

Kadernotitie professionalisering 2015-2020

Colofon

Uitgave	: ZAAM interconfessioneel voortgezet onderwijs
Voorgenomen besluit College van Bestuur	: 31 maart 2015
Instemming GMR	: 24 april 2015
Vastgesteld door College van Bestuur	: 12 mei 2015
Kenmerk CvB	: 2015/000257/CvB-P&O

Inhoudsopgave

1	Inleiding	3
2	Doel	3
3	Financiële kaders	3
4	Algemene kaders ZAAM	3
	4.1 Missie en visie.....	3
	4.2 Wet- en regelgeving	4
5	Visie op professionalisering	4
	5.1 Professionalisering staat diens van onderwijskwaliteit.....	4
	5.2 Professionalisering vraag om persoonlijke betrokkenheid en samenwerking	4
	5.3 Professionalisering gebeurt voornamelijk op de werkplek.....	5
	5.4 Professionaliseringsactiviteiten zijn doel- en resultaatgericht.....	5
6	ZAAM Kaders professionalisering	5
7	Monitoring en verantwoording	5
	 Bijlage 1 cao 2014-2015 Hoofdstuk 17, Professionalisering	 6

1 Inleiding

In deze kadernotitie worden de visie op professionalisering, doelstellingen en kaders van het professionaliseringsbeleid van Stichting ZAAM interconfessioneel voortgezet onderwijs (in het vervolg: ZAAM) beschreven.

Iedere leerling verdient het onderwijs dat hem of haar de beste toekomstkansen biedt. De doorlopende professionalisering van medewerkers vormt daarbij de beslissende factor voor succes: in het telkens veranderende onderwijslandschap zijn goed opgeleide, breed inzetbare en zichzelf ontplooiende medewerkers essentieel.

Het belang van professionaliseren zien we terug in landelijke en regionale afspraken en initiatieven om de kwaliteit van medewerkers in het voortgezet onderwijs te verhogen. Voorbeelden hiervan zijn de afspraken in het Actieplan Leraar 2020, het Nationaal Onderwijsakkoord (en vervolgens het Sectorakkoord) en de cao VO 2014-2015, waarin professionalisering een belangrijk speerpunt is.

In de cao VO 2014-2015 is vastgelegd dat tenminste een maal per vier jaar op bestuursniveau in overleg met de PGMR de kaders worden afgesproken waarbinnen professionalisering wordt georganiseerd. Deze kaders worden op schoolniveau vervolgens in overleg met de PMR nader inhoudelijk uitgewerkt in een professionaliseringsplan op schoolniveau.

Deze kadernotitie omspannt een periode van vijf jaar: 2015-2020. Dat betekent dat uiterlijk in 2019 een nieuwe kadernotitie wordt opgesteld, die kan ingaan in 2020.

2 Doel

In deze kadernotitie is een gedeelde visie op professionalisering binnen op ZAAM vastgelegd. Er is samenhang tussen professionalisering op ZAAM-, school-, team- en individueel niveau. En verschillende opleidings- en ontwikkelactiviteiten en HR-instrumenten. De kaders dragen bij aan een efficiëntere inzet van middelen en faciliteiten hiervoor. De notitie biedt ook een richtlijn voor leidinggevenden en medewerkers bij het formuleren van professionaliseringsdoelen (kader, middelen, faciliteiten).

Op schoolniveau biedt deze notitie een handreiking om professionalisering binnen de school te agenderen en uit te werken in een professionaliseringsplan.

Tot slot draagt de notitie bij aan de totstandkoming van een leercultuur doordat in de school met elkaar wordt nagedacht en gewerkt aan de gewenste en benodigde professionalisering.

3 Financiële kaders

De cao VO 2014-2015 geeft instellingen financiële kaders met betrekking tot professionalisering in tijd en geld. In de begroting van elke ZAAM-school en die van het ondersteuningsbureau wordt ten minste wordt voldaan aan dit kader. Dat wil zeggen dat minimaal is opgenomen:

- het persoonlijk basisrecht in geld x het aan fte OP
- Idem voor OOP

In de verantwoording naar de medezeggenschap moet 10% van de personele lump sum worden opgenomen. Het persoonlijk basisrecht in geld maakt daarvan onderdeel uit. Daarnaast worden de indirecte kosten in tijd worden opgenomen.

