

Begeleiding Startende Montessori Leraren

- Montessori Lyceum Amsterdam
- Montessori College Oost
- Metis Montessori Lyceum
- IVKO School



'Help mij een goede montessorileraar te worden'

De leraar die in staat is om steeds beter leerlingen te begeleiden op de weg naar wie ze in wezen al zijn, recht doende aan talent en eigen-aardigheid van elk én recht doende aan de inhoudelijke opdracht die past bij het type onderwijs dat de leerling volgt.

'Help mij een goede montessorileraar te worden'



WHY ?

Voor leerlingen:

- ***dat zij zich kunnen ontwikkelen*** tot wie zij in wezen al zijn en tot ***creatieve, kritische en onafhankelijke medeburgers met een open mind voor de samenleving waarin zij leven;***
- ***dat zij bekwaamheden kunnen verwerven*** die passend zijn bij het onderwijstype dat zij volgen en die recht doen aan hun talenten en eigen-aardigheid om in vervolgstudie, werk en samenleving goed ***zelfstandig*** te functioneren;
- ***dat zij passie voor leren ontwikkelen*** - 'het leren leren'- en competenties verwerven om op een verantwoordelijke wijze te werken en te leven in de 21ste eeuw en daarin een ***maatschappelijke rol*** te vervullen.

met zes karakteristieken die voor het voortgezet montessori onderwijs typerend zijn:

1. hart, hoofd en handen
2. leren kiezen
3. reflecteren
4. sociaal leren
5. samenhang in leerstof
6. binnen en buiten school

Inhoud

- 1. MSA uitgangspunten | pagina 4 & 5**
 - 1.1. Docent als montessori-professional
 - 1.2. Raamplan voor regionale projecten DUO/OCW, 2013
Begeleiding van beginnende leraren in het beroep
 - 1.3. MSA kader BSML, juni 2016
Begeleiding van beginnende montessorileraren bij MSA
 - 1.4. MSA werkwijze 'Help mij het zelf te doen'
 - 1.5. Betrokkenheid op alle niveaus

- 2. MSA kader | pagina 6 t/m 9**
 - 2.1. Inleiding
 - 2.2. Doelgroep
 - 2.3. Randvoorwaarden
 - 2.4. Coaching & coach
 - 2.5. Vak-begeleiding & vak-begeleider
 - 2.6. Montessoritraining & montessoritrainer
 - 2.7. Leervraag

- 3. MSA Jaarprogramma | pagina 9 & 11**

Enculturatie & montessori-scholing in samenhang

- 4. MLA inductietraject (BSML) | pagina 11 t/m 21**

- 5. Begeleiding startende montessori leraren (BSML)
op het Metis Montessori Lyceum (MML) | pagina 21 t/m 30**

- 6. Begeleiding Startende Montessori Leraren
3-jarig inductietraject op het MCO en de IVKO | pagina 31 t/m 44**

- 7. Bijlagen | pagina 45 t/m 48**
 1. profielbeschrijving voor de MSA-docent¹
 2. scholingsbeleid -scholingsmatrix⁴
 3. rubric eindopdracht montessoricursus jaar 1

- 8. Voortgang | pagina 48 t/m 50**

Voortgang schooljaar 2016-2017
Voortgang n.a.v. BSL-Amsterdam, december 2016

- 9. Met dank aan | pagina 51**

1. MSA uitgangspunten

-tekst uit: 'MSA op weg naar professionele leergemeenschappen', personeelsbeleid januari 2015

De begeleiding van startende montessorileraren is een onderdeel van het MSA personeelsbeleid. De MSA biedt elke medewerker de *professionele ruimte* om verantwoordelijkheid te nemen voor de kwaliteit die hij/zij levert en gaat er daarbij vanuit dat de medewerkers professionals zijn met een zéér hoge betrokkenheid op het aanbieden en verzorgen van montessori-onderwijs. Het streven is om over kwalitatief sterke docenten te beschikken, die graag investeren in het eigen leren; hun kennis en vaardigheden naar een hoger plan tillen, *'een leven lang leren'*.

Voor nieuwe docenten is het van groot belang dat zij weten welke positie MSA kiest in het onderwijsveld: *wat betekent het om docent bij MSA te zijn, wat verwacht MSA in termen van verantwoordelijkheden en gedrag van haar docenten en welke ondersteuning biedt MSA de individuele docent in zijn/haar functioneren en ontwikkeling?*

1.1. Docent als montessori-professional

-tekst uit: 'MSA op weg naar professionele leergemeenschappen', personeelsbeleid januari 2015

Docenten bij MSA zijn montessori-professionals. Zij hebben niet alleen kennis van hun vak nodig en kennis en ervaring met opvoedkunde, didactiek en verschillende culturen en hoe daarmee om te gaan, maar ook kennis en ervaring op het gebied van montessori-pedagogiek en montessori-didactiek in het voortgezet onderwijs. Docent zijn op een MSA-school betekent **montessori**-docent zijn in het meest dynamische onderwijsgebied van Nederland, het voortgezet onderwijs van Amsterdam.

Werken in het montessori-onderwijs van Amsterdam vereist dan ook een hoge graad van professionaliteit. MSA heeft dat enerzijds verwoord in een *profielbeschrijving voor de MSA-docent*¹ en anderzijds in een *scholingsbeleid* -scholingsmatrix⁴ - dat geënt is op het genoemde profiel en uitgaat van de systematiek van *'een leven lang leren'*. Alleen zo worden de kwaliteitsimpulsen geleverd die het voortgezet onderwijs in onze stad en specifiek het voortgezet montessori-onderwijs nodig heeft.

Voor de MSA-docenten is het werken op dit hoge ambitieniveau een grote uitdaging en biedt het de mogelijkheid tot veel werkplezier en ontplooiing. Eisen en verwachtingen vanuit de externe omgeving worden vertaald naar MSA strategie. Via de schoolplannen vindt die strategie zijn weg in functie-eisen en gedragscriteria voor docenten. Resultaatgericht en competent zijn vormen de leidraad voor het gesprek *-gesprekscyclus* - tussen leidinggevende en docent: *'Waar sta je nu, wat wil en moet je bereiken en wat wil en moet je daarvoor ontwikkelen in de komende periode'*.

In de docentencarrière bij MSA zien wij een doorlopende leerlijn. Die start met een driejarig begeleidingstraject - BSML - waarna docenten zich verder bekwamen en zich kunnen ontwikkelen tot LC en LD docent.

1.2. Raamplan voor regionale projecten DUO/OCW, 2013

Begeleiding van beginnende leraren in het beroep

De inductieprogramma's dienen de vijf onderstaande voorzieningen te bevatten:

1. Reductie van lestijd en werkdruk
2. Enculturatie in schoolcultuur en schoolbeleid
3. Borging van vak-begeleiding en coaching in Professionele Ontwikkel Plannen (POP's)
4. Periodieke observatie in de klas met een instrument (kijkwijzer); gerichte begeleiding & coaching op basis van de observatie resultaten
5. Intervisie met peers én begeleiding door vak-begeleiders én ervaren & getrainde coaches

1.3. MSA kader BSML, juni 2016

Begeleiding van beginnende montessori leraren bij MSA

De BSML programma's in de scholen voldoen daarvoor aan:

1. Randvoorwaarden
2. Een doorgaande lijn binnen het personeelsbeleid
3. Coaching door gecertificeerde coaches
4. Vak- begeleiding
5. Montessori-scholing & montessori-leervraag

1.4. MSA werkwijze 'Help mij het zelf te doen'

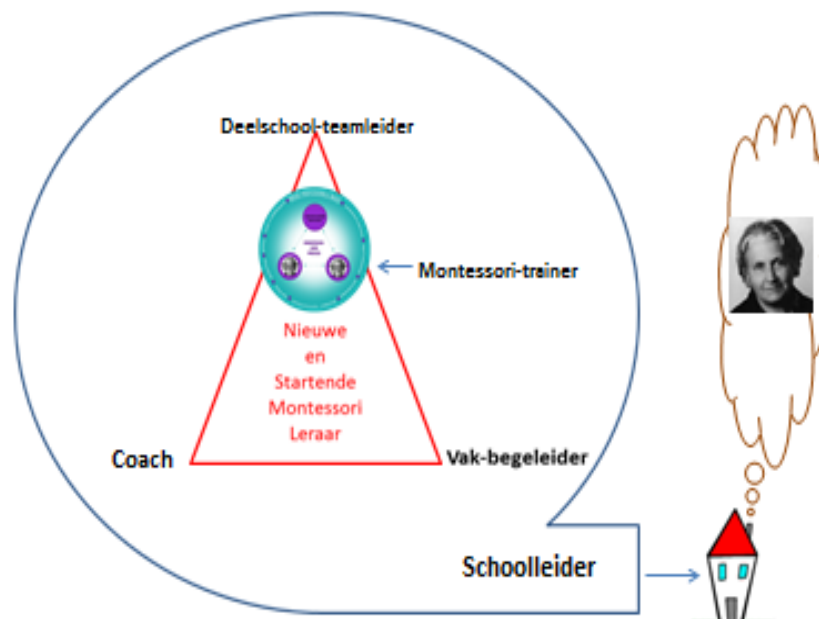
Jaar één is gericht op het verwerven van een professionele montessori-identiteit; het montessori pedagogisch handelen, het montessori-didactisch handelen én het montessori-lassenmanagement.

Jaar twee & drie is gericht op montessori-verdieping; gericht ingaan op thema's die spelen in de school - w.o. de schoolambities en montessori-onderwijs.

1.5 Betrokkenheid op alle niveaus

We sturen op betrokkenheid van alle niveaus bij BSML. Om de startende montessori-leraar optimaal te ondersteunen is het gewenst dat de 'driehoek' rond de docent via regelmatig overleg en in samenspraak het begeleidingstraject vormgeven door afspraken te maken over montessori-training, coaching & vak-begeleiding en beoordeling, zie figuur onder.

'Help mij een geliefde leraar te worden'



2. MSA Kader:

2.1. Inleiding

- Elke nieuwe MSA docent doorloopt in drie jaar een BSML-traject, waarin **enculturatie** en **montessorischoling** in samenhang wordt aangeboden.
- Van dit driejarige traject maakt onderdeel uit: enculturatie, montessorischoling, individuele coaching, groepsintervisie en vak-begeleiding.
- Binnen de school is BSML een vast onderdeel van het personeelsbeleid en loopt door in het loopbaanbeleid bij MSA; carrièreperspectief & ‘een leven lang leren’.
- In het eerste jaar wordt een gesprekscyclus uitgevoerd door de schoolleiding, waarin minimaal een planning-voortgang- en beoordelingsgesprek plaatsvindt, twee lesobservaties met de kijkwijzer DOT, twee leerlingenenquêtes en de leervraag na het eerste BSML jaar is opgenomen.
- Na de vaste aanstelling (meestal in jaar twee en drie) vallen de gesprekken met de docent onder de reguliere gesprekscyclus en is coaching daarvan een onderdeel (doel, uitvoering en resultaat vastgelegd in de documenten van de gesprekscyclus).

2.2. Doelgroep

- Alle nieuwe MSA docenten (**starters en ervaren docenten**) die bij een van de vier scholen (gaan) werken **zonder montessori-ervaring / certificaat van de NMV**.
Nieuwe docenten zijn: startende leraren & ervaren leraren die zonder werkervaring in het voortgezet montessori onderwijs en/of zonder montessori- certificaat basiscursus VMO in één van de MSA scholen gaan werken.
- **Deelname** aan de activiteiten (basiscursus, enculturatie, scholing, intervisie etc.) van het driejarig BSML traject **is verplicht!** Individuele coaching is op basis van maatwerk.
- Docenten mét montessori-ervaring kunnen vrijstelling krijgen van deelname aan de montessori-basiscursus **op onderdelen**, als zij een **geldig NMV certificaat: ‘montessori-basiscursus VMO’** of **‘montessori-opleiding basisonderwijs’** kunnen overleggen. Zij nemen wél deel aan de andere activiteiten behorende bij het MSA traject BSML w.o. enculturatie, intervisie in (peer)groep, individuele coaching (evt. supervisie), groepsintervisie en montessori-leer-ontwikkelvraag formuleren (na 1^e jaar) etc. en waarbij (waar nodig/kan) maatwerk wordt geboden.

Maatwerk

Voor coaching wordt een onderscheid gemaakt tussen docenten die rechtstreeks van de lerarenopleiding komen en docenten die al meer ervaring hebben in het onderwijs. Beide groepen volgen de montessorischoling en maken een eigen leervraag zoals boven genoemd. Met ervaren docenten wordt coaching op maat afgesproken.

2.3. Randvoorwaarden

- **Docenten rechtstreeks van de leraren opleiding** krijgen reductie in hun taakbelasting (les /normjaartaak) van 20% in jaar 1 en 10% in jaar 2 om deel te nemen aan het driejarige BSML traject.
- Bovengenoemde starters worden in de eerste twee jaar ontzien bij de toedeling van ‘moeilijke’ klassen, ‘zware’ uren of ‘vervelende’ extra taken. Bij ‘intensieve’ extra taken zoals het organiseren van schoolreisjes/kampen/excursies etc. worden de echte starters altijd ingezet samen met ervaren collega’s.

- Alle nieuwe docenten zijn in de eerste twee jaar géén mentor van een klas. In het tweede jaar kan gekozen worden voor een co-mentorschap samen met een zeer ervaren collega van de school, bij de ervaren nieuwe docent direct voor mentor.
- Iedere nieuwe docent krijgt coaching en een vak-begeleider toegewezen/aangeboden in het eerste jaar en waar nodig ook in het tweede en derde jaar (maatwerk voor de leervraag).
- Elke MSA school heeft voor de start van ieder schooljaar een driejarig begeleidingstraject voor nieuwe /startende montessori-docenten in de jaarplanning van de school opgenomen (welke dag en tijd, wat voor wie en waar) .
- Coaches zijn gecertificeerd coach en staan in het coachregister geregistreerd.
- Beoordeling wordt gescheiden van coaching en vak-begeleiding en is een taak van de direct leidinggevende (DL of TL) en/of schooldirectie.
- De opbrengst (resultaat) van de coaching moet in het professioneel ontwikkelplan van de docent worden opgenomen en schriftelijk vastgelegd binnen de gesprekscyclus.
- Binnen de school is er samenwerking en regulieroverleg met betrekking tot BSML , waarin montessori-trainers, coaches , vak-begeleiders en deelschool-teamleiders met elkaar, in samenspraak, het BSML aanbod (scholing, coaching & intervisie), de uitvoering (lesobservatie, collegiale consultatie en voor-na gesprekken) en de docentenevaluatie (werken aan de leervraag, persoonlijke ontwikkeling en deelname aan het BSML aanbod) op elkaar afstemmen en bespreken.
- Bij voorkeur is de organisatie, inhoudelijke opzet en controle op de uitvoering van het gehele BSML gebeuren in handen van een BSML coördinator en heeft binnen de schoolleiding iemand BSML in portefeuille.

2.4. Coaching & coach

- Nieuwe docenten worden gecoacht en doen aan (groeps-) intervisie onder leiding van gecertificeerde coaches.
- De coach is een ervaren docent in de school, met sterke affiniteit met voorgezet montessori-onderwijs en is goed op de hoogte van de gang van zaken (enculturatie) in de school.
- De coach houdt zich bezig met meer algemene kwesties, w.o. ook de leer-en onderzoeksvragen, het gaat hierbij om een combinatie van het functioneel wegwijs maken op school (enculturatie) én de taak om de professionalisering (montessori-docent worden) mee vorm te geven door een **leerbegeleiding aan te bieden**, maar niet om vakinhoudelijke ondersteuning (dit doet de vak-begeleider). Dit betekent dat de coach de beginnende montessorileerkracht in de eerste plaats mee ondersteunt, zowel mentaal als praktisch. Het betekent ook dat de coach voor uitdaging zal zorgen door structurele reflectie aan te bieden in de vorm van **individuele - en groepsintervisie**.
- De coach van de docenten is niet betrokken bij de uiteindelijke (formele) beoordeling, maar wisselt wel met de deelschool-teamleider informatie uit over de mate van deelname van de starter aan het BSML traject (inzet, proactieve deelname, samenwerken met anderen, aanwezigheid (absentie) en progressie in montessori-ontwikkeling etc.) in vnl. het eerste jaar.
- Coaching binnen het tweede en derde jaar valt onder de uitwerking van de leervraag volgens het professioneel ontwikkelplan binnen de reguliere gesprekscyclus. Daarin is de opbrengst (beoogd resultaat) van de coaching vooraf schriftelijk vastgelegd en besproken tussen coachee, leidinggevende en coach.
- De inhoud van de coachgesprekken zijn vertrouwelijk tussen coach en coachee en komen niet in het dossier van de docent.

