

# **Professioneel statuut**



**Vastgesteld schooljaar 2022 – 2023.**

**Versie 1 d.d. 23-05-2024**

## **Voorwoord**

Dit document is opgesteld in het schooljaar 2022 – 2023.

Het document is als definitief document gepubliceerd in Teams op 16 mei 2023.

Om het document ook elders te kunnen publiceren is het op 23 mei 2024 voorzien van een voorblad, voorwoord, inhoudsopgave, een versie nummer op het voorblad en versienummer met datum in de voettekst.

E. Kaesler  
Secretaris MR

## Inhoud

Inleiding .....	4
Doel .....	4
Professionele ruimte en zeggenschap .....	5
Betrokkenheid bij besluitvorming .....	6
Rollen, verantwoordelijkheden en verhoudingen .....	6
Randvoorwaarden voor succes .....	7
Literatuur .....	8

## Inleiding

In dit professioneel statuut leggen we de professionele ruimte van medewerkers formeel vast. Het professioneel statuut geeft zodoende de kaders aan waarbinnen we het onderwijs binnen onze school verzorgen en ontwikkelen. Het professioneel statuut is tot stand gekomen door middel van een 'professionele dialoog' tussen de schoolleiding en medewerkers en komt dan ook voort uit een gezamenlijk proces van de betrokken actoren. Op deze manier geven we invulling aan de Wet Beroep Leraar en Lerarenregister (Wet BLL), waarin staat dat het bevoegd gezag van de school in overleg met de medewerkers komt tot een professioneel statuut.

Om de professionele dialoog binnen onze school vorm te geven is gebruik gemaakt van de handreikingen zoals opgesteld door de VO-raad[1] en de vakcentrales[2]. Hieruit volgt dat dit professioneel statuut is opgebouwd uit de volgende onderdelen:

1. Doel
2. Professionele ruimte en zeggenschap
3. Betrokkenheid bij besluitvorming
4. Rollen, verantwoordelijkheden en verhoudingen
5. Randvoorwaarden voor succes

De specifieke invulling van het Merletcollege is telkens omkaderd weergegeven.

## Doel

Met dit professioneel statuut wordt kenbaar gemaakt op welke wijze de professionele ruimte van medewerkers is verankerd binnen de schoolorganisatie. Het opstellen van een professioneel statuut biedt de mogelijkheid om mee te praten over de wijze waarop zeggenschap en autonomie in de school wordt vormgegeven. Het professioneel statuut heeft dan ook als doel de professionele ruimte van medewerkers te waarborgen. Daarnaast dient het professioneel statuut als stimulans voor de professionele dialoog tussen schoolleiding en medewerkers. Op die manier wordt de betrokkenheid van medewerkers bij het (onderwijskundig) beleid van de school gestimuleerd en komen we gezamenlijk tot goed onderwijs voor onze leerlingen.

We zijn ervan overtuigd dat het professioneel statuut pas waarde krijgt op het moment dat dit document wordt 'gedragen' door de hele schoolorganisatie. Om dit draagvlak te creëren is gesproken over de betekenis van het professioneel statuut binnen de school.

Op het Merletcollege staat in het professioneel statuut beschreven hoe wij zeggenschap en medezeggenschap van professionals, zoals bedoeld in de Wet op het Voortgezet Onderwijs, vormgeven. Dat betreft zowel OP als OOP. We maken afspraken hoe we professioneel met elkaar en de leerlingen omgaan en welke normen en waarden we belangrijk vinden.

## Professionele ruimte en zeggenschap

We zien medewerkers als rolmodellen voor onze leerlingen<sup>[3]</sup>. Doorlopende professionalisering en deskundigheidsbevordering zijn onmisbaar, waarbij de vakbekwaamheidseisen van de Wet BIO maatgevend zijn. Professionalisering en deskundigheidsbevordering worden door middel van budget en tijd gefaciliteerd door de werkgever<sup>[4]</sup>. De deskundige en onderzoekende houding van medewerkers vormt binnen onze school dan ook de basis voor goed onderwijs.

