bekwaamheden zal hij vervolgens inzetten in zijn lessen, maar ook overdragen aan nieuwe collega's. Bewust verworven competenties zijn immers beter overdraagbaar dan onbewust verworven competenties.



Overzicht van de bedragen van de investering in deze trajecten, die wij graag door het SWV vergoed zouden zien:

traject 1

wat	Aantal uur x kosten	Kosten
Opleiding Rik		1.395,-
Tijdsinvestering opleiding Rik	50uur X € 40,-	2.000,-
Aantal uur begeleiding Rik	200uur X € 40,-	8.000,-
Vergoeding deelname mentoren	0,04FTE=65 uur (x5) X35	11.375,-
Kosten 2 ^{de} jaar	0,15 FTE+5x0,04FTE	21.375,-
Totale kosten traject 1		44.145,-

traject 2

wat	Aantal uur x kosten	Kosten
Opleiding Matthias		1.395,-
Tijdsinvestering opleiding Matthias	50 X49	2.450,-
Deel coachingsopleiding, niet vergoed vanuit de lerarenbeurs		4.000,- (laag geschat, i.v.m. ontbreken van bericht over de lerarenbeurs nog niet bekend)
Totale kosten traject 2		7.845,-

traject 3

	Aantal uur x kosten	Kosten
Extra inzet Jack	40 X44	1.760,-
Extra inzet Bart	20 X49	980,-
Extra taakuren Michiel voor begeleiding	20 X35	700,-
Ingrep laatste periode	66 x 49	3.234,-
Kosten tweede jaar	idem	3.440,-
Totale kosten traject 3		10.114,-

Nb: ik werk met 3 verschillende GPL. Dit verschilt ivm inschaling van de betreffende deelnemers

Totale kosten traject 1-2-3:

Traject 1	44.145,-
Traject 2	7.845,-
Traject 3	10.114,-
Totale financiële omvang van de aanvraag	62.104,-



Video Interactie Begeleiding (masterclass)

05 juni 2013

Deze Masterclass is bedoeld voor professionele begeleiders in het onderwijs die zich willen verdiepen in de methodiek van video interactie begeleiding. U maakt kennis met een vorm van coaching waarbij u gebruik leert maken van zelf gemaakte videobeelden in de onderwijspraktijk. Uw begeleidingsvaardigheden leert u op een specifieke manier te hanteren.

Voor wie?

Coaches, supervisors en leraren met een begeleidende functie; medewerkers van scholen of schoolbegeleidingsdiensten met een begeleidende functie op schoolniveau en leraren van een lerarenopleiding voor PO of VO met een functie als stagebegeleider. De groepsgrootte is 5-10 deelnemers.

Resultaat

- U beheerst de technische en ethische aspecten van het filmen.
- U bent in staat de basiscommunicatieprincipes te hanteren.
- U bent in staat om leervragen te helpen ontwikkelen n.a.v. een intakegesprek en/of een feedbackgesprek.
- U bent in staat om een activerend feedbackgesprek te voeren waarin het beeldverhaal, uw geselecteerde fragmenten, sturend zal zijn.
- U krijgt meer zicht op de context waarbinnen de video interactie begeleiding een plaats kan krijgen bij u in de organisatie.

Inhoud en werkwijze

Tijdens de bijeenkomsten bespreken we de uitgangspunten, theorie en praktijk van video interactie. U legt steeds de verbinding met uw ervaring als coach/supervisor in het onderwijs. De zelfgemaakte video-opnamen uit uw onderwijspraktijk dienen als oefenmateriaal voor het:

- bekijken van de beelden;
- analyseren en selecteren van fragmenten;
- hanteren van het begrippenkader van de basiscommunicatie;
- ontwikkelen van leervragen;
- voeren van een activerend video interactie feedbackgesprek.

Bijzonderheden

U moet in uw werk continu kunnen beschikken over een digitale videocamera en laptop.

Waar en wanneer

20140619 Projectplan Professionaliseringstraject



De masterclass duurt vijf dagdelen, altijd van 13.00 tot 16.30 uur.

Data voorjaar 2014: dinsdag 11 februari, 18 maart, 15 april, 13 mei, 10 juni (reservedatum 24 juni).

Data najaar 2014: maandag 15 september, 6 oktober, 3 november, 1 december, 12 januari en 2 februari 2015.

De bijeenkomsten vinden plaats bij het Centrum voor Nascholing in Amsterdam.

Kosten

Cursusjaar 2013-2014: de kosten bedragen € 1395,- per deelnemer.