

( 2 februari 2017)

|  |
| --- |
| 1: Ontwikkeling professional in de organisatie1.1 begeleidingsstructuur school |
| Arrangement | **basis** / keuze |
|  |  |
| Arrangement | 1.1.1 Begeleiding: Randvoorwaarden algemeen |
| Voor wie bestemd | alle nieuwe docenten in de organisatie |
| Wanneer | begin schooljaar/bij aanvang nieuwe baan |
| Welke vorm | bij voorkeur in plenaire startbijeenkomst voor alle nieuwedocenten |
| Inhoud | Randvoorwaarden. Bedoeld wordt:personele zaken zoals diploma, verklaring goed gedrag, positie startende docent in cao etcfacilitaire zaken zoals sleutels, codes, pasjes etc. organisatorische zaken zoals tijden lesrooster etc begeleidingszaken zoals rol coach, sectiebegeleider en direct leidinggevende, OMO en OMO-portal |
| Reflectie deelnemer |  |



|  |
| --- |
| 1: Ontwikkeling professional in de organisatie1.1 begeleidingsstructuur school |
| Arrangement | **basis** / keuze |
|  |  |
| Arrangement | 1.1.2 Begeleiding: toelichting op begeleidingsstructuur nieuwedocent |
| Voor wie bestemd | alle nieuwe docenten in de organisatie |
| Wanneer | begin schooljaar / bij aanvang nieuwe baan |
| Welke vorm | bij voorkeur in plenaire vervolgbijeenkomst voor alle nieuwedocenten |
| Inhoud | bespreking begeleiding nieuwe docent vanuit de schoolleidingbespreking begeleiding nieuwe docent vanuit de sectie bespreking begeleiding nieuwe docent vanuit de coaching |
| Reflectie deelnemer |  |





|  |
| --- |
| 1: Ontwikkeling professional in de organisatie1.1 begeleidingsstructuur school |
| Arrangement | **basis** / keuze |
|  |  |
| Arrangement | 1.1.3 Begeleiding: thema omgaan met werkdruk |
| Voor wie bestemd | alle nieuwe docenten in de organisatie |
| Wanneer | November |
| Welke vorm | bij voorkeur in plenaire vervolgbijeenkomst voor alle nieuwe docentenvervolgens in individueel gesprek met coach |
| Inhoud | bespreking ervaring met werkdruk en hoe hier mee om te gaan |
| Reflectie deelnemer |  |



|  |
| --- |
| 1: Ontwikkeling professional in de organisatie1.1 begeleidingsstructuur school |
| Arrangement | **basis** / keuze |
|  |  |
| Arrangement | 1.1.4 Begeleiding: cyclus van taakgesprek en functioneren enbeoordelen |
| Voor wie bestemd | alle nieuwe docenten in de organisatie |
| Wanneer | November |
| Welke vorm | ofwel in plenaire vervolgbijeenkomst voor alle nieuwe docentenofwel in individueel gesprek |
| Inhoud | uitleg cyclus functioneren en beoordelenuitleg taakgesprekuitleg docentcompetenties LB, LC, LD ( opm. hier slechts aanstippen want loopbaanontwikkeling hoort verder in kolom 3 in het beginvan het derde jaar )uitleg format verslaglegging planning cycluspraktische eerste kennismaking met formats en gespreksvoering |
| Reflectie deelnemer |  |





|  |
| --- |
| 1: Ontwikkeling professional in de organisatie1.2 onderwijsstructuur school |
| Arrangement | **basis** / keuze |
|  |  |
| Arrangement | 1.2.1: Onderwijsstructuur: De docent in de organisatie |
| Voor wie bestemd | alle nieuwe docenten in de organisatie |
| Wanneer | begin schooljaar |
| Welke vorm | bij voorkeur in plenaire vervolgbijeenkomst voor alle nieuwe docenten en in individueel gesprek met coach |
| Inhoud | bespreken jaarplanningbespreken organisatiestructuur schoolbespreken onderwijsvisie van de school/ambitie en speerpunten van de school (schoolplan) / de wijze waarop onderwijs georganiseerd is (lessentabel etc)bespreken taken verschillende functionarissen(coördinator/decaan/teamleider etc.bespreken positie nieuwe docent in deze nieuwe structuur |
| Reflectie deelnemer |  |



