

# Professioneel statuut

November 2023

*Status: concept dat nog wacht op instemming van MR*



## Inhoudsopgave

PREAMBULE .....	3
Artikel 1. Het handelingsvermogen van de docent .....	3
Artikel 2. Vakmanschap, professionele ruimte en mandaat .....	3
Artikel 3. Professionalisering .....	4
Artikel 4. Evaluatie en reflectie met data, feedback en dialoog .....	4
Artikel 5. Leiderschap .....	5
Artikel 6. Werk- en teamcultuur .....	5
Artikel 7. Organisatiestructuur .....	5
Artikel 8. Faciliteiten .....	5
Artikel 9. Zeggenschap .....	6
Artikel 10. Werkdruk .....	6

## PREAMBULE

Vanaf 1 augustus 2017 is de Wet Beroep Leraar en Lerarenregister van kracht.

In deze wet staat dat het bevoegd gezag - het bestuur - in overleg met haar leraren een professioneel statuut opstelt zodat leraren hun vak optimaal kunnen uitoefenen.

Dit document is zo'n statuut.

## Artikel 1. Het handelingsvermogen van de docent

CVO 't Gooi heeft als onderwijsinstelling de opdracht goed onderwijs tot stand te brengen conform de wetgeving die daarvoor bestaat (met name de wet op het voortgezet onderwijs). De uitvoering van die opdracht geven wij zelf vorm.

De visie die CVO 't Gooi hanteert is die van de school als professioneel- of kennisinstituut en de docent als professional. Onze docent is goed opgeleid en bevoegd of is in opleiding (om bevoegd te geraken). Zij/hij is een vakvrouw of vakman en heeft de ambitie dit te zijn of te worden.

CVO 't Gooi wil steeds uitgaan van de bedoeling van het onderwijs. De dominante ethisch-pedagogische maatstaf is binnen CVO 't Gooi het juiste te doen voor de leerling. Wie dat het beste weet is bij voorkeur de docent zelf.

Iedere docent in het voortgezet onderwijs heeft een eigen vak en kent haar/zijn vak zelf het beste. Goed onderwijs wordt gegeven door een docent die beschikt over handelingsvermogen om haar/zijn werk naar beste kunnen aan te bieden aan de leerlingen. Het handelingsvermogen van de docent om goed onderwijs te geven, is logischerwijs verbonden aan haar/zijn competenties en professionaliteit.

Wat gevraagd wordt van een docent is op taakniveau beschreven in een functiebeschrijving. Maar dit is een basale weergave.

Binnen CVO 't Gooi hanteren we ook een profiel van de docent van de toekomst. Hiermee heeft de docent zicht op de verwachtingen die er bij CVO 't Gooi zijn ten aanzien van het (toekomstig maar liefst ook huidig) vervullen van de functie.

Het handelingsvermogen van de docent dient gevoed te worden door ambitie om leerlingen het best mogelijke onderwijs te bieden.

## Artikel 2. Vakmanschap, professionele ruimte en mandaat

Een vakvrouw of vakman is iemand die zelf autonomie heeft over haar/zijn werk, die eigen regie en verantwoordelijkheid draagt en een lerende instelling om zichzelf te evalueren en ontwikkelen. Om vakmanschap waar te maken in de praktijk is professionele ruimte nodig.

Professionele ruimte is altijd dienend aan het onderwijs en aan de onderwijskwaliteit. De ruimte gaat over de autonomie die de docent heeft in de wijze waarop zij/hij het onderwijs vormgeeft.

Tot het mandaat van de docent hoort:

- De docent geeft les in een vak waarvoor een curriculum, kerndoelen en/of vakwerk plannen bestaan. Daar binnen maken docenten binnen secties of vakgroepen afspraken met elkaar en hebben docenten de professionele ruimte om de inhoud, onderwerpen en thema's van de lesstof vast te stellen.
- De docent heeft professionele ruimte om zelf didactiek en de wijze waarop de lesstof wordt aangeboden vast te stellen. Daarbij is er een kader in de vorm van het inspectiekader VO voor pedagogisch-didactisch handelen, aangevuld met het pedagogisch-didactisch beleid dat in de school met elkaar overeen wordt gekomen.
- De docent geeft in de regel onderwijs met inzet van digitale hulpmiddelen. De docent heeft, gebruik makend van de aanwezige ICT infrastructuur, ruimte om vast te stellen waar en wanneer en hoeveel

zij/hij dat inzet. De docent geeft zich daarbij rekenschap van het belang van digitale geletterdheid van leerlingen.

