

Professioneel statuut Stichting Katholieke Scholengroep voor Voortgezet Onderwijs Best-Oirschot

Vastgesteld in DT 4-3-2026. Looptijd statuut: 4 jaar

Inleiding

In dit professioneel statuut leggen we de professionele ruimte van medewerkers formeel vast. Het professioneel statuut geeft zodoende de kaders aan waarbinnen we het onderwijs binnen onze school verzorgen en ontwikkelen. Het professioneel statuut is tot stand gekomen als uitwerking van gesprekken tussen directie en medewerkers rondom het strategisch beleid en dan met name de missie en de kernwaarden¹. Op deze manier geven we invulling aan de Wet Beroep Leraar (WBL), waarin staat dat het bevoegd gezag van de school in overleg met de medewerkers komt tot een professioneel statuut.

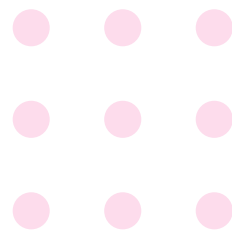
Het professioneel statuut staat in lijn met, en kan niet los gezien worden van, de geldende missie, visie en kernwaarden (verbinden, vertrouwen, verantwoorden, vernieuwen) van VOBO. Dit statuut is daar een verdere uitwerking van.

Om de professionele dialoog over het professioneel statuut binnen onze school vorm te geven, is gebruik gemaakt van de handreikingen zoals opgesteld door de VO-raad en de vakcentrales. Hieruit volgt dat dit professioneel statuut is opgebouwd uit de volgende onderdelen:

1. Doel
2. Professionele ruimte en zeggenschap van de medewerker
3. Betrokkenheid bij besluitvorming
4. Rollen, verantwoordelijkheden en verhoudingen
5. Randvoorwaarden voor succes

1. Doel

Met dit professioneel statuut wordt kenbaar gemaakt op welke wijze de professionele ruimte van medewerkers is verankerd binnen de schoolorganisatie. Het opstellen van een professioneel statuut biedt medewerkers de mogelijkheid om mee te praten over de wijze waarop hun zeggenschap en autonomie wordt vormgegeven, iets wat ook uit de door school gebruikte theorie van Deci en Ryan (relatie, competentie en autonomie) en de kernwaarden van de school (verbinden, vertrouwen, verantwoorden en vernieuwen) spreekt². Het professioneel statuut heeft dan ook als doel de professionele ruimte van medewerkers te verhelderen. Daarnaast dient het professioneel statuut als stimulans voor de professionele dialoog tussen schoolleiding en medewerkers, en medewerkers onderling. Op die manier wordt de betrokkenheid van medewerkers bij het onderwijskundig beleid van de school gestimuleerd en komen we gezamenlijk tot goed onderwijs voor onze leerlingen.



We zijn ervan overtuigd dat het professioneel statuut pas waarde krijgt op het moment dat dit document wordt ‘gedragen’ door de gehele schoolorganisatie. Om dit draagvlak te creëren is gesproken over de wijze waarop het professioneel statuut betekenis krijgt binnen onze school.

Voor het Heerbeek College en het Kempenhorst College betekent dit dat de medewerker de vrijheid voelt om ruimte te kunnen nemen om zichzelf en zijn vak naar een hoger plan te tillen. Hiervoor is het noodzakelijk dat iedereen het gevoel krijgt ertoe te doen en de school als leer- en denkomgeving ervaart. Een medewerker zal in staat moeten worden gesteld om binnen de kaders van het schoolplan en teamplan op autonome wijze invulling te geven aan de geboden professionele ruimte en zich hier vervolgens over te verantwoorden.

2. Professionele ruimte en zeggenschap van de medewerker

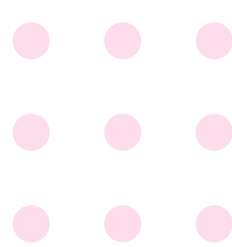
We zien medewerkers als rolmodellen voor onze leerlingen. Doorlopende professionalisering en deskundigheidsbevordering zijn onmisbaar, waarbij de vakbekwaamheidseisen van de Wet BIO maatgevend zijn. Dit wordt door middel van budget en tijd gefaciliteerd door de werkgever³. De deskundige en ontwikkelingsgerichte houding van medewerkers vormt binnen onze school de basis voor goed onderwijs. We werken daarbij zoveel als mogelijk evidence informed. Wij zien goed onderwijs niet alleen als een technisch didactische uitwerking van een onderwijskundige opvatting, maar ook als een begrip dat is gebaseerd op onze missie, visie en kernwaarden. De overtuiging is dat medewerkers voldoende professionele ruimte en richting nodig hebben om daarbinnen goed onderwijs te kunnen verzorgen. Onder professionele ruimte verstaan we het vakinhoudelijke, vakdidactische en pedagogische proces in de school. Medewerkers dragen in de school de verantwoordelijkheid voor dit proces binnen de kaders van het onderwijskundig beleid van de school dat is vastgelegd in het strategische beleidsplan, schoolplannen en teamplannen.

