

Strategisch Professionaliseringsbeleid

Ingangsdatum	1 april 2022
Onderwerp	Strategisch Professionaliseringsbeleid
Classificatie	Intern gebruik

Inleiding

Dit beleidsstuk vormt het kader voor de professionalisering, scholing en ontwikkeling van de medewerkers van het Koning Willem I College. Het beschrijft wat we van elkaar verwachten en hoe we samen werken aan onze professionele ontwikkeling. Dit beleidskader is tot stand gekomen in samenwerking tussen de diensten HR van De Leijgraaf en KW1C, de dienst OnderwijsOntwikkeling en de LeijAcademie van De Leijgraaf en de Academie voor Teaching & Learning van KW1C, er is feedback op gegeven door verschillende leidinggevenden en medewerkers vanuit de onderwijsafdelingen en de ondersteunende afdelingen.

Het betreft een beleid met ruimte en mogelijkheden voor eigen regie, zowel voor de individuele medewerker als voor de teams. Dit sluit bovendien aan de visies op leren, werken en organiseren, bij modern werkgeverschap en bij de vier bouwstenen van het Koning Willem I College (wendbaar, community gedachte, centrale kaders en regionale verankering).



Strategisch Professionaliseringsbeleid

Leren en bewegen in je werk



geeft kleur
aan de
toekomst

Koning Willem I College

Hoe het nieuwe Koning Willem I College ruimte maakt voor medewerkers om te werken aan talent, duurzame inzetbaarheid, onderwijs- en teamontwikkeling.

Werkgroep professionalisering

Margret Mulders

Francisca van Kessel

Mariëlle van der Leeuw

Josée Bours

Lidy van Oers

Transitieteam HR, najaar 2021



Woord vooraf

Net als onze studenten, zijn ook de medewerkers van het nieuwe Koning Willem I College (KW1C) in beweging en geven zij zelf sturing aan hun loopbaan, door een leven lang te blijven leren. Daarmee draagt iedereen blijvend bij aan goed onderwijs, aan een veilige en inspirerende leeromgeving voor onze studenten en aan de wendbaarheid van de organisatie in een snel veranderende wereld. In dit strategisch professionaliseringsbeleid wordt het leren en ontwikkelen van medewerkers beschreven.

Dit Strategisch Professionaliseringsbeleid sluit aan op het Professioneel Statuut (MBO-raad, 2009) en op uitgangspunten van scholing in de CAO MBO

Het beleid is tot stand gekomen in samenwerking tussen de diensten HR van De Leijgraaf en KW1C, de dienst OnderwijsOntwikkeling en de LeijAcademie van De Leijgraaf en de Academie voor Teaching & Learning van KW1C. Het betreft een beleid met ruimte en mogelijkheden voor eigen regie, zowel voor de individuele medewerker als voor de teams. Beleid dat aansluit bij de visies op leren, werken en organiseren, bij modern werkgeverschap en bij de vier bouwstenen van het Koning Willem I College (wendbaar, community gedachte, centrale kaders en regionale verankering).



Inhoud

Woord vooraf	3
Inleiding	5
1. Uitgangspunten.....	6
2. Professionalisering in de praktijk: hoe gaan we het organiseren?	9
2.1 Professioneel ontwikkelingsprogramma	9
2.2 Welkom-programma.....	9
2.3 Verdiepen of verbreden	9
2.3.1 Verdiepen of verbreden voor ondersteunend en beheerspersoneel (OBP) ...	9
2.3.2 Professionalisering onderwijzend personeel (OP).....	10
2.3.3 Basistraject 'Leren binnen het KW1C'	10
2.3.4 Zij-instromers	10
2.3.5 Instructeurs	10
2.3.6 Leraren in opleiding (LIO) en studenten van de Opleidingsschool.....	10
2.3.7 Verdiepen of verbreden voor OP.....	11
2.4 Professionalisering op teamniveau: onderwijsontwikkeling, teamontwikkeling (Teams aan zet) en leiderschap	11
2.5 Professionalisering leidinggevenden	11
3. Toekomstbeelden	11



Inleiding

Dit professionaliseringsbeleid beschrijft wat we van elkaar verwachten en hoe we samen werken aan onze professionele ontwikkeling. Wij professionaliseren samen, binnen een actieve leer- en onderzoekscultuur, een leven lang en proactief. Dat doen we vanuit de vier kernwaarden van het Koning Willem I College:

- wij zijn verbindend;
- we zijn grensverleggend;
- wij zijn duurzaam;
- wij zijn ondernemend.

