

Kwaliteitskaart Personeelsbeleid Bartiméus Onderwijs

Kwaliteitskaart Personeelsbeleid	1
Doel kwaliteitskaart	1
Leidende principes en monitoring bedoeling & effect	1
Werkwijze kwaliteitskaart	1
Bevoegdheid en bekwaamheid personeel	2
Gesprekscyclus	5

Kaart	Personeelsbeleid Bartiméus Onderwijs
Eindverantwoordelijk	Raad van bestuur
Regievoerend	<ul style="list-style-type: none">• Manager Kind & Jeugd Onderwijs• HR-adviseur
Geëvalueerd	25 mei 2023

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 de Ambulante Onderwijskundige Begeleiding (AOB).

Leidende principes en monitoring bedoeling & effect

- 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 en zoveel mogelijk doelen behalen die passen bij hun uitstroombestemming.
- *Het onderwijs staat of valt met de professional voor de klas*: we bepalen gezamenlijk aan welke kwaliteit het (ortho)didactisch, het (ortho)pedagogisch en het vakinhoudelijk 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 (WEC artikel 21).

1. **Bevoegd en bekwaam personeel**: deelonderwerpen zijn:
functiegebouw/functiebeschrijvingen, aanstellingsbeleid, opleidingsbeleid en

B:

professionalisering, pedagogisch-didactisch handelen, gesprekscyclus en duurzame inzetbaarheid.

2. **Diversiteitsbeleid:** m.b.t. de evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding is de situatie op teldatum 01-02-2023 zo dat 1 van de 5 schoolleiders een vrouw is, na jaren van een meer omgekeerde manvrouwverhouding. De manager Kind & Jeugd Onderwijs is een vrouw, in het tweekoppeling bestuur van Bartiméus is de manvrouwverdeling gelijkwaardig.
3. **Beleid invloed leerlingen op het personeelsbeleid:** leerlingen hebben geen directe invloed op het personeelsbeleid. Wel wordt het welzijn en het belang van leerlingen meegenomen bij keuzes in het personeelsbeleid, bijvoorbeeld voor het bepalen van het aantal klassen op de scholen en de bezetting.

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.

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 'Waarderende organisatie', zoals beschreven in hoofdstuk 3 van het instellingsplan.

Hierbij gaat het over:

- o beleid werving en selectie (te vinden op B-Connect);

B:

- opleidingsbeleid: bevoegd en bekwaam (start-, basis- en vakbekwaam), zoals opgenomen in Cupella (bekwaamheidsdossier)
- professionalisering onderwijspersoneel: in het Leerplein (onderdeel Bartiméus Academie, zijn o.a. verplichte scholingen per functie opgenomen. Daarnaast vinden er regelmatig en ingebed in het school- of locatiejaarplan teamscholing plaats in het kader van schoolontwikkeling.

Zie verdere uitwerking onder het kopje 'bevoegdheid en bekwaamheid personeel'.

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
- Functiebeschrijvingen van onderwijsmedewerkers op basis van gestelde bekwaamheidseisen en beroepsprofielen

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, leidinggevenden en het OOP.
- Eigen aspecten van kwaliteit - opdracht bestuur:
 - In de functiebeschrijvingen wordt aandacht besteed aan cluster-1-specifieke kennis en kunde.

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:

- Werving en selectie (beleid werving & selectie, B-Connect)
- Functie-eisen bevoegdheid
- Beleid startende leerkrachten

Kaders:

- Basiskwalificatie en Vakbekwaam - Functiebeschrijvingen

Opleidingsbeleid en Professionalisering

De maatschappij verandert en daarmee de eisen die gesteld worden aan leerlingen die uitstromen en een plek moeten vinden in de maatschappij. Dit

B:

vraagt iets van het onderwijs en de begeleiding 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 zich verder ontwikkelen binnen de kenmerken van een waarderende organisatie. Het opleidingsbeleid is gericht op het waarborgen van het bekwaam en bevoegd houden van medewerkers.

