

Professionaliseringsplan 2020-2024



Rotterdam, januari 2021



Inhoudsopgave

1. Inleiding	3
2. Kaders professionaliseringsplan	3
3. Uitgangspunten	4
4. Visie op ontwikkeling van medewerkers	5
5. Categorieën en beleid: het aanbod vanuit de school	7
6. Middelen	8
7. Procedure	8

1. Inleiding

Het voorliggende plan beschrijft de professionalisering binnen de Wolfert van Borselen Scholengroep. De Wolfert van Borselen scholengroep bestaat uit zes unieke locaties met ieder een eigen hoofdprofiel. Deze vestigingen zijn complementair aan elkaar. Het doel van onderhavig plan is ervoor te zorgen dat de 6 vestigingen elk vanuit hun eigen visie en behoefte vorm en inhoud kunnen geven aan professionalisering op de eigen school. Dit gebeurt op basis van de ambities geformuleerd in schoolplan en in de innovatieagenda. Dit plan vormt de brug tussen het collectieve professionaliseringsplan van BOOR en de professionaliseringsagenda (komt voort uit schoolplan en eventueel plan verbetering opbrengsten) van de zes scholen binnen de Wolfert van Borselen Scholengroep.

Figuur 1. De relatie tussen de missie van de Wolfert en kernwaarden van BOOR



Hoofdstuk 2 beschrijft vanuit welke kaders het professionaliseringsplan is ontwikkeld. Hoofdstuk 3 zet de uitgangspunten van het professionaliseringsplan uiteen. Hoofdstuk 4 gaat dieper in op de visie die binnen Wolfert van Borselen als leidend wordt gezien omtrent het ontwikkelen van medewerkers. Hoofdstuk 5 geeft inzicht in het huidige aanbod en beleid dat Wolfert van Borselen heeft op het gebied van professionaliseren van medewerkers. Hoofdstuk 6 licht toe met welke middelen de professionaliseringsplannen bekostigd worden. In het zevende en laatste hoofdstuk staat de procedure voor de komende periode centraal.

2. Kaders professionaliseringsplan

De kaders voor het professionaliseringsplan van de Wolfert zijn te onderscheiden op drie niveaus: landelijk, BOOR en de Wolfert van Borselen Scholengroep. Deze drie niveaus worden hierna kort beschreven.

Landelijk

- Alle scholen worden in de cao VO verplicht om een professionaliseringsplan op schoolniveau op te stellen. Er is afgesproken dat 10 procent van de personele lumpsum per jaar besteed wordt aan deskundigheidsbevordering en professionaliseringsactiviteiten binnen de scholen¹.
- In het sectorakkoord VO, dat is afgesloten tussen de VO-raad en OCW, staan uitgebreide afspraken omtrent professionalisering. Daarbij gaat het o.a. om de versterking van de professionele leercultuur op scholen; meer en beter gekwalificeerde/masteropgeleide leraren,

¹ In hoofdstuk 16 van de CAO-VO is de volledige regeling terug te vinden. Dit hoofdstuk bevat de eisen en plichten waar de Wolfert en zijn medewerkers aan moeten voldoen als het de professionalisering en deskundigheidsbevordering van de medewerker betreft.



de professionalisering van leraren, de begeleiding van startende leraren, de professionele ontwikkeling van docenten vmbo, het lerarenregister/bevoegd en professionalisering van schoolleiders en bestuurders (waaronder schoolleidersregister, strategisch HR-beleid, lerend bestuur).²

- De beroepsstandaard schoolleiders is vastgelegd wie tot de beroepsgroep van schoolleiders behoren, over welke competenties en bekwaamheden zij dienen te beschikken en aan welke gedragsregels (professionele normen) zij zich houden.

BOOR

- BOOR³ gelooft dat de basis voor kwalitatief goed onderwijs de docenten zijn en investeert daarom in hun ontwikkeling. Het Strategisch HR-beleidskader van BOOR heeft betrekking op alle medewerkers en bestaat uit zes strategische pijlers: dé werkgever voor onderwijstalent, het juiste talent op de juiste plek, ontwikkelingsgericht leiderschap, de professionele medewerkers, de lerende organisatie en de organisatie op orde. In het Strategisch HR-beleidskader staat een verdere uitwerking van de pijlers voor het VO.

