

HANDREIKING GROENPLUK OP FONTYS ALO

November 2024

AANLEIDING

Door de krapte op de arbeidsmarkt is het een gegeven dat studenten van lerarenopleidingen een aanstelling wordt aangeboden, zo ook bij Fontys ALO. In de volksmond wordt dit groenpluk genoemd. Om eenduidig met de student en het werkveld te communiceren en de juiste adviezen te geven is deze handreiking opgesteld. In lijn met landelijke en regionale ontwikkelingen heeft Fontys een viertal uitgangspunten in acht genomen bij het adviseren van de student en het werkveld. Deze heeft Fontys overgenomen uit de AOB bijeenkomst 'Weerstand tegen groenpluk, maart 2024):

1. De lerende leraar houdt zelf de regie bij de keuze om in te gaan op een aanbod van een werkgever, in de studentcoaching wordt aandacht besteed aan arbeidsvoorwaarden en de balans studie en werk.
2. In de stuurgroep van het partnerschap opleidingsscholen wordt het onderwerp duurzame inzetbaarheid en goed werkgeverschap besproken. Hierin wordt ook het advies meegenomen een driepartijen overeenkomst op te stellen waarin het volgende wordt afgesproken;
 - Binnen de aanstelling krijgt de lerende leraar tijd en ruimte om te studeren;
 - er is voor de lerende leraar een goede begeleidingsstructuur zoals is opgezet binnen samen opleiden;
 - de schoolopleiders worden geïnformeerd over de inzet van onbevoegden;
 - de intensiteit van begeleiding wordt vastgesteld. Hierbij worden ook afspraken gemaakt over welke taken een student met een aanstelling wel en niet mag uitvoeren binnen de school. Sowieso zal de student geen mentoraatstaken verrichten.
 - Er is een bevoegde collega dichtbij (principe verlengde arm constructie).
3. Het thema (begeleiden studenten die als onbevoegde leraar worden aangesteld) wordt ingebed in de professionalisering instituutsopleider/schoolopleider en werkplekbegeleiders.
4. Juiste salarisbetaling van de lerende leraar (student – onbevoegde docent).

Deze vier uitgangspunten worden in deze handreiking vertaald naar concrete adviezen voor studenten, werkgever en werknemers van Fontys ALO. Allereerst wordt een verduidelijking gegeven van het wettelijk kader omtrent bevoegdheid als docent lichamelijke opvoeding.

DE HUIDIGE SITUATIE

De KVLO heeft een duidelijk overzicht over het thema bevoegdheid op [deze website](#) staan. Zolang een werknemer (nog) geen bevoegdheid heeft behaald zijn er zeer beperkte mogelijkheden om iemand als leraar in te zetten: een LIO-contract voor een student in een duale opleiding (Leraar in Opleiding) en een specifieke regeling voor zij-

instromers in het onderwijs. Een stagiair is niet bevoegd om zelfstandig lessen lichamelijke opvoeding te verzorgen.

Nederland heeft te maken met een lerarentekort, ook binnen het vakgebied lichamelijke opvoeding (voornamelijk in het primair onderwijs). Als één van de mogelijkheden voor het terugdringen van dit lerarentekort is het inzetten van bijna afgestudeerde leraren genoemd.

Fontys werkt met drie mogelijkheden om bijna afgestudeerde studenten les te laten verzorgen:

1. Een overeenkomst werkplekleren (stageovereenkomst)

In de eindfase van de opleiding werkt een student veelal zelfstandig, maar de verantwoordelijkheid ligt bij de begeleidende docent of werkplekbegeleider. Die is vaak op 'roepafstand' aanwezig. Veelal ontvangt de student voor deze stage geen vergoeding van de school. In deze situatie wordt gewerkt met een stageovereenkomst. In de stageovereenkomst staan de rechten en plichten van student, hogeschool en instelling beschreven.

2. Een LIO-overeenkomst (Leraar in Opleiding)

Een student uit een duale opleiding kan aan de slag als LIO werknemer, als hij minimaal 180 studiepunten heeft behaald. Dit geldt volgens de wet alleen voor duale opleidingen, dus niet voor voltijd en deeltijd. Er wordt dan gewerkt met een LIO-overeenkomst. De student/werknemer is dan zelfstandig aan het werk en draagt ook de totale verantwoordelijkheid. De student/werknemer is dan ook in dienst van de school, ontvangt salaris en bij ziekte wordt hij vervangen. De werkgever is aansprakelijk.

3. Docent met dispensatie

Veel studenten uit een deeltijddopleiding (maar we zien dit vanwege het lerarentekort ook steeds meer onder studenten van de voltijddopleiding) worden aangenomen op school terwijl ze nog niet bevoegd zijn. Ze hebben een tijdelijk dienstverband gekregen en zijn bij de inspectie van het onderwijs gemeld als onbevoegde docent. Vaak wordt zo'n docent begeleid door iemand uit de vakgroep of de docentenbegeleider/schoolopleider van de school, maar hij werkt zelfstandig. De docent ontvangt salaris voor de omvang van de baan. De student zal zijn tijdelijke baan op school in willen zetten als stage. Hiervoor geldt dan ook de stageovereenkomst. In de stageovereenkomst staan de rechten en plichten van student, hogeschool en instelling beschreven met betrekking tot de stage.

SPECIFIEK BIJ FONTYS ALO

In de huidige opleiding is er sprake van een overeenkomst werkplekleren. Onder begeleiding van een bevoegde en bekwame werkplekbegeleider verzorgt de ALO-student de lessen lichamelijke opvoeding. De werkplekbegeleider is aanwezig bij de les lichamelijke opvoeding.

