

# DE STANDEER STRROOM





# DE ANDERE STROOM

## PILOTPROJECT

ANDER PERSONEEL VOOR CLUSTER 4

EINDRAPPORTAGE

C.G.VAN DER KOOIJ

**2004**

Groningen, 2004

REC-coördinatoren cluster 4

**tekst**

Drs. C.G. van der Kooij

**grafische vormgeving**

Dineke Buist BNO, Groningen

**fotografie**

Paul Meek, Groningen

**druk**

Het Grafisch Huis, Groningen

**binden**

Alescon, Assen

© REC-coördinatoren cluster 4  
en C.G. van der Kooij

|  |  |  |   |
|--|--|--|---|
| <b>1</b><br>PILOTPROJECT 6             | <b>2</b><br>CLUSTER 4<br>ONDERWIJS 10  | <b>3</b><br>PERSONEEL 14               | <b>4</b><br>ORGANISATIE 18                |
| <b>5</b><br>PRAKTIJK-<br>SITUATIE 1 22 | <b>6</b><br>PRAKTIJK-<br>SITUATIE 2 28 | <b>7</b><br>PRAKTIJK-<br>SITUATIE 3 34 | <b>8</b><br>BALANS EN<br>AANBEVELINGEN 40 |
| <b>9</b><br>LITERATUUR 46              | BIJLAGEN 52                            |  |   |



# VOORWOORD

In de nazomer van 2002 heeft het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen de Regionale Expertise Centra van cluster 4 opgeroepen deel te nemen aan een pilotproject.

Aanleiding daartoe vormden aan de ene kant vooral de groeiende personeelsproblematiek in het onderwijs en aan de andere kant ook de vraag of de cluster 4 - scholen wel altijd een schoolorganisatie kennen die goed past bij de doelstellingen voor dit type onderwijs. Wellicht zou gezocht moeten worden naar onorthodoxe oplossingen. Hoewel aanvankelijk slechts enkele cluster 4 - vertegenwoordigers zich enthousiast toonden over deelname aan dit project, werden er in korte tijd een projectorganisatie ingericht, een plan van aanpak opgesteld en handen uit mouwen gestoken. Pogingen om het draagvlak voor het project te verbreden tot heel cluster 4 slaagden vervolgens wonderwel snel.

Onderzocht moest worden of er mogelijkheden zijn om, in onderlinge samenhang, te komen tot het aantrekken van personeel met specifieke, op de als zeer problematisch geldende doelgroep toegesneden vaardigheden, een wijziging in de vormgeving van het onderwijsproces en een daarbij passende wijziging in de schoolorganisatie. Enerzijds werden reeds bestaande 'good practices' geïnventariseerd dank zij de bemiddeling van de coördinatoren van de REC's cluster 4. Anderzijds werd geïnvesteerd in enkele praktijksituaties waarin onbevoegden met leerlingen werken binnen een daartoe specifiek ontwikkelde schoolorganisatie.

Wie deze publicatie tot zich neemt zal ervaren dat de doelstelling voor een belangrijk deel is gehaald. In de beschrijving van het project alsmede in de weergave van de praktijksituaties is veel bruikbaar materiaal te vinden voor wie op dit terrein initiatieven wil gaan nemen.

Echter, er is nòg een belangrijke positieve connotatie aan de 'oplevering' van De Andere Stroom te verbinden: kennelijk is cluster 4 in korte tijd in staat gebleken, mede dankzij een goed functionerende projectleiding, gezamenlijk tot een daadkrachtige aanpak van een substantieel project te komen.

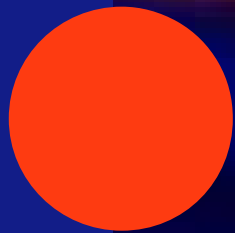
Daar waar tot voor kort in het (voortgezet) speciaal onderwijs cluster 4 nog sprake was van veelal individueel opererende scholen is inmiddels op clusterniveau een samenwerking tot stand gekomen waar op landelijk niveau door de sector zelf ook beleidsgevoelige thema's worden opgepakt.

Behalve de oplevering van een geslaagd project levert het pilotproject De Andere Stroom een bijdrage aan deze in mijn ogen erg belangrijke ontwikkeling die voor de verdere professionalisering van cluster 4 een mooie belofte voor de toekomst inhoudt.

Ik wens de lezer veel leesplezier en inspiratie toe bij het doornemen van deze publicatie.

Kees Kuijs  
voorzitter begeleidingscommissie van het pilotproject De Andere Stroom

1



# HET PILOTPROJECT DE ANDERE STROOM



In het najaar van 2002 vindt er overleg plaats tussen de afdeling PO/PJ van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen en de coördinatoren van de Regionale Expertise Centra cluster 4. De directe aanleiding voor het overleg is de personeelssituatie in het cluster 4 - onderwijs in het algemeen en binnen cluster 4 in het bijzonder in het ZMOK-onderwijs.

Dit overleg resulteert in een pilotprojectplan met als doel het onderzoeken van de mogelijkheden om langs onorthodoxe weg de instroom van personeel in het speciaal onderwijs cluster 4 te vergroten. Vanwege die onorthodoxe aanpak krijgt het pilotproject de naam De Andere Stroom. Opdrachtgever voor het project is het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen. Het Regionaal Expertise Centrum Noord-Nederland, cluster 4 (RENN4) fungeert als penvoerder.

Het pilotproject wordt in de aanvraag als volgt omschreven:

“Werken in de scholen van cluster 4 vraagt om een onorthodoxe aanpak. Inventiviteit en creativiteit zijn de basiskwaliteiten waarover medewerkers van cluster 4 moeten beschikken om tot ‘enig’ onderwijssucces te komen.” Vanuit dat gezichtspunt ligt het in de lijn om ook voor het gebrek aan leraren speciaal onderwijs en met name leraren voor de cluster 4 - scholen te

zoeken naar wellicht niet alledaagse oplossingen.

Voor kwalitatief onderwijs is een opgeleide professional nodig. Of die professional in alle gevallen alleen maar een leraar kan zijn, gekwalificeerd via één van de lerarenopleidingen, is de vraag. Een vraag, die feitelijk door het speciaal onderwijs al lang gesteld had moeten worden. Een vraag waar wellicht allang een antwoord op beschikbaar moet zijn. Een vraag die nu gesteld wordt vanuit het perspectief van een gebrek aan leraren speciaal onderwijs op korte termijn. Een vraag die oproept om als cluster 4 na te gaan welke kwaliteiten, welke organisatievormen in het onderwijs en welke schoolorganisatie mogelijk en nodig zijn om de als zeer problematisch geldende leerlingen bij de les te houden.

De REC-coördinatoren cluster 4 nemen de uitdaging op zich om te zoeken naar een onorthodoxe aanpak die leidt tot diversiteit in het personeelsbestand en het vergroten van het aantal beschikbare en gekwalificeerde medewerkers voor met name cluster 4 van het speciaal onderwijs en daardoor wellicht ook voor andere clusters binnen het speciaal onderwijs.

Diversiteit leidt tot de vraag: wie doet wat? Afbakening van taken en verantwoordelijkheden van al het personeel betrokken bij het onderwijsproces is een belangrijk onderdeel van het project.

Op basis van deze doelen van het project is een projectorganisatie opgezet.

## Organisatie

Vanuit de coördinatoren van de Regionale Expertise Centra cluster 4 is een Begeleidingscommissie voor het pilotproject samengesteld. Deze commissie bestaat uit vijf leden, te weten:

- drie coördinatoren van Regionale Expertise Centra;
- één lid namens de Vereniging cluster 4;
- een onafhankelijk voorzitter.

De samenstelling van de Begeleidingscommissie is als volgt:

Voorzitter: de heer K. Kuijs

Leden: de heer H. Doornkamp, de heer B. van Kessel, de heer N. Nieuwboer, mevrouw S. van Vlerken/de heer R. Janse.

Namens de Vereniging Cluster 4 heeft zitting in de Begeleidingscommissie mevrouw S. van Vlerken. Tijdens de projectperiode heeft de heer R. Janse deze taak van haar overgenomen.

De Begeleidingscommissie komt regelmatig - afwisselend in Amersfoort en Groningen - bijeen en vergadert aan de hand van voorstel-agenda's opgesteld door de projectleider. Op basis hiervan vindt er regelmatig overleg plaats over de voortgang van het pilotproject met het ministerie, eerst met mevrouw C. Koets en later met mevrouw W. van Leeuwen.

Als projectleider wordt aangezocht de heer C.G. van der Kooij, als medewerker verbonden aan het Regionaal Expertise Centrum Noord Nederland, cluster 4, RENN4. Hij leidt het project vanuit kantoorruimte van RENN4, eerst in Groningen en later in Paterswolde. Voor de werkzaamheden voor het project heeft hij een dag in de week ter beschikking.

## Werkwijze

De werkwijze van het pilotproject valt uiteen in de volgende - veelal vanwege de beschikbare tijd - elkaar overlappende stappen:

**stap 1:** literatuurstudie

Geïnterpreteerd wordt de meest recente literatuur over de personeelsproblematiek in het onderwijs, over het recente beleid van het ministerie

in deze en over de situatie binnen het cluster 4 - onderwijs, zowel qua personeelsproblematiek als qua schoolorganisatie.

**stap 2:** inventarisatie van de bestaande situatie via de REC-coördinatoren  
Via de coördinatoren van de Regionale Expertise Centra cluster 4 wordt de bestaande situatie binnen het cluster 4 - onderwijs inzake de personeelsproblematiek en de schoolorganisatie in kaart gebracht.

**stap 3:** inventarisatie van goede voorbeelden uit de praktijk

Via de coördinatoren van de Regionale Expertise Centra cluster 4 worden goede voorbeelden - in de zin van onorthodoxe aanpakken - geïnventariseerd en beschreven. In een aantal gevallen vindt ter plekke nader onderzoek plaats via interviews en documentanalyse.

**stap 4:** uitwerking van praktijksituaties gericht op de doelen van het pilotproject. Een drietal praktijksituaties is uitgewerkt. Deze praktijksituaties zijn gekozen c.q. opgezet op basis van verschillende invalshoeken.

**stap 5:** tussenrapportage aan de coördinatoren van de Regionale Expertise Centra cluster 4

In november 2003 heeft een tussenrapportage vanuit het project aan de coördinatoren van de Regionale Expertise Centra cluster 4 plaatsgevonden. De manier waarop deze tussenrapportage ontvangen is door de coördinatoren heeft de projectleiding gesterkt in het voortzetten van de ingeslagen wegen.

De beschrijvingen van de drie praktijksituaties gericht op (geplande) onorthodoxe benaderingen van zowel de personeelsproblematiek als de schoolorganisatorische kant vormen het hart van deze eindrapportage en de basis voor de aanbevelingen.

## Eindrapportage

In de volgende hoofdstukken wordt verslag gedaan van het bovenstaande. Na een algemeen hoofdstuk over de huidige stand van zaken van het cluster 4 - onderwijs volgen hoofdstukken over de personeelsproblematiek en over de schoolorganisatorische mogelijkheden binnen cluster 4 - scholen. Daarbij wordt gebruikgemaakt van bestudeerde literatuur en van gegevens uit de inventarisatie.

Eén hoofdstuk is gewijd aan de goede voorbeelden, die via de inventarisatie boven tafel gekomen zijn. Op basis daarvan zijn drie praktijksituaties ontwikkeld, die in aparte hoofdstukken aan de orde komen:

- een praktijksituatie op experimentele basis in de Van Heemskerckschool

- in Paterswolde,
- een praktijksituatie in ontwikkeling in het Instituut voor Orthopedagogisch Onderwijs in Maastricht,
- een praktijksituatie in ontwikkeling in de ZMOK-school 't Schip in Enschede.

De rapportage bevat verder hoofdstukken over leerervaringen, knelpunten en aanbevelingen. Tot slot is een lijst met relevante literatuur, geordend per hoofdstuk, opgenomen. In verschillende hoofdstukken wordt verwezen naar bijlagen, die achterin de rapportage een plaats gekregen hebben.

### **Een woord van dank**

Deze eindrapportage is mogelijk geworden dank zij de medewerking van de coördinatoren van Regionale Expertise Centra cluster 4, de inzet van de leden van de Begeleidingscommissie en van de verantwoordelijken voor de praktijksituaties:

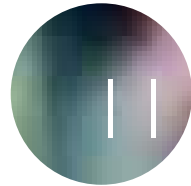
- voor Paterswolde de tijdens de projectperiode overleden afdelingscoördinator Edo Bergsma,
  - voor Maastricht de directeur Martin Loozen,
  - voor Enschede de directeur Wim Markerink,
- alle drie met hun medewerkers.

Een pilotproject als De Andere Stroom - een project voor en door cluster 4 - is alleen maar uitvoerbaar door middel van al deze medewerking, waarvoor hier dan ook nadrukkelijk een woord van dank.

2.



# CLUSTER 4 ONDERWIJS



Bij wet - de Wet op de expertisecentra (WEC) - is geregeld dat er in Nederland speciaal en voortgezet speciaal onderwijs bestaat. Dit onderwijs is bestemd voor leerlingen voor wie vaststaat dat overwegend een orthopedagogische en orthodidactische benadering aangewezen is (artikel 2, lid 1 van de WEC).

In de lijst van schoolsoorten in de wet (artikel 2, lid 2) wordt specifiek genoemd: onderwijs aan

- zeer moeilijk opvoedbare kinderen en
- kinderen in scholen verbonden aan pedologische instituten (instituten die een binding bezitten met een Nederlandse universiteit of de wetenschappelijke begeleiding van het onderwijs verzorgen aan scholen voor speciaal onderwijs).

De wet regelt voor leerlingen, die aangewezen zijn op speciaal onderwijs, vanaf 01-08-2003 de mogelijkheid tot het volgen van onderwijs op een reguliere PO- of VO-school met een extra budget: de leerlinggebonden financiering.

## **Cluster 4 - Regionale Expertise Centra (REC)**

De scholen voor speciaal en voortgezet speciaal onderwijs zijn onderverdeeld in vier clusters:

- Cluster 1: blinde of slechtziende leerlingen;
- Cluster 2: dove of slechthorende leerlingen of leerlingen met ernstige spraak- of taalmoeilijkheden;
- Cluster 3: leerlingen met een ernstige verstandelijke beperking of (somatische) langdurig zieke leerlingen;
- Cluster 4: leerlingen met een psychische stoornis en ernstige gedragsproblemen.

Binnen deze clusters hebben scholen zich aaneengesloten tot Regionale Expertise Centra. Zo'n Regionaal Expertise Centrum heeft de volgende taken:

- het bieden van onderwijs en onderwijsondersteuning;
- de oprichting en instandhouding van een Commissie van Indicatiestelling

(CvI);

- de organisatie en coördinatie van ambulante begeleiding;
- de inrichting van een hulpmiddelendepot;
- advisering en het bieden van collegiale consultatie;
- onderhoud en ontwikkeling van expertise.

De leerlingen, genoemd in het boven geciteerde artikel 2, lid 2 van de WEC vallen onder de Regionale Expertise Centra van cluster 4.

### Leerlingen

Leerlingen met ernstige gedragsproblemen zijn toelaatbaar in het speciaal onderwijs vanaf drie jaar. Tot en met twaalf jaar kunnen deze leerlingen onderwijs volgen op een school voor speciaal onderwijs (SO). Daarop sluit aan het voortgezet speciaal onderwijs (VSO). Conform de wet (artikel 39) is onderwijs aldaar mogelijk tot twintig jaar.

Het gaat volgens *Kerngegevens primair onderwijs 2002* in 2001 om 9054 leerlingen SO en 7754 leerlingen VSO.

In de periode 1997-2001 is er sprake van een forse groei. Wanneer voor 1997 het indexcijfer op 100 gesteld wordt, dan bedraagt dat in 2001 voor het SO 122 en voor het VSO 128. Ook na 2001 zet deze groei zich nog voort.

### Verschillende scholen in cluster 4

Binnen cluster 4 bestaan er verschillende schooltypen, zowel SO als VSO;

- de scholen verbonden aan pedologische instituten (PI),
- de scholen voor zeer moeilijk opvoedbare kinderen (ZMOK),
- de scholen voor langdurig zieken met psychiatrische problematiek (LZ),
- de scholen verbonden aan justitiële inrichtingen,
- de scholen verbonden aan psychiatrische klinieken.

Voor jonge leerlingen is er veelal de mogelijkheid om onderwijs te volgen binnen de Jeugdzorgvoorziening Medisch Kleuterdagverblijf (MKD).

De meeste scholen zijn dagscholen, maar er bestaan ook internaatsscholen.

### Toelatingscriteria - CvI

Voor plaatsing in het speciaal onderwijs is een beschikking nodig. Deze beschikking wordt afgegeven door een onafhankelijke Commissie van Indicatiestelling, gekoppeld aan een Regionaal Expertise Centrum.

Het ministerie heeft de criteria, die de Commissie van Indicatiestelling

moet hanteren, officieel vastgelegd in de Regeling indicatiecriteria leerlinggebonden financiering (LGF):

Artikel 11 van *de Regeling*:

“ Een leerling is toelaatbaar tot cluster 4 indien:

A op basis van psychodiagnostisch, orthopedagogisch of psychiatrisch onderzoek in combinatie met onderzoeksgegevens van het maatschappelijk werk is vastgesteld een ernstige psychische stoornis of een ontwikkelingspsychopathologie volgens het classificatiesysteem DSM IV of ICD-10 voor zover het betreft:

- een emotionele stoornis
- een gedragsstoornis
- een ontwikkelingsstoornis die zich manifesteert op school, en hetzij thuis hetzij bij vrije tijdsbesteding;

B sprake is van een ernstige structurele beperking in de onderwijsparticipatie die blijkt uit

- het ontbreken van algemene leervoorwaarden
- de leerling een gevaar is voor zichzelf of voor anderen;

C gerichte hulpverlening verleend wordt/is door voorzieningen als Jeugdhulpverlening, Jeugd-GGZ, of hulp van een kinderpsychiatrische voorziening of Jeugdbescherming, en

D de zorg vanuit het regulier onderwijs onvoldoende effect heeft gesorteerd of zal kunnen sorteren, en de ondersteuning deelname aan het regulier onderwijs niet mogelijk maakt”

### Onderwijs

De Wet op de expertisecentra regelt zowel voor het SO als het VSO de inhoud van het onderwijs. In feite gaat het om dezelfde omschrijvingen als in de Wet op het Primair Onderwijs. Ook de kerndoelen van het reguliere onderwijs zijn lange tijd uitgangspunt voor het speciaal en het voortgezet speciaal onderwijs geweest. Momenteel wordt er door de SLO gewerkt aan specifieke kerndoelen voor de verschillende clusters van speciaal onderwijs. Zodra deze geformuleerd en geaccepteerd zijn zullen deze officieel in werking treden.

Bij de uitgangspunten staat in de WEC nadrukkelijk vermeld (artikel 11, lid 1), dat het onderwijs afgestemd wordt op de ontwikkelingsmogelijkheden van de leerling en dat het zodanig ingericht wordt dat de leerling een ononderbroken ontwikkelingsproces kan doorlopen. Zo mogelijk brengt het kinderen tot het volgen van gewoon onderwijs in basisscholen of scholen

voor voortgezet onderwijs.

In het *Onderwijsverslag over het jaar 2002* geeft de Inspectie van het Onderwijs een bestandsopname van het (voortgezet) speciaal onderwijs.

Het pedagogisch klimaat op de scholen wordt veilig en ondersteunend genoemd, maar het onderwijs moet volgens de Inspectie uitdagender ingericht worden en meer toewerken naar zelfstandigheid van de leerlingen.

Naast de waardering voor de inzet en de creativiteit van het personeel constateert de Inspectie ernstige tekortkomingen op het gebied van leerstofaanbod, van leerlingenzorg en van de opbrengsten. De mogelijkheden van leerlingen worden niet optimaal benut, volgens de Inspectie.

Er zal meer werk gemaakt moeten worden van doorgaande leerlijnen in het leerstofaanbod en de ontwikkelingen en de vorderingen van de leerlingen zullen meer systematisch op basis van minimumdoelen, geplaatst binnen langere-termijn-planningen, geanalyseerd moeten worden.

De Inspectie geeft aan, dat de praktijkkennis over het functioneren van leerlingen en de ervaringsdeskundigheid van de onderwijsgeevenden geplaatst moeten worden in een kader, waardoor aan de kwaliteitsverbetering van het onderwijs gewerkt kan gaan worden.

Hiermee concretiseert de Inspectie dat in het cluster 4 - onderwijs bij voortdurende spanning aanwezig is tussen het werken aan de gedragsskant van de leerling en het werken aan de leerstof. In de praktijk bestaat er een grote variatie in benaderingswijzen van leerlingen in cluster 4 - scholen met als uitersten enerzijds het primaat van de sociaal-emotionele ontwikkeling van de leerling en anderzijds het primaat van het schoolse leren.

Er zijn cluster-4 scholen, die opleiden voor examens, er zijn ook cluster 4 - scholen, waar het schoolse leren vrijwel afwezig is. In de brochure *Scholen voor zeer moeilijk opvoedbare kinderen* wordt verwoord wat in veel ZMOK-scholen het basisinzicht is in deze: "In het ZMOK neemt de leerstof een minder grote plaats in dan binnen het gewone onderwijs. Leerkrachten en leerstof zijn primair een ondersteuning van de sociaal-emotionele ontwikkeling."

3.



# PERSONEEL



Om onderwijs te mogen verzorgen in een cluster 4 - SO / VSO-school regelt de Wet op de expertisecentra de vereiste bevoegdheden. In artikel 3 Bevoegdheid schoolonderwijs is bepaald dat onderwijs slechts gegeven mag worden door degene, die in het bezit is van een verklaring omtrent gedrag en een bewijs van bekwaamheid tot het geven van speciaal onderwijs. De persoon in kwestie mag niet krachtens een rechterlijke uitspraak uitgesloten zijn van het geven van onderwijs.

Diezelfde wet regelt in artikel 171 de bewijzen van bekwaamheid:

Voor het **speciaal onderwijs**:

- getuigschrift hbo leraar basisonderwijs
- akte van bekwaamheid leidster of hoofdleidster kleuteronderwijs
- akte van bekwaamheid als onderwijzer of hoofdonderwijzer
- middelbare akte pedagogiek B
- getuigschrift hbo leraar voortgezet onderwijs eerste graad pedagogiek

Voor het **voortgezet speciaal onderwijs**:

- bovenstaande bewijzen van bekwaamheid voor het speciaal onderwijs
- akte van bekwaamheid leraar
- getuigschrift hbo leraar voortgezet onderwijs van de tweede graad

In bijlage 1 en 2 zijn functieomschrijvingen van de leraar speciaal onderwijs en de senior-leraar speciaal onderwijs opgenomen. Deze functieomschrijvingen geven een duidelijk beeld van de veelheid aan taken van onderwijsgevend in het speciaal onderwijs.

In lid 7 van artikel 171 wordt de mogelijkheid geopend om onbevoegden aan te stellen bij tijdelijke afwezigheid van een leraar. Dit kan voor de duur van een jaar, met de plicht om dit binnen vier weken te melden aan de Inspectie. In bepaalde situaties kan ook een student in een duale opleiding onbevoegd lestaken vervullen. Inmiddels is aan dit artikel toegevoegd dat het mogelijk is op basis van de Interimwet zij-instromers leraren primair en voortgezet onderwijs onbevoegden tijdelijk te belasten met het geven van onderwijs.

Artikel 32, lid 3 regelt de benoemingseisen voor overig (niet-onderwijsgevend) personeel:

- de aanwezigheid van een verklaring van gedrag
- voldoen aan de overige vereisten voor de te vervullen functie.