Wolfert van Borselen Scholengroep

- In het schoolplan van de Wolfert van Borselen Scholengroep worden per Wolfert-vestiging de doelen beschreven vanuit het perspectief van de missie van de Wolfert van Borselen scholengroep. Ook wordt hierin de relatie aangegeven met de kernwaarden van BOOR. Er is gekozen voor een opzet waarin alle Wolfert-vestigingen drie tot vijf grote beleidsdoelen formuleren voor een periode van 4 jaar (2018 – 2022)⁴.

3. Uitgangspunten

Het bovengenoemde kader leidt tot concrete uitgangspunten voor het professionaliseren van de medewerkers binnen de Wolfert. Deze worden hieronder puntsgewijs benoemd:

1. Bij het bieden van ontwikkel faciliteiten wordt er zo veel mogelijk gebruik gemaakt van de kennis en ervaring die op scholen en op BOOR services voor handen is (efficiënte inzet financiële middelen).
2. De professionele ontwikkeling van de medewerkers wordt vormgegeven op basis van de ontwikkeldoelen uit het schoolplan van Wolfert van Borselen.
3. Bij de formatieplanning worden medewerkers gefaciliteerd voor het behalen van deze doelen. Vervolgens wordt aan hen professionaliseringsmogelijkheden geboden die het mogelijk maken om bij te dragen aan de doelen van de organisatie.
4. Individuele vestigingen kunnen hun eigen invulling geven aan het professionaliseren van medewerkers binnen de kaders van het bredere Wolfert van Borselen professionaliseringsplan (subsidiariteitsbeginsel), maar het professionaliseringsplan staat altijd in het verlengde van het schoolplan.
5. De zes Wolfert-vestigingen zijn complementair aan elkaar, en kunnen veel van elkaar leren. Dit geldt ook voor professionalisering van de medewerkers.
6. Professionalisering is onderdeel van de reguliere kwaliteitscyclus, medewerkers leggen verantwoording af over hun professionaliseringsactiviteiten in de jaarlijkse ontwikkelgesprekken.
7. De begeleiding van beginnende leraren houdt niet op wanneer zij hun diploma hebben gehaald, de begeleiding gedurende de eerste drie jaar van de loopbaan is cruciaal.

² <http://www.vo-raad.nl/sectorontwikkeling/ga-sectorakkoord-vo>

³ Strategisch HR-beleidskader BOOR

⁴ Schoolplan (2018 – 2022) Kwaliteitszorg op de Wolfert van Borselen



8. Professionalisering is voor alle medewerkers, niet alleen voor beginnende leraren maar ook voor docenten en onderwijs ondersteunend personeel in alle loopbaanfasen.
9. De Wolfert van Borselen Scholengroep maakt onderdeel uit van de academische opleidingsschool OSR. Dit biedt medewerkers aantrekkelijke loopbaanalternatieven als begeleider of onderzoeker.

4. Visie op ontwikkeling van medewerkers

Dit hoofdstuk gaat in op de visie van Wolfert van Borselen Scholengroep op de ontwikkeling van medewerkers. Achtereenvolgens wordt ingegaan op de HRM visie, de verbinding tussen onderwijs, opleiden en onderzoek (binnen de academische opleidingsschool OSR) en de fasen van loopbaanontwikkeling.

HRM visie

De centrale aspecten van de HRM visie zijn:

- Integraal personeelsbeleid: de ontwikkeling van medewerkers van de Wolfert van Borselen Scholengroep wordt vormgegeven vanuit integraal personeelsbeleid, dit heeft de volgende kenmerken:
 - o Verticale integratie: de competenties van de medewerkers worden afgestemd op de doelen van de organisatie.
 - o Horizontale organisatie: de verschillende instrumenten voor personeelsbeleid worden als een samenhangend geheel ingezet.
 - o Het beleid richt zich op de ontwikkeling van talenten van de individuele medewerker.
- Het functiebouwwerk: het functiebouwwerk dient als basis voor de invulling van HRM binnen de Wolfert van Borselen scholengroep. Binnen het functiebouwwerk wordt onderscheid gemaakt tussen OP en OOP. Het carrièrepad van OP en OOP verschilt sterk van elkaar: binnen het OOP worden verschillende functies onderscheiden; binnen het OP wordt een beperkt aantal functieniveaus onderscheiden (LB, LC en LD), met daarbinnen diverse ontwikkelmogelijkheden. Later in dit hoofdstuk wordt ingegaan op de fasen en ontwikkelmogelijkheden in de loopbaan van het OP.
- Gedifferentieerde beloning: de beloningssystematiek binnen de Wolfert van Borselen is gebaseerd op het principe dat medewerkers niet alleen beloond moeten worden om wat ze doen (de functie), maar ook om hoe ze het doen (het functioneren). Het wat wordt beloond middels het maandelijks loon dat medewerkers ontvangen op basis van hun functiezwaarte. Goed functioneren kan worden beloond door middel van flexibele beloning: bijzondere prestaties worden erkend en beloond. Hiervoor is een separaat gedifferentieerd beloningsbeleid vastgesteld.
- Gesprekscyclus: de ontwikkeling wordt vormgegeven middels een gesprekscyclus. De gesprekscyclus ondersteunt en structureert de dialoog tussen leidinggevende en personeel en vormt daarmee het hart van het HRM instrumentarium. Het functioneren van docenten wordt beoordeeld op basis van de scorelijst in de Digitale Observatie Tool (DOT). Met de DOT worden de lessen beoordeeld en in het kader van de gesprekscyclus nabesproken.

