

**CONCEPT BELEID**

# ***INVOERING***

# ***FUNCTIEMIX***

# ***2009-2014***

*versie 1.2 d.d. 23 november 2009*

<b>Beleidsplan behandeld door:</b>	<b>In de vergadering van d.d.:</b>	<b>Voorgenomen beleid</b>	<b>In de vergadering van d.d.:</b>	<b>Definitieve vaststelling</b>
<b>College van Bestuur</b>	2-11-2009	x		
<b>Managementoverleg</b>	17-11-2009	x		
<b>GMR</b>	1-12-2009	x		

## *Inhoudsopgave:*

Voorwoord	3
1. Regelgeving functiemix uit de CAO PO 2009	4
2. Beleidskeuzes	6
2a. basisonderwijs	6
2.1 Functiebeschrijving leraar LB en LC	6
2.2 Definitie leraar	6
2.3 Bekostiging LB- en LC-functies	7
2.4 Twee procent LC-functies omzetten in LB-functies?	7
2.5 Gelijkmatische leeftijdsopbouw bij LB/LC-functies	7
2.6 Specifieke taken in de scholen die passen bij een LB-functie	8
2.7 Functiemix op schoolniveau en op bovenschools niveau	9
2.8 LB-functie en opleiding	9
2.9 Eisen aan de LB-functie	9
2.10 De selectie van leraren voor de LB/LC-functie	10
2.11 Sollicitatieprocedure	10
2.12 Meerjaren ontwikkelingstraject	10
2.13 Kostenberekening	11
2.14 Informatievoorziening en stimulering leraren	11
2.15 De afvloeiingsvolgorde van leraren	12
2.16 De rol van de P(G)MR	12
2.17 Financiering Ministerie OCW	12
2.18 Berekening aantal LB'ers voor elke school op 1 augustus 2010	13
2.19 De ontwikkeling van het leerlingenaantal en het aantal LB-functies	13
2.20 De samenstelling van de schoolteams/Aanpassing mobiliteitsbeleid	13
2.21 De afvloeiingsvolgorde van leraren	13
2.22 Besluitvorming Beleid Invoering Functiemix	13
2.23 Informatie	14
2.24 Evaluatie	14
3. Invoeringstraject functiemix 2009-2014	15
bijlage 1 Functiebeschrijving Leraar basisonderwijs LB	
bijlage 2 Functiebeschrijving leraar speciaal (basis)onderwijs LC	
Bijlage 3 Functiebouwwerk	

## Voorwoord

### Een ongekeerde operatie voor het primair onderwijs

In 2008 werd door de minister van OCW en de sociale partners in het onderwijs het Convenant *De LeerKracht van Nederland* opgesteld.

Dit convenant bevat voor het primair onderwijs onder meer afspraken over:

- meer loopbaanmogelijkheden voor de leraar (functiemix);
- inkorting van de salarisschaal van de leraar van 18 naar 15 periodieken;
- een schaal-uitloopbedrag voor leraren die aan het maximum van de salarisschaal zijn;
- een salarisverbetering van adjunct-directeuren;
- een salarisverbetering van directeuren;
- de Lerarenbeurs voor leraren die zich professioneel willen scholen of specialiseren;
- de inzet van meer conciërges en administratief medewerkers.

In december 2008 werd het convenant met instemming van de werkgevers- en werknemersorganisaties in het onderwijs, vertaald naar de CAO Primair Onderwijs 2009.

De functiemix is in de CAO PO beschreven in de aanvullende artikelen 5.3A en 5.3B

Ook de artikelen 5.3 en 5.4 zijn ten opzichte van de voorafgaande CAO PO in verband met de functiemix aangepast.

De bijlage XIV is aan de CAO PO toegevoegd met een overzicht van de 'sleutels' (berekenningsformules) voor de vaststelling van het aantal LB- resp. LC-functies op brinnummerniveau (schoolniveau) en bestuursniveau voor de jaren 2010 tot en met 2014.

De doelstellingen van de functiemix zijn: nieuwe loopbaanmogelijkheden creëren voor de leraar en een kwaliteitsimpuls voor het onderwijs.

De functiemix betekent vooral voor het basisonderwijs een ongekeerde operatie. Immers in 2008 zijn nagenoeg alle leraren nog benoemd in schaal LA (schaal 9).

In het jaar 2014 zal nog maar 58 procent van de leraren zijn benoemd in schaal LA; 40 procent in schaal LB (schaal 10) en 2 procent in schaal LC (schaal 11). Men mag deze 2 procent ook inwisselen voor LB-functies.

In het speciaal basisonderwijs wordt in het jaar 2014 een functiemix bereikt van 86 procent in LB en 14 procent in LC.

Daar waar in de tekst staat LB/LC wordt met LC bedoeld de functie in het SBO.

Ter illustratie: de leraar LA heeft een eindsalaris van € 3274,-, de leraar LB € 3597,- en de leraar LC € 4197,- (salarisgegevens per 01-08-08).

De operatie functiemix betekent een flinke investering in tijd en geld voor COG Drenthe.

Het biedt echter ook een unieke mogelijkheid personeelsleden te enthousiasmeren en te laten groeien en de kwaliteit van het onderwijs te verbeteren.

De notitie is aan de hand van de volgende hoofdstukken opgebouwd:

1. Regelgeving functiemix uit de CAO PO 2009;
2. Beleidskeuzes;
3. Invoeringstraject functiemix.

# 1. Regelgeving functiemix uit de CAO PO 2009

## Artikel 5.3A Functiemix

1. De werkgever dient uiterlijk per 1 augustus 2014 de volgende functiemix te hebben gerealiseerd:
  - a. in het basisonderwijs op bestuursniveau: LA functies 58%, LB functies 40% (waarvan op brinnummerniveau 30%) en LC functies 2%.
  - b. in het speciaal basisonderwijs op bestuursniveau: LB functies 86%, LC functies 14%.
2. Het percentage LC-functies in het basisonderwijs, zoals genoemd in het eerste lid, kan door de werkgever met instemming van de PGMR worden omgezet in LB-functies in afwijking van de genoemde afspraken functiemix conform artikel 5.3A en 5.3B van deze cao. Het percentage van 2% LB functies wordt dan vermenigvuldigd met de factor 3.
3. Aan het percentage van 40% LB-functies en 14% LC-functies, zoals genoemd in eerste lid, dient op 1 augustus volgens de volgende reeks van de hieronder genoemde jaren te zijn voldaan:

basisonderwijs	
2010	8%, waarvan op brinnummerniveau 6%
2011	16%, waarvan op brinnummerniveau 12%
2012	24%, waarvan op brinnummerniveau 18%
2013	32%, waarvan op brinnummerniveau 24%
2014	40%, waarvan op brinnummerniveau 30%
speciaal (basis)onderwijs	
2010	3%
2011	6%
2012	8%
2013	11%
2014	14%
4. De percentages voor het jaar 2010, genoemd in het eerste en derde lid, worden voor het basisonderwijs vastgesteld op grond van het aantal LA-FTE's op bestuursniveau dat wordt vastgesteld in het bestuursformatieplan van mei 2010 op grond van artikel 2.7 van de CAO-PO.

Met LA-fte wordt bedoeld FTE naar bezoldigingschaal ongeacht de taakstelling van de werkzame personen.

Voor het speciaal basisonderwijs worden het percentage voor het jaar 2010, genoemd in het derde lid, vastgesteld op grond van het aantal LB-FTE's op bestuursniveau dat wordt vastgesteld in het bestuursformatieplan van mei 2010 op grond van artikel 2.7 van de CAO-PO. Ook hier geldt het aantal FTE's naar bezoldigingschaal ongeacht de taakstelling van de werkzame personen.

