



Professioneel Statuut



Arentheem College

Vastgesteld	
Management Team	19 december 2018
CvB	07 januari 2019





Arentheem College



“Zo zijn onze manieren”

Professioneel statuut van de scholen van het Arentheem College

Wettelijk kader:

Vanaf 1 augustus 2017 is de Wet Beroep Leraar en Lerarenregister van kracht. In deze wet is opgenomen dat het bevoegd gezag in overleg met zijn leraren een professioneel statuut opstelt. In het professioneel statuut legt het bevoegd gezag samen met leraren vast wat de zeggenschap van leraren is op vakinhoudelijk, vakdidactisch en pedagogisch gebied, op welke wijze deze zeggenschap binnen de organisatie wordt geborgd en de dialoog wordt geïnstitutionaliseerd.

Het bevoegd gezag blijft eindverantwoordelijk voor de kwaliteit van het onderwijs, voor het functioneren van de school en het personeelsbeleid.

Het hebben van een professioneel statuut is vanaf 1 augustus 2018 verplicht. (De Inspectie houdt hier toezicht op. Het niet hebben van een professioneel statuut kan leiden tot een korting op de bekostiging).

Onder zeggenschap op vakinhoudelijk, vakdidactisch en pedagogisch gebied wordt verstaan zeggenschap over:

- Wat de inhoud van de lesstof is
- Op welke manier lesstof aan leerlingen wordt aangeboden en welke middelen hierbij gebruikt worden
- Welke pedagogisch-didactische aanpak er op school wordt gebruikt en op welke manier deze aanpak toegepast wordt (zoals leerlingenbegeleiding en oudercontacten)
- Hoe docenten, rekening houdend met de bovenstaande bepalingen, hun bekwaamheid onderhouden.

Zeggenschap is niet hetzelfde als medezeggenschap:

- Medezeggenschap gaat over de invloed die de MR heeft op de totstandkoming en uitvoering van (beleids-)beslissingen. De rechten van de MR zijn vastgelegd in het MR-reglement.
- Zeggenschap gaat over de eigenstandige beslisbevoegdheid van docenten binnen de kaders die door het bevoegd gezag zijn gesteld en de kaders uit de Wet Beroep Leraar en Lerarenregister.

Aanpak Arentheem College

Het professioneel statuut gaat over de zeggenschap van docenten binnen de school. Het uitgangspunt voor de totstandkoming van het professioneel statuut is dat het gesprek hierover op de 3 scholen door docenten gevoerd diende te worden. Vanaf het voorjaar van 2018 is hiermee gestart. Docenten hebben in samenwerking met de LMT's van de scholen het onderwerp op de agenda gezet en in wisselende samenstellingen met elkaar hierover gesproken.

Ons doel was om te komen tot een Arentheem breed statuut dat de docenten en de LMT's van de scholen van het Arentheem College de mogelijkheid biedt voor een schooleigen invulling waar nodig en gewenst. In juni 2018 heeft een Arentheem brede bijeenkomst plaatsgevonden waarbij de docenten en enkele leidinggevenden van de scholen elkaar hebben geïnformeerd over de voortgang, de ondernomen stappen en de gehanteerde uitgangspunten.

Het gesprek op de scholen is vervolgens verder gegaan waarbij zaken verder zijn besproken, uitgewerkt en op papier zijn gezet.

Eind oktober 2018 heeft opnieuw een Arentheem brede bijeenkomst plaatsgevonden met docenten, afdelingsleiders en directieleden van de 3 scholen. Tijdens deze bijeenkomst bleek dat "Zo zijn onze manieren" het centrale thema was in de gesprekken die op de scholen plaats hadden gevonden en in de documenten die op basis hiervan waren opgesteld. De grote lijnen waren op dat moment geformuleerd, er diende nog wat puntjes op de i te worden gezet en het bespreken van de documenten met de directie van de scholen diende nog plaats te vinden.

Tijdens een volgende Arentheem brede bijeenkomst eind november 2018 zijn de documenten van de verschillende scholen met elkaar gedeeld en is geconstateerd dat het professioneel statuut in ontwikkeling blijft en daarom nooit af zal zijn. Besloten is de op dit moment opgestelde documenten aan het bevoegd gezag aan te bieden als professioneel statuut van de scholen van het Arentheem College.

