

Kwaliteitskaart Personeelsbeleid Kind & jeugd

Kwaliteitskaart Personeelsbeleid Kind & jeugd	1
Doel kwaliteitskaart	1
Leidende principes en monitoring bedoeling & effect	1
Werkwijze kwaliteitskaart	2
1. Bevoegdheid en bekwaamheid personeel	2
1a. Functiegebouw/functiebeschrijvingen	3
1b. Aanstellingsbeleid	3
1c. Opleidingsbeleid en Professionalisering	4
1d. Pedagogisch-didactisch handelen	4
1e. Gesprekscyclus	5
1f. Duurzame inzetbaarheid	5
2. Diversiteitsbeleid	5
3. Beleid invloed leerlingen op het personeelsbeleid	6

Kaart	Personeelsbeleid Kind & jeugd
Nummer	03.03
Eindverantwoordelijk	Raad van bestuur
Regievoerend	<ul style="list-style-type: none"> • Manager(s) Kind & Jeugd • HR-team
Geëvalueerd	27-06-2019

Doel kwaliteitskaart

Leidinggevenden hebben duidelijkheid over de instellingsbrede kaders en normen voor het personeelsbeleid van Bartiméus in het algemeen en in het bijzonder voor de scholen en in de AOB.

Leidende principes en monitoring bedoeling & effect

- *Laat zien wat jij kan* – wij willen er bij de leerlingen uit halen wat erin zit, we hebben hoge, maar realistische ambities voor leerlingen
- Kern van onze ondersteuningscyclus is het monitoren van de ontwikkeling van elke leerling conform OPP en tijdig bij te sturen als dat nodig is, zodat leerlingen zoveel mogelijk een *ononderbroken ontwikkeling* doormaken
- *Het onderwijs staat of valt met de vrouw of man voor de klas*: We bepalen gezamenlijk aan welke kwaliteit het (ortho)didactisch en (ortho)pedagogisch handelen van leerkrachten moet voldoen, brengen in beeld in hoeverre we dit realiseren, stimuleren ontwikkeling en sturen bij waar nodig.



Werkwijze kwaliteitskaart

De opbouw van de kwaliteitskaart is gebaseerd op het wettelijk kader voor het personeelsbeleid:

1. **Bevoegd en bekwaam personeel:** Het pedagogisch-didactisch handelen komt aan de orde in de gesprekkencyclus en hieruit voort komt het (persoonlijk) professionaliseringsplan en dit heeft weer invloed in het pedagogisch-didactisch handelen.
 - Professionalisering onderwijspersoneel
 - Opleidingsbeleid: bekwaam en bevoegd (basis- en vakbekwaam).Deelonderwerpen zijn: functiegebouw/functiebeschrijvingen, aanstellingsbeleid, opleidingsbeleid en professionalisering, pedagogisch-didactisch handelen, gesprekscyclus en duurzame inzetbaarheid.
2. **Diversiteitsbeleid** / Beleid over evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding
3. **Beleid invloed leerlingen op het personeelsbeleid**

Onder elk kopje beschrijven we wat wij verstaan onder dat beleidsgebied. We noemen relevante (beleids)documenten, met tussen haakjes de vindplaats of het jaar waarin dit gerealiseerd gaat worden. Tenslotte beschrijven we de instellingsbrede kaders en/of de opdracht vanuit het college van bestuur.

De basiseisen waaraan we moeten voldoen vanuit wet- en regelgeving worden voor onderwijskundig leidinggevend als bekend verondersteld, zoals beschreven in het [besluit bekwaamheidseisen onderwijspersoneel](#) en de [cao po](#).

1. Bevoegdheid en bekwaamheid personeel

Het is belangrijk dat onderwijspersoneel bekwaam en bevoegd is. Professionele medewerkers realiseren een pedagogisch en didactisch klimaat waarin leerlingen zich veilig voelen en maximaal tot leren komen.

De schoolleiding en het team werken gezamenlijk aan een voortdurende verbetering van hun professionaliteit. Leraren houden daarbij rekening met de gestelde bekwaamheidseisen en beroepsprofielen en behaalde resultaten bij leerlingen. Leraren krijgen daartoe voldoende gelegenheid. Dit wordt uitgewerkt in de onderstaande deelonderwerpen, waarbij ook met regelmaat een link gelegd wordt met het speerpunt 'Professionele ontwikkeling, teamontwikkeling', zoals beschreven in hoofdstuk 3 van het instellingsplan.



1a. Functiegebouw/functiebeschrijvingen

Functies voor onderwijspersoneel worden beschreven en gewaardeerd met FUWA PO. (cao po art.5.1.) Hier gaat het over:

- Functiegebouw Bartiméus Onderwijs Kind & Jeugd (te ontwikkelen, 2020). Er wordt gestart met de leerkrachten, de klassenassistenten en andere functies volgen zo spoedig mogelijk daarna.
- Functiebeschrijvingen van onderwijsmedewerkers op basis van gestelde bekwaamheidseisen en beroepsprofielen (nog aan te passen n.a.v. gewijzigde CAO, zie Kaders).

