

Professioneel Statuut

Stichting Scholengroep Leonardo da Vinci



Doel

Dit professioneel statuut is een instrument ter waarborging van de professionele ruimte van de leraren als professionele groep in de school en scholengroep. Het gaat om de balans tussen professionaliteit, organisatiebeleid en de belangen van leerlingen.

De werkgever/het bevoegd gezag is eindverantwoordelijk voor de totale onderwijsorganisatie. Daarom geldt dit statuut voor alle professionele leerkrachten die werkzaam zijn binnen de scholengroep.

Het statuut geeft een algemeen kader aan zodat er op school- team- en sectie niveau meer in detail een dialoog kan worden gevoerd waardoor de wederzijdse verwachtingen, indien nodig, kunnen worden verduidelijkt. Het statuut schrijft niet in detail en limitatief voor waar elke professionele leerkracht exact wel en niet aan moet voldoen of een beroep op kan doen. Dat zou geen recht doen aan de ruimte die elke school heeft en ook niet aan het maatwerk waar we naar proberen te streven. Dit statuut beoogt het WAT aan te geven, niet het HOE.

Inhoud

art 1. Begripsbepaling

Professionele autonomie

- De vrijheid van professionals als groep om binnen de kaders van wet- en regelgeving, de instellingsvisie, de doelstellingen en werkplannen van de instelling/ het team/ de sectie, vorm te geven aan het onderwijs (in brede zin) aan de leerlingen. Het gaat erom het professionele domein te begrenzen ten opzichte van het bereik van het management: gebieden van de inhoud van het onderwijs, het pedagogisch/didactisch handelen, de kwaliteitsborging en verantwoording.
- De wijze waarop de individuele professionele autonomie ingevuld wordt, is afgeleid van bovenstaande omschrijving.
- Binnen de Scholengroep Leonardo da Vinci (LdV) nemen bestuur en directie en medezeggenschap elkaar uiterst serieus. Waar dat gewenst is vormen zij tijdelijke commissies of werkgroepen.

art 2. De autonomie in relatie tot de werkstructuur

- Leraren vormen een professionele gemeenschap. Hiermee bedoelen we een samenwerkingsverband waarbij leerkrachten en schoolleiding met elkaar samenwerken en leren en dat als doel heeft de motivatie en leerprestaties van de leerlingen te verbeteren.
- Professionaliteit zit in de gezamenlijke professionele opvattingen, waarden en standaarden van de beroepsgroep. Bij LdV verwijzen we hiervoor expliciet naar de visie en missie alsook de kernwaarden van de scholengroep zoals vastgelegd in het strategisch beleidsplan 2016-2020.
- Professionals stellen zich in een team collegiaal op; onderwijs geven is in hoge mate teamwerk. Zij spreken elkaar aan op het nakomen van afspraken die met elkaar zijn gemaakt.
- De verantwoordelijkheid voor het onderwijsproces, waaronder de keuze van de leerstofinhouden, lesmethodes, didactiek, werkwijzen, groeiperingsvormen, ligt bij de

professionele leerkracht samen met het team of de sectie binnen de wettelijk vastgestelde eisen van toetsing en examinering.

art 3. Besluitvorming/ taakbeleid/ verantwoordelijkheid

- De belangrijkste beleidsbepalende onderwijsdocumenten worden vastgesteld in de school nadat de leraren zich daarover hebben uitgesproken. Hierbij kan bv. gedacht worden aan strategisch meerjarenbeleid, schooljaarplan, schoolverbeterplannen, transitieplannen, etc. Dit geldt ook voor evaluaties van dit beleid.
- Leraren worden betrokken bij het taakbeleid en de personele samenstelling en aanvulling van hun team of sectie. De persoonlijke invulling en tijdsbesteding van de werkzaamheden binnen de gehanteerde kaders is aan de professional zelf.
- Leraren dragen de eindverantwoordelijkheid voor het werk dat verricht wordt door lio's, stagiaires of onderwijsassistenten die zij begeleiden.

art 4. Kwaliteitszorg

- De wijze van toetsen, beoordelen, evalueren van de schoolprestaties is in eerste instantie de verantwoordelijkheid van de leraar, binnen de kaders van school-, team- of sectie-afspraken, zoals bv. het scholengroep kwaliteitsbeleidsplan waar visie, taken en verantwoordelijkheden zijn weergegeven.
- Leraren worden in staat gesteld in commissies elkaars scholen en lessen te bezoeken of te adviseren, alsook om met elkaar invulling te geven aan de professionele en onderwijskundige ontwikkeling.

