

**Professioneel statuut**

**Eindverslag van pilotproject**

**Stichting Werkring**

Versie I

A.J. Dijkstra  
J.L.G. Koppens



# I n h o u d s o p g a v e

|          | Pagina                                        |          |
|----------|-----------------------------------------------|----------|
| <b>1</b> | <b>Achtergrond</b>                            | <b>3</b> |
| <b>2</b> | <b>Ontwikkeling basismodel</b>                | <b>4</b> |
| <b>3</b> | <b>Toepassing basismodel op pilotscholen</b>  | <b>7</b> |
|          | 3.1 Handreiking                               | 7        |
|          | 3.2 Veranderkundige benadering en implicaties | 7        |
|          | Bijlagen                                      | 10       |

## **I      Achtergrond**

Stichting Werkkring is een samenwerkingsverband van zes besturen in het voortgezet onderwijs. Met haar activiteiten wil de stichting een bijdrage leveren aan de dialoog over eigenaarschap en leiderschap binnen en tussen aangesloten scholen. In het licht van deze ambitie heeft Werkkring een aantal jaren terug samen met Voion en KOCK een kijkwijzer professionele ruimte ontwikkeld. De besturen/scholen kunnen de hulpmiddelen uit deze kijkwijzer gebruiken om met betrokkenen in gesprek te gaan over professionele ruimte en de betekenis daarvan voor (personeels)beleid, organisatie en cultuur. Het professioneel statuut sluit hierop naadloos aan en daarom heeft Stichting Werkkring zich aangemeld voor de pilots die Voion heeft ondersteund.

Stichting Werkkring heeft binnen de pilot gewerkt volgens een voor Werkkring beproefd recept. In Werkkring-verband is door een ontwerpgroep een basismodel voor een professioneel statuut ontworpen (zie hoofdstuk 2). Deze ontwerpgroep bestond uit schoolleiders, docenten (uit PMR) en een hoofd P&O. Deze groep werd begeleid door een extern adviseur en de directeur van Werkkring. In totaal waren binnen de ontwerpgroep drie pilotscholen en daarmee drie besturen vertegenwoordigd. De drie pilotscholen zijn vervolgens met het basismodel aan de slag gegaan om tot een eigen professioneel statuut te komen (zie hoofdstuk 3). In deze rapportage verantwoorden we activiteiten en (proces)opbrengsten.

## 2 Ontwikkeling basismodel

Het basismodel dat de ontwerpgroep heeft ontwikkeld, maakt inzichtelijk welke thema's in een professioneel statuut aan de orde kunnen komen, biedt handreikingen om over deze thema's in gesprek te gaan binnen het bestuur en maakt inzichtelijk wat bijvoorbeeld mogelijke dilemma's zijn.

In het basismodel voor een professioneel statuut gaat de ontwerpgroep uit van vier bouwstenen. Deze bouwstenen vormen als het ware de inhoudsopgave/ hoofdstukindeling van het professioneel statuut.



Figuur 1: bouwstenen van een professioneel statuut

### Introductie

Het is van belang om ter introductie op het statuut te beschrijven wat het professioneel statuut is, waarvoor het dient, waarom het belangrijk is en hoe het tot stand is gekomen. Zo krijgen belanghebbenden een goed beeld van de achtergrond en de opzet van het statuut en zeker ook van de meerwaarde voor het eigen werk.

### Inzichten uit pilotproject

- Het professioneel statuut vervult een essentiële rol in het gesprek over de ontwikkeling van eigenaarschap voor docenten en van de kwaliteitscultuur en samenwerking tussen docenten binnen school.
- Het professioneel statuut is voor ons geen document waaraan rechten en plichten worden ontleend en waaraan kan worden verwezen in geval van geschillen.
- Het professioneel statuut gaat niet over de formele medezeggenschap. Dat is in

- een ander reglement geregeld.
- Het professioneel statuut heeft enkel betrekking op onderwijzend personeel.

### **Uitgangspunten**

In de uitgangspunten wordt het 'startpunt' gemarkeerd voor de verdere uitwerking van het professioneel statuut; principes waar het bestuur/de school voor staat als het gaat over bijvoorbeeld: het docentschap, het delen van leiderschap, professionele ruimte etc. In veel gevallen zijn deze uitgangspunten terug te vinden in een schoolplan, een strategisch beleidsplan, een sturingsfilosofie. Doel is om in eerste instantie aan te sluiten bij wat er al ligt. Zo wordt het professioneel statuut ingebed in het bestaand beleidskader en wordt het geen geïsoleerd document.

