

Professioneel Statuut, ISW Lage Woerd

Op basis van Professioneel statuut voortgezet onderwijs. Handreiking voor besturen en schoolleiders en Professioneel statuut voortgezet onderwijs. Achtergrondinformatie bij het professioneel statuut. VO-raad, nov. 2017.

Inhoudsopgave

1	Doel	2
2	Kaders	2
3	Professionele ruimte en zeggenschap	3
4	Betrokkenheid bij besluitvorming.....	4
5	Rollen, verantwoordelijkheden en verhoudingen	4
6	Randvoorwaarden voor succes	5
7	Professionele ontwikkeling	6
8	Evaluatie en bijstelling	6

1 Doel

In dit professioneel statuut geven de leraren en de schoolleiding van ISW Lage Woerd nadere invulling aan de wijze waarop zij de zeggenschap van leraren, als bedoeld in de Wet op het Voortgezet Onderwijs, organiseren.

2 Kaders

Bij het geven van invulling aan de zeggenschap van leraren baseren we ons op de ambities van onze school, het koersplan van het schoolbestuur en de professionele standaard van de beroepsgroep, tegen de achtergrond van de wet- en regelgeving van de overheid.

De wet- en regelgeving legt de volgende basis voor de bekwaamheid en professionaliteit van de leraar in zijn werkomgeving:

- I. Door zijn kennis en kunde ten aanzien van de vakinhoudelijke, vakdidactische en pedagogische bekwaamheid toont een leraar aan dat hij zijn werk als leraar en als deelnemer aan de professionele onderwijsgemeenschap die hij samen met zijn collega's vormt, kan verrichten op een professioneel doelmatige en verantwoorde wijze.
- II. Leraren dienen te beschikken over voldoende vakinhoudelijke, vakdidactische en pedagogische zeggenschap, waaronder wordt verstaan de zeggenschap over:
 - a. de inhoud van de lesstof;
 - b. de wijze waarop de lesstof wordt aangeboden en de middelen die daarbij worden gebruikt;
 - c. de te hanteren pedagogisch-didactische aanpak op de school en de wijze waarop daar uitvoering aan wordt gegeven, waaronder de begeleiding van de leerlingen en de contacten met de ouders;
 - d. het in samenhang met de onderdelen a, b en c, onderhouden van de bekwaamheid van de leraren als onderdeel van het team.
- III. dat leraren door te beantwoorden aan de (her-)registratie-eisen t.b.v. de verplichte inschrijving in het lerarenregister waarborgen dat zij ook op langere termijn blijven voldoen aan de bekwaamheidseisen.

De zeggenschap waar het hier om gaat, is gericht op het onderwijskundig beleid. Deze zeggenschap moet worden onderscheiden van medezeggenschap in het kader van de Wet Medezeggenschap op Scholen (WMS). Zowel in de onderwerpen als in de intensiteit van de zeggenschap heeft de wetgever een scherp onderscheid aangebracht. De medezeggenschapsstructuur en de zeggenschapsstructuur hebben elk een eigen domein, populatie en reglementering.

De eindverantwoordelijkheid voor de kwaliteit van het onderwijs, het functioneren van de school en het personeelsbeleid berust bij het schoolbestuur. In Koersbeweging 2022 brengt Lucas Onderwijs als schoolbestuur het streven naar continue professionalisering tot uitdrukking:

- door gebruik te maken van de kennis en vaardigheden die binnen en buiten Lucas Onderwijs en de school zijn te verwerven;
- door in het team de professionele ruimte, competentie en relatie als uitgangspunten te nemen en de professionele groei te bevorderen.

De sturingsfilosofie van Lucas Onderwijs wordt tot uitdrukking gebracht in de begrippen vertrouwen, solidariteit, ontwikkeling, verantwoordelijkheid, dialoog en maatwerk. Deze begrippen scheppen een kader voor het realiseren van richting, ruimte en rekenschap op basis van handelingsruimte. Aan die handelingsruimte geven wij op het ISW een invulling passend bij de doelen die wij in ons schoolplan stellen.

De kwaliteit van het onderwijs wordt in belangrijke mate bepaald door de kwaliteit van de leraar. De kwaliteit van de leraar kan professioneel alleen volledig tot uitdrukking komen als binnen de arbeidsverhoudingen in de onderwijsorganisatie ook recht wordt gedaan aan de professionele zeggenschap van de leraar. Dat betekent dat het bestuur en de schoolleiding ruimte geven aan de regie van leraren over de vormgeving aan en de ontwikkeling van het onderwijs, maar ook dat leraren regie nemen en ruimte benutten.

