



Professioneel statuut

November 2023

Inhoudsopgave

PREAMBULE 1	3
Artikel 1. Het handelingsvermogen van de docent	3
Artikel 2. Vakmanschap en professionele ruimte	3
Artikel 3. Professionalisering	4
Artikel 4. Evaluatie en reflectie met data, feedback en dialoog	4
Artikel 5. Leiderschap	4
Artikel 6. Werk- en teamcultuur	4
Artikel 7. Organisatiestructuur	4
Artikel 8. Faciliteiten	5
Artikel 9. Zeggenschap	5
Artikel 10. Werkdruk	5
Artikel 11. Slotbepalingen	5

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, zij het dat wij dit in ruime zin benaderen: zowel vanuit de set competenties en kwaliteiten van de docent maar net zozeer vanuit de randvoorwaarden en het beleid.

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, dan wel in opleiding om bevoegd te geraken. Zij/hij is een vakvrouw of vakman, dan wel wil dit zijn of 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.

Bij de visie van CVO 't Gooi past geen hiërarchische organisatie. Iedere docent heeft een eigen vak en kent dat vak ook 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 daarin 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 zijn ten aanzien van het (toekomstig) vervullen van de functie.

Artikel 2. Vakmanschap en professionele ruimte

Om vakmanschap en handelingsvermogen te creëren is professionele ruimte nodig. Professionele ruimte geeft autonomie maar is niet vrijblijvend. Het beoogt dienend te zijn aan het onderwijs en de onderwijskwaliteit.

De docent heeft professionele ruimte om in hoge mate haar of zijn lesstof vast te stellen. Als kader geldt daarbij wel het curriculum en de afspraken die docenten met elkaar maken.

De docent heeft ook de professionele ruimte om zelf 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 specifiek 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 zelf de ruimte vast te stellen waar en wanneer en hoeveel zij/hij dat inzet.

De docent heeft in de jaren voorafgaand aan de examenvoorbereiding de ruimte om zelf vast te stellen hoe zij/hij de voortgang en resultaten van leerlingen toetst. In de examenperiode wordt dit door het PTA bepaald.

De docent heeft de professionele ruimte om zich zelf een oordeel te vormen over de onderwijsresultaten en de ontwikkeling van leerlingen.

De docent als mentor heeft de professionele ruimte om de begeleiding van leerlingen op eigen wijze en naar beste inzichten uit te voeren. Ook zal zij/hij de contacten met ouders op eigen wijze doen.

In het taakbeleid zijn afspraken vastgelegd die CVO 't Gooi hanteert een royale opslagfactor voor docenten, gaat uit van 20 lesuren per week bij een full-time dienstverband, toegewezen uren voor de dinsdagmiddag overleggen en ca. 4 uur per week voor professionalisering.

De docent heeft de professionele ruimte om met haar/zijn vakcollega's keuzes te maken voor leermiddelen binnen de raamovereenkomsten die het bestuur heeft gesloten met aanbieders.

Artikel 3. Professionalisering

Omdat CVO 't Gooi het handelingsvermogen van docenten voorop stelt in haar beleid, is een fundamenteel onderdeel van professionalisering het didactisch coachen. CVO 't Gooi heeft een pool van beeld coaches. Andere fundamenteen zijn formatief evalueren en werken met leerdoelen.

Binnen CVO 't Gooi is het beleid erop gericht dat docenten daarnaast vooral leren van niet-formele en informele professionalisering d.w.z. van evaluaties van data, van reflecties, van observaties, van gesprekken met collega's, van intervisie.

Traditionele professionalisering in de zin van na- en bijscholing beperken we tot noodzakelijkheden en houden we klein. Uit onderzoek blijkt ook dat dat type professionaliseringsaanbod geen grote bijdrage levert aan het eigen onderwijs.

Het ontwikkelen van vakmanschap moet vooral informeel, op een manier die het beste past bij de docent, maatwerk dus.

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

CVO 't Gooi wil graag zelf 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. Ook daarvoor is ruimte beschikbaar en vastgelegd in het taakbeleid.

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

Voor de opdracht van CVO 't Gooi om goed onderwijs tot stand te brengen, komt de verantwoordelijkheid om ook waar te nemen of dat zo is, om dat te interpreteren en om te komen tot verbeteringen waar dat passend is.