Wij zien goed onderwijs niet alleen als een technisch didactische uitwerking van een onderwijskundige opvatting, maar ook als een begrip dat is gebaseerd op een visie ten aanzien van mens en samenleving<sup>[5]</sup>. De overtuiging is dat medewerkers voldoende professionele ruimte nodig hebben om goed onderwijs te kunnen verzorgen. Onder professionele ruimte verstaan we het vakinhoudelijke, vakdidactische en pedagogische proces in de school. Medewerkers dragen in de school de verantwoordelijkheid voor dit proces binnen de kaders van het onderwijskundig beleid van de school.

Op het Merletcollege is de zeggenschap m.b.t. de professionele ruimte als volgt ingedeeld:

a. de inhoud van de lesstof

De secties bepalen welke methode (lesstof) per vak, jaarlaag en niveau wordt aangeboden. Dit is vastgelegd in het vakwerkplan. Hierin is ook beschreven welke extra(curriculaire) activiteiten worden aangeboden.

b. de wijze waarop de lesstof wordt aangeboden en de middelen die daarbij worden gebruikt; De secties maken didactische en pedagogische keuzes over de manier waarop de leerstof wordt aangeboden, zodanig dat de aanpak passend is voor het betreffende niveau en de betreffende klas/jaarlaag. In het vakwerkplan zijn deze afspraken terug te lezen.

c. de begeleiding van de leerlingen en de contacten met de ouders;

Leerlingen hebben een mentor/coach die hen begeleidt gedurende hun schoolcarrière. Leerlingen die extra ondersteuning nodig hebben kunnen terecht bij het ondersteuningsteam. De mentoren/coaches kennen hun leerlingen persoonlijk en voeren regelmatig gesprekken met de leerling en eventueel met zijn/haar ouders over welbevinden en prestaties. Twee keer per jaar zijn er momenten waarop ouders de mentor/coach van hun kind(eren) kunnen spreken. Ouders hebben altijd de mogelijkheid om een afspraak met een vakdocent te maken.

Het Merletcollege wil graag duidelijk communiceren, zowel van leerling naar docent als van docenten naar ouders. Deze communicatie gebeurt zo veel mogelijk via de Merlet-app. Intern wordt gecommuniceerd via MS Teams. Leraren zijn bereikbaar via email tijdens hun werktijden.

d. het in samenhang met de onderdelen a, b en c, onderhouden van de bekwaamheid van de docenten als onderdeel van het team is in de CAO OMO 2023 gewaarborgd. Ieder personeelslid krijgt/heeft voldoende TWAO-ruimte om taken te doen naast het lesgeven. Ook is er ruimte voor collectieve en individuele scholing. Er vindt veel informeel overleg plaats. Naast de informele dialoog zijn er momenten waarop een geïnstitutionaliseerde dialoog noodzakelijk is. Dat is het geval wanneer wij als docententeam(s)en schoolleider inrichtingskeuzes ten aanzien van ons onderwijs bespreken vanuit een collectieve verantwoordelijkheid voor de realisatie van de doelstellingen van de school. Wij geven hieraan de volgende vorm: sectie-overleg (mogelijkheid tot schoolbreed), leerteams (gemengd over de teams), ontwikkelgroepen (vestigingoverstijgend) en leerlingbespreking. Aanvullend vindt er overleg plaats tussen mentoren, coördinatoren en ondersteuningsteam wanneer nodig. Andere overleggen worden ingepland wanneer nodig.

## Betrokkenheid bij besluitvorming

Binnen onze school is de basis van al ons handelen vertrouwen<sup>[6]</sup>. We benutten daarbij ieders expertise. We houden elkaar scherp en versterken elkaar. Alleen op die manier kunnen we met en van elkaar leren. We hechten dan ook belang aan betrokkenheid en gedeelde verantwoordelijkheid. Een ieder binnen de school is medeverantwoordelijk om een bijdrage te leveren aan onderwijsontwikkeling. Medewerkers hebben zeggenschap en worden actief betrokken bij de besluitvorming met betrekking tot thema's die voor hen relevant zijn. Op die manier stimuleren we draagvlak en betrokkenheid binnen alle geledingen van de schoolorganisatie.

