

Procedure promotie en -demotiebeleid

1. Het bestuur stelt in overleg met het Hoofd HRM de beschikbare promotieruimte voor de gehele stichting vast. Dit ná instemming door de PGMR.
2. Het directiebestuur stelt de promotieruimte per school vast. De PGMR wordt hierover geïnformeerd.
3. Collega's die in aanmerking willen komen voor een LC- of een LD-functie bereiden zich voor door de relevante stukken (dit document en de bijlagen) door te nemen.
4. Collega's die in aanmerking menen te komen voor een LC- of een LD functie melden zich met een schriftelijk motivatie bij hun leidinggevende (**maximaal een halve A-4**).
5. De deadline wordt jaarlijks gecommuniceerd.
6. Als er geen promotieruimte is, dan geeft de direct leidinggevende dat aan bij de docent.
7. De leidinggevende beoordeelt de docent en deelt deze in een van de volgende categorieën in:
 - A. De docent voert structureel en in opdracht werkzaamheden uit die passen bij **de naast hogere schaal**. De leidinggevende is positief over het lesgeven en functioneren met een beoordeling goed.
 - B. De docent is naar verwachting klaar om de ontwikkelstap te maken, maar heeft dit nog niet bewezen.
 - C. De docent voldoet niet aan de functie-eisen van de naast hoger liggende functie of heeft verdere ontwikkeling nodig.

De leidinggevende bespreekt de categorisering met een ander lid van het MT (vier ogen principe voor een objectieve beoordeling), bespreekt dit met de rector/directeur en geeft een terugkoppeling aan de betreffende docent.
8. Indien er meer aanvragen voor promotie zijn dan beschikbare promotieruimte, bepaalt het MT de prioritering op basis van de volgende criteria:
 1. Het belang van de uitgevoerde werkzaamheden voor de school;
 2. Het lesgeven in het eerstegraads lesgebied (indien van toepassing);
 3. Duur van het dienstverband.

Tijdens de bijeenkomst waarin dit wordt besproken is een PMR lid van de school aanwezig als toehoorder.
9. **De voorgedragen docenten** worden door de rector/directeur ingebracht in het directiebestuur (DB). Het DB maakt een groslijst van alle docenten die worden voorgedragen door de diverse scholen.
10. In het directiebestuur wordt de definitieve lijst met kandidaten die voor promotie worden voorgedragen vastgesteld.
11. Het bestuur besluit vervolgens wie definitief de promotie krijgt aangeboden.
12. Deze docenten krijgen in het volgende schooljaar een benoeming in de hogere functie. Docenten in categorie B worden beschouwd als "kandidaten" en doorlopen een ontwikkeltraject. Gedurende dit traject worden minimaal twee voortgangsgesprekken gevoerd.
13. Bij ongewijzigde werkzaamheden wordt een docent die in categorie A is geplaatst, maar die niet voor promotie in aanmerking is gekomen vanwege te beperkte promotieruimte, het volgende jaar automatisch weer als categorie A in de procedure meegenomen (**tenzij de docent in kwestie zelf anders aangeeft**).