## Leeftijdsopbouw onderwijzend personeel

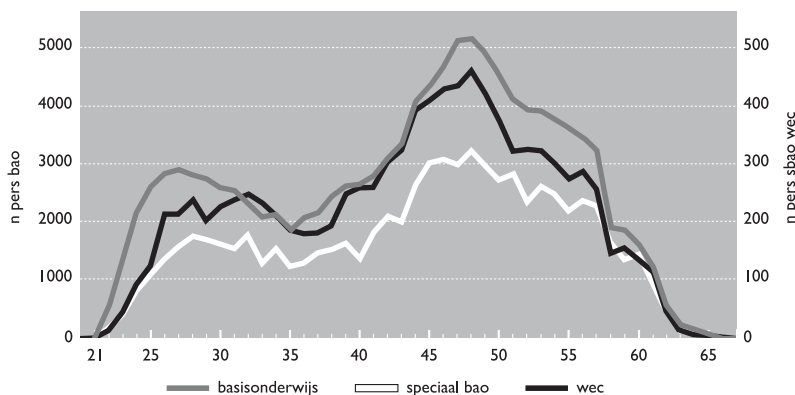
Al geruime tijd is er sprake voor het onderwijs in het algemeen van een lerarentekort, reden voor het ministerie om beleid te ontwikkelen om meer leerkrachten voor het onderwijs beschikbaar te krijgen, o.m. in de vorm van herintreders en zij-instromers. De doelen van het pilotproject De Andere Stroom komen voort uit de pogingen om te onderzoeken of ook andere instroom dan herintreders en zij-instromers mogelijk is.

In *Uitleg* van 8 oktober 2003 wordt aangegeven dat het aantal vacatures in het gehele onderwijs lager ligt dan verwacht werd: 2 à 3000. Maar, zo gaat het artikel verder, dit is geen reden om op de lauweren te gaan rusten. Bij ongewijzigd beleid zullen er in 2007 meer dan tienduizend onvervulde vacatures zijn. Het jaar erop zouden we, demografisch gezien, het absolute dieptepunt bereiken.

Afbeelding 1 geeft de leeftijdsopbouw van het onderwijzend personeel in 2002 aan. In de grafiek zijn weergegeven het personeel werkzaam in het basisonderwijs, in het speciale basisonderwijs en in de WEC-scholen. Een uitsplitsing van het personeel van de WEC-scholen in clusters is helaas niet beschikbaar.

De grafiek maakt duidelijk dat er in de komende jaren een forse uitstroom van onderwijsgeevenden, nu nog werkzaam in de WEC-scholen, plaats zal

I: onderwijzend personeel naar leeftijd in 2002



vinden. Weliswaar zijn er discussies gaande over de pensioenleeftijd en over de FPU-regelingen voor het onderwijzend personeel, maar de uitkomsten van die discussies kunnen hoogstens zorgen voor vertraging: de uitstroom van bevoegde onderwijsgeevenden is onafwendbaar.

## Tekorten

In het *Onderwijsverslag over het jaar 2002* meldt de Inspectie in het hoofdstuk over het personeel dat de omvang van het lerarentekort aanzienlijk is. Relatief de hoogste lerarentekorten zijn er in het speciaal onderwijs (waartoe overigens de Inspectie ook het speciaal basisonderwijs rekent) en het VMBO. Het aantal niet vervulde uren binnen SBO en REC-scholen is van 18% in september 2000 gestegen naar 26.3% in september 2001. Voor het VSO worden drie keer zoveel onvervulde vacatures gemeld dan voor het reguliere VO.

Een inventarisatie onder cluster 4 - scholen bevestigt het beeld van de Inspectie, al levert het wel enige nuancering op. Door heel Nederland wordt aangegeven dat er vrijwel geen vervangers voor afwezige leerkrachten meer beschikbaar zijn. Met name voor de Randstad wordt daarnaast aangegeven dat vacatures lang openblijven en kunstgrepen uitgehaald moeten worden om leerlingen onderwijs te bieden volgens de wettelijke normen. Het invullen van vacatures op cluster 4 - scholen buiten de Randstad lijkt nog steeds te lukken. Te constateren valt dat onder de sollicitanten nogal wat onderwijsgeevenden voorkomen, die hun werk in de Randstad willen verruilen voor werk op een buiten-randstedelijke school. Tot de kunstgrepen behoort o.m. het aantrekken van niet-bevoegde onderwijsgeevenden. In *Uitleg* van 8 oktober 2003 wordt voor het voortgezet onderwijs in het algemeen aangegeven dat van de 60.000 leraren er 19.000 niet volledig bevoegd zijn: "een doorn in het oog van minister Van der Hoeven."

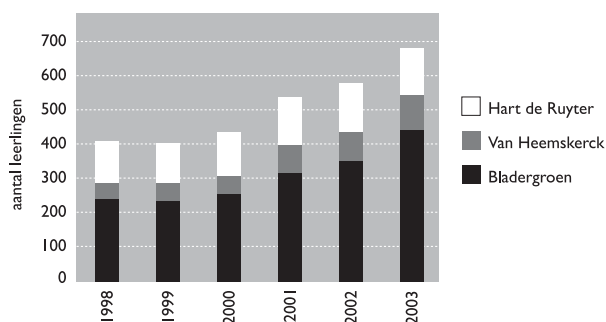
De Inspectie verklaart de tekorten uit een viertal ontwikkelingen:

- een te beperkte in- en uitstroom van de lerarenopleidingen,
- vertrek van leraren uit het onderwijs,
- vergrijzing van het onderwijsgevend personeel,
- groei van het aantal leerlingen.

De vergrijzing van het onderwijsgevend personeel is duidelijk in beeld gebracht in afbeelding 1. De groei van het aantal leerlingen koppelt de Inspectie aan de maatregelen op het gebied van de groepsgrootte in het

basisonderwijs, maar die groei is ook enorm in het cluster 4 - onderwijs. In het *Schoolplan De Werkruinte* (Amsterdam) wordt aangegeven dat het leerlingenaantal in de periode 1999 tot 2001 gestegen is van 409 naar 463. Zo'n duidelijke stijging is ook te constateren bij de scholen van het Pedagogisch Instituut in Groningen.

2: aantal leerlingen PINN-scholen (inclusief ambulante begeleiding) peildatum 1 oktober



Er is al veel gefilosofeerd over de toename van juist de leerlingenaantallen in cluster 4. In algemene zin geeft het *Onderwijsverslag over het jaar 2002* van de Inspectie een verklaring: "Er zijn echter aanwijzingen dat de problemen op het gebied van opvoeding, criminaliteit en schoolloopbanen zijn toegenomen. Het aantal jeugdigen met opvoedingsproblemen dat wordt aangemeld bij de jeugdzorg is gegroeid." Met name wordt gewezen op de toename van agressie en criminaliteit in de leeftijdsgroep van twaalf tot achttien jaar, o.m. blijkend uit de exponentiële groei van het aantal HALT-verwijzingen. Hierbij sluit aan dat in cluster 4 juist de groei in het VSO sterker is dan in het SO.

Regionaal onderzoek naar zorgleerlingen in het reguliere voortgezet onderwijs - *Zorgleerlingen: cluster 4 - geïndiceerd?* - geeft aan, dat ondanks de groei van het cluster 4 - onderwijs van de laatste jaren er binnen het reguliere voortgezet onderwijs nog een relatief omvangrijk potentieel aan cluster 4 - leerlingen aanwezig is.

## Funciedifferentiatie

Het ministerie heeft een notitie geschreven over een kwalificatiestructuur voor beroepen in het onderwijs met als kernpunten één kwalificatiestructuur, een samenhangend stelsel van opleidingen en het opleiden in de

school. Bij het afsluiten van deze rapportage moet deze notitie nog besproken worden in de Tweede Kamer.

Vooruitlopend op de ontwikkeling van zo'n nieuwe kwalificatiestructuur heeft het ministerie onder het motto *meer handen in de klas* ingezet op funciedifferentiatie voor het onderwijs door het instellen van een aantal onderwijsondersteunende normfuncties: de klassenassistent, de onderwijsassistent, de lerarenondersteuner.

Gegevens over de inzet van onderwijsassistenten en lerarenondersteuners in het cluster 4-onderwijs ontbreken. In het primair onderwijs is in de laatste jaren het aantal onderwijsassistenten enorm gestegen: in maart 2003 gaat het om 4500 onderwijsassistenten. De functie van lerarenondersteuner is zwaarder dan die van onderwijsassistent. Op 1 januari 2003 zijn er in het primair onderwijs 450 lerarenondersteuners werkzaam en in het voortgezet onderwijs ongeveer 3300.

Funcieomschrijvingen voor de functie klassenassistent en lerarenondersteuner in het speciaal onderwijs zijn opgenomen als bijlage 3 en 4.

In verschillende onderwijsvormen zijn er vanwege de personeelsproblematiek initiatieven ontwikkeld om te komen tot vormen van teamteaching. Hierop wordt in latere hoofdstukken teruggekomen.

## Hoe nu verder?

In het *Onderwijsverslag over het jaar 2002* beveelt de Inspectie inzake de personeelsproblematiek twee wegen naar de toekomst aan. Beide wegen zouden heel goed het motto van deze rapportage kunnen zijn:

- Het is voor de toekomst belangrijk om personeel voor het onderwijs te recrutereren uit andere dan de traditionele opleidingsstromen van de lerarenopleidingen.
- Voor de toekomst van het onderwijs is het cruciaal dat de lerarenopleidingen en de scholen gezamenlijk werken aan het anders organiseren van het onderwijs en het onderwijsleerproces.

In de volgende hoofdstukken worden specifiek voor het cluster 4 - onderwijs beide wegen naar de toekomst nader uitgewerkt.

4.



# ANDER PERSONEEL ANDERE ORGANISATIE



Startpunt van het pilotproject is de vraag wat in de cluster 4- scholen bedacht is op het gebied van het inzetten van ander personeel. Daartoe is een schriftelijke inventarisatie gehouden. Via de REC-coördinatoren cluster 4 is onder de scholen een inventarisatieformulier verspreid. Als kapstok voor de inventarisatie is de volgende invalshoek gekozen: “Speurtocht naar goede voorbeelden op het gebied van een andere schoolorganisatie met inzet van niet-onderwijsgevend personeel, dat met leerlingen werkt.”

In deze invalshoek zijn de kernpunten van het onderzoeksobject van het project verwoord:

- werkt er in cluster 4 - scholen personeel zonder onderwijsbevoegdheid met leerlingen?
- hoe is zulk personeel ingezet binnen de schoolorganisatie?

Gevraagd is om een korte omschrijving te geven van de situatie, de gekozen oplossing en de opgedane ervaringen.

Deze inventarisatie leverde een aantal heel verschillende invalshoeken op, hieronder geordend in de volgende categorieën:

- gebruikmaken van bestaande mogelijkheden;
- inzet van onbevoegd personeel;

- inzet van jeugdzorgpersoneel;
- inzet van stage- en trajectbegeleiders;
- inzet van personeel met technische vakkennis.

## **Bestaande mogelijkheden**

In de inventarisatie wordt melding gemaakt van de inzet van klassen-assistenten. Dat dit gemeld wordt is te verklaren uit het feit, dat het ZMOK-onderwijs nog maar kort binnen de formatie kan beschikken over dergelijke functionarissen. De rapporteur meldde het volgende:

“ De werkzaamheden van de klassenassistent worden per individu bekeken. Ze werken veel met groepjes of de hele klas. Ze doen veel ervaring op. Zo kan een klassenassistent doorgroeien tot groepsleerkracht. Je leidt je eigen mensen dus op. Als de medewerker doorgroeit naar groepsleerkracht wordt de vacature van klassenassistent weer ingevuld.”

Ook de functie van onderwijsassistent wordt enkele keren expliciet genoemd, soms met algemene uitvoerende taken, soms met specifieke taken op technisch terrein:

“Senior groepsleraar coördineert meerdere onderwijsassistentachtige functies. De assistent doet in uitvoerende zin een aantal praktisch uitvoe-

rende taken. De leraar is verantwoordelijk voor het planmatig handelen en de uitgestippelde trajecten. Assistenten zijn niet bevoegd, maar wel op een andere manier bekwaam of zij hebben ervaring met de doelgroep of zij beschikken over een andere vakdeskundigheid. Met elke assistent wordt een individueel scholingstraject afgesloten.

De onderwijsassistent techniek verricht assisterende werkzaamheden bij de lessen techniek, vervaardigt (hulp)apparatuur en onderhoudt en repareert apparatuur en verricht beheers- en administratieve werkzaamheden.” Naast de onderwijsassistent techniek worden ook nog genoemd de docentassistent (een soort voorloper van de lerarenondersteuner) en de lokaalassistent.

Ook binnen de bestaande mogelijkheden valt de - enthousiaste - melding over de inzet van zij-instromers, die een werkplek binnen de school gekregen hebben en een tweejarige- PABO-opleiding volgen.

### **Onbevoegd personeel**

Er wordt op verschillende plaatsen aangegeven dat onbevoegd personeel werkzaam is, waarvoor vanwege de gebleken geschiktheid voor het werken met de doelgroep gezocht wordt naar een weg om op een zo eenvoudig mogelijke manier een onderwijsbevoegdheid te halen. Zo is er een onbevoegde medewerker bezig met een studie Maatschappijleer en een andere met een studie Frans. Doel van de studie is niet zozeer de benodigde vakbekwaamheid voor het geven van onderwijs, maar het creëren van een gelijkwaardige situatie binnen het team qua salariering, een wel begrijpelijke, maar toch wat merkwaardige werkwijze.

In één situatie wordt aangegeven, dat er formatief met grotere groepen gewerkt wordt en op die groepen steeds twee personeelsleden werken: een bevoegde en een onbevoegde (in één ruimte). Als voorbeelden worden aangegeven de combinatie leerkracht - maatschappelijk werker, leerkracht - educatief medewerker en leerkracht - jeugdzorgmedewerker, waardoor optimaal gebruik gemaakt wordt van aanwezige expertise en professionaliteit.

### **Jeugdzorgpersoneel - groepsleiders**

Meerdere keren wordt melding gemaakt van de inzet van groepsleiders c.q. jeugdzorgpersoneel. Dit soort medewerkers functioneert veelal in combinatie met een groepsleerkracht. Enkele citaten uit de rapportages: “Combinaties van personeel uit jeugdzorg en onderwijs kunnen leiden tot

prima combinaties.”

“Jongeren komen onder begeleiding vanuit een besloten leefgroepsituatie naar de school. De klassengroep wordt bemenst door een PABO-leraar en een groepsleider met specifieke kennis van de doelgroep en van de behandelmethodiek. Samen verzorgen zij het programma.”

### **Stage- en trajectbegeleiders**

Specifieke functionarissen zonder onderwijsbevoegdheid, die expliciet in de inventarisatie voorkomen zijn de stagebegeleider en de trajectbegeleider. In beide gevallen komen dergelijke functies wel voor als functies, die bevoegde leerkrachten uitoefenen, maar hier gaat het om personeel, dat niet specifiek een onderwijsopleiding met goed gevolg doorlopen hoeft te hebben.

Van de stagebegeleider wordt bijvoorbeeld gemeld: “Hij begeleidt leerlingen individueel op de stage en houdt zich bezig met de acquisitie naar bedrijven toe. Het is een man van de praktijk met goede contactuele eigenschappen en werkend in 1 op 1 situaties. Er wordt steeds teruggekoppeld naar de groepsleerkracht, die eindverantwoordelijke blijft. In het functiehuis heet deze functionaris technisch assistent.”

De trajectbegeleider is een specifieke functie in het leven geroepen om voor leerlingen die vastgelopen zijn in het onderwijs weer een weg te zoeken. Zij begeleiden leerlingen intensief in een 1 op 1 situatie. Affiniteit met de doelgroep is essentieel. Benodigde vaardigheden zijn observeren en rapporteren. Een onderwijsbevoegdheid is geen voorwaarde en in het functiehuis vormen deze functionarissen een aparte groep, los van de onderwijsgevendenden in dezelfde koepelorganisatie.

### **Personeel met technische vakkennis**

Een duidelijke groep andersoortig personeel vormt het personeel met technische vakkennis. In de inventarisatie zit een facilitair medewerker, een begeleider van een klussenproject, een instructeur/educatief medewerker technische vaardigheden en verschillende werkmeesters, ook wel leermeesters genoemd.

De facilitair medewerker is een man van de praktijk, die met maximaal twee leerlingen tegelijk klussen uitvoert in en om de school op het gebied van gebouw- en tuinonderhoud. Voor de leerlingen is dit een vorm van interne stage. De facilitair medewerker wordt begeleid door een coördinator en door een groepsleerkracht.

Zo zijn er ook medewerkers, die samen met leerlingen buiten de school of instelling klussen uitvoeren. Het gaat steeds om kleine groepen van 3 à 5 leerlingen met een medewerker als meewerkend voorman, een vakman, die zelfs moeilijke leerlingen weet te motiveren: o.m. een timmerman, een metselaar, een stratenmaker, een metaalbewerker, een meubelmaker en een fietsenmaker.

Op een aantal scholen komt de functie van werkmeester of leermeester voor: "Er wordt gewerkt met maximaal 4 leerlingen in de praktijkvakken. De werkmeester heeft veel ervaring opgedaan in het bedrijfsleven. Pedagogisch-didactisch is er interne begeleiding en mogelijkheid voor nascholing. Er zijn binnen de diverse locaties werkmeesters hout, metaal en motorvoertuigen."

Als bijlage 4 zijn opgenomen het taakprofiel van de trajectbegeleider, een functiebeschrijving van een instructeur/educatief medewerker technische vaardigheden en een functiebeschrijving van werkmeester.

## Organisatie

Inzetten van dit andere personeel vraagt om invulling van een aantal organisatorische zaken. Uit de inventarisatie komt naar voren dat er naast bevoegde onderwijsgevenden mensen rondlopen, die een bijdrage aan de ontwikkeling van cluster 4 - leerlingen kunnen leveren, maar dat gezocht moet worden naar oplossingen voor zeer uiteenlopende zaken, zoals:

### - wijze van inzet

Uit de meeste rapportages springt naar voren dat dit andere personeel ingezet wordt met kleine groepjes leerlingen, variërend van twee tot vijf. Dat vraagt om een roosteropzet, waardoor zoiets mogelijk wordt en tevens om zicht op de vele mogelijkheden voor de wijze van invulling van de vele taken van een onderwijsgevende, die ontstaan wanneer er met een deel van de groep gewerkt kan worden.

Naast het werken met kleine groepjes door het andersoortig personeel is er ook het model van werken in tweetallen: bevoegd en onbevoegd aan elkaar gekoppeld werkend met een groep leerlingen.

### - verantwoordelijkheid

Ook duidelijk komt naar voren de kwestie van de verantwoordelijkheid. Nadrukkelijk is bij verschillende andersoortige functies de (eind)verantwoordelijkheid geformuleerd, al betekent dat niet dat er steeds sprake is van de directe aanwezigheid van een bevoegde onderwijsgevende.

### - inhoudelijke zaken

Er moet nadrukkelijk nagedacht worden over de inhoudelijke bijdrage van het andersoortig personeel aan de ontwikkeling van de leerlingen: er moet o.m. overeenstemming zijn over de doelen, de manier van werken, de opbouw van de activiteiten in de zin van doorgaande leerlijnen, de rapportages, de beoordelingen.

### - plaats binnen team en functiehuis

De plaats van het andersoortig personeel binnen het team c.q. binnen het functiehuis vraagt ook de nodige aandacht. Uit verschillende beschrijvingen blijkt de zorg voor het ander personeel in de vorm van mogelijkheden tot begeleiding en scholing. Veel minder komt naar voren wat de plaats van het ander personeel is binnen het team, of hier sprake is van een (volwaardig) teamlid, betrokken bij het hele wel en wee van de schoolorganisatie of zelfs van vormen van teamteaching. Misschien een te vanzelfsprekend punt, maar wel een aandachtspunt.

## Projectkeuzes

Voor het pilotproject is uit bovenstaande categorieën ander personeel een keuze gemaakt in de richting van praktijksituaties voor nader onderzoek en ontwikkeling. Gebruikmaken van de bestaande mogelijkheden viel af, evenals de inzet van jeugdzorgpersoneel vanwege het feit, dat al een aantal projecten gestart is op het gebied van samenwerking van jeugdzorg en onderwijs. De functie van trajectbegeleider biedt mogelijkheden als de begeleiding niet een taak is van een onderwijsgevende.

De keuze voor het pilotproject viel op de inzet van onbevoegd personeel, dat geïntegreerd in het hele schoolgebeuren ingezet wordt. Exemplarisch is daarbij gekozen voor onbevoegden die met leerlingen werken op het technisch vlak, maar de uitkomsten moeten ook toepasbaar zijn voor onbevoegden met geheel andere werkerterreinen. De exemplarische keuze voor de kant van de (hand)vaardigheden is niet alleen ingegeven door de geïnventariseerde goede voorbeelden. De overtuiging, dat in het cluster 4 -onderwijs er voor grote groepen leerlingen een sterke behoefte bestaat aan het ontwikkelen van algemene (beroeps)vaardigheden, ofwel het werken met hoofd en hand in tegenstelling tot het alleen maar werken met het hoofd, heeft daarbij een belangrijke rol gespeeld.

In de volgende hoofdstukken komen de praktijksituaties aan bod, die binnen het project een plaats gekregen hebben: situaties, waarin onbevoegden met leerlingen werken binnen een daartoe specifiek ontwikkelde schoolorganisatie.

5.



# AAN HET WERK PRAKTIJKSITUATIE I



Verspreid over Groningen en Paterswolde is de Van Heemskerckschool gesitueerd: een SO/VSO ZMOK-school, van oudsher nauw gelieerd aan Jeugdzorg en voor een deel ook gehuisvest op het Jeugdzorgterrein. De naam van de school verwijst niet naar een pedagoog of onderwijskundige, maar naar een vlootvoogd en komt voort uit de straatnaam van een vroegere locatie van de school. De school heeft een regionale functie: de stad Groningen en het omliggend gebied in Groningen en Drenthe.

Bestuurlijk was de school ondergebracht bij het bestuur van het Pedologisch Instituut Noord Nederland (PINN). Dit bestuur heeft de school per 01-01-2004 overgedragen aan het bestuur van het Regionale Expertise Centrum Noord Nederland, cluster 4.

Voorop staat bij de school kleinschaligheid. De totale leerlingpopulatie, verdeeld over de twee locaties Groningen en Paterswolde, bedraagt ongeveer honderd leerlingen: twee groepen SO en acht groepen VSO (zie ook afbeelding 2). De VSO-leerlingen zijn ingedeeld in stromen:

- een stroom voor jongere leerlingen met nadruk op de schoolse vakken;
- een stroom voor oudere leerlingen met nadruk op de schoolse vakken;
- een stroom voor leerlingen met nadruk op praktische en sociale

- vaardigheden uitlopend op werktrainingen gekoppeld aan stages;
- een stroom voor zorgleerlingen, die (nog) niet in staat zijn om gestructureerd onderwijs te volgen.

Het lesprogramma van de VSO-school bevat de gebruikelijke wettelijke schoolvakken, die aan de orde komen in samenhang met de problematiek van de individuele leerling. De *Schoolgids* meldt dan ook: “Belangrijker dan de ‘leer’-resultaten zijn vaak de veranderingen in het gedrag in de zin van o.m. weer regelmatig naar school, een verbeterde omgang met medeleerlingen en leerkrachten en weer plezier in school en schoolwerk.”

In het programma komt ook voor *Algemene Techniek*:

“Tijdens de lessen Algemene Techniek komen leerlingen in aanraking met allerlei vormen van techniek. De lessen vinden plaats in een technieklokaal annex werkplaats, waar (beperkte) mogelijkheden zijn voor houtbewerking, metaalbewerking (lassen), fietsreparatie/onderhoud en schilderen. Hier kunnen we ontdekken waarin een leerling geïnteresseerd is. Verder wordt gelet op hantering van de gereedschappen, netheid, concentratie en samenwerking. De lessen Algemene Techniek worden verzorgd door bevoegde leerkrachten.”

Deze school bleek bereid te zijn om mee te werken aan een praktijksituatie in het kader van het pilotproject De Andere Stroom om in het team ander personeel op te nemen, dat aan de slag gaat met leerlingen. Deze praktijksituatie vond plaats op de locatie Paterswolde, waar Algemene Techniek vooral bestaat uit handvaardigheidslessen in een nog maar zeer beperkt ingericht handvaardigheidslokaal. De keuze voor deze school en deze locatie is mede bepaald door het feit, dat er totaal geen ervaring bestaat met andere personeel en zo als het ware vanuit een nulsituatie ervaring opgedaan kan worden met het inzetten van ander personeel. Op die manier kunnen de in hoofdstuk 4 verwoorde organisatorische zaken het beste in kaart gebracht worden en kan een beschrijving ontstaan voor scholen, die eveneens vanuit een nulsituatie een start willen maken met het inzetten van ander personeel.

