



SCHOLINGSPLAN 2019

KENNIS EN EXPERTISE

ONDERWIJSGROEP PUNT SPECIAAL

HANS NIJTMANS

STAFMEDEWERKER KENNIS EN EXPERTISE

VERSIE 17-03-2019

INHOUD

DEEL A ALGEMEEN

SCHOLINGSBELEID

UITGANGSPUNTEN

ORGANISATIE EN VERPLICHTINGEN

DEEL B SPECIFIEK

EVALUATIE 2018

ACTIEPUNTEN 2019

PLANNING SCHOLINGSACTIVITEITEN PUNT SPECIAAL

PLANNING SCHOLINGSACTIVITEITEN PER SCHOOL

BIJLAGE

METHODIEK LEERKRACHT SPECIAAL

BESCHRIJVING METHODIEKEN

OPZET TRAINING GEBAREN

PLAN VAN AANPAK SAMENWERKING PABO/SO

SCHOLINGSAFSPRAKEN

deel A

SCHOLINGSBELEID

UITGANGSPUNTEN

ORGANISATIE EN VERPLICHTINGEN

SCHOLINGSBELEID

Het scholingsbeleid is gebaseerd op de uitgangspunten beschreven in het meerjarenbeleidsplan (versie december 2018). Hieronder wordt de visie/missie beschreven en de keuzes die op basis hiervan zijn gemaakt. In cursieve tekst staan de implicaties voor het scholingsbeleid.

Tot slot, vanuit de bestuurlijke agenda worden scholingsthema's voor 2019 benoemd.

Het meerjarenbeleidsplan geldt voor een periode van 4 jaar. De bestuurlijke agenda geeft de uitwerking van dit meerjarenbeleidsplan per kalenderjaar, in dit geval voor het jaar 2019.

Visie en Missie

We creëren een kwalitatief goed onderwijsaanbod voor leerlingen met een specifieke ondersteuningsvraag. Daarvoor wordt een gevarieerd, zo thuisnabij mogelijk en op de leerling toegespitst onderwijsaanbod geboden. Er wordt goed en intensief samengewerkt met ouders/verzorgers, (collega) onderwijsinstellingen, zorginstellingen, overheden en ondernemers in de omgeving. We zijn sterk in de mix van onderwijs, zorg en het omgaan met complex gedrag.

We leiden leerlingen toe naar een voor hen zo optimaal mogelijke participatie in de maatschappij. We richten ons daarbij specifiek op leerlingen met leerproblemen, een lichamelijke en/of verstandelijke beperking, een langdurige ziekte of een combinatie van voorgenoemde. Hierbij kunnen zich ook gedrags-en/of psychische problemen voordoen.

Buiten de school verbinden we ons met samenwerkingspartners; we bouwen lerende netwerken, geven onze deskundigheid en zien en benutten de deskundigheid van anderen. Wij zijn daarin open, betrokken en proactief.

Scholingsbeleid

Voor onze medewerkers betekent dit dat ze in staat zijn om onderwijs te geven aan doelgroepen met complexe ondersteuningsvragen en dat ze hierbij effectief samenwerken met ouders en zorgpartijen. Ze zijn daarin ondernemend en vernieuwend.

Dit vraagt (zeer) specifieke competenties van onze medewerkers:

- *Voor elke leerling op basis van het ontwikkelingsperspectief een passende en duurzame deelname aan onderwijs realiseren.*
- *Orthopedagogisch en orthodidactisch handelen binnen een veilig, uitdagend en respectvol leerklimaat.*
- *Speciale voorzieningen, methodieken/materialen en ICT inzetten bij de begeleiding van de leerlingen.*
- *Werken vanuit een gedeelde verantwoordelijkheid (interdisciplinair).*
- *Kennis en expertise ontwikkelen en uitwisselen in de keten van onderwijs, zorg en arbeid.*

We halen, delen en ontwikkelen kennis o.a. door te anticiperen in Kennisgroep Speciaal. Een landelijke samenwerking tussen 10 scholen voor speciaal onderwijs ("cluster 3").

Welke keuzes maken we?

1. Nauwere samenwerking tussen de scholen van Punt Speciaal. Hierdoor wordt niet op elke school het wiel opnieuw uitgevonden en is er een gedifferentieerd en dekkend voorzieningenaanbod.

Scholingsbeleid

- *Een digitaal platform (het Kennisplein) om effectief en efficiënt kennis te ontwikkelen en delen.*
 - *Schooloverstijgende expertgroepen.*
 - *Centraal aanbod scholing: uitgangspunt is dat alle scholing vrij toegankelijk is voor de medewerkers van de scholen.*
2. Een betekenisvol expertisecentrum zijn voor speciaal onderwijs in de regio.

