
concept handreiking

ontwikkelperspectief OOP'ers

De pilot 'Ontwikkeldoor' is een modulair opleidingstraject voor onderwijsondersteuners (OOP'ers) op scholen voor primair onderwijs in Amsterdam, en in het bijzonder in de stadsdelen Noord, Nieuw-West en Zuidoost. De eerste groep deelnemers heeft afgelopen jaar de aangeboden leermodules uitgetest. Kennisland ondersteunde HR-adviseurs en leidinggevendenden die betrokken zijn bij Ontwikkeldoor om een vruchtbaar klimaat te creëren voor de ontwikkeling van OOP'ers. Met dit actieprogramma werkt Kennisland aan draagvlak voor duurzame professionalisering van onderwijsondersteuners.

Samen met HR-adviseurs en leidinggevendenden onderzoeken we wat OOP'ers nodig hebben om zich te ontwikkelen.

In dit stadium is het niet mogelijk om een standaard format voor een functieprofiel te maken dat voor elke school en elk schoolbestuur past. Maar we kunnen wel alvast wat handreikingen bieden. De PO-raad heeft onlangs voorbeeld functiebeschrijvingen van de verschillende type OOP-functies gepubliceerd, deze kunnen ook helpen om invulling te geven aan het HR-beleid voor OOP'ers.

In dit document vind je een aantal belangrijke thema's en vragen die relevant zijn voor de professionalisering van OOP'ers in het onderwijs. Ook lichten we een aantal voorbeelden van *good practices* uit, waarvan uit ervaring blijkt dat ze veel effect hebben op de manier waarop OOP'ers zich kunnen ontwikkelen.



Belangrijke thema's en vragen voor de professionalisering van OOP'ers

1. Visie en verwachting van een OOP'er in de school

- Wat is de visie van het schoolbestuur en van de school/leidinggevende op de plek/rol van een OOP'er?
- In hoeverre wordt de OOP'er meegenomen in de teamontwikkeling en ontwikkeling van de school?
- Wat is het ontwikkelperspectief voor de OOP'er volgens de leidinggevende? Waar zie je de OOP'er over een jaar en over vijf jaar?
- Hoe kan de school een lerende omgeving zijn, en andersom: hoe kunnen de **kwaliteiten van de OOP'er** optimaal worden benut?
- Op welke manier wordt het schoolteam betrokken in de ontwikkeling van OOP'ers, en in hoeverre wordt het gesprek tussen leerkrachten en OOP'ers gefaciliteerd? Op welke manier kunnen zij elkaar ondersteunen, en op welke manier kan de ontwikkeling van de OOP'er een plek krijgen binnen de school?

Hierbij is het erg belangrijk dat het profiel en expertise van de OOP'er goed in beeld is, en ook duidelijk is wat diegene de school en de leerkrachten te bieden heeft.

2. Het Ontwikkelgesprek

- Op welke manier voer je het gesprek met een OOP'er over diens ontwikkeling, wensen, ambitie, valkuilen, (wederzijdse) verwachtingen? (bijvoorbeeld door middel van normjaartaakgesprekken of een gesprekkencyclus)?
- In hoeverre krijgt een OOP'er inzicht in mogelijke opleidingen en ontwikkelmogelijkheden? Ligt het initiatief tot scholing bij de OOP'er zelf of bij de leidinggevende? En: wat is er mogelijk binnen de huidige context van de school?
- In hoeverre is helder in beeld wat de OOP'er wil en kan? Is er een duidelijk beeld van de ambitie en het ontwikkelprofiel van de OOP'er, om samen tot een aanbod op maat te komen?

3. Facilitering

- Op welke manier organiseren we voldoende tijd, budget en ruimte (en misschien nog belangrijker: vrije handen) voor de ontwikkeling van de OOP'er?
- Op welke manier kunnen **duurzame inzetbaarheidsuren** hieraan bijdragen en is de OOP'er daar zelf van op de hoogte?
- In hoeverre zijn er wat/als-afspraken gemaakt over de praktische haalbaarheid (bijvoorbeeld bij uitval van leerkrachten)?
- In hoeverre zijn er heldere afspraken over een eventuele **toelage** bij al dan niet structureel invallen in de klas?

Iedere medewerker in het onderwijs heeft recht op 40 uur duurzame inzetbaarheidsuren, die je helpen om gezond aan het werk te blijven tot je AOW-leeftijd. [Lees meer](#)

4. Communicatie

- Op welke manier worden ouders en leerlingen op de hoogte gesteld van de afspraken over de rol, ontwikkeling en beschikbaarheid van de OOP'er?

Sommige scholen hebben een standaard formulier voor het administreren van het invalwerk en hanteren ook een standaard toelage voor deze uren. Ook kan hierin de grotestudentoeslag voor leraren bij meegenomen worden.

Interventies en good practices ontwikkeldoor

Tijdens de pilot 'Ontwikkeldoor' is veel geleerd over wat goed werkt en wat niet. Onderstaande voorbeelden of interventies zijn aanbevelingen vanuit de praktijk die effectief bijdragen aan een vruchtbaar leerklimaat voor OOP'ers. Tegelijkertijd benadrukken we dat de interventies niet op zichzelf staan: hoe beter de samenhang tussen interventies en de langetermijnvisie van de school, hoe groter de kans dat OOP'ers zich goed kunnen doorontwikkelen.

1. OOP'ers hebben een serieus gesprek met hun leidinggevende. Ze worden serieus genomen in hun wens tot doorontwikkeling en er wordt duidelijk wat zij willen leren;
2. OOP'ers voelen zich gehoord en gezien, en bloeien daardoor op. Dit is de eerste stap in een proces waarin zij uitgroeien van 'uitvoerder' en dienstbaar zijn in de school, tot een rol waarin zij zélf de regie pakken;
3. OOP'ers worden aangespoord feedback over hun functioneren op te halen binnen de school, en krijgen inhoudelijke feedback tijdens de modules. Dit leidt er vaak toe dat het zelfbeeld wordt bijgesteld en de OOP'er meer inzicht krijgt in diens niveau, vaardigheden en kwaliteiten;
4. Pabo's en onderwijsinstututen krijgen de kans hun opleidingen, zij-instroomtrajecten, cursussen en bijscholing te promoten bij OOP'ers;
5. Daarbij aansluitend verkrijgt de OOP'er een beter inzicht in de mogelijkheden en haalbaarheid van een eventuele vervolgopleiding;
6. De samenwerking en het contact tussen Pabo's en schoolbestuurders worden door middel van projectgroepen bevorderd;
7. Na afloop van afloop van een oriëntatiefase die meer zicht geeft op de kwaliteiten, ambities en leerbehoefte, ontvangt elke OOP'er een ontwikkelprofiel, waarin een advies met vervolgstappen is opgenomen.