



Opleiden & Ontwikkeling van medewerkers 2025-2029

Instemming GMR
Vaststelling CvB

: 15-04-2025
: 12-05-2025



Inhoud

1. Inleiding	3
2. Visie	3
3. Verantwoordelijkheid voor professionalisering	5
4. Vormen van professionalisering	6
5. Facilitering van professionalisering	10
6. Aandachtspunten bij de doorontwikkeling	11
7. Uitgangspunten bij toetsing	11



1. Inleiding

Dit beleidsdocument is opgesteld om het opleiden, de ontwikkeling en professionalisering van medewerkers binnen onze organisatie te bevorderen. Het maakt onderdeel uit van het visiedocument van het domein M&O **Goed, gezond en met plezier werken. Nu en in de toekomst d.d. 27-5-2024.**

Het doel van dit beleidsdocument is om een cultuur van continue groei en verbetering te creëren, waarbij medewerkers en leidinggevendenden worden ondersteund in hun professionele en persoonlijke ontwikkeling. Dit is nodig om binnen voCampus Goed, gezond en met plezier te kunnen (blijven) werken.

Goed, gezond en met plezier werken betekent dat er voortdurend aandacht is voor ontwikkeling, voor het benutten en behouden van capaciteiten van onze medewerkers en voor hun talenten. Hierop wordt gestuurd met een sterk opleidingsbeleid en – aanbod en een stimulerende gesprekkencyclus. Gekoppeld aan beleid op duurzame inzetbaarheid zorgen we ervoor dat medewerkers optimaal ingezet worden en blijven.

Op het gebied van opleiden en ontwikkelen is de afgelopen jaren hard gewerkt om een stevige basis neer te zetten. De Werkplaats is een, voor heel voCampus, goed bekend middel waarvan volop gebruik wordt gemaakt. Om te kunnen door ontwikkelen naar onze visie is het echter nodig het onderwerp opleiden en ontwikkelen hoger op de agenda te plaatsen, aanvullende ontwikkelmogelijkheden te schetsen en de Werkplaats anders te positioneren en te organiseren.

Om de stappen die we al gezet hebben in verbinding te brengen met stappen die we nog willen gaan zetten, brengen we in dit beleidsdocument een aantal zaken bij elkaar. Dit leidt tot richting en kaders voor professionalisering binnen voCampus.

Onderwijsprofessionals (OP en OOP met een lesgevende taak) vormen de grootste functiegroep binnen onze organisatie. Daarom richten we ons in dit stuk vooral op de ontwikkeling en professionalisering van deze groep. De uitgangspunten en de verwachtingen voor de ontwikkeling van de andere OOP collega's en directie zijn echter hetzelfde, maar dan gebaseerd op kennis en vaardigheden passend bij hun vakgebied.

2. Visie

voCampus gaat uit van een positief mensbeeld. Daar waar de kaders ruimte laten voor eigen invulling, leidt ons positief mensbeeld tot vertrouwen op de intrinsieke motivatie en zelfverantwoordelijkheid van onze medewerkers en gaan we uit van de behoefte aan autonomie, meesterschap en zingeving.

Ontwikkeling is de basis van persoonlijke en professionele groei van mensen. Het is noodzakelijk om zinvol mee te kunnen blijven doen, zowel binnen voCampus als in de maatschappij. Om als organisatie wendbaar en flexibel te blijven in een snel veranderende samenleving is het van belang dat ook de organisatie zelf blijft ontwikkelen. De meest effectieve manier om dat te doen is door de ontwikkeling van de medewerkers binnen die organisatie. Hiermee bevordert voCampus een lerende organisatie. Kwalitatief goed onderwijs aan onze leerlingen is daarbij altijd het uiteindelijke doel.



De visie van voCampus op opleiden, ontwikkelen en professionaliseren omvat dan ook een viertal speerpunten:

- het verhogen en verbeteren van de kwaliteit van ons onderwijs vanuit de uitgangspunten van voCampus en de school.
- het (verder) ontwikkelen van de competenties en vaardigheden van medewerkers om goed in te kunnen blijven spelen op een veranderende omgeving.
- ondersteunen van loopbaanontwikkeling en -planning.
- verhogen van medewerkerstevredenheid en -betrokkenheid.

