

Professioneel personeelsbeleid

Een overzicht van ons rijke aanbod

Funciemix: nieuwe loopbaanmogelijkheden voor leerkrachten

Dit is een uitgelezen kans carrièreperspectief voor uw leerkrachten te creëren en een kwaliteitsslag te maken.

Maar het roept ook vragen op: ‘Welke invulling geef ik aan de LB- en LC-functies, passend bij de onderwijsvisie van de school?’, ‘Welke kwaliteit wordt er dan gevraagd?’, ‘Hoe zorg ik voor criteria die transparant en rechtvaardig zijn?’.

APS heeft een aanpak ontworpen om samen met u een passend functiegebouw te ontwerpen en in te voeren.

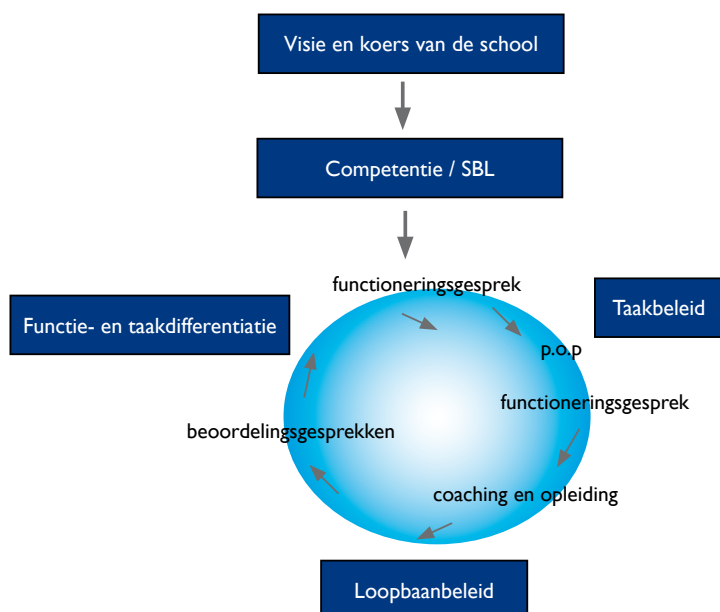
Draagvlak in de school staat daarbij voorop.

Personeelsgesprekkencyclus

Het (in)voeren van een gesprekkencyclus is een vast onderdeel van professioneel personeelsbeleid. Om dit goed ingebed te krijgen en te houden bieden wij op verschillende niveaus ondersteuning:

- Ontwikkeling van een beoordelingssystematiek.
- Training van effectieve gespreksvoering.
- Coaching en begeleiding bij implementatie.

Van schoolbeleid naar personeelsbeleid op basis van competenties of bekwaamheden



Boeien en binden van uw (toekomstig) personeel

Wilt u zicht op hoe u de continuïteit van uw personeel in de toekomst beter kunt managen? APS werkt op dit thema samen met Beljon+Westerterp. Als nulmeting gebruiken wij hiervoor een speciaal ontwikkeld, wetenschappelijk instrument: de PersoneelsSchaarsteScan (PSS). Deze scan biedt de mogelijkheid tot maatwerk en bereikt management, P&O en het personeel.

Met behulp van de PSS krijgt u:

- zicht op het patroon van instroom, doorstroom en uitstroom binnen uw schoolorganisatie;
- informatie over hoe u uw personeelsbeleid (verder) kunt professionaliseren;
- inzicht in hoe loopbaanleren kan worden versterkt in uw organisatie.



Levensfasenbeleid

Erkende ongelijkheid. Daar draait het om bij levensfasenbeleid. Het besef dat elke levensfase zijn eigen unieke kenmerken heeft, die ook optimaal in te zetten zijn binnen uw organisatie. Wij kunnen u hierbij op verschillende manieren adviseren:

- Werkconferentie met het managementteam, waarin het krijgen van een gezamenlijke visie over levensfasen (beleid) en het kiezen van de daarbij behorende maatregelen en instrumentarium centraal staan.
- Ondersteuning bij de implementatie van levensfasenbeleid.
- Analyse van kengetallen (personeelsopbouw, verzuim, verloop, toepassing van opleidingsbeleid) die ondersteunend zijn aan het opzetten van levensfasenbeleid.

