

Scholingsplan Metameer

Volgnummer	203	
Datum behandeling DO	8 juni 2020	
Datum naar MR	25 juni 2020; ter instemming pMR, art. 12-1c WMS	
Communicatie naar ouders/leerlingen	n.v.t.	Door:
Communicatie naar personeel	SharePoint	Door: Joke
Datum ingang	1 augustus 2020	

metameer

Inhoudsopgave

Inleiding	4
1. Kader scholingsbeleid (financieel en in tijd)	7
2. Ontwikkelmogelijkheden individueel extern	8
2.1 Docenten	8
a. OOP	8
b. Professionaliseringsbudget	8
c. Voorwaarden voor de scholing	8
3. Overige opleidingsinstrumenten	9
3.1 Opleiden in de school (voor nog studerende(n))	9
3.2 Een leven lang leren (inductiefase en de drie jaar daarna)	10
4. Interne opleidings- en ontwikkelingsinstrumenten	12
4.1 Gesprekkenscyclus	12
4.2 Locatiemiddagen en studiedagen	12
4.3 Coaching en intervisie door schooleigen coaches	12
4.6 Scholing die door Metameer wordt ingekocht	12
4.7 Scholing overig	12
4.8 Het volgen van externe trajecten	13
4.9 Visitaties	13
Bijlagen	14
Bijlage 1: Procedure opleidingsplan locaties	14
Bijlage 2: Afsprakenformulier inzet Persoonlijk Basisrecht Professionalisering	15
Bijlage 3: Studiekostenregeling	16
Bijlage 4: Studieovereenkomst Metameer	19

Wijzigingen scholingsplan juni 2020:

- Aanpassing jaartal scholingsplan. Volgens de cao OMO dient het professionaliseringsbeleid ieder jaar geactualiseerd te worden. Jaarlijks wordt het beleid door P&O en de directie geëvalueerd en waar nodig aangepast.
- Inhoud aangepast naar het schoolplan 2019-2023
- Aantal uren deskundigheidsbevordering aangepast naar richtlijnen cao
- Regeling professionaliseringsbudget toegevoegd
- Formulieren bijgewerkt naar regeling cao OMO
- Gesprekkencyclus aangepast naar het nieuwe beleid
- Studieovereenkomst vereenvoudigd
- Basisondersteuning toegevoegd aan interne opleidings- en ontwikkelingsinstrumenten

Inleiding

Metameer is een krachtige regionale leergemeenschap voor voortgezet onderwijs. Het stimuleren van brede ontwikkeling staat centraal. Hierbij is het bewust inzetten van talenten essentieel. Zo willen we een betekenisvolle en duurzame bijdrage leveren aan de wereld om ons heen. Met de focus op aandacht, kwaliteit en innovatie realiseren we een grote variatie aan opleidingen en een passende leeromgeving. Om onze hoofdambitie 'brede vorming in een krachtige regionale school' te realiseren, richten we ons de komende jaren op drie speerpunten:

- Het stimuleren van zelfverantwoordelijk leren
- Het verstevigen van onze lerende organisatie
- Het intensiveren van partnerschappen



We verwachten van onze medewerkers persoonlijk en professioneel leiderschap: iedere medewerker is verantwoordelijk voor zijn eigen ontwikkel- en werkproces en wil en kan zich verantwoorden over de kwaliteit van zijn werk. De competenties van een medewerker bij Metameer zijn omschreven in het medewerkersprofiel. Het scholingsplan is erop gericht sturing te geven aan deze ambities.

Het scholingsplan heeft twee lagen:

- Het stimuleert en stuurt alle medewerkers binnen Metameer om hun competenties in een continue leerproces, zowel individueel als gezamenlijk, te versterken. De nadruk komt te liggen op competenties die nodig zijn om didactisch de leerling te coachen en om leerdoelgericht te werken.
- Door de terugloop in het aantal leerlingen (veroorzaakt door de ontgroening in deze regio) is voor de medewerkers de urgentie hoog om hun duurzame inzetbaarheid in en buiten Metameer te vergroten.

Onze visie op onderwijs en begeleiding



De maatschappij verandert in een steeds sneller tempo. Dit vraagt van toekomstige deelnemers aan die maatschappij dat zij naast de meer traditionele (basis)kennis en vaardigheden over zelfregulerende vaardigheden beschikken, opdat ze hun inhoudelijke bijdrage kunnen leveren aan de verdere ontwikkeling van de maatschappij. Daarnaast vraagt de samenleving steeds meer om onderwijs dat aansluit bij individuele behoeften en talenten van de leerlingen.

Om tegemoet te komen aan de veranderende behoeften is een verschuiving nodig van de focus op onderwijzen naar de focus op leren en parallel daaraan een verschuiving van het begeleiden op leertaken naar denken in en handelen vanuit (leer)doelen. Het streven is leerlingen te leren om verantwoordelijkheid te nemen voor het eigen leerproces.

Leerdoelgericht leren werken

De invulling van ons onderwijs speelt in op de gemeenschappelijke en individuele behoeften van leerlingen. Onderlinge verschillen mogen er zijn en vragen om een pedagogisch-didactische benadering die recht doet aan het individu én aan de groep. Leerlingen ontwikkelen bij ons samen met anderen een zelfverantwoordelijke houding. Hierbij staat het leren stellen en realiseren van doelen centraal. Dit leerdoelgericht werken betekent dat onze docenten en onderwijsassistenten leerlingen begeleiden bij het maken van keuzes om de gestelde leerdoelen te behalen. Het aanbieden van keuzemogelijkheden is hiervoor noodzakelijk. We willen toegroeien naar een professionele, leergemeenschap waarin scholing en ontwikkeling vanzelfsprekend zijn.

