

Professioneel Statuut

Rotterdams Vakcollege de Hef

Februari 2020



1. Inleiding

Vanaf 1 augustus 2017 is de Wet Beroep Leraar en Lerarenregister van kracht. In deze wet staat dat het bevoegd gezag, het schoolbestuur, in overleg met haar medewerkers (onderwijspersoneel en onderwijsondersteunend personeel) een professioneel statuut opstelt. De VO-raad geeft schoolbesturen een handreiking om in samenspraak met hun medewerkers een professioneel statuut op te stellen, waarin de erkenning van zeggenschap en professionele ruimte van medewerkers het uitgangspunt vormen en dat voldoet aan de wettelijke bepalingen. Deze handreiking is, samen met de dialoog tussen schoolbestuur, schoolleiding en docenten, leidraad geweest in het opstellen van het statuut. In dit statuut worden de professionele ruimte en de professionele dialoog binnen de school beschreven. Het statuut is geen vaststaand document, maar biedt ruimte voor evaluatie en verandering.

2. Doel

Rotterdams Vakcollege de Hef wil door middel van dit statuut laten zien hoe er op school wordt omgegaan met zeggenschap en de professionele ruimte van medewerkers. Het MT onderhoudt de professionele dialoog en bouwt deze verder uit door de gesprekken met groepen medewerkers structureel te faciliteren. De volgende thema's zijn onderwerp van de professionele dialoog:

- a) Professionele ruimte en zeggenschap van de docent
- b) Betrokkenheid bij besluitvorming
- c) De professionele ontwikkeling van medewerkers

Om de professionele dialoog aan te kunnen gaan, zijn er randvoorwaarden opgenomen in het statuut, om het geheel tot een succes te maken.

Professionele ruimte en zeggenschap van de docent

De docenten hebben op Rotterdams Vakcollege de Hef een grote professionele ruimte.

- Werkgroepen beschikken over voldoende kennis om op gefundeerde gronden lesmethodes te kiezen, te bepalen hoe lesstof wordt aangeboden en te kiezen voor middelen die hiervoor worden gebruikt, toetsen te maken en vorderingen in kaart te brengen. In overleg met het managementteam en lettend op de missie en visie van de school wordt de pedagogisch-didactische aanpak bepaald.
- Werkgroepen stellen werkplannen op aan de hand van de PDCA-cyclus. Hierdoor wordt er, met oog op de kwaliteitscyclus, bewustzijn bij het team gecreëerd en dragen docenten zeggenschap binnen het onderwijsbeleid van de school. Tweemaal per jaar bespreken de werkgroepvoorzitters en het MT de gang van zaken binnen de werkgroep, de eventuele wensen van de werkgroep en worden de werkplannen geëvalueerd en zo nodig, bijgesteld.
- In de cyclus van de jaarlijks gevoerde ontwikkelingsgesprekken, waarin ook lesbezoeken zijn opgenomen, wordt dit alles met alle docenten besproken en vastgelegd.
- Voor de professionele ontwikkeling van de docenten worden zowel interne als externe scholingsmogelijkheden aangeboden. Dit is een vast gesprekspunt bij het jaarlijkse ontwikkelgesprek.

- Voor het begeleiden van nieuwe docenten is een uitgebreid plan van begeleiding opgesteld. De OSR is daar een onderdeel van. De ontwikkelgesprekken met schoolleiding leiden uiteindelijk tot de beoordeling voor een vast contract.
- Naast het aanbod aan begeleiding voor beginnende docenten, is er ook een coach beschikbaar waarbij ieder terecht kan. De coach kan op eigen initiatief van docenten en/of op advies van de teamleider ingezet worden voor verdere ontwikkeling in de pedagogisch-didactische aanpak van docenten, maar ook met het oog op werkdrukverlichting.

Betrokkenheid bij besluitvorming

Docenten van Rotterdams Vakcollege de Hef worden op verschillende momenten, manieren en niveaus betrokken bij de besluitvorming.

