



Integraal kindcentrum

**DE KAMELEON**

**Beleidsnotitie IKC De Kameleon**

# **Professioneel Statuut**

## 1. Inleiding

Volgens de Wet Beroep Leraar moet vanaf 1 augustus 2017 elke school of onderwijsinstelling een professioneel statuut hebben. De wet schrijft voor dat er een statuut komt, maar niet hoe dat statuut er uit moet zien. 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.

Een leraar heeft voldoende professionele ruimte nodig om zijn werk goed te kunnen uitvoeren. 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.

Keender is een stichting voor basisonderwijs met 16 scholen in de gemeenten Haaksbergen, Berkelland en Hof van Twente. Wij werken vanuit onze beloftes die zijn vastgelegd in het SBP 2022-2026 aan onze ambities waar doelstellingen aan verbonden zijn. In dit professioneel statuut leggen we de professionele ruimte van leraren formeel vast. Het professioneel statuut geeft zodoende de kaders aan waarbinnen we het onderwijs binnen onze scholen verzorgen en ontwikkelen.

## 2. Zeggenschap en medezeggenschap

Er bestaat een verschil over zeggenschap en medezeggenschap. Bij zeggenschap en de afspraken daarover in het professioneel statuut gaat het over de eigenstandige beslisbevoegdheid van leraren met betrekking tot het vakinhoudelijk, vakdidactisch en pedagogisch proces in de school.

Medezeggenschap regelt het recht om geïnformeerd te worden over en mee te beslissen over het schoolbeleid waarbij je als (G)MR betrokken bent. Het professioneel statuut regelt daarom ook niet zaken die al op basis van de WMS zijn vastgelegd maar bevat afspraken over de manier waarop de zeggenschap van leraren is geregeld.

## 3. Betrokkenheid bij schoolbeleid

Een afvaardiging van alle geledingen is betrokken bij het opstellen van ambities en doelstellingen op stichtingsniveau wat resulteert in het strategisch beleidsplan van stichting Keender. Daarna werkt elke Keenderschool in een af te spreken tempo de kernambities en doelstellingen uit in een schoolprofiel, schoolplan en schooljaarplan. Hierbij wordt rekening gehouden met de eigen visie, het eigen onderwijsconcept en de behoeften van de leerlingen.

Schoolteams kunnen op verschillende manieren betrokken zijn bij het ontwikkelen en opstellen van het schoolbeleid. Dit kan onder andere door deelname in werkgroepen. Scholen kunnen werkgroepen opzetten die zich richten op het ontwikkelen van het schoolbeleid. Hierin participeren vaak leraren en andere medewerkers die gezamenlijk het beleid ontwikkelen en bespreken.

Het is belangrijk dat het gehele schoolteam betrokken wordt bij het ontwikkelen en opstellen van het schoolbeleid. Op deze manier wordt er optimaal gebruik gemaakt van de expertise en ervaring van de leraren en andere medewerkers. Dit kan bijdragen aan de kwaliteit en de effectiviteit van het beleid en het draagvlak. Ook kan betrokkenheid bij het vormgeven van het beleid leiden tot meer betrokkenheid bij de uitvoering van het beleid.

Door medewerkers binnen de school te betrekken bij het opstellen van deze plannen, en gebruik te maken van elkaars expertise, wordt het schoolbeleid vormgegeven.

Elke medewerker levert een bijdrage bij het opstellen van de schoolplannen o.a. door het verzamelen van input bij de medewerkers en dit te bespreken in een teamoverleg voor start van een schooljaar. De input wordt meegenomen door de directie van de school in de op te stellen plannen.

De medezeggenschapsraad (MR) van de school heeft inspraak in het beleid en wordt betrokken bij het ontwikkelen en opstellen van het schoolbeleid.

Door het schoolteam actief te betrekken bij het opstellen van het schoolbeleid / de schoolplannen voelen ze zich medeverantwoordelijk en ervaren ze meer eigenaarschap. Het schoolteam kan na de implementatie van het beleid worden betrokken bij de evaluatie en het geven van feedback op het beleid. Hierbij wordt gekeken naar de uitvoering van het schoolbeleid in de praktijk. Dit wordt op schoolniveau gefaciliteerd door het organiseren van periodieke teamoverleggen waarin het team kan bespreken hoe de aanpak verloopt en waar ze van elkaar kunnen leren.

#### 4. Professionele ruimte

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.

Bij Keender hebben leraren de verantwoordelijkheid om les te geven op een manier die aansluit bij de leerbehoeften en -niveaus van hun leerlingen. Dit betekent dat zij over goede didactische vaardigheden moeten beschikken, zoals het gebruik van differentiërende leermethoden en het geven van feedback.

