



Selectie Integraal Personeelsbeleid

De kinderen en leerlingen in onze scholen verdienen onze speciale aandacht. Van de medewerkers in onze scholen wordt dan ook verwacht dat ze de kinderen het vertrouwen geven dat ze welkom zijn in de school en in de samenleving. Wij bieden de kinderen een veilig pedagogisch klimaat op maat.

Het onderwijs en de medewerker hebben een verantwoordelijkheid voor drie belangrijke functies:

1. persoonlijkheidsvorming
2. maatschappelijke en culturele vorming en
3. voorbereiding op beroepsuitoefening en participatie op de arbeidsmarkt.

De nadruk daarbij ligt op de cognitieve ontwikkeling van de leerling. De didactische vaardigheid van de leraar is hierbij uitermate belangrijk. De didactische inspanning van school en leraar zijn echter ingebed in een bredere verantwoordelijkheid waarbij het ook gaat om andere aspecten van ontwikkeling, zoals die op sociaal-emotioneel en moreel gebied. Hierbij gaat het om de pedagogische rol van de leraar.

Missie

Orion biedt hoogwaardig, eigentijds onderwijs aan kinderen en jongeren die zodanige belemmeringen in hun ontwikkeling ondervinden dat zij op basis van een indicatiestelling in aanmerking komen voor onderwijs op scholen voor speciaal onderwijs cluster 2, 3 of 4. Dit onderwijs wordt geboden op scholen voor speciaal onderwijs en, waar dit de keuze van de ouders is, op reguliere scholen voor basis en voortgezet onderwijs, waarbij ondersteuning wordt geboden door de ambulante diensten.

Visie

Het realiseren van hoogwaardig speciaal onderwijs vraagt om een hoge mate van professionaliteit van alle personeelsleden, met name gericht op een veilig schoolklimaat en een eigentijdse wijze van (ortho)pedagogisch en didactisch handelen gericht op de specifieke doelgroepen in de leerlingenpopulatie.

Verheldering missie, visie en kernwaarden

Ieder personeelslid van Orion moet zich bewust zijn van het feit, dat hij of zij bij een organisatie werkzaam is die:

- hoogwaardig en eigentijds onderwijs biedt aan kinderen en jongeren die zodanige belemmeringen in hun ontwikkeling ondervinden dat zij een indicatie voor onderwijs in cluster 2, 3 of 4 hebben;
- op een transparante, stimulerende wijze werkt aan een maximale persoonlijke ontwikkeling van deze kinderen en jongeren;
- grensverleggend wil werken en belemmeringen van kinderen en jongeren zodanig wil reduceren, dat een hoge mate van participatie in de samenleving mogelijk is en

- wil bereiken dat kinderen en jongeren hun eigen identiteit maximaal kunnen ontwikkelen o.a. door middel van een eenduidig geformuleerde set van waarden en normen.

Orion verlangt van haar medewerkers dat ze werken vanuit een professionele houding, gemotiveerd zijn tot voortdurende ontwikkeling van hun competenties en dat ze haar kernwaarden waarborgen. Orion wil zich ook samen met haar medewerkers inzetten om de mate van werkplezier zo groot mogelijk te laten zijn. Hiertoe voert Orion actief personeelsbeleid.

Het personeel werkt aan de visie vanuit orthodidactische en organisatorische competenties. De leerkracht stemt de leerinhouden en ook zijn/haar doen en laten af op de leerlingen. Samen met de leerling wordt diens leertraject bepaald, met bijvoorbeeld mogelijkheden voor leren in en buiten de school en leren in de context van de beroepsuitoefening. De leraar beschikt over zowel praktische, methodische en theoretische kennis met betrekking tot leerling, leren en vakken. Ook wordt van de leerkrachten verwacht dat zij in staat zijn ICT-toepassingen uit te voeren en te benutten.

