

Promotie- en demotiebeleid



Versie	Datum	Geaccordeerd door
1.0		Bestuur
1.0	7 oktober 2025	Instemming (P)GMR

Inhoud

Inleiding	3
Mobiliteit en ontwikkeling	4
Horizontale mobiliteit en ontwikkeling	4
Verticale mobiliteit en ontwikkeling	4
Functiemix	5
Uitgangspunten	5
Promotieruimte	5
Demotie	6
Bijlage 1: functiebeschrijvingen	7
Bijlage 2: Functiematrix Stichting VOOR	17

Inleiding

Een schoolorganisatie draait om mensenwerk. Het is dan ook niet verwonderlijk dat wij een organisatie zijn met relatief veel medewerkers. Als organisatie moeten en willen wij rekening houden met de talenten en ambities van onze medewerkers om deze zodoende zo veel als mogelijk is in hun kracht te zetten. Doel is altijd een optimale onderwijskwaliteit leveren aan onze leerlingen en zorgen voor een goed georganiseerde en professionele ondersteunende schil rondom het onderwijs.

Vragen rondom groei en ontwikkeling op welk gebied dan ook moeten besproken worden tussen leidinggevende en medewerker. Het geëigende moment daarvoor is het functioneringsgesprek of het beoordelingsgesprek waarin het persoonlijk ontwikkelingsplan (POP) ook aan de orde dient te komen.

Loopbaanperspectief wordt altijd gekoppeld aan groei, aan meer uitdaging, aan meer verantwoordelijkheid, aan meer salaris etc. kortom aan promotie. Binnen onze organisatie moet er echter ook aandacht zijn voor situaties waarbij de functie en functiehouder geen goede fit meer hebben met elkaar. De functiehouder kan ook zelf juist minder verantwoordelijkheden, of minder belasting willen waarbij de redenen bijvoorbeeld kunnen liggen bij leeftijd, persoonlijke omstandigheden of wellicht niet goed functioneren. Nadrukkelijk wordt in dit beleidsdocument ook ingegaan op demotie, de redenen en de eventuele gevolgen daarvan.

Onze organisatie is gevat in een breed scala van wet- en regelgeving. Vanzelfsprekend zullen wij ons hieraan houden. Om ons te helpen binnen dit hele aandachtsgebied structuur aan te brengen hebben wij het gereedschap functiemix tot onze beschikking gekregen. In dit beleidsdocument zal op de functiemix worden ingegaan en ook op de toepassing ervan binnen onze organisatie.

Het spreekt voor zich dat een ander belangrijk element in dit kader de geldende cao-VO is. Binnen onze organisatie conformeren wij ons aan de geldende cao-VO waarbij we de daarin geboden vrijheid tot handelen omarmen. De inhoud van dit document is van toepassing op zowel onderwijsgevend personeel (OP) als op onderwijsondersteunend personeel (OOP) met uitzondering van de functiemix. De functiemix heeft alleen betrekking op het onderwijsgevend personeel (OP).

Juridisch kader

De functie-eisen voor de functies LB, LC en LD zijn ontleend aan de Wet voor het Voortgezet Onderwijs (WVO) en het daarop berustende besluit bekwaamheidseisen onderwijspersoneel. Zie hiervoor <http://wetten.overheid.nl/BWBR0018692/2017-03-29>. Met name zijn daarin van belang Hoofdstuk 2, Titel 1, 3 en 4. Hierin worden zeven competenties genoemd en uitgewerkt in indicatoren die deze docenten tenminste moeten bezitten om bekwaam te zijn tot het geven van onderwijs.

Binnen Stichting VOOR zijn deze bekwaamheidseisen voor docenten opgenomen in de specifieke competenties voor het OP binnen de functionerings- en beoordelingssystematiek. Deze systematiek is na overleg met, en instemming van de PGMR vastgesteld.

Voor meer informatie rondom de functiemix wordt verwezen naar <https://www.functiemix.nl/>. Als hulpmiddel bij de functiebeschrijvingen is een functiematrix ontwikkeld die in het kort, overzichtelijk, de verschillen weergeeft tussen LB, LC en LD functie. Deze matrix is in bijlage 2 van dit document opgenomen.

Mobiliteit en ontwikkeling

Horizontale mobiliteit en ontwikkeling

Ontwikkeling van een medewerker hoeft binnen onze organisatie zeker niet altijd een verticale richting te hebben. Binnen het concept "een leven lang leren" past heel goed horizontale ontwikkeling waarbij de focus nadrukkelijk ligt op ontwikkeling c.q. verbreding. Hier krijgt de medewerker een andere taak of functie met eenzelfde waardering. Hieronder valt overigens ook het werken op een andere locatie binnen onze stichting. Deze laatste vorm van ontwikkeling kan na verloop van tijd voor zowel de medewerker als voor de organisatie sterk kwaliteitsbevorderend werken en een impuls betekenen voor de kwaliteit die wij leveren aan onze leerlingen. De medewerker zelf voegt kennis en kunde toe aan zijn palet aan competenties en de organisatie zelf kan gebruik maken van kruisbestuiving over de verschillende locaties.

Ook moet opgemerkt worden dat - los van ontwikkeling van de medewerker of de organisatie - het fenomeen krimp in leerlingenaantal kan leiden tot horizontale overplaatsingen tussen de scholen binnen onze stichting, "mens volgt werk". In die gevallen kan de organisatie besluiten dat de competenties van een medewerker op een andere locatie benodigd zijn, of op de huidige locatie juist niet (meer) benodigd zijn en overgaan tot overplaatsing¹.

Verticale mobiliteit en ontwikkeling

Onze organisatie streeft naar de beste fit tussen medewerker en functie. Ook is het streven om (vacatures van) bestaande functies zoveel als mogelijk te laten vertegenwoordigen door zittend personeel op het niveau waar minimaal aan moet worden voldaan, teneinde motivatie en groeimogelijkheid te doen toenemen. Dit geldt voor het gehele personeel. Hierbij mogen er echter geen concessies gedaan worden aan de gevraagde kwaliteit of competenties voor de bestaande vacature.

¹ Zoals afgesproken met de bonden wordt er gehouden aan de overgangsregeling voor de medewerkers die in dienst waren op 31 december 2024.

Funcziemix

De funcziemix betreft de verdeling van de werkgelegenheid onder docenten in betrekkingssomvang naar salarisschaal.

