

1 Inleiding

Dit ontwikkelplan is opgesteld als onderdeel van het project Wendbare Professionals, één van de projecten die is uitgevoerd als vervolg op het project Strategische PersoneelsOntwikkeling (SPO). Achtereenvolgens komen aan bod de visie op leren en ontwikkelen, de focuspunten voor ontwikkeling en een aanzet voor de vormgeving en organisatie van de medewerkerontwikkeling.

2 Visie op leren en ontwikkelen

De belangrijkste bron voor succes zijn de medewerkers van Fontys ICT. In het **Medewerkerontwikkelplan** voor onderwijs-ondersteunend personeel (OOP) en onderwijspersoneel (OP) van Fontys ICT willen we de talenten van de medewerkers optimaal benutten binnen de teams. Duurzame talentbenutting (werkgeluk) en teamontwikkeling gaan hand in hand bij Fontys ICT. De diversiteit aan talenten binnen een team zien we als een meerwaarde in een kennisinstelling waarbij onderwijs, praktijkgericht onderzoek en innovatie aan elkaar verbonden zijn in samenwerking met het ICT werkveld. Het is van essentieel belang dat medewerkers zichzelf blijven **ontwikkelen**, zowel op inhoudelijk als professioneel en persoonlijk vlak. Ontwikkeling is daarom een continue proces dat hoog op de agenda staat. Binnen Fontys ICT wordt een brede definitie van professionalisering gehanteerd:

‘Professionalisering bestaat uit alle activiteiten van een medewerker om zijn kennis, inzicht, vaardigheden en beroepshouding die direct verband houdt met de uitoefening van het beroep te verdiepen en uit te breiden’.

Ontwikkeling van medewerkers bij Fontys ICT

Medewerkers van Fontys ICT zijn verantwoordelijk voor hun eigen ontwikkeling. De leidinggevende zal vanuit dienend leiderschap de medewerker hierbij ontwikkelingsgericht coachen en gebruik maken van de ontwikkelcyclus van Fontys. Om als medewerker in te kunnen spelen op de maatschappelijke ontwikkelingen en vraagstukken zal een (werkend) leven lang ontwikkelen en zelfregulerend leren worden gestimuleerd. Als lerende organisatie zijn de medewerkers wendbare talentgerichte professionals die betekenisvol van en met elkaar leren binnen en tussen de teams, en waarbij een onderzoekende houding en feedback geven en ontvangen onderdeel uitmaakt van de cultuur. De ervaringsgerichte leer- en ontwikkelactiviteiten kunnen zowel formeel als informeel van aard zijn. Fontys ICT streeft naar een match tussen de ontwikkelingsdoelen van de medewerker en de ambitie van de organisatie.

3 Ontwikkelthema's

Om als Fontys ICT een positieve impact te kunnen blijven maken op de externe omgeving en mee te kunnen bewegen met de maatschappelijke ontwikkelingen, zijn de volgende prioriteiten ten aanzien van de professionalisering van medewerkers voor de doorlooptijd van 2024-2029 van belang:

A. Docentontwikkeling:

- Fontys DocentOntwikkeling (voorheen FKO):
 - BKO blijft verplicht en wordt vanuit Fontys uitgebreid naar BDB (BKE maakt er dan onderdeel van uit en wordt verplicht voor alle startende docenten).
 - BKE wordt voor zittende docenten de komende jaren verplicht; hiervoor is het van belang om een betekenisvol aanbod en afronding te ontwikkelen.
 - MKO Didactiek en MKO Onderzoek (Fontys ICT of Fontys) blijven verplicht, binnen drie jaar na het behalen van de BKO.
 - SKO en SKE zijn optioneel en voor sommige rollen verplicht.
- In aansluiting op de ontwikkelingen in het curriculum (studentbased learning CB+DB; verbreden inzetbaarheid van docenten in alle leervormen) is ontwikkeling in het coachen van studenten in het leerproces en op leeruitkomsten van belang. Gedacht kan worden aan (maatwerk – inhouse) aanbod van de Fontys training Docent als coach. Hierover vindt afstemming plaats met het project Herontwikkeling startsemester, waarin ook aandacht komt voor scholing van docenten.
- Al mogelijkheden beïnvloeden de leervormen en didactiek (zie volgend punt).

