

Professioneel statuut 2025-2026

Basisschool de Heycant SCHIJNDEL



Datum: 11 juli 2025

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	2
1 Inleiding	3
1.1 Gegevens	3
1.2 Inleiding	3
2 Professioneel statuut	6
2.1 Artikel 1, Begripsbepaling	6
2.2 Artikel 2, Medezeggenschap	6
2.3 Artikel 3, De professionele dialoog	6
2.4 Artikel 4, Steengoede lessen	8
2.5 Artikel 5, Niet-lesgevende taken	8
2.6 Artikel 6, Professionalisering	8
2.7 Artikel 7, Kwaliteitszorg	9
2.8 Artikel 8, De werkcondities	9
2.9 Artikel 9, Geschillen, klachten en conflicten	9
2.10 Artikel 10, Algemeen	10
2.11 Artikel 11, Geschillenregeling	10

1 Inleiding

1.1 Gegevens

Administratienummer	13MX
Naam	Basisschool De Heijcant
Bestuurder/ Directeur	A. Pepping-Poot/ interim directeur L. Gevers
Adres	Conventstraat 10
Postcode + Plaats	5481CP Schijndel

Datum Professioneel Statuut	Augustus 2025
Besproken met Bestuur (datum)	
Besproken met MR (datum)	17 juni 2025
Besproken met het team (datum)	

1.2 Inleiding

Volgens de Wet Beroep Leraar moet vanaf 1 augustus 2017 elke school of onderwijsinstelling een professioneel statuut hebben. In de wet wordt bepaald dat de leraar voldoende professionele ruimte moet hebben met betrekking tot het vakinhoudelijk, vakdidactisch en pedagogisch proces in de klas en de school/instelling. Dat sluit aan bij de Code Goed Bestuur. Daarin heeft het primair onderwijs afgesproken dat de verantwoordelijkheden zo laag mogelijk in de organisatie worden belegd.

In de Wet Beroep Leraar, wordt concreet aangegeven waar de professionele ruimte over gaat. Een medewerker moet voldoende zeggenschap hebben over:

- *de inhoud van de lesstof;*
- *de manier waarop de lesstof wordt aangeboden aan de leerlingen en welke middelen daarbij gebruikt worden;*
- *de te hanteren pedagogisch-didactische aanpak op de school en hoe dat wordt uitgevoerd (hieronder valt ook de begeleiding van de leerlingen en de contacten met de ouders);*
- *het onderhouden van de bekwaamheid van de medewerkers als onderdeel van het team.*

‘Professionaliteit van leerkrachten betekent dat ze in hun school niet buitenspel staan, maar invloed op de uitvoering en inrichting van het onderwijs uitoefenen vanuit hun eigen professionele waarden en doelen. Niet alleen binnen de eigen klas, maar ook buiten de klas. leerkrachten creëren deze professionele ruimte wanneer ze in het nastreven van hun doelen samenwerking en verbinding aangaan met (de doelen van) anderen buiten de klas. Dit vergt van leerkrachten vakbekwaamheid en inzicht in de (sociale) processen en machtsverhoudingen binnen hun schoolnetwerk en de manier waarop ze die positief kunnen beïnvloeden.’

Dit professioneel statuut beschrijft en waarborgt, op hoofdlijnen, hoe de zeggenschap van leerkrachten op onze school is geregeld. Het statuut is het eindproduct van de professionele dialoog. Het is in feite een verslag van de afspraken die we op schoolniveau gemaakt hebben, vertaald vanuit de besturingsfilosofie van SKOPOS en haar hogere doelen.

We vinden het belangrijk dat de zeggenschap van onze leerkrachten met enige regelmaat onderwerp van gesprek is, zowel tussen het bestuur als de schoolleiding met de leerkrachten.

Note: in dit document wordt gesproken over leraren/ leerkrachten - hieronder verstaan wij ook het onderwijs- ondersteunend personeel.

