

Professioneel statuut voortgezet onderwijs

Een opdracht aan schoolleiders en besturen

Aandachtspunten voor een professioneel statuut

- A. Het organiseren van de dialoog (structuur): de mogelijke vormgeving van het statuut
- B. Wat wordt beoogd? De agenda voor de dialoog (inhoud)
- C. Randvoorwaarden voor succes

Bouwstenen voor een professioneel statuut

Een opdracht aan schoolleiders en besturen

In de Wet Beroep leraar en lerarenregister (Wet BLL) is vastgelegd dat scholen per 1 augustus 2017 een professioneel statuut hebben. De opdracht daartoe en het initiatief om te komen tot een professioneel statuut legt de wet bij het bevoegd gezag. De wet schrijft voor *dat* er een statuut komt, maar niet *hoe* dat statuut er uit moet zien. De inhoud van het statuut moet voortkomen uit een gezamenlijk(e) proces(voering) van schoolbestuur, schoolleiding en leraren.

De professionele dialoog en professionele ruimte krijgen vorm op het niveau van schoolleider en leraren. De professionele dialoog kan op verschillende manieren worden vormgegeven. Die dialoog vindt doorlopend en op verschillende manieren plaats. Dat moet bevorderd worden, maar niet per definitie op alle plaatsen en alle niveaus gereguleerd. Er moet voor worden gewaakt dat het statuut een ‘papieren tijger’ wordt. De VO-raad wil benadrukken dat het statuut niet per se op iedere school iets nieuws regelt, noch dat het bestaande verantwoordelijkheden en verhoudingen wijzigt. Wij nemen bovendien als vertrekpunt dat het statuut geen elementen bevat die al eerder zijn geregeld via andere wetgeving en de (wet) medezeggenschap op scholen (WMS).

De wet is in de zomer van 2017 in werking getreden, maar laat via het inwerkingtredingsbesluit ruimte voor een ‘invoeringsjaar’. Dat betekent dat de Inspectie van het Onderwijs tot augustus 2018 niet op naleving toeziet.

De VO-raad is van mening dat het professioneel statuut de ingeslagen weg van scholen als professionele en lerende gemeenschappen kan bestendigen en de professionele dialoog binnen scholen kan verstevigen. Om die reden is de VO-raad dan ook van mening dat het professioneel statuut op het niveau van de school gestalte moet krijgen. Ook op andere manieren sluit het aan bij ontwikkelingen in de sector: één van de lidmaatschapseisen in de Code Goed bestuur VO is dat het bestuur belangrijke gegevens – zoals het jaarverslag en het professioneel statuut – op de website van de onderwijsorganisatie publiceert.

Om besturen en scholen te ondersteunen bij de opdracht die de wet aan hen geeft, heeft de VO-raad een handreiking opgesteld. Deze handreiking kan helpen bij het maken van (werk)afspraken en de inrichting van de dialoog binnen scholen en teams, en sluit af met een aantal ‘bouwstenen’ voor het professioneel statuut. Deze handreiking is een basis voor het voeren van de dialoog binnen de school. In de komende periode zal deze handreiking worden aangevuld met de ervaringen die in het veld worden opgedaan bij het voeren van de professionele dialoog en het professioneel statuut. Op de [website van de VO-raad](#) vindt u meer achtergrondinformatie over de voorgeschiedenis, het perspectief van de VO-raad op professionele ruimte en het doel van een statuut en enkele centrale begrippen.

**Aandachtspunten voor
een professioneel statuut**

- A. Het organiseren van de dialoog (structuur): de mogelijke vormgeving van het statuut
- B. Wat wordt beoogd? De agenda voor de dialoog (inhoud)
- C. Randvoorwaarden voor succes

Bouwstenen voor een professioneel statuut

Aandachtspunten voor een professioneel statuut

De wettelijke bepalingen omtrent het professioneel statuut laten veel ruimte aan de scholen. Daarmee is er ruimte voor verscheidenheid, en kan het professioneel statuut op het niveau van de school tot stand komen. De inhoud van het statuut moet voortkomen uit een gezamenlijke dialoog van schoolbestuur, schoolleiding en leraren. Bij voorkeur vindt die dialoog wat de VO-raad betreft vooral plaats met de leraren in de school.