Docenten zijn didactisch coach

De rol van de docent verandert: de docent is vakinhoudelijk en didactisch-coachend actief en volgt de ontwikkelingen van leerlingen op de voet, ondersteund door onderwijsassistenten. Hij stimuleert de aanwezige betrokkenheid, creativiteit, ondernemingszin, nieuwsgierigheid en het zelfverantwoordelijk leren. Hiervoor bieden we een eigentijdse en veilige leeromgeving.

Toetsinstrumenten dragen bij

Wij geloven in 'Leren-leren' in combinatie met het aanbrengen van brede basiskennis en vaardigheden. Zo blijven leerlingen in staat om hun talenten te benutten en ontwikkelen. Dat vraagt dat de toetsinstrumenten die gehanteerd worden het leren van de leerlingen zichtbaar maken en handvatten oplevert over de te nemen vervolgstappen in het leren.

Werken aan brede ontwikkeling

Ons onderwijs leidt tot brede vorming en komt tot stand in samenwerking met mensen binnen en buiten school. Met internationale oriëntatie dragen we bij aan het (wereld)burgerschap van onze leerlingen. Denk aan ons tto, het ontwikkelen van een internationaal portfolio en internationalisering (uitwisseling van leerlingen).

We stimuleren de sociaal-emotionele ontwikkeling van onze leerlingen door ze in een veilige setting hun palet aan sociale vaardigheden te laten uitbreiden: reflecteren op eigen gedrag, voor zichzelf opkomen, zelfvertrouwen ontwikkelen, zelf betrouwbaar zijn en anderen vertrouwen, eigen keuzes maken, complimenten geven en kunnen ontvangen, relaties aangaan en onderhouden.



Samen met onze medewerker groeien we naar een professionele leergemeenschap waarin scholing en ontwikkeling vanzelfsprekend is.

Onderzoekende houding stimuleren

Wij willen een leergemeenschap zijn, waarin leerlingen én medewerkers bouwen aan wie ze in wezen zijn om zinvol te kunnen bijdragen aan een duurzame samenleving. Dit vraagt om een passende leiderschapsstijl en inrichting van onze organisatie. We verwachten van onze medewerkers persoonlijk en professioneel leiderschap: iedere medewerker is verantwoordelijk voor zijn eigen ontwikkel- en werkproces en wil en kan zich verantwoorden over de kwaliteit van zijn werk. We geven voldoende ruimte om eigen werkprocessen samen met collega's in te richten, binnen de kaders van het schoolbeleid. Een onderzoekende houding is hierbij essentieel.

Onderwijskundig leiderschap ontwikkelen

Om de onderwijskwaliteit te garanderen, is Metameer in 2017 gestart met een traject waarbij we het onderwijskundig leiderschap in de school willen versterken, de schoolontwikkeling willen ondersteunen en de locaties willen verbinden. We creëren wederzijdse verantwoordelijkheid om betrokkenheid en bevoegdheid te borgen en laten groeien.

Zelfreflectie benutten

Alle collega's in de school hebben het Strengths Finder programma doorlopen. Een programma dat iedereen zicht geeft op de eigen unieke talenten en die van anderen. Nieuwe medewerkers in vaste dienst krijgen dit programma aangeboden. De talenten van het Strengths Finder programma krijgen een plaats in de gesprekkencyclus waardoor het onderwerp van gesprek blijft.

Opbrengstgericht werken versterken

Op deze manier verbinden we onze visie op leren met onze eigen ontwikkeling. We blijven volop inzetten op de lerende organisatie en sluiten aan bij de leervragen van leerlingen en die van onszelf. Hierbij houden we oog voor verschillen in talenten en ontwikkelingsmogelijkheden. Gesprekken met collega's worden meer vragend, waardoor iedereen vanuit zijn unieke potentie handelt en bijdraagt. Hierdoor ontstaat een cultuur waarin we betrokkenheid vertalen in daadwerkelijk handelen. Dit uit zich onder andere in het didactisch coachen op het verwezenlijken van individuele en gezamenlijke leerdoelen.

Wat we verwachten van onze medewerkers

Als medewerkers kennen we elkaars talenten. We spreken naar elkaar verwachtingen uit, die gekoppeld zijn aan de missie en visie van onze school. En maken dit zichtbaar in ons primaire proces. Met behulp van een kijkwijzer gaan we het gesprek aan over de invulling van iemands professionele identiteit en ontwikkeling. We hebben dit geconcretiseerd in het Medewerkersprofiel, dat deel uitmaakt van het Strategisch personeelsbeleid.

Medewerkers worden gefaciliteerd om aan de slag te gaan met hun eigen unieke talenten en die van anderen om zo hun zelfreflectie te benutten. Op deze manier verbinden we onze visie op leren met onze eigen ontwikkeling. We blijven volop inzetten op de lerende organisatie en sluiten aan bij de leervragen van leerlingen en die van onszelf. Professionele ruimte gaat gepaard met het verkrijgen en nemen van verantwoordelijkheid. Daarbij hoort dat medewerkers verantwoording over het eigen handelen afleggen. Dit wordt ondersteund door een continue cyclus van doel & ontwikkelgesprekken waarbij de ontwikkeling van de medewerker centraal staat.

1. Kader scholingsbeleid (financieel en in tijd)

De CAO OMO dient als richtlijn voor het bepalen van de professionele ruimte. 280 uur is uitsluitend bestemd voor de professionele ruimte waarvan minimaal 140 uur beschikbaar is voor plaats- noch tijdgebonden individuele deskundigheidsbevordering en minimaal 50 uur voor organisatie en overleg. De overige 90 uur kan worden besteed aan organisatie en overleg of aan deskundigheidsbevordering. Deze 280 uur zijn niet bestemd voor lessen of koptaken.

Aan het onderwijsondersteunend personeel (niet primair) worden per jaar twee dagen ter beschikking gesteld voor deskundigheidsbevordering. Deze dagen worden in overleg tussen schoolleiding en de medewerker ingevuld.

In de bovengenoemde plannen en de begroting zijn tevens middelen opgenomen om de individuele en collectieve scholing vorm te kunnen geven in-huis of bij externe opleidingsinstituten.

