



Inleiding

Het bestuur van Elan onderwijsgroep vindt de ontwikkeling van haar leerkrachten van groot belang.

In navolging van de Wet Beroep Leraar is op elke school binnen de organisatie een Professioneel Statuut opgesteld waarin de afspraken tussen het bestuur en de leerkrachten over hun zeggenschap zijn vastgelegd. Het Professioneel Statuut bevat de volgende onderdelen:

- A. Wat de inhoud van de lesstof is;
- B. Op welke manier de lesstof wordt aangeboden aan de leerlingen en welke middelen daarbij gebruikt worden;
- C. Welke pedagogisch-didactische aanpak er op school gebruikt wordt en op welke manier deze aanpak toegepast wordt (zoals bij leerlingenbegeleiding en oudercontacten);
- D. Hoe jij en je collega's, als onderdeel van het lerarenteam, jullie bekwaamheid onderhouden, waarbij jullie rekening houden met de onderdelen A, B en C.

Dit betekent dat afspraken zijn gemaakt op schoolniveau over de invulling van het werk van de leerkracht, binnen de kaders van onderwijskundig beleid van je school. Afspraken worden gemaakt over de wijze waarop de professionele ruimte van elke leerkracht is geregeld.

Op onze school zijn daarom de volgende afspraken vastgelegd in het Professioneel Statuut:



In onze school streven we naar een professionele cultuur. Leerkrachten zijn zich daarin bewust van hun eigen inbreng, gedrag en hun verantwoordelijkheid. Hierin nemen leerkrachten een pro-actieve houding aan. De expertise van iedere leerkracht zetten we in het belang van onze schoolontwikkeling in. Op onze school vinden we samenwerking belangrijk en deze samenwerking is gericht op het realiseren van een fijn schoolklimaat en richt zich dit jaar op de basiskwaliteit van het onderwijs dat minimaal verwacht mag worden van een basisschool, waarbij het belang van de leerling en het belang van de organisatie centraal staat.

Van een ieder op OBS de Pôlle wordt verwacht dat hij/zij transparant is in zijn/haar communicatie. Men is hierin open, eerlijk en oprecht.

De leraren op onze school reflecteren op hun eigen handelen en leren van eventuele fouten die zijn maken. Ze zijn gericht op ontwikkeling, en denken in oplossingen en kansen. De leraren spreken elkaar aan op gedrag en doen dit indien nodig ook bij de eigen en elkaars leerlingen en ouders.

Dit schooljaar starten we met de gesprekkencyclus met het instrument COO7. Deze gesprekkencyclus is gebaseerd op de SBL competenties voor leraren in het basisonderwijs en richt zich op de ontwikkeling van leraren in hun vak. Leraren starten met een zelfwaarderingslijst. De uitslag geeft inzicht in de competenties van de leerkrachten. De directeur waardeert de leerkrachten ook met een lijst en dit biedt handvatten voor een gesprek. Uit dit gesprek vloeit een POP (Persoonlijk Ontwikkelings plan) voort, waarbij de leerkracht zelf verantwoordelijk is voor het opstellen en uitvoering van deze POP.

De POP kan ook leiden tot scholingswensen van de leerkrachten. Deze scholingswensen worden besproken met de directeur. Leraren kunnen gedurende het hele jaar werken aan hun eigen professionalisering, indien nodig kunnen zij hiervoor gefaciliteerd worden. Professionalisering vindt ook plaats op school- en organisatieniveau, meestal in de vorm van studiedagen, workshops of e-learning.

We maken gebruik van moderne middelen. De keuze voor deze leermiddelen komt tot stand door overleg met het team en de inzet van de verschillende expertise die aanwezig is bij de leerkracht en is gekoppeld aan onze opdracht om ons onderwijs op voldoende niveau te brengen en te houden.

Het kiezen van een nieuwe methode gebeurt door middel van een kleine werkgroep, aangestuurd door een expert (bijvoorbeeld, de rekenspecialist) die advies uitbrengt naar de rest van het team. Een ieder die mee wil denken met de werkgroep is welkom mee te denken en stelt zich dan pro-actief op.

Onderwijskundige eindbeslissingen op schoolniveau worden altijd in het team gemaakt. Bij het maken van een eindbeslissing is ieder teamlid verantwoordelijk om zijn/haar stem uit te brengen. Mocht een van de leerkrachten om een reden niet aanwezig kunnen zijn bij een eindbeslissing, worden argumenten van hem/haar meegenomen, mits ze voorafgaand aan de beslissing zijn ingebracht.

