



Professioneel Statuut VMBO Maastricht

Inleiding: waarom een professioneel statuut?

De professionele ruimte van docenten staat al geruime tijd onder druk. Vandaar dat er in de Wet beroep leraar en lerarenregister (WBL per 01-08-2017) is vastgelegd dat een school met ingang van 1 augustus 2018 een professioneel statuut moet hebben. Dit professioneel statuut verankert de professionele ruimte van docenten in een school. De professionele ruimte is de ruimte voor de leraar om haar of zijn expertise te benutten ten gunste van de onderwijskwaliteit. Interne zeggenschap van leraren over de vormgeving van onderwijskundige zaken en het kwaliteitsbeleid in de dagelijkse schoolpraktijk (binnen de kaders van wet- en regelgeving, de visie van de school en het bestuur) leidt tot een **professionele dialoog** tussen docenten en schoolleiding, waardoor er meer draagkracht ontstaat voor moeilijke besluiten en het onderlinge vertrouwen toeneemt.

Docenten moeten het gevoel krijgen dat zij de professionals zijn op onderwijskundig, didactisch en pedagogisch terrein en daarover gaan ze met de schoolleiding in gesprek. Daarbij moet een professioneel statuut bijdragen aan de saamhorigheid en het welbevinden van de collega's. In het kader van veiligheid krijgen docenten ruggensteun door het managementteam bij de uitoefening van hun beroep. Dit is sowieso een gezamenlijke verantwoordelijkheid. De dialoog gaat over de vraag waar leraren zeggenschap over hebben en binnen welke kaders de eigenstandige beslissingsbevoegdheid en verantwoordelijkheid kan worden vormgegeven. Daarbij moet gewaakt worden voor overlap in het formele overleg dat de schoolleiding voert met de (P)MR.

De professionele ruimte is een belangrijke voorwaarde voor een professionele beroepsuitoefening door leraren en daarmee de bouwsteen voor een goede kwaliteit van onderwijs. Met het professioneel statuut wordt erkend dat de werkgever medeverantwoordelijk is voor het geheel van de onderwijsorganisatie en voor het gevoerde en te voeren beleid, waarbij de docenten professionele zeggenschap nodig hebben bij de vormgeving en uitvoering van hun werk. Daarnaast is het professioneel statuut een geschikt instrument om het imago van het docentschap te bewaken. Het professioneel statuut hoort een dynamisch document te zijn dat elk jaar bijgesteld dient te worden naar aanleiding van veranderde omstandigheden of inzichten.

Professionele kwaliteit

De leraar is een professional die zijn beroep bewust, verantwoord en met vakbekwaamheid op een kwalitatief hoogwaardig niveau uitoefent door:

- te voldoen aan de eisen die de wet BIO (Wet op de beroepsgroepen in het onderwijs) biedt;
- zich te ontwikkelen conform de vereiste competenties;
- uit te zijn op reflectie en in staat te zijn (zelf-)reflectie te organiseren op zijn/haar functioneren;
- voortdurend actief te zijn in persoonlijke ontwikkeling.

De leraar is tevens een werknemer en dient zich ook te gedragen als een goed werknemer. Goed werknemerschap is een arbeidsrechtelijke term, die de verplichtingen van de werknemer regelt zoals het goed werkgeverschap voor de werkgever geldt. Het houdt simpelweg in dat de werknemer zich binnen de arbeidsrelatie als een 'goed werknemer' moet gedragen. Dat is een vage term maar daar is een reden voor: het goed werknemerschap is een soort vangnetbepaling. De wetgever heeft een flink aantal regels voor de werknemer in de wet vastgelegd zoals bijv. instructies van de werkgever opvolgen, arbeid verrichten omdat hij anders geen loon krijgt en re-integratie na ziekte. Het is echter niet mogelijk om alle mogelijke situaties die in de praktijk kunnen voorkomen in de wet op te nemen, reden voor het verschijnen van het goed werknemerschap.

1. De uitgangspunten

Het professioneel statuut vereist een professionele manier van samenwerking. Het is noodzakelijk dat docenten actief kunnen deelnemen aan besluitvormingsprocessen die te maken hebben met onderwijskundige, didactische en pedagogische zaken. Ook dragen zij samen de verantwoordelijkheid voor de resultaten van het werk. De opbrengst hiervan is de ontwikkeling van een gedeelde visie op "goed onderwijs" en een schoolcultuur waarin gezamenlijke reflectie en feedback op eigen handelen mogelijk is: "samen verantwoordelijk voor goed onderwijs". Om de totstandkoming van een professionele dialoog te realiseren is het belangrijk dat er een personeelsklankbordgroep in het leven wordt geroepen. Daarin nemen de medewerkers plaats die een afvaardiging vormen van alle medewerkers binnen de school:

- de directeur/rector
- een teamleider (wisselend per bijeenkomst)
- een coördinator (wisselend per bijeenkomst)
- een MR-lid
- een afgevaardigde van het OOP
- afgevaardigden van het OP (1 per team)

Deze personeelsklankbordgroep is de beheerder en bewaker van het professioneel statuut. Voorop staat echter dat het geen papieren tijger mag worden. Het wij-gevoel is met name belangrijk.