2. Ontwikkelmogelijkheden individueel extern

Binnen Metameer wordt het ontwikkelen in het eigen vakgebied of een ander vakgebied gestimuleerd. De professionalisering dient betekenisvol te zijn, wat betekent dat het uiteindelijk moet bijdragen aan het leren van de leerlingen. Dit kan leiden tot meer deskundigheid in het eigen vakgebied of het verwerven van een extra bevoegdheid. Dit kan een extra bevoegdheid zijn waar binnen Metameer behoefte aan is, het kan ook een bevoegdheid zijn waarmee buiten Metameer de mogelijkheden op werk verbreed worden.

2.1 Docenten

Voor docenten geldt dat zij een extra bevoegdheid kunnen halen voor een ander vakgebied dan waarin hij/zij nu lesgeeft. Hiermee wordt beoogd dat enerzijds de vereiste kennis en bevoegdheden binnen Metameer worden geborgd, en anderzijds ruimte wordt gegeven aan de professionele ontwikkeling van de docenten.

Het gesprek hierover kan geïnitieerd worden door de schoolleiding of door de betrokken medewerker zelf.

Wanneer het een extra bevoegdheid betreft waaraan binnen Metameer naar verwachting behoefte zal zijn in de komende jaren, zal de scholing volledig door Metameer betaald worden en tevens ruimte in de jaartaak vrijgemaakt worden voor het volgen van het onderwijs.

Betreft het scholing of een bevoegdheid waaraan binnen Metameer naar verwachting geen of minder behoefte zal zijn, maar binnen andere scholen naar verwachting wel, is Metameer bereid aan deze scholing een substantiële bijdrage te leveren. In het gesprek tussen leidinggevende en medewerker wordt de uiteindelijke afspraken vastgelegd afhankelijk van de wensen van de medewerker en de mogelijkheden die de school wil bieden. De locatiedirecteur beslist uiteindelijk over een eventuele vergoeding. Voor ieder scholingstraject wordt dit maatwerk. Uitgangspunt is dat de school hiermee een bijdrage levert aan de professionele ontwikkeling van haar personeel.

2.2 OOP

Ook voor het OOP (zowel onderwijsassistenten als medewerkers in de stafafdelingen) geldt dat Metameer een sterk belang hecht aan professionele ontwikkeling. Voor scholing waaraan sterke behoefte bestaat binnen de school, zal Metameer de kosten daarvan in geld en tijd dragen. Wanneer de scholing een verbetering bewerkstelligt van de kwaliteit van de dienstverlening én een bijdrage levert aan de professionele ontwikkeling van de medewerker, zal Metameer bijdragen aan de scholingskosten. In gesprekken met de leidinggevende worden hierover nadere afspraken gemaakt welk deel van de scholingskosten en de benodigde tijdsinvestering voor rekening van Metameer komen.

2.3 Professionaliseringsbudget

De werknemer heeft volgens de cao van OMO artikel F7 jaarlijks recht op professionaliseringactiviteiten tot een bedrag van tenminste €600,-. Bij een betrekkingsovervang tot 0,4 fte wordt dit budget naar rato toegekend. De inzet van het budget is ieder jaar onderwerp van gesprek tijdens de gesprekkencyclus. Een medewerker vraagt het budget aan met het aanvraagformulier in bijlage 2.

2.4 Voorwaarden voor de scholing

- Indien mogelijk maakt de medewerker gebruik van de lerarenbeurs of een andere subsidiemogelijkheid
- Er komt een scholingsovereenkomst waarin de betreffende scholing wordt omschreven en met welk doel de scholing plaatsvindt. In deze overeenkomst wordt ook vastgelegd voor welk deel Metameer de kosten zal dragen en welke ruimte in de jaartaak wordt vrijgemaakt voor de scholing
- In het taakgesprek wordt tevens besproken voor welk deel de zelfstudietijd deel uitmaakt van de jaartaak en voor welk deel de medewerker dit in zijn of haar eigen tijd doet
- In de scholingsovereenkomst (bijlage 3) wordt een terugbetalingsparagraaf opgenomen

3. Overige opleidingsinstrumenten

3.1 Opleiden in de school (voor nog studerende)

Metameer biedt in principe werkplekken aan voor alle functies binnen de schoolorganisatie. Tijdens deze leertijd vormen de koppeling tussen theorie en praktijk en uitgaan van de leerbehoefte van de stagiair de uitgangspunten. Waar mogelijk wordt de student ruimte gegeven om zijn eigen keuzes te maken.

Partnership Academische Opleidingschool Noordoost-Brabant (AOS NOB)

De Academische Opleidingschool Noordoost-Brabant (AOS NOB) is een samenwerkingsverband van acht scholen, voor voortgezet onderwijs (alle onder het bestuur van Ons Middelbaar Onderwijs) en zes lerarenopleidingen. We werken volgens gemeenschappelijke uitgangspunten. De afzonderlijke scholen vertalen die ieder op een eigen manier, zodat ze optimaal aansluiten op de eigen schoolcontext.

De AOS Noordoost-Brabant werkt vanuit een visie die we met alle partners delen: de ontwikkeling van de school tot een lerende gemeenschap. Samen stellen we studenten, leraren en opleiders in staat om het beste uit de leerlingen te halen. Zowel studenten als docenten leren hoe zij leerlingen optimaal kunnen ondersteunen in hun leerproces. Het aanpassen aan de veranderende leerbehoeftes van leerlingen zien wij als onze maatschappelijke opdracht. Deze opdracht is leidend voor het handelen in alle lagen van de onderwijsorganisatie. Opleiden in de school zien we als de basis voor continuïteit van onderwijsprofessionalisering.

Daarbij focussen we ons op drie aspecten:

1. Ontwikkelingsgericht opleiden.
2. Het stimuleren van een onderzoekende houding.
3. Leren in dialoog; leren van én met elkaar.

