



**infuse**

# NEW INDIAN MODEL SCHOOL

## CPD Policy

Adopted: September 2014

Review 2018,19,20,21,22,23

Next Review: March 2024

# **New Indian Model School, Al Ain CPD Policy**

## **Principles, Values and Entitlements**

1. NIMS Al Ain is a "learning community" where all are involved in a continuous process of improvement and enrichment. The school is committed to fostering a positive climate for continuous learning. CPD is the means by which the school is able to motivate and develop its community. It does so at a variety of levels - individual, team, whole school and through wider networks with an emphasis on collaborative learning.
2. The school believes in the philosophy that "effective teachers should take ownership and give a high priority to professional development". We believe that a coherent and progressive opportunity to develop professionally and personally both improves standards and raises morale through personal and professional fulfilment and assists recruitment and retention. CPD is co-ordinated by the HOS who will be assisted by the MLT and other senior staff in taking forward this policy.
3. All those involved in the school community shall have an entitlement to equality of access to high-quality induction and continuing support and development, in line with our Equalities Policy and Equalities action plan.
4. The central features of our CPD policy comprises effective auditing and identification of need and aspiration, ensuring appropriate match of provision to learning needs of the individual, reliable and explicit evaluation of the impact of provision, effective dissemination of good and successful practice to ensure that such practice is embedded and reinforced.
5. At NIMS Al Ain we also work towards attaining appropriate quality standards in organisations that support effective CPD.
6. We use a range of types of provision and providers adopting "Best Value" principles in determining these in line with requirements in ADEC standards.
7. The school's CPD provision is closely linked to our revised SDP and will allow staff to develop skills and competencies progressively allowing them to build on and reinforce skills and expertise dealt with earlier, particularly across the key areas identified in the appropriate Standards Frameworks.
8. The school will support professional recognition including accreditation of the CPD undertaken.

## **Identifying CPD Needs**

- The HOS is the named CPD Leader. The CPD Leader will receive training and support as appropriate in order to fulfil this role effectively.

- The CPD Leader shall be responsible for identifying the school's CPD needs and those of the school community. Such needs will be identified largely through existing mechanisms such as Performance Management, self-evaluation, national and local priorities, other internal and external monitoring and feedback evidence and through informal and formal discussions with individuals and teams.
- The outcomes of the needs analysis will be a CPD plan, which forms part of the School Development Plan.
- The CPD Leader will be responsible annually for discussing with the Principal, the main CPD priorities and the likely budgetary implications of addressing these needs.
- CPD issues will be addressed at Governing Body meetings and be included as part of the Principal's report. At least annually, a report will be presented to Governors on the provision and impact of CPD.
- Requests for accessing CPD should be addressed to the CPD Leader who will decide on the most effective means.
- The CPD Leader shall provide and update details of the range of opportunities available and be responsible for communicating relevant opportunities to appropriate staff. The information will be kept updated and made accessible and available to the school community.
- The CPD Leader shall be responsible for ensuring that appropriate opportunities are provided for the following groups of the school community:
  - a. Newly Qualified Teachers
  - b. Other staff new to the school or role
  - c. Teachers in their early years (EPD)
  - d. Teachers with 5 years+ experience (including those beyond the threshold and those in the later stages of their career)
  - e. Teachers specialising in teaching particular groups of pupils
  - f. Middle managers/Subject Leaders (Emergent Leaders)
  - g. Secretarial and administrative staff
  - h. Parents and carers

The CPD Leader will be responsible for ensuring that providers are of sufficient quality.

- The school will have systems and opportunities for teams and the whole school to discuss and feed to the CPD Leader details of priorities and methods including the use of the school training days.

### **CPD Provision**

Opportunities for professional development will:

- meet identified individual, school or national development priorities
- be based on good practice - in development activity and in teaching and learning

- help raise standards of pupils' achievements
- respect cultural diversity
- be provided by those with the necessary experience, expertise and skills
- be planned systematically and follow the agreed programme except when dealing with emerging issues
- be based, where appropriate, on relevant standards
- be based on current research and inspection evidence
- make effective use of resources, particularly ICT
- be provided in accommodation which is fit for purpose with appropriate equipment
- provide value for money
- have effective monitoring and evaluation systems including seeking out and acting on user feedback to inform the quality of provision.

