



## **projectplan professionaliseringstraject 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.

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.

- b. Het professionaliseringstraject maakt onderdeel uit van de gesprekscyclus.
- c. De school stelt een rolbeschrijving op voor de deelnemers.
- d. 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.**

Leerkrachten hebben een belangrijke rol als het gaat om beïnvloeden van gedrag en het bevorderen van positief gedrag van leerlingen. Door het creëren van een veilige pedagogisch-didactisch klimaat en een duidelijk klassenmanagement kunnen leerlingen zich optimaal ontwikkelen. Hiervoor is reeds een goede basis gelegd in de vorm van de 'ideale les', zie punt 2. Om dit verder te ontwikkelen zullen we inzichtelijker en meetbaar moeten maken hoe wij handelen op de school, dit biedt duidelijkheid en voorspelbaarheid voor leerlingen, ouders en collega's. Als eerste willen we opnieuw het klassenmanagement en pedagogisch-didactisch klimaat evalueren, zo nodig aanpassen en neerzetten. Daarnaast wil de Schakel zich de komende jaren specifiek gaan richten op de volgende onderdelen:

- meetbaar en inzichtelijk maken van het bevorderen van positief gedrag van de individuele leerlingen
- meetbaar en inzichtelijk maken van het bevorderen van positief gedrag op klassenniveau
- het bevorderen van een goede werkrelatie tussen leerkrachten en leerlingen
- uitbreiden van handelingsrepertoire van leerkrachten voor leerlingen die onvoldoende baat hebben bij de basisstructuur van klassenmanagement en pedagogisch-didactisch klimaat

Meetbare doelen:

- Algemene schoolafspraken zijn bij alle collega's bekend en worden nageleefd
- Model voor klassenmanagement is geëvalueerd en zo nodig bijgesteld
- Alle leerkrachten werken volgens de afspraken uit het klassenmanagement model (nu de 'ideale les')
- Leerkrachten kunnen het gedrag van leerlingen vertalen naar onderwijsbehoeften
- Leerkrachten zijn in staat te reflecteren op hun leerkrachtgedrag en kunnen ondersteuning vragen van collega's
- Collega's geven elkaar feedback op professioneel handelen
- Doelen over gedrag van leerlingen staan in het IOP en worden 2-jaarlijks geëvalueerd

Minder goed meetbaar maar niet minder belangrijk vinden we dat er een prettige, positieve sfeer in de school en klassen is, waarin leerlingen zich competent en gewaardeerd voelen. Dit geldt ook voor het team. Uiteindelijk is het doel dat leerlingen zich optimaal kunnen ontwikkelen, niet alleen wat betreft hun schoolse vaardigheden, maar ook wat betreft hun gedrag, werkhouding en sociaal-emotionele competenties. Bovenstaande doelen zullen hier een belangrijke bijdrage aan leveren.

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

In schooljaar 2010-2011 is Praktijkcollege de Schakel gestart met het verbeteren van het pedagogisch - didactisch klimaat door middel van de methode Lessen in Orde van P. Teitler. Dit traject heeft geleid tot een leidraad waaraan een goede les zou moeten voldoen. Ook de verschillende rollen die een leerkracht heeft worden hierin beschreven. Dit document wordt ook gebruikt bij lessenbezoeken.

Na 2 jaar is besloten dit traject te beëindigen en zelf verder te gaan op die ingeslagen weg. Het MT is echter van mening dat het werken aan een goed pedagogisch-klimaat en dus het werken aan gedrag van leerlingen en leerkrachten een proces is dat continu aandacht behoeft. Er is in het huidige schooljaar een bijeenkomst over PBS geweest. Het team heeft hier echter niet gekozen voor deze methode om structureel te werken aan gedrag van leerlingen. Vervolgens zijn de eerste stappen gezet in een werkgroep 'werken aan gedrag' om in kaart te brengen waar de behoefte ligt bij het team hoe we dit belangrijke thema invulling gaan geven de komende jaren.