Daarbij is iedere medewerker verantwoordelijk voor de eigen vitaliteit, inzetbaarheid en loopbaanontwikkeling.

Binnen het Koning Willem I College, zijn we samen in beweging voor de toekomst:

- *Onze medewerkers zijn professionals, die bevlogen en betrokken werken aan het onderwijs en aan de leeromgeving van onze studenten;*
- *We leiden jongeren en volwassenen op tot toekomstbestendige, wendbare en weerbare vakmensen, die klaar zijn voor verandering. Dat betekent ook dat we zelf in ontwikkeling moeten blijven, als organisatie, als team én als individu in de vorm van leven lang ontwikkelen (LLO);*
- *Onze medewerkers krijgen de ruimte om zich te ontwikkelen, in hun huidige rol en in hun loopbaan. Dat doen we om kwalitatief goed onderwijs te verzorgen of bij te dragen aan het leren of de leeromgeving van de student én vanuit de visie dat modern werkgeverschap vraagt om eigen regie;*
- *We vinden het belangrijk dat het werk binnen onze organisatie vanuit de principes van Teams aan Zet effectief en efficiënt is ingericht, zodat we kunnen werken vanuit bevlogenheid en betrokkenheid;*
- *Werken en leren doen we steeds meer samen, interdisciplinair en met het werkveld.*

In dit beleid worden de kaders en uitgangspunten (deel 1), de wijze van uitvoering (deel 2) en toekomstbeelden (deel 3) geschetst.



1. Uitgangspunten

Een vijftal uitgangspunten vormen de kaders van het beleid en worden in dit deel beschreven. De uitgangspunten zijn:

- I. Wij zijn allemaal professional
- II. We hebben een brede kijk op professionaliseren
- III. We professionaliseren doelgericht en maken leren en ontwikkeling zichtbaar
- IV. We voeren zelf de regie over onze professionele ontwikkeling binnen kaders
- V. We maken ruimte om te werken aan talent, duurzame inzetbaarheid en teamontwikkeling

I. Wij zijn allemaal professional

Bij het Koning Willem I College is iedere medewerker professional. Daarmee bedoelen we dat alle medewerkers moeite doen om de studenten van het KW1C steeds beter van dienst te zijn. Ofwel: 'alle medewerkers voegen waarde toe aan de ontwikkeling van onze studenten'¹.

Iedere medewerker van het Koning Willem I College is een professional, op zijn of haar vakgebied.

Je ontwikkelt je in je vakgebied, staat open om steeds weer bij te leren en te groeien, binnen je rol of richting een andere rol. Je bent zelf aan zet als het gaat over jouw duurzame inzetbaarheid, vitaliteit en de energie die je uit je werk haalt. En werkt aan jouw persoonlijk leiderschap.

Je kunt een startend professional zijn, of al wat meer ervaren. Maar voor iedereen geldt:

- *Je bent trots op wat je doet;*
- *Je doet jouw werk zo goed mogelijk, en probeert jouw studenten, collega's of klanten steeds beter van dienst te zijn;*
- *Je doet wat nodig is om je te ontwikkelen, met als doel studentgericht en klantgericht werken mogelijk te maken. Die ontwikkeling kan binnen je eigen rol zijn óf daarbuiten;*
- *Je zoekt steeds de samenwerking met anderen, met betrekking tot de ontwikkeling van het werk, de ontwikkeling van jouw expertise of vak en de ontwikkelingen binnen het Koning Willem I College.*

II. We hebben een brede kijk op professionaliseren

Op basis van de visies op leren, werken, organiseren en digitalisering, hebben we een brede kijk op wat we verstaan onder professionaliseren. Leren kan op verschillende manieren plaatsvinden, door het volgen van formele opleidingen, waar een diploma of certificaat behaald wordt, door het volgen van een workshop of webinar (non formeel), of informeel door te leren van anderen in of buiten de organisatie, bijeenkomsten bij te wonen etc.. Leren vindt ook plaats in netwerken. Al deze vormen van leren worden door medewerkers van het Koning Willem I College toegepast, in een verhouding die past bij de taak en functie van de medewerker.