Scholingsbeleid

- *Samenwerking met de HAN/Pabo op gebied van “samen opleiden” (studenten bekend maken met ons onderwijs en eventueel op te leiden voor werk in het SO).*
 - *Structureel overleg met beleidsmedewerkers “kennis en expertise” van andere organisaties in onze regio (MEE, Pluryn, Entrea, SWV SO-VSO Nijmegen, Kentalis, 's Heerenloo, Dichterbij, ed).*
3. Passende onderwijs-zorgarrangementen bieden.
Een geïntegreerde begeleiding aan leerlingen door intensieve samenwerking met zorginstellingen.

Scholingsbeleid

- *Afstemmen werkwijzen en methodieken met zorginstellingen en zo mogelijk samen optrekken in scholing hierbij (denk aan training de-escalerend werken).*
4. Een aantrekkelijke en betrouwbare werkgever zijn.
Onze medewerkers vormen de kern voor het leveren van kwalitatief hoogwaardig onderwijs. De beschikbaarheid van medewerkers binnen het speciaal onderwijs staat onder druk. We willen onze medewerkers een inspirerende werkomgeving bieden waarin ze volop de gelegenheid krijgen (en uitgedaagd worden om) hun hun competenties en talenten maximaal tot uitdrukking te brengen en zich verder professioneel te ontwikkelen.

Scholingsbeleid

- *Onze leraren werken op het niveau vakbekwaam.*
 - *We werken met interne trainers en experts.*
 - *Inzet van de methodiek LeerKRACHTSpeciaal (zie bijlage).*
 - *Doorstroommogelijkheden naar een andere functie (denk aan Pabo voor onderwijsassistenten, directeuropleiding basis en vakbekwaam voor leraren).*
5. Innoverend.
Nieuwe diensten, nieuwe doelgroepen. De bundeling van onze krachten van de scholen biedt ruimere mogelijkheden voor het ontwikkelen en aanbieden van nieuwe diensten. Hierbij denken we aan doelgroepen waarvan het regulier onderwijs aangeeft niet over de expertise te beschikken om er verantwoord mee om te kunnen gaan.

Scholingsbeleid

- *Onderwijs aan ZMOLK en EMB (opleidingstrajecten voor medewerkers).*
- *Expertisepunt motoriek (intern en extern gericht): fijne motoriek en bewegingsonderwijs.*

Bestuurlijke agenda

De bestuurlijke agenda geeft aan welke beleidsmatige thema's voor 2019 van belang zijn. De basis hiervoor is het meerjarenbeleidsplan.

Thema's in relatie met scholing:

- het organiseren van veiligheid (achterwacht);
- het lerarentekort;
- zelfverantwoordelijke teams (LeerKRACHT Speciaal);
- MLS (opstellen doelen en interpreteren data).

De uitwerking hiervan is terug te vinden in deel B van dit plan.

UITGANGSPUNTEN

Informeel leren

Bij de professionalisering van onze medewerkers maken we onderscheid tussen formeel en informeel leren. 'Formeel leren' gebeurt door het volgen van een opleiding, cursus, workshop en wordt afgesloten met een diploma of certificaat. Onder informeel leren vallen activiteiten als collegiale consultatie, vakliteratuur lezen en praktijkonderzoek doen. Hieronder staan de pijlers voor informeel leren voor Punt Speciaal verder beschreven.

- Intervisie

Intervisie gebeurt op elke school. Als basis wordt de Incidentmethode gebruikt. De stafmedewerker Kennis en Expertise zorgt voor afstemming tussen de scholen en initieert nieuwe methodieken.

- Leernetwerken (kenniskringen)

Medewerkers volgen de recente ontwikkelingen rondom een bepaald thema en verspreiden indien nodig deze informatie binnen de organisatie. In tegenstelling tot een werk- of projectgroep is er geen vastomlijnd eindproduct of een eindtermijn.

- Expertgroepen

Voor een aantal thema's zijn expertgroepen ingesteld. Deze groepen hebben dezelfde opdracht als een leernetwerk, met daarbij de specifieke taak om trainingen/cursussen te geven en te coachingstrajecten te verzorgen.

- Meedraaidagen

Medewerkers nemen een 'kijkje in de keuken' bij collega's (eigen onderwijseenheid, binnen Onderwijsgroep Punt Speciaal, Kennisgroep Speciaal of in het regulier onderwijs bijvoorbeeld bij de samenwerkingsverbanden). Hierbij vormt een door de medewerker geformuleerde leervraag de leidraad.

