

Fiers



protestants christelijke scholenvereniging

BELEIDSDOCUMENT

KWALITEITSZORG

Voorwoord

Succesvolle organisaties hebben een aantal dingen gemeen. Eén daarvan is dat ze kleine stappen vooruit weten te zetten. Stappen die leiden tot kleine verbeteringen door goed op te letten, het elke dag weer een beetje beter te willen doen en door vooruitgang zichtbaar te maken.

Basiskwaliteit is daarbij het minimum. Maatschappelijk gezien is de basiskwaliteit in ieder geval van belang. Dat niveau hebben we immers collectief vastgesteld. Monitoring is dan ook gericht op het bewaken van die normen. We hebben hierbij de beschikking over verschillende systemen en we krijgen steeds beter toegang tot steeds meer data.

De beste investering is een investering in mensen. Juist in het onderwijs. Het belangrijkste, de tijd en aandacht die je elkaar geeft. Om elkaar te leren kennen en van elkaar te leren. Het zijn principes die helpen om mensen te betrekken, beweging te stimuleren of te faciliteren en nieuwe kennis en ervaring op te doen. Dit leren en ontwikkelen heeft als doel de kwaliteit echt verder te brengen, door te experimenteren, evalueren en reflecteren en steeds opnieuw koers te bepalen.

We hebben hierbij te maken met allerlei regels, afspraken, procedures en andere informatie en het is van belang dat die bij alle betrokkenen bekend zijn. In dit document beschrijven we onze visie op kwaliteit en geven we aan welke afspraken, regels en procedures we hanteren om de kwaliteit te monitoren en onze ambities verder te ontwikkelen.

Inhoudsopgave

Voorwoord.....	2
Inhoudsopgave.....	3
1 Kwaliteit.....	4
2 Kwaliteitszorgsysteem.....	7
2.1.1 Visie en missie	7
2.1.2 Managementstatuut	8
2.1.3 Code Goed Bestuur	8
2.1.4 Strategische beleidsplan	8
2.1.5 Schoolplannen	8
2.1.6 WMK	8
2.1.7 Schooljaarplan	8
2.1.8 Tussenevaluaties / Riskchanger	9
2.1.9 Schoolgids en kalender.....	9
2.1.10 Opbrengsten	9
2.1.11 Veiligheidsplan incl meldcode.....	9
2.1.12 RI & E.....	9
2.1.13 Ondersteuningsprotocol.....	10
2.1.14 SOP.....	10
2.1.15 Jaarverslag.....	10
2.1.16 Schooljaarverslag.....	10
3 Kwaliteitscultuur	11
3.1.1 Gesprekkencyclus.....	11
3.1.2 Professionalisering.....	11
3.1.3 Werkgroepen.....	11
3.1.4 Overleggen.....	12
3.1.5 Netwerkbijeenkomsten.....	12
3.1.6 Intervisie.....	12
3.1.7 Coaching.....	12
3.1.8 Audits	12
4 Verantwoording en dialoog	13
4.1.1 Management rapportages.....	13
4.1.2 Enquêtes	13
4.1.3 Ledenraad.....	13
4.1.4 Algemene ledenvergadering (ALV).....	13
4.1.5 (Gemeenschappelijke) Medezeggenschapsraad.	13
4.1.6 Schoolkringen	13
5 Ambities	15
6 Acties.....	15
7 Verwijzingen.....	16

1 Kwaliteit

Kwaliteitszorg betekent voor Fiers dat scholen en de vereniging systematisch de 'goede dingen nog beter willen gaan doen'. Wij onderzoeken regelmatig, met behulp van adequate instrumenten of dat ook werkelijk zo is en we checken dat niet alleen bij onszelf maar ook bij anderen.

Met behulp van een heldere beleidscyclus (planning- en control-cyclus) zorgen wij dat de School/vereniging de goede dingen blijft doen en die waar mogelijk nog verbetert. En we vertellen over wat we doen: hoe het onderwijs er uit ziet en wat de school/vereniging doet om de kwaliteit verder te verbeteren. Dat mag iedereen van ons weten: ouder(s), bestuurder, collega, samenwerkingsverband, lokale politiek of inspecteur.

