

Brochure Carmel LD-traject

Inleiding

Sinds de invoering van de functiemix in 2008 worden docenten benoemd aan de hand van de door Stichting Carmelcollege vastgestelde docentenfuncties en functieprofielen. Stichting Carmelcollege kent sindsdien vier docentenfuncties, te weten docent LB, LC, LD (bestaand) en LD (nieuw). Zoals vermeld in *Memo Functieprofielen en fuvaverschillen docentenfuncties* zijn naast de functieomschrijving twee profielen mogelijk:

- LD onderwijskundig coördinerend docent (vakinhoudelijke specialist);
- LD onderwijskundig coördinerend docent (teacher leader).

Het eerste profiel richt zich op de verdieping van een vak en het tweede profiel gaat uit van een verbreding. In beide gevallen gaat het om werkzaamheden met een middellange termijn effect en om beïnvloeding van de omgeving buiten de eigen werkeenheden. Zo kunnen LD-docenten (nieuw) vakoverstijgende vernieuwingen initiëren, voorbereiden, uitvoeren en evalueren. Ze zijn in staat initiatief te nemen voor structurele onderwijsverbeteringen en vernieuwingen en ze zijn rolmodel.

Waarom dit traject

Er is een aantal interviews met de LD-docenten afgenomen over hun ervaringen en professionaliseringsbehoefte. Daaruit blijkt dat deze LD-docenten in het algemeen behoefte hebben aan versterking van hun rol t.a.v. hun innovatieve taken en taken in kwaliteitsverbetering. Inhoudelijk zal het traject aansluiten op de beschreven acties m.b.t. de onderwijskundige doelen (Koers 2020; 5.1). In het kort zijn dit:

- Thema 1: vorming van “heel de mens” (brede vorming);
- Thema 2: leren van 21^e eeuwse vaardigheden;
- Thema 3: systematisch werken aan personalisering van ons onderwijs;
- Thema 4: systematisch evalueren, verbeteren en innoveren;
- Thema 5: doorontwikkeling van ondersteunende processen: ICT en kwaliteitszorg;
- Thema 6: ontwikkeling van persoonlijke eigenschappen, kennis en vaardigheden van leidinggevend om hun rol doelmatig en adequaat te vervullen. *

* dit thema heeft ook betrekking op LD-docenten (nieuw)

In dit traject wordt een combinatie gemaakt van een kennisalliantie (verbinding tussen de onderwijspraktijk en de resultaten van wetenschap en onderzoek) en een professionele leergemeenschap (groep of team dat collectief leert over de eigen onderwijspraktijk met de uitdrukkelijke bedoeling deze te verbeteren of verder te ontwikkelen), zoals beschreven in hoofdstuk 5 van Koers 2020.

Professionaliseringstraject LD docenten

Centrale doelen en principes

De brede vorming van de leerling is een belangrijk onderwijsdoel binnen Stichting Carmelcollege. In ‘Het prachtige risico van onderwijs’ formuleert Biesta belangrijke principes, wanneer we met het onderwijs geen dociele burgers, maar ‘vrije mensen’ willen vormen. Het boek is een verdere uitwerking van zijn opvattingen over de maatschappelijke opdracht van het onderwijs, namelijk brede vorming. Deze maatschappelijke opdracht vertaalt hij in drie functies: kwalificatie, socialisatie en subjectivering.

Vanuit dit gedachtegoed streven we ernaar dat de professionaliseringsdoelen en de werkwijze in het traject ondersteunend zijn en als bron kunnen dienen om onderwijsdoelen voor de leerlingen te

realiseren. De driedeling, die Biesta heeft gemaakt kunnen we vertalen naar na te streven vormingsgebieden (doelen) voor de LD docenten.

Kwalificatie:

LD-docenten moeten in staat zijn te functioneren conform de eisen, die aan hen worden gesteld. Van de LD-docenten wordt verwacht dat ze niet hiërarchisch kunnen leidinggeven aan de collega's. Ze tonen onderwijskundig leiderschap, persoonlijk- en veranderkundig leiderschap. Dat betekent dat ze over kennis en vaardigheden dienen te beschikken om deze rollen te kunnen uitoefenen.

