

Waayer <sup>OP
OR</sup>
Openbare basisschool



Openbaar
Primair
Onderwijs
Rivierenland



Professioneel statuut 2022-2023

Inhoudsopgave

Sturingsfilosofie.....	3
Doel:.....	3
Ambitie:	3
Professionele dialoog	4
Invloed van het team op het schoolbeleid.	4
Professionele ruimte en besluitneming.....	4
Besluitneming.....	5
Als een besluit toch per stemming bekrachtigd moet worden.	5
Professionalisering.....	5
Instemming.....	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.

Sturingsfilosofie

Dankzij de Wet Beroep Leraar en het Lerarenregister hebben leraren een duidelijke eigen verantwoordelijkheid gekregen. Hiermee hebben zij zeggenschap over vak inhoud, didactiek, pedagogiek en het beoordelen van prestaties van leerlingen. Hoe vervolgens aan deze zeggenschap vormgegeven wordt, wordt vastgelegd in het Professioneel Statuut.

Doel:

- professionele ruimte van de leraar waarborgen en stimulans voor professionele dialoog om onderwijskundig beleid te stimuleren en goed onderwijs te geven.
- verantwoordelijkheden zo laag mogelijk in de organisatie neer te leggen

Ambitie:

er is een drive om samen in ontwikkeling te blijven en te streven naar continue verbetering. Er wordt gewerkt vanuit voorbeeldgedrag. Collega's durven elkaar aan te spreken op gedrag. Feedback wordt gezien als middel om in ontwikkeling/beweging te komen, te blijven (leren van fouten, reflectie op eigen handelen. Professionele dialoog). Leerkrachten krijgen ruimte voor autonomie en eigenaarschap en willen de bijbehorende verantwoordelijkheid oppakken. 70 á 80% van professionele ontmoetingen hebben een onderwijsinhoudelijk onderwerp. Er wordt ruimte gegeven en gepakt voor experimenteren. Onverwachtse variabelen worden tegemoet getreden als mogelijke kansen i.p.v. bedreiging. Diversiteit wordt gezien als meerwaarde. Professionele hiërarchie. (Gespreid leiderschap). Successen zijn een team effort en worden ook als team gevierd. Professionele cultuur wordt drager van de identiteit.

Bovenstaande kan alleen als leerkrachten ruimte en het vertrouwen krijgen t.a.v. autonomie en zelfsturing. Er is bij leerkrachten een intrinsieke wens om vanuit eigen en gezamenlijke verantwoordelijkheid vorm en inhoud te willen geven aan verkregen bevoegdheden.

Professionele dialoog

Invloed van het team op het schoolbeleid.

In samenspraak met het gehele leerkrachten team wordt besloten wat het curriculum van de school is.

Kader stellend zijn daarbij de kerndoelen primair onderwijs, eigen schoolplan waarin de ambities verwoord zijn (stip aan de horizon) en strategisch beleidsplan van de stichting.

De kerndoelen

De kerndoelen zijn samen met de referentieniveaus voor rekenen en taal de belangrijke landelijke leerplankaders voor het primair onderwijs.

Deze geven aan wat leerlingen in een bepaald deel van hun opleiding moeten kennen en kunnen. Het zijn streefdoelen met veel ruimte voor eigen invulling. Deze ruimte wordt in gezamenlijkheid ingevuld.

De referentieniveaus

zijn opgesteld om ervoor te zorgen dat er in het hele Nederlandse onderwijs concrete doelen zijn om naartoe te werken. In tegenstelling tot de kerndoelen kennen de referentieniveaus een opbrengstverplichting.

Professionele ruimte en besluitneming

De (organisatie) en inhoud van de lesstof wordt in samenspraak met het hele team vastgesteld. Leidinggevende en deelnemers bewaken dit proces. Leidinggevende houdt zicht en koers op genoemde kaders en kaders zoals deze beschreven staan in het strategisch beleidsplan van de stichting.