Uitgangspunten

Stichting VOOR kent drie docentfuncties:

- Docent LB
- Docent LC
- Docent LD

De functies van LB, LC en LD onderscheiden zich van elkaar door a. de eisen die gesteld worden inzake de pedagogische, didactische en vakinhoudelijke kennis en vaardigheden en b. mee kunnen denken en werken aan onderwijsontwikkeling (zie de functiebeschrijvingen in bijlage 1). Daarbij is collegiale samenwerking, (zelf-) reflectie en het geven en ontvangen van feedback een belangrijke voorwaarde.

Een docent komt in aanmerking voor promotie wanneer hij of zij structureel vanuit zichzelf of in opdracht werkzaamheden uitvoert die passen bij de naast hogere functie én zijn of haar functioneren als goed wordt beoordeeld. Daarnaast dient 50% van de taakomvang te bestaan uit lesgevende taken (zie hiervoor [Veel gestelde vragen funcziemix | Rijksoverheid.nl](#)).

Een positief advies vanuit de direct leidinggevende, gebaseerd op de gevoerde gesprekken in de gesprekkencyclus, is een vereiste.

Promotieruimte

De parameters rondom de funcziemix zijn tweeledig. Enerzijds bestaat er een zogenaamde funcziemixwaarde en anderzijds een procentuele verdeling over de drie schalen LB, LC en LD. De funcziemixwaarde van de funcziemix voor onze stichting is het resultaat van een berekening met een rekenmodel van DUO. De funcziemixwaarde voor onze stichting komt uit op 74 punten. De relatie van de funcziemixwaarde met het zittend OP is als volgt:

LB = 0 punten

LC = 1 punt

LD = 2 punten

Het maximum van de punten van het OP mag maximaal 74 punten zijn binnen onze stichting. Wanneer het aantal punten van de zittende populatie lager is dan 74 punten bestaat er in principe ruimte voor promotie naar een naast hogere schaal. Welke promotieruimte gesteld wordt is afhankelijk van het tweede criterium, te weten; een binnen de stichting met de PGMR overeengekomen gewenste verdeling over de drie schalen (LB, LC en LD). De overeengekomen verdeling is 49% ingeschaald in LB, 28% in LC en 23% in LD. Deze streefpercentages voor Stichting VOOR komen voort uit het gewogen gemiddelde van de eerder vastgestelde percentages per stichting (Stichting CVOZ en Stichting Scholengroep Pontes).

Nadrukkelijk wordt gesteld dat primair de funcziemixberekening uitgevoerd wordt over de gehele organisatie. Pas secundair zal een berekening gemaakt worden per school. Daarna zal het bestuur jaarlijks in oktober de promotieruimte per school in wtf voor de schalen LC en LD vaststellen in overleg en met instemming van de PGMR. Docenten worden geïnformeerd middels een beschreven procedure over de manier waarop zij in aanmerking kunnen komen voor de promotieruimte.

Dit beleid wordt na twee jaar geëvalueerd.

Demotie

Wanneer een functie niet meer passend wordt geacht bij een medewerker door zijn leidinggevende of de medewerker zelf, moet er een mogelijkheid zijn om de competenties van die medewerker weer in lijn te brengen met de behoefte van de organisatie. In dit licht moet het middel demotie benoemd en uitgewerkt worden. Tegelijkertijd kan door demotie te bespreken en het een plaats te geven binnen onze mogelijkheden voor personeelszorg, dit middel uit de sfeer gehaald worden dat het een sanctie voor de leidinggevende wordt of "onbespreekbaar" is voor een medewerker. Als het middel demotie wordt ingezet betekent dit dat er gezocht gaat worden naar een functie die een lager niveau vereist dan de huidige functie. Wanneer demotie wordt ingezet zal altijd getracht worden dat in gezamenlijkheid en overleg te doen. Alvorens dit middel wordt ingezet, wordt een tijdpad gehanteerd passend bij de situatie, teneinde de medewerker de mogelijkheid te bieden om te verbeteren. Bij het inzetten of toepassen van demotie geldt dat dit gedaan wordt op basis van het vierogenprincipe met het doel zorgvuldigheid te waarborgen. Op die manier kan recht worden gedaan aan de wensen en mogelijkheden van de medewerker.

Er zijn verschillende mogelijke redenen voor demotie:

- De huidige functie wordt als te belastend ervaren door de medewerker en de medewerker kiest er zelf voor een stap terug te doen.
- Een vermindering van het functioneren van de medewerker in de huidige functie.
- Een ongeschiktheid voor de huidige functie vanwege chronische medische redenen.
- Het opheffen van een functie binnen de organisatie waarbij een passende functie onder het huidige niveau wordt aangeboden.
- Bij twee opeenvolgende onvoldoende beoordelingen.

Er kunnen zich bij een medewerker ontwikkelingen voor doen die ervoor zorgen dat die zich minder thuis gaat voelen in een functie. Dit kunnen ontwikkelingen zijn in de privésfeer of op het werk. Dit kan ertoe leiden dat taken behorend bij de functie als te belastend worden ervaren door de medewerker. Het is essentieel dat medewerkers en leidinggevendens hierover in gesprek gaan wetende dat er binnen onze organisatie de mogelijkheid bestaat om daar verandering in aan te brengen middels het middel van demotie. Hier is het van belang dat de medewerker dit aangeeft bij de leidinggevende en dat de leidinggevende in staat is dit soort signalen of mededelingen op te pakken.

Het gesprek tussen leidinggevende en medewerker kan er ook toe leiden dat de conclusie is dat er geen gewenste functie op een lager niveau beschikbaar is of op korte termijn komt binnen de organisatie. In dat geval zal in overleg met de afdeling HRM een zogenaamd 'outplacementtraject' op worden gestart met een externe partij waarbij de medewerker geholpen wordt een functie op het gewenste niveau buiten de organisatie te vinden.

In geval van verminderd of onvoldoende functioneren moet de leidinggevende hierover in gesprek gaan met de medewerker. Van deze gesprekken moeten gespreksverslagen gemaakt worden door de leidinggevende die in het dossier van de medewerker worden opgenomen. Binnen onze organisatie zal het altijd zo zijn dat er ondersteuning geboden wordt aan de medewerker om op niveau te komen. Wanneer er echter onvoldoende voortgang wordt geboekt zal hierover met de medewerker worden gesproken. Dit kan uiteindelijk resulteren in het aanbieden van een andere functie. Wanneer er binnen een tijdsbestek van drie maanden geen andere functie beschikbaar is of komt binnen stichting VOOR, zal een ontslagprocedure gevolgd moeten gaan worden. Hierbij zal in principe ook een outplacementtraject worden aangeboden. Vanzelfsprekend wordt ernaar gestreefd een en ander in goede harmonie te laten verlopen.