Tijdens deze bijeenkomst is ook besproken dat:

- Het van belang is het professioneel statuut jaarlijks binnen de scholen van het Arentheem College te bespreken met het hele team (klopt het wat er staat, doen we dat ook, zijn we nog tevreden) en indien nodig aan te passen c.q. te actualiseren.
- Het wenselijk is dat het professioneel statuut onderdeel uitmaakt van het inductieprogramma voor nieuwe docenten.

Tot slot

Het professioneel statuut is in onze ogen een levend document.

Dit document dient dan ook te worden gezien als het eerste resultaat van de gesprekken op de scholen van het Arentheem College om tot afspraken te komen over de wijze waarop aan de zeggenschap vorm wordt gegeven.

Zeggenschap is namelijk niet statisch maar in onze ogen het resultaat van een doorlopende dialoog tussen docenten en de directie.

Arnhem, december 2018



Dit Professioneel Statuut gaat over ons¹!

Hoe we met elkaar omgaan, wat we van elkaar verwachten en hoe we ons vak vormgeven. Het is een weergave van de professionele cultuur van het Thomas a Kempis (TAK).

Visie:

Onder professionaliteit verstaan wij de manier waarop iemand een rol aanneemt op het moment dat hij z'n functie uitoefent. Dit betekent dat het gedrag van een docent altijd een mix vormt van diens persoonlijkheid en diens professionaliteit.

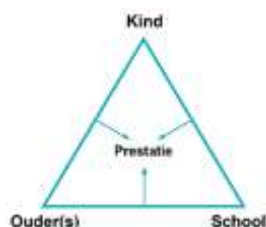
Het TAK is een school waar de leerlingen worden uitgedaagd zich breed te ontwikkelen, daar hoort betekenisvol onderwijs bij. Deze brede ontwikkeling vertaalt zich naar docenten, die ruimte krijgen zich breed te ontwikkelen. De leerling ontwikkelt zich gedurende zijn schoolloopbaan op TAK als mens, en de mens achter de leerling neemt een belangrijke plaats in op de agenda van de docent.

Omdat wij als docent op TAK in ontwikkeling zijn, hebben we een schoolcultuur waarin er steeds vanuit een growth mindset wordt gedacht en waarin oplossingsgericht wordt gewerkt. Zowel voor leerlingen als voor docenten geldt dat fouten maken mag. Het gaat erom hoe je met die fouten omgaat, hoe je erover communiceert en wat je daarbij uitstraalt. Alleen op deze manier kunnen we als organisatie deze ontwikkelingsvisie naar onze leerlingen uitdragen.



Bij de brede ontwikkeling van onze leerlingen past ook een diversiteit in het docententeam. We krijgen optimaal ruimte om dingen op onze eigen manier te doen. We kunnen als professional uitleggen waarom we dingen op die manier doen. Onze kracht is vertrouwen als belangrijke pijler van de manier waarop we met elkaar werken; controle is iets wat niet goed past bij de cultuur van TAK

Hoe gaan we met elkaar om?



We hebben een positieve, respectvolle houding, luisteren naar elkaar en tonen inlevingsvermogen, waarbij het onderwijs en de leerling centraal staan. Dat betekent dat we servicegericht (in mogelijkheden denken / hulpvaardig zijn) zijn, uiteraard binnen kaders en grenzen. We stellen ons de vraag of dat wat we doen in het belang is van de leerling. Hierin vormt de relatie ouders-leerling-docent de spil.

Onze communicatie is transparant en laat niet op zich wachten. E-mail gebruiken we om vragen te stellen en informatie te geven. Vakinhoudelijke discussies kunnen eventueel digitaal gevoerd worden, maar als relationele problemen het professioneel handelen beïnvloeden, gaan we met elkaar in gesprek.

¹ De wet schrijft voor dat er een Professioneel Statuut is voor de docenten van VO-scholen. In onze visie past het dat alle medewerkers samen één gemeenschap vormen en daarom mag overal waar "docent" staat, ook "medewerker" gelezen worden.

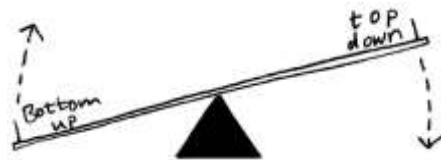
Op alle niveaus geven we elkaar feedback met als uitgangspunt dat we van elkaar kunnen leren. In feedback zien we een instrument waarmee we elkaar kunnen aanscherpen en onze professionaliteit kunnen vergroten. Ook wat goed gaat wordt gezien, we vieren successen.

