Samen leren voor morgen

Kaderregeling professionaliseringsplan 2026-2030

Wolfert van Borselen

Scholengroep voor openbaar onderwijs

Samenvatting

Het kaderplan ‘Samen leren voor morgen’ (2026-2030) vormt de basis voor professionele groei binnen de Wolfert van Borselen scholengroep. De visie balanceert tussen centrale kaders (‘het huis’) en lokale regie (‘de tuin’). Via de Wolfert Academie en de Opleidingsschool Rotterdam worden medewerkers in alle loopbaanfasen gefaciliteerd. Professionalisering wordt geborgd door instrumenten als de Digitale Observatie Tool (DOT) en de gespreks-cyclus (BOOT). Medewerkers beschikken over een budget in tijd en geld voor persoonlijke professionalisering. Het plan wordt jaarlijks via de governancestructuur geëvalueerd, waarbij medezeggenschap en kwaliteitsborging centraal staan om onderwijskwaliteit en een duurzaam werkklimaat te waarborgen.



Status: Definitief vastgesteld d.d.29 juni 2026 (instemming MR)

Binnen Wolfert van Borselen scholengroep werken we transparant. Bij de planontwikkeling en besluitvorming geven we hier invulling aan door voorgenomen besluiten pas vast te stellen na bespreking met verschillende gremia.

Centrale directie - voorgenomen besluit d.d. 1 juni 2026
Algemene directie - bespreking d.d.16 juni 2026
Medewerkers - bespreking d.d. n.v.t.
MR / DMR - bespreking d.d. 16 juni 2026
Centrale directie - vaststelling d.d. 22 juni 2026
MR - instemming door PMR d.d. 29 juni 2026

Binnen Wolfert van Borselen scholengroep werken we planmatig. Bij de implementatie en evaluatie geven we hier invulling aan door vastgestelde besluiten in te bedden in de plan-do-check-act cyclus.

Plan vastgesteld d.d. 29 juni 2026
Looptijd - onder verantwoordelijkheid van: 4 jaar - MDD
Evaluatie - door / wanneer: centrale directie / juni 2027

Inhoud

1. Inleiding en visie op professionalisering 5

2. Organisatorische structuur: de Wolfert Academie & OSR 7

3. Inhoudelijke ambities 2026-2030 9

4. Het Instrumentarium: kwaliteitszorg en observatie 10

5. Randvoorwaarden en faciliteiten 11

6. Doelgroepgerichte trajecten en loopbaanfasen 13

7. Evaluatie en verantwoording 14

1. Inleiding en visie op professionalisering

De missie van de Wolfert van Borselen scholengroep, ‘Samen leren voor morgen’, en het schoolplan 2026-2030 vormen het fundament van dit Kaderplan Professionalisering voor de periode 2026-2030. In een wereld waarin technologische en maatschappelijke ontwikkelingen elkaar in hoog tempo opvolgen, is de continue groei van onze medewerkers de enige weg om leerlingen voor te bereiden op de complexiteit van de toekomst. Vanuit onze verantwoordelijkheid als onderwijsprofessionals werken we vanuit een open en nieuwsgierige houding aan de ontwikkeling van onszelf en onze collega’s. Hierbij zoeken we bewust de verbinding met elkaar, zodat elke leerling die binnen onze scholengroep onderwijs volgt optimaal kan groeien en zijn of haar talenten tot bloei kan laten komen.

Dit beleid rust op onze kernwaarden ‘solidair’ en ‘toekomstgericht’. Wij zijn solidair in onze ontwikkeling: wat we op de ene locatie leren, delen we actief met de andere. We vormen gezamenlijk één professionele leergemeenschap waarin het leren van en met elkaar centraal staat. Toekomstgericht zijn betekent dat we niet alleen reageren op huidige trends, maar onze medewerkers uitdagen om anticiperend te professionaliseren, om zo voorbereid te zijn op de onbekende uitdagingen van morgen. De professionalisering van de individuele docent of ondersteuner is hiermee onlosmakelijk verbonden met de ontwikkeling van het team, de locatie en de scholengroep als geheel.



Om dit te realiseren hanteren wij de metafoor van ‘het huis en de tuin’:

- **Het huis:** de overkoepelende, planmatige inrichting van de scholengroep. Het huis borgt de voorspelbaarheid, efficiëntie en heldere kaders die nodig zijn om de organisatie stabiel te houden.
- **De tuin:** de noodzakelijke vrije ruimte binnen de zes locaties. Het is de plek waar medewerkers proactief de regie nemen over hun eigen leerproces, daarbij gefaciliteerd met zowel de benodigde tijd als een persoonlijk keuzebudget. Hierdoor voelen zij de ruimte om kleine experimenten in de klas uit te voeren, en samen met collega’s nieuwe inzichten direct te vertalen naar de praktijk.

