

Professioneel statuut Stichting Trevianum Sittard, juni 2018

1. Inleiding

In de Wet Beroep leraar en lerarenregister (Wet BLL) is bepaald dat scholen per 1 augustus 2017 een professioneel statuut moeten hebben. De wet is in de zomer van 2017 in werking getreden maar laat via het inwerkingtredingsbesluit ruimte voor een invoerjaar. Dit betekent dat de inspectie tot 1 augustus 2018 niet op naleving toeziet.

2. Wat is een professioneel statuut

Een professioneel statuut is een beleidsdocument waarin afspraken staan over de professionele ruimte van docenten. Professionele ruimte houdt in dat de docent voldoende zeggenschap heeft over de inhoud van de lesstof, de middelen die daarbij worden gebruikt en over hoe de lesstof wordt aangeboden. De docent moet verder voldoende zeggenschap hebben over de te hanteren pedagogisch-didactische aanpak op de school en hoe daaraan invulling wordt gegeven. Hieronder valt ook de begeleiding van de leerlingen en de contacten met de ouders. Tot slot moet er voldoende ruimte zijn voor het onderhouden van de bekwaamheid van de docent.

3. De vorm van ons professioneel statuut

De regelgever heeft er bewust voor gekozen geen format voor of voorbeeld van een professioneel statuut aan te bieden. Dit om te benadrukken dat de inhoud van het statuut juist in de dialoog tussen bevoegd gezag, schoolleiding en docenten tot stand moet komen. In lijn met deze redenering willen we dit professioneel statuut dan ook nadrukkelijk kwalificeren als een *werkdocument* dat we in verschillende gremia willen bespreken, te starten met het sectieleidersberaad. In dat beraad worden vervolgens keuzes gemaakt over hoe verder en wie daarbij te betrekken. Voor invulling van het vervolg kan worden gedacht aan algemene personeelsvergaderingen, sectievergaderingen en teambijeenkomsten.

4. De inhoud van ons professioneel statuut

De inhoud van het onderhavige professioneel statuut is eenvoudig en we werken stapsgewijze aan verbetering: (1) we inventariseren wat er op het gebied van professionele ruimte en dialoog al is en evalueren dit, (2) we benoemen één punt waarop we in de komende periode verder willen inzoomen als het gaat om professionele ruimte en dialoog.

a. Wat er al is

Op dit moment zijn er vier overlegvormen waarin aandacht is voor professionele ruimte en dialoog. Dat zijn:

1. Sectieleidersberaad (SLB). Het SLB is het belangrijkste communicatie- en overlegorgaan binnen Trevianum. Op de agenda staan onder andere (1) voorstellen van de directie over de organisatie van het onderwijsproces, (2) voorstellen van werkgroepen of commissies over de organisatie van het onderwijsproces en (3) ontwikkelingslijnen binnen secties of clusters van secties. Daarnaast kunnen sectievertegenwoordigers verslag doen van de ontwikkelingen binnen de professionele standaarden van hun vak. Het sectieleidersberaad vervult een adviesfunctie voor de directie.
2. Team-/sectieoverleg. In dit overleg kunnen de volgende zaken worden besproken: het sectie- of teambeleid, de evaluatie van gemaakte afspraken, didactiek, toetsing, resultaten, evaluatie van onderwijsmethoden of een oriëntatie op nieuwe methoden. Dit overleg is bestemd voor alle docenten, behorende tot het team of de sectie. Eenmaal per jaar maakt de sectie een onderwijskundig jaarverslag waarin zij zich rekenschap geeft van de uitgevoerde werkzaamheden, de resultaten evalueert, scholingszaken verantwoordt en voornemens formuleert voor het komende schooljaar.

3. Sectie-directieoverleg. In het sectie-directieoverleg overleggen directeuren en secties over bovenstaande.
4. Ontwikkel- en functioneringsgesprekken. Dit zijn gesprekken waarin leidinggevende en medewerker op individueel niveau met elkaar overleggen over de professionele ontwikkeling en het functioneren van de medewerker.

b. Eén vraag

De vraag waarmee we de komende periode verder willen is: hoe kunnen we de communicatie over onze onderwijsontwikkeling en onze individuele professionele ontwikkeling verder of beter vormgeven?

Ideeën hierover zijn dat bijvoorbeeld gewerkt kan gaan worden met sectieplannen. In het sectieplan legt de sectie het resultaat van haar dialoog neer, inclusief een vertaling in stappen die zij in het komende jaar concreet wil zetten. Het gaat dan om zaken als vakinhoud, didactiek, pedagogisch-didactische aanpak en beoordeling van haar onderwijsprestaties. Samen met het onder 4a genoemde jaarverslag ontstaat er dan een eenvoudige cyclus van planvorming, evaluatie/verantwoording en verbetering op sectieniveau. Door plannen en evaluaties uit te wisselen met andere secties komt informatie beschikbaar over hoe andere secties “het doen”. Zo leren secties niet alleen van hun eigen cyclus maar ook van die van anderen. De cycli van planvorming en evaluaties kunnen tot slot ook dienen om scholingsbehoeften te formuleren die door de op te zetten “Trevi-academie” kan worden vertaald in een aanbod.

5. Het vervolg

Het voorstel is om deze eerste versie van het professioneel statuut te bespreken in het directie- en sectieleidersberaad met een drietal vragen:

1. Is dit een werkbare opzet? Zo ja,
2. Hoe beoordelen we de kwaliteit en de effectiviteit van de drie overlegvormen tegen het licht van de professionele ruimte en dialoog?
3. Hoe kunnen we de communicatie over onze onderwijsontwikkeling en onze individuele professionele ontwikkeling verder of beter vormgeven?