- De docent heeft ruimte om vast te stellen hoe zij/hij de voortgang en resultaten van leerlingen toetst. Als kaders daarbij gelden de afspraken in de school over het toets beleid: de toets perioden, de hoeveelheid afnames, cijfer-afspraken en het PTA.
- De docent heeft de professionele ruimte om zichzelf een oordeel te vormen over de onderwijsresultaten en de ontwikkeling van leerlingen en in teamverband mee te beslissen over bevordering en advisering over het onderwijsniveau.
- De docent heeft de professionele ruimte om de begeleiding van leerlingen op eigen wijze en naar beste inzichten uit te voeren. Binnen de school zijn er afspraken over de frequentie en vorm van reguliere driehoeks-gesprekken tussen leerling, ouder en mentor. Binnen die kaders zal de docent de contacten met ouders voeren. Gebruik makend van het school ondersteuningsplan kan de docent naar extra zorgondersteuning opschalen waar en wanneer zij/hij dat wenselijk acht.
- De docent heeft de professionele ruimte om met haar/zijn vakcollega's keuzes te maken voor leermiddelen binnen de raamovereenkomsten die door het bestuur zijn gesloten met aanbieders en het gebruik daarvan binnen de les.

### Artikel 3. Professionalisering

Met het handelingsvermogen van docenten als kern van het beleid, is deskundigheidsbevordering bij CVO 't Gooi gericht op de kern van het vak. Didactisch coachen is op alle scholen de basis. CVO 't Gooi heeft voor de begeleiding op de werkplek beeldcoaches. Andere fundamentele van deskundigheidsbevordering - die voor alle docenten geldt - zijn formatief evalueren en werken met leerdoelen.

Het ontwikkelen van vakmanschap is in onze visie in de kern het meest gebaat bij informele kennisdeling. Daarmee bedoelen we leren via zelfreflectie, via gesprekken met collega's, via feedback van een beeldcoach, via evaluatie van data, via eigen observaties of feedback van ouders en leerlingen, via collegiale visitaties, via intervisie. Professionalisering in de zin van na- en bijscholing is hierop een aanvulling of kan in een specifieke ontwikkelingsvraag voorzien van een docent maar is aanvullend van aard.

CVO 't Gooi wil graag docenten opleiden, dit bevordert het leren van en met elkaar. CVO 't Gooi biedt docenten aan werkbegeleider te zijn of worden, begeleid door een schoolopleider.

Binnen CVO 't Gooi is een procedure talent management (LC/LD) aanwezig voor eenieder die haar of zijn ontwikkeling naar een beduidend hoger plan wil trekken. In de basis wil CVO 't Gooi dit ondersteunen als dat mogelijk is.

### Artikel 4. Evaluatie en reflectie met data, feedback en dialoog

Bij de opdracht van CVO 't Gooi om goed onderwijs tot stand te brengen, hoort de maatschappelijke verantwoordelijkheid om waar te nemen of dat zo is, om het gegeven onderwijs te interpreteren en om te komen tot verbeteringen waar dat passend wordt geacht. Dat geldt ook voor de individuele docent.

Bij de visie op vakmanschap hoort "het oog van de timmerman". Een docent heeft de professionele verantwoordelijkheid om zich een oordeel te vormen over haar/zijn onderwijs en over de ontwikkeling van haar/zijn leerlingen. CVO verwacht van docenten regelmatige zelfreflectie en zelfevaluatie gevoed door feedback van data, feedback van collega's, dialoog met collega's, feedback van leerlingen en ouders en eventueel de schoolleiding.

In een professionele en lerende cultuur zijn docenten die elkaar feedback geven in hun professionele ontwikkeling en in de ontwikkeling van de school van grote waarde. Met feedback kan beter zicht ontstaan op de eigen leerdoelen van de docent.

Het leren van docenten gaat net als alle andere vormen van leren in een leercyclus. Deze cyclus loopt van waarnemen naar begrijpen en daarna naar verbeteracties vaststellen, die acties uitvoeren en opnieuw waarnemen. De cruciale fase is die van het begrijpen, daar gaan zelfevaluatie en dialoog vooral over.

## Artikel 5. Leiderschap

Een vakvrouw of vakman heeft per definitie minder behoefte aan een leider die haar of hem helpt met de inhoud van de professie maar heeft meer behoefte aan een coach, begeleider, facilitator en natuurlijk de eigen collega's waarmee een team wordt gevormd.