Socialisatie:

Van de LD-docenten wordt verwacht dat ze als rolmodel kunnen fungeren voor collega's in de school: naast het tonen van voorbeeldgedrag, kunnen ze het leren van hun collega's stimuleren en richting geven. Zij kunnen initiatieven en mensen verbinden of met andere woorden met collega's een gemeenschap vormen om kennis te delen en samen te werken aan de doelen.

Subjectivering:

Van de LD-docenten wordt verwacht dat zij stappen zetten om zaken "anders" te doen in een andere rol. Dat vraagt om een "vrije geest" en moed. Vrije ruimte en moed ontwikkelen zijn subjectieve en individuele doelen die voor elk individu een andere ontwikkeling vragen.

De vormingsgebieden worden uitgewerkt in leer- en ontwikkelingslijnen nadat de bouwstenen zijn vastgesteld en vormen de basis voor de eindbeoordeling.

Uitgangspunten

1. Aansluiten bij de persoonlijke ontwikkelbehoeftes van de docenten en de eigen startpositie binnen de functie/rol en ambities ten aanzien van rolneming en roluitvoering.

Noot: om de inhoud van en de leervormen binnen het traject precies vast te stellen is er een gezamenlijk overzicht van de beginsituatie van de docenten nodig. Deze fase bevindt zich tussen ontwerp van het ontwikkeltraject en de exacte inrichting van het traject in.

2. Aansluiten bij de motivatie en aspiraties van de docenten (competentie vergroten, in relatie met elkaar leren en voldoende autonomie in vormgeven eigen ontwikkeling).
3. Verbinden van schooldoelen en context waarin de functie en rol wordt uitgeoefend met individuele persoonlijke ambities. Dit manifesteert zich door koppeling van praktijk, relevante taak en persoonlijk ontwikkelingsplan.

Noot: docenten zijn niet altijd in staat te verwoorden wat hun leervragen zijn als ze nog geen concrete beelden hebben van hun nieuwe rol met bijbehorende taak. Dit vraagt dus om een gezamenlijke investering. Het is van groot belang dat docenten en teamleiders gemeenschappelijk verkennen welke relevante taken er liggen en wat deze taken vragen aan rolneming in het licht van de functie en specifieke rol.

4. Leerervaringen worden betekenisvol gemaakt voor het individu, het functioneren als LD-docent en voor de school waar de docent werkzaam is. Er zal een voortdurende pendel zijn tussen de docent als persoon en de LD-functie binnen de school.
5. Docenten worden ondersteund in het expliciteren van de eigen bekwaamheden en talenten. De opleiding is gericht op het vergroten van de zelfkennis en draagt daarmee bij aan de persoonlijke ontwikkeling en het groeien als professional.

Opzet traject

Het traject kent de volgende onderdelen:

Intake

Doel: zicht op eigen ontwikkeling en behoefte

Het traject kent een persoonlijke intake. Dit gesprek dient ervoor om kennis te maken, ontwikkelbehoefte te expliciteren en verwachtingen af te stemmen. Ook wordt een eerste aanzet voor een ontwikkelvraag gemaakt of, indien nodig, wordt gekeken of er een (vorm van) assessment nodig is. Ter voorbereiding schrijft de deelnemer een essay. Eerder ondergane beoordelingen of assessments vormen daarnaast de input.

Centrale vragen m.b.t. het essay zijn:

- Wie ben je?
- Waar geloof je in?
- Wat wil je in ontwikkeling brengen?

Persoonlijke lijn

Doel: versterken persoonlijk leiderschap

Het centrale thema in de persoonlijke lijn is het persoonlijk leiderschap. Het gaat hierbij om het leidinggeven vanuit een niet hiërarchische positie; een eigenstandige rol innemen. Het leren prioriteiten te stellen en het maken van bewuste keuzes. Daarnaast gaat het om bewustwording ten aanzien van de rol als teacher leader, zowel in de eigen school als op andere scholen. Door middel van opdrachten worden de deelnemers gestimuleerd hierover in gesprek en op onderzoek uit te gaan. Ze leren daarmee naar een organisatie te kijken van uit een helicopterview en vergroten zo hun organisatiesensitiviteit. Soms wordt tijdens de persoonlijke lijn de groep in twee subgroepen gedeeld met een eigen facilitator. In dit traject zal de focus eerst liggen op de rol van teacher leader en het persoonlijke leiderschap daarin.