Voor de jaren 2011 tot en met 2014 worden de percentages genoemd in het eerste en derde lid, voor het basisonderwijs vastgesteld op grond van het aantal LA-FTE's vermeerderd met het aantal reeds gerealiseerde LB-FTE's in het kader van de functiemix op bestuursniveau dat wordt vastgesteld in het bestuursformatieplan van mei in het betreffende jaar op grond van artikel 2.7 van deze cao. Ook hier geldt het aantal FTE's naar bezoldigingschaal ongeacht de taakstelling van de werkzame personen.

Voor het speciaal basisonderwijs worden de percentages voor de jaren 2011 tot en met 2014, genoemd in het eerste en derde lid vastgesteld op grond van het aantal LB-FTE's vermeerderd met het aantal reeds gerealiseerde LC-FTE's in het kader van de functiemix op bestuursniveau

dat wordt vastgesteld in het bestuursformatieplan van mei in het betreffende jaar op grond van artikel 2.7 van deze cao. Ook hier geldt het aantal FTE's naar bezoldigingsschaal ongeacht de taakstelling van de werkzame personen.

5. Om de functiemix op zowel brinnummerniveau als bestuursniveau te realiseren hanteert de werkgever de 'sleutels', zoals genoemd in bijlage XIV van deze cao, ter vaststelling van het aantal LB-resp. LC-functies.

### **Artikel 5.3B Definitie leraar**

Uitsluitend voor de benoeming of aanstelling in de hogere leraarsfunctie(s) van de functiemix, zoals genoemd in artikel 5.3A van deze cao, geldt dat de werknemer dient te voldoen en uitvoering dient te geven aan de criteria van de volgende definitie van leraar. Een leraar is diegene die voldoet aan de eisen van de WPO/WEC en de Wet BIO, die pedagogische en didactische verantwoordelijkheid draagt voor een groep leerlingen en die voor de helft of meer van de 930 uren per schooljaar (deeltijders naar rato) lesgeeft.

Om in aanmerking te komen voor een hogere leraarsfunctie dient de werknemer te voldoen aan de kenmerken behorende bij FUWA PO en de voorbeeldfuncties zoals door de cao-po partners in deze cao zijn vastgesteld.

### **Artikel 5.4 Functiedifferentiatie**

In FUWA-PO is voor het primair onderwijs een set van voorbeeldfuncties opgenomen die specifiek voor het primair onderwijs is ontwikkeld. COG Drenthe maakt gebruik van deze voorbeeldfuncties (voor de eventuele beschrijving en waardering van niet-normfuncties maakt de COG Drenthe gebruik van FUWA-PO).

De kenmerken van de nieuwe voorbeeldfuncties zijn:

- een werk- en denkniveau HBO+ door: relevante cursussen, master-classes, HBO-masters of een EVC (=erkennen van verworven competentie)-bewijs afgegeven door een gecertificeerde aanbieder; in aansluiting op de Kwaliteitsagenda primair onderwijs onder andere op de deelgebieden rekenen en taal, zorg en achterstand;
- (mede)verantwoordelijkheid dragen voor de ontwikkeling van, het uitdragen van en verdedigen van onderwijskundig beleid;
- het signaleren en analyseren van behoeften tot vernieuwing van het onderwijs en hiervoor concepten aanleveren.

De voorbeeldfuncties van leraar LB BO en LC SBO zijn als bijlage 1 en 2 bij deze notitie gevoegd.

## 2. Beleidskeuzes

De voordelen van de functiemix zijn groot; ondanks de hier en daar te maken kanttekeningen biedt de invoering van de functiemix unieke kansen.

De belangrijkste voordelen:

- a. Door de functiemix ontstaan er voor het eerst loopbaanmogelijkheden binnen de functie van leraar;
- b. De leraar LB/LC heeft zich ontwikkeld en gespecialiseerd; er ontstaat in de scholen een grotere deskundigheid op onder andere het gebied van rekenen, taal, zorg en achterstand;
- c. Waardevolle en complexe taken van een hoger niveau kunnen worden gedaan door gespecialiseerde LB/LC-leraren;
- d. Deskundigheid en taakspecialisatie heeft door de LB/LC-functie een status, wordt gewaardeerd en wordt beloond.

### 2.1 .Functiebeschrijving leraar LB en LC

Zie bijlage 1 en 2.

In het convenant *LeerKracht van Nederland* is aangegeven dat de functiebeschrijving van de leraar LA ongewijzigd blijft en dat de functiebeschrijving van de leraar LB landelijk wordt geherformuleerd, zodat deze functie een duidelijk andere positie heeft qua niveau en complexiteit. De functiebeschrijvingen zijn onderdeel van het functiebouwwerk van COG Drenthe en dienen ter instemming aan de P(G)MR voorgelegd te worden.

### 2.2. Definitie leraar

De functiemix is bedoeld voor de leraar, het gaat om meer loopbaanmogelijkheden voor de leraar. In artikel 5.3B van de CAO PO worden twee roostertechnische voorwaarden gegeven om in aanmerking te komen voor de LB-functie:

- hij/zij draagt de pedagogische en didactische verantwoordelijkheid voor een groep leerlingen;
- hij/zij geeft les voor ten minste 50 procent van de 930 uren per schooljaar (deeltijders naar rato).

Deze voorwaarden betekenen dat leraren die zich in het verleden hebben gespecialiseerd en de taak hebben gekregen van IB'er, bovenschools ICT'er of coördinator opleider in de school, en die met de uitvoering van deze taak hun weektaak invullen, bij een ongewijzigde situatie buiten de definitie van LB'ers in de functiemix vallen.

Vooraf de Landelijke Beroepsgroep voor Intern Begeleiders (LBib) heeft er bij de staatssecretaris en de sociale partners op aangedrongen om deze voorwaarde uit de regeling functiemix te schrappen; echter (voorlopig) zonder resultaat.

Beleid:

Het college van Bestuur gaat met gespecialiseerde personeelsleden in overleg en maakt afspraken over de mogelijkheid tot een aanpassing van hun activiteiten, zodat overgang naar een LB-functie niet bij voorbaat geblokkeerd wordt.

### 2.3 Bekostiging LB/LC-functies

De besturen ontvangen van de minister van OCW al gelden om in te zetten voor functiedifferentiatie: de zogenoemde Van Rijn-middelen die vanaf het jaar 2001 in het Budget Personeelsbeleid zijn uitgekeerd. Deze gelden bevinden zich nu jaarlijks in de lumpsumbekostiging. Daarom bekostigt de minister de invoering van de functiemix slechts voor 75 procent. De besturen dienen uit de lumpsum de overige 25 procent bij te dragen.

COG Drenthe heeft uit de Van Rijn middelen onder andere de toelage van de MIB-ers bekostigd.

Daar waar de Van Rijn gelden op dit moment ook aan andere zaken besteed worden, zal een heroriëntering op de besteding van het lumpsumbudget moeten plaatsvinden. In artikel 5.3A van de CAO PO is aangegeven hoe vanaf 2010 tot 2014 het aantal LB/LC-functies wordt opgebouwd. De eigen bijdrage wordt dus ook langzamerhand opgebouwd.

#### **2.4 Twee procent LC-functies omzetten in LB-functies?**

Het percentage van 2% LC-functies in het basisonderwijs zoals genoemd in artikel 5.3.A lid 1, kan door de werkgever met instemming van de PGMR worden omgezet in 6% LB-functies. De LC-functie geeft een eindsalaris van € 4197,- (salarisgegevens per 01-08-08). Het eindsalaris van de directeur DA (op een school met minder dan tweehonderd leerlingen) bedraagt € 3837,-. Het is de vraag of het zinvol is om een leraar, die ten minste de helft van zijn/haar werkzaamheden lesgevende taken verricht, in een LC-functie in te schalen. Artikel 5.3A, lid 2 van de CAO PO geeft aan dat de 2 procent LC-functies in 6% LB-functies kunnen worden omgezet.

