

# Handreiking professioneel statuut

Juni 2019



## Inleiding

Volgens de Wet Beroep Leraar moet vanaf 1 augustus 2017 elke school of onderwijsinstelling een professioneel statuut hebben. De wet schrijft voor dat er een statuut komt, maar niet hoe dat statuut er uit moet zien. In de wet wordt bepaald dat de leraar voldoende professionele ruimte moet hebben met betrekking tot het vakinhoudelijk, vakdidactisch en pedagogisch proces in de klas en de school/instelling. Een leraar heeft voldoende professionele ruimte nodig om zijn werk goed te kunnen uitvoeren. Dat sluit aan bij de Code Goed Bestuur. Daarin heeft het primair onderwijs afgesproken dat de verantwoordelijkheden zo laag mogelijk in de organisatie worden belegd.

In deze Handreiking professioneel statuut vind je stappen die schoolbesturen en hun scholen kunnen zetten om tot een professioneel statuut te komen. Elk schoolorganisatie kan het stappenplan naar eigen inzicht hanteren om tot een passend en gedragen set met afspraken te komen.

## **Professionele ruimte**

In de Wet Beroep Leraar wordt concreet aangegeven waar de professionele ruimte over gaat. Een medewerker moet voldoende zeggenschap hebben over:

- de inhoud van de lesstof;
- de manier waarop de lesstof wordt aangeboden aan de leerlingen en welke middelen daarbij gebruikt worden;
- de te hanteren pedagogisch-didactische aanpak op de school en hoe dat wordt uitgevoerd (hieronder valt ook de begeleiding van de leerlingen en de contacten met de ouders);
- het onderhouden van de bekwaamheid van de medewerkers als onderdeel van het team.

Een professioneel statuut beschrijft hoe de zeggenschap van leraren op school is geregeld. Het statuut is het eindproduct van de professionele dialoog. Het is in feite een verslag van de afspraken die op schoolniveau gemaakt worden. Belangrijk is dat de dialoog hierover tussen het bestuur en de school/scholen niet eenmalig plaats vindt, maar dat de zeggenschap van leraren met enige regelmaat onderwerp van gesprek blijft.

## **Zeggenschap en medezeggenschap**

Bij zeggenschap en de afspraken daarover in het professioneel statuut gaat het over de eigenstandige beslisbevoegdheid van leraren met betrekking tot het vakinhoudelijk, vakdidactisch en pedagogisch proces in de school. De wet geeft daarvoor kaders in de omschrijving van het beroep en elk schoolbestuur stelt daarbij zijn eigen uitgangspunten en kaders.

De medezeggenschap heeft geen formele rol bij de totstandkoming van een professioneel statuut. Het statuut hoeft niet voor instemming of advies naar de medezeggenschap. Wel is het verstandig om de MR aan de voorkant van het traject te betrekken. De leden van de MR kunnen meedenken over de aanpak, betrokkenheid leraren, behoeften leraren, etc. De MR kan vanuit het initiatiefrecht natuurlijk ook vragen naar de stand van zaken. In de medezeggenschap gaat het om het recht van werknemers en ouders om geïnformeerd te worden over en betrokken te worden bij tal van aangelegenheden over het (bestuurlijk) functioneren van het schoolbestuur en de scholen. Daarmee kunnen zij invloed uitoefenen op de totstandkoming en uitvoering van (beleids)beslissingen. Dat betreft bijvoorbeeld de (meerjaren)begroting, het formatieplan en het schoolplan.

Om te voorkomen dat er 'stapeling van procedures' ontstaat, is het nodig om goed onderscheid te maken tussen zeggenschap en medezeggenschap. Het uitgangspunt is dat het statuut geen onderdelen/passages bevat die al eerder zijn geregeld via bijvoorbeeld de (wet) medezeggenschap op scholen (WMS).

## **Stappenplan om te komen tot een professioneel statuut**

### ***Stap 1 –Sturingsfilosofie***

De eerste stap in het proces om te komen tot een professioneel statuut is het beschrijven van de sturingsfilosofie en deze breed in de organisatie te bespreken en te delen met de medewerkers.

Een sturingsfilosofie bevat principes die als richtlijn dienen voor de manier waarop er binnen de organisatie gestuurd en samengewerkt wordt. Dat is essentieel voor de inrichting van de organisatie en het beleggen van verantwoordelijkheden.

Een aantal uitgangspunten die van invloed zijn op de sturingsfilosofie die besturen hanteren, zijn opgenomen in de Code Goed Bestuur in het primair onderwijs. De PO-Raad heeft gekozen voor een code Goed Bestuur waarin vooral uitgangspunten voor goed bestuur centraal staan. In artikel 8 lid 2 van de Code Goed Bestuur staat dat taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden in beginsel zo laag mogelijk in de organisatie worden belegd.

De sturingsfilosofie is van invloed op de ruimte die er binnen het schoolbestuur is voor schoolteams om op schoolniveau eigen keuzes te maken. En de sturingsfilosofie zegt ook iets over de wijze waarop het bestuur aankijkt tegen de positie van de leraar als professional.

Het schoolbestuur is en blijft eindverantwoordelijk voor de kwaliteit van het onderwijs. Daarnaast blijft het schoolbestuur verantwoordelijk voor het functioneren van de school/scholen en voor het strategisch HR-beleid.

De sturingsfilosofie vormt het bestuurlijk kader waarbinnen de professionele dialoog gevoerd kan worden op de scholen (zie stap 2).



### ***Stap 2 –Professionele dialoog***

In stap 2 voert de schoolleiding het gesprek met de schoolteams over de wijze waarop de zeggenschap van medewerkers wordt georganiseerd.