De verantwoordelijkheid voor het onderwijs moet bij het onderwijs liggen. De sectie en docent zijn verantwoordelijk voor goed onderwijs. Zij worden daarin gefaciliteerd en ondersteund door de adjunct-directeuren en leggen daaraan ook verantwoording af.

In het vakwerkplan en in de jaarplanning worden overlegmomenten opgenomen. Professionalisering en ontwikkeling van onderwijs zijn onderwerpen van gesprek tijdens de sectie-overlegmomenten, het goede gesprek en de beoordelingsgesprekken.

Er is sprake van gedeelde verantwoordelijkheid: zowel personeelsleden als leden van de schoolleiding kunnen een besluit voorstellen. De schoolleiding beslist vervolgens of en hoe dit besluit met de rest van het personeel gedeeld en vormgegeven wordt. De PMR controleert dit proces. Grote veranderingen in beleid worden vooraf met secties besproken. Idealiter zouden veranderingen *bottom-up* gedragen worden. Daarbij moet natuurlijk wel rekening gehouden worden met de (financiële) (on)mogelijkheden.

Grote veranderingen in beleid worden door middel van minimaal één *loop* naar de secties in kleiner gremium besproken, waarna opmerkingen kunnen worden gemaakt. De directie krijgt deze input van de sectievoorzitter en kan deze naar wens al dan niet overnemen. Vervolgens vindt er een inhoudelijke terugkoppeling plaats naar de secties hierover. Het is belangrijk om alle personeelsleden de kans te geven om mee te praten.

Wanneer een personeelslid of een groep personeelsleden een verandering in beleid voor wil stellen, kan dit op twee manieren: men kan samen met de directie een voorstel opstellen, dat vervolgens in de MR besproken wordt als het al dan niet ter besluitvorming wordt voorgelegd; of men kan direct met de MR in contact treden waarna zij gebruik kan maken van haar initiatiefrecht. Het is dan aan de directie om te besluiten of het voorstel wel of niet wordt overgenomen.

## Rollen, verantwoordelijkheden en verhoudingen

De verschillende rollen die binnen de school worden ingevuld, zijn gebaseerd op de functiebeschrijvingen in het functieboek OMO. Iedere rol kent eigen verantwoordelijkheden, welke zijn vastgelegd in de functiebeschrijving. Verantwoordelijkheden en bevoegdheden van het management zijn bepaald in het schoolmanagementstatuut. Binnen deze kaders krijgen de onderlinge verhoudingen binnen de school vorm en is dit professioneel statuut tot stand gekomen.

Ongeacht de verschillende rollen en verantwoordelijkheden binnen de school delen we dezelfde kernwaarden: goed onderwijs, goed mens, goed leven en goed handelen<sup>[7]</sup>.

Deze waarden verdiepen we met elkaar door in dialoog te blijven. Iedereen heeft hierbij andere beginselen, principes en overtuigingen. We staan open voor elkaars standpunten en benutten diversiteit<sup>[8]</sup>. Een combinatie van kwaliteiten maakt een team of sectie krachtig. Collega's zijn gelijkwaardig en ondersteunen elkaar. Er bestaat gedeelde verantwoordelijkheid en uitdagingen worden gezamenlijk opgepakt. Op die manier kunnen we iedere dag van en met elkaar leren.

Besluitvorming van de belangrijke thema's vindt niet alleen plaats op basis van de formele medezeggenschap maar ook na collegiale bespreking in werkgroepen. Door middel van afspraken borgen wij dat de vakinhoudelijke, vakdidactische en pedagogische zeggenschap op hoofdlijnen wordt gedeeld tussen de personeelsleden.