Het uitgangspunt daarbij is het voeren van een professionele dialoog. De inhoud van de dialoog, en daarmee ook het statuut, moet vooral ontstaan gedurende het proces in de school. Bij het opstellen van een professioneel statuut gaan schoolbesturen, schoolleiders en leraren met elkaar in gesprek over drie vragen die hieronder worden voorzien van een aantal aandachtspunten:

- A. Hoe geven we het statuut vorm?
- B. Wat wordt beoogd?
- C. Wat zijn randvoorwaarden voor succes?

Daarmee ontstaan de contouren voor een stapsgewijs proces. Het bestuur geeft de opdracht aan de schoolleiding tot het vastleggen van een professioneel statuut op schoolniveau. Deze kijkt samen met de leraren in de school wat er op dit gebied al gebeurt, gaan daarover met elkaar in gesprek en leggen op basis daarvan samen een aantal zaken vast.

A. Het organiseren van de dialoog (structuur): de mogelijke vormgeving van het statuut

B. Wat wordt beoogd? De agenda voor de dialoog (inhoud)

C. Randvoorwaarden voor succes

Bouwstenen voor een professioneel statuut

A. Het organiseren van de dialoog (structuur): de mogelijke vormgeving van het statuut

In het statuut wordt aangegeven op welke wijze de zeggenschap geborgd is en de dialoog geïnstitutionaliseerd wordt. Er is daarbij ruimte voor verscheidenheid tussen scholen; de dialoog vindt daarom ook plaats op het niveau van de school.

In het professioneel statuut, dat de vorm moet krijgen van een beleidsdocument, kan worden volstaan met een duidelijk beschreven overlegvorm waarin de professionele dialoog tussen bevoegd gezag, schoolleiding en leraren formeel vorm krijgt. Het is daarbij noodzakelijk dat de interne zeggenschap van leraren en de wijze waarop die in het professionele statuut wordt beschreven, in overeenstemming is met de Wet medezeggenschap op scholen (WMS) en dat synergie wordt gerealiseerd tussen beide typen (mede)zeggenschap. Hieronder werken we daarvoor enkele uitgangspunten uit:

- De dialoog vindt plaats tussen schoolleiding en leraren. Voor het proces is het van belang dat de (P)MR betrokken wordt bij de inrichting van het proces en het opstellen van het statuut. Immers, dit is een reeds bestaande overlegstructuur die de school of instelling al kent. Tegelijk moet worden gewaakt voor een overlap van verantwoordelijkheden en bevoegdheden.
- Om te voorkomen dat er ‘stapelings van procedures’ ontstaat, is het verstandig dat schoolbesturen en leraren goed onderscheid maken tussen medezeggenschap en zeggenschap:
 - In de medezeggenschap gaat het om het recht van werknemers, ouders en leerlingen om geïnformeerd te worden over en betrokken te worden bij tal van

aangelegenheden over het (bestuurlijk) functioneren van de onderwijsinstelling. Daarmee kunnen zij invloed uitoefenen op de totstandkoming en uitvoering van (beleids)beslissingen. Dat betreft met name aangelegenheden over het (bestuurlijk) functioneren van de onderwijsinstelling, zoals de organisatie, (arbeids-) omstandigheden en de arbeidsrelatie, maar ook over beleidsplannen, het schoolplan, enzovoorts.

- Bij zeggenschap en de afspraken daarover in het professioneel statuut gaat het over de eigenstandige beslisbevoegdheid van leraren binnen de kaders die de wet geeft in de omschrijving van het beroep en binnen de kaders die door het bevoegd gezag zijn gesteld. De medezeggenschap is één van de kaders waarbinnen afspraken over professionele ruimte hun beslag krijgen.

Het is zaak dat het bevoegd gezag en leraren over onder meer dit onderscheid afspraken maken in het professioneel statuut. Er wordt dan ook geen nieuwe vorm van ‘medezeggenschap’ gecreëerd; de bestaande professionele zeggenschap van de docent wordt vastgelegd.

- Als u als bestuur of schoolleiding van mening bent dat de PMR het geschikte orgaan is om het gesprek over professionele ruimte te voeren dan is dat uiteraard mogelijk. Maar het statuut zal gedragen moeten worden door de meerderheid van alle leraren, ook door die leraren die geen lid zijn van de PMR. Het is ook denkbaar dat het statuut wordt geënt op een bestaand orgaan, bijvoorbeeld een lerarenvergadering.

