

Personeelsbeleid

Op basis van onze Clusiusbrede waarden kwaliteit, betrokkenheid en plezier:

- Is ons onderwijs actueel en sluit aan bij de behoeftes van leerlingen, studenten en het toekomstig werkveld. We onderhouden actief onze kennis en kunde over ontwikkelingen rond pedagogiek, didactiek en ons vakgebied.
- Stimuleren en faciliteren wij de ontwikkeling van medewerkers. Medewerkers nemen de verantwoordelijkheid voor hun ontwikkeling en benutten hierbij de faciliteiten die het Clusius College biedt.
- Maken we gebruik van alle kennis en ervaring die binnen het Clusius College aanwezig is en delen onze kennis en kunde met elkaar.

Strategische personeelsplanning

- Strategische personeelsplanning wordt situationeel per vestiging ingezet. Elke vestiging heeft een strategisch personeelsplan gemaakt in samenwerking met P&O. Hierin staat de kwalitatieve analyse van het ontwikkelpotentieel van de medewerkers. Op basis van deze analyse en de strategische doelen van de vestiging zijn HR-maatregelen benoemd.
- Vanuit dit plan wordt continuïteit beoogd in de kwaliteiten van het docententeam. De uitkomsten van het strategisch personeelsbeleid worden verwerkt in de actielijnen, ingezet bij werving en selectie van nieuwe collega's en ingezet bij competentie ontwikkeling van collega's.

Bevoegde en bekwame medewerkers

- De basis van goed onderwijs zijn bevoegde en bekwame medewerkers. Onze visie, strategische en onderwijskundige doelen, het functiehuis en de ontwikkel- en beoordelingscyclus is de basis waarop we de gewenste ontwikkeling van de medewerkers volgen. Het functiehuis is het document dat aangeeft **wat** tot het takenpakket behoort van medewerkers. In de ontwikkelgesprekken en de beoordeling gaat het over **hoe** medewerkers hier aan uitvoering geven.

Bevoegdheid

- Het Clusius College heeft de ambitie om iedere docent bevoegd te laten zijn en we sturen hier actief op. We werken hierin samen met de verschillende hogescholen die de lerarenopleidingen verzorgen.
- In 2020 zijn we als nieuwe partner aangesloten bij de regionale academische opleidingsschool West-Friesland (ROWF) en leiden we studenten van de lerarenopleidingen in Noord-Holland voor avo-vakken op.
- Voor de praktijkvakken blijven we samenwerken met de docentenopleiding van de Aeres Hogeschool Wageningen / Groen Consortium. Het Clusius College is opleidingsschool van Aeres binnen het Groen Consortium.

- Voor startende medewerkers en medewerkers in opleiding beschikt Clusius College over een regeling startende werknemers, waarin een inductietraject is vastgesteld om een adequate en stabiele begeleidingsstructuur te bieden aan docenten. Elke vestiging heeft een schoolopleider en begeleider(s) startende docenten.
- Het behalen van de bevoegdheid wordt gefaciliteerd in tijd en geld conform het opleidingsbeleid. Een studieovereenkomst en studieplan maken standaard onderdeel uit van de arbeidsovereenkomst van nog niet bevoegde medewerkers. Hierin staat de einddatum vermeld waarop de bevoegdheid moet zijn behaald. De voortgang wordt gevolgd door de leidinggevende. Tweemaal per jaar rapporteert de medewerker over de voortgang van de studie aan zijn leidinggevende. Dit wordt ook vastgelegd. Bij het niet behalen van de bevoegdheid binnen de termijn die ervoor staat wordt de arbeidsovereenkomst beëindigd.