Een leven lang ontwikkelen en professionaliseren

Om invulling te kunnen geven aan de bovenstaande vier speerpunten, kijken we bij voCampus bewust naar de levensfases waarin onze medewerkers zich bevinden. We richten ons op het ontwikkelen van kennis en ervaring van werknemers op de langere termijn en op het optimaal benutten en het behouden hiervan. Een goede (maatwerk) aanpak verhoogt de inzetbaarheid, betrokkenheid en motivatie van de professionals en zorgt ervoor dat zij een leven lang 'Goed, gezond en met plezier' kunnen werken.

Startend professional

Binnen voCampus vinden we begeleiding van startende medewerkers (OP en OOP) belangrijk. Het diploma is behaald, maar de professional moet nog veel werkervaring opdoen. Deze overgang gaat niet vanzelf. Ondersteuning is van cruciaal belang. Een en ander wordt geregeld en gefaciliteerd met gedegen inductiebeleid.

Spitsuur: werk-privé balans

Als een collega werk combineert met zorgtaken in welke vorm dan ook, of andere uitdagingen die druk verhogend werken, zien we vaak dat hij of zij tijd nodig heeft om een andere balans te vinden. Er zijn binnen voCampus diverse mogelijkheden om professionals te ondersteunen bij het vinden van deze balans. Bijvoorbeeld door de inzet van coaches via de Werkplaats.

Stabilisatie: tijd en ruimte voor nieuwe perspectieven

Verkeert de professional in rustiger vaarwater, met een goede werk-privébalans, dan is er ruimte en tijd om na te denken over loopbaanmogelijkheden. Er kan dan behoefte zijn aan verbreding of aan verdieping.

Verbreding: opdoen van andere kennis dan voor de uitvoering van de eigen functie noodzakelijk is.

Verdieping: opdoen van specialistische kennis die nodig is voor de uitvoering van de eigen functie.

Senior expert:

We vinden het belangrijk dat de expertise van onze ervaren collega's actief wordt ingezet. Daarom bieden we hen graag de mogelijkheid om te fungeren als een senior expert als begeleider van:

- een startende collega (docentcoach)
- een student (schoolopleider)
- een collega binnen of buiten de school/BSB (coach)
- Een docent onderzoeker



Binnen voCampus nemen we de senior-expert rol serieus. Uit onderzoek blijkt dat deze expert belangrijk kan zijn om het enthousiasme van jonge mensen vast te houden. In deze tijden van een krappe arbeidsmarkt is dat van groot belang. Van onze senior-experts verwachten we dat zij zich blijven scholen en dat ze zich te allen tijde bewust zijn van hun cruciale rol.

Zicht op pensioen: kennis en ervaring overdragen

Zodra het pensioen in zicht is, gaan we met de medewerker in gesprek over diens wensen en verwachtingen. We vinden het belangrijk dat iedere professional met een goed gevoel zijn of haar onderwijscarrière kan afsluiten. Tijdens het gesprek gaan we na wat de professional wil en wat hij of zij nog kan betekenen voor de scholen. We gaan ervan uit dat een professional, die bijna met pensioen gaat, de teamscholing op de eigen school blijft volgen. We leveren maatwerk door in overleg met de professional te bekijken welke trainingen nog noodzakelijk zijn. Op die manier kunnen we de onderwijskwaliteit op onze scholen waarborgen. Daarnaast bestaat de mogelijkheid voor iedere professional om de overgang van een werkend leven naar het pensioen te vergemakkelijken. Denk hierbij aan voorbeelden als demotie, veranderende rol/taak, deelontslag, of juist alleen les blijven geven na de pensioengerechtigde leeftijd.

In alle gevallen voert de medewerker een gesprek met de leidinggevende over zijn of haar ontwikkelbehoefte, op het niveau van de professional, de school en voCampus breed. We stimuleren onze medewerkers om het gesprek over loopbaanmogelijkheden te blijven voeren. Plezier in het werk en voldoende uitdaging vinden we namelijk van cruciaal belang. Ook onze loopbaancoaches van de Werkplaats kunnen hierin ondersteuning bieden.

