

Professioneel statuut

Warmte, nieuwsgierigheid, zorg voor elkaar en ambitie.



Inhoudsopgave

1. Inleiding.....	3
2. Sturingsfilosofie Esprit Scholen.....	4
3. Proces.....	5
3.1 Resultaten vragenlijst.....	6
3.2 Dialoog.....	6
4. De professionele standaard.....	8
5. Zeggenschap.....	10
5.1 Vakinhoud.....	10
5.2 Didactiek.....	10
5.3 Pedagogiek.....	10
5.4 Beoordelen van prestaties.....	10
6. Visie op taak/urenverdeling.....	11
7. Functies en taken De Verwondering.....	12
Bijlage.....	13
1 Vragenlijst.....	13
2. Vergaderstructuur.....	14

1. Inleiding

Het professioneel statuut

Vanaf 1 augustus 2017 is de Wet Beroep Leraar van kracht. In de Wet staat beschreven wat het beroep van leraar inhoudt en wat de wettelijke bevoegdheden zijn. De letterlijke tekst luidt:

Artikel 31a. Het beroep van leraar

1. Onder het beroep van leraar wordt verstaan het binnen de kaders van het onderwijskundig beleid van de school, verantwoordelijkheid dragen voor het vakinhoudelijke, vakdidactische en pedagogische proces in de school.
2. Leraar komt een zelfstandige verantwoordelijkheid toe als het gaat om het beoordelen van de onderwijsprestaties van leerlingen.
3. Leraren 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.
4. Het bevoegd gezag stelt in overleg met de leraren een professioneel statuut op waarin de afspraken zijn opgenomen over de wijze waarop de zeggenschap van leraren, bedoeld in het derde lid, wordt georganiseerd. Bij het opstellen van het professioneel statuut wordt de professionele standaard van de beroepsgroep in acht genomen.

2. Sturingsfilosofie Esprit Scholen

De sturingsfilosofie van Esprit Scholen is gebaseerd op de kernprincipes van inspirerend, innovatief en internationaal onderwijs. Dit wordt gerealiseerd door centrale sturing vanuit het College van Bestuur (CvB), gecombineerd met beleidsruimte en mandaat voor de directeuren van de scholen.

Missie en Visie als Sturingskader

- Missie:

Esprit staat voor inspirerend, innovatief en internationaal onderwijs, waarin ontwikkeling van mens en medewerker centraal staat.

- Visie:

- Perspectief voor alle leerlingen door grenzenloos goed onderwijs.
- Waardevol werk voor medewerkers in een inspirerende, innovatieve en internationale werkomgeving.
- Samenwerking in verbinding met de omgeving, met speciale aandacht voor duurzaamheid en technologische ontwikkelingen.

Bestuurlijke Aanpak en Principes

Centrale Regie met Mandaat aan Directies:

- Het College van Bestuur (CvB) bewaakt de missie, visie en strategische doelen.
- De directeuren hebben de integrale verantwoordelijkheid voor hun scholen en zijn mandaatdragers van het CvB, binnen heldere beleidskaders .

Strategisch Kader:

- Het CvB bepaalt de hoofdlijnen van beleid en ziet toe op de uitvoering.
- De directeuren werken binnen deze kaders aan de strategische ontwikkeling van hun scholen en dragen bij aan de ontwikkeling van de stichting als geheel.

Managementovereenkomst:

- Jaarlijks worden concrete afspraken vastgelegd tussen bestuur en schoolleider, gericht op consistent, verbindend, professioneel en resultaatgericht leiderschap.

3. Proces

Het vertrekpunt van dit statuut is de vragenlijst 'professionele ruimte & vertrouwen' (bijlage 1). Deze vragenlijst is ingevuld door het gehele team. De uitkomst hiervan gebruiken we voor een groepsgesprek waarbij we ingaan op de onderwerpen: professionele ruimte en vertrouwen. Naar aanleiding van deze eerste twee interventies ontstaat een statuut waarbij team en directie samen optrekken om tot overeenstemming te komen.



Vragenlijst professionele ruimte & vertrouwen.

Groepsgesprek n.a.v. vragenlijst.

Dialoog n.a.v. vragenlijst.

In gesprek over wensen en behoeften.

Opstellen statuut.

In gebruik nemen statuut.

Evalueren en herzien van statuut.

