



Landstede Groep

Bijlage 6

Uitgangspunten

professionalisering

Aanbestedende dienst:
Datum:
Versie:
Referentie

Deelnemende stichtingen binnen Landstede Groep
mei 2020
1.0
IR-032020-EA/MD

Aanleiding voor professionalisering

We leven in een samenleving die in snel tempo verandert. Dit zal sterk zijn weerslag hebben op het onderwijs, maar het betekent ook iets voor onze medewerkers. Toekomstbestendig onderwijs vraagt om professionals die zich continu ontwikkelen. Professionals die hoge kwaliteit nastreven. Professionals die mee willen bouwen aan een cultuur waarin we voortdurend van en met elkaar leren. Professionals die ruimte nemen om zich te ontwikkelen, zodat zij steeds waardevol en succesvol zijn in hun vakgebied of daarbuiten. Het draagt er toe bij dat we duurzaam inzetbaar blijven. We doen al veel dingen goed en hoe kunnen we dit elke dag een beetje beter doen. De ambitie is dat alle medewerkers van Landstede Groep zichzelf willen blijven ontwikkelen als onderdeel van het dagelijks werk. Een waarde(n)vol leven leren nastreven en elke dag beter willen worden.

Professioneel werken maakt onderdeel uit van het nu lopende project HRD-beleid, vanuit het gedachtegoed dat onze medewerkers het verschil maken tussen een gemiddelde en succesvolle organisatie. Zij geven kleur aan de waarden uit de strategienota en vullen de strategische beloften verder in. Het is daarom essentieel dat wij in hen investeren. Het stimuleren van professionaliteit onder medewerkers vormt hierbij een belangrijke basis voor het te voeren HRD-beleid.

Een gezamenlijk beeld bij het leren en ontwikkelen van professionals van Landstede Groep is nodig om deze ambitie te realiseren. Gezamenlijke uitgangspunten zijn Het helpt ook bij het vormgeven en inbedden van het gesprek over professionele ontwikkeling in relatie tot school- en organisatieontwikkeling binnen de scholen.

Professionalisering gaat over:

- Leren en ontwikkelen van professionals Landstede Groep
- Kenmerken van de lerende professional Landstede Groep
- Opvattingen over de wijze waarop professionele ontwikkeling bijdraagt aan Landstede Groep als lerende organisatie
- Uitgangspunten voor het organiseren van professionele ontwikkeling

Leren en ontwikkelen van professionals Landstede Groep

In de optiek van Landstede wordt onder professionele ontwikkeling een verandering in denken en/of doen verstaan, waarover de professional rekenschap af legt. Deze verandering zien wij als de uitkomst van een actief uitwisselingsproces tussen professional en zijn werkomgeving. Middels dialoog en reflectie wordt betekenis gegeven aan de ervaringen en ambities en vindt vertaling plaats naar het handelen van de professionals. Dit veronderstelt dat professionele ontwikkeling is ingebed in de dagelijkse werkprocessen van de professional en een continue proces is. Het continue proces vraagt een reflectieve en actieve houding van alle professionals en een cultuur waarin dat als gezamenlijke norm gehanteerd wordt. Hierbij is het vanzelfsprekend dat de professional verantwoordelijkheid neemt en bereid is er verantwoording over af te leggen.

Kenmerken van de lerende professional Landstede Groep

Iedereen die bij Landstede Groep werkt is een professional. Er wordt geen onderscheid gemaakt in opleidingsniveau of type werkzaamheden. Van elke professional verwachten we dat ze voldoen aan een aantal beroepsstandaarden passend bij de gevraagde rol en de te nemen professionele rol. De vertaling van de standaarden is wel afhankelijk van de werkcontext en het opleidingsniveau van de professional. De kenmerken zoals die hier zijn beschreven passen bij de waarden van Landstede Groep en de opvattingen over professionele ontwikkeling zoals hierboven beschreven.

Reflecteert, formuleert en geeft sturing aan ontwikkelingsdoelen

De professional is bereid om, al dan niet zelfstandig, kritisch te kijken naar eigen handelen en overtuigingen in relatie tot de gevraagde rol in de beroepscontext. Vanuit deze reflectie kan de professional eigen ontwikkelingsdoelen formuleren en daar sturing aangeven.