2. The school will support a wide portfolio of CPD approaches identified according to "Best Value" principles and which reflect the learning effectiveness of the participants. These include:

- in-school training using the expertise available within the school and collaborative activity (eg. collaborative teaching, planning and assessment, work with a learning team, classroom observation, existing expertise, peer evaluation, collaborative enquiry and problem-solving, modelling)
- coaching and mentoring and engaging in a learning conversation
- job enrichment/enlargement (eg. a higher level of responsibility, front line working in someone else's job, job sharing, acting roles, job rotation, shadowing, leading meetings)
- producing documentation or resources such as curriculum development, teaching materials, assessment packages, ICT or video programmes
- accessing an external consultant/adviser or relevant expert
- master classes, model and demonstration lessons
- role play, simulations
- collecting and collating pupil feedback, data and outcomes
- attendance at a lecture, course or conference
- school visits to observe or participate in good and successful practice
- secondments, exchanges and placements (eg. within a regional or national organisation, an exchange or placement with another teacher, school, higher education, industry, international exchange, involvement with Governing Body)
- research opportunities
- distance learning (eg relevant resources such as educational journals and publications, training videos, reflection, simulations)
- practical experience (eg national test or exam marking experience, opportunities to present a paper, contribute to a training programme, co-ordinating or supporting a learning forum or network, involvement in local and national networks, involvement with a subject or specialist association)
- external partnerships (eg with a colleague, group, subject, phase, activity or school-based team meetings and activities such as joint planning,

observation or standardisation, special project working group, involvement in a formal or informal partnership such as a Network Learning Community)

3. All those engaged with CPD will be encouraged to:

- reflect on their development and evaluate impact

### **Evaluating Impact and Disseminating Good Practice**

1. Following professional or other development, the participant will discuss with the CPD Leader the opportunities to disseminate to other staff. Relevant feedback about the provision and the ideas should be provided for the CPD Leader. Where it is agreed that there would be benefit in a wider circulation or follow up, the CPD Leader will be responsible for organising that, eg circulating relevant resources, a session at a staff or subject meeting, introducing a teaching or learning strategy, inclusion on the school websites.

2. The CPD Leader will be responsible for ensuring whether any follow up is needed to the provider, eg feedback, issues of access.

3. The CPD Leader and School Business Manager will review annually whether any aspects of the CPD provision (eg service level agreements or subscriptions) do not represent value for money and make appropriate recommendations to the Governing Body.

4. The CPD Leader shall be responsible for assessing the value for money aspect of CPD through seeking to monitor and evaluate impact. The CPD Leader shall be committed to ensuring that CPD systems and procedures conform to current research findings.

5. This will be undertaken at a variety of levels including:

- immediate/short term evaluation by participants
- longer term follow up for a sample of CPD undertaken usually at a period no less than 6 months following the provision
- informal discussion with colleagues about improved practice

6. Impact will be evaluated with the success criteria including

- improved pupil outcomes and school attainment / achievement
- more effective and embedded high quality teaching and learning successfully using a greater variety of teaching and learning approaches
- a positive climate of supporting success and effort
- staff confidence, enrichment, motivation, self-esteem, preparedness to take risks, collaboration, reflectiveness
- pupil enthusiasm, resilience, engagement and commitment to learning
- recruitment and retention
- career progression for staff.

7. Annually the CPD Leader shall provide a report to the Governing Body on the benefits of the CPD undertaken and future needs.

