

Projectplan professionaliseringstraject Atheneum College Hageveld Samenwerkingsverband VO Zuid-Kennemerland 2015-2017

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.

Doelstelling van het professionaliseringstraject van Hageveld is de medewerkers zodanig van vaardigheden en kennis te voorzien dat zij de begeleiding van leerlingen kunnen integreren in de dagelijkse lespraktijk.

Het Koersplan 2015-2020 draagt als titel "Op weg naar een Atheneum op maat" en beschrijft hoe we via vaardigheidstraining en het adopteren van leerlijnen, de inzet van moderne media en het uitbreiden van het didactisch repertoire alle leerlingen op maat willen gaan bedienen. Niet alleen de excellente leerlingen extra uitdaging bieden, maar ook de zwakkere leerlingen extra ondersteunen en de hoogbegaafde andersdenkers op eigenwijze wijze te bedienen.

Daartoe is nodig:

- Beheersen van signaleringsvaardigheden door docenten
- Weten wat onder studievaardigheden en schoolse vaardigheden wordt verstaan
- Een leerlijn voor elke vaardigheid (de academische, de schoolse en studievaardigheden)
- Leren hoe je deze vaardigheden bij leerlingen kunt trainen door docenten in de klas
- Bewust zijn van (manco's in) eigen repertoire aan werkvormen
- Verschillende leerstijlen herkennen en eraan appelleren door docenten
- Metacognitie inzetten waar nodig
- Kennis van zaken m.b.t. specifieke stoornissen (we noemen ze "plusjes") en hoe daarmee om te gaan in klassenverband
- Een veilige en rustige werksfeer in het lokaal.

Het meetbare resultaat is dat docenten de leerlingen die extra ondersteuning nodig hebben niet meer verwijzen naar de interne experts, maar zelf naar de experts toekomen om zich te laten adviseren over de aanpak in de eigen les.

Het tweede meetbare resultaat is minder doubleren en minder afstroom.

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

Het eerste professionaliseringstraject is gestart met een gezamenlijke aftrap op 17 maart 2015, waar elke sectie één of meer vaardigheden heeft geadopteerd. D.w.z. dat de sectie verantwoordelijk is voor het ontwikkelen van een leerlijn voor en het aanbrengen/oefenen van die vaardigheid in de lessen van dat vak.

Op de teamdagen van de onderbouw in september is daar een vervolg aan gegeven met inzet van September Advies, een bureau dat niet alleen studiekeuzes begeleidt, maar ook trainingen voor docenten verzorgt m.b.t. studievaardigheden, zelfreflectie en motivatie bij leerlingen.

Op de teamdagen van de bovenbouw werd ook met September Advies gewerkt aan het voeren van effectieve mentorgesprekken.

Het tweede traject betreft het uitbreiden van het didactisch repertoire om binnen de klas te differentiëren naar tempo, instructie, soort opdracht en leerstijl.

Het derde traject is gestart met de aanschaf van 40 iPads voor docenten en een serie interne knoppencursussen om de iPad in de klas te leren hanteren en te laten corresponderen met touchscreens e.d. Daarop wordt een vervolg gegeven op de studiedag van 24 november 2015, waar m.n. de didactiek en het differentiëren met behulp van moderne media centraal staat.

Een interne professionaliseringstraject wordt verzorgd door onze zorgcoördinator die tevens orthopedagoog is en die systematisch de verschillende mentorenteams gaat trainen aan de hand van leerlingen met een bepaalde stoornis in dat team.

Ook de aanvragen voor individuele scholing dragen bij aan deze professionaliseringstrajecten omdat elke docent die een scholing volgt op het gebied van vaardigheden of differentiëren, zich verplicht om het geleerde eerst in het team en daarna bij een uitwisseling van best practice op een studiedag aan collega's te presenteren.

VIA docenten hebben daar een belangrijke rol om de optimaal flexibele aanpak in de aparte onderwijsstroom bij collega's uit regulier te bepleiten en te laten zien dat het kan.

3. Voor welke vorm van professionalisering is gekozen en waarom?

Niet alleen voor leerlingen geldt dat ze gelukkiger worden van maatwerk, maar ook voor docenten. Daarom zijn er in verschillende verbanden, verschillende vormen van training gekozen.

Hands on training in teamverband, want direct toepasbaar in de les, bijv. aan de hand van een casus m.b.t. een leerling met ADHD samen met de teamleden gedragsafspraken vastleggen.

Individuele scholing gevolgd door kennis delen, want we leren van elkaar.

Studiedagen met keuzeworkshops, want kiezen motiveert.

4. Hoe ziet het professionaliseringstraject er organisatorisch uit? Hoeveel deelnemers; en welke rol hebben zij?

De mentoren van de onderbouw zijn de spin in het web als het om de begeleiding van leerlingen gaat. Samen vormen zij de drie onderbouw teams. In die samenstelling wordt geoefend en getraind als het gaat om het signaleren van bij leerlingen ontbrekende schoolse en studievaardigheden, het maken van afspraken over een gezamenlijke pedagogische aanpak en het leren van elkaar.

De training "Mijn klas een positieve groep" van Maya Bakker heeft daartoe de basis gelegd. Mentoren zijn ook vakdocenten en gaan in die hoedanigheid bij elkaar op lesbezoek om van elkaar te leren. Aan de hand van kijkwijzers wordt het effect van trainingen op de lespraktijk geconstateerd. De nulmeting is het afgelopen jaar gedaan.