Deze zeggenschap brengen we onder meer tot uitdrukking in de volgende concrete punten:

- Personeel wordt betrokken bij de inrichting van het onderwijsprogramma.
- Personeel wordt betrokken bij de verdeling van taken, onder andere in het jaarlijkse jaartaakgesprek.
  - Personeel wordt betrokken bij de personele samenstelling van groeperingen als vakgroepen, werkgroepen, ontwikkelgroepen en leerteams.
- Personeel wordt betrokken bij een nadere invulling van de bekwaamheidseisen voor leraren op schoolniveau. Als basis hiervoor dienen de "Matrix competenties docentfuncties" en de "Matrix werkkaders docentfuncties" uit het OMO functieboek.[10]
- Personeel is verantwoordelijk voor de keuze en inrichting van toetsen en de wijze van beoordelingen van leerlingen. Het personeel draagt een gedeelde verantwoordelijkheid voor de kwaliteit van het onderwijs.
- Personeel wordt in staat gesteld deel te nemen aan visitatiecommissies om elkaars lessen en scholen te bezoeken.
- Docenten dragen de verantwoordelijkheid voor het werk van de lio's, stagiair(e)s en onderwijsassistenten die hun taken in het bereik van de leraar uitoefenen.

## Randvoorwaarden voor succes

We hechten belang aan het professioneel statuut en we zien dit dan ook niet als een statisch document. Ontwikkelingen in (de organisatie van) het onderwijs kunnen aanleiding geven tot actualisering van het statuut. We vinden het dan ook belangrijk dat de professionele dialoog tussen schoolleiding en medewerkers blijft worden gevoerd.

De medewerkers van het Merletcollege blijven met elkaar in gesprek over professionele ontwikkelingen. Tijdens minimaal één studiedag per schooljaar wordt aandacht besteed aan een actueel deel van (één van de onderwerpen uit) het professioneel statuut. Hier kan de PMR een rol bij spelen. Aanvullend blijven leidinggevendenden het goede gesprek voeren met het personeel. In deze gesprekken kunnen professionalisering, gevoelde ruimte tot (mede)zeggenschap, verschillende rollen en verantwoordelijkheden besproken worden op individueel niveau.

## Literatuur

1. Professioneel statuut voortgezet onderwijs, Handreiking voor besturen en schoolleiders, VO-raad (2017)
2. Professioneel statuut, Handreiking voor leraren en docenten, AOb – federatie van onderwijsvakorganisaties - CNV onderwijs (februari 2018)
3. Koers 2023, vereniging Ons Middelbaar Onderwijs (2017)
4. CAO OMO, vereniging Ons Middelbaar Onderwijs (2018)
5. Identiteitsnotitie 'Zingeving en goed onderwijs', vereniging Ons Middelbaar Onderwijs (2013)
6. Integriteitscode 'goed handelen', vereniging Ons Middelbaar Onderwijs (2017)
7. Koers 2023, vereniging Ons Middelbaar Onderwijs (2017)
8. Diversiteitsbeleid 'diversiteit & inclusie', vereniging Ons Middelbaar Onderwijs (2017)
9. Format Professioneel Statuut (OMO) (2022) <https://omo.m11.mailplus.nl/wp5MTvpFbIxM-1595https://omo.m11.mailplus.nl/wp5MTvpFbIxM-1595-3110035631100356>
10. Functieboek (OMO) (2023) [https://www.omo.nl/werken-en-leren-bij/werkenhttps://www.omo.nl/werken-en-leren-bij/werken-bij/functieboek/cDU475\\_Functieboek.aspxbij/functieboek/cDU475\\_Functieboek.aspx](https://www.omo.nl/werken-en-leren-bij/werkenhttps://www.omo.nl/werken-en-leren-bij/werken-bij/functieboek/cDU475_Functieboek.aspxbij/functieboek/cDU475_Functieboek.aspx)