



movare
onderwijsstichting

Professionaliseringsbeleid MOVARE

Versie: 1.0
Status: definitief concept
Datum: juni 2024

VAN **EN** MET ELKAAR LEREN

Movare.nl

Inhoud

INLEIDING	3
1. PROFESSIONALISERING BINNEN MOVARE	5
2. PROFESSIONALISERINGSPLAN	7
3. ZELF AAN ZET	8
Bijlage 1: Tijdslijn activiteiten O&L	9
Bijlage Professionaliseringsplan MOVARE (financiële uitwerking Excel, sepeeraat)	

Inleiding

Het professionaliseringsbeleid is een afgeleide van het strategisch beleidsplan 2023-2027 en strategisch personeelsplan 2023-2027. In het strategisch beleidsplan 2023-2027 en in het strategische personeelsplan 2023-2027 beschrijven we de te realiseren ambities voor medewerkers op het gebied van werkgeluk, weerbaarheid en wendbaarheid. Eén van de drie doelstellingen uit strategisch beleidsplan is de focus gericht op doelstelling ‘Ontwikkelen en leren’: *We zetten ons in voor het stimuleren, ondersteunen, en faciliteren van de ontwikkeling en het leren van onze medewerkers.* Vanuit de MOVARE-visie Medewerkers en de verbinding met onderwijskwaliteit wordt ‘Ontwikkelen en leren’ geconcretiseerd door professionalisering, loopbaanontwikkeling en leiderschapsontwikkeling. Daarnaast is professionaliseringsbeleid verplicht vanuit de cao PO artikel 9.1.

Professionaliseringsbeleid

In deze beleidsnotitie kun je lezen hoe MOVARE vorm geeft aan professionaliseringsbeleid afgestemd op de behoefte van de organisatiecontext en medewerkers. Door ‘Ontwikkelen en leren’ verder uit te dragen, te faciliteren en te verbinden wilt MOVARE professionalisering zichtbaar verankeren binnen de stichting.

Samengevat in deze beleidsnotitie kunnen wij als volgt concluderen; MOVARE stimuleert, ondersteunt en faciliteert de ontwikkeling en het leren van onze medewerkers. Investeren in medewerkers is cruciaal voor het wendbaar en weerbaar houden van ons menselijk kapitaal en het borgen van de gewenste onderwijskwaliteit.

Met het professionaliseringsbeleid beogen wij de volgende ontwikkelingen;

- ✓ Een kwalitatieve verbetering kan nog gemaakt worden in verbandingen leggen, samenwerken en “van en met elkaar leren” zowel op stichtingsbreed als schooloverstijgend niveau.
- ✓ Professionaliseringsaanbod is dynamisch en zal continue worden geëvalueerd en bijgesteld naar professionaliseringsbehoeftes.
- ✓ Door voorliggend professionaliseringsbeleid wordt voldaan aan de cao PO (artikel 9.1 Professionaliseringsbeleid).

Ontwikkelen en leren

Letterlijk betekent ontwikkelen: “Een aanwezige aanleg tot bloei brengen”.

Ontwikkelen gaat over het integreren van nieuwe kennis die resulteert in nieuw gedrag dat zichtbaar is tot in de haarvaten van de organisatie. Leren is het vergroten van beschikbare kennis die vervolgens omgezet wordt in vaardigheden en nieuw effectief gedrag.

Ontwikkelen en leren zijn beide processen waarbij kennis en vaardigheden worden verworven, maar ze hebben enkele verschillen. Ontwikkelen verwijst over het algemeen naar het proces van groei, vooruitgang of evolutie van iets of iemand. Het kan betrekking hebben op verschillende aspecten, zoals persoonlijke groei, professionele ontwikkeling, emotionele ontwikkeling of de ontwikkeling van een product of een systeem.

Leren daarentegen is gericht op het verwerven van nieuwe kennis, inzichten, informatie of vaardigheden. Het is een specifiek onderdeel van ontwikkeling waarbij de nadruk ligt op het vergaren van kennis en het begrijpen van nieuwe concepten.

Een belangrijk verschil tussen ontwikkelen en leren is dat ontwikkeling breder is en zich richt op het totale proces van groei en vooruitgang, terwijl leren specifiek verwijst naar het verwerven van nieuwe kennis of vaardigheden. Leren kan echter wel een belangrijk onderdeel zijn van de bredere ontwikkeling.