### **Voorbeeld uit pilotproject**

Een van de pilotscholen kwam tot de volgende selectie van uitgangspunten:

#### **Kwaliteitscultuur**

- We zijn gericht op continue kwaliteitsverbetering. Dit betekent steeds maar zoeken naar verbetermogelijkheden in de dagelijkse werkpraktijk, daarin keuzes maken en deze verbeteringen doorvoeren.

#### **Samenwerkingscultuur**

- We hebben twee leidende principes voor goede samenwerking: houd de emmer leeg en stel je oordeel uit.
- We betrekken ouders en leerlingen bij de schoolontwikkeling.

#### **Eigenaarschap**

- Als je als medewerkers in staat wordt gesteld om – waar nodig samen met collega's – keuzes te maken in het werk, blijven we wendbaar.
- We werken vanuit een gezamenlijk profiel: we streven naar een excellent schoolklimaat door het zelfbewustzijn van leerlingen te versterken. Daaraan moeten alle keuzes voldoen.
- We maken onderdeel uit van een grotere scholengemeenschap. Waar onze keuzes gevolgen kunnen hebben voor een andere collega, een ander team, een andere vestigingen treden we in overleg.
- Niet alles is mogelijk: we zijn gehouden aan financiële kaders van de school.

### **Ruimte en kaders**

Voor het uitwerken van deze bouwsteen zijn twee werkwijzen mogelijk (afhankelijk van de ambities en cultuur van het bestuur/de school):

- Er wordt exact gedefinieerd wat de zeggenschap en invloed is van docenten en er wordt exact vastgesteld wat kaders zijn waarbinnen deze invloed wordt aangewend.
- Er wordt geredeneerd vanuit een 'tenzij-regel': de docent handelt zolang dit past binnen de kaders. In het professioneel statuut wordt opgenomen wat kaders zijn op onderwijsinhoudelijk, organisatorisch, financieel gebied.

Invloed en zeggenschap bestaan in verschillende gradaties. De ruimte voor professionals wordt niet alleen bepaald door wat docenten autonoom kunnen beslissen. Overleggen, afstemmen zijn namelijk ook vormen van invloed. Daarnaast gaat het bij het beschrijven van invloed en zeggenschap niet alleen over de ruimte die professionals hebben binnen bestaande kaders, maar ook over de invloed die professionals hebben op de totstandkoming van kaders. Het gaat dan over de wijze waarop docenten worden betrokken in beleidsvormingsprocessen.

#### **Voorbeelden uit pilotproject**

Een van de pilotscholen heeft binnen deze bouwsteen gekozen voor drie domeinen: onderwijs, leerlingbegeleiding en organisatie. Deze domeinen zijn onderverdeeld in 'subparagrafen', bijvoorbeeld kwaliteit, methodekeuze, vernieuwing. Vervolgens is in het statuut beschreven a) welke afspraken er liggen, b) wat de invloed van docenten op de totstandkoming van deze afspraken is en c) welke ruimte docenten hebben binnen deze kaders en afspraken.

Een andere pilotschool heeft gekozen voor cultuurbeschrijvingen op domeinen (in dit geval onderwijsontwikkeling):

- We ontwikkelen onderwijs via experimenten en pilots, we werken niet met masterplannen en zijn niet van de 'georganiseerde reis'.
- Docenten hebben alle ruimte om te experimenteren om andere onderwijskundige benaderingen (bijvoorbeeld formatief toetsen, coaching etc.), mits de initiatiefnemer kan laten zien dat het experiment past bij de koers van de school en de keuzes van de vestiging en mits het experiment is afgestemd met ouders en leerlingen.

#### **Reflectie en bijstelling**

In deze bouwsteen wordt beschreven hoe het bestuur/de school met het professioneel statuut wil werken. Wanneer wordt het gebruikt/ingezet en wanneer en op welke wijze komt het terug. Dit kan bijvoorbeeld in de gesprekscyclus of als onderdeel van een zelfevaluatie.