- Kennisplein

Op Trefpunt (digitaal platform) is het Kennisplein ingericht. Hier ontwikkelen, verzamelen en delen medewerkers kennis.

- Meet the expert

Een expert (van binnen of buiten) vertelt op een inspirerende wijze over zijn/haar specialiteit.

Medewerkers ontmoeten elkaar tijdens deze presentatie en praten over het thema in relatie met hun onderwijspraktijk. Per kalenderjaar zijn er zes meetings.

Ook wordt een variant ingezet: “Meet and eat”. Medewerkers van verschillende onderwijseenheden ontmoeten elkaar bij een etentje om te praten over een gezamenlijk thema, zonder de expliciete inbreng van een expert.

- Literatuurstudie

Literatuurstudie is ondersteunend aan een aantal van bovengenoemde activiteiten (leernetwerk, intervisie, e.d.) maar kan ook als een op zichzelf staande activiteit beschouwd worden.

Interne trainers

We vragen een aantal van onze medewerkers hun specifieke expertise in te zetten als trainer binnen Punt Speciaal. Hierdoor krijgen zij de mogelijkheid hun talenten verder te ontwikkelen en maakt Punt Speciaal optimaal gebruik van de aanwezige expertise. Interne trainers kunnen zelfstandig werken of deel uitmaken van een expertgroep.

Centrale coördinatie scholing

Uitgangspunt is dat alle scholing centraal wordt aangeboden (coördinatie door de stafmedewerker Kennis en Expertise in samenspraak met de scholingscoördinatoren). Hierbij wordt rekening gehouden met de wensen van alle scholen (tijdstip, locatie ed.)

Daar waar nodig organiseert een school een aanvullend aanbod specifiek voor medewerkers van die school. Hierbij is er wel gelegenheid voor aansluiten van medewerkers van andere scholen.

Alle cursussen worden geplaatst op het Kennisplein (ook als het een gesloten cursus betreft), hierdoor houden we overzicht (archivering), is er uniformiteit met betrekking tot de evaluatie en weten anderen ook van het aanbod.

Aanbod scholingsactiviteiten

Er is een structureel aanbod van cursussen die voor heel Punt Speciaal worden aangeboden. Naast dit structureel aanbod is er per kalenderjaar een eenmalig aanbod (inspelend op de actualiteit/thema's bestuurlijke agenda).

Het structurele aanbod (centraal gecoördineerd)

Rots en Water	BIM	Het Congres/NOT
Sensorische integratie (interne trainer)	ICT-vaardigheden (Office ed)	Kleurles (interne trainer)
Vijfwijzer	Autorisatie	Mindfulness (interne trainer)
Ervaar het maar	Intervisie leiden	Gesprekken voeren basis
BHV/EHBO	Vlaggensysteem	Professioneel schrijven basis
Geef me de vijf/autisme (interne trainer-expertgroep en extern)	Wegwijs in het speciaal onderwijs en de kinderrevalidatie	De-escalerend gedrag en technieken training (interne trainer-expertgroep en extern)
Ziektebeelden en psychopathologie	Gebaren (interne trainer, zie bijlage voor opzet trainingen)	

Methodieken

De scholen van Punt Speciaal zijn scholen voor speciaal onderwijs (LG/MG/EMB/ZMLK/ZMOLK/LZK). Dit heeft gevolgen voor de gevraagde competenties van onze medewerkers. We werken bij Punt Speciaal in de groepen met methodieken die specifieke kennis vragen van onze leraren en assistenten.

Hieronder de lijst met methodieken, in de bijlage staat een uitleg van de termen.

Ervaar het maar	BIM	EIM
Leespraat	Fototaal (technisch lezen en mondelinge taal)	De-escalerend handelen bij gedrag en techniekentraining
Rots en Water	Vlaggensysteem	SRV
Geef me de vijf	Sensorische integratie	De klas beweegt/De kracht van eenvoud
Ondersteunende gebaren	HACCP	Medisch handelen (autorisatie) en EHBO
Ervaringsordening	Melba	Mediërend leren
ROCK-EKEP	Triple-C	Adremo
Rekenboog	STIP	OMNIDU (ICT)
Brainblocs	Vijfwijzer	ARGOS

ORGANISATIE EN VERPLICHTINGEN

Faciliteiten.

Voor “kennis en expertise” is een stafmedewerker aangesteld (0.4 FTE).

Elke school heeft een scholingcoördinator die de scholing op de betreffende school regelt en hierover afstemt met de andere scholingcoördinatoren en de stafmedewerker.

Vier keer per kalenderjaar is er centraal overleg over inhoudelijke en organisatorische zaken.