Beleid:

Het College van Bestuur beslist dat de 2 procent LC-functies in het basisonderwijs voorlopig kunnen worden omgezet in 6% LB-functies, met toepassing van artikel 5.3A, lid 2 van de CAO PO.

#### **2.5 Gelijkmatische leeftijdsopbouw bij LB/LC-functies**

Het is van belang om te komen tot een gelijkmatische leeftijdsopbouw bij de LB functies om zodoende goed onderwijs te kunnen waarborgen. De verschillende levensfasen van mensen kenmerken zich door specifieke wensen, behoeften en vaardigheden. Door het inzetten van leeftijdsbewust personeelsbeleid wordt er rekening gehouden met de veranderende behoeften en mogelijkheden van elke werknemer. Leeftijdsbewust personeelsbeleid richt zich op het ontwikkelen, het optimaal benutten en het behouden van capaciteiten, kennis en ervaring van werknemers op de lange termijn en verhoogt de inzetbaarheid van de medewerkers.

Daarnaast leidt een evenwichtige leeftijdsverdeling tussen de teams tot een meer optimale verdeling van de beschikbare gelden. De indicator hiervoor is de gemiddelde personeelslast op schoolniveau ( school GPL).

Wanneer COG Drenthe leraren in LB/LC-functies heeft benoemd en er vervolgens achter komt dat deze allemaal in de leeftijdscategorie van 30 tot 40 jaar vallen, dan is er een probleem.

Immers, dat betekent dat als deze leraren bij het bestuur in dienst blijven, zij ongeveer 25 jaar lang alle LB/LC-functies 'bezetten' en er in de eerste 25 jaar voor andere leraren geen mogelijkheden meer zijn om in schaal LB te komen, tenzij het bestuur daar extra middelen voor inzet. Het betekent ook dat over 25 jaar heel veel opgebouwde deskundigheid ineens verdwijnt.

Beleid:

Bij de benoeming van leraren in een LB/LC-functie wordt zo veel mogelijk rekening gehouden met de leeftijdsopbouw per school.

#### **2.6 Specifieke taken in de scholen die passen bij een LB-functie (taakomschrijvingen)**

In artikel 5.4, lid 4 van de CAO PO worden aandachtsgebieden voor de LB-functies aangegeven:

- een werk- en denkniveau HBO-plus door: relevante cursussen, master-classes, HBO-masters of een EVC (=erkennen van verworven competentie)-bewijs afgegeven door een gecertificeerde aanbieder; in aansluiting op de Kwaliteitsagenda primair onderwijs onder andere op de deelgebieden rekenen en taal, zorg en achterstand;
- (mede)verantwoordelijkheid dragen voor de ontwikkeling van, het uitdragen van en verdedigen van onderwijskundig beleid;
- het signaleren en analyseren van behoeften tot vernieuwing van het onderwijs en hiervoor concepten aanleveren.

Deze sluiten aan op de Kwaliteitsagenda primair onderwijs: onder andere rekenen en taal, zorg en achterstand.

Het is wenselijk om deze aandachtsgebieden te vertalen naar specifieke LB-taken in de scholen waarbij de deskundigheid van de LB'ers kan worden ingezet: een koppeling van de LB-functie aan een of meer specifieke taken dus. Bovendien wordt hiermee de LB-functie geobjectiveerd.

Voorbeelden van specifieke LB-taken (niet limitatief):

- rekencoördinator;
- taal-leescoördinator;
- IB'er;
- onderbouwcoördinator grote school;
- bovenbouwcoördinator grote school;
- vervanger van de meerscholendirecteur;
- begeleider in de klas, door coachinggesprekken of video-interactie;
- coördinator onderwijskundig concept;
- opbrengstdeskundige, degene die bijvoorbeeld gegevens van het leerlingvolgsysteem analyseert, resultaten presenteert aan het team en er feedback aan geeft;
- coördinator bewegingsonderwijs, kan het gymnastiekonderwijs voor de hele Stichting richting geven;
- coördinator Kunst en Cultuur, stichtingsbreed;
- coördinator kinderopvang, stichtingsbreed;
- coördinator identiteit, stichtingsbreed;
- overige gelijksoortige taken, vastgesteld door het College van Bestuur, welke ontstaan door ontwikkelingen in het onderwijs;

Het College van Bestuur zal een beschrijving van bovengenoemde en eventueel nog toe te voegen taken laten vaststellen.

Wanneer bovenstaande taken uitgevoerd worden door LB leraren, is het mogelijk dat op termijn de behoefte aan adjunct-directeuren afneemt.

De evaluatie van de positie van de adjunct directeur zal jaarlijks tot 2015 plaatsvinden. Vooralsnog zal deze positie niet worden gewijzigd.

## **2.7 Functiemix op schoolniveau en op bovenschools niveau**

In artikel 5.3A, lid 3 van de CAO PO wordt aangegeven dat aanstelling van 75 procent van de LB-functies op brinnummerniveau plaatsvindt. Dit om een goede spreiding van LB-functies over de scholen van het bestuur te garanderen.

Het betekent dat 25 procent van de LB-functies naar de keuze van het bestuur kan worden ingezet; voor bovenschoolse taken of voor noodzakelijke taken op bepaalde scholen. Het is ook mogelijk de LB-functies evenredig over alle scholen te verdelen.

Beleid:

Als vervolg op de vaststelling van de LB-taken voor de scholen (zie paragraaf 2.6), wordt met dezelfde procedure door het College van Bestuur een voorstel voor de verdeling van deze 25 procent LB-functies vastgesteld.

## **2.8 LB-functie en opleiding**

Artikel 5.4, lid 4 van de CAO PO geeft aan dat voor de LB-functie een werk- en denkniveau HBO+ is vereist: relevante cursussen, master-classes, HBO-masters of een EVC-bewijs.

Als de specifieke LB-taken op bestuursniveau in beeld zijn gebracht, kan op dat moment ook worden gezien welke opleiding bij welke LB-taken past. Vervolgens kan onderzoek worden gedaan naar de opleidingsmogelijkheden. Is het mogelijk om bepaalde cursussen (eventueel gezamenlijk met een of meer andere besturen) binnen de eigen regio te laten plaatsvinden?

Beleid:

Het College van Bestuur inventariseert aan de hand van de vastgestelde specifieke LB-taken, aan welke cursussen behoefte bestaat voor (potentiële) LB'ers. Gestreefd wordt naar de mogelijkheid om bepaalde cursussen (eventueel gezamenlijk met een of meer andere besturen) binnen de eigen regio te laten plaatsvinden.

## 2.9 Eisen aan de LB-functie

Er zijn in de CAO PO in artikel 5.4, lid 4 drie eisen aan de LB-functie gesteld:

- een werk- en denkniveau HBO+ door: relevante cursussen, master-classes, HBO-masters of een EVC-bewijs afgegeven door een gecertificeerde aanbieder; in aansluiting op de Kwaliteitsagenda primair onderwijs onder andere op de deelgebieden rekenen en taal, zorg en achterstand;
- (mede)verantwoordelijkheid dragen voor de ontwikkeling van, het uitdragen van en verdedigen van onderwijskundig beleid;
- het signaleren en analyseren van behoeften tot vernieuwing van het onderwijs en hiervoor concepten aanleveren.

