

Addendum gesprekscyclus



Vastgesteld door het College van Bestuur d.d. 26 januari 2018

na instemming door de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad d.d. 24 oktober 2017

Biezenvijver 5
3297 GK Puttershoek

Telefoon: (078) 629 59 99
Fax: (078) 629 59 98
E-mail: info@acishw.nl
Website: www.acishw.nl

Inleiding; de cao-po

Leerkrachten met een bevoegdheid, maar zonder ervaring, krijgen een aanstelling voor bepaalde tijd. In de loop van het eerste jaar wordt beoordeeld of de leraar een aanstelling voor onbepaalde tijd verdient. Deze termijn kan worden verlengd met een jaar.

In de cao-po wordt onderscheid gemaakt tussen Basisbekwame en Vakbekwame leerkrachten. Het is de bedoeling dat elke leerkracht de competenties behorend bij de hoogste kwalificatie, Vakbekwaam, voldoende ontwikkelt.

De startende leerkracht moet conform de cao po binnen drie jaar aan de bekwaamheidseisen 'Basisbekwaam' voldoen. Lukt dit niet, dan kan dat rechtspositionele gevolgen hebben (zie cao-po). De startende leerkracht krijgt naast de gebruikelijke 40 uur voor duurzame inzetbaarheid nog eens 40 uur extra uren duurzame inzetbaarheid toegekend. Deze extra uren komen te vervallen zodra de startende leerkracht de kwalificatie Basisbekwaam verdient.

De Basisbekwame leerkracht moet binnen vier jaar aan de bekwaamheidseisen 'Vakbekwaam' voldoen. Wanneer dit langer duurt kan dit financiële gevolgen hebben.

Uitgangspunt is dat een startende leerkracht gemiddeld na 7 jaar over de competenties beschikt die bij de kwalificatie Vakbekwaam passen. De leerkracht die zich sneller in de functie ontwikkelt, zal zijn/haar salaris sneller zien stijgen dan de leraar die meer tijd nodig heeft.



Stichting Acis en de cao po:

Stichting Acis wil een aantrekkelijke werkgever zijn voor goede, ambitieuze leerkrachten en de ontstane differentiatiemogelijkheden binnen de cao po actief benutten. Beginnende leerkrachten worden binnen onze stichting intensief begeleid door hun leidinggevende. Er vinden geregeld

lesbezoeken plaats met behulp van de Grote Acis Kijkwijzer, evenals functionerings- en beoordelingsgesprekken. Daarnaast worden startende leerkrachten goed begeleid en worden persoonlijk ontwikkelingsplannen (POP) opgesteld. Zodoende vormt de gesprekscyclus de basis voor professionele ontwikkeling van de startende leerkracht.

Gaat de cao po er van uit dat de gemiddelde leerkracht de kwalificatie Vakbekwaam na 7 jaar heeft bereikt, binnen stichting Acis kan een excellente startende leraar al na 4 lesjaren de kwalificatie Vakbekwaam hebben bereikt, waarna deze leerkracht wordt ingepast in regel 8 van de salarisschaal (basisonderwijs schaal LA, regel 8; speciaal basisonderwijs schaal LB, regel 8). Het schoolbestuur vindt het billijk dat jonge, goed functionerende leerkrachten daar ook beter voor beloond worden.

De belangrijkste indicatoren waarop leerkrachten beoordeeld worden zijn:

Leertijd, Pedagogisch handelen, Didactisch handelen, Klassenmanagement en Afstemming.

De beoordelingen worden op een vierpuntsschaal gegeven. Omschrijving:

- 1- onvoldoende
- 2- matig (bijna voldoende)
- 3- voldoende
- 4- goed

De startende leerkracht

Eerste jaar in tijdelijke dienst:

Startende leerkrachten krijgen een aanstelling voor bepaalde tijd (tijdelijke dienst). Om in aanmerking te komen voor een aanstelling voor onbepaalde tijd dient er voldoende formatieruimte binnen de stichting beschikbaar te zijn. Daarnaast dient de startende leerkracht voldoende te functioneren.

In het eerste aanstellingsjaar zal de directeur tenminste twee functioneringsgesprekken en één beoordelingsgesprek met de startende leerkracht voeren. Het beoordelingsgesprek wordt gevoerd aan de hand van het binnen de stichting gehanteerde beoordelingsformulier 'Startbekwaamheid'.

Norm: De leerkracht komt in aanmerking voor een aanstelling voor onbepaalde tijd wanneer hij/zij op de indicatoren Pedagogisch klimaat en Didactisch handelen, Klassenmanagement, Leertijd en Afstemming geen enkele onvoldoende (1) scoort, ten hoogste één keer matig (2) en op de overige indicatoren voldoende of goed.

Indien de leerkracht aan de eisen voldoet zal de directeur, onder overlegging van het beoordelingsverslag, het schoolbestuur verzoeken de leerkracht met ingang van het nieuwe schooljaar in vaste dienst te benoemen.

Indien de leerkracht nog niet aan de eisen voldoet zal de directeur, onder overlegging van het beoordelingsverslag, het schoolbestuur adviseren het tijdelijk dienstverband te verlengen of te beëindigen.