## **3 Toepassing basismodel op pilotscholen**

### **3.1 Handreiking**

De ontwerpgroep heeft een handreiking geschreven om pilotscholen te ondersteunen bij de toepassing van het basismodel (zie bijlage A). Kerngedachte bij deze handreiking is dat de bouwstenen uit hoofdstuk 2 ook de stappen zijn die achtereenvolgens worden doorlopen in de uitwerking van het eigen professionele statuut. Het resultaat van iedere stap geeft als het ware inhoud aan de desbetreffende bouwsteen. Bij het samenstellen van deze handreiking heeft de ontwerpgroep de volgende veranderkundige thema's benoemd:

- Het (her)contracteren van uitgangspunten is in de toepassing een cruciale stap om uiteindelijk tot een samenhangend en gedragen professioneel statuut te komen. Dit zou op scholen waar deze uitgangspunten nog onvoldoende gedeeld of doorleefd zijn een spannende stap kunnen zijn.
- Het is belangrijk om de stappen te doorlopen in interactie met betrokkenen, maar de uitvoeringspraktijk blijkt vaak weerbarstig. De mogelijkheden om (intensief) met elkaar over dit thema in gesprek te gaan, blijken vaak beperkt (door een overvolle jaarkalender) of lastig te organiseren (door roosters en werkpatronen).
- Soms hebben docenten last van belemmerende overtuigingen: ze hebben – ten onrechte – het gevoel dat hun speelruimte beperkt is. Het is belangrijk dat docenten zich echt bewust zijn van de grootte van het speelveld en schoolleiding mag ook richting docenten de verwachting uitspreken dat het gehele speelveld wordt gespeeld.

### **3.2 Veranderkundige benadering en implicaties**

De drie pilotscholen hebben een verschillende veranderkundige benadering gekozen met ook verschillende gevolgen.

#### **Pilotschool I**

Deze pilotschool maakt onderdeel uit van een groter bestuur. Binnen dit bestuur is ervoor gekozen om van het basismodel van Werkkring een bestuursspecifiek model af te leiden. Deze ontwikkelstap is door een bestuursbrede werkgroep gezet onder leiding van de schoolleider van deze pilotschool. In dit bestuursspecifieke model is een aantal bestuursbrede afspraken gemaakt en is aangegeven waar ruimte is voor schoolspecifieke invulling (zie bijlage B). Nu bevindt het proces zich in een cruciale fase: lukt het om op scholen draagvlak te krijgen voor de opzet en de inhoud van het



bestuursspecifieke model en is het een hanteerbare leidraad voor het gesprek op schoolniveau?

### **Pilotschool 2**

Deze pilotschool heeft een studiemiddag gewijd aan het bespreken van de uitgangspunten voor het professioneel statuut. Dit was een energieke bijeenkomst. De bestuurlijke uitgangspunten voor het docentschap en de werkwijze binnen school werden herkend en medewerkers vonden dat de praktijk al aardig overeenkwam met de uitgangspunten op papier. Medewerkers waardeerden het gesprek. Het gesprek over professioneel handelen is welhaast belangrijker dan wat hierover in het statuut wordt vastgelegd, was de conclusie van deze pilotschool. Voor het verkennen van ruimte en kaders heeft deze school groepsgesprekken gehouden. Terugkijkend op deze stap, stelt de school vast dat deze gesprekken een te sterk evaluatief karakter hadden, waardoor de focus te veel kwam te liggen op knelpunten. Deze gesprekken zouden meer gericht moeten zijn op de beschrijving van een gewenste praktijk. In de vervolgstappen heeft de pilotschool hieraan meer invulling gegeven. Een belangrijk leerpunt voor deze pilotschool is dat een goede voorbereiding van interventies cruciaal is (op het niveau van aanpak, keuze voor gespreksonderwerpen en inzet gesprekstechnieken). Het uiteindelijke resultaat is terug te vinden in bijlage C. De beschrijving van ruimte en kaders is nu ingevuld voor onderwijsontwikkeling en wordt op korte termijn aangevuld met andere processen (zoals leerlingbegeleiding, oudercontacten). Daarnaast wil deze pilotschool met andere vestigingen binnen het bestuur overleggen over de wijze waarop het professioneel statuut levend gehouden kan worden. Daarom is het laatste blok (reflectie en bijstelling) nog niet ingevuld.