Daarnaast vindt regelmatig bilateraal (face-to-face) overleg plaats, is er e-mailcontact en wordt informatie uitgewisseld via de samenwerkingssite¹ op Trefpunt.

¹ Op het Kennisplein zijn sites gemaakt voor medewerkers (op functie of inhoud) die binnen Punt Speciaal samen werken in groepen.

Inzet van eigen medewerkers voor geven van trainingen is een speerpunt. In overleg met de trainers wordt bekeken of de scholingsactiviteiten passen binnen hun takenpakket of dat er een eenmalige toelage gegeven wordt op hun loon. Kartrekkers van de expertgroepen krijgen 0.1 FTE.

Planning scholingsactiviteiten.

Op Trefpunt is een deel ingericht als “kennisplein” (het Kennisplein). Hier wordt kennis gedeeld en ontwikkeld. Een belangrijk onderdeel van het Kennisplein is de scholingspagina. Op deze pagina staat het totale aanbod van cursussen. Hier gebeurt ook de inschrijving en de evaluatie van de cursus. De scholingsactiviteiten worden per kalenderjaar gepland. Dit sluit aan bij de begrotingssystematiek. De verdeling van de scholingsactiviteiten gebeurt per semester zodat ingespeeld kan worden op de cursussen van externe partijen die veelal per schooljaar worden aangeboden.

Elk kalenderjaar worden minimaal twee gezamenlijke data voor studiedagen (dagdelen) ingeroosterd. Dit is dé gelegenheid om op een flexibele wijze contactmomenten tussen medewerkers van de scholen van Punt Speciaal te organiseren (in de bijlage staat het format voor deze centrale studiedagen).

Scholingsafspraken individuele medewerkers.

Onderwijsgroep Punt Speciaal hecht aan professionele medewerkers. Zoals de cao aangeeft, professionalisering van de medewerkers draagt bij aan de kwaliteit van de sector en dus ook van onze organisatie. We gaan uit van eigen verantwoordelijkheid: iedere medewerker is verantwoordelijk voor de eigen professionalisering en bespreekt dit met de leidinggevende in het POP-gesprek (leraren: iedere leraar streeft naar vakbekwaamheid en ook dat is onderwerp van gesprek in het POP-gesprek).

Binnen Onderwijsgroep Punt Speciaal gaan we werken met een medewerkersprofiel. Naast de basiscompetenties zijn afhankelijk van de werkplek/functie, in het profiel verplichte cursussen en refreshmentactiviteiten genoemd. In een digitale persoonlijke leeromgeving kan de medewerker zien welke cursussen voor zijn functie verplicht zijn en wanneer ze worden aangeboden.

Zie bijlage voor een verdere uitwerking van de scholingsafspraken.

deel B

EVALUATIE 2018

ACTIEPUNTEN 2019

PLANNING SCHOLINGSACTIVITEITEN PUNT SPECIAAL

PLANNING SCHOLINGSACTIVITEITEN PER SCHOOL

Een compleet overzicht van de cursussen met de evaluaties is te vinden op het Kennisplein bij de scholingspagina.

Bijvoorbeeld:

- masterclass trainers de-escalerend werken over fysiek ingrijpen;
- train de trainer Mindfulness voor kinderen;
- workshop Met sprongen vooruit;
en meer.

Een aantal van de activiteiten (scholing en beleid) uit 2018 is hieronder uitgelicht.

Procedure training gebaren

De logopedisten van onze scholen hebben afspraken gemaakt over de wijze waarop de training wordt gegeven. Hierdoor is er een uniform aanbod op alle scholen (waarbij de St. Maartenschool en Werkenrode School nog gebruik maken van de e-learningmodule van de St. Maartenskliniek).

Expertgroepen de-escalerend werken en autisme

We zijn gestart met twee expertgroepen, ieder met een kartrekker (0.1 FTE). Inmiddels zijn er trainingen gegeven op de scholen door beide expertgroepen. Er is ook een centrale training de-escalerend werken voor nieuwe medewerkers georganiseerd.

Bij de expertgroep de-escalerend werken is behoefte voor het opmaken van een stand van zaken: waar staan we nu en wat zijn onze ambities? Er wordt een workshop in 2019 gepland voor het MT en een plan van aanpak gemaakt.

Centrale studiemiddag 21-11-18

Deze middag stond in het teken van een “proeverij”; 15 workshops zijn aangeboden met diverse thema’s. De algemene waardering voor deze studiemiddag was goed:

Algemene waardering: **4** (op schaal 1 tot 5)

Bruikbare tips gekregen? **ja (104), een beetje (88), nee (30)**

waardering per workshop: gemiddeld **7.5**

Er is brede belangstelling om de thema’s hechting en “tekenen” (communicatie visualiseren) verder op te pakken.