Het schoolbestuur neemt het besluit: beëindigen dienstverband of verlengen tijdelijk dienstverband.

Indien het tijdelijk dienstverband wordt verlengd zal de leerkracht een persoonlijk ontwikkelingsplan (POP) opstellen, waarin de verbeterpunten uit de beoordeling centraal staan. Het POP wordt met de leidinggevende besproken en er worden afspraken gemaakt over de begeleiding van de leerkracht in het tweede jaar van zijn/haar tijdelijk dienstverband.

<i>november</i>	<i>februari</i>	<i>april</i>	<i>mei</i>	<i>juni</i>	<i>juli</i>
Dir.	Dir.	Dir	Dir. Voorstel:	Bestuur Besluit:	Leerkracht
Fg 1	Fg 2	Bg 1	vaste benoeming	Vaste benoeming	
			Verlengen tijd. dienst	Verlengen tijd. dienst	Opstellen pop
			Beëindigen tijd. dienst	Beëindigen tijd. dienst	

Tabel 1: Van tijdelijk naar vast, jaar 1

Tweede jaar in tijdelijke dienst:

In het tweede tijdelijke aanstellingsjaar voert de directeur een functioneringsgesprek en een beoordelingsgesprek met de startende leerkracht. Het beoordelingsgesprek wordt gevoerd aan de hand van het binnen de stichting gehanteerde beoordelingsformulier 'Startbekwaamheid'.

Norm: De leerkracht komt in aanmerking voor een aanstelling voor onbepaalde tijd wanneer hij/zij op de indicatoren Pedagogisch klimaat en Didactisch handelen, Klassenmanagement, Leertijd en Afstemming geen enkele onvoldoende (1) scoort, ten hoogste één keer matig (2) en op de overige indicatoren met voldoende of goed.

Indien de leerkracht aan de eisen voldoet zal de directeur, onder overlegging van het beoordelingsverslag, het schoolbestuur voorstellen de leerkracht met ingang van het nieuwe schooljaar in vaste dienst te benoemen.

Indien de leerkracht nog niet aan de eisen voldoet zal de directeur, onder overlegging van het beoordelingsverslag, het schoolbestuur adviseren het tijdelijk dienstverband te beëindigen.

Het schoolbestuur neemt hierover een besluit vóór 1 augustus van datzelfde jaar .

<i>november</i>	<i>februari</i>	<i>april</i>	<i>mei</i>	<i>juni</i>	<i>juli</i>
Dir.	Dir.	Dir. Voorstel:		Bestuur Besluit:	
Fg 3	Bg 2	vaste benoeming		Vaste benoeming	
		Beëindigen tijd. dienst		Beëindigen tijd. dienst	

Tabel 2: Van tijdelijk naar vast of beëindiging, na POP

Van Startende naar Basisbekwame leerkracht (BB)

Wanneer de startende leraar aan het eind van het eerste dienstjaar een aanstelling voor onbepaalde tijd (vaste benoeming) heeft gekregen, zal de directeur in het tweede jaar een functioneringsgesprek met deze leraar voeren. Daarnaast zal een beoordelingsgesprek plaatsvinden om te bepalen of de leerkracht aan de eisen voor Basisbekwaamheid voldoet.

Norm: De leerkracht wordt beoordeeld met goed (4) op de indicatoren Pedagogisch klimaat en Didactisch handelen en op de overige indicatoren (Leertijd, Afstemming, Klassenmanagement) met tenminste voldoende (3).

Indien de leraar aan deze norm voldoet, zal de directeur onder overlegging van het beoordelingsverslag het schoolbestuur voorstellen deze leerkracht met ingang van het derde aanstellingsjaar te kwalificeren als Basisbekwaam.

Indien het bestuur het voorstel omzet in een besluit, zal de leraar met ingang van het derde aanstellingsjaar een extra periodiek krijgen en ingepast worden in de vierde trede van de bij de functie behorende salarisschaal.

<i>november</i>	<i>april</i>	<i>mei</i>	<i>juni</i>	<i>juli</i>	<i>aug</i>
Dir.	Dir.	Dir. Voorstel:	Bestuur Besluit:	Leerkracht	
Fg 3	Bg 2	- BB	BB		Salarisschaal LA/LB trede 4

Tabel 3: Van SB naar BB

Indien de leraar aan het eind van het tweede aanstellingsjaar nog niet aan de eisen voor Basisbekwaamheid voldoet, stelt de leraar een POP op waarin de verbeterpunten uit de beoordeling centraal staan. In het derde jaar voert de directeur een functioneringsgesprek en een beoordelingsgesprek met de leerkracht om te bepalen of inmiddels sprake is van de kwalificatie Basisbekwaamheid.

Norm: De leerkracht wordt op geen enkele indicator met onvoldoende (1) beoordeeld, ten hoogste één keer matig (2) en op de overige indicatoren met voldoende of goed.

Indien de leraar aan de eisen voldoet, zal de directeur het bestuur onder overlegging van het beoordelingsverslag voorstellen de leerkracht met ingang van het vierde aanstellingsjaar te kwalificeren als Basisbekwaam.