Het leiderschap van CVO 't Gooi bevordert vooral zelfevaluatie en vakmanschap, laat de docent (professionele) ruimte ; stimuleert interactie en dialoog en bevordert samenwerking.

Schoolleiders bewaken en ondersteunen de ontwikkeling van docenten die nog niet volledig bekwaam en/of bevoegd zijn of in een LC/LD traject deelnemen.

Schoolleiders organiseren een prettige en professionele werk- en teamcultuur ; ze beogen ook een feedbackrijke cultuur die leren van elkaar ondersteunt.

Schoolleiders faciliteren "effectief team presteren" op een manier die motivatie oproept.

## Artikel 6. Werk- en teamcultuur

Om te komen tot een kwaliteitscultuur die het handelingsvermogen duurzaam verbetert, is het van groot belang dat een docent deel uitmaakt van een team en een cultuur waarbij docenten elkaar ondersteunen met goede gesprekken, met intervisie, met feedback, met gezamenlijk gedragen verantwoordelijkheden.

Lerende docenten die nog in opleiding zijn of nog maar enkele jaren in het vak werken of werken aan een portfolio in het kader van een LC/LD traject, kunnen veel steun hebben aan de kennis en ervaring van andere docenten. Een receptieve, lerende, onderzoekende houding is in alle lagen van de organisatie wenselijk en is voor de docent ook een voedingsbodem voor werken met plezier.

## Artikel 7. Organisatiestructuur

Bij de visie van CVO 't Gooi past een organisatie gebouwd op professionals, op teams, op gespreid leiderschap en relatief weinig hiërarchische lagen.

Elke school van CVO 't Gooi heeft een zekere autonomie (zie management statuut). Elke school heeft de taak zelf een bij de onderwijsopdracht behorende structuur neer te zetten (beschreven in het schoolplan).

Elke school maakt afwegingen die gaan over twee verantwoordelijkheidslijnen:

- 1) Aandacht voor de inhoudelijke kwaliteit van onderwijsvakken
- 2) Aandacht voor de ontwikkeling en resultaten van leerlingen

Elke school van CVO 't Gooi zorgt dat docenten weten wat hun rol is in teams, waar die teams voor zijn en wat er van die teams verwacht wordt. Het team heeft ruimte om eigen keuzes te maken.

## Artikel 8. Faciliteiten

CVO 't Gooi faciliteert professionele ruimte via het taakbeleid. CVO gaat grotendeels uit van de CAO qua lesuren per week, heeft toegewezen uren voor de dinsdagmiddag overleggen en toegewezen uren voor professionalisering. CVO 't Gooi hanteert een ruime opslagfactor.

CVO 't Gooi wil state-of-the-art ondersteuning bieden bij het werk. Daarbij hoort onder andere Som2day leerlingvolgsysteem, ELOO-BOOT instrumentarium voor zelfevaluaties, smartboards in de klas, goed functionerende laptops en een goed functionerend rooster.

Maar ook verder van het primaire proces gelegen zaken worden bij CVO 't Gooi goed geregeld zoals aantrekkelijke terreinen en gebouwen, functionele en aantrekkelijke inrichting, een prettig pedagogisch klimaat (ook buiten de klas), goede ondersteuning door een professioneel OOP en bestuursbureau. HR zorgt voor een ondersteunend personeelsbeleid, werkplekonderzoeken, houding adviezen, coaching, work-life balans, PB uren enzovoorts.

## Artikel 9. Zeggenschap

Docenten hebben via directe participatie in de school inspraak en medezeggenschap. Dit gebeurt via de studiemiddagen, studiedagen en speciale bijeenkomsten. Dit gaat over een heel breed spectrum van onderwerpen, waaronder de visie van de school op haar pedagogische en didactische opdracht.

Docenten hebben zeggenschap via de teams (secties of anderszins) waar ze deel van uit maken.

Docenten hebben de mogelijkheid zich verkiesbaar te stellen voor de deelraad of medezeggenschapsraad.

## Artikel 10. Werkdruk

Werkdruk is een resultante van draagkracht en draaglast en is van grote invloed op het handelingsvermogen van de docent. CVO 't Gooi en haar scholen dienen te zorgen voor adequate begeleiding en on-boarding voor docenten in al hun verschillende ontwikkelingsfasen.

De oplossing van de hoeveelheid eisen die van buitenaf gesteld worden, ligt in een geïntegreerde benadering van al hetgeen in dit statuut benoemd is: vakmanschap, professionalisering, professionele ruimte, mandaat, zelfevaluatie, leiderschap, teamcultuur, faciliteiten en zeggenschap.