

Niveaudifferentiatie binnen de functiemix

De functiemix is bedoeld om de loopbaanmogelijkheden van leraren te verbeteren en daarmee de aantrekkelijkheid van het beroep. Dat moet vervolgens een positieve uitwerking hebben op de kwaliteit van het onderwijs. Maar wie juist de kwaliteit als uitgangspunt neemt, staat voor de vraag hoe de functiemix daaraan kan bijdragen. Een mogelijk antwoord biedt het ‘Kaderdocument leraarrollen VO’, dat enkele scholen in Noord-Holland sinds kort hanteren.

Tekst: Jacq Zinken

De opstellers van het Kaderdocument leraarrollen VO hebben de LB/LC/LD-functies ingepast in hun ideeën van een doorlopende beloningslijn. Uitgaande van niveauverschillen in plaats van functiever verschillen komen ze toch tot een onderscheid tussen drie groepen: de leraar die beloond wordt in LB (dit kan een beginnende, gevorderde of ervaren leraar zijn), de kaderleraar in LC en de seniorleraar in LD.

Projectleider Arjan Dijkstra over de achtergrond: “We waren al jaren actief met het verbeteren van de kwaliteit van ons onderwijs en de professionalisering van de organisaties. Toen de functiemix werd geïntroduceerd, konden we de primaire doelstellingen ervan onderschrijven. Maar dat de functiemix tot een kwaliteitsverbetering van het onderwijs leidt, was in onze ogen maar beperkt waar; de functiemix dwingt scholen immers functies uit te geven zonder dat daar onderwijskundige en kwalitatieve keuzes aan ten grondslag liggen.”

Voor Dijkstra en de zijnen moest niveaudifferentiatie het uitgangspunt zijn: “Niveaudifferentiatie binnen de leraarfunctie biedt de ruimte die onze scholen nodig hebben om kwaliteitsverbetering te kunnen realiseren. Voor ons is dus een essentiële vraag: hoe kunnen we niveaudifferentiatie bereiken zonder in botsing te komen met de functiemix?”

‘Hoe kunnen we niveaudifferentiatie bereiken zonder in botsing te komen met de functiemix?’

In gesprekken met VO-raad-vertegenwoordigers, de vakbonden en OCW bleek een andere invulling van de functiemix op dit moment niet haalbaar. De makers van het document hebben daarom gekozen voor een pragmatische aanpak door de twee visies ineen te schuiven. Daarbij is onder meer geprobeerd de

verschillende leraarrollen helder te krijgen. Want daar schort het nog aan, vindt Dijkstra. “Er zijn scholen die uitstekende formats ontwikkeld hebben voor functiebeschrijvingen voor LC en LD, maar over het algemeen zijn ze nog steeds niet transparant genoeg voor docenten om zich daarin te herkennen. Wij benaderen het vanuit de onderwijspraktijk, want je moet vooral beschrijven wat voor zichtbaar gedrag je wilt tegenkomen.”

Beoordeling

Een heet hangijzer in het geheel is de beoordeling. Daarom heeft het document niet alleen de leraarrollen in verschillende loopbaanpaden beschreven, maar ook de onderscheidende kenmerken, en de bij de rollen behorende gedrags-, niveau- en prestatie-indicatoren. Met behulp van een portfolio kan de positie van een leerkracht vrij exact in kaart gebracht worden. Voor de ervaren leraar komt daar een intern assessment bij, voor de kaderleraar een extern assessment en bij de seniorleraar is ook registratie vereist. Dat laatste gaat verder dan de plannen van OCW. Dijkstra: “We zien registratie vooral op het hoogste niveau. Want wat is anders de meerwaarde? Op het niveau van LD zou er in onze aanpak tenminste ook extern getoetst moeten worden, bij de beroepsgroep.”

Aan de slag

Intussen zijn scholen in Noord-Holland met het document aan de slag gegaan. Dat geldt in de eerste plaats voor de initiatiefnemers: het Martinuscollege te Grootebroek, het Jac. P. Thijssen College te Castricum en de CSG Jan Arentsz te Alkmaar. Dijkstra: “Het document wordt in de scholen stapsgewijs geïmplementeerd. Er is al heel snel een breed draagvlak ontstaan voor de inhoud en het document is inmiddels een integraal onderdeel geworden van het functiebouwwerk. Het wordt ook ingebouwd in de gesprekscyclus.”