Van de medewerker wordt verwacht dat deze een proactieve houding laat zien. Gelijkwaardigheid binnen het team en de vakgroep staat voorop. Het pedagogische kader en het vakwerkplan geldt als leidraad en daarbinnen is er ruimte voor eigen invulling. Er moet vertrouwen zijn in elkaars professionaliteit en de wil om dit naar elkaar te verantwoorden. Om ontwikkeling en kwaliteit te kunnen waarborgen is het belangrijk dat er met grote regelmaat onderwijskundige gesprekken zijn met elkaar.

¹ Zie ook strategisch beleidsplan 2025-2029

² Zie ook strategisch beleidsplan 2025-2029

³ Zie hiervoor werkverdeling VOBO



3. Betrokkenheid bij besluitvorming

Binnen onze school zijn de kernwaarden de basis van al ons handelen. We benutten daarbij ieders expertise. We houden elkaar scherp en versterken elkaar. Alleen op die manier kunnen we met en van elkaar leren. We hechten dan ook belang aan betrokkenheid en gedeelde verantwoordelijkheid.

Eenieder binnen de school is medeverantwoordelijk om een bijdrage te leveren aan onderwijsontwikkeling. Medewerkers hebben medezeggenschap en worden actief betrokken bij de besluitvorming met betrekking tot thema's die voor hen relevant zijn. Op die manier stimuleren we draagvlak en betrokkenheid binnen alle geledingen van de schoolorganisatie.

Betrokkenheid bij de besluitvorming wordt gevoed door medeverantwoordelijkheid. Een voorwaarde om een dergelijke attitude te bewerkstelligen is dat de medewerker het gevoel moet hebben ertoe te doen. Hij wil gezien en gehoord worden. Een medewerker zal moeten weten waar hij naartoe moet met een idee. Een model om betrokkenheid te realiseren kan zijn: bespreek je idee met jouw teamleider en daarna in jouw team, bekijk of het past in de visie. Zorg dat betrokkenen worden geïnformeerd en check of iedereen het begrijpt. Stel dan een projectplan op⁴. Vervolgens komt het idee “gedragen” de organisatie in. Een kanttekening is dat er moet worden gewaakt voor een overkill aan informatie en activiteiten. Hier speelt de schoolleiding een belangrijke rol.

4. Rollen, verantwoordelijkheden en verhoudingen

De verschillende rollen die binnen de organisatie worden ingevuld, zijn gebaseerd op de functiebeschrijvingen in het functieboek van VOBO⁵. Iedere rol kent eigen verantwoordelijkheden, welke zijn vastgelegd in de functiebeschrijving.

Verantwoordelijkheden en bevoegdheden van het management zijn bepaald in het schoolmanagementstatuut⁶. Binnen deze kaders krijgen de onderlinge verhoudingen binnen de school vorm en is dit professioneel statuut tot stand gekomen. Ongeacht de verschillende rollen en verantwoordelijkheden binnen de school delen we dezelfde kernwaarden: Verbinden, vertrouwen, verantwoorden en vernieuwen.

Deze waarden verdiepen we met elkaar door in dialoog te blijven. Iedereen heeft hierbij andere beginselen, principes en overtuigingen. We staan open voor elkaars standpunten en benutten diversiteit zonder dat we afbreuk doen aan de kernwaarden. Een combinatie van kwaliteiten maakt een team of sectie krachtig. Collega's zijn gelijkwaardig en ondersteunen elkaar. Er bestaat gedeelde verantwoordelijkheid en uitdagingen worden gezamenlijk opgepakt. Op die manier kunnen we iedere dag van en met elkaar leren.

In onze school liggen de verantwoordelijkheden zo diep mogelijk in de organisatie. De structuur van de organisatie is horizontaal. Professionele autonomie wordt als een

⁴ Zie opzet projectplan (via medewerkers kwaliteitscultuur)

⁵ Zie functieboek VOBO

⁶ Zie schoolmanagementstatuut

belangrijk goed gezien. We willen als school een lerende organisatie zijn. Een cultuur van kritische reflectie wordt gestimuleerd. Betrokkenheid en meedenken is belangrijk. Een medewerker zal zichzelf niet alleen de vraag moeten stellen, hoe geef ik invulling aan mijn professionaliteit maar ook, wat kan ik voor mijn vak en de leerlingen, mijn sectie, mijn team, de collega's en de school betekenen.

5. Randvoorwaarden voor succes

We hechten belang aan het professioneel statuut en we zien dit dan ook niet als een statisch document. Ontwikkelingen in (de organisatie van) het onderwijs kunnen aanleiding geven tot actualisering van het statuut. We vinden het dan ook belangrijk dat de professionele dialoog tussen schoolleiding en medewerkers blijvend wordt gevoerd.

Het is van belang dat alle ambities die we delen worden geïnventariseerd. Hierbij zullen jaarlijks speerpunten van secties en teams moeten worden verzameld. Middels een periodieke dialoog zal een koppeling van persoonlijke professionalisering aan de ontwikkelingen in de school moeten worden bewerkstelligd. Deze dialoog zal actueel moeten blijven. Dit kan in secties en/ of werkgroepen in samenspraak met het MT. De medewerker moet de ruimte krijgen om zich te verantwoorden aan eenieder die hij of zij daarvoor uitkiest. Dit kan ook buiten de geldende ontwikkelingscyclus om.