Deze regie is 'horizontaal' georganiseerd. Dat wil zeggen dat leraren op individueel niveau, maar ook op team-, sectie- of afdelingsniveau met elkaar het onderwijs ontwikkelen en vormgeven. De leraar heeft hier de rol van professional en is als zodanig bevoegd om binnen de gegeven kaders, zelfstandig dan wel in collegiale samenspraak, beslissingen te nemen over de beroepsuitoefening.

Die rol wordt onderscheiden van de rol van werknemer, waarin 'verticaal' een gezagsverhouding met het bestuur (werkgever) en de schoolleiding aanwezig is. De leraar is in zijn rol van werknemer verantwoording verschuldigd over alle taken, inclusief de beroepsinhoudelijke aspecten die worden uitgevoerd ter vervulling van de functie.

3 Professionele ruimte en zeggenschap

Onder professionele ruimte verstaan we de interne zeggenschap van leraren over de vormgeving van het onderwijskundig en kwaliteitsbeleid in de dagelijkse schoolpraktijk. Dit beleid neemt in de onderwijspraktijk de vorm aan van beslissingen en handelingen van leraren, dus in processen waarvoor de leraar als professional de verantwoordelijkheid draagt (binnen afgesproken kaders op diverse niveaus, zoals werkplannen, schoolplan, visie, identiteit, wettelijke eisen etc).

Wij hebben deze handelingsruimte helder beschreven in procedures.

In de onderwijsvisie van het ISW staat voorop dat we onze leerlingen niet alleen een uitstekende opleiding willen geven en voorbereiden op een beroep(skeuze), maar hen ook helpen om uit te groeien tot verantwoordelijke volwassenen die hun talenten willen ontplooiën en oog hebben voor anderen. Het kwaliteitshuis van het onderwijs in de school wordt voor het overgrote deel gebouwd door de medewerkers. Een goed personeelsbeleid, waaronder mogelijkheden voor opleiding en scholing is daarbij van groot belang. Onze kwaliteit wordt geborgd en verhoogd door het werk van een ieder regelmatig te evalueren en waar nodig ontwikkeling te stimuleren.

ISW Lage Woerd is op verschillende deelgebieden actief:

- Inwerkprogramma voor nieuwe docenten
- Gesprekkencyclus
- Scholing
- Evaluatie tevredenheidsonderzoeken onder leerlingen, ouders en medewerkers
- Ontwikkelmiddagen
- Collegiale consultatie en feedback

Om de zeggenschap van leraren vorm te geven, kiezen we voor de professionele leergemeenschap als organisatievorm, vanwege de toegevoegde waarde die de PLG heeft door te focussen op:

- het primaire proces van het leren van de leerling;
- een professionele cultuur die zich richt op gedeelde normen en waarden;
- leiderschap dat is gericht op het begeleiden, ondersteunen en faciliteren van samen leren;
- een organisatiestructuur die samen leren mogelijk maakt en werkgewoontes die samenwerkend leren bevorderen en die ruimte bieden om elkaar te ondersteunen;
- een informatiesysteem dat focust op het leren van leerlingen en het verbeteren van hun resultaten;
- een klimaat waarin aandacht is voor motivatie, betrokkenheid, toewijding en werkplezier.

Naast de informele dialoog zijn er momenten waarop een geïnstitutionaliseerde dialoog noodzakelijk is. Dat is het geval wanneer wij als docententeam(s) en schoolleider inrichtingskeuzes ten aanzien van ons onderwijs bespreken vanuit een collectieve verantwoordelijkheid voor de realisatie van de doelstellingen van de school. Wij geven hieraan de volgende vorm:

- Teamvergadering
- PLR
- Algemene PersoneelsVergadering
- Vaksecties
- Vakcollege onderbouw – bovenbouw – overleg op verschillende niveaus

4 Betrokkenheid bij besluitvorming

Binnen het ISW worden belangrijke beleidsbepalende onderwijsdocumenten niet eerder vastgesteld dan nadat de leraren daarover hun professionele opvattingen hebben kunnen geven. Wij hebben het dan in ieder geval over het schoolplan, het jaarplan, het bestuursverslag en de onderwijskundige uitwerkingen die daaruit voortvloeien.

5 Rollen, verantwoordelijkheden en verhoudingen

Professionaliteit wordt gekenmerkt door het delen van gezamenlijke professionele opvattingen, waarden en normen tussen de beroepsbeoefenaren. In het ISW brengen we de wettelijke zeggenschap daarom primair onder in collegiale bespreking in het team. Door middel van teamafspraken borgen wij dat de vakinhoudelijke, vakdidactische en pedagogische zeggenschap op hoofdlijnen wordt gedeeld tussen de leraren.

