

Verkenning van een nieuw functiebouwwerk voor de VCOG

Inleiding

“De organisatie van het basisonderwijs is al minstens honderd jaar op hoofdlijnen hetzelfde: er zijn juffen en meesters, jaarklassen en een directeur”*. Een grotere basisschool heeft soms – niet altijd - een eigen conciërge voor allerhande klussen in en rondom het gebouw en een administratieve kracht voor enkele uren per week ter ondersteuning van de directeur.

Vanuit het bestuur kwam het verzoek een denktank binnen de VCOG te vormen waarin nagedacht werd over hoe een nieuw functiebouwwerk, gelet op de ontwikkelingen zowel binnen het onderwijs als in de buitenwereld, eruit zou kunnen zien.

Met ondersteuning van het SectorBestuur Onderwijsarbeidsmarkt (SBO) heeft een verkennende oriëntatie plaatsgevonden. Deze wordt beschreven in het document “de pedagogische buschauffeur en ander fratsen in de stad en op het platteland”. Deze notitie is een meer concrete vertaling van de betekenis van de algemene bevindingen voor de VCOG.

In het rapport wordt geconstateerd dat de volgende ontwikkelingen binnen het onderwijs van invloed zijn op het functiebouwwerk: de grote werkdruk (beleving) door het onderwijspersoneel, (het gebrek aan) carrièremogelijkheden voor onderwijspersoneel, de ‘functiemix’ (actieplan Leerkracht), het gebrek aan schooldirecteuren, de ontwikkeling en invoering van passend onderwijs, de nauwere aansluiting tussen onderwijs en kinderopvang en nieuwe wetgeving op het gebied van besturen en toezichthouden.

De voornaamste ontwikkelingen in de buitenwereld waarmee scholen op dit moment te maken hebben zijn de sterke individualisering van de samenleving, de razendsnelle digitalisering van de communicatie, de steeds groter wordende behoefte aan buitenschoolse opvang en de opkomst van de academische PABOs.

Conclusies

De werkgroep FBW waren de leden het tamelijk snel eens over de volgende onderwerpen:

- Ieder kind heeft recht op een passend onderwijsarrangement dat aansluit bij het eigen ontwikkelingsperspectief. Een en ander binnen de sociale context van de school en de grenzen die school en leerkracht kunnen bieden. Voor de VCOG is het welbevinden van het betreffende kind én de kinderen in de klas hierbij het voornaamste uitgangspunt.
Leerkrachten willen graag verdere ondersteuning bij speciale zorg aan leerlingen, zowel aan de onderkant als aan de bovenkant van het spectrum.
- Het beter laten aansluiten van de buitenschoolse opvang en de school. De school van de toekomst zal een leer- en leefgemeenschap voor kinderen van 0-12 jaar zijn, geopend van 7.00 -19.00 uur. Voor kinderen én ouders is een goed uitgebalanceerd dagarrangement voor kinderen, dat duidelijkheid, rust en ontwikkelingsmogelijkheden voor de kinderen creëert, van grote waarde. Ouders hechten er zeer aan dat dit goed geregeld is.
- Het onderwijs zal in de nabije toekomst nog beter aan moeten sluiten bij de razendsnelle digitalisering van de samenleving. Delen van het onderwijsproces lenen zich goed voor digitalisering. Voor het onderwijsproces in de toekomst zou dit kunnen betekenen ICT nadrukkelijker en/of anders ingezet wordt bij de instructie en de begeleiding van leerlingen.