### **Pilotschool 3**

Binnen deze pilotschool is de bedoeling geweest om de ontwikkeling van het professioneel statuut in de praktijk aan te laten sluiten op bestaande ontwikkelingen. Er is namelijk al een dynamiek door recente ontwikkelingen op het gebied van regelluw taakbeleid, gespreid leiderschap en visieontwikkeling.

Voor deze ontwikkelingen zijn werkgroepen actief. Het basismodel professioneel statuut van Stichting Werkkring is gebruikt om in deze werkgroepen lijn aan te brengen en tot afstemming te komen.

Deze ontwikkelprocessen lopen nu en de pilotschool verwacht in de loop van komend jaar grote stappen te maken en aan het eind van het jaar de tekst van het professioneel statuut vast te kunnen stellen. Het professioneel statuut is dan als het ware de verslaglegging van de gesprekken en activiteiten die worden gevoerd en ontplooid in het kader van bovenstaande ontwikkelingen. Personeel wordt nu vooral betrokken bij de ontwikkeling omdat ze daar de directe urgentie van zien, het bijproduct is dan straks

een geaccordeerd statuut waarin afspraken en overwegingen zijn vastgelegd die in bovengenoemde ontwikkelingen relevant zijn.

Op het moment van rapportage is er dus nog geen eindproduct. Dat het proces vertraging heeft opgelopen, heeft te maken met de komst van een nieuwe rector op deze pilotschool en een ad interim directeur-bestuurder voor het bestuur waar deze pilotschool onder valt.

## **Bijlage A Handreiking toepassing basismodel**

| Stap             | Doel                                                                                                            | Toelichting                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | Gespreksonderwerpen                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Uitgangspunten   | Verkennen welke uitgangspunten leidend zijn voor de inhoud van het professioneel statuut                        | <ul style="list-style-type: none"> <li>– Als de school een visie op docentschap heeft (en dan vooral op de zeggenschap van medewerkers in het eigen werkproces) en een visie op sturing en organisatie (visie op vrijheid, ruimte en verantwoording), is het mogelijk om deze kernachtig samen te vatten in een aantal uitgangspunten en deze te toetsen bij betrokkenen: beschrijven deze uitgangspunten hoe we (willen) werken binnen school?</li> <li>– Als er geen uitspraken beschikbaar zijn, is een open verkenning/uitwisseling van standpunten noodzakelijk. Dit maakt het proces ingewikkelder en tijdrovender.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>– Essenties professioneel statuut (achtergrond, functie, opbouw, gebruik, meerwaarde)</li> <li>– Herkenning uitgangspunten: <ul style="list-style-type: none"> <li>• In hoeverre herken ik mijn school in deze uitgangspunten? Welke voorbeelden ondersteunen mijn standpunt?</li> <li>• Waar wijkt de praktijk nog af van wat wenselijk is? Aan de hand van welke voorbeelden kan ik dit toelichten?</li> </ul> </li> <li>– Wat vind ik van deze uitgangspunten? Passen ze bij mij, bij de school, bij het onderwijs dat we voorstaan?</li> <li>– Conclusies van dit gesprek</li> </ul> |
| Ruimte en kaders | Verkennen welke ruimte er voor medewerkers ligt en wat de kaders zijn waartoe medewerkers zich moeten verhouden | <ul style="list-style-type: none"> <li>– Kaders kunnen betrekking hebben op: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Onderwijsvisie (wellicht sluit de visie op onderwijs bepaalde keuzes van medewerkers, teams, secties uit)</li> <li>• Onderwijsinrichting (wellicht laat de lessentabel, het rooster bepaalde keuzes niet toe)</li> <li>• Organisatie (wellicht noopt een keuze eerst tot afstemming met een andere sectie, team, of met</li> </ul> </li> </ul>                                                                                                                                                                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>– Toelichting op vormen van invloed: van autonoom beslissingsbevoegd naar onderling overleg naar informatieplicht</li> <li>– Verkennen van ruimte door te verkennen welke grenzen er gelden en of dit de juiste grenzen zijn, bijvoorbeeld aan de hand van een</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |

| Stap                     | Doel                                                                                                                        | Toelichting                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | Gespreksonderwerpen                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|--------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                          |                                                                                                                             | <p>een individuele collega)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Financiën &amp; faciliteiten (wellicht vragen keuzes ingrijpende wijzigingen in het gebouw of zijn er bepaalde investeringen mee gemoeid)</li> <li>• Belanghebbenden (wellicht is het voor bepaalde keuzes van belang om de mening van ouders/leerlingen te horen)</li> </ul> <p>– De ruimte van medewerkers wordt ook begrensd door wet- en regelgeving (bijvoorbeeld cao).</p> <p>– Als keuzes nopen tot overleg met collega's, leidinggevend en is er nog steeds sprake van een vorm van invloed, hetzij een minder sterkere.</p> <p>– Een interessante vervolgvraag is: welke invloed hebben medewerkers op het bepalen van eventuele grenzen? Wat is met andere woorden de invloed van medewerkers in het proces van beleidsvorming (schoolplan, teamplan, afdelingsplan etc.)?</p> | <p>brainstorm of een verkenning van casuïstiek (waar loop je tegen aan; welke ruimte mis je, welke ruimte heeft je verrast?)</p> <p>– Verkenning van de wijze waarop medewerkers invloed (moeten) hebben op de totstandkoming van keuzes in onderwijs, onderwijsinrichting, organisatie etc.</p> |
| Reflectie en bijstelling | Afspraken maken over de wijze waarop wordt getoetst of de gemaakte afspraken uit het professioneel statuut worden nageleefd | <p>– Gesprekscyclus</p> <p>– Zelfevaluatie</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | <p>– Timing</p> <p>– Werkwijze/aanpak</p> <p>– Afspraken maken over de wijze waarop de inhoud van het professioneel statuut kan worden bijgesteld (actualiseren)</p>                                                                                                                             |

## **Bijlage B Professioneel statuut pilotschool I**



# Professioneel statuut stichting IRIS



## ***Professioneel statuut stichting IRIS, kan per school verder gespecificeerd worden.***

### **Inleiding**

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. Het professioneel statuut is tot stand gekomen door middel van een 'professionele dialoog' tussen de schoolleiders en leraren. De MR ziet per school toe op naleving van dit professioneel statuut en binnen de GMR kan tweejaarlijks besproken worden of een update noodzakelijk is.

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 leraren komt tot een professioneel statuut.<sup>1</sup>

Om de professionele dialoog binnen onze scholengroep vorm te geven is gebruik gemaakt van de handreikingen van de VO-raad en de vakcentrales. Het professioneel statuut is opgebouwd uit de volgende onderdelen:

1. Doel
- 2.. Betrokkenheid bij besluitvorming
3. Professionele ruimte en zeggenschap
4. Rollen, verantwoordelijkheden en verhoudingen

### **1. Doel**

Met dit professioneel statuut wordt kenbaar gemaakt op welke wijze de professionele ruimte van leraren is verankerd binnen de schoolorganisatie. Het professioneel statuut heeft als doel de professionele ruimte van leraren te waarborgen. Daarnaast dient het professioneel statuut als stimulans voor de professionele dialoog tussen schoolleiding en leraren. Op die manier wordt de betrokkenheid van leraren bij het (onderwijskundig) beleid van de school gestimuleerd en komen we gezamenlijk tot goed onderwijs voor onze leerlingen.

Het professioneel statuut krijgt pas waarde op het moment dat dit document wordt 'gedragen'. Om dit draagvlak te creëren is binnen de scholen het gesprek over de betekenis van het professioneel statuut nodig.

### **Invulling per school<sup>i</sup>**

#### **Hoe wordt de terugkerende dialoog over professionele ruimte binnen de school gerealiseerd?**

*Binnen elke IRIS-school wordt de dialoog over de professionele ruimte gevoerd tijdens periodieke team- of afdelings-, sectie- en pmr-overleggen en het jaarlijkse individuele ontwikkelingsgesprek. Ook tijdens het (in-)formele overleg tussen mr-voorzitter en rector is de vraag 'Zijn er zaken die de gewenste en wenselijke professionele ruimte onnodig beperken?' een vast gespreksonderwerp.*

*Bij schoolbrede (onderwijskundige) veranderingen wordt het overleg plenair dan wel met alle betrokken geledingen apart gevoerd, waarbij het doel (waarom), de weg ernaar toe (hoe), de middelen (wat), het tijdsplan en de gevolgen voor ieders rol en functioneren onderwerp van gesprek zijn. De schoolleiding heeft hierin informatiebrengplicht, alle collega's informatiehaalplicht. Voor- en tegengeluiden, meerderheids- en minderheidsstandpunten worden gehoord en meegewogen. Geluiden van weerstand mogen nooit de geluiden van een niet gehoorde minderheid zijn.*

---

<sup>1</sup> Het professioneel statuut is van toepassing op leraren, het OOP valt niet onder de Wet BLL.