2.5. Vak-begeleiding & vak-begeleider

- Iedere docent heeft in het eerste jaar een vaste vak-begeleider voor praktische zaken en vakinhoudelijke en vakdidactische tips & adviezen.
- De vak-begeleider is bij voorkeur een goede en ervaren collega uit de eigen vakgroep, iemand dus die vertrouwd is met vakinhoudelijke kwesties en lesmethode.
- De vak-begeleider is behulpzaam met adviezen en tips, gericht op goed lesgeven en vakinhoudelijke ondersteuning:
 - spreekt regelmatig met de nieuwe docent af;
 - doet aan collegiale consultatie (wederzijds bij elkaar een les observeren);
 - doet aan nabespreking van de lesobservatie(s) > observatie (eventueel) met behulp van MSA kijkwijzer DOT (of delen ervan).
 - heeft contact met de leidinggevende op informatiebasis

*NB

De begeleiding door vakdocenten van nieuwe MSA docenten, kan een onderdeel zijn van het aanbod binnen de opleidingsscholen (ontwerplabs / lesson-study).

2.6. Montessoritraining & montessoritrainer

- Gedurende het driejarig-traject vindt er een montessori-basis cursus (jaar 1) en montessori-verdieping (jaar 2 en 3) plaats.
- De Montessori-basis cursus voor beginnende montessoridocenten is een aanbod per school (mits gecertificeerde (NMV) trainer aanwezig), waarbij er een nauwe samenwerking is tussen de montessori-trainer (cursusleider) en de BMSL coaches.
- Als afsluiting van de basis cursus geeft iedere docent een presentatie over de verworven montessori-competenties en ervaringen, benevens een goed geformuleerde montessori-leervraag. Deze leervraag - mits voldaan aan specifieke eisen (zie Rubric montessori-basis cursus en onder bij leervraag) - is een vereiste voor de beoordeling voor de vaste aanstelling en de uitwerking in het tweede en derde aanstellingsjaar.
- Daarom heeft de schoolleiding een beoordelende rol (evt. na advies van/in overleg met de cursusleiding van het 1^e opleidingsjaar) omtrent de leervraag. Pas na goedkeuring leervraag (en dus positieve beoordeling) krijgt de docent een vaste aanstelling.
- De verdieping in het 2^e & 3^e jaar sluit aan op de montessori- basis cursus, waarbij het 2^e jaar vooral in het teken staat van groeps-intervisie en het 3^e jaar van het afronden / verder uitwerken van de leervraag.
- Maatwerk in het 2^e en 3^e jaar is hierbij van belang, evenals de beoordeling- die na de vaste aanstelling binnen de reguliere gesprekscyclus- in het 3^e jaar valt!
- Om te zorgen voor continuïteit in de montessori- verdieping binnen de professionele ontwikkeling van de docent in het tweede en derde jaar bieden de (gecertificeerde) coaches een op maatgerichte coaching aan voor jaar 2 en 3. Daarin worden de positief geëvalueerde aspecten van het eerste jaar meegenomen en uitgebouwd, en worden alternatieven uitgewerkt en toegepast voor de minder gewaardeerde onderdelen ter verbetering.

NB. Aanbod montessori scholing / trainingen wordt binnen de school of binnen de vier scholen georganiseerd evt. met behulp van externe (montessori) deskundigen.

2.7. Leervraag

Een leervraag is goed geformuleerd als deze:

- gericht is op montessoripedagogiek- didactiek en montessori-lassenmanagement;
- na afloop in waarneembaar gedrag (in het montessori-lesgeven / onderwijs verzorgen) tot uitdrukking kan worden gebracht, vergezeld van producten dat met de leervraag te maken heeft of door competentieverwerving tot stand is gebracht;
- een verbinding tot stand heeft gebracht tussen persoon van de docent en de organisatie (MSA school). NB. het product komt de gemeenschap van MSA als geheel ten goede.
 De docent heeft dus ook verantwoordelijkheid voor de transfer van resultaten (delen, toegankelijk maken voor anderen).

Randvoorwaarden: de leervraag is, in overleg met de deelschool-teamleider besproken en vastgelegd in het formulier POP (waarin afspraken staan over > doelen, competenties, vereiste acties, tijndeling, benodigheden/ondersteuning)

3. MSA Jaarprogramma van het driejarig BSML traject

Wat	Jaar 1	Jaar 2	Jaar 3
Enculturatie	Aanbod door het jaar heen, zie onder ¹ volgens jaarrooster	Aanbod door het jaar heen, zie onder ² volgens jaarrooster	Aanbod door het jaar heen, zie onder ³ volgens jaarrooster
Montessori-scholing - Visie versus praktijk - Klassenmanagement - Kijkwijzer DOT - Lesontwerp Mont. - Activerende didactiek	Basiscursus Mont. Zie Rubric jaar 1	Montessori 2 & Intervisie - MCO & IVKO Intervisie - MML Intervisie – MLA *NB. Rubric - in ontwerp	Lesson-study - MLA Ontwerplabs - MCO MML Academie - MML * IVKO sluit aan bij MCO * NB Rubric - in ontwerp
Leervraag* Lesgeven > Montessori	Eind van jaar > vastgelegd in POP	Uitwerken POP > monitoring DL/TL	Uitwerken POP & leervraag evalueren DL/TL
Lesobservatie door: - Coaches - DL & TL - Vak-begeleider - Peer	Ja > met kijkwijzer DOT, Eloo	Ja > met kijkwijzer DOT, Eloo	Ja > met kijkwijzer DOT, Eloo
Vak-begeleiding	Ja	Maatwerk	Maatwerk
Individuele coaching	Ja	Maatwerk	Maatwerk
Groepsintervisie	Ja > peergroep jaar 1	Ja > peergroep jaar 2	Ja > peergroep jaar 3
Professionele ontwikkeling	Professioneel Ontwikkelplan = POP	Professioneel Ontwikkelplan = POP	-POP -Ontwikkelarrangement
Gesprekscyclus	Ja > versneld	Ja > regulier	Ja > regulier
Beoordeling door Schoolleiding / DL / TL	Ja > deelname aan Montessori -basis-cursus (certificaat) en keuze leervraag tellen mee bij overweging vaste aanstelling	Nee > voortgang leervraag monitoren in reguliere gesprekscyclus door DL of TL	Ja > resultaat leervraag beoordelen in reguliere gesprekscyclus door DL of TL
Randvoorwaarden Betrokken bij traject	BSML coördinator Deelschoolleider	BSML coördinator Deelschoolleider	BSML coördinator Deelschoolleider

t.a.v. organisatie en creëren van de mogelijkheden HET REGELWERK Afstemming aanbod en organisatie	Teamleider Mont. Trainer Coaches Vak-begeleiders (roostermaker)	Teamleider Mont. Trainer Coaches Vak-begeleiders (roostermaker)	Teamleider Mont. Trainer Coaches Vak-begeleiders (roostermaker)
Data opnemen in de jaarplanning school & roosters van de nieuwe docenten, de vak-begeleiders, coaches en trainers	Ja	Ja	Ja

Enculturatie in samenhang met montessori - scholing

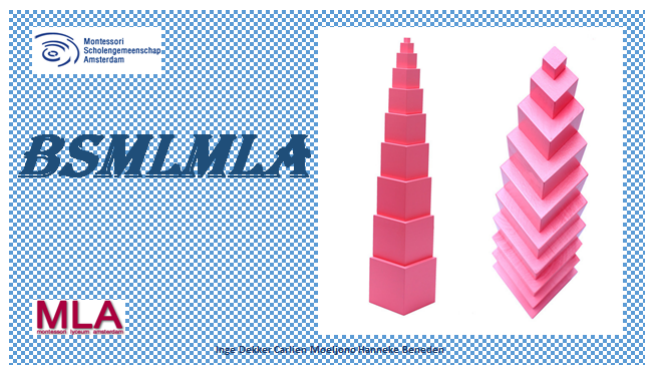
Aanbod	Jaar 1	Jaar 2	Jaar 3
Kennismaken met de organisatie MSA > introductiedag & info Info over: Montessori - VMO - MSA - Inwerkprogramma & loopbaan / persoonlijke ontwikkeling / leven lang leren bij MSA, Info over : personeelszaken> w.o. MijnMSA, CAO vragen etc. Kennismaken met de BSML - groep per school	X		
Opbrengstgericht werken (in combinatie met dag boven) - Gesprekscyclus - loopbaan & professionele / persoonlijke ontwikkeling & de eigen rol daarin - Gebruik kijkwijzer DOT – leerlingenenquête – resultaten II. - Gebruik TRIPS voor analyse & evaluatie resultaten leerlingen	X		
Kennismaken met de eigen school > w.o. leidinggevende, vak-begeleider, team / deelschool, sectie Wie is wie, wie voor wat, wat waar en wanneer etc. Waar en hoe informatie ophalen (website/intranet/boekje etc.) Wat doen we waarom WEL / NIET (de mores van onze school)	X		
Organisatie van je werk: (aanbod via ‘cursus’ gedurende het schooljaar) Werken met Magister Gebruik en werking digibord - ICT Maken en gebruik studiewijzers, elo Invullen leerlingenverslag / rapport Werken met DOT & TRIPS	X		
Vakmanschap in de les: Sturing onderwijsactiviteiten > klassenmanagement Montessori - Gebruiken en inzetten Kijkwijzer DOT ook bij coaching -Omgaan met verschillen > vakinhoudelijk en didactisch - Activerende didactiek -Inrichting voorbereide leeromgeving > zelfwerkzaam -Keuze werk tijd (KWT) > kunnen kiezen -Inzet ICT middelen, Byod, Gepersonaliseerd leren	X	X	X
Recht doen aan leerlingen: - Positieve effectieve feedback geven aan leerlingen in de klas - Leerlingen motiveren - Leervoorkeuren van leerlingen		X X	X

- Meervoudige intelligentie			X
Samenwerken met ouders Oudergesprekken - 10 minuten - gesprekstechnieken	X	X	X
Mentoraat: Leerdialoog , montessoriaans begeleiden Werken met Magister > Mentor Zorgleerlingen begeleiden		X X	X
Passend onderwijs - Differentiatie - Zorg - welke zorgleerlingen hebben we op school, welke aanpak werkt wel/niet, optrekken met anderen voor juiste aanpak - Meer talent - versnellen & verdiepen, extra aanbod	X	X	X

NB. Het MSA kader, de inhoudelijke montessorischoling in jaar 1, 2 en 3 en het gemeenschappelijke BSML Jaarprogramma is het uitgangspunt voor iedere school.

Per school worden er eigen accenten vastgelegd, waarbij praktische uitvoerbaarheid en samenwerking met de opleidingsscholen waar mogelijk een belangrijke rol spelen.

4. MLA inductietraject (BSML)



1. Visie

Voor startende docenten en nieuwe docenten van buiten het MLA is het inductietraject van grote waarde omdat zij hierdoor, ongeacht hun professionele ontwikkeling en persoonlijke geschiedenis, verbonden raken met het MLA en betekenis kunnen geven aan hun rol als montessoridocent.

Tijdens het eerste jaar van de aanstelling moet blijken of de startende en nieuwe docent geschikt is om op het MLA te werken op een manier die bij de montessoripedagogiek past. Daarbij zijn de volgende uitgangspunten belangrijk. De docent bereid zijn onderwijsomgeving zo voor dat hij tegemoet komt aan de natuurlijke drang tot leren en de nieuwsgierigheid van de leerling. De docent heeft oog voor de individuele verschillen tussen leerlingen. De pedagogische relatie met de leerling is gericht op verbinding en de docent zoekt in elke situatie de balans tussen begrenzen en ruimte laten.

Docenten werken in een dynamische omgeving waar weinig tijd overschiet voor reflectie, afweging en evaluatie. Het driejarig inductietraject voor startende docenten en nieuwe docenten op het MLA heeft de volgende functies:

1. Voorkomen van uitval en ondersteuning bieden t.b.v. een positieve beoordeling
2. Ontwikkelen van een professionele Montessori-identiteit
3. Ontwikkelen van vakmanschap
4. Ontdekken van professionele ruimte*

*Professionele ruimte is een begrip dat gericht is op docenten die vanuit de schoolleiding de ruimte krijgen om te ontwikkelen en om in gezamenlijkheid te beslissen over onderwijsinhoud en onderwijsinrichting en daarnaast op docenten die hun verantwoordelijkheid en ruimte nemen voor de kwaliteit van het onderwijs.

De individuele behoeften van de startende docenten zijn zeer divers. Het MLA-inductietraject moet daaraan tegemoet komen om effectief te zijn. Het uitgangspunt blijft steeds de individuele leerbehoefte van de nieuwe docent. Hier wordt het de inhoud van het traject op afgestemd. We splitsen de professionele ontwikkeling op in drie aspecten en leggen per jaar het accent op één ervan.

Jaar 1 vormt de brug tussen opleiding of vorige school en het beroepsleven op het MLA. Het gaat het om de pure bekwaamheid van de starter met betrekking tot de inrichting en organisatie van het onderwijs in relatie tot de onderwijsvisie van het MLA. De docent laat zien dat hij voldoende bekwaam is om succesvol te zijn. *De positieve beoordeling staat centraal.*

In jaar 2 staat de verhouding tot de professionele omgeving centraal. Naast het onderhouden en versterken van bekwaamheden gaat het erom wat de docent kan bijdragen aan sectie, team en school als geheel. *De eigen ontwikkeling tot Montessori-docent staat centraal.*

Jaar 3 staat in het teken van ruimte nemen voor nieuwe initiatieven. De docent laat zien hoe hij eigenaar is van zijn professionele ruimte. *De bijdrage aan de sectie, deelschool of school staat centraal.*

Het MLA is een ontwikkelingsgerichte werkgemeenschap die zich verbindt aan onderstaande kernwaarden.

1. Vertrouwen in elkaar, de leerling en zijn ouders.
2. Respect voor verscheidenheid aan collega's en leerlingen.
3. Verantwoordelijkheid nemen voor eigen handelen
4. Zelfstandigheid t.a.v. het eigen doen en laten
5. Ontwikkelingsgericht wat betreft eigen talenten en creativiteit

2. Doel

Het doel van het inductietraject is: het wegwijzen maken van de nieuwe docent in het MLA; het ondersteunen van de nieuwe docent bij de ontwikkeling naar vakbekwaam montessori-docentschap en het concreet invulling geven aan het pedagogisch en didactisch concept van het MLA. Hiermee levert het inductietraject een bijdrage aan het verbeteringsproces dat van het MLA een professionele en lerende organisatie maakt en waarin de M van montessori centraal staat.

3. Beleid

Iedere nieuw aangenomen docent volgt het driejarige traject waarin coaching, intervisie en montessoripedagogiek en -didactiek een plaats hebben. Alle docenten krijgen een introductie cursus over de school en het montessorionderwijs en nemen deel aan de intervisiegroepen. Verder maken we een onderscheid tussen startende docenten (0-3 jaar ondervijervaring) en nieuwe docenten (meer dan 3 jaar ervaring). Het coachingstraject wordt afgestemd op de behoefte. De startende docenten volgen een intensiever traject om zich van startbekwaam naar bekwaam te ontwikkelen.

3.1 Voorwaarden traject

- Het inductietraject is ingebed in het schoolbeleid als onderdeel van het personeelsbeleid.
- Het inductietraject maakt deel uit van een "schoolontwikkelings"- programma dat alle leraren betreft.

- In het inductietraject staat de driehoek coaching, vak-begeleiding en schoolleiding centraal.
- De begeleiding is systematisch en op maat opgezet.
- Er bestaat een heldere scheiding tussen begeleiding en beoordeling.

3.2 Scheiding tussen begeleiding en beoordeling

De schoolleiding draagt zorg voor een correcte beoordelingsprocedure gedurende het eerste jaar. In het eerste jaar brengt een lid van de schoolleiding daartoe minimaal twee lesbezoeken en voert drie formele gesprekken: het startgesprek (september-oktober), het voortgangsgesprek (december-januari) en het beoordelingsgesprek (maart-april).

De vak-begeleider maakt de nieuwe collega wegwijs in het lesprogramma en de vakdidactische aanpak (inclusief toetsen en beoordelen) en hij helpt de nieuwe collega een volwaardig lid te worden van de sectie. Daarnaast legt hij minimaal een lesbezoek af en bespreekt deze na. Verder signaleert hij ontwikkelpunten en maakt hierover afspraken met de nieuwe collega. Tot slot informeert hij de schoolleider over de pedagogische en vakdidactische bekwaamheid van de nieuwe collega en adviseert t.b.v. de beoordeling.