Ontwikkelingsgericht: talenten ontplooiën

Binnen de AOS Noordoost-Brabant wordt op alle lagen geleerd. Leraren in opleiding ontwikkelen zich evenals de leerlingen voor wie, met wie en aan wie ze leren. De VO-scholen creëren een veilige leeromgeving waarin elke leerling en leraar in opleiding zijn kwaliteiten kan ontwikkelen. De student komt naar de AOS om te groeien. Uit ervaring weten we dat professionele en persoonlijke groei gepaard gaat met vallen en opstaan. Dat gaat het beste in een veilige leeromgeving die alle betrokkenen stimuleert om antwoorden te zoeken op leervragen, te experimenteren en te reflecteren op het eigen handelen. Zo dragen we met elkaar bij aan een lerende cultuur waarin we blijven werken aan de professionele ontwikkeling. Voortdurend leren staat gelijk aan professionaliseren. In alle fasen van het leraarschap is dit ontwikkelingsgericht. Daarvoor maken we een samenhangende en doorlopende leerlijn, waarmee iedere leraar persoonlijk en professioneel kan blijven groeien en nóg beter kan aansluiten bij het leren van zijn leerlingen.

Leren vanuit een onderzoekende houding

Onderwijs en onderzoek zijn binnen de AOS Noordoost-Brabant nauw met elkaar verbonden. Het is voor studenten én voor gediplomeerde docenten belangrijk om met een onderzoekende houding in het werk te staan. Binnen de AOS Noordoost-Brabant doen studenten en docenten school gebonden onderzoek, gericht op de onderwijspraktijk van de (aanstaande) leraar. De focus ligt op het leren van de leerling. Door zelf onderzoek te doen naar problemen en vragen uit de praktijk, ontwikkelen de studenten en leraren een onderzoekende en reflecterende houding. Systematisch stilstaan bij praktijksituaties levert bovendien inzichten op die direct toepasbaar zijn in de dagelijkse praktijk. We zien praktijkgericht onderzoek dan ook als een belangrijke professionele leerstrategie.

Leren in dialoog

Leren binnen de AOS Noordoost-Brabant is leren in dialoog. Dat houdt in leren mét en ván elkaar. Dat geldt voor het leren van leerlingen, van leraren in opleiding én van ervaren leraren. In de eerste plaats ondersteunen we het leren van de leerling zo optimaal mogelijk. Maar het onderwijsproces zien we niet als eenrichtingsverkeer van leraar naar leerling; de leraar leert immers zelf ook van zijn leerlingen. Ook in de relatie tussen de leraar en de student en tussen de (lesgevende) student en de leerling zien we de kracht van de wederkerigheid van leren.

3.2 Een leven lang leren (inductiefase en de drie jaar daarna)

De complexiteit van het onderwijs, van diversiteit van leerlingen en van de maatschappelijke verachtingen ten aanzien van onderwijs maken het noodzakelijk dat docenten zich blijven bekwamen en ontwikkelen. Professionalisering en begeleiding van zittende medewerkers is een lopende proces.

Het medewerkersprofiel van Metameer geeft de verwachtingen van de professionele identiteit van onze medewerkers weer. Naast het in beeld brengen van de verwachtingen van het personeel is dit profiel ook bedoeld om de juiste ontwikkeling in te kunnen zetten. Kennis over elkaars drijfveren, visie en de uitwerking daarvan in gedragingen die daarvan een onderdeel zijn, is dan van cruciaal belang. En natuurlijk de daarbij behorende wederzijdse beïnvloeding. Op deze manier verbinden we onze visie op leren met onze eigen ontwikkeling.

Inductietraject docenten en onderwijsassistenten

Startende leraren en onderwijsassistenten die vakinhoudelijk, vakdidactisch en onderwijskundig geschoold zijn missen nog een bepaalde praktijkervaring om als professionele leraar te functioneren.

Een beginnende docent en onderwijsassistent is nog geen expert, maar met behulp van het driejarig inductieprogramma is het mogelijk om de kwaliteit van de startende docent en assistent op een hoger niveau te brengen. Met gerichte begeleiding in de 'zone van de naaste ontwikkeling' kunnen beginnende docenten en onderwijsassistenten in korte tijd de kwaliteit van hun lessen en hun functioneren in de school verbeteren. Dit doen zij aan de hand van het medewerkersprofiel.

Het inductiearrangement bestaat uit twee soorten maatregelen:

- maatregelen rond de begeleiding van de ontwikkeling van de beginnende docent en onderwijsassistent
- maatregelen rond de kwaliteit en inrichting van het werk zelf

Maatregelen rond de begeleiding hebben betrekking op het organiseren en vormgeven van alle vormen van begeleiding tijdens de inductieperiode, zowel individueel als in groepen.

Alle nieuwe docenten en onderwijsassistenten krijgen een coach voor de individuele begeleiding. De inhoud van deze begeleiding hangt af van de persoonlijke bekwaamheden en de didactische niveau van de beginner. Het ontwikkelen van meer vakdidactische vaardigheden staat centraal, het is begeleiding op maat. Behalve individuele begeleiding nemen alle starters (docenten en onderwijsassistenten) deel aan een groepstraining.

Zij krijgen thema's aangeboden die van belang zijn voor het lesgeven en voor andere taken op school. Ook is er ruimte voor intervisie tijdens deze bijeenkomsten. Naast een aantal standaard onderwerpen vormt de behoeften van de beginnende docenten en onderwijsassistenten de agenda van de intervisiebijeenkomsten.

Introductietraject overige medewerkers

Een goede inductieperiode is ook voor het onderwijs ondersteunend personeel (OOP) van groot belang. Het betreft de inwerkperiode enerzijds, en anderzijds het aanleren en eigen maken van de juiste professionele houding binnen Metameer.