3.1 Resultaten vragenlijst

Professionele ruimte

Stelling: invloed	Belang	Huidig
Inhoud schoolplan	5	4,6
Eisen aan professional	4,6	4,6

Stelling: keuzes maken	Belang	Huidig
Onderwijsinhoud	4,6	4,6
Didactische aanpak	4,6	3,25
Begeleiding leerlingen	4,6	3,25
Verbeteringen in het onderwijs	5	4,6

Vertrouwen

Stellingen	Belang	Huidig
Inzicht in eigen kunnen	4,6	4,6
Mijn team werkt uit gedeelde visie	5	5
Relatie met directie is gebaseerd op wederzijds vertrouwen	4,6	4,6
Ik laat toe dat ouder/kind invloed heeft op leerproces	3,25	3,25

3.2 Dialoog

Betrokkenheid bij schoolbeleid

Het team geeft aan dat de huidige manier waarop zij worden betrokken bij beslissingen rondom onderwijsinhoud als positief wordt ervaren. Ze voelen zich serieus genomen en zien dat hun input daadwerkelijk invloed heeft op de inhoudelijke koers van de school. Er is sprake van een open dialoog met de schoolleiding, waarin ruimte is voor feedback en gezamenlijke reflectie. Teamleden ervaren hierdoor eigenaarschap over het onderwijs dat zij geven. Ze geven echter ook aan dat er ruimte is voor verdere verdieping, bijvoorbeeld door

in een eerder stadium betrokken te worden bij beleidsvorming, zodat zij hun expertise nog beter kunnen inzetten.

Professionele ruimte bij het team

Uit gesprekken blijkt dat het team de behoefte heeft aan meer professionele ruimte, met name op het gebied van leerlingbegeleiding en de didactische aanpak. Leerkrachten willen graag meer ruimte om hun eigen inzichten en expertise te benutten bij het ondersteunen van leerlingen met diverse onderwijsbehoeften. Ook geven ze aan meer autonomie te willen in het kiezen van didactische werkvormen die aansluiten bij hun klas en onderwijssituatie. Er is behoefte aan vertrouwen en maatwerk binnen kaders, waarbij ruimte is voor professionele afwegingen.

Betrokkenheid team bij besluitvorming

Het team spreekt zijn waardering uit voor de manier waarop de directie hen heeft betrokken bij de totstandkoming van het nieuwe schoolplan. De overlegstructuur was transparant, de communicatie helder en de inspraakmomenten zinvol. Door gezamenlijk na te denken over de strategische koers is er meer verbondenheid ontstaan binnen het team. De teamleden ervaren dat de gekozen koers bijdraagt aan meer rust, duidelijkheid en een betere focus in het onderwijs. Ze benoemen dat de betrokkenheid heeft geleid tot een gedeelde verantwoordelijkheid voor de kwaliteit van het onderwijs. Er is vertrouwen dat deze lijn wordt doorgezet bij toekomstige beleidsontwikkelingen.

Invulling professionalisering

De afgelopen twee jaar heeft het team intensief gewerkt aan de realisatie van de schooldoelen. In dit kader zijn diverse scholingstrajecten en studiedagen georganiseerd, waarbij het hele team betrokken was. Deze inspanningen hebben bijgedragen aan een gemeenschappelijke basis en professionalisering op schoolniveau. Nu er een periode aanbreekt met meer rust, ontstaat er ruimte voor individuele ontwikkeling. Teamleden geven aan dat zij het waardevol vinden om de komende tijd meer regie te krijgen over hun eigen professionaliseringstraject. Ze denken hierbij aan coaching op maat, het volgen van specifieke cursussen of het verdiepen van expertise in een bepaald vakgebied. De wens leeft om in gesprek te gaan over een meer op maat gesneden professionaliseringsaanbod, waarbij de ontwikkelbehoeften van individuele leerkrachten centraal staan binnen de kaders van de schooldoelen.

4. De professionele standaard

Als professional op De Verwondering lever je een belangrijke bijdrage aan de ontwikkeling van de kinderen. Bij ons op school hebben we het over de brede ontwikkeling: hoofd, hart en handen. We vinden alle factoren even belangrijk, maar zien het hart als vertrekpunt van de onderwijsreis die het kind aflegt. Wanneer het kind zich veilig voelt, ontstaat er ruimte om tot leren te komen. Leren doen we niet alleen op cognitief gebied. Op De Verwondering krijgen kinderen kans om talenten te ontdekken en te ontwikkelen. Dit gegeven en de manier waarop we ons onderwijs organiseren, thematisch werken en een stevige basis met betrekking tot de basisvaardigheden, vragen om een professional die voldoet aan de volgende competenties (SBL, stichting beroepskwaliteit leraren).