Deze zeggenschap brengen we tot onder meer tot uitdrukking in de volgende concrete punten:

- Leraren worden betrokken bij het formuleren van het taakbeleid.
- Leraren worden betrokken bij de personele samenstelling van hun team.
- Leraren worden betrokken bij een nadere invulling van de bekwaamheidseisen voor leraren op schoolniveau (voor zover die binnen de school of het bestuur wordt gegeven).
- Leraren zijn medeverantwoordelijk voor de keuze en inrichting van kwaliteitssystemen.
- Leraren worden in staat gesteld deel te nemen aan visitatiecommissies om elkaars scholen te bezoeken.
- Leraren dragen de verantwoordelijkheid voor het werk van de lio's, stagiair(e)s en onderwijsassistenten die hun taken in het bereik van de leraar uitoefenen.

6 Randvoorwaarden voor succes

Voorwaardelijk voor professionele ruimte zijn de mogelijkheden om de professionele verantwoordelijkheid te realiseren. De leraar mag van de schoolorganisatie en het management verwachten dat zij hem ondersteunen bij het uitoefenen van zijn professie op een wijze die in overeenstemming is met zijn professionele verantwoordelijkheid.

Wij geven hieraan op het ISW de volgende invulling:

- a. Leraren worden in hun professionele aanpak zoveel mogelijk ondersteund door de schoolorganisatie.
- b. De materiële, personele en ruimtelijke faciliteiten, het kunnen raadplegen van vakliteratuur, deskundigen en vakgenoten dienen in overeenstemming te zijn met wat het beroep van leraar vraagt. Het peil van de voorzieningen voor onderwijsmedewerkers en leerlingen/studenten moet verbonden zijn met de kwaliteitseisen die aan het onderwijs gesteld kunnen worden.
- c. Bij conflicten over die voortvloeien uit de begeleiding van leerlingen en de contacten met ouders krijgt de leraar voldoende ondersteuning. Van ingediende klachten wordt de leraar zo snel mogelijk in kennis gesteld.
- d. In zijn hoedanigheid van werknemer gedraagt de leraar zich als een goed werknemer en houdt hij zich aan de aanwijzingen die met het oog op een goede schoolorganisatie door de schoolleiding worden gegeven.
- e. De leraar gaat zorgvuldig om met zijn leerlingen en alles wat over hen vastgelegd wordt in dossiers en registraties. Hij draagt zorg voor vertrouwelijkheid en geheimhouding. De leraar zorgt voor een veilig werkklimaat voor leerlingen en collega's. Zeker met de nieuwe wet AVG is er extra aandacht voor de bescherming van privacygegevens.

7 Professionele ontwikkeling

Professionele leraren zijn gehouden te werken aan een voortdurende professionele ontwikkeling door vak kennis op peil te houden, vakdidactische en pedagogische bekwaamheden (verder) te ontwikkelen, zoals vereist in wet- en regelgeving (door de overheid, de beroepsgroep en de werkgever).

- a. In onze overleggen maken we afspraken over gezamenlijke en individuele scholing die deze gebieden en de thema's uit ons schoolplan raakt, zodat er sprake is van multi-level leren. We verbinden we de competentieontwikkeling van de individuele leraar met onze collectieve competentieontwikkeling door opgedane kennis door te geven en als team onze kennis te verbreden en verdiepen (kenniscreatie).
- b. Collega's, die daarvoor belangstelling hebben, dragen bij aan kenniscreatie door het doen van onderzoek. De bevindingen uit dit onderzoek worden gedeeld in het team en zo mogelijk voor toepassing in het onderwijs geschikt gemaakt.
- c. Leraren hebben recht op coaching in de beginperiode van hun leraarschap.
- d. Ook na de beginperiode staan de leraren open voor de kansen die intervisie en supervisie bieden om professionaliteit te versterken.
- e. De leraar krijgt de gelegenheid te voldoen aan de bekwaamheidseisen van de wet Beroepen in het onderwijs en/of het lerarenregister.
- f. Het plan van scholing en professionalisering ten dienste van het onderwijsproces op onze school wordt in het team ontworpen. Naast deze teamaanpak is er aandacht voor scholing in het kader van een persoonlijke en/of professionele ontwikkeling; een gedeelte van het scholingsbudget zal hiervoor worden gereserveerd.

8 Evaluatie en bijstelling

Tegelijk met de vierjaarlijkse evaluatie van het schoolplan evalueren wij de werking van het professioneel statuut. Mede in relatie tot het nieuwe schoolplan stellen wij desgewenst het statuut bij.