De directeur werkt aan zijn/haar visie vanuit de competenties organisatieontwikkeling en onderwijs gericht op het primair proces. Belangrijke vaardigheden zijn coaching, klassenconsultatie, innovativiteit en ontwikkelingsgericht leiderschap. Om een nieuwe ontwikkeling goed in te voeren, dient de directeur te beschikken over visie, de mogelijkheden om draagvlak te creëren, procesvaardigheden en besluitvaardigheid. Hierdoor worden de kernwaarden professionaliteit, verscheidenheid en maatwerk vormgegeven.

Stichting Orion biedt personeel de mogelijkheid om een professionele beroepshouding te ontwikkelen door jaarlijks een loopbaangesprek te houden waar een persoonlijk ontwikkelingsplan (POP) uit voortvloeit. Tijdens dit gesprek komt ook de ontwikkeling van de competenties aan bod. In het persoonlijk ontwikkelingsplan worden ontwikkel- en scholingswensen vormgegeven. Orion en de scholen hebben daarvoor een budget gereserveerd.

Hoge mate van participatie in de samenleving

Orion verwacht van haar personeel dat zij de ouders, leerlingen en andere betrokkenen stimuleren tot die betrokkenheid en ontwikkeling. Het personeel staat namelijk dicht bij die doelgroepen.

Orion ziet de medezeggenschapsraad als een serieuze gesprekspartner. Alle wettelijke bepalingen uit de Wet Medezeggenschap op Scholen (WMS) en het medezeggenschapsreglement worden dan ook gefaciliteerd. Ook wil Orion ouders laten meedenken over de ontwikkeling van de school. Dit betekent dat elke school een ouderraad heeft en dat er elke vier jaar door Orion-scholen een ouderenquête wordt gehouden. De directeuren verwerken de resultaten in het beleid. Van partners verwacht Orion dat ze kwaliteit leveren.

Maximale ontwikkeling van eigen identiteit o.a. op basis van waarden en normen

Orion heeft een gedragscode opgesteld. De gedragscode beschrijft een aantal gedragsregels op de volgende gebieden: seksuele intimidatie, discriminatie, kleding, agressie en geweld.

Om een schone en gezonde werk- en leeromgeving voor personeel en leerlingen te waarborgen wordt er uitvoering gegeven aan het Arbo-beleid waar de RI&E en het ziekteverzuimbeleidsplan een onderdeel van zijn. Dit gebeurt zowel op school- als bovenschoolsniveau.

Volgens Orion komt een educatieve leer- en werkomgeving tot stand als de volgende uitgangspunten gerealiseerd zijn: moderne en voldoende materialen, het aanbieden van inzicht in de laatste ontwikkelingen, ruimte bieden aan eigen initiatief, denken in kansen en niet in bedreigingen, gebruik van de dialoog en niet de discussie, ingezette veranderingen tot een succes maken, zorgen voor betrokkenheid van leerkrachten, leerlingen, ouders en de omgeving. Bovendien worden positieve ontwikkelingen gewaardeerd en successen benoemd. Orion wil iedereen in het succes laten delen.

Competentiemanagement

Van scholen wordt verwacht dat ze bekwaamheidseisen stellen aan het onderwijspersoneel. Competentiemanagement is een middel om aan de wet BIO te voldoen.

De zeven competenties uit het generieke competentieprofiel onderwijszorg zijn:

- Inter-persoonlijk competent in de omgang met leerlingen
- Orthopedagogisch competent in de omgang met leerlingen
- Orthodidactisch competent in de omgang met leerlingen
- Organisatorisch competent
- Competent in samenwerking met collega's
- Competent in samenwerking met de omgeving
- Competent in reflectie en ontwikkeling

Persoonlijke ontwikkeling

Een belangrijk uitgangspunt bij competentimanagement is ruim aandacht te schenken aan de mogelijkheden die de medewerker zelf ziet in haar/zijn eigen ontwikkeling. In een POP wordt gekeken naar het niveau van de huidige competenties en talenten van de werknemer en naar de gewenste situatie.