Bij deze studiemiddag hebben we voor het eerst gewerkt met een format; dit moet worden bijgesteld aan de hand van de ervaringen van deze studiemiddag.

LeerKRACHT Speciaal

Twee interne trainers zijn gestart met het scholen van medewerkers van de scholen en het bestuursbureau. In 2018 is gestart met de Werkenrode School en Mikado. In 2019 moet het scholingstraject afgerond zijn.

Zij- instroomtrajecten

In samenwerking met de HAN/Pabo zijn we gestart met drie zij-instroomtrajecten. Deze lopen inmiddels naar tevredenheid. Voor 2019 staan nog 3 tot 6 trajecten gepland.

Samenwerking Pabo

De contacten met de Pabo zijn in 2018 geïntensiveerd. We willen graag studenten uitgebreider (dan nu gebeurt) laten kennismaken met het SO zodat ook in de toekomst voldoende goed opgeleide leraren gaan werken in het SO. In onze regio is hiervoor een werkgroep SO opgericht (De Onderwijsspecialisten, Kentalis, Entrea en Onderwijsgroep Punt Speciaal). Activiteiten: voorlichting loopbaandag Pabo, stages in het SO organiseren, lessen minor verzorgen (gastdocenten) met daaraan gekoppeld les op locatie, en meer. Er is een plan van aanpak geschreven (zie bijlage). Vanuit Punt Speciaal zijn betrokken de stafmedewerker Kennis en Expertise, een teamleider van de St. Maartenschool en een intern begeleider van De Cambier.

Oriëntatie op nieuwe WISC V

De orthopedagogen, psychologen en psychologisch assistenten hebben zich via een studiemiddag georiënteerd op de nieuwe WISC V in relatie met de IDS 2.

Er is gekozen om binnen Punt Speciaal met de WISC V te gaan werken (per school wordt bekeken of hiervoor nog aanvullende scholing nodig is).

Blogpagina

Op het Kennisplein is een blog gemaakt waar medewerkers gevraagd wordt kort iets te schrijven over hun ervaringen opgedaan tijdens een studiedag/congres.

Numicon/rekenen ZMLK

In kader van Meet the expert is een workshop gegeven over deze rekenmethode voor ZMLK. Er is belangstelling om deze methode verder te verkennen binnen de scholen. In 2019 wordt er een overleg gepland met de rekenspecialisten van de scholen voor afstemming en ontwikkeling van het rekenonderwijs binnen Punt Speciaal, daarin wordt dit onderwerp meegenomen.

BIM

De opzet van deze opleiding is veranderd. De cursus voor beginners en de cursus voor gevorderden zijn samengevoegd tot 1 cursus. Voor Punt Speciaal hebben we in 2018 nog een cursus voor gevorderden georganiseerd. In 2019 oriënteren we ons op het inkopen van de nieuwe cursus incompany en/of op train de trainer-trajecten.

LOeS

“LOeS” is een cursus gebaseerd op het behandelprogramma gemaakt door een logopedist om niet sprekende kinderen te leren lezen. In samenwerking met deze logopedist is deze cursus in blended-vorm ontworpen, dat wil zeggen twee praktijkbijeenkomsten gecombineerd met een elearning. Eind 2018 is deze cursus voor de eerste keer gestart met deelname van 17 deelnemers afkomstig uit verschillende revalidatiecentra in Nederland. Daarnaast is deze cursus door Heliomare ingekocht voor een incompany-traject.

Opbrengstgericht werken in 4-D

Een incompany-traject van 5 bijeenkomsten (dagdelen) gegeven voor deelnemers van alle scholen gegeven door de CED-groep, waar een update heeft plaatsgevonden met betrekking tot opbrengstgericht werken (“data duiden doelen doen”). De leerervaringen uit deze cursus worden meegenomen in het plan van aanpak voor kwaliteitszorg.

Overzicht landelijke congressen

Is toegevoegd aan de scholingspagina.

- Leernetwerken:** Momenteel zijn er leernetwerken (kenniskringen) voor: EMB/Logopedisten/IB-ers.
Bepalen werkwijze/doel van alle leernetwerken (uniformiteit). Moeten er meer leernetwerken komen?
- Kennisplein:** Kenniskaart maken: inventarisatie van kennis/expertise bij medewerkers van Punt Speciaal. In hoeverre is dit wenselijk en efficiënt?