- Van oudsher zijn er praktisch geen carrière mogelijkheden voor leerkrachten in het (basis)onderwijs. Alle leerkrachten zitten in dezelfde salarisschaal, nl LA. Specifieke taken zoals intern begeleider (IB-er) of (bouw)coördinator worden vaak toegewezen aan leerkrachten, die hier enige affiniteit mee hebben. Het grote voordeel van het toekennen van taken is dat deze gemakkelijk onder de leerkrachten kunnen rouleren. Het nadeel is dat specifiek opgebouwde kennis niet beloond wordt en bij het wisselen van taken vaak verloren gaat. Wanneer een bepaalde taak wordt omgezet in een functie, kan deze conform FUWA-PO ingeschaald worden. De werkgroep verwacht dat de ‘functiemix’ meer loopbaanmogelijkheden zal scheppen. De voorkeur gaat uit naar een breed inzetbare leerkracht LB met een takenpakket dat aansluit op de ambities van de school en de VCOG.
- Tegelijkertijd zal door het invoeren van de functiemix de cultuur binnen de school veranderen. Hoewel iedereen gelijkwaardig is, is niet iedereen gelijk. Deze ongelijkheid willen we graag op waarde schatten door ieders potentie zoveel mogelijk te benutten. Dit komt het onderwijs aan kinderen ten goede. Het waarderen van verschillende mogelijkheden willen we positief waarderen, zowel in de belonings- als in de ontplooiingsmogelijkheden. Oude rechten worden hierin uiteraard gerespecteerd.
- Leerkrachten en ouders hechten er zeer aan dat de school een vast aanspreekpunt en een ‘gezicht naar buiten’ heeft. Het aanstellen van teamleiders op een locatie of per bouw kan tegemoet komen aan dit ‘zichtbaar management’.

Op weg naar een nieuw functiebouwwerk

Bovenstaande ontwikkelingen binnen het onderwijs en in de buitenwereld en de conclusies van de werkgroep FBW vormen de basis van een verdere verkenning naar mogelijke en gewenste functies binnen het functiebouwwerk van de VCOG. Het beoogde doel van het nieuwe functiebouwwerk is dat deze bovenstaande ontwikkelingen beter faciliteert dan het huidige.

Op basis van bovenstaande wordt een aantal scenario's beschreven: een basisscenario en voor de langere termijn aanvullende scenario's. Het basisscenario willen we de komende 2-3 jaar in de praktijk brengen. In het basisscenario staat een gewenste situatie beschreven, het doel aan de horizon.

Hoewel in het basisscenario een aantal wijzigingen beschreven staat is het niet de wereld op zijn kop. Er wordt zoveel mogelijk aangesloten bij een aantal (gewenste) ontwikkelingen die zich in de dagelijkse praktijk reeds voordoen.

De wijze waarop naar deze situatie toegegroeid wordt, zal nader uitgewerkt worden in een ontwikkelingsplan. In dit ontwikkelingsplan zullen onder meer de sollicitatieprocedures beschreven worden en de wijze waarop scholen tot een concrete invulling van de functies komen.

Voor de langere termijn wordt een aantal opties beschreven. Of en zo ja op welke wijze hieraan invulling gegeven wordt hangt af van hoe de VCOG op (maatschappelijke) ontwikkelingen in wil spelen en welke (budgettaire) mogelijkheden daarvoor zijn.

HET BASISSCENARIO

1. Onderwijsproces

De persoon van de leerkracht is de meest bepalende factor voor de kwaliteit van het onderwijs. De leerkracht verzorgt het onderwijsleerproces en bewaakt het gewenste pedagogisch klimaat in en rondom de school. De VCOG wil de leerkracht waar nodig ondersteunen bij de uitvoering van het primaire proces. Het functiebouwwerk beoogt dit doel zoveel mogelijk te dienen. Secundair willen we het mogelijk maken om, in lijn met het actieplan Leerkracht, meer carrièreperspectief te bieden aan onderwijzend personeel.

Functiemix

Door de invoering van de zgn. functiemix wordt de leerkracht die gewaardeerd wordt in salarisschaal LB binnen het basisonderwijs geïntroduceerd. De functiemix heeft geen invloed op de omvang van de formatie, d.w.z. er komen geen extra leerkrachten bij. Waar het wel invloed op heeft is op de wijze waarop arbeid verdeeld wordt en de beloning daarvan. Het algemene principe is dat zwaardere verantwoordelijkheden financieel hoger gewaardeerd worden. Het zegt daarentegen niets over excellentie: zowel conciërges als directeuren kunnen excellent functioneren.

