



Professioneel statuut GSF

Inleiding

Vanuit het strategisch beleidsplan is de opdracht gegeven een visie te ontwikkelen op Professionaliseren. Gedurende het schooljaar 2016-2017 is er bij de GSF uitgebreid tijd en ruimte gereserveerd voor het project Professionalisering. In dialoog met (een brede afvaardiging van) medewerkers van alle GSF-locaties en op basis van literatuurstudie zijn vanuit het project Professionalisering GSF-definities over 5 begrippen geformuleerd, te weten over:

- professional
- professionaliteit
- professionele ruimte
- professionele cultuur
- professionalisering

Begripsvorming GSF breed

De definities van professionele ruimte en professionele cultuur geven een goed beeld over wat de inzichten en normen zijn binnen de GSF ten aanzien van goed leraarschap.

De definitie voor professionele ruimte is:

De ruimte die je neemt én krijgt als medewerker van de GSF om een actieve bijdrage te leveren aan goed onderwijs. Het gaat daarbij om het vinden van een balans tussen creatieve vrijheid, innovatie, interne zeggenschap en aansluiting bij kaders van inspectie, GSF, school en team.

Daarnaast is het van belang om er bewust van te zijn dat professionele ruimte:

- geen doel op zich is, maar een middel om het professionele doel te bereiken, namelijk verbetering van de kwaliteit van het onderwijs. In dit kader is het begrip handelingsvermogen van belang. Dat betekent: naast aandacht voor de individuele competenties van de medewerker, meer samenwerking in teams en aandacht voor de condities waaronder medewerkers werken (structuur en cultuur).
- niet statisch is, maar een uitkomst van een continue dialoog tussen alle medewerkers. Dit betekent in afstemming met betrokkenen afspraken maken en continu zoeken naar mogelijkheden om de kwaliteit van het onderwijs samen te verbeteren.

De professionele cultuur krijgt binnen de GSF vorm in de volgende drie aspecten:

- Samen werken aan onderwijsverbetering: teams van leraren en onderwijsondersteunend personeel, ondersteund door hun schoolleiding, werken actief samen om het onderwijs voor de leerling te verbeteren. Dit is een structureel, geleidelijk proces waarbij het hele team betrokken is.
- Een open dialoog tussen medewerkers en leidinggevenden over expertises, kwaliteiten, gedeelde waarden, normen, opvattingen en werkwijzen. De kern van de professionele cultuur zit in het uitgangspunt dat iedereen gelijkwaardig is als mens, maar als professional dat niet iedereen gelijk is: de zogenoemde 'erkende ongelijkheid'. Hiermee wordt onderkend dat ieders kwaliteiten op een verschillend vlak liggen.
- Een open leerklimaat waarbij men:

- van en met elkaar leert;
- elkaar adviseert, elkaar aanspreekt en elkaar aan afspraken houdt;
- met respect omgaat met leerlingen, ouders en collega's;
- initiatieven neemt en elkaar uitdaagt om het maximale resultaat te bereiken;
- structureel kennis deelt.

Invulling per school

In schooljaar 2017-2018 is een vervolg gegeven aan het project en op schoolniveau verdere verdieping plaatsgevonden. De verdieping bestond uit een 0-meting, topicinterviews en een plan van aanpak. In dit plan van aanpak is uitgewerkt hoe de professionele dialoog en de besluitvorming hierover plaatsvindt.

De Fontein

Professionele ruimte is iets dat niet uitsluitend en vrijblijvend geboden kan worden. Wanneer je ruimte verstrekt zonder richting, verstrek je leegte, naar onze opvatting.

Professionele ruimte dient altijd te passen binnen de kaders van ons meerjaren Schoolplan en binnen het meerjaren beleidsplan van de GSF als geheel.

Docenten hebben een ruime vrijheid waar het hun professionaliteit betreft en leggen binnen die vrijheid ook verantwoording af over hun doen en laten. De vrijheid die docenten ervaren is niet altijd gelijk aan de vrijheid die zij wensen. Een goed midden daarin vinden is een opgave voor het MT. Dat vraagt om vertrouwen en optimisme.

In de gesprekscyclus is ruimte om de professionalisering te bespreken. De afspraken daarover worden genoteerd en er wordt op teruggekomen. Samen met de medewerker wordt de scholingsbehoefte vastgesteld.

We vinden het ontwikkelen en bijhouden van individuele competenties ten behoeve van het beheersen van het vak belangrijk, aldus een overgrote meerderheid van het team.

We delen de expertise en vinden het geven van goed onderwijs belangrijk.

Hierover voeren wij regelmatig de dialoog, bepalen gezamenlijk onze koers.

Onderwijs is steeds onderwerp van zorg en daarom besteden we ook komend jaar weer aandacht aan het bijhouden van basale vaardigheden als klassenmanagement en groepsdynamica.

Op De Fontein werken we samen structureel aan onderwijsverbetering.

Dat doen we gemeenschappelijk: OP, OOP en SL samen.

Voorbeelden hiervan zijn:

- Het gezamenlijk bepalen wat wij een goede les vinden en met die opbrengst een kijkwijzer maken met als leidraad de 5 rollen van de docent;
- Iedere docent legt lesbezoeken af bij collega's en wordt op zijn/haar beurt in de les bezocht;
- We hebben leergemeenschappen bij intervisie en t.b.v. projecten in het eerste leerjaar;
- We voeren sectiegesprekken n.a.v. de resultaten en de 'wolfanalyses';
- De docentscan is voor het tweede jaar afgenomen en de uitkomsten worden met de docenten besproken;
- Voor 'Scholen op de kaart' nemen we ieder jaar vragenlijsten af bij leerlingen en ouders en de opbrengsten bespreken we met elkaar;
- Om tot een gemeenschappelijk gedragen planvorming te komen, organiseren we 'Ronde Tafels' met ouders en leerkrachten van groep 8.

De open dialoog voeren is een uitgangspunt dat wij nastreven; niet iedereen is daar - bewust of onbewust - even competent in en dit is een punt waaraan gewerkt wordt en dat terugkomt in de gesprekkencyclus.

Op De Fontein wordt gewerkt aan formatieve evaluatie in een pilot bij Engels en Frans in de onderbouw. De toets als motor van het leren heeft de langste tijd gehad.

Een open leerklimaat wordt ten dele gerealiseerd: we komen bij elkaar in de klas/les, we leren van en met elkaar en we voeren intervisie. Het geven van professionele feedback is een competentie die verder ontwikkeld moet worden en we zijn dan ook zeer ingenomen met een cursusaanbod hierover binnen de GSF-Academie.

Besluitvorming vindt plaats in de schoolleiding, onder verantwoordelijkheid van de directeur. Altijd na de medewerkers en vaak ook experts, ouders en leerlingen te hebben gehoord.

Op het respectvol omgaan met elkaar en met leerlingen scoren we in de onderzoeken een 'ruim voldoende' en dat is in de mening van het MT onvoldoende.

De grens van acceptabel/ onacceptabel ligt voor ons bij 'Goed'. Wellicht is dat te normatief, maar de kern zit hem hierin dat je nooit enigszins respectvol kunt zijn.

Wij werken in de ondersteuning en begeleiding van leerlingen volgens het PM-model, waarin duidelijk staat beschreven wie wanneer aan zet is.

Initiatief nemen en elkaar (en leerlingen) uitdagen, zijn vraagstukken die voor het team van De Fontein ontwikkelpunten zijn. We voeren daarover de dialoog en laten ons ondersteunen door Edutrainers en de GSF-Academie.