Om die reden evalueren we onszelf. Dat doet iedereen in de organisatie en gebeurt op verschillende plekken. Dit verwachten we ook van docenten. Bij de visie van vakmanschap hoort "het oog van de timmerman", de docent die in staat zichzelf een oordeel te vellen over haar/zijn of het onderwijs.

Docenten hebben een veelheid aan mogelijkheden om zichzelf te evalueren en/of meer algemene evaluaties te doen. Cijfers en data uit Som2day, leerling enquêtes, ouder enquetes, LASK gegevens, NCO gegevens, lesbezoeken door collega's, collegiale visitaties uit andere scholen, digi coach, beeldcoaches.

Artikel 5. Leiderschap

Het leiderschap van CVO 't Gooi bevordert zelfevaluatie en vakmanschap, laat de docent ruimte, stimuleert interactie en dialoog en bevordert samenwerking. Het is een taak van de schoolleiders te zorgen dat er geen cultuur ontstaat van eenzaamheid en "working apart together". Een feedbackrijke cultuur vraagt samen-werken.

Artikel 6. Werk- en teamcultuur

Om te komen tot een kwaliteitscultuur die het handelingsvermogen duurzaam en soms ook onverwacht 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, kunnen veel steun hebben aan de kennis en ervaring van anderen.

Artikel 7. Organisatiestructuur

Elke school van CVO 't Gooi heeft de taak een bij de onderwijsopdracht behorende structuur neer te zetten.

Elke school maakt hierin eigen keuzes en afwegingen. Aandacht voor de inhoudelijke kwaliteit van onderwijsvakken en aandacht voor de individuele leerlingen zijn twee factoren die hierin altijd een plek moeten krijgen. Het is vanuit CVO 't Gooi van belang dat docenten weten wat hun rol is in teams, waar die teams voor zijn en wat er van die teams verwacht wordt. Zo is een vakwerkplan een voorbeeld van een teamtaak. Deze dient te passen in en bij het schoolplan van de schoolleiding. Maar het team maakt daarbinnen eigen keuzes. Zo kan er voor een bepaalde set leermiddelen worden gekozen, binnen de raamcontracten van de stichting. Voor de docent is het van belang dat de schoolleiding de rol en werking van teams zo neerzet dat de docent weet wat er van haar/hem verwacht wordt en dat de schoolleiding een effectief team presteren faciliteert op een manier die motivatie oproept.

Artikel 8. Faciliteiten

Om het werk goed uit te oefenen

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. Logischerwijs hebben docenten die hier belangstelling in hebben, de mogelijkheid zich verkiesbaar te stellen voor de deelraad of medezeggenschapsraad van CVO 't Gooi.

Artikel 10. Werkdruk

Werkdruk is een ingewikkeld begrip. In de arbeidpsychologie wordt al jaren gestoeid met de begrippen draagkracht en draaglast, hetgeen aangeeft dat belastbaarheid vooral een interactief en situationeel begrip is. Maar net als in de psychologie heeft de term "life events" wel een sterke basis. Life events zijn belangrijke maar vooral zware en soms traumatische ervaringen die je leven vormen. Dat geldt ook voor het beroepsleven van de docent en voor bijna iedereen die met mensen werkt (denk aan de zorg). Beginnende docenten zijn erg kwetsbaar voor heftige incidenten en - net als in de zorg - is er in onze sector veel uitval van beginnende docenten. Dit onderstreept het belang van een teamcultuur en het belang van goede structuren voor het begeleiden van beginnende docenten. Maar ook los van heftige incidenten, wordt de werkdruk in belangrijke mate bepaald door een onder druk staand handelingsvermogen. Het niet goed kunnen voldoen aan de veelheid van eisen die tamelijk ad hoc op je afkomt als docent, zet de spanningsboog al snel te strak. De oplossing is niet enkelvoudig maar ligt in de geïntegreerde benadering van al hetgeen aan dit artikel vooraf ging. Dit vullen we nog eens aan bij CVO 't Gooi met goede risico-inventarisaties en daaruit voortvloeiende HR-acties zoals coaching en begeleiding, de realisatie van werkplekken, houdingsadviezen, verzuimpreventie.

Artikel 11. Slotbepalingen