|  |
| --- |
| 1: Ontwikkeling professional in de organisatie1.2 onderwijsstructuur school |
| Arrangement | **basis** / keuze |
|  |  |
| Arrangement | 1.2.2: Onderwijsstructuur: De docent als ontwikkelaar vanonderwijs |
| Voor wie bestemd | alle nieuwe docenten in de organisatie |
| Wanneer | December |
| Welke vorm | bij voorkeur in plenaire vervolgbijeenkomst voor alle nieuwedocenten en in individueel gesprek met coach |
| Inhoud | bespreken missie en visie school, schoolplan en jaarplanbespreken daaruit afgeleide plan op teamniveau en sectieniveau bespreken daaruit afgeleide plan op docentniveaubespreken daaruit afgeleide ontwikkeltaak voor de nieuw docent in de toekomst |

Reflectie deelnemer



|  |
| --- |
| 1: Ontwikkeling professional in de organisatie1.2 onderwijsstructuur school |
| Arrangement | **basis** / keuze |
|  |  |
| Arrangement | 1.2.3: Onderwijsstructuur: De docent en zijn taak in het volgendeschooljaar |
| Voor wie bestemd | alle nieuwe docenten in de organisatie |
| Wanneer | maart/april |
| Welke vorm | in individueel gesprek met leidinggevende en coach |
| Inhoud | bespreken taken nieuwe schooljaar:bespreken gewenste taken nieuwe docent in nieuw schooljaar bespreken opbouw taakformulier (aanstelling, netto jaartaak, deskundigheidsbevordering etc)bespreken complexiteit taak docent (lessen, taken, deskundigheidsbevordering) |
| Reflectie deelnemer |  |



|  |
| --- |
| 1: Ontwikkeling professional in de organisatie1.2 onderwijsstructuur school/AOS |
| Arrangement | **basis** / keuze |
|  |  |
| Arrangement | 1.2.4: Onderwijsstructuur: op bezoek bij collega |
| Voor wie bestemd | alle nieuwe docenten in de organisatie |
| Wanneer | Gedurende het eerste schooljaar (voorkeur 2de jaar, 1ste jaar reedsaardig vol) |
| Welke vorm | bij voorkeur met alle nieuwe docenten in een gezamenlijke sessie |
| Inhoud | Bij elkaar in de keuken kijkenHoe geeft mijn collega les?Feedback geven en ontvangen en de waarde van feedbackDe school leren kennen |
| Reflectie deelnemer |  |





|  |
| --- |
| 2: Ontwikkeling docentschap school |
| Arrangement | **basis** / keuze |
|  |  |
| Arrangement | 2.1 Luisterend oor |
| Voor wie bestemd | Iedere nieuwe docent in de school |
| Wanneer | Gedurende de eerste twee maanden in het startjaar in de organisatie wekelijks. Gedurende de rest van het 1e jaar maandelijks. |
| Welke vorm | Gedurende de eerste weken wekelijks vinger aan de pols tussencoach en startende leraar over de gang van zaken. In de daarop volgende periodes wordt het wekelijks overleg geleidelijk terug gebracht (maatwerk). Op verzoek van gecoachte kan het overleg frequenter zijn. |
| Inhoud | Tijdens het overleg worden met name thema's besproken diesamenhangen met het wel en wee van de starter, bijvoorbeeld rond successen en frustraties, organisatorische zaken en samenwerking met collega's. Doel is tweeledig. Van de ene kant het scheppen van een veilige haven voor de starter voor 'uitlaatklep' en ook voor reflectie en een plaats waar hij open over zijn wel en wee kan spreken. Van de andere kant kunnen deze gesprekken inputzijn voor het op maat maken van het individuele coachtraject (2.2) |
| Reflectie deelnemer |  |