Competentie	Een professional op De Verwondering:
Interpersoonlijk	- Doet op het goede moment het juiste, óók in de ogen van de leerling. - Heeft een coachende rol richting de kinderen. Kinderen krijgen ruimte om te onderzoeken wat hun stijl van leven en leren is.
Pedagogisch	- Voelt de verantwoordelijkheid om het sociale klimaat te blijven monitoren. - Heeft kennis met betrekking tot pedagogisch tact. - Heeft kennis met betrekking tot KiVa. - Signaleert problemen en belemmeringen in de sociale-emotionele ontwikkeling en onderzoekt met collega's en/of het samenwerkingsverband een passende aanpak.
Vakinhoudelijk en didactisch	- Heeft een goed beeld van de mate waarin kinderen de leerinhoud beheersen. - Heeft een onderzoekende houding wanneer resultaten achterblijven of tegenvallen. - Signaleert leerproblemen en belemmeringen en onderzoekt met collega's, een passende aanpak. - Is vertrouwd met de leerinhouden van de vakgebieden zoals beschreven in de kerndoelen van het onderwijs. - Heeft kennis van het organiseren van thematisch en daarmee betekenisvol onderwijs.
Organisatorisch	- Gaat adequaat om met de onderwijstijd. - Gebruikt organisatievormen, leermiddelen en leermaterialen die leerdoelen en leeractiviteiten ondersteunen. - Neemt de verantwoordelijkheid om de ontwikkeling van de individuele leerling en de groep als geheel zoals afgesproken te administreren.
Samenwerken met collega's	- Neemt actief deel aan de activiteiten binnen de vergaderstructuur en komt gemaakte afspraken na. - Geeft en ontvangt collegiale consultatie. - Levert een actieve bijdrage aan de ontwikkeling en verbetering van de school.
Samenwerken met de omgeving	- Voert op een professionele manier gesprekken met ouder en kind waarbij de ontwikkeling van hoofd, hart en handen centraal staat. - Neemt op een constructieve manier deel aan gesprekken met mensen en instellingen buiten de school. - Verantwoordt zijn professionele opvattingen en werkwijze met betrekking tot een leerling aan ouders en andere belanghebbenden en past in gezamenlijk overleg zo nodig zijn werk met die leerling aan.
Reflectie en ontwikkeling	- Werkt planmatig aan de ontwikkeling van zijn bekwaamheid. - Stemt zijn bekwaamheid af op het beleid van de school.

5. Zeggenschap

De directie stelt het beleid op school vast, onder andere op basis van het wettelijke kader, kader CvB Esprit Scholen en voorstellen en plannen vanuit personeel, leerlingen en ouders. De wettelijke medezeggenschap wordt uitgevoerd door de Medezeggenschapsraad (MR) die gevormd wordt door twee ouders en twee leraren.

5.1 Vakinhoud

Op De verwondering wordt het team volledig meegenomen in keuzes met betrekking tot de aanschaf van nieuwe methoden. Daarnaast is er veel vrijheid binnen het thematisch onderwijs. Het team ontwerpt het thematisch onderwijs zelf en koppelt met behulp van Meloo de doelen aan het onderwijs.

5.2 Didactiek

Binnen de vergadercyclus is ruimte voor dialoog omtrent didactische keuzes: het gebruik van het EDI-model en de manier van differentiatie.

5.3 Pedagogiek

Op Verwondering gaan we op een respectvolle manier met elkaar om, zowel met leerlingen, ouders als met iedere gast die we ontvangen. We behandelen anderen zoals we zelf behandeld willen worden. In plaats van te oordelen, zoeken we het gesprek. We stellen vragen, luisteren aandachtig, spreken elkaar aan en bieden elkaar hulp. Samen dragen we de verantwoordelijkheid voor de sfeer binnen de school en het realiseren van kernwaarden van De Verwondering: warmte, nieuwsgierigheid, zorg voor elkaar en ambitie.

5.4 Beoordelen van prestaties

Op onze school voeren we drie keer per schooljaar een ontwikkelingsdialoog. Hierin staan de doelen en ambities van de professional centraal, maar we proberen wel de verbinding te leggen met de doelen van de school.

6. Visie op taak/urenverdeling

Op De Verwondering werken we met een klein team aan de doelen van de school. We geloven erin dat we met gezamenlijke verantwoordelijkheid veel kunnen bereiken. We geloven er niet in dat we taken moeten plannen in een urenverdeling. Op De Verwondering werken we vanuit vertrouwen: samen zorgen we voor goed onderwijs. Hier hoort bij dat professionals samen tot overeenstemming komen hoe werk verdeeld wordt.

