

Ger Jägers: THAMEN GEEFT LEERLINGEN WORTELS EN VLEUGELS

Komend cursusjaar start de RK Scholengemeenschap Thamen met een ingrijpende verandering in haar interne organisatie. De jaarlagenstructuur maakt plaats voor een teamgerichte manier van werken. Directeur Ger Jägers licht de achtergronden van deze verandering toe. Hij benadrukt dat de school niet overhaast te werk zal gaan. "Ook de afgelopen jaren was Thamen altijd al een goede school. Met behoud van dat goede zullen we de nieuwe organisatiestructuur de komende jaren stapsgewijs invoeren."



Ger Jägers: een spannend proces.

onze manier van werken hadden we begin april van dit cursusjaar een beeld hoe de organisatie binnen Thamen er uit moet gaan zien."

"We gaan werken met zes teams. Drie in de onderbouw, gesplitst naar leerwegen: theoretisch, kader- en basisberoepsgericht. En drie in de bovenbouw: theoretische leerweg, sector techniek en de sectoren economie en zorg en welzijn. Elk team telt circa 15 docenten en circa 150 leerlingen. Voor elke docent is het team haar of zijn thuisbasis. Zij gaan een beperktere groep leerlingen een jaar langer dan nu lesgeven en begeleiden. Dat komt het principe van kennen

Uit een vragenronde bij ouders, leerlingen, medewerkers, basisscholen en het mbo is naar voren gekomen dat het motiverend en warm leerklimaat en het aantrekkelijk onderwijsaanbod redenen zijn om voor Thamen te kiezen. Daarnaast is de school stevig verankerd in de onderwijsketen die loopt van basisonderwijs via vmbo naar vervolgonderwijs. Waarom dan deze verandering? Ger Jägers: "Bij al deze punten spelen ook onze visie op onderwijs en onze onderwijskundige uitgangspunten een rol. Die moeten richtinggevend zijn voor ons werk, maar zo langzamerhand had niemand binnen Thamen meer scherp op het netvlies wat die visie en uitgangspunten precies zijn."

"Het was nodig om het belang daarvan weer eens te benadrukken, want anders loop je de kans dat je meer gericht bent op het beheren van het bestaande dan op het stimuleren van nieuwe ontwikkelingen. Daarnaast hebben we onszelf de vraag gesteld: is onze organisatie helpend of belemmerend bij de doelen die we nastreven? Er kwam naar voren dat onderwijsontwikkeling vaak blijft steken en niet in docententeams terecht komt, dat ontwikkeling meer gericht is op vakinhoud dan op didactiek en pedagogiek in de klas, en dat docenten zich naast hun werk in de klas met te veel invalshoeken tegelijk moeten bezighouden. Na een intensieve discussie met alle betrokkenen over

en gekend worden tussen docenten en leerlingen ten goede. Daarnaast krijgt elk team de ruimte om een bij hun doelgroep passende pedagogisch-didactische aanpak te ontwikkelen. Naast verschillen in aanpak zijn er ook dwarsverbanden tussen de teams. De vaksecties blijven bestaan en in elk team komt iemand met een specifieke taak op het gebied van zorg, keuzebegeleiding en onderwijsontwikkeling. Deze teamleden met specifieke taken overleggen regelmatig met elkaar."

"Al met al is het voor Thamen een stevig jaar geweest, maar het is goed voor de school dat dit gebeurt. Het is een spannend proces waar we de komende jaren in zitten. Ik heb er alle vertrouwen in dat teamgericht werken goed uitpakt voor de leerlingen en voor de medewerkers. Als we er in slagen om nog beter in te spelen op de individuele leerling, dan draagt deze organisatieverandering bij aan het doel van ons onderwijs: alle leerlingen van Thamen wortels geven in de vorm van een stevige basis, en vleugels om al hun talenten verder te ontwikkelen." ■

DE IRIS-SCHOLEN:

Herbert Vissers College, Nieuw-Vennep
www.hvc.nl
info@hvc.nl

Kaj Munk College, Hoofddorp
www.kajmunk.nl
info@kajmunk.nl

Eerste Christelijk Lyceum, Haarlem
www.eclh.nl
administratie@eclh.nl

Scholengemeenschap Thamen, Uithoorn
www.thamen.nl
info@thamen.nl

Haemstede-Barger, Heemstede
www.haemstede-barger.nl
administratie@haemstede-barger.nl

COLOFON

IRIS, Stichting voor Christelijk Voortgezet Onderwijs

Bezoekadres:
Koediefslaan 69
2101 BT Heemstede
tel. 023 - 548 38 00
fax 023 - 548 38 09