Kortom, ontwikkelen is een breder concept dat verwijst naar groei en vooruitgang, terwijl leren specifiek gericht is op het verkrijgen van nieuwe kennis en vaardigheden. Beide processen kunnen echter nauw met elkaar verbonden zijn en elkaar wederzijds beïnvloeden.

Wat draagt bij aan ontwikkelen en leren?

De MOVARE manieren “Samen”, “Van en met elkaar leren” en “Zelf aan zet” vormen de basis in professioneel gedrag van onze medewerkers
Formeel en informeel leren dragen bij aan de ontwikkeling van medewerkers.

Formeel leren

Van formeel leren is er sprake wanneer de leerprocessen plaatsvinden in een georganiseerde en gestructureerde omgeving. Ook wordt het expliciet als leren aangeduid. Bijvoorbeeld in termen van doelstellingen, tijd of middelen. Het gaat hier over geplande leeractiviteiten. Voorbeelden zijn (beroeps)opleidingen, cursussen, trainingen, workshops, congressen, studiedagen en lezingen. Het resultaat van formeel leren is vaak een diploma, getuigschrift of leerbewijs.

Informeel leren

Informeel leren is een proces waarbij ervaring wordt getransformeerd in kennis. Leren in de praktijk door ervaring op te doen en om te zetten in kennis. Kennis delen met elkaar. Leren van en met elkaar MOVARE breed zorgt voor kruisbestuiving, inspiratie, verbinding en efficiënt werken.

1. Professionalisering binnen MOVARE

MOVARE wil haar onderwijsprofessionals in staat stellen hun kennis, vaardigheden en professionele gedrag op bekwaam niveau te onderhouden zodat ze hun functie en toegevoegde waarde aan de onderwijskwaliteit kunnen realiseren en hierdoor het werkgeluk, de weerbaarheid en de wendbaarheid van medewerkers vergroten. Medewerkers krijgen de mogelijkheid en tijd om zich te ontwikkelen voor hun huidige werkzaamheden en mogen steun verwachten van hun werkgever in toekomstige ontwikkelingen en ambities.

De doelstelling van 'Ontwikkelen en leren': *We zetten ons in voor het stimuleren, ondersteunen, en faciliteren van de ontwikkeling en het leren van onze medewerkers.*

In de werkgeverspropositie zal MOVARE de visie op professionalisering breed uitdragen en medewerkers meenemen in de mogelijkheden van facilitering en ondersteuning door MOVARE. De verbinding in professionalisering wordt gekoppeld in samen 'Van en met elkaar leren'.

MOVARE zal beleidsperiode 2023-2027 de focus leggen op het faciliteren van navolgende professionaliseringsdoelstellingen:

- ✓ Versterken van de basiskwaliteit OP/OOP: kennis, vaardigheden en gedrag
- ✓ Functiegerichte en/of expertise opleidingen en cursussen
- ✓ Extra begeleiding startende leerkrachten
- ✓ Persoonlijke ontwikkeling horizontale/verticale verbreding in functiestroom (loopbaan)
Leiderschapsontwikkeling

Wanneer zijn wij tevreden?

- ✓ Meetbare gestegen tevredenheid MTO t.a.v. ontwikkelingsmogelijkheden (minimaal >7.0)
- ✓ Aantoonbare stijging afgeronde aantal modules per gebruiker in huisacademie
- ✓ Meer professionaliteit en expertise ontwikkeling t.b.v. onderwijskwaliteit

De visie op professionalisering

Professionalisering is een breed concept dat verwijst naar het proces waarin individuen en de organisatie streven naar verbetering van hun kennis, vaardigheden, attitudes en algehele prestaties binnen hun vakgebied en functie.

De algemene visie op professionalisering sluit naadloos aan op de visie op leren en professionaliseren t.b.v. de onderwijskwaliteit van MOVARE. Dit betekent dat er aandacht is voor de context: de visie en doelstellingen van de school, de medewerker als professional en de schoolcultuur. Het doel van professionaliseringsbeleid is om onze medewerkers te faciliteren en ondersteunen bij hun groei en ontwikkeling, wat op zijn beurt de prestaties van onderwijskwaliteit ten goede komt.