Mocht een medewerker vanwege gezondheidsproblemen niet langer in staat zijn de functie goed uit te voeren, zal gezocht worden naar een andere functie. Vanzelfsprekend in goed overleg tussen medewerker, leidinggevende en de bedrijfsarts. Wanneer blijkt dat een medewerker na de wettelijke termijn van twee jaar niet in staat is zijn functie uit te voeren en er geen passende functie aanwezig is volgt wettelijk ontslag.

Bij demotie geldt een afbouwregeling: voor elke twee gewerkte jaren bij stichting VOOR (of haar rechtsvoorgangers) ontvangt de medewerker één maand een salaristoelage. De maximale duur van deze toeslag is 12 maanden. Gedurende deze periode bedraagt de aanvulling 75% van het verschil tussen het oude en nieuwe salaris.

Bijlage 1: Functiebeschrijvingen

Functie	Docent LB	Schaal LB
CONTEXT: • Organisatorische eenheid: onderwijsproces. • Verantwoording: aan de direct leidinggevende over de kwaliteit van het verzorgen van onderwijs, van het zorg dragen voor de begeleiding van leerlingen, van de bijdrage aan onderwijsontwikkeling en van het geven van leiding. • Kader: het curriculum, het schoolplan en de didactische, pedagogische en onderwijskundige uitgangspunten van het onderwijs van stichting VOOR. RESULTAATGEBIEDEN: 1. Het verzorgen van onderwijs. 2. Het zorg dragen voor de begeleiding van leerlingen.	KERNACTIVITEITEN PER RESULTAATGEBIED: 1. Het verzorgen van onderwijs door: Het overdragen van kennis/expertise en vaardigheden aan homogene groepen. Het hanteren van verschillende didactische werkvormen en leeractiviteiten. Het zich op de hoogte houden van relevante ontwikkelingen in het veld en vakinhoudelijke ontwikkeling (ook pedagogisch/didactisch) en het vertalen hiervan naar het onderwijs. Het vertalen van ontwikkelingen op het vakgebied in een passend onderwijsaanbod. Het oog hebben voor de groepsprocessen van leerlingen met verschillende achtergronden en het, zo nodig, inspelen daarop. Het scheppen van de randvoorwaarden voor een pedagogisch klimaat waarin leerlingen zich veilig en gewaardeerd voelen. 2. Het zorg dragen voor de begeleiding van leerlingen door: Het stimuleren van leerlingen om zelfstandig te (leren) leren. Het begeleiden van leerlingen met verschillende sociaal-culturele achtergronden. Het zorg dragen voor passend onderwijs. Het helpen van leerlingen inzicht te krijgen in hun eigen voortgang en het stimuleren van leerlingen de beoogde doelstellingen te bereiken. Het definiëren van voortgangsmomenten en het aansturen hierop in het leerproces. Het signaleren en onderkennen van leer- en gedragsproblemen van leerlingen, het bespreekbaar maken hiervan met collega's en (in- of externe) deskundigen en het hierover onderhouden van contacten met ouders/verzorgers. Het onderhouden van contacten met ouders/verzorgers over studievoortgang, studieresultaten, gedrag en de ontwikkeling van de leerling. Het, op basis van het vereiste niveau, opstellen van toetsen voor het vaststellen van het behaalde niveau van kennis en vaardigheden. Het afnemen van toetsen, het op basis daarvan onderbouwen en evalueren van de leerprocessen en leerresultaten. Het beoordelen van de capaciteiten van de leerling en het hiermee voeren van gesprekken om samen de onderliggende motivatie in beeld te brengen. Het adviseren over studieloopbaankeuze en het stimuleren van	VAKMATIG EN METHODISCH COMPETENT: Voor de vakmatige en methodische competenties die van de docent LB worden verwacht wordt verwezen naar de door het ministerie van OCW opgestelde bekwaamheidseisen onderwijspersoneel. Die vormen de basis voor de bekwaamheidseisen van een docent LB binnen stichting VOOR.

3. Het leveren van een bijdrage aan onderwijsontwikkeling. 4. Het geven van leiding. 5. Het zorg dragen voor de eigen professionalisering.	zelfregie. Het begeleiden van het keuzeprocess binnen de studie, door de leerling te adviseren en te verwijzen naar de juiste kanalen (personen, instanties etc.). 3. Het leveren van een bijdrage aan onderwijsontwikkeling door: Het zich op de hoogte houden van relevante ontwikkelingen in het veld en vakinhoudelijke ontwikkelingen en het vertalen hiervan naar vernieuwingen en verbeteringen van onderwijs(onderdelen) en toetsen. Het bijdragen aan het (in teamverband) ontwikkelen, uitwerken en verbeteren van een deelgebied van het onderwijs. Het bijdragen aan het (in teamverband) ontwerpen van alternatieve onderwijsonderdelen, onderdelen van het curriculum, onderwijsmateriaal, leermiddelen, toetsen, leersituaties e.d. voor de eigen vaksectie en het doen voorstellen ten aanzien van de organisatie van het onderwijs en met betrekking tot het optimaliseren van de samenwerking tussen de vaksecties binnen de school. Het leiden van kleinschalige project- en werkgroepen en het participeren in (multidisciplinaire) project- en werkgroepen. 4. Het geven van leiding door: Het coördineren van de werkzaamheden van de (technisch) onderwijsassistenten en instructeurs en het bewaken van de uitvoering ervan. Het begeleiden van de medewerkers bij hun werkzaamheden en hun persoonlijke ontwikkeling. Het uitvoeren van de personeelszorg, waaronder de gesprekkencyclus. 5. Het zorg dragen voor de eigen professionalisering door: Het op peil houden van de voor het beroep vereiste bekwaamheden en het zo nodig uitbreiden hiervan. Het deelnemen aan scholings- en ontwikkelingsactiviteiten en o.a. collegiale consultatie. Het zich op de hoogte houden van de ontwikkelingen op het vakgebied, het bestuderen van relevante vakliteratuur.	
---	---	--