*Voor eventuele klachten over de aantasting van de professionele ruimte kent iedere school een vastgelegde procesgang en reactietijd. Klachten kunnen worden kenbaar gemaakt aan sectievoorzitters, de pmr of leden van de schoolleiding.*

## **2. Betrokkenheid bij besluitvorming**

Binnen onze scholen is de basis van ons handelen vertrouwen. We benutten daarbij ieders expertise, houden elkaar scherp en versterken elkaar. We hechten aan betrokkenheid en gedeelde verantwoordelijkheid. Een ieder 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. Op die manier stimuleren we draagvlak en betrokkenheid binnen alle geledingen van de schoolorganisatie.

### **Invulling door school<sup>i</sup>**

#### **Hoe wordt de betrokkenheid bij besluitvorming vormgegeven en gefaciliteerd?**

*Iedere IRIS-school kent een drieslag bij besluitvorming met betrekking tot majeure wijzigingen:*

- *een voorgenomen wijziging wordt gepubliceerd als conceptvoorstel;*
- *alle betrokkenen wordt gelegenheid gegund feedback te geven en deze feedback vormt de basis voor een (mogelijke) aanpassing of herziening van het voorstel;*
- *indien nodig kan deze drieslag herhaald worden alvorens het wijzigingsbesluit zijn definitieve vorm krijgt.*

*Elk conceptvoorstel is voorzien van een invoeringstijdslijn en een risicoanalyse, waarbij de gevolgen voor de individuele leraar en vak goed in kaart zijn gebracht.*

## **3. Professionele ruimte en zeggenschap**

We zien leraren als rolmodellen voor onze leerlingen. Doorlopende professionalisering en deskundigheidsbevordering zijn onmisbaar, waarbij de vakbekwaamheidseisen van de Wet BIO maatgevend zijn. Professionalisering en deskundigheidsbevordering worden in middelen en tijd gefaciliteerd door de werkgever. De lerende en onderzoekende houding van leraren vormt binnen onze scholen de basis voor goed onderwijs.

Voor goed onderwijs is meer nodig dan een technisch didactische uitwerking van een onderwijskundige opvatting. Onontbeerlijk is een visie ten aanzien van mens en samenleving waarop het pedagogisch-didactisch handelen van docenten is gebaseerd. De leraren van onze scholen hebben voldoende professionele ruimte nodig om het vakinhoudelijke, vakdidactische en pedagogische proces dat stoelt op de gedeelde visie vorm te geven. Leraren dragen in de school de verantwoordelijkheid voor dit proces binnen de kaders van het onderwijskundig beleid van de school.

### **Invulling door school<sup>i</sup>**

Op welke wijze krijgt professionele ruimte vorm binnen de school?

Het gaat om zeggenschap over:

- a. de inhoud van de lesstof;
- b. de wijze waarop de lesstof wordt aangeboden en de middelen die daarbij worden gebruikt;
- c. de te hanteren pedagogisch-didactische aanpak op de school en de wijze waarop daar uitvoering aan wordt gegeven, waaronder de begeleiding van de leerlingen en de contacten met de ouders;
- d. het onderhouden van de bekwaamheid van de docenten als onderdeel van het team

*Op de IRIS-scholen zijn secties autonoom in de keuze van vakspecifieke lesmethoden en leermiddelen binnen de kaders van het inzake leermiddelen geldende schoolbeleid en het beschikbare budget.*

*Het staat leraren vrij te bepalen op welke wijze lesstof wordt aangeboden en welke pedagogisch didactische aanpak daarbij gekozen wordt op voorwaarde dat hun professioneel handelen in lijn is met de missie en de visie van de school en daaruit voortvloeiende overkoepelende afspraken zoals die zijn vastgelegd in schoolplannen, team- of afdelings- en sectieplannen en aanvullende beleidsuitspraken.*

*Iedere IRIS-medewerker is eigenaar van zijn eigen leerproces en kan daarom de voor individuele ontwikkeling beschikbare tijd en middelen naar eigen inzicht besteden, mits de inzet het leren van leerlingen ten goede komt.*

