

**PROFESSIONEEL STATUUT
OLYMPUS COLLEGE**

Arnhem, september 2020



1. Context

Vanaf 1 augustus 2017 is de Wet Beroep Leraar en Lerarenregister van kracht. Met deze wet wordt de professionele ruimte en zeggenschap vastgelegd. Onderdelen van de wet zijn professioneel statuut, lerarenregister en professionele standaard. Deze wet legt voor leraren een duidelijke eigen verantwoordelijkheid vast.

Wet op het Voortgezet Onderwijs, artikel 32e

1. Onder het beroep van leraar wordt verstaan het binnen de kaders van het onderwijskundig beleid van de school, verantwoordelijkheid dragen voor het vakinhoudelijke, vakdidactische en pedagogische proces in de school.
2. Leraren komt een zelfstandige verantwoordelijkheid toe als het gaat om het beoordelen van de onderwijsprestaties van leerlingen.
3. Leraren beschikken over voldoende vakinhoudelijke, vakdidactische en pedagogische zeggenschap, waaronder wordt verstaan de 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 in samenhang met de onderdelen a, b en c, onderhouden van de bekwaamheid van de leraren als onderdeel van het team.
4. Het bevoegd gezag stelt in overleg met de leraren een professioneel statuut op waarin de afspraken zijn opgenomen over de wijze waarop de zeggenschap van leraren als bedoeld in het derde lid wordt georganiseerd. Bij het opstellen van het professioneel statuut wordt de professionele standaard van de beroepsgroep in acht genomen.

Binnen Quadraam heeft het bevoegd gezag de vaststelling van het professioneel statuut gemandateerd aan de eindverantwoordelijke schoolleiders.

2. Het Professioneel Statuut

Het professioneel statuut heeft als doel te zorgen voor een goede balans tussen professionaliteit, organisatie-/schoolbeleid en de belangen van docenten en leerlingen. De zeggenschap van docenten, zoals hierboven beschreven in de wetstekst, wordt hierbij in acht genomen.



3. Gezamenlijke opdracht / kernwaarden van onze school

Onze school biedt eigentijds onderwijs dat aansluit op een samenleving die continu in beweging is. Wij beschouwen het als een gemeenschappelijke opdracht van ouders en school om bij te dragen aan de ontwikkeling van onze leerlingen tot ruimdenkende mensen die later succesvol hun weg kunnen vinden in de maatschappij. We bieden een veilige leeromgeving met duidelijke kaders. We ondersteunen elkaar waar dat nodig is maar stellen ook eisen. Dit is voor ons een voorwaarde voor een optimale ontwikkeling en het behalen van de beste resultaten. Onze kernwaarden zijn gebaseerd op de basisbehoeften van de zich ontwikkelende leerling en medewerker: autonomie, relatie en competentie, wat zich voor ons eigentijdse onderwijs vertaalt in:



4. Docenten

Wij als medewerkers van onze school committeren ons aan de hierboven genoemde gezamenlijke opdracht en de kernwaarden van onze school. Wij zijn professionals die ons beroep bewust en verantwoord verrichten. Wij zijn intrinsiek betrokken, stellen ons transparant en integer op, en ons pedagogisch en didactisch handelen is gericht op de opleiding en vorming van opgroeiende leerlingen. Vanuit onze professionele beroepshouding waarborgen wij een zorgvuldige omgang met leerlingen, vertrouwelijkheid en geheimhouding en is er een samenspel tussen de ouders en/of verzorgers van de leerlingen als ook een open dialoog met alle voor de school belanghebbenden. Wij zijn samen met het managementteam gericht op een effectieve en efficiënte organisatie.

5. Professionele cultuur

Een professionele cultuur betekent voor ons dat wij met elkaar en onze leidinggevenden in gesprek zijn over het werk. We stellen doelen, reflecteren op ons eigen handelen en geven feedback aan elkaar, zodat er gericht gewerkt wordt aan het realiseren van goede resultaten en de afspraken in het schoolplan. Als professionals stemmen wij onze keuzes, plannen en prestaties met elkaar en onze leidinggevenden af.



