

STATUUT VAN *Attendiz*

Professioneel Statuut

Erve Olde Meule

Publicatiedatum : 15-07-2024
Evaluatie : 09-07-2024



Inhoud

1. Professioneel statuut	3
2. Zeggenschap	3
3. Bestuurlijk kader.....	3
4. Professionele ruimte en samenwerking in het team.....	4
5. Afspraken professioneel statuut.....	5



1. Professioneel statuut

In dit document wordt vastgelegd op welke wijze op de school door het team gewerkt wordt aan versterking van de kwaliteit van de beroepsuitoefening van leraren en docenten. Het gaat daarbij om de afspraken die worden gemaakt over de borging van de professionele ruimte en de zeggenschap van de professional in het ontwikkelen en het vaststellen van het beleid van de school. Sinds 2017 ligt een wettelijk kader (artikel 31.A Het Beroep van de Leraar) ten grondslag aan de borging van het professioneel statuut.

2. Zeggenschap

Bij goede uitoefening van de zeggenschap vindt binnen het team in collegiaal verband besluitvorming plaats over de uitvoering van het onderwijs. Hierbij is het onderwijsteam medeverantwoordelijk voor het onderwijsproces en bepaalt de vakinhoudelijke, vakdidactische en pedagogische aanpak binnen de wettelijke eisen en binnen de door de schoolorganisatie met de medezeggenschapsraad vastgestelde kaders.

3. Bestuurlijk kader

In de klas ligt de kern van ons werk en ons recht van bestaan. Het werk in de klas kan alleen optimaal gedaan worden wanneer een professional de ruimte krijgt om zijn eigen leiderschap naar behoren toe te kunnen passen. De organisatie van Attendiz moet daarom zo zijn ingericht dat er snel geanticipeerd kan worden op de korte termijn ontwikkelingen, waarbij bovendien de grote lijnen richtinggevend zijn. De besturingsfilosofie gaat daarom uit van de kern van de organisatie; het primaire proces. Samenwerking is het sleutelbegrip. Onze leerlingenstromen, uitstroomprofielen en processen doen een sterk beroep op horizontale verbinding en samenwerking, zowel intern als extern. Daarnaast is gesteld dat vergelijkbare opgaves en vraagstukken vragen om een gemeenschappelijke 'onderwijsformule'. Het delen van kennis en expertise is belangrijk. Dit inzicht is vertaald naar vier heldere samenwerkingsprincipes die in samenhang richting geven aan ons handelen.



4. Professionele ruimte en samenwerking in het team

Professionele ruimte vergt dat professionals in de praktijk hun ruimte zien en kunnen benutten om kennis en vaardigheden te blijven ontwikkelen. Schoolleiding speelt een belangrijke (faciliterende) rol bij het benutten van ruimte om te handelen. In het kader van de gesprekkencyclus worden de verschillende dimensies die van belang zijn voor professionele ontwikkeling in relatie met elkaar besproken. In het versterken van de samenwerking binnen het team liggen nog waardevolle kansen om het handelingsvermogen van professionals te vergroten. Door samenwerking krijgen professionals zicht op elkaars kennis, ervaring en vaardigheden. Hiermee kunnen zij hun eigen competenties verder ontwikkelen. De professionals hebben hierbij een actieve taak en nemen zelf initiatieven. Het professioneel statuut omschrijft de afspraken die gemaakt zijn betreffende de professionele ruimte.



5. Afspraken professioneel statuut

Wij hanteren de volgende afspraken over de wijze waarop het team betrokken is bij de totstandkoming van het schoolplan en de jaarplannen:

Denk hierbij aan; hoe organiseren we een platform waarbinnen elke medewerker de mogelijkheid heeft om mee te denken.

We werken vanuit de (herijkte) visie, dit is de basis van ons pedagogisch en didactisch handelen. Het schoolplan en de jaarplannen komen in afstemming met het team tot stand en het jaarplan past bij de visie van Erve Olde Meule en de visie en koers van Attendiz.

Alle medewerkers krijgen de mogelijkheid om mee te denken over de speerpunten in het jaarplan. Tijdens het clusterhoofdenoverleg, de teamprofessionalisering en studiedagen wordt er om input gevraagd van de medewerkers. Het jaarplan wordt geëvalueerd tijdens het clusterhoofdenoverleg. De (P)MR wordt in de processen meegenomen.

Over het vaststellen van de pedagogisch-didactische aanpak binnen onze school hebben wij de volgende afspraken gemaakt:

Denk hierbij aan; op welke wijze stellen wij het pedagogische en het didactische plan vast waarbij medewerkers kunnen meedenken en kunnen meebeslissen over de inhoud/doelen/evaluatie van de aanpak.

Voor Erve Olde Meule geldt dat het inspectiekader leidend is waar het de pedagogische en didactische aspecten betreft.

De routines en afspraken om een veilig schoolklimaat te creëren worden met het team vastgesteld. Insteek is altijd dat de pedagogische aanpak start vanuit de basis te denken in kansen en mogelijkheden en niet in belemmeringen. Het pedagogische gesprek met de leerlingen start vanuit de gedachte 'Wat heeft de leerling nodig? En wat wil de leerling zelf?'