## درسة الهندي الجديد النموذجي، العين سياسة CPD

### المبادئ والقيم والاستحقاقات

1. المواد الأيونية الان هي "مجتمع التعلم" حيث تشارك كلها في عملية مستمرة لتحسين وإثراء. تلتزم المدرسة .1 هو الوسيلة التي المدرسة قادرة على تحفيز وتطوير مجتمعها. وهو CPD .لتعزيز مناخ إيجابي للتعلم المستمر يفعل ذلك في مجموعة متنوعة من المستويات - الفردية، فريق، المدرسة كلها وعبر شبكات أوسع مع التركيز على التعلم التعاوني.
2. وتعتقد المدرسة في فلسفة أن "المعلمين الفعال يجب أن تأخذ الملكية وإعطاء أولوية قصوى لتطوير المهني". نحن نعتقد أن الفرصة متماسكة والتقدمية لتطوير مهنية وشخصيا كل من يحسن المعايير ويثير الروح المعنوية هو من ملتحقا الذي سيساعده في CPD .من خلال تحقيق الشخصية والمهنية، وتساعد التوظيف والاحتفاظ بهم تقنية المختبرات الطبية وغيرهم من كبار الموظفين في اتخاذ هذه السياسة إلى الأمام منسقة
3. جميع المتورطين في المجتمع المدرسي ويكون الحق في الحصول على المساواة في الوصول إلى جودة عالية .الحث والدعم المستمر والتنمية، وذلك تمشيا مع خطة عمل سياسة املساواة واملساواة لدينا
4. لدينا وتشمل المراجعة وتحديد الحاجة وطموح فعال، وضمان مباراة المناسبة CPD السمات الرئيسية لسياسة لتوفير الاحتياجات التعليمية للفرد، وتقييم موثوق وصريح لأثر الحكم، فعالية نشر الممارسات الجيدة والناجحة لضمان تم تضمين هذه الممارسة هذه وتعزيزها
5. CPD في المواد الأيونية العين نعمل أيضا من أجل تحقيق معايير الجودة المناسبة في المنظمات التي تدعم .. فعالة
6. نحن نستخدم مجموعة متنوعة من أنواع الخدمات ومقدمي اعتماد مبادئ "أفضل قيمة" في تحديد هذه تماشيا .مع متطلبات المعايير في مجلس أبوظبي للتعليم
7. المنقحة وسوف تسمح للموظفين لتطوير المهارات SDP المدرسة بشكل وثيق لدينا CPD يرتبط توفير .والكفاءات تدريجيا السماح لهم لبناء وتعزيز المهارات والتعامل مع الخبرة في وقت سابق، وخاصة عبر المناطق الرئيسية التي تم تحديدها في أطر المعايير المناسبة
8. المدرسة سوف تدعم الاعتراف المهني بما في ذلك اعتماد وثيقة البرنامج القطري بها .

### CPD تحديد الاحتياجات

- تلقي التدريب والدعم حسب الاقتضاء من أجل تحقيق هذا CPD مسمى. سوف القائد CPD وملتحقا هو قائد الدور بفعالية
- المدرسة وتلك من المجتمع المدرسي. وسيتم CPD مسؤولة عن تحديد الاحتياجات CPD يجب أن يكون القائد تحديد هذه الاحتياجات إلى حد كبير من خلال الآليات القائمة مثل إدارة الأداء والتقييم الذاتي والأولويات الوطنية والمحلية، ورصد الداخلي والخارجي وغيرها من الأدلة ردود الفعل وخلال المناقشات الرسمية وغير الرسمية مع الأفراد والفرق
- ، الذي يشكل جزءا من خطة تطوير المدارس CPD إن نتائج تحليل الاحتياجات سوف تكون هناك خطة •

- الرئيسية والآثار المترتبة CPD مسؤولة سنويا لمناقشة مع مدير المدرسة، وأولويات CPD سوف يكون القائد في الميزانية المحتملة لمعالجة هذه الاحتياجات
- في اجتماعات مجلس الإدارة وإدراجها كجزء من تقرير مدير المدرسة. على الأقل CPD سيتم تناول قضايا CPD سنويا، وسيتم تقديم تقرير إلى المحافظين على توفير وتأثير
- الذي سيقدر بشأن الوسائل CPD ينبغي أن تعالج طلبات الحصول على وثيقة البرنامج القطري للأخ قائد الأكثر فعالية
- توفير وتحديث تفاصيل من مجموعة من الفرص المتاحة ويكون مسؤولا عن التواصل CPD يجب على القائد الفرص ذات الصلة إلى الموظفين المناسبين. سيتم الاحتفاظ بالمعلومات المحدثة وإتاحتها ومتاحة للمجتمع المدرسة
- مسؤولة عن ضمان فرص ملائمة وتقديم للفئات التالية من المجتمع المدرسي CPD يجب أن يكون القائد