Functie	Docent LB	Schaal LB
OPLEIDINGSEISEN: - HBO werk- en denkniveau. KENNIS: - Algemeen theoretische vakinhoudelijke kennis. - Algemeen theoretische pedagogische en didactische kennis en kennis van diverse, actuele onderwijskundige methoden en technieken. - Kennis van en inzicht in actuele ontwikkelingen binnen het eigen vakgebied/de vakgebieden en- inzicht in onderwijskundige samenhangen in relatie tot het eigen werkterrein. - Kennis van de organisatie van het onderwijs. - Inzicht in taak, organisatie en werkwijze van stichting VOOR in het algemeen en de eigen locatie in het bijzonder. VAARDIGHEDEN: - Vaardig in het overdragen van kennis en vaardigheden. - Vaardig in het toepassen van pedagogisch-didactische methoden en technieken. - Vaardig in het coachen en begeleiden van (individuele en/of groepen) leerlingen. - Organiserende, sociale en communicatieve vaardigheden. - Vaardig in de omgang met vertrouwelijke gegevens. - Vaardig in het geven van leiding.	BESLIST BINNEN KADER OVER/BIJ: - Het verzorgen van onderwijs. - Het zorg dragen voor de begeleiding van leerlingen. - De bijdrage aan onderwijsontwikkeling. - Het geven van leiding. CONTACTEN: - Met leerlingen over studievoortgang en gedrag en om hen te begeleiden, tot betere studieresultaten te komen, te corrigeren, af te stemmen en te stimuleren. - Met ouders/verzorgers over de studievoortgang, resultaten, gedrag en ontwikkeling van de leerling om hen te informeren en tot afspraken te komen. - Met collega's, (in- en externe) deskundigen en ouders/verzorgers over leer- en gedragsproblemen om deze bespreekbaar te maken en af te stemmen over te nemen stappen. - Met vertegenwoordigers van instellingen voor vervolgonderwijs om op de hoogte te blijven van relevante ontwikkelingen in het veld en vakinhoudelijke ontwikkelingen. - Met (technisch) onderwijsassistenten en instructeurs over de uitvoering van de dagelijkse werkzaamheden om informatie uit te wisselen, tot afstemming te komen, adviezen te verstrekken en leiding te geven.	

CONTEXT: • Organisatorische eenheid: onderwijsproces. • Verantwoording: aan de direct leidinggevende over de bruikbaarheid van het verzorgen van onderwijs, van het zorg dragen voor de begeleiding van leerlingen, van de onderwijsontwikkeling en van het geven van leiding. • Kader: het curriculum, het schoolplan en de didactische, pedagogische en onderwijskundige uitgangspunten van het onderwijs van stichting VOOR.	KERNACTIVITEITEN PER RESULTAATGEBIED: 6. Het verzorgen van onderwijs door: Het overdragen van kennis/expertise en vaardigheden, al dan niet aan heterogene groepen. Het hanteren van verschillende didactische werkvormen en leeractiviteiten. Het zich op de hoogte houden van relevante ontwikkelingen in het veld en vakinhoudelijke ontwikkeling (ook pedagogisch/didactisch) en het vertalen hiervan naar het onderwijs. Het vertalen van ontwikkelingen op het vakgebied in een passend onderwijsaanbod. Het oog hebben voor de groepsprocessen van leerlingen met verschillende achtergronden en het, zo nodig, inspelen daarop. Het scheppen van de randvoorwaarden voor een pedagogisch klimaat waarin leerlingen zich veilig en gewaardeerd voelen. 7. Het zorg dragen voor de begeleiding van leerlingen door: Het stimuleren van leerlingen om zelfstandig te (leren) leren. Het begeleiden van leerlingen met verschillende sociaal-culturele achtergronden. Het zorg dragen voor passend onderwijs. Het helpen van leerlingen inzicht te krijgen in hun eigen voortgang en het stimuleren van leerlingen de beoogde doelstellingen te bereiken. Het definiëren van voortgangsmomenten en het aansturen hierop in het leerproces. Het signaleren en onderkennen van (complexe) leer- en gedragsproblemen van leerlingen, het bespreekbaar maken hiervan met collega's en (in- of externe) deskundigen en het hierover onderhouden van contacten met ouders/verzorgers. Het begeleiden en motiveren van leerlingen in geval van complexe problemen, het hierover onderhouden van contacten met ouders/verzorgers en het, na afstemming met interne deskundigen, voeren van overleg met externe deskundigen over de te volgen begeleidingsscenario's. Het onderhouden van contacten met ouders/verzorgers over studievoortgang, studieresultaten, gedrag en de ontwikkeling van de leerling. Het, op basis van het vereiste niveau, opstellen van toetsen voor het vaststellen van het behaalde niveau van kennis en vaardigheden. Het afnemen van toetsen, het op basis daarvan onderbouwen en evalueren van de leerprocessen en leerresultaten.	VAKMATIG EN METHODISCH COMPETENT: Voor de vakmatige en methodische competenties die van de docent LC worden verwacht wordt verwezen naar de door het ministerie van OCW opgestelde bekwaamheidseisen onderwijspersoneel. Die vormen de basis voor de bekwaamheidseisen van een docent LC binnen stichting VOOR.
RESULTAATGEBIEDEN: 6. Het verzorgen van onderwijs. 7. Het zorg dragen voor de begeleiding van leerlingen.		

8. Het zorg dragen voor onderwijsontwikkeling. 9. Het geven van leiding. 10. Het zorg dragen voor (de eigen) professionalisering.	Het beoordelen van de capaciteiten van de leerling en het hiermee voeren van gesprekken om samen de onderliggende motivatie in beeld te brengen. Het adviseren over studieloopbaankeuze en het stimuleren van zelfregie. Het begeleiden van het keuzeprocess binnen de studie, door de leerling te adviseren en te verwijzen naar de juiste kanalen (personen, instanties etc.). 8. Het zorg dragen voor onderwijsontwikkeling door: Het zich op de hoogte houden van relevante ontwikkelingen in het veld en vakinhoudelijke ontwikkelingen, het signaleren en analyseren van behoeften tot vernieuwing van het onderwijs en het vertalen hiervan naar vernieuwingen en verbeteringen van onderwijs(onderdelen) en toetsen. Het, gevraagd en ongevraagd, adviseren van de direct leidinggevende over waargenomen ontwikkelingen binnen en buiten de eigen vaksectie, over mogelijke oplossingen voor problemen en over wenselijk beleid. Het (in teamverband) ontwikkelen, uitwerken en verbeteren van een deelgebied van het onderwijs. Het (in teamverband) ontwerpen van alternatieve onderwijsonderdelen, onderdelen van het curriculum, onderwijsmateriaal, leermiddelen, toetsen, leersituaties e.d. voor de eigen vaksectie en het doen van voorstellen ten aanzien van de organisatie van het onderwijs en met betrekking tot het optimaliseren van de samenwerking tussen de scholen binnen de stichting. Het leiden van project- en werkgroepen en het participeren in (multidisciplinaire) project- en werkgroepen. 9. Het geven van leiding door: Het coördineren van de werkzaamheden van de (technisch) onderwijsassistenten en instructeurs en het bewaken van de uitvoering ervan. Het begeleiden van de medewerkers bij hun werkzaamheden en hun persoonlijke ontwikkeling. Het uitvoeren van de personeelszorg, waaronder de gesprekkencyclus. 10. Het zorg dragen voor de eigen professionalisering door: Het op peil houden van de voor het beroep vereiste bekwaamheden en het zo nodig uitbreiden hiervan. Het deelnemen aan scholings- en ontwikkelingsactiviteiten en o.a. collegiale consultatie. Het zich op de hoogte houden van de ontwikkelingen op het vakgebied, het bestuderen van relevante vakliteratuur. Het begeleiden van (startende) collega-docenten (in opleiding) in de rol van mentor (op pedagogisch en didactisch vlak), het geven van feedback, het coachen en het superviseren.	
--	---	--