SKOPOS en haar sturingsfilosofie:

"Ieder kind en iedere medewerker gaan dagelijks huppelend naar school en wijzer naar huis."

Een sterke positie van de meesterlijke leerkrachten in de school begint bij de erkenning dat de leerkrachten in de dagelijkse onderwijspraktijk over professionele ruimte moet beschikken om zijn werk goed en met plezier te kunnen doen. Meesterlijke leerkrachten werken in een school die onderwijskwaliteit voor alle leerlingen nastreeft. De leerkrachten neemt allereerst zelf verantwoordelijkheid voor de kwaliteit van zijn werk, omdat dat hoort bij de kern van zijn beroep.

Schooldirectie en bestuur dragen zorg voor het scheppen van de voorwaarden waaronder dat optimaal kan plaatsvinden. Zo ontstaat een professionele school vanuit de leerkrachten zelf, een school die werkt vanuit een visie op kwaliteit van onderwijs en leerkrachten .

Om professionele cultuur en structuur te stimuleren, heeft SKOPOS onderstaande hogere doelen geformuleerd in haar strategisch beleidsplan 2022-2026 "Op reis naar meesterlijk onderwijs";

Meesterlijke werkgever;

Wij zijn een meesterlijk werkgever met een prettige, veilige en inspirerende cultuur;

- Wij faciliteren meesterschap via persoonlijke en professionele ontwikkeling en mobiliteit
- Wij bieden opleidingsplekken binnen de eigen standplaats en stimuleren loopbaanstappen door de gehele organisatie

Kwaliteit door en voor mensen; *"Samen zijn we meesterlijk"*.

- We streven naar een professionele cultuur (SKA2 Uitvoering en kwaliteits-cultuur Inspectie), waarin iedereen meesterlijk kan zijn
- We geven gevraagd en ongevraagd, proactief feedback; we gaan uit van individuele aansprakelijkheid, gezamenlijke verantwoordelijkheid, erkende ongelijkheid
- Iedereen leert en reflecteert en is hier open over
- Aanspreken moet: aanspreken op gedrag en kwaliteit is een noodzaak om te verbeteren. We zijn daarmee niet bedreigend, wel confronterend; fouten maken mag, het moet soms zelfs, als we er maar van leren, open en transparant
- De schoolleiding zorgt voor een professionele en veilige leer- en verbetercultuur in de school. School werkt gericht aan het bereiken van de onderwijskundige doelen
- Deskundigheidsbevordering van het personeel krijgt binnen de gestelde doelen gestalte
- De schoolleiding toont onderwijskundig leiderschap en zorgt voor gerichte inzet van middelen om de gestelde doelen te realiseren

Evaluatie, verantwoording en dialoog (SKA3 Inspectie);

- De schoolleiding evalueert, analyseert en beoordeelt in hoeverre de doelen worden gerealiseerd en informeert het bestuur daarover
- School informeert belanghebbenden jaarlijks over doelen, werkwijze en behaalde resultaten.
- Uitkomsten van de evaluatie worden verwerkt in verbeterbeleid. Daarbij wordt duidelijk gemaakt welk effect de inbreng van belanghebbenden heeft op het borgen en bijstellen van het schoolbeleid

Meesterlijke medewerkers:

- Alle leidinggevenden en leden van gremia kennen de kwaliteiten en mogelijkheden van het personeel en gebruiken dit in woord en daad: weten waar mensen goed in zijn en er iets mee doen
- Men ziet ieder personeelslid in wat hij/zij nodig heeft en stemt personeelsbeleid en omgang hierop af
- De leiding laat mensen excelleren in wat ze goed kunnen en compenseren in wat ze minder goed kunnen
- Medewerkers hebben regie op de eigen ontwikkeling

Professioneel handelen;