- المعلمين المؤهلين حديثا
- ب. غيرهم من الموظفين الجدد إلى المدرسة أو دور
- ج. المعلمين في السنوات الأولى من حياتهم (EPD)
- د. المعلمين مع 5 سنوات خبرة + (بما في ذلك تلك التي تتجاوز عتبة وتلك في مراحل لاحقة من حياتهم المهنية)
- هـ. المدرسين المتخصصين في تدريس مجموعات معينة من التلاميذ (المدرء المتوسطين / خيارات الموضوع (قادة ظاهر F.
- ز. موظفي السكرتارية والأعمال الإدارية
- ح. الآباء والأمهات ومقدمي الرعاية

يكون مسؤولا عن التأكد من أن مقدمي هي من نوعية كافية CPD سوف القائد

- قائد الأولويات CPD المدرسة سيكون لها أنظمة والفرص للفرق والمدرسة بأكملها لمناقشة وتغذية لتفاصيل والأساليب بما في ذلك استخدام أيام التدريب المدرسة

## توفير CPD

فرص التطوير المهني بما يلي

- أولويات لقاء تحديد الفرد أو المدرسة أو التنمية الوطنية
- أن يقوم على الممارسات الجيدة - في أنشطة التنمية والتعليم والتعلم
- معايير تساعد على رفع إنجازات التلاميذ
- التنوع الثقافي الاحترام
- أن تقدمها تلك مع ما يلزم من الخبرة والدراية والمهارات
- يتم التخطيط • منتظم واتباع البرنامج المتفق عليه إلا عند التعامل مع القضايا المستجدة
- أن تقوم، عند الاقتضاء، على المعايير ذات الصلة
- أن تستند على أدلة البحث والتفتيش الحالي
- جعل الاستخدام الفعال للموارد، وخاصة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات
- أن تقدم في الإقامة • الذي يصلح لهذا الغرض مع المعدات المناسبة
- توفير القيمة مقابل المال

- لديها نظم الرصد والتقييم الفعالة وبما في ذلك السعي للخروج والعمل على تعليقات المستخدمين إبلاغ نوعية الحكم.

المحددة وفقا لمبادئ "أفضل قيمة" والتي تعكس فعالية CPD المدرسة سوف تدعم مجموعة واسعة من النهج 2. التعلم للمشاركين. وتشمل هذه

- التدريب في المدرسة باستخدام الخبرات المتاحة داخل المدرسة والنشاط التعاوني (على سبيل المثال التدريس التعاوني والتخطيط والتقييم، والعمل مع فريق التعلم، ومراقبة الفصول الدراسية والخبرات الموجودة، وتقييم الأقران، والاستفسار التعاوني وحل المشكلات، والنمذجة
- التدريب والتوجيه والانخراط في محادثة التعلم
- الإثراء الوظيفي / توسيع (على سبيل المثال مستوى أعلى من المسؤولية، خط الجبهة العاملين في تقاسم (الوظائف، وظيفة شخص آخر، يتصرف الأدوار، والتناوب الوظيفي، التظليل، والاجتماعات الرائدة إنتاج وثائق أو الموارد مثل تطوير المناهج والمواد التعليمية، وحزم التقييم، تكنولوجيا المعلومات والاتصالات أو برامج الفيديو
- الوصول إلى مستشار / مستشار خارجي أو خبير ذات الصلة
- فصول رئيسية، ونموذج مظاهره الدروس
- لعب الأدوار والمحاكاة
- جمع وجمع ردود الفعل تلميز والبيانات والنتائج
- حضور محاضرة، دورة أو مؤتمر
- الزيارات المدرسية لمراقبة أو المشاركة في الممارسات الجيدة والناجحة
- إعاره وتبادل ومواضع (على سبيل المثال داخل منظمة إقليمية أو وطنية، أو تبادل التنسيب مع مدرس آخر، (والمدرسة، والتعليم العالي والصناعة والتبادل الدولي، والمشاركة مع مجلس الإدارة
- الفرص البحثية
- التعلم عن بعد (مثل الموارد ذات الصلة مثل المجلات التعليمية والمنشورات وأشرطة فيديو للتدريب، والتفكير، (والمحاكاة
- الخبرة العملية (مثلا الوطني اختبار أو امتحان تجربة علامات والفرص المتاحة لتقديم ورقة، والمساهمة في برنامج التدريب والتنسيق أو دعم منتدى التعلم أو الشبكة، والمشاركة في الشبكات المحلية والوطنية، والمشاركة (مع موضوع أو جمعية متخصص
- شراكات خارجية (على سبيل المثال مع زميل أو جماعة، الموضوع، المرحلة أو نشاط أو اجتماعات فريق
- المدرسية والأنشطة مثل التخطيط المشترك، والمراقبة أو توحيد أو الفريق العامل مشروع خاص، والمشاركة في (شراكة رسمية أو غير رسمية مثل التعلم الشبكة المجتمع