Themapagina: toevoegen op het Kennisplein een onderdeel/subsite waar informatie te vinden is en uitgewisseld kan worden over specifieke onderwerpen (zoals EMB, rekenen).
- Praktijkonderzoek:** Dit is een actiepoint binnen Kennisgroep Speciaal en de initiële opleidingen, kunnen we hierop voortborduren?
- Meedraaidagen:** Doorstart maken Meedraaidagen: vervanging moet beter worden geregeld. Stimuleren meedraaien bij collega's buiten Punt Speciaal.
- Vast aanbod cursussen:** Nog niet alle cursussen worden centraal georganiseerd. Het streven is dit wel zoveel mogelijk te gaan doen. Knelpunt hierbij is dat dan bij de organisatie rekening gehouden moet worden met de wensen van alle scholen (tijdstip, locatie ed.): hiervoor blijven te weinig dagdelen over in een jaar en de schooltijden variëren te veel (met name problemen op de woensdagmiddag).
Cursussen die als eerste bekeken worden voor een centraal aanbod: SRV, Epilepsie en leren, CVI, BHV en EHBO.

Samenvoegen psychopathologie/ziektebeelden tot 1 aanbod dat door eigen medewerkers wordt gegeven?

Voor algemene dienst, administratie/secretariaat, therapeuten en ouders cursusaanbod beter opzetten/uitwerken.

Plaatsbepaling bestuursbureau en medewerkers PPO. Idem ZBO.

Accreditatie lerarenregister van ons formeel/informeel aanbod.
- Experts en trainers:** Welke trainers en experts hebben we (nodig) op school- en/of Punt Speciaal-niveau en waar ligt de prioriteit met betrekking tot het doorontwikkelen op Punt Speciaal-niveau van de expertisegebieden?
- Kennis benutten:** Hoe zorgen we ervoor dat de opgedane kennis ook (direct) ingezet wordt bij het dagelijks werk?
Bijvoorbeeld door bij scholingsafspraken een onderdeel op te nemen waar medewerker aangeeft hoe de kennis uit de cursus wordt doorgegeven binnen school/Punt Speciaal.

- Cursusruimte: Onderzoeken of het mogelijk is een centrale cursuslocatie in te richten, die beheerd wordt door leerlingen van onze scholen.
- Samenwerking: Afstemming structureel maken met externe partners: Driestroom/'s Heerenloo/St. Maartenskliniek/Pluryn/Kentalis/Entrea/Dichterbij.
- Medewerkers-
profielen leraren: Opstellen! gebaseerd op: algemene bekwaamheidseisen, specifieke eisen SO (denk aan master EN en vergelijkbare opleidingen), competenties per werkplek (EMB/ZMOLK/Revalidatie).

PLANNING SCHOLINGSACTIVITEITEN PUNT SPECIAAL

Onderdeel uit structureel standaardaanbod:

rode tekst

Inspelend op de actualiteit

- meerjarenbeleidsplan/bestuurlijke agenda:
- ad-hoc/bottom-up:

geel gearceerd

licht blauw gearceerd²³

Rots en Water <i>Twee deelnemers/trainers.</i>	De Advanced Training: uitleg kunnen geven aan medewerkers over doel en opzet programma.	1 ^e helft
Gitaarles voor beginners <i>alle functiegroepen.</i>		1 ^e helft
Workshop versterking MR <i>MR-leden.</i>	Externe organisatie (AOB).	1 ^e helft
Sexualiteit en rouw bij autisme <i>Medewerkers die geef me de vijf hebben gevolgd.</i>	Bij onvoldoende aanmeldingen optie voor masterclass expertgroep.	1 ^e helft
Leiding geven aan verandering <i>MT-leden.</i>	Extern in kader herregistratie voor <i>MT-leden</i> . Ook MT-leden zonder herregistratieverplichting kunnen meedoen (deelnemers inclusief bestuurder: 18). Tweede traject in tweede helft kalenderjaar.	1 ^e helft
Professioneel schrijven <i>Voor MBO3/4.</i>		1 ^e helft
Studiemiddag Communicatie <i>Alle functiegroepen.</i>	PS-brede studiemiddag	1 ^e helft
Sensorische integratie <i>Alle functiegroepen.</i>	Aanschuifaanbod via De Kom.	1 ^e helft
Oriëntatietraject opleiding schoolleider <i>Aspirant schoolleiders.</i>	Gepland voor tweede helft kalenderjaar. Eerste helft kalenderjaar is oriëntatiefase.	1 ^e helft
Kleurles <i>Onderwijzend personeel.</i>	Workshop (intern).	1 ^e helft
Mindfulness <i>Alle functiegroepen.</i>	Terugkombijeenkomsten Mindfulness en Mindfulness kinderen.	1 ^e helft
Gitaarles voor gevorderden <i>Alle functiegroepen.</i>		2 ^e helft
BIM <i>Coach: medewerkers met BIM opleiding.</i>	Tweedaagse cursus en opleiding BIM coach. Oriëntatie op mogelijkheden eerste helft.	2 ^e helft
Opleiding Auditoren <i>6 medewerkers uit de scholen.</i>	Vanuit KSO (Lecso). ⁴	2 ^e helft
Mindfulness <i>Alle functiegroepen.</i>	Beginners en gevorderden (interne trainer).	2 ^e helft
Herregistratie tweede traject <i>MT-leden.</i>		2 ^e helft