|  |
| --- |
| 2: Ontwikkeling docentschap school |
| Arrangement | **basis** / keuze |
|  |  |
| Arrangement | 2.2 Individuele coaching (opstart)2.3 Individuele coaching (maatwerk, naar behoefte) |
| Voor wie bestemd | Iedere nieuwe docent in de school |
| Wanneer | Gedurende het eerste startjaar in de school (opstart) en daarnapassend bij ontwikkeling beginnende docent (maatwerk). Startend met 1 à 2 lesbezoeken (met video-opname) + nagesprek per maand in de periode augustus – december. |
| Welke vorm | De coach observeert het pedagogisch-didactisch handelen van de docent met behulp van een door de school gebruikt lesobservatieformulier en maakt opnamen in de klas/groep. Hij bespreekt zijn observaties en de video-opnamen met de docent. De focus ligt op groei en op maatwerk afgestemd op de behoefte ende leerdoelen van de docent. |
| Inhoud | De focus ligt met name op het pedagogisch-didactisch handelenvan de docent, op de interactie van het handelen van de docent en het handelen van de leerlingen, en op effecten van het handelen van de docent op gedrag en leerproces.Hierbij wordt het samen bestuderen van lesopnamen uit eigen klas/groepssituaties ingezet als krachtige leeromgeving. |
| Reflectie deelnemer |  |



|  |
| --- |
| 2: Ontwikkeling docentschap school/AOS |
| Arrangement | **basis** / keuze |
|  |  |
| Arrangement | 2.4 Geleide Intervisie |
| Voor wie bestemd | Iedere nieuwe docent in de school |
| Wanneer | Gedurende het eerste startjaar in de school.Minimaal 1x per periode van 2 maanden |
| Welke vorm | Een intervisiebijeenkomst duurt zo’n 1,5 uur.Bij de bespreking kunnen verschillende methoden ingezet worden, zoals rollenspel, incidentmethode, hoeden van Bono, kernkwaliteiten, gebruik van het gezamenlijk bespreken van eigen video-opnamen e.a.Intervisiebijeenkomsten worden begeleid door een coach |
| Inhoud | Iedere intervisiebijeenkomst kent een gekozen centraal thema +open inbreng waar de deelnemers eigen werkproblemen en vragen kunnen inbrengen |
| Reflectie deelnemer |  |



|  |
| --- |
| 2: Ontwikkeling docentschap AOS |
| Arrangement | basis / **keuze** |
|  |  |
| Arrangement | 2.5 Keuzeworkshops rond specifieke thema’s |
| Voor wie bestemd | Maatwerk passend bij behoefte van een groep (beginnende)docenten |
| Wanneer | Startend indien er voldoende deelnemers zich hebben aangemeld |
| Welke vorm | In de school of bovenschools georganiseerde workshops Tijdsbesteding ongeveer 3 uur voor de workshop + tijd voor de voorbereiding en transfer naar eigen klassenpraktijk |
| Inhoud | Informatie, verdieping, oefenen van specifieke vaardigheden rondpedagogisch-didactisch handelen bijvoorbeeld rond toetsing, differentiatie, passend onderwijs e.a. .Zie hiervoor de inbreng van de andere PLG’s en specifiekeexpertise van de betrokken scholen en lerarenopleidingen (jaarlijks een bijgesteld aanbod binnen de AOS West-Brabant) |
| Reflectie deelnemer |  |



