

CONVENANT LEERKRACHT

Invulling docentfuncties VO

AOb-



cnv

Onderwijs



www.aob.nl

www.cmfh.nl

www.cnvo.nl

www.vo-raad.nl

Colofon

Deze brochure is een gezamenlijke publicatie van de VO-raad en de werknemersorganisaties AOb, CNV Onderwijs en CMHF.

Deze brochure is bedoeld voor leraren, schoolbesturen en -directies, medezeggenschapsraden, personeelsfunctionarissen. Kortom voor iedereen in de sector voortgezet onderwijs die betrokken is bij de vertaling van het Convenant Leerkracht naar invulling van de docentfuncties in de eigen schoolorganisatie.

Deze brochure is een specifieke aanvulling op de algemene brochure 'Functiemix voortgezet onderwijs, prestatieafspraken en schoolbeleid'. De laatstgenoemde algemene brochure geeft algemene uitleg over de functiemix en gaat met name ook in op de vraag welke doelen de individuele scholen moeten realiseren en hoe zij hiervoor bekostigd worden. In aanvulling daarop gaat de nu voorliggende brochure vooral over de vraag hoe de scholen binnen het functiewaarderingsysteem FUWA-VO docentfuncties kunnen maken met een verschillend niveau (LB, LC en LD).

De VO-raad en de vakbonden hebben afspraken gemaakt over het beter toepasbaar laten zijn van het functiewaarderingsysteem FUWA VO op lesgevende functies. Het doel is om scholen te helpen om duidelijke criteria te formuleren voor het benoemen van leraren in hogere salarisschalen.

Deze brochure geeft antwoord op de volgende vragen:

- waarom is het Convenant Leerkracht gesloten?
- wat is de functiemix?
- wat staat er in de CAO over de invulling van docentfuncties?
- wat komt er kijken bij het invullen van de docentfuncties?
- waar haalt mijn school inspiratie vandaan voor het invullen van de docentfuncties?
- hoe verhoudt de functie-inhoud zich tot het entreerecht LD?
- wat is de functiefamilie docenten?
- kan er nog verschil gemaakt worden tussen LB, LC en LD door leidinggeven en coördineren?
- waar let een FUWA-deskundige op bij het waarderen van de functies?
- moet een leraar steeds alle taken doen die bij zijn functie horen?
- hoe kunnen de voorbeeldfuncties onze school op weg helpen?
- hoe kan mijn school bepalen welke docenten in aanmerking komen promotie naar LC of LD?
- hoe kan onze school competentieprofielen ontwikkelen?
- hoe kan onze school beleid maken om de functiemix in te voeren?
- kunnen medewerkers bezwaar maken?
- wat is er veranderd in FUWA VO?

Waarom is het Convenant Leerkracht gesloten?

Het lerarentekort is een grote bedreiging voor de kwaliteit van het onderwijs en daarmee voor de samenleving als geheel. De afspraken in het Convenant Leerkracht zijn bedoeld als impuls voor het aantrekkelijker maken van het beroep leraar. Ook zijn de afspraken bedoeld om verder vorm te geven aan de professionalisering van de docentfunctie.

Wat is de functiemix?

De functiemix is een belangrijk instrument om de loopbaanmogelijkheden van leraren te bevorderen. De functiemix is de verdeling van leraren over de salarisschalen LB, LC en LD (het loongebouw). Voor elke schaal zijn landelijke groeipercentages geformuleerd voor 2011-2014. Deze percentages dienen vanaf 2009 (in de Randstadregio's) respectievelijk vanaf 2010 (buiten de Randstadregio's) stapsgewijs te worden gerealiseerd. Verdere informatie hierover is te vinden in de brochure 'Functiemix voortgezet onderwijs, prestatieafspraken en schoolbeleid'.

De afgelopen jaren is de functie van leraar op LC en LD niveau vaak ingevuld door leidinggevende taken op LD niveau en coördinerende taken op LC niveau. In het kader van de functiemix moet de invulling van de functies op LB, LC en LD niveau verder vorm krijgen op basis van lesgevende taken.

Wat staat er in de CAO over de invulling van docentfuncties?