Daarnaast stelt COG Drenthe tevens als eis:

- men mag van een LB'er verwachten dat deze als leraar goed functioneert: "scoort op minimaal vier van de zeven competenties van de leraar goed (per competentie op het beoordelingsformulier gemiddeld 3,5); op de overige drie competenties scoort de leraar tenminste voldoende (op het beoordelingsformulier gemiddeld 3).
- de LB'er werkt bewust aan zijn/haar ontwikkeling door middel van een portfolio: "in het sollicitatiegesprek licht de sollicitant zijn/haar ontwikkeling toe aan de hand van een portfolio";
- de LB'er is deskundig en flexibel: "is in ten minste vier groepen bewezen inzetbaar".

## 2.10 De selectie van leraren voor de LB/LC-functie

De CAO PO geeft niet aan op welke wijze de leraren voor de LB/LC-functie worden geselecteerd. Binnen COG Drenthe wordt eerst per school de formatieruimte voor de LB/LC functie vastgesteld, waarna er een interne vacaturelijst LB/LC gepubliceerd wordt. COG-leerkrachten kunnen op deze vacature solliciteren.

Het initiatief om in aanmerking te komen voor een LB/LC-functie wordt zo bij de leraar gelegd. Leraren worden uitgenodigd te solliciteren naar een LB/LC-functie: Dat is niet bijzonder, want de LB/LC-functie is een andere functie dan de LA/LB-functie. De functiemix gaat gepaard met een formele procedure van ontslag uit LA/LB en aanstelling in LB/LC-functie. Op deze wijze kan de leraar ook aangeven voor welke specifieke LB-taak/taken hij/zij op welke school/scholen belangstelling heeft. In deze procedure kunnen ook afspraken over de groei naar een LB/LC-functie worden vastgelegd: het volgen van een cursus, ervaring opdoen en coaching.

Leraren die solliciteren op een functie aan de "eigen " school hebben bij benoeming bij gelijke geschiktheid voorrang boven leerkrachten van een andere COG-school.

Beleid:

Leraren worden gestimuleerd en uitgenodigd om te solliciteren naar een LB/LC-functie voor het verrichten van een specifieke LB-taak/taken op een bepaalde school/scholen.

## 2.11 Sollicitatieprocedure

- COG Drenthe stelt vast voor welke LB-taken men in aanmerking kan komen (zie paragraaf 2.6).
- COG Drenthe stelt vast welke opleiding wordt gevraagd (zie paragraaf 2.8).
- COG Drenthe stelt vast welke eisen gelden t.a.v. de LB-functie (zie paragraaf 2.9).
- COG Drenthe stelt vast voor welke datum moet men solliciteren.

De sollicitatiecommissie wordt per school gevormd door de directeur van de school en een directeur van een andere COG Drenthe-school. De sollicitatiecommissie doet een benoemingsvoorstel aan het College van Bestuur. Het College van Bestuur beslist binnen 15 werkdagen over het voorstel van de sollicitatiecommissie. Neemt het College van Bestuur het voorstel van de sollicitatiecommissie over

dan volgt de benoeming van de voorgedragen kandidaat; neemt het College van Bestuur het voorstel van de sollicitatiecommissie niet over dan volgt overleg tussen de sollicitatiecommissie en het College van Bestuur.

De sollicitatiecommissie neemt besluiten; er zijn drie mogelijkheden:

- a. Personeelsleden die solliciteren en die volledig voldoen aan de gestelde eisen, kunnen per 1 augustus 2010 worden benoemd in een LB/LC-functie (maximaal 8 procent van het personeel), binnen de daarvoor beschikbare formatieruimte. Wanneer er meer geschikte sollicitanten dan beschikbare banen zijn, kan niet iedere geschikte sollicitant de LB/LC functie krijgen.
- b. Met personeelsleden die nog niet voldoen aan de gestelde eisen maar op grond van de beoordeling in de toekomst wel in aanmerking zouden kunnen komen (potentiële LB/LC'ers), wordt mede op basis van de inhoud van de specifieke taak/taken waarvoor men in aanmerking wenst te komen, een (meerjaren)ontwikkelingstraject vastgesteld.
- c. Personeelsleden met een negatieve beoordeling komen (voorlopig) niet in aanmerking voor een LB/LC-functie.

## **2.12 Meerjaren ontwikkelingstraject**

In artikel 5.3A van de CAO PO is aangegeven dat het aantal LB-functies vanaf 1 augustus 2010 jaarlijks met 8 procent oploopt tot 40 procent op 1 augustus 2014. Het aantal LC functie in het speciaal basisonderwijs stijgt met doorgaans 3 en eenmaal 2 procent per jaar.

Naar verwachting zullen veel sollicitanten nog niet aan de vereiste opleidingseisen voldoen.

Met potentiële LB'ers BO en LC'ers SBO kan een ontwikkelingstraject worden vastgelegd, bestaande uit:

- opleiding;
- werken aan ontwikkelpunten;
- voorbereiding op een LB/LC-taak;
- eventueel stage bij een collega die ervaring heeft in de betreffende taak;
- coaching.

Potentiële LB/LC'ers kunnen worden gecoacht. Jaarlijks worden de resultaten van de ontwikkelingsactiviteiten geëvalueerd en vastgelegd.

COG Drenthe verwacht van degenen die zich scholen ten behoeve van de LB functie dat zij voor die scholing de Lerarenbeurs aanvragen.

## **2.13 Kostenberekening**

Het functiemixtraject betekent voor het bestuur een investering in de professionalisering en ontwikkeling van veel leraren. Daaraan zijn kosten verbonden. Naast de eerder genoemde eigen bijdrage voor de kosten van de LB/LC-functies van 25 procent, moet rekening gehouden worden met:

- de kosten van de opleiding;
- de kosten van eventuele ontwikkelassessments.
- de Van Rijn-gelden
- eventuele extra ambulante tijd van de LB-leraar
- noodzakelijke inzet eigen middelen
- kosten tijdsinvestering voor de selectieprocedure

Deze kosten moeten worden berekend en er wordt een *Budget Functiemix* gevormd.

Bezien wordt welk deel uit het budget voor professionele ontwikkeling en scholing wordt besteed en welke aanvullende middelen worden ingezet.

Beleid:

Het College van Bestuur stelt een kostenberekening op voor de periode van 2010 tot en met 2014 en geeft aan hoe het Budget Functiemix wordt gedekt in de begroting.

## 2.14 Informatievoorziening en stimulering leraren

In de eerste regels van dit hoofdstuk is aangegeven dat de invoering van de functiemix unieke kansen biedt voor leraren en voor de scholen. Van fundamenteel belang is het om personeelsleden te informeren en te stimuleren voor een LB/LC-functie.

De motivatie voor personeelsleden kan zijn:

- ik heb een loopbaanmogelijkheid binnen de functie van leraar met salariële gevolgen;
- ik kan mij ontwikkelen door een zinvolle opleiding; mijn bestuur biedt ondersteuning;
- naast mijn werk als leraar doe ik een interessante taak.

Informatieverstrekking en stimulering van leraren kan gebeuren door:

- mondelinge informatie in een algemene informatiebijeenkomst;
- schriftelijke informatie: het plaatsen van deze notitie op het intranet;
- stimulering door de directeur in functioneringsgesprekken en andere gesprekken; de rol van de directeur, die de leraar goed kent, kan zeer motiverend werken;
- POP als middel inzetten voor een ontwikkelingstraject naar LB/LC'er;
- jaarlijks de stand van zaken in de functiemix en de ervaringen van LB/LC'ers communiceren naar alle personeelsleden.

De P(G)MR kan een stimulerende rol naar het personeel vervullen.