### **De opzet**

Bij de bedrijven, die (onderhouds-)opdrachten verzorgen voor het Pedologisch Instituut is bekeken of daar geschikte medewerkers te vinden zijn, die het als een uitdaging zien om hun vakkennis over te dragen op de ZMOK-leerlingen. De keuze valt op een gekwalificeerde metselaar/tegelzetter en een gekwalificeerde stratenmaker. Beide vaklieden zijn bereid tegen betaling een dagdeel - de vrijdagochtend van 9 - 12 uur - beschikbaar te zijn voor de school in de vorm van vakdocent.

In overleg tussen het team en de vakdocenten wordt het handvaardigheidslokaal omgebouwd tot een werkplaats, waar geoefend kan worden in metselen, tegelzetten en stratenmaken. Het gaat bij de inrichting om een eenmalige investering, gevolgd door uitgaven voor de materialen, die gebruikt worden. Daarnaast worden ook leerlingen betrokken bij de onderhoudswerkzaamheden van de vakdocenten in en rond het schoolgebouw.

In het team wordt een aanspreekpunt aangezocht, een leerkracht, die in de vorm van een taak (geen functie!) de brug vormt tussen het team, de leerlingen en de vakdocenten. Deze leerkracht selecteert op basis van interesse in overleg met de vakdocenten de leerlingen. De leerkracht bespreekt met de vakdocenten het programma en zorgt ervoor dat de mentoren (groepsleerkrachten) in kunnen spelen op de inhoud van het vrijdagochtendprogramma, dat enkele leerlingen uit hun groep volgen. De leerkracht is ook degene, die evalueert met de vakdocenten en op basis van die evaluatie bekijkt of er in het programma aanpassingen nodig zijn.

Uitgangspunt is, dat de vakdocenten met kleine groepen leerlingen werken. Op die momenten heeft de mentor (de groepsleerkracht) de gelegenheid om met de overblijvende leerlingen op een andersoortige manier aan het werk te zijn. Zo kan er een situatie ontstaan waardoor het uitgebreide takenpakket van een leraar VSO beter binnen de beschikbare tijd uitgevoerd kan worden, met name als het gaat om signalering, begeleiding, rapportage en advisering op individueel niveau.

Een andere invalshoek van het project is, dat leerlingen praktische, beroepsvoorbereidende werkzaamheden leren verrichten onder leiding van mensen, die uit de arbeidscultuur (een duidelijk andere cultuur dan de schoolcultuur) voortkomen.

Als bijlage 6 is de projectopzet kort samengevat.

### **De uitvoering**

*[met dank aan Diederik van Wijk]*

#### **Selectie vakdocenten**

De twee vakdocenten zijn geselecteerd op twee criteria: hun vakkennis en de inschatting dat zij in staat zijn om moeilijke leerlingen te motiveren voor hun activiteiten doordat ze een idee hebben hoe deze leerlingen benaderd moeten worden. Omdat er geen ervaring op dit terrein bestond kon er niet een op deze situatie toegesneden assessmentinstrument ingezet worden.

#### **Aanstelling vakdocenten**

Voor de werkzaamheden krijgen ze een aanstelling. Volgens de wettelijke regels zijn er dan de volgende mogelijkheden:

- aanstelling als lerarenondersteuner of
- aanstelling als onbevoegd docent.

Gelet op de projectfilosofie zijn de twee medewerkers opgenomen in het personeelsbestand voor bepaalde tijd als metselaar/tegelzetter en als stratenmaker. Vanzelfsprekend komen er dan problemen bij het administratiekantoor met de aanstelling en de inschaling. Ze leveren keurig hun vakdiploma's in, maar dan... Ze hebben geen onderwijsbevoegdheid. Gelet op de projectsituatie wordt hiervoor een noodverband gemaakt, maar dit punt vraagt wel om een nadere beschouwing, waar in hoofdstuk 8 op teruggekomen wordt. Voor de situatie op de school krijgen de twee vak-

docenten voorlopig de benaming praktijkbegeleider. Zij krijgen een aanstelling voor een dagdeel in de week op de vrijdagochtend van 9 tot 12 uur. In die tijd werken ze met leerlingen.

### **Selectie leerlingen**

Er is plaats voor vier leerlingen tegelijk: iedere vakdocent neemt twee leerlingen onder zijn hoede. Niet de vakdocenten, maar de aanspreekpuntleerkracht uit het schoolteam selecteert in overleg met de collega's de leerlingen, die deel kunnen nemen aan het praktijkprogramma. De criteria voor de selectie zijn interesse en motivatie van de leerlingen; er wordt niet gekozen voor een verplicht programma voor alle leerlingen. De ervaring tijdens de projectperiode heeft aangetoond, dat er meer gemotiveerde leerlingen zijn, dan er plaatsen zijn. Op grond van de evaluatiegesprekken tussen de vakdocenten en de aanspreekpuntleerkracht brengt de laatste in overleg met de leerlingen wijzigingen aan in de leerlingengroep.

### **Inhoud**

De vakdocenten hebben modules gemaakt op het gebied van metseltechnieken en stratenmaken. In de modules zitten korte informatieve momenten van uitleg met de nadruk op essentiële aandachtspunten voor de praktijk. Vervolgens gaan de leerlingen aan het werk. In de modules zit een opbouw van makkelijk naar moeilijk: aan de praktische uitvoering worden steeds hogere eisen gesteld. Waar er mogelijkheden zijn om de door de leerlingen te beoefenen vaardigheden plaats te laten vinden in en om de school in het kader van onderhoudswerkzaamheden worden deze benut. Als nevendoeel geldt hier de betrokkenheid van en de verantwoordelijkheid voor het schoolgebouw bij de leerlingen te vergroten.

De vakdocenten bespreken met de leerlingen hun praktisch werk en houden de vorderingen bij. Er wordt nog nagedacht over een nader in te vullen (intern) certificaat voor leerlingen, die een module met voldoende resultaat doorlopen hebben.

De mentoren (groepsleerkrachten) zijn op de hoogte van de inhoud van de modules en spelen er - waar mogelijk - in hun lessen op in.

Wekelijks is er overleg tussen de aanspreekpuntleerkracht en de vakdocenten over de gang van zaken (in evaluatieve zin) en over de ontwikkeling - inclusief het gedrag - van de leerlingen.

### **Verantwoordelijkheid**

Bij de ingang van de werkplaats hangen veiligheidsregels, waar leerlingen zich tijdens het werken in de werkplaats aan moeten houden. Deze regels worden voortdurend herhaald en met nieuwe leerlingen weer opnieuw besproken. Gelet op het aantal vakdocenten en het aantal leerlingen is er voldoende overzicht en toezicht om de veiligheid te bewaken.

Anders ligt het met de verantwoordelijkheid. Er is gekozen voor een situatie, waarin geen leerkracht aanwezig is. De werkplaats ligt op enige afstand van de overige leslokalen. De vakdocenten weten echter wel wie ze aan kunnen spreken bij eventuele problemen.

In feite is daarmee de verantwoordelijkheid niet zo geregeld als officieel voorgeschreven is en kan de inspectie op grond van de regelgeving de situatie afkeuren. Ook op dit punt wordt in latere hoofdstukken teruggekomen.

### **Plaats binnen het team en het functiehuis**

In de projectperiode was het niet mogelijk om van de vakdocenten volwaardige teamleden te maken. Daarvoor was hun aanstelling te beperkt in omvang en is in de projectperiode ervoor gekozen dat de vakdocenten de beschikbare tijd zo volledig mogelijk benutten om met de leerlingen te werken. Dat maakt dat de communicatielijn tussen de vakdocenten en de rest van het team via één persoon loopt en daardoor erg kwetsbaar is. Op zich zou dat wel de best denkbare situatie zijn: de vakdocenten onderdeel van het team en een beperking van de taak van de aanspreekpuntleerkracht tot het inroosteren van de geselecteerde leerlingen. Inhoud en evaluatie zijn dan gespreksonderwerpen van het hele team, waardoor het werk van de vakdocenten nog beter geïntegreerd is in het totale schoolprogramma.

### **Balans van de praktijksituatie**

Er is ervaring opgedaan op een ZMOK-school met het werken met ander personeel en die ervaring is positief uitgevallen:

- leerlingen hebben zich bezig gehouden met beroepsvoorbereidende vaardigheden onder leiding van vaklieden, die hun werkcultuur in de school brachten;
- zichtbaar is geworden dat deze beroepsvoorbereidende vaardigheden beter geleerd kunnen worden onder leiding van vaklieden uit de praktijk dan onder leiding van een voor het onderwijs bevoegde (PABO)leraar;

- er waren steeds meer geïnteresseerde leerlingen dan er plaats was binnen de projecttijd;
- er is een structuur ontwikkeld om de activiteiten van de vakdocenten te verbinden met het totale schoolgebeuren;
- er is een stimulans ontstaan om de leerling te betrekken c.q. verantwoordelijk te maken voor hun schoolgebouw;
- het model is makkelijk uit te breiden naar andere werkzaamheden, zoals bij voorbeeld timmeren, tuinieren, schilderen, meubelmaken, maar ook die van verzorgende beroepen als haarverzorging e.d.;
- lopende het project kwamen er van zeer uiteenlopende kanten vaklieden, die aanboden om een rol binnen het programma te gaan vervullen.

Er zijn duidelijke knelpunten gesignaleerd, die om een doordenking vragen:

- de wijze van selecteren van de vaklieden: daarvoor zou een praktisch instrument ontwikkeld moeten worden;
- de wijze van aanstellen: vakdocenten zonder onderwijsbevoegdheid met toch een docentstatus;
- de inschaling;
- de plaats in het functiehuis;
- de regeling van de verantwoordelijkheid voor de leerlingen;
- de betrokkenheid bij het gehele schoolgebeuren en het team.



6.



# AAN HET WERK PRAKTIJKSITUATIE 2

Het Instituut voor Orthopedagogisch Onderwijs is gevestigd op meerdere locaties, verspreid over Maastricht. De geschiedenis van de school gaat terug tot 1913 als een school verbonden aan een kindertehuis. Vanaf 1971 richt de school zich op zeer moeilijk opvoedbare kinderen: een ZMOK-school. Het hoofdgebouw in Maastricht is in 1975 gebouwd. Het I.V.O.O. maakt deel uit van het Regionaal Expertise Centrum Zuid Limburg, cluster 4, maar heeft een eigen bestuur. Aan de school is verbonden het Steunpunt Autisme voor REC Zuid Limburg, cluster 4.

De school kent vier afdelingen:

- een afdeling jonge-risico-kinderen (leeftijd 4-7 jaar) (JRK)
- een afdeling speciaal onderwijs (SO)
- een afdeling voortgezet speciaal onderwijs (VSO)
- een afdeling voor autistische leerlingen (zowel SO als VSO).

De school telt momenteel 240 leerlingen. Met name de afdeling voor autistische leerlingen is de laatste jaren sterk gegroeid. Aan ander personeel heeft de school een aantal medewerkers met een I.D.-baanaanstelling. Enkele daarvan verrichten taken, die dicht bij die van onderwijsgevend

liggen. Zo verzorgt een I.D.-medewerker lessen textiele werkvormen op een manier zoals omschreven in hoofdstuk 5: een vakvrouw, die als vakdocent opereert zonder de noodzakelijke bevoegdheid.

De VSO-afdeling leidt - in tegenstelling tot een andere ZMOK-school in Maastricht - niet op voor diploma's. Leerlingen van de VSO-afdeling worden wanneer mogelijk geschakeld naar het VMBO of oriënteren zich op werksituaties via stages. De afdeling is daardoor onder te verdelen in drie fasen:

- de fase van de basisvorming: algemeen vormend onderwijs met 's ochtends theorie volgens lesrooster en 's middags projecten;
- de fase van de arbeidstraining met zowel interne als externe stages;
- de fase van de arbeids(markt)toeleiding door middel van beroepsoriënterende stage en sollicitatieondersteuning.

In de *Schoolgids 2002-2003* staat onder het kopje "Plannen voor de toekomst" dat gewerkt gaat worden aan het uitbreiden van de mogelijkheden voor arbeidstraining. In de *Schoolgids 2003-2004* wordt geconstateerd dat de leerlingen in toenemende mate behoefte hebben aan praktische bezig-

heden. Op basis daarvan is voor de fase arbeidstraining het werk in de school in de vorm van interne stage het uitgangspunt voor de arbeidstraining, waarbij de leeromgeving zoveel mogelijk kenmerken van een arbeidssituatie krijgt. Deze ideeën worden in de schoolgids als volgt uitgewerkt:

- 1 Benut het werk dat in een school verricht moet worden voor arbeidstraining van de kinderen.
- 2 Schep een leeromgeving die zoveel mogelijk kenmerken bevat van een arbeidssituatie.
- 3 Laat een leerling werken in een functionele context met een zo professioneel mogelijke benadering en uitvoering van de werkzaamheden.
- 4 Begeleid leerlingen op algemene werkgeschiktheidsaspecten zoals o.a. zelfstandigheid, sociale en praktische vaardigheden
- 5 Betrek de leerlingen bij het beoordelen van zijn arbeidskwaliteiten en arbeidsattitude.
- 6 Begeleiding moet gericht zijn op groei van de werkgeschiktheid en het uiteindelijk verwerven van een arbeidsovereenkomst.

Naast de traditionele praktijkvakken zoals verzorging/koken en techniek/houtbewerking is het onderwijsaanbod uitgebreid met:

- fietstechniek: eenvoudig onderhoud aan de fiets (band plakken, verlichting repareren)
  - zelfredzaamheid: deze is gericht op het leren om op eigen benen te staan. Vooral voor de wat oudere leerlingen die op kamers gaan wonen (formulieren invullen, bankrekening, woonruimte zoeken, verzorgen van de was)
  - textiele werkvormen: leren werken met een naaimachine en het aanleren van eenvoudige herstelwerkzaamheden aan kleding (knoop aanzetten, broek inkorten, kussen maken). Tevens creatief omgaan met stoffen (knuffels, kussens, versieringen maken)
  - bouw: kennismaken met werkzaamheden zoals je die in de bouw tegenkomt (metselen, voegen, tegelzetten, stukadoren, schilderen, bestraten)
- Voorts zijn de mogelijkheden om via interne stage aan arbeidstraining te doen uitgebreid:
- groenvoorziening: onderhoud van het groen rondom de school en werken in de schooltuin (schoffelen, spitten, snoeien, planten, bladeren opruimen)
  - schoonmaak: het aanleren van basisvaardigheden in de schoonmaak

(ramen wassen, stof afnemen, vloer wassen met materialen zoals die in het schoonmaakbedrijf ook gebruikt worden)

- catering: hieronder verstaan we het verzorgen van koffie voor de hele school, het verkopen van soep, snacks en snoep in het restaurant van het VSO
- eenvoudig technisch onderhoud: verrichten van allerlei klussen in en rondom de school (lampen vervangen, hekwerk repareren, slot vervangen, stortbak repareren).

Het team van de VSO-afdeling werkt aan ingrijpende veranderingen in het programma (in samenhang met de organisatie) in de vorm van een meerjarenproject.

Allereerst gaat het om de eigen aanpak van de leerlingen helderder in kaart te brengen, wat gebeurt onder de noemer “ het nieuwe leren” oftewel een meer op de individuele leerlinge toegesneden aanpak:

- verbetering van de diagnose van de problematiek van de leerling
- een assessment om te komen tot een individueel traject
- het vaststellen van duidelijke leerlijnen

en dat alles in een flexibele, maar strakke organisatie.

Tegelijkertijd constateert het team dat de leerlingpopulatie verandert en dat deze veranderingen consequenties hebben voor het programma:

- het niveau en de interesses van de leerlingen nemen af
- maatschappelijke veranderingen vragen een ander soort kennis en vaardigheden
- de overgang van het schoolse leren naar een werksituatie is te groot
- de doelgroep vraagt om een ander soort leren: meer maatwerk en meer praktijkgericht.

Vertaald naar de programmering van de VSO-afdeling houdt dit globaal de volgende niveau-indeling in:

- eerste niveau VSO  
theorie en praktijk in een verhouding 50% - 50%  
de theorie bestaat uit begrijpend lezen, rekenen, communicatievaardigheden(taal) en praktijkondersteuning. De praktijk is verkennend: biologie, natuurkunde, techniek, ict o.m.
- tweede niveau VSO  
theorie en praktijk in een verhouding 80% - 20%  
nadruk op assessment en incidenteel interne stage

- in het praktijkdeel o.m. sociale vaardigheden
- derde niveau VSO
  - 50% van de lestijd is interne stage
  - de rest van de lestijd 50% theorie en 50% praktijkondersteuning
- vierde niveau VSO
  - 50% van de lestijd externe stage
  - in de theorie nadruk op gesprekstechnieken, solliciteren, functionerings-gesprekken e.d.

Deze opzet met interne en externe stages moet het mogelijk maken om tijd te vinden voor leerkrachten om al hun leerkrachttaken uit het primaire proces naar behoren te kunnen vervullen.

## Verdere uitwerking

*[met dank aan Martin Loozen]*

Bij de verdere uitwerking staat de evaluatie van de stage als onderdeel van het onderwijsprogramma centraal. Evaluatie van de stages levert onder meer op:

- de stages zijn te weinig nog gericht op context gerelateerd leren
- de begeleiders zijn veelal niet goed voor hun taak toegerust
- de stages zijn door de 1 op 1 situatie qua begeleiding duur
- het rendement van de stage voor de onderwijssituatie is te beperkt
- er mislukken nog teveel externe stages
- de stage-acquisitie kost steeds meer tijd
- de externe stagemogelijkheden nemen af bij economische tegenwind.

Dit leidt tot het idee dat het I.V.O.O. als onderwijsinstelling meer invloed wil op de stageplaatsen en op de stageinhoud. Dit idee verder doordenkend ontstaat het volgende plan:

- de school bouwt uit eigen middelen een bedrijfsruimte, een soort winkelcentrum
- deze bedrijfsruimte wordt ter beschikking gesteld aan ondernemers (eerst gratis, oplopend naar exploitatiedekkend)
- samen met de Kamer van Koophandel worden bedrijven geselecteerd
- de bedrijven verplichten zich tot het nemen van stagiaires: de ondernemers fungeren als stagebegeleiders onder supervisie van de leerkracht

- van de leerling op basis van het handelingsplan van de leerling
- deze stagiaires leren in de stagewinkel geen beroep maar werken aan de verbeterpunten uit hun handelingsplan
- de leerkracht blijft verantwoordelijk: een niet functionerende leerling wordt direct teruggezonden naar de school
- de hele opzet en uitwerking van de stages wordt in handen gegeven van een stagecoördinator.

Een brainstorm levert voor het winkelcentrum o.m. de volgende mogelijkheden op:

- een fietswerkplaats
- een naaiatelier annex kledingherstel
- een groentewinkel
- een kapper annex schoonheidssalon
- een schoenenverkoop met reparatieafdeling
- een bloemenverkoop.

De bedoeling is dat deze winkels 's middags geopend zijn, zodat de stages aansluiten op een meer theoretisch en praktijkvoorbereidend ochtendprogramma.

In bijlage 7 is de opzet in schema gezet.

In het kader van het pilotproject De Andere Stroom is gewerkt aan een drietal zaken.

Allereerst is de visie op de plaats van de stage in het onderwijsprogramma beschreven (zie bijlage 8).

Vervolgens is verder nagedacht over de functie van stagecoördinator, het hart van het organisatiemodel met (mede)verantwoordelijkheid voor de verdere inhoudelijke en organisatorische ontwikkeling van het onderwijs en van de stage. Er is een document opgesteld waarin eerst de verantwoordelijkheid van de school voor de stages in omschreven is. Op basis daarvan is de functie van stagecoördinator uiteengelegd in taakgebieden. Uitgangspunt is dat de stagecoördinator niet per definitie een bevoegde leerkracht moet zijn, al zal de functionaris wel moeten beschikken over een groot aantal leerkrachtcompetenties: pedagogische, didactische, organisatorische en communicatieve competenties. Een eerste uitwerking hiervan is te vinden in bijlage 9.

Daarnaast is een analyse gemaakt van de noodzakelijke kwaliteiten en competenties van de opleider-ondernemers, waarbij onderscheiden wor-

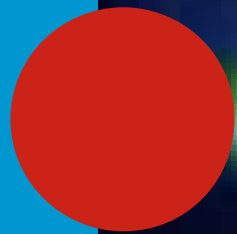
den de bedrijfsmatige kwaliteit, de communicatieve kwaliteit en de opleidingskwaliteit. De uitwerking hiervan is te vinden in bijlage 10. Dit overzicht van kwaliteitscriteria en competenties zal gehanteerd worden bij het samen met de Kamer van Koophandel uit te voeren wervingsproces van opleider-ondernemers.

Met deze basisdocumenten (de bijlagen 8, 9 en 10) zijn stappen gezet op de verdere ontwikkeling van het winkelcentrum op het terrein van het I.V.O.O. Inmiddels is het geld voor de bouw beschikbaar uit eigen middelen van het bestuur en wordt er gestaag verder gewerkt aan de realisatie - prognose in de loop van 2005 - van een voor de cluster 4- wereld heel bijzonder idee.

Realisatie van het winkelcentrum is ook aantrekkelijk voor de afdeling met autistische leerlingen. In het *Schoolplan 1999-2003* staat als hoofddoelstelling voor de autiegroepen: *Hoofddoelstelling is om in een zo goed mogelijke samenwerking met de ouders het kind, middels gerichte leer- en socialiseringsprogramma's, zich zodanig te laten ontwikkelen, dat het als jongvolwassene bij het verlaten van de groep meer zicht heeft op de wereld die hem omringt, deze als minder bedreigend ervaart, zich beter op het gemak voelt en kan functioneren binnen het woon- en werkproces van de maatschappij.* Het beoogde winkelcentrum op het schoolterrein kan een bijdrage leveren aan het benaderen van deze hoofddoelstelling.



7



# AAN HET WERK PRAKTIJKSITUATIE 3

De discussies over het lerarentekort hebben geleid tot meer aandacht binnen het personeelsbeleid voor functiedifferentiatie. Zoals aangegeven is in hoofdstuk 3 Personeel zijn er onderwijsondersteunende functies gecreëerd: de klassenassistent, de onderwijsassistent en de lerarenondersteuner. De mogelijkheid om personeel aan te stellen in deze functies biedt tevens de mogelijkheid om de organisatie van het onderwijs opnieuw te doordenken.

In het basisonderwijs startte in 2001 het project Teamonderwijs op maat (TOM) met subsidie van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen. Uitgangspunten van het project zijn de enorme vraag naar maatwerk in het onderwijs op basis van de grote variatie in leerlingen en het inzetten van personeel op plaatsen waar het het beste uit de verf komt. Het grondidee, dat nog steeds bepalend is voor het Nederlands onderwijs, één leerkracht doet alles voor één groep leerlingen, wordt losgelaten, of in de terminologie van TOM de leraar hoeft niet langer een duizendpoot te zijn. Er zijn allerlei variaties bedacht om de 1-op1-structuur om te zetten in een flexibele structuur, flexibel qua onderwijs en flexibel qua personeelsbeleid. Op basis van een inventarisatie van de aanwezige compe-

tenties en kwaliteiten binnen een schoolteam, inclusief het onderwijs-ondersteunend personeel worden medewerkers in grotere verbanden ingezet op die terreinen, waar ze goed in zijn.“ Doordat leraren alles tegelijk in hun mars moeten hebben, ontstaat het gevaar dat zij niet kunnen stralen op hun werkelijke deskundigheid.” Zo wordt in dit project geprobeerd beter aan de onderwijsvraag van de leerlingen te voldoen en tegelijk de arbeidsvreugde van het personeel te verhogen omdat een beter gebruik gemaakt wordt van hun competenties en kwaliteiten. De andere organisatie van het onderwijs blijkt ook een bijdrage te leveren voor een verminderde vraag naar leerkrachten, waardoor het personeelstekort minder wordt.