Schoolorganisaties zullen eigen beleid moeten vaststellen ten aanzien van de functiemix. Daarbij moet wel rekening worden gehouden met de volgende afspraken die in de CAO zijn vastgelegd :

Lesgeven als hoofdtaak

Het extra budget voor meer hogere leraarfuncties is alleen bestemd voor leraren met lesgeven als hoofdtaak, dat wil zeggen dat zij in overwegende mate (bedoeld is meer dan ca. 60%) worden belast met een lestaak.

Entreerecht LD

Voor LD staat in de CAO dat vanaf 1 augustus 2014 leraren met een eerstegraads bevoegdheid die, ongeacht de omvang, structureel lesgeven in één of meer jaren 4 en 5 HAVO en/of 4,5 en 6 VWO recht hebben op een LD functie.

Invulling vanuit functiewaardering

De CAO bepaalt dat de werkgever voor de beschrijving en waardering van alle functies gebruik moet maken van FUWA VO. Voor de docentfuncties LB, LC en LD moet in het kader van de functiemix een geactualiseerde functiebeschrijving worden gemaakt.

Wat komt er kijken bij de invulling van docentfuncties?

Bij het opstellen van docentfuncties is de visie op de eigen schoolorganisatie het uitgangspunt. Elke school is anders en er is geen ideaaltypische organisatie. De school zal zelf keuzes moeten maken om te komen tot de invulling van docentfuncties. Denk hierbij aan:

het onderwijskundig concept en de onderwijskundige doelstellingen

wat is onze visie op onderwijs en wat willen we bereiken met ons onderwijs?

de strategie

welke acties zijn nodig om de organisatiedoelen te bereiken?

de formatie voor de komende jaren

het meerjaren formatieplan en de jaarlijkse formatieplannen

de inrichting van de organisatie

bijvoorbeeld: kiezen we voor organisatie rond vaksecties of teams?

de verdeling van taken en verantwoordelijkheden

bijvoorbeeld: waar in de organisatie wordt onderwijs ontwikkeld en vernieuwd?

het personeelsbeleid

bijvoorbeeld: hoe wordt onze school een aantrekkelijke werkgever? wat voor loopbaanmogelijkheden voor docenten willen wij creëren?

De invulling van de docentfuncties is dus een doordacht proces, waarbij veel keuzes gaan over de langere termijn.

Waar haalt mijn school inspiratie vandaan bij het invullen van docentfuncties?

Om te laten zien hoe functies op LB, LC en LD kunnen worden ingevuld hebben de VO-raad en de vakbonden voorbeeldmateriaal gemaakt. Het gaat om een functiefamilie docenten en voorbeeldfuncties.

Als de school aan de slag gaat met het ontwerpen van docentfuncties kan zij gebruik maken van dit materiaal. Belangrijk is daarbij wel dat eigen inhoudelijk keuzes gemaakt dienen te worden. De voorbeelden zijn bedoeld ter inspiratie. Nieuw ontworpen functies moeten altijd gewaardeerd worden door een gecertificeerd FUWA-deskundige.

Hoe verhoudt de functie-inhoud zich tot het entreerecht LD?

Voor LD staat in de CAO dat vanaf 1 augustus 2014 leraren met een eerste graads bevoegdheid die, ongeacht de omvang, structureel lesgeven in één van de jaren 4 en 5 HAVO en/of 4,5 en 6 VWO recht hebben op een LD functie. Hierbij geldt wel dat zij vervolgens ook taken moeten uitoefenen op LD niveau.

Wat is de functiefamilie docenten?

Inspiratiebron

De functiefamilie docenten geeft een algemene typering van docentfuncties op het niveau LB, LC en LD. Bovendien bevat de functiefamilie docenten een overzicht van mogelijke criteria op grond waarvan binnen FUWA-VVO onderscheid gemaakt kan worden tussen docentfuncties op LB-, LC en LD-niveau. De functiefamilie is bedoeld als inspiratiebron. Met behulp van de functiefamilie kunnen scholen eigen keuzes maken met betrekking tot de invulling van de docentfuncties.

