



## PROFESSIEEL STATUUT ONDERWIJSGROEP PUNT SPECIAAL | 2018-2019<sup>1</sup>

In dit professioneel statuut wordt beschreven op welke wijze leraren en onderwijsassistenten (leraarondersteuners)<sup>2</sup> van Onderwijsgroep Punt Speciaal (OPS) ruimte krijgen voor het goed kunnen uitvoeren van hun werk. Onder het bestuur van OPS vallen 6 scholen voor speciaal onderwijs.

In het eerste deel van deze notitie wordt de basis beschreven, geldend voor alle scholen. Per school wordt deze basis gespecificeerd (bijlage).

**Rode tekst:** Punt Speciaal brede afspraken

**Blauwe tekst:** nader uit te werken/te verkennen zaken

---

### Doel

Met de wet Beroep Leraar (WBL) wordt de positie van de leraar versterkt; een leraar moet voldoende ruimte krijgen om zijn werk goed uit te kunnen voeren. Deze ruimte heeft betrekking op:

- de vakinhouden;
- de didactiek;
- het pedagogisch proces (begeleiden leerlingen en beoordelen van hun prestaties; contacten ouders);
- de professionele ontwikkeling.

### Uitwerking

Bij de uitwerking van dit professioneel statuut zijn twee transities bepalend: de nieuwe organisatiestructuur van OPS en de invoering van de methodiek LeerKRACHT Speciaal.

#### *De organisatiestructuur*

Met ingang van januari 2019 krijgt OPS een nieuwe organisatiestructuur. Hierdoor vindt er een verschuiving plaats in taken en bevoegdheden voor management en medewerkers. Hierbij wordt een groter beroep gedaan op het zelfsturend vermogen van de teams (zelfverantwoordelijke teams).

#### *De methodiek LeerKRACHT Speciaal*

Deze methodiek is vier jaar geleden ingevoerd op een van de scholen van OPS.

---

<sup>1</sup> Opgesteld door:

Britt van Buren, Charlotte Bruinhof, Bas Wansink, Harrie Arts, Sharon de Visser, Linda van Elst, Floor van de Logt, Jose Verheij, Hanneke Ceelen en Hans Nijtmans

<sup>2</sup> In vervolg allen aangeduid met term leraren.

In schooljaar 2017-2018 is besloten deze methodiek te gaan gebruiken op alle scholen. Twee interne trainers worden ingezet voor scholing van de schoolteams en begeleiding bij het implementatietraject. Hierbij wordt de oorspronkelijke methodiek van LeerKRACHT vertaald naar de situatie in het speciaal onderwijs. Voor het scholingstraject is anderhalf schooljaar uitgetrokken.

LeerKRACHT Speciaal gaat uit van 4 kernwaarden:

1. De leerling, leraar en onderwijsassistent staan centraal.
2. De leerling is de inspiratiebron.
3. Er wordt uitgegaan van de kennis en kunde van de leraar en onderwijsassistent/onderwijsondersteuner.
4. Alle medewerkers dragen gezamenlijke verantwoordelijkheid.

LeerKRACHT Speciaal creëert een cultuur waarin leraren en onderwijsassistenten van elkaar leren en ernaar streven elke dag een beetje beter te worden.

Aan de basis staat een aantal LeerKRACHT-instrumenten:

1. Dagstart: korte bijeenkomst rondom een bord om de dag op te starten en eventuele knelpunten te bespreken.
2. Teamsessie: korte effectieve werksessie waarin je met je collega's wekelijks de voortgang bespreekt op doelen die je gezamenlijk gesteld hebt.
3. Feedback geven, ontvangen en vragen.
4. Leerlingsessie en het bord in de klas. De stem van de leerling is de grootste inspiratiebron. Zij kunnen feedback geven over het onderwijs en werken zo mee aan verbetering.
5. Gezamenlijke lesvoorbereiding en lesbezoek. Van en met elkaar leren is de basis voor een goede les. Door regelmatig te kijken bij elkaar en samen te bespreken of de beoogde doelen worden bereikt, krijgen leraren ideeën over hoe het nog beter kan.
6. Intervisie.
7. Pizzasessie: een bijeenkomst waarin kennis met elkaar wordt uitgewisseld en leraren elkaar inspireren.