Orion beoogt daarmee het volgende te bereiken:

- Een medewerker neemt bewust de tijd om zich over het eigen functioneren, de toekomst en de ontwikkeling te bezinnen.
- Het bezinningsproces zal ertoe leiden dat de medewerker verschillende ontwikkelingsmogelijkheden zal zien en beslissingen zal nemen welke ontwikkelingen ingezet gaan worden.
- Door het op schrift stellen en daar met de direct leidinggevende over in gesprek te gaan, ontstaat er een helder beeld van de wensen/belangen/ontwikkelingsrichting/mogelijkheden van enerzijds het individu en anderzijds de organisatie.
- Het ontwikkelproces wordt vervolgens systematisch in gang gezet en structureel geëvalueerd, waardoor eventueel bijstellingen mogelijk zijn.

Scholing

De directie stelt binnen de daarvoor geldende financiële en organisatorische mogelijkheden een scholingsplan op. In het kader van integraal personeelsbeleid willen we scholing een onderdeel laten zijn van persoonlijke ontwikkeling en dient dit dan ook zo gelezen te worden. Daarom wordt scholing nu in een POP aangeboden. Het voorziet in de behoefte van de school en in de behoefte van de werknemer. Het is geen vrijblijvende zaak. Het is onderdeel van een persoonlijk ontwikkelingsplan.

Orion zal scholing afstemmen op de specifieke kennis en vaardigheden die nodig zijn om te werken met de doelgroepen in de verschillende (v)so-soorten, Ambulante Begeleiding (AB) en leeftijdscategorieën so-vso. Waar mogelijk worden er opleidingen georganiseerd.

Om goed toegeruste leraren voor de toekomst te kweken, is Orion in 2006 gestart met het traject **Opleiden Speciaal**, waarin jaarlijks ongeveer 5 net afgestudeerde leraren intern worden opgeleid tot gedragsspecialist, voor de lager begaafde leerlingen. Aan dit traject nemen de ZML-, ZMOK-scholen en de PI-school deel.

Coaching

Er wordt uitgegaan van het feit dat medewerkers zich bepaalde vaardigheden hebben eigen gemaakt via opleiding, training en scholing. Het daarin verder willen leren en het toepassen van het geleerde in de praktijk is het leren van de betreffende medewerker, dat nauw aansluit bij de persoonlijke ontwikkeling. Coaching ondersteunt deze ontwikkeling en is met name gericht op het vergroten van persoonlijk inzicht en versterken van het functioneren in een bepaalde functie/taak. Op grond hiervan probeert men ander gedrag uit, dat er op gericht is om (nog) beter te functioneren.

Diversiteitsbeleid

Het bevoegd gezag bevordert een zo evenwichtig mogelijke samenstelling van het personeelsbestand. Dat geldt niet alleen voor specifieke doelgroepen, maar ook voor diversiteit in cultuur en levensovertuiging. In ons wervings- en selectiebeleid vertaalt zich dit in bijzondere aandacht voor de arbeidsmarktpositie en het loopbaanperspectief van jonge mannen in lerarenfuncties, vrouwen in de schoolleiding en van minder validen en allochtonen in alle voorkomende functies (2.6, lid 6, 7, 8, CAO- PO).

Orion streeft naar een personeelsbestand met 40% mannen in lerarenfuncties, 40% vrouwen in de schoolleiding, 20% medewerkers met een allochtone achtergrond en 10% minder validen. Zolang deze percentages niet zijn bereikt zullen genoemde groepen uitdrukkelijk worden verzocht te reflecteren op vacatures. Indien door de reflectanten wordt voldaan aan de aan de profielschets ontleende functie-eisen, zal hen bij voorrang de vacante functie worden aangeboden. (juni 2011 is 50% van de directeuren en adjunct-directeuren binnen de schoolleiding een vrouw).

Ter ondersteuning van zijn inspanningsverplichtingen zal het bevoegd gezag het volgende ondernemen:

- het beschikbaar stellen van deeltijdbetrekkingen op alle functieniveaus;
- zodanige fysieke werkomstandigheden inrichten en in stand houden, dat (potentiële) werknemers een functie aanvaarden en behouden en deze zonder belemmeringen kunnen uitvoeren.

Stichting Orion - 2011