

**FUNCTIEMIX
SAMEN TUSSEN AMSTEL EN IJ**

Amsterdam, 9 december 2014

1.	INLEIDING	3
2.	STAIJ EN DE FUNCTIEMIX FOUT! BLADWIJZER NIET GEDEFINIEERD.	
2.1	strategische uitgangspunten.....	4
2.2	formatie en afvloeiing	5
3.	FUNCTIES EN FUNCTIE-EISEN	4
3.1	functie-eisen	4
3.2	vraagstelling binnen de school	7
3.3.	Profielen.....	8
4.	SOLLICITATIE- EN SELECTIEPROCEDURE	60
BIJLAGE 1	AMBULANTE TIJD	13
BIJLAGE 2	INTERN BEGELEIDER	13
BIJLAGE 3	FUNCTIEBESCHRIJVING LERAAR LB	15
BIJLAGE 4	FUNCTIEBESCHRIJVING LERAAR LC(SBO)	20
BIJLAGE 5	TOETSINGSKADER BIJ BENOEMING LB BAO EN LC SBO	25
BIJLAGE 6	FORMAT VACATURETEKST	27

1. INLEIDING

In het Convenant Leerkracht van Nederland in 2008 zijn landelijke afspraken gemaakt over de zogenaamde functiemix. Deze afspraken zijn verankerd in de CAO primair onderwijs en houden in dat schoolbesturen in het primair onderwijs een gedeelte van de leerkrachten in LB of LC moeten gaan aanstellen.

Het doel van de invoering van de functiemix is:

- * het bieden van carrièreperspectief in het leraarsberoep;
- * het verbeteren van de kwaliteit van het onderwijs door het formuleren van zwaardere functie-eisen aan LB-/LC-leraren;
- * het verbeteren van de arbeidsmarktpositie van het basisonderwijs.

Basisonderwijs:

2010: 6 tot 8% van de leerkrachten is aangesteld in schaal LB.

2014: 30 tot 40% van de leerkrachten is aangesteld in schaal LB en 2% in LC.

In 2010 heeft STAIJ een veelbelovende start gemaakt met de invoering en werd het streefpercentage gehaald. Daarbij werd echter ook vastgesteld dat niet alle scholen een LB- of in het SBO een LC-benoeming hadden. Met de externe vacaturestop die in 2012 werd ingesteld vanwege de financiële problemen werd de verdere uitrol van de functiemix aangehouden.

Dankzij de reorganisatie en doorgevoerde verbetermaatregelen koerst STAIJ weer aan naar een gezonde financiële huishouding en zijn in de formatiegesprekken voor 2014/2015 de LB- dan wel LC benoemingen weer aan de orde gesteld; LB-benoemingen bedroegen ruim 17%.

Met de ervaringen van de afgelopen jaren en met het oog op de toekomst waarbij onderwijskwaliteit leidend is, is deze opbrengstdocument "functiemix" herzien.

Monitoring

Per sector zijn tussendoelstellingen afgesproken voor de functiemix in 2011. Wanneer deze tussendoelstellingen zijn gehaald, komt een tweede tranche van aanvullende bekostiging beschikbaar. Daarna zal de aanvullende bekostiging verder oplopen tot 2014, wanneer de ontwikkeling opnieuw bekeken zal worden. Indien de sector in 2011 de tussendoelen niet heeft bereikt, dan wordt het aanvullende functiemixbudget afgestemd op de op dat moment gerealiseerde functiemix op bestuursniveau.

Het ministerie is voornemens om ook de onderwijsinspectie een rol te geven bij de monitoring van de behaalde percentages LB- en LC-functies. Zij zullen vooral kijken of de leraren LB en LC ook daadwerkelijk voor meer dan 50% voor de klas staan.

2. STAIJ EN DE FUNCTIEMIX

2.1 Strategische uitgangspunten

Funciemix is een middel geen doel op zich

Uitgangspunt voor de invulling van vacatures in het kader van de funciemix is dat wordt aangesloten bij de ontwikkelingsbehoefte van de school. Bronnen voor het bepalen van deze ontwikkelingsbehoefte zijn het schoolplan, de daarin verwoorde ontwikkelpunten en de principes uit het Koersplan (meerjarige strategisch beleidsplan van StAIJ). De teams van de scholen zijn nauw betrokken bij het opstellen van het schoolplan en het benoemen van de ontwikkelpunten en andere speerpunten. De invulling van leraarsfuncties LB bao en leraarsfuncties LC sbo op de scholen dient in het verlengde te liggen van deze ontwikkelpunten. Deze kunnen per school verschillen. De exacte invulling van de leraarsfuncties LB/LC dient dus ook op schoolniveau bepaald te worden. Hierbij is zoals gezegd het team, maar ook de MR van de school nauw betrokken.

Invulling van leraarsfuncties LB/LC dient een bijdrage te leveren aan de ontwikkeling van de school. Onderwijs staat of valt met de kwaliteit van de medewerkers (leerkrachten en management). De professionele ontwikkeling van medewerkers (In casu leerkrachten) stuurt in feite de ontwikkeling van de scholen. Vanuit het individuele perspectief bezien, betekent de invoering van de funciemix dat leerkrachten kunnen doorgroeien naar de functie van leerkracht LB bao of LC sbo. Dit verbeterde carrièreperspectief wordt onder meer gekoppeld aan hun professionele ontwikkeling en de verantwoordelijkheid die zij mede nemen voor de schoolontwikkeling.

De ervaring van de afgelopen jaren leert dat een aantal kenmerkende profielen onderscheidenlijk zijn ten opzichte van een LA -profiel en bedoeld zijn om een wezenlijke bijdrage te leveren aan de schoolontwikkeling. Derhalve is besloten om de LB- dan wel LC functie te toetsen aan deze kernprofielen die onderlinge uitwisselbaarheid en mobiliteitskansen vergroten.

Zicht op talent en ambities

Een principe van de funciemix was om leerkrachten uit te dagen verantwoordelijkheid te nemen voor hun eigen ontwikkeling. Dit uitgangspunt is nu zelfs ingebed in de CAO PO in 2014 en geldt voor al het personeel.

Om goed zicht te krijgen op de talenten en ambities van medewerkers is een goed werkende gesprekkencyclus van groot belang. De notitie gesprekkencyclus is eind 2013 herzien en voorziet in jaarlijkse gesprekken met alle medewerkers waarin ambitie en eigen functioneren centraal staan.

Gedurende dit schooljaar zullen er kaders omschreven worden waarbinnen invulling van professionaliseringsuren vorm gegeven kan worden.

