



# Professioneel Statuut De Distelvlinder

## Inhoudsopgave

Sturingsfilosofie.....	2
Doel:.....	2
Ambitie.....	2
Professionele dialoog.....	3
Invloed van het team op het schoolbeleid.....	3
Professionele ruimte en besluitvorming.....	3
Financiën.....	3
Besluitvorming.....	3
Professionalisering.....	5



## 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 dit Professioneel Statuut. Deze sluit aan bij de basis- en kernwaarden van de school. In dit document wordt vaak de term "medewerker/collega" gebezigd. Daarmee wordt in dit document iedereen bedoeld van het werkzame team: leerkracht, Onderwijs Assistent, Conciërge, Intern Begeleider, Schoolleider en tot op zekere hoogte ook vrijwilligers tenzij (vanzelfsprekend) helder is dat het alleen leerkrachten betreft.

### Doel:

1. Professionele ruimte van de leraar waarborgen en stimulans voor professionele dialoog om onderwijskundig beleid te stimuleren en goed onderwijs te geven;
2. Verantwoordelijkheden leggen waar ze horen; dit is vaak zo laag mogelijk in de organisatie.

### Ambitie

Alles wat we in de ontwikkeling van onze kinderen verwachten, verwachten we van alle medewerkers van De Distelvlinder:

- **We geven elkaar energie;**
- We streven naar continue verbetering;
- Er wordt gewerkt vanuit voorbeeldgedrag;
- Wanneer iemand een conflict heeft met een ander persoon/procedure, probeert deze het bij voorkeur met de desbetreffende (verantwoordelijke) persoon tijdig op te lossen;
- Feedback wordt gezien als middel om in ontwikkeling/beweging te komen, te blijven leren van fouten, reflectie op eigen handelen;  
=> Positieve feedback helpt ons om bestaand gedrag te bekrachtigen of te bestendigen,  
=> Opbouwende feedback helpt ons om ons gedrag aan te passen aan de immer veranderende eisen die aan ons worden gesteld.
- Diversiteit wordt gezien als meerwaarde;
- Successen zijn een team effort en worden ook als team gevierd.

### Durf:

- Collega's durven elkaar aan te spreken op gedrag;
- We denken in kansen i.p.v. bedreigingen;
- Medewerkers durven te experimenteren; fouten maken mag(/moet);
- Medewerkers krijgen ruimte voor autonomie en eigenaarschap, en zij pakken die ook.

Naast bovenstaande mag van de schoolleider verwacht worden dat hij actief de benodigde ruimte biedt, en zijn collega's inspireert om te handelen volgens bovenstaande ambities.



## Professionele dialoog

### Invloed van het team op het schoolbeleid

In samenspraak met het gehele team wordt besloten wat het curriculum van de school is. Kader stellend zijn daarbij de visie van de school en de kerndoelen primair onderwijs hetgeen niet mag conflicteren met het strategisch beleidsplan van de stichting.

*De visie van de school wordt als bekend voorondersteld en is te vinden op de website van de Distelvlinder. Ook de 58 kerndoelen primair onderwijs worden als bekend voorondersteld.*

*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 besluitvorming

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. Ook kunnen er bepaalde beslissingen in werkgroepen genomen worden (eventueel in samenspraak met IB/directie), waarbij er een terugkoppeling is aan het team.

Medewerkers krijgen de (individuele) ruimte om op basis van hun eigen inzicht (professionaliteit) af te wijken daar waar dit nodig is. Daarbij is het verstandig de leidinggevende hiervan op de hoogte te stellen. De 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, binnen de richtlijnen van de school, interventies te verrichten. Bij complexe situaties kan de leerkracht terugvallen op de IB 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.

### Financiën

Waar keuzes leiden tot een vraag naar financiële middelen zal dit in gemeenschappelijkheid besproken worden. Kader stellend is de meerjarenbegroting van de school en de stichting, passend binnen de budgetten. 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. Voor reguliere leermiddelen is besloten de verantwoordelijkheid van aanschaf te leggen bij de leerkrachten, mits de uitgaven niet bijzonder afwijken van voorgaande jaren (binnen een marge van 10%).

### Besluitvorming

Bij de besluitneming gelden de volgende richtlijnen:

- 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;



- Indien dit niet tot consensus leidt wordt er besloten op basis van stemmen, wordt gekeken naar alternatieven.



## Professionalisering

De gezamenlijke keuzes die gemaakt worden, worden in relatie gebracht met wat dit betekent voor het eigen (leerkracht) handelen. Hieruit kan eenieder op eigen individueel niveau bepalen wat hij/zij aan professionele verdieping/uitbreiding voor wens heeft liggen. Dit moet terugkomen in het POP (Persoonlijk 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.