Een vergelijkbare filosofie is te vinden in het eveneens door het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen gesubsidieerde project *Lesgeven Anders Organiseren*, een project voor het voortgezet onderwijs. Ook in dit project is functiedifferentiatie het middel om een bijdrage te leveren aan het personeelstekort in het onderwijs en tevens te zorgen voor werk-drukvermindering voor de docenten en voor een moderner personeelsbeleid. Ook in dit project staat voorop dat de docent niet langer een alles-

kunner behoeft te zijn, maar zich kan ontwikkelen tot een specialist met als specialisme de kerntaken van een docent. De docent hoeft niet langer specialist in alles te zijn. Binnen dit project wordt net als in het TOM-project gezocht naar nieuwe onderwijsondersteunende functies: meer onderwijsassistenten al of niet met nieuwe functienamen zoals bij voorbeeld de nakijkassistent.

Het boeiende is dat in beide projecten de deelnemende scholen de vrije hand kregen om invulling te geven aan hun functiedifferentiatie en teamteaching. Het resultaat blijkt veelal een organisatievorm voor het onderwijs, waar traditionele leraarstaken overgeheveld worden naar onderwijsondersteunende functionarissen, zoals de hierboven genoemde nakijkassistent. Ook leerlingen in het voortgezet speciaal onderwijs vragen om maatwerk, de leerkrachten die daar werken zijn ook geen duizendpoten en dat resulteert voor het VSO-ZMOK tot experimenten met teamteaching, waarin een belangrijke rol weggelegd is voor ander personeel.

### Profiel van ZMOK-school Het Schip

Twente is het verzorgingsgebied van ZMOK-school Het Schip: in Oldenzaal de locatie De Sluis en in Enschede de locaties Chez Nous en De Bougie. In het verlengde van de school ligt het Arbeidstrainingcentrum De Helling, ook in Enschede. De school maakt onderdeel uit van het Regionaal Expertisecentrum Oost-Nederland, cluster 4. Gemiddeld telt de school 115 leerlingen.

Op Het Schip staat in alles de leerling centraal. De leerling komt met een hulpvraag de school binnen en de school probeert aan die vraag te werken met als doel de leerling te schakelen, opnieuw naar onderwijs of naar werk. Tijdens het verblijf in de school wordt gewerkt aan vergroting van de sociale competenties van de leerling via opbouw van zelfvertrouwen en van vertrouwen.

De school kent geen klassen: iedere leerling maakt door middel van keuzes een eigen onderwijsprogramma, waarvoor de leerling voortdurend verantwoording aflegt. De leerlingen worden op basis van een grondige intake een plaats gegeven op een ontwikkelingsverlooplijn, die acht niveaus kent. De leerling doorloopt de niveaus door in toenemende mate invulling te geven aan de eigen verantwoordelijkheid voor keuzes en handelen:

- hoe gaat de leerling om met zijn persoonlijke problematiek?

- hoe gaat de leerling om met leeftijdgenoten?
- hoe gaat de leerling om met begeleiders?
- hoe gaat de leerling om met zijn taken?

Uiteindelijk doel is het schakelen naar onderwijs of arbeid.

Alle locaties beschikken over leerwerkplaatsen, waar realistisch werk verricht kan worden. De klussen die de leerlingen verrichten komen uit de dagelijkse werkelijkheid. De leerlingen maken keuzes uit de mogelijkheden van de vestigingen:

| <i>Chez Nous</i>     | <i>De Bougie</i>     | <i>De Sluis</i>       | <i>De Helling</i>   |
|----------------------|----------------------|-----------------------|---------------------|
| Kantine              | Studie               | Huiskamer             |                     |
| Studie               | Zeefdrukwerkplaats   | Studie                |                     |
| Metaalwerkplaats     |                      |                       |                     |
| Leerwerkplaats       | Garagewerkplaats     | Consumptief           | Houtwerkplaats      |
| Hout en metaal       | Textielwerkplaats    |                       | Sport               |
| Scheepsbouw          |                      |                       |                     |
| Consumptief (keuken) | Consumptief (keuken) | Alg. technieken Stage | Productiewerk Stage |
| Video/foto           | Schilderen           |                       | Studie              |
| Sport                | Sport                |                       |                     |
| Muziek               | Algemene techniek    |                       |                     |
| Klussendienst        | klussen van buiten   |                       |                     |
| Stage                | Stage                |                       |                     |

Realistisch werk betekent dat Het Schip werkzaamheden voor derden verricht, zoals bij voorbeeld zeefdrukwerk. Voor derden worden ook bijzondere projecten uitgevoerd, zoals de levering van kerstbomen aan een groot aantal scholen en de levering op bestelling van zelf samengestelde Kerstpakketten.

### Teamteaching Het Schip

[met dank aan Wim Markerink]

Uitgangspunt voor het personeelsbeleid op Het Schip is “benut talenten optimaal, iedereen heeft eigen kwaliteiten.” Op basis van dit uitgangspunt is gekozen voor teamteaching: een groep van medewerkers is gezamenlijk verantwoordelijk voor het totale onderwijs proces op de unit (=locatie).

De medewerkers werken samen als een zelfsturend team. Dit heeft de volgende consequenties:

- gezamenlijke verantwoordelijkheid vanuit eigen verantwoordelijkheid
- iedereen wordt betrokken bij wat speelt
- intervisie is een must
- dingen worden makkelijk en snel geregeld
- sociale ondersteuning tegen stress
- je hebt te maken met alle leerlingen.

Kenmerkend voor de huidige teams is de grote collegialiteit, de grote diversiteit in persoonlijkheid en in kwaliteit. De teamleden hebben een enorme affiniteit met de doelgroep en veel ervaring, een groot deel van het team valt in de categorie 40+. Het team telt veel meer mannen dan vrouwen. De visie en de missie worden breed gedragen en er is nauwelijks sprake van hiërarchische gevoeligheid.

Het meest wenselijke leerkrachtgedrag voor de school wordt als volgt omschreven: "De basis van ons omgaan met leerlingen hoort respect te zijn. Hoe kun je respect tonen aan de ander en jezelf:

- 1 openheid en doorzichtigheid
- 2 wederzijdse genegenheid en waardering
- 3 onderlinge afhankelijkheid, zonder dat dat bedreigend is
- 4 rekening wordt gehouden met elkaars behoeften.

Een aantal voorwaarden voor dat respect binnen ons werk:

- 1 we zijn ons bewust van ons eigen gevoel en onze eigen behoeften
- 2 we zijn in staat om onze gevoelens en behoeften te hanteren
- 3 we zijn in staat om gevoelens en behoeften van de ander te herkennen
- 4 we zijn in staat de gevoelens en behoeften van de ander te hanteren
- 5 wij kunnen onszelf blijven motiveren om door te gaan, ook als het tegen zit."

## **Groepsleerkrachten en ander personeel**

Het team van Het Schip bestaat uit groepsleerkrachten en niet-groepsleerkrachten oftewel ander personeel. Kenmerken van de groepsleerkrachten zijn dat ze iets hebben met de doelgroep, allemaal met ruime onderwijservaring en allemaal redelijk eigenzinnig. Tweederde deel van de groepsleerkrachten is van het mannelijk geslacht. Hun competenties

komen aardig overeen. Unaniem vinden ze sociale aspecten veel belangrijker dan leerstof en van papierwerk houden ze niet.

In de taak-functieomschrijving van de groepsleerkracht worden specifieke extrataken voor de leerkracht geformuleerd. Leerkrachten zijn ook mentor, daarnaast opereren leerkrachten als unitmanager, coördinator ambulante begeleiding, coördinator stage/arbeidsstraining, kantinefunctionaris, stagecoördinator en ICT-coördinator.

De school beschikt over een uitgebreide groep niet-groepsleerkrachten, waaronder W.I.W- en I.D.-banen. Een aantal niet-groepsleerkrachten heeft een aparte taak-functieomschrijving vanwege hun verantwoordelijkheid voor de leerwerkplaatsen, waar ze zelfstandig met groepen leerlingen aan het werk zijn. Bewust is hier niet gekozen voor de leerkracht als de alleskunner. Zo wordt de garagewerkplaats geleid door een niet-groepsleerkracht, die verstand heeft van auto's en garagewerk.

Onderscheiden worden de pedagogisch onderwijsassistent en de technisch onderwijsassistent. De technisch onderwijsassistent is de vakman, die zorgt dat de leerlingen vaktechnisch verder komen. De pedagogisch onderwijsassistent is ook een vakman, maar zijn takenpakket komt dichterbij die van groepsleerkracht vanwege zijn nauwere betrokkenheid bij de hele filosofie van de school. Het gaat om ander personeel dat afkomstig is uit het bedrijfsleven en nu opereert als verantwoordelijke voor een leerwerkplaats op hun eigen vakgebied. Het Schip heeft geen problemen om dergelijke vaklieden te vinden, specifieke werving is zelfs overbodig.

De taak-functieomschrijvingen zijn toegevoegd als bijlage 11 en 12. Keurig staat daarin vermeld, dat de assistenten hun werkzaamheden verrichten onder verantwoordelijkheid van een leerkracht, maar die leerkracht is aanwezig ergens in het gebouw en niet in de werkplaats.

De grote pluspunten van de inzet van het ander personeel worden als volgt aangegeven:

- het ander personeel spreekt de taal van de leerling
- het ander personeel begrijpt de jongeren beter
- het ander personeel komt soms zelf uit de doelgroep voort
- het ander personeel heeft in allerlei situaties vaak genoeg aan één woord

- het ander personeel brengt een andere achtergrond dan de onderwijsachtergrond in
- het ander personeel heeft hele andere ervaringen dan het onderwijspersoneel
- het ander personeel is in staat waarden en normen in een ander perspectief te plaatsen.

De taken tussen de groepsleerkrachten en de assistenten zijn duidelijk afgebakend: de groepsleerkracht is als mentor verantwoordelijk voor het proces van de leerlingen, voert de gesprekken en verzorgt de rapportage. De assistenten zijn verantwoordelijk voor het technisch eindproduct. Gezamenlijk hebben ze een manier van werken met de leerlingen ontwikkeld, die als volgt omschreven is:

“Als we met leerlingen aan het werk zijn moeten we niet proberen te veel met woorden te zeggen. Verder moeten we ervoor waken niet te zakelijk te worden. Het is goed om soms ook je eigen emoties te laten zien. Leerlingen hebben immers dondersgoed in de gaten hoe je je voelt. De kapstok van ons handelen ligt altijd in onszelf. De werker is het medium. Dan is het van groot belang dat we uitgaan van onze eigen kwaliteit en dat we spontaan mogen reageren. Het is voor leerlingen uiterst belangrijk dat je voorspelbaar bent. Voorspelbaar betekent veiligheid voor leerlingen. De leerlingen moeten op je terug durven vallen.”

De pedagogische visie en de organisatie, die op basis van die visie opgebouwd is, werkt, maar is niet zomaar te kopiëren. Het Schip heeft een lange weg doorlopen en blijft sleutelen aan de zorg voor een goed koers. Ander personeel heeft een onmisbare plaats gekregen in het geheel. Leerlingen werken onder leiding van vaklieden, die de leerlingen de werkelijkheid van de arbeidssituaties tonen, iets wat bevoegde onderwijsgevenden de leerlingen nauwelijks kunnen bieden.



8.



# BALANS EN AANBEVELINGEN



De in hoofdstuk 1 beschreven stappen zijn afgewerkt. Relevante literatuur is verzameld en bestudeerd. Er heeft een inventarisatie op het gebied van ander personeel plaatsgevonden, waarbij ook nadrukkelijk gekeken is naar de schoolorganisatie. Naast een schriftelijke inventarisatie zijn er ter plekke interviews afgenomen.

De inventarisatie en de interviews hebben geleid tot een nader onderzoek naar de inzet van ander personeel in de zin van vaklieden, die ervoor kunnen zorgen dat in het cluster 4 - onderwijs naast het schoolse leren op een 'levensechte' wijze aandacht besteed wordt aan beroepsvoorbereidende vaardigheden. Dit is met opzet zo breed geformuleerd omdat in feite alle 'handwerkberoepen' hieronder kunnen vallen en mogelijkheden bieden om ander personeel een plaats te geven in het cluster 4 - onderwijs.

In de praktijksituaties, waarover gerapporteerd is in de hoofdstukken 6, 7 en 8 zijn invullingen op het gebied van beroepsvoorbereidende vaardigheden uitgewerkt, maar deze uitwerkingen zijn niet uitputtend. Er zijn nog

verschillende andere beroepsvaardigheden die via vaklieden als vakdocenten een plaats in het onderwijs kunnen krijgen.

Waarom ander personeel in een cluster 4 - school? Alle mogelijke invalshoeken zijn in dit rapport in kaart gebracht:

## **de invalshoek leerlingpopulatie**

In de afgelopen jaren is de leerlingpopulatie in de cluster 4 - school duidelijk veranderd: er is een groeiende groep leerlingen die niet te motiveren is voor het schoolse leren. Het formuleren van een toekomstperspectief voor deze leerlingen - zie bijvoorbeeld hoofdstuk 6 praktijksituatie 2 - vraagt om nieuwe initiatieven, resulterend in een andere opzet van het onderwijsprogramma, waarin ander personeel een belangrijke rol kan spelen.

## **de invalshoek onderwijsprogramma**

Cluster 4 - onderwijs vraagt op basis van die grote diversiteit in leerlingen om zeer gevarieerde leerstof. Op de meeste scholen staat het schoolse

leren centraal: via een rooster wordt geprobeerd de verplichte schoolvakken af te werken. De ervaring heeft geleerd dat dat lang niet voor alle leerlingen van de cluster 4 - populatie een weg is die succesvol doorlopen kan worden. De behoefte aan een curriculumonderdeel beroepsvoorbereidende vaardigheden is aantoonbaar aanwezig. De beschrijving van de drie praktijksituaties geeft een beeld van die behoefte, maar ook van mogelijke invullingen. Door de inventarisatie en de interviews is daarbij de nadruk komen te liggen op het voortgezet speciaal onderwijs. Daardoor is het speciaal onderwijs onderbelicht gebleven. Echter ook in het speciaal onderwijs is de relatie tussen de traditionele schoolvakken - het schoolse leren -en de leerlingpopulatie in toenemende mate onderwerp van discussie. Een nader onderzoek naar de inzet van vaklieden als vakdocenten in de bovenbouw van het speciaal onderwijs is onderdeel van een vervolgvraag van het pilot-project De Andere Stroom.

#### **de invalshoek onderwijsorganisatie**

Inzet van ander personeel kan een stimulans zijn om de hele schoolorganisatie opnieuw te doordenken door af te stappen van de traditionele indeling van één leerkracht gekoppeld aan één groep. De mentorconstructie moet blijven bestaan, maar de vorming van teams van leerkrachten en ander personeel biedt verrassende mogelijkheden om te komen tot een flexibele, minder kwetsbare en onderwijsinhoudelijk rijkere organisatie. Praktijksituatie 3 (hoofdstuk 7) geeft daar treffende illustraties van. Bij ziekte van het personeel kan snel overgeschakeld worden op een ander scenario, zonder dat de leerlingen tekort komen.

#### **de invalshoek taakvervulling leerkrachten**

Werken In het cluster 4 - onderwijs vraagt - vergelijk hoofdstuk 3 - ontzettend veel van de leerkrachten. Zij moeten afgestemd op de specifieke problematiek van de leerling maatwerk leveren, wat betekent observatie, veel individuele gesprekken, planvorming en planuitvoering en rapportage. Daarnaast moet een veelheid aan onderwijsinhouden aan de orde gesteld worden, ook inhouden waar in een algemene PABO-opleiding of een specifieke NLO-opleiding geen plaats is. Hobbyisme op het gebied van bijvoorbeeld koken of andere vormen van verzorging en algemene technieken in de zin van beroepsvoorbereidende vaardigheden kunnen door de inzet van ander personeel uit de lerarentaak verdwijnen en resulteren in meer specialisatie op het gebied van de competenties en kwaliteiten van

de leerkrachten.

Ook de hierboven genoemde andere vorm van schoolorganisatie biedt mogelijkheden om de leerkracht een duidelijk afgebakende taak te geven, waardoor hij niet langer alleskunner maar op zijn afgebakend, specifiek gebied een specialist is, wat zeer wel bevorderlijk zal zijn voor de arbeidsatisfactie.

#### **de invalshoek lerarentekort**

Ander personeel kan een bijdrage leveren aan de oplossing van het lerarentekort. Inhoudelijk kan het een belangrijke rol binnen de school vervullen, zeker als het ander personeel een goede plaats krijgt binnen de schoolorganisatie. Er is voldoende aanbod van ander personeel dat in de school met cluster 4 - leerlingen aan het werk wil. Dat is niet alleen in de praktijksituaties gebleken, tijdens de projectperiode kreeg de projectleider herhaaldelijk open sollicitaties van mensen, die een rol binnen het project wilden vervullen in de vorm van ander personeel (o.m. een metselaar, een loodgieter en een meubelmaker).

### **De inzet van ander personeel**

Een bevredigend antwoord op de vraag Waarom ander personeel? leidt tot de vraag hoe het ander personeel het beste ingezet kan worden. Die vraag omvat de volgende aspecten:

#### **A de werving en selectie**

In de praktijksituaties heeft de werving en selectie plaatsgevonden op basis van enkele criteria. Deze criteria konden gezien de looptijd van het project niet gedetailleerd uitgewerkt worden, want dan was de tijd voor de praktijksituaties te kort geworden. Het ander personeel moest gekwalificeerd zijn als vakman/vrouw, moest affiniteit hebben met de doelgroep cluster 4 - leerlingen en moest het als een uitdaging zien de beroepsvaardigheden over te dragen op die leerlingen.

In de loop van het project is nagedacht over een kwalificatiesysteem van ander personeel voor het cluster 4 - onderwijs te verzorgen op REC-niveau. Bouwstenen voor dit systeem zijn een nader uit te werken assessment voor ander personeel met nadruk op hun beroepsvaardigheden en hun didactische mogelijkheden om die beroepsvaardigheden over te

dragen op jongeren.

Op dit assessment volgt een scholingstraject op de school, vooral gericht op de pedagogische visie van het cluster 4 - onderwijs, op de schoolorganisatie en op de problematiek van de specifieke leerlingpopulatie.

Assessment en intern scholingstraject kunnen leiden tot een benoeming aan de school.

### **B de functieomschrijving**

In feite is het momenteel al mogelijk om ander personeel een plaats te geven binnen de school. Zoals beschreven is in hoofdstuk 3 heeft het ministerie uitbreiding gegeven aan de normfuncties in onderwijsondersteunende zin: de klassenassistent, de onderwijsassistent en de lerarenondersteuner.

Het is echter ook mogelijk ander personeel een plaats te geven in het functiehuis na gevoerd decentraal georganiseerd overleg, zoals bij voorbeeld gebeurd is met de functie van werkmeester, beschreven in bijlage 5.3. Naast deze oplossing om per situatie via DGO een functie te definiëren is het ook denkbaar om op basis van reeds bestaand materiaal te komen tot een functieomschrijving in algemene zin voor het ander personeel dat gericht is op beroepsvoorbereidende vaardigheden. Naast de reeds in de bijlagen opgenomen functieomschrijvingen kunnen ook bouwstenen voor zo'n functieomschrijving ontleend worden aan de functieomschrijving instructeur, zoals die gehanteerd wordt in de BVE-sector (bijlage 13).

### **C de inschaling**

Voor de inschaling van de normfuncties heeft het ministerie gezorgd. Daarbij is de schaal 7 (de lerarenondersteuner) de hoogst haalbare. Voor de inschaling is van belang of er gedacht wordt aan een onderwijsondersteunende functie of (ook) aan een onderwijsgevende functie.

Overigens biedt de FUWASYS-systematiek voor onderwijsondersteunende functies meer marge dan veelal aangenomen wordt. Alons & Partners Consultancy bv heeft in 2002 de volgende drie typering voor onderwijsondersteunende functies opgesteld:

*Typering voor onderwijsondersteunende functie op schaal 7*

*De functionaris ondersteunt de docent bij het geven van practica. De werkafspraken met de docent zijn richtinggevend. Maar bij de beslissingen die mogen*

*worden genomen is interpretatie van de gegevens, informatie of resultaten van de deelnemers / leerlingen nodig. Het effect van deze interpretatie-beslissingen is voorspelbaar en op korte termijn door de docent vast te stellen.*

*Typering voor onderwijsondersteunende functie op schaal 8*

*De functionaris verzorgt zelfstandig, onder aansturing en verantwoordelijkheid van een docent, het aanleren van vaardigheden op een vakgebied en moet op wisselende situaties kunnen inspelen. Hiervoor zijn theoretisch en praktisch gerichte kennis en daarbij passende didactische vaardigheden van het vakgebied nodig. In de contacten over het werk is er sprake van informatieuitwisseling en doorvragen bij wijzigingen of veranderingen.*

*Typering voor onderwijsondersteunende functie schaal 9*

*De functionaris verzorgt zelfstandig, maar in nauw overleg met de verantwoordelijke docent, de uitvoering van voorgestructureerde groepsgewijze praktijklessen.*

Praktijksituatie 3 geeft aan dat ander personeel via een onderwijsondersteunende aanstelling een goede plaats binnen het onderwijs kan krijgen, zeker met de bovenstaande range van schaal 7 tot en met schaal 9. Maar dan is wel voortdurend de constructie verantwoordelijk docent nodig. Denkbaar is ook dat de vakman als vakdocent een zelfstandige aanstelling binnen de cluster 4 - school krijgt op basis van een onder ad A beschreven aanstellingsprocedure.

### **D de regeling van de verantwoordelijkheid**

De regeling van de verantwoordelijkheid hangt nauw samen met het voorgaande. Gesprekken met de inspectie hebben duidelijk gemaakt dat de inspectie slechts de formele regel kan hanteren: alleen bevoegde leerkrachten zijn verantwoordelijk voor het werken met leerlingen. In feite gaat het dan om het aan de museumdidactiek ontleende principe 'hands on', de verantwoordelijke leraar binnen handbereik. Er zijn uitzonderingen, zelfs in toenemende mate: de onbevoegde leerkrachten, die gemeld zijn bij de inspectie, de zij-instromers in hun opleidingstraject, de kunstenaars die in het kader van *Cultuur en school* en CKV de scholen binnen komen ...

In de omschrijving van de onderwijsondersteunende functies komt steeds de passage onder verantwoordelijkheid van een leerkracht voor. In de praktijk betekent dat veelal wel een goed inhoudelijk overleg, maar een

zelfstandige uitvoering door de onderwijsondersteunende medewerker, zonder dat de leerkracht zelf aanwezig is in de werkruimte. Daar waar specifieke veiligheidssituaties gecreëerd moeten worden in het werken met leerlingen - zie bij voorbeeld praktijksituatie I en bijlage I3 - is het de vakdocent/instructeur, die die veiligheidsregels opstelt, uitlegt aan de leerlingen en bewaakt. De conclusie is dan ook dat aanpassing van de verantwoordelijkheidsregels in het kader van alle ontwikkelingen in de school zich aandient.

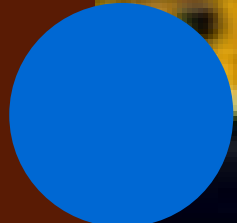
### **Hoe nu verder?**

Door het projectbureau van het pilotproject De Andere Stroom is bij het ministerie een aanvraag ingediend voor een vervolgproject, waarin voorgesteld wordt om nader onderzoek te gaan doen naar:

- een REC-intern assessmenttraject voor ander personeel in cluster 4-scholen;
- een REC-intern scholingstraject voor ander personeel in cluster 4-scholen;
- een nader onderzoek naar de behoefte en naar de mogelijkheden voor ander personeel in het Speciaal Onderwijs;
- de ontwikkeling van een algemene functieomschrijving voor het ander personeel op grond van de FUWASYS-systematiek met bijbehorende omschrijvingen van inschaling en verantwoordelijkheid.



