



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.

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

De school gaat in 2015-2016 en 2016-20176 deelnemen aan het project Leerkracht. De hele school; alle medewerkers, doen mee. Het project richt zich voornamelijk op de versterking van de professionele cultuur in de school.

Traject is gericht op het vergroten van (pedagogische en didactische) vaardigheden van mentoren en docenten. Het uitgangspunt is "elke dag samen een beetje beter" waarbij de vraag "en wat betekent dit voor de leerling" centraal staat. (Zie de bijlage met de kernwaarden van Leerkracht)
Subdoelen: verbeterde leeropbrengsten, gymnasiale vorming en toegenomen kansen voor leerlingen, meer aandacht voor verschillen bij leerlingen en daar effectief mee om kunnen gaan in de klas. Deskundigheidsbevordering door systematische collegiale consultatie. Leerproces gericht op het kunnen inspelen op de veranderende onderwijs- en ondersteuningsbehoeften van de leerlingen. Duurzaam stimuleren van het leerklimaat door het leren van en met elkaar.

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

Dit traject sluit aan bij de ambities die wij hebben geformuleerd in ons Schoolplan 2013-2017 dat wij recentelijk hebben geëvalueerd. Verder hebben wij recent schoolbrede enquêtes afgenomen die vragen naar de tevredenheid van ouders, leerlingen en collega's. Op basis van deze enquête zien wij dat er een behoefte bij docenten bestaat om meer samen te werken en elkaar meer te spreken over het onderwijs. Bij leerlingen zien wij een toegenomen behoefte als het gaat om een individuele benadering en het krijgen van feedback die gericht is op verbeteren (en geen feedback die bevestigt wat je *niet* kunt)

3. Voor welke vorm professionalisering is gekozen en waarom?

Wij hebben gekozen voor Leerkracht omdat zij niet voorschrijven wat je moet doen, maar hoe je het moet doen. Het doet een beroep op de eigen professionaliteit van onze docenten en medewerkers. Verder denkt het project vanuit een positief waarderingskader en heeft het effect op een positief schoolklimaat. Belangrijk punt voor ons is ook dat de schoolleiding volledig meedoet in dit project. Belangrijk onderdeel is ook gebruik maken van elkaars expertise. Er worden twee interne coaches opgeleid en aangesteld en verder zijn er externe trainingsdagen. Het project werkt als een "groeimodel"; we starten met twee teams (en de schoolleiding), in totaal ongeveer 16 personen. Na 6 weken geven zij het stokje door aan team 3 en 4 etc. Dec coaches begeleiden de teams.

4. Hoe ziet het professionaliseringstraject er organisatorisch uit?

- Hoeveel deelnemers; schoolleiding en alle docenten en een deel van het OOP. Deelname is niet vrijwillig; iedereen doet mee.
- Hoeveel medewerkers worden er bereikt: vrijwel iedereen
- Hoe worden de financiën ingezet?

Totale kosten van het leertraject zijn 25.000, - euro. Daarbij komen er nog kosten voor inventaris en faciliteiten in het gebouw (10.000, - euro)

Daarnaast

- 0,25FTE vrijgemaakt voor een periode van twee jaar voor interne coaches. (Kosten per jaar: 15.000,-
- Extra (gefaciliteerde) intervisie groepen: aparte intervisiegroep voor mentoraat (120 taakuren)
- Er wordt een aparte brainstorm/ontwikkelruimte ingericht voor medewerkers

- Hoe ziet het tijdspad eruit? (start, opleidingsdata, eind, evaluatie, certificering?)
- Start september 2015, per 6 weken start een nieuw team. Binnen 1 jaar hebben alles medewerkers in een team een training van 6 weken gehad. Een gedetailleerde beschrijving staat in de bijlage.

•

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

- De school heeft een tweejaarlijkse cyclus met personeelsgesprekken waar professionalisering een vast onderdeel bij is.
 - Tweejaarlijks worden er ook weer enquêtes bij leerlingen afgenomen.
- Verder is er structureel aandacht voor intervisie.