Verwachtingen:



Als docent willen we ons blijven ontwikkelen: onze vakkennis houden we bij, we ontplooiën onze didactische vaardigheden en proberen een goede pedagoog te zijn. We zijn in dienst van de school en stellen daarmee de leerling centraal in ons handelen. Vanuit betrokkenheid en interesse investeren we in een goede band met onze leerlingen. We zijn in staat om op verschillende manieren en inspirerend les te geven. Binnen het team willen we met elkaar en van elkaar leren. Samen maken we de school.

Om een goede docent te zijn hebben we een schoolleiding nodig die ervoor zorgt dat aan de randvoorwaarden wordt voldaan om goed te kunnen lesgeven. We verwachten van de directie dat zij nadenkt over wat er nodig is, dat zij kaders schept en beslissingen neemt rekening houdend met de consequenties voor de werkvloer; we vinden een goed evenwicht tussen 'bottom up' en 'top down'. Het LMT heeft oog voor onze behoeften en ontwikkelingen op korte en langere termijn, wij gebruiken onze professionele ruimte om een goede invulling van het onderwijs te geven binnen de kaders.



Secties:

Onze secties zijn zelfstandige teams binnen de school, die zowel vanuit hun eigen inzicht kiezen waaraan zij willen werken en op welke schoolzaken zij nadruk willen leggen, als vanuit hun verantwoordelijkheid voor het onderwijs van het TAK zorg dragen voor hun onderwijs. Voor dit laatste is regelmatig overleg tussen sectieleider en schoolleiding een leidraad en vereiste: de sectie heeft bij de invulling van het onderwijs in veel opzichten de vrije hand, waarbij ook de inspraak over de toetsvormen en toetsmomenten hoort.



Als docent in de sectie heb je eveneens een zekere mate van vrijheid: je mag doen waar je goed in bent of waar je interesses liggen. Gesprekken binnen de sectie leiden tot een manier van werken die zorgt voor de individuele invulling van sectiebrede afspraken.

Het LMT stuurt een aantal specifieke zaken aan om de kwaliteit van het onderwijs te waarborgen: de scholing van docenten, de invoering van werkwijzers en het houden van lesbezoeken.

Docenten overleggen met het LMT en worden betrokken bij de volgende zaken:

- de financiële overwegingen in het aanschaffen van bepaalde (digitale) methodes en het binnenhalen van de wereld in de school (bv. gastsprekers);
- de invulling van de jaarplanning en de ruimte voor verdiepende/verbredende activiteiten;
- ruimte en budget voor de ondersteuning van de zwakkere leerling;
- de werving en selectie van sollicitanten en leerlingen.

Professioneel statuut

In dit professionele statuut leggen wij de zeggenschap van leraren vast, op welke wijze deze zeggenschap binnen de organisatie wordt geborgd en hoe wij hierover de dialoog blijven voeren.

Visie

Op onze school worden leerlingen stap voor stap zelfstandiger en Wereldwijs en is de docent de ontwikkelaar van het onderwijs. Door docenten actief zeggenschap te geven stimuleren wij de docent in zijn-haar ontwikkeling.

De kernwaarden van ons team zijn;

veiligheid, structuur, zelfontplooiing, burgerschap en verantwoordelijkheid. Binnen deze kernwaarden communiceren wij met elkaar en vindt onze professionele ontwikkeling plaats. Onze visie daarbij is dat Titus Brandsma een kleinschalige, veilige en ondernemende school is.

Wij zien de docent als professional, omdat deze uitdagend onderwijs verzorgt, om kan gaan met verschillen, samenwerkt in een team, reflecteert op eigen handelen alsmede op handelen van anderen en zich bewust is van zijn-haar voorbeeldfunctie, zoals beschreven in de Arentheem competenties.

Het locatie management team (LMT) zorgt ervoor dat de zeggenschap rondom beslissingen transparant is. Het team geeft vertrouwen richting LMT dat de zeggenschap naar eer en geweten wordt georganiseerd.

De professionele ontwikkeling waarbij ook zeggenschap een rol speelt is onderdeel van het schoolbeleid. Verder wordt de professionele ontwikkeling gericht op zeggenschap geborgd tijdens de studiedagen. De inhoud van de studiedagen wordt door de onderwijscommissie in samenspraak met het LMT bepaald.