9



# LITERATUUR

## ALGEMEEN

- Luijk, H., *Taakverdeling en functievorming*, Alphen aan den Rijn - Brussel: Samsom, 1985 (6).
- Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksaangelegenheden, *Functiewaardering met FUWASYS. Wikken, wegen en waarden*, Den Haag: Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksaangelegenheden, 2000.
- *Regelgeving primair onderwijs en expertisecentra*, Den Haag: Vermande, code O15 (losbladige uitgave van de wetteksten Wet op het primair onderwijs en Wet op de expertisecentra).
- *Rechtspositiebesluit Onderwijs (RPBO)*.
- Schmit, J., *Resultaatgericht functiewaarderen en belonen*, Soest: Nelissen, 2003.

## HOOFDSTUK 1

- *Aanvraag pilot-project speciaal onderwijs cluster 4: "de andere stroom"*, d.d. 21-10-2002.

## HOOFDSTUK 2

- Bosch, L., M. Spierenburg, H. van der Wielen, *Arbeidstoeleiding binnen het vso-onderwijs. Resultaten van een inventarisatie onder scholen*, Zoetermeer: Wegbereiders Expertisecentra LGF, 2001.
- Bosch, S. van den, *Scholen voor zeer moeilijk opvoedbare kinderen*, Leeuwarden: LDC, Expertisecentrum voor loopbaanvraagstukken, 1998, Onderwijs 2.5.
- Bouwmeester, T., *Kerndoelen en de WEC SO-scholen. Een verkenning naar de positie van kerndoelen in het speciaal onderwijs*, Enschede: SLO, 2002.
- *Kerndoelen speciaal onderwijs en dan? Studie naar de behoefte aan uitwerkingen van kerndoelen speciaal onderwijs*, Enschede: SLO, 2002.
- Leurink, A. en M. Rikkerink, *Inventarisatie van leermiddelen die gebruikt worden op cluster 3 en 4 scholen*, Enschede: SLO, 2003.
- Ministerie van OCenW, *Taken en functies van het (voortgezet) speciaal onderwijs*, Zoetermeer: Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen, z.j. (2000).

- Ministerie van OCenW, *Primair onderwijs in cijfers 1997-2001*, Zoetermeer: Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen, 2003.
- Ministerie van OCenW, *Regeling indicatiecriteria leerlinggebonden financiering (LGF)*, in: *Uitleg - Gele Katern*, 19 maart 2003.
- Inspectie van het Onderwijs, *Onderwijsverslag over het jaar 2002*, Utrecht: Inspectie van het Onderwijs, 2003.
- *Ook het speciaal onderwijs krijgt eigen kerndoelen*, in *SO-nieuws*, Enschede: SLO, december 2002.
- *Schoolgidsen*
  - Korczakschool - Middelburg 2002-2003
  - Instituut voor Orthopedagogisch Onderwijs - Maastricht 2003-2004
  - Van Heemskerckschool - Groningen - Paterswolde 2003-2004
  - Prof.W.J. Bladergroenschool - Groningen 2003-2004
  - Th. Hart de Ruyterschool - Groningen 2003-2004
- *Schoolplannen*
  - De Werkruimte - Amsterdam 2002-2006
  - Th. Hart de Ruyterschool - Groningen 2003-2007
  - Instituut voor Orthopedagogisch Onderwijs - Maastricht 2003-2007
- Zon, W. van, *Kerndoelen en de WEC VSO-scholen. Een verkenning naar de positie van kerndoelen in het voortgezet speciaal onderwijs*, Enschede: SLO, 2002.

### HOOFDSTUK 3

- Deunk, M.I. en J.O. Bijstra, *Zorgleerlingen: cluster 4 - geïndiceerd? Een onderzoek naar de problematiek van leerlingen binnen het LWO, PrO, OPDC en de Spijbelopvang van het Samenwerkingsverband Noord- en Oost-Groningen*, Groningen: Pedologisch Instituut Noord Nederland, 2002  
Samengevat in Bijstra, J.O. en C.G. van der Kooij, *Voortgezet onderwijs tobt met zorgleerlingen*, in: *Didaktief & School*, januari-februari 2003, blz. 16-17.
- Diepstraten, I. en J. van der Pluijm, *Meer handen in de klas*, 's-Hertogenbosch: Procesmanagement WSNS, 1995.
- Hofman, B., *Ondersteunen gaat bij iedereen anders*, in *het Onderwijsblad*, 5 oktober 2002, blz. 20-21.
- Inspectie van het Onderwijs, *Onderwijsverslag over het jaar 2002*, Utrecht: Inspectie van het Onderwijs, 2003.
- Ministerie van OCenW, *Plan van Aanpak arbeidsmarkt- en personeelsbeleid*, 2 december 2002.
- Ministerie van OCenW, *Functiedifferentiatie binnen het primaire proces: Kiezen uit kansen*, Zoetermeer: Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen, 2002.
- Ministerie van OCenW, *Kerngegevens primair onderwijs 2002*, Zoetermeer: Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen, 2002.
- Ministerie van OCenW, *Meer handen in de school*, Zoetermeer: Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen, 2002.
- Ministerie van OCenW, *Werken in het onderwijs 2004*, Zoetermeer: Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen, 2003.

- Ministerie van OCenW, *Een samenhangend opleidingsstelsel voor de onderwijsberoepen*, oktober 2003.
- Ministerie van OCenW, *Lerarentekort*, in: *Uitleg*, 8 oktober 2003, blz. 7.
- Onderwijsraad, *Een kwalificatiestructuur voor het onderwijs*. Advies, Den Haag: Onderwijsraad, 2003.
- Prick, L., N. van Kessel en A. Oranje, *Assistenten in de school. Ervaringen uit de praktijk van het project Professionalisering Takenpakket Leraren*, Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen, 2001.
- Prick, L. N. van Kessel en A. Oranje, *Meer handen in de school, Praktijkervaringen met ondersteuning voor leraren*, Zoetermeer: Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen, Intervu en ITS, 2002.
- Rijken, R. en P. Franken, *Bouwen aan REC's. Voorbeeldbeschrijvingen van functies en taken van medewerkers*, 's-Hertogenbosch: KPC Groep, 2000.
- Rijken, R., K. de Doelder en L. Tabbers, *Een onderwijsassistent in de klas: goed idee!?*, 's-Hertogenbosch: KPC Groep, 2002.
- *Schoolplan De Werkrimte 2002-2006* (Amsterdam).
- Vrieze, G., L. Houben en N. van Kessel, *Functiedifferentiatie in het onderwijs. Verdiepingsstudie aandachtsgroepenmonitor 2003. Eindrapport*, 's-Gravenhage: Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen, 2003, *Beleidsonderzoek Arbeidsmarkt en Personeelsbeleid Onderwijs*, nr. 101.

#### HOOFDSTUK 4

- Kwant, R., *Inventarisatie mogelijke functies*, Groningen: *De Andere Stroom*, 2003, interne publicatie AS28.

#### HOOFDSTUK 5

- *Schoolgids Van Heemskerckschool 2003-2004*, Groningen: Pedologisch Instituut Noord Nederland, 2003.

#### HOOFDSTUK 6

- *Schoolplan I.v.O.O. 1999-2003*, Maastricht: I.v.O.O., 1999.
- *Schoolgids I.v.O.O. 2002-2003*, Maastricht: I.v.O.O., 2002.
- *Schoolgids I.v.O.O. 2003-2004*, Maastricht: I.v.O.O., 2003
- Website: [www.rec-ivoo.nl](http://www.rec-ivoo.nl)
- *Korte schets opzet nieuwe VSO-IvOO Maastricht*, Maastricht: *De Andere Stroom*, 2002, interne publicatie AS 35.
- *Gezocht: Opleider-ondernemer. Een nieuwe vormgeving van de interne stage van het IVOO. Kwaliteiten en competenties van opleider-ondernemers en stagecoördinatoren*, Maastricht: *De Andere Stroom*, 2003, interne publicatie AS 41.

#### HOOFDSTUK 7

- Cornelisse, W., *Compleet team levert maatwerk in flexibel schoolgebouw*, in: *Uitleg*, 27-03-2002, blz. 24-27 (over het project *Teamonderwijs op maat*).
- Ministerie van OCenW, *(Team)onderwijs op maat. Kijk vandaag naar de school van morgen*, Zoetermeer: Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen, 2002.
- Website <http://teamonderwijs.kennisnet.nl> [site van het project]

- Website [www.sbdmhr.nl](http://www.sbdmhr.nl) [site van het projectteam]
- Dam, N. van, *Tijd voor verandering*, in: *Uitleg*, 22-01-2003, blz. 22-23 [over het project *Lesgeven Anders Organiseren*].
- Website [www.lesgevenandersorganiseren.nl](http://www.lesgevenandersorganiseren.nl) [site van het project]
- *Planmatige Gedragsbeïnvloeding. Sociaal Emotionele ontwikkeling*, Enschede: Het Schip, z.j.
- *Personeelsbeleidsplan*, Enschede: Het Schip, 2001.
- *Functie-taakomschrijvingen*, Enschede: Het Schip, 2001 [bijlage bij het Personeelsbeleidsplan]
- Markerink, W., *Teamteaching op Het Schip*, Enschede, De Andere Stroom, 2003. Interne publicatie AS 40.
- Website [www.tschip.nl](http://www.tschip.nl)

#### HOOFDSTUK 8

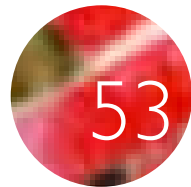
- Aa, R. van der, R. Koene, I. Vogelaar en I. Vossen, *Vaklieden voor de klas. Evaluatie van de pilot Vakmensen als vakleraar in het vmbo in Rotterdam. Eindrapport*, Zoetermeer: Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen / Ecorys-NEI Arbeid & Sociaal Beleid, 2002.
- Derksen, P., R. Klarus en P. Fest, *Speciaal geschikt. Een aanvullende assessmentprocedure voor zij-instromers in het Speciaal Onderwijs*, Wageningen: Stoas onderzoek, 2002.
- Inspectie van het Onderwijs, *Professioneel Onderwijspersoneel. Opleiden met de school*, Utrecht: Inspectie van het Onderwijs, 2003.
- C.C. Koets - *Typering voor onderwijs 789.doc* (gegevens van Alons & Partners Consultancy bv, 2002) (beschikbaar gesteld door mevr. Koets, toenmalig medewerker van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen).
- Roelofs, W.W., *Authentiek opleiden in scholen*, 's-Hertogenbosch, KPC-groep, 2003.
- Sikkes, R., *Assistenten nemen steeds meer taken over*, in: *het Onderwijsblad*, 5 oktober 2002, blz. 22-23.
- Snel, T., *Wie is de juf? Aob wil assistenten naar schaal 7*, in: *het Onderwijsblad*, 5 oktober 2002, blz. 16-19.





# BIJLAGEN

|           |   |    |    |
|-----------|---|----|----|
| <b>1</b>  | FUNCTIEBESCHRIJVING <b>LERAAR</b> SBO/WEC-INSTELLING                        | 54 |    |
| <b>2</b>  | FUNCTIEBESCHRIJVING <b>SENIOR LERAAR</b> SBO/WEC-INSTELLING                 | 57 |    |
| <b>3</b>  | FUNCTIEBESCHRIJVING <b>KLASSENASSISTENT</b> (VOORTGEZET) SPECIAAL ONDERWIJS |    | 61 |
| <b>4</b>  | FUNCTIEBESCHRIJVING <b>LERARENONDERSTEUNER</b> SBO/WEC-INSTELLING           | 63 |    |
| <b>5</b>  | ENKELE FUNCTIE- EN TAAKOMSCHRIJVINGEN <b>UIT DE PRAKTIJK</b>                | 66 |    |
| <b>6</b>  | PROJECT ANDERE STROOM   | 73 |    |
| <b>7</b>  | OPZET VSO STAGECENTRUM IvOO   | 74 |    |
| <b>8</b>  | VISIE OP VORMEN EN INHOUD VAN LEREN IN DE STAGE - IvOO                      | 75 |    |
| <b>9</b>  | KWALITEITSCRITERIA EN COMPETENTIES VAN DE <b>STAGECOORDINATOR</b> - IvOO    |    | 79 |
| <b>10</b> | KWALITEITSCRITERIA EN COMPETENTIES VAN DE <b>OPLEIDER-ONDERNEMER</b> - IvOO |    | 85 |
| <b>11</b> | TAAK-FUNCTIEOMSCHRIJVING <b>PRAKTIJK/PEDAGOGISCH ONDERWIJSASSISTENT</b>     |    | 89 |
| <b>12</b> | TAAK-FUNCTIEOMSCHRIJVING <b>TECHNISCH ONDERWIJSASSISTENT</b>                | 90 |    |
| <b>13</b> | FUNCTIEBESCHRIJVING <b>INSTRUCTEUR</b>                                      | 91 |    |



# FUNCTIEBESCHRIJVING

## LEERAAR SBO/WEC-INSTELLING

### OMGEVING

De werkzaamheden worden uitgevoerd binnen een SBO/WEC-instelling. De school biedt opleiding en vorming aan leerlingen van 3 tot 20 jaar 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 of is eindonderwijs.

De SBO/WEC-instelling bestaat uit een directie, (senior)leraren, (para)medici en overig ondersteunend personeel.

De leraar is verantwoordelijk voor de uitvoering van het (voortgezet) speciaal onderwijs en het begeleiden van de leerlingen, betreft de omgeving bij de gedragsbeïnvloeding van de leerling, levert bijdragen aan de onderwijsvoorbereiding en de onderwijsontwikkeling, levert bijdragen aan de schoolorganisatie en neemt deel aan de professionaliseringsactiviteiten van het onderwijsteam.

### WERKZAAMHEDEN

#### I Is verantwoordelijk voor de uitvoering van het (voortgezet) speciaal onderwijs en het begeleiden van leerlingen door:

- het ontwikkelen van een leerlijn waarin aandacht is voor de specifieke problematiek van de leerling;
- het daartoe ontwikkelen van eigen lesmateriaal;
- het bij de leerlingen tot ontwikkeling brengen van competentie (ervaren en geloven in eigen kunnen), autonomie (ervaren en weten dat je zelf een probleem aankunt) en relatie (weten en voelen dat je gewaardeerd wordt);
- het gedurende een schooljaar lesgeven aan en begeleiden van (groepen) leerlingen in speciaal gevormde groepen op basis van groepsplannen;
- het creëren van een pedagogisch klimaat waarin alle leerlingen zich veilig en gewaardeerd voelen;
- het stimuleren en begeleiden van sociale vaardigheden bij leerlingen met verschillende sociaal-culturele achtergronden;
- het structureren en coördineren van de activiteiten van de leerlingen en het organiseren en plannen daarvan in homogene en heterogene groepen, inclusief subgroepen;
- het begeleiden/coachen van de lerarenondersteuner en/of onderwijsassistent;
- het zich op de hoogte houden van ontwikkelingen op terreinen als maatschappij en cultuur, natuur en techniek, gezondheid en milieu, politiek en levensbeschouwing en er in de les op inspelen;
- het diagnosticeren en evalueren van ontwikkelings- en leerprocessen van leerlingen, het opstellen van handelingsplannen, het bespreken van de voortgang in een begeleidingsteam;

- het met de ouders bespreken van de voortgang, de ontwikkeling en de gedragsproblemen van leerlingen;
- het onderhouden van contacten met begeleidingsdiensten en andere betrokkenen;
- het per groep bijhouden van een werkdossier;
- het mede bijhouden van het leerlingdossier;
- het onderhouden van contacten met de ouderraad.

## **2 Betreft de omgeving bij de gedragsbeïnvloeding van de leerling door:**

- het in het begeleidingsteam bespreken van de (gedrags)ontwikkeling van de leerling;
- het consulteren van en het verwerken van adviezen van deskundigen zoals jeugdarts, orthopedagoog, logopedist, schoolmaatschappelijk werk en interne begeleiding;
- het bespreken van problemen van de leerling met en het bezoeken van ouders of opvoeders;
- het kunnen aangeven van de eigen mogelijkheden en beperkingen (kwaliteiten) met betrekking tot het uitvoeren van de gewenste taken.

## **3 Levert bijdragen aan de onderwijsvoorbereiding en de onderwijsontwikkeling door:**

- het meedenken over het (meerjaren)schoolplan;
- het formuleren van les- en opvoedingsdoelen voor de dagelijkse onderwijsuitvoering;
- het doelgericht kiezen en hanteren van verschillende didactische werkvormen en leeractiviteiten, aansluitend op de onderwijsdoelen;
- het leveren van bijdragen aan de pedagogische koers, resulterend in onderwijsprogramma's;
- het leveren van bijdragen aan het formuleren van les- en opvoedingsdoelen;
- het zich op de hoogte houden van ontwikkelingen op terreinen als maatschappij en cultuur, natuur en techniek, gezondheid en milieu, politiek en levensbeschouwing en het bijdragen aan de vertaling daarvan naar pedagogisch verantwoorde en didactische werkvormen en leeractiviteiten.

## **4 Levert bijdragen aan de schoolorganisatie door:**

- het actief participeren aan teamvergaderingen;
- het organiseren van buiten- en naschoolse activiteiten.

## **5 Neemt deel aan professionaliseringsactiviteiten van het onderwijsteam door:**

- het begeleiden van de lerarenondersteuner en/of onderwijsassistent;
- het deelnemen aan her- en bijscholingscursussen en collegiale consultatie aansluitend op het persoonlijk ontwikkelingsplan.

## **SPEELRUIMTE**

- De leraar legt verantwoording af aan de directie over de opvoedende en onderwijzende activiteiten met betrekking tot de beïnvloeding van de leerling, de uitvoering van het onderwijs en het begeleiden van leerlingen conform de leerdoelen en over de kwaliteit van de bijdragen aan de onderwijsvoorbereiding en de

- onderwijsontwikkeling.
- De leraar verricht de werkzaamheden binnen de onderwijswet- en regelgeving, leerdoelen en beleidslijnen van de school.
- De leraar neemt beslissingen bij de stagnatie dan wel de versnelling in de ontwikkeling van de leerling, bij de aanpak van het oplossen van (nieuwe) problemen, de uitvoering van het onderwijs en het begeleiden van leerlingen en de bijdragen aan de onderwijsvoorbereiding en onderwijsontwikkeling.

### **KENNIS EN VAARDIGHEDEN**

- Specialistische didactische en pedagogische kennis en vaardigheden.
- Kennis van de leerstof en van het ontwikkelen van specifieke leerstof.
- Inzicht in de organisatie en werkwijze van de eigen school en de basisscholen in de regio.
- Inzicht in en kennis van de organisatie en de mogelijkheden van hulpverlening(sinstanties).
- Kennis van verschillende culturele achtergronden en vaardigheid in het omgaan met leerlingen en ouders van verschillende culturele achtergronden.
- Invoelingsvermogen en sociale vaardigheden.
- Specialistische communicatieve vaardigheden.
- Vaardigheid in het overdragen van kennis en vaardigheden.
- Vaardigheid in het samenwerken met andere disciplines.

### **CONTACTEN**

- Met leerlingen, om de leerstof te bespreken en uit te leggen en resultaten c.q. problemen te bespreken.
- Met de directie, over begeleiding/coaching van de lerarenondersteuner(s) en of onderwijsassistent(en) en over de voortgang in de contacten met hulpinstanties/hulpverleners, om tot nadere afspraken te komen.
- Met ouders, 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 hulpverleners/specialisten, over de problematiek van leerlingen (WSNS, LGF) om tot oplossingen c.q. verbeterde didactische aanpak te komen.
- Met collega' s, ouders, hulpinstanties en/of specialisten, om diagnoses te bespreken en door te verwijzen

# FUNCTIEBESCHRIJVING

## SENIOR LERAAR SBO/WEC-INSTELLING

### OMGEVING

De werkzaamheden worden uitgevoerd binnen een SBO/WEC-instelling. De school biedt opleiding en vorming aan leerlingen van 3 tot 20 jaar 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 of is eindonderwijs.

De SBO/WEC-instelling bestaat uit een directie, (senior)leraren, (para)medici en overig ondersteunend personeel.

De senior leraar draagt mede zorg voor de opvang van (de meest) complexe risicokinderen in het samenwerkingsverband, bevordert de gedragsbeïnvloeding van de (risico)leerling (o.a. door het betrekken van de omgeving), levert bijdragen aan de onderwijsvoorbereiding en de onderwijsontwikkeling, draagt bij aan de organisatie en externe samenwerking en geeft mede richting aan de professionaliseringsactiviteiten van leraren.

### WERKZAAMHEDEN

#### I Draagt mede zorg voor de opvang van (de meest) complexe risicokinderen in het samenwerkingsverband door:

- het ontwikkelen van een leerlijn waarin aandacht is voor de specifieke problematiek van de leerling;
- het daartoe (doen) ontwikkelen van eigen lesmateriaal;
- het bij de leerlingen tot ontwikkeling brengen van competentie (ervaren en geloven in eigen kunnen), autonomie (ervaren en weten dat je zelf een probleem aankunt) en relatie (weten en voelen dat je gewaardeerd wordt);
- het lesgeven aan en begeleiden van (groepen) leerlingen in speciaal gevormde groepen op basis van een planmatige, specialistische manier van begeleiden;
- het creëren van een pedagogisch klimaat waarin alle leerlingen zich veilig en gewaardeerd voelen;
- het stimuleren en begeleiden van sociale vaardigheden bij leerlingen met verschillende sociaal-culturele achtergronden;
- het structureren en coördineren van de activiteiten van de leerlingen en het organiseren en plannen daarvan in homogene en heterogene groepen, inclusief subgroepen;
- het zich op de hoogte houden van ontwikkelingen op terreinen als maatschappij en cultuur, natuur en techniek, gezondheid en milieu, politiek en levensbeschouwing en er in de les op inspelen;

- het diagnosticeren en evalueren van ontwikkelings- en leerprocessen van leerlingen, het opstellen van handelingsplannen, het bespreken van de voortgang in een begeleidingsteam;
- het met de ouders (doen) bespreken van de gedragsproblemen van leerlingen;
- het geven van voorlichting aan ouders/groepen ouders over de situatie van het kind in het kader van het bevorderen van hun deskundigheid;
- het onderhouden van contacten met begeleidingsdiensten en andere betrokkenen;
- het per groep bijhouden van een werk dossier;
- het mede bijhouden van het leerlingdossier;
- het begeleiden en coachen van collega-leraren;
- het verzorgen van stagebegeleiding;
- het deelnemen aan her- en bijscholingscursussen en collegiale consultatie, aansluitend op het persoonlijk ontwikkelingsplan.

## **2 Bevordert de gedragsbeïnvloeding van de (risico)leerling - onder meer door het betrekken van de omgeving - door:**

- het ontwikkelen van voorstellen met betrekking tot de zorgtrajectbemiddeling, waaronder activiteiten als signalering, onderzoek, advisering, begeleiding, handelingsplanning en PCL (permanente commissie leerlingen-zorg)-bespreking;
- het adviseren over de aanpak en de begeleiding van (risico)leerlingen;
- het begeleiden van collega' s bij de bespreking van de ontwikkeling van de leerling met ouders/opvoeders;
- het in voorkomende gevallen opzetten en coördineren van een coachingstraject voor collega-leraren;
- het in het begeleidingsteam bespreken van de (gedrags)ontwikkeling van de leerling;
- het consulteren en het verwerken van adviezen van deskundigen, zoals jeugdarts, orthopedagoog, logopedist, schoolmaatschappelijk werk en interne begeleiding;
- het bespreken van problemen van de leerling met en het bezoeken van ouders of opvoeders.

## **3 Levert bijdragen aan de onderwijsvoorbereiding en de onderwijsontwikkeling door:**

- het doen van voorstellen aan de schoolleiding over de jaarlijkse en meerjarenplannen;
- het evalueren van (de resultaten van) het beleid ten aanzien van het speciaal onderwijs en het in dat kader doen van aanbevelingen;
- het formuleren van les- en opvoedingsdoelen voor de dagelijkse onderwijsuitvoering voor één jaar;
- het doelgericht kiezen en hanteren van verschillende didactische werkvormen en leeractiviteiten, aansluitend op de onderwijsdoelen;
- het (mede) opstellen van de pedagogische koers, resulterend in onderwijsprogramma's;
- het formuleren van les- en opvoedingsdoelen;
- het zich op de hoogte houden van ontwikkelingen op terreinen als maatschappij en cultuur, natuur en techniek, gezondheid en milieu, politiek en levensbeschouwing en het bijdragen aan de vertaling daarvan naar pedagogisch verantwoorde en didactische werkvormen en leeractiviteiten.