Daarom is systematisch werken aan de kwaliteit noodzakelijk. Dat betekent: het juiste beleid formuleren, de juiste handelingen verrichten en op de goede manier evalueren of bereikt is wat we wilden bereiken. Met andere woorden kwaliteitszorg is het geheel van samenhangend beleid, concrete doelstellingen en goed management om de benodigde acties en controles uit te voeren waarmee onze scholen de gewenste kwaliteit systematisch leveren en waar de scholen de kwaliteit ook continu kunnen verbeteren.

We streven kwaliteit na en we zorgen ervoor dat de kwaliteit op peil blijft: we beoordelen onze ambities systematisch en cyclisch en op basis van de bevindingen verbeteren of borgen we onze kwaliteit. Onze kwaliteitszorg is gekoppeld aan het personeelsbeleid. We streven ernaar dat de leerkrachten competenties ontwikkelen die gerelateerd zijn aan de beleidsterreinen die we belangrijk vinden.

We beschrijven vijf indicatoren voor kwaliteitszorg:

- De Fiersscholen hebben inzicht in de eigen uitgangssituatie: omgevingsanalyse, leerlinganalyse, interne analyse – SWOT en confrontatiematrix.
- De Fiersscholen hebben hun doelen geformuleerd gerelateerd aan het strategisch beleidsplan van de vereniging en aan de visie van de school.
- De Fiersscholen evalueren systematisch de kwaliteit van haar opbrengsten en van het onderwijs en leren.
- De Fiersscholen werken gericht aan verbetering van de kwaliteit van haar onderwijs.
- De vereniging Fiers en haar scholen leggen verantwoording af aan belanghebbenden over de gerealiseerde onderwijskwaliteit.

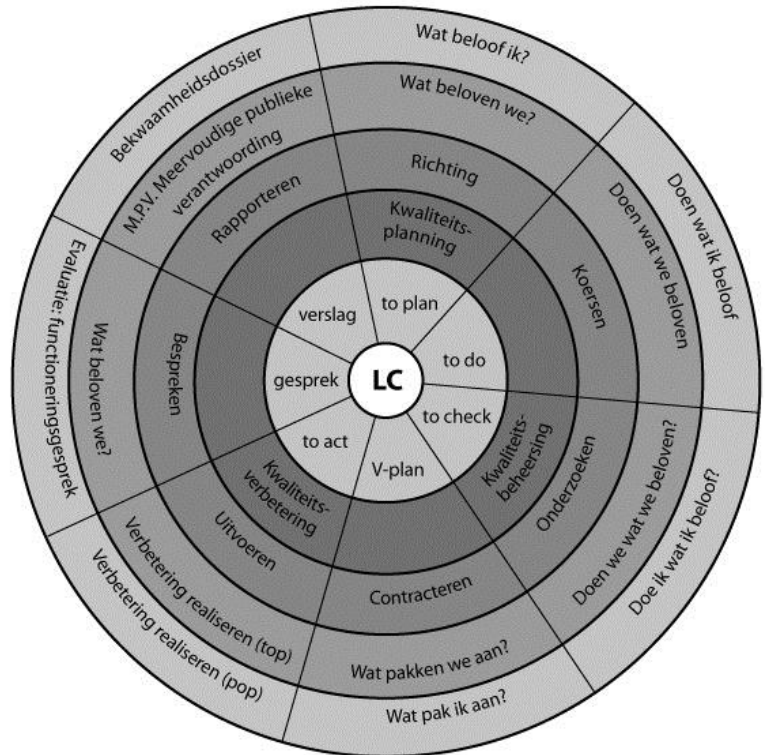
De basis voor onze kwaliteitszorg vormen de antwoorden op de volgende vragen:

- Doen we de goede dingen? Gericht op de opdracht van de vereniging
- Doen we de dingen goed? Gericht op efficiency en effectiviteit
- Hoe weten we dat? Gericht op opbrengsten en onderbouwing
- Vinden anderen dat ook? Gericht op het oordeel van anderen
- Wat doen we met die wetenschap? Gericht op het handelen

Deze vragen hebben aangezet tot een methodische en cyclische benadering van onderwijskwaliteit, tot de ontwikkeling van allerlei instrumenten en systematische reflectievormen op het handelen van de verschillende lagen in onze organisatie. Deze vijf vragen, versterkt met een cyclische werkwijze, vormen de basis voor onze kwaliteitszorg.