Waarom vindt MOVARE ontwikkelen en leren belangrijk?

In het realiseren van goed en kansrijk onderwijs spelen medewerkers een cruciale rol. Daarnaast vraagt een complexe en steeds veranderende context dat medewerkers kunnen meebewegen in wat de maatschappij van hen vraagt. Onze ambitie is dat medewerkers *werkgelukkig, weerbaar en wendbaar* zijn. We kunnen de uitdagingen van tegenwoordig alleen aan als we ons samen blijven ontwikkelen. Zo kunnen we uitdagingen optimaal trotseren in een tijd van arbeidskrapte, werkdruk en toenemende zelfregulering.

Het idee achter "een leven lang leren" is dat de wereld voortdurend verandert en evolueert, met nieuwe kennis, technologieën en uitdagingen die voortdurend opkomen. Om zich aan te passen aan deze veranderingen en succesvol te blijven, is het belangrijk voor medewerkers om voortdurend te blijven leren en hun kennis en vaardigheden bij te werken.

MOVARE wil haar medewerkers uitdagen, inspireren en waarderen. Bij MOVARE doen we dat vooral samen! Enerzijds neemt MOVARE het voortouw in het bevorderen van het leerproces van medewerkers vanuit een benadering van goed werkgeverschap, terwijl anderzijds de medewerker actief betrokken is en zelf de regie neemt in dit proces van 'Zelf aan zet' zijn.

Een essentieel beleidsthema blijft het stimuleren, ondersteunen en faciliteren in 'Ontwikkelen en leren' van de medewerkers en studenten. Goede begeleiding in het begin van een carrière versnelt de ontwikkeling, zorgt voor beter onderwijs en minder uitval van startende leerkrachten. Daarnaast verwachten wij van onze medewerkers dat zij zich tijdens hun loopbaan blijven professionaliseren.

Faciliteren en ondersteunen

Het professionaliseringsplan is een totaaloverzicht van het professionaliseringsaanbod dat MOVARE kan faciliteren voor haar medewerkers. Het professionaliseringsaanbod georganiseerd door MOVARE bovenschools en schoolspecifiek voorziet in ondersteuning op drie niveaus. De schooldirectie legt rekenschap af aan het College van Bestuur middels het school specifieke professionaliseringsplan (= overzicht inzet professionaliseringsmiddelen t.b.v. ontwikkeling medewerkers, zie bijlage "Professionaliseringsplan"). De kracht van kennisdeling is verbinden en komt tot uiting in "Van en met elkaar leren". Stichtingsbreed is er nog winst te behalen in samenwerking en kennisdeling tussen MOVARE-buurtscholen. Middels uitvoering van dit professionaliseringsbeleid MOVARE voldoen wij als werkgever ruimschoots aan de gestelde eisen volgens cao PO (artikel 9.1 Professionaliseringsbeleid).

Het bovenschoolse professionaliseringsaanbod is grotendeels onderdeel van de meerjarenbegroting van MOVARE. Het school specifieke professionaliseringsaanbod wordt bekostigd uit de schoolbegroting. Bij het eventuele wegvallen van geormerkte professionaliseringsgelden zal professionalisering afhankelijk zijn van de al dan niet beschikbare middelen. Beschikbare gegarandeerde middelen zijn de vastgestelde cao PO budgetten t.b.v. professionalisering en de opgenomen bedragen in de meerjarenbegroting t.b.v. kweekvijver schoolleiders; IB-talentpool; huisacademie en startersbeleid. Resterende professionalisering is afhankelijk van de al dan niet beschikbare middelen.

2. Professionaliseringsplan

Het professionaliseringsbeleid MOVARE wordt vertaald in het professionaliseringsplan*. Het professionaliseringsplan is een totaaloverzicht van professionaliseringsaanbod vanuit MOVARE. Middels dit plan zal voor medewerkers inzichtelijk zijn welk professionaliseringsaanbod aangeboden wordt door de werkgever. Het professionaliseringsplan is een dynamisch document dat steeds weer afgestemd wordt op de opleidbehoefte van de medewerkers, scholen en de veranderende context. De schooldirectie verantwoordt zich middels het professionaliseringsplan aan het College van Bestuur, om aan te tonen dat er voldaan wordt aan de professionaliseringsbehoefte van de medewerkers en schoolontwikkeling.