De VCOG kiest er voor om geen specifieke specialisaties op vakinhoudelijk terrein of taken in specifieke LB-gewaardeerde functies om te zetten, omdat dit in de toekomst kan leiden tot verstarring van het functiebouwwerk. We willen in kunnen blijven spelen op zowel de flexibiliteit als de veranderende ambities van zowel onze medewerkers als van de organisatie. De VCOG kiest er niet voor om op basis van competenties alleen te gaan belonen. We willen de inschaling van medewerkers dus niet aan het niveau van het presteren koppelen, maar aan de zwaarte van de verantwoordelijkheden. Aanvullende reden is dat het vastgestelde niveau van beroepsuitoefening op een bepaald moment niet hoeft te betekenen dat die bijvoorbeeld tien jaar later nog hetzelfde is. Waar we naar streven zijn brede functies die enerzijds recht doen aan specifieke deskundigheden die mensen bezitten en waar scholen behoefte aan hebben en anderzijds voldoende flexibiliteit bieden om arbeidsmobiliteit, brede inzetbaarheid en individuele ontwikkeling mogelijk te houden.

Dit is wel **een discussiepunt** geweest in de werkgroep. De vraag of de IB'er als een aparte functie beschreven moet worden. Behalve de argumenten die in de vorige alinea genoemd worden zijn er meer argumenten om het niet te doen:

1. De functie zou voor alle VCOG-scholen dezelfde functie-inhoud moeten krijgen, terwijl er in de praktijk behoorlijke verschillen waarneembaar zijn (van leerkracht met RT-taken tot leerkracht met coördinerende, beleidvoorbereidende en uitvoerende zorgtaken).
2. De IB'er zou een OOP-functie worden in schaal 10 i.p.v. LB. Dit heeft rechtspositioneel bij wijziging van functie of terugloop van leerlingen (ontslagvolgorde) veel voeten in aarde.
3. OOP'ers vallen niet onder de standaardvakantieregeling.
4. Er wordt een precedent geschapen voor de toekomst, bij taalcoördinatoren, rekencoördinatoren, etc. Met andere woorden: lesgevende taken worden dan weer lager gewaardeerd dan ambulante taken en dat is nou precies tegengesteld aan het beleid: herwaardering van het leerkrachtenberoep.

In de periode 2009-2011 streven we naar verwezenlijking van de volgende functies.

Leerkrachten

In de toekomst wordt de leerkracht die is ingeschaald in de salarisschaal LA (normfunctie conform de CAO) -net als nu- belast met het leerproces in de klas. Daarnaast voert hij of zij een aantal schoolbrede taken uit, waarbij gelet op de verantwoordelijkheden de nadruk zal liggen op het organisatorisch en uitvoerend niveau. In deze categorie kunnen bijvoorbeeld het organiseren van sportdagen, schoolreisjes, de Kerstviering, het uitvoeren van RT-taken, etc. vallen.

Leerkrachten hebben de mogelijkheid, als ze dat willen en kunnen én als daar binnen de VCOG ruimte voor is, om door te groeien in twee richtingen: de inhoudelijke richting (functienaam: plusleerkracht) en de managementrichting (functienaam: teamleider).

Plusleerkrachten

De plusleerkracht (géén CAO-normfunctie) zal een brede functiebeschrijving krijgen. De plusleerkracht die zich op één of meerdere deelgebieden specialiseert is naast het dagelijks lesgeven in staat om op basis van analyse van de praktijk beleid te ontwikkelen op de betreffende deelgebieden en dit binnen de school te implementeren. Hij/zij vormt hiermee een ondersteuning van de beleidsmatige werkzaamheden van de directeur.

De plusleerkracht is dus een leerkracht met beleidsinhoudelijk taken. In de meeste gevallen zal de facilitering binnen de reguliere niet-lesgebonden schooltaken gerealiseerd worden. Er komt organisatiebreed immers geen formatietijd bij. In een klein aantal gevallen kunnen medewerkers middels het toekennen van ambulante uren extra gefaciliteerd worden. Bijvoorbeeld zoals nu het geval is bij interne begeleiding.