	Het bijdragen aan de professionalisering van docenten door het overdragen van kennis op didactisch en/of pedagogisch gebied.	
Functie	Docent LC	Schaal LC

OPLEIDINGSEISEN: - HBO+ werk- en denkniveau. KENNIS: - Brede theoretische vakinhoudelijke kennis. - Algemeen theoretische pedagogische en didactische kennis en kennis van diverse, actuele onderwijskundige methoden en technieken. - Kennis van en inzicht in actuele ontwikkelingen binnen het eigen vakgebied/de vakgebieden en-inzicht in onderwijskundige ontwikkelingen in een bredere context dan het eigen werkterrein. - Kennis van de organisatie van het onderwijs. - Inzicht in taak, organisatie en werkwijze van stichting VOOR in het algemeen en de eigen locatie in het bijzonder. VAARDIGHEDEN: - Vaardig in het overdragen van kennis en vaardigheden. - Vaardig in het toepassen van een breed scala aan pedagogisch-didactische methoden en technieken. - Vaardig in het coachen en begeleiden van heterogene en/of complexe groepen en in het daarbij toepassen van diverse gedragsscenario's (beheersing van volledig gedragsrepertoire). - Organiserende, sociale en communicatieve vaardigheden. - Vaardig in de omgang met vertrouwelijke gegevens. - Vaardig in het geven van leiding.	BESLIST BINNEN KADER OVER/BIJ: - Het verzorgen van onderwijs. - Het zorg dragen voor de begeleiding van leerlingen. - Het zorg dragen voor onderwijsontwikkeling. - Het geven van leiding. CONTACTEN: - Met leerlingen over studievoortgang en gedrag en om hen te begeleiden (bij complexe problemen), tot betere studieresultaten te komen, te corrigeren, af te stemmen en te stimuleren. - Met ouders/verzorgers over de studievoortgang, resultaten, gedrag en ontwikkeling van de leerling om hen te informeren en tot afspraken te komen. - Met collega's, (in- en externe) deskundigen en ouders/verzorgers over leer- en gedragsproblemen om deze bespreekbaar te maken en af te stemmen over te nemen stappen. - Met (in- en externe) deskundigen over complexe leer- en gedragsproblemen om af te stemmen over te nemen handelingsstappen. - Met vertegenwoordigers van instellingen voor vervolgonderwijs om op de hoogte te blijven van relevante ontwikkelingen in het veld en vakinhoudelijke ontwikkelingen. - Met (startende) collega-docenten (in opleiding) om hen vanuit de rol als mentor (op pedagogisch en didactisch vlak) feedback te geven, te coachen en te superviseren. - Met (technisch) onderwijsassistenten en instructeurs over de uitvoering van de dagelijkse werkzaamheden om informatie uit te wisselen, tot afstemming te komen, adviezen te verstrekken en leiding te geven.
---	--

Functie	Docent LD	Schaal LD
CONTEXT: • Organisatorische eenheid: onderwijsproces. • Verantwoording: aan de direct leidinggevende over de bruikbaarheid van het verzorgen van onderwijs, van het zorg dragen voor de begeleiding van leerlingen, van het initiëren van en fungeren als trekker bij onderwijsontwikkeling en van het geven van leiding. • Kader: de vastgestelde kaders van (onderwijskundig) beleid van stichting VOOR. RESULTAATGEBIEDEN: 11. Het verzorgen van onderwijs . 12. Het zorg dragen voor de begeleiding van leerlingen.	KERNACTIVITEITEN PER RESULTAATGEBIED: 11. Het verzorgen van onderwijs door: Het overdragen van kennis/expertise en vaardigheden, al dan niet aan gedifferentieerde groepen met minimaal twee niveauverschillen. Het hanteren van verschillende didactische werkvormen en leeractiviteiten. Het zich op de hoogte houden van relevante ontwikkelingen in het veld en vakinhoudelijke ontwikkeling (ook pedagogisch/didactisch) en het vertalen hiervan naar het onderwijs. Het vertalen van ontwikkelingen op het vakgebied in een passend onderwijsaanbod. Het oog hebben voor de groepsprocessen van leerlingen met verschillende achtergronden en het, zo nodig, inspelen daarop. Het scheppen van de randvoorwaarden voor een pedagogisch klimaat waarin leerlingen zich veilig en gewaardeerd voelen. 12. Het zorg dragen voor de begeleiding van leerlingen door: Het stimuleren van leerlingen om zelfstandig te (leren) leren. Het begeleiden van leerlingen met verschillende sociaal-culturele achtergronden. Het zorg dragen voor passend onderwijs. Het helpen van leerlingen inzicht te krijgen in hun eigen voortgang en het stimuleren van leerlingen de beoogde doelstellingen te bereiken. Het definiëren van voortgangsmomenten en het aansturen hierop in het leerproces. Het signaleren en onderkennen van (complexe) leer- en gedragsproblemen van leerlingen, het bespreekbaar maken hiervan met collega's en (in- of externe) deskundigen en het hierover onderhouden van contacten met ouders/verzorgers. Het begeleiden en motiveren van leerlingen in geval van complexe problemen, het hierover onderhouden van contacten met ouders/verzorgers en het, na afstemming met interne deskundigen, voeren van overleg met externe deskundigen over de te volgen begeleidingsscenario's. Het onderhouden van contacten met ouders/verzorgers over studievoortgang, studieresultaten, gedrag en de ontwikkeling van de leerling. Het, op basis van het vereiste niveau, opstellen van toetsen voor het vaststellen van het behaalde niveau van kennis en vaardigheden. Het afnemen van toetsen, het op basis daarvan onderbouwen en evalueren	VAKMATIG EN METHODISCH COMPETENT: Voor de vakmatige en methodische competenties die van de docent LD worden verwacht wordt verwezen naar de door het ministerie van OCW opgestelde bekwaamheidseisen onderwijspersoneel. Die vormen de basis voor de bekwaamheidseisen van een docent LD binnen stichting VOOR.