Postadres:
Postbus 41
2100 AA Heemstede
e-mail: info@iris-cvo.nl
www.iris-cvo.nl

IriScoop

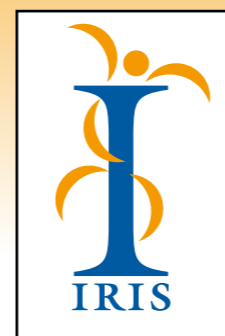
Tekst en redactie:
R. Sneller, Harmelen

Foto's:
Vanuit de scholen

Eindredactie:
F.B. Smelt

Oplage:
600 exemplaren

Vormgeving en druk:
Groen Offset B.V., Hoofddorp



IRISCOOP

Stichting voor Christelijk Voortgezet Onderwijs
IRIS, onderwijs met overtuiging

JULI 2009 NUMMER 29

Leo Deurloo:

EEN GOEDE FUNCTIEMIX VERRIJKT ONZE ORGANISATIE

Men kan de functiemix beschouwen als een louter technische exercitie om LC- en LD-functies toe te wijzen, maar ook als een stimulans om het personeelsbeleid verder te professionaliseren. Leo Deurloo kiest vol overtuiging voor de tweede mogelijkheid. "We staan voor de uitdaging om een beoordelingssysteem te ontwikkelen dat door iedereen als positief wordt ervaren."

Het beoordelingssysteem dat ons voor ogen staat bevat drie ingrediënten", aldus Leo. "Ten eerste is er een duidelijke, resultaatgerichte beschrijving van de diverse functies nodig. Die hadden we niet. En met de functiebeschrijvingen die de werkgevers- en werknemersorganisaties samen zouden maken schiet het ook nog niet erg op, zo vernam GMR-voorzitter Bert Schipper begin juni nog op een vakbondscursus over de functiemix (zie elders in dit nummer). Het is dus maar goed dat we hiermee zelf aan de slag zijn gegaan, met hulp van een extern bureau. Op elke IRIS-school zijn er werkgroepen aan de gang gegaan om nog voor de zomer de kernactiviteiten van deze functiebeschrijvingen schoolspecifiek te beschrijven."

SCHOOLSPECIEKE INVULLING

"IRIS geeft daarbij de kaders aan, elke school maakt daar een eigen invulling bij en het externe bureau toetst of de resultaten van de scholen passen in het systeem van functiebeschrijvingen. We hebben al gemerkt dat een school hele mooie dingen kan opschrijven, die vervolgens in die vorm niet in het systeem van



Leo Deurloo: liever inhoud dan automatismen.

functiebeschrijvingen passen. Er zit dus spanning tussen de schoolpraktijk van alledag en de eisen die dat systeem stelt. Begin van komend cursusjaar zijn de beschrijvingen van alle scholen klaar en getoetst, zodat zij kunnen dienen als basis voor benoemingen die met terugwerkende kracht per 1 augustus 2009 zullen plaatsvinden."

"We moeten namelijk vanaf komend cursusjaar drie jaar lang aantoonbaar groeien in LC- en LD-functies. Om dat aan te kunnen tonen, is een nulmeting nodig waaruit blijkt waar je als school nu staat en waar je naar toe gaat. OCW had beloofd om in maart af te komen met een nulmeting per school. Die kwam veel later, en er bleek ook nog weinig van te kloppen. Noodgedwongen hebben we eigen nulmetingen voor de IRIS-scholen gemaakt. Die geven duidelijkheid over de beoogde groei in de komende drie jaar. Deze groei verdelen we gelijkmatig over de jaren. Als een school in drie jaar moet groeien met bijvoorbeeld vijftien fte in LC, dan komen er elk jaar vijf fte bij. Dankzij onze eigen nulmetingen kunnen we naar de medezeggenschapsraden, naar de GMR en naar OCW heel transparant zijn over de inzet van de budgetten die we van OCW hebben gekregen."

MEERJAREN-PERSPECTIEF

"Het tweede ingrediënt van een goed beoordelingssysteem zijn competente teamleiders of

afdelingsleiders, die goede beoordelingsgesprekken kunnen voeren. Vandaar dat we zijn gestart met trainingen om deze mensen daarvoor toe te rusten. De invoering van beoordelingsgesprekken is voorzien in mei 2010. Tot die tijd geldt als regel dat docenten die naar een LC- of LD-functie bevorderd willen worden een motivatiebrief aan de directie van de school schrijven. Daarin geven zij aan waarom zij voor deze bevordering in aanmerking denken te komen. Uiteraard kan het voorkomen dat er meer gegadigden dan beschikbare plaatsen zijn. Dan geeft de meerjarenbenadering het nodige perspectief: wie nu niet in aanmerking komt, kan zich het jaar daarna op grond van een goede beoordeling opnieuw present stellen voor een bevordering."