3. Verantwoordelijkheid voor professionalisering

Bij professionalisering staat de eigen verantwoordelijkheid van de medewerker centraal, maar ook de leidinggevende heeft hierin een belangrijke rol. Er vinden regelmatige evaluaties plaats in de informele en formele gesprekken tussen medewerker en leidinggevende. Dit doen we om ontwikkelbehoeften te identificeren en om de voortgang te monitoren. Op deze manier activeren we medewerkers tot het bevorderen van hun ontwikkeling en kunnen leidinggevendenden sturen op het bereiken van de organisatiedoelen. Dit leidt tot hogere motivatie, tevredenheid en kwaliteit van het werk op onze scholen en op het Bestuurs- en servicebureau.

De medewerker

Binnen voCampus verwachten we van onze medewerkers dat zij zelf hun ontwikkeling blijven volgen en in kaart brengen. Dat doen we via de gesprekscyclus. We verwachten dat ze actief deelnemen aan scholingsactiviteiten binnen of buiten de Werkplaats of op school. Ze nemen verantwoordelijkheid en houden regie over hun eigen persoonlijke en professionele groei in verschillende fases van hun loopbaan. Deze professionals verbreden en verdiepen hun kennis actief, reflecteren regelmatig op hun handelen en zijn gericht op ontwikkeling. Zij weten waar zij persoonlijk in willen ontwikkelen en weten welke bijdrage ze kunnen leveren aan team-, school en organisatiedoelen. Daarnaast werken ze aan hun eigen duurzame inzetbaarheid.

voCampus heeft de volgende concrete verwachtingen van de ontwikkeling van professionals.

We verwachten dat een professional

- de **pedagogische en didactische skills** blijft onderhouden;
- **up-to-date vakkennis** heeft met een gedegen theoretische onderbouwing;
- over een **ontdekkende- en onderzoekende houding** beschikt;
- **een flexibele houding heeft**. De krappe arbeidsmarkt in het onderwijs vraagt namelijk om flexibele professionals en andere organisatievormen. Het is belangrijk dat medewerkers daarin kunnen meebewegen;
- stappen zet om **goed voor zichzelf te zorgen** en **plezier in het werk te ervaren**.

De leidinggevende

Leidinggevendenden zijn verantwoordelijk voor het aanjagen, faciliteren en ondersteunen van ontwikkelingsinitiatieven van en voor medewerkers in persoonlijke en professionele groei en zorgen voor de verbinding tussen de individuele doelen en organisatiedoelen. Ze volgen via de gesprekscyclus (formele en informele gesprekken) de ontwikkeling van de professional. De leidinggevende is ook verantwoordelijk voor het toekennen of afwijzen van verzoeken voor professionalisering. Hij/zij laat zich bij professionalisering van medewerkers gevraagd en ongevraagd adviseren door adviseurs M&O.

voCampus heeft de volgende concrete verwachtingen van leidinggevendenden in de ontwikkeling van professionals.

We verwachten dat een leidinggevende

- een positieve werkomgeving creëert;
- eigen initiatief van medewerkers stimuleert;
- feedback en ondersteuning biedt;
- medewerkers betreft bij besluitvorming;
- zorgt voor erkenning en waardering
- balans tussen werk en privé biedt.

Naast het monitoren van professionalisering is het ook belangrijk dat we de voortgang en de resultaten vastleggen. Dat doen we op drie plekken:

- **AFAS/Insite:** de personeelsmodule van AFAS/Insite is zo ingericht dat alle benodigde toebehoren vanuit de gesprekscyclus kunnen worden ingevoerd. Je kunt hierbij denken aan: gespreksverslagen, formulieren, verslagen van lesbezoeken, ingevulde kijkwijzers, POP's, diploma's en certificaten. De richtlijnen vanuit de AVG zijn van toepassing op de personeelsmodule. In de praktijk betekent dit dat alleen gegevens bewaard worden als de werknemer er schriftelijk toestemming voor heeft gegeven.
- **Portfolio module van GoodHabit:** hierin kunnen alle certificaten van gevolgde trainingen worden toegevoegd. Eventueel kunnen deze ook aan AFAS/Insite worden toegevoegd.
- **CMS van de Werkplaats:** hierin zijn alle inschrijvingen vastgelegd van het totale aanbod op thema sinds de oprichting met uitgegeven certificaten en bewijzen van deelname.