#### **4. Rollen, verantwoordelijkheden en verhoudingen**

De verschillende rollen die binnen de scholen bestaan zijn vastgelegd in functie- en taakomschrijvingen, die de kaders en verwachtingen van professioneel handelen binnen die rollen expliciteren. Daarmee krijgen ook de onderlinge verhoudingen binnen de scholen vorm. Ongeacht de verschillende rollen en verantwoordelijkheden binnen een school delen we dezelfde kernwaarden die voortvloeien uit de gedeelde missie en visie. Deze vormt de basis voor het schoolplan en daaraan gerelateerde team- of afdelingsplannen en sectieplannen.

Deze waarden verdiepen we met elkaar door in dialoog te blijven met respect voor elkaars beginselen, principes en overtuigingen. We staan open voor elkaars standpunten en benutten de kracht van diversiteit binnen de grenzen van gedeelde verantwoordelijkheid.

#### **Invulling door school <sup>i</sup>**

**Op welke manier krijgen de rollen, verantwoordelijkheden en verhoudingen vorm? Hoe wordt de relatie tussen plannen en handelen vanuit die rollen en de missie en visie van de school getoetst?**

*Iedere IRIS-medewerker heeft recht op een jaarlijks evaluatie- en ontwikkelingsgesprek met zijn direct leidinggevende. In deze gesprekscyclus wordt het individuele professioneel handelen in het licht van het functioneren binnen de sectie, het team of de afdeling en de schoolorganisatie als geheel verantwoord en geëvalueerd en zijn professionele ruimte en persoonlijke ontwikkeling steeds onderwerp van gesprek.*

---

<sup>i</sup> De *Italic tekst* kan naar behoefte per IRIS-school worden aangepast of uitgebreid.

## **Bijlage C Professioneel statuut pilotschool 2**

# **Professioneel statuut - Jan Arentsz Langedijk - 2019**

## **Inleiding**

De nieuwe Wet Beroep Leraar geeft een korte beschrijving van het beroep van leerkracht. De verdere uitwerking van de professionele standaard is aan de school. Daarnaast moet de school de zeggenschap van de docenten vastleggen in een professioneel statuut. Dat zijn geen statische document: nieuwe inzichten en nieuwe praktijken binnen onze school leiden tot aanpassingen van deze documenten.

Het is belangrijk om afspraken te maken over de professionele ruimte van de docenten en goed te omschrijven op welke manier zij betrokken zijn bij belangrijke onderwijskundige ontwikkelingen. Dat betekent dat de docenten een grote rol moeten hebben in het tot stand komen van dit statuut. Deze aanpak past bij onze school. Wij zijn gewoon om de docenten vanaf het begin af aan bij ontwikkelingen te betrekken.

De start van dit statuut werd gevormd door een sessie waarin alle docenten drie van de zeven uitgangspunten van ons werk met elkaar bespraken. Elke docent was vrij om te bepalen welke uitgangspunten hij of zij wilde bespreken. De tweede stap bestond uit drie gespreksonderwerpen die elk op twee verschillende momenten in de week werden besproken. Elke docent ging minimaal naar één van de zes gesprekken toe. De gesprekken duurden een uur. De verslagen van al deze gesprekken vormen de basis van dit statuut.

## **Uitgangspunten van ons werk**

We hebben op school een aantal belangrijke uitgangspunten:

1. We zijn gericht op continue kwaliteitsverbetering. Dit betekent steeds maar zoeken naar verbetermogelijkheden in de dagelijkse werkpraktijk, daarin keuzes maken en deze verbeteringen doorvoeren.
2. We hebben twee leidende principes voor goede samenwerking: houd de emmer leeg en stel je oordeel uit.
3. We betrekken ouders en leerlingen bij de schoolontwikkeling.

4. We willen wendbaar blijven. Daarom gieten we de uitkomsten van overleg niet in beton. Dat zou ons log en bureaucratisch maken.
5. We werken vanuit een gezamenlijk profiel: we streven naar een excellent schoolklimaat. Daar moeten alle keuzes aan voldoen.
6. We maken onderdeel uit van een grotere scholengemeenschap. Waar onze keuzes gevolgen kunnen hebben voor een andere collega, een ander team, een andere vestigingen treden we in overleg.
7. Niet alles is mogelijk: we zijn gehouden aan de financiële kaders van de school.

