



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.
- 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.

De aanvraag betreft de Daaf Gelukschool en de Vestiging Gunning op de Daaf Geluk en wordt gedaan door de directeur: M. van den Hoven

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

Doelstellingen professionaliseringstraject:

- a. de docent kan werken met de 5 rollen van de docent
- b. de docent kan verschillende werkvormen toepassen
- c. de docent kan op 3 niveaus lesgeven
- d. de docent kan smart doelen formuleren
- e. de docent kan helder evalueren
- f. de medewerkers hebben allemaal 3 gesprekken gedurende het schooljaar: start: een doelstellingen gesprek, halverwege: een tussen evaluatie gesprek, eind: een functioneringsgesprek met ontwikkelplannen
- g. de school beschikt over een helder les kijk formulier
- h. iedere medewerker kan ondersteuning bij het begeleiden van de leerlingen krijgen van de zorgmedewerkers

Meetbaar resultaat:

Ad a. lesbezoek met kijkwijzer formulier. Bij 50% moet het voldoende zijn.

Ad b. zie bij a.

Ad c. zie bij a.

Ad d. de medewerkers vullen 70 % van de OPP 's goed in.

Ad e. zie bij d.

Ad f. de teamleiders voeren bij 80% van de medewerkers deze gesprekken.

Ad g. leskijk formulier is aanwezig, getoetst en akkoord bevonden door de MR.

Ad h. enquête wordt uitgezet of men dit ook zo vindt. 80 % moet tevreden zijn.

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

De trajecten sluiten nauw aan bij de personalisering van het onderwijs en maatwerk die de school in haar visie heeft staan.

3. Voor welke vorm professionalisering is gekozen en waarom?

Er is gekozen voor samenwerking met het CPS. We willen dat een deel van onze mensen opgeleid worden die vervolgens de rest van het team kunnen opleiden. Denk aan het train de trainers model. Voor een goede implementatie en betrokkenheid is dit van groot belang. Intervisie en bij elkaar in de lessen kijken is van groot belang en moet normaal zijn.

4. Hoe ziet het professionaliseringstraject er organisatorisch uit?

- Hoeveel deelnemers; welke rol hebben zij?
Alle medewerkers en 10 docenten als opleider, begeleider
De orthopedagogen als opleider en begeleider
- Hoeveel medewerkers worden er bereikt?
Iedereen
- Hoe worden de financiën ingezet?
 - ✓ De opleidingstijd is 2 jaar en daarna intervisie en implementatie
De kosten van het CPS(gedurende 2 jaar) voor de trainers en een kick off dag voor het hele team zijn: €18.000 euro.
 - ✓ De 10 trainers besteden hier per jaar 1000 klokuur aan (100 uur pp). De orthopedagogen besteden 40 klokuur per jaar. Gemiddeld bedrag is € 50 euro per uur. Totaal voor 3 jaar: € 156.000 euro (3120 uur x 50).
De uren van de mentoren vallen onder professionaliseringsuren en de lesvoorbereidingstijd. Het aantal uren is geschat 10 uur per leerjaar. Bij 40 docenten en 3 jaar lang komt dat neer op € 60.000 euro.
 - ✓ Uit het bovenstaande blijkt dat niet alles uit het professionaliseringsproject van het SWV kan komen. De school draagt zelf dus €194.000 bij.
- Hoe ziet het tijdspad eruit? (start, opleidingsdata, eind, evaluatie, certificering?)
Het tijdspad loopt van schooljaar 14-15 t/m 16-17.

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

Zoals hierboven aangegeven door de aanpak waarin de borging zit.
Verder door een blijvende aanstelling van de orthopedagoog en extra uren voor de teamleiders en trainers om te kunnen blijven sturen en enthousiasmeren. Nieuwe collega's moeten ook opgeleid worden.