¹ Zie Beslisdocument > beleidsdocument, pagina 45 onder 'Welke beweging zetten we in?'



III. We professionaliseren doelgericht en maken leren en ontwikkeling zichtbaar

Professionaliseringsactiviteiten worden doelgericht uitgevoerd. Het zijn leer- en ontwikkeldoelen die volgen uit de visies op leren, werken, organiseren en digitalisering. Er is focus op het bereiken van de organisatie- en teamdoelen en de professionalisering (in welke vorm dan ook) die daarvoor nodig is. Om leren en ontwikkeling zichtbaar te maken wordt op gezette tijden binnen het team gereflecteerd op het resultaat. Voor de persoonlijke ontwikkeling van de medewerker is de R&O cyclus leidend. Persoonlijk leiderschap tonen, talenten benutten, wendbaar werken en flexibel meebewegen met nieuwe ontwikkelingen vormen de rode draad.

Iedere medewerker van het Koning Willem I College ontwikkelt zich doelgericht.

Jouw professionele ontwikkeling richt zich met name op

- (vak)expertise, inclusief kwaliteitsbewustheid en digitale vaardigheden;
- duurzame inzetbaarheid, vitaliteit en energie, nu en in de toekomst;
- vermogen om te kunnen gaan met verandering;
- de bevordering van samenwerking binnen jouw team én tussen teams, afdelingen of projecten;
- samenwerking in en met het werkveld in de regio.

Samen met je leidinggevende, kijk je welke prioriteit er het beste bij jouw ontwikkeling past en wat de ingezette scholing of ontwikkeling op moet leveren, voor jou of voor je team. Je bespreekt dit in je jaarlijkse R&O-gesprek en laat de ontwikkeling zien binnen het team.

IV. We voeren zelf de regie over onze professionele ontwikkeling binnen kaders

Het Koning Willem I College geeft medewerkers de ruimte zich te ontwikkelen. We verwachten dat onze medewerkers daar actief gebruik van maken, in nauw overleg met hun leidinggevenden. Het verkrijgen van een bevoegdheid, bekwaamheid en het functioneren in het team krijgt voorrang. Daarna ontstaat er meer ruimte voor de medewerker om de regie naar zich toe te trekken. Als het gaat over de regie op het leren van de teams: daarbij zijn teams samen met de leidinggevende aan zet. Iedere leidinggevende bekijkt aan de hand van het jaarplan wat er nodig is op het gebied van teamontwikkeling of deskundigheid op teamniveau en bespreekt dit met het team.



De regie op persoonlijke ontwikkeling en teamontwikkeling voeren we samen.

- **Iedere medewerker werkt er actief aan mee, om samen met anderen goede resultaten te realiseren.**

Als onderdeel van een team neem je actief deel aan scholingstrajecten die worden ingezet voor jouw team. Samen met je leidinggevende kijk je naar wat voorrang heeft: teamontwikkeling, persoonlijke ontwikkeling of een mix van beiden.

- **Ieder team zorgt, samen met de leidinggevende, voor een soepel samenspel tussen de wensen van de teamleden en het behalen van de doelen van het jaarplan.**

Samen kijk je naar de kwaliteit van het onderwijs of de facilitering daarvan, en bepaal je de norm voor 'kwalitatief goed werk'. Daarbij is er ruimte voor inbreng van de verschillende teamleden. Je werkt toe naar meer regie voor het team en bent samen verantwoordelijk voor de sociale veiligheid van studenten en collega's.