‘Je moet vooral beschrijven welk zichtbaar gedrag je wilt tegenkomen’

Maar er is veel bredere belangstelling. Als directeur van Werkkring, een samenwerkingsverband voor vo-scholen in Noord-Holland, heeft Dijkstra veel contacten met scholen in het land. “We zijn er erg op gericht om expertise te delen. En iedere school kan dit document eenvoudig aanpassen aan haar eigen profiel.”

Ook het CPS volgt met interesse de ontwikkeling. Het ministerie van OCW heeft te kennen gegeven het ‘een goed inhoudelijk verhaal’ te vinden. Hoewel OCW vasthoudt aan de huidige functiemixontwikkeling en op het standpunt staat dat daarbinnen op dit moment geen andere invullingen kunnen plaatsvinden, heeft het ministerie toch een helpende hand geboden. Dijkstra: “Wij willen nog wel meer onderzoek doen of een aantal aannames onder dit document kloppen. OCW heeft ons de mogelijkheid geboden om in pilots rond teamgerichte prestatiebeloning, onderzoeksvragen in te bouwen die ons meer gegevens zouden kunnen opleveren.” ■

Het Kaderdocument leraarrollen VO is te downloaden op de website van de VO-raad: www.vo-raad.nl/niveaudifferentiatie. Geïnteresseerde scholen kunnen zich ook wenden tot Arjan Dijkstra: adijkstra@werkkring.nl of via secretariaat Werkkring, 072 - 518 76 24.

Hendrik-Jan van Arenthals

Staken

Vroeger betekende ‘staken’: ‘iets op staken steken’. Ik zie beelden uit foute films, waarin verslagen vijanden buiten de nederzetting op deze manier als waarschuwing aan het volk werden tentoongesteld. Zo ver gaan we nu niet meer. Dit soort ‘staken’ is gestaakt. Dat is meteen de tweede definitie: ermee ophouden. Soms staken de stemmen en moet een knoop worden doorgemaakt. Soms wordt het verzet gestaakt, soms de uitvoering van iets, bijvoorbeeld van een wet. Soms houdt het gewoon even op.

De meest gebruikte betekenis is die van ‘werk neerleggen’, meestal tijdelijk. Wie kent nog het grapje: ‘als ambtenaren staken, dan noemen ze dat actie’? Misschien dat dit soort grapjes nu ook over het onderwijs ontstaan, wie weet. ‘Het onderwijs staakt tegen vier dagen minder vakantie. Als ze dat elk jaar vier keer doen, is het probleem opgelost.’ Ophok-uren, daar is de man in de straat tegen. Maar staken om zes in plaats van zeven weken zomervakantie, dat wordt bij de kassa van de Jumbo, bij het hek van de basisschool, langs de kant bij de zwemles en door de Telegraaf niet gesnapt.

Normaal gesproken ben ik niet zo’n staker, nog los van de vraag of ik als werkgever wel kan staken. Ik ben opgevoed in de traditie van ‘eert de overheid’ en ‘wie niet werkt, zal ook niet eten’, waarbij mijn diëtiste het laatste voor een dagje overigens zeker zou toejuichen. Het onderwijs is bovendien een wereldje dat in het belang van de kinderen altijd doorgaat. We dienen een hoger doel, net als de politie, de brandweer en de zorg. Het is ook zeer de vraag, wat staken door werknemers in het vo voor effect zal hebben. Misschien zou het iets uitmaken wanneer we medio mei de pauzeknop zouden indrukken, maar dat doen we natuurlijk niet. We vinden de dag van de Nieuwjaarsborrels immers al hoogst onverantwoord. Nee, denk maar aan de vorige ronde onderwijstijdacties: pas toen de leerlingen massaal in beweging kwamen, gingen onze volksvertegenwoordigers om.

Nee, normaal gesproken ga ik, net als iedere die hard schoolkapitein, door tot de laatste bel. Maar dan wordt aangaande onderwijstijd een proces van jaren door een motie te elfder uren naar de papierbak verwezen. Dan worden afspraken en cao schijnbaar achteloos terzijde gelegd. Dan worden zorgleerlingen ingewisseld voor prestatiebeloning. En dan, dan houdt het ook voor mij even op.