



UITGANGSPUNTEN VAN PERSONEELSBELEID

De HSN vraagt van alle personeelsleden dat men deze notitie onderschrijft.

1.1. Algemeen

Vanuit de grondslag zoals verwoord in de statuten en de missie zoals in de inleiding omschreven, nemen wij als algemeen uitgangspunt voor het personeelsbeleid van de vereniging: Het bevoegd gezag beoogt met zijn personeelsbeleidsplan de doelen van de onderwijsinstelling optimaal te verwezenlijken en daartoe het functioneren van het personeel te bevorderen met het oog op het vervullen van de christelijke ambtsopdracht, tot eer van God en tot heil van de naaste.

1.2. Identiteit.

Vanuit de Bijbelse opdracht wil de vereniging Gods Woord en Evangelie uitdragen aan de kinderen, en hen al op jonge leeftijd in contact brengen met Jezus Christus, de opgestane Heiland. Zijn liefde kennen en doorgeven is de inspiratie van Christelijk Onderwijs.

Het personeelsbeleid is er op gericht om mensen in dienst te hebben en te houden met een sterke uitstraling van de gewenste identiteit. Dit zowel naar onze doelgroep als daarbuiten, gezien het open karakter van het aannamebeleid van de leerlingen van onze scholen. Deze identiteit is als volgt verwoord: Het christelijk onderwijs wordt genormeerd door Gods Woord en de daaraan ontleende Drie formulieren van Enigheid. Hierop gronden we onze visie op de sacramenten, Schriftgezag en zondagsheiliging. De Bijbel openbaart de waarheid omtrent oorsprong, doel en bestemming van mens en wereld. De mens behoort tot de schepping. Hij is geschapen naar Gods beeld en gelijkenis. Op grond hiervan zien wij het huwelijk tussen man en vrouw, ingesteld door God in het paradijs, als de enige manier van samenleven en van daaruit het gezin als hoeksteen van de samenleving. Door de zondeval is de relatie met God verbroken. De mens voldoet als gevolg van de zonde niet aan het doel van Gods schepping. Het los van God willen zijn, komt voort uit ongehoorzaamheid en zelfoverschatting. Hierdoor verandert het goede van de schepping tot dwaasheid en leugen. We willen de zonde voor de kinderen concreet maken. Jaloersheid, boosheid, leugen, ruzie, ongehoorzaamheid, eigenwijsheid etc. zijn zonden van ieder persoonlijk. De gevolgen van de zonde willen we duidelijk maken: een gebroken schepping. In deze wereld hebben wij een taak in de navolging van Christus.

In de erkenning en het belijden van onze zonden en die van de wereld leren we afhankelijk te zijn van God.

Gelukkig is door het werk van Christus verlossing en redding mogelijk voor ieder die in Hem gelooft. Verlossing is Gods herschepping, is ten diepste het herstel van de relatie met God. Vanuit het geloof in de vergeving van onze zonden om Jezus Christus wil, mogen we leven in de zekerheid dat God in Christus onze Vader wil zijn. Dit Evangelie doorgeven is onze belangrijkste boodschap! In dit perspectief mogen we samen met de kinderen God dienen en de naaste lief hebben als onszelf. Hiervoor is het pedagogisch klimaat in de klas van groot belang. Dit wordt bepaald door de omgang van leerkrachten met kinderen en de omgang van kinderen met elkaar.

We mogen de kinderen wijzen op de taak die zij hebben om de aarde te bewaren en te onderwerpen (Gen. 1:28). We willen de kinderen leren goede rentmeesters te zijn: goed doen, gerechtigheid bevorderen, de ander liefhebben, de aarde niet te vervuilen en vernietigen, maar gebruiken tot eer van de Schepper en ten dienste van de naaste. Vanuit Gods Woord weten wij dat ieder kind een uniek, door God geschapen iemand is. Daarom mogen we vanuit didactisch en onderwijskundig oogpunt de kinderen niet behandelen alsof zij allemaal dezelfde mogelijkheden hebben. Op school sluiten we zo veel als mogelijk en wenselijk is, aan bij verschillen die er zijn.

Qua identiteit vragen we van personeelsleden dat ze meelevend lid zijn van een van de volgende kerkgenootschappen: PKN op GG, Hersteld Herv. Kerk, Chr. Gereformeerd, Geref. Gemeenten, Ned. Gereformeerd of Geref. Vrijgemaakt. Bij een directievacature geldt dat de kandidaat bij voorkeur behoort tot de Gereformeerde Bondsrichting in de PKN.

Mocht de situatie zich voordoen dat bij het hanteren van deze kerkgenootschappen de vacature kwalitatief (zie 1.3.) niet voldoende ingevuld kan worden, dan kan bij bestuursbesluit hiervan afgeweken worden. Zie de *Notitie identiteitsvragen* en de *interne regeling van de benoemingscommissie* in de bijlagen.

Als eis stellen we dat kandidaten de identiteit, zoals hierboven verwoord, blijvend onderschrijven.

Van het personeel wordt verwacht dat men deelneemt aan identiteitsgerelateerde activiteiten:

- bid- en dankdagdiensten (regelmatig)
- openingssamenkomst (normaliter elk jaar)
- identiteitsavond (normaliter elk jaar)

1.3. Kwaliteit

We streven naar een evenwichtige opbouw van de schoolteams en naar een evenredige taakverdeling en -zwaarte binnen de teams.

Wat betreft kwaliteit verwachten we van personeelsleden dat ze, met de talenten die ze hebben en kunnen ontwikkelen, zich optimaal inzetten voor kwalitatief goed onderwijs om de missie van de vereniging te realiseren. We verwachten een positief zelfkritische houding, gericht op kwaliteit.

Concreet betekent dit, dat we het volgende van hen vragen:

- Leerkrachten zijn in staat om hun lessen op een efficiënte en effectieve wijze voor te bereiden en uit te voeren.
- Leerkrachten creëren voor leerlingen een positief (warm) pedagogisch klimaat dat ondersteunend, uitdagend, veilig en structurend is. Bij de instructie wordt zoveel als mogelijk rekening gehouden met de verschillende niveaus binnen een groep.
- Leerkrachten kunnen op een effectieve manier, binnen een team, samenwerken.
- Leerkrachten zijn in staat om systematisch de ontwikkeling van hun leerlingen te volgen en specifieke begeleiding te geven bij geconstateerde problemen.
- Leerkrachten zijn bereid om regelmatig aan hun eigen deskundigheid te werken
- Leerkrachten voeren de hen toebedeelde taken uit.
- Leerkrachten zijn in staat om goede contacten met ouders/verzorgers te onderhouden. Dienstbaar en zelfbewust uitkomend voor de eigen visie.

1.4. Goed werkgeverschap

Veel waarde wordt gehecht aan een goed imago als werkgever. Werknemers moeten bij de Vereniging een prettige werkomgeving hebben. Streven is om de persoonlijke ontwikkelingsmogelijkheden van elk teamlid zoveel als mogelijk te stimuleren en te benutten. Kenmerken moeten zijn een open en stimulerend klimaat (geloof, liefde, zorg en respect) en een solide organisatie.

Extra begeleiding, ondersteuning en coaching voor de beginnende en ervaren leerkracht wordt daar waar gewenst ingezet. Daarnaast wordt een uitgebreid pakket aan secundaire arbeidsvoorwaarden geboden. Goed werkgeverschap wordt van belang geacht zowel voor de invulling van onze christelijke ambtsopdracht als voor de continuïteit en kwaliteit van onze scholen.