De schoolleiding en de docenten komen de volgende uitgangspunten overeen:

1. De kwaliteit van het onderwijs wordt gerealiseerd door de docenten en zij zijn georganiseerd binnen vakgroepen en teams. Voor het thema kwaliteitszorg verwijzen we naar Intranet van Stichting LVO 'Beschrijving stelsel van kwaliteitszorg Stichting LVO' van augustus 2018.

2. De docenten zijn overkoepelend georganiseerd in een personeelsklankbordgroep, waarvan de vertegenwoordigers op vastgestelde momenten overleg voeren met de directie (minimaal 2 keer per jaar en maximaal 1 keer per periode).
3. Voor het realiseren van een samenhangend onderwijskundig beleid is een centrale rol weggelegd voor de docenten in samenspraak met de directie.
4. Het bevoegd gezag van de school is eindverantwoordelijk voor het onderwijskundig beleid, het functioneren van de school en voor het personeelsbeleid.
5. De docenten zijn verantwoordelijk voor de onderwijsinhoud, didactiek en pedagogische aanpak en daarmee eerste verantwoordelijken voor de onderwijskundige aspecten van het onderwijs aan de leerlingen en leggen daar verantwoording over af.
6. Het bevoegd gezag en de docenten geven gezamenlijk het onderwijskundig, didactisch en pedagogisch beleid vorm.
7. Het professioneel statuut van docenten doet niet af aan de verplichtingen en bevoegdheden van de schoolleiding en individuele docenten die voortvloeien uit de onderwijswetten, waaronder de wet medezeggenschap scholen en de professionele standaard voor docenten.

2. Het onderwijskundig beleid, de kaders voor het onderwijskundig, didactisch en pedagogisch proces op VMBO Maastricht

De directie en het docententeam streven naar het bereiken van consensus over het schoolplan van VMBO Maastricht voor zover dat het functioneren van docenten betreft in het onderwijsbeleid, personeelsbeleid en facilitair beleid. In dit plan geeft de directie haar voornemens aan voor de schoolontwikkeling. De prioriteiten in het schoolplan, dat de directie vaststelt na instemming van de MR, zijn bindend voor alle docenten.

Een keer per schooljaar evalueren docenten door middel van de klankbordgroep hun gezamenlijke uitvoering van het onderwijskundig beleid, waaronder de uitvoering van de lessen, het determinatiebeleid (waaronder de overgangsnormen), het toetsbeleid en de examinering. Deze evaluatie is nodig om tot een onderwijskundig plan te komen dat jaarlijks opgesteld wordt om het vakwerkplan up-to-date te houden en voorstellen voor beleidsaanpassingen te doen aan de personeelsklankbordgroep.

3. De docenten en hun vertegenwoordiging

VMBO Maastricht kent een docententeam onderbouw en bovenbouw. Alle docenten die werkzaam zijn voor VMBO Maastricht maken hiervan deel uit.

Het docententeam maakt deel uit van een of meerdere vaksecties. Leden van de personeelsklankbordgroep vertegenwoordigen mede het docententeam.

Het contact tussen de personeelsklankbordgroep en de directie wordt onderhouden door de voorzitter van de personeelsklankbordgroep. De voorzitter kan op aanvraag belangrijke zaken op onderwijskundig, didactisch of pedagogisch terrein voorbespreken met de directie en de personeelsklankbordgroep bij elkaar roepen als het wenselijk of noodzakelijk is voor een goede uitvoering van het onderwijskundig beleid.

4. Advisering

De personeelsklankbordgroep kan gevraagd of ongevraagd voorstellen doen, namens de vaksecties, en adviezen uitbrengen aan de directie en MR over onderwerpen die betrekking hebben op de uitoefening van hun beroep.

Indien de directie overweegt een besluit te nemen dat invloed kan hebben op de onderwijskundige, didactische en pedagogische gang van zaken op VMBO Maastricht, zal de directie de personeelsklankbordgroep in de gelegenheid stellen kennis te nemen van de problematiek en van de bestaande voornemens.

In het algemeen zullen de navolgende onderwerpen aanleiding geven tot een dergelijke consultatie (zonder uitsluiting van andere onderwerpen):

- De ontwikkeling of wijziging in het onderwijskundig beleid, waaronder ook onderwijskundige pilots en experimenten vallen (denk aan inrichten leerjaar 1, thematische aanpak in leerjaar 2 enz.);
- Het op-/bijstellen en naleven van de schoolregels (n.a.v. de aangescherpte regels om de regie weer in handen te krijgen) en het vaststellen van pedagogische grenzen voor alle leerlingen en docenten;
- Het roosterbeleid;
- Het ondersteuningsprofiel (PM-structuur, dyslexiebeleid, het PDO, VSV-beleid enz.);
- Het taakbeleid, voor zover dit de onderwijskundige, didactische en pedagogische aanpak betreft (bijv. taakprofiel van mentor, sectievoorzitter en ondersteuningscoördinator);
- De organisatie en inrichting van onderwijsruimtes binnen de school;
- Wijzigingen in het onderwijsaanbod en de lessentabel is aanleiding tot overleg (bv. als gevolg van overeenkomsten met andere scholen, samenwerkingsverbanden of maatschappelijke ontwikkelingen).