De docenten herkennen al deze elementen. Ze vinden ze belangrijk. Natuurlijk blijft het werk in uitvoering. De ideale situatie is nog niet bereikt, maar we zijn met z'n allen van mening dat we de eerste stappen in die richting duidelijk hebben gezet.

Op alle vestigingen werken we op basis van deze uitgangspunten. Toch willen we niet dat de vestigingen kopieën van elkaar zijn. Lokale omstandigheden, zoals bijvoorbeeld het leerlingaantal, het type onderwijs en de samenstelling van de teams zorgen voor een rijk palet.

## **Ruimte en kaders**

We omschrijven in deze paragraaf de werkcultuur van de vestiging. Daarna werken we dit uit in een praktijkvoorbeeld.

### **Werkcultuur**

Het werk van een docent is geen geïsoleerde activiteit. De docent maakt deel uit van een sectie, zit in een team, werkt op een vestiging en heeft ook te maken met collega's van een andere vestiging. En dan is er ook nog wet- en regelgeving. Er is dus veel om rekening mee te houden. Waarover mag je als docent dan nog zelf beslissen? Waar heb je invloed op? Hoe doen we met elkaar ons werk?

We hebben een 'platte' school. Een duidelijke visie op ons onderwijs en het werken in teams helpt de docenten om zelfstandig keuzes te maken en beslissingen te nemen. Er is daardoor veel dynamiek in de school. De docenten gebruiken de ruimte die zij van de schoolleiding krijgen. Ze zoeken op hun beurt nieuwe wegen om de leerlingen meer "aan het stuur" te krijgen. We accepteren van elkaar daarbij dat iets anders proberen ook betekent dat je af en toe een fout maakt.

Er is ruimte om ideeën van docenten en teams, formeel of informeel doorgesproken, uit te werken. Soms is het nodig dat de teamleider het in het schoolleidersoverleg bespreekt. Als wet- en regelgeving geen belemmering zijn, gaat het om de vraag of het idee zich verhoudt tot de uitgangspunten van ons

werk en of het past bij de ontwikkeling die de school of andere vestigingen op dat moment doormaken.

Ook de schoolleiding is 'plat'. De twee teamleiders en de vestigingsdirecteur verdelen met elkaar de taken, laten elkaar de ruimte en stemmen alleen af waar dat echt nodig is.

### **Onderwijsontwikkeling als praktijkvoorbeeld**

Docenten werden in het verleden veel geassocieerd met herders. De herder wijst de weg, houdt de schapen bij elkaar en onwillige schapen worden door de hond bij de groep gehouden. Of anders gezegd ... de docent staat centraal, bepaalt het tempo van alle leerlingen en wie niet volgt krijgt straf. Liever zien we de docent als imker, die zorgt voor ideale omstandigheden en het verder over laat aan de bijen. Overigens geldt hetzelfde ook voor de schoolleiding. Waar zij zich als imker gedragen, ontstaat de ruimte voor de docenten om dit ook in de klas toe te passen.

Onze aanpak van de onderwijsontwikkeling heeft een aantal kenmerken:

- a. We betrekken aan het begin van de ontwikkelingen de leerlingen en de ouders erbij, bijvoorbeeld via de leerlingplatforms, de contactoudergroepen en studiedagen met docenten, leerlingen en ouders. Dan doet doen we ook wanneer er kritieke afslagen te nemen zijn.
- b. Er ligt geen masterplan klaar. Het is dus geen georganiseerde reis. We zien de onderwijsontwikkeling als een trektocht. Het is een trektocht, waarin de windrichting is bepaald, waar we het budget in de gaten houden, waar we ons houden aan het wettelijke kader van de onderwijstijd en waar we samen met de roostermakers steeds de organiseerbaarheid in de gaten houden. Voor de rest liggen alle mogelijkheden open.
- c. Docenten experimenteren, spreken hierover met hun collega's en er zijn pilots. Een fout maken mag. Wat we uitproberen dient altijd te passen bij de koers van Jan Arentsz Langedijk. Ook moeten de ouders en de leerlingen betrokken zijn bij de ontwikkeling en de evaluatie.
- d. We nemen de andere vestigingen mee in het ontwikkelproces. We kunnen immers van elkaar leren.

## **Reflectie en bijstelling**