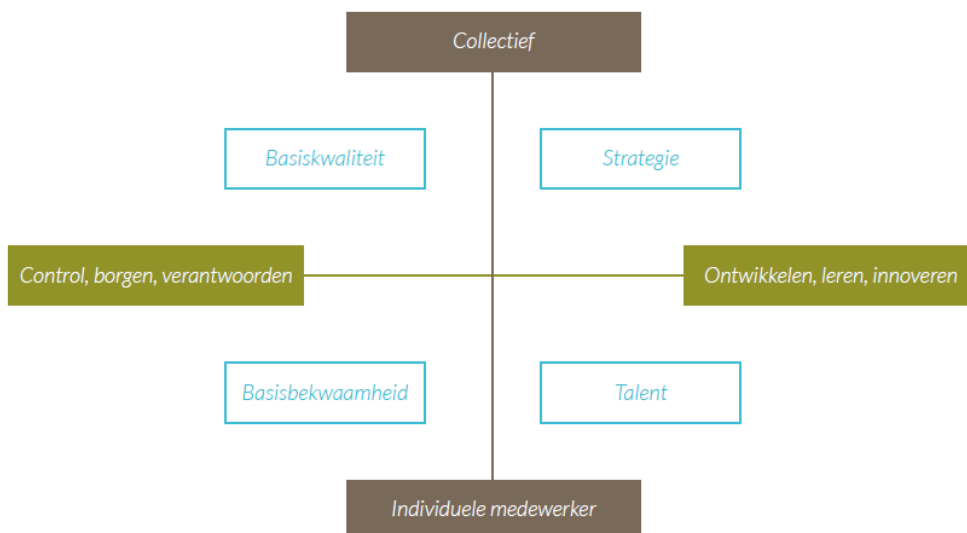
Waarbij het onze ambitie is om activiteiten strategisch in te zetten zodat ze bijdragen aan de doelen. De cyclische benadering en het continu zoeken naar samenhang in activiteiten met betrekking tot kwaliteitszorg zijn hierbij onmisbaar.

Onze werkwijze wordt zichtbaar in de leercirkel die steunt op de theorieën van Deming (PDCA-cirkel) en Juran (Trilogie)



Om de kwaliteitszorg in kaart te brengen en te analyseren hanteren we twee uitgangspunten:

- 1 De basis is op orde = beheersen en control
- 2 Werken aan onze ambities = ontwikkelen



De principes die gelden aan de controlkant dragen bij aan het meetbaar maken van kwaliteit, aan het kunnen vergelijken van de eigen kwaliteit met die van anderen aan het opsporen en verbeteren van zwakke plekken in de organisatie of het onderwijs, en aan het verbeteren van resultaten.

De principes van de ontwikkelkant hebben een andere focus dan die van de controlkant. Het zijn principes die helpen om mensen te betrekken, beweging te stimuleren of faciliteren en nieuwe kennis en ervaring op te doen. Dit leren en ontwikkelen heeft als doel de kwaliteit echt verder te brengen, door te experimenteren, evalueren en reflecteren en steeds opnieuw koers te bepalen.

We hanteren hierbij drie thema's:

- Het kwaliteitszorgsysteem (hoofdstuk 2)
- De kwaliteitscultuur (hoofdstuk 3)
- Verantwoording en dialoog (hoofdstuk 4)

Met het kwaliteitsbeleidsplan sluiten we als Fiers aan bij de landelijke tendens dat scholen zelf verantwoordelijk zijn voor hun eigen kwaliteit en kwaliteitszorg. Het plan heeft een hoog ambitieniveau en Fiers en haar scholen creëren daarmee een gedegen systeem van kwaliteitszorg waarbij de elementen kwaliteitsbepaling, kwaliteitsborging en kwaliteitsverbetering aan bod komen.

