

Ambitiekaart 4: Professionalisering

Achtergrond

Goede opvang en onderwijs valt of staat met kwaliteit van de medewerkers. Om kwaliteit te blijven waarborgen worden alle medewerkers gestimuleerd zich te ontwikkelen en te professionaliseren. Binnen ons kindcentrum erkennen wij diverse werksoorten. We zetten in op specialisten voor jongere kind, oudere kind, voor de zorg en voor kernvakken taal/lezen en rekenen, voor bewegingsonderwijs. We zien ouders als partner in de ontwikkeling van hun kind.

Aanpak

- Zichtbaar maken van kwaliteiten, valkuilen en ontwikkelpunten van de medewerkers naar werksoort d.m.v. voortgangsgesprekken, groepsbesprekingen, Groep in Beeld weken en gesprekkencyclus;
- Medewerkers stellen persoonlijke doelen en nemen eigen verantwoording, medewerkers leggen verantwoordingen af voor hun werkzaamheden;
- Medewerkers reflecteren op hun eigen handelen;
- Medewerkers kunnen feedback geven en ontvangen;
- Medewerkers bereiden oudergesprekken vanuit de analyse goed voor en kunnen deze adequaat voeren;
- Medewerkers zijn gericht op samenwerken en kennisdelen
- Beleid stagiaires en opleiden in de school
- Professionals werken samen in een cultuur waarin we alles in het werk stellen om de ontwikkeling van kinderen zo goed mogelijk vorm te geven.
- Naar werksoort onderscheiden we professionals in onderwijs en opvang. Dit doen we door medewerkers zelf op te leiden of door samen te werken met externe partners zoals logopedie, fysiotherapie en een externe gymdocent.

Ambitie

- Medewerkers krijgen scholing op maat;
- Stichting Brede scholing in de vorm van de Kweekvijver;
- Uitgebalanceerd team van professionals in het kindcentrum;
- IKC de Bavinck is een lerende organisatie.
- Vakdocenten voor muziek, drama, handvaardigheid, techniek

Kernresultaat

- Medewerkers die zich blijven ontwikkelen;
- Medewerkers die samenwerken;
- Medewerkers die kennis delen;
- Medewerkers die door hun kennis en kunde een veilig klimaat scheppen waardoor kinderen in staat worden gesteld om zich te ontwikkelen;
- Betrokken kinderen die graag naar ons kindcentrum komen;
- Medewerkers die "De Bavinckcultuur" van samenwerken en samen leren doorleven en uitdragen;
- Medewerkers die vanuit hun kennis en kunde studiemomenten voorbereiden en vormgeven

Indicator Streefcijfer meetinstrument	<ul style="list-style-type: none"> • Naar werksoort onderscheiden we startbekwaam-basisbekwaam, vakbekwaam en excellent. In het functieboek van UN1EK is dit vastgelegd met bijbehorende salarisschaal. • Gesprekkencyclus. • GIB weken.
--	---

Activiteiten	<ul style="list-style-type: none"> • Studiedagen <i>Leren Zichtbaar</i> maken; • Studiemomenten naar werksoort; • Vormen van E-learning; • Opleiden van specialisten (lezen, rekenen, hoogbegaafdheid); • V.I.B. gym aanbod ook voor de Dolfijnen; • Drie autonoom functionerende kernteams (taal/lezen, rekenen en wereldoriëntatie) die een beleidsvoorbereidende taak hebben; • Nieuwe gesprekkencyclus Un1ek
Proceseigenaar	MT
Financiering	Lumpsum en NPO
Tijd	Onbeperkt. Wie zich een lerende organisatie wil noemen blijft leren en verbeteren.
Inzet door eventueel derden	Bazalt traject <i>Leren Zichtbaar</i> Maken Ellen Voogt en <i>Leren</i> analyseren met BOSOS
Schooljaar 2022-2023	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Leren Zichtbaar</i> Maken vervolgen en 4e kernteam van maken; • Extra LZM inkopen voor specifiek (nieuwe) jongste kind-medewerkers; • Overgang van de 3+ kinderen vanuit de Dolfijnen naar de Olifanten anders gaan vormgeven; meer samen voorbereiden en samen doen; • BOSOS verdieping peuter- en kleuter medewerkers; • Start Kweekvijver traject om directeuren opleiding/ middenmanagement opleiding te starten
Schooljaar 2023-2024	<ul style="list-style-type: none"> • Training didactiek van het rekenen voor de medewerkers inkopen; • Vervolg Kweekvijver traject; • Coaching on the job van middenmanagement; • LZM vervolgen en verdiepen;
Schooljaar 2024-2025	<ul style="list-style-type: none"> • Vervolg rekenverbetertraject • Opvolging directeur