De verscheidenheid aan functies en de grote verschillen in de zwaarte van de functies maakt dat de inductie voor nieuwe OOP-medewerkers maatwerk is. De leidinggevende geeft, in overleg met de medewerker, een inductietraject vorm. De vorm en de inhoud van dit maatwerktraject hangt af van de eventueel elders opgedane ervaring.

Professionalisering na de inductiefase

Vanuit de visie dat onze medewerkers zich als individu en als professional moeten blijven ontwikkelen om als organisatie een antwoord te kunnen blijven geven aan de telkens veranderende eisen die de samenleving stelt aan vormgeving en aard van haar corebusiness: onderwijs en educatie is het noodzakelijk dat er een voortdurende afstemming wordt gerealiseerd tussen de professionele ontwikkeling van de medewerkers en de verwachtingen en doelstellingen van de organisatie.

Het middel hiervoor is communicatie in de vorm van doelgerichte gesprekken over het functioneren van de medewerker en de wijze waarop hij/zij zijn professionele ontwikkeling vorm wil geven in relatie met doelen van de organisatie. Die gesprekken vinden plaats bij voorkeur tussen de medewerker en zijn direct leidinggevende. In het jargon wordt dit de gesprekkencyclus genoemd. We streven hierbij naar

persoonlijke trajecten waarbij de specifieke talenten en interesses van collega's een belangrijke rol spelen.

Docenten

Bij de professionalisering van docenten na de inductiefase gaat het om bevorderen van het beheersen en effectief hanteren van meer complexe (vak)didactische vaardigheden gericht op het activeren van leerlingen, op het omgaan met verschillen tussen leerlingen (differentiatie) en op het aanleren van voor het vak relevante leerstrategieën. De docent op Metameer ontwikkelt zich als vakspecialist, coach, mentor en specialist in het leren.

Samen met onze medewerkers groeien we naar een professionele leergemeenschap waarin scholing en ontwikkeling vanzelfsprekend is. De rol van docent verandert: de docent is vakinhoudelijk en didactisch-coachend actief en volgt de ontwikkeling van de leerling op de voet. De docent draagt bij aan de ontwikkeling van de leerling door onderwijskundig leiderschap te ontwikkelen, stimuleren een onderzoekende houding, versterken het opbrengstgericht werken en benutten zelfreflectie. Docenten werken aan een brede ontwikkeling in hun eigen professionalisering en die van de leerling.

Om tegemoet te komen aan de veranderende behoeften is een verschuiving nodig van de focus op onderwijzen naar de focus op leren en parallel daaraan een verschuiving van het begeleiden op leertaken naar denken in en handelen vanuit (leer)doelen. Het streven is leerlingen te leren om verantwoordelijkheid te nemen voor het eigen leerproces. Samen met onze medewerker groeien we naar een professionele leergemeenschap waarin scholing en ontwikkeling vanzelfsprekend is.

Uit onderzoek uitgevoerd in het kader van de SLOA-regeling van de VO-raad komen enkele belangrijke factoren naar voren die het professioneel leren van docenten stimuleren. Ten eerste kan samenwerking met een of meerdere collega's gebruikt worden als middel om eigenaarschap te ontwikkelen en het eigen leren te verpersoonlijken. Een tweede katalysator is het gebruik van leerling resultaten: docenten worden gestimuleerd om steeds de impact van hun professionele leren expliciet te maken in termen van wat ze zelf in de klas anders zijn gaan doen, en welke effecten dat op leerlingen heeft. Dit sluit aan bij de derde aanwijzing uit de uitgebreide literatuur op het gebied van 'teacher change'. Hier staat het onderzoeken van en reflecteren op meestal impliciete onderwijsopvattingen centraal.

4. Interne opleidings- en ontwikkelingsinstrumenten

4.1 Gesprekkencyclus

De gesprekkencyclus heeft als doel om talenten en ontwikkeling van medewerkers af te stemmen met de doelen van de organisatie. om het effect van ons eigen handelen en het resultaat daarvan kritisch te kunnen beschouwen, hebben we een onderzoekende houding nodig. Medewerkers hebben de verantwoordelijkheid om de kwaliteit van het eigen functioneren te bewaken.

Het middel hiervoor is communicatie in de vorm van doelgerichte gesprekken. Een dialoog waarbij structureel aandacht is voor de ontwikkelingsmogelijkheden van medewerkers. De gesprekkencyclus is erop gericht om te komen tot een wederzijdse afstemming tussen medewerker en leidinggevende.

4.2 Locatiemiddagen en studiedagen

Metameer is verdeeld in twee onderwijskundige éénheden (Metameer jenaplan en Metameer Stevensbeek) die geleid worden door een locatiedirecteur. De onderwijskundige éénheden Metameer jenaplan en Metameer Stevensbeek zijn verantwoordelijk voor het onderwijs en de begeleiding van de leerlingen waar zij verantwoordelijk voor zijn. Deze twee onderwijskundige éénheden worden locaties genoemd.

Elke locatie heeft een vaste vergader- en/of werkmiddag waar alle collega's aanwezig zijn. Tijdens deze middagen vindt overleg, scholing, programmaontwikkeling, programma-evaluatie en soms leerlingbespreking plaats. De middagen zijn waardevol voor de samenhang binnen de locatie en de gezamenlijke ontwikkeling en implementatie van opvattingen en uitvoering van onderwijs en begeleiding. Binnen de jaarplanning zijn een aantal studiedagen gereserveerd. Deze studiedagen zijn verplicht voor alle docenten en wanneer functioneel voor onderwijsondersteunend personeel. Ze worden gebruikt voor scholing, voor overleg en voor uitwerken van opdrachten in team, sectie- of jaarlaagverband.

4.3 Coaching en intervisie door schooleigen coaches

Alle nieuw benoemde collega's krijgen op Metameer een coach toegewezen. Door middel van gesprekken, themabijeenkomsten en/of lesbezoeken helpen ze de gecoachte bij het formuleren van passende leervragen, begeleiden hem of haar bij de ontwikkeling die daar op volgt.

