

Professioneel Statuut, Stanislascollege Dalton Delft

Op basis van *Professioneel statuut voortgezet onderwijs. Handreiking voor besturen en schoolleiders en Professioneel statuut voortgezet onderwijs. Achtergrondinformatie bij het professioneel statuut*. VO-raad, nov. 2017.

1. Doel

In dit professioneel statuut geven de leraren en de schoolleiding van het Stanislascollege Dalton Delft nadere invulling aan de wijze waarop zij de zeggenschap van leraren, als bedoeld in de Wet op het Voortgezet Onderwijs, organiseren.

2. Kaders

2.1 Algemene kaders

Bij het geven van invulling aan de zeggenschap van leraren baseren we ons op de ambities van onze school zoals verwoord in Schoolplan en jaarplannen, het Koersplan van de Stichting Lucas Onderwijs en de professionele standaard¹ van de beroepsgroep, tegen de achtergrond van de wet- en regelgeving van de overheid.

De wet- en regelgeving legt de volgende basis voor de bekwaamheid en professionaliteit van de leraar in zijn werkomgeving:

I. Door zijn kennis en kunde ten aanzien van de vakinhoudelijke, vakdidactische en pedagogische bekwaamheid toont een leraar aan dat hij zijn werk als leraar en als deelnemer aan de professionele onderwijsgemeenschap die hij samen met zijn collega's vormt, kan verrichten op een professioneel doelmatige en verantwoorde wijze.²

II. Leraren dienen te 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.³

III. door te beantwoorden aan de (her-)registratie-eisen t.b.v. de verplichte inschrijving in het lerarenregister waarborgen leraren dat zij ook op langere termijn blijven voldoen aan de bekwaamheidseisen.⁴

De zeggenschap waar het hier om gaat is gericht op het onderwijskundig beleid. Deze zeggenschap moet worden onderscheiden van medezeggenschap in het kader van de Wet Medezeggenschap

op Scholen (WMS). Zowel in de onderwerpen als in de intensiteit van de zeggenschap heeft de wetgever een scherp onderscheid aangebracht. De medezeggenschapsstructuur en de zeggenschapsstructuur hebben elk een eigen domein, populatie en reglementering.

De eindverantwoordelijkheid voor de kwaliteit van het onderwijs, het functioneren van de school en het personeelsbeleid berust bij het schoolbestuur. In Koersbeweging 2022 brengt Lucas Onderwijs als schoolbestuur het streven naar continue professionalisering tot uitdrukking:

- door gebruik te maken van de kennis en vaardigheden die binnen en buiten Lucas onderwijs en de school zijn te verwerven;
- door in het team de professionele ruimte, competentie en relatie als uitgangspunt te nemen en de professionele groei te bevorderen.

De sturingsfilosofie van Lucas Onderwijs wordt tot uitdrukking gebracht in de begrippen vertrouwen, solidariteit, ontwikkeling, verantwoordelijkheid, dialoog en maatwerk. Deze begrippen scheppen een kader voor het realiseren van richting, ruimte en rekenschap op basis van handelingsruimte.

2.2 Identiteit

Het Stanislascollege heeft drie katholieke en drie interconfessionele scholen. De scholen zijn lid van JECSE, de vereniging van Jezuïetencolleges in Europa. Het lidmaatschap is gebaseerd op de geschiedenis als Jezuïetencollege sinds 1948 en op de recente overeenkomst tussen de scholen en de Orde der Jezuïeten.

Aan de handelingsruimte van de leraren geven wij op het Stanislascollege een invulling, die is gebaseerd op de Ignatiaanse Pedagogiek. Dit is het pedagogisch systeem dat is genoemd naar de stichter van de Jezuïetenorde, Ignatius van Loyola (1491-1556). De Ignatiaanse Pedagogiek beoogt de vorming van een positief wereldbeeld (God zoeken en vinden in alle dingen), waarin leerlingen zich gewenst en bemind weten en zij hun kwaliteiten en talenten dankbaar leren beschouwen als een kostbaar geschenk. Naast de ontwikkeling van het cognitieve vermogen richt het Stanislascollege zich, middels deze pedagogiek, ook op de ontplooiing van de affectieve, motorische, creatieve, intuïtieve, sociale en religieuze vermogens van de leerling; de vorming van de hele mens.