## 2.15 De rol van de P(G)MR

De regeling functiemix gaat het personeel rechtstreeks aan. Daarom heeft de Personeelsgeleding van de (Gemeenschappelijke) Medezeggenschapsraad op grond van de CAO PO terecht een belangrijke rol:

### *artikel 13.4 Informatieverstrekking aan de P(G)MR*

De werkgever informeert de P(G)MR uit eigen beweging over:

- relevante data met betrekking tot de functiemix en het te voeren beleid;
- de omvang van het beschikbare budget dat als herkenbare component in de lumpsum is opgenomen.

De P(G)MR kan het College van Bestuur voorzien van meningen en suggesties.

### *Functiebouwwerk*

De werkgever en de P(G)MR maken afspraken over het geheel van bovenschoolse functies naar soort, niveau en aantal met inachtneming van de afspraken over de functiemix.

N.B. De P(G)MR heeft hierbij instemmingsrecht.

### *artikel 5.3A Functiemix*

De 2 procent LC-functies in het basisonderwijs, kan door de werkgever met instemming van de PGMR worden omgezet in 6% LB-functies.

N.B. De P(G)MR heeft hierbij instemmingsrecht.

Bij de vaststelling van het *Budget Functiemix* binnen de begroting (paragraaf 2.13) heeft de P(G)MR adviesrecht.

## 2.16 Financiering Ministerie OCW

In de periode van 2010 tot 2014 vinden de benoemingen in de LB/LC-functies plaats, in overeenstemming met de financieringsregeling van het Ministerie van OCW.

De zogenoemde eerste tranchemiddelen wordt door de minister aan alle scholen verstrekt in het jaar 2010; hieruit kunnen de eerste LB/LC-functies worden bekostigd.

In de nota Werken in het Onderwijs 2009 (pagina 29) is aangekondigd dat om in aanmerking te

komen voor de tweede tranche van extra middelen uit het Convenant (vanaf 2012) op 1 augustus 2011 landelijk gezien 16 procent van de leraren in schaal LB/LC moet zijn aangesteld. Is dit percentage in de sector (basisonderwijs) niet bereikt, dan worden de budgetten vervolgens afgestemd op bestuursniveau. Besturen die het percentage wel hebben bereikt, ontvangen de volledige vergoeding.

Besturen die het percentage niet hebben bereikt, ontvangen een deel van de vergoeding, afgestemd op het bereikte percentage!

In 2014 wordt de functiemix vergeleken met de einddoelstellingen van de functiemix, voordat de extra middelen uit het convenant structureel worden bekostigd. Op [www.functiemix.minocw.nl](http://www.functiemix.minocw.nl) wordt landelijk de voortgang van de functiemix gepubliceerd.

Beleid:

Jaarlijks op 1 augustus meet het College van Bestuur de ontwikkeling van de functiemix binnen het eigen bestuur naar aantal, formatieplaatsen en percentages en vergelijkt deze met de landelijke ontwikkeling. Hierbij moet ook de groei van de LB/LC-functies op elke school (op brinnummer) worden gezien.

In het geval geen enkele leraar of te weinig leraren op een bepaalde school solliciteren naar of in aanmerking komen voor een LB/LC-functie, moeten LB/LC-ers van andere scholen worden geplaatst. Dit betekent (verplichte) mobiliteit voor een of meer zittende personeelsleden volgens artikel 10.6 lid 2a.. Gedwongen mobiliteit komt ook in beeld wanneer de verhouding tussen LA/LB en LB/LC door vertrek van een aantal leerkrachten op een bepaalde school is verstoord.

#### **2.17 Berekening aantal LB'ers voor elke school op 1 augustus 2010**

Geef hier de berekening van 8% (waarvan op brinnummerniveau 6%) personeelsleden per school. De sleutels voor de vaststelling van het aantal LB-functies staan in Bijlage XIV van de CAO-PO. Deze gegevens worden in het vervolgtraject aangevuld.

#### **2.18 De ontwikkeling van het leerlingenaantal en het aantal LB-functies**

Geef hier de berekening van percentages LB- personeelsleden per school tot en met 2014, rekening houdend met de ontwikkeling van het leerlingenaantal. Dit is belangrijk voor maken van keuzes in gewenste taken per school. Deze gegevens worden in het vervolgtraject aangevuld.

#### **2.19 De samenstelling van de schoolteams/Aanpassing mobiliteitsbeleid**

Als door de samenstelling van een schoolteam de verhouding LA / LB scheef trekt, kan eventueel overgegaan worden tot gedwongen mobiliteit. De CAO biedt in artikel 10.6 hiertoe de mogelijkheid. Lid 2a kan succesvol worden gebruikt wanneer jaarlijks per school de formatie verhouding LA/LB vastgesteld is. Het uitgangspunt voor de school is dat het onderwijsbelang bij overplaatsing in alle gevallen het zwaarst weegt; dat betekent dat de financiële afweging op zich zelf niet een argument is, wanneer onder het financiële motief voor formatievaststelling geen onderwijskundige basis ligt.

#### **2.20 De afvloeiingsvolgorde van leraren**

Conform artikel 10.1 CAO-PO heeft de werkgever 2 mogelijkheden:

- De regeling werkgelegenheidsbeleid, als bedoeld in de artikelen 10.2 en 10.3
- De regeling ontslagbeleid, als bedoeld in de artikelen 10.4 en 10.5.

COG Drenthe hanteert nog de oude afvloeiingsregeling en dus de regeling ontslagbeleid. Hierin wordt rekening gehouden met 4 categorieën personeel waarvan onderwijzend personeel één categorie is. Dit betekent dat alle leraren, ongeacht hun inschaling, één categorie vormen. Hierdoor kan bij terugloop van de formatie van de werkgever de verdeling LA / LB scheef trekken, omdat de leraren met de minste diensttijd, die het eerste zullen afvloeien, veelal in LA zullen zitten. In punt 2.5 is al vast

gesteld dat bij benoeming in de LB/LC functie rekening zal worden gehouden met een evenwichtige verdeling wat betreft de leeftijdsopbouw.

### **2.21 Besluitvorming Beleid Invoering Functiemix**

Tijdspad van het besluitvormingstraject :

- |                 |                                     |
|-----------------|-------------------------------------|
| - oktober 2009  | beleidsstuk in procedure nemen      |
| - november 2009 | informatie geven aan het personeel  |
| - december 2009 | beleidsstuk definitief vaststellen  |
| - januari 2010  | sollicitatieprocedure opstarten     |
| - maart 2010    | afronding sollicitatieprocedure     |
| - april 2010    | opnemen in het bestuursformatieplan |

### **2.22 Informatie**

[www.functiemix.minocw.nl](http://www.functiemix.minocw.nl)

### **2.23 Evaluatie**

Evaluatie dient jaarlijks plaats te vinden.

CONCEPT

### 3. Invoeringstraject functiemix 2009-2014

#### 2009

- a. De expertgroep HRM bestudeert deze notitie. (oktober 2009)
- b. De conceptnotitie van de expertgroep HRM wordt besproken in het managementoverleg en zo nodig aangepast. (november 2009)
- c. De conceptnotitie wordt besproken met de GMR, zo nodig aangepast en vastgesteld. (december 2009)
- d. De notitie *Invoering functiemix 2009-2014* wordt tijdens een informatiebijeenkomst toegelicht aan alle personeelsleden. De vervolginformatie geschiedt via de directeur.
- e. Het College van Bestuur voert de aangegeven beleidskeuzes in hoofdstuk 2 uit. De vastgestelde (deel)notities Functiemix worden vastgesteld en uitgereikt aan directies, GMR en personeel; de notities worden tevens op intranet geplaatst.
- f. Er wordt, op grond van de deelnotities, een totaaloverzicht opgesteld van LB/LC-taken per school en bovenschools. (januari 2010)
- g. De nulmeting wordt op 1 augustus 2009 gedaan: hoeveel leraren zijn er aangesteld in LA of LB/LC, naar aantal, formatieplaatsen en percentages?