Aantal mentoren onderbouw: 28

Op de studiedagen van 2015-2017 wordt afwisselend gewerkt met keuzeworkshops over het gebruik van moderne media (ook daar zijn de beginsituaties zeer divers), over differentiëren in de les en het oefenen van de vaardigheden van de 21^e eeuw en academische vaardigheden.

Aantal docenten: 100

In de teamtrainingen zijn naast de mentoren ook de gastdocenten aanwezig. Door structureel in elke periode eenmaal met de zorgcoördinator/orthopedagoog te trainen over een bepaalde stoornis, zal het geleidelijk steeds breder worden toegepast.

Bij wisselingen in het interne zorgteam zal een nieuw lid zich ook opnieuw scholen op de diverse onderwerpen als faalangst, sociale vaardigheden, eetstoornissen, handschriftcursus, remediale hulp en rouwverwerking. Gelukkig wisselt niet iedereen jaarlijks van takenpakket, maar er zijn toch elk jaar wel weer aanvullende cursussen die de moeite waard zijn.

De cultuuromslag die we het afgelopen jaar hebben ingezet is dat docenten niet langer de leerling die extra ondersteuning behoeft, doorstuurt naar de expert, maar dat de docent zelf naar de expert stapt om zich te laten adviseren.

Betrokken experts: 15

Teamleiders en schoolleiding besteden een ochtend per periode (vijf ochtend en drie hele dagen) aan intervisie, leren van elkaar, reflectie op ontwikkeling, boekpresentaties e.d.

Hun rol in de eerder genoemde cultuuromslag is heel belangrijk. Daartoe dienen zij het goede voorbeeld te geven en ook hun lessen open te stellen voor lesbezoek door teamleden. Het repertoire aan werkvormen dat onderling wordt ontwikkeld en uitgewisseld, wordt vervolgens door de teamleiders toegepast in hun teambijeenkomsten. Goed voorbeeld doet volgen.

Hoe worden de financiën ingezet? Hoeveel opleidingstijd? Hoeveel fte? Welk deel draagt de school zelf bij?

Om de laatste vraag als eerste te beantwoorden: de school stelt tijd beschikbaar in de vorm van 10% van de normjaartaak. Met 98 fte OP en 22 fte OOP gaat het om 12 fte. De school stelt de tijd en taakruimte beschikbaar voor het professionaliseringstraject. Ook voor de individuele scholing onder schooltijd en de studiedagen worden alle medewerkers vrijgesteld van werkzaamheden.

Voor elke gezamenlijke studiedag huren we trainers in van Medilex (differentiëren), APS (klassenmanagement en didactiek), CPS (signaleringsvaardigheden) en September Advies (studievaardigheden). Een trainer kost per dagdeel ca. € 800,- Aangezien we voor 150 mensen per dag op vijf studiedagen ca. 10 workshops willen aanbieden bedragen deze kosten in totaal

€ 40.000.

De uren van de zorgcoördinator moesten worden uitgebreid i.v.m. de brede opdracht die ze op zich heeft genomen. Zeven teams maal vijf periodes maal anderhalf uur worden besteed aan professionalisering passend onderwijs (52 klokuren = 0,03 fte = ca. € 2000) en zo vaak als daarna nog nodig is.

Op het tweede leerplein volgt een surveillant een opleiding tot pedagogisch onderwijsassistent om de leerlingen daar beter te kunnen begeleiden: € 4.240.

Individuele scholingsdagen buiten de deur met als onderwerp Differentiëren is te leren, Meer ruimte voor maatwerk en Differentieer en activeer, worden gevolgd door één persoon per team, dus $3 \times 6 = 18$ personen x gemiddeld € 500 = € 9.000

Ook bij het zevende team, van VIA, wordt blijvend scholing georganiseerd om in de begeleidings-behoefte van de leerlingen met een plusje te kunnen voorzien. Begrote kosten: € 5.500

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

Het Koersplan van Hageveld geldt van 2015 tot 2020. Daarin staan als speerpunten opgenomen: onderwijs op maat, rekening houden met verschillen, zoveel mogelijk differentiëren, werken met moderne media, de wereld de school in en de school de wereld in.

Voor elk jaar wordt een jaarplan gemaakt met daarin aangegeven welke resultaten we willen bereiken op de diverse speerpunten in ons koersplan.

In de teamambities die de teamleiders samen met de teamleden voor elk jaar opstellen, worden die speerpunten ook opgenomen. De scholing sluit naadloos op die speerpunten aan. In de wekelijkse teambijeenkomsten wordt regelmatig de thermometer erin gehangen. De afspraak geldt dat in alle teams op lesbezoek wordt gegaan om het geleerde in de praktijk te zien worden toegepast. De teamleider neemt het op zich om de resultaten te monitoren en te registreren. Ook in de jaarlijkse gesprekkencyclus heeft de teamleider houvast aan de speerpunten die in de teamambitie zijn gekozen, zodat gericht en bewust naar scholing kan worden gezocht waaraan individuele teamleden behoefte hebben of waaraan het gezamenlijke team behoefte heeft. In de vijf ochtenden en drie dagen samen met de schoolleiding worden de speerpunten ook geëvalueerd en de aanpak eventueel bijgesteld. Ook daar geldt dat uitwisselen inspirerend werkt.

Wille Straathof, 13 november 2015