Leerkrachten krijgen de (individuele) ruimte om op basis van hun eigen inzicht (professionaliteit) af te wijken daar waar dit nodig is. Dit om een match te maken met de specifieke behoeften van een groep of individu. Dit wordt vastgelegd binnen de daarvoor geëigende plannen/notities binnen het LVS

Leerkracht is "de spin in het web". Hij/zij is als eerste verantwoordelijk voor het didactisch- en pedagogisch welzijn van de leerlingen. Dit houdt in dat de leerkracht ruimte mag (moet) nemen om op eigen inzicht, op basis van de eigen deskundigheid, interventies in te zetten. Bij complexe situaties kan de leerkracht terugvallen op de IB er en/of directeur. De casus zal dan niet uit de beïnvloedingssfeer van de leerkracht gehaald worden. Leerkrachten zijn altijd direct betrokken (en hebben invloed) op dat wat er met leerlingen gebeurt.

De leerkracht handelt/communiceert gevraagd én ongevraagd op (zorg) signalen m.b.t. de leerling en ouders.

Financiën

Waar keuzes leiden tot een vraag naar financiële middelen zal dit ook in gemeenschappelijkheid besproken worden. Kader stellend is de meerjarenbegroting van de school en de stichting. Passend binnen de budgetten (zero based budgetting). Te denken valt aan nieuwe methodes en eventuele externe ondersteuning hiervoor, ICT-middelen, teamscholing enz.

Ruimte en zeggenschap van het team ligt dan met name in welke investeringskeuze prioriteit gaat krijgen.

Besluitneming

Besluitneming op basis van consensus of stemmen wordt vermeden.

Bij besluitneming wordt zowel de stem van de meerderheid als van de minderheid meegenomen. Besluitneming t.a.v. schoolbeleid vindt plaats op momenten dat het hele team aanwezig is.

Als een besluit toch per stemming bekrachtigd moet worden.

Personeel werkende met een WTF van 0,4 of meer kunnen 1 volledige stem uitbrengen. Dit geldt ook voor onderwijsondersteunend personeel. Personeel is stemgerechtigd als zij:

- Een werktijdfactor van 0,40000 of meer hebben
- een aanstelling voor onbepaalde tijd hebben
- een tijdelijke aanstelling voor een jaar met uitzicht op een aanstelling voor onbepaalde tijd (bij gebleken geschiktheid)

Er wordt gestemd bij een aanwezigheid van 80% van het personeel. (Met inachtneming van bovenstaande)

Personeelsleden die vanuit vrijwillige- of verplichte mobiliteit naar een andere school/werkgever gaan, stemmen niet mee als het gaat om personele, (school) organisatorische- en onderwijsinhoudelijke onderwerpen voor het nieuwe schooljaar.

Vertrekkende collega's krijgen de ruimte en tijd krijgen (worden uitgenodigd) om in het proces leidend naar een besluitneming* hun knowhow, expertise te delen. Hun ervaring en kwaliteiten blijven zo behouden voor de organisatie. (Legacy)

*Geldt voor het proces richting besluitneming maar moet ook in groter verband gezien worden. De "zorg" om de ervaringen en goodpractices van vertrekkende collega's voor de organisatie te behouden

Professionalisering

De gezamenlijke keuzes die gemaakt worden, worden in relatie gebracht met wat dit betekent voor het eigen (leerkracht) handelen. Hieruit kan een ieder op eigen individueel niveau bepalen wat hij/zij aan professionele verdieping/uitbreiding een wens heeft liggen. Aangeduid binnen het eigen ontwikkelingsplan. Daar waar er een grote overlap is met de groep zal gezocht worden naar teamscholing. Daar waar dit een individueel traject is worden mogelijkheden gezocht binnen de eigen scholingsacademie van de stichting. Mocht dit niet lukken dan wordt gezocht naar een externe professionaliseringsmogelijkheid.

Doel → wat betekent dit voor het eigen handelen → professionalisering nodig? → omschreven in P.O.P. → scholing(academie stichting)