#### 2010

- a. De sollicitatieprocedure voor een LB/LC-functie wordt gestart.
- b. Op 1 augustus 2010 worden de eerste LB-/LC-ers aangesteld.
- c. Aan de hand van de uitkomsten van de sollicitatiegesprekken (potentiële LB-/LC-ers) wordt een prognose en een planning opgesteld van de aanstelling in LB/LC-functies voor de komende jaren.
- d. Met personeelsleden die nog niet voldoen aan de gestelde eisen maar op grond van de beoordeling wel in aanmerking komen (potentiële LB-/LC-ers), wordt mede op basis van de inhoud van de te verrichten taak/taken en (eventueel) de uitkomsten van het ontwikkelassessment een (meerjaren)ontwikkelingstraject in een format vastgesteld met een coach.  
Er worden contracten met opleidingsinstituten gesloten over de opleiding van potentiële LB-/LC-ers.
- e. Er wordt een vastgesteld hoeveel leerkrachten per een bepaalde opleiding op kosten van de werkgever kunnen gaan volgen.

#### 2010-2014

- a. Jaarlijks wordt bezien of het aantal LB/LC-functies op schema ligt; hoeveel leraren zijn er aangesteld in LA, LB, of LC naar aantal, formatieplaatsen en percentages.  
Een cruciaal peilmoment is 1 augustus 2011: als het percentage dan niet is gehaald, kan door De minister gekort worden op de beschikbaar te stellen gelden vanaf 1 augustus 2012.
- b. Als te weinig personeelsleden solliciteren naar een LB/LC-functie is er de mogelijkheid dat het bestuur niet voldoet aan de CAO-verplichtingen. Het is van belang om in overleg met de GMR en het personeel te bezien hoe meer leraren gestimuleerd kunnen worden.
- c. Jaarlijks wordt bezien of deze notitie op onderdelen moet worden aangepast.
- d. Als een potentiële LB-/LC-er een ontwikkelingstraject met succes heeft afgerond, volgt, wanneer er vacatureruimte aanwezig is, overleg over de benoeming in LB-functie met een bepaalde taak op een bepaalde school. De benoemingsdatum is in principe steeds op 1 augustus.
- e. Afhankelijk van het aantal sollicitanten en het aantal vacatures wordt jaarlijks/ tweejaarlijks een nieuwe sollicitatieprocedure LB/LC-functies gestart.

#### N.B.

Als er meer mensen naar LB/LC-functies gesolliciteerd hebben en hiervoor geschikt zijn dan er LB/LC-functies beschikbaar zijn, ontstaat een wachtlijst voor de komende jaren. Meestal zijn er ieder jaar mutaties, ook in LB/LC-functies. Dat betekent dat het bovengeschetste traject deels een permanent karakter gaat krijgen.

**Bijlagen:**

- 1. functieomschrijving leraar basisonderwijs LB**
- 2. functieomschrijving leraar speciaal basisonderwijs LC**
- 3. Functiebouwwerk**

CONCEPT

## Bijlage 1

### Leraar basisonderwijs LB

**Functiewaardering:** 43343 43333 43 33

**Salarisschaal:** LB

**Werkterrein:** Onderwijsproces -> Leraren

**Activiteiten:** Beleids- en bedrijfsvoeringsondersteunende werkzaamheden, overdragen van informatie en vaardigheden

### FUNCTIEBESCHRIJVING

#### Context

De werkzaamheden worden verricht op een school voor basisonderwijs.

De leraar LB geeft onderwijs en begeleidt leerlingen, levert een bijdrage aan de voorbereiding en ontwikkeling van het onderwijs, levert bijdragen aan de schoolorganisatie en is verantwoordelijk voor professionalisering.

#### Werkzaamheden

##### **1. Onderwijs en leerlingbegeleiding.**

- \* bereidt de dagelijkse onderwijsactiviteiten voor;
- \* geeft les aan en begeleidt leerlingen;
- \* hanteert verschillende didactische werkvormen en leeractiviteiten, aansluitend op de leer- en opvoedingsdoelen van de school;
- \* creëert een pedagogisch klimaat waarin alle leerlingen zich veilig en gewaardeerd voelen;
- \* stimuleert en begeleidt sociale vaardigheden bij leerlingen met verschillende sociaal-culturele achtergronden;
- \* structureert en coördineert activiteiten van de leerlingen, organiseert en plant activiteiten in homogene en heterogene groepen, inclusief subgroepen;
- \* kijkt onderwijsactiviteiten van leerlingen na en corrigeert;
- \* speelt in de les in op ontwikkelingen op terreinen als maatschappij en cultuur, natuur en techniek, gezondheid en milieu, politiek en levensbeschouwing;
- \* registreert en evalueert ontwikkelings- en leerprocessen van leerlingen en stelt op basis daarvan complexe handelingsplannen op;
- \* signaleert (sociaal) pedagogische problemen bij leerlingen en stelt een diagnose;
- \* begeleidt individuele leerlingen aan de hand van handelingsplannen;
- \* coördineert de leerlingenzorg voor de eigen groep;
- \* begeleidt leerlingen op basis van het zorgplan;
- \* bespreekt probleemleerlingen met collega's, intern begeleider en/of de directeur;
- \* begeleidt de lerarenondersteuner, onderwijsassistent en/of stagiaires in de eigen les/groep;
- \* begeleidt (startende) leraren en collega's bij onderwijs en leerlingbegeleiding en bij scholing en ontwikkeling;
- \* begeleidt collega's bij het opstellen van les- en opvoedingsdoelen en bij het opstellen en bijstellen van (complexe) handelingsplannen;
- \* bespreekt de voortgang en de ontwikkeling van leerlingen met ouders/verzorgers;
- \* houdt het leerlingdossier bij;
- \* geeft voorlichting aan ouders/groepen ouders en verzorgers over de situatie van het kind in het kader van het bevorderen van hun deskundigheid;
- \* neemt deel aan teamvergaderingen;
- \* organiseert overige schoolactiviteiten en voert deze uit;
- \* onderhoudt contacten met de ouderraad.

##### **2a. Bijdrage aan algemene onderwijsvoorbereiding en -ontwikkeling.**

- \* levert een bijdrage aan de ontwikkeling en vernieuwing van onderwijsprocessen in de school en adviseert de directeur hierover;

- \* signaleert en analyseert behoeften tot vernieuwing van het onderwijs en levert bijdragen aan de ontwikkeling van nieuwe onderwijsprogramma's;
- \* geeft vorm aan inhoudelijke ontwikkelingen binnen de school, doet voorstellen voor nieuwe lesmethoden en programma's en draagt zorg voor de implementatie hiervan;
- \* zet mede, in teamverband, de pedagogische koers uit, voert hierover overleg met betrokkenen en verwerkt de koers in didactische werkvormen en leeractiviteiten.

**2b. Bijdrage aan voorbereiding en ontwikkeling op het eigen specialisme, bijvoorbeeld:**

- **onderwijsachterstanden;**
- **zorg;**
- **rekenen en taal.**

- \* formuleert met het team en/of de directeur doelen van de school op het eigen specialisme;
- \* signaleert en analyseert behoeften tot vernieuwing of verbetering van beleid op het eigen specialisme en ontwikkelt daar plannen voor;
- \* doet voorstellen aan het team en de directeur voor nieuwe programma's en draagt zorg voor de implementatie ervan;
- \* treedt op als inhoudelijk klankbord op het eigen specialisme en begeleidt of adviseert collega's.

