

Professioneel statuut 2024-2025

Basisschool De Regenboog SCHIJNDEL



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	7
2.5 Artikel 5, Niet-lesgevende taken	7
2.6 Artikel 6, Professionalisering	8
2.7 Artikel 7, Kwaliteitszorg	8
2.8 Artikel 8, De werkcondities	8
2.9 Artikel 9, Geschillen, klachten en conflicten	8
2.10 Artikel 10, Algemeen	8
2.11 Artikel 11, Geschillenregeling	9

1 Inleiding

1.1 Gegevens

Gegevens van de school	
Administratienummer	12PC
Naam	Bs De Regenboog
Bestuurder	A. Pepping-Poot
Adres	Hertog Jan II laan 58, Schoolstraat 2
Postcode + Plaats	5482BJ, 5482 EG Schijndel

Datum Professioneel Statuut	September 2024
Besproken met Bestuur (datum)	September 2024
Besproken met MR (datum)	November 2024
Besproken met het team (datum)	Oktober 2024

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 leraren 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. Leraren 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 leraren 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 leraren 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.

SKOPOS en haar sturingsfilosofie:

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

Een sterke positie van de meesterlijke leraar in de school begint bij de erkenning dat de leraar in de

dagelijkse onderwijspraktijk over professionele ruimte moet beschikken om zijn werk goed en met plezier te kunnen doen. Meesterlijke leraren werken in een school die onderwijskwaliteit voor álle leerlingen nastreeft. De leraar 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 leraren zelf, een school die werkt vanuit een visie op kwaliteit van onderwijs en leraren.

Om professionele cultuur en structuur te stimuleren, heeft SKOPOS onderstaande hogere doelen geformuleerd in haat 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 directeur 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 leraren 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 leraren 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 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 stellen 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 het opstellen van het schoolplan, wordt het team meegenomen. Het is immers een plan van ons allemaal. Tijdens meerdere teammomenten gedurende het schooljaar voorafgaand aan een nieuw schoolplanperiode, wordt het team meegenomen in de evaluatie en betrokken bij het opstellen van nieuwe plannen.

Bij ons op school wordt het team op de volgende wijze betrokken bij het ontwikkelen en opstellen van onze pedagogische en didactische aanpak:

De input van het team wordt altijd opgehaald en dit gebeurt op een manier die past bij het vraagstuk. Deze input wordt vervolgens meegenomen door het team van collega's die hier verder mee gaan. Zij komen met een eerste opzet en dit wordt besproken met de kwaliteitscoördinatoren en directie. Afhankelijk van de grootte van de aanpak is het nodig om wederom terug te gaan naar het team om ook hier weer feedback te verkrijgen en te verwerken, totdat er tenslotte een gedegen aanpak is ontwikkeld wat vanuit iedereen gedragen wordt.

B. Professionele ruimte van het team

Bij ons op school vinden we professionele ruimte belangrijk voor leraren om hun werk goed te kunnen doen, meesterlijk onderwijs te kunnen geven en om werkgeluk te ervaren. Bij ons op school werken we met expertteams. Een expertteam bestaat uit specialisten, zoals een vakspecialist of een expertleerkracht en andere leerkrachten die affiniteit hebben met het thema. Het expertteam geeft mee sturing aan de ambitieplannen. Ambitieplannen zorgen voor focus vanwege de relatief korte periode. De periode van 90 dagen is lang genoeg om een doel te behalen en successen met elkaar te behalen en te vieren. 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 leraren worden, binnen de kaders van het schoolplan en de pedagogisch-didactische aanpak van de school en in afstemming met hun collega's, uitgenodigd om hun professionele vrijheid te benutten.

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.

Het team, expertteams of werkgroepen komen met een voorstel of advies, wat is samengesteld vanuit input van het team en theorie, naar de directie. De directie neemt het voorstel of advies wel of niet over.

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.

Bij ons op school hebben we specialisten; kwaliteitscoördinatoren, expertleerkrachten, expertteams die collega's aanjagen en versterken vanuit hun expertise.

Zo hebben we rekenexperts, taalexperts, burgerschap expert, experts op digitale geletterdheid, experts MCM en vakleerkrachten gym.

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, gebeurt door een expertteam en zijn altijd onderbouwd, evidence informed en passend bij visie en context, waarbij de directie en de kwaliteitscoördinatoren altijd een rol spelen in het proces en de uiteindelijke keuzes.

2.4 Artikel 4. Steengoede lessen

1. Onze school beschikt over uitgangspunten (indicatoren) voor steengoede lessen.
2. De leraren zijn in de gelegenheid gesteld om mee te denken over de afspraken m.b.t. goed lesgeven.
3. Ieder jaar worden de indicatoren voor steengoede lessen met het gehele team besproken, desgewenst aangepast en opnieuw vastgesteld.
4. De indicatoren voor steengoede lessen bepalen het "wat"; de leraren krijgen ruimte bij de invulling daarvan (het "hoe").
5. De leraren zorgen voor een veilig leerklimaat en hanteren een pestprotocol.

2.5 Artikel 5, Niet-lesgevende taken

1. De leraren werken samen in expertteams en werkgroepen aan de ontwikkeling van school. De kaders (het "wat") worden aangereikt door de directie; de leraren krijgen veel ruimte met betrekking tot het "hoe", maar respecteren daarbij de missie, de visie en de kernwaarden van de school.
2. De leraren 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 leraren worden betrokken bij het beleid van de school; het beleid van de school wordt pas vastgesteld nadat de leraren zich daarover hebben uitgesproken.
4. De leraren worden betrokken bij het vaststellen van het taakbeleid. Bij het taakbeleid wordt rekening gehouden met de wensen, de kennis en de kunde van de leraren.

2.6 Artikel 6, Professionalisering

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

2.7 Artikel 7, Kwaliteitszorg

1. De analyse van de tussenresultaten zijn in eerste termijn een verantwoordelijkheid van de leraar. Dat geldt idem voor de sociale resultaten van de groep.
2. De leraren worden gefaciliteerd om elkaars lessen te observeren; tevens worden ze in de gelegenheid gesteld om andere scholen te bezoeken als zij dit ondersteunend vinden voor hun eigen ontwikkeling.
3. De leraren worden betrokken bij de inrichting van het kwaliteitszorgsysteem.
4. De leraren worden betrokken bij de analyse van kwaliteitsonderzoeken.
5. De leraren worden betrokken bij het opstellen van het schoolplan, het jaarplan, de 90 dagen ambitieplannen en bij het vaststellen van de actiepunten.

2.8 Artikel 8, De werkcondities

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

2.9 Artikel 9, Geschillen, klachten en conflicten

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

2.10 Artikel 10, Algemeen

1. De leraren gedragen zich collegiaal, en zijn actief betrokken bij de school.
2. De leraren zijn professional en werknemer; ze gedragen zich dan ook als een goede werknemer.
3. De leraren houden zich aan de afspraken en de richtlijnen zoals die gegeven worden door de

directie.

4. De leraren leveren via hun handelen een bijdrage aan een effectieve en efficiënte schoolorganisatie.
5. De leraren gaan respectvol om met de leerlingen en zijn zorgvuldig met de informatie over de leerlingen zoals die wordt vastgelegd in dossiers en registraties. Leraren schenden de vertrouwelijkheid en geheimhouding niet.
6. De leraren oefenen een publieke functie uit, ze houden zich aan algemeen aanvaarde ethische en morele gedragsregels; leraren 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 directie en leraren 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.