In het schoolplan en de pedagogisch-didactische aanpak van de school worden de kaders geschetst waarbinnen differentiëren mogelijk is. In dit schoolplan staat ook beschreven hoe ondersteuning wordt ingezet en hoe contacten met ouders worden georganiseerd. Leraren hebben de mogelijkheid om, binnen de kaders van het schoolplan, zelf te bepalen wanneer en hoe zij differentiëren in de klas. Zij kennen hun leerlingen en weten wat werkt voor hen.

Leraren worden actief betrokken bij het opstellen van schoolbeleid/schoolplannen (zie ook 3. Betrokkenheid bij schoolbeleid).

Leraren hebben de mogelijkheid om deel te nemen aan werkgroepen die zich bezighouden met het verbeteren van kwaliteit van het onderwijs. Leraren worden (o.a. door leidinggevenden) gestimuleerd om bij te dragen aan de ontwikkeling van nieuwe onderwijsmethoden of technieken.

## 5. Betrokkenheid bij besluitvorming

Binnen Keender werken we op basis van eigenaarschap, vakmanschap en partnerschap.

We benutten ieders expertise, houden elkaar scherp en versterken elkaar. We hechten aan betrokkenheid en gedeelde verantwoordelijkheid. Eenieder binnen de school is medeverantwoordelijk om een bijdrage te leveren aan onderwijsontwikkeling.

Leraren hebben zeggenschap en worden actief betrokken bij de besluitvorming met betrekking tot thema's die voor hen relevant zijn. Dit kan onder andere door actief input te leveren bij het opstellen van de schoolplannen en het schoolbeleid. Op die manier stimuleren we draagvlak en betrokkenheid binnen alle geledingen van de schoolorganisatie

Binnen het schoolteam wordt meestal in overleg besloten over de keuze voor methodes en lesmiddelen. Hierbij worden grofweg de volgende stappen doorlopen:

1. Inventariseren van behoeften en wensen: Het team inventariseert welke behoeften en wensen er zijn op het gebied van lesmiddelen en methodes. Hierbij kan bijvoorbeeld gedacht worden aan de wensen van leerlingen en ouders, maar ook aan de wensen en ervaringen van de leraren zelf.
2. Opstellen van criteria: Het team stelt criteria op waaraan de lesmiddelen en methodes moeten voldoen. Dit kan bijvoorbeeld gaan om de kwaliteit van het materiaal, de aansluiting bij de leerdoelen, de prijs en de toegankelijkheid van het materiaal.
3. Onderzoeken van mogelijkheden: Het team onderzoekt welke mogelijkheden er zijn op het gebied van lesmiddelen en methodes. Hierbij wordt gekeken naar verschillende opties en worden de voor- en nadelen van elke optie in kaart gebracht.
4. Selecteren van lesmiddelen en methodes: Op basis van de criteria wordt een selectie gemaakt van lesmiddelen en methodes die voldoen aan de gestelde eisen.
5. Besluitvorming: Het team bespreekt de selectie en neemt geeft een advies over welke lesmiddelen en methodes het best aansluiten bij de plannen. Hierbij wordt rekening gehouden met de belangen van alle betrokken partijen, zoals leerlingen, leraren en ouders.

De schooldirecteur is in alle gevallen eindverantwoordelijk en neemt de uiteindelijke beslissing over de keuze voor lesmiddelen en methodes. De directeur zorgt hierbij voor een goede onderbouwing, zodat het team zich gehoord en betrokken voelt en zich kunnen vinden in de gemaakte keuzes en deze met enthousiasme kunnen implementeren in hun lessen.

## 6. Invulling van professionalisering

Het onderhouden van de bekwaamheid van leraren is belangrijk om de kwaliteit van het onderwijs te waarborgen. Binnen Keender kennen we verschillende manieren om de bekwaamheid van medewerkers op peil te houden. Dit gebeurt binnen de kaders van de cao PO en het personeelsbeleid van stichting Keender dat aansluit op het SBP van Keender. In het SBP beloven we aan onze medewerkers: Werkgeluk is een voorwaarde voor groei – samen met jou vormen we de leergemeenschap die ruimte biedt voor ieders ontwikkeling.