De coach is verantwoordelijk voor de sociale en professionele ondersteuning van de nieuwe docent, legt lesbezoeken af, bespreekt deze na en geeft feedback en heeft aandacht voor het persoonlijke welbevinden van de nieuwe collega. Hij geeft vorm aan het individuele (coaching) en groepsgewijze traject (intervisie en montessoricursus). De coach stelt samen met de nieuwe docent een ontwikkelplan op om werkdoelen te bepalen, het begeleidingsarrangement zo nodig aan te passen en eventuele belemmeringen of knelpunten op te lossen. De coach werkt vanuit vertrouwen en veiligheid en is niet betrokken bij de beoordelingsprocedure. De coach heeft een signalerende functie met betrekking tot de houding van de nieuwe collega ten aanzien van zijn "coachbaarheid".

3.3 Duur en samenstelling

Het programma is gespreid over drie jaar. Het programma bestaat uit een individueel deel en is als maatwerk vormgegeven in overleg met de coach en de sectievoorzitter/vakcollega en een gezamenlijk deel met andere startende/nieuwe docenten.

De nieuwe docent wordt regelmatig in staat gesteld samen met collega's te leren. Dat vindt plaats op de volgende manieren:

- Intervisiebijeenkomsten voor de startende en ervaren nieuwe docenten
- De montessoricursus voor de startende en ervaren nieuwe docenten
- Scholing volgen op gebied van pedagogische en didactische vaardigheden (binnen school, op studiedagen) met andere meer ervaren collega's.
- Samenwerken aan het ontwikkelen van lessen in ontwerp practica, PLG's: professionele leergemeenschappen zoals lesson study groepen met andere meer ervaren collega's.
- Deskundigheidsbevordering en uitwisseling met andere startende collega's in MSA-verband of in het samenwerkingsverband van de opleidingsschool (AcOA).

3.3 Tijdsinvestering

Van de docenten verwachten we de volgende tijdsinvestering t.b.v. het begeleidingstraject:

Jaar 1: startende docent: 80 uur; ervaren docent 40 uur

Jaar 2: startende docent: 40 uur; ervaren docent 20 uur

Jaar 3: startende docent: 40 uur; ervaren docent 20 uur

4. Inrichting traject

4.1 Leerlijnen voor driejarig MLA inductieprogramma

Het programma bestaat uit drie onderdelen en een sociaal programma, met allen een eigen doel en eigen programma per jaar. De onderdelen zijn:

- Intervisieprogramma
- Coaching individueel
- Leerlijn onderwijsontwikkeling/deskundigheidsbevordering
- Sociaal programma ("drankje en hapje")

Hieronder worden deze onderdelen nader gespecificeerd.

4.2 Intervisie

Het doel van dit programmaonderdeel is reflectie op het eigen handelen in groepsverband met gebruikmaking van verschillende methodische intervisiewerkvormen. De bijeenkomsten worden door een ervaren collega begeleid die gecertificeerd is als coach.

Jaar 1 Vakmanschap

Doel: Begeleiding gericht op inburgering, bewustwording, repareren (eerste hulp) en onderhouden van bekwaamheden

Focus: kennismaken, overleven, enculturatie, vak in de vingers krijgen

Jaar 2 Beroepsidentiteit

Doel: Begeleiding gericht op onderhouden en versterken van bekwaamheden en horizonverruiming

Focus: kennismaking verdiepen, draai vinden, vak onder de knie krijgen en bijdragen aan de school

Jaar 3 Eigenaarschap

Doel: Begeleiding gericht op onderhouden van en versterken naar vernieuwing, ontwikkeling visie en profilering

Focus: controle over de dagelijkse zaken, zelfstandig op zoek naar uitdaging in klas, sectie, team en school als geheel.

4.3 Coaching

Het doel van dit onderdeel is individuele professionalisering door middel van het versterken van bekwaamheden en het geven van nieuwe inzichten via gesprekken met een gecertificeerde coach. Deze maakt gebruik van verschillende begeleidingsvormen waarin het reflecteren op het pedagogische en didactisch handelen van de docent centraal staat.

Jaar 1. Vertrouwd raken met onderwijsvisie van het MLA

Frequentie: afhankelijk van de nieuwe collega (vijf tot acht keer)

Thema's: Reflecteren, lesbezoek, leerpunten bespreken, versterken bekwaamheden

Jaar 2. Versterken en bespreken bekwaamheden, horizonverruiming

Frequentie: minimaal vijf keer

Jaar 3. Nieuwe inzichten, aandacht voor vernieuwing en rol in team en sectie.

Frequentie: op verzoek

4.3.1 Verslaglegging, evaluatie

De ontwikkeling wordt bijgehouden in een "MijnMSA"-portfolio. Tevens zullen evaluatie-instrumenten worden gebruikt. Voorbeelden hiervan zijn: videocoaching en de MSA kijkwijzer.

Aan het einde van dit driejarig inductietraject heeft de nieuwe docent een eindgesprek met zijn/haar leidinggevende.

4.4 Leerlijn onderwijsontwikkeling/deskundigheidsbevordering

Het doel van deze leerlijn is de docent te scholen in de montessoripedagogiek en -didactiek (jaar 1: montessoricursus) en tevens de docent te laten werken aan zijn deskundigheidsbevordering. Dit gebeurt door middel van de montessoricursus, schoolbrede studiedagen, maar ook door bovenschoolse workshops (MSA-verband, AcOA-verband) alsmede via deelname aan b.v. een professionele leergemeenschap, of een ontwerplab afhankelijk van de leerbehoefte van de starter of ervaren nieuwe docent. Bovendien stimuleert de school startende docenten om gebruik te maken van zijn persoonlijk budget t.b.v. een korte cursus, studiedag of workshop.

Jaar 1: visie school en schoolspecifieke didactiek (montessori)

schoolse zaken (o.a. wegwijs maken, Magister)

Jaar 2: deskundigheidsbevordering (eigen leervraag nieuwe docent*)

Jaar 3: deskundigheidsbevordering (eigen leervraag nieuwe docent*)

* 1. In jaar 2 en 3 vindt scholing plaats in aansluiting aan de nieuwe activiteiten die de docent op dat moment in de school ontplooit: b.v. de ontwikkeling van specifieke projecten, mentoraat of deelname aan een ontwerpcyclus binnen het ontwerplab

* 2. In jaar 2 en 3 nemen de nieuwe docenten naar eigen keuze kennis van twee projecten/werkgroepen binnen de school: b.v. een mentorenoverleg, de M-werkgroep, een ontwerpcyclus in het ontwerplab, themabijeenkomst opleidingsschool etc.

4.4.1 Verslaglegging, evaluatie

De deelnemers leggen de activiteiten vast in een portfolio en vullen de BMSL-checklist in ter evaluatie.

Het gehele traject wordt geëvalueerd met de volgende input:

- De uitkomst beoordeling deelschoolleider
- De uitkomst van de leerlingenevaluatie
- De zelfevaluatie van de docent
- De kwaliteit opgeleverde producten van de docent
- Een tevredenheidsonderzoekje (zie BSML-checklist, in ontwikkeling)

(Of de activiteiten binnen het inductietraject op termijn voor het lerarenregister kan worden ingezet moet worden onderzocht.)

4.5 Onderwijsontwikkeling/deskundigheidsbevordering

Voor onderwijsontwikkeling en deskundigheidsbevordering worden professionele leergemeenschappen (bij voorkeur ontwerplabs, methodiek Lesson Study) ingezet. We streven ernaar een scholingsaanbod te ontwikkelen op de thema's: klassenmanagement vanuit montessoriaanse visie (zelfstandigheid, creativiteit en burgerschap), montessoriaans ontwerpen, mentoraat en ontwikkelingsgericht onderwijs (toetsen en beoordelen). Tevens zijn er workshops beschikbaar binnen AcOA-verband (b.v. differentiëren, ontwerpen, evaluatiegericht werken communicatietraining, contact met ouders en veilig leerklimaat).

4.6 Sociaal programma

In het eerste jaar is een belangrijk onderdeel van het traject ook het inburgeren in de school op informele wijze om zo snel mogelijk thuis te raken in de school en kennis te maken met collega's. Binnen de sociale component wordt er geregeld afgesloten met een informeel gedeelte: "hapje/drankje".

Bijlage 1 Beschrijving Montessoricursus

In de montessoricursus maken de nieuwe docenten op het MLA kennis met een aantal uitgangspunten van het basis- en voortgezet montessorionderwijs. Deze uitgangspunten worden gekoppeld aan de ervaringen van de deelnemers uit hun eigen onderwijspraktijk. Een bezoek aan een montessoribasischool maakt deel uit van de cursus. Daarnaast bezoeken ze een les van een collega om een indruk te krijgen van de dagelijkse lespraktijk op de school. Verder gaan de deelnemers aan de slag met het ontwerpen en uitvoeren van een les met bruikbaar lesmateriaal gebaseerd op montessori-uitgangspunten en de zes karakteristieken van het voortgezet montessorionderwijs. In bijzijn van de schoolleiding wordt de cursus afgesloten met een presentatie waarin de persoonlijke ontwikkeling van de startende docent wordt benoemd en de uitgevoerde montessori-les wordt besproken. Wanneer de docent heeft voldaan aan de deelname, het uitvoeren van de opdrachten en de presentatie krijgt hij een certificaat, dat noodzakelijk is om in aanmerking te kunnen komen voor een vaste aanstelling bij de MSA.

Doelen:

- Docenten maken kennis met de methode van Maria Montessori en de principes van het montessorionderwijs toegespitst op het voortgezet onderwijs.
- Docenten maken kennis en vormen zich een beeld van de schoolcultuur op het MLA.
- Docenten maken kennis en vormen zich een beeld van het docentenprofiel op het MLA.
- Docenten ontwikkelen een les en lesmateriaal geïnspireerd op de montessori-uitgangspunten en de zes karakteristieken voor het voortgezet montessorionderwijs.
- Docenten voeren de zelf ontworpen les uit en reflecteren hierop.

Bijlage 2 Rekenvoorbeeld kostenoverzicht:

Aanschaf literatuur:		€1.000
Persoonlijke begeleiding startende docent 1e jaar	- 20 uur	€ 900
Persoonlijke begeleiding startende docent 2e jaar	- 20 uur	€ 900
Persoonlijke begeleiding nieuwe ervaren docent 1e jaar	- 10 uur	€ 450
(Persoonlijke begeleiding nieuwe ervaren docent 2e jaar	-10 uur	€ 450

Montessori Scholengemeenschap Amsterdam
December 2016
BMSL

Persoonlijke begeleiding docenten 3e jaar - 5 uur	€ 225
Intervisie 1e jaar - 20 uur	€ 900
Intervisie 2e jaar - 20 uur	€ 450
Intervisie 3e jaar - 5 uur	€ 225
Deskundigheidsbevordering op schoolniveau - 20 uur	€ 900
Organisatie en uitvoering "externe" deskundigheidsbevordering - 40 uur	€1.800
Inhuur externe expertise (w.o. supervisie)	

Bijlage 3 Tabel 1: jaarplanning

Jaarplanning jaar 1

Wat	aug	sept	okt	nov	dec	jan	febr	maa	april	mei	juni
Sociaal	V			V							V
Intervisie		V		V			V		V		
Coaching	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V
Onderwijsontwikkeling/prof.			V		V		V		V		

Jaarplanning jaar 2

Wat	aug	sept	okt	nov	dec	jan	febr	maa	april	mei	juni
Sociaal				V						V	
Intervisie	V		V			V					V
Coaching		V		V			V	V	V		V
Onderwijsontwikkeling /prof								V		V	

Jaarplanning jaar 3

Wat	aug	sept	okt	nov	dec	jan	febr	maa	april	mei	juni
Sociaal				V						V	
Intervisie	V			V					V		V
Coaching		V					V				V
Onderwijsontwikkeling/prof								V		V	

Tabel 2: Activiteiten jaar 1

Kennismaking	Wat	Waarom	Wie	Hoe
In groepsverband	Kennismaking collega's en school	Kennismaking collega's en In	Coördinator/ coaches	Introductiedag, informatie op papier

(eventueel etentje In groepsverband startende docenten)	groepsverband startende docenten		(inwerkprogramma) Coaches krijgen # (80?) taakuren, etentje
---	----------------------------------	--	---

Schoolondersteuning

School	1e dag bijeenkomst	Informereren	Afdelingsleider, conrector	Nieuwsbrief
School	Overleg sectie	Algemene werkbegeleiding	Team/vakIn groepsverband sectie	vast moment in week roosteren?
Individueel	Inloopspreekuur	Bespreken ad hoc problemen	Coördinator/ coach	pauze, wekelijks of op afspraak

Bijlage 4 Checklist BSML

A. Intervisie

jaar 1 <ul style="list-style-type: none"> • Er waren voldoende bijeenkomsten. ja/nee • De bijeenkomsten waren zinvol. ja/nee • Reflectie op eigen handelen is bevorderd. ja/nee 	jaar 2 <ul style="list-style-type: none"> • De bekwaamheden m.b.t. reflectie zijn versterkt. ja/nee 	jaar 3 <ul style="list-style-type: none"> • Ik heb nieuwe inzichten gekregen over goed onderwijs. ja/nee • Mijn visie op het leraarschap is verbreed. ja/nee
--	--	--

Opmerkingen/toelichting: _____

B. Coaching

Jaar 1 <ul style="list-style-type: none"> • De individuele professionalisering is toegenomen. ja/nee @@ formulering • mijn bekwaamheden zijn versterkt. ja/nee 	Jaar 2 <ul style="list-style-type: none"> • De individuele professionalisering is toegenomen. ja/nee • Nieuwe inzichten via gesprekken met coach ja/nee 	Jaar 3 <ul style="list-style-type: none"> • De individuele professionalisering is toegenomen. ja/nee • Nieuwe inzichten via gesprekken met coach. ja/nee
--	---	--

Opmerkingen/toelichting: _____

C. Leerlijn deskundigheidsbevordering

Jaar 1	Jaar 2	Jaar 3
<ul style="list-style-type: none"> • Er was voldoende scholing op het gebied van school specifieke didactiek (Montessori/Dalton/OSB) ja/nee • Voldoende scholing differentiatie ja/nee 	<ul style="list-style-type: none"> • Deelname workshops meer dan 2 x ja/nee • De volgende workshop(s) vond ik interessant en/of inspirerend:_____ 	<ul style="list-style-type: none"> • Deelname workshops meer dan 2x ja/nee • De volgende workshop(s) vond ik interessant en/of inspirerend:_____

Opmerkingen/toelichting:_____

D. Sociaal programma

Jaar 1	Jaar 2	jaar 3
<ul style="list-style-type: none"> • De introductiedag was nuttig en inspirerend ja/nee • Het inwerkprogramma (digitaal/op papier) is nuttig ja/nee • De informele bijeenkomst is nuttig ja/nee • Overleg met sectie is voldoende ja/nee • Coaching op afspraak is prettig ja/nee 		

Opmerkingen/toelichting:_____

Bijlage 5 **Jaarprogramma**
Het BSL-traject 2016 - 2017

Eerste jaar

Periode 1: zomervakantie – herfstvakantie

- Eerste bijeenkomst met schoolleiding en coaches

- Introductie in sectie en team
- Startgesprek met (deel)schoolleiding
- Kennismakingsgesprek met coach- 'contract afsluiten'
- Coachspreekuur
- Intervisiebijeenkomsten
- Eerste bijeenkomst montessoricursus

Periode 2: herfstvakantie - kerstvakantie

- Begeleidingsgesprekken met coach
- Eerste observatiecyclus (voorbereiding /observatie /nabespreking) door coach
- Lesobservatie door de (deel)schoolleiding/vaksectie
- Voortgangsgesprek met deelschoolleiding
- Begeleidingsgesprek met de coach n.a.v. evaluatiegesprek met deelschoolleiding
- Intervisiebijeenkomsten
- Coachcafé voor alle startende en nieuwe docenten (jaar 1, 2 en 3)
- Tweede bijeenkomst montessoricursus

Periode 3: kerstvakantie – meivakantie

- Individuele begeleidingsgesprekken
- Tweede observatiecyclus (voorbereiding /observatie /nabespreking) door coach
 - Lesobservatie door (deel)schoolleiding
 - Beoordelingsgesprek door (deel)schoolleiding
- Intervisiebijeenkomsten
- Derde en vierde bijeenkomst montessoricursus

Periode 4: meivakantie - zomervakantie

- Eventueel derde observatiecyclus
- Laatste intervisiebijeenkomsten invullen evaluaties
- Evaluatiegesprek met coach over het eerste jaar, afspraken maken over begeleiding in het tweede jaar

Deskundigheidsbevorderingsbijeenkomsten MSA-breed/AcOA/intern/extern

Tweede jaar

Periode 5: zomervakantie – herfstvakantie

- Startgesprek met coach
- Startbijeenkomst intervisie
- Intervisiebijeenkomst
- Gesprek met deelschoolleiding