B. Artificial Intelligence:

- Awareness en basisvaardigheden voor alle medewerkers.
- AI implementatie in het onderwijs: inhoudelijk én als invloed op werkvormen: training voor docenten. Hiervoor is betrokkenheid van de AI taskforce van belang.

C. Belangrijke aandachtspunten en kansen:

- Onderzoekende professional: voor OP wordt MKO onderzoek geupdate en zonodig komt er extra of nieuw ontwikkelaanbod.
- Projectmatige/projectleiderskills: de training Projectmatig Creëren wordt inhouse aangeboden. Deze training sluit aan op de behoefte van onze lectoraten en ook op de visie op projecten en projectmanagement binnen Fontys. De grootste ontwikkeling lijkt mogelijk voor OP. Het aanbod dat hiervoor ontwikkeld wordt kan natuurlijk opengesteld worden voor OOP.
- Breed inzetbaar: vaardigheid in Engels en (in elk geval passief) Nederlands en cultural awareness is van belang voor het verbreden van de inzetbaarheid van onze medewerkers.

D. Wendbare teams:

In aansluiting op het project Teaminrichting worden teams begeleid in het samen-werken en -leren in een team. De [TalentTeamMethodiek](#) vormt het startpunt. Hierin vormen sterke punten en passende Fontysrollen het uitgangspunt voor het samen bereiken van doelen en het verdelen van het werk. De leidinggevendenden (nu PM) hebben een belangrijke rol in de begeleiding van de teams en worden op hun beurt hierin ondersteund. De elementen reflectie en feedback vragen (elementen van de Lerende en Samenwerkende professional) kunnen hierin een logische plek krijgen.

E. Ontwikkeling leiderschapsrollen:

In aansluiting op het project Teaminrichting wordt vormgegeven aan de ontwikkeling, begeleiding en coaching van de (nieuwe) leiderschapsrollen. Hieraan wordt vormgegeven in lijn met het leiderschapsprofiel van Fontys en zo mogelijk gebruik makend van deskundigheid en aanbod binnen Fontys. Voor teamontwikkeling van het XLT wordt de ontwikkeling en teamvorming met [Leadership Evolution](#) vervolgd.

Bovenstaande zijn de ontwikkelthema's die voor Fontys ICT als geheel prioriteit hebben de komende jaren.

Vanzelfsprekend blijft hiernaast ontwikkeling in het vakgebied van belang voor individuele medewerkers en gaan we uit van de uitdaging van leven lang ontwikkelen (zie hoofdstuk 2).

4 Globale tijlijn – prioritering

Onderwerp/thema	Voorjaar 2024	2024-2025	2025-2026	2026-2027	2027-2028	Najaar 2028	Aanspreekpunt qua inhoud
Fontys DocentOntwikkeling							OWK
BKE inhaaltraject							OWK en/of Toetscie
Docent als coach							OWK/Maaike
AI							AI taskforce en AI Thinkforce
Projectmatig creëren							HR/Anne-Marie
Brede taal							HR/Anne-Marie
Wendbare Teams							Anne-Marie ism Fontys L&D (San) met projectteam Wendbare Teams
Leiderschapsontwikkeling							Frens (Anne-Marie)

= doorlopende ontwikkelactiviteit

= geconcentreerde ontwikkelactiviteit

Op basis van de globale tijlijn is er een concrete vertaalslag gemaakt om de professionalisering te realiseren voor de medewerker van Fontys ICT. De medewerker zal hierover afspraken maken met de leidinggevende. Hierbij is de medewerker zelfsturend en verantwoordelijk voor het nakomen van de afspraken ten aanzien van de eigen professionalisering. Naast de verplichte professionalisering zal de overgebleven tijd aan professionalisering (scholing) ook bewust vormgegeven worden door de medewerker in samenspraak met de leidinggevende.