Een **discussiepunt** is de mate waarin een plusleerkracht middels ambulante uren extra gefaciliteerd wordt. In het actieplan leerkracht hebben vakbonden en werkgevers afgesproken dat dit de ambulante tijd maximaal 50% van de werktijdfactor van de betreffende medewerkers uitmaakt. De huidige situatie binnen de VCOG ten aanzien van IB'ers is dat deze veelal een grotere taakomvang hebben. Behalve budgettaire zitten er ook inhoudelijke kanten aan dit verhaal, bijvoorbeeld het idee dat het verlenen van verantwoorde zorg samengaat met het feitelijk handelingsbekwaam zijn op een praktisch pedagogisch-didactisch niveau. Daarnaast geldt dat het spreiden van zorgtaken over meerdere personen ten goede komt aan de onderwijspraktijk. De andere kant is de vraag of het zorgtaken niet te specialistisch zijn om te spreiden. De werkgroep neigt ernaar het actieplan leerkracht hierin te volgen, maar dit wel zorgvuldig in de tijd te zetten.

Het specifieke takenpakket van de plusleerkracht kan per school verschillen, afhankelijk van de ambities van de school. Om enkele voorbeelden te noemen: het aanstellen van een intern begeleider in het kader van het zorgbeleid en passend onderwijs, het aanstellen van een of meer leerkrachten die de rol van de computer en internet verder vormgeven binnen het onderwijsproces (onderwijsontwikkeling), een taal- of rekendeskundige, etc. Dit hangt af van de concrete speerpunten van de school. Concreet kan iemand binnen de school bijvoorbeeld “intern begeleider” of “taalcoördinator” genoemd worden, de functienaam is “plusleerkracht”.

Een plusleerkracht binnen de VCOG heeft het volgende profiel:

- een positieve beoordeling op alle competenties
- een excellente beoordeling op de pedagogische en didactische competenties
- extra opleidingseisen op HBO+ en academisch niveau (conform de afspraken in de CAO-PO).

Discussiepunt hier is de koppeling van het beoordelingsbeleid aan aanstellingsvoorwaarden. De werkgroep is hier positief over. Opmerking is dat voor de plusleerkracht en de hieronder beschreven functie van teamleider een excellente beoordeling gevraagd wordt op verschillende competenties.

Op basis van bovenstaande functie-eisen zal de plusleerkracht vermoedelijk gewaardeerd worden in salarisschaal LB.

De verwachting is dat door de komst van de academische PABO in de nabije toekomst meer leerkrachten met een academisch werk- en denkniveau het basisonderwijs binnen stromen.

LC-functie

De VCOG kiest ervoor de LC-functie voorlopig nog niet in te vullen. In de toekomst kan bekeken worden of er behoefte is aan een of meerdere LC-functies binnen de VCOG.

2. Management

Teamleider

De tweede mogelijkheid voor een leerkracht om zich verder te ontwikkelen is die richting management. Gekozen is voor de functienaam teamleider. Omdat een teamleider, afhankelijk van de omvang van de werkzaamheden, in de praktijk ook nog lesgevende taken kan hebben kan de teamleider beschouwd worden als een leerkracht met leidinggevende taken. Leerkrachten kunnen via de lijn van leerkracht met coördinerende taken (LA), teamleider, directeur (11) en 'meerscholendirecteur' (12) doorgroeien, indien zij over de juiste competenties beschikken.

Tot voor kort bestond de mogelijkheid voor leerkrachten om door te groeien naar de functie van adjunct-directeur. De VCOG heeft een aantal jaren geleden besloten de functie van adjunct-directeur langzaam te laten verdwijnen ('sterfhuisconstructie'). We willen 'zichtbaar management' op de scholen graag zoveel mogelijk vormgeven middels teamleiders. Uit deze managementlaag zou ook de waarneming van de directeur kunnen worden geregeld: bijvoorbeeld een locatieleider die bij afwezigheid van de directeur de honneurs waarneemt.

Afhankelijk van de school kan ervoor gekozen worden een teamleider te verbinden aan bijvoorbeeld een locatie of aan een bouw. In het eerste geval vormen de mensen op de locatie het team in het tweede geval de mensen uit de bouw. In het dagelijks spraakgebruik vallen zowel de locatieleider als de bouwleider¹ onder de functienaam teamleider.