Periode 6: herfstvakantie- kerstvakantie

- Individueel coachtraject
- Intervisiebijeenkomsten
- Begeleiding vanuit de sectie
- Coachcafé voor alle startende en nieuwe docenten (jaar 1, 2 en 3)

Periode 7: kerstvakantie - meivakantie

- Individueel coachtraject
- Intervisiebijeenkomsten
- Begeleiding vanuit de sectie
- Diner Pensé
- Deskundigheidsbevordering MSA-breed/AcOA/intern/extern

Periode 8: meivakantie- zomervakantie

- Individueel coachtraject
- Intervisiebijeenkomsten
- Begeleiding vanuit de sectie
- Deskundigheidsbevordering MSA-breed/AcOA/intern/extern
- Evaluatiegesprek met coach
- Evaluatiegesprek met (deel)schoolleider

Derde jaar

Periode 9: zomervakantie – herfstvakantie

- Startgesprek met coach
- Startbijeenkomst intervisie
- Gesprek met deelschoolleiding/vaksectie

Periode 10: herfstvakantie- kerstvakantie

- Individueel coachtraject
- Intervisie
- Coachcafé voor alle startende en nieuwe docenten (jaar 1, 2 en 3)
- Deskundigheidsbevordering MSA-breed/AcOA/intern/extern

Periode 11: kerstvakantie-meivakantie

- Individueel coachtraject
- Intervisie
- Deskundigheidsbevordering MSA-breed/AcOA/intern/extern

Periode 12: meivakantie-zomervakantie

- Evaluatiegesprek met coach
- Afsluitende bijeenkomst intervisie: afronding begeleidingstraject
- Gesprek met (deel)schoolleider/vaksectie

5. Begeleiding startende montessori leraren (BSML) op het Metis Montessori Lyceum (MML)



Inleiding

Dit stuk handelt over het begeleiden, coachen en ook beoordelen van startende montessori leraren op het Metis Montessori Lyceum. Het is bedoeld voor allen die hier direct of indirect bij betrokken zijn. Er wordt een kader van de begeleiding geschetst met een opsomming van belangrijke punten bij die begeleiding. Verder wordt er wat dieper ingegaan op de inhoud en uitvoering van de montessori cursus welke verplicht is voor nieuwe collega's. In de bijlagen zijn de volgende zaken te vinden:

- een activiteitschema voor het BSML traject (bijlage 1)
- een overzicht kwaliteitsborging van betrokkenen bij de begeleiding (bijlage 2)
- uittreksel uit het personeelsbeleid m.b.t. het begeleiden en beoordelen van nieuwe docenten (bijlage 3)
- een overzicht van de taakverdeling van betrokkenen bij het BSML traject (bijlage 4)
- een overzicht van betrokken personen bij het BSML traject (bijlage 5)

Kader van de begeleiding

Alle nieuwe MML docenten (zowel starters als ervaren docenten) doorlopen een driejarig traject waarin: enculturatie (eigen maken van de formele en informele schoolcultuur), montessorischoling (met montessori leer- en ontwikkelvraag), individuele coaching, groepsinterview en vak- en vakdidactische begeleiding onderdelen vormen. Deze BSML is een vast onderdeel van het personeelsbeleid en loopt door in het loopbaanbeleid binnen de MSA.

In het eerste jaar wordt een gesprekscyclus uitgevoerd met de schoolleiding waarin minimaal een plannings-, voortgangs- en beoordelingsgesprek plaats vindt en waarin ook de montessori-leervraag voor het eerste jaar is opgenomen. Na de vaste aanstelling (meestal in het tweede of derde jaar) vallen deze gesprekken onder de reguliere gesprekscycli en kan coaching daarbij onderdeel zijn (doel, uitvoering en resultaat worden vastgelegd in documenten).

Doelgroep van het BSML-traject vormen zowel startende als ervaren docenten zonder montessori-ervaring/certificaat van de Nederlandse Montessori Vereniging (NMV). Deelname aan de activiteiten van de BSML (montessori basiscursus met montessori leer- en ontwikkelvraag, enculturatie, interview) is verplicht. Met de individuele coaching wordt zoveel mogelijk maatwerk geleverd. Nieuwe docenten met montessori-ervaring kunnen op onderdelen vrijstelling krijgen. Een geldig NMV certificaat: *montessori basiscursus VMO* of *montessori-opleiding basisonderwijs*, dient dan wel overlegd te worden. Deelname aan de andere activiteiten is uiteraard wel verplicht.

Belangrijke punten voor nieuwe collega's:

- Echte startende docenten (direct van de opleiding) krijgen reductie in hun taakbelasting: 20% in het eerste jaar en 10% in het tweede jaar om deel te nemen aan het BSML traject.

- Startende docenten worden in de eerste twee jaar ontzien bij de toedeling van 'moeilijke klassen'. Bij intensieve extra taken worden echte starters altijd ingezet samen met ervaren collega's.
- Nieuwe docenten zijn de eerste twee jaar geen mentor van een klas. Eventueel kan in het tweede jaar gekozen worden voor een co-mentorschap met een ervaren collega.
- Iedere nieuwe docent krijgt een coach en een vakbegeleider toegewezen voor het eerste jaar en waar nodig ook voor het tweede en derde jaar.
- Het BSML traject is in de jaarplanning opgenomen.
- Coaches zijn gecertificeerd en als zodanig geregistreerd. Verder is een coach een ervaren docent met affiniteit voor voortgezet montessori onderwijs en iemand die goed op de hoogte is van de formele en informele schoolcultuur.
- De coach houdt zich vooral bezig met de interpersoonlijke, pedagogische, organisatorische en reflectieve competenties van het leraarschap met speciale aandacht voor montessori karakteristieken. Naast het geven van feedback n.a.v. lesbezoeken, begeleidt de coach ook bij leer- en onderzoeksvragen. Ook helpt de coach bij het functioneel wegwijs maken binnen de school. De coach zorgt ook voor uitdaging aan zijn coachee. De vakinhoudelijke en didactische ondersteuning wordt gegeven door een vakbegeleider.
- Beoordeling van de nieuwe collega is gescheiden van coaching en vak begeleiding en is een taak van de schoolleiding. Coaching gesprekken zijn vertrouwelijk.
- De coach van de docenten is dus niet betrokken bij de uiteindelijke beoordeling, maar wisselt wel met de deelschool-teamleider informatie uit over de mate van deelname van de nieuwe collega aan het BSML traject (inzet, proactieve deelname, samenwerken, aanwezigheid (absentie) en progressie in montessori-ontwikkeling etc.) in voornamelijk het eerste jaar.
- Coaching in het tweede en derde jaar valt onder de uitwerking van de leervraag van het professionele ontwikkelplan (POP). In deze POP is de opbrengst (beoogd resultaat) van de coaching vast gelegd en besproken met coachee, leidinggevende en coach.
- De opbrengst van de coaching moet in het professioneel ontwikkelplan (POP) worden opgenomen en vastgelegd binnen de gesprekscyclus met de schoolleiding.
- Elke nieuwe collega heeft in het eerste jaar een vakbegeleider voor vakinhoudelijke en vakdidactische zaken. De vakbegeleider is een goede en ervaren collega uit de eigen vakgroep.
- Deze vakbegeleider:
 - ✓ spreekt regelmatig met de nieuwe docent
 - ✓ doet aan collegiale consultatie
 - ✓ doet met de nieuwe collega wederzijdse lesobservaties en nabespreking daarvan eventueel met de MSA kijkwijzer DOT (of delen daarvan)
 - ✓ heeft contact met de leidinggevende op informatie basis.
- Binnen de school is regulier overleg m.b.t. de BSML waarin montessori trainers, coaches, vakbegeleiders en schoolleiding in samenspraak het BSML aanbod (scholing, coaching en intervisie), de uitvoering (lesobservaties, collegiale consultatie en voor- en nagesprekken) en de docentenevaluatie (werken aan de leervraag, persoonlijke ontwikkeling en deelname aan het BSML aanbod) op elkaar afstemmen en bespreken.
- De organisatie, de inhoudelijke opzet en controle op de uitvoering van het BSML traject is in handen van een BSML coördinator en er is binnen de schoolleiding een portefeuillehouder. Deze BSML coördinator:
 - ✓ coördineert de uitvoering van het BSML-traject
 - ✓ organiseert drie keer per jaar een bijeenkomst met nieuwe docenten met inhoud en evaluatie
 - ✓ roept drie keer per jaar de coaches bijeen voor tussentijdse evaluatie en bijstelling
 - ✓ voert overleg over invulling van de montessori cursussen
 - ✓ bewaakt deelname aan de BSML activiteiten
 - ✓ adviseert het managementteam m.b.t. het te voeren beleid.
- Intervisie vindt plaats onder leiding van een kundige intervisie gespreksleider.

Montessori cursus

Gedurende het BSML traject vindt er een montessori basiscursus (jaar 1) en een montessori verdiepingscursus (jaar 2 of jaar 3) plaats.

De basiscursus wordt aangeboden in samenwerking tussen een gecertificeerde montessori cursusleider en een vertegenwoordiger van de school. Ter afsluiting van de basiscursus doet iedere deelnemer over de verworven montessori competenties en ervaringen en over de door de cursist geformuleerde montessori leervraag een presentatie. Afsluiting van de cursus met een positief resultaat is een vereiste voor het verkrijgen van een vaste aanstelling. De schoolleiding heeft daarom een beoordelende rol bij de presentatie.

De verdiepingscursus sluit aan op de basiscursus en staat vooral in het teken van intervisie en verder uitwerken van volgende leervragen of verdieping van eerdere leervragen. Maatwerk is hierbij van groot belang. Om te zorgen voor een goede continuïteit in de verdiepingscursus bieden de coaches een op maat gerichte coaching aan voor jaar 2 en jaar 3.

Een leervraag is goed geformuleerd als deze:

- ✓ gericht is op montessoripedagogiek, -didactiek en –klassenmanagement
- ✓ na afloop in waarneembaar gedrag (montessori onderwijs verzorgen) tot uiting komt, vergezeld van producten die met de leervraag samen hangen of door competentieverwerving tot stand zijn gebracht
- ✓ een verbinding maakt tussen de cursist en de school, het product komt de school als geheel ten goede en er is verantwoordelijkheid genomen voor implementatie van de verworvenheden.

Randvoorwaarde: de leervraag is in overleg met de leidinggevende besproken en vast gelegd in het POP (met daarin afspraken over: doelen, competenties, vereiste acties, tijndeling, benodigdheden/ondersteuning).

Interne netwerken als begeleidingsinstrument

Drie keer per jaar (augustus/september, januari/februari en juni/juli) vindt er een overleg plaats voor begeleiders van startende docenten.

Naast bovengenoemde begeleidingsinstrumenten zijn ook het sectieoverleg en het teamoverleg mogelijkheden voor de informatievoorziening en de begeleiding van de starter. Hij kan ook actief gebruik maken van deze gremia om zijn inwerkperiode goed te laten verlopen.

Externe netwerken

Het MML participeert in het BSL netwerk om de kwaliteit van de begeleiding en beoordeling te versterken.

Facilitering

Facilitering van de echte starters

Facilitering volgens de cao om de werkdruk van de starter te verminderen. Vermindering 20% in het eerste leerjaar en 10% in het tweede jaar van aanstelling.

Daarnaast is er ruimte om de tijd van de Metisacademie op maandagmiddag te gebruiken om met collega's af te spreken en de vrije ruimte die er 2 x per maand is op dinsdagmiddag.

Facilitering van de coaches

Deze is vastgelegd in het PIP van de coach en is afhankelijk van het aantal medewerkers die betrokkene coacht en zijn expertise.

Facilitering van deelschoolleiders en directie

Personeelsbeleid, begeleiding en beoordeling vormen integraal onderdeel van de taak van deelschoolleiders en directie.

Te gebruiken instrumenten

De DOT kijkwijzer wordt gebruikt als observatie-instrument. Daarnaast worden leerlingenuitkomsten gebruikt als middel om in gesprek te gaan met de starter. Het popgesprek en het voortgangsgesprek gedurende het eerste jaar kunnen ook als instrumenten worden beschouwd.

Evaluatie en kwaliteit

Minimaal drie keer per jaar op basis van het PDCA model een evaluatieronde die aan het einde van het jaar resulteert in een document van aanbevelingen.

Bijlage 1: Activiteitschema BSML traject cursusjaar 2016/2017

	Startende leraren eerste jaar	Startende leraren tweede jaar	Startende leraren derde jaar
Voor aug	Werving en selectie wederzijdse check op basis van competenties van starter visie, beleid en cultuur van de school	-	-
25/8	Kennismaking met nieuwe collega's <ul style="list-style-type: none"> • met schoolleiding • met BSML coördinator en informatie over het BSML traject • activeren van het schoolaccount 		
30/8	Eerste sectievergadering <ul style="list-style-type: none"> • kennis maken met de vakbegeleider Eerste BSML bijeenkomst <ul style="list-style-type: none"> • kennis maken met coaches en andere begeleiders en beoordelaars. • overhandigen van belangrijke documenten of laten zien waar die digitaal te vinden zijn (docenteninformatie, verzuimbeleid, schoolregels, begeleidings- en beoordelingstraject van nieuwe medewerkers) • afspraken over magistertraining • afspraken maken voor collegiale consultatie, ruimte benutten op maandag- en dinsdagmiddag • bespreken van facilitering om werkdruk van de starter te verminderen (20% in eerste jaar) 	Eerste BSML bijeenkomst <ul style="list-style-type: none"> • specifieke feedback, reflectie en evaluatiebijeenkomst waar op grond van bevindingen van het eerste jaar afspraken worden gemaakt en taken worden verdeeld. Denk aan afspraken om contacten te onderhouden met starters van het eerste en derde jaar. • afspraken voor collegiale consultatie vastleggen • formulering Montessori leervraag 2 	Eerste BSML bijeenkomst <ul style="list-style-type: none"> • specifieke feedback, reflectie en evaluatiebijeenkomst waar op grond van bevindingen van het tweede jaar afspraken worden gemaakt en taken worden verdeeld. Denk aan afspraken om contacten te onderhouden met starters van voorgaande jaren. • afspraken voor collegiale consultatie vastleggen • formulering Montessori leervraag 3

	<ul style="list-style-type: none"> afspraken voor collegiale consultatie nieuwe medewerkers, ruimte benutten op maandagmiddag en dinsdagmiddag formulering Montessori leervraag enculturatie: bespreken van de formele en informele schoolcultuur 		
5/9	BSML bijeenkomst <ul style="list-style-type: none"> start montessori cursus 		
voor 1/10	Gesprek met deelschoolleider <ul style="list-style-type: none"> competentieprofiel bespreken van MSA professioneel plan van inzet (PIP) bespreken professioneel ontwikkelingsplan (POP) bespreken 	Gesprek met deelschoolleider <ul style="list-style-type: none"> PIP en POP gesprekken voor het tweede jaar inclusief resultaat afspraken 	Gesprek met deelschoolleider <ul style="list-style-type: none"> PIP en POP gesprekken voor het derde jaar inclusief resultaat afspraken
10/10	BSML bijeenkomst <ul style="list-style-type: none"> met startende docenten van het tweede en derde jaar voor uitwisseling, feedback en het maken van afspraken om elkaar te ondersteunen met intervisie ruimte voor enculturatie 	BSML bijeenkomst <ul style="list-style-type: none"> met startende docenten van het eerste en derde jaar voor uitwisseling, feedback en het maken van afspraken om elkaar te ondersteunen met intervisie ruimte voor enculturatie 	BSML bijeenkomst <ul style="list-style-type: none"> met startende docenten van het eerste en tweede jaar voor uitwisseling, feedback en het maken van afspraken om elkaar te ondersteunen met intervisie
3/10	Start montessori basiscursus	Start montessori verdiepingscursus	Start montessori verdiepingscursus
voor 14/10	Moet het volgende gebeurd zijn: <ul style="list-style-type: none"> eerste lesobservatie door coach met aandacht voor montessorikenmerken nabespreking met vragen stellen ter reflectie en effectieve en specifiek geformuleerde feedback inzoomen op de ontwikkeling van het gedragsrepertoire vertrouwensrelatie opbouwen aandacht voor hoe feedback wordt ontvangen <p>Daarna op afspraak maar minimaal 3 keer per jaar.</p> <ul style="list-style-type: none"> eerste lesobservatie door vakbegeleider met nabespreking en feedback op 		

	<p>vakinhoudelijke- en vakdidactische zaken en aandacht voor montessori karakteristieken</p> <p>Daarna op afspraak doch minimaal drie keer per jaar</p>		
24/10	Intervisiebijeenkomst	Intervisiebijeenkomst	Intervisiebijeenkomst
19/12	Intervisiebijeenkomst	Intervisiebijeenkomst	Intervisiebijeenkomst
voor 23/12	<p>Moet het volgende gebeurd zijn:</p> <ul style="list-style-type: none"> • lesobservatie door (deel-) schoolleider met aandacht voor montessori kenmerken • nabespreking met feedback • consequenties voor POP bespreken 	<p>Moet het volgende gebeurd zijn:</p> <ul style="list-style-type: none"> • lesobservatie door coach met aandacht voor montessori kenmerken • nabespreking met vragen stellen ter reflectie en effectieve en specifiek geformuleerde feedback • inzoomen op de ontwikkeling van het gedragsrepertoire • vertrouwensrelatie opbouwen <p>Daarna op afspraak maar minimaal twee keer per jaar.</p> <ul style="list-style-type: none"> • lesobservatie door vakbegeleider met nabespreking en feedback op vakinhoudelijke- en vakdidactische zaken en aandacht voor montessori karakteristieken <p>Daarna op afspraak doch minimaal twee keer per jaar</p>	-
27/3	Intervisiebijeenkomst	Intervisiebijeenkomst	Intervisiebijeenkomst
voor 1/4	<p>Lesobservatie door schoolleiding met DOT kijkwijzer</p> <ul style="list-style-type: none"> • met nabespreking <p>Beoordelingsgesprek met directeur en bespreking van consequenties voor de aanstelling</p>	<p>Gesprek met deelschoolleider als onderdeel van de functioneringscyclus Indien nodig op maat (aanpassing aantal gesprekken).</p>	<p>Gesprek met deelschoolleider als onderdeel van de functioneringscyclus Indien nodig op maat (aanpassing aantal gesprekken).</p>
3/7	<p>BSML bijeenkomst met:</p> <ul style="list-style-type: none"> • bespreking van leeropbrengst eerste jaar • ideeën uitwisselen voor POP tweede jaar • evaluatie: Wat ging goed wat kan beter? 	<p>BSML bijeenkomst met:</p> <ul style="list-style-type: none"> • bespreking van leeropbrengst tweede jaar • ideeën uitwisselen voor POP derde jaar • evaluatie: Wat ging goed wat kan beter? 	<p>BSML bijeenkomst met:</p> <ul style="list-style-type: none"> • bespreking van leeropbrengst derde jaar • ideeën uitwisselen voor POP • evaluatie: Wat ging goed wat kan beter?