Academische OSR: verbinding onderwijs, opleiden en onderzoek

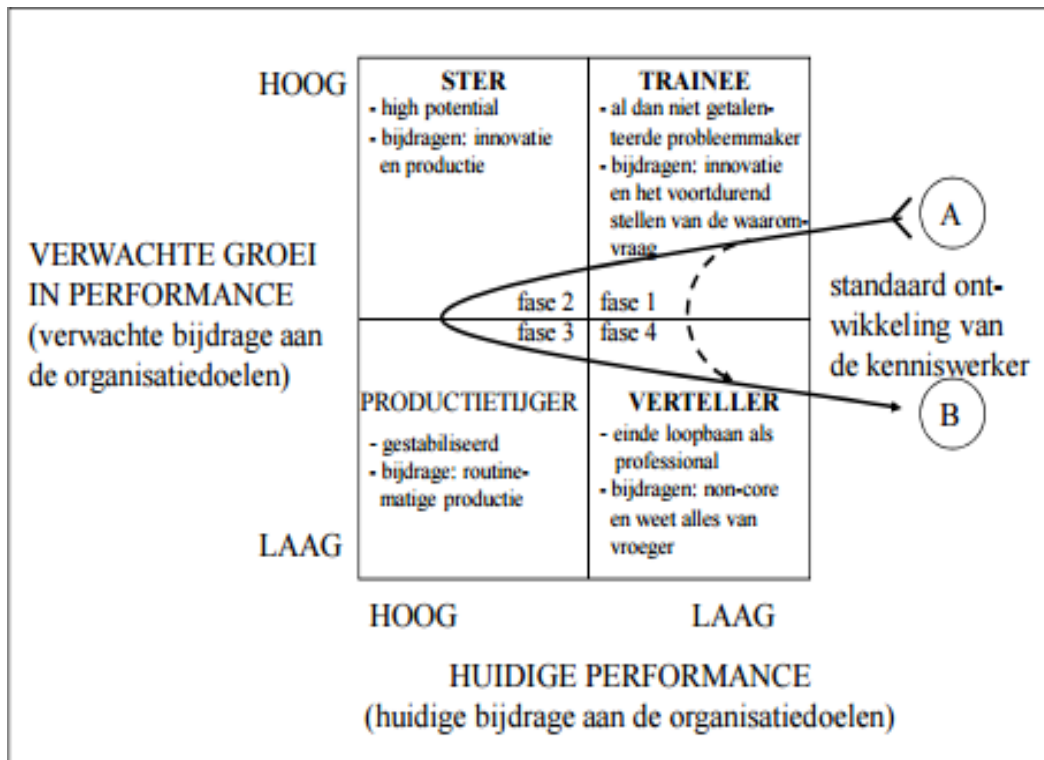
Participatie in de academische OSR is een fundamentele keuze voor de Wolfert van Borselen scholengroep. Hierin komen onderwijs, opleiden en onderzoek samen. Participatie in de academische opleidingsschool biedt extra ontwikkelingsmogelijkheden voor docenten. Docenten kunnen binnen de academische opleidingsschool werkzaam zijn als werkplekbegeleider op school, overkoepelend BOS

(Begeleider Op School, opleidingscoördinator), docent-onderzoeker of als vakcoach. Daarnaast is de academische opleidingsschool een manier om in een vroegtijdig stadium de beste studenten te binden aan de Wolfert.