Dit kaderplan borgt de balans tussen collectieve efficiëntie en lokale innovatiekracht. Wij bewaken deze balans door het voeren van een permanente, professionele dialoog. Het is een dynamisch proces waarin leidinggevenden een coachende, faciliterende rol aannemen (‘aan het hek staan’) en een leercultuur scheppen waarin fouten maken mag en continu verbeteren de norm is. Daarmee draagt professionalisering direct bij aan de onderwijskwaliteit en een duurzaam werkklimaat. Deze dialoog wordt geborgd via onze jaarlijkse gesprekscyclus en instrumenten zoals de Digitale Observatie Tool (DOT).



2. Organisatorische structuur: de Wolfert Academie & OSR

De professionalisering binnen de scholengroep is zo georganiseerd dat de centrale structuur de uitvoering op de locaties ondersteunt:

- **De Wolfert Academie:** dit platform wordt gebruikt voor professionalisering en schoolontwikkeling. We zetten dit platform in bij scholingsactiviteiten, zowel collectief als op de vestigingen, zodat medewerkers hiermee kunnen werken. Er wordt gebruikgemaakt van een 'blended' aanpak op basis van het 70:20:10-principe: formele trainingen (10%) worden gecombineerd met leren van elkaar via intervisie en netwerken (20%) en leren op de werkplek (70%). Het digitale platform biedt content via thema-tegels (zoals Taal, Rekenen, Burgerschap, Dalton, TTO en Zorg) en ondersteunt medewerkers bij hun professionele ontwikkeling. De Academie vormt daarnaast de verbinding met Stichting BOOR en vertaalt het stichtingsbrede aanbod naar de context van onze scholengroep.
- **Coördinator Wolfert Academie:** de coördinator beheert het digitale leerplatform, brengt leerbehoeften in kaart en neemt deel aan de projectgroep Academies BOOR-VO. Hiermee wordt interne kennis gedeeld en afgestemd met partijen buiten de scholengroep.
- **Opleidingsschool Rotterdam (OSR):** de OSR richt zich op de instroom en de opleiding van leraren. De schoolopleiders en werkplekbegeleiders van team Opleiden dragen zorg voor de scholing van een groot aantal studenten van lerarenopleidingen en zij-instromers binnen de scholengroep. De docentbegeleiders van team Begeleiden verzorgen een inductietraject op maat voor startende leraren en nieuwe collega's. In afstemming met de Wolfert Academie wordt zo gewerkt aan een leerlijn van leraar-in-opleiding en starter tot meer ervaren docent. De schoolcoördinatoren sturen op de kwaliteit van het samen opleiden en professionaliseren, en werken daarin samen met de coördinator van de Wolfert Academie.

- **Locatie-aanspreekpunten:** zij vormen de verbinding tussen de locaties en de centrale organisatie. Elke locatie heeft een locatiespecifiek professionaliseringsplan. De locatie-aanspreekpunt vertaalt, in opdracht van de schoolleiding de lokale behoeften naar het aanbod van de Academie en zien toe op de uitvoering van de scholing per locatie.

De coördinator Wolfert Academie en de locatie-aanspreekpunten stemmen de behoeften en het aanbod op elkaar af. Zij vertalen de centrale koers (het huis) naar scholing en halen tegelijkertijd vragen en voorbeelden op uit de teams (de tuin). Om de balans tussen centrale kaders en lokale inbreng te borgen komen de coördinator en de aanspreekpunten een aantal (minimaal zes) keer per jaar samen in het om de uitvoering en afstemming te bespreken.



3. Inhoudelijke ambities 2026-2030

Dit hoofdstuk operationaliseert de visie uit Hoofdstuk 1 door de professionalisering te koppelen aan strategische ambitiegebieden uit het Schoolplan 2026-2030, gericht op docenten (OP), onderwijsondersteunend personeel (OOP) en leidinggevenden.

De focus ligt op de volgende ambities en thema's:

- **Sterk & toekomstgericht:** het behalen van AI-certificering. Inzet van AI-tools zoals Gemini met aandacht voor ethiek, bias en transparantie. Versterking van het LOB-decanennetwerk voor de aansluiting op de arbeidsmarkt.
- **Samen leren & samenleven:** het inhoudelijke doel is het verder ontwikkelen van een inclusieve leeromgeving, waarbij docenten en teams worden toegerust om effectief om te gaan met de culturele en cognitieve diversiteit van onze leerlingenpopulatie. Professionalisering binnen deze ambitie kent verschillende vormen. Naast formele scholing ligt de nadruk op leren van elkaar via collegiale consultatie en intervisie en leren op de werkplek). Hiervoor worden minimaal tweejaarlijkse Wolfert Academie-momenten georganiseerd voor kennisuitwisseling tussen de locaties.
- **Stevige basis:** professionalisering van taal- en rekencoördinatoren in samenwerking met de coördinator Basisvaardigheden van BOOR Services. Scholing op het gebied van burgerschapsonderwijs en digitale geletterdheid.
- **Krachtig openbaar onderwijs:** gesprekken voeren over het hanteren van de kernwaarden van het openbaar onderwijs (vrijheid, gelijkwaardigheid, ontmoeting). Focus op de dialoog bij meningsverschillen, waarbij ongemak wordt gebruikt als leermoment en er wordt geoefend in 'agree to disagree'.
- **Duurzame organisatie:** focus op effectiviteit en werkdrukbeheersing onder het motto 'minder doen om meer te kunnen'. Dit leidt tot een verlaagde werkdruk en een gezonder en productiever werkklimaat. Ontwikkeling van vaardigheden voor data geïnformeerd werken volgens het 4D-model.