Functiedifferentiatie in het basisonderwijs

De LB- dan wel LC-benoeming biedt een ander carrièreperspectief dan doorstromen naar een directeursfunctie. Binnen STAIJ wordt deze impuls vooral gezien om verdieping te geven aan onderwijsinhoudelijke taken die groep overstijgend zijn en de competenties te waarderen die vereist worden op het terrein van beleidsvoorbereiding en kennisdeling.

2.2. Formatieplanning

In het bestuursformatieplan en de schoolformatieplannen dient rekening te worden gehouden met de verdere invoering van de functiemix:

- aan de hand van de beschikbare formatie voor 2015/2016 wordt de LB formatieruimte per school bepaald;
- aan de hand van de streefcijfers zal de schooldirecteur in overleg met de MR nagaan welke profielen voor de school nodig zijn;
- middels de gesprekkencyclus zal de schooldirecteur nagaan of er potentiële kandidaten zijn voor de LB profielen of trajecten uitzetten om die daarvoor geschikt te maken;
- scholen hebben tenminste recht op het op schoolniveau berekende percentage LB.
- alle scholen worden in de gelegenheid gesteld om een passende vacature te formuleren. Vanuit de zogenaamde bestuursruimte wordt hieraan bijgedragen.

Afvloeiingsregeling

StAIJ hanteert het zogenaamde ontslagbeleid. Dit houdt in dat gewerkt wordt met een afvloeiingslijst. Deze lijst kent drie categorieën: onderwijzend personeel, onderwijs-ondersteunend personeel en directie. Met de invoering van de functiemix komen er in het primair onderwijs twee soorten leraarsfuncties voor. Wanneer deze op één afvloeiingslijst komen, heeft dit als consequentie dat de eersten die afvloeien leraren LA basisonderwijs en leraren LB speciaal (basis)onderwijs zijn. Hierdoor zal het percentage LB-leraren respectievelijk LC-leraren toenemen, terwijl dit hogere percentage niet wordt bekostigd. Binnen het ontslagbeleid is er dan de mogelijkheid om een aparte lijst voor leraren LB/LC te maken. Dit kan echter tot gevolg hebben dat een leraar bij overgang naar een hogere leraarsfunctie van een 'veilige' plek op de afvloeiingslijst naar een 'onveilige' plek op de afvloeiingslijst verhuist.

Hoewel werkgelegenheidsbeleid de andere keuzemogelijkheid is in de CAO PO, is hiertoe nog niet besloten. Binnen de Federatie Openbaar Basisonderwijs Amsterdam is in 2013 nogmaals besloten om ontslagbeleid te hanteren.

Voor zover de situatie bij STAIJ zodanig keert dat er een afvloeiingslijst opgesteld moet worden of een wijziging aangebracht moet worden zal er overleg in het DGO met de vakbonden worden gevoerd.

3. FUNCTIES EN FUNCTIE-EISEN

3.1 Vereisten voor LB- dan wel LC sollicitaties

De CAO-PO bepaalt dat de hoger betaalde leraarsfuncties alleen mogen worden ingevuld wanneer betrokkenen minstens 50% voor de bij hun betrekkingsovervang behorende lessentaak voor de klas staan. STAIJ kan in voorkomende gevallen wanneer een bepaald takenpakket niet goed te combineren valt met groepslesgevendende taken. Uitzondering hierop wordt dan in overleg met de bestuurder bepaald.

Voorts heeft STAIJ eerder bepaald dat een leerkracht een minimale aanstelling van 0,5 fte oftewel 20 uur/week moet hebben om een LB dan wel LC profiel te kunnen invullen.

Aangezien de functiemix binnen STAIJ wordt gezien als een impuls voor onderwijskwaliteit binnen de school dient er sprake te zijn van een actuele gesprekkencyclus. Een voorgedragen kandidaat kan een beoordeling¹ overleggen die niet ouder is dan 2 jaar en uit zijn actuele CV blijkt welke relevante opleidingen zijn gevolgd voor het succesvol invullen van het gewenste profiel.

De LB dan wel LC leerkracht is een voorbeeld voor collega's en kan zijn eigen deskundigheid en bekwaamheid overbrengen op collega's. Het toetsingskader ligt binnen de bekwaamheidseisen conform de wet BIO:

1. Interpersoonlijk; het aantoonbaar zorgen voor een prettig leef- en werkklimaat voor elke leerling; het scheppen van een vriendelijke en coöperatieve sfeer in de groep; het creëren van een veilige omgeving waardoor open communicatie tot stand kan komen; het bevorderen van zelfstandigheid van leerlingen.
2. Pedagogisch: bevordert de sociaal-emotionele en morele ontwikkeling van kinderen; biedt een veilige leer- en werkomgeving dat leerlingen houvast en structuur geeft bij de keuzes die ze moeten maken; herkent en signaleert complexe problemen bij leerlingen; begeleidt en onderwijst leerlingen met gedrags- en leerproblemen.
3. Vakdidactisch: helpt de kinderen zich de (culturele) bagage eigen te maken die samengevat is in de kerndoelen voor het PO en die men in de samenleving nodig heeft om volwaardig te kunnen functioneren; ontwerpt een krachtige leeromgeving in zijn groep en zijn lessen en maakt gebruik van gevarieerde didactische werkvormen; speelt in op veranderende onderwijsvragen en kan voorstellen indienen tot aanpassing van leerplannen; is een initiatiefnemer van onderwijsvernieuwing en verandering en kan deze ook doorvoeren.
4. Organisatorisch: draagt zorg voor alle aspecten van klassenmanagement binnen zijn groep en zorgt voor een overzichtelijke, ordelijke en taakgerichte sfeer in zijn klas; is een aanjager van vernieuwing en verandering en kan die uitdragen; kan leermethodes vervaardigen of aanpassen aan de onderwijskundige uitgangspunten en kan die delen met collega's.

¹ een beoordelingsgesprek kan pas plaatsvinden nadat er een klassenobservatie heeft plaatsgevonden door de beoordelaar.

5. Samenwerking met collega's zorgt ervoor dat zijn werk en van zijn collega's op school goed op elkaar zijn afgestemd; enthousiasmeert collega's en creëert draagvlak voor nieuwe ontwikkelingen;
kan out-of-the box denken en zoekt openingen om in complexe zaken tot samenwerking te komen; ondersteunt collega's actief in hun werk; neemt deel aan relevante periodieke overleggen binnen de school met betrekking tot het profiel/takenpakket. Is in staat overleggen voor te zitten en vernieuwende ideeën door te voeren.
6. Samenwerking met de omgeving: onderhoudt goede contacten met ouders/verzorgers van de kinderen; neemt deel aan voorlichtende activiteiten; slaagt erin relevante externe relaties bij de school te betrekken; heeft een pro-actieve houding naar collega's van andere scholen; stimuleert samenwerking met relevante externe instanties; is in staat projecten binnen de school te halen die een meerwaarde voor de school hebben.
7. Refectie en zelfontwikkeling: ontwikkelt en professionaliseert zich voortdurend; is in staat een goede analyse te maken en werkt planmatig aan eigen ontwikkeling; analyseert behoefte aan scholing bij collega's en komt tot voorstellen voor bij- en nascholing; ondersteunt collega's bij het zich eigen maken van nieuwe werkwijzen, kennis en/of vaardigheden. Stimuleert eigenaarschap bij collega's.