"Het derde ingrediënt is een cyclus van gesprekken met medewerkers. In mei vinden beoordelingsgesprekken plaats; inclusief een planningsgesprek dat tot doel heeft vooruit te kijken en afspraken te maken voor het komend jaar. Het planningsgesprek biedt de basis om een jaar later de balans op te maken. Vanaf december vinden functioneringsgesprekken plaats, inclusief de 360-gradenfeedback. Deze gesprekken zijn ontwikkelingsgericht. Uit deze drie ingrediënten blijkt, dat we binnen IRIS meer waarde hechten aan inhoudelijke criteria dan aan automatismen. Het entreerecht van eerstegraders – zie daarover ook Bert Schipper – staat daar haaks op. Ik beschouw dit recht in deze vorm als een hinderlijke horzel bij het ontwikkelen van evenwichtig personeelsbeleid. De manier waarop wij omgaan met dit recht is nog een punt van discussie met de GMR, maar ik vertrouw er op dat we daar in het licht van de uitgezette koers in alle redelijkheid mee kunnen omgaan." ■

IN DIT NUMMER

LEO DEURLOO OVER DE FUNCTIEMIX

BERT SCHIPPER: IRIS LOOPT VOOROP

TEAMBIJENKOMST OP HAEMSTED-BARGER

LUC BESSEMS: KEURMERK VOOR OPLEIDINGSSCHOLEN

KENNIS DELEN DOOR PROJECTPRESENTATIES

TEAMGERICHT WERKEN OP THAMEN

HAEMSTED-BARGER AAN DE SLAG MET FUNCTIEMIX

Evenals de andere IRIS-scholen heeft ook de Haemstede-Barger een tijdpad op hoofdlijnen gekregen voor de invoering van de functiemix binnen IRIS. Onderdeel van dat tijdpad is het samenstellen van een ontwikkelgroep, die zich vooral richt op de communicatie binnen de school en op de onderdelen van het traject die specifiek bij de school horen. Deze groep bestaat voor de Haemstede-Barger uit de schoolleiding (René van Krieken en Frans Smelt), afdelingsleider Natalie Engelvaart, PMR-lid Hanneke Notenboom en docent Ton Sombroek. Frans Smelt, directeur van de Haemstede-Barger, beschrijft de werkzaamheden van deze ontwikkelgroep.

“Waar we tot nog toe vooral mee bezig zijn geweest is, uitgaande van de model-functiebeschrijvingen, na te denken over bevorderingscriteria van schaal LB naar LC, en ook te kijken naar de valkuilen”, meldt Frans. Daarnaast hebben we gesproken over de eerste bevorderingsronde in het komende najaar, die op onze school beperkt zal zijn tot ruim 2 fte, maar die

plaats zal vinden nog voordat de beoordelingscyclus ook echt in praktijk gebracht kan worden. Wat we zullen doen is de collega's van het onderwijspersoneel uitdagen een motivatiebrief aan de schoolleiding te schrijven voor bevordering, en vervolgens binnen het managementteam voordrachten te doen.”

“Op dinsdag 9 juni jl. hadden we een team-bijeenkomst met het onderwijspersoneel. Daarin hebben we eerst in hoofdlijnen de functiemix inhoudelijk geschetst en het tijdpad tot en met 2014 hebben laten zien, met de groeipercentages voor onze school erbij. Na deze informatie volgde het praktische deel van de middag. Iedereen werd gevraagd in stilte vast te stellen wie voor hem of haar de excellente collega van de Haemstede-Barger is. Zonder namen te noemen. Uitgaande van dat beeld moest ieder op post-it stickers in steekwoorden de criteria opschrijven die wel of juist niet redenen zijn voor bevordering.” “Men kon er ook nog een weging bij aangeven en vermelden hoe men die zou kunnen checken.

Lesbezoek rolde er daarbij veel uit. Dat lijkt mij een prima ontwikkeling; ga vooral bij elkaar kijken! Op deze manier kwam een mozaïek aan wel- en niet-stickers op de daarvoor beschikbare tafels te liggen. Alle reacties zijn verzameld en inmiddels gerangschikt. Dat overzicht gaat naar de collega's en de ontwikkelgroep gaat er verder mee aan de slag. We kunnen in de Haemstede-Barger terugzien op een plezierige en positieve middag, met hele verschillende verwachtingen, reacties en ook zorgen.” ■



Ontwikkelgroep: schoolspecifieke invulling.