- **Ieder team draagt bij aan het grotere geheel: het succes van het Koning Willem I College.**

Iedere leidinggevende kijkt samen met zijn team(s) en de individuele teamleden, welke bijdrage er geleverd kan worden op niveau van het College. Kennis wordt gedeeld, net als expertise en slimme manieren van werken. Zo werken we samen naar innovatief, inclusief en interdisciplinair onderwijs, en spelen we snel in op de veranderende vraag van studenten en het werkveld in onze regio. Waar mogelijk zal deelname aan ontwikkel- en innovatienetwerken binnen het college gefaciliteerd worden

V. We maken ruimte om te werken aan talent, duurzame inzetbaarheid en teamontwikkeling

Het Koning Willem I College maakt ruimte voor professionaliseren, door jaarlijks een scholingsbudget vast te stellen, de medewerker in tijd te faciliteren en door verschillende faciliteiten aan te bieden. De faciliteiten bestaan onder meer uit interne scholingsmogelijkheden en de Opleidingsschool. De Opleidingsschool is het samenwerkingsverband tussen KW1C en Fontys, dat sinds het voorjaar van 2021 officieel geaccrediteerd is als Opleidingsschool. Het doel van een Opleidingsschool is om gezamenlijk voldoende startbekwame mbo-docenten op te leiden en startende docenten te ondersteunen tijdens de inductie periode, zodat zij behouden blijven voor het onderwijs.



2. Professionalisering in de praktijk: hoe gaan we het organiseren?

In dit deel wordt beschreven hoe professionalisering in praktijk gebracht wordt in het professioneel ontwikkelingsprogramma.

2.1 Professioneel ontwikkelingsprogramma

Het professionele ontwikkelingsprogramma bestaat uit twee delen. Het eerste deel richt zich op de start van nieuwe medewerkers en wordt het 'welkom-programma' genoemd. Het tweede deel is gericht op verbreden en verdiepen in je werk. Er is een speciaal programma voor onderwijzend personeel dat zich eerst richt op bevoegdheid (initieel opleiden), basistraject (ook wel inductiefase genoemd) en voortgezette professionalisering gericht op onderwijskwaliteit.

2.2 Welkom-programma

Alle nieuwe medewerkers volgen het welkom-programma. Dit programma legt een goede basis voor het werken bij het Koning Willem I College en wordt aangeboden vanuit HR, met medewerking van de andere diensten. Je leert je weg te vinden in het college, raakt bekend met de systemen en we nemen je mee in de visie en de kernwaarden van onze organisatie. Zo leggen we samen de basis voor het delen van expertise en het leren van elkaar.

2.3 Verdiepen of verbreden

Medewerkers die voldoende geïntroduceerd zijn in het college richten hun verdere professionele ontwikkeling vanuit een kritisch onderzoekende houding op duurzame inzetbaarheid, vitaliteit en leveren van kwaliteit. Daarbij is het belangrijk te blijven leren van en met elkaar en is er aandacht voor teamontwikkeling. Jouw leidinggevende kijkt samen met het team wat er nodig is op teamniveau.

In jouw R&O gesprek, bespreek je met jouw leidinggevende hoe jouw professionaliseringsuren zijn ingevuld en wat dat heeft opgeleverd. Op termijn is het de bedoeling dat je als medewerker de eigen scholingsuren zelf bijhoudt in HR2day.

Voor personeel in specifieke rollen zoals BHV-er, schoolopleider, werkplekbegeleider, zorgcoach, taalcoach, rekencoach, digicoach etc. zijn aanvullende programma's verplicht.

Medewerkers dragen zorg voor het delen van kennis die verworven wordt bij het volgen van formele scholing.