#### **4 Draagt bij aan de organisatie en externe samenwerking door:**

- het optreden als projectleider van onderwijskundige uitvoeringsgerichte (externe) projecten;
- het in het kader van een samenwerkingsverband (WSNS of REC) verrichten van uitvoerende en coördinerende taken op het gebied van organisatie, toelating, doorplaatsing en onderwijs van kinderen/leerlingen;
- het leiden van en/of actief participeren aan teamvergaderingen;
- het organiseren van buiten- en naschoolse activiteiten.

#### **5 Geeft mede richting aan de professionaliseringsactiviteiten van leraren door:**

- het vanuit de praktijk doen van voorstellen met betrekking tot het planmatig ondersteunen van collega's uit het regulier onderwijs bij een (meer) structurele opvang van risicoleerlingen;
- het adviseren en ondersteunen van collega's uit basisscholen in de regio over de specifieke aanpak, handelingsplannen en problemen van leerlingen, die een specifieke benadering vragen;
- het leveren van een bijdrage voor (inhoudelijke) kaders ter ondersteuning van de externe relaties met instellingen voor jeugdhulpverlening, jeugdgezondheidszorg, overig speciaal en speciaal voortgezet onderwijs, waarbij het gaat om afstemming en samenwerking.

#### **SPEELRUIMTE**

- De leraar legt verantwoording af aan de directie over de opvang van (de meest) complexe risicokinderen, de gedragsbeïnvloeding van de (risico)leerling, bijdragen aan de onderwijsvoorbereiding en de onderwijsontwikkeling, alsmede de richting van de professionaliseringsactiviteiten van leraren.
- De senior leraar verricht de werkzaamheden binnen de onderwijswet- en regelgeving, leerdoelen en beleidslijnen van de school.
- De senior leraar neemt beslissingen bij de zorg voor de opvang van (de meest) complexe risicokinderen, de gedragsbeïnvloeding van de (risico)leerling (o.a. door het betrekken van de omgeving), het doen van voorstellen voor onderwijsvoorbereiding en de onderwijsontwikkeling, het optreden als projectleider van onderwijskundige uitvoeringsgerichte (externe) projecten en het mede richting geven aan professionaliseringsactiviteiten van leraren.

#### **KENNIS EN VAARDIGHEDEN**

- Specialistische didactische en pedagogische kennis en vaardigheden op uiteenlopende aandachtsgebieden.
- Kennis van de leerstof en van het ontwikkelen van specifieke leerstof.
- Kennis van beleidsontwikkelingen op de toegewezen aandachtsgebieden.
- Inzicht in de organisatie en werkwijze van relevante scholen in de regio.
- Inzicht in en kennis van de organisatie en de mogelijkheden van hulpverlening(sinstanties).
- Kennis van verschillende culturele achtergronden en vaardigheid in het omgaan met leerlingen en ouders van verschillende culturele achtergronden.
- Invoelingsvermogen en sociale vaardigheden.
- Specialistische communicatieve vaardigheden.

- Vaardigheid in het overdragen van kennis en vaardigheden.
- Vaardigheid in het samenwerken met andere disciplines.

### **CONTACTEN**

- Met in- en externe collega's, over de specialistische aanpak van problemen, om hen te ondersteunen en/of te coachen en de diverse specialismen te coördineren.
- Met het verantwoordelijk management, over beleidsontwikkelingen, om hen te adviseren.
- Met leerlingen, om de leerstof te bespreken en uit te leggen en resultaten c.q. problemen te bespreken.
- Met werkgevers/directies/personeel van stageplaatsen/stagebedrijven over leerlingen in het kader van stagebegeleiding, om tot afspraken te komen over de voortgang van/in de stage (ervaring) en om bij knelpunten tot een passende oplossing te komen.
- Met ouders, 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 medewerkers uit de zorgtrajectbemiddeling, om diagnoses te bespreken en/of tot samenwerking te komen.

# FUNCTIEBESCHRIJVING **KLASSENASSISTENT** (VOORTGEZET) SPECIAAL ONDERWIJS

Uitgangspunt van de functiebeschrijving is dat de klassenassistent de taken uitvoert onder de verantwoordelijkheid van de leraar.

## **FUNCTIEBESCHRIJVING**

- 1 Ondersteunen van de leraar bij het verrichten van eenvoudige routinematige onderwijsinhoudelijke taken.
- 2 Begeleiden van leerlingen bij het verwerven van vaardigheden.
- 3 Verrichten van verzorgende werkzaamheden.
- 4 Leveren van een praktische/organisatorische bijdrage aan het klassenmanagement.
- 5 Verrichten van overige werkzaamheden die verband houden met de functie.

### Ad 1

- voert in opdracht van de leraar specifieke onderwijsopdrachten uit met individuele leerlingen of groepjes leerlingen;
- begeleidt individuele leerlingen of groepjes leerlingen die van de leraar instructie hebben ontvangen;
- observeert leerlingen tijdens les, pauzes en spel, signaleert de ontwikkelingsvoortgang en bespreekt deze met de leraar;
- stimuleert en corrigeert leerlingen in gedrag en werkhouding om het leerproces van henzelf en/of de groep te bevorderen.

### Ad 2

- helpt leerlingen bij het aanleren van en stimuleert zelfredzaamheidsvaardigheden en activiteiten dagelijks leven;
- houdt toezicht op en corrigeert gedrag tijdens les, pauzes, vervoer e.d.;
- inspireert leerlingen te luisteren, op te ruimen, zich te concentreren, vragen te stellen e.d.;
- helpt de leraar bij het begeleiden van leerlingen in het verkrijgen van een positief, realistisch zelfbeeld.

Ad 3

- begeleidt leerlingen naar de arts, het ziekenhuis, e.d.;
- ziet toe op en/of assisteert bij het innemen van medicijnen en verricht zonodig andere eenvoudige verzorgende handelingen;
- begeleidt leerlingen bij therapeutische oefeningen;
- ziet toe en helpt bij hygiënische aangelegenheden zoals handen wassen, tanden poetsen, verschonen van lichaam en kleding;
- helpt bij gymnastiek en zwemmen met aan- en uitkleden;
- helpt bij installeren en bedienen van handicapgebonden apparatuur.

Ad4

- richt het leslokaal in en ruimt op;
- zet materialen en leermiddelen klaar;
- doet voorstellen voor het gebruik van en vervaardigt specifiek lesmateriaal;
- vult voorraden aan;
- controleert de staat en werking van lesmateriaal en handicapgebonden hulpmiddelen.

Ad 5

- neemt deel aan leerlingbesprekingen.
- helpt mee bij het ontvangen van ouders.

# FUNCTIEBESCHRIJVING

## LERARENONDERSTEUNER

### SBO/WEC-INSTELLING

#### OMGEVING

De werkzaamheden worden uitgevoerd binnen een SBO/WEC-instelling. De school biedt opleiding en vorming aan leerlingen van 3 tot 20 jaar 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 of is eindonderwijs.

De SBO/WEC-instelling bestaat uit een directie, (senior)leraren, (para)medici en overig ondersteunend personeel.

De lerarenondersteuner voert les(ondersteunende) en leerlingbegeleidende taken uit onder verantwoordelijkheid van een leraar, ondersteunt de onderwijsvoorbereiding en levert bijdragen aan de schoolorganisatie en stelt zich actief op in het ontwikkelen van competenties.

#### WERKZAAMHEDEN

##### **I Voert onder verantwoordelijkheid van een leraar, les(ondersteunende) en leerlingbegeleiden de taken uit, door:**

- het mede uitvoeren van repeterende en routinematige lestaken en het begeleiden van (groepen) leerlingen;
- het begeleiden van individuele of groepjes leerlingen met achterstanden, specifieke (leer)problemen, handicaps of gedragsproblemen, om met hen te oefenen om de problemen te verminderen of op te lossen;
- het bijdragen aan een pedagogisch klimaat waarin alle leerlingen zich veilig en gewaardeerd voelen;
- het mede stimuleren en begeleiden van sociale vaardigheden van leerlingen;
- het mede structureren, organiseren en plannen van de activiteiten van leerlingen in homogene en heterogene groepen, inclusief subgroepen;
- het mede nakijken en verbeteren van onderwijsactiviteiten van leerlingen;
- het zich op de hoogte houden van ontwikkelingen op terreinen als maatschappij en cultuur, natuur en techniek, gezondheid en milieu, politiek en levensbeschouwing en er in de les op inspelen;
- het signaleren van (sociaal-)pedagogische problemen bij leerlingen en het aan de orde stellen ervan bij de leraar;
- het begeleiden van leerlingen op basis van instructie, aan de hand van handelingsplannen en zoals voorzien in het zorgplan;

- het bijhouden van de voortgang en ontwikkeling van leerlingen en het bespreken ervan met de leraar;
- het assisteren bij en bijwonen van gesprekken van de leraar met de ouders tijdens de ouderavonden.

### **2 Ondersteunt de onderwijsvoorbereiding door:**

- het mede voorbereiden van de dagelijkse onderwijsactiviteiten;
- het op aangeven van de leraar kiezen en hanteren van verschillende didactische werkvormen en leeractiviteiten aansluitend op de leerdoelen;
- het meedenken over les- en opvoedingsdoelen;
- het zich op de hoogte houden van de ontwikkelingen op terreinen als maatschappij en cultuur, natuur en techniek, gezondheid en milieu, politiek en levensbeschouwing en het meedenken over de vertaling daarvan in werkvormen en leeractiviteiten;
- het doen van voorstellen voor de aanpassing of geschikt maken van (leer)materiaal voor de eigen specifieke doelgroep;
- het doen van voorstellen voor de aanschaf van (les)materiaal.

### **3 Levert bijdragen aan de schoolorganisatie door:**

- het surveilleren tijdens toetsen, testen, proefwerken, overhoringen, schoolonderzoek e.d.;
- het deelnemen aan teamvergaderingen;
- het organiseren van schoolactiviteiten.

### **4 Stelt zich actief op in het ontwikkelen van competenties door:**

- het deelnemen aan professionaliseringsactiviteiten (van het team);
- het deelnemen aan her- en bijscholing en collegiale consultatie;
- het bestuderen van relevante vakliteratuur.

### **SPEELRUIMTE**

- De lerarenondersteuner legt functioneel verantwoording af aan de leraar over de wijze van lesgeven en de begeleiding van leerlingen conform de instructie van de leraar, aan de hand van handelingsplannen en zoals voorzien in het zorgplan.
- De lerarenondersteuner verricht werkzaamheden conform de aanwijzingen van de leraar alsmede op basis van het lesplan en behandel- en zorgplannen.
- De lerarenondersteuner neemt beslissingen bij het lesgeven en het begeleiden van leerlingen.

### **KENNIS EN VAARDIGHEDEN**

- Didactische en pedagogische kennis en vaardigheden.
- Kennis van de leerstof.
- Kennis van en inzicht in lichamelijke en geestelijke afwijkingen en omgangs- en behandelingsvormen daarbij.
- Inzicht in de organisatie en werkwijze van de eigen school.

- Invoelingsvermogen en sociale vaardigheden.
- Vaardigheid in de omgang met en het verzorgen van leerlingen met lichamelijke handicaps of gedrags- of leerproblemen.
- Vaardigheid in het overdragen van kennis en vaardigheden.

### **CONTACTEN**

- Met leerlingen, om de leerstof te bespreken en uit te leggen.
- Met leraren, om de vorm en werkwijze van de lesondersteuning en leerlingbegeleiding te bespreken en de leraren te informeren over de leerresultaten en leer- en gedragsproblemen.
- Met leraren en (para)medische begeleiders, om de begeleiding en verzorging te bespreken en informatie uit te wisselen over werkwijze, werkvormen, oefeningen, aanpak en voortgang.
- Met ouders, over de verzorging van de leerlingen om informatie uit te wisselen over medicijngebruik, welzijn en gedrag van de leerlingen.
- Met andere lerarenondersteuners, over te kiezen werkwijze en aanpak om ervaringen uit te wisselen en tot een gezamenlijke aanpak te komen.

# ENKELE FUNCTIE- EN TAAKOMSCHRIJVINGEN UIT DE PRAKTIJK

## TAAKPROFIEL TRAJECTBEGELEIDER

### DOEL VAN DE FUNCTIE

Het (doen) organiseren van basisactiviteiten voor en het persoonlijk begeleiden van een aantal leerlingen.

1 Er is een organisatorische en diagnosticerende taak om de specifieke problematiek van de individuele leerling te observeren en te analyseren en hun gedrag te beschrijven.

De trajectbegeleider:

- stelt aan de hand van gegevens van het consultatieteam hulpvragen van individuele leerlingen op;
- stelt zoveel als mogelijk is de problematiek van de individuele leerling vast;
- werkt samen met het indicatie-/consultatieteam van het R.M.C.;
- werkt samen met de gedragsdeskundige van de school;
- stelt individuele handelings- en trajectplannen op;
- evalueert individuele handelings- en trajectplannen en stelt deze zonodig bij;
- observeert en analyseert de probleemsituatie van de individuele leerling en stelt een eindadvies op.

2 Er is een (ortho-)pedagogische taak om leerlingen met indringende en complexe problematiek te begeleiden, te motiveren en te helpen zoeken bij het vinden van een passend vervolotraject.

De trajectbegeleider:

- creëert een pedagogisch klimaat;
- motiveert leerlingen;
- begeleidt leerlingen met indringende en complexe problematiek.

3 Er is een (ortho-)didactische taak om de vorm en de inhoud van de instructie/begeleiding af te stemmen op de capaciteiten en de vorderingen van de individuele leerlingen.

De trajectbegeleider:

- differentieert de basisactiviteiten;
- differentieert bij het hanteren van vak- en orthodidactische methoden en technieken;
- geeft effectieve instructie/begeleiding.

4 Er is een organisatietaak om de uitvoering van de basisactiviteiten en de begeleiding van trajecten zodanig te organiseren dat elke leerling zoveel mogelijk tot zijn/haar recht komt en zich verder kan ontwikkelen.

De trajectbegeleider:

- verricht een of meerdere basisactiviteiten in groepsverband;
- draagt zorg voor uitplaatsing van leerlingen naar opleiding, arbeid, zorg of een combinatie daarvan;
- ondersteunt de leerlingen bij externe plaatsingen.

5 Er is een taak om als 'professional' actief en vakbekwaam te functioneren en de eigen deskundigheid op peil te houden.

De trajectbegeleider:

- heeft een professionele taakopvatting;
- is bereid zichzelf te blijven ontwikkelen;
- heeft een flexibele en zelfstandige houding.
- is bereid - indien noodzakelijk - de werkzaamheden op een andere locatie uit te voeren of de contacten buiten de reguliere werktijd te plannen.

6 Er is een taak om te overleggen met ouders en externe instanties.

De trajectbegeleider:

- onderhoudt contacten met betrokken leerling en ouders / verzorgers;
- onderhoudt contacten met externe instanties (opdrachtgevers, hulpverlenende instanties, instellingen/organisaties, stagebedrijven).

7 Er is een taak om actief te functioneren binnen het team en binnen de school als organisatie.

De trajectbegeleider:

- werkt mee aan schoolorganisatorische activiteiten;
- werkt samen binnen de afdeling.

## FUNCTIEBESCHRIJVING

### INSTRUCTEUR/EDUCATIEF MEDEWERKER

### TECHNISCHE VAARDIGHEDEN

#### OMGEVING

De werkzaamheden worden verricht in een J.J.I.-inrichting. De vaardigheden, die in de inrichtingen worden aangeleerd, vallen onder verantwoordelijkheid van v.s.o en z.m.o.k.-scholen (vallend onder de wet op de expertisecentra). De taken worden onder verantwoordelijkheid van een docent uitgevoerd.

De instructeur/educatief medewerker technische vaardigheden leert jeugdigen, onder verantwoordelijkheid van een docent, vaardigheden aan (inzake een toegewezen vakgebied: metaalbewerking, metselen, houtbewerking etc.) dan wel voert (les-)ondersteunende en begeleidende taken uit, ondersteunt de onderwijsvoorbereiding, draagt zorg voor zijn ruimte, materialen en inventaris, levert een bijdrage aan een veilig leef- en werkklimaat binnen alle geledingen van de inrichting, doet voorstellen aan de verantwoordelijke leerkracht t.b.v. het onderwijsplan, verricht overige functie-ondersteunende werkzaamheden en neemt deel aan de professionaliseringsactiviteiten van het (onderwijs-)team.

#### WERKZAAMHEDEN

I Leert jeugdigen, onder verantwoordelijkheid van een docent, vaardigheden aan (inzake een toegewezen vakgebied: metaalbewerking, metselen, houtbewerking etc.) dan wel voert (les)ondersteunende en begeleidende taken uit door:

- het leveren van een bijdrage aan de opstelling en evaluatie van het onderwijsplan mede op basis van het door de J.J.I. opgezette verblijf- of behandelplan;
- het voorbereiden en uitvoeren van het (vastgestelde) onderwijsplan, toegespitst op het vakgebied;
- het schrijven van tussenrapportages betreffende de uitvoering van de opgedragen taken;
- het sturen van het groepsdynamische proces op de werklocatie;
- het uitvoeren van een signalerende functie met betrekking tot het verloop van het leerproces;
- het verzorgen van de rapportage betreffende de vorderingen en inzet bij de vakopleiding;
- het uitvoeren van individuele en groepsobservaties;
- het zorgdragen voor een goed pedagogisch klimaat;
- het stimuleren en begeleiden van sociale vaardigheden van jeugdigen;
- het mede nakijken en verbeteren van onderwijsactiviteiten van jeugdigen;
- het zich op de hoogte houden van de ontwikkelingen op terreinen als maatschappij en cultuur, natuur en techniek, gezondheid en milieu, politiek en levensbeschouwing en er desgewenst op inspelen;
- het signaleren van (sociaal) pedagogische problemen bij jeugdigen en het aan de orde stellen ervan bij de docent;

- het bijhouden van de voortgang en ontwikkeling van jeugdigen en het bespreken ervan met de docent.

## 2 Ondersteunt de onderwijsvoorbereiding door:

- het mede voorbereiden van de dagelijkse onderwijsactiviteiten;
- het kiezen en hanteren van verschillende didactische werkvormen en leeractiviteiten aansluitend op de leerdoelen;
- het meedenken over les- en opvoedingsdoelen.

## 3 Draagt zorg voor zijn ruimte, materialen en inventaris door:

- het doen van voorstellen voor de aanpassing of geschikt maken van (leer)materiaal voor de eigen specifieke doelgroep;
- het doen van voorstellen voor de aanschaf van (leer)materiaal;
- het verrichten van kleine reparaties;
- het uitvoeren van de onderhoudstaak aan inventaris;
- het, zonodig, vervangen van materialen in de werkruimte.

## 4 Levert een bijdrage aan een veilig leef- en werkklimaat binnen alle geledingen van de inrichting.

## 5 Doet voorstellen aan de verantwoordelijke leerkracht t.b.v. het onderwijsplan.

## 6 Verricht overige functie-ondersteunende werkzaamheden door:

- het bijwonen van (multidisciplinaire) teamvergaderingen;
- het zich op de hoogte houden van de ontwikkelingen op het vakgebied;
- het bijwonen van besprekingen met betrekking tot de (ontwikkeling) van jeugdigen.

## 7 Neemt deel aan de professionaliseringsactiviteiten van het (onderwijs)team door:

- het deelnemen aan her- en bijscholingscursussen.

## **SPEELRUIMTE**

- de instructeur/educatief medewerker technische vaardigheden legt in functionele zin verantwoording af aan de docent over de vorderingen van de jeugdigen conform het afgesproken onderwijsplan en de te verrichten activiteiten en legt in hiërarchische zin verantwoording af aan de toegewezen leidinggevende over de kwaliteit van de aangeleerde vaardigheden;
- de instructeur/educatief medewerker technische vaardigheden verricht de werkzaamheden binnen de kaders zoals die aangegeven en vastgesteld zijn door het management van de school en volgens de methoden op het vakgebied;
- de instructeur/educatief medewerker technische vaardigheden neemt beslissingen bij het leveren van een bijdrage aan het opstellen, uitvoeren, bijtellen en evalueren van het onderwijsplan alsmede bij het opstellen

van rapportages t.b.v. de docent over de vorderingen van de jeugdigen.

### **KENNIS EN VAARDIGHEDEN**

- theoretische kennis en praktijkkennis op het vakgebied (op MBO-niveau);
- kennis van methoden en technieken en vaardigheid in de toepassing ervan;
- didactische en pedagogische kennis en vaardigheden;
- kennis van de leerstof;
- inzicht in de organisatie en werkwijze van de eigen locatie;
- affiniteit met de doelgroep;
- vaardigheid in de omgang met en het stimuleren van jeugdigen;
- vaardigheid in het ontwikkelen en samenstellen van oefenmateriaal;
- vaardigheid in het uitvoeren van taken onder de verantwoordelijkheid van een docent.

### **CONTACTEN**

- met docenten over de uitvoering van de taken ten behoeve van de voortgang van de werkzaamheden;
- met belanghebbenden om afstemming te verkrijgen om de doelstellingen uit het onderwijsplan te realiseren;
- met docenten om de vorm en werkwijze van de (les)ondersteuning begeleiding te bespreken en de docenten te informeren over de leerresultaten en leer- en gedragsproblemen;
- met jeugdigen in het kader van de begeleiding om hen te motiveren en te stimuleren.

# FUNCTIEBESCHRIJVING **WERKMEESTER**

## **OMGEVING**

De werkzaamheden worden uitgevoerd binnen een christelijke school voor voortgezet speciaal onderwijs. De school heeft werkplaatsen waar leerlingen werkervaring opdoen. De werkmeester beheert de werkplaats en begeleidt de leerlingen die in de werkplaats werken. Daarnaast geeft de werkmeester instructielessen in één van de vakken die als praktijkvak gegeven worden en begeleidt de werkmeester leerlingen die stage lopen bij bedrijven. De werkmeester verricht zijn werkzaamheden op aanwijzing van een coördinatieteam en onder verantwoordelijkheid van de schooldirecteur. Binnen de werkplaats werken geen andere personeelsleden.

## **WERKZAAMHEDEN**

- 1 draagt zorg voor het dagelijks beheer van de werkplaats;
- 2 begeleidt de leerlingen die werkzaam zijn binnen de werkplaats door ze aan te sturen en te coachen op een bedrijfsmatige manier;
- 3 adviseert en informeert het coördinatieteam over geschikte stageplaatsen en over werk (van opdrachtgevers) dat verricht kan worden binnen de werkplaats;
- 4 geeft praktijkinstructie in één van de vakken, die als praktijkvak aan leerlingen wordt gegeven;
- 5 overlegt met het coördinatieteam en andere betrokkenen over de begeleiding van de leerlingen binnen de werkplaats en op de stage;
- 6 begeleidt leerlingen tijdens hun stage door het stagebedrijf te adviseren over de inzetbaarheid van de leerlingen.

## **SPEELRUIMTE**

- de werkmeester is verantwoording verschuldigd aan (de voorzitter van) het coördinatieteam over de wijze en kwaliteit van de begeleiding en de praktijkinstructie en over de gang van zaken binnen de werkplaats;
- het kader wordt gevormd door de handelingsplannen opgesteld door het coördinatieteam, werkafspraken en veiligheidsvoorschriften van belang voor de uitvoering van de praktijkinstructie en de werkzaamheden binnen de werkplaats;
- de werkmeester neemt beslissingen over de werkverdeling, over de inrichting van de werkplaats, over de wijze van instructies geven, over de geschiktheid van stageplaatsen en over de adviezen m.b.t. aan te nemen werk.

## **KENNIS & VAARDIGHEID**

- algemene theoretische kennis en praktijkkennis op het gebied van het praktijkvak dat door de werkmeester wordt geïnstrueerd (houtbewerking, metaalbewerking etc.) en vaardigheid in het overdragen daarvan;
- vaardigheid in het begeleiden, aansturen en motiveren van leerlingen;
- inzicht en analytisch vermogen om werksituaties in te kunnen schatten en de begeleiding van de leerlingen daarop af te kunnen stemmen;

- kennis van de manier van werken van (productie)bedrijven;
- vaardigheid in het omgaan met moeilijke leerlingen.