Kiezen uit een breed palet onderwijsgevende taken

De functiefamilie geeft een beschrijving van de onderwijsgevende werkzaamheden (op abstract niveau). Er is een onderverdeling gemaakt in werkzaamheden (resultaatgebieden) die te maken hebben met onderwijs, begeleiding, onderwijs- en toetsontwikkeling, beoordeling, begeleiding studieloopbaan, professionalisering en organisatie van het onderwijs. Er is een sterke verwevenheid met de zeven rollen uit de wet BIO. De beschreven typen werkzaamheden zijn geordend naar niveau (LB, LC of LD).

Bij het samenstellen van functies kunnen scholen een keuze maken uit het beschreven palet aan werkzaamheden op een bepaald niveau (LB, LC of LD). Het is dus zeker niet zo dat alle beschreven taken terug moeten komen in één functie. Wel zal het totale takenpakket van een functie qua gewicht moeten passen bij het gekozen niveau (LB, LC of LD).

De functiefamilie is te downloaden van de websites van de CAO-partijen.

Kan er nog verschil gemaakt worden tussen LB, LC en LD door leidinggeven en coördineren?

In de praktijk is in het verleden vaak gekozen voor invulling van LC- en LD-functies door middel van taken die geen onderdeel uitmaken van het primaire proces. Het gaat dan om taken die ondersteunend zijn aan het lesgeven, zoals leidinggeven en coördineren. Dit blijft tot de mogelijkheden behoren. Echter voor de groeipercentsages in het kader van de functiemix tellen alleen functies met een lesgevende taak als hoofdtaak (meer dan ca. 60%).

Waar let een FUWA-deskundige op bij het waarden van de functies?

Scholen kunnen met behulp van de functiefamilie docenten en de voorbeeldfuncties zelf functies ontwerpen. De functiefamilie kan helpen om gevoel te krijgen bij de verschillende niveaus LB, LC en LD. Een FUWA-deskundige weegt de aard en inhoud van het takenpakket met behulp van het functiewaarderingsstelsel FUWA VO. Bij het vaststellen van de functiegraad kijkt de FUWA-deskundige of er voldoende essentieel onderscheid is gemaakt tussen de docenten en de graad van de verschillende functies voldoende tot uitdrukking is gebracht.

Moet een leraar steeds alle taken doen die bij zijn functie horen?