Dit noemen wij de professionele dialoog. De professionele dialoog kan een essentiële bijdrage leveren aan de realisatie van de (onderwijs)doelen en ambities.

Iedere school is anders en het professioneel statuut geeft scholen de ruimte om invulling te geven aan de eigen specifieke wensen en behoeften. Wat precies opgeschreven wordt, zal per school verschillend zijn.

Voor het voeren van de professionele dialoog op schoolniveau kan een aantal hulpvragen handig zijn. De hulpvragen zijn in te delen in vier bouwstenen:

- A. Betrokkenheid team bij schoolbeleid
- B. Professionele ruimte van het team
- C. Betrokkenheid team bij besluitvorming
- D. Invulling professionalisering

#### Bouwsteen A – Betrokkenheid bij schoolbeleid

Het schoolplan bevat een beschrijving van het beleid met betrekking tot de kwaliteit van het onderwijs dat binnen de school wordt gevoerd, en omvat in elk geval het onderwijskundig beleid, het personeelsbeleid en het stelsel van kwaliteitszorg. In het schoolplan wordt het strategisch beleid van het schoolbestuur vertaald naar concrete plannen voor de school.

*Hulpvragen:*

- Op welke wijze is het team betrokken bij het ontwikkelen en opstellen van het schoolplan? Op welke wijze is het team betrokken bij het ontwikkelen en vormgeven van de pedagogisch-didactische aanpak binnen de school?
- Hoe wordt bevorderd dat het team eigenaarschap voelt en ervaart voor deze pedagogisch-didactische aanpak?

#### Bouwsteen B – Professionele ruimte van het team

Professionele ruimte gaat over hoe leraren, samen met de collega's in het team, het onderwijs vormgeven. Professionele ruimte is voor leraren niet alleen van belang om hun werk goed te kunnen doen, maar ook voor de aantrekkelijkheid van het beroep.

*Hulpvragen:*

- Op welke wijze hebben de teamleden invloed op de uitvoering van de pedagogisch-didactische aanpak van de school?
- Wordt leraren de gelegenheid geboden om, binnen de kaders van het schoolplan en de pedagogisch-didactische aanpak van de school en in afstemming met hun collega's te bepalen wanneer en hoe zij differentiëren in de klas; hoe zij, indien beschikbaar, onderwijsondersteuning inzetten binnen de klas en hoe zij de contacten met ouders organiseren? Is er een klassen- en/of teambudget beschikbaar voor de aanschaf van spullen in de klas en/of het schoolgebouw?

### Bouwsteen C – Betrokkenheid bij besluitvorming

Betrokkenheid beïnvloedt de bereidheid om 'mee te willen doen'. Het is daarom belangrijk om bewust te kijken naar de manier waarop besluiten in de organisatie worden genomen.

#### *Hulpvragen:*

- Op welke wijze wordt binnen het schoolteam beslist over de keuze voor methodes, lesmiddelen, licenties, ICT-middelen etc.?- Op welke wijze is overleg georganiseerd en geregeld binnen de school? Waarover praten teamleden mee en waarover niet?

### Bouwsteen D – Invulling professionalisering

Alle activiteiten die tot doel hebben kennis en vaardigheden van het team te verbeteren en verder te ontwikkelen, zijn onderdeel van de professionalisering van de organisatie.



#### *Hulpvragen:*

- Op welke wijze worden er afspraken gemaakt over het onderhouden van de bekwaamheid binnen het team (binnen de kaders van de cao en het personeelsbeleid)? Hoe is de invloed van de teamleden op de inhoud van de studiedagen georganiseerd?

### **Stap 3 –Professioneel statuut**

De resultaten van de professionele dialoog in stap 2 worden verwoord in een opbrengstdocument. Dit document vormt, samen met de sturingsfilosofie, het professioneel statuut van de school.

Het professioneel statuut is een document op schoolniveau. De schoolleiding bespreekt het resultaat met het schoolbestuur en het bestuur toetst of de afspraken in het statuut passen binnen het bestuurlijk kader. Het professioneel statuut is vormvrij: er zijn geen richtlijnen over hoe het statuut eruit moet zien. Een statuut waarin de resultaten (afspraken) staan van de dialoog over de vier bouwstenen, voldoet aan de wettelijke eisen.



## Afsluiting

In de verkenning 'Leraar zijn' van de Onderwijsraad (maart 2013) stond het volgende:

*'Professionaliteit van leraren betekent dat ze in hun school niet buitenspel staan, maar invloed op de uitvoering en inrichting van het onderwijs uitoefenen vanuit hun eigen professionele waarden en doelen. Niet alleen binnen de eigen klas, maar ook buiten de klas. Leraren creëren deze professionele ruimte wanneer ze in het nastreven van hun doelen samenwerking en verbinding aangaan met (de doelen van) anderen buiten de klas. Dit vergt van leraren vakbekwaamheid en inzicht in de (sociale) processen en machtsverhoudingen binnen hun schoolnetwerk en de manier waarop ze die positief kunnen beïnvloeden.'*

Schoolbesturen moeten in overleg met de leraren een professioneel statuut opstellen over de wijze waarop de zeggenschap van leraren wordt georganiseerd. Een levend professioneel statuut kan een school aantrekkelijker maken voor leraren. Met het oog op de stijgende lerarentekort is dat geen overbodige luxe.

Deze handreiking is tot stand gekomen met input van P&O-ers uit de sector primair onderwijs. Met name dankzij de input van Marlies van den Bel, Jennifer van Dalen, Myriam Lieskamp, Jet Menger, Erica Parlevliet en Harry Rops.