Bijlage 2: Overzicht kwaliteitsborging van begeleiders en beoordelaars

Betrokkene	Training
Coach	In 2016- 2017 drie bijeenkomsten o.l.v. een gecertificeerde coach In 2016 – 2017 volgen van een opleiding tot gecertificeerde coach
Vakinhoudelijk begeleider	Mogelijkheid om een coach te vragen voor training on the job. In 2016 – 2017 volgen van een opleiding tot gecertificeerde coach
Deelschoolleider	Coaching om competenties voor coachend leiderschap te versterken
Directeur	Idem (al afgerond).

Bijlage 3: Uittreksel personeelsbeleid op het Metis Montessori Lyceum (MML) 2016/2017

Begeleiden en beoordelen

(Deel)schoolleiders hebben een integrale taak op het gebied van personeelsbeleid. Een aangrijpingspunt voor het uitvoeren van deze taak is de gesprekscyclus. De gesprekscyclus is een hulpmiddel om ontwikkeling- en resultaatgerichte afspraken te maken. En daarom wordt in dat gesprek:

- medewerkers aan het woord gelaten over ervaringen, plannen en scholingswensen en de inzet om de doelen van de school te bereiken
- de doelen van de school besproken om samen afspraken te maken over de inzet, de wensen daarbij van de medewerker.

Gesprekscyclus voor zittende medewerkers met een aanstelling voor onbepaalde tijd.

Deze cyclus duurt twee jaar en bestaat uit minimaal drie gesprekken te weten:

- Een planningsgesprek bestaande uit bespreken van de normjaartaak en het maken van een POP(persoonlijk Ontwikkel Plan);
- Een voortgangsgesprek;
- Een beoordeling op basis van criteria die gelden voor LB, LC, LD.

De gesprekken mogen over drie schooljaren worden verdeeld, **maar het MML kiest ervoor om dat binnen twee jaar te doen.** Na de beoordeling start de gesprekscyclus opnieuw.

Om deze gesprekken te voeren zijn er digitale formulieren beschikbaar en diverse feedback instrumenten zoals leerlingenenquêtes, de DOT kijkwijzer, een overzicht van onderwijsactiviteit/lessen/rendementen uit magister, medewerker-enquêtes en peerreview w.o. intervisie en collegiale consultatie. Het doel van deze instrumenten is het kunnen reflecteren op goed montessorionderwijs en dit in praktijk zichtbaar te maken. Alle informatie en gespreksverslagen komen in het bekwaamheidsdossier van docenten terecht.

Uitvoering

De inzet van de gesprekken is hoe het MML/ de MSA de kwaliteit van het Montessorionderwijs kan waarborgen door te reflecteren en feedback te geven op de vier resultaatgebieden te weten:

- de docent als leraar in de klas;

- de docent als teamlid, vakman in de sectie en deelnemer aan de schoolambities;
- de docent als professional in externe contacten;
- de docent als zich zelf ontwikkelend professional;
- welbevinden/tevredenheid.

De medewerker maakt zelf een verslag aan de hand van een zelfevaluatieformulier (te vinden op het MSA portaal). Waar nodig wordt dit verslag aangevuld door de leidinggevende.

Gesprekscyclus voor nieuwe docenten

Hierbij maken we onderscheid tussen drie categorieën te weten:

- nieuw afgestudeerde docenten;
- nieuwe MSA docenten afkomstig van een andere school;
- Zij-instromers

Nieuw afgestudeerde docenten

Voor deze docenten kennen we een inductieperiode van drie jaar. Op het MML duurt de begeleiding drie jaar, net zoals bij andere geledingen. De inhoud van de begeleiding is wel gericht op startende docenten. In deze periode vindt de begeleiding plaats door docentcoaches die groepsgewijs intervisie begeleiden en zorgen voor individuele coaching. Daarnaast heeft deze doelgroep de beschikking over een ervaren docent als begeleider uit de sectie.

Nieuwe MSA docenten afkomstig van een andere school

Ook voor deze docenten duurt de startbegeleiding drie jaar. Gedurende het eerste jaar is de begeleiding intensief. Indien nodig is er ook het tweede en derde jaar sprake van intensieve begeleiding, bijvoorbeeld als deze medewerker na het eerste jaar geen aanstelling krijgt voor onbepaalde tijd. Voor ervaren docenten die zich snel thuis voelen en goed functioneren kan afgeweken worden van de algemene planning (maatwerk). Er moet wel voor worden gezorgd dat er voldoende input is om in het voorjaar deze medewerkers te beoordelen.

Zij-instromers

Voor deze doelgroep bestaat de begeleiding uit maatwerk, afhankelijk van achtergrond, ervaring en competenties (begeleiding gedurende drie jaar zoals bij nieuwe docenten afkomstig van een andere school, met specifieke accenten). Ook deze doelgroep kan na 1 of maximaal twee jaar een aanstelling krijgen voor onbepaalde tijd na een positieve beoordeling.

Voor alle betrokkenen geldt dat na een aanstelling voor onbepaalde tijd de reguliere gesprekscyclus voor zittend medewerkers in werking gaat. (tweejarige cyclus).

Begeleiding en beoordeling gescheiden

De docentcoach en de sectiebegeleider hebben een begeleidende rol. Ze geven effectieve feedback aan de nieuwe medewerker om zich verder te ontwikkelen. De deelschoolleider en de directeur hebben een beoordelende rol. Ze kunnen de sectiebegeleider daarbij om advies vragen.

Montessori

Voor alle nieuwe docenten bij de MSA geldt een verplicht driejarig traject op het gebied van montessorionderwijs. In het eerste jaar de Montessori basiscursus en in het tweede of derde jaar de

Montessori verdiepingscursus. Daarnaast verlenen de docentcoaches maatwerk bij het toepassen van montessorikenmerken en -karakteristieken in de klas.

Bijlage 4: Overzicht taakverdeling begeleiding en beoordelen nieuwe docenten 2014-2015

<i>nieuwe docent</i>	<i>docentcoach</i>	<i>sectiebegeleider</i>	<i>deelschoolleider</i>	<i>directeur</i>
	<i>begeleiden</i>		<i>beoordelen</i>	
Lesvoorbereiding Les uitvoering Reflectie en evaluatie Aandacht voor leerlingen Begeleiding van leerlingen	Lesobservatie met aandacht voor montessori kenmerken Effectieve en specifiek geformuleerde feedback Inzoomen op de ontwikkeling van het gedragsrepertoire Relatie met wederzijds vertrouwen opbouwen Aandacht voor tijdstip en manier van feedback geven Aandacht voor hoe feedback wordt ontvangen Vragen stellen ter reflectie	Lesobservatie met aandacht voor montessori kenmerken Begeleiden bij vakinhoudelijke en vakdidactische zaken Montessori kenmerken in praktijk brengen Ontwikkeling van gedragsrepertoire	Lesobservatie Aandacht voor Montessori, pedagogische en didactische aspecten Aandacht voor veiligheid Observatie formulier invullen en bespreken kort na de observatie Aandachtspunten voor verbetering benoemen	Lesobservatie Eindbeoordeling met input van de deelschoolleider Consequenties voor de aanstelling bespreken

6. Begeleiding Startende Montessori Leraren 3-jarig inductietraject op het MCO en de IVKO

Motto

Help mij een goede montessorileraar te worden

Vier pijlers van het MCO en van de IVKO in het 3 jarige BSML-traject

1. De montessoricursussen M1 en M2 en M3 (jaar 2 en 3 zijn samengevoegd tot M2/3)
2. De coaching-bijeenkomsten (MCO en IVKO zijn gescheiden) in jaar 1 en 2 en (vanaf 2016 los daarvan) de informatiebijeenkomsten (enculturatie) in jaar 1
3. Individuele coaching in jaar 1 en op aanvraag ook in jaar 2 en 3
4. Begeleiding door de vak-begeleider in jaar 1 en 2

Geplande opleidingen/cursussen vanaf schooljaar 2016-2017:

1. Uitvoering montessori basiscursus **M1**
1. Uitvoering **M2/3**
Eén docent van het MCO wordt vanaf schooljaar 2016-2017 –‘on the job’- daarbij tegelijkertijd opgeleid tot montessori -opleider in de school.
2. Drie docenten van het MCO en twee docenten van het IVKO gaan de coachopleiding volgen in 2016-2017; twee andere docenten volgen hiervoor een individueel traject op maat wegens EVC's.
3. Er komt een cursus voor het -vanuit het vak- begeleiden van nieuwe collega's (nog in de planningsfase).

NB. MCO & IVKO werken m.b.t. BSML nauw samen.

Visie op opleiden en begeleiden in de school BSML-traject op het MCO en de IVKO

De leerwensen van de nieuwe docenten zijn heel verschillend. Zij komen rechtstreeks van de opleiding (sommigen hebben al bij ons stage gelopen), van andere scholen of zijn op latere leertijd –na een andere carrière- gestart in het onderwijs. Dat betekent voor het ontwerpen en uitvoeren van een BSML-traject dat wij als begeleiders direct gedifferentieerd aan het werk gaan met ons aanbod. Het inwerk- en begeleidingsprogramma is ingebed in het strategisch HR-beleid van de school. Van basisbekwaam vanuit de opleiding naar bekwaam, gevorderd en uiteindelijk excellent via o.a. het doorlopen van ons inductieprogramma en daarna ‘een leven lang leren’.

In het programma staat de doorgaande ontwikkeling van de startende montessorileraar centraal. Er wordt zowel vanuit het behoefteperspectief van de nieuwe leraar als vanuit de eisen en de context van het MCO /IVKO gewerkt aan de uitbouw van de professionele -en daarbij ook de persoonlijke- ontwikkeling, ‘vrijheid in gebondenheid’.

De vraag van de nieuwe leraar: “wat vraagt het van mij om op deze school goed les te geven?” als ook de vraag van de begeleiders in de school: “wat kunnen wij doen om jou hierbij te helpen?” zijn leidend voor de begeleiding bij zowel het vakinhoudelijk als bij het algemeen onderwijskundig montessoriaans handelen in de klas en daar buiten.

En natuurlijk staat het welbevinden van de nieuwe docent bij ons op school hierin op de eerste plaats. Wij zien veiligheid en het gevoel van eigenwaarde (weten dat je er toe doet) als voorwaarde voor ontwikkeling en als vertrekpunt voor een positieve uitstraling naar leerlingen en collega's.

Doelen:

Algemeen

Het MCO wil -o.a. door het aanbieden van het BSML-traject- een systematische aanpak van doorgaande professionalisering van nieuwe docenten realiseren, waarbij de school als leer- en werkplek fungeert. Dat vereist een positieve insteek van alle docenten, begeleiders en het OOP in de school (direct en indirect betrokkenen).

Door middel van scholing en begeleiding willen wij dat nieuwe leraren goede montessorileraren worden en blijven. Wij willen hen uitdagen om een constructieve bijdrage te leveren aan de onderwijsontwikkeling in de school ten behoeve van het leerproces en de leefomgeving van zowel leerlingen als leraren, studenten van de AcOA en ondersteunend personeel.

Begeleidingsprogramma

Werkwijze: hoe willen wij het doel bereiken.

De pijlers van het MCO en de IVKO (voor de schema's zie de bijlagen)

1^e jaars docenten worden

- begeleid door een coach, deze doet een intake- gesprek en (in het algemeen) drie lesbezoeken, die ze met je na bespreken
- begeleid door een vak-begeleider, iemand in de sectie die het eerste aanspreekpunt is voor periode planning, vak-inhoud en lesmateriaal (dit kan de sectievoorzitter zijn maar ook iemand anders uit de sectie)
- bezocht in de les door minimaal twee teamleiders (in verschillende lessen), zij observeren en koppelen de bevindingen van de observatie terug met je in een aangepast IPB traject
- verwacht in de Montessori -cursus én in de groeps-coaching-bijeenkomsten voor de eerstejaars collega's (verplicht dus)
- uitgenodigd op de informatiebijeenkomsten die speciaal voor hen worden georganiseerd over onder andere de zorg, de leerplicht, de voortgangsmogelijkheden op onze school en daarna, de vluchtelingen én magister (enculturatie)

Voor het 1^e jaar bestaat de montessori-basiscursus in het VMO, de coachingsgroep (o.a. intervisie) o.l.v. de MCO-coaches , begeleiding door de vak-begeleiders en individuele coaching. Docenten hebben 20% lesreductie. Zij volgen de montessori-basiscursus samen met de nieuwe 1^e jaars docenten van de IVKO.

1. In de [montessori basiscursus](#) maken de docenten kennis met de achtergrond van het montessori onderwijs in het algemeen (onze visie op onderwijs, basisbegrippen etc.). Zij koppelen hun eigen ervaringen aan de uitwerking en vertaling daarvan in de dagelijkse praktijk (o.a. de montessori karakteristieken). Een bezoek aan een montessoribasischool maakt deel uit van de cursus. Aan het einde van de cursus volgt een 1^e proeve van bekwaamheid in de vorm van een presentatie. Voor het nieuwe (2^e) jaar wordt door de docent weer een leerwens (en/of een leersuggestie vanuit de school n.a.v. observaties) geformuleerd, zie ook Rubric voor jaar 1.

2. De [coachingsgroepen](#) zijn weer apart per school geregeld, omdat daarin veel schooleigen onderwerpen behandeld worden, naast besprekingen van casussen en intervisie.

De bijeenkomsten van de coachingsgroep (7x) 1 uur zijn iedere keer een week na de montessori-

basiscursus. Tegen het einde van het schooljaar zijn er twee extra bijeenkomsten ingelast voor docenten die lopende het jaar worden aangenomen. Zij doen de gehele cursus dan het jaar daarna.

3. [Individuele coaching](#) zorgt daarbij voor begeleiding op maat, waarbij de eigen leervraag van de docent centraal staat.

4. Begeleiding door de [vak-begeleider](#).

Iedere nieuwe docent krijgt een vak-begeleider voor praktische zaken en voor vakinhoudelijke en vakdidactische tips en adviezen. Hij zorgt er ook voor dat de nieuwe docent zich snel thuis voelt in de sectie en kennismakt met de sectiegenoten. Belangrijk: iedereen in de sectie stelt zich positief op ten aanzien van hun nieuwe sectiegenoot en helpt daar waar het nodig is.