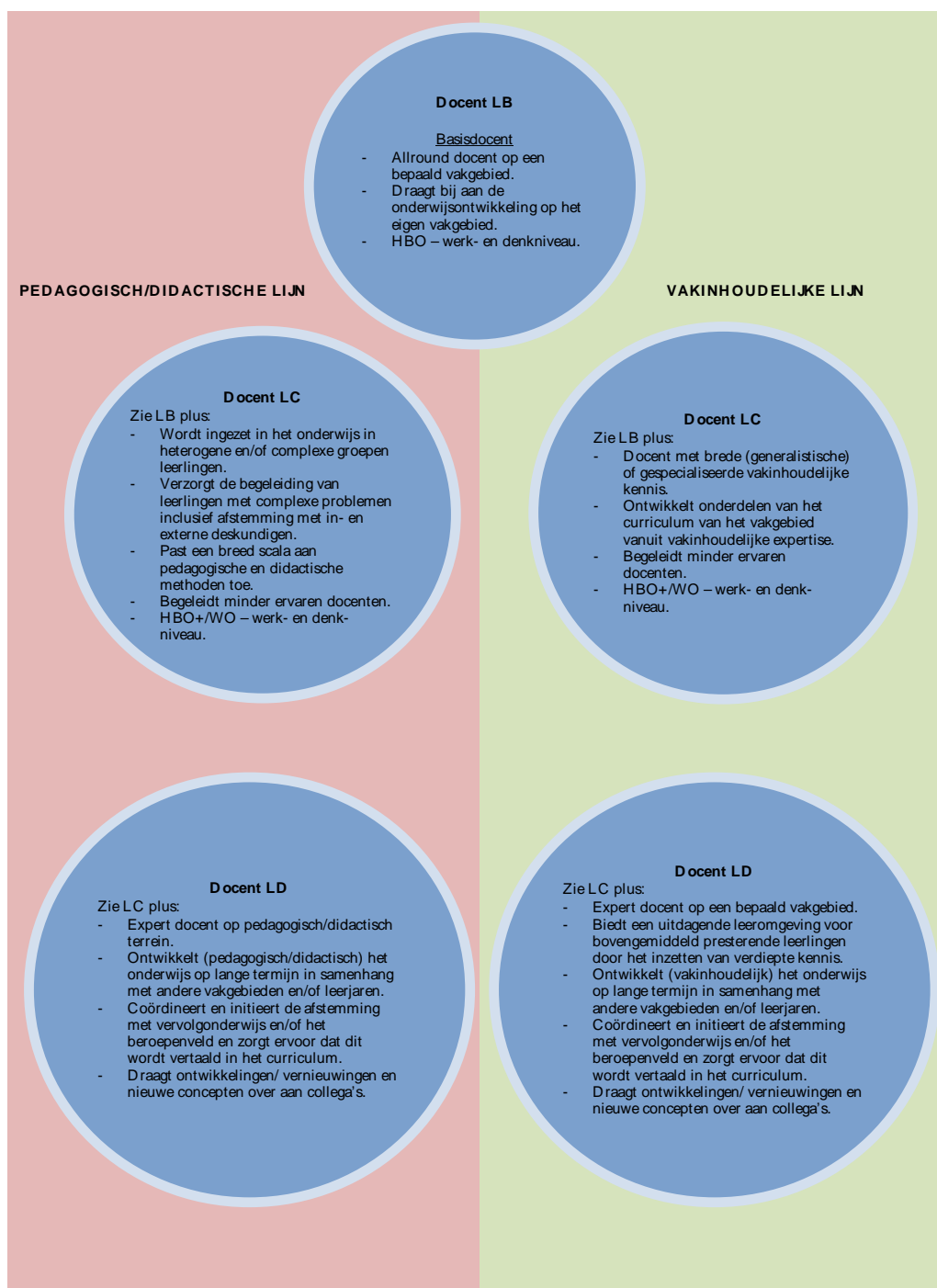
Nee, dat hoeft niet. Er zullen niet altijd, op elk moment, voldoende taken op dit niveau beschikbaar zijn. Het gaat er hierbij om de (zwaarder geëvalueerde) taken zo te verdelen, dat iedere leraar die een LC of een LD functie bekleedt, van tijd tot tijd die taken ook opgedragen krijgt. Vanuit FUWA is van belang dat de taken structureel zijn opgedragen. Dat wil zeggen met enige regelmaat terugkerend. En de taken moeten ook voldoende substantieel van omvang zijn.

Hoe kunnen de voorbeeldfuncties onze school op weg helpen?

De voorbeeldfuncties zijn niet bedoeld als normfuncties. Ze zijn net als de functiefamilie bedoeld als voorbeelden en inspiratiebron. Scholen kunnen de functies als voorbeeld gebruiken bij het opstellen van functieprofielen voor de eigen school. Belangrijk is dat scholen zelf weloverwogen keuzes maken.

De voorbeeldfuncties laten verschillende manieren zien waarop docentfuncties op niveau LB, LC en LD kunnen worden ingevuld.

Vooralsnog zijn onderstaande voorbeeldfuncties opgenomen. De nieuwe voorbeeldfuncties vervangen de oude voorbeeld-docentfuncties in FUWA VO 2002. De voorbeeldfuncties laten twee loopbaanpaden zien: langs een pedagogisch/didactische lijn en langs een vakinhoudelijke lijn.



Deze loopbaanpaden zijn slechts voorbeelden. Mengvormen zijn ook mogelijk.

De nieuwe voorbeeldfuncties zijn te downloaden van de websites van de CAO-partijen.

Hoe kan de school bepalen welke leraren in aanmerking komen voor promotie naar LC of LD?

Het loopbaanbeleid is een onderdeel van het personeelsbeleid dat wordt vastgesteld in overleg met de P(G)MR. Hierin zullen duidelijk herkenbare en voldoende geobjectiveerde criteria geformuleerd moeten worden voor promotie naar LC of LD, die ook op draagvlak kunnen rekenen onder de leraren. Ook zal er een heldere benoemingsprocedure moeten zijn.

Binnen het loopbaanbeleid zal ook een relatie gelegd moeten worden met de cyclus van POP- en beoordelingsgesprekken. Een mogelijkheid is om hierbij gebruik te maken van zogenaamde 'competentieprofielen'. Zie ook de volgende vraag.