Kaders

- Basiskwalificatie - Vakbekwaam - er zijn instellingsbrede kaders voor:
 - De functiebeschrijvingen van onderwijsmedewerkers zijn toegesneden op Bartiméus Onderwijs en samen met de medewerkers vormgegeven en beschreven en gewaardeerd volgens FUWA PO. Dit geldt voor het onderwijsgevend personeel en het OOP – zomer 2020
 - De functiebeschrijvingen van leidinggevenden van Bartiméus zijn ook FUWA-PO-gewaardeerd – zomer 2020
- Eigen aspecten van kwaliteit - opdracht bestuur:
 - In de functiebeschrijvingen wordt aandacht besteed aan cluster-1-specifieke kennis en kunde.

1b. Aanstellingsbeleid

Het aanstellingsbeleid is van toepassing op alle medewerkers binnen Bartiméus in het algemeen en bij Kind & Jeugd in het bijzonder. Hier gaat het over:

- Functie-eisen bevoegdheid (nog te ontwikkelen)
- Beleid startende leerkrachten (nog te ontwikkelen)

Kaders

- Basiskwalificatie en Vakbekwaam - Functiebeschrijvingen (nog te ontwikkelen)



1c. Opleidingsbeleid en Professionalisering

De maatschappij verandert en daarmee de eisen die gesteld worden aan leerling die uitstromen en een plek moeten vinden in de maatschappij. Dit vraagt leiderschap van het onderwijs en de AOB én van de mensen die dit bieden. Om leren centraal te stellen is het van belang zelf te blijven leren en je te blijven afvragen op welke manier je het best kunt bijdragen aan maximale ontplooiing en ontwikkeling van leerlingen. We willen dat alle teams 'krachtige' teams worden en blijven.

Het opleidingsbeleid is gericht op het waarborgen van het bekwaam en bevoegd houden van medewerkers. De strategische organisatiedoelstellingen worden gekoppeld aan persoonlijke opleidingsplannen. Een opleidings(jaar)plan bevat opleidingsactiviteiten.

Waar het strategisch opleidingsbeleid antwoord geeft op de vraag 'wat', staat in opleidings(jaar)plan vooral het 'hoe'. Hier gaat het over:

- Introductieprogramma Bartiméus (via B-Connect)
- Inwerkprogramma op de locatie (beleidsdocument, teamsite per locatie)
- Professionaliseringsbeleid – bestaat uit Professionaliseringskader, Bekwaamheidseisen leerkracht, Categorie Scholing, Scholing per locatie (nog te ontwikkelen, te plaatsen op B-Connect)
- Individuele Professionalisering - Bekwaamheidsdossier / Cupella – Onderdeel werkverdelingsplan (beleidsdocumenten, vindplaats per locatie/Cupella)

Kaders

- Professionaliseringskader

1d. Pedagogisch-didactisch handelen

Onder het motto 'Ik doe mee!' willen wij leerlingen met ons onderwijs en onze ambulante begeleiding zo goed mogelijk toerusten voor participatie nu en in de toekomst. Goed onderwijs begint bij de professional; bij het handelen in de scholen en in de ambulante onderwijskundige begeleiding (AOB). Het pedagogisch en het didactisch handelen bepaalt immers de onderwijskwaliteit. Het verder ontwikkelen van de kwaliteit van ons handelen, gericht op een succesvolle uitstroom naar en participatie in de maatschappij van alle leerlingen, staat in dit thema centraal.

Een en ander is nog uit te werken, i.i.g. is hier een link naar de Kwaliteitskaart Onderwijskundig beleid – hierin is ook het pedagogisch-didactisch handelen opgenomen. Hier gaat het om:

- Nog te ontwikkelen

Kaders



- Nog te ontwikkelen

1e. Gesprekscyclus

De maatschappij verandert en het onderwijs verandert mee. Het kwaliteitsdenken "huis op orde" en het denken over scholen als professionele leergemeenschap zijn zichtbaar aanwezig in ieders handelen. De kern van ontwikkelen is dat de leidinggevende haar oordeel over het functioneren van de medewerker bespreekt met die medewerker, op basis van vooraf vastgestelde criteria. Deze criteria – de vaardigheidsmeter en kijkwijzers - omvatten de belangrijkste eisen die aan de functie gesteld worden. De medewerker weet welke aspecten van professioneel gedrag geobserveerd worden en in een ontwikkelingsgesprek verder besproken en vastgelegd worden. De vaardigheden worden afgezet tegen de vereiste bekwaamheidseisen. Hier gaat het om:

- Jaarlijks gesprekkencyclus
- (Collegiale) klassenbezoeken
- POP
- Vaardigheidsmeters/kijkwijzers

Kaders

- Functiebeschrijvingen
- Professionaliseringskader
- Bekwaamheidseisen

1f. Duurzame inzetbaarheid

Uitgangpunten (nog te formuleren). Hier gaat het om:

- Nog te formuleren

Kaders

- Nog te formuleren

2. Diversiteitsbeleid

Evenredige vertegenwoordiging mannen en vrouwen schoolleiding. Uitgangspunten (nog formuleren). Hier gaat het om:

- Nog te formuleren

Kaders

- Nog te formuleren



3. Beleid invloed leerlingen op het personeelsbeleid

Uitgangspunten (nog formuleren). Hier gaat het om:

- Nog te formuleren

Kaders

- Nog te formuleren