Data MCO en IVKO:

MCO	Coaching 1: Alleen MCO	Montessori 1: MCO en IVKO	Informatie bijeenkomst: Alleen MCO
Locatie en tijd	608 15.15-16.45 uur	Wisselend IVKO en MCO 16.30-18.30 uur	604 16.15-17.15 uur
	19 sept 16	24 okt 16 IVKO	26 sept 16 Zorg
	31 okt 16	14 nov 16 MCO 604	maandag 3 okt 16 Vluchtelingen 16.00-17.00 uur
	21 nov 16	9 jan 17 IVKO	Dinsdag 29 nov 16 Leerplicht 16.00-17.00 uur
	20 mrt 17	13 mrt 17 MCO 604	12 dec 16 Decanaat
	10 apr 17	3 apr 17 IVKO tot 19.30 uur!!	27 feb 17 Magister
	22 mei 17		

IVKO	Coaching 1: Alleen IVKO	Montessori 1: MCO en IVKO	Coaching bijeenkomsten: Alleen IVKO
Locatie en tijd	Individuele afspraken met coaches	Wisselend IVKO en MCO 16.30-18.30 uur	26 aug 16 13.30- 16.30 Organisatorische zaken, kunstonderwijs
	Startgesprek aug	24 okt 16 IVKO	20 aug 16 Magister
	Eerste lesbezoek + gesprek na herfstvakantie	14 nov 16 MCO 604	Jan 17 Intervisie adhv ingebrachte casus (domeinonderwijs)
	Tweede lesbezoek + gesprek na	9 jan 17 IVKO	Mrt 17 Intervisie adhv ingebrachte casus (kunst in de

	kerstvakantie		zaakvakken)
	Derde lesbezoek + gesprek na krokusvakantie	13 mrt 17 MCO 604	April 17 Intervisie adhv ingebrachte casus
	Eindgesprek juni	3 apr 17 IVKO tot 19.30 uur!!	

2^e jaars docenten worden:

- begeleid door een coach en vak-begeleiders op persoonlijke vraag
- bezocht in de les door de eigen teamleider en die doorloopt met hen het reguliere IPB traject
- verwacht in de Montessori -cursus M2 /3 én in de groeps-coaching- bijeenkomsten voor de tweedejaars collega's
- uitgenodigd op de informatiebijeenkomsten die speciaal voor eerstejaars collega's worden georganiseerd voor de onderwerpen die hen aanspreken of die ze gemist hebben in het eerste jaar

Data:

	Coaching 2: Alleen MCO	Montessori 2/3: MCO en IVKO	Informatie bijeenkomst (indien gemist in het 1 ^e jaar): Alleen MCO
Locatie en tijd	606 15.15-16.45 uur	606 15.30-17.30 uur	604 16.15-17.15 uur
	7 nov 16	31 okt 16	26 sept 16 Zorg
	28 nov 16	21 nov 16	Maandag 3 okt 16 Vluchtelingen 16.00-17.00 uur
	23 jan 17	27 mrt 17	Dinsdag 29 nov 16 Leerplicht 16.00-17.00 uur
	20 mrt 17	10 apr 17	12 dec 16 Decanaat
	15 mei 17	22 mei 17	27 feb 17 Magister
		12 juni 17	

Het 2^e en 3^e jaar

Is gecombineerd en vervolgt met een verdieping van het inductietraject.
Docenten hebben 10% lesreductie.

1. Montessoricursus 2/3

Voor het traject in het 2^e en 3^e jaar hebben wij gekozen voor een gemengde groep van 2^e en 3^e jaars docenten. Meer ervaren lesontwerpers werken hierin samen met minder ervaren lesontwerpers. De ervaring met het samen ontwerpen van lessen (Lesson Study traject op het MCO) heeft ons geleerd dat bij het ontwerpen alle facetten van het lesgeven aan bod komen.

Door ook in het tweede en derde jaar van het inductietraject op deze manier te gaan werken -vanaf sept. 2016 gestart- willen wij, d.m.v. het maken van één perfectie les via de cyclus van Lesson Study, alle facetten van het leraarschap onder de loep nemen. Bij het ontwerpen leggen de nieuwe leraren de nadruk op hun individuele leerbehoeften (geformuleerd in een format) die zij verwerken in hun lesontwerp.

De derdejaars hebben al twee jaar in het traject een coachingsgroep gevolgd, dus zij volgen alleen de cursus. Zij kunnen wel individuele coaching aanvragen. Zij hebben geen lesreductie meer.

Aan het einde van de cursus volgt weer een proeve van bekwaamheid (de 2^e of de 3^e), waarin de docenten hun professionele en persoonlijke ontwikkeling tonen. In die presentatie komen zowel het product als het proces aan de orde, waarbij een koppeling gemaakt wordt met de eigen leerwens en de -door de school- gestelde doelen van de cursus.

Voor het nieuwe jaar wordt door de docent weer een leerwens (en/of een leersuggestie vanuit de school n.a.v. observaties) geformuleerd.

2. Coachingsgroep bijeenkomsten voor het 2^e jaar.

Werkwijze idem aan het 1^e jaar, zie boven.

3. Individuele coaching op aanvraag voor het 2^e jaar

3^e jaars docenten worden

- bezocht in de les door de eigen teamleider en doorloopt met deze het reguliere IPB traject
- verwacht in de Montessori -cursus voor de tweede- en derdejaars collega's
- uitgenodigd op de informatiebijeenkomsten die speciaal voor eerstejaars collega's worden georganiseerd voor de onderwerpen die hen aanspreken of die ze gemist hebben in het eerste en tweede jaar

Instrumenten

Wij gebruiken:

▪ In de cursussen:

- in het 1^e jaar: *'De montessori methode'*, *'Karakteristieken van scholen voor voortgezet montessori-onderwijs'*, *'Docent in het voortgezet montessori-onderwijs'*.

- in het 2^e/3^e jaar: Lesson Study, format leerwens formuleren, format lesopzet voor 1 les,

- theoretische achtergronden: karakteristieken van het montessori VO, Ebbens, taxonomie van Bloom, en vooral het boek: *"Differentiëren is te leren"*.

▪ In de coachingsgroep: Hier staan intervisie en casusbesprekingen centraal.

▪ Individuele coaching: Die is afhankelijk van de leerwens van de docent en van de situatie op dat moment.

- **Vak-begeleiders:** Is afhankelijk van de leerwens en van de algemene vakinhoudelijke vragen van de docent.
- **Teamleider:** Maakt gebruik voor lesobservatie van de Montessori kijkwijzer DOT en doet aan feedbackgesprekken.

Evaluatie en borging

Het volgen van montessoricursus M1 is mede een voorwaarde om in aanmerking te kunnen komen voor een vaste aanstelling.

Ieder jaar wordt afgesloten met een eigen certificaat.

Certificaten voor M1, M2 en M3 worden uitgereikt na:

- voldoende aanwezigheid
- voldoende participatie in de cursus
- voldoende tot goede presentatie aan het einde van de cursussen, zie Rubric

Het hele traject wordt samen met de cursisten, de montessoriopleider, de coaches en het MT geëvalueerd, *d.m.v. een vragenlijst. Evaluatie-instrument(en) voor M2/3 nog in ontwikkeling.*

Na de evaluaties volgen eventuele bijstellingen en daarna wordt het traject in schooljaar 2017-2018 geborgd.

Deskundigheid

*Montessori cursussen: opgeleide montessori trainers + een zeer ervaren montessoridocent in opleiding hiervoor.

*Coaching: 1 coach is opleid, 5 coaches (MCO en IVKO) volgen de opleiding tot gecertificeerd (St!R) coach vanaf januari 2017. Twee coaches (MCO) hebben EVC's m.b.t. coaching en gaan een individueel traject in. Deskundigheid op MCO wordt van augustus tot december 2016 ondersteund en bevorderd door de reeds gecertificeerde MCO-coach in gezamenlijke bijeenkomsten met de nieuwe (nog op te leiden) coaches. Zij ondersteunt hiermee de nieuwe coaches in hun rol tijdens de gezamenlijke coachingsbijeenkomsten van de nieuwe docenten als ook in hun rol als individuele coach.

(NB. Dit is zo op het MCO georganiseerd om het viermaandelijke gat te dichten tussen docenten bij de start in hun nieuwe rol als coach en de start van hun opleiding in jan.17)

*Vak-begeleiders: niet opgeleid; wel voorbereid op hun rol.

*Teamleiders: hebben ervaring in werken met observatie instrumenten

Beoordeling

De schoolleiding is, in samenwerking met het MT, verantwoordelijk voor de beoordeling van de nieuwe leraar in het eerste jaar. Soms kan daar een verlengde periode op volgen met een verbetertraject. De teamleider gaat, samen met een andere teamleider, meerdere malen op lesbezoek en zij geven daarna feedback.

Borging: De teamleiders gaan in wisselende samenstellingen op lesbezoek en hebben daarna ook samen overleg over de geobserveerde nieuwe docent.

De vak-begeleider informeert de teamleider over de pedagogische- en vakdidactische bekwaamheid van de nieuwe leraar t.b.v. de beoordeling.

Beoordelingsinstrumenten: Montessori kijkwijzer DOT voor lesobservatie en leerlingenenquêtes.

NB. Coaches adviseren niet: coaching is tussen coach en docent.

Betrokkenen

Actoren BSML-trajecten op MCO en IVKO:

- * Jaar 1 Montessoricursus M1: Gerde Spierings (montessori opleider IVKO) en Fransje Weaver (i.o.)
- * Jaar 2 en 3 samen, Montessoricursus 2/3: Geerte van de Groep (schoolopleider, montessori opleider) en Fransje Weaver (i.o.)
- * Coachgroep jaar 1: coaches MCO: Claudia van der Heijden, Nathalie Kremers, Gijs Pannekeet, Karen van der Eng, Sigrid Vendrig & coaches IVKO Gerde Spierings en Margret de Groot
- * Coachgroep jaar 2: idem
- * Informatiebijeenkomsten voor 1^e jaars: coach(es) + gastdocenten en medewerkers MCO / IVKO
- * Individuele coaching voor 1^e jaars: coaches
- * Vakinhoudelijke ondersteuning: vak-begeleiders
- * Algemene coördinatie 1^e, 2^e en 3^e jaars BSML-traject: Teamleider Anita Alsemgeest en Geerte van de Groep i.s.m. Manja Stoovelaar, projectleider BSML en Allard de Hoop, externe deskundige.
- * Beoordeling: door het MT op basis van eigen lesbezoek en observatie (montessori- kijkwijzer DOT)

Facilitering

IVKO

Montessorioopleider: 50 uur op jaarbasis

Coaching: 40 uur op jaarbasis: individuele coaching en in tweetallen begeleiden van de coachingsgroep bijeenkomsten

Vak-begeleiders: geen extra tijd

MCO

Montessori opleider: uren in taaktijd van schoolopleider

Coaching: 40 uur op jaarbasis: individuele coaching en in tweetallen begeleiden van de coachingsgroep bijeenkomsten

Vak-begeleider: geen extra tijd

Communicatie en kwaliteitsborging

Vanuit het MT is een van de teamleiders verantwoordelijk voor het BSML-traject. De teamleider, de schoolopleider/coördinator/ uitvoerder M 2/3 + de side-kick en de coaches komen enkele keren per jaar bij elkaar om de stand van zaken te bespreken. Successen en knelpunten worden onder de loep genomen en waar nodig worden programma's en/of tijdstippen lopende het jaar bijgesteld.

Specifieke doelen per onderdeel

Doelen 1^e jaar montessori-basiscursus

Zie bijlage 4 de rubric voor het 1^e jaar afsluiting montessori-basiscursus.

Doelen de montessoricursus 2/3

1. Door middel van het samen ontwerpen van lessen in staat zijn om de z.g. 'hogere' docentvaardigheden te hanteren m.b.t. passend onderwijs: ontwikkel- en ontwerpvaardigheden op de gebieden 'omgaan met verschillen', 'toepassen van montessori-karakteristieken' en 'opbrengstgericht werken'. Tevens wordt hierbij de koppeling gemaakt tussen theorie en praktijk.

Een scherpe blik trainen op wat leerlingen van de docent nodig hebben om de gestelde leerdoelen te bereiken, waarbij ook de focus ligt op het hanteren van effectieve feedback naar leerlingen toe en op

de eigen reflectievaardigheden. “Iedere leerling kan de les met succes afsluiten op zijn/haar niveau”.

2. Door samen te ontwerpen, elkaar ondersteunen en inspireren.

3. D.m.v. observeren en geobserveerd worden, feedback geven en feedback ontvangen kunnen, reflecteren op eigen professioneel handelen.

4. In een voorbeeld- les/proeve van bekwaamheid kan de cursist aantonen dat de doelen die gesteld zijn bij 1. verwerkt zijn in een les die met succes is uitgevoerd (wel of niet na bijstellingen na observaties).

Doelen van deelname aan de coachingsgroep

Intervisie/casusbesprekingen. Het doel van dit programmaonderdeel is reflectie op het eigen handelen in groepsverband. Door feedback te krijgen en te geven ontwikkelt de leraar zicht op zijn handelen en kan d.m.v. zelfreflectie het handelen bijstellen. Herkenning van problemen en ook successen in kenmerkende MCO / IVKO -situaties draagt bij tot saamhorigheid en hopelijk ook veiligheid voor beginnende leraren.

Het doel van de informatiebijeenkomsten is om de nieuwe leraren zo goed mogelijk te informeren over alle specifieke aspecten van de school zoals zorg, leerplicht, decanaat, voortgangsmogelijkheden, magister en inmiddels ook over vluchtelingen bij MCO.

Doel van de individuele coaching

Ondersteunen van de individuele professionele ontwikkeling aan de hand van de eigen leerwens en op basis van observaties en feedback. Doel is om de bestaande bekwaamheden uit te bouwen en om te helpen nieuwe kennis en vaardigheden in de specifieke context van de school eigen te maken. Ondersteuning van montessori onderwijs in de praktijk is hier een wezenlijk onderdeel van.

Doel van vak-begeleider

De vak-begeleider begeleidt in het 1^e jaar de nieuwe docent in praktische zaken en geeft vakinhoudelijke en vakdidactische tips en adviezen. Het doel hiervan is om de nieuwe collega zich zo snel mogelijk ‘thuis’ te laten voelen in de sectie, zodat hij al zijn eigen weg kan gaan in de school. Dit bevordert de autonomie van de beginner.

Rollen in het BSML-traject

Montessoriopleiders

Montessoriopleiders zijn docenten met ruime ervaring in het montessorionderwijs. Zij hebben kennis van de montessori theorie en kunnen die verbinden met hedentijdse inzichten m.b.t. onderwijsontwikkeling. Zij zijn ook op de hoogte van eisen omtrent passend onderwijs, ontwikkelingsgericht werken, differentiatiemogelijkheden, toepassingen etc. Zij kunnen de nieuwe docenten -via cursussen- wegwijzen maken in de montessoritheorie en de montessoripraktijk en hen op maat begeleiden. Dat betekent dat zij ook in staat zijn om een montessoricursus te ontwikkelen en uit te voeren.

Nieuwe docenten worden opgeleid tot montessori docent in de cursussen M1 en M2/3. Zij worden vertrouwd gemaakt met het montessori -onderwijs met de nadruk op het VMO, waarbij de karakteristieken in kenmerkende MCO/IVKO-situaties centraal staan. Hun rol als docent in een montessorischool wordt zowel vanuit het pedagogische- als vanuit het didactisch perspectief onder de loep genomen. Docenten zoeken daarin ook hun eigen (leer)weg in het vormgeven van hun montessoripraktijk. Zowel M1 als M2/3 wordt afgesloten met presentaties/meesterproeven van zowel

het proces als het product. Via rubrics wordt de presentatie/meesterproef beoordeeld door teamleiders, het MT.

Zie hiervoor ook het profiel van een montessorileraar op de MSA en de MSA scholingsmatrix.