² Scholing vanuit het structureel aanbod wordt ruim van te voren ingepland. In dit overzicht staat ook het aanbod van scholing die inspeelt op de actualiteit. Hierin kunnen in de loop van het kalenderjaar wijzigingen komen. Voor een recent overzicht van deze scholingsactiviteiten zie de scholingspagina op Het Kennisplein.

⁴ Zie voor meer informatie het plan van aanpak kwaliteitszorg.

Intervisie leiden <i>Intervisiebegeleiders.</i>	Incompany.	2 ^e helft
Modules Master EN <i>Leraren.</i>	Via Fontys, waarbij we kunnen meedoen met het traject van de Onderwijsspecialisten. Nadere uitwerking in maart 2019.	2 ^e helft
Workshop de-escalerend werken <i>GMT leden</i>	Door expertgroep.	2 ^e helft
De-escalerend werken <i>Leraren/OOP.</i>	Train de trainer: oriëntatie. Nieuwe aanwas? Trainingen t.b.v. achterwacht.	2 ^e helft
Doorstroomprogramma <i>onderwijsassistenten mbo4.</i>	i.s.m. Pabo oriëntatie van half jaar op HBO studeren met mogelijkheid tot vrijstellingen Pabo.	2 ^e helft
Rekenen <i>Leraren.</i>	Basiscursus rekenen (recente inzichten in rekendidactiek t/m groep 6). Docent Pabo.	2 ^e helft
Schoolleidersopleiding basis <i>Nieuwe teamleiders.</i>		2 ^e helft
Hechtingsproblemen <i>Leraren/OOP.</i>	Externe deskundigen; 2 of 3 bijeenkomsten.	2 ^e helft
Tekenen (visueel communiceren) <i>Alle functiegroepen.</i>	Workshop van de studiemiddag op herhaling.	2 ^e helft
ZMOLK <i>HBO begeleiders zmolk onderwijs PS scholen.</i>	Loopt door in 2020. I.s.m. met Pabo en Team aan zet.	2e helft
MLS <i>Leraren/OOP.</i>	Wordt ingepland en georganiseerd door IB-ers.	Hele jaar
De-escalerend werken <i>Leraren/OOP.</i>	Trainingen op locatie.	Hele jaar
Autisme <i>Leraren/OOP.</i>	Op locatie met mogelijkheid tot aansluiten. Interne trainers.	Hele jaar
LeerKRACHT Speciaal <i>Leraren/OOP.</i>	Interne trainers.	Hele jaar
ICT vaardigheden <i>Alle functiegroepen.</i>	Wordt ingepland en georganiseerd door ICT-ers.	Hele jaar
Gebaren <i>Leraren/OOP.</i>	Wordt ingepland en georganiseerd door de logopedisten.	Hele jaar
Wegwijs in de kinderrevalidatie <i>Beginnende leraren (OOP).</i>	Elearning met landelijke contactdag. Via: https://www.netwerklook.nl/cursus--wegwijs-/ . Informatie via stafmedewerker.	Hele jaar
Zij-instroomtrajecten <i>HBO-ers zonder lesbevoegdheid.</i>		Hele jaar
Meldcode vernieuwd	Elearning, wordt per school bepaald	Hele jaar

2. Teamscholing

Thema	Betrokkenen	Tijdsduur Periode/data	Vorm/aansluiting mogelijk?

BIJLAGE

METHODIEK LEERKRACHT SPECIAAL

BESCHRIJVING METHODIEKEN

OPZET TRAINING GEBAREN

PLAN VAN AANPAK SAMENWERKING PABO/SO

SCHOLINGSAFSPRAKEN

METHODIEK LEERKRACHT SPECIAAL

De werkwijze LeerKRACHT legt bij al het handelen van medewerker het accent op de vraag: wat zijn de gevolgen voor de leerling? De werkwijze is vertaald door onze intern opgeleide trainers naar de situatie in het speciaal onderwijs (LeerKRACHT Speciaal). Deze werkwijze wordt nu op alle scholen projectmatig ingevoerd met een tijdspad van anderhalf jaar (ook bij het bestuursbureau).