Bekwaamheid onderhouden

- Er wordt op bestuursniveau (studiedagen), vestigingsniveau, teamniveau en individueel niveau ingezet op voortdurende ontwikkeling van de professionaliteit van medewerkers. Bekwaamheid van docenten gebeurt vooral decentraal. Vestigingen zetten zelfstandig in op scholing en opleiding. Medewerkers krijgen ruimte voor deskundigheidsbevordering, training en scholing. Dit is onderdeel van de competentie- en ontwikkelcyclus en gaat in overleg met hun direct leidinggevende. Instrumenten die hierbij worden ingezet zijn de persoonlijke ontwikkelgesprekken, scholingsactiviteiten die voortkomen uit het vestigings- of teamplan, de inzet van individuele coaching, collegiale consultatie en lesbezoeken. Daarnaast houden we elkaar scherp door feedback van leerlingen, tevredenheidsonderzoeken, evaluaties en inzet van 360 graden feedback. De keuze voor de inzet van instrumenten is decentraal belegd.
- Leren van en met elkaar wordt als waardevol gezien en wordt door vestigingen op diverse manieren gestimuleerd.
- Vestigingen zorgen voor coaching en begeleiding van (nieuwe) docenten met behulp van interne docentbegeleiders of werkplekbegeleiders en zo nodig externe coaches.
- Leskwaliteit is een blijvend speerpunt. Vestigingen houden zicht op de kwaliteit van de docenten. Teamleiders bezoeken elke docent minimaal één keer per jaar waarna het lesbezoek nabesproken wordt. Lesbezoek vindt op gestructureerde wijze plaats met van tevoren vastgestelde criteria of het lesobservatieformulier aan de hand van het pedagogisch didactisch model.
- Alle vestigingen beschikken over een leerlingenraad die gevraagd en ongevraagd advies geeft aan het MT van de vestiging over de organisatie van het onderwijs als onderdeel van de formeel geregelde medezeggenschap in de school. Daarnaast zijn lesevaluaties van leerlingen onderdeel van de gesprekkencyclus voor docenten met hun leidinggevende over hun ontwikkeling en functioneren.
- Teamscholing en individuele scholing richt zich onder andere op het bieden van maatwerk, differentiatie, omgaan met de behoeften die ontstaan vanuit passend onderwijs en gespreksvaardigheden.

De gesprekkencyclus

- De gesprekkencyclus wordt structureel uitgevoerd. Alle collega's worden tenminste één keer per jaar uitgenodigd voor een ontwikkelgesprek en eens in de drie jaar voor een beoordelingsgesprek met hun leidinggevende. Het gesprek wordt, bij onderwijzend personeel, voorafgegaan door een lesbezoek waarbij gekeken wordt naar de competenties



en vaardigheden zoals beschreven in de wet BIO en in het competentiewoordenboek van het Clusius College. Daarnaast wordt, indien van toepassing op de functie, ook gekeken naar de implementatie van nieuw beleid en de bijdrage die de medewerker hier aan levert. De ontwikkelgesprekken en de daaruit voortkomende persoonlijke ontwikkelplannen zijn de basis voor de opleidingsplannen en verdere professionalisering van onze medewerkers.

Loopbaan coaching

- Met ingang van 2018 heeft het Clusius College een loopbaancoach in dienst. Zij ondersteunt medewerkers bij vragen over persoonlijke ontwikkeling, werk-privé balans, opleidingsmogelijkheden en tal van andere loopbaan thema's. Vitaliteit is een belangrijk onderwerp. Hierbij is het uitgangspunt: Wanneer ben je werkfit? Als je energie krijgt van je werk, maar ook fysiek en mentaal fit zijn. De baan moet bij je passen en je talenten moeten goed hierop aansluiten.

Ontwikkeling van en diversiteit binnen het management

- De evenredige vertegenwoordiging van vrouwen is gerealiseerd. Het Clusius College kijkt vooral naar kwaliteit van mensen bij aanname of promotie. Door investeringen in de ontwikkeling van teamleiders, een functiegroep binnen het Clusius College waarin vrouwen goed zijn vertegenwoordigd, is bij interne doorgroei naar een directiefunctie de gelegenheid gecreëerd om in de toekomst de balans te behouden in diversiteit van leidinggevenden.

