

Bijlage 5 – Regeling loopbaanpad docent I naar docent II

Regeling loopbaanpad docent I naar docent II

Opgesteld door: D. Speckamp en S. van Acquooij

Datum: 9 januari 2024

Datum voorlopige vaststelling cvb:

Datum instemming OR:

Datum vaststelling cvb:

Versie: 1.3



Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	2
Inleiding	3
Aanleiding	3
Doelstelling	3
Randvoorwaarden voor promotie naar docent II-functie	4
Inhoudelijke criteria	4
Hoe ziet het traject eruit?	6
Portfolio	6
Plaatsing en taakverdeling	7

Versiebeheer

Datum	Versie	Wijziging door	Opmerkingen/ wijzigingen
281123	1.0 (concept)		
111223	1.1 (concept)	HR (i.a.m. CvB)	Meer aansluiting met de sturingsfilosofie en meer wendbaarheid
131223	1.2 (concept)	HR/SvA	Toevoeging cao art. 3.3
090124	1.3 (concept)	HR/SvA	Aanpassingen OR en DR verwerkt

Inleiding

Aanleiding

Na de invoering van het generieke functiehuis met bijbehorende plaatsing van alle medewerkers zet Vonk met loopbaanbeleid loopbaanontwikkeling prominent op de HR-agenda. Door het inrichten van ontwikkelpaden maakt Vonk dit voor alle medewerkers inzichtelijk.

Er is expliciet aandacht voor promotiemogelijkheden van docenten als onderdeel van loopbaanontwikkeling. Docenten werken dagelijks met onze leerlingen en studenten en vormen daarmee de kern van ons primair proces. Juist de inzet van goed opgeleide, ervaren docenten met kennis van onderwijsinnovatie en het werkveld hebben een positieve invloed op de kwaliteit van het onderwijs. Het kunnen vormgeven van de eigen loopbaan is één van de factoren die invloed hebben op de aantrekkelijkheid van het beroep, op het behoud van docenten en op het vasthouden van passie en enthousiasme. Vonk wil daarom een werkomgeving creëren die inspireert en uitdaagt tot verdere ontwikkeling en biedt daarnaast professionele ruimte om zelf vorm te geven aan de inrichting van het werk. Het gaat hierbij om het vormgeven van het huidige werk maar ook van loopbaanontwikkeling.

Professionalisering is van cruciaal belang voor de kwaliteit van ons onderwijs. En daarmee ontstaat de groei binnen het docentschap van starter naar expert. Deze horizontale groei biedt loopbaanperspectief. Het loopbaanbeleid van Vonk is daarom met name hierop gericht. Dit heeft een aantal redenen:

1. De verticale doorgroeimogelijkheden zijn beperkt
2. Niet iedere medewerker ambieert een leidinggevende rol
3. Docenten die carrière maken verlaten vaker het primaire proces

Deze regeling geeft transparante kaders met betrekking tot professionalisering en promotie van docenten. Ook worden de voorwaarden en procedure met betrekking tot de ontwikkelpaden en promotiebeleid omschreven. Deze regeling sluit aan bij het algemene loopbaanbeleid van Vonk.

Doelstelling

Binnen Vonk hebben docenten de ruimte om te werken aan hun ontwikkeling en biedt Vonk hen tevens carrièreperspectief. Met deze procedure wordt beoogd dat alle docenten binnen Vonk weten waar ze aan toe zijn als ze promotie willen maken. Het proces is voor iedereen helder en transparant; alle locaties/afdelingen houden dezelfde werkwijze aan. Daarmee borgen we rechtsgelijkheid voor docenten, kunnen we talent Vonk-breed benutten en werken we eenduidig aan kwaliteitsverbetering.