4. Vormen van professionalisering

De medewerker mag ook het nodige verwachten van voCampus om de professionalisering mogelijk te maken. voCampus faciliteert het leren en ontwikkelen



door middel van het aanbod via school, de Werkplaats en aparte (subsidie)trajecten ten behoeve van innovatie in het onderwijs. Ook worden geormerkte gelden voor deskundigheidsbevordering ingezet.

De verschillende vormen van professionalisering binnen voCampus zijn:

4.1 Professionalisering vanuit de eigen school

De schoolleiding van de school is verantwoordelijk voor het organiseren van professionalisering op de eigen school. Dat kan door:

- **Teamscholing** Collectieve scholing om schooldoelstellingen te behalen. Naast het inkopen van trainingen bij externe partijen, kan gebruik worden gemaakt van het aanbod van de Werkplaats (daarover hieronder meer).
- **Individuele scholing** Scholing om de persoonlijke doelstellingen van de professional te behalen. Individuele medewerkers kunnen via de Werkplaats gebruikmaken van een coach, een expert, een specialistische training of opleiding. Individuele scholing buiten voCampus is ook mogelijk. (bijv. via VO-Raad (VO-Academie), Samenwerkingsverband, ...)

De schoolleiding stelt een scholingsplan op dat gekoppeld is aan het schoolplan en de strategische doelstellingen van de school én van voCampus. Jaarlijks wordt het 4 jaarlijkse schoolplan vertaald naar een jaarplan inclusief opleidingsparagraaf. Parallel aan de totstandkoming van het schoolplan vindt (4) jaarlijks ook een vlootschauw plaats als input op het scholingsplan. De schoolleiding wordt hierbij gevraagd en ongevraagd geadviseerd door de adviseur M&O die kan helpen een koppeling te maken tussen de ontwikkelbehoefte van de school in relatie tot de opleidingsbehoefte van/ noodzaak voor de medewerkers. Ook kan de schoolleiding hierbij gebruik maken van/een beroep doen op de kennis en expertise die beschikbaar is bij het hoofd Opleiden en Ontwikkeling voor het maken van een goed programma en/of bij domeindirecteuren en andere professionals van het bestuurs- en servicebureau voor inhoudelijk expertise.

4.2 Werkplaats

We zijn trots op onze eigen interne huisacademie, de Werkplaats. Ze richt zich momenteel op 3 gebieden van dienstverlening:

1. jaarlijkse opleidingsprogramma's en maatwerktrajecten bestaande uit interne en externe trainingen, intervisie, workshops, cursussen, masterclasses en leergangen leiderschap om persoonlijk en professioneel te groeien;
2. persoonlijke begeleiding en advisering in de vorm van coaching en ondersteuning bij het opstellen van een POP, loopbaanpaden en Talentenpaspoort. Hiervoor zijn eigen en externe loopbaancoaches beschikbaar;
3. afnemen van ontwikkelassessments bij medewerkers en leidinggevendenden (DNLA) of het doen van zelftests, voorzien van advies door assessoren.

Vanuit onze visie op 'gezond en met plezier werken' wil voCampus dit aanbod behouden.

Om ook het visie element 'goed werken' meer aandacht te geven, is doorontwikkeling nodig om de Werkplaats toekomstbestendig te maken. Zodat we:

- beter invulling kunnen geven aan het bereiken van de onderwijskundige doelen in relatie tot de schoolplannen en de scholingsplannen;
- in programmering beter aan kunnen sluiten bij de verschillende loopbaanfasen van onze medewerkers;
- leidinggevendenden beter kunnen ondersteunen in hun leiderschap en ontwikkelopdrachten;
- het leren van en met elkaar meer kunnen stimuleren en faciliteren;
- met de inzet van een andere communicatiemix het bereik van medewerkers en de deelnamegraad in het aanbod kunnen vergroten;
- een toekomstbestendige positie in kunnen nemen in de nieuwe Onderwijsregio;
- met een doorlopende leerlijn beter aansluiten bij de opleidingsschool;
- een aantrekkelijke werkgever te blijven.