3.2 Vraagstelling binnen de school

Bij de invoering van de functiemix komt het profiel van de school heel nadrukkelijk aan de orde, in die zin dat het schoolplan en de daarin verwoorde speerpunten hun vertaling vinden in de functies en taken binnen de school.

Startvragen zijn:

- * Welke functies heeft onze school nodig, gelet op de speerpunten in het schoolplan?
- * Welke nieuwe functies zijn waardevol voor de kwaliteit van het onderwijs op onze scholen?

De genoemde ontwikkelpunten kunnen zijn:

- * Taal, lezen
- * Sociaal-emotionele ontwikkeling
- * Muziek en beweging
- * Meer/hoogbegaafdheid, excellentie
- * Kwaliteitsbeleid
 - Plan taalonderwijs
- * Professionalisering / cultuurverandering
 - Didactische vaardigheden
 - Werken met convergente differentiatie (klassenmanagement)
 - Communicatie
 - Oplossingsgericht werken
 - Zelfsturende teams
 - Werken met ontwikkelingsperspectieven
 - Zelfstandig werken

- * Schoolconcept
 - Natuurlijk leren
 - Dalton
- * Zorg, Passend Onderwijs
 - Inclusie
 - Borgen zorgcyclus
 - Gemengde school
 - Individuele leerlingenzorg
- * Profiel
 - Multimedia – kunst& cultuur
 - Techniek
 - Kosmisch onderwijs
- * Ouderbetrokkenheid
- * Gesprekscyclus
- * Pedagogisch klimaat
 - De vreedzame school
 - Sociale veiligheid, burgerschap
- * Leerlingengroei

3.3. Gangbare profielen binnen STAIJ:

MT-profiel: te denken valt aan bouwcoördinator of unitleider of leerteamleider die onderwijsinhoudelijke bijdragen leveren door te werken aan doorgaande lijn, bouwoverstijgende overleggen, en innoverende bijdragen leveren aan onderwijskwaliteit en tevens onder leiding van de directeur individuele ambitie-, voortgangs- of functionerings-gesprekken voeren.

Specialist-profiel: te denken valt aan specialist op reken-, taal/spellingsgebied, hoogbegaafdheid, Daltonconcept, Montessoriconcept, zorgcoördinator. Waarbij hun kennis en ervaring schoolbreed ingezet wordt en er sprake is van kennisoverdracht naar collega's op hun specialisme.

De taken van de zorgcoördinator/intern begeleider begeven zich op LB-niveau indien er sprake is van een afgeronde relevante HBO/academische opleiding en de betrokken medewerker het MT beleidsmatig adviseert vanuit zorgcoördinatie en beleidsvoorstellen ontwikkelt voor zorgvraagstukken.

Excellente leerkracht: is door eigen inzet voor de klas voorbeeld voor collega's en fungeert als klankbord/begeleider voor collega's bij complexe handelingsplannen of problemen in de groep; bekend met en speelt in op meervoudige ontwikkelingsproblemen en kan gedrag van leerlingen in moeilijke groepen bespreekbaar maken groepsgedrag reguleren.

De LB dan wel LC benoeming binnen STAIJ is bewust gekoppeld aan verbetering en innovatie van onderwijskwaliteit in het belang van de school. Als een medewerker zijn taken binnen dit profiel niet meer langdurig kan uitvoeren (om andere redenen dan ziekte) zal in overleg met de betrokken directeur bekeken worden of herplaatsing in een LA functie mogelijk is. De medewerker behoudt een werkgelegenheidsgarantie binnen STAIJ voor zover er geen dringende redenen zijn om het dienstverband te ontbinden.

Indien de werkgever om moverende redenen het profiel waarbinnen de leerkracht wijzigt dan geldt er een inspanningsverplichting voor de werkgever om de leerkracht te ondersteunen in het nieuwe profiel in te groeien dan wel een vergelijkbaar profiel te vinden binnen STAIJ.

4. SOLLICITATIE- EN SELECTIEPROCEDURE

Schooldirecteuren bepalen na overleg in het jaarlijkse formatiegesprek hoe zij de vacatureruimte LB/LC willen invullen

- * Directeuren bepalen aan de hand van het koersplan en het schoolplan de ontstane vacatureruimte leraar LB bao en LC sbo op schoolniveau voor het komende schooljaar; dit komt tijdens het jaarlijkse formatiegesprek met de bestuurder aan de orde.
- * In overleg met de MR wordt besloten welk profiel nodig is voor de school.
- * Voordat de vacature wordt opengesteld wordt de vacature op bestuursniveau getoetst en worden eventuele aanpassingen besproken met de betreffende schooldirecteur.

Openstellen vacatures

- * Vacatures worden in eerste instantie binnen de eigen school opengesteld.
- * Bij iedere vacature wordt aangegeven welke functie-eisen aan de functie LB/LC worden gesteld op bestuursniveau en welke specifieke eisen door deze school op basis van het specifieke takenpakket worden gesteld.
- * Indien er geen gegadigden zijn binnen de school zal in overleg met het bestuur bekeken worden of de vacature opengesteld wordt voor STAIJ personeel. Dit kan tot gevolg hebben dat er sprake is van gedwongen overplaatsing indien de formatie voor het aantrekken van een andere medewerker niet toereikend is.

Sollicitaties, gesprekken en benoeming

- * Leraren LA bao en LB sbo van de school en/of het schoolbestuur met een vast dienstverband kunnen solliciteren op de vacature en maken hun belangstelling kenbaar middels een motivatiebrief en actueel curriculum vitae.
- * Hun kennis en ervaring worden getoetst aan de functie-eisen. Zo nodig kan de competentie thermometer ingezet worden tijdens de procedure. Ten aanzien van de opleidingseisen wordt gesteld dat iemand een relevante HBO-plus of post-HBO opleiding heeft gevolgd voor het openstaande profiel dan wel die afrondt in het eerste jaar van benoeming.
- * De toetsing geschiedt door de sollicitatiecommissie die bestaat uit de schooldirecteur, een collega-directeur en een teamlid behorend tot het OP.
- * Wanneer er voor één vacature meerdere kandidaten zijn, maakt de sollicitatiecommissie een eerste selectie op basis van de brieven. Met één of meerdere kandidaten worden sollicitatiegesprekken gevoerd.
- * Een kandidaat dient een actuele beoordeling te kunnen overleggen; de laatste beoordeling is niet ouder dan 2 jaar en in het afgelopen jaar heeft er minstens één formeel gesprek plaatsgevonden².
- * De Sollicitatiecommissie doet een gemotiveerde voordracht met overlegging van alle sollicitatiedocumenten aan de bestuurder om de kandidaat te benoemen in de LB/ LC functie en schaal.