art 5. Professionalisering

- De professional heeft recht op coaching in de beginperiode van zijn leraarschap en op intervisie of supervisie als instrumenten om professionaliteit te versterken.
- De leraar krijgt de gelegenheid te voldoen aan de bekwaamheidseisen vanuit de wetgeving, zoals weergegeven in bijvoorbeeld het Lerarenregister.
- De in de cao en in het uitgewerkte taakbeleid op stichtingsniveau afgesproken tijd voor professionalisering zal niet (sluipenderwijs) voor andere zaken benut worden.
- Scholing en professionalisering ten dienste van het onderwijsproces worden per school, dan wel in het team en/of de sectie vastgesteld, daarnaast is er ruimte voor scholing in het kader van persoonlijke, professionele ontwikkeling en voor school-brede of scholengroep-brede afspraken. De jaarlijkse gesprekken van de gesprekkencyclus en de zgn. inzetgesprekken zijn instrumenten om deze te borgen en vast te leggen.
- Leraren leggen verantwoording af over hun inzet en resultaten ten bate van hun (deskundigheids)ontwikkeling binnen de onderdelen van de gesprekkencyclus.

art 6. De condities waaronder een leraar moet werken

- De werkplek, de materiële, personele en ruimtelijke faciliteiten, het kunnen raadplegen van vakliteratuur en vakgenoten dienen in overeenstemming te zijn met wat het beroep van leraar vraagt.
- Het peil van voorzieningen voor onderwijsmedewerkers en leerlingen moet verbonden zijn met de kwaliteitseisen die aan het onderwijs gesteld kunnen worden.
- De organisatie van de school ondersteunt het professioneel werken en zal daar waar mogelijk onnodige werkbelasting vermijden en tijdig en helder communiceren met de betrokkenen. Het thema werkbelasting als conditie waaronder de leraar moet werken, kan onderdeel uitmaken van de professionele dialoog.
- Bij klachten over het onderwijsproces wordt de groep leraren een oordeel gevraagd.
- Bij conflicten met leerlingen (over bejegeningaspecten) of met ouders, krijgt de leraar voldoende ondersteuning. Ingediende klachten over leraren worden zo snel mogelijk met de

betreffende leraar gedeeld.

- De leraar is naast professional ook werknemer: hij/zij zal zich gedragen als een goed werknemer en verplicht zich te houden aan de aanwijzingen door het management van de organisatie gegeven, met het oog op een effectieve en efficiënte schoolorganisatie.

art 7. Professionele standaard

- Een professionele leraar is gehouden te werken aan een voortdurende professionele ontwikkeling, door zijn vakkennis op peil te houden, zijn vakdidactische en pedagogische bekwaamheden te ontwikkelen, kortom: te werken aan zijn bekwaamheidseisen die de beroepsgroep leraren heeft samengesteld en getoetst wordt via bijvoorbeeld het Lerarenregister.
- De leerkracht gaat zorgvuldig om met zijn leerlingen en alles wat over hen vastgelegd wordt in dossiers en registraties; vertrouwelijkheid en geheimhouding worden niet geschonden. De leraar zorgt voor een veilig werkklimaat en hanteert een anti-pestprotocol.
- De leraar oefent een publieke functie uit en binnen deze opdracht gedraagt hij zich als een goede professional. Dat komt tot uiting in het integriteitsbeginsel: ethische en morele gedragsregels.
- De contractactiviteiten van een leraar mogen niet in strijd zijn met het professioneel statuut.
- Een professional mag bezwaar aantekenen tegen elementen in een contract die strijdig zijn met het professioneel statuut.
- Een leraar neemt verantwoordelijkheid voor en is eigenaar van de opbrengsten en resultaten van zijn werkzaamheden en toegewezen taken. Hij/zij legt daarover verantwoording af aan zijn leidinggevende.

art 8. Interpretatieverschillen

- Er zijn onvermijdelijke situaties waarin organisatie en professionele inbreng kunnen botsen. Collega's, schoolleiding en bevoegd gezag zijn zich ervan bewust dat een dialoog, over de dilemma's die kunnen ontstaan, een bijdrage kan leveren aan verdere professionalisering van de organisatie en leveren een uiterste inspanning om daarover tot afstemming te komen. Indien interpretatieverschillen ontstaan over dit statuut, vindt een gesprek plaats tussen docenten en direct leidinggevende. Het is mogelijk dat de schoolleiding hierbij om advies vraagt aan de deel- of medezeggenschapsraad. Deze kan indien gewenst een dilemma voorleggen aan de GMR.
- Individuele geschillen over (naleving van de) uitgangspunten worden in eerste instantie intern behandeld, conform de Klachtenprocedure LdV.