De personeelsklankbordgroep is geen besluitvormend orgaan. Het doel van het statuut is het aangaan van de professionele dialoog.

5. Nadere regelingen over keuze leermiddelen, overleg, professionalisering, inrichting fysieke ruimte

- a. De vaksecties bepalen, in overleg met de teamleider, welke leermiddelen ze willen gebruiken, binnen de gestelde financiële en materiële kaders om te voorkomen dat de onderwijskundige visie, door het niet afstemmen van de leermiddelen, in gevaar komt.
- b. Vaksecties vragen een onderwijskundige pilot of een experiment aan bij de directie, indien dit gevolgen heeft voor de dagelijkse gang van zaken.
- c. Vaksecties kunnen bijdragen leveren aan de invulling van gemeenschappelijke studiedagen.
- d. Vaksecties bepalen zelf hoe vaak ze bijeen komen en maken notulen die doorgestuurd worden naar de teamleiding. Ze komen minimaal 1x per periode bij elkaar.
- e. Een vaksectie kan ondersteuning of hulp van een externe (in overleg met de directie vanwege mogelijk kostenaspect) krijgen bij samenwerkingsproblemen. De schoolleiding gaat ervan uit dat de vraag voor ondersteuning/hulp ook gesteld wordt.
- f. De directie stelt jaarlijks een professionaliseringsplan (scholing) op dat past bij het schoolplan, met name bij onderwijsontwikkelingen (bijv. meer praktijkgericht en gedifferentieerd werken) en met de wensen van vaksecties en teams. De directie vraagt de vaksecties en teams tijdig om input voor het jaarlijkse professionaliseringsplan. In de personeelsklankbordgroep worden de belangrijkste bevindingen besproken, waarna het

professionaliseringsplan ter instemming aan de MR wordt voorgelegd (dit staat los van de vrijheid voor individuele professionalisering, zoals vastgelegd in de cao.)

- g. De vaksecties leggen hun input voor het professionaliseringsplan vast in het vaksectieplan.
- h. In het onderbouw- en bovenbouwteam evalueert men jaarlijks het taakbeleid en de daarmee samenhangende maatregelen gericht op het beheersen van de ervaren werkdruk. Adviezen hieromtrent gaan naar de directie en de MR.
- i. Voor wijzigingen in ruimten in de school die het onderwijs raken is advies gewenst van de personeelsklankbordgroep.

6. Nadere regelingen over individuele zeggenschap van docenten

- a. Een docent moet binnen de vaksectie de ruimte krijgen om naar eigen inzicht zijn/haar les te verzorgen, passend bij de onderwijskundige visie van de school. Hierbij dient de docent rekening te houden met de bindende afspraken over de leerstof en de daarbij behorende toets binnen de leerlaag en het leerjaar.
- b. Een docent kan, na afstemming met de leidinggevende, een voorstel doen voor een structurele wijziging van een lokaal.
- c. De docent is verantwoordelijk voor kwalitatief goed onderwijs, goede toetsen en een daarbij vooraf vastgestelde normering. Alleen in overleg met de teamleider kan een docent afwijken van het leerplan, het toetsbeleid of per sectie afgesproken normering.
- d. De docent is zelf verantwoordelijk om zijn eigen professionaliteit up-to-date te houden, binnen de kaders van de onderwijskundige ontwikkelingen van school en van het onderwijs in het algemeen.
- e. De docent evalueert zijn/haar resultaten en neemt indien nodig actie om een en ander aan te passen.

7. Omgaan met klachten en incidenten

Bij conflicten met leerlingen en/of ouders krijgt de docent de nodige ondersteuning. Zie hiervoor de procedure voor afhandeling van klachten.

Bij kritiek op het functioneren van de docent in relatie tot collega's, leerlingen/ouders en management worden feiten zorgvuldig besproken en gecontroleerd, voordat er gehandeld wordt. Ingediende klachten over docenten worden zo snel mogelijk aan de betrokken docent gemeld en samen besproken. Indien een docent het prettig vindt om iemand mee te nemen naar een gesprek, dan is dat mogelijk.

Bij agressief taalgebruik op de mail, sociale media of ouderavond jegens een docent wordt hiervan een notitie gemaakt in Somtoday, die gedeeld wordt met de directie. Verder wordt dit aangetekend in het klachtenoverzicht.

8. Evaluatie en bijstellen van het professioneel statuut

Ieder schooljaar vindt een evaluatie van het professioneel statuut plaats, waarna er eventueel een aanpassing wordt verricht.