De SCOL wordt jaarlijks afgenomen (welbevinden en veiligheid). De uitkomsten van de ZIEN worden team- (en systeem-) breed besproken, waarna er teambreed, maar ook op docentniveau nieuwe afspraken kunnen volgen. De input van het team is hierbij leidend. Dit vindt plaats onder leiding van de orthopedagogen, dan wel de zorgcoördinatoren.

Voor de didactische aspecten geldt dat het curriculum altijd het uitgangspunt is. Binnen dit curriculum hebben de docenten volledige vrijheid hoe zij dit didactisch vormgeven. Docenten hebben ook vrijheid in de werkvormen die zij hanteren. Zij zijn wel gehouden aan de jaarplanningen; toetsing/examinering.

Alle mentoren zijn de spil bij het uitvoeren van de zorgcyclus. Dit doen zij in nauwe samenwerking met de gedragswetenschapper/zorgcoördinator/CvB.

Het werkoverleg van het team met betrekking tot de uitvoering van onderwijs is als volgt geregeld:

Denk hierbij aan; hoe hebben wij de structuur ingericht zodat elke medewerker aan bod kan komen om de uitvoering van het onderwijs te evalueren/te bespreken.



Iedere medewerker krijgt de gelegenheid mee te spreken/denken in de evaluatie van het onderwijs. Dat vindt op verschillende manieren plaats. Dat kan in het clusterhoofdenoverleg, in het OOP-overleg, in de leerteams en in de teamprofessionalisering. Onderwijskundige beslissingen die worden genomen, worden indien nodig aan het team voorgelegd middels een enquête o.i.d.

De besluitvorming ten aanzien van de uitvoering van onderwijs is als volgt geregeld:

Denk hierbij aan; hoe organiseren we een platform waarbinnen elke medewerker de mogelijkheid heeft om mee te beslissen. Tijdens een vergadering of een studiedag. Verschillende casussen voorleggen en hier in groepjes (intervisie) over uiteen. De wens is in ieder geval om hier wel met elkaar over te spreken en niet digitaal.

Voor de zomervakantie is helder waar de speerpunten voor het nieuwe schooljaar liggen.

Dit vindt in gezamenlijke afstemming (team en schoolleiding) plaats. Daarmee wordt de koers voor het jaarplan en schoolplan ook bepaald.

De inhoud van het aanbod wordt op de volgende wijze door ons vastgesteld:

Denk hierbij aan; hoe zorgen we voor borging van de inhoud van ons onderwijsaanbod / werken we met vaksecties/onderbouwoverleg/bovenbouwoverleg/wie is verantwoordelijk/we denken er mee/hoe is de controle geregeld / op welke wijze en op welke momenten vindt evaluatie plaats en kan een ieder meedenken.

Docenten zijn in eerste instantie als professional zelf verantwoordelijk voor de borging van het onderwijsaanbod. Clusteroverleg moet bijdragen aan een gevoel van het delen van deze verantwoordelijkheid.

Controle op de resultaten ligt in eerste instantie ook bij de docenten. De zorgcoördinator houdt echter vanuit deze positie een vinger aan de pols.

Evaluaties van ons onderwijsaanbod vinden plaats op basis van resultaten (IOP en OOP). Door het invullen van de leerlijnen en het doelgroepenmodel en het afnemen van vragenlijsten/toetsen krijgen we zicht op de resultaten. De orthopedagogen (gedrag) en zorgcoördinator (didactisch) sturen deze evaluatieprocessen aan.

Wij hanteren de volgende afspraken over vaststelling van de middelen die daarbij gebruikt worden:

Denk hierbij aan; hoe gaan we om met financiën binnen de school / wie is waarvoor verantwoordelijk en hoe worden keuzes gemaakt.

Iedere school heeft een eigen budget o.b.v. de leerlingenaantallen. Er is afstemming m.b.t. de begroting en de formatie met team en MR.

Noodzakelijke investeringen (bijv. onderhoud, de gymzaal, inrichting kantine, etc.) gaat altijd in afstemming met de betreffende verantwoordelijke van de school.



Overige afspraken en regels, die wij hanteren:

Denk hierbij aan; hoe houden we elkaar scherp op de gemaakte afspraken / hoe zorgen we voor de kracht van het individu binnen het team / welke gedragsafspraken maken wij binnen ons team/ welke verwachtingen hebben wij van elkaar / het doel van dit document is vaststellen van zeggenschap en professionele ruimte van het team; hoe evalueren wij dit document en met welk resultaat zijn wij tevreden.

De kracht van het professioneel statuut zit niet alleen in het omschrijven hoe aan de professionele ruimte vorm wordt gegeven, maar ook in het evalueren van het gehele proces. Samen met de schoolleiding kijken of de juiste dingen worden gedaan. Professionele ruimte zit ook in elkaar aanspreken op basis van afspraken, het uitspreken van verwachtingen, open communicatie en kijken waar collega's het best tot hun recht komen op basis van expertise en affiniteit. Ruimte geven en ruimte durven nemen. Goed communiceren naar elkaar. Het gesprek met elkaar blijven aangaan. En heel belangrijk, direct in gesprek gaan als je voelt dat de energie afneemt, dat is een signaal dat er iets misgaat in de onderlinge samenwerking.

Ieder jaar rond de meivakantie mailen we het Professioneel Statuut met de vraag of de tekst nog steeds de lading dekt.