|  |
| --- |
| 2: Ontwikkeling docentschap AOS |
| Arrangement | **basis** / keuze |
|  |  |
| Arrangement | 2.6 Collegiaal leren in een videoclub |
| Voor wie bestemd | Beginnende docenten in hun 2e startjaar en andere docenten in deschoolHet traject beoogt de professionalisering van de starter te koppelen aan de verdere professionalisering van andere docenten in de school.Het traject kan ook gekoppeld worden aan teamplan/teamontwikkeling. |
| Wanneer | Het traject loopt gedurende het schooljaar, startend rond deherfstvakantie en afsluitend voor de meivakantie. |
| Welke vorm | Dit traject omvat ongeveer 5 centrale bijeenkomsten van ongeveer1,5 uur en 3 bijeenkomsten in kleine groepjes (triades) van telkens3 collega’s.Tijdens de centrale bijeenkomsten worden de docenten geschoold in het de do’s and don’ts van collegiaal ondersteunend leren, in het houden van effectieve collegiale peer-coachgesprekken en het gebruik van videofeedback hierbij en in het doen van simpele praktijkonderzoekjes in de eigen klasIn de triades analyseren de docenten gemeenschappelijk de video- opnamen uit hun eigen klassen. Zij ondersteunen elkaar hierbij in wisselende, goed omschreven rollen van: docent, peer-coach en procesbewaker.De centrale bijeenkomsten worden begeleid door een begeleidercoach en kunnen per school of bovenschools georganiseerd worden. De triades worden gevormd door collega’s uit dezelfde school (niet per se gekoppeld aan een bepaald vak of team). |
| Inhoud | In dit traject staat het ontwikkelingsproces van de individueledocent centraal. Iedere docent gaat aan de slag met zijn eigen individuele leervraag en ontwikkelt zich in zijn eigen tempo. Collega’s ondersteunen dit proces door doorvragen op keuzes en gesignaleerde effecten. Het gaat om het verdiepen en verbreden van reflecties en het leren van en met elkaar. |
| Reflectie deelnemer |  |



|  |
| --- |
| 2: Ontwikkeling docentschap school |
| Arrangement | basis / **keuze** |
|  |  |
| Arrangement | 2.7 Co-mentoraat |
| Voor wie bestemd | Voor beginnende leraren die voor het eerst mentor worden in de eigen schoolorganisatie of dit in de toekomst zullen worden. |
| Wanneer | Aangepast aan individuele behoefte, maar minimaal 1x per maand1 uur gereserveerd voor de dyade (= startende mentor + ervaren mentor die samen één klas begeleiden) voor bespreken en uitwisseling. |
| Welke vorm | Samenwerking tussen een ervaren mentor en een startendementor die gedurende het schooljaar samen één klas begeleiden. |
| Inhoud | Mentoraatsprogramma/doelen en middelen/ taken mentor/doorlopende leerlijn over de gehele opleiding/ wat moet je kunnen/kennen als mentor? Samenwerking in tweetallen o.a. in de vorm van luisterend oor, uitwisselen van tips and trics, meelopen in elkaars praktijk en bespreken van taken, materialen en hulpmiddelen, en werkproblemenMinimaal eenmaal bij de start van het schooljaar een overleg met de teamleider in verband met verwachtingen en verplichtingen over de rol van mentoraat binnen het betrokken team. |
| Reflectie deelnemer |  |