- Rollen, taken en verantwoordelijkheden van alle medewerkers zijn bekend en voorzien van gedragskaders. Het bedoelde gedrag is zichtbaar, iedereen handelt ernaar, is hierop aanspreekbaar en er wordt hierop gestuurd
- Leiderschap ligt laag in de organisatie; iedereen is een leider. Het team neemt de ruimte en de verantwoordelijkheid wanneer de schoolleider weg is
- Leerkrachten weten de juiste hulpvraag aan de juiste persoon te stellen en werken van daaruit zelf aan de oplossing
- Iedere school is een leergemeenschap: een groep die samen, constructief-kritisch werkt aan onderwijsverbetering en antwoord geeft op nieuwe vragen. Dit gebeurt op basis van praktijkonderzoek en is gericht op het verbeteren van het eigen professioneel handelen en op het leren van kinderen
- Meesterlijke werkgever in de regio in professionalisering, vitaliteit, ontspanning en werkgeluk
- Binden en boeien van meesterlijk personeel, wat resulteert in laag ziekteverzuim en verloop
- Meesterlijke leerkrachten werken stichting breed constructief-kritisch samen in expertteams aan onderwijsverbetering en antwoorden op nieuwe vragen; op de inhoud, hakend aan de hogere doelen
- Werkgeluk; iedere medewerker ervaart werkgeluk. Op stichtings- en schoolniveau zijn hier gerichte interventies op
- Actief samenwerken zit 'in het DNA' van SKOPOS. Het is vastgelegd in structuren en wordt gefaciliteerd. Alle medewerkers werken samen op de inhoud vanuit kansen en mogelijkheden in een professionele cultuur.

2 Professioneel statuut

2.1 Artikel 1, Begripsbepaling

Onder professionele autonomie verstaan we de vrijheid (ruimte) van de leerkrachten om binnen de kaders van de wet- en regelgeving, de visie van de school en de school- en jaarplannen vorm te geven aan het onderwijs (in brede zin) aan de leerlingen.

2.2 Artikel 2, Medezeggenschap

1. De medezeggenschap van de leerkrachten over het beleid van de school is geregeld via de (G)MR.
2. De personeelsgeleding van de (G)MR is een onderdeel van de (G)MR en geen op zichzelf staande medezeggenschapsraad. Wel kan de personeelsgeleding zelfstandig vergaderen en overleggen met de schoolleiding of het schoolbestuur.
3. De personeelsgeleding van de school wordt gekozen door de personeelsleden van de school.
4. De personeelsgeleding mag meebeslissen over onder meer de regels voor nascholing van het personeel. Voordat nieuwe plannen hiervoor mogen worden uitgevoerd, moet de personeelsgeleding hiermee instemmen. Instemmingsrecht heeft de personeelsgeleding ook als het gaat om het vaststellen of veranderen van het beleid voor salarissen, toelagen en gratificaties aan het personeel en bij het vaststellen of veranderen van de taakverdeling van het personeel.
5. Een compleet overzicht van de onderwerpen waarop de personeelsgeleding instemmingsrecht heeft, is vastgelegd in artikel 12 van de Wet medezeggenschap op scholen.
6. Naast de specifieke rechten, heeft de personeelsgeleding met de hele (G)MR nog andere rechten en bevoegdheden. Deze zijn vastgelegd in artikel 10 en 11 van de Wet medezeggenschap op scholen.

De medezeggenschap heeft geen formele rol bij de totstandkoming van een professioneel statuut. Het statuut hoeft niet voor instemming of advies naar de medezeggenschap. Wel wordt de MR aan de voorkant van het traject betrokken, zodat de leden van de MR kunnen meedenken over de aanpak, betrokkenheid en behoeften van leraren. De MR kan vanuit het initiatiefrecht natuurlijk ook vragen naar de stand van zaken.

2.3 Artikel 3, De professionele dialoog

De professionele dialoog kan een essentiële bijdrage leveren aan de realisatie van de (onderwijs)doelen en ambities. Voor het voeren van de professionele dialoog bij ons op schoolniveau staan onderstaande 4 bouwstenen centraal:

A. Betrokkenheid team bij schoolbeleid:

Het schoolplan bevat een beschrijving van het beleid met betrekking tot de kwaliteit van het onderwijs dat binnen de school wordt gevoerd, en omvat in elk geval het onderwijskundig beleid, het personeelsbeleid en het stelsel van kwaliteitszorg. In het schoolplan wordt het strategisch beleid van het schoolbestuur vertaald naar concrete plannen voor de school.