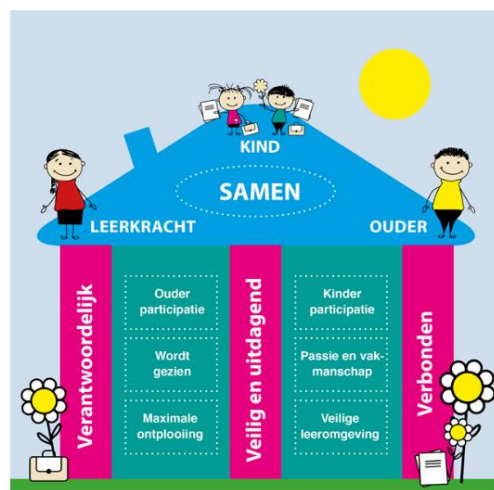
Wanneer het plan in zijn volle omvang wordt uitgevoerd, kan de inspectie inderdaad volstaan met het uitvoeren van 'proportioneel toezicht' dat wil zeggen het inspectietoezicht zal bestaan uit het verifiëren en valideren van de zelfevaluatie van de school en het mede op basis daarvan een uitspraak doen over de kwaliteit van de school.

2 Kwaliteitszorgsysteem

De opdracht die we onszelf stellen wordt beschreven in onze visie en missie, die weer door vertaald wordt in het strategisch beleidsplan die vervolgens de basis vormt voor al onze overige plannen.

2.1.1 Visie en missie

De negen scholen van Fiers zijn verschillend en werken vanuit de gemeenschappelijke strategische visie. Onze scholen hebben hun eigen onderwijsaanbod en visie op onderwijs, en werken samen om inhoud te geven aan een herkenbare identiteit, unieke waarden van de scholen/vereniging en de versterking van de onderwijskwaliteit. Onze scholen bundelen hun krachten en middelen om allemaal te kunnen excelleren. De scholen werken aan een veilige en uitdagende leergemeenschap waarin kinderen zich kunnen ontwikkelen en volop kunnen leren. We richten ons daarbij op de ontwikkeling en opvang van kinderen tussen 2-12/13 jaar.



Gevoed door en geïnspireerd vanuit onze Christelijke levensbeschouwelijke overtuiging spelen we in op maatschappelijke vraagstukken en ontwikkelingen. We zijn ons sterk bewust van de verantwoordelijkheid die we hierin hebben.

Wij hanteren hierbij waarden die sturing en richting geven aan ons dagelijks handelen. Dit zijn onze drijfveren: waar we in geloven, wat ons verbindt, waar we voor staan:

Verantwoordelijk

Verantwoordelijk zijn en verantwoordelijkheid delen én voelen. Dit zijn we voor onszelf en onze [sociale] omgeving. We hebben respect voor alles wat groeit en bloeit, respect voor onszelf en voor elkaar. We onderkennen de verantwoordelijkheid die wij hebben ten aanzien van het welzijn van de wereld waarin wij leven.

Veilig én uitdagend

De basis van een veilige en uitdagende leergemeenschap is het kennen van elkaar. We kijken, zien en ontdekken de talenten in kinderen, leren omgaan met verschillen, zodat zij naar volle vermogen leren en zich ontwikkelen.

Verbonden

Onze kracht is onze verbondenheid met de gemeenschap. Onze scholen en leerkrachten zijn vriendelijk en toegankelijk. Wij zijn verbonden met de omgeving: ouders, andere familieleden en de gemeenschap waarin we samen wonen, werken en leven. Met elkaar vormen we een prettige leefgemeenschap, die een meerwaarde heeft voor de wijk/het dorp. Samenwerken met anderen is een voorwaarde voor ons. We communiceren open en transparant, delen wat we delen kunnen. We zijn een betrouwbare partner voor ouder en kind in opvoeding en ontwikkeling.

We maken bewust gebruik van onze kleinschaligheid, bundelen de krachten van de scholen waar nodig en gaan voor Christelijk Onderwijs in iedere wijk/dorp.

De volgende voorwaarden zijn bepalend:

- De opbrengst/resultaten zijn ruimschoots boven het niveau die de inspectie stelt;
- De sociaal emotionele ontwikkeling van de leerlingen is gewaarborgd;
- Het welbevinden van leerlingen, ouders en leerkracht is in orde;
- Het perspectief in de wijk/het dorp → er is sprake van ambitie, verbinding en ondernemerschap.