4 Algemene kaders ZAAM

4.1 Missie en visie

De kadernotitie sluit aan op onze missie, visie en besturingsfilosofie. In die missie spreken we uit dat we aandacht hebben voor de persoonlijke ontwikkeling en de rol van de mens in de gemeenschap en de omgeving. Onze visie berust op vier pijlers:

- LEER ZAAM werkt in een breed onderwijsperspectief
- DUUR ZAAM investeert in de toekomst
- GROEI ZAAM ontplooit en verbindt
- WERK ZAAM is zichtbaar en herkenbaar

De besturingsfilosofie van ZAAM kent een aantal leidende principes:

- Verantwoordelijkheden zo laag mogelijk in de organisatie
- Vrijheid vanuit gelijkwaardigheid
- Verantwoordelijkheid voor elkaar en de samenleving

Succesbepalende factoren geven richting aan hoe we professionalisering zien:

- Gekwalificeerde en betrokken medewerkers
- Erkenning en waardering van en door medewerkers
- Effectieve en efficiënte bedrijfsvoering

De ZAAM-scholen hebben een breed onderwijsaanbod, van praktijkschool tot en met gymnasium in Amsterdam, Zaandam en Monnickendam. De scholen onderscheiden zich door extra aandacht voor bijvoorbeeld techniek, kunst en dans, sport of economie. De relatieve kleinschaligheid maakt dat leerlingen gezien en gekend worden. De diversiteit van onze scholen weerspiegelt die van onze leerlingen en medewerkers.

De directeuren hebben een belangrijke signalerende rol: zij worden dagelijks geconfronteerd met de effecten van ontwikkelingen in de samenleving en veranderende wet- en regelgeving. De streefdoelen voor de komende jaren die in deze notitie worden uitgewerkt, zijn een vertaling van wat deze ontwikkelingen betekenen voor ZAAM.

4.2 Wet- en regelgeving

Met de wijze waarop wij invulling en uitvoering geven aan het professionaliseringsbeleid binnen ZAAM wordt voldaan aan wet- en regelgeving.

Wij hebben oog voor trends en ontwikkelingen die van belang (kunnen) zijn voor het professionaliseringsbeleid. Voorbeelden zijn het verwachte lerarentekort, de verhoging van de pensioengerechtigde leeftijd en de professionaliseringsagenda van het *Sectorakkoord voortgezet onderwijs 2014-2017*.

5 Visie op professionalisering

Het bovenstaande leidt tot de volgende visie op professionalisering.

5.1 Professionalisering staat dienste van onderwijskwaliteit

Professionalisering is een middel, geen doel! Bij ZAAM draait het om onderwijskwaliteit. Professionaliseringsactiviteiten dragen bij aan de totstandkoming van onze missie en visie. De vier pijlers van onze visie laten zich vertalen naar een herkenbare profilering als kwaliteitsinstelling: op een ZAAM-school krijg je goed onderwijs! En meer dan een opleiding die leidt tot een diploma.

Bij ZAAM is het ook goed werken. Goed werkgeverschap past bij onze ambities. Onze medewerkers zijn cruciaal voor het bieden van onderwijskwaliteit. ZAAM is een werkgever die medewerkers de professionele ruimte biedt die zij nodig hebben om hun deskundigheid te benutten en verder te ontwikkelen.

Kwaliteit gaat over inhoud, resultaten, proces en interactie: tussen medewerkers onderling en tussen medewerkers, leerlingen en de omgeving. De belangrijkste factor bij onderwijskwaliteit is de kwaliteit van de leraar: deze brengt vanuit de eigen professionele ruimte specifieke expertise, ervaring en inzichten over op de leerlingen. We streven naar een motiverend en stimulerend werkklimaat, waarin sprake is van gedeelde verantwoordelijkheid en een goede teamgeest. Medewerkers kunnen zich binnen dit klimaat verder ontplooiën en ontwikkelen ten gunste van de onderwijskwaliteit.