Durft het goede voorbeeld te geven

De professional durft een stap te zetten om zich kwetsbaar op te stellen door zijn eigen handelen en overtuigingen ter discussie te zetten. Het gaat hier om de bereidheid en het vermogen om zich open te stellen voor nieuwe inzichten. Dit met als doel zichzelf en ook de ander te ontwikkelen om een betere beroepsoefenaar te worden.

Denkt kwaliteitsgericht

De professional streeft hoge kwaliteit na en wil zich voortdurend verbeteren. De professional is binnen zijn werkcontext voortdurend in dialoog over de vraag doen we de goede dingen in lijn met onze ambities en doen we ze goed? Vanuit deze dialoog worden doelen bijgesteld en/of verbeteracties geformuleerd.

Draagt bij aan teamontwikkeling

De professional maakt onderdeel uit van een of meerdere teamverbanden. De professional is bereid en in staat om in verbinding te blijven met de teamdoelen en de teamleden vanuit de gedachte dat je samen meer bereikt dan alleen.

Professionele ontwikkeling draagt bij aan Landstede Groep als lerende organisatie

Bij Landstede Groep draagt professionalisering bij aan kwaliteitsverbetering en duurzame ontwikkeling en vernieuwing. Een organisatie met een lerend vermogen is beter in staat om kwaliteit te verbeteren en duurzaam te vernieuwen. Het lerend vermogen van een organisatie is een optelsom van de: individuele capaciteiten en de inzet van de professionals die er werkzaam zijn; de mate waarin de professionals binnen teams in staat zijn samen te werken aan kwaliteitsverbetering en onderwijsvernieuwing; de mate waarin de teams in staat zijn om voortdurend de kwaliteit te beoordelen en aanpassingen te maken. Professionalisering dient hier direct of indirect aan bij te dragen. Professionele ontwikkeling is daarom geen doel op zich, maar een middel dat het kloppend hart vormt van de organisaties die onderdeel zijn van Landstede Groep.

Uitgangspunten voor het organiseren van professionalisering

Landstede Groep maakt gebruik van een set van uitgangspunten die richting geeft aan de manier waarop we professionalisering willen organiseren. Dit met als doel dat er een verandering in denken en/of doen ontstaat van de professional, waardoor hij/zij bijdraagt aan kwaliteitsverbetering en duurzame ontwikkeling en vernieuwing.

Professionaliseren om te verbeteren

- Professionalisering leidt tot nieuwe kennis, opvattingen, overtuigingen, ideeën, vaardigheden, patronen en gedrag.
- Professionalisering sluit aan bij het teamplan, het schoolplan en de strategienota.
- Professionalisering is doelgericht, gericht op verandering.
- Professionaliseren doe je continu
- Professionalisering kan altijd en overal middels reflectie.

Professionaliseren doe je samen (in relatie)

- Professionaliseer door samen te werken met collega's, teamleider, directeur, het bestuur en de omgeving middels dialoog.

Professionaliseren vindt plaats op vele manieren (maatwerk)

- Professionalisering kan op vele manieren; informeel en formeel, gepland en ongepland.
- Professionaliseer op een manier die past bij jouw leervoorkeur en in jouw tempo.
- Professionalisering sluit aan bij de vragen, drijfveren en kwaliteiten van jou als individu, het Team, de organisatie en/of de omgeving.

Professionaliseren doe je dicht bij het werkproces

- Professionaliseer door de inhoud betekenisvol te laten zijn door en voor de betrokkenen.
- Professionaliseer daar waar je de kennis en vaardigheden toepast.

Aan de slag met professionalisering

Professionalisering maakt onderdeel uit van het HRD beleid. Het stimuleren van professionaliteit onder medewerkers vormt hierbij een belangrijke basis voor het te voeren HRD-beleid. Leren en ontwikkelen gebeurt altijd en overal. Het gaat om de juiste vragen stellen en gesprekken te voeren die de leerprocessen van individuen en teams expliciteren en zichtbaar maken.

De uitgangspunten rondom professionalisering vormen een rode draad door de HRD agenda.

In deze bijlage worden de eisen benoemd die verbonden zijn aan de gevraagde dienstverlening. Indien de inschrijver een offerte indient gaat hij akkoord met deze eisen.