Coaches

- Nieuwe docenten worden gecoacht en doen aan (groeps-) intervisie onder leiding van St!R gecertificeerde coaches.
- De coach is een ervaren docent in de school, met sterke affiniteit met voorgezet montessori-onderwijs en is goed op de hoogte van de gang van zaken (enculturatie) in de school.
- De coach houdt zich bezig met meer algemene kwesties, w.o. ook de leer-en onderzoeksvragen, het gaat hierbij om een combinatie van het functioneel wegwijs maken op school (enculturatie) én de taak om de professionalisering (montessori-docent worden) mee vorm te geven door een leerbegeleiding aan te bieden, maar niet om vakinhoudelijke ondersteuning (dit doet de vak begeleider). Dit betekent dat de coach de beginnende montessorileerkracht in de eerste plaats mee ondersteunt, zowel mentaal als praktisch. Het betekent ook dat de coach voor uitdaging zal zorgen door structurele reflectie aan te bieden in de vorm van individuele - en groepsinterviews.
- De coach van de docenten is niet betrokken bij de uiteindelijke beoordeling, maar wisselt wel met de deelschool-teamleider informatie uit over de mate van deelname van de starter aan het BSML traject (inzet, proactieve deelname, samenwerken met anderen, aanwezigheid (absentie) en progressie in montessori-ontwikkeling etc.) in vnl. het eerste jaar.
- Coaching binnen het tweede en derde jaar valt onder de uitwerking van de leervraag volgens het professioneel ontwikkelplan binnen de reguliere gesprekscyclus. Daarin is de opbrengst (beoogt resultaat) van de coaching vooraf schriftelijk vastgelegd en besproken tussen coachee, teamleider / leidinggevende en coach.
- De inhoud van de coachingsgesprekken zijn vertrouwelijk tussen coach en coachee en komen niet in het dossier van de docent.

Vakbegeleiding & vakbegeleider

De vakbegeleider is behulpzaam met adviezen en tips, gericht op goed montessoriaans lesgeven en vakinhoudelijke ondersteuning:

- spreekt regelmatig met de nieuwe docent af
- zorgt er -samen met de vakcollega's- voor dat de nieuwe docent zich snel thuis voelt in de sectie en draagt bij aan de enculturatie
- heeft contact met de leidinggevende op informatiebasis

Beschrijving BSML-traject op MCO en IVKO 2016-2018:

Geerte van de Groep en voor

MCO i.s.m. Anita Alsemgeest

IVKO i.s.m. Gerde Spierings

12 december 2016

Bijlagen:

1. Werkwijze montessoricursus M 2/3
2. MSA-docentprofiel op het MCO en op de IVKO
3. MSA scholingsmatrix
4. Rubric afsluiting montessoricursus

Bijlage 1

Werkwijze M 2/3

De cursus beslaat 6 bijeenkomsten van twee uur + eigen ontwikkeluren en observaties van 'maatjes'. De plenaire bijeenkomsten worden geleid door Geerte van de Groep met Fransje Weaver als side-kick. Wij gaan tijdens de plenaire bijeenkomsten (en daarnaast ook) in tweetallen -voor het eigen vak- lessen ontwerpen, waarbij de koppeling tussen theorie en praktijk gemaakt wordt. Na de uitvoeringen (individueel) en observaties (bij elkaar) worden de lessen nabesproken en bijgesteld.

In de plenaire bijeenkomsten worden vervolgens knelpunten en successen en met name ook de eventuele bijstellingen besproken. Richtvraag daarbij is altijd: 'was de les een succes voor alle leerlingen?'

De lessen ontwerpen doen wij:

1. volgens de methode van Lesson Study, maar dan heel compact
2. met de focus op passend onderwijs: differentiatie, montessori didactiek en daarmee op opbrengstgericht werken

Het is nadrukkelijk de bedoeling dat de docenten hun eigen ontwikkelingsvragen verwerken in de aanpak en uitvoering van hun ontwerpen.

Wat verwachten wij in de cursus van de deelnemers

Succesfactoren (hoe zorg je er zelf voor dat gestelde doelen gehaald worden):

Deelnemende docenten

- hebben affiniteit met montessori onderwijs, willen zich daarin verdiepen en kunnen deze vorm van onderwijs in de praktijk brengen (zie ook de montessori –kijkwijzer DOT)
- weten wat het werken met de methode van Lesson Study inhoudt en houden zich daaraan bij het ontwerpen
- werken doelgericht samen aan hun ontwerpen
- verwerken in hun ontwerpen o.a. differentiaties en montessori -karakteristieken
- zijn aanwezig bij de plenaire bijeenkomsten
- houden zich aan onderlinge afspraken
- laten op tijd aan de uitvoerders van de cursus weten als er iets niet goed loopt (en krijgen dan individuele ondersteuning)
- geven als afsluiting van de cursus een presentatie waarin zij laten zien te kunnen werken met de z.g. hogere docentvaardigheden
- *eigen succesfactor(en) van de docent hier invullen*

Wat willen wij zien aan het einde van het jaar?

Product en leerproces

In hun ontwikkelde lesontwerp(en) laten de docenten zien dat:

- zij kunnen omgaan met verschillen, dat kunnen benoemen vanuit de theorie en dat zij die kennis kunnen omzetten in hun lesontwerp
- zij montessori-karakteristieken doelgericht kunnen verwerken
- zij hun keuzes voor werk- en organisatievormen kunnen verwoorden
- zij het ontwikkelde lesontwerp in de praktijk kunnen uitvoeren
- zij kunnen reflecteren en die reflectie kunnen omzetten in handelen

- zij hun eigen leerproces én de manier waarop het volgen van de cursus daartoe heeft bijgedragen kunnen verwoorden

In de laatste bijeenkomst (12-6-2017) presenteren de docenten hun ontwerpen volgens een bepaald format (product- en procesontwikkeling) aan hun mede-cursisten en aan de cursusleiding. Leden van het MT worden hier ook voor uitgenodigd.

Onderstaand programma is in grote lijnen neergezet. Docenten kunnen hierin uiteraard hun eigen tempo bepalen m.b.t. ontwerpen, uitvoeren, geobserveerd worden en weer bijstellen.

De plenaire bijeenkomsten zijn van 15.30-17.30 in lokaal 622

Programma bijeenkomsten

data	activiteit	leidt tot
31-10-16	Introductie werkwijze (Lesson Study). Bespreken van eigen professionaliseringswensen. Focus op montessori en op differentiatie. Individueel en gezamenlijk plan van aanpak maken. Verwijzing naar " <i>Differentiëren is te leren</i> " Bespreking van het format voor het lesontwerp.	Bewust zijn van leerlinggericht ontwerpen. -klas kiezen waar je mee gaat werken. -1 ^e plannen voor ontwerpen in tweetallen bedenken: nieuw onderwerp/thema/vaardigheid vanuit jouw vak voor die klas.
21-11-16	Analyse van de klas maken n.a.v. het gekozen nieuwe onderwerp. Verder uitwerken van ontwerpen. Vormen van differentiatie bespreken.	Inschatting van niveaus waarop je wilt/kunt differentiëren. Samen met het team bespreken van 1 ^e ideeën/plannen in grote lijnen. Elkaar van feedback voorzien.
Januari 2017 : Drie maal een duo: tussentijdse evaluatie ingelast op verzoek van alle deelnemers + de cursusleiding om de lange tijd te overbruggen tussen nov. en mrt.	Geerte + Fransje: Drie maal 2 uur met de duo's een afspraak op de maandagmiddag om de voortgang en de samenwerking te bespreken. Koppeling theorieën en praktijk onder de loep.	Vinger aan de pols voor alle partijen m.b.t. de voortgang van het lesontwerp, uitvoering en bijstelling. Ook de samenwerking in de duo's onderzoeken: meerwaarde? Hoe dan? Etc. Inventariseren van eventuele knelpunten + oplossing zoeken.
27-3-17	Korte presentatie van plannen en/of al uitvoeringen. Ingevuld format (voor zover mogelijk). Observatieformulieren maken. Leidende vraag daarbij is: 'wat wil jij dat wij kunnen zien?'	Reageren op de presentaties. Met elkaar bespreken. Afspraak maken voor uitvoering en observatie. Observatievragen die door de ontwerpers zelf zijn geformuleerd.
10-4-17	1 ^e uitvoering van lesontwerpen + observaties door zoveel mogelijk observanten. Kan ook	Observaties zo uitgebreid mogelijk op papier. Wat willen wij kunnen zien en wat kunnen wij daadwerkelijk zien?

	op andere momenten in de week zijn.	
22-5-17	Nabespreking uitvoering en observaties in groepjes	Eventuele bijstelling van het lesontwerp en opnieuw uitvoeren in een andere klas
12-6-17	Evaluatie, wat geleerd, wat is belangrijk, hoe ga je verder etc. Waar ga je het volgende jaar verder aan werken? Plan van aanpak.	De voortgang van de eigen professionalisering helder in beeld.

Bijlage 2.

MSA Docentenprofiel op het MCO en op de IVKO
 (met toevoegingen vanuit het MCO-profiel gg. nov 16)

Een MSA docent is een montessori-docent

Profielbeschrijving:

Beroepskwaliteit

- *is in staat om o.a. de montessori karakteristeken in praktisch handelen in de klas/het domein en daarbuiten om te zetten én om zijn handelen daarin te verantwoorden*
- *heeft een onderzoekende houding t.a.v. het leren en leven van de leerlingen*
- *heeft vertrouwen in de ontwikkelingsmogelijkheden van kinderen*
- *is trots op het beroep en (eigen) vakmanschap*
- *is geïnteresseerd in de leefwereld van de hedendaagse jongeren*
- *heeft oog voor de verschillen in de klas/het domein*
- *kan zich inleven in het kind, anticiperen op de (leer) behoeften van de individuele leerling (differentiëren) en kan daardoor passend onderwijs bieden*
- *is een enthousiaste inspirator met gedegen vakkennis*
- *bezit uitstekende communicatieve vaardigheden*
- *appelleert aan de zelfverantwoordelijkheid van de leerling voor het eigen werk en laat duidelijk aan de leerlingen weten wanneer zij bij hem/haar hulp kunnen vragen en krijgen waarbij 'help mij het zelf te doen' centraal staat*

Samenwerken

- *functioneert betrokken in teamverband en in domeinonderwijs*
- *levert een actieve bijdrage aan de ontwikkeling van het eigen vak en aan het pedagogisch-didactisch klimaat van de school*
- *neemt actief deel aan team-en sectieoverleg en andere schoolactiviteiten*
- *heeft een open blik naar buiten en betreft andere partijen actief bij het onderwijs –o.a. leerlingen en ouders- voor de ontwikkeling van het kind of betreft derden voor vakinhoudelijke expertise*
- *werkt binnen de school samen met zorgteams e.a. ten behoeve van de persoonsontwikkeling en veiligheid van zijn leerlingen*

Verantwoorden

- *geeft actief rekenschap over dat functioneren aan teamleden, het management van de school en aan partners zoals ouders/verzorgers van de leerlingen*

Professionaliseren

- vindt deskundigheidsbevordering, verdieping en intervisie belangrijk en onderneemt daar in het kader van 'een leven lang leren' actie op
- heeft daarbij een natuurlijke interesse in het eigen handelen, dat van collega's en dat van leerlingen
- de eigen ontwikkelingsvraag staat centraal in het pop & het ontwikkelarrangement - de gesprekscyclus- en komt voort uit het gericht zijn op kwaliteitsverbeteringen, zowel vakinhoudelijk als pedagogisch en didactisch, van het eigen functioneren en kritische zelfreflectie.

Bijlage 3

MSA Scholingsmatrix

De inhoud van de scholingsmatrix beweegt mee met de ontwikkeling van de school en voorziet op dit moment (2015) in een aanbod dat gebaseerd is op de huidige doelen van de MSA organisatie als geheel. De matrix is niet compleet.

Het doorlopen van de matrix van één naar vier geeft ruimte aan individuele ontwikkeling m.b.t. talenten, vaardigheden en ambities van iedere docent en houdt rekening met de fase waarin de docent zich in zijn loopbaan bevindt.

1. Vakmanschap in de les *Hoge kwaliteit in de les*

competenties:

- vakinhoudelijk-, vakdidactisch handelen
- organisatorisch handelen
- klassenmanagement
- onderzoek eigen praktijk
- sturing onderwijs programma

- Ontwerp en herontwerp lesprogramma en lesmaterialen
- Vakinhoud
- Sturing onderwijsactiviteiten (*montessori*) *klassenmanagement*
- Aanpak (montessori) vakdidactiek
- Omgaan met verschillen
- vakinhoud en didactiek
- Inrichting leeromgeving
- voorbereide omgeving
- Verschil OB ↔ BB
- Gebruik ICT middelen in de les
- Doorlopende leerlijnen

2. Recht doen aan leerlingen *Begeleiden van leerlingen*

competenties:

- Pedagogisch handelen
- Interpersoonlijk handelen- omgaan met leerlingen
- Samenwerken met de omgeving, w.o. ouders

- Montessori mentoraat
- Leerdialoog
- Positieve en effectieve feedback geven aan leerlingen
- Leerlingen motiveren
- Omgaan met verschillen / passend onderwijs voor hulpvragen:
 - a. zorg
 - b. meer talent
- (montessori) pedagogiek en klassenmanagement
- Zelfstandigheidsontwikkeling
- Peertutoring

- *samenwerken met de omgeving - w.o. ouders*
- Effectief oudergesprekken voeren
- Achtergrondkennis leerlingen
- Omgaan met culturele omstandigheden/ achtergronden

3. Leren van elkaar

Participatie in professionele consultatie, opleiden en begeleiden van leraren

Competenties:

- *samenwerken met collega's*
- *reflectie en ontwikkeling*

- Collegiale consultatie
- Intervisie
- Coaching
- Peer coaching
- Effectieve feedback geven en ontvangen
- Video interactie
- Zelfreflectie
- Begeleiden studenten ACoA
- Effectief samenwerken in een team
- Begeleiden van onderzoek - ACoA

4. Onderwijs innovatie en verbetering

Onderzoek en (her)ontwerp (AcoA)*

Competenties:

- *samenwerken met collega's*
- *reflectie en ontwikkeling*

** voor alles: vakmanschap in de les (beroepskwaliteit onderzoek en ontwerp), recht doen aan leerlingen (leerlingenbegeleiding) en leren van elkaar (opleiden, begeleiden van leraren en studenten)*

- Vakinhoudelijk
- Montessori pedagogiek, vakdidactiek en klassenmanagement
- Schoolbrede vraagstukken
- Bovenschoolse - vraagstukken
- Internationalisering

Bijlage 4.

MSA Rubric montessoribasis cursus BSML jaar 1 > Eisen aan eindopdracht

Wat	++	+	±	-
Motivatie keuze karakteristiek	Karakteristiek beschreven en beargumenteerd	Gedeeltelijk beargumenteerd	Minimaal beschreven	ontbreekt
Lesdoelen geëxpliciteerd vanuit docent- en leerling kant	Helder geformuleerd in leerdoel en succescriteria (o.a. leeropbrengst voor leerling)	Gedeeltelijk de leerdoelen en succescriteria genoemd	Minimaal de leerdoelen en succescriteria genoemd	ontbreekt
Karakteristiek (en) en/of Montessori-begrip herkenbaar verwerkt in les en -materiaal	Gebruik gemaakt van VMO-ontwerpcriteria, beschreven en beargumenteerd	Criteria genoemd en beschreven	Criteria genoemd	ontbreekt
Reflectie	Gereflecteerd op: 1. eigen rol als montessori-docent; 2. de les; 3. de eigen leerdoelen en leeropbrengst, eigen inbreng cursus en transfer naar praktijk	Gedeeltelijk gereflecteerd op: 1. eigen rol als montessori-docent; 2. de les én de eigen leerdoelen	Minimale reflectie op: 1. eigen rol als montessori-docent; 2. de les óf de eigen leerdoelen	Reflectie ontbreekt
Uitvoering presentatie	▪ Presentatie is voorbereid en de bovenstaande punten zijn zichtbaar verwerkt. ▪ Duur max. 15 min.	Voorbereid en de bovenstaande punten gedeeltelijk verwerkt	Half voorbereid en de bovenstaande punten gedeeltelijk verwerkt	▪ Niet voorbereid, punten 1 t/m 4 ontbreken geheel. ▪ Niet gehouden aan de tijd

Bijlagen

Bijlage 1.

MSA Docentenprofiel

Een MSA docent is een montessori-docent

Profielbeschrijving:

Beroepskwaliteit

▪ **heeft vertrouwen in de ontwikkelingsmogelijkheden van kinderen, is trots op het beroep en (eigen) vakmanschap**, is geïnteresseerd in de leefwereld van de hedendaagse jongeren, heeft oog voor de verschillen in de klas, kan zich inleven in het kind en anticiperen op de (leer) behoeften van de individuele leerling, is een enthousiaste inspirator met gedegen vakkennis, bezit uitstekende communicatieve vaardigheden, appelleert aan de zelfverantwoordelijkheid van de leerling voor het eigen werk en laat duidelijk aan de leerlingen weten wanneer zij bij hem/haar hulp kunnen vragen en krijgen;

Samenwerken

▪ **functioneert in teamverband**, levert een actieve bijdrage aan de ontwikkeling van het eigen vak en het pedagogisch- didactisch klimaat van de school en neemt actief deel aan team-en sectieoverleg en andere schoolactiviteiten;

▪ **heeft een open blik naar buiten** en betreft andere partijen actief bij het onderwijs
- w.o. leerlingen en ouders voor de ontwikkeling van het kind of derden voor vakinhoudelijke expertise;

Verantwoorden

▪ **geeft actief rekenschap** over dat functioneren aan teamleden, het management van de school en partners zoals ouders/verzorgers van de leerlingen;

Professionaliseren

▪ **vindt deskundigheidsbevordering, verdieping en intervisie belangrijk** en onderneemt daar in het kader van 'een leven lang leren' actie op. Heeft daarbij een natuurlijke interesse in het eigen handelen, dat van collega's en leerlingen.

