



23.0316



Sector MBO

Carrièreperspectief

23.0316



Platform medezeggenschap

Programma:

- Wie ben ik?
- Techniek FUWA
- Wat wil de AOb?
- Vragen?

Carrièreperspectief (dijkgraaf) 142 milj.

- Voldoende instroom van nieuw onderwijspersoneel.
- Over doorstroom en behoud zittend onderwijspersoneel.
- Verlagen werkdruk.
- Op basis van welke kwaliteitscriteria doorgroei naar hogere salarisschaal mogelijk is, waarbij specifiek aandacht is voor doorgroeimogelijkheden in de klas.
- Kwaliteitsplannen pas bij het ministerie ingediend worden nadat or heeft ingestemd.

Kenmerken verschil 11/12

Kenmerken Fuwa (doel niet, effect wel bij gezaghebbende leraar)

14 kenmerken score 1 t/m 5

- | | |
|---------------------------------|--|
| • Aard van werkzaamheden | kenmerkende eigenschappen |
| • Doel van werkzaamheden | datgene wat bereikt moet worden |
| • Effect van werkzaamheden | invloed op omgeving + periode effect |
| • Aanpak van werkzaamheden | wijze van vormgeving |
| • Dynamiek van werkzaamheden | variatie werkzaamheden/veranderende omstandigheden |
| • Keuzevrijheid | vrijheid bij uitvoering |
| • Complexiteit van beslissingen | duidelijkheid en verwevenheid keuzefactoren |
| • Effect van beslissingen | voorspelbaarheid beslissingen + termijn |
| • Kader | waar moet werk aan voldoen. Werkafspraken etc. |
| • Wijze van controle | de beoordeling door leidinggevende |
| • Kennis | opleiding of ervaring |
| • Vaardigheid | noodzakelijke vaardigheden |
| • Aard van contacten | eigenschappen van de contacten |
| • Doel van contacten | datgene wat bereikt moet worden |

Verschil LB/LC in de praktijk

Veel voorkomende werkzaamheden in de LC-beschrijvingen, het ontwikkelen:

- van organisatiebeleid
- van onderwijsprogramma's
- uitvoeren van onderzoek

Vershil Ic/Id praktijk

Bij een docent LB en LC is het effect van het werk en de beslissing veelal al binnen een jaar te beoordelen. Een docent LD moet dus inspelen op toekomstige ontwikkelingen, waarbij een groot aantal onzekere factoren worden afgewogen, waardoor de uitkomst moeilijk te voorspellen is.

Multidisciplinair besluitvormingsproces: beslissingen worden niet alleen genomen over het eigen aandachtsgebied of beleidsterrein, maar ook over de directe samenhang met aanverwante aandachtsgebieden of aanverwante disciplines.

In een mbo-instelling kan gedacht worden aan het ontwikkelen van een (volledig) nieuw onderwijsconcept, het curriculum van de gehele opleiding of nieuwe dienstverlening voor de beroepspraktijk.

3/7/8

Gezaghebbende leraar Ic

Pedagogische en didactische begeleiding aan studenten

- Verzorgt de uitvoering van onderwijs, analyseert specifieke leer- en gedragssituaties en speelt hierop in met een breed scala en vernieuwende pedagogische en didactische methoden en technieken.
- Vertaalt pedagogisch/didactische principes in onderwijssituaties, doet afgewogen interventies ter bevordering van het groepsproces om zo het leerklimaat te verbeteren en begeleidt collega's hierbij.

Vervolg

Professionalisering van het team

- Houdt zich op de hoogte van pedagogische/didactische ontwikkelingen en deelt bevindingen met collega's.
- Is een voorbeeld/gezaghebbend en daarbij klankbord, vraagbaak en/of coach voor ervaren docenten, het schoolteam en/of de directie.
- Geeft daarbij tips en adviezen aan ervaren en minder ervaren docenten voor de pedagogisch/didactische voor zowel de korte als de lange termijn.

Platform medezeggenschap

Handboek: Structureel

Gedurende een langere periode werkzaamheden van een hoger niveau.

Over het algemeen is hier sprake van als de werkzaamheden langer duren dan één jaar. De werkzaamheden zijn dan structureel van aard geworden.

Platform medezeggenschap

Handboek: Opgedragen taken

Verder wordt er op gewezen dat een hogere bezoldiging ook aan de orde is als een takenpakket op een hoger niveau substantieel en structureel langer dan een jaar wordt uitgevoerd, ook al is het niet als zodanig door de leidinggevende opgedragen.

Als een medewerker op eigen initiatief of sluipenderwijs een dergelijk takenpakket is gaan uitoefenen wordt dat geacht met instemming van de leidinggevende gebeurd te zijn als dat langer dan een jaar is 'toegelaten'. De bewijslast hiervoor ligt bij de werkgever.

Platform medezeggenschap

Handboek: substantieel

Als het werkzaamheden betreft van geringe omvang (niet substantieel), dan heeft het geen beloningsconsequenties. Het begrip substantieel laat zich bijzonder moeilijk omschrijven. Voor een bezwarencommissie of voor de rechter geldt in het algemeen dat het moet gaan om werkzaamheden die circa 25 of 30 procent van de totale werkomvang beslaan. Belangrijk hierbij is welk beleid de werkgever van tevoren heeft afgesproken en welk beleid er is gevoerd. Het gaat om consequent beleid van de zijde van de werkgever. Ons advies is om een percentage van 25 procent aan te houden. Dit is nog vrij gemakkelijk vast te stellen indien het om uitvoering van de werkzaamheden gaat. Maar bijvoorbeeld bij strategische advisering of strategiebepaling in managementfuncties is dit begrip lastiger te hanteren. Strategieontwikkeling en -bepaling vormen immers nooit een heel omvangrijk deel (in tijd gemeten) van een takenpakket, maar zijn voor de functiewaardering op dit niveau wel essentieel en kenmerkend. In het algemeen geldt dat het verstandig is bij twijfel of in geval van een meningsverschil tussen medewerker en leidinggevende, het totaal opgedragen takenpakket in samenhang te laten beschrijven en waarderen. In dergelijke gevallen wordt geadviseerd om de functie in haar geheel te waarderen, omdat niet alleen de extra werkzaamheden bepalend zijn voor de waardering maar ook het feit of de functionaris de daarbij behorende speelruimte heeft verkregen en hoe het bijbehorende contactenpatroon zich verhoudt tot de opgedragen werkzaamheden.

Platform medezeggenschap

- Rol OR :
- Welke functies heeft ROC nodig:
- Welke docent functies: Wat vinden jullie nodig?
Onderwijsvisie
- Promotiecriteria: fuik 25% werkzaamheden

Bedankt voor je aandacht 😊