De leraren van het Stanislascollege zijn er op gericht om met de leerlingen te zoeken naar waar het écht om gaat: mens zijn mét en vóór de ander. Leraren en directieleden geven het voorbeeld in het handelen vanuit compassie, naar het voorbeeld van Jezus. In een veilige omgeving waarin de leerlingen aandacht krijgen, ligt de context voor een succesvolle en rijke studie en mogen fouten gemaakt worden om ervan te leren. Daarom ligt er op het Stanislascollege een grote nadruk op ervarend leren. Dan zijn leerlingen betrokken bij de leerstof en het leerproces, en leren zij te reflecteren op de betekenis van het geleerde. Deze reflectie breidt zich ook uit tot hun studie-aanpak en hun sociale gedrag.

De leraren van het Stanislascollege doen actief mee aan de activiteiten die in het kader van de levensbeschouwelijke identiteit worden georganiseerd en aan de vormende en scholende programma's die op het terrein van Ignatiaanse pedagogiek en levensbeschouwelijke identiteit worden georganiseerd.

2.3 Regie van verantwoording

De kwaliteit van het onderwijs wordt in belangrijke mate bepaald door de kwaliteit van de leraar. De kwaliteit van de leraar kan professioneel alleen volledig tot uitdrukking komen als binnen de arbeidsverhoudingen in de onderwijsorganisatie ook recht wordt gedaan aan de professionele zeggenschap van de leraar. Dat betekent dat het bestuur en de schoolleiding ruimte geven aan de

regie van leraren over de vormgeving aan en de ontwikkeling van het onderwijs, maar ook dat leraren regie nemen en ruimte benutten.

Deze regie is 'horizontaal' georganiseerd. Dat wil zeggen dat leraren op individueel niveau, maar ook op team-, sectie- of afdelingsniveau met elkaar het onderwijs ontwikkelen en vormgeven. De leraar heeft hier de rol van professional en is als zodanig bevoegd om binnen de gegeven kaders, zelfstandig dan wel in collegiale samenspraak, beslissingen te nemen over de beroepsuitoefening.

Die rol wordt onderscheiden van de rol van werknemer, waarin 'verticaal' een gezagsverhouding met het bestuur (werkgever) en de schoolleiding aanwezig is. De leraar is in zijn rol van werknemer verantwoordelijk over alle taken, inclusief de beroepsinhoudelijke aspecten die worden uitgevoerd ter vervulling van de functie.

3. Professionele ruimte en zeggenschap

Onder professionele ruimte verstaan we de interne zeggenschap van leraren over de vormgeving van het onderwijskundig- en kwaliteitsbeleid in de dagelijkse schoolpraktijk. Dit beleid neemt in de onderwijspraktijk de vorm aan van beslissingen en handelingen van leraren, dus in processen waarvoor de leraar als professional de verantwoordelijkheid draagt (binnen afgesproken kaders op diverse niveaus, zoals schoolplan, jaarplan, visie, identiteit, wettelijke eisen etc).