Hoe kan onze school competentieprofielen ontwikkelen?

Om binnen het loopbaanbeleid tot geobjectiveerde promotiecriteria te komen kunnen de functies aan competentieprofielen gekoppeld worden.

Een competentie is een verworven vermogen om binnen een bepaalde context bepaalde taken effectief te kunnen verrichten. Competenties zijn afgeleid van de organisatiedoelstellingen om richting te geven aan de bijdrage van de individuele medewerker aan de realisatie van de organisatiedoelen.

De wet BIO biedt een kader voor het opstellen van competenties van leraren. De wet BIO geeft zeven rollen die vertaald kunnen worden in competenties en gedragsindicatoren. Gedragsindicatoren maken zichtbaar wat het verschil is tussen een leraar op LB, LC en LD niveau.

Bij het opstellen van competenties zullen scholen zich vragen moeten stellen, zoals:

wat is ons onderwijskundig concept?
wat verwachten wij van al onze medewerkers in de school?
wat verwachten wij van een leraar?
wat maakt het verschil tussen LB, LC en LD?

Ook hierbij geldt dat elke school anders is en elke school eigen keuzes zal moeten maken. De functiefamilie geeft een enkele voorbeelden van competenties.

Hoe kan onze school beleid maken om de functiemix in te voeren?

Elke school moet in overleg met de P(G)MR een meerjarenplan maken voor de invoering van de functiemix. Daarbij heeft de school te maken met:

- de te bereiken percentages
- de cao-afspraken (zoals over het entreerecht LD)
- de invulling van de functies op basis van schoolkeuzes
- de huidige personele bezetting (kwantitatief en kwalitatief)

Deze elementen moeten met elkaar verbonden worden. Door veranderingen (bijvoorbeeld in het aantal leerlingen of door personele mutaties) kunnen eerder gemaakte keuzes daarbij weer opnieuw ter discussie komen te staan. Soms zullen doelen moeten worden bijgesteld.

Het invoeren van de functiemix is dus een complex proces. De school zal in overleg met de P(G)MR continu moeten (bij)sturen. Daarbij kan gebruik gemaakt worden van:

een 'foto' van het personeelsbestand

formatieoverzichten (kwantitatief)

verslagen van beoordelingsgesprekken (kwalitatief)

inzicht in de gewenste formatie

overzicht groeipercentages en middelen

formatieplan (meerjarenplan en jaarplannen)

inzicht in wat er van leraren op LB, LC en LD niveau wordt verwacht

functieprofielen (wat voor takenpakket hebben onze leraren?)

competentieprofielen (waar beoordelen wij onze leraren op?)

instrumenten om in- en doorstroom te sturen

selectiecriteria voor leraren op alle niveaus

gesprekscyclus inrichten

plan voor loopbaanbegeleiding en opleidingen

taakbeleid

verdeling van de verschillende werkzaamheden en de omvang en de inzet van leraren in een bepaald jaar

Kunnen werknemers bezwaar maken?

In de CAO is een artikel over de externe bezwarenprocedure opgenomen. De werknemer kan bij een externe commissie bezwaar maken als hij meent dat zijn functiebeschrijving niet past bij de hem opgedragen werkzaamheden. Het is gebruikelijk, maar niet verplicht, dat scholen een interne bezwarenprocedure in richten waartoe de medewerker zich kan richten alvorens hij/zij de externe bezwarenprocedure doorloopt.

Wat is er veranderd in FUWA VO?

Om het functiewaarderingssysteem FUWA VO beter toepasbaar te laten zijn op lesgevende functies is het systeem op dit punt meer herkenbaar gemaakt. De toelichting van een aantal scores is verduidelijkt, waarbij meer voorbeelden uit de onderwijspraktijk zijn toegevoegd.

Op niveau LB is het scorepatroon aangepast. De aard van de contacten heeft een hogere score gekregen. Dit past bij de onderwijspraktijk waarbij leraren, ook op LB niveau, te maken kunnen hebben met belangentegengstellingen in de contacten met ouders, leerlingen en/of deskundigen en hulpverleners.

Relevante bronnen

- Akkoord Convenant Leerkracht
- Brochure Functiemix voortgezet onderwijs, prestatieafspraken en schoolbeleid