7. Functies en taken De Verwondering

Functies op De Verwondering:

- Schoolleider;
- Kwaliteitscoördinator
- Coach (leerkracht)

Taken	Verantwoordelijk
Bedrijfshulpverlening	
Gemeenschappelijke medezeggenschapsraad	
Medezeggenschapsraad	
Hoog/meerbegaafdheid (Hussel)	
Kinderboekenweek	
Uitjescommissie	
Kerstcommissie	
Sintcommissie	
Teamuitjes	
Sportactiviteiten	
Vertrouwenspersoon	
Websitebeheer	
Adviezen leerjaar 8	
Ouderochtend VO	

Bijlage

1 Vragenlijst

18 Kijkwijzer

Formulier De scan

Belang*	Huidige situatie
1 Onbelangrijk voor mijn professionele ruimte	1 We zijn nog niet begonnen
2 Leuk om te hebben	2 We staan aan het begin
3 Redelijk belangrijk voor mijn professionele ruimte	3 Redelijk op weg naar de ideale situatie
4 Belangrijk voor mijn professionele ruimte	4 Ideale situatie in hoge mate bereikt
5 Van cruciaal belang voor mijn professionele ruimte	5 Ideale situatie volledig bereikt

FORMULIER BIJ SCAN

Professionele ruimte

Stellingen 'invloed'	belang	huidig	urgentie*
Ik heb invloed op de inhoud van het schoolplan.			
Ik heb invloed op de inhoud van het team- of sectieplan.			
Ik heb invloed op de eisen die aan mij worden gesteld.			

Stellingen 'keuzes maken'	belang	huidig	urgentie*
Ik maak keuzes in de onderwijsinhoud die ik aanbied.			
Ik maak keuzes in de didactische aanpak die ik hanteer.			
Ik maak keuzes in de wijze waarop ik leerlingen begeleid.			
Ik bepaal welke verbeteringen ik doorvoer in het onderwijs en/of de begeleiding.			

Vertrouwen

Stellingen	belang	huidig	urgentie*
Ik voel me voldoende toegerust om zelfstandig keuzes te maken. Ik weet wat ik kan en waar mijn ontwikkelpunten liggen.			
Mijn team werkt vanuit een gedeelde visie. We gebruiken elkaars kwaliteiten, vertrouwen op elkaars inbreng, maken afspraken en komen deze ook na.			
De relatie met mijn leidinggevende is gebaseerd op wederzijds vertrouwen en gelijkwaardigheid. Ik krijg ruimte vanuit de wetenschap dat we aan dezelfde doelen werken. Mijn leidinggevende vertrouwt op mijn kwaliteiten en steunt me waar nodig.			
Ik laat toe dat ouders en leerlingen invloed hebben op het leerproces.			

* Reken uit wat de urgente thema's zijn door het 'belang' te vermenigvuldigen met de 'kloof', waarbij de kloof wordt bepaald door (5 – score 'huidige situatie').

2. Vergaderstructuur

Doel: Op De Verwondering nemen we onze verantwoordelijkheid voor goed onderwijs serieus, waarbij samenwerking en het werken aan gezamenlijke doelen centraal staan. Ambitie: We werken volgens een vaste cyclus. We kijken continu terug op de sessies en zorgen met dit format voor borging van de gemaakte keuzes. Achtergrondinformatie: We geloven in de kracht van <i>collective teacher efficacy</i>, zoals beschreven door Hattie (2011), en zetten ons in om continu ons onderwijs te ontwikkelen. Door middel van schoolanalyse/-ambitie vergaderingen, focussessies, werksessies en zorgsessies formuleren we concrete doelen, monitoren en evalueren we de voortgang.			
Vorm	Inhoud/doel	Wie	Frequentie
Schoolanalyse en ambitie vergadering	Zicht op resultaten van school, groepen en kinderen. Doelen stellen en evalueren m.b.t. resultaten. Hierop aangepaste aanpak plannen en evalueren.	Team olv KC-er	3 keer per schooljaar: • Start • M-to ets • E-toe ts
Focussessie	Onze ambities uit het schoolplan worden omgezet in doelen voor wekelijkse focus sessies met het team, waarbij de focus ligt op de kwaliteit van ons onderwijs. Tijdens deze sessies monitoren we de voortgang van de gestelde doelen en evalueren we of deze zijn behaald en hoe het proces is verlopen.	Team olv. directie	1 keer per week
Teamvergadering		Team olv. directie	1 keer per maand
Werksessie	Tijdens een werksessie wordt gewerkt aan zicht op ontwikkeling m.b.t. verschillende vakgebieden: rekenen, lezen, taalverzorging. Ambities m.b.t. didactiek/lesaanbod concreet uitwerken. Gezamenlijk lessen/thema's voorbereiden en evalueren.	Bouw of team olv. directie en KC-er	4 keer per maand

	Voortgang van groepen/kinderen monitoren en lesaanbod aanpassen aan behoeften van onze kinderen.		
Zorgsessie	Groeps-/kindbespreking. Voortgang monitoren en evt. doelen en acties m.b.t. verschillende zorgniveaus bepalen.	Bouw of stamgroep	3 keer per schooljaar