Relatie met andere beleidsvelden en de werkagenda mbo

In de werkagenda mbo heeft de minister geld vrijgemaakt voor carrièreperspectief in docentfuncties. Met dit budget zijn er meer mogelijkheden om het LC/LD percentage te kunnen verhogen en zijn deze middelen niet langer voorbehouden aan de randstadregio's. Vonk juicht deze ontwikkeling toe gezien de grote regio met daarbinnen verschillende arbeidsmarktproblematieken en dynamieken. Hiermee worden tevens de verschillen tussen scholen minder en daarmee de concurrentie binnen het onderwijs tegengegaan. In de ambities die zijn vastgelegd in de mbo kwaliteitsagenda onder doelstelling 3.3 (Werken in het mbo blijft aantrekkelijk) heeft Vonk zich het doel gesteld in 4 jaar tijd een percentage LC/LD na te streven van minimaal 40%. Deze ambitie wordt ook instellingsbreed nagestreefd waarbij vmbo en mbo afzonderlijk gemonitord worden.

Competenties

Alvorens verder in te zoomen op de inhoudelijke criteria om door te groeien in het docentschap zijn de volgende drie competenties al ontwikkeld:

- ✓ Helikopterview (kan bijvoorbeeld afstand nemen om zaken goed te overzien en in een context te plaatsen)
- ✓ Aanjager lerende organisatie (deelt bijvoorbeeld kennis binnen en buiten het team)
- ✓ Onderzoekende houding (kan bijvoorbeeld op basis van vergaarde informatie een onderbouwd besluit nemen)

Randvoorwaarden voor promotie naar docent II-functie

Om in aanmerking te komen voor een promotietraject van docent I naar docent II gelden de volgende randvoorwaarden:

- Formatieve ruimte binnen het mbo en/of vmbo van Vonk
- Minimaal hbo overstijgend werk- en denkniveau
- Minimale omvang dienstbetrekking 0,6 fte
- Bevoegd docent:
 - vmbo: Een 1^e of 2^e graads lesbevoegdheid of pabo + getuigschrift bijscholing onderbouw vmbo
 - mbo: Een relevante hbo-opleiding (of mbo met aantoonbaar hbo werk- en denkniveau middels een assessment) + pedagogisch didactisch getuigschrift of een 1^e of 2^e graad lesbevoegdheid
- Minimaal 2 jaar werkervaring als docent
- Het inzetbaarheidskader in de cao mbo (art. 3.3) is van toepassing
- Goed functioneren onderbouwd vanuit ontwikkelgesprekken
- Bereidheid om ook op andere vestigingen, clusters en locaties te werken

Inhoudelijke criteria

Beroepsbeeld

Uitgangspunt voor horizontale groei voor de medewerkers van het primaire proces is het beroepsbeeld van de docent. Er zijn twee documenten geraadpleegd: Het beroepsbeeld docent in het mbo en het beroepsbeeld leraar vo.

In het beroepsbeeld docent vo worden vier domeinen genoemd:

1. Het ondersteunen van het leren van leerlingen
2. Het ontwikkelen van onderwijs
3. Het organiseren van onderwijs
4. Het ondersteunen van collega's

Deze domeinen hebben veel overeenkomsten met de domeinen die genoemd worden in het beroepsbeeld docent in het mbo. Om verwarring te voorkomen en een zo uniform mogelijke procedure te ontwikkelen wordt in deze regeling vastgehouden aan de domeinen van de docent in het mbo. De vertaling naar taken en gedrag voor de mbo en vmbo docent kunnen verschillend zijn.

Het kwalificatiedossier mbo-docent beschrijft de beginnend beroepsbeoefenaar. Hierin staat beschreven welke kennis en vaardigheden de docent in de basis nodig heeft om zijn taken te vervullen. Het beroepsbeeld laat juist zien hoe een mbo-docent zich binnen het beroep van

mbodocent verder kan ontwikkelen. Het beroepsbeeld biedt daarmee een handvat voor de professionele ontwikkeling van de docent. Het ontwikkelperspectief staat hierin centraal.