5.2 Professionalisering vraagt om persoonlijke betrokkenheid en samenwerking

Professionalisering is een breed begrip. Het omvat het ontwikkelen en inzetten van kwaliteiten van individuele medewerkers. Maar het functioneren van de individuele medewerker staat of valt bij het wel of niet functioneren van een team.

Wij verwachten van medewerkers dat zij actief aan hun deskundigheid en professionalisering werken. We stellen daarbij eisen, maar we faciliteren ook en we vinden dat er van fouten geleerd kan worden. Medewerkers krijgen niet alleen ruimte voor ontwikkeling, maar moeten deze ook gaan nemen.

We willen een lerende organisatie zijn, waarbinnen een uitdagende omgeving wordt geboden aan leerlingen en medewerkers om met plezier kennis en vaardigheden op te doen en te delen. We streven in alles naar het beste in het besef dat we als professional groeien door samen op te trekken. In onze organisatie werken nieuwsgierige mensen.

Dit vooronderstelt een sfeer van wederzijds vertrouwen en de bereidheid telkens weer het gesprek te voeren over de kwaliteit van plannen, uitvoering en resultaten. Hierin spelen teams (in de scholen en binnen het ondersteuningsbureau) een belangrijke rol. Het is aan het team om in samen-

spraak met de directeur/manager en elkaar tot een meerjarige visie op de professionele ontwikkeling binnen de eigen organisatorische eenheid te komen.

We zien toegevoegde waarde in het gezamenlijk optrekken bij de vormgeving en uitvoering van professionaliseringsactiviteiten. Indien activiteiten ZAAM-breed effectiever, efficiënter of goedkoper kunnen worden uitgevoerd dan per organisatorische eenheid, zal een ZAAM-aanbod ontwikkeld worden. De afdeling P&O ondersteunt de opzet en organisatie daarvan in opdracht van het College van Bestuur en/of op verzoek van de scholen. Voorbeelden hiervan zijn Arbo-opleidingen en Management Development. Daarnaast draagt ZAAM actief bij aan regionale of landelijke samenwerking op het gebied van professionalisering (b.v. Amsterdamse lerarenbeurs).

5.3 Professionalisering gebeurt voornamelijk op de werkplek

Belangrijk in de vormgeving van onze organisatieontwikkeling is onze besturingsfilosofie: ontwikkeling, uitvoering en verantwoording van beleid is zo laag mogelijk in de organisatie belegd. Informeel leren – de vrije uitwisseling van kennis tussen werknemers – heeft een belangrijke plek in onze visie.¹ Elke school heeft een eigen professionaliseringsplan, dat past bij de beoogde ontwikkeling van de school. Het jaarlijks professionaliseringsplan sluit aan bij het schoolplan, het A3 van de school, het strategisch Koersplan en het A3 van ZAAM en de doelstellingen uit deze kadernotitie.

5.4 Professionaliseringsactiviteiten zijn doel- en resultaatgericht

Verantwoordelijkheid krijgen, nemen en verantwoording afleggen zien we in alle lagen van de organisatie bij alle medewerkers. ZAAM is een platte organisatie met interne samenwerkingsverbanden, maar ook regionale en landelijke. Dat vraagt om duidelijkheid in taak- en resultaatformulering. We benoemen opdrachten, facilitering en op te leveren resultaten helder en verbinden professionaliseringsactiviteiten daaraan. Afspraken, voortgang en toetsing gebeurt door middel van onze gesprekkencyclus.

6 ZAAM Kaders professionalisering

Samengevat leidt de hierboven staande visie tot de volgende kaders:

- Professionaliseringsactiviteiten dragen bij aan de totstandkoming van onze missie en visie.
- Elke school stelt jaarlijks een professionaliseringsplan op. Dit plan sluit aan bij het schoolplan, het A3 van de school en Koersplan en A3 van ZAAM.
- Professionalisering is op individueel niveau altijd agenda onderwerp in de gesprekkencyclus.
- Professionaliseringsactiviteiten zijn doel- en resultaatgericht.
- Informeel leren is belangrijk. Professionalisering gebeurt met name op de werkplek.
- ZAAM-brede professionaliseringsactiviteiten worden opgezet indien dit noodzakelijk is om doelen of resultaten te behalen, effectiever, efficiënter en/of goedkoper is dan per organisatorische eenheid.