سيتم القيام بما يلي CPD جميع أولئك الذين يعملون مع 3.

- التفكير في تطوير وتقييم الأثر

تقييم الأثر ونشر الممارسات الجيدة

الفرص لنشر للموظفين الآخرين. ردود CPD بعد التطوير المهني أو غيرها، المشارك سيبحث مع الزعيم 1. الفعل ذات الصلة حول



حيث تم الاتفاق على أنه لن يكون هناك فائدة في تعميمه على نطاق CPD. وينبغي توفير توفير والأفكار لزعيم يكون مسؤولاً عن تنظيم ذلك، على سبيل المثال تعميم الموارد ذات الصلة، CPD أوسع أو متابعة، فإن زعيم جلسة في الموظفين أو موضوع الاجتماع وتقديم تعليم أو تعلم استراتيجية، إدراجها في مواقع المدارس

2. تكون مسؤولة عن ضمان ما إذا كان أي متابعة ما يلزم لمقدم، مثل ردود الفعل، وقضايا CPD سوف القائد الوصول.

3. اتفاقات مستوى ) CPD ومدير مدرسة الأعمال سيستعرض سنويا ما إذا كان أي جوانب توفير CPD القائد الخدمة على سبيل المثال أو اشتراكات) لا تمثل القيمة مقابل المال وتقديم التوصيات المناسبة إلى مجلس الإدارة

4. من خلال السعي لرصد وتقييم CPD يكون مسؤولاً عن تقييم قيمة الجانب المال من CPD يجب على القائد مطابقة لنتائج البحوث الحالية CPD تكون ملتزمة بضمان النظم والإجراءات CPD الأثر. يقوم المرشد

5. وسيتم ذلك في مجموعة متنوعة من المستويات بما في ذلك:

- تقييم فوري على المدى القصير / من قبل المشاركين
- المتخذة عادة في فترة لا تقل عن 6 أشهر بعد توفير CPD بعد اتباع المدى للحصول على عينة من
- مناقشة غير رسمية مع الزملاء حول تحسين الممارسة

وسيتم تقييم 6. تأثير مع معايير النجاح بما في ذلك

- تحسين نتائج التلميذ والمدرسة التحصيل / تحقيق
- أكثر فعالية وجزءاً لا يتجزأ من تعليم عالي الجودة والتعلم بنجاح باستخدام مجموعة متنوعة أكبر من التدريس والمناهج التعليمية
- مناخ إيجابي لدعم النجاح والجهد
- ثقة الموظفين، والإثراء، والدافع، واحترام الذات، والاستعداد لتحمل المخاطر، والتعاون، الإنعكاسية
- تلميذ الحماس والمرونة والمشاركة والالتزام بالتعلم
- توظيف واستبقاء
- التدرج الوظيفي للموظفين

7. المتخذة والاحتياجات المستقبلية CPD تقديم تقرير إلى مجلس الإدارة على فوائد CPD سنويا يقوم الزعيم