Bij ons op school wordt het team betrokken bij het ontwikkelen en opstellen van het schoolplan. Dit gebeurt aan de hand van een vierjarige backwardsmapping.

Om de goede focus te houden wordt er gewerkt vanuit het meerjarenplan. Per kalenderjaar wordt beschreven aan welke doelen de school werkt, om het onderwijs te verbeteren. De doelen worden SMART weggezet in ambitieplannen, zodat we de juiste focus kunnen houden.

Deze ambitieplannen worden opgesteld door de expertleerkracht in samenwerking met de kwaliteitscoördinator en directie. Dit wordt gepresenteerd aan het team zodat we allemaal aan hetzelfde doel kunnen werken. Op deze manier werken wij aan kleine doelen waardoor we een goede focus kunnen houden. Zo hopen we ook de (kleine) successen te kunnen vieren.

Het team wordt betrokken bij het opstellen en evalueren van de kwaliteitskaarten. Op deze manier blijft het up-to-date.

In het schooljaar 2025-2026 wordt de didactische beschrijving van onze lessen omgezet in een kwaliteitskaart.

Daarnaast staat schooljaar 2025-2026 in het teken van het uitzoeken van een passende pedagogische aanpak. Dit zullen we teambreed oppakken.

Wij bevorderen het eigenaarschap op onze pedagogische en didactische aanpak doordat we dit letterlijk zichtbaar maken in de school en veelal bespreekbaar maken in kennismakingen met ouders/kinderen, in de lessen en onderling met collega's.

B. Professionele ruimte van het team

Bij ons op school vinden we professionele ruimte belangrijk voor leerkrachten om hun werk goed te kunnen doen, meesterlijk onderwijs te kunnen geven en om werkgeluk te ervaren.

Het vieren van successen zorgt voor werkplezier, draagt bij aan persoonlijke groei, motiveert, draagt bij aan een goede en prettige professionele cultuur en als basis voor nieuwe successen.

Onze leerkrachten bepalen, binnen de kaders van het schoolplan en de pedagogisch-didactische aanpak van de school en in afstemming met collega's, wanneer en hoe zij differentiëren in de klas. Er wordt samen met de kwaliteitscoördinator gekeken hoe zij onderwijsondersteuning in kunnen zetten binnen en eventueel buiten de klas en hoe zij de contacten met ouders kunnen organiseren. Er is een klassen- en/of teambudget beschikbaar voor de aanschaf van spullen in de klas en/of het schoolgebouw.

Om tijd te creëren voor de ontwikkeling en professionele werkcultuur is er 'samenwerkingstijd': tweemaal per week houdt iedereen zich bezig met professionalisering. Aan de orde komen: - workshops vanuit KC of leerteams - gezamenlijk lessen voorbereiden en hierop reflecteren - bouw gerelateerde onderwijskundige zaken - coaching of begeleiding.

C. Betrokkenheid team bij besluitvorming

Wij vinden het belangrijk om vanuit draagvlak te creëren. Keuzes worden, waar mogelijk, samen met de leerkrachten gemaakt. Omdat we ook vertrouwen op elkaars professionaliteit, maken we niet alle keuzes met het hele team.

Bij ons op school worden beslissingen genomen over de keuze voor methodes, lesmiddelen, licenties, ICT-middelen e.a. op basis van evidence based practise door de expertleerkrachten en kwaliteitscoördinatoren.

D. Invulling professionalisering

Bij ons op school hebben alle activiteiten tot doel kennis en vaardigheden van het team te verbeteren en verder te ontwikkelen, als onderdeel van de professionalisering van de organisatie.