|  |
| --- |
| 2: Ontwikkeling docentschap school/AOS |
| Arrangement | **basis** / keuze |
|  |  |
| Arrangement | 2.8 Lesson Study |
| Voor wie bestemd | Voor individuele leraren of (delen van) secties |
| Wanneer | ~~Voor leraren met minimaal een à twee jaar ervaring~~ Aansluitend aanleervragen van individuele leraren of vragen vanuit schoolontwikkeling |
| Welke vorm | Docenten die ~~hetzelfde vak geven~~  die gemeenschappelijk nieuwlesmateriaal ontwerpen voor een gemeenschappelijk gekozen(vakgerelateerd) vraag of probleem.Afhankelijk van de vraag kan het gaan om docenten ~~van hetzelfde vak~~ die ~~per~~  van (delen van) een afdeling, een team, of van een sectie bij elkaar komen ~~(onderbouw/bovenbouw)~~, die in de school of ~~die~~ bovenschools bij elkaar komen, of die werken in een blended leeromgeving waarbij face-to-face momenten worden gecombineerd met uitwisseling via een ICT-omgeving. |
| Inhoud | De lesson study groep wordt begeleid door een procesbegeleider.Docenten kiezen gemeenschappelijk een (vakgerelateerd) vraag/probleem waar zij aan willen werken. Vanuit studie en uitwisseling ontwerpen zij gemeenschappelijk een zo perfect mogelijke les gerelateerd aan de gekozen vraag/het probleem. Een docent uit de groep geeft de ontworpen les aan zijn eigen klas, de andere docenten observeren de gegeven les (ter plaatse of m.b.v. video-opname). De focus bij het observeren ligt niet op het handelen van de leraar maar op het leren van specifieke leerlingen (goed, gemiddeld, slecht presterende leerling). Het handelen van de leerling wordt geobserveerd, en mbv korte interviewtjes en/of feedbackinstrumentjes verder in kaart gebracht. Op basis van ~~de~~  een gemeenschappelijke analyse van de resultaten bij de leerlingen en (waar nodig) aanvullende vakdidactische input wordt het gemeenschappelijk lesontwerp bijgesteld en opnieuw uitgevoerd en geëvalueerd. |
| Reflectie deelnemer |  |





|  |
| --- |
| 2: Ontwikkeling docentschap school |
| Arrangement | **basis** / keuze |
|  |  |
| Arrangement | 2.9 Buddy traject |
| Voor wie bestemd | Docenten in hun 1e startjaar krijgen een buddy in hun eigen vak |
| Wanneer | Vanaf de start van het schooljaarGedurende de periode tot Kerstvakantie minimaal 1x per week 1 lesuur |
| Welke vorm | Een meer ervaren collega uit dezelfde sectie fungeert als vastebuddy voor de startende docent |
| Inhoud | De buddy ondersteunt zijn startende collega bij alle vragen die gerelateerd zijn aan het onderwijzen van het specifieke vak. Te denken valt aan:- Informatie rond ervaringen met schoolmethode, vak-gerelateerde projecten, bestaande materialen en toetsen in de school- Collegiale uitwisseling m.b.t . jaarwerkplan en periodeplanning,rond toetsing en beoordeling, rond specifieke projecten, vakdidactische opdrachten en materialen, ervaringen met methode en met vak gerelateerde leerproblemen.- Collegiaal ondersteund leren m.b.v. gemeenschappelijkontwikkelen van lessen, lesmaterialen, toetsen, beoordelingsmatrixen |
| Reflectie deelnemer |  |





|  |
| --- |
| 3: Persoonlijke ontwikkeling school/AOS |
| Arrangement | **basis** / keuze |
|  |  |
| Arrangement | 3.1 Arbeidsethos en “timemanagement” |
| Voor wie bestemd | Alle nieuwe docenten in de organisatie |
| Wanneer | November jaar 1 |
| Welke vorm | 1 middag workshop met expert |
| Inhoud | Percepties rond zaken als perfectionisme, stressbestendigheid,planning, flexibiliteit, timemanagement en conflicthandling |
| Reflectie deelnemer |  |



|  |
| --- |
| 3: Persoonlijke ontwikkeling school/AOS |
| Arrangement | basis / **keuze** |
|  |  |
| Arrangement | 3.2 Persoonlijke percepties - A - “ je thuis voelen in nieuweomgeving “3.2 Persoonlijke percepties - B - “ ongemak “ voorkomen of omgaanmet conflicten. |
| Voor wie bestemd | Startend docent en LIO-er |
| Wanneer | November- December jaar 1 |
| Welke vorm | 1 Middag met expert/coach1 Middag met expert |
| Inhoud | Persoonlijke percepties rond zaken als emotiemanagement, omgaan met belemmeringen en teleurstellingen.Balans vinden tussen socialiseren/ aanpassen en eigenheid. |
| Reflectie deelnemer |  |