2.1.2 Managementstatuut

Het managementstatuut maakt de taken en bevoegdheden inzichtelijk. Het toezichthoudende bestuur en het dagelijks bestuur vormen tezamen het algemeen bestuur. De algemeen directeur maakt deel uit van het dagelijks bestuur. Het dagelijks bestuur is conform de statuten belast met uitvoering van de bestuurstaken van de vereniging, met uitzondering van bevoegdheden die zijn voorbehouden aan het toezichthoudende bestuur.

2.1.3 Code Goed Bestuur

Het toezichthoudend bestuur en het dagelijks bestuur zijn, elk vanuit hun eigen rol, verantwoordelijk voor een goed bestuur van de Vereniging en de scholen. Beide organen handelen zoveel mogelijk overeenkomstig de principes die met goed bestuur samenhangen, zoals wederzijds respect, transparantie, dialoog, onafhankelijkheid en verantwoording.

2.1.4 Strategische beleidsplan

In ons SBP zijn de ambities als een stip op de horizon geformuleerd. Om invulling te geven aan de strategische beleidspunten zijn er hoofddoelen per domein gesteld. Deze doelen zijn op verenigingsniveau beschreven en moeten in de verschillende school(jaar)plannen nader uitgewerkt worden. In alle scholen is het SBP aanwezig op een dusdanige wijze dat zowel het SBP als de school specifieke doelen visueel gemaakt zijn.

2.1.5 Schoolplannen

Iedere school heeft een schoolplan wat gebaseerd is op de ambities van het SBP. In het schoolplan staat beschreven hoe de kwaliteit van het onderwijs op die school zich gaat ontwikkelen. Het schoolplan beschrijft het beleid dat aan de basis ligt van hoe onze scholen werken. De scholen gebruiken het schoolplan om het beleid van elk schooljaar globaal vast te stellen. Het beleid komt vervolgens concreet geformuleerd in een jaarplan en die informatie komt vervolgens terecht in de schoolgids/kalender.

2.1.6 WMK

Jaarlijks vullen in mei de leerkrachten op alle scholen de Quick Scan in. De uitslag van de Quick Scan wordt besproken tijdens de teamvergaderingen. Naar aanleiding van de QuickScan wordt er een nadere diagnose uitgevoerd. De eventuele verbeterpunten worden meegenomen in de schooljaarplannen. Jaarplannen worden op het directeurs overleg en met het management besproken.

2.1.7 Schooljaarplan

Het schooljaarplan wordt door de scholen opgesteld volgens een vaststaand format. In het schooljaarplan staan de verbeter- en ontwikkelpunten beschreven van de scholen voor één schooljaar. Het schooljaarplan is de leidraad voor het werken aan kwaliteit op onze scholen. De onderdelen van dit plan zijn gekozen met het oog op de ontwikkelingen van de afgelopen jaren en daarnaast altijd toekomst gericht.

Bij de keuze en prioritering van deze trajecten is er rekening gehouden met zowel het schoolplan, als de actuele ontwikkelingen binnen de school en onderwijskundige ontwikkelingen binnen Fiers.

2.1.8 Tussenevaluaties / Riskchanger

Riskchanger geeft een actueel inzicht in de situatie van onze scholen en volgt alle verbeteringen met de PDCA-cyclus. De stuurinformatie wordt in dashboards weergegeven en de verslaglegging doormiddel van rapportages. Twee keer per jaar wordt door onze scholen de zelfevaluatie ingevuld, geanalyseerd en besproken met het bovenscholse management. Met het monitoren van de verbeterpunten via de PDCA cyclus ontstaat een borging van de verandering.

2.1.9 Schoolgids en kalender

Alle schoolse zaken die jaarlijks niet of nauwelijks veranderen, staan in de schoolgids. Daarnaast wordt er door alle scholen een kalender uitgegeven met daarin praktische afspraken, regels en belangrijke informatie. De schoolgids wordt ieder jaar geactualiseerd. De gids bevat informatie over de werkwijze en de resultaten van de scholen en is bestemd voor ouders, verzorgers en leerlingen.