² ambitie- en of functioneringsgesprek incl klassenobservatie

Benoeming

De bestuurder benoemt de betrokken medewerker als aan vorenstaande voorwaarden is voldaan. Hij behoudt het recht om moverende redenen een voordracht af te wijzen. De inschaling geschiedt conform de inschalingsregels en de benoeming zal via een gewijzigde akte van aanstelling geformaliseerd worden.

BIJLAGE 1 **AMBULANTE TIJD**

Een hardnekkig misverstand over de functiemix is dat er in de afspraken ten onrechte geen extra geld beschikbaar is gesteld om leraren LB bao extra ambulante tijd te geven. Iedere school in Nederland heeft te maken met allerlei ontwikkelingen die vragen om een verbeterde expertise in de school op allerlei terreinen. De resultaten voor taal en rekenen, rugzakleerlingen, passend onderwijs et cetera. Zie hiervoor onder andere de Kwaliteitsagenda Primair Onderwijs van staatssecretaris Dijkma. Iedereen die werkzaam is in de school, werkt er aan om op een zo goed mogelijke manier uitwerking te geven aan deze eisen die aan de scholen worden gesteld. Doordat schoolbesturen aan leraren LB bao hogere eisen stellen dan aan leraren LA bao zal bij de taaktoedeling wel rekening worden gehouden met het niveau van de daarbij behorende werkzaamheden en verantwoordelijkheden. Het is echter niet zo dat door de invoering van de functiemix het totale aantal taken op schoolniveau groter wordt. Er wordt alleen een andere verdeling van taken over de leraren gemaakt. En zelfs dat is de vraag; als het goed is, kijken directeuren nu al wie het best geschikt is om bepaalde taken uit te voeren. Kortom, de functiemix gaat over een andere verdeling van taken en wellicht een betere uitvoering daarvan. Er komen niet opeens nieuwe taken bij.

Bij het opstellen van de functie-eisen wordt duidelijk dat bij een leraar LB bao allereerst hoge eisen worden gesteld aan zijn functioneren als leraar LA bao en aan zijn/haar vaardigheid om zijn specifieke kennis te delen met zijn collega's. Daarnaast zal de leraar LB bao een aantal bij die functie behorende taken moeten waarmaken binnen de normjaartaak.

Hieronder volgt een aantal mogelijkheden³ met betrekking tot de inzet en werkwijze van leraren LB /LC:

- * het benutten van zijn specifieke expertise bij de voorbereiding van de lessen, die hierdoor een hoger niveau krijgen;
- * het zelf schrijven van complexe handelingsplannen voor leerlingen met een behoefte aan extra ondersteuning op het eigen expertiseterrein;
- * het volop benutten van de beschikbare uren voor professionalisering ten behoeve van het verdiepen van de kennis op de eigen expertise;
- * het verzorgen van presentaties op studiedagen en tijdens bouw- en teamvergaderingen;
- * het beschikbaar hebben van een aantal uren per jaar om als vraagbaak te functioneren voor collega's en om deel te nemen aan werkgroepen voor onderwijsontwikkeling;
- * het op schoolniveau tijdelijk inzetten van ambulante tijd voor de uitvoering van bepaalde projecten;
- * het op bestuursniveau tijdelijk inzetten van ambulante tijd voor projecten op bestuursniveau;
- * het opzetten van bestuursbrede werkgroepen op de specifieke deskundigheidsterreinen zoals zorg, taal en rekenen.

Centraal staat de vraag hoe het lerend vermogen in de school kan worden vormgegeven en welke rol hierbij is weggelegd voor leraren LB/LC. In overleg met het bevoegd gezag kan een hoger percentage ambulante tijd gegeven worden als dat noodzakelijk is voor het takenpakket of combinatie met lesgevende taken niet goed uitvoerbaar is.

³ geen limitatieve opsomming

BIJLAGE 2 INTERN BEGELEIDERS

De interne begeleiding is bij StAIJ georganiseerd als taak. Een aantal leerkrachten met een IB-taak heeft daarnaast een lesgevende taak die zo groot is dat wordt voldaan aan het 50%-criterium van de functiemix. Bij anderen is dat niet het geval. Aan leerkrachten met een IB-taak wordt de eis gesteld dat ze op niveau 4 functioneren. Gevraagd wordt dat zij de masteropleiding 'special educational needs' of een vergelijkbare opleiding hebben gevolgd. Mogelijkerwijs voldoen zij aan de functie-eisen voor de leraar LB. Wanneer dat het geval is en zij voldoen aan de eis van 50% lesgevende taak kunnen zij in een LB-functie worden benoemd en kunnen zij worden bekostigd uit de middelen van de functiemix. Leerkrachten met een IB-taak komen niet automatisch in aanmerking voor een LB-functie. In het onderstaande schema staat aangegeven welke keuzes kunnen worden gemaakt ten aanzien van de IB-ers.

Relevante kenmerken	Toepasselijke functie
Gedeeltelijk lesgevende taken en IB-taken op LA/schaal 9-niveau	Leraar LA
Volledig ambulant, geen les	Leraar LA of schaal 9
> 50% les + IB-taken op LB/schaal 10 OOP	Leraar LB (telt mee voor functiemix-gelden)
< 50% les + IB-taken op LB/S10 OOP	LB (telt niet mee voor de functiemix-gelden)
IB-taken op schaal 10-niveau en volledig ambulant	Schaal 10 (telt niet mee voor de functiemix)

StAIJ kiest ervoor om de IB-taken onder te brengen bij leraarsfuncties LA of LB (LC sbo). StAIJ kiest dus niet voor aparte functies voor intern begeleiders in schaal 9 of 10 voor onderwijsondersteunend personeel (OOP).⁴

Hiervoor heeft StAIJ de volgende argumenten:

1. In de toekomst kan het voorkomen dat een leraar die gaat werken als IB'er toch weer gedeeltelijk gaat lesgeven. Hierbij hoort de eis dat alle IB'ers bevoegd moeten zijn om les te geven in het basisonderwijs en dat zij de mogelijkheid moeten hebben om op een bepaald moment met vrijgestelde intern begeleiders af te spreken dat zij weer enige uren voor de klas gaan. Door geen aparte OOP-functies in te voeren behoudt StAIJ meer flexibiliteit bij formatieplanning en taaktoedeling en blijft het voor de IB'ers mogelijk om naast hun IB-taken les te (blijven) geven.
2. Benoeming in de OOP-schalen is voor de betrokken medewerkers minder aantrekkelijk, omdat zij dan niet in aanmerking komen voor onder meer het schaaluitloopbedrag die wel geldt voor onderwijzend personeel maar niet voor onderwijsondersteunend personeel.