4. Het Instrumentarium: kwaliteitszorg en observatie

Methodische kwaliteitsverbetering is geen incident, maar een cyclisch proces dat wordt ondersteund door de volgende instrumenten:

- **4D-Model (Data, Duiden, Doelen, Doen):** dit model is de standaard voor analyse en handelen op alle niveaus. De professionalisering richt zich op het gebruik van data om de onderwijspraktijk op de werkplek te verbeteren. Hierbij is sprake van differentiatie: startende docenten leren data te lezen, terwijl ervaren docenten worden getraind om data-analyses op te stellen en te leiden ten behoeve van schoolontwikkeling.
- **Digitale Observatie Tool (DOT):** de DOT wordt ingezet voor het monitoren van de leskwaliteit. De tool dient niet als afvinklijst, maar als basis voor de professionele dialoog over didactiek en pedagogiek. Naast observaties door leidinggevenden worden ook collegiale lesbezoeken en feedbackvormen gebruikt, waarbij leerlingenenquêtes een plek hebben in de reflectie op het eigen handelen.
- **Gesprekscyclus:** de jaarlijkse start-, ontwikkel- en voortgangsgesprekken vormen een basis van het HRM-beleid. In deze gesprekken zijn de motivatie en de persoonlijke leervraag van de medewerker het uitgangspunt, waardoor deze de regie voert over de eigen loopbaan (de tuin). De leidinggevende heeft hierin een coachende faciliterende rol. De verzamelde input (inclusief DOT-uitkomsten, reflecties en scholingsbehoeften) wordt vastgelegd in BOOT (Beoordeling- en Ontwikkel Tool), bij wijze van borging en verantwoording (het huis).
- **Evaluatie van het aanbod:** de kwaliteit van de scholing wordt bewaakt door het aanbod periodiek te evalueren. Er wordt gekeken naar de deelname en naar de toepasbaarheid in de klas via bevraging van deelnemers en reflectie door het team van de Wolfert Academie. Dit dient om het aanbod te laten aansluiten bij de behoeften in de praktijk.

5. Randvoorwaarden en faciliteiten

De kwantitatieve kaders voor professionalisering zijn minimaal conform de CAO-VO en interne afspraken als volgt vastgelegd:

1. **10% van de jaartaak wordt ingezet in kader van professionalisering.** Bij een fulltime aanstelling betreft dit 166 uur per jaar. Hiermee gaan we verder dan de CAO, die het slechts heeft over 10% in tijd en geld van de personele lumpsum.
2. **De helft van deze tijd (max 83 uur) kan door de medewerker worden ingevuld** en de medewerker is over zijn/haar professionalisering in gesprek met zijn/haar leidinggevende tijdens het zogenaamde ontwikkelgesprek en voortgangsgesprek. Bij het OOP is dit basisrecht 40 uur op jaarbasis, bij een fulltime aanstelling. De leidinggevende waarborgt in het ontwikkelgesprek dat de gekozen professionalisering aansluit bij de persoonlijke leervraag en de organisatiedoelen, en verleent hier al dan niet goedkeuring voor.
3. **De andere helft van de tijd (max 83 uur) wordt ingevuld door de schoolleiding.** Naast het collectieve aanbod vanuit de Wolfert Academie wordt op schoolniveau jaarlijks een scholingsaanbod bepaald voor het team waarbij in ieder geval collectief wordt gewerkt aan scholing en ontwikkeling in kader van de ambities van de school en het specifieke onderwijsconcept (bijvoorbeeld XPO, Dalton of Tweetalig). Het aanbod (prioritering) vanuit school wordt verwoord in het jaarplan. Daarnaast zijn er thema's die in kader van wetgeving om aandacht vragen. Denk hierbij aan bijvoorbeeld de AVG, basisvaardigheden en curriculumherziening (16 uur) en burgerschap. Planning en aanbod in het kader collectieve scholing worden jaarlijks vastgelegd in het schooljaarplan en ter bespreking voorgelegd aan de PAR of DMR.
4. **Financieel budget:** Het betreft een persoonlijk basisrecht voor alle medewerkers (OP en OOP). Een persoonlijk basisrecht van €600 per jaar (naar rato), spaarbaar (niet met terugwerkende kracht) over twee jaar tot €1200 voor grotere trajecten. Als sprake is van scholings-/professionaliseringswensen die meer kosten dan dit basisrecht dan zal een overeenkomst worden afgesloten.