**3. Professionalisering.**

- \* houdt de voor het beroep vereiste bekwaamheden op peil en breidt deze zo nodig uit;
- \* neemt deel aan scholings- en ontwikkelingsactiviteiten en o.a. collegiale consultatie;
- \* houdt zich op de hoogte van de ontwikkelingen op het vakgebied, bestudeert relevante vakliteratuur.
- \* begeleidt (startende) docenten bij hun professionalisering in de vorm van supervisie intervisie, coaching ,enz.

**4. Kader, bevoegdheden & verantwoordelijkheden**

**-Beslist bij/over:** het geven van les en leerlingbegeleiding, het begeleiden van collega's, het signaleren en analyseren van behoeften tot vernieuwing van het onderwijs en het op basis hiervan leveren van bijdragen aan de ontwikkeling en de verzorging van nieuwe onderwijsprogramma's, het ontwikkelen van plannen voor verbetering of vernieuwing van het beleid op het eigen specialisme.

**-Kader:** de onderwijs wet- en regelgeving, kerndoelen, leer- en opvoedingsdoelen en beleidslijnen van de school.

**-Verantwoording:** aan de directeur over de kwaliteit van onderwijs en leerlingbegeleiding, van de bijdrage aan de voorbereiding en ontwikkeling van het onderwijs, van de bijdragen aan de verbetering of vernieuwing van het beleid op het eigen specialisme en van de professionalisering.

**5. Kennis en vaardigheden**

- theoretische en praktische vakinhoudelijke, didactische en pedagogische kennis en vaardigheden;
- kennis van de leerstof;
- gespecialiseerde onderwijskundige theoretische kennis en verdiepte kennis op het eigen specialisme.
- inzicht in de taak, organisatie en werkwijze van de eigen school;
- inzicht in en kennis van de organisatie en de mogelijkheden van hulpverlening(sinstanties);
- invoelingsvermogen en sociale vaardigheden;
- vaardigheid in het overdragen van kennis en vaardigheden en het begeleiden van (startende) leraren;
- communicatieve vaardigheden.

**6. Werk- en denkniveau**

HBO+ werk- en denkniveau door relevante cursussen, masterclasses, dan wel HBO-masters.

## **7. Contacten**

- met leerlingen om de leerstof te bespreken en uit te leggen en resultaten c.q. problemen te bespreken;
- met ouders/verzorgers om de voortgang en ontwikkeling van de leerlingen te bespreken;
- met de ouderraad over ontwikkelingen om deze toe te lichten;
- met de directie over de begeleiding van de lerarenondersteuner(s), onderwijs- en klassenassistent(en) en over de voortgang in de contacten met hulpinstanties/hulpverleners om tot nadere afspraken te komen;
- met de directeur over de bijdrage aan de beleidsontwikkeling om te adviseren;
- met instanties en/of specialisten over ontwikkelingen op het eigen specialisme om informatie uit te wisselen.

CONCEPT

## Bijlage 2

### Leraar speciaal (basis)onderwijs LC

**Functiewaardering:** 44343 43334 43 43

**Salarisschaal:** LC

**Werkterrein:** Onderwijsproces -> Leraren

**Activiteiten:** Beleid voorbereiden, ontwikkelen, implementeren en evalueren, overdragen van informatie en vaardigheden

## FUNCTIEBESCHRIJVING

### Context

De werkzaamheden worden uitgevoerd binnen een samenwerkingsverband met een school voor speciaal (basis)onderwijs. De school biedt opleiding en vorming aan leerlingen met lichamelijke en/of verstandelijke handicaps en/of aan leerlingen die (zeer) moeilijk opvoedbaar zijn en/of (zeer) moeilijk kunnen leren en bereidt deze leerlingen voor op het vervolgonderwijs.

De leraar speciaal (basis)onderwijs LC draagt zorg voor de opvang van de meest complexe risicoleerlingen in het samenwerkingsverband, draagt zorg voor de gedragsbeïnvloeding van de risicoleerling, levert bijdragen aan de onderwijsvoorbereiding en de onderwijsontwikkeling, neemt initiatieven die structureel bijdragen aan de samenwerking binnen het samenwerkingsverband en aan de samenwerking met andere instellingen, geeft mede richting aan de professionaliseringactiviteiten van leraren en is verantwoordelijk voor professionalisering.

### Werkzaamheden

#### ***1a. Opvang van de meest complexe risicoleerlingen in het samenwerkingsverband.***

- \* bereidt de dagelijkse onderwijsactiviteiten voor, ontwikkelt een leerlijn waarin aandacht is voor de specifieke problematiek van de leerling, ontwikkelt eigen lesmateriaal;
- \* geeft les en begeleidt (groepen) leerlingen in speciaal gevormde groepen op basis van een planmatige, specialistische manier van begeleiden;
- \* ontwikkelt bij leerlingen competentie (ervaren en geloven in eigen kunnen), autonomie (ervaren en weten dat jezelf een probleem aan kunt) en relatie (weten en voelen dat je gewaardeerd wordt);
- \* hanteert verschillende didactische werkvormen en leeractiviteiten, aansluitend op de leer- en opvoedingsdoelen;
- \* creëert een pedagogisch klimaat waarin alle leerlingen zich veilig en gewaardeerd voelen;
- \* stimuleert en begeleidt sociale vaardigheden bij leerlingen met verschillende sociaal-culturele achtergronden;
- \* structureert en coördineert activiteiten van leerlingen en organiseert en plant activiteiten in homogene en heterogene groepen, inclusief subgroepen;
- \* kijkt onderwijsactiviteiten van leerlingen na en corrigeert;
- \* speelt in de les in op ontwikkelingen op terreinen als maatschappij en cultuur, natuur en techniek, gezondheid en milieu, politiek en levensbeschouwing;
- \* signaleert (sociaal) pedagogische problemen, evalueert ontwikkelings- en leerprocessen bij leerlingen, stelt een diagnose en complexe handelingsplannen op;
- \* biedt zelf hulp, bespreekt de voortgang in een begeleidingsteam of treedt in contact met de desbetreffende specialisten waarna begeleiding plaatsvindt van individuele leerlingen met specifieke meervoudige onderwijsbehoeften;
- \* begeleidt leerlingen zoals voorzien in het zorgplan;
- \* onderhoudt contacten met begeleidingsdiensten en andere betrokkenen;
- \* consulteert deskundigen zoals de jeugdarts, orthopedagoog, intern begeleider, logopedist, schoolmaatschappelijk werker en verwerkt hun adviezen in het handelingsplan;
- \* coördineert de leerlingenzorg in de school;
- \* bespreekt de voortgang, de ontwikkeling en de gedragsproblemen van leerlingen met ouders/verzorgers en bezoekt ouders/verzorgers;
- \* houdt het leerlingdossier bij;
- \* geeft voorlichting aan ouders/groepen ouders en verzorgers over de situatie van het kind in het

- kader van het bevorderen van hun deskundigheid;
- \* neemt deel aan teamvergaderingen;
- \* organiseert overige schoolactiviteiten en voert deze uit;
- \* onderhoudt contacten met de ouderraad.

### ***1b. Gedragsbeïnvloeding van de risicoleerling.***

- \* ontwikkelt beleidsvoorstellen met betrekking tot de zorgtrajectbemiddeling waaronder activiteiten als signalering, onderzoek, advisering, begeleiding, handelingsplanning en PCL (permanente commissie leerlingenzorg) bespreking;
- \* adviseert over de beleidsmatige aanpak van de begeleiding van risicoleerlingen;
- \* begeleidt collega's bij de bespreking van de ontwikkeling van de leerling met de ouders/verzorgers;
- \* zet een coachingstraject op voor collega-leraren;
- \* bespreekt in het begeleidingsteam de (gedrags)ontwikkeling van de leerling;
- \* consulteert deskundigen zoals jeugdarts, orthopedagoog, schoolmaatschappelijk medewerker en intern begeleider en verwerkt hun adviezen.