Een en ander betekent dat de resultaatsgebieden die zijn beschreven in de OOP-functie intern begeleider schaal 9 worden ondergebracht in het takenpakket van de leraar LA en dat de resultaatsgebieden die zijn beschreven in de OOP-functie intern begeleider Schaal 10 worden ondergebracht in het takenpakket van de leraar LB basisonderwijs.

Aan de leraarsfunctie LA bao worden voor leraren met IB-taken de volgende resultaatsgebieden toegevoegd: *coördinatie en uitvoering zorgbeleid, begeleiding leraren, verzorgen van (individuele) interne begeleiding en professionalisering.*

⁴ De vakbonden hebben een tweetal voorbeeldfuncties voor intern begeleiders toegevoegd aan de voorbeeldfuncties bij de CAO PO. Dit zijn functies voor OOP in schaal 9 en 10.

Aan de leraarsfunctie LB worden voor leraren met IB-taken de volgende resultaatsgebieden toegevoegd: *het leveren van een bijdrage beleidsvoorbereiding van bovenschools zorgbeleid. Deze persoon is verantwoordelijk voor de opzet en uitwerking van het leerlingvolgsysteem. Een ander onderscheid ligt bij de kennis en vaardigheden. Extra is daar:*

- * *vaardig in coaching van collega's;*
- * *vaardig in het analyseren;*
- * *HBO+ werk- en denkniveau.*

Omvang IB-taak en omvang lestaak

Ook intern begeleiders met een lessentaak die kleiner is dan 50% van de bij hun betrekkingssomvang behorende lessentaak kunnen worden aangesteld in een leraarsfunctie LB. De keuze om een intern begeleider meer of minder voor de klas te laten staan, wordt gemaakt op schoolniveau. Deze afweging kan op verschillende scholen anders uitvallen.

BIJLAGE 3 FUNCTIEBESCHRIJVING LERAAR LB BAO

Functie-informatie LB leerkracht

Functienaam	: LB leerkracht
Salarisschaal	: LB leerkracht
Werkterrein	: Onderwijsproces
Activiteiten	: Beleids- en bedrijfsvoeringsondersteunende werkzaamheden, overdragen van informatie en vaardigheden; begeleiden van leerlingen in het onderwijsproces. Aansturen, scholen, opleiden en/of coachen van leerkrachten op het gebied van begeleiding en didactiek en het bijdragen aan de organisatie en de kwaliteit van kwaliteit- en leerlingenzorg

Functiebeschrijving

Context federatie openbaar primair onderwijs Amsterdam

In de Federatie Openbaar Primair Onderwijs Amsterdam werken de besturen Awbr, Ooada, Orion, Sirius, Soon, Staij en Stwt op zoveel mogelijk gebieden samen. Dit geldt met name voor het personeelsbeleid. Binnen de federatie wordt bij alle deelnemende besturen hetzelfde basisfunctieboek gehanteerd waardoor mobiliteit binnen de federatie wordt vergemakkelijkt.

Context individueel bestuur

De werkzaamheden worden uitgevoerd op een school voor openbaar primair onderwijs binnen een bestuur met openbare basisscholen (en speciaal basisonderwijs). Een school is verantwoordelijk voor het onderwijsaanbod en de begeleiding van de leerlingen van de school. 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. De school wordt geleid door een directeur of mededirecteuren. Afhankelijk van de grootte van de school is er een adjunct directeur en/of bouwcoördinator(en).

De leerkracht is verantwoordelijk voor het pedagogisch-didactisch klimaat in de groep, de leerlingresultaten en de begeleiding van de leerlingen. De leerkracht onderhoudt de contacten met ouders die voortvloeien uit het primair proces. Daarnaast vervult de leerkracht de rol van intermediair tussen interne en externe zorgspecialisten en leerlingen uit de groep indien er sprake is van ontwikkelingsproblematiek. De leerkracht stuurt het onderwijsleerproces aan volgens het vastgestelde strategische beleidsplan van het schoolbestuur, levert een bijdrage aan de ontwikkeling en vernieuwing van het onderwijs en draagt bij aan het beleid van de school en het schoolbestuur. De leerkracht levert een extra bijdrage aan de bestuurs-/schooldoelstellingen door zijn excellente leerkrachtvaardigheden en/of mentorschap voor stagiaires en collega's. Hij draagt extra bij aan de goede kwaliteit van het onderwijs, het innovatieve karakter en de leerlingbegeleiding.

Werkzaamheden

1. Onderwijs en leerlingbegeleiding: de leerkracht

- * bereidt de dagelijkse onderwijsactiviteiten voor;
- * geeft les aan en begeleidt leerlingen;
- * hanteert verschillende didactische werkvormen en leeractiviteiten, die aansluiten op de leer- en opvoedingsdoelen van de school;
- * creëert een pedagogisch klimaat waarin alle leerlingen zich veilig en gewaardeerd voelen en sluit aan op de motivatie en belevingswereld van de leerlingen;
- * kijkt onderwijsactiviteiten van leerlingen na en corrigeert;
- * stimuleert en begeleidt sociale vaardigheden bij leerlingen met verschillende sociaal-culturele achtergronden met name gericht op samenwerking en omgaan met diversiteit;
- * gaat met leerlingen in gesprek over normen en waarden en maakt hen in het verlengde daarvan bewust hoe ze met elkaar omgaan;
- * structureert en coördineert activiteiten van de leerlingen, organiseert en plant activiteiten in homogene en heterogene groepen, inclusief subgroepen;
- * speelt in de les in op ontwikkelingen op het terrein 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;
- * begeleidt de leerlingen op basis van het zorgplan;
- * coördineert de leerlingenzorg voor de eigen groep;
- * bespreekt probleemleerlingen met collega's, intern begeleider en/of directeur;
- * begeleidt de (startende) collega's, stagiaires onderwijsassistenten in de eigen groep;
- * begeleidt collega's bij onderwijs- en leerlingbegeleiding en bij scholing en ontwikkeling;
- * begeleidt collega's het opstellen van les- en opvoedingsdoelen en bij het opstellen en bijstellen van complexe handelingsplannen;
- * houdt het leerling-dossier bij;
- * verzorgt de contacten met de ouders door het organiseren/bijwonen van ouderavonden en bespreekt de voortgang van de leerlingen in individuele gesprekken met ouders;
- * neemt deel aan teamvergaderingen;
- * onderhoudt contacten met de medezeggenschapsraad;
- * organiseert overige schoolactiviteiten en voert deze uit;
- * kan persoonlijke reflectie mede als leidraad hanteren voor de professionele ontwikkeling als leerkracht en als inspiratiebron voor overdracht naar collega's;
- * doet gericht onderzoek naar verbeteringsacties en doet voorstellen ter zake.