De eigen ontwikkelingsvraag staat centraal in het pop & het ontwikkelarrangement - de gesprekscyclus- en komt voort uit het gericht zijn op kwaliteitsverbeteringen, zowel vakinhoudelijk als pedagogisch en didactisch, van het eigen functioneren en kritische zelfreflectie.

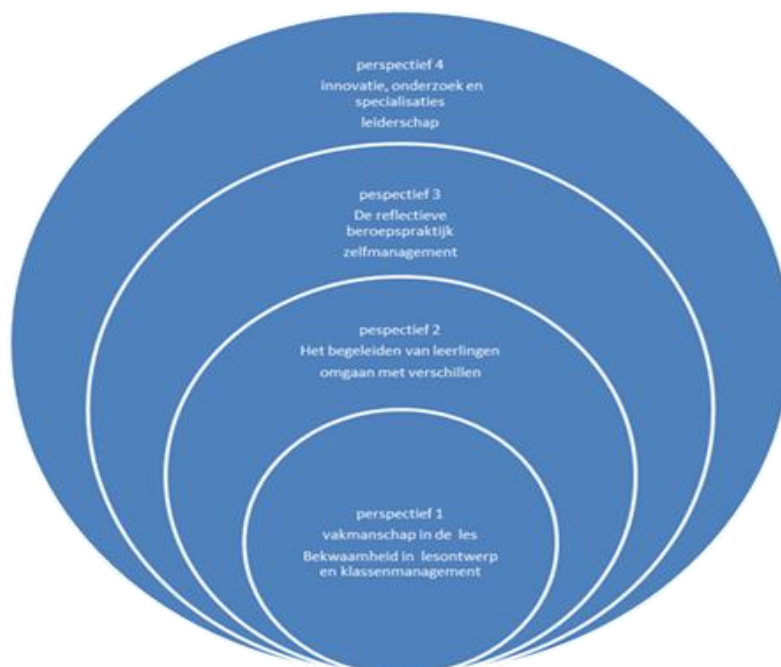
Bijlage 2

MSA Scholingsmatrix

De inhoud van de scholingsmatrix beweegt mee met de ontwikkeling van de school en voorziet op dit moment (2015) in een aanbod dat gebaseerd is op de huidige doelen van de MSA organisatie als geheel. De matrix is niet compleet.

MSA Scholingsmatrix	
<p>Vakmanschap in de les 1</p> <p>Hoge kwaliteit in de les</p> <p><u>competenties:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ vakinhoudelijk-, vakdidactisch handelen ▪ organisatorisch handelen - klassenmanagement <ul style="list-style-type: none"> - Onderzoek eigen praktijk - <i>sturing onderwijs programma</i> - Ontwerp en herontwerp lesprogramma en lesmaterialen - vakinhoud - Sturing onderwijsactiviteiten (<i>montessori</i>) klassenmanagement - Aanpak (montessori) vakdidactiek - Omgaan met verschillen - vakinhoud en didactiek - Inrichting leeromgeving - voorbereide omgeving - Verschil OB ↔ BB - Gebruik ICT middelen in de les - Doorlopende leerlijnen - - 	<p>Recht doen aan leerlingen 2</p> <p>Begeiden van leerlingen</p> <p><u>competenties:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Pedagogisch handelen ▪ Interpersoonlijk handelen- omgaan met leerlingen ▪ Samenwerken met de omgeving, w.o. ouders <ul style="list-style-type: none"> - Montessori mentoraat - Leerdialoog - Positieve effectieve feedback geven aan leerlingen - Leerlingen motiveren - Omgaan met verschillen / passend onderwijs voor hulpvragen: <ul style="list-style-type: none"> - a. zorg - b. meer talent - (montessori) pedagogiek en klassenmanagement - Zelfstandigheidsontwikkeling - Peertutoring <p><u>Competentie:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>samenwerken met de omgeving - w.o. ouders</i> - Effectief oudergesprekken voeren - Achtergrondkennis leerlingen - Omgaan met culturele omstandigheden/ achtergronden
<p>Leren van elkaar 3</p> <p>Participatie in professionele consultatie</p> <p><i>-opleiden en begeleiden van leraren</i></p> <p><u>Competenties:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>samenwerken met collega's</i> ▪ <i>reflectie en ontwikkeling</i> <ul style="list-style-type: none"> - Collegiale consultatie - Intervisie - Coaching - peer coaching - Effectieve feedback geven en ontvangen - Video interactie - Zelfreflectie - Begeiden lio's - AcoA - Effectief samenwerken in een team - Begeiden van onderzoek - AcoA 	<p>Onderwijs innovatie en verbetering 4</p> <p>Onderzoek en (her)ontwerp* (AcoA)</p> <p><u>Competenties:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>samenwerken met collega's</i> ▪ <i>reflectie en ontwikkeling</i> <p><i>* voor alles: vakmanschap in de les (beroepskwaliteit onderzoek en ontwerp), recht doen aan leerlingen (leerlingenbegeleiding) en leren van elkaar (opleiden begeleiden van leraren)</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Vakinhoudelijk - Montessori pedagogiek, vakdidactiek en klassenmanagement - Schoolbrede - vraagstukken - Bovenschoolse - vraagstukken - Internationalisering

De scholingsmatrix, het doorlopen van de matrix van één naar vier, geeft ruimte aan de talenten, vaardigheden en ambities van iedere docent en houdt rekening met de fase waarin de docent zich in zijn loopbaan bevindt, zie figuur hieronder.



Bijlage 3

Rubric eindopdracht montessoribasicursus - jaar 1

Wat	++	+	±	-
Motivatie keuze karakteristiek	Karakteristiek beschreven en beargumenteerd	Gedeeltelijk beargumenteerd	Minimaal beschreven	ontbreekt
Lesdoelen geëxpliciteerd vanuit docent- en leerling kant	Helder geformuleerd in leerdoel en succescriteria (o.a. leeropbrengst voor leerling)	Gedeeltelijk de leerdoelen en succescriteria genoemd	Minimaal de leerdoelen en succescriteria genoemd	ontbreekt
Karakteristiek (en) en/of Montessori-begrip herkenbaar verwerkt in les en -materiaal	Gebruik gemaakt van VMO-ontwerpcriteria, beschreven en beargumenteerd	Criteria genoemd en beschreven	Criteria genoemd	ontbreekt
Reflectie	Gereflecteerd op: 1. eigen rol als montessori-docent; 2. de les; 3. de eigen leerdoelen en leeropbrengst, eigen inbreng cursus, transfer naar praktijk	Gedeeltelijk gereflecteerd op: 1. eigen rol als montessori-docent; 2. de les én de eigen leerdoelen	Minimale reflectie op: 1. eigen rol als montessori-docent; 2. de les óf de eigen leerdoelen	Reflectie ontbreekt
Uitvoering presentatie	Presentatie is voorbereid en de bovenstaande punten zijn zichtbaar verwerkt. Duur max. 15 min.	Voorbereid en de bovenstaande punten gedeeltelijk verwerkt	Half voorbereid en de bovenstaande punten gedeeltelijk verwerkt	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Niet voorbereid, punten 1 t/m 4 ontbreken geheel. ▪ Niet gehouden aan de tijd

Voortgang in schooljaar 2016-2017

Datum / periode	Wat	Voor wie
Vrijdag 26 augustus 9.30 -12.00 uur Plaats: MCO	Introductiedag & info Kennismaken met de organisatie MSA en de eigen school	Alle nieuwe docenten van: MLA, MML, MCO en IVKO Schoolleidingen Coaches
Oktober	Start coachopleiding coaches	Carlien Moeljono – MLA. Tessel Warnik – MLA Gerde Spiering – IVKO Margret de Groot – IVKO Laurens ter Veen – MML Stefanie Feracci – MML Ömer Okur – MML Umit Ardit – MML David Knibbe – MML Gijs Pannekeet – MCO Karen v.d. Eng – MCO
Augustus / december	Uitvoeringgeven aan projectplan per school	BSML groep in de eigen school
November /december	Projectplan bijstellen	MML - Willem MLA – Carlien en Inge / Hanneke MCO & IVKO - Geerte
Maandag 19-09-2016 16.30 – 19.30 uur Plaats: Berlage Lyceum	Bijeenkomst BSL Amsterdam Onderwerp: <i>Samenwerken in de driehoek: Begeleiden, coachen en beoordelen</i>	Coaches, vak-begeleiders, coördinatoren BSML, schoolleiders en trainers
Maandag 14 -11-2016 16.30 – 19.30 uur Plaats: Berlage Lyceum	Bijeenkomst BSL Amsterdam Onderwerp: <i>Inhoudelijke scholing in jaar 1, 2, 3: Didactische vaardigheden & complexere vaardigheden</i>	Coaches, vak-begeleiders, coördinatoren BSML, schoolleiders en trainers
Voor de kerstvakantie	Inleveren veranderingen / aanpassingen projectplan per school (indien nodig)	MML - Willem MLA - Carlien en Inge / Hanneke MCO & IVKO – Geerte Bij Manja
Donderdag 26-01-2016	Conferentie BSL Amsterdam Afsluiting netwerk BSL Amsterdam met deelnemers en bestuurders	Coaches, vak-begeleiders, coördinatoren BSML, schoolleiders en trainers, bestuurders

Voortgang BSML traject na dec. 2016 - verwerking commentaar JV, n.a.v. het traject BSL-Amsterdam

Feedback conceptproduct BSL van MSA

Datum: 27 november 2016

Door: Jorien Vollaard

Bronnen: 9 documenten op One Drive waaronder de ingevulde Kijkwijzer, een Plan van Aanpak en het uitgebreide document BSML bij MSA, juni 2016

Opmerkingen: zie kaders

Eindproduct:

Elke school werkt een begeleidingsplan uit dat voldoet aan de 5 OCW-criteria én een (implementatie)plan om de uitvoering van het begeleidingsplan te borgen.

De 5 OCW-criteria zijn:

1. Maatregelen verminderen werkdruk:
 - Reductie lesgevende taken: jaar 1 – 20% en jaar 2 – 10%
 - Overleg met starter over taakbelasting, klassen en lokalen, rooster, benutten kracht/expertise
2. Enculturatie in school(beleid), doelgroep, praktische zaken, team(s), sleutelfiguren
3. Begeleiding op basis van Professionele Ontwikkelplannen
4. Begeleiding op basis van observaties en feedback
5. Intervisie met peers, begeleiding door coaches

Opmerkingen:

1. In het plan wordt melding gemaakt van reductie lesgevende taken en diverse andere manieren om de werkdruk te reduceren. Over het wat en hoe worden afspraken gemaakt in het 3-hoeksgesprek. Wanneer en hoe vaak is dit?
2. Enculturatie: MSA werkt o.a. met een introductiedag en een digitaal informatiepakket.
3. Ik zie geen informatie over de Professionele Ontwikkelplannen, wat staat daar in?
4. Dit gebeurt, zie ook hieronder
5. Dit gebeurt, zie ook hieronder

Onderstaande opzet geven we scholen mee als handvat bij het schrijven.

- **Visie** op onderwijskwaliteit en de relatie met personeel en professionalisering

Opmerkingen:

Het document geeft een helder antwoord op het 'why' van montessori -onderwijs en op de relatie met de ontwikkeling van MSA naar professionele leergemeenschappen en de docent als montessori-professional (personeelsbeleid, 2015). MSA ziet de docentcarrière als een doorlopende leerlijn van BSML naar LC en LD-docent. Er is een profielbeschrijving en een scholingsmatrix (4 fases).

- **Begeleidingsprogramma**
 - Welke doelen worden er nagestreefd met het programma in jaar 1, 2 en 3
 - Welke activiteiten* (verplicht en/of facultatief) worden georganiseerd om de doelen te realiseren
 - Welke instrumenten* worden er ingezet bij de begeleiding
 - Wie zijn er bij de begeleiding (coach, collega, sectie/team, ...) betrokken*
 - Hoe wordt de deskundigheid van de begeleiders geborgd*
 - Hoe worden de begeleiders gefaciliteerd (in tijd, ruimte om elkaar en de starters te ontmoeten)

Opmerkingen:

Alle hierboven genoemde aspecten worden in het document beschreven. Ten aanzien van de doelen voor jaar 1, 2 en 3 lijkt explicitering mogelijk

- **Beoordelingstraject**
 - Op welke aspecten en criteria wordt de starter beoordeeld in jaar 1, 2 en 3
 - In hoeverre heeft de starter zelf invloed op de aspecten en criteria
 - Hoe ziet het beoordelingstraject er uit in tijd
 - Welke instrumenten worden ingezet bij de beoordeling
 - Wie zijn er bij het beoordelingstraject betrokken
 - Hoe wordt de deskundigheid van de beoordelaars geborgd
 - Hoe worden de beoordelaars gefaciliteerd

Opmerkingen:

Het document BSML-MSA geeft op de meeste vragen antwoord en de aanvullende mail van 14-11-2016, geeft nog meer info. Zie hierboven de mail over 'doelen'.
Het geheel ziet er gedegen uit.

- **Communicatie**
 - Hoe verloopt de communicatie over het traject (welke momenten, kanalen, personen en met welke producten)

Opmerkingen:

In het document BSML-MSA vormt communicatie geen apart aandachtspunt

- **Kwaliteitsborging**
 - Hoe wordt er geëvalueerd (wanneer, waarmee, met wie)* en hoe worden de verbeterpunten vastgesteld, ingevoerd en bewaakt

Opmerkingen:

Het document bevat in bijlage 4 een checklist BSML en in B.6 van BSL-A is informatie gegeven over andere aspecten van evaluatie-verbeterplannen die niet in het document beschreven staan. Er gebeurt dus van alles aan kwaliteitsborging (wel interessant om het daar nog een keer over te hebben, in relatie tot doelen en effecten), PDCA cyclus.

- **Bijlagen***
 - Profiel docenten
 - Jaarplanning
 - Beschrijving rollen, taken en verantwoordelijkheden
 - Beschrijving rollen, deskundigheden en professionalisering
 - Beschrijving 'code of conduct' begeleider en beoordelaar; afspraken over bewaken vertrouwelijkheid
 - Instrumenten (POP, Kijkwijzers, enquêtes en ...) die ingezet worden bij begeleiding, beoordeling en evaluatie

Opmerkingen:

In het plan wordt ingegaan op de punten 1, 2, 3, 4 en 6.

Met dank aan:

Aan de uitwerking van dit traject hebben de volgende medewerkers van MSA meegewerkt:

MSA breed

Manja Stoovelaar - MSA projectleider HR & projectleider BSML

Ferd Stouten - Bestuurder MSA - monitoring proces

Allard de Hoop - Externe deskundige - Boombegeleiding voor coaching, training en opleiding coaches

Werkgroepleden uit de vier scholen:

2014-2015

Inge Dekker - Coach MLA

Carlien Moeljono - Coach MLA

Milly Scot - Begeleider MML

Bianca Graat - Begeleider MML

Arda van Eikeren - Begeleider MML

Geerte v.d. Groep - Schoolopleider MCO & IVKO

Anita Alsemgeest - Teamleider MCO

Gerde Spiering - Begeleider IVKO

Werkgroepleden uit de vier scholen :

2015-2016

Inge Dekker - Coach MLA

Carlien Moeljono - Coach MLA

Willem Grippeling - Coach MML

Stefanie Feracci - Begeleider MML

Laurens ter Veen - Begeleider MML

Geerte v.d. Groep - Schoolopleider MCO & IVKO

Anita Alsemgeest - Teamleider MCO

Claudia v.d. Heijden - Coach MCO

Maria Stoffels - Coach MCO

Gerde Spiering - Begeleider IVKO

Margret de Groot - Begeleider IVKO

De werkgroep heeft voor overleg en advies samengewerkt met:

Helen Cronie - Namens directie MML

Joyce de Grand - Teamleider MML

Jules Jansen - Directeur IVKO

Bernard Jacobs - Conrector MLA

Hanneke Beneden - Schoolopleider MLA & Projectleider ACOA

- MSA heeft met de vier scholen in 2015-2016 geparticipeerd in BSL Amsterdam, met dank aan Jorien Vollaard van Frisse Start voor haar commentaar op ons projectplan.

Manja Stoovelaar, december 2016