Fasen van loopbaanontwikkeling OP

In de visie van Weggeman verloopt de loopbaan van docenten langs voorspelbare stadia. Docenten ontwikkelen zich in hun loopbaan vaak van *trainee*, naar *ster*, naar *productietijger*, en in sommige gevallen naar het stadium van naar *verteller*. Als school is het de uitdaging om de talenten van docenten maximaal aan te spreken en in te zetten. In de visie van Weggeman hebben docenten in het tweede en derde stadium van hun ontwikkeling veel aanzien en is hun bijdrage aan de school groot. Docenten die zich ontwikkelen tot het vierde stadium lopen het risico minder open te staan voor nieuwe ontwikkelingen en terug te vallen op de manier van werken van vroeger. Hiermee gaat veel van het jeugdig enthousiasme, en ook veel talent verloren. De Wolfert van Borselen scholengroep ziet het als een uitdaging om leeftijdsbestendig personeelsbeleid te voeren, waarbij docenten in alle stadia van hun loopbaan ruimte ervaren en nieuwe uitdagingen zien. Dit professionaliseringsplan schetst de kaders voor het beleid. Zie verder hoofdstuk 5.

Figuur 2. Standaardontwikkeling en typologie kenniswerkers





De Wolfert van Borselen scholengroep biedt drie ontwikkelingsrichtingen voor docenten, namelijk:

1. Ontwikkeling in de richting van het management of de bestuurlijke kant (bijv. teamleider, locatiedirecteur, rector).
2. Ontwikkeling in de richting van de beleidsmatige lijn. In dit geval laat de docent het onderwijs wat meer los en kan zich ontwikkelen tot bijvoorbeeld directeur stafbureau, coördinator in staffuncties, of specialist in brede opvoedingsvraagstukken (ondersteuningscoördinator, Begeleiders Passend Onderwijs (BPO) en vertrouwenspersoon).
3. Ontwikkeling in de richting van expert. In dit geval gaat de docent zich verdiepen in zijn/haar vakgebied. Denk bijvoorbeeld aan ontwikkeling tot docentopleider, onderzoeker, of excellente vakspecialist.

Een combinatie van deze drie ontwikkelrichtingen is ook mogelijk. Daarnaast kan een docent zich ook buiten het onderwijs gaan ontwikkelen, eventueel om later terug te keren in het onderwijs maar dit is niet noodzakelijk.

5. Categorieën en beleid: het aanbod vanuit de school

Het professionaliseringsaanbod van de Wolfert van Borselen scholengroep voor haar medewerkers is verdeeld over drie medewerkersgroepen: docenten, onderwijsondersteunend personeel en directie. Het aanbod wordt per medewerkersgroep hieronder kort toegelicht.

Docenten

De Wolfert biedt de volgende mogelijkheden aan docenten om zich in de verschillende fasen van hun loopbaan te kunnen ontwikkelen:

- Voor docenten-in-opleiding biedt de Wolfert 'opleiden in de school'. Studenten die een traject volgen binnen de opleidingsschool volgen een groot deel van hun opleiding binnen de school en worden daarbij intensief begeleid vanuit zowel de school en het instituut.
- In het kader van het 'begeleiding startende leraren' is een driejarig inductietraject ontwikkeld voor startende docenten. Hierbinnen wordt maatwerk geboden (bijvoorbeeld individuele coaching, specifieke trainingen, time management) voor de startende docent.
- Voor de ervaren docenten heeft de Wolfert van Borselen scholengroep zijn maatwerkafspraken mogelijk op het gebied van professionalisering waarbij gebruik gemaakt wordt van aanbieders in binnen- en buitenland. De Wolfert stimuleert detachingsafspraken waarbij docenten van de Wolfert in deeltijd of tijdelijk werken in het hoger onderwijs. Er is toenemende aandacht voor netwerklernen, leren op basis van intervisie en leren van collega's binnen de Wolfert.

Medewerkers van de Wolfert dienen bereid te zijn om zich te ontwikkelen in de richting van de specialisatie van de vestiging waar ze werkzaam zijn..

OOP

Ook van het Onderwijsondersteunend Personeel wordt verwacht dat zij zich ontwikkelen en scholen. Aangezien er een grote diversiteit bestaat aan OOP-functies is het niet altijd mogelijk aan te geven welke professionaliseringstrajecten gewenst zijn. Verzoeken voor professionalisering worden positief benaderd en waar mogelijk gehonoreerd. Hierbij zal de afweging gemaakt worden in hoeverre de voorgestelde scholing functioneel is.