**CONTACTEN**

- met opdrachtgevers over het aangeboden werk om zaken af te stemmen;
- met stagebedrijven om informatie over de leerling uit te wisselen;
- met het coördinatieteam om informatie uit te wisselen over het functioneren van de leerlingen.

# PROJECT ANDERE STROOM

VRIJDAGOGHTEND VAN 9.00 TOT 12.00

## 2 PRAKTIJKBEGELEIDERS

### LEERLINGEN

- Selectie gebeurt op basis van interesse en motivatie van de leerling
- Elke leeftijdsgroep kan aan bod komen
- Er is ruimte voor maximaal 4 leerlingen
- De totale duur van deelname door de leerling is niet beperkt, maar afhankelijk van de motivatie van het kind
- Leerlingen doen mee zolang de motivatie er is, er zijn altijd andere kinderen die gemotiveerd zijn

### Coördinatie aanspreekpunt school en begeleiders

- overleg vindt plaats op de vrijdag, welke leerlingen en welke werkzaamheden en voor hoe lang
- evaluatie vindt plaats aan het einde van de werkzaamheden van de vrijdag

### INHOUD

- De leerlingen maken kennis met verschillende metseltechnieken
- De leerlingen maken kennis met verschillende mogelijkheden binnen het bestraten
- Praktijkbegeleider geeft een voorbeeld met de aandachtspunten en dit moet worden na gedaan
- van makkelijk naar moeilijke vormen, met verhogende eisen, gesteld aan het resultaat
- leerstof die te maken heeft met het vakgebied, kan in de klas door de mentor behandeld worden.

### Coördinatie aanspreekpunt school en collega's

- Overleg, planning en evaluatie vinden mondeling gedurende de week plaats

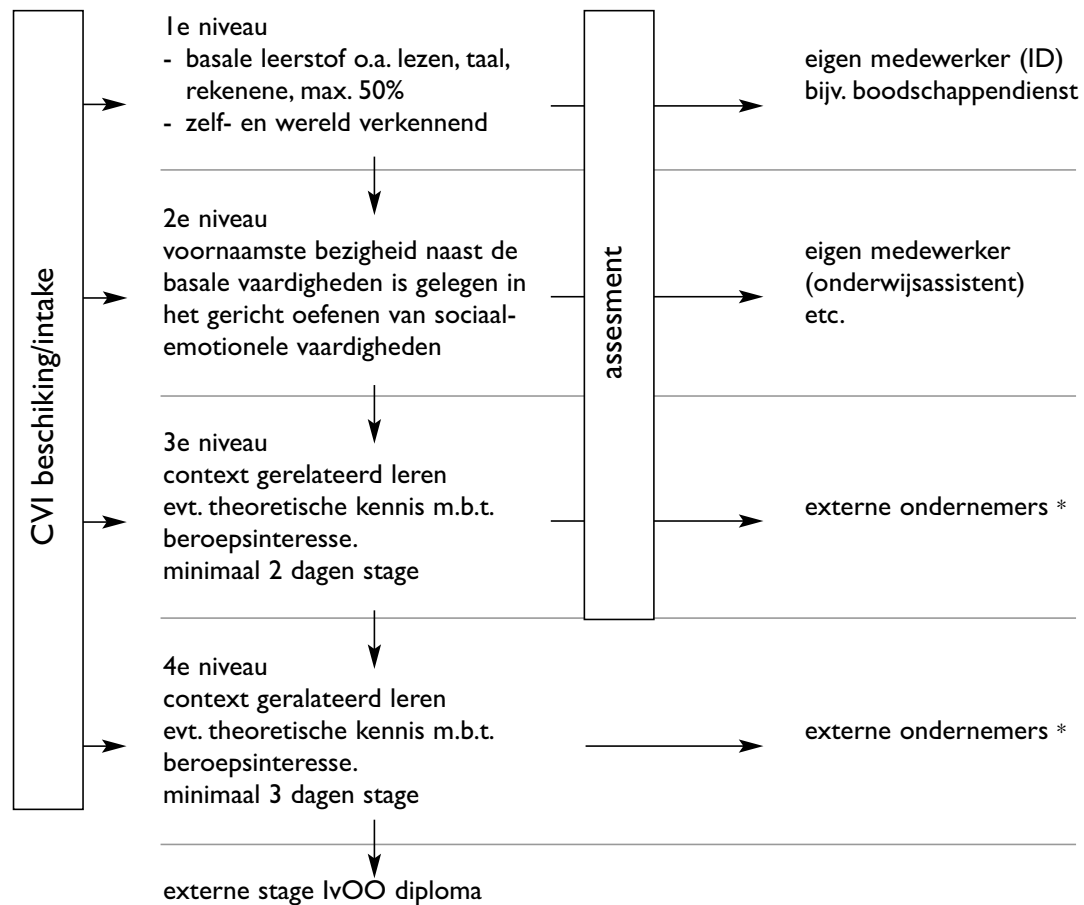
### OVERLEG

- Het overleg over de inhoud gebeurt mondeling met de begeleiders uit de praktijk en het aanspreekpunt van de school
- Het overleg over de leerlingen gebeurt mondeling met de begeleiders uit de praktijk en het aanspreekpunt van de school
- De evaluatie gebeurt schriftelijk door de praktijkbegeleiders en wordt naderhand besproken met het aanspreekpunt van de school

### Ideeën voor buitenwerkzaamheden

- Bankje rond de wilg
- Tuinwerkzaamheden
- Tribune
- Betonnen tafeltennistafel
- Hekwerk voetbalveld

# OPZET VSO STAGECENTRUM IvOO



\* screening door de Kamer van Koophandel

# INSTITUUT VOOR ORTHOPEDAGOGISCH ONDERWIJS

## VISIE OP VORMEN EN INHOUD VAN LEREN IN DE STAGE

### Doelen van leren binnen de stage

Naast het leren van “basale” vaardigheden zoals taal en rekenen is een belangrijk doel van het VSO om de leerlingen via een lijn van eenvoudige sociale en emotionele en algemene beroepsvaardigheden voor te bereiden op een externe stage die in ideale gevallen na een bepaalde periode wordt omgezet in een arbeidsovereenkomst. (zie ook schema bijlage 7)

In het algemeen zijn **sociale vaardigheden** alleen zichtbaar in complexe en contextrijke omgevingen. Wij leren de goede vragen stellen doordat we dat dagelijks oefenen, we leren op adequate wijze reageren doordat we er in praktische situaties achterkomen dat andere reactiewijzen niet tot het gewenste resultaat leiden. Interne stages vormen een goed middel om complexe situaties minder complex te maken maar toch een zekere mate van contextrijkdom te behouden.

Naast deze sociale vaardigheden gaat het er om dat een leerling een **beroepshouding** leert. Het leren van deze beroepshouding is gekoppeld aan het uitoefenen van de beroepspraktijk. Het gaat hierbij bij voorbeeld om het hanteren van gereedschappen en materialen, veilig werken, samenwerken.

Een derde doelstelling van het leren in de interne stage is dat de leerling er achter komt in hoeverre hij of zij een baantje binnen een bepaalde sector aankan dan wel aanwil. Een bijdrage aan het **keuzeprocess met betrekking tot beroepssectororiëntatie**.

Als er geen stages mogelijk zijn verwordt het leren van deze vaardigheden en de keuze voor een beroepssector tot een theoretische en afstandelijke aangelegenheid. Juist bij het type kinderen van het speciaal onderwijs is het belangrijk te voorkomen dat er alleen theoretisch geleerd wordt. Gelet op de aanleg en vaardigheden van deze leerlingen moet er sprake zijn van echt **individueel maatwerk** aansluitend bij het individuele handelings- en of zorgplan.

### Vormen van leren in de stage

Binnen stages is er sprake van verschillende vormen van leren. In het algemeen worden er drie vormen onderscheiden:

- **Informeel leren** of leren dat plaatsvindt doordat de leerling in het bedrijf aanwezig is. Het gebeurt terloops en zonder vooropgezet doel. Wie heeft leren fietsen en traplopen weet hoe belangrijk informeel leren

kan zijn. Het is echter moeilijk te sturen en te beoordelen.

- **Situatieel leren:** hierbij wordt gebruik gemaakt van leerdoelen die passen in een bepaalde situatie naast het ontwikkelen van vaardigheden zoals het begrijpen van handleidingen, het leren omgaan met klanten en het gebruiken van gereedschappen wordt hiermee ook vaak de beroepshouding ontwikkeld.
- **Arbeidssocialisatie:** hierbij leren leerlingen functioneren in arbeidssituaties. Het gaat hier vooral om het ontwikkelen van beroepshoudingaspecten zoals op tijd komen, samenwerken het fatsoenlijk achterlaten van de werkplek enzovoorts. Een op de werkelijke praktijk geënte leeromgeving is vaak de beste leermeester gelet op de dominante leerstijl van de betrokken leerlingen.

### Leerwijzen

In de discussie over leerwerkplekken in het vmbo en over het beroepsleren in het bve-veld wordt ook een onderscheid gemaakt naar de diverse leerwijzen. In het algemeen spreekt men van begeleid leren, zelfstandig leren en reflectief leren.

- Leerlingen van het IVOO zullen tijdens de interne stage vooral leren door **begeleid leren**. Dit leren wordt getypeerd door een sterke sturing in relatief veilige situaties waarin fouten mogelijk zijn. Voor- en nadoen zijn hierbij belangrijke elementen.
- Daarnaast wordt ernaar gestreefd om de leerlingen stap voor stap te begeleiden naar het zelfstandig uitvoeren van (eenvoudig) werk en opdrachten, **zelfstandig leren**.
- **Reflectief leren**, de derde vorm zal in mindere mate voorkomen. Hiervoor is een zodanige basis van sociale vaardigheden nodig dat deze niet algemeen verondersteld mag worden. Het mag echter niet worden uitgesloten. In individuele trajecten zijn er zeker mogelijkheden. Een reflectieaanpak aan de hand van concreet uitgevoerde opdrachten is mogelijk indien er sprake is van adequate begeleiding en de tijd die daarvoor noodzakelijk is.

### Vormgeving van de interne stage

#### Huidige vormgeving

De interne stage wordt op dit moment vormgegeven binnen de school doordat medewerkers van de school een “werkplaatsje” runnen waarin bepaalde activiteiten worden vormgegeven. Binnen deze “werkplaatsen” worden eenvoudige werkzaamheden uitgevoerd waarin verschillende doelstellingen nagestreefd worden:

- het diagnosticeren van de wijze waarop arbeidshandelingen verricht worden (eenhandig, tweehandig, gecoördineerd of ongecoördineerd) en een hierop afgestemd individueel actieplan maken
- het oefenen en gebruiken van sociale en communicatieve vaardigheden van leerlingen
- het diagnosticeren van de beroepshouding van de leerling en de effecten daarvan voor “plaatsbaarheid”.
- het oefenen van vaardigheden met betrekking tot de beroepshouding

#### Uitgangspunten voor het “ideale” praktijkleren

In de literatuur over de wijzen van leren in de praktijk komen de volgende uitgangspunten voor als noodzakelijke voorwaarden voor de vormgeving van leren in bedrijven. Voor de IVOO-leerlingen zal er telkens een

nieuwe invulling gegeven moeten worden aan deze uitgangspunten. Niettemin komen alle aspecten in alle stagevormen terug.

- De werkplek moet veilig zijn. Hierbij moet niet alleen gedacht worden aan ARBO aspecten. Lichamelijke veiligheid en de daaruit voortvloeiende zorg veronderstellen we aanwezig. Voor de leerlingen zal een veilige omgeving veel meer inhouden een omgeving waarin zij zich veilig voelen, waarin hun het vertrouwen wordt geschonken dat ze bepaalde opdrachten aankunnen en waarbij sprake is van wederzijds begrip.
- Er moeten voldoende leermogelijkheden zijn. Hierbij moet worden gezocht naar een zo goed mogelijke match van leerlingkenmerken, de wijze van begeleiding die gegeven kan worden op de stageplaats en de aard van de te verrichten werkzaamheden.
- De leerervaringen worden gestructureerd. Van belang is dat zowel de begeleider van school (de stagecoördinator) als de werkplekbegeleider (opleidings-ondernemer) samenwerken.
- De ervaringen worden omgevormd tot leerervaringen. We denken hier aan het reflecteren op de leerprocessen. Zoals gezegd wordt hier een groot beroep gedaan op beide begeleiders. Gelet op de specifieke wijze waarop de interne stage gestalte krijgt en de doelen die bereikt dienen te worden, is het vooral de stagecoördinator die hierbij het voortouw dient te nemen.

De doelstellingen rond het diagnosticeren en ook het aanleren van beginnende sociale vaardigheden en beroepshouding zijn goed te bereiken in de interne stage zoals die nu vormgegeven is. Bijkomend voordeel is dat deze stage geheel afgestemd is met de schoolse component van het leren. Ook de stap terug de school in is gemakkelijk te zetten door zowel leerling als de begeleiders.

Dit voordeel is eigenlijk ook het belangrijkste nadeel: voor de leerling is de interne stage op deze wijze geen stage maar “een soort praktijkles” gekoppeld aan school. De begeleider is een “meester” of “juf” van de school, hetgeen kan leiden tot minder optimaal gebruik van de situatie.

### **Voorwaarden voor optimale stages**

Uit andere onderwijsvormen zoals mbo en vmbo is bekend dat het leereffect maximaal is als de stage of de beroepspraktijkervaring of leerwerktrajecten de realiteit van het beroep zo dicht mogelijk benaderen. Hierbij zijn de volgende zaken van belang:

- de stagebegeleider is iemand die duidelijk in het beroepenveld staat. Hij of zij wordt hierdoor bijna automatisch autoriteit (baas) en fungeert tevens als rolmodel
- de stagehandelingen worden in het echt uitgevoerd voor echte klanten en met een echte baas. Een fiets repareren voor een klant die daarvoor betaalt is anders dan dezelfde fiets repareren voor de meesters en juffen van school. Tegelsleggen in een woning is volstrekt verschillend van welke oefensituatie dan ook. Samen met een baas ergens voor verantwoordelijk worden gehouden geeft die mate van realiteit die gevraagd is.
- De opdrachten zijn echt en er kan niet onmiddellijk teruggevallen worden op de school. Problemen moeten in eerste instantie zelf worden opgelost.

In een dergelijke situatie wordt ook de leerling zich meer bewust van het feit dat hij in staat moet zijn om te communiceren. Tevens wordt hem een spiegel voorgehouden van zijn beroepshouding.

Een realistische stage draagt zodoende veel bij aan het bereiken van de doelstellingen rond sociale vaardigheden en arbeidshouding.

Een interne stage bij ondernemers met een eigen bedrijfje, is een welkome aanvulling op de interne schoolstage mits voldaan wordt aan de criteria voor een ideale stage.

### **Resumerend: win-win situatie voor alle betrokkenen**

Bij de beoogde interne stage zijn de school, de leerling en de ondernemer betrokken. De belangen van school en leerling lopen in hoge mate parallel. De winst voor de leerlingen is vooral een leerwinst.

Het kunnen oefenen in echte situaties maakt de leerling weerbaarder, sociaal vaardiger en beroepsvaardiger.

Het parallelle belang van de school is dat deze in staat is om een krachtige leeromgeving aan te bieden.

Voor de ondernemer is uit het bovenstaande al gebleken dat aan hem hoge eisen worden gesteld om de stage voor leerlingen tot een succes te maken. Hij zal bijvoorbeeld over begeleidingsvaardigheden moeten beschikken, of die zich eigen willen maken. Hij zal over enkele didactische vaardigheden moeten beschikken en tijd moeten investeren in het begeleiden van een leerling. Wat is dan de winst?

Die moet enerzijds gezocht worden in materiële voordelen. Het aanbieden van een bedrijfsruimte voor een beperkte tijdsduur voor startende ondernemers is hiervan een voorbeeld evenals het voorbeeld van de extra handen op de werkvloer. Onderzocht dient te worden of er fiscale voordelen mogelijk zijn voor de ondernemers. Anderzijds moet ook worden gewezen op de niet materiële voordelen zoals de mogelijkheid om minder expliciet aanwezige vaardigheden te trainen. Dit is de wetenschap dat deze vaak communicatieve vaardigheden de doorslag kunnen geven in het succes van een onderneming.

# INSTITUUT VOOR ORTHOPEDAGOGISCH ONDERWIJS

## KWALITEITSCRITERIA EN COMPETENTIES VAN DE **STAGECOORDINATOR**

In de nieuwe opzet van de VSO-afdeling van het I.V.O.O. is een hoofdrol weggelegd voor de stagecoördinator. De taken en verantwoordelijkheden van deze functionaris worden vooral bepaald door de verantwoordelijkheid van de school. De coördinator is in feite de verpersoonlijking van de school m.b.t. de stages.

### **De verantwoordelijkheid van de school**

De school is eindverantwoordelijk voor de stage. Hieraan kleven een aantal formele aspecten zoals

- de school dient er zorg voor te dragen dat de leerling in een situatie stage loopt die voldoet aan alle veiligheidsvoorschriften zoals bijvoorbeeld de ARBO-normen
- de school zorgt ervoor dat er een verzekering wordt afgesloten voor bedrijfsrisico's van leerlingen, voor zover dit niet door de ondernemer wordt afgedekt.

Naast deze formele aspecten is er ook een aantal inhoudelijke aspecten betreffende de aard van de stage en de leerdoelen op sociaal vlak.

Zo zal de school taken hebben in :

- begeleiden en ondersteunen van de opleiders van de leerbedrijven met het oog op hun nieuwe taken voor de stagetrajecten, alsmede het scholen van opleiders om hen toe te rusten voor de praktijkbegeleiding van leerlingen; niet iedere ondernemer zal bij de start van het project beschikken over alle vaardigheden die noodzakelijk zijn voor de omgang met ieder type leerling. De school zal hier met een individueel begeleidings- en ondersteuningstraject op moeten inspringen. Nog meer dan voor andere typen scholen geldt hier dat er sprake is van maatwerk en van jongeren met een handleiding. Het is zaak dat de school de ondernemingen helpt bij het verkrijgen van die handleidingen.
- het (mede)ondertekenen en registreren van de tussen de school, de leerlingen en de leerbedrijven af te sluiten tripartite stageovereenkomsten; het uitgangspunt hierbij is dat alle betrokkenen een commitment aangaan op basis waarvan de stage gestalte krijgt. In deze overeenkomst worden ook de doelen voor de leerling opgenomen. De vraag is of hiervoor in de aanlooperperiode een **format en procedure voor het opstellen** ontwikkeld dienen te worden.
- de (formele) beoordeling van de stage is ook een expliciete schooltaak. Uiteindelijk beoordeelt de school of de leerling de bereikte doelen behaald heeft. Het verdient aanbeveling om te bezien of in samenwerking met het praktijkonderwijs er mogelijkheden zijn om de daar ontwikkelde portfolio's om te zetten naar de

IVOO-situatie. (methode “promotie”).

Naar de leerling toe wordt dit aangevuld met:

- het kiezen van het stagebedrijf afhankelijk van de motieven, mogelijkheden van de leerling en de afgesproken leerdoelen. Zoals eerder aangegeven is er sprake van maatwerk. Dit maatwerk heeft zowel betrekking op de inhoud van het werk als op de aard van de werkzaamheden maar ook op de persoon van de begeleider(s). Telkens wordt gezocht naar de ideale combinatie tussen al deze aspecten in het decor van het handelingsplan van de betreffende leerling.
- “diagnosticeren ” van handelingsvaardigheden en beroepshoudingen van leerlingen, deze kan uitstekend plaatsvinden in de omgeving van de werkplaats zoals we die nu kennen bij het IVOO.
- “diagnosticeren” sociale vaardigheden, ook voorzien in de werkplaats
- opstellen van een individueel actieplan ten aanzien van stages (ontwikkelen van een format daarvoor). De diagnostiek en het handelingsplan moet uiteindelijk resulteren in een actieplan voor de stage. Met daarin de doelen van de leerling en de manieren waarop dit bereikt wordt.
- daadwerkelijke begeleiding op de “leermomenten” van de stage m.n. daar waar het gaat om zelfstandig en reflectief leren.

Vooraf de inhoudelijke aspecten zullen in de praktijk door de school worden opgedragen aan een “stage-coördinator”, de overige onderdelen zullen door nader aan te duiden functionarissen moeten worden ingevuld.

### **De stagecoördinator**

De stagecoördinator is verantwoordelijk voor de dagelijkse gang van zaken binnen deze leerlijn van interne stages. Een goede communicatie tussen de stagecoördinator en alle andere betrokkenen is een vereiste om deze verantwoordelijkheid gestalte te geven.

De taken voor deze functionaris liggen op de volgende gebieden:

- begeleiding en ondersteuning van het stageverlenend bedrijf c.q. de opleider-ondernemer. De coördinator treedt hierbij als liaisonofficier op; daarnaast is de coördinator ook aanspreekpunt in het geval van onvoorziene situaties, hierbij kunnen alle partijen (bedrijf, leerling en school) een beroep op hem doen.
- verantwoordelijke voor de matching tussen bedrijf en leerling. Dit wil zeggen dat hij de namens de school stageplannen opstelt, gebaseerd op het individuele handelingsplan, er de gewenste opleider-ondernemer bij zoekt, de overeenkomst opstelt en toeziet op de daadwerkelijke uitvoering ervan.
- begeleiding leerproces leerling . De stagecoördinator is hiervoor eindverantwoordelijk. Dit betekent dat hij op de inhoud en de aard van het leerproces toeziet. De inhoud kan dan worden vertaald in het bereiken van de leerdoelen. Voor wat betreft de aard van het leerproces gaat het vooral om het vormgeven van een veilige leeromgeving waarin de leerdoelen bereikt kunnen worden. De instrumenten hiervoor zijn werkbezoeken, logboekjes evt. portfolio van de leerlingen, individuele gesprekken.

### **Kwaliteitscriteria van de stagecoördinator**

Hoewel de stagecoördinator strikt genomen wellicht geen leraar hoeft te zijn kunnen de leraarscompetenties wel als uitgangspunt dienen voor het ontwikkelen van de competenties voor de coördinatoren Leidende gedachten hierbij zijn:

- de stagecoördinator is in dienst van de school en kan dus ook op andere wijzen ingezet binnen het leerproces. Pas bij een bepaalde omvang loont het om een aparte functie stagecoördinator te creëren
- De stagecoördinator is voor een belangrijk deel van zijn taak (intake leerlingen, begeleiding van leerlingen, opstellen van het actieplan en dergelijke) afhankelijk van de schoolorganisatie en moet daarin als volwaardig collega geaccepteerd worden.
- De competenties die noodzakelijk zijn sluiten nauw aan bij leraarcompetenties. Wellicht dat de aard van de werkzaamheden bepaalde extra competenties mogelijk maakt. Daarom is het beter te spreken van door-groeicompetenties op basis van de leraarsfunctie.

Van de leraarscompetenties dient dan hoog te worden gescoord op de competenties die te maken hebben met:

- De communicatieve vaardigheden. Hieronder vallen bijvoorbeeld een open grondhouding, goede communicatieve vaardigheden en een goede zelfkennis. Deze vaardigheden zijn terug te vinden in de competenties die betrekking hebben op het omgaan met leerlingen, het omgaan met de collega's en de buitenwereld.
- Daarnaast moet de functionaris in staat zijn om leerlingen een veilige werkplek te bieden in een beschutte omgeving. Deze is bijvoorbeeld terug te vinden in de pedagogische competentie. Echter ook de didactische competentie speelt een rol zoals tot uiting komt in het kunnen instrueren van leerlingen en het begeleiden van hun leerprocessen.
- Tenslotte moet de coördinator competenties bezitten en of (verder)ontwikkelen op het gebied van beroepsdidactiek, zoals diagnose van werkzaamheden, het kunnen vertalen van werkzaamheden in doelen en doelen in werkzaamheden. Daarnaast is een basiskennis van de beroepspraktijk van de betrokken bedrijven noodzakelijk.