Leraren voldoen binnen Keender aan de volgende professionele normen:

- Bij Keender hebben leraren de verantwoordelijkheid om les te geven op een manier die aansluit bij de leerbehoeften en -niveaus van hun leerlingen. Dit betekent dat zij over goede didactische vaardigheden moeten beschikken, zoals het gebruik van differentiërende leermethoden en het geven van feedback.
- Leraren over voldoende vakinhoudelijke kennis om de lesstof goed te kunnen overbrengen aan hun leerlingen. Dit betekent dat zij op de hoogte moeten zijn van de laatste ontwikkelingen in hun vakgebied en deze kennis op een begrijpelijke manier moeten kunnen overdragen.
- Leraren beschikken over goede pedagogische vaardigheden. Dit houdt in dat zij in staat zijn om een veilige en ondersteunende leeromgeving te creëren waarin leerlingen zich kunnen ontwikkelen.
- Leraren zijn in staat zijn om effectief te communiceren met leerlingen, ouders en collega's. Concreet betekent dit dat zij goed kunnen luisteren, feedback kunnen geven en ontvangen en constructieve gesprekken kunnen voeren.
- Leraren zijn in staat zijn om hun eigen werk kritisch te bekijken en te reflecteren op hun eigen handelen. Dit betekent dat zij in staat zijn om hun eigen prestaties en die van hun leerlingen te evalueren en hierop bij te sturen.
- Van leraren wordt verwacht dat ze zich voortdurend blijven ontwikkelen om op de hoogte te blijven van de nieuwste ontwikkelingen en inzichten binnen hun vakgebied. Dit betekent dat zij deelnemen aan trainingen en bijscholingsprogramma's en bijdragen aan onderzoek en/of kennisdeling binnen hun vakgebied. Hiertoe worden faciliteiten geboden door Keender in de vorm van een persoonlijk scholingsbudget (CAO PO), teamscholingen en een vraag gestuurd aanbod in de Keender Academie.

Keender kent een gesprekkencyclus van drie jaar waarin een POP-gesprek, voortgangsgesprek en waarderingsgesprek elkaar opvolgen. Bij leerkrachten wordt er jaarlijks minimaal 1 lesobservatie m.b.v. de VHM vaardigheidsmeter afgenomen. De uitkomsten hiervan worden besproken in het de gesprekken met de leidinggevende. Daarnaast hebben medewerkers de mogelijkheid om feedback te vragen (360 feedback) op verschillende competenties passend bij het competentieprofiel die hoort bij de functie. Deze uitkomsten worden dan ook besproken in de gesprekken.

Bij het POP-gesprek maken leraren samen met hun leidinggevende een persoonlijk ontwikkelingsplan waarin zij aangeven op welke manier zij hun bekwaamheid willen onderhouden en welke ondersteuning zij hierbij nodig hebben. De leerkracht bespreekt dit plan indien gewenst met andere teamleden. Bij het voortgangsgesprek worden de stand van zaken besproken waarna in het evaluatiegesprek een waardering wordt uitgesproken door de leidinggevende.

Scholing en professionalisering zijn belangrijke middelen om de bekwaamheid van leraren op peil te houden. De school kan afspraken maken over welke scholing en professionalisering worden aangeboden aan de leraren en hoe deze worden ingezet. Dit kan door het aanbieden van teamscholing en het aanbieden van individuele scholing al dan niet op verzoek van de medewerker of de leidinggevende.

Tijdens teamoverleg kunnen leraren afspraken maken over hoe zij elkaar kunnen ondersteunen en feedback kunnen geven om de bekwaamheid van het team te verbeteren. Zo kunnen zij bijvoorbeeld ervaringen delen, feedback geven op elkaars lespraktijk en elkaar ondersteunen bij het gebruik van nieuwe leermiddelen.

Binnen Keender koppelen we vanuit onze ambitie “Een leven lang leren” de onderstaande doelstellingen:

1. Keender kent een professionaliseringsaanpak voor haar medewerkers die sterk gericht is op het benutten van aanwezige organisatiemogelijkheden, talenten en expertise. Ons vertrekpunt is daarbij dat iedereen altijd blijft ontwikkelen. Van startend tot gevorderd.
2. Wij zijn een aantrekkelijker werkgever doordat we als stichting waardevolle faciliteiten en voorwaarden bieden en vooral een cultuur gericht op ontwikkeling. We schuwen daarbij niet om grenzen op te zoeken om mensen aan te trekken, te behouden en het onderwijs anders te organiseren.
3. Tenminste 80% van onze medewerkers ervaart ruimte voor persoonlijk leiderschap en zelfsturing

## 7. Invoering en Evaluatie

Dit professioneel statuut is met ingang van schooljaar 23/24 van toepassing bij stichting Keender. Scholen kunnen op basis van de eigen situatie aanpassingen doen in dit professioneel statuut om het zodoende op maat te maken aan de situatie van de school.

Dit professioneel statuut wordt vierjaarlijks geëvalueerd.

Volgende evaluatie: schooljaar 2027-2028.