Zeggenschap; Borging en dialoog; schoolbeleid:

Gedurende het lopende schooljaar verzamelt het LMT ideeën voor het jaarplan, wat voortkomt uit zaken die zij vernemen. Dit wordt onderzocht met betrokkenen, waarin gekeken wordt naar hoe de situatie is en of deze veranderd moet worden. Dit wordt met betrokkenen in gezamenlijkheid besproken. Afhankelijk hiervan wordt of direct een besluit genomen of wordt dit een onderdeel van het nieuwe jaarplan.

In het voorjaar wordt er door het LMT een concept-jaarplan ontwikkeld en wordt deze vervolgens toegelicht aan het team, waarna er ruimte is voor feedback. Dit kan per sectie of team.

Vanuit dit jaarplan ontwikkelt het LMT enkele speerpunten voor komend schooljaar, die wederom met het team gedeeld worden en waaraan het team goedkeurig geeft.

Er worden werkgroepen gevormd die de speerpunten gaan aanpakken / een voortrekkersrol hierin spelen. De werkgroepen stellen hierbij grotendeels hun eigen opdracht vast.

Ieder personeelslid krijgt de ruimte zich hiervoor beschikbaar te stellen en om input te leveren aan de werkgroepen. Werkgroepen dienen zorg te dragen informatie uit het team te halen. Concreet uitgewerkte plannen zullen dus niet enkel vanuit het LMT komen, maar altijd via betrokkenen / werkgroepen.

Er wordt inzichtelijk gemaakt waar welke werkgroep mee bezig is, welke afwegingen er worden gemaakt en welke besluiten aanstaande zijn, dit gebeurt o.a. in TT, teamoverleg of op een studiedag. Dit kan gebeuren door zowel de werkgroepen als door het LMT.

Eveneens wordt er inzichtelijk gemaakt welk personeelslid bij welke werkgroep betrokken is, waarbij de wenselijkheid van diversiteit (bij het onderwerp) in acht wordt genomen (verhouding tussen

teams, sekse, vakgebied, etc).De definitieve besluitvorming wordt altijd toegelicht door het LMT en wordt vervolgens gekoppeld aan beleidsplannen gekoppeld aan een evaluatie cyclus.

Professioneel statuut PRO - VMBO – MBO (werkversie)

Inleiding

In de Wet Beroep Leraar en Lerarenregister staat dat het bevoegd gezag (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 over de onderlinge samenwerking om gezamenlijk vastgestelde doelen te kunnen realiseren.

Doel

Het Leerpark Presikhaaf legt in dit professioneel statuut vast hoe er op PRO, VMBO en MBO wordt omgegaan met zeggenschap en de professionele ruimte van medewerkers. Onder zeggenschap verstaan de medewerkers op het Leerpark Presikhaaf hun individuele beslisbevoegdheid. Professionele ruimte gaat over de inspraak van medewerkers op het onderwijs en de invloed op het schoolbeleid. Dit is te vergelijken met het instemmings- en adviesrecht van de MR, waarbij zeggenschap gezien kan worden als instemmingsrecht en inspraak als adviesrecht. Binnen een school met een professionele cultuur verbeteren medewerkers het onderwijs voortdurend. Directie en afdelingsleiders onderhouden de professionele dialoog en bouwen deze verder uit door 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.

Hieronder worden de thema's toegelicht. De toelichting wordt beperkt tot de onderwerpen die van belang zijn om in de professionele dialoog op te nemen. De dialoog over de werkwijze wordt op het Leerpark Presikhaaf schoolbreed gevoerd. De wijze waarop zeggenschap en professionele ruimte op dit moment is ingevuld of ingevuld zou moeten worden, is vooralsnog buiten beschouwing gebleven.