Bert Schipper, voorzitter GMR: IRIS LOOPT BEHOORLIJK VOOROP

Met 36 jaar werkervaring in het onderwijs heeft Bert Schipper, docent wiskunde op het ECL, het belang van betere loopbaanmogelijkheden voor leraren duidelijk voor ogen. “Meer carrièreperspectief, kortere salarislijnen en een hoger salaris zijn hard nodig. Niet alleen om nieuwe docenten te werven, maar ook om zittende mensen aan je te binden. Het invoeren van de functiemix is een hele goede zaak en IRIS loopt daarbij behoorlijk voorop.”

Begin juni volgden leden van de medezeggenschapsraden van de vijf scholen een cursus functiemix van de Algemene Onderwijsbond (Aob). Daar merkten we dat IRIS in vergelijking met andere scholen al flink wat stappen heeft gezet”, geeft Bert aan. “We hebben daar gesproken over de koppeling tussen het technische verhaal van de functiemix en de gesprekkencyclus binnen IRIS, en over het aspect van beoordelen binnen die cyclus. Over beoordelen in combinatie met verschillen in beloning was nog maar twee jaar geleden binnen IRIS niemand enthousiast. Nu hebben we het over beoordelen, niet alleen gekoppeld aan beloning, maar ook aan promotie.”

GOEDE CONTACTEN

“De GMR pleit er voor om in het plan van aanpak van IRIS niet te snel de functiemix en het beoordelen met elkaar te vermengen.

Er zitten namelijk nog wel haken en ogen aan. Aan de andere kant: beoordelen is in het onderwijs geen onbekend fenomeen meer. Niemand vindt het nu nog vreemd dat nieuwe docenten in het eerste jaar worden beoordeeld om te bezien of ze in aanmerking komen voor een vaste aanstelling. De personeelsgeleding van de GMR bespreekt half september een lijst met zorgpunten en vragen met Leo Deurloo. Die lijst zal voor Leo geen verrassingen opleveren, want de formele en informele contacten en de informatievoorziening tussen de GMR en de werkgever zijn zonder meer goed te noemen. IRIS is een communicatief goede werkgever en dat zien we ook bij de functiemix.”

“In de Aob-cursus is ook gesproken over het recht van eerstegraden, uiterlijk vanaf 2014, op een LD-functie als ze structureel les geven in de bovenbouw van havo of vwo. Ik kan me

voorstellen dat schoolbesturen die professioneel personeelsbeleid willen ontwikkelen het entree-recht beschouwen als een blok aan het been. Maar hoe we ook over dit recht denken: het staat in de cao, dus op dat gegeven zul je als werkgever je plannen moeten afstemmen. Verder merk ik uit eigen ervaring dat passende interne scholingsmogelijkheden horen bij een goede functiemix. Bij sollicitatiegesprekken op het ECL constateren we dat voor een vak als wiskunde zich nauwelijks nog eerstegraden melden. Geef zittende tweedegraads docenten dus de gelegenheid zich bij te scholen tot een eerstegraads bevoegdheid. Het is dan ook volkomen terecht dat IRIS steeds meer aandacht geeft aan de scholingsbehoeften van de zittende medewerkers.” ■

KEURMERK OP KOMST VOOR OPLEIDINGSSCHOLEN

Alle IRIS-scholen hebben zich de afgelopen jaren ontwikkeld tot opleidingsscholen. Nu de overheid via een systeem van certificering zicht wil krijgen op de kwaliteit van de begeleiding binnen deze scholen, melden ook de vijf IRIS-scholen zich aan om een keurmerk te verkrijgen. Luc Bessems, opleidings- en scholingscoördinator van IRIS, schetst de gang van zaken bij deze certificering, die in elk geval voorlopig twee verschillende soorten opleidingsscholen binnen één organisatie oplevert.

Aanvankelijk had binnen elke school de schoolopleider tot taak om studenten van de lerarenopleidingen die in de school stage liepen mee te helpen opleiden tot bevoegd docent, en om te zorgen voor een goede begeleiding van startende docenten”, geeft Luc aan. “Vervolgens zijn de scholen door de lerarenopleidingen erkend als opleidingsscholen, wat met zich meebracht dat de scholen bepaalde taken van de lerarenopleiding overnamen en ook het recht kregen om de studenten studiepunten toe te kennen. Bij die overgenomen taken hoort een passende begeleiding. De overheid is het afgelopen jaar begonnen met elke opleidingsschool te vragen om aan te geven hoe de begeleidingsstructuur is vormgegeven. Bij een goede kwaliteit van begeleiding geeft de overheid een certificaat met een keurmerk af.”