De kwaliteitscoördinatoren hebben een coachende rol. Zij zijn betrokken bij het nemen van belangrijke beslissingen en het sturen van de organisatie richting haar doelen.

Expertleerkrachten zijn leerkrachten met kennis en kunde, die zich hebben gespecialiseerd in een bepaald vakgebied of pedagogisch-didactisch domein. Deze expertise zetten ze in om doorlopende leerlijnen te ontwikkelen en collega's te ondersteunen.

Om de gewaagde schooldoelen te kunnen behalen is het team opgedeeld in inhoudelijke leerteams (Visie, Burgerschap en pedagogisch klimaat, Lezen/ taal, Spelling, Rekenen en digitale geletterdheid).

De gymleerkracht verzorgt één keer per week de gymlessen voor de kinderen van groep 1 tot en met groep 8.

De muziekleerkracht verzorgt één keer per week de muzieklessen voor de kinderen van groep 4 tot en met groep 7. Op dit moment staat er voor het schooljaar 2025-2026 een vacature uit voor muziekleerkracht.

Specialisten zijn geschoold en houden zich, naast hun lesgevende taak, ook bezig met onderzoek naar nieuwe methodes en het meenemen van het team in proces en keuzes. Binnen ons team vertrouwen we op elkaars professionaliteit; onderzoeken, adviseren en verantwoorde keuzes maken gebeuren door een kernteam/leerteam en zijn altijd onderbouwd, evidence informed en passend bij visie en context, waarbij de schoolleider en de kwaliteitscoördinator altijd een rol spelen in het proces en de uiteindelijke keuzes.

2.4 Artikel 4. Steengoede lessen

1. In het schooljaar 2025-2026 wordt de didactische beschrijving van onze steengoede lessen omgezet in een kwaliteitskaart.
2. De leerkrachten worden in de gelegenheid gesteld om mee te denken over de afspraken m.b.t. goed lesgeven. Hierbij gelden de uitgangspunten van EDI als basis.
3. In het schooljaar 2025-2026 worden de indicatoren voor steengoede lessen met het gehele team besproken, desgewenst aangepast en opnieuw vastgesteld.
4. De (in ontwikkeling zijnde) indicatoren voor steengoede lessen bepalen het “wat”; de leerkrachten krijgen ruimte bij de invulling daarvan (het “hoe”).
5. De leerkrachten zorgen voor een veilig leerklimaat en hanteren het pestprotocol.

Op de Heijcant geloven we in ieder kind. We begeleiden leerlingen op koers naar hun beste zelf door steengoed onderwijs, waarin leren met hart, hoofd en handen centraal staat. Ons doel is een rijke leeromgeving waarin alle kinderen zich optimaal kunnen ontwikkelen tot wendbare en weerbare wereldburgers. Dit vraagt om een onderwijsstructuur die aansluit bij onze visie en waarin we een balans vinden tussen structuur en vrijheid, tussen focus en ervaring.

Om hiervoor voldoende onderbouwing te hebben, maken we gebruik van toetsen en observaties binnen de school.

Met de keuze voor BLINK taal/ lezen en BLINK geïntegreerd hebben we een bewuste keuze gemaakt om ons te richten op het inzicht: ‘Vaardigheden werken beter in samenhang’.

2.5 Artikel 5, Niet-lesgevende taken

1. De leerkrachten werken samen met de expertleerkracht in leerteams aan de ontwikkeling van school. De kaders, het “wat”, worden aangereikt door de directie; de leerkrachten krijgen veel ruimte met betrekking tot het “hoe”, maar respecteren daarbij de missie, de visie en de kernwaarden van de school.
2. De leerkrachten werken met elkaar samen aan de ontwikkeling van de school. Ze stellen zich daarbij collegiaal op vanuit het besef dat teamwork van belang is voor de school.
3. De leerkrachten worden betrokken bij het beleid van de school; het beleid van de school wordt pas vastgesteld nadat de leerkrachten zich daarover hebben uitgesproken.
4. De leerkrachten worden betrokken bij het vaststellen van het taakbeleid. Bij het taakbeleid wordt rekening gehouden met de wensen, de kennis en de kunde van de leerkrachten.