2a. Profiel MT

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 aan vernieuwing van het onderwijs en doet voorstellen voor ontwikkeling van delen 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 ervan;

- * zet mede, in teamverband, de pedagogische koers uit, voert overleg hierover met betrokkenen en verwerkt de koers in didactische werkvormen en leeractiviteiten;
- * onderhoudt contacten met externe deskundigen en instellingen;
- * levert een organisatorische en kwaliteitsverhogende bijdrage op de gebieden van schoolorganisatie en kwaliteitszorg;
- * stuurt werk- en projectgroepen betreffende de vernieuwing en ontwikkeling van het onderwijs aan, zit deze voor en draagt verantwoordelijkheid voor het functioneren van de samenwerkingsgroep;
- * draagt onder eindverantwoordelijkheid van de directeur zorg voor continuering en uitvoering van organisatorische zaken binnen een leerteam/bouw of andere organisatorische eenheid binnen de school;
- * voert onder eindverantwoordelijkheid van de directeur ambitie- en functioneringsgesprekken binnen een leerteam/bouw of andere organisatorische eenheid binnen de school. draagt verantwoordelijkheid voor het opleiden en/of coachen van collega's;
- * hanteert de reflectie op de ontwikkeling van het mentorschap als inspiratiebron voor overdracht naar (startende) collega's en stagiaires.

2b. Profiel specialist

Bijdrage aan voorbereiding en ontwikkeling op het eigen specialisme, bijvoorbeeld:

- * onderwijsachterstanden;
- * zorg;
- * rekenen;
- * 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 plannen daarvoor.
- * 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.
- * Begeleidt collega's bij het opstellen van lesdoelen en bij het opstellen en bijstellen van complexe handelingsplannen, voor zover het zijn specialisme betreft.
- * Is in staat kennis en ervaring op het eigen specialisme over te dragen via lesondersteuning aan collega's, verzorgen van workshops en/of studiedagen.
- * Stuurt werk- en projectgroepen betreffende de vernieuwing en ontwikkeling van het specialisme, zit deze voor en draagt verantwoordelijkheid voor het functioneren van de samenwerkingsgroep.

2c. Profiel excellente leerkracht

Bijdrage aan de ontwikkeling van (startende) collega's, stagiaires:

- * Is een voorbeeld voor (startende) collega's en in potentie inzetbaar in verschillende groepen;
- * Speelt in op de leefwereld van leerlingen uit verschillende leeftijdsgroepen en met meervoudige ontwikkelingsproblemen en begeleidt hen;
- * Maakt in moeilijke groepen de effecten van het gedrag van de leerlingen bespreekbaar en leer daarbij leerlingen het eigen groepsgedrag te reguleren;
- * geeft adequate sturing aan een groep die onvoldoende taakgericht is en hanteert werkvormen waardoor leerlingen in moeilijke groepen of met meervoudige ontwikkelingsproblemen kunnen samenwerken;

- * begeleidt (startende) leerkrachten bij hun professionalisering in de vorm van supervisie en intervisie, coaching et cetera;
- * begeleidt startende mentoren bij de begeleiding van stagiaires;
- * verleent collegiale consultatie met andere leerkrachten gericht op het signaleren van complexere problemen;
- * onderhoudt contacten met de opleidingen die aansluiten op schoolopleidingen.

3. Professionalisering

- * Houdt de voor het beroep vereiste bekwaamheden op peil en breidt deze zo nodig uit.
- * Neemt deel aan scholings- en ontwikkelingsactiviteiten waaronder collegiale consultatie.
- * Houdt zich op de hoogte van de ontwikkelingen op het vakgebied, bestudeert relevante vakliteratuur.

4. Is breed inzetbaar in de school

Kader, bevoegdheden en verantwoordelijkheden

- * De leerkracht legt verantwoording af aan de daartoe aangewezen leidinggevende over de kwaliteit van onderwijs en leerlingbegeleiding, over de bijdrage aan de verbetering of vernieuwing van het beleid op het eigen specialisme, over de kwaliteit van het opleiden/coachen van collega's en stagiaires en over de bijdrage aan de ontwikkeling van de organisatie.
- * De leerkracht verricht werkzaamheden binnen het kader van de onderwijswet- en regelgeving, kerndoelen vastgestelde onderwijsprogramma's die van belang zijn voor de uitvoering van het onderwijsleerprocessen en de beleidslijnen van de school/stichting.
- * De leerkracht beslist bij/over: het geven van les- en leerlingbegeleiding, het begeleiden van collega's, het analyseren van behoeften tot vernieuwing van het onderwijs en op basis hiervan leveren van bijdragen aan de ontwikkeling en de verzorging van nieuw onderwijsprogramma's, het ontwikkelen van plannen voor verbetering of vernieuwing van het beleid eigen specialisme.

Kennis en vaardigheden

- * Theoretische en praktische vakinhoudelijke, didactische en pedagogische vaardigheden.
- * Gespecialiseerde en onderwijskundige theoretische kennis en verdiepte kennis op het eigen specialisme.
- * Inzicht in taak, organisatie, werkwijze en uitgangspunten van de school en het schoolbestuur.
- * Inzicht in en kennis van organisatie en de mogelijkheden van hulpverleningsinstanties.
- * Kennis van verschillende culturele achtergronden en vaardigheden in het omgaan met ouders en leerlingen met verschillende culturele achtergronden.
- * Communicatieve vaardigheden.
- * Invoelingsvermogen en sociale en pedagogische vaardigheden.
- * Inzicht in inhoud en structuur van het vervolgonderwijs.
- * Vaardigheid in het overdragen van kennis en vaardigheden in het begeleiden van (startende) leerkrachten.
- * Vaardigheid in het begeleiden van een samenwerkingsproces van een groep leerkrachten.
- * Vaardigheid in het ondersteunen van de beleidsvoorbereiding op deelterreinen op team- en bestuursniveau.
- * Praktische en theoretische kennis over het opleiden en/of coachen van leerkrachten.