Onderwijskundige beslissingen die gelden voor een groep kunnen met de betrokkenen van een groep worden gemaakt met de directeur of Intern Begeleid(st)er.

Bij onderwijskundige eindbeslissingen dient er ten alle tijden sprake te zijn van een ononderbroken doorgaande (leer)lijn. Een leerkracht kan niet zomaar iets anders beslissen, waardoor de doorgaande lijn wordt onderbroken of stopt.

Specifieke afspraken gekoppeld aan de punten A, B, C en D:

- 1) De school heeft gekozen voor Adaptief Onderwijs in combinatiegroepen. Alle leerkrachten die werken op onze school geven les volgens de uitgangspunten van Adaptief Onderwijs.
- 2) Op onze school hebben we gekozen om de instructielessen volgens het EDI (Expliciete Directe Instructie) model te geven. Alle leerkrachten geven de instructie lessen volgens dit model. De leraren zijn zelf verantwoordelijk voor het vaardig zijn op basisniveau wat betreft het didactisch handelen en de inzet van het instructie model EDI.
- 3) Om ons onderwijs in te richten maken we gebruik van verschillende educatieve apps en moderne methodes, zoals: Blink, Staal, Pluspunt 4, Veilig Leren Lezen. Alle leerkrachten zijn zelf verantwoordelijk voor het vaardig kunnen inzetten van de verschillende methodes en educatieve apps op onze school. De leerkrachten zetten deze middelen planmatig en structureel in om zo de doorgaande lijn van ons onderwijs te borgen. !! Kerndoeldekend.

In de groepen 1/2 werken de leerkrachten vanuit de fases van het leerlingvolgsysteem DORR aan de totale brede ontwikkeling van het jonge kind. De doelen van DORR, gekoppeld aan de zes fases zijn daarin sturend en leidend voor te geven instructie en beredeneerd aanbod in de groepen 1 en 2. De leerkrachten werken planmatig en structureel vanuit DORR om zo de doorgaande lijn van ons onderwijs te borgen.

- 4) Om het sociaal welbevinden van kinderen te bevorderen heeft onze school gekozen om te werken volgens de Kwink methode. Dit betekent dat deze lessen 25 keer per jaar worden gegeven en dat de wijze waarop kinderen worden benaderd gelijk is voor alle kinderen in de school. De aanpak van Kwink wordt gedeeld met de ouders en is ook zichtbaar in oudercontacten en ouderavonden.
- 5) Veranderingen die voortkomen uit een andere onderwijskundige visie of methode, worden door de directie eerst besproken in een teamvergadering, waarna in gezamenlijkheid gekozen wordt hoe de verandering het beste kan worden ingezet. Hierbij denken we bijvoorbeeld aan het kiezen van een andere lesmethode, invulling van studiedagen, bespreking van schoolontwikkelpunten die in het jaarplan van onze school zijn opgenomen, etcetera, etcetera.
- 6) Regelmatig, minimaal twee keer per jaar, overlegt de directie van de school met het team om de vastgelegde punten in het Professioneel Statuut te bespreken en te borgen.
- 7) Afspraken over individuele professionalisering worden door elk teamlid met de directeur besproken. Gezamenlijke studiedagen worden besproken in de teamvergadering.
- 8) Afspraken die op schoolniveau worden gemaakt omtrent de afname van toetsen van de leerlingen worden door alle leerkrachten nageleefd.
- 9) Daar waar dit statuut niet in voorziet, zal nader overleg plaatsvinden tussen de leerkracht(en) en de directie van onze school. De uitkomsten van dit overleg worden teruggekoppeld in de teamvergadering, waarna gekeken wordt of het Professioneel Statuut moet worden aangepast.

Het Professioneel Statuut wordt aan het begin van ieder schooljaar besproken, waar mogelijk bijgesteld en opnieuw vastgesteld. Het Professioneel Statuut wordt ter kennisgeving aangeboden aan de Medezeggenschapsraad van OBS de Pôlle.

Aldus besproken en vastgesteld in de teamvergadering van, 13 augustus 2020.

De Leerkrachten in IB-ers: Gaby de Vries, Merel van der Velde, Gellie Winkel, Lara Breuker,
Trea Feenstra, Cindy Bekkema, Marian Falkena, Tea Wahle

Bestuurder: Mark Vrolijk