Evenals bij de plusleerkracht is de functie van teamleider géén normfunctie. Dit betekent dat deze apart beschreven moet worden en gewaardeerd. Vermoedelijk zal de waardering uitkomen in salarisschaal 10 of LB. Salarisschaal 10 en salarisschaal LB kennen hetzelfde eindbedrag, alleen is de doorloop bij schaal 10 sneller.

Het hanteren van twee verschillende schalen heeft invloed op de flexibiliteit van het functiegebouw (medewerkers kunnen bijvoorbeeld moeilijk switchen van teamleider naar plusleerkracht) en op de afvloeiingsregeling bij krimp (deze wordt per functie vastgesteld).

¹ De term bouwcoördinator wordt hier bewust vermeden. Een coördinator is namelijk geen lijnfunctionaris, maar een staffunctionaris.

Gelet op deze effecten lijkt het opportuun ook de teamleider in salarisschaal LB (en niet in 10) te waarderen. Dit is echter een pragmatisch argument en doet mogelijk onvoldoende recht aan een meer principiële benadering. Vanuit financieel oogpunt zijn de verschillen nauwelijks relevant.

Voor een teamleider geldt het volgende profiel:

- een positieve beoordeling op alle competenties
- een excellente beoordeling op elk van de volgende drie SBL-competenties:
 - a. competent in samenwerken met collega's
 - b. competent in het samenwerken met de omgeving
 - c. competent in reflectie en ontwikkeling
- extra opleidingseisen op HBO+ en academisch niveau (conform de afspraken in de CAO-PO).

Verhouding LA/LB

Om budgettaire redenen zal in 2014 per school maximaal 40% van de leerkrachten beloond worden in LB. Dit percentage is in lijn met het actieplan Leerkracht en tragsgewijs vastgelegd in de CAO. Of dit maximum ook daadwerkelijk gerealiseerd wordt hangt af van zowel de behoefte en de ambities van leerkrachten als van de school.

Discussiepunt dan in het ontwikkelingsplan nog nader uitgewerkt zal worden is het uitgangspunt dat de werkgroep niet uitgaat van benoemen, maar van solliciteren op VCOG-niveau. In het belang van de kwaliteit zoeken we voor een bepaald specialisme de beste persoon op de beste plek. Uiteraard zal goed geregeld moeten worden wat er gebeurt met medewerkers die als gevolg hiervan op de betreffende school overtollig worden. Als het formatiebudget op twee scholen gelijk blijft en er komt iemand over, dan is het logisch dat er op minimaal twee scholen iets wijzigt.

Naast het ontwikkelen van een promotiebeleid zal in het ontwikkelingsplan ook aandacht gegeven worden aan het demotiebeleid. Beide gaan hand in hand. Uiteraard binnen de wettelijke kaders.

Directeur

Momenteel is er een tekort aan directeuren in het (basis)onderwijs. Bovendien is de functie aan het veranderen van onderwijskundig leider naar integraal schoolleider. Deze verandering gaat gepaard met deregulering vanuit het Ministerie van OCW, waardoor de noodzaak om zelf beleid te ontwikkelen toeneemt. Behalve dat er minder mensen beschikbaar zijn voor de functie wordt er hogere eisen aan hen gesteld.

Sedert een aantal jaren speelt de VCOG hierop in door leerkrachten, die de ambitie hebben en hiervoor geschikt worden geacht, in staat te stellen om op kosten van de VCOG de MOT-training (Management Oriëntatie Training) te volgen. Dit heeft geresulteerd in een aantal geschikte kandidaten voor de functie van teamleider. Omdat de VCOG relatief grote scholen kent met een stads karakter wordt de stap van leerkracht met een MOT-opleiding naar directeur als een te grote beschouwd.

Vandaar dat inmiddels de functie van 'meerscholendirecteur' zijn intrede binnen de VCOG gedaan. Vooral nog in de vorm van een pilot. De VCOG wil in de toekomst gaan werken met

een combinatie van een directeur per school en – waar dit wenselijk is en de situatie dit toelaat – meerscholendirecteuren, die zich ondersteund weten door teamleiders.