### ***2. Bijdrage onderwijsvoorbereiding en de onderwijsontwikkeling.***

- \* ontwikkelt voorstellen voor de vernieuwing van onderwijsprocessen in het samenwerkingsverband en adviseert de directeur hierover;
- \* signaleert en analyseert behoeften tot vernieuwing van het onderwijs en levert op basis hiervan bijdragen aan de structurele ontwikkeling en de verzorging van nieuwe onderwijsprogramma's;
- \* formuleert de kaders voor leer- en opvoedingsdoelen van het samenwerkingsverband, in onderlinge samenhang, bereidt de jaarlijkse en meerjarenplanning voor en adviseert de directeur hierover;
- \* ontwikkelt de pedagogische koers resulterend in onderwijsprogramma's;
- \* bereidt evaluaties voor van (onderwijskundige) beleidskeuzes;
- \* vertaalt ontwikkelingen op terreinen als maatschappij en cultuur, natuur en techniek, gezondheid en milieu, politiek en levensbeschouwing naar didactische werkvormen en leeractiviteiten en inhoudelijke specialisme(n);
- \* geeft vorm aan inhoudelijke ontwikkelingen binnen het samenwerkingsverband, doet voorstellen voor nieuwe lesmethoden en programma's en draagt zorg voor de implementatie ervan.

### ***3. Initiatieven die structureel bijdragen aan de samenwerking binnen het samenwerkingsverband en aan de samenwerking met andere instellingen.***

- \* initieert overleg en samenwerking tussen leraren binnen het samenwerkingsverband;
- \* treedt op als projectleider van onderwijskundige projecten (voorbereiding, ontwikkeling, implementatie en/of evaluatie);
- \* leidt en/of participeert actief in vergaderingen;
- \* ontwikkelt (inhoudelijke) kaders ter ondersteuning van de externe relaties met instellingen voor jeugdhulpverlening, jeugdgezondheidszorg, overig speciaal en voortgezet speciaal onderwijs waarbij het gaat om afstemming en samenwerking;
- \* analyseert knelpunten in de hulpverlening en komt met oplossingsvoorstellen.

### ***4. Mede richting geven aan de professionaliseringactiviteiten van leraren.***

- \* ontwikkelt beleidsmatige voorstellen met betrekking tot het planmatig ondersteunen van collega's uit het regulier onderwijs bij een (meer) structurele opvang van risicoleerlingen;
- \* adviseert en ondersteunt collega's uit basisscholen in de regio over de specifieke aanpak, handelingsplannen en problemen van leerlingen die een specifieke benadering vragen.

### ***5. Professionalisering.***

- \* houdt de voor het beroep vereiste bekwaamheden op peil en breidt deze zo nodig uit;
- \* neemt deel aan scholings- en ontwikkelingsactiviteiten en o.a. collegiale consultatie;
- \* houdt zich op de hoogte van de ontwikkelingen op het vakgebied, bestudeert relevante vakliteratuur.
- \* begeleidt (startende) docenten bij hun professionalisering in de vorm van supervisie intervisie, coaching ,enz.

## **Kader, bevoegdheden & verantwoordelijkheden**

**-Beslist bij/over:** het geven van les en begeleiden van leerlingen in speciaal gevormde groepen op basis van groepsplannen, het voorbereiden van de dagelijkse onderwijsactiviteiten, het ontwikkelen van een leerlijn waarin aandacht is voor de specifieke problematiek van de leerling, het ontwikkelen van eigen lesmateriaal, het ontwikkelen van beleidsvoorstellen met betrekking tot de zorgtrajectbemiddeling, het formuleren van de kaders voor leer- en opvoedingsdoelen van het samenwerkingsverband, in onderlinge samenhang, het voorbereiden van de jaarlijkse en meerjarenplanning, het ontwikkelen van (inhoudelijke) kaders ter ondersteuning van de externe relaties met instellingen, het ontwikkelen van beleidsmatige voorstellen.

**-Kader:** de onderwijs wet- en regelgeving, kerndoelen, leer- en opvoedingsdoelen en beleidslijnen van de school.

**-Verantwoording:** aan de directeur over de opvang van de meest complexe risicoleerlingen in het samenwerkingsverband, de gedragsbeïnvloeding van de risicoleerling, de bruikbaarheid van bijdragen aan de onderwijsvoorbereiding en de onderwijsontwikkeling, de bruikbaarheid van initiatieven die structureel bijdragen aan de samenwerking binnen het samenwerkingsverband en aan de samenwerking met andere instellingen, het mede richting geven aan de professionaliseringactiviteiten van leraren en de professionalisering.

## **Kennis en vaardigheden**

- specialistische didactische en pedagogische kennis en vaardigheden op uiteenlopende aandachtsgebieden;
- kennis van de leerstof en van het ontwikkelen van specifieke leerstof;
- kennis van beleidsontwikkelingen op de toegewezen aandachtsgebieden;
- inzicht in de organisatie en werkwijze van de eigen scholen in het samenwerkingsverband en de basisscholen in de regio;
- inzicht in en kennis van de organisatie en de mogelijkheden van hulpverlening(sinstanties);
- invoelingsvermogen en sociale vaardigheden;
- vaardigheid in het omgaan met gedragsproblemen;
- vaardigheid in het overdragen van kennis en vaardigheden;
- vaardig in het samenwerken met andere disciplines;
- specialistische communicatieve vaardigheden.

## **Werk- en denkniveau**

HBO+ werk- en denkniveau door relevante cursussen, masterclasses, dan wel HBO-masters.

## **Contacten**

- met leerlingen om de leerstof te bespreken en uit te leggen en resultaten c.q. problemen te bespreken;
- met ouders/verzorgers om de voortgang en ontwikkeling van de leerlingen te bespreken en moeilijk bespreekbare onderwerpen ter sprake te brengen en medewerking te verwerven voor een actieve ondersteuning voor het gedrag van de leerling;
- met de ouderraad over ontwikkelingen om deze toe te lichten;
- met de directie over de begeleiding van de lerarenondersteuner(s), onderwijs- en klassenassistent(en) en over de voortgang in de contacten met hulpinstanties/hulpverleners om tot nadere afspraken te komen;
- met collega's, ouders/verzorgers, hulpinstanties en/of specialisten om diagnoses te bespreken en door te verwijzen;
- met hulpverleners/specialisten over de problematiek van leerlingen om af te stemmen en tot oplossingen c.q. verbeterde didactische aanpak te komen;
- met de directie, collega's en (externe) deskundigen en instanties het geven van les en begeleiden van leerlingen in speciaal gevormde groepen op basis van groepsplannen over beleidsontwikkelingen om af te stemmen en te adviseren.

### ***Werk- en denkniveau***

HBO+ werk- en denkniveau door relevante cursussen, masterclasses, dan wel HBO-masters.

### **Contacten**

- met leerlingen om de leerstof te bespreken en uit te leggen en resultaten c.q. problemen te bespreken;
- met ouders/verzorgers om de voortgang en ontwikkeling van de leerlingen te bespreken;
- met de ouderraad over ontwikkelingen om deze toe te lichten;
- met de directie over de begeleiding van de lerarenondersteuner(s), onderwijs- en klassenassistent(en) en over de voortgang in de contacten met hulpinstanties/hulpverleners om tot nadere afspraken te komen;
- met de directeur over de bijdrage aan de beleidsontwikkeling om te adviseren;
- met instanties en/of specialisten over ontwikkelingen op het eigen specialisme om informatie uit te wisselen.

CONCEPT

CONCEPT