In dit beroepsbeeld docent mbo worden ook vier domeinen uiteengezet.

Binnen elk domein kan een docent zich ontwikkelen van starter tot expert.

De domeinen zijn:

1. Leren van en met collega's - teamontwikkeling en coach (startende) docenten
2. Verzorgen van onderwijs - pedagogisch/didactisch expert
3. Vernieuwen van onderwijs - onderwijsvernieuwer
4. Organiseren van onderwijs - initiator/organisator kwaliteitsverbetering van het onderwijs

De vier domeinen kunnen individueel bekeken worden om te bepalen welke loopbaanontwikkeling nodig of wenselijk is. Voor teams kan dit aanleiding zijn om met elkaar te bespreken welke rollen en kwaliteiten aanwezig zijn en welke expertise en kwaliteiten gewenst zijn. Een docent die de ambitie heeft om door te groeien in zijn functie onderbouwt zijn expertrol met betrekking tot domein 1 en kiest daarnaast minimaal één extra domein (domein 2 t/m 4) waarbinnen zijn ontwikkeling aantoonbaar aan de orde is.

Domein 1 (verplicht): Leren van en met collega's

Wat
Levert een bijdrage aan de professionalisering van collega-docenten (in opleiding), instructeur en assistenten.
Coacht en begeleidt nieuwe collega's
Deelt expertise door trainingen en scholing te verzorgen op studiedagen, in de Vonk academie etc.

Domein 2 (keuze): verzorger van onderwijs: pedagogisch/didactisch expert

Wat
is een expert en <i>voorbeeld</i> in verzorgen van onderwijs door uit te blinken in pedagogische/didactische vaardigheden en begeleidt collega's
is een voorbeeld in het verzorgen van onderwijs op vakinhoudelijk gebied
Is expert op het gebied van leerling- en studentbegeleiding.
Rolmodel in het team en andere werkvelden, op pedagogisch en didactisch vlak, adviseert en ondersteunt nieuwe en ervaren docenten.

Domein 3 (keuze): Onderwijsvernieuwer/veranderexpert

Wat
Aanjager en initiatiefnemer voor verbeteringen in onderwijsontwikkeling in het team en/of locatie/afdeling of Vonk-brede vak- of werkgroepen.
Speelt daarbij in op pedagogisch/didactische werkveld, (V)MBO/HBO ontwikkelingen etc.
Weet mede het beleid van Vonk te vertalen naar concrete plannen in het team. Spart hiermee met o.a. manager onderwijs, andere docenten binnen en buiten het team, adviseurs e.d.

Zoekt proactief ruimte in het kwalificatiedossier en de regels en sorteert voor op verwachte ontwikkelingen waar het kwalificatiedossier nog niet in voorziet (lees voor het vmbo: kerndoelen en eindtermen);

Ontwikkelt flexibele leertrajecten, ook voor de buitenwereld, en draagt mede zorg voor de uitvoering;

Domein 4 (keuze): Organiseren van het onderwijs en initiator kwaliteitsverbetering

Wat
Initieert mede, in samenspraak met de leidinggevende, de totstandkoming van teamplannen, plan van inzet, en professionaliseringsplannen en evaluaties onder stakeholders.
Weet hier prioriteiten uit te halen in relatie tot de teamvisie, rekening houdend met het inspectiekader.
Draagt zorg voor de borging van bovenstaande;
Heeft een voortrekkersrol bij de voorbereiding van bijvoorbeeld inspectiebezoeken/audits en weet het 'teamverhaal' goed voor het voetlicht te brengen
Neemt initiatief in het verder ontwikkelen van een gezond en positief leerklimaat
Initieert vestiging overstijgende onderwijsprojecten, draagt bij aan instellingsbrede onderwijskundige vraagstukken, levert een bijdrage aan (praktijkgericht) onderzoek

Hoe ziet het traject eruit?