Uitgangspunten bij de ontwikkeling van de Werkplaats

Al onze medewerkers kunnen via de Werkplaats interne of externe trainingen volgen. De trainingen die de Werkplaats aanbiedt zijn gericht op:

- instandhouding van de basiskwaliteit van het onderwijs op onze scholen;
- de strategische doelstellingen van voCampus;
- delen van kennis en ervaring van onze eigen professionals om olievlekwerking op gang te brengen;
- persoonlijke- en professionele ontwikkeling voor OP, OOP en leidinggevendenden.

Om deze doorontwikkeling mogelijk te maken voeren we de volgende veranderingen door:

- de Werkplaats wordt onderdeel van de reguliere bedrijfsvoering (geen project).
- de inhoud wordt bepaald door
 - 50% vraag vanuit de scholen: scholingsplan naar aanleiding van school- en jaarplannen.
 - 50% ontwikkelingen vanuit de domeinen: strategisch beleid dat zich vertaalt naar opleidingsvraagstukken.
- het aanbod wordt inhoudelijk afgestemd met de domeinverantwoordelijke en/of de scholen op advies van het hoofd Opleiding en ontwikkeling.
- een flexibele programmering zodat er meer ruimte ontstaat om in te kunnen spelen op actuele vragen en ontwikkelingen.
- CMS Werkplaats integreren met het personeelssysteem en de 'medewerker omgeving' (intranet) van voCampus.

De interne huisacademie (de Werkplaats) evalueert alle onderdelen van het opleidingsprogramma om de effectiviteit en de kwaliteit te meten. Ook verzamelt de Werkplaats feedback van deelnemers van al het georganiseerde aanbod om programma's continu te verbeteren. Tot slot levert de Werkplaats jaarlijks een rapportage over de voortgang en resultaten van de ontwikkelingsinitiatieven die wordt opgenomen in het jaarverslag van voCampus.

4.3 E-learning

Alle medewerkers van voCampus hebben een abonnement op GoodHabit. Dit is een platform voor zelfstudie (GoodHabit) dat volledig is toegespitst op persoonlijke ontwikkeling.

4.4 Leernetwerken en PLG's

Een belangrijke opleidingsvorm binnen voCampus worden leernetwerken. Deze netwerken krijgen een prominente rol binnen ons aanbod. Binnen de leernetwerken wordt er gericht gewerkt aan opdrachten die recht doen aan het leren van de organisatie en de kwaliteit van ons onderwijs kunnen verbeteren. Deze leernetwerken werken met een opdracht en zijn resultaatgericht. Binnen voCampus vinden we het van groot belang dat opgedane kennis en expertise wordt gedeeld met de rest van de organisatie. We willen voorkomen dat kennis en expertise bij één of meerdere personen blijft hangen. Door kennis te delen kan iedere medewerker een bijdrage leveren aan de groei en de ontwikkeling van alle professionals binnen onze organisatie. Deze resultaten van leernetwerken worden met andere scholen en medewerkers gedeeld in kennis, kunde of product.

In het verlengde van leernetwerken ligt de ontwikkeling van professionele leergemeenschappen (PLG's). Deze bestaan uit een groep van 6-12 docenten waarvan vaststaat dat 80% van de kennis al aanwezig is in de groep en 20% van buiten wordt gehaald om elk onderwerp of 'probleem' aan te pakken. Ze werken via een vaste structuur zodat de focus volledig bij de inhoud ligt. Ze zijn resultaatgericht, hun kennis wordt altijd gedeeld en de opbrengst is direct toepasbaar.