Strategische organisatiedoelstelling 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 'hoe'.

Hier gaat het over:

- Introductieprogramma Bartiméus
- Inwerkprogramma op de locatie
- Professionaliseringsbeleid – bestaat uit Professionaliseringskader, Bekwaamheidseisen leerkracht, Categorie Scholing, Scholing per locatie. In het Leerplein (onderdeel Bartiméus Academie), zijn o.a. verplichte scholingen per functie opgenomen. Daarnaast vinden er regelmatig en ingebed in het school- of locatiejaarplan teamscholing plaats in het kader van schoolontwikkeling.
- Individuele Professionalisering - Bekwaamheidsdossier (Cupella: start-, basis- en vakbekwaam) – Onderdeel werkverdelingsplan

Kaders:

- Professionaliseringskader
- Bekwaamheidseisen: deze gelden voor alle leraren en docenten in het primair en voortgezet onderwijs en het middelbaar beroepsonderwijs. De bekwaamheidseisen zijn vastgelegd in het [Besluit bekwaamheidseisen onderwijspersoneel](#). Ze beschrijven wat leraren minimaal moeten weten en kunnen.

Pedagogisch-didactisch handelen

Wij willen leerlingen met ons onderwijs en onze ambulante begeleiding zo goed mogelijk toerusten voor participatie nu en in de toekomst: 'Ik doe mee!' 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

B:

thema centraal. Het pedagogisch-didactisch handelen komt aan de orde in de gesprekkencyclus en hieruit komt het (persoonlijk) professionaliseringsplan voort. Een en ander is nog uit te werken, in ieder geval verwijzen we hier naar het onderwijskundig beleid – hierin is ook het pedagogisch-didactisch handelen opgenomen.

Hier gaat het om: standaarden voor professioneel handelen (pedagogisch, didactisch, begeleidingsstijl maar ook algemener professioneel handelen). Vanuit de ontwikkelde pedagogische visie komt een bijbehorende pedagogische huisstijl voort: zo doen wij dat hier. Ook als het gaat over 'wat is een goede les?' Of: 'hoe zet je oplossingsgerichte gesprekstechnieken in in de AOB?'

Kaders:

- De pedagogische visie van Bartiméus Onderwijs, uitgewerkt in een pedagogische huisstijl per team
- De ontwikkelen visie op leren / didactische visie

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 kijkwijzers voor klassenbezoeken - 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
- Kijkwijzers

Kaders:

- Functiebeschrijvingen
- Professionaliseringskader
- Bekwaamheidseisen

Duurzame inzetbaarheid

B:

Uitgangspunten (nog formuleren)
Hier gaat het om: <ul style="list-style-type: none">• Kaders CAO PO• ...
Kaders: n.n.t.b.
Diversiteitsbeleid Uitgangspunten: <ul style="list-style-type: none">- Evenredige vertegenwoordiging mannen en vrouwen schoolleiding Breder dan dat (nog aan te vullen): <ul style="list-style-type: none">- Inclusief werkgeverschap, voor medewerkers met een visuele dan wel anderssoortige (arbeids)beperkingen
Hier gaat het om: n.n.t.b.
Kaders: n.n.t.b.

Overig

Overig (mogelijk/nader uit te werken) onderwerpen:

- Sociaal jaarverslag
- Professioneel statuut
- Arbeidsduur, taakbeleid en inzetbaarheid; werkverdelingsplan
- Werving en selectie; sollicitatiecode
- Introductie nieuwe medewerkers; regeling introductie en begeleiding
- Professionalisering; budget, schoolleidersregister
- Personeelszorg, waaronder: arbo en ziekteverzuimbeleid, verplichtingen arbowet

Voor een deel van deze onderwerpen is P&O-beleid op organisatieniveau ontwikkeld (o.a. introductie nieuwe medewerkers, arbo-beleid). Hier zal naar verwezen worden.