LeerKRACHT Speciaal gaat uit van 4 kernwaarden:

1. De leerling, leerkracht en onderwijsassistent staan centraal.
2. De leerling is de inspiratiebron.
3. Er wordt uitgegaan van de kennis en kunde van de leerkracht en onderwijsassistent.
4. Alle medewerkers dragen gezamenlijke verantwoordelijkheid.

LeerKRACHT Speciaal creëert een cultuur waarin leerkrachten en onderwijsassistenten van elkaar leren en ernaar streven elke dag een stukje beter te worden. Voorbeelden van de werkwijze die hoort bij LeerKRACHT Speciaal: lesbezoeken, gezamenlijke lesvoorbereiding en feedback geven.

Door deze werkwijze verandert ook de mindset van de leerkracht vanuit de vraag “wat is het effect van mijn handelen op de leerling?”. Hierdoor zal hij/zij ook nauwer betrokken worden bij het analyseren van de toetsgegevens.

BESCHRIJVING METHODIEKEN

BESCHRIJVING VOLGT

Ervaar het maar
BIM
EIM
Leespraat
Fototaal (technisch lezen en mondelinge taal)
De-escalerend handelen bij gedrag en techniekentraining
Rots en Water
Vlaggensysteem
SRV
Geef me de vijf
Sensorische integratie
De klas beweegt/De kracht van eenvoud
Ondersteunende gebaren
HACCP
Medisch handelen (autorisatie) en EHBO
Ervaringsordening
Melba
Mediërend leren
ROCK-EKEP
Triple-C
Adremo
Rekenboog
STIP
OMNIDU (ICT)
Brainblocs
Vijfwijzer
ARGOS

OPZET TRAINING GEBAREN

1. Een verplichte basiscursus, ontwikkeld door logopedisten.
2. SBU 8 uur. Directe tijd: 3 keer 1 ½ uur of 1 uur.
3. Binnen 3 jaar moet iedereen de cursus doorlopen hebben.
4. Aanwezigheidsplicht 100% voor certificaat Punt Speciaal.
5. De cursus wordt 2 keer per schooljaar geven; september/oktober en maart. Deelname kan op alle scholen.
6. Er is geen examen. Wél maken de laatste keer de deelnemers zinnen en opdrachten die worden ondersteund met gebaren.

Doelen

Samen kennis delen en ontwikkelen.

Studenten bekend maken met het speciaal onderwijs (maatschappelijke opdracht en werven leerkrachten).

Werkwijze

1. We sluiten aan met onze inbreng bij de fase-indeling van de Pabo: startbekwaam, basisbekwaam en vakbekwaam.
2. De uitwerking en coördinatie gebeurt door twee medewerkers van Punt Speciaal in samenwerking met de beleidsmedewerker Kennis en Expertise.
3. Bij de samenwerking zijn ook Entrea, Kentalis en De Onderwijsspecialisten betrokken. Er is structureel overleg tussen de beleidsmedewerkers van deze organisaties.
4. Er is structureel overleg op bestuurlijk niveau tussen het SO (van de onder punt 3 genoemde organisaties) en de Pabo.

Startbekwaam (leerjaar 1)	Basisbekwaam (2-3)	Vakbekwaam (4)
Hoorcollege oriëntatie op speciaal onderwijs; 1 keer. Aan het hoorcollege is voor de student een onderzoeksopdracht en schoolbezoek gekoppeld.	Participeren in de Minor Educational Needs (denk aan gastcolleges, schoolbezoeken, les op locatie ed).	
Stages en snuffelstages.		LIO-stage.
Prokkel-bijeenkomsten.		
Samen met docenten van de Pabo een masterclass (MC) verzorgen (MC bestaat uit 3 bijeenkomsten). De MC is bedoeld voor studenten en leerkrachten van de opleidingsscholen. Onze medewerkers kunnen aansluiten.		

Ad Prokkel-bijeenkomsten

Een inspirerende ontmoeting tussen twee personen (student-leerling, student-leerkracht, leerkracht-opleider, etc.).

Ad LIO-stage

Dit gebeurt in kader van de constructie: “partnerschool”. Hiervoor is een uitgebreide beschrijving beschikbaar. In komende periode wordt uitgewerkt of SO-scholen LIO-stagiaires kunnen begeleiden. Hiervoor moet in principe de LIO-stageschool een opleidingsschool zijn.

SCHOLINGSAFSPRAKEN

VOLGT