- * Is en blijft op de hoogte van de meest recente ontwikkelingen op het gebied van leerling- en/of kwaliteitszorg, coaching en begeleiding en ontwikkeling van een schoolorganisatie.

Contacten

- * Met (startende) leerkrachten over het sturen van het leerproces om specifieke kennis en vaardigheden over te dragen.
- * Met leerlingen om de leerstof te bespreken, uit te leggen en resultaten c.q. problemen te bespreken om tot betere resultaten te komen, te corrigeren, af te stemmen en te inspireren.
- * Met ouders/verzorgers om de voortgang en ontwikkeling van leerlingen te bespreken.
- * Met directie over de begeleiding van stagiaires, lerarenondersteuners, onderwijsassistenten en collega's en over de voortgang in contacten met deskundigen en vertegenwoordigers van hulpinstanties/hulpverleners om tot nadere afspraken te komen.
- * Met de directie over de bijdrage aan beleidsontwikkeling om te adviseren.
- * Met instanties en/of specialisten over de ontwikkeling van het eigen specialisme en informatie uit te wisselen.
- * Met leidinggevenden, collega's en assistenten binnen en buiten de eigen school en in project- en/of werkgroepen over onderwijsprogramma's en onderwijsvernieuwing om tot nadere afspraken te komen.
- * Met de voorschool en voortgezet onderwijs over wensen/eisen ten aanzien van lesprogramma's om informatie uit te wisselen.
- * Met instituten en collega's op andere scholen op het gebied van opleiding en/of coaching en op het gebied van leerling- en/of kwaliteitszorg om informatie uit te wisselen.

BIJLAGE 4 FUNCTIEBESCHRIJVING LERAAR LC SBO

Functie-informatie Leraar speciaal (basis)onderwijs LC

Salarisschaal	: 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 federatie openbaar primair onderwijs Amsterdam

In de Federatie Openbaar Primair Onderwijs Amsterdam werken de besturen van de 95 openbare basisscholen en 6 scholen voor speciaal basis onderwijs in Amsterdam op zoveel mogelijk gebieden samen. Dit geldt met name voor personeelsbeleid. Binnen de federatie wordt bij alle deelnemende besturen hetzelfde basisfunctieboek gehanteerd waardoor mobiliteit binnen de federatie wordt vergemakkelijkt. De deelnemende besturen van de federatie werken binnen verschillende samenwerkingsverbanden samen met andere schoolbesturen in Amsterdam.

Context bestuur en SWV

De werkzaamheden worden uitgevoerd binnen 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 de school voor speciaal (basis)onderwijs, draagt zorg voor de gedragsbeïnvloeding van de risicoleerling, levert bijdragen aan de onderwijsvoorbereiding en de -ontwikkeling binnen de school en neemt initiatieven die structureel bijdragen aan de samenwerking met andere instellingen, geeft mede richting aan de professionaliseringsactiviteiten van leraren en is verantwoordelijk voor de eigen professionalisering. De leraar speciaal (basis)onderwijs LC onderzoekt en analyseert onderwijsprocessen en resultaten op de school.

Werkzaamheden

1a. Opvang van de meest complexe risicoleerlingen

- * 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 en is zich bewust van de eigen culturele bagage.
- * Structureert, coördineert en evalueert activiteiten en leeropbrengsten van leerlingen en organiseert en plant activiteiten in homogene en heterogene groepen, inclusief subgroepen.
- * Kijkt onderwijsactiviteiten van leerlingen na, corrigeert en laat reflecteren.
- * 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 met zorg voor het integrale diagnostische beeld.
- * Begeleidt leerlingen zoals voorzien in het zorgplan.
- * Onderhoudt contacten met begeleidingsdiensten en andere betrokkenen.
- * Consulteert tijdig deskundigen zoals de jeugdarts, orthopedagoog, intern begeleider, logopedist, schoolmaatschappelijk werker en verwerkt hun adviezen in het handelingsplan.
- * Bespreekt de voortgang, de ontwikkeling en de gedragsproblemen van leerlingen met ouders/verzorgers en bezoekt ouders/verzorgers en zorgt voor verslaglegging.
- * 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.
- * Voert diagnostische gesprekken met collega's in de school en/of het samenwerkingsverband.
- * 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

- * Onderzoekt en analyseert onderwijsprocessen en onderwijsresultaten binnen de school.
- * Ontwikkelt voorstellen voor de vernieuwing van onderwijsprocessen 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 mede de jaarlijkse en meerjarenplanning voor en adviseert de directeur hierover.
- * Ontwikkelt met de directeur 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 met andere instellingen**

- * Initieert overleg en samenwerking tussen leraren om tot relevante samenwerking te kunnen komen.
- * 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.
- * Zorgt voor deskundigheidsbevordering van de teams op systeemniveau.

5. **Professionalisering**

- * Houdt de voor het beroep vereiste bekwaamheden op peil en breidt deze zo nodig uit.
- * Neemt deel aan scholings- en ontwikkelingsactiviteiten en onder andere 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 et cetera.

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 onderwijswet- en regelgeving, kerndoelen, leer- en opvoedingsdoelen en beleidslijnen van de school.

Verantwoording: aan de directeur over de opvang van de meest complexe risicoleerlingen, de gedragsbeïnvloeding van de risicoleerling, de bruikbaarheid van bijdragen aan de onderwijsvoorbereiding en -ontwikkeling, de bruikbaarheid van initiatieven die structureel bijdragen aan de samenwerking met andere instellingen, het mede richting geven aan de professionaliseringsactiviteiten van leraren en de eigen professionalisering.

Kennis en vaardigheden

- * Specialistische didactische en pedagogische kennis en vaardigheden op uiteenlopende aandachtsgebieden.
- * Kennis van de leerstof, leerlijnen en cruciale leermomenten 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+/Academisch werk- en denkniveau door academische opleiding 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 medezeggenschapsraad 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.

BIJLAGE 5 TOETSINGSKADER BIJ BENOEMING LB BAO EN LC SBO

1.1 Basiseis

De leerkracht LB en de leerkracht LC dienen in ieder geval in hoge mate te voldoen aan de competenties van de leerkracht PO).

1.2 Vertaling van taakverzwarende elementen naar extra competenties

1. Interpersoonlijk competent

- Zie algemene competenties voor leraren primair onderwijs.
- Kan inspelen op de leefwereld van meer dan twee leeftijdsgroepen en/of begeleidt leerlingen met complexe ontwikkelingsproblemen.

2. Pedagogisch competent

- Pedagogisch competent op een hoog niveau.
- Breed inzetbaar in minimaal twee bouwen (onder, midden, boven).