- In het MT (het managementteam, bestaande uit de directeur en de teamleiders) en de voorzitters van de werkgroepen worden ontwikkelpunten vastgesteld die vervolgens door de werkgroepen uitgewerkt worden. De voorstellen van de werkgroepen worden besproken in het MT.
- Met enige regelmaat worden studiedagen georganiseerd waarbij alle docenten een bijdrage kunnen leveren aan de koers van de school. Tijdens deze studiedagen wordt er naast aandacht voor vakinhoudelijke, vakdidactische en pedagogische professionalisering, aandacht besteedt aan het delen van recente activiteiten en ontwikkelpunten.
- Scholengroep Nieuw Zuid heeft een medezeggenschapsraad (MR) waarin alle locaties vertegenwoordigd zijn. In deze MR is plaats voor vertegenwoordiging van ieder geval één personeelslid van Rotterdams Vakcollege de Hef.
- Op het niveau van het bestuur (St. BOOR) is er een Gemeenschappelijke MR (GMR). Bevoegdheden vanuit de GMR worden gedeeltelijk gedelegeerd naar de MR van Scholengroep Nieuw Zuid.
- Om de vier jaar wordt door de verschillende MT's voor de hele scholengroep een schoolplan opgesteld. Het MT vraagt de werkgroepvoorzitters en het verdere team om mee te denken bij het opstellen van dit plan. De MR heeft instemmingsrecht.
- Dit schoolplan is de basis voor het jaarlijks opgestelde schooljaarplan. Dit plan wordt samen met het team opgesteld en ook hier heeft de MR instemmingsrecht.
- Het formatieplan wordt jaarlijks vastgesteld door het MT. Ook hier heeft de MR instemmingsrecht.

Rollen, verantwoordelijkheden en verhoudingen

Het bevoegd gezag, de schoolleiding en de docenten hebben iedere hun eigen rol in het vormgeven en ontwikkelen van de professionele dialoog. Als volgt te noemen:

- Het bevoegd gezag (Bestuur Openbaar Onderwijs Rotterdam) schept de wettelijke kaders voor dit statuut. BOOR is ook verantwoordelijk voor de integriteitscode, waarin de ethische gedragsregels staan waar BOOR-medewerkers zich aan dienen te houden, en het privacybeleid, een praktische vertaling van de Europese privacyregels die stichting BOOR en de aangesloten scholen in staat stelt naar de AVG te handelen.

<https://www.boorbestuur.nl/default.asp?page=-Integriteitscode&pid=292>

- De scholengroep en de schoolleiding vertaalt deze naar een voor de verschillende locaties geschikte werkwijze;
- De docenten en andere medewerkers leveren waar mogelijk hun bijdrage aan het bepalen, realiseren en borgen van de koers van de school.

De rol van de docent:

- De docent werkt in een team en stelt zich collegiaal op. Er is sprake van samenwerking tussen de docent in de onderwijsorganisatie, zowel op teamniveau als vakniveau.
- De docent is een professional die zijn beroep bewust, verantwoord en met de benodigde vakbekwaamheid verricht. Voor de docent zijn de vakbekwaamheidseisen in de Wet BIO maatgevend, waarbij verdere invulling wordt gegeven door de schoolleiding in samenspraak met docenten.
- De docent borgt samen met zijn collega's de kwaliteit van de beroepsuitoefening ten behoeve van het onderwijs.
- De docent is naast professional ook werknemer; hij dient zich te gedragen als goed werknemer en volgt adviezen op die schoolleiding geeft.
- De docent ontvangt ondersteuning van het bevoegd gezag en de schoolleiding in de uitoefening van zijn/haar vak. De organisatie stimuleert de docent om zich op vakinhoudelijk-, vakdidactisch- en pedagogisch- gebied verder te ontwikkelen en zijn bekwaamheid op peil te houden d.m.v. interne en externe scholingsmogelijkheden.

Randvoorwaarden voor succes

- Open communicatie: tijdig en volledig informeren van alle betrokkenen bij de verschillende processen is essentieel voor een goede samenwerking tussen alle partijen.
- Wederzijds vertrouwen: is nodig om in een open sfeer met elkaar samen te werken.
- Belang van investeren: hoewel de werkdruk binnen het onderwijs als groot wordt ervaren, zien alle partijen in dat tijd die in professionalisering wordt gestoken, een positief effect op de school heeft en daardoor ook op het functioneren van alle betrokkenen.

3. Planning en vervolg

Rotterdams Vakcollege de Hef wil in het schooljaar 2019-2020 het professioneel statuut met diverse medewerkers bespreken om op deze manier de professionele (vervolg)dialogoog verder uit te bouwen. Door verder in gesprek te gaan met elkaar over hoe de zeggenschap Rotterdams Vakcollege de Hef wordt ervaren, kan er een aanvulling ontstaan op bovengenoemde voorbeelden.