Nadat de methodiek op alle scholen is ingevoerd, wordt geëvalueerd op basis van de vier aspecten uit het professioneel statuut (vakinhouden, didactiek, pedagogisch proces en professionele ontwikkeling). Hierbij wordt onderzocht: [in hoeverre wordt met de methodiek LeerKRACHT Speciaal voldoende ruimte geboden aan de leraren voor uitvoering van hun werk?](#)

Ook de reorganisatie zal invloed hebben: [in hoeverre is het ook daadwerkelijk mogelijk om binnen de werkwijze van LeerKRACHT Speciaal en met zelfverantwoordelijke teams voor leraren op beleidsmatige aspecten invloed te houden/te krijgen?](#)

### **Stand van zaken november 2018**

In een gesprek met een afvaardiging van alle scholen werd een aantal aspecten genoemd die van belang zijn voor maken van afspraken tussen leraren, directie scholen en bestuur van OPS.

#### Schoolniveau

1. Ruimte geven is belangrijk, maar afspraken die zijn gemaakt moeten ook worden nageleefd. De leraren kunnen aangeven wanneer er behoefte is aan meer controle vanuit MT op het naleven van afspraken en verdelen van taken. Dit moet goed worden bewaakt.

Het is belangrijk dat medewerkers weten hoe zij constructieve feedback kunnen geven aan collega's en taken evenredig worden verdeeld. LeerKRACHT Speciaal is hiervoor bij uitstek geschikt.

2. Er komt veel op de scholen van OPS af, dit vraagt om prioritering. Bij het maken van keuzes door het management van de school worden leraren betrokken. Keuzes worden verantwoord. Een voorbeeld is de grote hoeveelheid aan werkgroepen. Leraren besluiten in overleg met het management per schooljaar welke werkgroepen moeten draaien (de andere werkgroepen "slapen").  
Zorgpunt is dat er veel zaken als hype worden opgepakt: laten we eerst zaken goed uitwerken en borgen voor er iets nieuws wordt opgestart.
3. Bij beleidsmatige veranderingen op een school (bijvoorbeeld in gebruik nemen van een nieuwe methodiek) wordt een procedure opgesteld in samenspraak met de leraren.

#### Bestuur

4. Voor zaken waarvan gezegd wordt dat "het noodzakelijk is voor OPS", moet draagvlak zijn binnen de scholen. Er is een inspraakprocedure ("hearing") waar de bestuurder het voorgenomen besluit uitlegt en meningen van leraren hierover peilt. In een vroeg stadium wordt de praktijk bevestigd.
5. Bij afwijking van de afspraken uit het professioneel statuut wordt de beleidsmedewerker Onderwijs en Kwaliteit geïnformeerd door betreffende medewerker (s) en bespreekt dit met directeur c.q. bestuurder.
6. Een keer per jaar wordt in overleg door een afvaardiging per school van leraren met de beleidsmedewerker Onderwijs en Kwaliteit het professioneel statuut geëvalueerd en zo nodig bijgesteld.

#### Ouders

7. De leraren hebben gesprekken met ouders van hun leerlingen om aanbod te kunnen afstemmen op de vraag van ouders en leerling.  
Per school is er een procedure/protocol opgesteld in overleg met de leraren over de frequentie en opzet van oudergesprekken.  
Bijvoorbeeld: wel of geen huisbezoek/startgesprek, aanwezigheid derden, kunnen aangeven wanneer het gewenst is dat een oudergesprek wordt aangegaan door MT.

#### Scholing

8. Er is een ruim aanbod aan interne scholingsmogelijkheden. Daarnaast is het belangrijk dat tijdens POP-gesprekken met de medewerker duidelijke afspraken gemaakt worden over de mogelijkheden van individuele externe scholing. OPS moet medewerkers ruimte geven voor professionele ontwikkeling ook al past deze niet helemaal binnen de speerpunten van het scholingsbeleid van OPS. Hierover zijn duidelijke richtlijnen met betrekking tot facilitering op Punt Speciaal niveau. Bij verschil van mening wordt de beleidsmedewerker Kennis en Expertise gevraagd om bemiddeling en advies.
9. Leraren hebben inspraak bij het bepalen van de inhoud van studiedagen op hun school.

Aandachtspunt (uit te werken komende periode)

10. Leraren werken in de klas veel samen met externen (zbo/therapeuten/ed): interdisciplinair. In feite is de leraar de manager van de klas. Wat betekent dit voor het nemen van besluiten, zowel inhoudelijk als organisatorisch?

-In hoeverre kunnen en mogen leraren meebeslissen over de inzet van ZBO-ers?

-Is er tijd in te plannen voor overleg met ZBO-ers?

-etc.