2.6 Artikel 6, Professionalisering

1. De leerkrachten hebben recht op coaching in het eerste jaar van hun carrière. Coaching is een onderdeel van het inwerkplan. Binnen SKOPOS hebben we een expertteam coaching, dat ondersteunend is aan de scholen.
2. De leerkrachten worden door de directie in de gelegenheid gesteld om te voldoen aan de gestelde bekwaamheidseisen (wet BIO, cao, Beroepsregister).
3. Jaarlijks wordt er in overleg omgezien naar de invulling van de uren duurzame inzetbaarheid.
4. Alle leerkrachten worden structureel meerdere malen in een schooljaar bezocht in hun klas door directie, kwaliteitscoördinator, expertleerkracht en/of collega, met als doel om van en met elkaar te leren. Een nagesprek na afloop van klassenbezoeken is de standaard.
5. Om een sterke verbinding te leggen met de missie en strategische doelen heeft SKOPOS een eigen gesprekkencyclus. In deze meesterlijke gesprekkencyclus staat de persoonlijke ontwikkeling van de medewerker centraal. De focus van de gesprekken ligt op de kansen om te leren om te komen tot meesterlijk onderwijs, met toekomstgerichte doelen, waardering en hierdoor initiatief en ontwikkeling creëren. Door middel van positieve ontwikkelgesprekken worden de medewerkers aan het denken gezet door de vragen die de leidinggevende stelt. De gesprekken moeten

medewerkers aanzetten tot zelfreflectie en ontwikkeling en zijn altijd vanuit een waarderend perspectief.

6. De leerkrachten worden betrokken bij het vaststellen van de (na)scholing. De leerkrachten worden tevens in de gelegenheid gesteld om scholing te volgen in het kader van de eigen, persoonlijke ontwikkeling.
7. De leerkrachten houden hun vakkennis op peil en werken voortdurend aan hun vakdidactische en pedagogische bekwaamheden.

2.7 Artikel 7, Kwaliteitszorg

Bewaking van de kwaliteit

Jaarlijks analyseren we de resultaten van ons onderwijs. De analyse is opgebouwd volgens de 4 D's: Data, Duiden, Doelen, Doen. We starten met een brede analyse op schoolniveau, waarbij we inzoomen op de vakgebieden Begrijpend Lezen, Rekenen & Wiskunde, Technisch Lezen en Spelling. Daarbij hanteren we enkele basishypothesen over niveauconsistentie en toetsbetrouwbaarheid.

Naast de harde data benutten we ook zachte data, zoals lesobservaties en percepties, om de onderzoeksvraag "Krijgen onze leerlingen goed les?" te beantwoorden.

In het schooljaar 2025-2026 wordt de didactische beschrijving van onze steengoede lessen omgezet in een kwaliteitskaart.

De leerkrachten worden in de gelegenheid gesteld om mee te denken over de afspraken m.b.t. goed lesgeven. Hierbij gelden de uitgangspunten van EDI als basis.

In het schooljaar 2025-2026 worden de indicatoren voor steengoede lessen met het gehele team besproken, desgewenst aangepast en opnieuw vastgesteld.

De (in ontwikkeling zijnde) indicatoren voor steengoede lessen bepalen het "wat"; de leerkrachten krijgen ruimte bij de invulling daarvan (het "hoe").

De analyse is cyclisch en doelgericht: bevindingen leiden tot gerichte interventies en doelen in het jaarplan of schoolplan. Schoolleider en kwaliteitscoördinator zijn hierin samen verantwoordelijk, in nauwe samenwerking met het team. We brengen focus aan door te kiezen voor thema's die aansluiten bij urgentie, energie en schoolontwikkeling. De analyse van de tussenresultaten zijn in eerste termijn een verantwoordelijkheid van de leerkracht. Dat geldt idem voor de sociale resultaten van de groep.

