

# STATUUT VAN *Attendiz*

## Professioneel Statuut

*TVC 't Woolde en TVC Mota*

Publicatiedatum : 1 juli 2024  
Evaluatie : Juli 2025



# Inhoud

1. Professioneel statuut.....	3
2. Zeggenschap.....	3
3. Bestuurlijk kader.....	3
4. Professionele ruimte en samenwerking in het team .....	4
5. Afspraken professioneel statuut.....	5



## 1. Professioneel statuut

In dit document wordt vastgelegd op welke wijze op de school door het team gewerkt wordt aan versterking van de kwaliteit van de beroepsuitoefening van leraren en docenten. Het gaat daarbij om de afspraken die worden gemaakt over de borging van de professionele ruimte en de zeggenschap van de professional in het ontwikkelen en het vaststellen van het beleid van de school. Sinds 2017 ligt een wettelijk kader (artikel 31.A Het Beroep van de Leraar) ten grondslag aan de borging van het professioneel statuut.

## 2. Zeggenschap

Bij goede uitoefening van de zeggenschap vindt binnen het team in collegiaal verband besluitvorming plaats over de uitvoering van het onderwijs. Hierbij is het onderwijsteam medeverantwoordelijk voor het onderwijsproces en bepaalt de vakinhoudelijke, vakdidactische en pedagogische aanpak binnen de wettelijke eisen en binnen de door de schoolorganisatie met de medezeggenschapsraad vastgestelde kaders.

## 3. Bestuurlijk kader

In de klas ligt de kern van ons werk en ons recht van bestaan. Het werk in de klas kan alleen optimaal gedaan worden wanneer een professional de ruimte krijgt om zijn eigen leiderschap naar behoren toe te kunnen passen. De organisatie van Attendiz moet daarom zo zijn ingericht dat er snel geanticipeerd kan worden op de korte termijn ontwikkelingen, waarbij bovendien de grote lijnen richtinggevend zijn. De besturingsfilosofie gaat daarom uit van de kern van de organisatie; het primaire proces. Samenwerking is het sleutelbegrip. Onze leerlingenstromen, uitstroomprofielen en processen doen een sterk beroep op horizontale verbinding en samenwerking, zowel intern als extern. Daarnaast is gesteld dat vergelijkbare opgaves en vraagstukken vragen om een gemeenschappelijke 'onderwijsformule'. Het delen van kennis en expertise is belangrijk. Dit inzicht is vertaald naar vier heldere samenwerkingsprincipes die in samenhang richting geven aan ons handelen.



## 4. Professionele ruimte en samenwerking in het team

Professionele ruimte vergt dat professionals in de praktijk hun ruimte zien en kunnen benutten om kennis en vaardigheden te blijven ontwikkelen. Schoolleiding speelt een belangrijke (faciliterende) rol bij het benutten van ruimte om te handelen. In het kader van de gesprekkencyclus worden de verschillende dimensies die van belang zijn voor professionele ontwikkeling in relatie met elkaar besproken. In het versterken van de samenwerking binnen het team liggen nog waardevolle kansen om het handelingsvermogen van professionals te vergroten. Door samenwerking krijgen professionals zicht op elkaars kennis, ervaring en vaardigheden. Hiermee kunnen zij hun eigen competenties verder ontwikkelen. De professionals hebben hierbij een actieve taak en nemen zelf initiatieven. Het professioneel statuut omschrijft de afspraken die gemaakt zijn betreffende de professionele ruimte.



## 5. Afspraken professioneel statuut

### **Wij hanteren de volgende afspraken over de wijze waarop het team betrokken is bij de totstandkoming van het schoolplan en de jaarplannen:**

Binnen TVC kennen we de volgende overlegmomenten:

MT-overleg, CvB-overleg, teamvergaderingen en bouwvergaderingen/ clustervergaderingen  
Doel is om middels overlegmomenten te komen tot een gedeelde visie en ambitie t.a.v. leren en ontwikkeling waarbij 2 teams van TVC bij elkaar gebracht worden. Daarnaast zijn er MR-vergaderingen waar beide locaties en ouders van beide locaties vertegenwoordigd zijn. PMR (Personeelsgeleding van de MR) wordt in alle MR-processen meegenomen.

Doel is om in 2024-2025 Kennisuitwisseling te laten plaatsvinden vanuit de leerteams in vergaderingen en op studiedagen. Naast een gedeelde visie en ambitie is het van belang dat er goed gekeken wordt naar cultuurintegratie, participatie, belangen, vertrouwen en vooral de chemie tussen mensen.

Het schoolplan en de jaarplannen wordt door MT geschreven, maar onderwerpen komen zowel van de werkvloer, als bijvoorbeeld vanuit actuele zaken (bv inclusief onderwijs). Deze wordt, na goedkeuring MR, besproken in het team.

### **Over het vaststellen van de pedagogisch-didactische aanpak binnen onze school hebben wij de volgende afspraken gemaakt:**

Voor TVC 't Woolde geldt dat het inspectiekader leidend is waar het de pedagogische en didactische aspecten betreft.