4.4 Basisondersteuning en passend onderwijs

Docenten kunnen ondersteuning krijgen bij het handelingsgericht werken. Vraagstukken over gedrag en leren worden opgepakt door het ondersteuningsteam van Metameer. De vraagstukken zijn zowel gericht op de leerling als individu als op een klas.

Het samenwerkingsverband VO-VSO Nijmegen e.o. biedt een scholingsprogramma met een divers aanbod voor passend onderwijs/ondersteuning. In dit scholingsprogramma is er ruimte voor kennis uitwisseling en/of trainen van vaardigheden. Het scholingsprogramma wordt jaarlijks vastgesteld en gecommuniceerd door het ondersteuningsteam van Metameer. Iedere medewerker ontvangt een mail met het scholingsaanbod en de aanmeldmogelijkheden

4.5 Leren van elkaar

Op heel veel manieren leren wij van elkaar binnen de leergemeenschap. Lesbezoeken van collega's, duo-mentoraten, vakgroepenoverleg, mentorengroepen (jaarlaag) en samenwerkingen tussen de locaties zijn belangrijk binnen Metameer. Het is de bedoeling deze vormen van leren van én met elkaar een belangrijke bijdrage blijft leveren aan het verder professionaliseren van medewerkers.

4.6 Scholing die door Metameer wordt ingekocht

In het kader van school-, locatie- of persoonlijke ontwikkeling van een of enkele collega's, huurt Metameer externe experts in. Dit kan aangewend worden voor zowel collectieve als individuele scholing binnen de school.

4.7 Scholing overig

Metameer maakt deel uit van vereniging Ons Middelbaar Onderwijs. Daarnaast maakt Metameer onderdeel uit van verschillende netwerken. Binnen deze netwerken staat over het algemeen een thema centraal waar de deelnemende scholen aan werken.

Voorbeelden van netwerkscholing waar Metameer met docenten bij betrokken is:

- Netwerk tweetalig onderwijs voor havo-vwo en voor vmbo
- Netwerk vmbo (diensten en producten)
- Netwerk cultuurprofielscholen

Bij OMO kan Metameer gebruik maken van de volgende diensten:

- Online trainingen via GoodHabitz
- Coaching en training via Promotion

4.8 Het volgen van externe trajecten

Regelmatig zijn collega's aangewezen op externe instellingen om hun kennis en vaardigheden bij te houden en verder te ontwikkelen.

Metameer neemt daarvoor deel aan trajecten die door De Alliantie uit Nijmegen worden aangeboden.

Voorbeelden van cursussen waar Metameer gebruik van maakt:

Leergang hoger management

Kweekvijver middenmanagement

4.9 Visitaties

Metameer heeft en zal ook in de toekomst deelnemen aan diverse visitatietrajecten. De ervaring leert dat de processen rondom een visitatie het leerproces van de betreffende locatie maar ook van de individuele docenten stimuleert.

Bijlagen

Bijlage 1: Procedure opleidingsplan locaties

Om tot adequate uitvoering van het opleidingsbeleidsplan te komen, hanteert de school de volgende procedure.

De opleidingsplannen zijn integraal onderdeel van de locatie- en stafplannen. Locatiedirecteuren evalueren tweejaarlijks het locatieplan en daarmee ook het opleidingsplan. In november/december van elk kalenderjaar vindt er een bijstelling van het scholingsplan plaats.

Uitgangspunten bij het ontwikkelen van het opleidingsbeleid per locatie zijn bijvoorbeeld:

- Onderwijskundige ontwikkelingen die nopen tot opleidings- en ontwikkelingsactiviteiten.
- Ontwikkelingen in de leeftijdsopbouw van de locatie die nopen tot opleidings- en ontwikkelingsactiviteiten (bijvoorbeeld uitstroom en belastbaarheid).
- Ontwikkeling t.a.v. rolveranderingen van medewerkers op de locaties.
- Resultaten van D&O gesprekken.
- Ontwikkelingen ten aanzien van schaarste op de arbeidsmarkt die nopen tot zelf opleiden.
- Ontwikkelingen in de regio/lerarenopleidingen die nopen tot opleidings- en ontwikkelactiviteiten.

1. Locatieplannen worden met de MR besproken. Aangezien het opleidingsplan hier integraal onderdeel van uitmaakt, wordt dit tevens besproken.

2. Registratie van gevolgde scholing

Alle gevolgde scholing wordt geregistreerd door degene die de scholing gevolgd heeft. De leidinggevende ziet daar op toe.

De registratie wordt opgeslagen in het personeelsdossier. In de registratie wordt ook het behaalde resultaat en / of de opgedane ervaring vermeldt.

Bijlage 2: Afsprakenformulier inzet Persoonlijk Basisrecht Professionalisering Metameer

S.v.p. volledig invullen

1. Algemeen

Naam en voorletters :
Locatie :
Geboortedatum :
Werktijdfactor :

2. Activiteit

- Formele scholing (opleiding, cursus, training, conferentie)
- Reflectie en verbetering (interview, peer review, coaching)
- Deelname netwerk- en verenigingsactiviteiten
- Literatuurstudie
- Anders, namelijk :

Naam scholing/activiteit :
Start :
Voltooiing (te verwachten) :
Schooljaar :

3. Aard van professionalisering

- Opgedragen door werkgever
- Niet opgedragen door werkgever
- Dragen bij aan bredere inzet op de arbeidsmarkt en worden bijgevolg binnen de kaders van wet- en regelgeving in mindering gebracht op een mogelijk verschuldigde transitievergoeding.

4. Investing (schatting)

Totaal bedrag aan kosten voor professionalisering: € vul in wat jouw recht is/je aanvraagt,-

Persoonlijk basisrecht in klokuren en geld bedraagt:
- Docent: 83 klokuren en € 600,- per schooljaar
- OOP: 40 klokuren en € 600,- per schooljaar
Bij een betrekkingssomvang tot 0,4 fte wordt dit budget naar rato toegekend

De werknemer verklaart door het tekenen van het afsprakenformulier persoonlijke ontwikkeling, artikel F van de CAO OMO en de studiekostenregeling te hebben ontvangen.

