

Integraal personeelsbeleid



OnderwijsAdvies

Van Beeckstraat 62, 2722 BC Zoetermeer, 079 329 56 00
info@onderwijsadvies.nl, www.onderwijsadvies.nl

OnderwijsAdvies
kennis én inspiratie



Hoe maak je personeelsbeleid integraal?



Wie Integraal PersoneelsBeleid (IPB) invoert, stuit al gauw op vragen die met competentie management samenhangen. Zoals: welk onderwijs willen wij bieden en welke competenties zijn daarvoor nodig? En: hoe brengen wij dit effectief onder de aandacht van teams? En: hoe laten we zien dat we met professionele ontwikkeling bezig zijn in het kader van de Wet Beroepen in het Onderwijs?

Voor een succesvolle invoering is het van belang op alle niveaus aandacht te besteden aan de diverse facetten van IPB: topdown én vooral bottom-up. OnderwijsAdvies is u hierbij op verschillende niveaus van dienst.

Op bestuursniveau- en directieniveau

Wij adviseren u graag bij de afweging voor een gezamenlijk gekozen competentie model voor leerkrachten (bijvoorbeeld het model van de Stichting Beroepskwaliteit Leraren) of voor directies (het model van de Nederlandse Schoolleiders Academie). Zo kunnen we de discussie begeleiden en u ondersteunen bij het opstellen van de procedures rond IPB. In een training kunnen we ook aandacht besteden aan de gespreksvaardigheden van leidinggevendenden.

OnderwijsAdvies kan het assessen op competenties voor haar rekening nemen. Hierbij werken we onder andere samen met PI media waarbij we gebruik maken van 360 graden feedback. Assessments kunnen zowel ingezet worden voor startende directeuren, voorafgaand aan hun benoeming, als voor al benoemde directeuren. In het laatste geval spreken we over ontwikkelassessments, waarin de kandidaat zicht krijgt op de eigen ontwikkelingsmogelijkheden.

Op schoolniveau

OnderwijsAdvies begeleidt uw team gedurende een interactieve studiedag bij het opstellen van een school-specifiek competentie model. Onze ervaring leert dat een dergelijke gezamenlijkheid de betrokkenheid van het team enorm verhoogt. Ter voorbereiding op het nadenken over de eigen ontwikkeling, kunnen we het team ook een mini-assessment laten doorlopen, al dan niet op maat.

We kunnen uw team ook tijdens een ééndaagse training voorbereiden op hun gesprek met de eerst-leidinggevende in het kader van hun persoonlijke ontwikkelplan (POP). De teamleden oefenen dan in het bedenken en formuleren van ‘smart’-ontwikkelpunten.

Tenslotte kan het werken met een digitaal portfolio met het model van de SBL ook met het team gezamenlijk opgestart worden (zie hieronder ook bij individueel).

Op individueel niveau

Wilt u dat we individuele coachingsgesprekken met de teamleden voeren om hen voor te bereiden op het opstellen van een POP en/of het gesprek met de eerst-leidinggevende? Dat kan. Een scala aan interactieve werkvormen laat de leden in vier bijeenkomsten stilstaan bij de essentie van hun beroep en de vraag hoe ze beter kunnen worden in hun vak. Bij voorkeur doen we dit met het hele schoolteam als praktische start van IPB.

Meer weten?

Neem dan gerust contact op met één van onze accountmanagers.