4.5 Professionalisering vanuit het netwerk Samen Opleiden en de onderwijsregio

voCampus is aangesloten bij het opleidingsnetwerk Samen Opleiden. De kernopgave van dit opleidingsnetwerk is het samen opleiden en professionaliseren van aanstaande leraren. De aangesloten schoolbesturen dragen gezamenlijk de verantwoordelijkheid voor de opleiding en professionalisering. Samen willen we passend en betekenisvol onderwijs (blijven) realiseren voor al onze leerlingen. voCampus scholen zijn opleidingsscholen en alle scholen kunnen gebruikmaken van de expertise van een geschoolde schoolopleider. In eerste instantie zijn onze schoolopleiders nog vooral gericht op de professionalisering van de aanstaande leraren. (In de toekomst willen we onderzoeken of we hen ook een rol geven bij de professionalisering van onze leraren). Sinds 1 januari 2025 maken de opleidingsscholen onderdeel uit van de Onderwijsregio Oost Gelderland. Binnen deze regio werken schoolbesturen, vakbonden en beroepsgroep, lerarenopleiding, gemeenten en andere partijen samen en delen ze kennis rond het werven, matchen, opleiden en het begeleiden & professionaliseren van leraren. Deze krachtenbundeling leidt tot sterker beleid op dit vlak en is essentieel om het huidige lerarentekort te kunnen terugdringen.

4.6 Ontwikkeltaken

voCampus medewerkers met een vaste aanstelling kunnen in aanmerking komen voor zogenoemde ontwikkeltaken. Dit zijn (tijdelijke) taken die voCampus breed uitgevoerd worden ten behoeve van alle scholen op een van de domeinen O&K, I&A, Bedrijfsvoering of M&O. De behoefte aan deze taken wordt jaarlijks via de jaarplannen van de domeinen inzichtelijk gemaakt. Indien er aan de uitvoering van deze taken opleidingseisen verbonden zijn, worden met de betreffende medewerker afspraken gemaakt omtrent de opleidingskosten/ een studieovereenkomst afgesloten.

4.7 Delen van een senior expert

Scholen kunnen ook senior expertise delen (scholen delen samen 1 medewerker die de expertise heeft op een bepaald terrein) ten behoeve van de ontwikkeling van de school op 1 van de domeinen O&K, I&A, M&O of Bedrijfsvoering. Indien deze expertise om verdere ontwikkeling en scholing vraagt dan kan dit met een

studieovereenkomst. Daarnaast is het van belang dat de medewerker zijn/haar expertise met alle scholen deelt en scholen van elkaar laat leren.

4.8 Doorstromen

Door de jaarlijkse formatie-inventarisatie en SPP op schoolniveau wordt inzichtelijk gemaakt of medewerkers door willen stromen naar een andere functie. Zodra duidelijk is wie welke doorstroomplek zal innemen, wordt een studieovereenkomst opgesteld, zodat de organisatie ervan verzekerd is dat de opgedane kennis een aantal jaren behouden blijft. Deze studieovereenkomst bevat voorwaarden voor de te volgen opleiding en de facilitering in tijd en geld. In sommige gevallen is een subsidiebedrag beschikbaar.

Bij doorstroomtrajecten denken we aan de volgende opleidingen:

- Van onderwijsassistent naar instructeur
- Van instructeur naar 2e graads docent
- Van 2e naar 1e graads
- Een extra bevoegdheid
- Opleiding tot schoolleider/leidinggevende
- Andere OOP functies
- ...

4.9 Zij-Instroomtraject

Daarnaast bieden we als voCampus jaarlijks een aantal instroomplekken aan, voor mensen die graag in het onderwijs willen gaan werken. Voor deze trajecten zullen we actief werven in samenwerking met de Onderwijsregio Oost Gelderland. Voor zij-instroomtrajecten wordt een studieovereenkomst opgesteld.

5. Facilitering van professionalisering

Professionalisering, door te leren en te ontwikkelen, is een belangrijke strategische ambitie van voCampus. Daarom is voor alle medewerkers aanbod vanuit de Werkplaats en GoodHabitz beschikbaar. Hiermee hebben de medewerkers toegang tot (online) trainingen, zonder gebruik te hoeven maken van het persoonlijke ontwikkelbudget.

Conform CAO vo heeft de medewerker recht op jaarlijks minimaal 99 uur (OP) voor individuele professionele ontwikkeling bij een voltijdbaan. Voor OOP is dit jaarlijks minimaal 44 uur per voltijd fte. Verder is er per school gemiddeld tenminste 600 euro per voltijd fte (OP en OOP) beschikbaar voor deze scholingen. De personeelsgeleding van de medezeggenschapsraad beslist mede hoe het totaalbudget wordt verdeeld. Daarnaast kan iedere rector/directeur binnen de schoolbegroting de keuze maken om extra geld vrij te maken voor professionalisering. Dat geldt zowel voor teamscholing als voor individuele scholing.