Werkplaatsen

Doel: aanleren van vaardigheden en een onderzoekende houding

Halverwege het traject zal de focus liggen op de veranderkundige rol van de teacher leader. In de werkplaats wordt aan vaardigheden gewerkt m.b.t. het initiëren en implementeren van veranderingen, een onderzoekende houding en projectmanagement. Dit is het trainingsgedeelte van het traject. In de werkplaatsen werken we met een leeropdracht. Docenten doen kennis en ervaring op om de leeropdracht op een bewuste wijze uit te kunnen voeren. In lijn met de stappen van de leeropdracht vinden er een aantal verwerkingsvormen plaats die relevant zijn voor het beheersen van de vaardigheid of het goed uitvoeren van de leeropdracht.

Leeropdracht

Doel: versterken onderwijskundig en veranderkundig leiderschap

De docenten formuleren in samenspraak met de leidinggevende een leeropdracht. Zowel de docent als de leidinggevende zijn verantwoordelijk voor de opbrengsten. Bij het formuleren wordt de beeldvorming over de taakverantwoordelijkheid en rolopvatting van, zowel de teacher leader als de leidinggevende geëxpliciteerd. Gekeken moet worden aan welke criteria deze opdracht moet voldoen en welke diversiteit hierin mag bestaan. De verschillende contexten en schoolculturen worden hierin zichtbaar.

De opdracht is veranderkundig van aard en kan vakspecifiek of organisatie breed zijn. Het is *learning by doing*. Als het goed is, is de opdracht geen extra taak, maar behoort het tot het takenpakket van de docent. Het leidt tot ervaringen in de rol, waarop gereflecteerd kan worden.

Intervisie

Doel: werken aan transfer van theorie naar praktijk

Voorafgaand aan de masterclasses vindt voor de deelnemers een intervisie plaats. Hierin staat de persoonlijke casuïstiek telkens centraal en zal er gewerkt worden met intervisie methodieken. Na het einde van het traject worden er nog twee terugkommiddagen gepland waarin de ontwikkelingen in de praktijk centraal staan.

Masterclasses

Doel: referentiekader verbreden; inspirerend én praktisch vertaalbaar

De masterclasses geven vorm aan de kennisalliantie en zorgen voor inhoudelijke input in het traject. Hierbij gaat het om algemene thema's met directe aanknopingspunten voor de onderwijspraktijk. Thema's die aan de orde kunnen komen, zijn: Bildung, teacher leadership, innovatie etc. De masterclasses zetten aan tot creatief denken.

Beoordeling

De deelnemers werken binnen de persoonlijke lijn en de werkplaats aan hun leerdoelen. Aan het eind van het traject schrijven de deelnemers een procesbeschrijving van hun leeropdracht in de vorm van een verslag. Daarnaast wordt van deelnemers verwacht dat zij in een eindessay een reflectie schrijven op de (ontwikkeling in de) rol van teacher leader. Beide verslagen worden beoordeeld. Naar aanleiding van het verslag en het essay volgt een gesprek met de deelnemer, de opleider en de leidinggevende. Het gesprek gaat over een casus en heeft een ontwikkelingsgericht karakter, waarop de docent feedback en feed-forward ontvangt. Tevens ontvangt de docent voor het gehele traject een certificaat voor het lerarenregister.

