

## Professioneel statuut Praktijkschool Het Bolwerk

### 1. Inleiding

Vanaf 1 augustus 2017 is de Wet Beroep Leraar en Lerarenregister van kracht. In deze wet staat dat het bevoegd gezag, het schoolbestuur, in overleg met haar medewerkers een Professioneel Statuut opstelt. In dit statuut worden de zeggenschap en autonomie van individuele medewerkers geregeld, zodat zij de ruimte krijgen om zelf invulling te geven aan hun verantwoordelijkheden zonder dat de school op detailniveau bepaalt hoe zij hun werk uitvoeren.

Met het Professioneel Statuut spreken schoolleiding en medewerker vertrouwen in elkaar uit. Er zijn geen richtlijnen over hoe het statuut eruit moet zien. De VO-raad geeft schoolbesturen een handreiking om in samenspraak met hun medewerkers een Professioneel Statuut op te stellen waarin de erkenning van zeggenschap en professionele ruimte van medewerkers het uitgangspunt vormen en tegelijkertijd voldoet aan de wettelijke bepalingen.

### 2. Doel

Het Bolwerk wil door middel van deze notitie laten zien hoe er op school wordt omgegaan met zeggenschap en de professionele ruimte van medewerkers. Onder zeggenschap verstaan wij de individuele beslisbevoegdheid van de medewerkers. Professionele ruimte gaat volgens ons over hoeveel inspraak medewerkers hebben m.b.t. het onderwijs en hoeveel invloed zij kunnen uitoefenen op het schoolbeleid. Op een school verbeteren medewerkers het onderwijs voortdurend. Het managementteam onderhoudt de professionele dialoog en bouwt deze verder uit door de gesprekken met groepen medewerkers structureel te faciliteren. De volgende thema's zijn onderwerp van de professionele dialoog:

#### 2.1 Afspraak ten aanzien van de zeggenschap van leraren over de inhoud van de lesstof, de wijze waarop die wordt aangeboden en de middelen die daarbij worden gebruikt:

Er zijn op Het Bolwerk werkgroepen gemaakt die verantwoordelijk zijn voor het onderwijsaanbod. De werkgroepen leggen verantwoordelijkheid af aan de collega's en het MT. Aanpassingen/veranderingen worden gedragen door zowel het MT als het team en komen tot stand in een dialoog. Dit gebeurt bijvoorbeeld tijdens studiedagen en algemene personeelsvergaderingen (APV). De werkgroepen zijn onderverdeeld in een werkgroep praktijkvakken, een werkgroep theorievakken en een werkgroep ICT. Daarbij worden zaken besproken in de onderbouwvergadering, de bovenbouwvergadering en in de vergaderingen van het vakteam.

#### 2.2 Afspraken t.a.v. pedagogisch/didactische aanpak:

- De belangrijkste regels van de school worden gemaakt door het hele team met het MT samen. Deze schoolregels bevorderen het pedagogisch klimaat en zijn gericht op veiligheid voor iedereen.
- In zijn klas is de leerkracht verantwoordelijk voor de dagelijkse gang van zaken met inachtneming van de schoolregels. Hij bevordert het pedagogisch klimaat door iedere leerling als een individu te zien. Hij stemt zijn pedagogisch-didactisch gedrag af op

het individu. De leerkracht gebruikt zijn professionaliteit om te beslissen hoe en waarom hij deze benadering kiest.

- Omdat er uitgegaan wordt van de professionaliteit van de leerkracht, heeft hij de vrijheid om te differentiëren in zijn aanpak naar de leerling toe. Hij kiest steeds de volgens hem beste methode/manier voor elke leerling. Als hij hiermee afwijkt van een schoolregel, kan hij benoemen naar MT en collega's waarom hij dit doet.
- De leerkracht heeft contact met ouders over de voortgang van zijn leerling en bij eventuele calamiteiten. Hij/zij kan ondersteuning vragen van het Zorgadviesteam (ZAT), het MT of de directie wanneer er een situatie is ontstaan waarbij het wenselijk is dat de leerkracht niet de boodschapper is van een gebeurtenis/beslissing. Niet wenselijk kan het bijv. zijn wanneer het gesprek grote schade kan toebrengen in de relatie leerkracht-leerling of in de relatie leerkracht-ouder.

### 2.3 Afspraken t.a.v. het onderhouden van de bekwaamheid

- Wanneer een leerkracht een pedagogisch-didactische vraag heeft over een specifieke leerling met een probleem/uitdaging, kan hij hulp vragen bij collega's, eventueel d.m.v. intervisie.
- Collega's hebben minstens eens per twee jaar een gesprek met een MT-lid waarin o.a. besproken wordt wat de passie/drijfveer/motivatie is van de collega en hoe hij/zij daar wil komen; bijvoorbeeld d.m.v. cursus/scholing. De mogelijkheden qua scholing worden besproken met het MT en dan wordt gezamenlijk het beste traject bepaald voor de wensen van deze leerkracht.
- De docent heeft invloed op de invulling van een studiedag. Er wordt ingespeeld op de leer/hulpvraag van docenten, zodat zij zich op dat gebied verder kunnen ontwikkelen.

### 2.4 Afspraken over de wijze van evalueren

Het evalueren voor ondertekening van dit document, gebeurt op een studiedag of een teamvergadering. Vervolgens komt dit document terug in de MR-vergadering. Nadien zal dit document jaarlijks geëvalueerd worden tijdens een nader te bepalen teamvergadering van het lopende schooljaar.

Ondertekening namens bestuur:

T. Schild

Middelburg, augustus 2020

Ondertekening namens docenten:

naam: ..... *Marika Navarero*

Plaats/datum: ..... *Middelburg*  
*25-8-2020*