De docent die door wil doorgroeien naar een docent II-functie voldoet aan de criteria die gesteld worden aan de functie. De criteria bestaan uit de genoemde vaardigheden, de gestelde randvoorwaarden en additionele expertise op basis van minimaal twee van de vier domeinen.

Portfolio

De medewerker die voldoet aan de gestelde criteria maakt zelf een portfolio om aan te tonen dat hij voldoet aan de functie-eisen.

Voor het opstellen van een overzichtelijk portfolio wordt een schrijfwijzer voor de medewerker ontwikkeld.

Het portfolio bestaat in ieder geval uit:

- Onderbouwing van de domeinen (domein 1 plus keuze domein 2,3, en/of 4) , waarbinnen de medewerker zich heeft ontwikkeld tot expert. Een beschrijving van voorbeelden om de expertrol in het onderwijsteam aan te tonen (scholing, kennis, vaardigheden en taken)
- 360° feedback bestaande uit leerling/student enquêtes, feedback van collega's en leidinggevende(n) en lesobservaties.
- Reflectieverslag op eigen handelen in de praktijk

Een portfolio op basis van vooraf vastgestelde onderdelen is essentieel om de selectiecriteria zoveel als mogelijk te objectiveren. Naast bovengenoemde onderdelen staat het de kandidaat vrij om extra relevante elementen in welke vorm dan ook toe te voegen.

Plaatsing en taakverdeling

Jaarlijks wordt het LC/LD percentage binnen het mbo en vmbo afzonderlijk vastgesteld en wordt bepaald welke ruimte er binnen Vonk ontstaat om doorstroom te bevorderen. Docenten worden elk half jaar in de gelegenheid gesteld om hun portfolio aan een commissie aan te bieden op vooraf kenbaar gemaakte momenten. De vastgestelde benoemingsmomenten zijn in principe 1 februari en 1 augustus. Een docent-II-functie die tussentijds vrijkomt en waar directe vervanging noodzakelijk is, wordt conform het vastgestelde werving- en selectiebeleid vacant gesteld waarbij interne kandidaten voorrang krijgen boven externe kandidaten.

Elk team bepaalt jaarlijks in afstemming met de directeur welke taken te verdelen zijn. Teams brengen in kaart welke behoefte er is aan specifieke expertise op het gebied van o.a. vakinhoud, pedagogiek en didactiek en welke taakuren daarmee gemoeid zijn. Bij de taakverdeling wordt rekening gehouden met de strategische personeelsplanning, financiële ruimte en de doelen die zijn vastgelegd in het teamplan. Bij het verdelen van taken binnen de onderwijsteams wordt de cao mbo en het vigerende taakbeleid gehanteerd.

Om de objectiviteit zoveel mogelijk te waarborgen worden naast de vastgestelde onderdelen van het portfolio ook twee Vonk-brede commissies samengesteld: een commissie voor het mbo en een commissie voor het vmbo. Elke commissie bestaat in elk geval uit een directeur, een docent II en een HR-adviseur. Naast de vaste leden maken de eigen manager onderwijs en een docent II uit het eigen team tevens onderdeel uit van de commissie. Hiermee organiseren wij een vierogen-principe en kan tevens de waarneming in de praktijk getoetst worden. De commissie toetst de portfolio op volledigheid om deze in behandeling te kunnen nemen. Vervolgens beoordeelt de commissie de kwaliteit van de kandidaten op basis van hun aangeleverde portfolio en een gesprek.

Als de commissie een positief advies geeft, wordt de docent benoemd door het cvb in de hogere functieschaal. Bij promotie naar een andere salarisschaal is de inschalingsystematiek van Vonk leidend. Dit betekent dat het salarisbedrag horizontaal overgezet wordt naar de hogere schaal en daar wordt één (extra) promotie periodiek aan toegekend. Een eventuele persoonlijke toelage wordt verrekend in de nieuwe inschaling en komt te vervallen als additionele toelage.