7 Monitoring en verantwoording

In het managementgesprek tussen directeur en College van Bestuur is professionalisering onderwerp van gesprek. Hierin legt de directeur verantwoording af over het professionaliseringsplan van de school, de voortgang en de resultaten.

Indien daar vanuit de organisatie behoefte aan is, kan de afdeling P&O de organisatie van ZAAM-brede professionaliseringsactiviteiten op zich nemen. Indien daarover geen afwijkende afspraken worden gemaakt, zijn de kosten voor professionaliseringactiviteiten voor rekening van de school.

¹ Een referentiemodel om informeel leren te positioneren is het 70:20:10- model van Jennings. Dit model heeft aandacht en waardering voor vormen van informeel leren en zelfgestuurd leren. Organisaties en teams bedden het belang van informeel leren en ontwikkelen expliciet in, binnen hun professionaliseringsbeleid.

17. PROFESSIONALISERING

17.1. Deskundigheidsbevordering en professionaliseringsactiviteiten

Onder deskundigheidsbevordering en professionaliseringsactiviteiten wordt in deze paragraaf in ieder geval verstaan:

- a. formele scholing: cursussen, trainingen, conferenties en daarmee gelijk te stellen activiteiten op school-, team-, afdelings- of sectieniveau;
- b. activiteiten gericht op het verbeteren van of reflecteren op de uitvoering van de opgedragen werkzaamheden: intervisie, peer review, coaching of andere daarmee gelijk te stellen activiteiten op school, team, afdelings- of sectieniveau;
- c. deelname aan (digitale) netwerken, activiteiten van vak- en beroepsverenigingen;
- d. literatuurstudie, bestudering van vakliteratuur.

17.2. Collectief professionaliseringsplan

1. Jaarlijks wordt ten minste 10% van de personele lumpsum⁹ besteed aan deskundigheidsbevordering en professionaliseringsactiviteiten in tijd en geld.
2. Op bestuursniveau worden in overleg met de P(G)MR ten minste een keer per vier jaar de kaders afgesproken waarbinnen professionalisering wordt georganiseerd. Hierbij wordt in ieder geval aandacht besteed aan:
 - a. wat de ontwikkelingsdoelen van de organisatie en die van werknemers in onderlinge samenhang zijn;
 - b. de wijze waarop de faciliteiten voor de collectieve en individuele activiteiten ter beschikking worden gesteld;
 - c. hoe deze ontwikkelingsdoelen zich verhouden tot de eisen die aan de organisatie worden gesteld en de visie van de organisatie daarop.
3. Deze kaders worden op schoolniveau jaarlijks en in overleg met de PMR nader inhoudelijk uitgewerkt in een collectief professionaliseringsplan.
4. Jaarlijks wordt verantwoording over de besteding van middelen afgelegd in het jaarverslag.

17.3. Persoonlijk professionaliseringsplan

1. De werknemer maakt over zijn deskundigheidsbevordering en persoonlijke professionaliseringsactiviteiten ten minste eenmaal per drie jaar afspraken met zijn leidinggevende. De afspraken worden schriftelijk vastgelegd in een persoonlijk

professionaliseringsplan. In de gesprekkencyclus wordt aandacht besteed aan de voortgang van de gemaakte afspraken.