5. Ondertekening voor akkoord

Werknemer:

Leidinggevende:

Naam:

Naam:

Datum:

Datum:

Handtekening:

Handtekening:

Bijlage 3: Studiekostenregeling

1. *Uitgangspunten*

- Gebaseerd op de Cao OMO
- De beoordeling van de direct leidinggevende is bepalend voor de mate waarin sprake is van opgedragen of niet opgedragen scholing. Voorwaarde voor toekenning van een vergoeding is een gezamenlijke afspraak tussen leidinggevende en medewerker. Mocht er geen overeenstemming bereikt worden tussen leidinggevende en medewerker dan beslist de centrale directie.
- Ten aanzien van de niet opgedragen scholing geldt: bij opleidingen waarvan de kosten meer dan € 600,- bedragen wordt een studieovereenkomst tussen leidinggevende en medewerker gesloten.
- Deze regeling is de grondslag voor afspraken tussen leidinggevende en medewerker bij het uitoefenen van een opleidings- c.q. ontwikkelingsactiviteit.
- De scholing wordt gefinancierd vanuit en binnen het budget dat aan het team of aan de afdeling ter beschikking is gesteld. Uitzondering hierop vormt opgedragen scholing tot het behalen van een bekwaamheid of bevoegdheid tot het geven van een ander vak of het vervullen van een andere functie als dat noodzakelijk is of wordt door het vooruitzicht dat een vacature niet vervuld kan worden door een interne of externe kandidaat.
- Personen die aangesteld worden in een functie of voor een vak waarvoor zij (nog) niet bevoegd zijn, dragen zelf de kosten van de noodzakelijke scholing, tenzij in de sollicitatieprocedure hierover een andere afspraak gemaakt is (zoals bij de zogeheten zij-instromers).
- Bij niet opgedragen scholing kunnen de studerenden met de Lerarenbeurs (een deel van) de kosten dekken.
- Bij niet opgedragen scholing wordt het studieverlof vanuit de school gerealiseerd zonder vermindering van de lestaak. Het studieverlof vanuit de lerarenbeurs kan indien van toepassing in de regel wel gerealiseerd worden met lesvermindering middels vervanging. In voorkomende gevallen wordt gekozen voor een andere vrijstelling om het studieverlof in de jaartaak vorm te geven. De tijdelijke vervanging bij een lerarenbeurs wordt immers vergoed als de school deze aangevraagd heeft.

2. *Opgedragen scholing*

Opgedragen scholing betreft opleidings- en ontwikkelingsactiviteiten die van noodzakelijk belang zijn voor de uitoefening van de huidige functie (dan wel ter voorbereiding op een toekomstige loopbaan) binnen de school. Er is sprake van opgedragen scholing in de volgende situaties:

- De scholing is gericht op vergroting c.q. aanvulling van kennis, vaardigheden en/of houding van de medewerker zonder welke hij zijn functie niet naar behoren kan uitoefenen en/of het betreft een wettelijk verplichte scholing. De betreffende scholing draagt vanuit het oogpunt van het team en/of de school een onontbeerlijk karakter. De medewerker kan verplicht worden de scholing te volgen.
- Scholing in verband met herplaatsing wegens reorganisatie of (dreigende) arbeidsongeschiktheid.
- Relevante studiedagen, seminars en congressen.

3. *Vergoeding opgedragen scholing*

- De scholingskosten worden 100% vergoed.
- De werkgever vergoedt 50% van de kosten van de professionaliseringsactiviteiten, welke naar het oordeel van de werkgever mede in het belang van de werkgever is
- Scholingstijd (lees: deskundigheidsbevorderingstijd) en examenverlof maken deel uit van de normjaartaak.

Reistijd wordt niet gezien als scholingstijd.

Voorbeeld 1:

Organisaties met meer dan 50 medewerker in dienst zijn verplicht een aantal bedrijfshulpverleners op te leiden. Deze bedrijfshulpverleners dienen verplicht jaarlijks een herhalingscursus te volgen. Deze cursus valt onder opgedragen scholing.

Voorbeeld 2:

De school heeft een decaan nodig en besluit dat een docent die graag decaan wil worden de opleiding tot decaan kan volgen. Deze opleiding valt onder opgedragen scholing.

4. Niet opgedragen scholing

Van niet opgedragen scholing is sprake indien de scholing bijdraagt aan de professionele ontwikkeling van de medewerker in de huidige functie. Deze scholing wordt door de leidinggevende beoordeeld als nuttig en gewenst voor zowel de medewerkers als de organisatie. De leerresultaten kunnen gedeeltelijk ook van toepassing zijn binnen een toekomstige functie. Het volgen van de scholing draagt bij tot een goede functie vervulling, maar is geen noodzakelijke activiteit.

5. Vergoeding niet opgedragen scholing

- Het percentage van de geldelijke vergoeding voor niet opgedragen scholing is afhankelijk van de afweging schoolbelang versus individueel belang. De leidinggevende beslist hierover. In de meeste gevallen zal de vergoeding 20% bedragen. Afhankelijk van de afweging van de locatiedirecteur wordt hiervan afgeweken.

Passende criteria hierbij zijn:

- de bijdrage van het volgen van de studie of opleiding aan het realiseren van het locatieplan en/of schoolplan
 - de invloed van het volgen van studie of opleiding op de kwaliteit van onderwijs of op de kwaliteit van de ondersteuning van het onderwijs
 - de bijdrage aan het behoud van (hoog)competente werknemers
 - het voldoen aan (wettelijke) verplichtingen door het laten volgen van studie of opleiding
 - de scholing leidt tot de bevoegdheid van een **onder**bevoegd lesgevende
- De scholingstijd maakt met hetzelfde percentage als van de geldelijke vergoeding deel uit van de normjaartaak.
 - Wanneer een examen in werktijd dient te worden afgelegd wordt betaald verlof verleend.