Onze populatie leerlingen heeft behoefte aan voorspelbaarheid en duidelijkheid. Door o.a. de komst van het Passend Onderwijs is onze populatie steeds diverser en zal die behoefte steeds groter worden. Er is een basis gelegd voor hoe we eenduidig met leerlingen omgaan, de regels die we hanteren en de consequenties ervan.

Waar een belangrijk aandachtspunt is hoe we inzichtelijk en meetbaar maken hoe we werken aan het verbeteren van gedrag van leerlingen en wat dat van ons als team vraagt. Dit zijn de thema's die wij onder leiding van een deskundige op dit gebied willen uitwerken en implementeren binnen onze school.

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

Wat de Schakel nodig heeft is een externe deskundige om dit traject te ondersteunen en begeleiden. Binnen het team is veel kennis, ideeën en meningen als het gaat om wat een goede basis is voor leerlingen wat betreft een pedagogisch-didactische klimaat en wat leerlingen nodig hebben van ons als leerkracht om zo goed mogelijk tot ontwikkeling te komen.

Om dit inzichtelijker te maken hoe wij (willen) werken op de Schakel ontbreekt het op punten aan eenduidigheid, zichtbaarheid en meetbaarheid van het gedrag van leerkrachten, regels en afspraken en consequent handelen.

Om gezamenlijk met het gehele team tot een eenduidige manier van handelen te komen, hebben we de ondersteuning en begeleiding nodig van een externe. Deze kan na een nul-meting en inventarisatie van de punten waarop wij eenduidig en voorspelbaar handelen ook de aandachtspunten in kaart brengen en hoe wij vorm gaan geven om dit te verbeteren.

De gestarte werkgroep kan als uitgangspunt worden genomen om verdere stappen te ontwikkelen.

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

- Hoeveel deelnemers; welke rol hebben zij?

Alle teamleden van de Schakel

- Hoeveel medewerkers worden er bereikt?

Allen

- Hoe worden de financiën ingezet?

- ✓ Hoeveel opleidingstijd?
- ✓ Hoeveel fte?
- ✓ Welk deel draagt de school zelf bij?

Een meerjarig traject, waarbij de eerste 2 jaar intensiever wordt gewerkt aan dit thema, en de jaren erop volgend, structureel middagen worden ingepland om te evalueren, plannen bij te stellen en ontwikkelen.

Voor de eerste 2 jaar 0,2 fte, 1 dag een externe deskundige die een met de werkgroep en het gehele team een plan opstelt, scholingen en bijeenkomsten organiseert. Alle teamleden worden betrokken en er zal tijd voor de school worden vrijgemaakt om scholings- werkmiddagen in te plannen en individuele coachings- en scholingstrajecten voor docenten indien nodig.

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

01-08-2015 tot 01-11-2015:

- Aanstellen deskundige
- 0-meting en doelen formuleren
- Opstellen plan met data, doelen en evaluatiemomenten door deskundige
- Inplannen bijeenkomsten schooljaar 2015-2016

01-11-2015 tot 01-08-2016

- Minimaal 6 scholings- en werkmiddagen met gehele team ( 4 uur per middag)
- 6 Werkgroepbijeenkomsten olv deskundige
- Coaching, training en begeleiding van individuele leerkrachten door deskundige

01-08-2016 tot 01-08-2017

- Voortzetting van uitwerken en uitvoeren plan olv deskundige
- Doelen voor schooljaar formuleren vertalen naar concrete planning olv deskundige
- Minimaal 6 scholings- en werkmiddagen met gehele team (4 uur per middag)
- 6 werkgroepbijeenkomsten
- Coaching, training en begeleiding van individuele leerkrachten door deskundige

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

Het werken aan een pedagogisch-didactisch klimaat zal een continue proces zijn waaraan altijd aandacht voor moet zijn. Door nieuwe inzichten en ideeën, verandering van teamsamenstelling en verandering van populatie zal er doorgaand met het team bijeenkomsten moeten zijn hoe we hier op inspelen. Dus na een intensieve periode waarbij de basis voor een goed pedagogisch-didactisch klimaat staat, zullen er jaarlijks minimaal 2 bijeenkomsten over dit thema moeten worden ingepland. MT zal dit jaarlijks agenderen.