2. In het persoonlijk professionaliseringsplan worden in ieder geval afspraken gemaakt over:
 - a. welke professionaliseringsactiviteiten gedurende de looptijd van het professionaliseringsplan zullen worden ondernomen;
 - b. op welke wijze deze activiteiten bijdragen aan de wensen van de werknemer voor zijn professionele ontwikkeling en employability enerzijds en anderzijds passen binnen de ontwikkelingsdoelen van de organisatie;
 - c. hoe de professionaliseringsactiviteit wordt gefaciliteerd.
3. Werknemers met een opleiding tot en met mbo-niveau krijgen de gelegenheid om een EVC-traject te volgen. Indien nodig kan dat na vijf jaar worden herhaald.
4. Werknemers met een opleiding lager dan MBO2-niveau krijg de gelegenheid om een startkwalificatie te behalen op kosten van de werkgever.

17.4. Persoonlijk basisrecht in uren

1. Een leraar heeft per schooljaar binnen de voor hem geldende jaartaak recht op ten minste 83 klokuren ten behoeve van deskundigheidsbevordering en professionaliseringsactiviteiten.
2. Een leraar beslist zelf hoe hij het in lid 1 bedoelde basisrecht inzet. Het basisrecht kan uitsluitend worden ingezet voor opgedragen professionaliseringsactiviteiten als de werknemer daarmee instemt.
3. Een werknemer in de functiecategorie OOP heeft binnen de voor hem geldende jaartaak ten minste recht op 40 klokuren. Lid 2 van dit artikel is van overeenkomstige toepassing.
4. De werknemer verantwoordt zich achteraf in de reguliere gesprekkencyclus over de wijze waarop hij het basisrecht heeft aangewend voor deskundigheidsbevordering en professionaliseringsactiviteiten.

17.5. Persoonlijk basisrecht in geld

1. Een leraar heeft per schooljaar ten minste recht op 600 euro voor deskundigheidsbevordering en professionaliseringsactiviteiten. Hij kan dit gebruiken voor alle vormen van deskundigheidsbevordering en professionaliseringsactiviteiten. Het budget kan ook aangewend worden voor activiteiten in het kader van het lerarenregister.
2. Een leraar beslist zelf hoe hij dit budget inzet. Het budget kan uitsluitend worden ingezet voor opgedragen

⁹ De personele lumpsum betreft de personele basisbesteding, die een bevoegd gezag van het ministerie van OCW ontvangt. Dit betreft de vaste voet plus de direct aan leerlingaantallen gerelateerde besteding. Aanvullende besteding hoort niet bij de personele lumpsum.

professionaliseringsactiviteiten als de werknemer daarmee instemt.

3. Een werknemer in de functiecategorie OOP heeft per schooljaar ten minste recht op 500 euro. Lid 2 van dit artikel is van overeenkomstige toepassing.

17.6. Toekenning basisrecht in tijd en geld

Het basisrecht wordt per schooljaar toegekend. Indien de werknemer geen gebruik maakt van het basisrecht gedurende het schooljaar waarin het recht is toegekend, komt het te vervallen. Dit is slechts anders indien hierover afwijkende afspraken zijn gemaakt.

17.7. Opgedragen professionaliseringsactiviteiten

1. Opgedragen professionaliseringsactiviteiten vinden plaats binnen de jaartaak van de werknemer.
2. De kosten hiervan in tijd en/of geld komen voor rekening van de werkgever.
3. In afwijking van artikel 6.1. lid 2 worden de faciliteiten niet berekend naar rato van de betrekkingssomvang.

17.8. Professionalisering en taakbeleid

1. Het basisrecht in tijd en geld is een individueel minimumrecht. Het taakbeleid als bedoeld in artikel 8.1 lid 3, meer specifiek het onderdeel d. deskundigheidsbevordering, wordt daardoor niet gewijzigd. Bestaande afspraken over het taakbeleid blijven in stand en kunnen slechts gewijzigd worden met inachtneming van het bepaalde in artikel 8.1 lid 5.
2. In die gevallen waarin sprake is van een taakbeleid waarbij onderdeel d niet ten minste het persoonlijk basisrecht voor professionalisering bedraagt, dient aangetoond te worden dat de individuele leraar of OOP'er beschikt over het aantal uren conform zijn basisrecht dat hij naar eigen keuze kan inzetten. Dat betekent dat deze uren herkenbaar moeten terugkomen in andere onderdelen van het taakbeleid (voor- en nawerk, overige taken).