

Ontwikkeling en scholing van medewerkers in de Talentencampus

Het personeelsbeleid in de TCV is gekoppeld aan de procedures en uitgangspunten van de moederorganisaties. Waar mogelijk zijn deze geïntegreerd in TCV-beleid en anders in elk geval op elkaar afgestemd.

Begeleiding aan leraren

In Talentencampus Venlo zien we de leraar als de spil van onderwijs en begeleiding aan leerling. Zeker ook wanneer het om de kwaliteit daarvan gaat, heeft de leraar een grote mate van invloed. Wij vinden het daarom belangrijk om niet alleen leerlingen, maar ook leraren te begeleiden bij het onderwijs en de ondersteuning die zij bieden aan leerlingen.

De begeleiding aan leraren wordt gegeven door de teamleider/ IB-er. In deze begeleiding bieden o.a. de klassenbezoeken (Minimaal twee maal per jaar) belangrijke input.

Collegiale consultatie

Tijdens unitoverleg of op onderlinge afspraak raadplegen collega's elkaar om de aanpak van gedrag of werkhouding van een leerling te bespreken.

Intervisie gericht op professionalisering

Het doel van intervisie is vakmanschap ontwikkelen. Met behulp van (zelf)reflectie greep krijgen op het eigen denk- en leerproces.

Een klein groepje collega's of vakgenoten vormt met elkaar een intervisiegroep en staat stil bij eigen ervaringen en delen de inzichten.

De effecten van intervisie zijn:

- meer zicht op de eigen sterke en zwakkere kanten door reflectie
- meer creativiteit bij het oplossen van problemen
- uitbreiding van het eigen gedragsrepertoire
- gezamenlijke reflectie doet bovendien een sterk beroep op de communicatieve vaardigheden als Luisteren, Samenvatten en Doorvragen (LSD).

De medewerkers die direct betrokken zijn bij het primair proces nemen deel aan intervisie.

Coaching

Wanneer de leraar/onderwijsassistent, schoolleider, of de IB-er het wenselijk vinden wordt de IB-er als coach ingezet. Niet alleen bij ontstane problematiek rondom leerlingen, groepen of het functioneren van leraren, maar ook bij de implementatie van nieuwe of aanvullende onderwijsconcepten wordt de IB-er danwel de unitregisseur/ teamleider/ directielid als coach ingezet. Coaching zien wij als belangrijk instrument om van een organisatie een lerende organisatie te maken. Coaching vatten we op als begeleiding in de vorm een professionele

dialogoog gericht op het leren van de leraar m.b.t. persoonlijke doelen voor het werk en organisatiedoelen. Het gaat om beïnvloeden, gidsen in een richting, samen koers zoeken, het uitzetten van acties en uitwisseling van opinies.

Het geeft de teamleider/ IB-er een expliciete taak in het verwezenlijken van gezamenlijk geformuleerde onderwijskundige doelstellingen, de implementatie van schoolbeleid.

Ontwikkelmiddagen en ontwikkelkalender:

Om én voortdurend ons onderwijs te verbeteren én om dit in gezamenlijkheid te doen, wordt een deel van de niet-lesgebonden tijd planmatig aan ontwikkeldoelen van de school zoals die in het Jaarplan TCV beschreven zijn, gewerkt.

De ontwikkelmiddagen bestaan uit een integratie en afwisseling van kennis, inzicht en vaardigheden, waarbij de betekenis voor de onderwijspraktijk centraal staat en van eenieder eigen rol-neming verwacht wordt t.a.v. de vertaling naar het eigen handelen. Er worden bewuste keuzes gemaakt t.a.v. aanwezigheid van onderwijsassistenten tijdens onderwijsontwikkeltijd en er worden bewuste keuzes gemaakt t.a.v. TCV brede aanpak danwel expertise gerichte bewerking van het thema. Voor onderwijsassistenten is er op sommige middagen een op hen gerichte invulling.

Aan ontwikkelthema's worden ontwikkelgroepen gekoppeld. Waar mogelijk worden de middagen ook gebruikt om praktisch met zaken aan de slag te gaan.

Voor een aantal thema's wordt expertise en kennis van externe adviseurs binnengehaald.

Bekwaamheid

Kennis, inzicht en vaardigheden van de medewerker zijn onderwerp van gesprek in de gesprekkencyclus zoals die vanaf schooljaar 2016-2017 voor alle delen van de TCV wordt uitgevoerd en die resulteert in professionele afspraken tussen medewerker en de leidinggevende.

Voorafgaand aan deze gesprekken vindt een klassenbezoek plaats door de leidinggevende, vanuit een meervoudig perspectief: enerzijds het faciliteren van het gesprek met de medewerker vanuit diens perspectief en anderzijds vanuit de eisen die school stelt vanuit visie, opdracht en verantwoordelijkheid aan de kwaliteiten en vaardigheden van haar medewerkers. Van de medewerker wordt verwacht dat deze met regelmaat, naast de interne scholingsactiviteiten, ook aan externe professionalisering deelneemt. De medewerker maakt hierin keuzes in overleg met de schoolleiding.

Overzicht externe scholing 2017-2018:

Afronding bevoegdheid gymnastiekonderwijs: 2 medewerkers

LOF-beurs: 1 medewerker

Master Leren& Innoveren/ de Kempel: 2 medewerkers

Externe studiedagen Jonge Kind: 6 medewerkers

Studiedag Muziekonderwijs: 1 medewerker

LOF-beurs: 1 medewerker

NMG (nederlands met gebaren): 1 medewerkers
Scholing autisme: 4 medewerkers
Studiedag Prikkelverwerking op school: 3 medewerkers
Scholing hechtingsproblematiek: 2 medewerkers
ICT tweedaagse internationaal: 1 medewerkers
Onderwijs en Verkeer: 1 medewerker
TOS (taalontwikkelingstoornissen): 7 medewerkers
OPAD (Oudergericht pedagogisch adviseren) : 1 medewerker

Kalender interne studiedagen 2018-2019:

[Link naar de ouderkalender](#)