13. Het initiëren van en fungeren als trekker bij onderwijsontwikkeling. 14. Het geven van leiding. 15. Het zorg dragen voor (de eigen) professionalisering.	van de leerprocessen en leerresultaten. Het beoordelen van de capaciteiten van de leerling en het hiermee voeren van gesprekken om samen de onderliggende motivatie in beeld te brengen. Het adviseren over studieloopbaankeuze en het stimuleren van zelfregie. Het begeleiden van het keuzeproces binnen de studie, door de leerling te adviseren en te verwijzen naar de juiste kanalen (personen, instanties etc.). 13. Het initiëren van en fungeren als trekker bij onderwijsontwikkeling door: Het zich op de hoogte houden van relevante ontwikkelingen in het veld en ontwikkelingen op pedagogisch/didactisch gebied. Het doen van voorstellen ten aanzien van de ontwikkeling en vernieuwing van het pedagogisch klimaat met oog op de lange termijn ontwikkeling van het onderwijs. Het, gevraagd en ongevraagd, adviseren van de direct leidinggevende over waargenomen ontwikkelingen binnen en buiten de stichting, over mogelijke oplossingen voor problemen en over wenselijk beleid. Het ontwikkelen, uitwerken en verbeteren van samenhangende pedagogische en/of didactische methoden met een vak- en/of schoolbrede toepasbaarheid en het doen van voorstellen over de inbedding van het onderwijs. Het initiëren van het optimaliseren van de samenwerking tussen de scholen binnen de stichting en tussen de stichting en andere onderwijsinstellingen. Het leiden van of participeren in (multidisciplinaire) project- en werkgroepen. Het participeren in het coördinatorenoverleg. Het meenemen van collega's bij vernieuwingen en verbeteringen op het gebied van pedagogische en/of didactische methoden. 14. Het geven van leiding door: Het coördineren van de werkzaamheden van de (technisch) onderwijsassistenten en instructeurs en het bewaken van de uitvoering ervan. Het begeleiden van de medewerkers bij hun werkzaamheden en hun persoonlijke ontwikkeling. Het uitvoeren van de personeelszorg, waaronder de gesprekkencyclus. 15. Het zorg dragen voor de eigen professionalisering door: Het op peil houden van de voor het beroep vereiste bekwaamheden en het zo nodig uitbreiden hiervan. Het deelnemen aan scholings- en ontwikkelingsactiviteiten en o.a. collegiale consultatie. Het zich op de hoogte houden van de ontwikkelingen op het vakgebied, het bestuderen van relevante vakliteratuur. Het begeleiden van (startende) collega-docenten (in opleiding) in de rol van mentor (op pedagogisch en didactisch vlak), het geven van feedback, het coachen en het superviseren.	
---	--	--

	Het bijdragen aan de professionalisering van docenten door het overdragen van kennis op didactisch en/of pedagogisch gebied.	
--	--	--

Functie	Docent LD	Schaal LD
---------	-----------	-----------

OPLEIDINGSEISEN: • WO werk- en denkniveau. KENNIS: • Brede theoretische vakinhoudelijke kennis.	BESLIST BINNEN KADER OVER/BIJ: • Het verzorgen van onderwijs. • Het zorg dragen voor de begeleiding van leerlingen. • Het initiëren van en fungeren als trekker bij onderwijsontwikkeling. • Het geven van leiding.
---	---

• Algemeen theoretische pedagogische en didactische kennis en kennis van diverse, actuele onderwijskundige methoden en technieken. • Kennis van en inzicht in actuele ontwikkelingen binnen het eigen vakgebied/de vakgebieden en-inzicht in onderwijskundige ontwikkelingen in een bredere context dan het eigen werkterrein. • Kennis van de organisatie van het onderwijs. • Inzicht in taak, organisatie en werkwijze van stichting VOOR in het algemeen en de eigen locatie in het bijzonder. VAARDIGHEDEN: • Vaardig in het overdragen van kennis en vaardigheden. • Vaardig in het toepassen van een breed scala aan pedagogisch-didactische methoden en technieken. • Vaardig in het coachen en begeleiden van heterogene en/of complexe groepen en in het daarbij toepassen van diverse gedragsscenario's (beheersing van volledig gedragsrepertoire). • Organiserende, sociale en communicatieve vaardigheden. • Vaardig in de omgang met vertrouwelijke gegevens. • Vaardig in het aansturen van project- en werkgroepen. • Vaardig in het geven van leiding.	CONTACTEN: • Met leerlingen over studievoortgang en gedrag en om hen te begeleiden (bij complexe problemen), tot betere studieresultaten te komen, te corrigeren, af te stemmen en te stimuleren. • Met ouders/verzorgers over de studievoortgang, resultaten, gedrag en ontwikkeling van de leerling om hen te informeren en tot afspraken te komen. • Met collega's, (in- en externe) deskundigen en ouders/verzorgers over leer- en gedragsproblemen om deze bespreekbaar te maken en af te stemmen over te nemen stappen. • Met (in- en externe) deskundigen over complexe leer- en gedragsproblemen om af te stemmen over te nemen handelingsstappen. • Met vertegenwoordigers van instellingen voor vervolgonderwijs om op de hoogte te blijven van relevante ontwikkelingen in het veld en vakinhoudelijke ontwikkelingen. • Met (startende) collega-docenten (in opleiding) om hen vanuit de rol als mentor (op pedagogisch en didactisch vlak) feedback te geven, te coachen en te superviseren. • Met collega's over ontwikkelingen en verbeteringen op het gebied van pedagogische en/of didactische methoden en technieken om informatie uit te wisselen, tot afstemming te komen en adviezen te verstrekken. • Met (technisch) onderwijsassistenten en instructeurs over de uitvoering van de dagelijkse werkzaamheden om informatie uit te wisselen, tot afstemming te komen, adviezen te verstrekken en leiding te geven.
---	---