### **Competentieprofiel van de stagecoördinator**

Zoals eerder aangegeven is het niet per definitie nodig dat de stagecoördinator ook docent is. Hij is echter wel verantwoordelijk voor de juiste matching van programma, leerling en opleidings-ondernemer. Hierbij is de leerling met zijn leervermogen en zijn meervoudige intelligentie uitgangspunt. Om deze matching te kunnen bewerkstelligen zijn naast uitstekende managementvaardigheden ook kennis van en inzicht in sociale vaardigheden, leerprocessen en de vertaling daarvan in leeractiviteiten noodzakelijk. Dit zijn ook activiteiten die voorkomen in de door-groeicompetenties van leraren. Op basis van deze door-groeicompetenties kunnen dan ook de kenmerkende situaties worden beschreven. Dit zijn situaties waarin de docent alle kennis, kunde en vaardigheden en houdingen die van belang zijn kan aantonen. Uitgaande van de competenties van docenten is een vertaling gegeven naar kenmerkende situaties voor de stagecoördinator.

**De pedagogische competentie**

De stagecoördinator kan op basis van zijn kennis van basisbehoeften en ontwikkelingsprocessen van leerlingen, voor diverse klassen of groepen leerlingen een veilige leeromgeving realiseren..

Dit houdt in dat hij:

- zich op basis van observatie, informatie van leerlingen en informatie van collega's een beeld kan vormen van de sociale en culturele verhoudingen binnen diverse groepen en deze nader kan analyseren; hij heeft ruime kennis van en ruime ervaring met manieren om recht te doen aan verschillen tussen leerlingen en om deze te benutten;
- op basis van observatie, toetsen en informatie van collega's ontwikkelings- en/of gedragsproblemen van individuele leerlingen kan signaleren; hij kan deze in overleg met collega's en ouders diagnosticeren; hij kan (in samenwerking met collega's) een begeleidingsprogramma voor individuele leerlingen opstellen en uitvoeren en zondig in zekere mate aanpassen; Hij is tevens in staat dit begeleidingsprogramma met de opleidings-ondernemer te bespreken.

**De didactische competentie**

De stagecoördinator kan een krachtige leeromgeving realiseren op basis van kennis van de praktijk van de diverse beroepen. De stagecoördinator is er hierbij op gericht om telkens opnieuw omgevingen te zoeken die een ideale balans inhouden voor de betrokken leerling. Hij houdt hierbij rekening met de kwaliteiten van de betrokken leerlingen gebaseerd op hun meervoudige intelligentie, de mogelijkheden van de diverse leer- en werkomgevingen en de mogelijkheden van de diverse opleidings-ondernemers.

Dit houdt in dat hij:

- een uitvoerbaar werk- en leerprogramma voor een leerling kan ontwerpen met in adequate vorm en mate: beroep op zelfsturing, helderheid, structuur, ruimte voor initiatief, creativiteit en reflectie;
- dit programma kan laten uitvoeren: de leerlingen door middel van instructie en dialoog kan motiveren en stimuleren; hen bij de uitvoering van de taken kan helpen en hun motivatie kan begeleiden onder andere door hen te leren te reflecteren op de wijze waarop ze aan het werk zijn;
- de gang van zaken bij de uitvoering van het programma en de effecten daarvan op de leerling en de betrokken begeleiders regelmatig kan evalueren onder andere met behulp van observatie, testen en feedback van leerlingen en begeleiders en desgewenst het programma meermalen kan bijstellen;
- zich op basis van observatie, toetsen en informatie van begeleiders een adequaat beeld kan vormen van de mate waarin leerlingen taken en vaardigheden beheersen en zelf sturing kunnen geven aan hun activiteiten;

**Organisatorische competentie**

De coördinator kan op basis van kennis van verschillende vormen van structuurbehoeften van leerlingen een omgangs- en werkklimaat realiseren dat voor hen in ruime mate overzichtelijk, ordelijk en (leer)taakgericht is.

Dit houdt in dat hij:

- met betrekking tot al zijn activiteiten een bruikbare vorm van tijd- en taakmanagement kan hanteren;
- activiteiten, omgeving en middelen doelgericht op elkaar kan afstemmen

- kan beoordelen op basis van kennis van werkomgevingen en leerlingkenmerken of werkomgevingen voldoen aan de veiligheidsbehoeften van leerlingen en aan wettelijke normen.
- een complexe administratie van gegevens zorgvuldig kan bijhouden en communicatie met anderen kan onderhouden en zonodig initiëren;
- actief betrokken kan zijn bij de organisatie en uitvoering van klein- en grootschalige activiteiten buiten de school.

### **Interpersoonlijke competentie**

De coördinator kan een omgangs- en werkklimaat realiseren dat gekenmerkt wordt door samengaan en samenwerken.

Dit houdt in dat hij:

- contact kan maken met leerlingen en ervoor kan zorgen dat zij zich op hun gemak voelen bij hem;
- een groot aantal professionele gespreksvaardigheden kan hanteren in diverse situaties en met verschillende gespreksdeelnemers
- leerlingen zowel individueel als collectief kan aanspreken op hun gedrag en gewenst gedrag kan stimuleren, zodat er een op samenwerking gerichte sfeer ontstaat;
- heeft ruime kennis van en ervaring met manieren om in samenwerking met collega's een prettig omgangs- en werkklimaat te bevorderen.
- Heeft kennis van en bezit de vaardigheden om in geval van conflicten tussen derden bemiddelend op te treden en daarmee het conflict beheersbaar te houden.

### **Competent in het omgaan met collega's**

De coördinator kan in ruime mate bijdragen aan de ontwikkeling van het pedagogisch-didactisch klimaat van de school en de kwaliteit van de werkverhoudingen en organisatie van de school.

Dit houdt in dat hij:

- actief en initiërend kan deelnemen aan verschillende vormen van overleg binnen en buiten de school;
- actief en initiërend kan deelnemen aan intervisiebijeenkomsten;
- actief en initiërend kan deelnemen aan collegiale consultatie.
- belangrijke informatie op efficiënte wijze kan inwinnen, delen met collega's en zelf benutten.
- collega's en opleidingsondernemers kan begeleiden en coachen.

### **Competent in samenwerken met de omgeving**

De stagecoördinator kan in ruime mate bijdragen aan het realiseren en het ontwikkelen van de samenwerkingsrelatie met mensen en instellingen in de omgeving van de school.

Dit houdt in dat hij:

- actief en initiërend kan deelnemen aan manieren waarop de school contact onderhoudt met potentiële leerlingen en ouders van leerlingen;
- actief en initiërend kan deelnemen aan activiteiten van instellingen buiten de school die zich bezighouden met

- de betrokken leerlijn;
- actief en initiërend kan deelnemen aan manieren waarop de school samenwerkt met instellingen buiten de school die zich bezighouden met begeleiding en zorgstructuur. Met betrekking tot leerlingen kan hij zijn werkwijze in het kader van deze samenwerking afstemmen en zijn professionele opvattingen verantwoorden aan belanghebbenden buiten de school;
- actief kennis kan verwerven over instellingen, bedrijven waarmee de school samenwerkt. Hij is in staat deze kennis ook aan te wenden ten aanzien van de informatieprocessen binnen de school
- actief en initiërend kan deelnemen aan manieren waarop de school samenwerkt met instellingen bij het creëren van een veilige leeromgeving;
- initiërend kan deelnemen aan manieren waarop de school samenwerkt met instellingen bij de oriëntatie van leerlingen op toekomstig leren en werken. De stagecoördinator kent deze werkomgevingen en kan zich snel een beeld vormen van nieuwe leeromgevingen en de mogelijkheden voor leerlingen binnen deze bedrijven en bij deze opleider-ondernemers.

### **Competent in reflectie en ontwikkeling**

De stagecoördinator kan op uitgebreide schaal zijn opvattingen en bekwaamheden ten aanzien van de verschillende aspecten van beroepsuitoefening onderzoeken en ontwikkelen.

Dit houdt in dat hij:

- planmatig aan de ontwikkeling van zijn bekwaamheid kan werken op basis van een analyse van sterke en zwakke punten in zijn bekwaamheid en in afstemming met het beleid van de school; mede hierdoor kan hij bijvoorbeeld functioneren als lid van een kernteam;
- bij zijn ontwikkeling intensief gebruik kan maken van feedback van leerlingen en collega's en van collegiale hulp in de vorm van bijvoorbeeld intervisie en supervisie;
- actief kan bijdragen aan de realisatie van het schoolbeleid ten aanzien van onderwijsverbetering en schoolontwikkeling;
- zijn kennis en vaardigheden met betrekking tot ontwikkelingen binnen de school en daarbuiten die van invloed zijn op de leer- en ontwikkelingslijn van leerlingen bijhoudt.
- een actieve rol kan spelen bij de interne kwaliteitszorg in de school;

# INSTITUUT VOOR ORTHOPEDAGOGISCH ONDERWIJS

## KWALITEITSCRITERIA EN COMPETENTIES VAN DE **OPEIDER-ONDERNEMER**

Binnen de IVOO-context (ontwikkeling) wordt getracht (startende) ondernemers te interesseren/werven die - via de school (stagecoördinator) een leerling als stagiair ( of als werknemer? - te regelen via een stageovereenkomst ) krijgen toegewezen binnen een bedrijfsruimte op het terrein van de school.

De opleider-ondernemers werken in uiteenlopende sectoren en branches zoals verzorging en welzijn, economie, techniek, land- en tuinbouw en veeteelt. De ondernemers bieden uiteenlopende producten en diensten.

Voor de opleider-ondernemers ontstaat er op die manier een win-win situatie:

- In materiële zin: zij krijgen via de school bedrijfsruimte ter beschikking
- In personele zin: zij hebben de beschikking over een IVOO-leerling als stagiair in het bedrijf
- In persoonlijke zin: het werken met deze groep leerlingen vereist competenties en biedt gelegenheid om deze te profileren die ook op andere plaatsen van belang kunnen zijn.

### **KWALITEITSCRITERIA**

De kwaliteitscriteria m.b.t. de opleider-ondernemer kunnen wij onderverdelen in een drietal kwaliteitsgebieden:

- Bedrijfsmatige kwaliteit
- Communicatieve kwaliteit
- Opleidingskwaliteit

In het onderstaande worden deze verder uitgewerkt.

#### **Bedrijfsmatige kwaliteit**

- Eén- of tweemansbedrijf

De keuze wordt expliciet gemaakt voor kleine, startende één- of tweemansbedrijven omdat de leerling gebaat is met een stageplaats waar hij begeleid wordt door een opleider-ondernemer die een grote mate van persoonlijke betrokkenheid vertoont t.a.v. het I.V.O.O. en de leerlingen.

- Eenvoudige taken binnen het bedrijf

De opleider-ondernemer biedt de leerling een werkplek aan die past binnen de dagelijkse bedrijfsvoering en biedt de leerling de benodigde faciliteiten voor een goede beroepsoriëntatie, daarbij rekening houdend met de persoonlijke meervoudige intelligentie.

**Communicatieve kwaliteit**

- Kan uitstekend communiceren met leerlingen, alsook met de stagecoördinator en docenten van het I.V.O.O. Het is een absolute voorwaarde dat de opleider-ondernemer over uitstekende sociale en communicatieve vaardigheden beschikt. De opleider-ondernemer heeft verder regelmatig contact met de stagecoördinator m.b.t. de ontwikkeling van de leerlingen.
- Kan de begeleidingsrol vervullen  
De opleider-ondernemer levert een bijdrage aan het begeleiden en beoordelen van de IVOO- leerling. Vanuit deze rol zorgt hij voor een onvoorwaardelijke acceptatie en respect voor de leerling, een duidelijke, consistente en “veilige” omgeving en continuïteit. Hij kan bij voorbeeld met een handelingsplan omgaan en beoordelingsformulieren verwerken. Verder worden de leerpunten van de leerling dusdanig verbeterd dat externe stage mogelijk wordt. Per individuele leerling wordt er dus “maatwerk” geleverd.
- Kan als werkbegeleider fungeren  
De opleider-ondernemer draagt zorg voor de taken op het gebied van persoonlijke instructie, opleiden en begeleiden van de leerling op de werkplek. Hij is werkzaam in het primaire arbeidsproces van het bedrijf en beschikt dus over vakinhoudelijke expertise. Verder beschikt hij over didactische vaardigheden teneinde op een goede manier vakkennis over te dragen op de leerling en bij de leerling ook de juiste beroepshouding te ontwikkelen ( zie: competenties ). Hij is bereid om voldoende tijd, ruimte en middelen vrij te maken voor de opleiding/begeleiding van de leerling.
- Kan functioneren als rolmodel  
Hier gaat het vooral om de persoon van de opleider-ondernemer zelf als voorbeeldfunctie/identificatiefiguur t.a.v. de leerling.

**Opleidingskwaliteit**

- Heeft pedagogische kwaliteiten  
De opleider-ondernemer zorgt voor een veilige (leer-) omgeving voor de leerling.
- Heeft vak- en didactische kwaliteiten  
De opleider-ondernemer zorgt voor een krachtige (leer-) omgeving voor de leerling.
- Heeft interpersoonlijke kwaliteiten  
De opleider-ondernemer zorgt ervoor dat er in het bedrijf een goede sfeer van omgaan en samenwerken met zijn leerling is.
- Heeft organisatorische kwaliteiten  
De opleider-ondernemer zorgt voor een overzichtelijke, ordelijke, taakgerichte leef- en leeromgeving in het bedrijf.
- Heeft kwaliteiten m.b.t. het samenwerken met collega's  
De opleider-ondernemer levert zijn bijdrage aan een goed pedagogisch en didactisch klimaat, aan goede werkverhoudingen en aan een goede organisatie binnen het bedrijf.
- Heeft kwaliteiten in het samenwerken met de omgeving  
De opleider-ondernemer levert zijn bijdrage aan een goede samenwerkingsrelatie met mensen en instellingen

- in de omgeving van het bedrijf (o.a. met stagecoördinator, de docenten, de directie enz. van het IVOO
- Heeft kwaliteiten m.b.t. reflectie en professionele ontwikkeling
- De opleider-ondernemer denkt na over zijn beroepsopvattingen en bekwaamheden en streeft ernaar zich steeds beter te ontwikkelen. Dit betekent dat hij bereid en in staat is - in afstemming met het beleid van het IVOO - zijn eigen bekwaamheden als opleider (verder) te ontwikkelen. Bij deze ontwikkeling wordt gebruik gemaakt van feedback van de leerling, de stagecoördinator, de docenten, collega' s b.v. in de vorm van supervisie en intervisie. Al doende heeft de opleider-ondernemer dus ook een aandeel in de ontwikkeling van het schoolbeleid van het IVOO t.a.v. onderwijsverbetering en schoolontwikkeling.

Tot zover de kwaliteitscriteria die wij aan de opleider-ondernemer willen stellen. Het moge duidelijk zijn dat in voornoemde onderdelen een duidelijke overlap zit

Onderdelen van de opleidingskwaliteit zitten ook al verweven in de communicatieve kwaliteit enz. We hebben de opleidingskwaliteiten hierbij echter apart opgesomd omdat dit van belang is m.b.t. de noodzakelijke scholing. Vooral de pedagogische kwaliteiten, de interpersoonlijke kwaliteiten en kwaliteiten met betrekking tot reflectie en persoonlijke ontwikkeling zijn in eerste instantie van belang.

## **COMPETENTIES**

Bij de opsomming van de diverse kwaliteitscriteria hebben wij ons bij de **opleidingskwaliteiten** laten leiden door de zeven onderwijscompetenties, die momenteel in Nederland algemeen aanvaard zijn m.b.t. het beroep van leraar ( zie: <http://www.lerarenweb.nl/publicaties> ).

Weliswaar is het IVOO op zoek naar ondernemers, maar wij hebben hier de term “opleider” aan toegevoegd omdat deze functionarissen een grote rol spelen in de ontwikkeling van de IVOO-leerlingen van het 3e en 4e niveau op weg naar externe stage.

Zij krijgen immers van de stagecoördinator van het IVOO een leerling toegewezen als stagiair met als doel deze leerling ervaring te laten opdoen in de beroepspraktijk. Deze ervaring is vooral beroepsoriënterend (de leerling zoekt nog zijn juiste weg/richting).

Dit oriënterende karakter betekent dat het tijdens deze interne stage in het bedrijf niet zozeer handelt om de vakdidactische en organisatorische component, maar veel meer om de pedagogische en interpersoonlijke component.

Uitgangspunt hierbij is de leerling zelf met al zijn eigen-aardigheden. De opleider-ondernemer moet er dus op de eerste plaats voor zorgen dat de leerling zich veilig voelt, dat hij communiceert in een klimaat waar geoefend mag worden en waar dus ook fouten gemaakt mogen worden. Het handelt niet zozeer om de beroepsgerichte aanpak, maar vooral om sociale competenties van de leerling, die zich uiten in gedrag waaruit zelfstandigheid en zelfvertrouwen blijkt en dat laat zien dat de leerling met emoties kan omgaan, dat hij effectief kan communiceren, dat hij kan samenwerken enz.

Daarnaast loopt de leerling stage in een echt bedrijf waar natuurlijk bepaalde regels en procedures gelden waaraan hij zich moet houden, zoals op tijd komen, het in acht nemen van de werkinstructies en de gangbare regels. Bovendien gelden er ook bepaalde waarden en normen in het bedrijf, zoals de wijze van omgaan met

“de baas”, de vriendelijkheid naar de klanten, het eigen initiatief tonen, het nadenken over eigen handelen enz.

Binnen bovengenoemde opleidingskwaliteiten worden er dus bepaalde accenten gelegd.

Het moge duidelijk zijn dat de opleider-ondernemers deze competenties niet van meet af aan bezitten. Het gaat er vooral om dat zij bereid en in staat zijn om voornoemde competenties in een geleidelijk scholingsproces te ontwikkelen. Dit scholingsproces vergt nadere uitwerking tijdens de invoeringsfase van het project. In een contract tussen de school en de ondernemer worden de nadere voorwaarden met betrekking tot deze scholing vastgelegd.

# TAAK-FUNCTIEOMSCHRIJVING PRAKTIJK/PEDAGOGISCH ONDERWIJSAS- SISTENT

## **Plaats in de organisatie**

De praktijkonderwijsassistent verricht werkzaamheden onder verantwoordelijkheid van een leerkracht.

## **Functiebeschrijving**

De functie van praktijkonderwijsassistent heeft op 't Schip een iets andere benadering dan binnen de 'norm-functie' volgens het RPBO. 't Schip wil het accent leggen op de pedagogische vaardigheden en ondersteuning binnen deze functie. 't Schip wil de functie POA vertaald zien in 'pedagogisch onderwijsassistent, inzetbaar vanuit alle vakgebieden die 't Schip kent. De functie-eisen zijn vertaald in de profielschets passend bij de functie.

## **Profielschets**

- kan pedagogisch omgaan met onvoorspelbare situaties
- kan en wil flexibel worden ingezet
- kan en wil op verantwoorde wijze omgaan met vertrouwelijke informatie
- is in staat om structuur aan te brengen en te plannen binnen de taak en functie
- kan pedagogisch omgaan met conflictsituaties
- beheerst de didactische vaardigheden binnen het vakgebied/leerwerkplaats
- is in staat een duidelijke structuur te bieden binnen de leeromgeving
- staat open voor ideeën van leerlingen
- is in staat om positieve feed-back te geven aan leerlingen
- tolereert geen humor ten koste van
- is in staat om positieve verwachtingen te uiten en wil dat ook
- wil en kan, pedagogisch, omgangssituaties met leerlingen bespreken
- kan en wil conflicten met leerlingen bespreken
- kan en wil gewenst gedrag van leerlingen duidelijk maken en bespreken
- kan en wil verslag doen van pedagogische activiteiten
- vervult een voorbeeldfunctie naar leerlingen toe
- houdt zich aan afspraken die binnen de school gemaakt zijn
- kan en wil taken zelfstandig uitvoeren
- levert een positieve bijdrage aan planmatig handelen op 't Schip
- kan en wil conform de handelingsplannen handelen voor de leerling.

# TAAK-FUNCTIEOMSCHRIJVING

## **TECHNISCH ONDERWIJSASSISTENT**

### **Plaats in de organisatie**

De technisch onderwijs assistent verricht werkzaamheden onder verantwoordelijkheid van de leerkracht.

### **Functiebeschrijving**

De technisch onderwijsassistent is 'oog en oor' voor de mentor. De technisch onderwijsassistent geeft informatie die van belang is voor het ontwikkelingstraject van de leerling door aan de mentor. Het technisch onderwijsassistentschap is verdeeld over een aantal technische vakgebieden, zoals beschreven in het schoolplan.

### **Profielchets**

- kan en wil flexibel worden ingezet
- kan en wil op verantwoorde wijze omgaan met vertrouwelijke informatie
- is in staat om structuur aan te brengen en te plannen binnen de taak en functie
- beheerst de didactische vaardigheden binnen het vakgebied/leerwerkplaats
- is in staat een duidelijke structuur te bieden binnen de leeromgeving
- staat open voor ideeën van leerlingen
- tolereert geen humor ten koste van
- is in staat positieve verwachtingen te uiten en wil dat ook
- kan en wil gewenst gedrag van leerlingen duidelijk maken en bespreken
- kan en wil verslag doen van activiteiten
- vervult een voorbeeldfunctie naar leerlingen toe
- houdt zich aan afspraken die binnen de school gemaakt zijn
- kan en wil taken zelfstandig uitvoeren
- kan en wil conform de handelingsplannen handelen voor de leerling

# FUNCTIEBESCHRIJVING

## INSTRUCTEUR

### Activiteiten

Overdragen van informatie en vaardigheden.

### Omgeving

De werkzaamheden worden verricht binnen een unit van het Drenthe College... De instructeur verzorgt zelfstandig de praktijkinstructie, levert algemene bijdragen aan de activiteiten van de opleiding en stuurt in voorkomende gevallen overig onderwijsondersteunend personeel aan. De instructeur voert zijn werkzaamheden zelfstandig uit onder functionele verantwoordelijkheid van één of meerdere docenten. (...)

### Werkzaamheden

Verzorgt praktijkinstructie en begeleidt individuele deelnemers/cursisten door:

- het geven van praktijkinstructie aan deelnemers;
- het binnen de kaders van de opleiding ontwikkelen van practica en het doen uitvoeren daarvan;
- het begeleiden van leerlingen bij apparatuurkeuze, het bouwen van proefopstellingen en dergelijke;
- het instrueren ten aanzien van specifieke vaardigheden, gebruik en onderhoud van apparatuur, applicaties, machines, gereedschappen, gebruik van chemische stoffen en dergelijke;
- het begeleiden van deelnemers bij afstudeeropdrachten;
- het schrijven/samenstellen van (delen van) instructiemateriaal, dictaten, (veiligheids-) voorschriften en het leveren van bijdragen aan modules en ander onderwijsmateriaal, waarbij het accent ligt op de praktijkcomponent doch de samenhang met de bijbehorende theorie eveneens aan de orde is;
- het mede samenstellen en beoordelen van (delen van) proefwerken/examens;
- het deelnemen aan vergaderingen betreffende het vakgebied.

Draagt bij aan de activiteiten van de opleiding door:

- het leveren van bijdragen aan schoolevenementen, voorlichtingsactiviteiten, enzovoort;
- het meewerken aan organisatorische voorzieningen en wijzigingen zoals onderwijsruimten, lesmaterialen en methoden.

Stuurt, in voorkomende gevallen, onderwijsondersteunend personeel aan.

**Speelruimte**

De instructeur:

- is verantwoording schuldig aan de leiding van de opleiding voor wat betreft de kwaliteit van de praktijk-instructie, de voortgang en uitvoering van de praktijkcomponent van het onderwijs;
- is werkzaam binnen de kaders van werkafspraken en veiligheidsvoorschriften, van belang voor de uitvoering van de instructietaak;
- neemt beslissingen bij de samenstelling van instructiemateriaal en bij het geven van praktijkinstructie

**Kennis en vaardigheden**

- algemeen theoretische kennis en praktijkkennis op het vakgebied van de opleiding en vaardigheid in het overdragen daarvan;
- kennis van nieuwe technologieën;
- vaardigheid in het motiveren van deelnemers.

**Contacten**

- met deelnemers en ouders over wensen, voortgang, resultaten en dergelijke om informatie te geven;
- met leidinggevenden en collega's binnen en buiten de eigen opleiding over leerprogramma's, onderwijs- vernieuwing om afstemming te verkrijgen over werkwijzen.