A. Het organiseren van de dialoog
(structuur): de mogelijke vormgeving
van het statuut

**B. Wat wordt beoogd? De agenda voor de
dialoog (inhoud)**

C. Randvoorwaarden voor succes

B. Wat wordt beoogd? De agenda voor de dialoog (inhoud)

Belangrijke eerste vraag om met elkaar te bespreken is: wat kan het doel zijn van een professioneel statuut (bijvoorbeeld: het bereiken van een professionele cultuur). Ook is het goed bij de start een aantal algemene, gezamenlijke uitgangspunten vast te stellen. Daarbij kan gedacht worden aan de erkenning van de gezamenlijke opdracht om goed onderwijs tot stand te brengen, de erkenning van zeggenschap vanuit de aanwezige (erkende) professionaliteit, et cetera. Wij adviseren ten minste de volgende thema's tot onderwerp van de professionele dialoog te maken:

A. De afstemming tussen de professionele ruimte en het schoolbeleid

- Hoe wordt de zeggenschap van de leraar bij de totstandkoming van het schoolplan, het strategisch kader, de identiteit, missie en/ of visie van de school georganiseerd?
- Hoe is de professionele ruimte en zeggenschap van de leraar binnen het team en in de relatie tot de schoolleiding geregeld?

Hierbij blijft de werkgever-werknemer-relatie in stand. Het wetsvoorstel raakt niet aan de verantwoordelijkheid van het schoolbestuur voor onderwijskwaliteit en het functioneren van de school: het schoolbestuur blijft eindverantwoordelijk voor de kwaliteit van het onderwijs, voor het functioneren van de school en voor het personeelsbeleid. Daarbinnen is er bovendien het onderwijskundig beleid, dat eveneens als kader fungeert voor de zeggenschap van de leraar. Het gaat er dus niet om de leraar zeggenschap toe te kennen buiten de kaders van het onderwijskundig beleid.

B. De vakinhoudelijke, vakdidactische en pedagogische zeggenschap van leraren ten aanzien van

- de inhoud van de lesstof;
- de wijze waarop de lesstof wordt aangeboden en de middelen die daarbij worden gebruikt;
- de te hanteren pedagogisch-didactische aanpak op de school en de wijze waarop daar uitvoering aan wordt gegeven, waaronder de begeleiding van de leerlingen en de contacten met de ouders.

C. De professionele ontwikkeling van leraren:

het in samenhang met de onderdelen a en b onderhouden van de bekwaamheid van de leraren, als participant in de school, mede in het licht van het strategisch personeelsbeleid (HRM) van het bestuur en/of de school.

De definitie en de reikwijdte van de dragende begrippen

'Professionele ruimte' en 'zeggenschap' zijn complexe begrippen. Het is daarom belangrijk met elkaar goede afspraken te maken over definities en de reikwijdte van dragende principes en begrippen in het professioneel statuut. Tegelijk hoeft het wiel niet opnieuw te worden uitgevonden. Op de [website van de VO-raad](#) worden enkele centrale begrippen ter inspiratie van een beschrijving voorzien. Het gaat dan om de leraar als professional, de deskundigheid en verantwoordelijkheid van de leraar, de regie en verantwoordelijkheid van leraren, professionele zeggenschap en ruimte.

Een opdracht aan schoolleiders en besturen

Aandachtspunten voor een professioneel statuut

A. Het organiseren van de dialoog (structuur): de mogelijke vormgeving van het statuut

B. Wat wordt beoogd? De agenda voor de dialoog (inhoud)

C. Randvoorwaarden voor succes

Bouwstenen voor een professioneel statuut

Rollen, verantwoordelijkheden en verhoudingen

Uit de professionele dialoog vloeit invulling van de onderlinge verhoudingen voort voor de leraar en zijn beroepsgroep, het team en de schoolleiding namens het bevoegd gezag. Die verhoudingen kleuren de professionele dialoog. In het professioneel statuut kunnen besturen en leraren daarover uitgangspunten en/of bepalingen opnemen.