2.1.10 Opbrengsten

De school gebruikt een samenhangend betrouwbaar en valide systeem van instrumenten en procedures voor het volgen van de prestaties en de ontwikkeling van de leerlingen. Om het ontwikkelproces te volgen, hanteren alle scholen het CITO-LOVS. De intern begeleider heeft een coördinerende taak hierbij. De data wordt op school maar ook op bovenscholniveau geanalyseerd. Voor de tussenopbrengsten en de eindopbrengsten gebeurt dit volgens een format.

De veiligheidsbeleving van leerlingen worden jaarlijks gemonitord met valide, betrouwbare en gestandaardiseerde instrumenten. De monitoring geeft inzicht in de feitelijke en ervaren veiligheid en het welbevinden van leerlingen. Op basis van de uitkomsten worden maatregelen ter verbetering worden. De gegevens worden na analyse verzonden aan de inspectie.

2.1.11 Veiligheidsplan incl meldcode

We bezitten over een veiligheidsplan. Het doel van het Veiligheidsplan is om de dreigingen te minimaliseren die de schooldoelstellingen nadelig beïnvloeden. Deze doelstelling wordt bereikt door de veiligheid van alle bij de school betrokkenen zo goed mogelijk te bevorderen en zo mogelijk alle vormen van agressie en geweld binnen of in de directe omgeving van de school te voorkomen. Daar waar zich incidenten voordoen, worden adequate maatregelen getroffen om verdere escalatie te beperken of te voorkomen. Er wordt gewerkt vanuit een christelijke levensovertuiging, waarbij we samen bouwen aan de kernbegrippen respect en vertrouwen. Op iedere school is een preventiemedewerker aangesteld die fungeert als coördinator en aanspreekpunt in het kader van het tegengaan van pesten op school; Een meldcode voor huiselijk geweld en kindermishandeling helpt om goed te reageren bij signalen van geweld. Al onze medewerkers hebben scholing gevolgd en zijn in het bezit van het certificaat.

2.1.12 RI & E

Eén keer in de vier jaar wordt er een risico-inventarisatie en -evaluatie uitgevoerd met als doel het in kaart brengen van de risico's op het gebied van veiligheid, gezondheid en psychosociale arbeidsbelasting in de werksituatie. Indien er aandachtspunten worden gesignaleerd worden op basis van veiligheids- en gezondheidscriteria prioriteiten bepaald op

zowel bovenschools- als schoolniveau. Deze aandachtspunten worden weergegeven in de jaarplannen. Jaarlijks worden de aandachtspunten geëvalueerd in de jaarverslagen.

2.1.13 Ondersteuningsprotocol

In dit protocol wordt aangegeven hoe de ondersteuningsstructuur binnen Fiers in elkaar zit en wordt vormgegeven. 'Veld, Vaart en Vecht' is de naam van het SWV 23-04 Passend Onderwijs PO. In dit samenwerkingsverband werken diverse scholen voor primair en speciaal onderwijs aan de realisatie van Passend Onderwijs. Centraal staat hierbij de uitdaging hoe de ondersteuning op de scholen wordt ingericht waarbij recht wordt gedaan aan het principe dat ieder kind, met of zonder speciale onderwijsbehoeften, recht heeft op onderwijs van goede kwaliteit en thuisnabij onderwijs.

2.1.14 SOP

Voor alle scholen is een schoolondersteuningsprofiel vastgesteld zodat het voor ouders duidelijk is welke ondersteuning op onze scholen aan de leerlingen beschikbaar wordt gesteld. Het schoolondersteuningsprofiel heeft als doel om in kaart te brengen wat scholen in huis hebben om leerlingen een passend onderwijsarrangement te bieden. In het SOP wordt aangegeven wat er aan kennis, middelen en ambitie aanwezig is om deze uitdaging vorm te geven. De SOP's worden volgens een format jaarlijks opgesteld door de teams van de scholen. De MR-en geeft advies bij de vaststelling.

2.1.15 Jaarverslag

Het jaarverslag geeft een indruk van het gevoerde beleid over het afgelopen kalenderjaar en geeft een vooruitblik naar het lopende (boek)jaar. Het verslag bevat een aantal kengetallen met betrekking tot financiën en personeel en kan een bijdrage leveren aan de herijking of bijstelling van het beleid.