Naast andere voordelen -lerende organisatie; opvangen arbeidsmarktkrapte; behoud van kwaliteit; efficiency- scheidt dit beleid de mogelijkheid om een goede interne carrièrelijn voor een aantal leidinggevenden neer te zetten (zie boven).

VERDERE KEUZEMOGELIJKHEDEN MET BETREKKING TOT HET TOEKOMSTIG FUNCTIEBOUWWERK

Aanvullend scenario I: ondersteuning van de leerkracht binnen het onderwijsproces

Leerkrachten kunnen bij hun werk op verschillende manieren ondersteuning krijgen. Zo kunnen zij relatief eenvoudige werkzaamheden, welke niet tot de kerntaak behoren, overdragen aan derden, bijvoorbeeld conciërges of administratief medewerkers. Aan de bovenkant van hun werkzaamheden hebben leerkrachten met enige regelmaat behoefte aan deskundigheid van gespecialiseerde medewerkers op pedagogisch en didactisch gebied.

Ondersteuning aan de basis

Conciërges

De conciërge heeft op praktisch en uitvoerend niveau een spilfunctie in en rondom het schoolgebouw. Op dit moment komen de meeste conciërges vanuit de ID-regeling, met voordelen (m.n. op financieel gebied) maar zeker ook nadelen van dien. De VCOG streeft ernaar om op iedere school minimaal een volwaardige conciërge met affiniteit voor kinderen en bij voorkeur enig pedagogisch inzicht te hebben.

Administratieve medewerkers

Administratieve medewerkers kunnen worden ingezet om een aantal eenvoudige administratieve taken van leerkrachten over te nemen, zoals het innen van de gelden voor uitstapjes van leerlingen, het regelen van busvervoer bij schoolreisjes en sportdagen etc). Hierdoor kunnen leerkrachten zich meer op hun kerntaken richten. Dit zal een bijdrage leveren aan het verminderen van de werkdruk van leerkrachten.

Op dit moment worden administratieve medewerkers op iedere school van de VCOG ingezet ter ondersteuning van de directeur. De functie van administratieve kracht is een normfunctie uit de CAO-PO.

Omdat er grote verschillen bestaan in de opgedragen werkzaamheden van administratieve krachten op de scholen van de VCOG is de VCOG voornemens om per 1 augustus 2010 de functie van administratieve kracht in het functieboek op te nemen in schaal 3 (huidige inschaling als normfunctie) en schaal 4. Daartoe zal de VCOG deze functies laten beschrijven in Fuwa-PO conform art 5.3 lid 1 CAO PO 2009.

Klassenassistenten

Een klassenassistent (schaal 3) heeft een praktisch ondersteunende functie in m.n. de onderbouw; hij/zij helpt met het begeleiden van de kleuters naar de WC, het klaarzetten van de materialen, het helpen tijdens het eten en drinken etc. De VCOG kiest ervoor om deze functie, voor zover deze nog voorkomt, 'uit te laten sterven' en te kiezen voor de breder inzetbare functie van onderwijsassistent.

Onderwijsassistenten

Voor het overnemen van de uitvoerende delen van de lestaak (nakijken proefwerken, begeleiding en instructie van kleine groepen leerlingen bij het leren via de computer e.d.), kunnen onderwijsassistenten (schaal 4) een belangrijke rol vervullen. Op dit moment worden zij met name ingezet bij de leerlinggebonden financiering (LGF). In de toekomst zouden zij ook een rol kunnen spelen bij het Passend onderwijs en de buitenschoolse opvang (zie verder).

Een carrièrepatroon van onderwijsassistent naar leraarondersteuner en leerkracht acht de VCOG op dit moment niet wenselijk.

Ondersteuning in de breedte

Vakleerkrachten

De VCOG wil uitzoeken of het wenselijk is (evidence-based) dat gymlessen op de scholen binnen de VCOG in principe door een vakleerkracht worden gegeven.