In de onderwijsvisie van het Stanislascollege Dalton Delft staat voorop dat we onze leerlingen niet alleen een uitstekende opleiding willen geven, maar hen ook helpen om uit te groeien tot verantwoordelijke volwassenen die hun talenten willen ontplooien en oog hebben voor anderen. Ten dienste daarvan maken wij als leraren en schoolleiding van het Stanislascollege Dalton Delft ook een eigen leerproces door, waarin wij elkaar ontmoeten als beroepsbeoefenaren, samen reflecteren en samen leren. Wij doen dat in een structuur en een klimaat waarin ruimte is om met elkaar in gesprek te zijn over ons vak, om ons te ontwikkelen als beroepsbeoefenaar en onze talenten in te zetten. Initiatieven die leraren (individueel of in groepsverband) nemen op de terreinen van zeggenschap, krijgen dezelfde kansen als initiatieven van de schoolleiding. Op basis van vertrouwen voeren wij een professionele dialoog op de eerste plaats dagelijks, namelijk wanneer nodig in onze samenwerking.

Om de zeggenschap van leraren vorm te geven, kiezen we voor de professionele leergemeenschap als organisatievorm, vanwege de toegevoegde waarde die de PLG heeft door te focussen op:

- het primaire proces van het leren van de leerling;
- een professionele cultuur die zich richt op gedeelde normen en waarden;
- leiderschap dat is gericht op het begeleiden, ondersteunen en faciliteren van samen leren;
- een organisatiestructuur die samen leren mogelijk maakt en werkgewoontes die samenwerkend leren bevorderen en die ruimte bieden om elkaar te ondersteunen;
- een informatiesysteem dat focust op het leren van leerlingen en het verbeteren van hun resultaten;
- een klimaat waarin aandacht is voor motivatie, betrokkenheid, toewijding en werkplezier.

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:

- Teamvergadering
- Vaksecties
- Gezamenlijke Daltonscholing

4. Betrokkenheid bij besluitvorming

Binnen het Stanislascollege Dalton Delft worden belangrijke beleidsbepalende onderwijsdocumenten niet eerder vastgesteld dan nadat de leraren zich daarover hebben uitgesproken. Wij hebben het dan in ieder geval over het schoolplan en het jaarplan en de onderwijskundige uitwerkingen die daaruit voortvloeien. De leraren kunnen zich uitspreken over het schoolplan middels een bijeenkomst waar op ingetekend kan worden. Aan de hand van de eerste opzet van het managementteam (hierna te noemen 'MT'), wordt in gezamenlijkheid besproken of het schoolplan duidelijk is, past bij de school en de doelen en onze ontwikkelingen naar een daltonschool. Na bijstelling na deze bijeenkomst wordt het schoolplan in de teams besproken om de onderwijskundige en organisatorische gevolgen en actiepunten te bespreken en vorm te geven in het jaarplan. De uitkomst van deze teambesprekingen worden door de teamleiders in het MT besproken en leiden tot het jaarplan van de school. Elk team bespreekt welke actiepunten door het team aangepakt en uitgevoerd gaan worden en legt dit vast in het teamplan.

5. Rollen, verantwoordelijkheden en verhoudingen

Professionaliteit wordt gekenmerkt door het delen van gezamenlijke professionele opvattingen, waarden en normen tussen de beroepsbeoefenaren. In het Stanislascollege Dalton Delft brengen we de wettelijke zeggenschap daarom primair onder in collegiale bespreking in het team. Door middel van teamafspraken borgen wij dat de vakinhoudelijke, vakdidactische en pedagogische zeggenschap op hoofdlijnen wordt gedeeld tussen de leraren.

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

- Leraren worden betrokken bij het formuleren van het taakbeleid.
- Leraren worden betrokken bij de personele samenstelling van hun team.
- Leraren worden betrokken bij een nadere invulling van de bekwaamheidseisen voor leraren op schoolniveau (voorzover die binnen de school of het bestuur wordt gegeven).
- Leraren zijn medeverantwoordelijk voor de keuze en inrichting van kwaliteitssystemen.
- Leraren worden in staat gesteld deel te nemen aan visitatiecommissies om elkaars scholen te bezoeken.
- Leraren 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.