De regels en afspraken om een veilig schoolklimaat te creëren worden met het team vastgesteld. Insteek is altijd dat de pedagogische aanpak start vanuit de basis te denken in kansen en mogelijkheden en niet in belemmeringen. Het pedagogische gesprek met de leerlingen start vanuit de gedachte 'Wat heeft de leerling nodig? En wat wil de leerling zelf?'  
De SCOL werd jaarlijks afgenomen (welbevinden en sociale veiligheid), maar zal in 2024-2025 vervangen worden door ZIEN!VO. De uitkomsten van de vragenlijsten worden team- (en systeem-) breed besproken, waarna er teambreed, maar ook op docentniveau nieuwe afspraken kunnen volgen. De input van het team is hierbij leidend. Dit vindt plaats onder leiding van de orthopedagogen, dan wel de zorgcoördinatoren.

Voor de didactische aspecten geldt dat er gebruik wordt gemaakt van de 10 instructieprincipes van Rosenshine in combinatie met het DI-model en dat het curriculum altijd het uitgangspunt is. Binnen dit curriculum hebben de docenten vrijheid hoe zij dit didactisch vormgeven. Docenten hebben ook vrijheid in de werkvormen die zij hanteren. Zij zijn wel gehouden aan de jaarplanningen; toetsing/examinering.

Alle mentoren zijn de spil bij de tussenevaluaties en eindevaluaties van hun mentorleerlingen. Alle vakdocenten krijgen vooraf de gelegenheid hun input middels evaluatielijsten aan te leveren ter ondersteunen bij deze evaluaties. Dit in nauwe samenwerking met de gedragswetenschapper/zorgcoördinator/CvB.



**Het werkoverleg van het team met betrekking tot de uitvoering van onderwijs is als volgt geregeld:**

Iedere medewerker krijgt de gelegenheid mee te spreken/denken in de evaluatie van het onderwijs. Dat vindt op verschillende manieren plaats. Dat kan zowel plenair, via bouwvergaderingen als via leerteams zijn.

**De besluitvorming ten aanzien van de uitvoering van onderwijs is als volgt geregeld:**

Voor de zomervakantie is helder waar de speerpunten voor het nieuwe schooljaar liggen. Dit vindt in gezamenlijke afstemming (team en schoolleiding plaats). Daarmee wordt de koers voor het jaarplan en schoolplan ook bepaald.

**De inhoud van het aanbod wordt op de volgende wijze door ons vastgesteld:**

Docenten zijn in eerste instantie als professional zelf verantwoordelijk voor de borging van het onderwijsaanbod. Clusteroverleg en bouwoverleg of het overleg in jaargroepen moet bijdragen aan een gevoel van het delen van deze verantwoordelijkheid.

Controle op de resultaten ligt in eerste instantie ook bij de docenten. De zorgcoördinator houdt echter vanuit deze positie een vinger aan de pols.

Evaluaties van ons onderwijsaanbod vinden plaats op basis van resultaten (rapport/tussenevaluatie/eindevaluatie).

Door het invullen van de evaluatielijsten krijgen alle lesgevende docenten aan een leerling de mogelijkheid tot deelname aan deze evaluatie.

De orthopedagogen (gedrag) en zorgcoördinator (didactisch) sturen deze evaluatieprocessen aan.

**Wij hanteren de volgende afspraken over vaststelling van de middelen die daarbij gebruikt worden:**

Beide locaties van TVC werken met een eigen budget n.a.v. de leerlingenaantallen. Dit geeft wel de ruimte om te evalueren en bij te stellen en elkaar te ondersteunen bij bijvoorbeeld ziekte van personeel. Onderlinge afstemming m.b.t. inzet van formatie is hierin noodzakelijk.

Noodzakelijke investeringen (bijv. Onderhoud, de gymzaal, investeringen, inrichting kantine, etc.) gaat altijd in afstemming met de betreffende verantwoordelijke van de locatie.

Directie heeft zicht op de financiële situatie en weet waar nodig tijdig bij te sturen;

Directie weet de juiste ondersteuning vanuit hoofdkantoor Attendiz in te zetten

Directie formuleert tijdig bijsturingsmaatregelen en schat in wat in eigen ruimte mogelijk is en waar bestuurlijke maatregelen nodig zijn.

**Overige afspraken en regels, die wij hanteren:**



De kracht van het professioneel statuut zit niet alleen in het omschrijven hoe de professionele ruimte vorm wordt gegeven, maar ook in het evalueren van het gehele proces. Samen met de schoolleiding en de CvB kijken of de juiste dingen worden gedaan. Professionele ruimte zit ook in elkaar aanspreken op basis van afspraken, het uitspreken van verwachtingen, open communicatie en kijken waar collega's het best tot hun recht komen op basis van expertise en affiniteit. Ruimte geven en ruimte durven nemen. Goed communiceren naar elkaar. Het gesprek met elkaar blijven aangaan.

Ook middels ambitie- en fuelgesprekken wordt gekeken en besproken, waar de verwachtingen liggen, waar de kracht en de passie ligt van elk individu en leggen we vast welke afspraken we hierover maken en hoe we dit gaan evalueren.

Heel belangrijk is, om direct in gesprek te gaan als je voelt dat de energie afneemt.

Dat is een signaal dat er ergens iets minder of niet goed loopt in het proces, dan wel in de onderlinge samenwerking.

Het lijkt een goed idee om een keer per jaar het Professioneel Statuut met het MT te bespreken en te evalueren met de vraag of de tekst nog steeds de lading dekt.