5. **Extra middelen:** als scholengroep zetten wij ons in om zo veel mogelijk aanvullende middelen te vinden voor de professionalisering van onze medewerkers. Bijvoorbeeld via budgetten voor zij-instroom, de promotiebeurs, de schoolleidersbeurs VO, vanuit de onderwijsregio of de lerarenbeurs. Deze budgetten gelden als aanvulling op de vaste bedragen en kunnen dus bijdragen aan een ruimere facilitering van medewerkers.
6. **Organisatorische facilitering:** Om activiteiten zoals intervisie, lesbezoeken en de professionele dialoog mogelijk te maken, streeft de schoolleiding naar passende rooster oplossingen en de borging van deze momenten in de jaartaak.



6. Doelgroepgerichte trajecten en loopbaanfasen

Wij voeren een levensfasebewust personeelsbeleid dat is ingericht volgens een model gebaseerd op de loopbaanfasen (instroom, doorstroom en de senior-fase) om talent in elke fase te boeien en te binden. Dit beleid is van toepassing op alle medewerkers (onderwijzend personeel, onderwijsondersteunend personeel en leidinggevenden), waarbij elke groep specifieke leerbehoeften heeft. De ontwikkelbehoeften worden systematisch in kaart gebracht waarbij gebruik kan worden gemaakt van 360-graden feedback met betrokkenheid van collega's en leerlingen, bijvoorbeeld via een jaarlijkse 'vlootschouw'.

- **Startende medewerkers (instroom):** een verplicht driejarig inductieprogramma door Team Begeleiden, gericht op coaching en pedagogisch-didactische basiskwaliteit.
- **Medewerkers in de doorstroomfase (mid-career):** focus op verbreding en verdieping. We stimuleren rollen als 'Teacher-leader', detachering in het hoger onderwijs of expert-rollen zoals docent-onderzoeker en werkplekbegeleider binnen de OSR. Als opleidingsschool binnen OSR hanteren we het uitgangspunt dat alle docenten vanaf deze fase erkende werkplekbegeleiders kunnen zijn.
- **Ervaren medewerkers (senior-fase/kennisbehoud):** in deze fase ligt de strategische uitdaging bij het voorkomen van talentverlies. We bieden nieuwe impulsen via expert-rollen en kennisoverdracht-trajecten om hun jarenlange ervaring te verzilveren voor de organisatie.
- **OOP:** functionele scholing gericht op de uitoefening van de ondersteunende taken. Het aanbod wordt bepaald op basis van de functiematrix en de behoeften van de locaties.
- **Directie:** Focus op integraal leiderschap en de beroepsstandaard voor schoolleiders. De professionalisering is gericht op het versterken van de coachende en faciliterende rol in de permanente dialoog (zie Hoofdstuk 1 en 4). Voor nieuwe leidinggevenden is er een inductieprogramma om hen te ondersteunen in hun rol.



7. Evaluatie en verantwoording

De borging van deze kaderregeling vindt plaats via de reguliere governancestructuur:

- **Medezeggenschap:** Jaarlijks wordt de kaderregeling uitgewerkt in een collectief deel voor de scholengroep en een locatiespecifiek professionaliseringsplan, per vestiging. Dit locatiespecifieke professionaliseringsplan wordt besproken in de MR van de scholengroep of, waar aanwezig, in de deelraad (DMR). Bij vestigingen zonder deelraad heeft de Personeels Adviesraad (PAR) een belangrijke rol bij de totstandkoming en evaluatie van het lokale beleid in de 'tuin'.
- **Kwaliteitscyclus:** de voortgang van de professionaliseringsdoelen is een vast onderdeel van de P&C-cyclus (Planning & Control) en de gesprekken tussen de centrale directie en de locatiedirecteuren. De evaluatie richt zich op de mate van deelname, de verhouding tussen collectieve en individuele inzet, en de meetbare verbetering van de leskwaliteit zoals geregistreerd in de DOT.
- **Toetsing:** de uitgangspunten van dit kaderplan, waaronder de 50/50-verdeling van de professionaliseringstijd en de balans tussen 'het huis' en 'de tuin', worden ieder jaar getoetst aan de praktijk en de actuele CAO-ontwikkelingen. De financiële en inhoudelijke verantwoording wordt opgenomen in het jaarverslag van de scholengroep.

Wolfert van Borselen

Scholengroep voor openbaar onderwijs