6. Randvoorwaarden voor succes

Voorwaardelijk voor professionele ruimte zijn de mogelijkheden om de professionele verantwoordelijkheid te realiseren. De leraar mag van de schoolorganisatie en het management verwachten dat zij hem ondersteunen bij het uitoefenen van zijn professie op een wijze die in overeenstemming is met zijn professionele verantwoordelijkheid.

Wij geven hieraan op het Stanislascollege Dalton Delft de volgende invulling:

- a. In gezamenlijkheid scholen we ons in onze ontwikkeling naar een daltonschool. Dit gebeurt door het volgen van scholing door docenten en MT en het 'al doende leren' door het invoeren en uitvoeren van daltonuren en aandacht voor de daltonkernwaarden in de lessen.
- b. Leraren worden in hun professionele aanpak zoveel mogelijk ondersteund door de schoolorganisatie.
- c. De materiële, personele en ruimtelijke faciliteiten, het kunnen raadplegen van vakliteratuur, deskundigen en vakgenoten dienen in overeenstemming te zijn met wat het beroep van leraar vraagt. Het peil van de voorzieningen voor onderwijsmedewerkers en leerlingen/studenten moet verbonden zijn met de kwaliteitseisen die aan het onderwijs gesteld kunnen worden.
- d. Bij conflicten over die voortvloeien uit de begeleiding van leerlingen en de contacten met ouders krijgt de leraar voldoende ondersteuning. Van ingediende klachten wordt de leraar zo snel mogelijk in kennis gesteld.
- e. In zijn hoedanigheid van werknemer gedraagt de leraar zich als een goed werknemer en houdt hij zich aan de aanwijzingen die met het oog op een goede schoolorganisatie door de schoolleiding worden gegeven. Als functionaris van een publieke instelling
- f. De leraar gaat zorgvuldig om met zijn leerlingen en alles wat over hen vastgelegd wordt in dossiers en registraties. Hij draagt zorg voor vertrouwelijkheid en geheimhouding. De leraar zorgt voor een veilig werkklimaat voor leerlingen en collega's.

7. Professionele ontwikkeling

Professionele leraren zijn gehouden te werken aan een voortdurende professionele ontwikkeling door vakkennis op peil te houden, vakdidactische en pedagogische bekwaamheden (verder) te ontwikkelen, zoals vereist in wet- en regelgeving (door de overheid, de beroepsgroep en de werkgever).

- a. In onze overleggen maken we afspraken over gezamenlijke en individuele scholing die deze gebieden en de thema's uit ons schoolplan raakt, zodat er sprake is van multi-level leren. We verbinden we de competentieontwikkeling van de individuele leraar met onze collectieve competentieontwikkeling door opgedane kennis door te geven en als team onze kennis te verbreden en verdiepen (kenniscreatie).
- b. Collega's die daarvoor belangstelling hebben, dragen bij aan kenniscreatie door het doen van onderzoek. De bevindingen uit dit onderzoek worden gedeeld in het team en zo mogelijk voor toepassing in het onderwijs geschikt gemaakt.
- c. Leraren hebben recht op coaching in de beginperiode van hun leraarschap.
- d. Ook na de beginperiode staan de leraren open voor de kansen die intervisie en supervisie bieden om professionaliteit te versterken. We zetten ons actief en/of passief in om
- e. De leraar krijgt de gelegenheid te voldoen aan de bekwaamheidseisen van de wet Beroepen in het onderwijs en/of het lerarenregister.
- f. Het plan van scholing en professionalisering ten dienste van het onderwijsproces op onze school wordt in het team ontworpen. Naast deze teamaanpak is er aandacht voor scholing in het kader van een persoonlijke en/of professionele ontwikkeling; een gedeelte van het scholingsbudget zal hiervoor worden gereserveerd.

8. Evaluatie en bijstelling

Tegelijk met de vierjaarlijkse evaluatie van het schoolplan evalueren wij de werking van het professioneel statuut. Mede in relatie tot het nieuwe schoolplan stellen wij desgewenst het statuut bij.