Indien het bestuur het voorstel omzet in een besluit, betekent dit dat de leraar met ingang van het vierde aanstellingsjaar wordt ingepast in de vierde trede van de bij de functie behorende salarisschaal. Er is geen sprake van en extra periodiek (zie boven).

Indien de leraar nog niet aan de eisen voldoet om bevorderd te worden naar Basisbekwaam, dan zal de directeur het bestuur voorstellen de leerkracht de jaarlijkse periodiek te onthouden conform de cao 6.1 regel 6.

Wanneer het bestuur het voorstel omzet in een besluit zal de leerkracht in zijn vierde aanstellingsjaar volgens dezelfde trede van de salarisschaal worden bezoldigd als in het derde jaar (trede 3). Dit

besluit kan eenmalig worden genomen en niet worden herhaald. De leerkracht dient een POP op te stellen.

<i>november</i>	<i>februari</i>	<i>april</i>	<i>mei</i>	<i>juni</i>	<i>augustus</i>
Dir.	Dir.	Dir. Voorstel:	Bestuur Besluit:	Leerkracht	
Fg 3	Bg 2	Geen BB, onthouding periodiek	Onthouding periodiek	Opstellen pop	Salarisschaal LA/LB trede 3

Tabel 4: Van SB naar BB na pop

Van Basisbekwame naar Vakbekwame leerkracht

In het eerste jaar van zijn/haar Basisbekwaamheid voert de leerkracht een functioneringsgesprek met de directeur. In het tweede jaar volgt een beoordelingsgesprek. Op grond van de beoordeling door de directeur wordt vastgesteld of de leerkracht aan de eisen voor Vakbekwaamheid voldoet.

Norm: De leerkracht wordt op de indicatoren Pedagogisch klimaat en Didactisch handelen beoordeeld met goed (4) en op de overige indicatoren (Leertijd, Klassenmanagement, Afstemming) met tenminste voldoende (3).

Wanneer de leraar aan deze norm voldoet, zal de directeur het schoolbestuur, onder overlegging van het beoordelingsverslag, voorstellen de leerkracht met ingang van het volgende aanstellingsjaar te kwalificeren als Vakbekwaam.

Wanneer het schoolbestuur dit voorstel omzet in een besluit, zal de leraar met ingang van het nieuwe schooljaar worden ingepast in de achtste trede van de bij de functie behorende salarisschaal. Dit betekent dat aan de leraar enkele extra periodieken worden toegekend.

<i>Jaar 1</i>	<i>Jaar 2, april</i>	<i>mei</i>	<i>juni</i>	<i>juni</i>	<i>aug</i>
Dir.	Dir.	Dir. Voorstel:	Bestuur Besluit:	Leerkracht	
Fg	Bg	- VB	-VB		Salarisschaal VB, trede 8

Tabel 5: Van BB naar VB

Indien de leraar aan het eind van het tweede aanstellingsjaar als Basisbekwame leerkracht nog niet aan de eisen van Vakbekwaamheid voldoet, dan stelt de leraar een POP op waarin de verbeterpunten van de beoordeling centraal staan.

In het derde jaar houdt de directeur een functioneringsgesprek en in het vierde een beoordelingsgesprek om te bepalen of de leerkracht aan het eind van het vierde jaar in aanmerking komt voor de kwalificatie vakbekwaam.

Norm: De leerkracht wordt op geen enkele indicator met onvoldoende (1) beoordeeld, ten hoogste één keer matig (2) en op de overige indicatoren met voldoende of goed.

Wanneer de leraar aan deze norm voldoet, verzoekt de directeur het bestuur, onder overlegging van het beoordelingsverslag, de leerkracht met ingang van het vijfde aanstellingsjaar te kwalificeren als Vakbekwaam.

Wanneer het bestuur dit voorstel omzet in een besluit, betekent dit dat de leraar met ingang van het nieuwe schooljaar wordt ingepast in de achtste trede van de bij de functie behorende salarisschaal.

Indien de leerkracht nog niet aan de eisen voldoet wordt een verbeterplan opgesteld.

<i>Jaar 3</i>	<i>Jaar 4, april</i>	<i>mei</i>	<i>juni</i>	<i>juni</i>	<i>aug</i>
Dir.	Dir.	Dir. Voorstel:	Bestuur Besluit:	Leerkracht	
Fg	Bg	- Verlengen BB	-Verlengen BB	Opstellen pop	
		Opnieuw verlengen BB	-Verlengen BB, verbeterplan	verbeterplan	
		- VB	-VB		Salarisschaal LA/LB trede 8

Tabel 6: Van BB naar VB of verbeterplan na pop

N.B.

Het kan voorkomen dat een startende leerkracht van werkgever wisselt. In dergelijke gevallen neemt stichting Acis en het reeds toegekende salaris- en competentieniveau over en worden afspraken gemaakt over de wijze waarop het bevorderingstraject naar Vakbekwaam op basis van de gesprekscyclus kan worden afgelegd.

Stichting Acis primair onderwijs
L.J. van Heeren
Voorzitter college van bestuur
22 juni 2017