



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

VELLESAN COLLEGE

### 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.**

Doelstellingen:

Kwaliteit van de lessen verbeteren met drie competentie gebieden, samenwerking met collega's en omgeving, reflectie en ontwikkeling)

Docenten zijn bekwaam in het gedifferentieerd lesgeven.

Meetbaar resultaat:

De 360 graden feedback middels de door de school vastgelegde belangrijkste kwaliteitsindicatoren die onder elk domein zijn geformuleerd. Deze sluiten aan bij het schoolplan, de competentiegebieden, het waarderingskader van de inspectie en de merkwaaarden van Dunamare.

Dit betreft de volgende domeinen;

1. Leiderschap

2. Een opbrengst gericht leerklimaat

**3. Een stimulerend werkklimaat in de les**

4. Een opbrengstgerichte opbouw van een reguliere les

**5. De activering van de leerlingen in de les**

6. De ontwikkeling van de individuele leerling

7. Leskwaliteit door samenwerking met collega's
8. Leskwaliteit door samenwerking met de omgeving.
- 9. Leskwaliteit door reflectie en ontwikkeling**

Bij dit professionaliseringstraject ligt de nadruk op de volgende domeinen, drie, vijf en negen.

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

De ondersteuning van de leerling op de school kan een goede impuls krijgen door op docentniveau ontwikkelingen in het didactisch klimaat te stimuleren.  
In een goede, gestructureerde klassensituatie kan veel ongewenst gedrag voorkomen.  
Gezien passend onderwijs en de daaraan gekoppelde ondersteuningsbehoeften van de leerlingen sluit dit naadloos aan.

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

1. "Een zeven blijft ons streven, een acht mag worden verwacht" Van Karel Boonstra.  
Kwaliteitsindicatoren voor een goede les met zelfscan, zelfreflectie en 360 graden feedback.  
Dit omdat het duidelijk in kaart brengt waar de kwaliteiten en de scholingsbehoeften van de individuele docent ligt.
2. Differentiatie in de klas, door het Centrum voor Nascholing Amsterdam.  
Dit om zo een zo goed mogelijk opbrengstgericht leerklimaat te creëren waarbij de ontwikkeling van de individuele leerling centraal staat.

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

- Hoeveel deelnemers; welke rol hebben zij?

Wat betreft 1 alle medewerkers van het Vellesan College(OP en OOP)

Wat betreft 2 al het onderwijs personeel (OP)

- Hoeveel medewerkers worden er bereikt?  
Alle medewerkers van het Vellesan College.

- Hoe worden de financiën ingezet?  
Hoeveel opleidingstijd?

1. Zeven blijft ons streven;

Startbijeenkomst	2,5 uur
Uitvoeren 360 graden feedback	10 uur
Feedback en P.O.P.	8 uur

-----

**20,5 uur per medewerker**

Elk volgend jaar 15 uur per medewerker

2. Differentiatie in de klas;

Zes bijeenkomsten van drie uur	18 uur
Uitwerken opdrachten en voorbereiding	12 uur
Lesbezoek en nabespreking (gemiddeld twee)	3 uur
Evaluatie	2 uur

-----

**35 uur per medewerker**

Hoeveel fte?

1. Intern, vijf afdelingsleiders, **totaal 360 uur**  
Extern, inhuren externe deskundige de heer Boonstra, **totaal 100 uur** ?
2. Extern, Centrum voor Nascholing Amsterdam.  
Zes bijeenkomsten(10 mensen) 60 bijeenkomsten, **totaal 450 uur**

Welk deel draagt de school zelf bij?

Alle benodigde individuele scholing naar aanleiding van de 360 graden feedback.

- Hoe ziet het tijdspad eruit? (start, opleidingsdata, eind, evaluatie, certificering?)
1. Zeven blijft een streven; start januari 2015, einde augustus 2016.
  2. Differentiatie; start augustus 2015, einde januari 2017

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

1. Zeven blijft een streven; Door het implementeren van de 360 graden feedback in de cyclus van functionerings- en beoordelingsgesprekken.
2. Differentiatie; Collegiale consultatie.