NB: *zie bijlage Professionaliseringsplan MOVARE (bovenschools en schoolspecifieke uitsplitsing).

Het professionaliseringsplan van MOVARE kent drie niveaus:

1. **MOVARE-niveau**
Bovenschoolse niveau (strategisch) op basis van Strategische Personeelsplanning; wat heeft de stichting nodig om goed onderwijs en haar ambities te realiseren, onderwijskwaliteit te faciliteren en te borgen.
2. **Teamontwikkeling** (tactisch: meerjarige visie schoolorganisatie, teamscholing)
3. **Individuele ontwikkeling** (operationeel: persoonlijke medewerker ambities “op vakgebied”)

MOVARE-niveau ‘Van en met elkaar leren’

- ✓ MOVARE borgt de onderwijskwaliteit door medewerkers in staat te stellen zich duurzaam te ontwikkelen. Hierbij kan het gaan om MOVARE-breed benodigde competenties. Hier gaat het bijvoorbeeld om de aanspreekcultuur. Daarnaast is de ontwikkeling van bewustzijn t.a.v. veiligheid van belang. Denk hierbij aan privacy, maar ook de fysieke en sociale veiligheid. MOVARE voorziet in de facilitering van (expertise)netwerken, opleidingsaanbod en de MOVARE-huisacademie.
- ✓ De MOVARE-huisacademie is het online MOVARE-platform waarin formeel en informeel leren elkaar ontmoeten, deze vorm van professionalisering is structureel beschikbaar voor alle MOVARE medewerkers.
- ✓ Het duurzaam organiseren van onderwijs zal dynamische ontwikkelbehoefte met zich meebrengen die wij met z’n allen steeds weer afstemmen.
- ✓ Het Startersbeleid is reeds geïntroduceerd binnen MOVARE en zal dynamisch worden doorontwikkeld in relatie tot ‘organisatie’ context. Een goed inwerkproces is hierbij cruciaal en 1-op-1 coaching het meest effectief. Samen ‘van en met elkaar leren’; onderwijscafés, klankbordgroepen, clusteroverleg en expertise netwerken.

Teamontwikkeling

- ✓ Naast de MOVARE-ontwikkelingen zijn de doelen uit het schoolplan van de betreffende school het uitgangspunt voor de teamontwikkeling en de gerichte ontwikkeling van medewerkers door de inzet van trainingen, coaching, intervisie etc. Leidinggevenden bepalen samen met hun team op schoolniveau welke ontwikkeling en leertrajecten nodig zijn, rekening houdend met de leerling-populatie, teamambities en schoolcontext.
- ✓ Inzetten op samenwerken en ‘van en met elkaar leren’ tussen MOVARE-scholen onderling.

Individuele ontwikkeling

- ✓ Medewerkers zijn verantwoordelijk om te blijven voldoen aan de eisen die de betreffende functie aan hun stelt. Daarnaast is er ruimte voor eigen initiatieven voor professionele ontwikkeling. Persoonlijke ontwikkeltrajecten dragen bij aan de duurzame inzetbaarheid van medewerker en zijn belangrijk vanuit het ‘zelf aan zet’ zijn. Daarnaast kunnen medewerkers ontwikkelen vanuit intrinsieke motivatie, gericht op basiskwaliteiten en het benutten van kansen voor verbreding, verdieping en loopbaanontwikkeling zowel binnen als indien nodig buiten de organisatie. Ook hebben we aandacht voor opleidingsaanbod om bij te blijven voor wat betreft de huidige inhoudelijke, administratieve en ICT ontwikkelingen.

3. Zelf aan zet

Zelf aan zet

MOVARE verwacht van haar professionals dat ze regie nemen over hun eigen loopbaanontwikkeling ‘Zelf aan zet’ en zo de verantwoordelijkheid te nemen om voortdurend te blijven ontwikkelen en leren.

Wat verstaan we onder ‘eigen verantwoordelijkheid nemen’? Als MOVARE-medewerker;

- ✓ leg je als professional jaarlijks rekenschap af (bij leidinggevende) over je ontwikkeling;
- ✓ spreek je in overleg met je leidinggevende af aan welke ontwikkel-/leerdoelen je wilt werken;
- ✓ geef je aan op welke manier je dat wilt doen en wat jij hiervoor nodig hebt.