Voorbeeld 1:

Een teamleider wil in het kader van zijn professionele en persoonlijke ontwikkeling een managementopleiding volgen van een jaar. De leidinggevende van de teamleider beoordeelt deze opleiding als nuttig voor medewerker en organisatie. De competenties die in deze opleiding ontwikkeld worden, kunnen door de teamleider direct worden ingezet bij de uitoefening van zijn functie en vergroten tevens zijn carrièreperspectief. Afhankelijk van de beoordeling van de leidinggevende zal in dit voorbeeld de geldelijke vergoeding 20 procent of een ander percentage bedragen. De scholingstijd maakt met hetzelfde percentage als voor de geldelijke vergoeding deel uit van de normjaartaak

Voorbeeld 2:

Een docente zit na 18 jaar lesgeven op een dood spoor. Haar leidinggevende sluit niet uit dat ze de school misschien gaat verlaten. De docente zoekt samen met haar leidinggevende naar nieuwe mogelijkheden binnen school om weer gemotiveerd te raken. Ze krijgt toestemming voor een mediation opleiding van twee jaar. Tevens kan ze in haar tweede opleidingsjaar een mediation-proef uitvoeren binnen school. De school betaalt 50% van haar scholingskosten.

6. Definitie scholingskosten

Onder scholingskosten wordt verstaan:

- Cursus-, trainings-, les- of schoolgelden, inschrijfkosten en/of kosten voor deelname aan examens.

- Kosten voor aanschaf van voorgeschreven literatuur, boeken en syllabi die noodzakelijk zijn voor het goed kunnen volbrengen van de studie.
- Reiskosten, deze worden vergoed conform de 'regeling reiskosten' onderdeel dienstreizen.
- Verblijfskosten, indien een overnachting vanuit de opleiding als zeer wenselijk wordt beschouwd.

7. Terugbetaling

- Bij voortijdige beëindiging van de studie buiten de schuld of het initiatief van de medewerker hoeven de gemaakte scholingskosten niet te worden terugbetaald. Dit is ter beoordeling van de direct leidinggevende.
- De medewerker is verplicht tot terugbetaling van de scholingskosten indien onderstaande redenen van toepassing zijn, en de scholingskosten tevens het drempelbedrag van € 600,- overschrijden. Kortom, de medewerker is verplicht tot terugbetaling van de kosten als:
 - a. Door nalatigheid van de medewerker de studie niet met goed gevolg wordt afgesloten.
 - b. Onderbreking of het afbreken van de studie zonder instemming met de leidinggevende heeft plaatsgevonden.
 - c. Vrijwillig ontslag wordt verleend voordat de professionaliseringsactiviteit is afgerond. (Met uitzondering van direct ingaand pensioen, functioneel leeftijdsontslag, reorganisatie en arbeidsongeschiktheid.) Dit geldt alleen voor niet opgedragen scholing. Bij opgedragen scholing hoeft niets te worden terugbetaald.
 - d. Vrijwillig ontslag wordt verleend binnen een termijn van 3 jaar na afronding. Dit geldt alleen voor niet opgedragen scholing. Bij opgedragen scholing hoeft niets te worden terugbetaald.
 - in het schooljaar volgend op het jaar waarin de studie is voltooid 100% van de les gelden;
 - in het tweede schooljaar volgend op het jaar waarin de studie is voltooid 2/3 van de les gelden;
 - in het derde schooljaar volgend op het jaar waarin de studie is voltooid 1/3 van de les gelden.

Voorbeeld:

Een medewerker heeft in juli 2005 zijn opleiding van € 1050,- afgerond (schooljaar 2004-2005).

- Indien de medewerker de school vrijwillig verlaat tussen augustus 2005 en juli 2006, dient hij 100% van de les gelden terug te betalen.
- Indien de medewerker de school vrijwillig verlaat tussen augustus 2006 en juli 2007, dient hij 2/3 van de les gelden terug te betalen.
- Indien de medewerker de school vrijwillig verlaat tussen augustus 2007 en juli 2008, dient hij 1/3 van de les gelden terug te betalen

Bijlage 4: Studieovereenkomst Metameer
s.v.p. volledig invullen

1. Algemeen

Naam en voorletters : _____
Locatie : _____
Geboortedatum : _____

2. Activiteit

- Stage binnen contracturen (dual student, werkplekleren)
 Cursus/training (tussen de 1 en de 5 dagen)
 Opleiding (vanaf 5 dagen)
 Anders, namelijk : _____

Doel van de scholing : _____
Naam opleiding/cursus/ : _____
Start : _____
Voltooiing (te verwachten) : _____

3. Soort scholing Opedragen scholing Niet opgedragen scholing

4. Tegemoetkoming studiekosten werknemer

- 100% vergoeding
 50% vergoeding
 20% vergoeding
 Geen vergoeding
 Anders, namelijk: _____
*Het toevoegen van een factuur is verplicht

5. Reiskosten

- 100% vergoeding
 50% vergoeding

De medewerker verklaart door het tekenen van deze studieovereenkomst akkoord te zijn met de gemaakte afspraken en de eventuele financiële gevolgen. Indien de werknemer een percentage van kosten zelf bijdraagt, heeft hij/zij met het zetten van de handtekening Metameer gemachtigd het betreffende bedrag in te houden op het salaris. In overleg met de werknemer wordt bepaald in hoeveel termijnen de lesgelden worden ingehouden. De studieovereenkomst wordt opgenomen in het personeelsdossier.

De werknemer verklaart tevens de genoemde Studiekostenregeling te hebben ontvangen.

Ondertekening voor akkoord:

Werknemer:
Datum:

Leidinggevende:
Datum:

Handtekening:

Handtekening: