

Professioneel statuut CSV Het Perron

28 juni 2018



1. Inleiding

Vanaf 1 augustus 2017 is de Wet Beroep Leraar en Lerarenregister van kracht. In deze wet staat dat het bevoegd gezag, het schoolbestuur, in overleg met haar medewerkers (onderwijspersoneel en onderwijsondersteunend personeel) een professioneel statuut opstelt. In dit statuut worden de zeggenschap en autonomie van individuele medewerkers geregeld, zodat zij de ruimte krijgen om zelf invulling te geven aan hun verantwoordelijkheden zonder dat de school op detailniveau bepaalt hoe zij hun werk uitvoeren. Met het Professioneel statuut spreken schoolleiding en medewerker vertrouwen in elkaar uit. Er zijn geen richtlijnen over hoe het statuut eruit moet zien¹.

De VO-raad geeft schoolbesturen een handreiking om in samenspraak met hun medewerkers een professioneel statuut op te stellen waarin de erkenning van zeggenschap en professionele ruimte van medewerkers het uitgangspunt vormen en dat voldoet aan de wettelijke bepalingen².

2. Doel

CSV Het Perron wil door middel van deze notitie laten zien hoe er op school wordt omgegaan met zeggenschap en de professionele ruimte van medewerkers.

Onder zeggenschap verstaan wij de individuele beslisbevoegdheid van de medewerkers.

Professionele ruimte gaat volgens ons over hoeveel inspraak medewerkers hebben m.b.t. het onderwijs en hoeveel invloed zij uit kunnen oefenen op het schoolbeleid. Binnen een school met een professionele cultuur verbeteren medewerkers het onderwijs voortdurend. Dit wordt aan de hand van voorbeelden van CSV Het Perron toegelicht. Directie en afdelingsleiders onderhouden de professionele dialoog en bouwen deze verder uit door de gesprekken met groepen medewerkers structureel te faciliteren. De volgende thema's zijn onderwerp van de professionele dialoog:

- a) De afstemming tussen de professionele ruimte en het schoolbeleid
- b) De vakinhoudelijke, vakdidactische en pedagogische zeggenschap van docenten
- c) De professionele ontwikkeling van medewerkers

A. De afstemming tussen de professionele ruimte en het schoolbeleid

Het MT (directie en afdelingsleiders) van CSV Het Perron zet de kaders neer (het 'wat') aan de hand van het schoolbeleid uit. Het schoolbeleid bouwt voort op het strategisch perspectief van de COG. Het schoolbeleid krijgt vervolgens vorm door meerdere overleg rondes met diverse groepen medewerkers in school. De dialoog over de huidige werkwijze wordt schoolbreed gevoerd. Alle medewerkers hebben voorafgaand aan de nieuwbouw van het schoolgebouw in 2009 meegedacht over het nieuwe onderwijsconcept en hoe dit kon worden vormgegeven. Docenten hebben een aantal jaren geëxperimenteerd met het werken in leerhuizen. Zij hebben dit geëvalueerd en bijgesteld. De kaders van het nieuwe onderwijsconcept zijn vervolgens door het MT vastgesteld en verwoord in het document 'Minimale eisen voor Levensecht Leren'. Delen van het schoolbeleid worden jaarlijks door de verschillende teams onder de loep genomen. De kernteams, de leerhuis- en leerwerkhuisteam en vakgroepen evalueren het werken met de uitgezette koers in de praktijk en

¹ Bron: <https://www.voion.nl/programmaliijnen/loopbaan-en-professionalisering/professionaliseren-in-school/professionele-ruimte/professioneel-statuut>

² Bron: <https://www.vo-raad.nl/nieuws/handreiking-professioneel-statuut-leraren-beschikbaar>

leveren feedback voor aanpassing ervan. Andere voorbeelden van schoolbrede zeggenschap zijn te zien bij de totstandkoming van het Transitieplan, het experiment met een ander rooster, in het najaar van 2017 en de schoolbrede studiedag in april 2018 over schoolcultuur en identiteit. Medewerkers zijn op deze manier actief betrokken bij de totstandkoming van het beleid en de cultuur van de school.

B. De vakinhoudelijke, vakdidactische en pedagogische zeggenschap van docenten

Het onderwijsconcept van CSV Het Perron vraagt om een hoge mate van teamwerk. De collega's werken in horizontale teams in de leerhuizen en leerwerkhuizen en in verticale teams zoals vakgroepen. De teams van de leer(werk)huizen zijn verantwoordelijk voor de pedagogisch-didactische aanpak, de begeleiding van de leerlingen en de contacten met de ouders. De vakgroepen zijn verantwoordelijk voor methodes, de inhoud van de lesstof, de afstemming met collega's en beoordeling van leerlingen. Teamleden van de leer(werk)huizen overleggen wekelijks. Daarnaast doet CSV Het Perron regelmatig een oproep, door middel van een bericht in de Nieuwsbrief, voor het formeren van een werkgroep voor verschillende thema's. Zo zijn er werkgroepen samengesteld voor het pedagogisch klimaat, het CSV-curriculum, de vernieuwing GTL, het transitieplan, de sectorale vernieuwingen en activerende didactiek. Aan het implementatieplan LOB hebben vertegenwoordigers uit de hele school meegewerkt. Medewerkers van werkgroepen worden hiervoor gefaciliteerd door compensatie in de normjaartaak. Op deze wijze krijgen de medewerkers van CSV Het Perron de gelegenheid om actief betrokken te zijn bij de totstandkoming van het beleid op terreinen waar zij voor hun beroepsuitoefening mee te maken hebben. Uitgangspunt is dat er sprake is van een goede afstemming tussen de zeggenschap van de medewerkers en de medezeggenschap van de (P)MR.

C. De professionele ontwikkeling van medewerkers:

Professionalisering en ontwikkeling is onderdeel van het schoolbeleid van CSV Het Perron en komt terug in scholingsmomenten welke schoolbreed, op teamniveau en op individueel niveau, worden uitgezet. Specifieke aandacht heeft het terugdringen van het aantal onbevoegde docenten. De diverse teams formuleren jaarlijks voorstellen voor teamscholing in hun werkplannen. Afgelopen jaren heeft professionalisering o.a. plaatsgevonden op het vlak van sectorale vernieuwingen, activerende didactiek, ondersteuning bij TechNas (Techniek en Natuur- en Scheikunde) van de onderbouw en Lesson Study. Voor nieuwe en startende docenten worden er mentorcursussen en intervisiebijeenkomsten georganiseerd. CSV Het Perron heeft e.e.a. verwerkt in een professionaliseringsplan.

Individuele medewerkers kunnen een opleiding of cursus volgen. Dit kan voortkomen uit het jaarlijkse gesprek over het persoonlijke actieplan (PAP) dat elke docent, onderwijsinstructeur en assistent voert met zijn of haar afdelingsleider. Het onderwijsondersteunend personeel voert functioneringsgesprekken met hun leidinggevenden. Ook hier is 'professionalisering en ontwikkeling' een gespreksonderwerp.

3. Planning en vervolg

CSV Het Perron wil in het schooljaar 2018-2019 het professioneel statuut met diverse medewerkers bespreken om op deze manier de professionele (vervolg)dialogoog verder uit te bouwen. Door verder in gesprek te gaan met elkaar over hoe de zeggenschap binnen CSV Het Perron wordt ervaren, kan er een aanvulling ontstaan op bovengenoemde voorbeelden.

Dit professioneel statuut CSV is geaccordeerd door de PMR van CSV Het Perron