Daarnaast bestaat inmiddels de zgn. combinatiefunctie van vakbrede docent sport. Vakbrede docenten sport hebben een meerwaarde voor de sportlessen binnen de VCOG omdat zij door hun contacten met de sportverenigingen in de wijk de daaruit verworven expertise kunnen inzetten in de gymnastieklessen op school. Tevens kan dit een uitstralingseffect hebben naar de sportlessen cq sportdagen op de andere VCOG-scholen. Voor vakleerkrachten gymnastiek schept dit aantrekkelijke ontwikkelingsmogelijkheden.

Aanvullend scenario II: Passend onderwijs

Om Passend onderwijs nadere invulling te geven is het mogelijk dat de VCOG meer gebruik zal gaan maken van specifieke deskundigheid van (ortho)pedagogen en psychologen.

Deze taak zou kunnen worden neergelegd bij een of meerdere plusleerkrachten (LB) met een universitaire studie (ortho)pedagogie of psychologie naast de lesgevende taak op een van de scholen. Dit schept voor leerkrachten een aantrekkelijke groeifunctie.

Op dit moment wordt deze deskundigheid bij 'crisissituaties' bij het ABCG of Lentis ingehuurd. De gelden die nu nog aan deze instanties worden uitgegeven zouden kunnen worden overgeheveld naar de scholen of naar het stafbureau van de VCOG, indien deze medewerkers VCOG-breed worden ingezet.

(Ortho)pedagoog

Een orthopedagoog kan de intern begeleiders en de leerkrachten op school ondersteunen m.b.t. leerlingen die bijzondere zorg behoeven.

Schoolpsycholoog

De GZ-gecertificeerde schoolpsycholoog mag zelfstandig indiceren. Hij mag dus bijvoorbeeld zowel dyslexie-verklaringen schrijven als psychologische tests afnemen. Ook kan deze gesprekken met individuele leerlingen voeren die tijdelijk behoefte hebben aan psychologische ondersteuning (bv. pestende en gepeste leerlingen), waarmee de ambulante hulpverlening meer in de nabijheid van het kind kan worden georganiseerd. Tot slot kan hij trainingen geven aan kleine groepjesleerlingen, bv. weerbaarheidstrainingen, in nauw overleg met de betrokken leerkracht(en).

Aanvullend scenario III: buitenschoolse opvang

Gezien de huidige ontwikkelingen in de maatschappij en de wensen van ouders en kinderen naar zgn. dagarrangementen zullen in de nabije toekomst de scheidslijnen tussen school en naschoolse opvang kleiner worden.

Combinatiefuncties leerkrachten

Combinatiefuncties voor (vak)leerkrachten scheppen de mogelijkheid om deze – in feite onnatuurlijke - grenzen te beslechten. Carrièremogelijkheden voor leerkrachten worden hiermee horizontaal verbreed; naast het geven van lessen op school geven zij na schooltijd cursussen op het gebied van muziek, toneel of sport.

Combinatiefuncties onderwijsassistenten

Onderwijsassistenten kunnen ingezet worden tijdens de lunchpauze op school, daarna onderwijsondersteunende taken verrichten in een of meerdere groepen en na schooltijd de kinderen opvangen in de naschoolse opvang.

Projectleider kindcentrum

Binnen de school zal een projectmedewerker worden aangesteld die het proces van het (stapsgewijs) samenvoegen van onderwijs en opvang begeleidt in de richting van een 'kindcentrum'. Deze projectmedewerker komt voort uit het managementteam van de school, bijvoorbeeld een van de teamleiders. Het leiden van een dergelijk project biedt teamleiders mogelijkheden om zich verder te bekwamen in managementvaardigheden.

STAFBUREAU EN BESTUUR

1. Stafbureau

Om optimaal te kunnen profiteren van de meerwaarde van een vereniging heeft de VCOG een stafdienst om de scholen te ondersteunen. Op dit moment bestaat de staf uit (beleids) medewerkers op het gebied van financiën, personeel & organisatie en onderwijs & kwaliteit. Voor verdere ondersteuning van de leerkrachten zou de staf uitgebreid kunnen worden met:

(Ortho)pedagoog

Zie aanvullend scenario I: passend onderwijs

Schoolpsycholoog

Zie aanvullend scenario I: passend onderwijs

ICT-er op MBO-niveau

De VCOG kan ter ondersteuning van het ICT-gebeuren op de scholen en op het bureau een ICT-er op MBO-niveau in dienst nemen voor de praktische uitvoerende werkzaamheden. Dit betekent dat (een of meer) leerkrachten op schoolniveau hiermee niet meer belast hoeven te worden. Dit is ook financieel een aantrekkelijke optie.