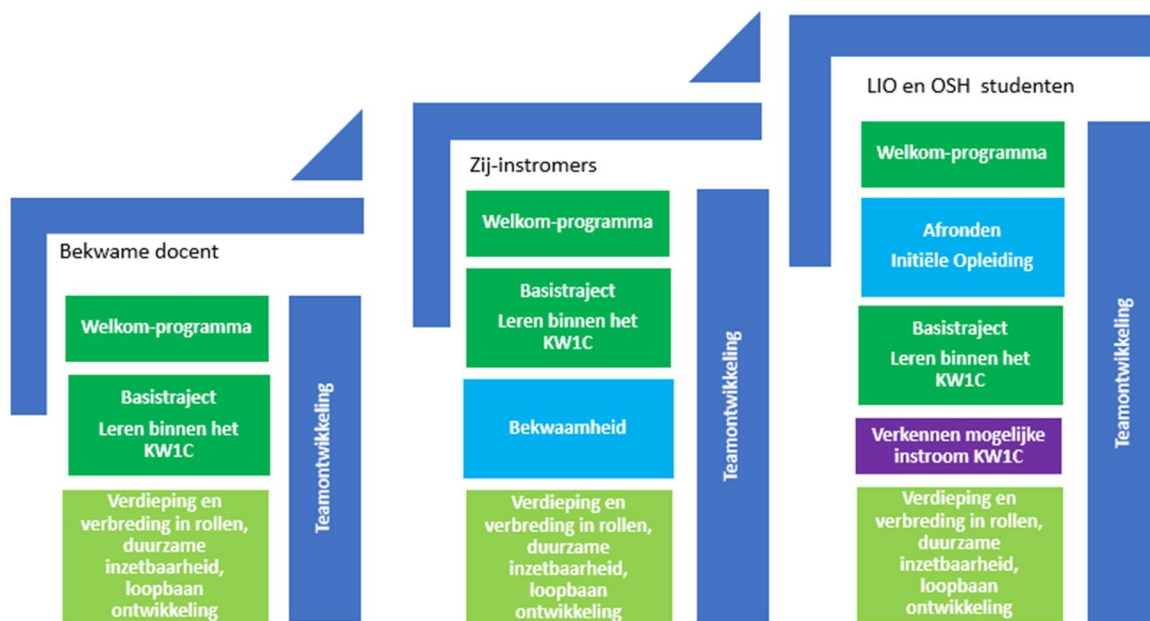
2.3.1 Verdiepen of verbreden voor ondersteunend en beheerspersoneel (OBP)

Voor OBP ligt bij het verdiepen of verbreden de focus op vak expertise, op 'goed kunnen werken' in het team. Bij sommige functies, taken en rollen kunnen bepaalde scholingen verplicht zijn. Daarbij gaat het niet alleen over wat je doet, maar ook over hoe je dat doet en over de manier waarop je samenwerkt met anderen. Daarbij kun je jezelf op individueel niveau ontwikkelen door in te zetten op inhoudelijke verdieping of verbreding, duurzame inzetbaarheid of kwaliteit. Binnen het Koning Willem I College zal er voor deze fase van je ontwikkeling een beperkt aanbod van interne cursussen zijn. Daarnaast kun je binnen de beschikbare budgetten gebruik maken van extern cursusaanbod.



2.3.2 Professionalisering onderwijzend personeel (OP)

PROFESSIONALISERING ONDERWIJZEND PERSONEEL



2.3.3 Basistraject 'Leren binnen het KW1C'

Bovenop het welkom-programma voor alle nieuwe medewerkers bieden we alle nieuwe docenten een flexibel programma van maximaal twee jaar aan, waarmee de nieuwe docent leert werken volgens de visie op leren van het KW1C. Tevens krijgt de nieuwe docent een schoolcoach en kan hij of zij gebruikmaken van geleide intervisie met andere nieuwe leraren. Voor startende docenten wordt deze periode de inductiefase genoemd. Het Basistraject 'Leren binnen het KW1C' dat doorlopen wordt in de inductiefase, wordt ontwikkeld en uitgevoerd door de Opleidingschool, het samenwerkingsverband van KW1C en Fontys. Het begeleiden van startende docenten in de inductiefase richt zich op het behoud van deze docenten voor docentenvak.

2.3.4 Zij-instromers

Docenten die instromen vanuit het bedrijfsleven volgen het programma voor het Pedagogisch Didactisch Getuigschrift (PDG) bij de Opleidingschool, zodat zij binnen de daarvoor gestelde wettelijke termijn bevoegd en bekwaam voor de klas staan.

2.3.5 Instructeurs

Instructeurs die docent willen worden volgen (indien mogelijk) het PDG-traject bij de Opleidingschool, of een lerarenopleiding bij het hbo.

2.3.6 Leraren in opleiding (LIO) en studenten van de Opleidingschool

Het programma voor LIO's en studenten van het Opleidingschool richt zich op het lerarendiploma en daarmee de lerarenbevoegdheid en heeft als bijzonderheid bekwaamheid binnen het mbo. De Opleidingschool beoogt de kweekvijver te zijn voor talent en de vraag naar docenten van het KW1C nu en de toekomst goed te kunnen beantwoorden.



