[2.03] Scholingsplan

Zelfevaluatie CMD Amsterdam
Visitatie 26 november 2024

Dit is hoofdstuk 5 uit bijlage 2.02 CurriculumOntwikkelingen.

5. Ontwikkelings-/scholingsplan

5.1 Didactische bekwaamheid

Om docenten en ontwikkelaars goed voor te bereiden op de veranderende lespraktijk moeten ze de mogelijkheid hebben om vakbekwaam te worden in de nieuwe didactiek. Hiervoor zijn een aantal zaken van belang:

1. Om ontwikkelaars en docenten voor te bereiden op het toepassen van **Formatief Handelen** verzorgen Katja van Zalen, Onderwijskundig adviseur bij FOO, en Zuzana van Polen, Onderwijskundige FDMCI, een basisworkshop. Daarnaast bekwamen docenten zich in formatief handelen door middel van ontwerpsessies en learning on the job. Inhoud: ontwerp van het formatief programma, toepassen van de vijf strategieën van FH, kwaliteitsbesef en feedbackgeletterdheid. Ondersteuning bij ontwerpsessies tijdens heidagen en door middel van consultatie, deels door de curriculumcommissie en deels door O&O verzorgd.
2. Docenten staan open voor reflectie en feedback. **Informeel leren en uitwisselen** met elkaar is een belangrijk onderdeel bij het bevorderen van de didactische bekwaamheid; de opleiding faciliteert dit in tijd en ruimte.
3. **Taalontwikkelend onderwijs** is een belangrijk element van competentiegericht onderwijs. Studenten moeten taalvaardig zijn om hun ontwikkeling over het voetlicht te kunnen brengen. Ontwikkelaars worden tijdens de heidagen bijgeschoold door Studentzaken.
4. **Leercoaches** worden bekwaam in het bijbrengen van kwaliteitsbesef en feedbackgeletterdheid bij de studenten. Ook zij moeten een basisworkshop Formatief handelen aangeboden krijgen (ofwel door Zuzana van Polen en Katja van Zalen ofwel door een andere expert).
5. In blok 1 zijn 16 docenten begonnen met de cursus **Didactisch coachen 1**. We willen hier in semester 2 een vervolg aan geven door intern collega's op te leiden die andere collega's kunnen trainen. Hiervoor wordt een aangepaste training Didactisch coachen 2 ontwikkeld.
6. Er moet ruimte zijn om **best practices** uit te wisselen. Deels in Teams, deels tijdens heidagen, curriculum- of inspiratieochtenden of teamvergaderingen.

5.2 Toetscyclus

.

1. Docentteams worden eigenaar van het ontwikkelproces van de rubric waarbij de competenties centraal staan. De beoordelingscriteria van de competenties in de rubric worden - naast het product - ook gericht op proces en reflectie. De keuze van de toetsvorm en het beoordelingsinstrument wordt gemaakt in samenwerking tussen docenten, toetscommissie en met ondersteuning van onderwijskundigen waar nodig. Studenten en werkveld worden daarbij ook betrokken.
2. De rubric krijgt een duidelijke plaats bij instructie en feedback in het onderwijs. Hier wordt tijdens heidagen en met learning on the job en intervisie aan gewerkt.
3. Elke onderwijseenheid wordt periodiek geëvalueerd door de docenten in relatie tot de doelen van de rubric.
4. Er moet nog nagedacht worden over herkansingen. Zuzana van Polen zoekt voorbeelden en werkt in samenwerking met de curriculumcommissie scenario's uit, die voorgelegd worden aan examencommissie, toetscommissie en opleidingscommissie. Het MT maakt een keuze.

5.3 Toetsbekwaamheid

5. Docenten ontwikkelen een gezamenlijke taal over wat kwaliteit betekent (kwaliteitsbesef) door middel van kalibratie, gezamenlijk lesgeven en intervisie. Deze taal is gekoppeld aan de competenties.
6. Docenten werken aan de 'alignment' in de interpretatie van de criteria in de rubric door middel van kalibratie, gezamenlijk lesgeven, intervisie, wekelijks geroosterd docentoverleg; de opleiding faciliteert dit in tijd en ruimte.
7. Docenten worden bekwaam in de integrale beoordeling van portfolio's door middel van kalibratie.
8. Docenten worden bekwaam in gesprekstechnieken en hebben, indien nodig voor de summatieve toetsing, een assessorentraining afgerond.