Kwetsbaarheid

Omdat het VCOG-breed in dienst nemen van een deskundige een zekere kwetsbaarheid met zich meebrengt, nl. als deze medewerker voor langere tijd uitvalt (ziekte, zwangerschap e.d.) is het noodzakelijk om tegelijkertijd een achtervang te organiseren. Dit kan bijvoorbeeld door het tijdelijk inhuren van een professional via het ABCG, Metrium Onderwijsdienstverlening of Brin. Een andere mogelijkheid is om in een dergelijke situatie een reeds bij de VCOG bekende externe kandidaat in te zetten via een ZZP- of payrollconstructie.

2. Bestuur

De overheid bereidt nieuwe wetgeving voor m.b.t. scheiding van bestuur en toezicht. Deze wetgeving ligt momenteel bij de eerste kamer en wordt mogelijk van kracht eind 2009. De discussie hierover zal binnen het huidige bestuur gevoerd gaan worden. Het is hierbij wenselijk dat ook onderzocht wordt of de toegevoegde waarde van de verenigingsvorm in een of andere vorm terug zal komen in de nieuwe opzet.

* Met dank aan De Argumentenfabriek van Frank Kalshoven 2009

Bijlage I

Veranderingen in de school met de komst van de functiemix

(pretendeert nog niet volledig te zijn, geeft noodgedwongen een wat zwart-wit beeld, MA)

Huidige situatie

Directeur:

- uitvoeren landelijk beleid / beleid VCOG
- weinig tijd voor 'eigen' schoolbeleid
- delegeren op uitvoeringsniveau, d.w.z. uitvoerende taken toedelen aan leerkrachten (beleidsarme aansturing van processen)

Kwaliteit beleid

Kwaliteit beleid hangt af van de directeur en 'toevallig' aanwezige kennis van leerkrachten.

	Lesgevende taak	Overige taken	Toekenning uren	
Leerkracht LA	Ja	Schoolbrede taken op uitvoerend niveau	taakbeleid	+ evt. plaatsing in niet-lesgevend deel van de formatie
Directeur	Nee	Management - leidinggeven gehele school		plaatsing in niet-lesgevend deel van de formatie

Toekomstige situatie

Directeur:

- uitvoeren landelijk beleid / beleid VCOG
- vaststellen doelstellingen school
- gerichte inzet LB-leerkrachten op beleidsniveau om de gewenste doelstellingen te bereiken (beleidsrijke aansturing van de processen)

Voorbeelden:

Speerpunt:

- zorgrijke school
- meer computergericht leren
- doorlopende leerlijnen
- gewenst pedagogisch klimaat

Vorbereiding beleid en implementatie:

- IBer
- ICT-er met verstand van onderwijsprocessen
- leerkracht met studie onderwijskunde
- leerkracht met studie pedagogiek

Kwaliteitsslag

Kwaliteit beleid hangt af van de directeur en gericht aanwezige kennis van leerkrachten op LB-niveau.

	Lesgevende taak	Overige taken	Toekenning uren	
Leerkracht LA	Ja	Schoolbrede taken op uitvoerend niveau	taakbeleid	
Leerkracht LB	Ja, minimaal 50%	Brede opdracht (stuk beleid + implementatie)	taakbeleid	+ evt. deels plaatsing in niet-lesgevend deel van de formatie
Teamleider	Eventueel	Management: - leidinggeven team locatie - coördinatie dagelijkse gang van zaken - aansturen onderwijsproces		(deels) plaatsing in niet-lesgevend deel van de formatie
Directeur	Nee	Management - leidinggeven gehele school		Plaatsing in niet-lesgevend deel van de formatie