2.1.16 Schooljaarverslag

Het schooljaarplan wordt elk jaar geëvalueerd in het schooljaarverslag. Scholen maken hiermee voor alle betrokkenen bij ons onderwijs, inzichtelijk waar dit schooljaar de prioriteiten hebben geleggen en wat daarvan de ontwikkelingen waren.

3 Kwaliteitscultuur

Ons handelen leidt tot een integere en transparante organisatiecultuur. Ieder werkt vanuit zijn eigen rol aan de verbetering van de onderwijskwaliteit. We zorgen voor bekwaam en bevoegd personeel op alle scholen en maken het mogelijk dat het personeel haar bekwaamheid onderhoudt. De schoolleiding en het team werken gezamenlijk aan een voortdurende verbetering van hun professionaliteit. Leraren houden daarbij rekening met de gestelde bekwaamheidseisen en beroepsprofielen en behaalde resultaten bij leerlingen. Zij krijgen daartoe voldoende gelegenheid.

De ontwikkeling van het personeel is gekoppeld aan de missie en de visie van de vereniging en aan de vastgestelde competenties. Deze competenties komen aan bod bij de gesprekkencyclus. Bij de gesprekkencyclus vormen de LA/LB competenties uit WMK het uitgangspunt. Daarmee borgen we dat de professionele ontwikkeling van de medewerkers een standaard onderdeel vormt van de gesprekkencyclus.

We streven er naar de scholen en daarmee de vereniging te ontwikkelen tot een professionele leergemeenschap, waarbij een groep professionals, individueel maar vooral collectief op een kritisch reflectieve wijze de eigen praktijk onderzoekt, met het doel die praktijk te verbeteren. Ontwikkeling, verandering en leren beginnen in gesprek met een ander, met andere woorden in dialoog. Dit gebeurt door kleine experimenten en proeftuintjes.

Er is een open, professionele leercultuur en een gedeelde verantwoordelijkheid voor leren. We zetten in op duurzame kwaliteitsverbetering van het onderwijs door te investeren in de drie pijlers van Professional Kapitaal:

- Menselijk Kapitaal (kennis, vaardigheden, specialismen, ervaringen)
- Sociaal Kapitaal (kwaliteit en frequentie van de samenwerking tussen leraren)
- Besluitvormings Kapitaal (mate waarin leraren zelfstandig de juiste beslissingen te nemen)

3.1.1 Gesprekkencyclus

Periodiek worden er op professionele wijze gesprekken gevoerd met de leerkrachten: de gesprekkencyclus. Het doel hiervan is: leerkrachten te stimuleren om te reflecteren op hun eigen functioneren en verantwoordelijkheid te nemen voor hun persoonlijke professionele ontwikkeling; leerkrachten te stimuleren die dingen te doen die hun werkplezier en werkprestaties en de bredere schoolontwikkeling ten goede komen; periodiek het functioneren van de medewerker te beoordelen in rechtspositionele zin.

3.1.2 Professionalisering

Leerkrachten kunnen zich op veel verschillende manieren professionaliseren. Eens in de twee jaar wordt er een verenigingsdag georganiseerd voor alle leerkrachten. Daarnaast worden er jaarlijks studiedagen door de verschillende teams ingeroosterd en teamscholing en individuele scholing gevold. Tevens wordt er jaarlijks een verenigingsbreed scholingsaanbod gedaan waarbij verschillende opleidingsinstituten op locatie scholing komen verzorgen.

3.1.3 Werkgroepen

Binnen Fiers kennen we verschillende werkgroepen. Deze werkgroepen bereiden nieuw beleid voor en komen met voorstellen.

3.1.4 Overleggen

We kennen verschillende overlegvormen waarbij directeuren en IB-ers elkaar ontmoeten. Het doel hiervan is onder meer het elkaar informeren en afstemmen van inzichten. Daarnaast is een belangrijk (neven)doel van de overleggen om de gezamenlijke verantwoordelijkheid en teamgeest te stimuleren.

3.1.5 Netwerkbijeenkomsten

Leren van en met elkaar is het doel van de netwerkbijeenkomsten die twee keer per jaar worden georganiseerd voor alle leerkrachten van de scholen. Leerkrachten krijgen zo de mogelijkheid om anderen te laten leren van hun competenties en zelf te leren van competenties van anderen. Door dingen samen te bespreken worden nieuwe inzichten verkregen en nieuwe ideeën ontwikkeld die leiden tot veranderingen van de huidige aanpak.

