



**PROFESSIONEEL
STATUUT
2018-2019**

Koningin Wilhelmina College

Op 1 augustus 2017 is de 'Wet beroep leraar en lerarenregister' in werking getreden. Deze wet erkent de professionele ruimte van de leraar, met een wettelijke verankering van het beroep leraar, een professionele standaard en een Professioneel Statuut. De invulling van het Professioneel Statuut wordt voornamelijk bij de scholen gelegd en dit document verwoordt deze voor het Koningin Wilhelmina College.

Elke professional heeft een professionele ruimte beschikbaar om te kunnen functioneren. Deze is nodig om in elke situatie maatwerk te kunnen leveren. Een andere insteek is dat een professional bevoegdheden nodig heeft om zijn verantwoordelijkheden te kunnen dragen. Het is daarom van groot belang dat de professional zijn professionele ruimte kent en waar nodig benut.

De professionele ruimte kan op gespannen voet staan met vigerend of toekomstig beleid. De professional heeft nu in de vorm van het Professioneel Statuut een formele basis waarmee hij het gesprek aan kan gaan over deze pijnpunten. Voor hem of haar moet namelijk de onderwijskwaliteit altijd voorop staan. Hiermee beoogt het Professioneel Statuut pro-activiteit vanaf het werkveld te bevorderen. Beleidsstukken worden op deze manier aan de praktijk getoetst. Aan de andere kant zal de professional ook altijd zijn gebruik van de professionele ruimte moeten kunnen verantwoorden.

Om die professional hierin te steunen is de zogenaamde PS-groep (Professioneel Statuut-groep) in het leven geroepen. Deze bestaat uit minstens drie mensen uit het werkveld. Gestreefd zal worden om vertegenwoordiging hierin te hebben vanuit zowel de Beethovenlaan als de Gershwinhof. De groep zal ervoor zorgdragen dat het aantal leden op peil blijft. De PS-groep kan als eerste aanspreekpunt dienen voor een docent, maar hem eventueel ook verder steunen in gesprekken met de directie over de pijnpunten die worden ervaren op het vlak van de professionele ruimte.

Het Professioneel Statuut is een levend document dat om de twee jaar zal worden beoordeeld op zijn inhoud. Omdat de verwachting bestaat dat na het eerste jaar de inzichten omtrent dit onderwerp het hardst zullen groeien, wordt de eerste evaluatie al na één jaar uitgevoerd. Mogelijk wordt dan een sub document met cases opgesteld.

De MR heeft geen rol in het vaststellen van het Professioneel Statuut. Op het moment dat er instemming of advies wordt gevraagd op nieuw beleid, zal het wel een taak van de MR zijn om na te gaan of dit beleid niet op gespannen voet staat met de professionele ruimte. Mocht dit zo zijn, dan zullen zij dit bespreken met de PS-groep en de schoolleiding.

Omdat het invullen van een vrije ruimte een paradox betreft, een volledige invulling laat de vrije ruimte verdwijnen, worden hierna de facetten van deze ruimte slechts aangeduid.

1. De docent is vrij in de keuze van de benodigde leermiddelen.
2. De docent is vrij om zijn didactische aanpak te kiezen.
3. De docent is vrij om zijn pedagogische aanpak te kiezen.
4. De docent is vrij te bepalen wat in de inhoud van een les is.
5. De docent is vrij in zijn keuze voor de vorm en inhoud van zijn toetsen. Het aantal, mits afwijkend van vigerende beleidsstukken brengt hij in overleg.
6. De werkzaamheden voor een jaar van de docent worden met hem afgestemd en vastgelegd in een normjaartaak.
7. De docent bepaalt hoe zijn 83 uur (naar rato) deskundigheidsbevordering wordt ingevuld. De rest is ter invulling van de schoolleiding.
8. De docent krijgt ruimte om intern en extern samen te werken.
9. De docent mag ervan uitgaan dat de professionele ruimte niet verandert zonder zijn medeweten en zonder dat er eerst afstemming is geweest en overeenstemming is bereikt tussen de PS-groep en het bevoegd gezag. Hiertoe zal deze groep altijd het werkveld raadplegen.

10. De docent mag ervan uitgaan dat in de MR bewaakt wordt of (nieuw) beleid niet op gespannen voet staat met het Professioneel Statuut.
11. Het jaarlijkse Schoolplan wordt overlegd en geëvalueerd met het werkveld.
12. Zodra sprake is van de wens tot invoering- of aanpassing van administratieve systemen waar het werkveld regelmatig mee in aanraking komt (leerlingenadministratie, portfolio-software, et cetera), wordt het mogelijk gemaakt hierover mee te denken.
13. Bij de vaststelling van het meerjarenbeleidsplan wordt de inbreng van medewerkers gevraagd.
14. De docent is vrij om prioriteiten te stellen in zijn werkzaamheden.