1. De leerkrachten kunnen worden gefaciliteerd om elkaars lessen te observeren; tevens kunnen ze in de gelegenheid worden gesteld om andere scholen te bezoeken als zij dit ondersteunend vinden voor hun eigen ontwikkeling. Het gesprek met de directie vindt dan plaats wat betreft deze invulling (duurzame inzetbaarheid).
2. De leerkrachten worden betrokken bij de inrichting van het kwaliteitszorgsysteem.
3. De leerkrachten worden betrokken bij de analyse van kwaliteitsonderzoeken.
4. De leerkrachten worden betrokken bij het opstellen van het schoolplan, het jaarplan, de 90 dagen ambitieplannen en bij het vaststellen van de actiepunten.

Groepsbespreking

Twee keer per jaar (begin en medio schooljaar) bespreken de groepsleerkracht(en) samen met de kwaliteitscoördinator de resultaten van hun groep. Ze bespreken de acties die zijn uitgezet, de streefdoelen voor de komende periode en kijken welke acties er uitgezet moeten worden om de doelen te behalen.

2.8 Artikel 8, De werkcondities

1. De schoolleiding zorgt ervoor dat de leerkrachten hun werk effectief kunnen uitvoeren, ze zorgt voor optimale materiële, personele en ruimtelijke faciliteiten.
2. Het niveau van de voorzieningen voor de leerkrachten is passend bij algemene kwaliteitseisen.
3. De schoolleiding zorgt ervoor dat de leerkrachten effectieve en voldoende middelen kunnen gebruiken bij het vormgeven van het primaire proces.
4. De schoolleiding ziet toe op de verhouding arbeid-rust, conform de cao-primair onderwijs.
5. De schoolleiding zorgt er aantoonbaar voor dat de werkdruk voor de leerkrachten proportioneel is.

2.9 Artikel 9, Geschillen, klachten en conflicten

1. De schoolleiding raadpleegt de leerkrachten als er klachten zijn over de school in het algemeen, of over het onderwijsleerproces in het bijzonder.
2. De schoolleiding ondersteunt de leerkrachten als er conflicten zijn met leerlingen.
3. De schoolleiding ondersteunt de leerkrachten als er conflicten zijn met ouders.
4. De schoolleiding informeert de leerkracht zo snel mogelijk over ingediende klachten over die leerkracht.
5. De schoolleiding zorgt voor bemiddeling bij conflicten tussen leerkrachten.

2.10 Artikel 10, Algemeen

1. De leerkrachten gedragen zich collegiaal en zijn actief betrokken bij de school.
2. De leerkrachten zijn professional en werknemer; ze gedragen zich dan ook als een goede werknemer.
3. De leerkrachten houden zich aan de afspraken en de richtlijnen zoals die gegeven worden door de schoolleiding.
4. De leerkrachten leveren via hun handelen een bijdrage aan een effectieve en efficiënte schoolorganisatie.
5. De leerkrachten gaan respectvol om met de leerlingen en zijn zorgvuldig met de informatie over de leerlingen zoals die wordt vastgelegd in dossiers en registraties. Leerkrachten schenden de vertrouwelijkheid en geheimhouding niet.
6. De leerkrachten oefenen een publieke functie uit, ze houden zich aan algemeen aanvaarde ethische en morele gedragsregels; leerkrachten handelen integer.

2.11 Artikel 11, Geschillenregeling

1. Individuele geschillen over het professionele domein worden in eerste instantie intern afgehandeld.
2. Bij geschillen wordt advies gevraagd aan vertegenwoordigers van het team.
3. Geschillen tussen schoolleiding en leerkrachten worden in tweede termijn voorgelegd aan het bevoegd gezag.
4. In derde termijn kunnen conflicten worden voorgelegd aan de Raad van Toezicht.
5. Conflicten kunnen ook gemeld worden aan een daartoe bevoegde geschillencommissie.