6. Vakbekwaamheid

Wij zorgen ervoor dat we vakbekwaam zijn en blijven, conform de bekwaamheidseisen in de wet BIO. Daarbij worden de in de CAO en/of taakbeleid afgesproken middelen en ruimte ingezet. Leidinggevenden hebben hierin een faciliterende rol; zij dragen er zorg voor dat de organisatie van onze school gericht is op de ondersteuning van professioneel werken en dat ons in een veilige setting en in onderling vertrouwen perspectief wordt geboden voor ontwikkeling in onze functie.

7. Beroep en samenwerking

Wij reflecteren met elkaar op ons beroep: rolopvatting, visie, beroepsinhoud, didactiek, omgang met leerlingen, ouders en omgeving. Wij stellen ons in afdelingsteams, secties en andere verbanden waarbinnen wij werkzaam zijn collegiaal op. Onderwijs verzorgen is in hoge mate teamwerk, waarbij wij erkennen dat dit beperkingen oplegt aan de individuele invulling van het zelfstandig handelen.

8. Beleid

Wij zijn actief betrokken bij de beleidsvoorbereiding en een transparante besluitvorming rondom belangrijke thema's. Wij zorgen er daarbij samen met onze leidinggevenden voor dat wij onze professionele verantwoordelijkheid kunnen blijven uitoefenen. Hierbij is het uitgangspunt dat er een goede afstemming is tussen onze zeggenschap en de medezeggenschap van de medezeggenschapsraad. De medezeggenschapsraad betreft bij de voorbereiding van haar advies of bij gebruikmaking van het instemmingsrecht actief de medewerkers voor wie het voorgenomen besluit gevolgen heeft.

9. Overleg en dialoog

Overleg en dialoog vinden plaats binnen bestaande structuren. Zo werken wij in afdelingsteams en in secties en heeft ieder van ons periodiek een beoordelings- en planningsgesprek met zijn/haar leidinggevende. Enkele keren per jaar bespreken wij de resultaten van en eventuele problematiek bij onze leerlingen waarbij de mentor in samenspraak met de afdelingscoördinator het voortouw neemt. Opvallende zaken worden met betreffende ouders besproken, telefonisch of op een ouderspreekavond die twee keer in het jaar plaatsvindt. Bij meer ernstige problematiek wordt het ondersteuningsteam ingeschakeld. Zo proberen wij onze leerlingen zo goed mogelijk te begeleiden. Naast de bestaande structuren kunnen we tijdelijke of meer permanente structuren hanteren; bijvoorbeeld om nieuw beleid te ontwikkelen en in te voeren. Zo is er sinds twee jaar een onderwijs-ontwikkelteam dat de motor is achter en draagvlak creëert voor de door ons ingezette onderwijsontwikkeling, en zijn er collega's gemandateerd door hun team of sectie die belast zijn met de opzet en uitvoering van projectdagen, reizen, excursies en profielactiviteiten.

10. Vakinhoudelijke en pedagogische zeggenschap

Wij zijn verantwoordelijk voor het vakinhoudelijk en vakdidactisch proces. We hebben zeggenschap over de inhoud van onze lesstof en hoe wij die aanbieden. We spreken in sectieverband af welke leermiddelen we gebruiken en op welke wijze we de onderwijsprestaties van onze leerlingen toetsen en beoordelen. Het pedagogisch klimaat is onderwerp van gesprek in de teamvergaderingen waarbinnen wij allen zeggenschap hebben.

11. Publicatie en evaluatie van het statuut

Het professioneel statuut wordt gepubliceerd op de website van onze school. Jaarlijks wordt het professioneel statuut door ons geëvalueerd. Tegelijkertijd of vervolgens vindt een gesprek met het management plaats. Op basis hiervan kunnen aanpassingen worden voorgesteld.

De PMR neemt voor deze evaluatie het initiatief.