Begeleiding

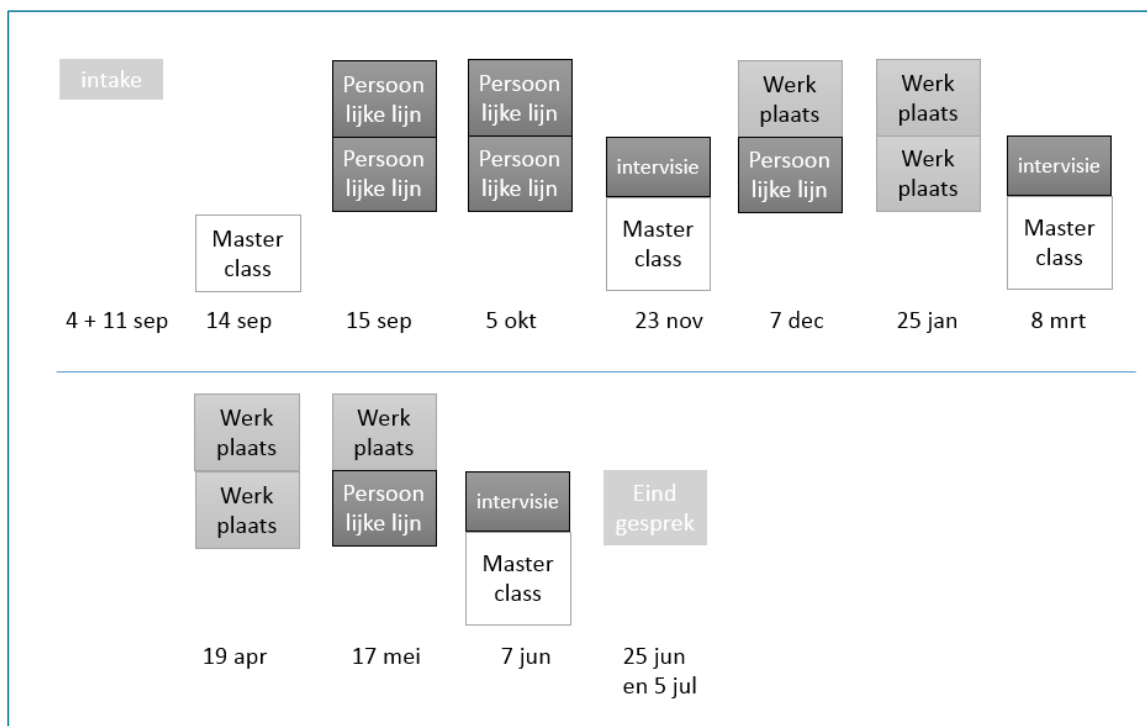
De opleiders van het LD traject zijn Evelien Loeffen (KPC Groep) en Brigit Verbeek (Learnovate). Het traject kent naast de contactmomenten twee coachmomenten, die in subgroepen plaatsvinden.

Studielast

Het traject kent een looptijd van één schooljaar met een intake, contactdagen, drie intervisiemomenten, vier masterclasses, een eindbeoordeling en twee coachgesprekken in subgroepen. De totale hoeveelheid contacttijd is daarmee 80,5 uur. Met voorbereiding en tussentijdse opdrachten komt de totale studielast uit op 120 uur. We verwachten dat de leeropdracht binnen de uren van de school plaatsvindt. Deelnemers worden geacht in principe alle bijeenkomsten aanwezig te zijn.

Logistiek

Het traject kent onderstaande opbouw:



We starten met een intakegesprek van een half uur op twee verschillende locaties, waar docenten voor worden ingedeeld.

De eerste bijeenkomst is een 24-uursbijeenkomst dat start met een Masterclass. Deze Masterclass op 14 september vindt plaats van 13.30 - 17.30 uur en is toegankelijk voor alle geïnteresseerde Carmel-docenten. Daarna starten we het LD-traject met de deelnemers aan dit professionaliseringstraject. De deelnemers eten en overnachten in het hotel.

De overige Masterclasses starten telkens om 15.30 uur en duren tot 19.30 uur. Voorafgaand aan deze Masterclasses vindt voor de deelnemers interview plaats van 12.00 - 15.00 uur.

De bijeenkomsten werkplaats en persoonlijke lijn starten om 9.30 uur en duren tot 17.00 uur. De bijeenkomsten zijn op donderdag en vinden plaats in het Postillion Hotel in Deventer, m.u.v. de eerste 24-uursbijeenkomst op 14-15 september, 7 december 2017 en 19 april 2018.

Designgroep

Voor het bijhouden van de voortgang van het traject werken we met een designgroep bestaande uit twee deelnemers, twee leden van het Beraad Werkgeverschap, een adviseur van het bestuursbureau en de twee opleiders. Zij bepalen met elkaar de inhoud, monitoren de voortgang van het traject en doen aanbevelingen op welke wijze het traject bijgesteld en verbeterd kan worden.

Meer weten?

Inhoudelijke vragen kun je stellen aan: Marjan Weekhout, voorzitter Centrale Directie Twents Carmel College, via m.weekhout@twentscarmelcollege.nl, of Henri Hammink, voorzitter Centrale Directie Scholengroep Carmel Hengelo, via h.hammink@carmelhengelo.nl.

Organisatorische vragen kun je stellen aan: Sylvia Goossens, adviseur bestuursbureau, via s.goossens@carmel.nl.