Hieronder wordt deze concretisering uiteengezet per onderwerp/thema waar dat op dit moment voor is uitgewerkt.

- BKE inhaaltraject voor docenten: we verzorgen een op maat training voor de docenten van Fontys ICT. De training zal in het najaar 2024 door de onderwijskundigen en Toetscommissie van Fontys ICT worden ontwikkeld in samenspraak met Fontys HR & Organisatie (HR&O).

- Docent als coach: dit thema is zeer relevant binnen de Visie op onderwijs van Fontys ICT. Het is belangrijk dat docenten in het studiejaar 2024/2025 en studiejaar 2025/2026 zich als coach didactisch kunnen ontwikkelen. Er zal intern een training worden gefaciliteerd door de onderwijskundigen van Fontys ICT. De training is vraaggestuurd. Echter kan een docent wel worden benaderd om deel te nemen aan de training door een onderwijskundige of People Manager. Daarnaast kan de medewerker deze ontwikkelbehoeften ook zelf initiëren.
- AI in het onderwijs: in het voorjaar van 2024 start Fontys ICT intern met een AI Taskforce en AI Thinkforce. De AI Taskforce gaat zich richten op vraagstukken op het snijvlak van generatieve AI en onderwijs. Wat is de impact van AI op het HBO-onderwijs? Wat zijn de uitdagingen, kansen en gevaren voor het HBO-onderwijs? Wat vraagt dit van medewerkers en studenten? Welke nieuwe kennis en vaardigheden gaan hierbij een rol spelen? In het studiejaar 2024/2025 zal er bijscholing (passende interventies) voor medewerkers plaatsvinden over AI in het onderwijs. De vorm van de bijscholing zal worden bepaald door de AI Taskforce, met als doel de volwassenheid rondom generatieve AI in onze organisatie te verhogen. Ook zal het invloed gaan hebben op de concretisering van de Fontys ICT onderwijsvisie, zowel vakinhoudelijk als didactisch (leervormen/werkvormen). Op het gebied van generatieve AI wil Fontys ICT ook voor Fontys een initiator, inspirator en kartrekker zijn.

De nieuw te starten ontwikkelthema's worden uitgewerkt in een korte omschrijving Opleidingstraject.

5 Uitvoering - ontwikkelactiviteiten

Binnen Fontys ICT willen we gebruik maken van een leerlandschap waar leeractiviteiten onder de aandacht worden gebracht, die aansluiten op eerder genoemde ontwikkelthema's en die passen bij de visie op ontwikkeling. Dit leerlandschap geeft onze medewerkers aanknopingspunten en wegwijzers binnen en naar het grote aanbod via de Fontys HUB.

Het blijkt dat op dit moment maar weinig Fontys ICT medewerkers het Fontys aanbod weten te vinden:

- In studiejaar 2022-2023 hebben in totaal 24 medewerkers van Fontys ICT zich ingeschreven voor een training uit het open Fontys aanbod.
- In dit lopende studiejaar, 2023-2024, hebben zich eind februari 2024 tot nu toe 23 medewerkers ingeschreven.

De kaders voor ontwikkeling (professionalisering), qua tijd en budget, zijn beschreven in de Beleidswiki.

De eindverantwoordelijkheid voor medewerkerontwikkeling ligt bij de Manager People. Een aandachtspunt binnen Fontys ICT is de organisatie en monitoring van ontwikkelactiviteiten: dit is niet helder gepositioneerd. Voor docentontwikkeling ligt een rol bij de onderwijskundigen. Daarnaast heeft HR van Fontys ICT een logische rol in het organiseren en monitoren van medewerkerontwikkeling.

Gezien het belang van medewerkerontwikkeling in het kader van de strategische keuzes wordt dit verhelderd.