Jaarlijks wordt conform de CAO vo ten minste 10% van de personele lumpsum besteed aan deskundigheidsbevordering en professionaliseringsactiviteiten in tijd en geld t.b.v. een collectief professionaliseringsplan. Op bestuursniveau wordt 1x per 4 jaar de kaders waarbinnen professionalisering wordt georganiseerd met de PGMR afgesproken. Deze kaders worden op schoolniveau jaarlijks en in overleg met de PMR nader inhoudelijk uitgewerkt in een collectief professionaliseringsplan. De verantwoording over de besteding van middelen wordt jaarlijks afgelegd in het jaarverslag.

In het voortgezet onderwijs is het bijzonder lastig om vervangers te vinden voor docenten. Tegelijkertijd hebben steeds meer professionals de behoefte om tijdens werktijd te kunnen professionaliseren. We streven ernaar om trainingen en workshops zoveel mogelijk, tussen 14.00-20.00 uur, te laten plaatsvinden. Daarnaast worden verplichte programma's per doelgroep geïntroduceerd en kan collectieve scholing van tevoren opgenomen worden in de jaarplanning. Via e-learning zijn op ieder moment van de dag mogelijkheden voor scholing beschikbaar.

6. Aandachtspunten bij de doorontwikkeling

Delen van interne kennis

Wij willen ervoor zorgen dat meer kennis binnen onze lerende organisatie wordt gedeeld. Er zijn legio mogelijkheden voor kennisdeling, maar hoe kunnen we diverse systemen het beste op elkaar laten aansluiten? We willen onderzoeken op welke plek we het beste kennis en expertise kunnen verzamelen. Daarvoor bekijken we interne mogelijkheden maar ook externe opties.

Koppeling professionaliseringsbeleid aan andere ontwikkelvraagstukken

Vanuit de diverse Mens en Organisatie thema's binnen voCampus liggen er ontwikkelvraagstukken. Deze vraagstukken koppelen we aan het professionaliseringsbeleid. Dat levert de volgende aandachtspunten op:

- Beleid voor beoordelen en functioneren (gesprekkencyclus)
- Beleid voor duurzame inzetbaarheid
- Ontwikkelen van een platform, waarin we kennis en producten kunnen delen
- Aansluiten bij het aanbod van anderen
- Mindset van leraren voor 'een leven lang leren'
- Behoud van personeel
- Toekomstbestendig leidinggeven/leiderschap
- Doorontwikkeling van de Onderwijsregio en de koppeling aan de thema's rondom opleiden, professionaliseren en duurzame inzetbaarheid, werving en matching, opleiden en inductie en anders organiseren
- Sommige scholing en professionalisering (per doelgroep/taak) verplicht stellen

7. Uitgangspunten bij toetsing

Als toetssteen bij de uitvoering van dit beleidskader Opleiden & Ontwikkeling van medewerkers 2025-2029 zijn samenvattend een aantal uitgangspunten geformuleerd:

1. met waarden solidariteit, moed en verantwoordelijkheid als leidraad krijgen alle medewerkers binnen voCampus gelijke kansen voor ontwikkeling, ongeacht hun functie, achtergrond en ervaring (gelijkheid en inclusie);
2. voCampus stimuleert een cultuur waarin continue leren en ontwikkelen centraal staat (lerende organisatie);
3. de ontwikkelingsprogramma's en de daaruit voortkomende activiteiten dragen bij aan de strategische doelen van voCampus, de schoolplannen en kwaliteitsdoelen van de verschillende scholen (resultaatgericht);
4. de ontwikkelingsprogramma's worden afgestemd op de individuele en collectieve leerbehoeften en op de ambities van medewerkers binnen voCampus (medewerker gericht). Hierbinnen is ruimte voor maatwerk.



Tot slot. voCampus wil de cultuur van leren en ontwikkeling binnen onze organisatie blijven bevorderen. Door te investeren in de persoonlijke en professionele groei van onze medewerkers en van onze leidinggevenden, streven we naar een dynamische en competente werkomgeving waarin leidinggevenden effectief samenwerken met professionals. Professionals die ruimte ervaren én hun verantwoordelijkheid nemen.