MOVARE aan zet

MOVARE investeert in de professionalisering van medewerkers. Tegelijkertijd is het werven van toekomstige medewerkers met ontwikkelpotentieel noodzakelijk om de kwantitatieve personele tekorten zichtbaar in de strategische personeelsplanning aan te vullen. De professionalisering draagt bij aan de kwalitatieve ontwikkelnoodzaak. Het urgentiebesef van het aanhoudende lerarentekort moet omgezet worden in activiteiten. De scholen maken de transitie naar duurzaam organiseren. De transitie vereist nieuw gedrag en nieuwe, kennis en vaardigheden van medewerkers. Hieruit volgt verdere ontwikkelbehoefte waarop het ontwikkelaanbod van MOVARE zal aansluiten.

De samenwerking met externe opleidpartners wordt afgestemd op de ontwikkelbehoefte van MOVARE door de volgende initiatieven;

- ✓ Betere aansluiting op functies binnen MOVARE: verbinding met opleidingsinstituten gericht op functies voor onderwijspersoneel en onderwijsondersteunend personeel in samenwerking met ‘Partners in Leren’.
- ✓ Betere afstemming tussen aanbodprofiel van studenten en vraagprofiel van scholen.
- ✓ Nauwere aansluiting op strategisch personeelsbeleid; jonge leerkrachten in de beginnende beroepsfase binden en boeien door een begeleidings- en/of professionaliseringsaanbod gericht op de professionele ontwikkeling op basis van behoeften en leervragen van de beginnende leerkracht.

Bijlage 1: Tijdlijn activiteiten O&L

Tijdlijn

Ontwikkelen en leren komende beleidsperiode

MOVARE geeft op basis van de strategische doelen, de ontwikkelbehoeftes op de scholen en de onderwijsontwikkelingen haar activiteiten in de komende beleidsperiode ten aanzien van ontwikkelen en leren als volgt invulling:

Gedurende de gehele beleidsperiode:

- ✓ Aanbieden van formele opleidingstrajecten in verband met in- en doorstroom. Voortzetten en verdiepen van relevante opleidingstrajecten voor OP en OOP (professionalisering).
- ✓ Doorontwikkeling van de MOVARE-huisacademie.
- ✓ Ontwikkelmogelijkheden en loopbaankansen inzichtelijk maken voor medewerkers.
- ✓ 'Van en met elkaar leren' concreet invulling geven. Hierbij gaat het over het organiseren van ontmoeting en kennisoverdracht MOVARE breed. Denk hierbij aan:
 - Netwerken waarin gebruik gemaakt wordt van elkaars expertise en een expertise gezamenlijk wordt doorontwikkeld.
 - Onderwijs cafés in kader van samen leren en geïnspireerd worden.
 - Werkgroepen die invulling geven aan strategische doelen.

Schooljaar 2023-2024:

- ✓ Visieontwikkeling op de functie van leerkrachten.
- ✓ Ontwikkeling stagebeleid en stageportal.
- ✓ Ontwikkelen van professionaliseringsbeleid en een concretisering van een bovenscholingsplan en scholingsplan per school. Hierin rekening houden met de ontwikkeling van de wendbaarheid en weerbaarheid van medewerkers (bv. agressietrainingen).
- ✓ Herijken van de visie op leiderschap van MOVARE: Wij zullen samen met onze directeuren onze visie op leiderschap herijken, verduidelijken en aanscherpen op basis van het sturingsmodel (4 R'en).
- ✓ Leiderschapontwikkelingstraject 2023-2027:
 - Opleiding gericht op (her)registratie
 - Investeren in de samenwerking en intervisie tussen directeuren
 - Ontwikkeling van leiderschapsvaardigheden en -competenties

Schooljaar 2024-2025:

- ✓ Zicht op basiskwaliteiten.
- ✓ De ontwikkeling van expertises en extra taken.
- ✓ Ontwikkelen van het promotiebeleid.

2025 tot einde van de beleidsperiode:

- ✓ Zicht op expertises binnen MOVARE.
- ✓ Campagne 'Zelf aan zet' om medewerkers te stimuleren hun competentie te ontwikkelen en talenten te benutten.