Hiervoor doen we een aantal suggesties:

- A. Het professioneel statuut heeft betrekking op de samenwerking tussen professionals in de onderwijsorganisatie. De leraar als professional werkt in een team; leraren functioneren bijvoorbeeld meestal binnen secties, teams ('kenniskringen', gericht op zowel team als vak).
- B. De leraar in het vo is een professional die zijn beroep bewust, verantwoord en met de benodigde vakbekwaamheid verricht. Voor de docent in het vo zijn de vakbekwaamheidseisen in de Wet BIO maatgevend. Voor zover daaraan binnen school of bestuur nadere invulling wordt gegeven, worden de medewerkers die het betreft betrokken bij de besluitvorming daarover.
- C. De medewerker borgt samen met zijn collega's de kwaliteit van de beroepsuitoefening ten behoeve van het onderwijs en legt daarover intercollegiaal actief en ongevraagd verantwoording af. De medewerker stelt zich in het team waarbinnen hij werkzaam is collegiaal op. Voor medewerkers die betrokken zijn bij het directe onderwijsproces geldt dat onderwijs geven in hoge mate teamwerk is. Hierbij wordt erkend dat deze ruimte voor samenwerking beperkingen oplegt aan de individuele invulling van het zelfstandig handelen.

- D. De professionaliteit van de leraar (dat wil zeggen de basisprincipes voor goed leraarschap) is mede verankerd in een professionele standaard die door de beroepsgroep wordt uitgedragen¹.
- E. De leraar is naast professional ook werknemer; hij dient zich te gedragen als goed werknemer en is o.a. verplicht zich te houden aan de aanwijzingen die door het bevoegd gezag en/of de schoolleiding worden gegeven.
- F. Het bevoegd gezag (College van Bestuur, werkgever) en de schoolleiding ondersteunen leraren in de uitoefening van hun professie. De organisatie schept ruimte voor leraren om hun professioneel handelen te optimaliseren. De medewerker investeert in dit proces door het op peil houden van zijn bekwaamheid en actieve deelname aan werkoverleg.
- G. Met het professioneel statuut wordt erkend dat de werkgever verantwoordelijk is voor het geheel van de onderwijsorganisatie en voor het gevoerde en te voeren beleid, waarbij de leraar professionele zeggenschap nodig heeft bij de vormgeving en uitvoering van zijn werk.

Aandachtspunten voor
een professioneel statuut

- A. Het organiseren van de dialoog (structuur): de mogelijke vormgeving van het statuut
- B. Wat wordt beoogd? De agenda voor de dialoog (inhoud)

C. Randvoorwaarden voor succes

Bouwstenen voor een professioneel statuut

C. Randvoorwaarden voor succes

Tot slot een aantal overwegingen die een bijdrage kunnen leveren aan een succesvolle werking van het professioneel statuut:

A. Omgaan met interpretatieverschillen

Geschillen over de (interpretatie van) het professioneel statuut tussen een individuele leraar(en) en de schoolleiding worden intern en op passende wijze behandeld. Het is mogelijk dat de schoolleiding daarbij om advies vraagt van een orgaan of gremium van professionals binnen de school. De procedure van deze interne geschilbeslechting maakt onderdeel uit van de bestuurs- c.q. schoolspecifieke afspraken.

Het kan in een enkel geval voorkomen dat het een bestuur niet lukt om er in overleg met de gesprekspartners uit te komen. Omdat het bestuur een wettelijke verplichting heeft om te komen tot een professioneel statuut, en dus uitvoering moet geven aan deze opdracht, adviseert de VO-raad om in een dergelijk geval als bestuur tot een statuut te komen, en dit middels een raadpleging/peiling aan alle leraren(teams) voor te leggen. Op die manier kan alsnog aan de wettelijke opdracht worden voldaan.

B. Evaluatie op schoolniveau

Het is aan te bevelen om binnen de school een termijn af te spreken waarop het professioneel statuut periodiek wordt gezien en eventueel herijkt wordt. Juist voor een dynamisch document als het professioneel statuut is het van belang dat regelmatig wordt bekeken of het professioneel statuut nog up-to-date is, en bijdraagt aan de (ervaren) professionele ruimte en zeggenschap van leraren. Wij geven u in overweging om het statuut

voor het eerst na twee jaar te evalueren. Dan heeft u voldoende gelegenheid om ervaringen in beeld te brengen.

C. Het principe van de gezamenlijke opdracht

Het bevoegd gezag (College van Bestuur, werkgever) erkent met de ondertekening van het professioneel statuut de professionele autonomie en verantwoordelijkheid van de leraar om – binnen wettelijke, organisatorische en professionele kaders – zelfstandig en in collegiale samenspraak, beslissingen te nemen over de beroepsuitoefening. De leraar erkent dat de eindverantwoordelijkheid voor zijn verrichtingen bij de werkgever berust. De leraar is verantwoording verschuldigd over alle taken, inclusief de beroepsinhoudelijke aspecten die worden uitgevoerd ter vervulling van de functie.