Bijlage 2: Functiematrix Stichting VOOR

Docent LB	Docent LC	Docent LD
Het verzorgen van onderwijs: Het overdragen van kennis/expertise en vaardigheden aan homogene groepen. Het hanteren van verschillende didactische werkvormen en leeractiviteiten. Het zich op de hoogte houden van relevante ontwikkelingen in het veld en vakinhoudelijke ontwikkeling (ook pedagogisch/didactisch) en het vertalen hiervan naar het onderwijs. Het vertalen van ontwikkelingen op het vakgebied in een passend onderwijsaanbod. Het oog hebben voor de groepsprocessen van leerlingen met verschillende achtergronden en het, zo nodig, inspelen daarop. Het scheppen van de randvoorwaarden voor een pedagogisch klimaat waarin leerlingen zich veilig en gewaardeerd voelen.	Het verzorgen van onderwijs: Het overdragen van kennis/expertise en vaardigheden, al dan niet aan heterogene groepen. Het hanteren van verschillende didactische werkvormen en leeractiviteiten. Het zich op de hoogte houden van relevante ontwikkelingen in het veld en vakinhoudelijke ontwikkeling (ook pedagogisch/didactisch) en het vertalen hiervan naar het onderwijs. Het vertalen van ontwikkelingen op het vakgebied in een passend onderwijsaanbod. Het oog hebben voor de groepsprocessen van leerlingen met verschillende achtergronden en het, zo nodig, inspelen daarop. Het scheppen van de randvoorwaarden voor een pedagogisch klimaat waarin leerlingen zich veilig en gewaardeerd voelen.	Het verzorgen van onderwijs: Het overdragen van kennis/expertise en vaardigheden, al dan niet aan gedifferentieerde groepen met minimaal twee niveauverschillen. Het hanteren van verschillende didactische werkvormen en leeractiviteiten. Het zich op de hoogte houden van relevante ontwikkelingen in het veld en vakinhoudelijke ontwikkeling (ook pedagogisch/didactisch) en het vertalen hiervan naar het onderwijs. Het vertalen van ontwikkelingen op het vakgebied in een passend onderwijsaanbod. Het oog hebben voor de groepsprocessen van leerlingen met verschillende achtergronden en het, zo nodig, inspelen daarop. Het scheppen van de randvoorwaarden voor een pedagogisch klimaat waarin leerlingen zich veilig en gewaardeerd voelen.
Het zorg dragen voor de begeleiding van leerlingen: Het stimuleren van leerlingen om zelfstandig te (leren) leren. Het begeleiden van leerlingen met verschillende sociaal-culturele achtergronden. Het zorg dragen voor passend onderwijs. Het helpen van leerlingen inzicht te krijgen in hun eigen voortgang en het stimuleren van leerlingen de beoogde doelstellingen te bereiken. Het definiëren van voortgangsmomenten en het aansturen hierop in het leerproces. Het signaleren en onderkennen van leer- en gedragsproblemen van leerlingen, het bespreekbaar maken hiervan met collega's en (in- of externe) deskundigen en het hierover onderhouden van contacten met ouders/verzorgers. Het onderhouden van contacten met ouders/verzorgers over studievoortgang, studieresultaten, gedrag en de ontwikkeling van de leerling. Het, op basis van het vereiste niveau, opstellen van toetsen voor het vaststellen van het behaalde niveau van kennis en vaardigheden. Het afnemen van toetsen, het op basis daarvan onderbouwen en evalueren van de leerprocessen en leerresultaten.	Het zorg dragen voor de begeleiding van leerlingen: Het stimuleren van leerlingen om zelfstandig te (leren) leren. Het begeleiden van leerlingen met verschillende sociaal-culturele achtergronden. Het zorg dragen voor passend onderwijs. Het helpen van leerlingen inzicht te krijgen in hun eigen voortgang en het stimuleren van leerlingen de beoogde doelstellingen te bereiken. Het definiëren van voortgangsmomenten en het aansturen hierop in het leerproces. Het signaleren en onderkennen van (complexe) leer- en gedragsproblemen van leerlingen, het bespreekbaar maken hiervan met collega's en (in- of externe) deskundigen en het hierover onderhouden van contacten met ouders/verzorgers. Het begeleiden en motiveren van leerlingen in geval van complexe problemen, het hierover onderhouden van contacten met ouders/verzorgers en het, na afstemming met interne deskundigen, voeren van overleg met externe deskundigen over de te volgen begeleidingsscenario's. Het onderhouden van contacten met ouders/verzorgers over studievoortgang, studieresultaten, gedrag en de ontwikkeling van de leerling.	Het zorg dragen voor de begeleiding van leerlingen: Het stimuleren van leerlingen om zelfstandig te (leren) leren. Het begeleiden van leerlingen met verschillende sociaal-culturele achtergronden. Het zorg dragen voor passend onderwijs. Het helpen van leerlingen inzicht te krijgen in hun eigen voortgang en het stimuleren van leerlingen de beoogde doelstellingen te bereiken. Het definiëren van voortgangsmomenten en het aansturen hierop in het leerproces. Het signaleren en onderkennen van (complexe) leer- en gedragsproblemen van leerlingen, het bespreekbaar maken hiervan met collega's en (in- of externe) deskundigen en het hierover onderhouden van contacten met ouders/verzorgers. Het begeleiden en motiveren van leerlingen in geval van complexe problemen, het hierover onderhouden van contacten met ouders/verzorgers en het, na afstemming met interne deskundigen, voeren van overleg met externe deskundigen over de te volgen begeleidingsscenario's. Het onderhouden van contacten met ouders/verzorgers over studievoortgang, studieresultaten, gedrag en de ontwikkeling van de leerling.