2.3.7 Verdiepen of verbreden voor OP

Onze visie op leren omvat de uitgangspunten voor de professionalisering van het OP. We verwachten dat al het onderwijzend personeel een bijdrage kan leveren aan wat we in onze visie beloven aan onze studenten en de nodige professionalisering verrichten die dat mogelijk maakt.

Het KW1C stimuleert en geeft waar mogelijk medewerking aan docenten die een lerarenbeurs aanvragen om een opleiding aan hbo of universiteit te gaan volgen.

2.4 Professionalisering op teamniveau: onderwijsontwikkeling, teamontwikkeling (Teams aan zet) en leiderschap

De inrichting van professionalisering op teamniveau kan verschillen. Afhankelijk van het jaarplan, de prioriteiten van het team, kan teamprofessionalisering zich richten op teamontwikkeling in het kader van Teams aan Zet, onderwijsontwikkeling of inhoudelijke vak expertise, kennis van (nieuwe) systemen, etc.. Daarnaast kunnen er vraagstukken spelen op gebied van (persoonlijk) leiderschap of sociale veiligheid. Nadat door het team is vastgesteld wat de behoefte is, onderzoekt de leidinggevende in samenspraak met adviseurs van ondersteunende diensten (HR, Ondersteuning Onderwijs en Examinering) wat de mogelijkheden zijn voor scholing in welke vorm dan ook.

2.5 Professionalisering leidinggevenden

Het Koning Willem I College kent een speciaal onboarding programma voor nieuwe leidinggevenden. Dit programma richt zich op een warm welkom en op het inwerken binnen onze organisatie. De nieuwe leidinggevende maakt kennis met onze visie op leiderschap en leidinggeven en bouwt een netwerk op.

Daarnaast wordt er jaarlijks een leiderschapsprogramma aangeboden voor de zittende leidinggevenden. Het programma bestaat uit een generiek deel (dat door iedere leidinggevende gevolgd wordt) en een facultatief aanbod. De inhoud van het generieke deel varieert jaarlijks. In het aanbod is in ieder geval aandacht voor de verdere uitwerking van de integrale aansturing en voor het versterken van de leiderschapskwaliteiten van de leidinggevenden. Het facultatief aanbod wordt ingericht naar gelang de behoeften van leidinggevenden of de organisatie. De komende tijd zal het programma zich vooral richten op de nieuwe organisatiedoelen en het ontwikkelen van de leiderschapscompetenties, zodat de teams aan zet kunnen komen.

3. Toekomstbeelden

Dit professionaliseringsbeleid gaat over 'leren' en over 'in beweging zijn'. Omdat onze context snelle ontwikkelingen kent, zal dat ook gelden voor de inzichten op gebied van de ontwikkeling van onze medewerkers en teams. Dit beleid is dan ook toekomstbestendig beschreven, maar kan nooit 'compleet' of 'af' zijn. De komende jaren verdiept het Koning Willem I College zich in ieder geval in de volgende thema's waar het professionalisering, vitaliteit en duurzame inzetbaarheid betreft:

- Wendbaar zijn en wendbaar blijven, kunnen omgaan met veranderingen;
- Positieve Gezondheid (waarbij we aanhaken bij een aantal initiatieven vanuit onze context en focus aanbrengen in de initiatieven rondom gezondheid en vitaliteit die we als KW1C inzetten);
- Levensfasebewust Leren en Ontwikkelen, met als doel onze medewerkers zo vitaal mogelijk te houden tijdens hun loopbaan;
- Verdere verbinding tussen professionalisering en het Rollenboek;
- Het ontwikkelen en faciliteren van een ontwikkelingsgericht Portfolio voor medewerkers;
- Het bevorderen van een onderzoekende en lerende cultuur, waarbij het vermeerderen en delen van kennis onder andere in expertisegroepen en ontwikkel- en innovatienetwerken plaatsvindt, zowel nationaal als internationaal;
- Mogelijkheden van Edu-badges of Open-badges voor medewerkers verder verkennen.