3. Vakinhoudelijk en didactisch competent

- Diepgaande kennis op een specifieke deskundigheid.
- HBO+ werk- en denkniveau door:
 - * relevante cursussen;
 - * masterclasses;
 - * HBO-masters;
 - * ervaring;
 - * theoretische kennis, abstract denkvermogen;
 - * actuele kennis.
- Ambitieuw op de inhoud.
- Bereid om verantwoordelijkheid te nemen voor de ontwikkeling van een deel van het onderwijskundige beleid van de school.
- Heeft zicht op de didactische lijnen en de doorlopende leerlijn in de school.
- Heeft kennis van het schoolconcept.
- Beheerst vakinhoudelijke en didactische kennis en vaardigheden op een hoog niveau en fungeert als vraagbaak en voorbeeld voor anderen.
- Kan een bijdrage leveren aan de ontwikkeling van het curriculum en de afstemming van de onderwijsactiviteiten op schoolniveau.
- Kan een bijdrage leveren aan de implementatie van substantiële vernieuwingen en aan de ontwikkeling van het leerprogramma binnen de school.

Aanvullend voor LC-leraren s(b)o

Gespecialiseerde kennis op het terrein van leer- en/of gedragsproblemen en een grote vaardigheid in het afstemmen op de speciale onderwijsbehoefte van leerlingen.

4. Organisatorisch competent

- Inzicht in de organisatie en werkwijze van de eigen school.
- inzicht in en kennis van de organisatie en de mogelijkheden van hulpverleningsinstanties.
- Heeft een goed timemanagement.

5. Competent in het samenwerken met collega's

- Neemt in overleg met de schoolleiding initiatieven die structureel bijdragen aan de samenwerking binnen de onderwijsinstelling.
- Geeft sturing aan bouwoverleg en draagt daar verantwoording voor.
- Vaardigheid in het overdragen van kennis en vaardigheden en het begeleiden van (startende) leraren.
- Een gedreven, enthousiasmerende werkhouding.
- Goede contactuele en sociale vaardigheden.
- Collegiaal en gericht op samenwerking.
- Goede mondelinge en schriftelijke uitdrukkingsvaardigheid.
- Wordt vertrouwd in de persoonlijke relatie.

Aanvullend voor LC-leraren s(b)o

Vaardigheid in het overdragen van kennis en vaardigheden en het begeleiden/coachen van (startende) leraren in de school en bij scholen voor speciaal basisonderwijs.

6. Competent in het samenwerken met de omgeving

- Neemt in overleg met de schoolleiding initiatieven die structureel bijdragen aan de samenwerking met partijen buiten de onderwijsinstelling.
- Is in staat de school naar buiten te vertegenwoordigen in contacten met externe instanties en specialisten.
- Is verantwoordelijk voor het contact met derden en leidt gesprekken bij zwaardere problemen.
- Initieert structurele contacten die bijdragen aan de ontwikkeling van leerlingen en komt in die contacten tot een effectieve informatie uitwisseling en afstemming.
- Kan het schoolconcept goed uitdragen en verdedigen.

Aanvullend voor LC-leraren s(b)o

Bereid om verantwoordelijkheid te nemen voor de ontwikkeling van een deel van het onderwijskundig beleid van de school en speciaal basisonderwijs in het bijzonder.

7. Competent in de reflectie en persoonlijke ontwikkeling

- Kan reflecteren op eigen handelen.
- Herkent ontwikkelingen in maatschappij en onderwijs.
- Houdt methodische ontwikkelingen bij.
- Denkt na over eigen ervaringen en ontwikkelingen in de onderwijsbehoeften en komt op basis daarvan tot (voorstellen voor) vernieuwing.
- Kan feedback geven en ontvangen.
- Is in staat om zelf verantwoordelijkheid te nemen voor de eigen persoonlijke en inhoudelijk ontwikkeling.

BIJLAGE 6 FORMAT VACATURETEKST

Stichting Samen tussen Amstel en IJ (StAIJ) zoekt voor *(naam school)* een groepsleerkracht.

Het betreft een leraarsfunctie LB met het profiel *(taal, zorg, et cetera)*.

Voor deze vacature wordt eerst binnen het bestuur geworven en daarna extern. Kandidaten die reeds werkzaam zijn op *(naam school)* zullen bij gelijke geschiktheid bij voorrang worden benoemd.

Van kandidaten wordt verwacht dat zij tenminste invulling kunnen geven aan twee van de drie navolgende clusters van werkzaamheden:

Werkzaamheden cluster 1:

- * Begeleidt structureel en in opdracht van de leidinggevende; leraren en overige collega's bij onderwijs en leerlingbegeleiding en bij scholing en ontwikkeling en kan dit aantonen.
- * Begeleidt structureel en in opdracht van de leidinggevende collega's bij het opstellen en analyseren van complexe les- en opvoedingsdoelen en bij het opstellen en bijstellen van handelingsplannen en kan dit aantonen.

Werkzaamheden cluster 2:

- * Levert na analyse structureel en in opdracht van de leidinggevende aantoonbaar een bijdrage aan de ontwikkeling en vernieuwing van onderwijsconcepten en -processen in de school en adviseert de directeur hierover.
- * Signaleert en analyseert structureel en in opdracht van de leidinggevende behoeften tot vernieuwing van het onderwijs en levert aantoonbare bijdragen aan de ontwikkeling van nieuwe onderwijsprogramma's.

Werkzaamheden cluster 3:

- * Formuleert structureel en in opdracht van de leidinggevende met het team en/of de directeur doelen van de school op het eigen specialisme, bijvoorbeeld op het gebied van rekenen, taal en/of de sociale ontwikkeling en kan dit aantonen.
- * Signaleert en analyseert structureel en in opdracht van de leidinggevende behoeften tot vernieuwing of verbetering van beleid op het eigen specialisme en ontwikkelt daar aantoonbaar plannen voor.
- * Doet structureel en in opdracht van de leidinggevende aantoonbaar voorstellen aan het team en de directeur voor nieuwe programma's en draagt zorg voor de implementatie ervan.
- * Treedt structureel en in opdracht van de leidinggevende op als inhoudelijk klankbord op het eigen specialisme en begeleidt of adviseert collega's en kan dit aantonen.

Functie-eisen:

- * Bevoegd voor het geven van onderwijs in het basisonderwijs.
- * Beschikt over de competenties zoals verwoord in het toetsingskader van StAIJ bij benoeming van leraren LB basisonderwijs (zie bijlage).

Solliciteren?

Uw brief met CV en/of portfolio kunt u sturen aan *(naam directeur school)* voor *(datum)*.