Er wordt ook gesproken over een LIO-overeenkomst. Een student kan een LIO-overeenkomst aangaan als de student een duale opleiding volgt. Fontys ALO heeft momenteel (nog) geen duaal opleidingstraject, alleen een voltijddopleiding. Het is dus niet mogelijk om een student van Fontys ALO een LIO-overeenkomst te laten ondertekenen. Hoewel sommige ALO's anders werken en uitspraken van de KVLO suggereren dat er meer mogelijkheden zijn, kiest Fontys uitdrukkelijk voor dit beleid, dat zo in de wet is vastgelegd.

Daarnaast is het mogelijk om als werkgever dispensatie bij de inspectie van onderwijs aan te vragen voor het inzetten van een onbevoegde docent lichamelijke opvoeding. Als een student een contract wordt aangeboden moet dat als docent met dispensatie zijn. Hier stellen we inhoudelijk wel een aantal adviezen aan, in lijn met de uitgangspunten die Fontys hanteert.

ADVIEZEN AAN STUDENT:

De student houdt eigen regie over het aangaan van een contract, de opleiding kan de student adviseren. In het advies kan de aandacht gericht worden op:

- open communicatie over het (nog) niet hebben van een bevoegdheid aan betrokkenen;
- de mogelijkheid voor de student om te allen tijde het contract op te zeggen als balans werk-privé en studie in het geding komt. Dit moet dan als voorwaarde voor beëindiging in de overeenkomst worden opgenomen;
- de haalbaarheid van het contract m.b.t. balans werk-privé en studie. Studenten die geen 180 studiepunten hebben behaald sterk adviseren om het contract niet aan te gaan;
- de student moet in de gelegenheid zijn om de onderwijsactiviteiten op Fontys ALO te kunnen volgen;
- het sterke advies om in het bezit te zijn van een geldend EHBO-certificaat zoals het op ALO aangeboden MFA;
- de arbeidsvoorwaarden zoals die in de CAO staan omschreven (voorkeur CAO onderwijs);
- Het aantal te verzorgen lesuren (advies is maximaal 6 lesuren) naast de verplichte uren werkplekleren in de overeenkomst werkplekleren.
- Ook binnen de aanstelling wordt ruimte (tijd) gefaciliteerd om te leren, denk aan intervisiebijeenkomsten en (extra) tijd voor voorbereiding en evaluatie;
- Binnen de aanstelling moet aandacht zijn voor extra begeleiding. Er is tijdens de lessen sprake van nabijheid van een bevoegde begeleider, er wordt een inhoudelijke begeleider toegekend en er is ruimte voor intervisie;
- Overige taken die uitgevoerd moeten worden door de student (geen mentoraat).

ADVIEZEN AAN DE WERKGEVER:

De werkgever stemt met de student de aanstelling af, de opleiding kan de werkgever adviseren. Naast bovenstaande adviezen aan studenten kan de aandacht gericht worden op:

- De verplichting voor de werkgever om dispensatie aan te vragen bij de inspectie van onderwijs;
- Het op de hoogte brengen van de schoolopleiding van de aanstelling;
- De duurzame inzetbaarheid van de student in deze aanstelling en goed werkgeverschap, bijvoorbeeld in de vorm van professionalisering, begeleiding, salariëring en de mogelijkheid om tussentijds te stoppen als de balans werk-opleiding niet haalbaar blijkt te zijn;
- Het begrip voor de situatie van de student en het spanningsveld wat kan ontstaan tussen de opleiding en het werkveld;
- De structurele afstemming tussen student, opleiding en werkgever omtrent de aanstelling.

DE OPLEIDING EN DIENS WERKNEMERS:

Om de student te ondersteunen in het maken van een keuze, rekening houdend met de situatie waarin het werkveld van Fontys ALO zich in verkeert, kunnen de opleiding en diens werknemers advies geven aan de student en het werkveld. De student blijft eigen regie houden. De opleiding en diens werknemers houden rekening met:

- Er is geen sprake van een driepartijen-overeenkomst (tripartiete-overeenkomst), Fontys ALO en diens werknemers ondertekenen dergelijke contracten niet in de huidige voltijdvariant van ALO;
- De begeleidende docent van de student in kwestie heeft in de coaching aandacht voor de balans werk-privé en studie.
- Het team werkpleklers heeft een ondersteunende en faciliterende functie in het adviseren van student, werkveld en de opleiding.

AANSPRAKELIJKHEID

De verantwoordelijkheid van de opleiding is om studenten en werkveld te informeren over de mogelijkheden, beperkingen en risico's. De verantwoordelijkheid om een onbevoegd docent aan te stellen ligt volledig bij de werkgever. Als iemand in dienst wordt genomen die nog geen diploma heeft, dan is dat verantwoordelijkheid van de partij die die persoon in dienst neemt. Voor werkgevers moet het dus wel duidelijk zijn dat er nog geen diploma is.

De student kan tijdens het uitvoeren van werkzaamheden zelf schade aan de werkgever toebrengen. Je kunt hierbij bijvoorbeeld denken aan schade aan materiaal van de werkgever. Op grond van art. 7: 661 BW is de werkgever aansprakelijk voor deze schade. De werkgever is niet aansprakelijk voor de geleden schade als sprake is van opzet of bewuste roekeloosheid van de student.

De student kan tijdens het uitvoeren van werkzaamheden schade aan een derde, bijvoorbeeld een leerling van de werkgever, toebrengen. Op grond van art. 6: 170 BW is de werkgever aansprakelijk voor de schade, omdat de kans op de fout door de opdracht tot het verrichten van deze taak is vergroot en de werkgever zeggenschap had over de gedragingen waarin de fout was gelegen. De werkgever is niet aansprakelijk voor de geleden schade als sprake is van opzet of bewuste roekeloosheid van de student.

Flowchart 'Groenpluk op Fontys ALO'