Hierbij kan opgemerkt worden, dat er binnen de school een cultuur heerst van Erkende Ongelijkheid, waarbij taken en verantwoordelijkheden zijn toebedeeld aan medewerkers op basis van ervaren of vermeende kwaliteiten, of basis van hun functie. Deze taaktoedeling heeft als functie dat degene die de taak toebedeeld heeft gekregen, daarmee ook professionele ruimte heeft gekregen om datgene te doen, waarvoor hij is aangesteld. Bovendien heeft deze taaktoedeling op basis van Erkende Ongelijkheid tot gevolg, dat de betreffende medewerkers daarmee ook inspraak hebben in het vigerende beleid, volgens vooraf vastgestelde bevoegdheden en mandatering.

a. de afstemming tussen de professionele ruimte en het schoolbeleid

Het schoolbeleid bouwt voort op het strategisch perspectief van de COG. Daarmee zijn de kaders voor de professionele ruimte bepaald. De betrokkenheid van medewerkers bij het beleid en de cultuur van de school wordt geregeld door zeggenschap of inspraak bij de volgende onderwerpen. Zeggenschap d.w.z. deel uit maken van de beslissing, als het gaat om: het handhaven en opstellen van de schoolregels, de klassenindeling, de plaatsing van zij-instromers, de invulling van onderwijs- en taakuren, organisatie van onderdelen van het jaarrooster en de selectie van nieuwe medewerkers.

Inspraak d.w.z. dat men gehoord wordt, als het gaat om: de onderwijsvisie, het kort- en langdurig beleid, bij bouwkundige ingrepen en het opstellen van het jaarrooster.

b. de vakinhoudelijke, vakdidactische en pedagogische zeggenschap van docenten

Het onderwijs op het Leerpark Presikhaaf vraagt om een hoge mate van samenwerking. Daarnaast is het onderwijs voortdurend in beweging. Vernieuwingen in het onderwijs kunnen van bovenaf opgelegd worden (landelijk beleid, schoolbestuur of directie) of door medewerkers gewenst worden. De invoering van deze vernieuwingen vereisen draagvlak bij medewerkers om tot positieve resultaten te komen. De betrokkenheid van medewerkers bij vorm en inhoud van het onderwijs wordt geregeld door zeggenschap of inspraak bij de volgende onderwerpen. Zeggenschap als het gaat om: de aanschaf van leermiddelen, wijze en momenten van toetsing, differentiatie, inzet van digitale leermiddelen, en invulling van de vaksectie. Inspraak als het gaat om: de invoering van nieuwe leerlijnen, invoering van nieuwe vakken en de invoering van nieuwe onderwijsconcepten.

c. de professionele ontwikkeling van medewerkers

Professionele ontwikkeling is onderdeel van het schoolbeleid van het Leerpark Presikhaaf. Deze ontwikkeling krijgt vorm in studiedagen, teamscholing en individuele scholing. Professionalisering en ontwikkeling is daarnaast een onderwerp in de functioneringsgesprekken op basis van een Persoonlijk Ontwikkelings Plan (POP). Dit POP is gekoppeld aan de vastgestelde doelen op teamniveau en geeft een beschrijving, hoe de medewerker deze doelen denkt te halen en wat daarvoor nodig is.

De betrokkenheid van medewerkers bij de professionele ontwikkeling betreft de volgende onderwerpen:

- invulling studiedagen,
- cursus startende medewerker,
- coaching nieuwe medewerkers,
- collegiale visitatie,
- gebruik digitale leermiddelen,
- scholing.

Naast deze punten bestaat professionele ontwikkeling ook uit het team functioneren. Door het professionele gedrag te beschrijven vanuit vastgestelde kernwaarden en deze zowel op individueel als op teamniveau te evalueren, ontstaat een dialoog over het professioneel gedrag op teamniveau. Het vaststellen van het gewenste professionele gedrag heeft tot doel, dat de vastgestelde onderwijsdoelen behaald kunnen worden en is ten dienste van de school.

Planning en vervolg

Leerpark Presikhaaf wil in het schooljaar 2018-2019 het professioneel statuut met diverse medewerkers bespreken en de professionele dialoog voeren. Bij veel van de genoemde onderwerpen worden medewerkers betrokken door middel van werkgroepen, toebedeelde taakuren, bespreking in teamverband of op ad-hoc basis. Door met elkaar in gesprek te gaan over hoe de zeggenschap en de professionele ruimte binnen het Leerpark Presikhaaf wordt ingevuld en ervaren, kan het professioneel statuut verder vorm krijgen. Daarna zal het professioneel statuut jaarlijks geëvalueerd en waar nodig aangepast worden.

NB: Het is een werkversie omdat er op het Leerpark nog gesprekken zijn met docenten over de inhoud van dit document.