Vitaal in het onderwijs

Herkent u dit? U wilt weten welke vitaliserende factoren er binnen uw school zijn en hoe u deze kunt koesteren. En u wilt weten met welke energievreters en belemmerende factoren uw school te maken heeft en hoe u deze kunt verminderen of beheersen. Wij werken hierbij vanuit de benadering:

Organisatie

Lichamelijk:

infrastructuur van de school

Mentaal:

(arbeidsinhoud) goede mix van taakeisen en competenties
Sociaal: (arbeidsverhoudingen) sociale en functionele contacten, cultuur, netwerk

Sociaal:

(arbeidsverhoudingen) sociale en functionele contacten, cultuur, netwerk

Spiritueel:

zingeving, ambitie, visie van de organisatie, verbondenheid met en van medewerkers, klanten en samenwerkingspartners

Mens

Lichamelijk:

gezondheid, fitheid

Mentaal:

balans tussen eisen en vermogen/ontspanning versus in(spanning)

Sociaal:

collega's, vrienden

Spiritueel:

wat wil je bereiken, waar vind je rust?

Wij bieden hierin een aantal aanpakken:

- Organisatiefocus: zicht op en aanpak van factoren die de vitaliteit van de schoolorganisatie en het team beïnvloeden.
- Individuele benadering: trainingen mentale fitheid met aandacht voor time- en stressmanagement, balans werk en privé en persoonlijke effectiviteit.



APS Coachopleiding

U bent met een leerling of collega in gesprek, en dan gebeurt er iets waardoor de ander echt wordt geraakt. Wilt u dergelijke interventies en uw handlingsrepertoire bewust kunnen inzetten dan is deze opleiding iets voor u. Tip!: deze opleiding voldoet aan de criteria voor de lerarenbeurs. Kijkt u ook eens op: www.aps.nl/coachopleiding.

APS Werving en Selectie en Interim-management

APS heeft een speciale tak die zich richt op werving en selectie en interim-management. Wij begeleiden scholen bij de werving en selectie van nieuwe directeuren. We kennen als geen ander de onderwijsmarkt en hebben op basis van onze praktijkervaring een breed aanbod ontwikkeld dat scholen ondersteunt bij het vinden van de juiste persoon. We kunnen u en uw team begeleiden en adviseren bij de procedure, maar ook het gehele traject voor u uit handen nemen.

Welk aanbod u ook kiest, APS vertrekt vanuit het 'vierfasenmodel': functieprofiel -> arbeidsmarktcommunicatie -> selectie -> aansluiting.

Voor vragen over werving en selectie of interim-management kunt u terecht bij f.kwakernaat@aps.nl.

APS Assessment

Centraal in onze assessmentmethode staat het concept 'elkaar leren kennen'. U leert de deelnemer kennen en de deelnemer leert de organisatie kennen. Wij doen dit door samen met u de casuïstiek van het ontwikkel, dan wel beoordelingsassessment te ontwerpen. Bovendien doet u als opdrachtgever in de uitvoering mee. Onze assessments zijn beoordeling en training in één. Ze geven u meer dan alleen op papier een goede indruk. In combinatie met valide onderzoeken (OPQ) komt u tot gedegen besluiten.

Contactgegevens APS

Bent u geïnteresseerd en wilt u verder praten dan kan dat met: Henny Molenaar, Hans Werkman, Naomi Mertens of Chanien Kandhai
T: 030 - 28 56 807 (secretariaat)
E: primaironderwijs@aps.nl
<http://www.aps.nl>