TWEE AANVRAGEN

“IRIS streeft er naar dat al haar scholen gecertificeerd worden. Het ECL en het Kaj Munk College werken inmiddels samen met scholengemeenschap Jan Arentsz en het Petrus Canisius College in een dieptepilot voor opleidingsscholen. Zij hebben voor 1 mei jl. via Jan Arentsz een aanvraag gedaan voor certificering. De Haemstede-Barger, het HVC en Thamen willen ook een certificering. Zij doen mee in de tweede tranche en dienen hun aanvraag voor 1 september a.s. in. Die twee aanvragen verschillen nogal van elkaar. De scholen die meedoen met de dieptepilot maken kans op meer overheidssubsidie. Zij voldoen ook aan hogere eisen, want hun aanvraag betreft een speciaal keurmerk voor een zogenoemde academische opleidingsschool.

De andere scholen vragen een gewoon keurmerk aan, en daar is minder subsidie mee gemoeid.”

“Door deze twee aanvragen kunnen er binnen IRIS verschillen ontstaan tussen kwaliteit en begeleiding in de opleidingsscholen. Dat willen we niet, maar het ECL en het Kaj Munk uit het pilotproject halen is ook geen optie. Vandaar dat we voor de komende jaren het plan hebben opgevat om met deze twee scholen door te gaan in de dieptepilot, en de Haemstede-Barger, het HVC en Thamen te beschouwen als satelliet scholen die te zijner tijd aansluiting zoeken bij het pilotproject. Mocht dit geen begaanbare weg blijken te zijn, dan is het ook nog mogelijk dat het ECL en het Kaj Munk in de toekomst uit de pilot stappen.”

BREDERE SCHOLINGSOPTIEK

“De vijf schoolopleiders werken binnen IRIS intensief met elkaar samen. Hun werkterrein is verbreed, en beslaat niet meer uitsluitend stagiairs en startende docenten. Zij inventariseren ook de opleidingsbehoefte n van de zittende medewerkers. Vervolgens gaan de schoolopleiders na of er binnen de eigen school een passend opleidingsaanbod te creëren is. Zo niet, dan bekijken Ruud Jansen, de interne opleider van IRIS, en ik wat IRIS-breed de mogelijkheden zijn. Het verbreden van de scholingsoptiek zien we niet alleen bij de schoolopleiders, maar ook bij de kweekvijver. Die is niet meer uitsluitend gericht op managementfuncties, maar ook op functies in de school als mentor of teamleider. Toerusting van teamleiders tot het voeren van functionerings- en beoordelingsgesprekken maakt er ook onderdeel van uit. Daarmee sluit

het aanbod van de kweekvijver aan op ontwikkelingen als de functiemix.”

“Met ingang van het nieuwe cursusjaar verandert de naam van de kweekvijver in Opleiding tot Leider in de School (OTLS). IRIS heeft de opzet en de uitvoering van de kweekvijver, die tot nu toe werd uitgevoerd door de NSO, in eigen hand genomen. Het traject wordt ook aangeboden aan scholen van Werkkring. Begin juni is er een voorlichtingsbijeenkomst over OTLS gehouden in de Haemstede-Barger, waar vijftien belangstellenden op af zijn gekomen; tien van IRIS en vijf van buiten. Ook de docenten en coaches in dit opleidingstraject zullen grotendeels uit IRIS zelf komen. Hoewel OTLS dus grotendeels een intern gebeuren is, blijft het volgen ervan recht geven op een certificaat dat in heel Nederland geldig is.” ■



Luc Bessems: ook aandacht voor zittende medewerkers.

KENNIS DELEN DOOR PRESENTATIE VAN PROJECTEN

Alle scholen hebben voor komend cursusjaar bij IRIS onderwijsprojecten aangemeld, die in aanmerking komen voor een financiële bijdrage van IRIS wanneer zij aan twee voorwaarden voldoen: de projecten moeten innovatief zijn, en bruikbaar zijn voor de andere scholen. Om de overdracht naar de andere scholen te stimu-

leren, worden er per school drie projecten geselecteerd voor een IRIS-brede presentatie. In totaal vijftien projecten zullen op een nog nader te bepalen datum worden gepresenteerd. De opzet van deze bijeenkomst zal vergelijkbaar zijn met de ICT-dag van IRIS. Deelnemers kunnen zich inschrijven op twee

presentaties. Uitnodigingen volgen te zijner tijd en ook via posters worden belangstellenden tijdig attent gemaakt op deze bijeenkomst. ■