Directie

Het leiding geven aan professionals vereist specifieke vaardigheden van de leidinggevende, namelijk:

- samen met de mensen een collectieve ambitie ontwikkelen;
- medewerkers inspireren en betrekken bij de strategie;
- op tijd en eerlijk communiceren; er zijn en luisteren;
- helder communiceren van verwachtingen en feedback geven;
- assertief optreden naar mensen die niet meer goed zijn in hun vak;
- functioneren als hitteschild voor de ruis van 'boven';
- een gezaghebbende maar dienende en bescheiden attitude hebben.

Voor personeel dat zich in de directielijn ontwikkelt biedt de Wolfert van Borselen Scholengroep de volgende professionaliseringsmogelijkheden om bovengenoemde vaardigheden te kunnen ontwikkelen:

- De Wolfert stimuleert docenten om deel te nemen aan professionaliseringstrajecten op het gebied van schoolleiderschap.
- Voor geschikte kandidaten is verdere scholing mogelijk.

Voorstellen voor scholing passen bij voorkeur in het beleid van het schoolleidersregister.

De Wolfert van Borselen scholengroep heeft een vastgesteld beleid op het gebied van gedifferentieerde beloning. Op basis van dit beleid is het mogelijk gratificaties en toelagen te verstrekken. In beginsel zijn gratificaties bedoeld voor medewerkers die uitzonderlijk goede prestaties hebben geleverd. Indien een werknemers tijdelijk meer verantwoordelijkheden draagt is het mogelijk een toelage te verstrekken. Bij flexibele beloning zijn transparantie en vertrouwen van essentieel belang.

6. Middelen

De professionalisering van medewerkers wordt vanuit verschillende bronnen gefinancierd zoals:

- CAO VO: er is afgesproken dat 10 procent⁵ van de personele lumpsum per jaar besteed wordt aan deskundigheidsbevordering en professionaliseringsactiviteiten binnen de scholen.
- Sectorakkoord VO-raad: vanuit het sectorakkoord worden structureel extra middelen beschikbaar gesteld.
- Lerarenbeurs: leraren die een bachelor- of masteropleiding gaan volgen kunnen de Lerarenbeurs aanvragen. Het collegegeld, studiemiddelen, reiskosten en studieverlof kunnen worden bekostigd vanuit de lerarenbeurs. Hiertoe zijn wel maximale bijdrages vastgesteld⁶.
- Promotiebeurs: Leraren die willen promoveren komen in aanmerking voor de promotiebeurs, hiertoe dienen zij een onderzoeksvoorstel te schrijven dat relevant is voor de onderwijspraktijk of het onderwijs in bredere zin. Daarnaast zoeken de leraren zelf een promotor waarmee ze het voorstel verder uitwerken en deze voor de deadline indienen bij de NWO (Nederlandse Organisatie voor Wetenschappelijk Onderzoek).⁷
- Regeling tegemoetkoming opleidingsscholen: dit budget wordt vooral gebruikt voor facilitering werkplekbegeleiders en schoolopleiders, maar er wordt ook geïnvesteerd in de professionalisering van deze groepen.

Het totale bedrag wordt verdeeld over de zes Wolfert-vestigingen op basis van de omvang in leerlingenaantal.

⁵ percentage betreft faciliteiten in uren en geld ten behoeve van professionalisering

⁶ <https://duo.nl/particulieren/leraar/de-lerarenbeurs/hoe-de-lerarenbeurs-werkt.asp>

⁷ <https://www.nwo.nl/onderzoeksprogrammas/promotiebeurs-voor-leraren>

7. Procedure

Looptijd

De looptijd van dit plan is 2020 – 2024. Indien nodig wordt het professionaliseringsplan tussentijds geactualiseerd.

Rol MR

Artikel 26, lid C van het medezeggenschapsreglement van de Wolfert van Borselen scholengroep geeft aan dat de personeelsgeleding van de MR instemming moet geven op de vaststelling of wijziging van regels m.b.t. de nascholing van personeel.

Vastgesteld in de algemene directie
Rotterdam, 22-02-2021

Vastgesteld in de medezeggenschapsraad
Rotterdam, 16-02-2021