Het beoordelen van de capaciteiten van de leerling en het hiermee voeren van gesprekken om samen de onderliggende motivatie in beeld te brengen. Het adviseren over studieloopbaankeuze en het stimuleren van zelfregie. Het begeleiden van het keuzeprocess binnen de studie, door de leerling te adviseren en te verwijzen naar de juiste kanalen (personen, instanties etc.).	Het, op basis van het vereiste niveau, opstellen van toetsen voor het vaststellen van het behaalde niveau van kennis en vaardigheden. Het afnemen van toetsen, het op basis daarvan onderbouwen en evalueren van de leerprocessen en leerresultaten. Het beoordelen van de capaciteiten van de leerling en het hiermee voeren van gesprekken om samen de onderliggende motivatie in beeld te brengen. Het adviseren over studieloopbaankeuze en het stimuleren van zelfregie. Het begeleiden van het keuzeprocess binnen de studie, door de leerling te adviseren en te verwijzen naar de juiste kanalen (personen, instanties etc.).	Het, op basis van het vereiste niveau, opstellen van toetsen voor het vaststellen van het behaalde niveau van kennis en vaardigheden. Het afnemen van toetsen, het op basis daarvan onderbouwen en evalueren van de leerprocessen en leerresultaten. Het beoordelen van de capaciteiten van de leerling en het hiermee voeren van gesprekken om samen de onderliggende motivatie in beeld te brengen. Het adviseren over studieloopbaankeuze en het stimuleren van zelfregie. Het begeleiden van het keuzeprocess binnen de studie, door de leerling te adviseren en te verwijzen naar de juiste kanalen (personen, instanties etc.).
Het <i>leveren van een bijdrage aan</i> onderwijsontwikkeling: Het zich op de hoogte houden van relevante ontwikkelingen in het veld en vakinhoudelijke ontwikkelingen en het vertalen hiervan naar vernieuwingen en verbeteringen van onderwijs(onderdelen) en toetsen. Het bijdragen aan het (in teamverband) ontwikkelen, uitwerken en verbeteren van een deelgebied van het onderwijs. Het bijdragen aan het (in teamverband) ontwerpen van alternatieve onderwijsonderdelen, onderdelen van het curriculum, onderwijsmateriaal, leermiddelen, toetsen, leersituaties e.d. voor de eigen vaksectie en het doen van voorstellen ten aanzien van de organisatie van het onderwijs en met betrekking tot het optimaliseren van de samenwerking tussen de vaksecties binnen de school. Het leiden van kleinschalige project- en werkgroepen en het participeren in (multidisciplinaire) project- en werkgroepen.	Het <i>zorg dragen voor</i> onderwijsontwikkeling: Het zich op de hoogte houden van relevante ontwikkelingen in het veld en vakinhoudelijke ontwikkelingen, het signaleren en analyseren van behoeften tot vernieuwing van het onderwijs en het vertalen hiervan naar vernieuwingen en verbeteringen van onderwijs(onderdelen) en toetsen. Het, gevraagd en ongevraagd, adviseren van de direct leidinggevende over waargenomen ontwikkelingen binnen en buiten de eigen vaksectie, over mogelijke oplossingen voor problemen en over wenselijk beleid. Het (in teamverband) ontwikkelen, uitwerken en verbeteren van een deelgebied van het onderwijs. Het (in teamverband) ontwerpen van alternatieve onderwijsonderdelen, onderdelen van het curriculum, onderwijsmateriaal, leermiddelen, toetsen, leersituaties e.d. voor de eigen vaksectie en het doen van voorstellen ten aanzien van de organisatie van het onderwijs en met betrekking tot het optimaliseren van de samenwerking tussen de scholen binnen de stichting. Het leiden van project- en werkgroepen en het participeren in (multidisciplinaire) project- en werkgroepen.	Het <i>initiëren van en fungeren als trekker bij</i> onderwijsontwikkeling: Het zich op de hoogte houden van relevante ontwikkelingen in het veld en ontwikkelingen op pedagogisch/didactisch gebied. Het doen van voorstellen ten aanzien van de ontwikkeling en vernieuwing van het pedagogisch klimaat met oog op de lange termijn ontwikkeling van het onderwijs. Het, gevraagd en ongevraagd, adviseren van de direct leidinggevende over waargenomen ontwikkelingen binnen en buiten de stichting, over mogelijke oplossingen voor problemen en over wenselijk beleid. Het ontwikkelen, uitwerken en verbeteren van samenhangende pedagogische en/of didactische methoden met een vak- en/of schoolbrede toepasbaarheid en het doen van voorstellen over de inbedding van het onderwijs. Het initiëren van het optimaliseren van de samenwerking tussen de scholen binnen de stichting en tussen de stichting en andere onderwijsinstellingen. Het leiden van of participeren in (multidisciplinaire) project- en werkgroepen. Het participeren in het coördinatorenoverleg. Het meenemen van collega's bij vernieuwingen en verbeteringen op het gebied van pedagogische en/of didactische methoden.
Het geven van leiding: Het coördineren van de werkzaamheden van de (technisch) onderwijsassistenten en instructeurs en het bewaken van de uitvoering ervan.	Het geven van leiding: Het coördineren van de werkzaamheden van de (technisch) onderwijsassistenten en instructeurs en het bewaken van de uitvoering ervan.	Het geven van leiding: Het coördineren van de werkzaamheden van de (technisch) onderwijsassistenten en instructeurs en het bewaken van de uitvoering ervan.

Het begeleiden van de medewerkers bij hun werkzaamheden en hun persoonlijke ontwikkeling. Het uitvoeren van de personeelszorg, waaronder de gesprekkencyclus.	Het begeleiden van de medewerkers bij hun werkzaamheden en hun persoonlijke ontwikkeling. Het uitvoeren van de personeelszorg, waaronder de gesprekkencyclus.	Het begeleiden van de medewerkers bij hun werkzaamheden en hun persoonlijke ontwikkeling. Het uitvoeren van de personeelszorg, waaronder de gesprekkencyclus.
Het zorg dagen voor de eigen professionalisering: Het op peil houden van de voor het beroep vereiste bekwaamheden en het zo nodig uitbreiden hiervan. Het deelnemen aan scholings- en ontwikkelingsactiviteiten en o.a. collegiale consultatie. Het zich op de hoogte houden van de ontwikkelingen op het vakgebied, het bestuderen van relevante vakliteratuur.	Het zorg dagen voor de eigen professionalisering: Het op peil houden van de voor het beroep vereiste bekwaamheden en het zo nodig uitbreiden hiervan. Het deelnemen aan scholings- en ontwikkelingsactiviteiten en o.a. collegiale consultatie. Het zich op de hoogte houden van de ontwikkelingen op het vakgebied, het bestuderen van relevante vakliteratuur.	Het zorg dagen voor de eigen professionalisering: Het op peil houden van de voor het beroep vereiste bekwaamheden en het zo nodig uitbreiden hiervan. Het deelnemen aan scholings- en ontwikkelingsactiviteiten en o.a. collegiale consultatie. Het zich op de hoogte houden van de ontwikkelingen op het vakgebied, het bestuderen van relevante vakliteratuur.