D. Verantwoording

In het kader van de Code Goed bestuur worden besturen en scholen geacht het professioneel statuut op hun website te plaatsen (lidmaatschapseis). Het is bovendien aan te raden dat een bestuur of school zich tevens in een publiek toegankelijk jaarverslag verantwoordt richting haar stakeholders over het gevolgde proces om tot een professioneel statuut te komen en/of hoe zij de professionele positie c.q. ruimte van de leraar hebben vormgegeven en geborgd. Onderdeel daarvan kan zijn dat het statuut is besproken met de MR, en dat ook de MR zelf aan kan geven hoe zij het proces en de uitkomst waarderen.

- A. Het organiseren van de dialoog (structuur): de mogelijke vormgeving van het statuut
- B. Wat wordt beoogd? De agenda voor de dialoog (inhoud)
- C. Randvoorwaarden voor succes

Bouwstenen voor een professioneel statuut

Scholen hebben veel ruimte om invulling te geven aan een professioneel statuut dat aansluit bij de lokale praktijk. Echter, er zijn enkele uitgangspunten die scholen mee kunnen nemen bij het ontwikkelen en verder vormgeven van de professionele dialoog. Deze lijst is uitputtend noch limitatief, maar biedt een solide basis om handen en voeten te geven aan het professioneel statuut. Daarbij gaat het om de volgende onderwerpen:

- **Doel van het professioneel statuut**
Om het statuut een levend document te maken is het van belang om in gezamenlijkheid overeen te komen wat het doel van het professioneel statuut is, zoals het bevorderen van de professionele dialoog.
- **Professionele ruimte en zeggenschap van de docent**
Hierbij kan het onder andere gaan over de afstemming tussen 1) professionele ruimte en schoolbeleid, 2) zeggenschap over vakken, zoals de inhoud van de lesstof, de manier waarop deze wordt aangeboden, en de te hanteren pedagogisch-didactische aanpak op de school en de wijze waarop daar uitvoering aan wordt gegeven, en 3) professionele ontwikkeling.
- **Betrokkenheid bij besluitvorming**
Hier wordt ingegaan op de wijze waarop docenten worden betrokken bij besluitvorming rondom thema's die voor hen relevant zijn, met als doel: het bevorderen van de professionele dialoog, dat daarmee zowel een middel als een doel is.
- **Rollen, verantwoordelijkheden en verhoudingen**
Het bevoegd gezag, de schoolleiding en de docent hebben ieder hun eigen rol in het vormgeven en ontwikkelen van de professionele dialoog. Die verhoudingen kleuren de professionele dialoog. De betrokkenen kunnen deze verhoudingen, waaronder de ongewijzigde werkgever – werknemerverhouding, door middel van de dialoog, verhelderen en vastleggen.
- **Randvoorwaarden voor succes**
Het professioneel statuut ontstaat niet in een vacuüm. Betrokkenen doen er goed aan om in te gaan op randvoorwaarden die bijdragen aan het succes voor het professioneel statuut: omgaan met interpretatieverschillen, periodieke evaluatie, de erkenning van de gezamenlijke opdracht die er voor besturen, schoolleiders en docenten ligt, en de adequate verantwoording over proces en uitkomst via de geëigende middelen van de school.

Een opdracht aan schoolleiders en besturen

Aandachtspunten voor een professioneel statuut

- A. **Het organiseren van de dialoog (structuur): de mogelijke vormgeving van het statuut**
- B. **Wat wordt beoogd? De agenda voor de dialoog (inhoud)**
- C. **Randvoorwaarden voor succes**

Bouwstenen voor een professioneel statuut

Gebruikte bronnen

1. De wet bepaalt dat bij het opstellen van het professioneel statuut tevens de professionele standaard van de beroepsgroep in acht wordt genomen. Het is mogelijk voor bevoegde gezagsorganen en leraren om dat te doen, aangezien de betreffende normen aangaande de beroepsuitoefening zoals eerder aangegeven grotendeels bekend zijn, zij het ongeschreven van aard (Advies Afdeling Advisering Raad van State en Nader Rapport: Tweede Kamer, vergaderjaar 2015–2016, 34 458, nr. 4, pp. 26-28).

www.vo-raad.nl