|  |
| --- |
| 3: Persoonlijke ontwikkeling school/AOS |
| Arrangement | **basis** / keuze |
|  |  |
| Arrangement | 3.3 Ethiek “Wat voor leraar wil je zijn “ |
| Voor wie bestemd | Startend docent en LIO-er |
| Wanneer | Januari- April jaar 1 |
| Welke vorm | 2 Bijeenkomsten en een opdracht ( 1e aanbod ) |
| Inhoud | 3.3 a Wat zijn waarden en normen?3.3 b Besef van eigen waarden en normen en hoe je er aan komt3.3 c Projectie van de eigen waarden en normen op anderen3.3 d Besef van waarden, normen, opvattingen en tradities van leerlingen, ouders en collega’s3.3 e Waarden en normen van allochtonen en de rol van religie en tradities3.3 f Ethische code voor leraren |
| Reflectie deelnemer |  |



|  |
| --- |
| 3: Persoonlijke ontwikkeling school (AOS ondersteuning) |
| Arrangement | **basis** / keuze |
|  |  |
| Arrangement | 3.4 Ethiek “ in de praktijk “( persoonlijke perceptie ) |
| Voor wie bestemd | Startend docent en LIO-er |
| Wanneer | Mei- Juni jaar 1 |
| Welke vorm | Workshops/les van docent ethiek (tweede aanbod) |
| Inhoud | 3.4 a De omgangscultuur op school. Waar loop je tegenaan?3.4 b Grenzen stellen in relaties m.b.t. persoonlijke omgang metcollega’s en leerlingen3.4 d Grenzen ( ongewenste intimiteiten op school ) |
| Reflectie deelnemer |  |





|  |
| --- |
| 3: Persoonlijke ontwikkeling school/AOS |
| Arrangement | **basis** / keuze |
|  |  |
| Arrangement | 3.5 Terugkijken op jaar 1 ( evaluatie en reflectie, in route naarbekwaamheidsdossier ) |
| Voor wie bestemd | Startend docent en LIO-er |
| Wanneer | Augustus- Oktober jaar 2 |
| Welke vorm | Gesprekken met individuele coach |
| Inhoud | Zaken die aan de orde moeten komen ook bij onderdelen1- ontwikkeling professional en 2- ontwikkeling docentschap3.5 a Persoonlijke ontwikkeling3.5 b Krachten en valkuilen3.5 c Uitdagingen |
| Reflectie deelnemer |  |



|  |
| --- |
| 3: Persoonlijke ontwikkeling AOS |
| Arrangement | basis / **keuze** |
|  |  |
| Arrangement | 3.6 Ondergaan van ZKM ( zelfkennis methode ) |
| Voor wie bestemd | Alle docenten ( naar individuele behoefte ) |
| Wanneer | December jaar 2 |
| Welke vorm | Coaching gesprekken met expert ZKM |
| Inhoud | Ondergaan van ZKM methode onder begeleiding van expert op ditvlak |
| Reflectie deelnemer |  |





|  |
| --- |
| 3: Persoonlijke ontwikkeling school |
| Arrangement | **basis** / keuze |
|  |  |
| Arrangement | 3.7 Cursus werkplekbegeleider ( of vergelijkbaar traject ) |
| Voor wie bestemd | In overleg met/samenspraak met coach |
| Wanneer | September/November of Februari/April jaar 3 |
| Welke vorm | Verplicht volgen van cursus werkplekbegeleider (SPD)aangeboden door AOS |
| Inhoud | Aanleren van coaching en didactische repertoire ten behoeve vanbegeleiding en beoordeling studenten |
| Reflectie deelnemer |  |