3.1.6 Intervisie

Binnen Fiers komen directeuren en de IB-ers in aparte intervisie groepen een aantal keren per jaar bij elkaar. Met collega's worden dan ervaringen en vraagstukken besproken, met als doel de professionaliteit te vergroten. Met krijgt de gelegenheid om samen met collega's te reflecteren op het eigen handelen en denken. Praktijkvragen zijn hierbij altijd het uitgangspunt.

3.1.7 Coaching

Om optimale resultaten te behalen met leerlingen zijn de competenties van leerkrachten belangrijk. Coaching is een waardevol instrument om beginnende en ervaren leerkrachten te helpen bij hun verdere professionalisering. Door middel van coaching wordt er ingespeeld op de ontwikkelingen op onderwijskundig en maatschappelijk gebied en worden leerkrachten en daarmee de scholen naar een hoger plan getild. Binnen Fiers vindt er daarom coaching op vier verschillende manieren plaats: coaching van startende medewerkers, van pedagogisch medewerkers, op eigen initiatief en op initiatief van de directeur.

3.1.8 Audits

Binnen het Samenwerkingsverband werken we met audits met als doel de basisondersteuning op een zo hoog mogelijk niveau te brengen door te leren van elkaar. De audits sluiten aan bij de zelfevaluatie van de school, het geeft inzicht in de stand van zaken en maakt het mogelijk een koers uit te zetten. Directeuren en IB-ers gaan over en weer bij elkaar op bezoek. Om het eigenaarschap van de zelfevaluaties te versterken worden vooraf visitatievragen geformuleerd. Op deze manier krijgt de school meer focus in de reactie van de commissie en is het waarschijnlijker dat men verder kan met de aanbevelingen.

4 Verantwoording en dialoog

Onderwijskwaliteit ontstaat in afstemming met de omgeving. Het voeren van een dialoog en zo rekenschap geven en nemen hoort daar ook bij en is onderdeel van de kwaliteitscyclus. We leggen systematisch verantwoording af aan de verschillende stakeholders. Tevens hebben we tegenspraak georganiseerd. Dit gebeurt in ieder geval door het intern toezicht en de (G)MR te betrekken bij beleids- en besluitvorming. Daarnaast worden er verschillende verslagen uitgebracht over de doelen en de resultaten. Het bestuur verantwoordt zich hierbij aan de interne toezichthouder. Daarnaast verantwoorden we ons aan de overheid en belanghebbenden. Door met verschillende maatschappelijke- en politieke instellingen in onze omgeving de dialoog aan te gaan bespreken we de wederzijdse ambities. In deze dialoog stellen we onze ambities voortdurend bij.

4.1.1 Management rapportages

De management rapportages zijn geen doel, het geeft inzicht in de toestand van onze organisatie. Het biedt het toezichthoudend- en dagelijks bestuur snel en duidelijk inzicht in de ontwikkeling van de vereniging. Deze overzichten worden periodiek samengesteld en besproken.

4.1.2 Enquêtes

Naast de interne beoordeling bevragen we ook externe partners om grip te krijgen op de kwaliteit van onze scholen. Eén keer per twee jaar wordt er een personeeltevredenheids enquête gehouden. In een planning hebben de scholen opgenomen wanneer ze ouders en leerlingen bevragen. De beoordeling van de vragenlijsten gebeurt digitaal met behulp van WMK. De uitslagen worden bestudeerd en geanalyseerd. Op basis van de analyse worden verbeterpunten vastgesteld. Bij de keuze van de verbeterpunten wordt nadrukkelijk gekeken naar het strategisch beleidsplan en actuele ontwikkelingen.

4.1.3 Ledenraad

Er is een ledenraad ingesteld. Vertegenwoordigers van elke schoolkring hebben zitting in de raad die een aantal keren per jaar samen komen. Het doel van deze geleding is de betrokkenheid van de „ouderleden“ te vergroten en het functioneren als „klankbordgroep“ voor het bovenschoolse en verenigingsbeleid.

4.1.4 Algemene ledenvergadering (ALV)

Op de ALV wordt het gevoerde beleid besproken met de leden van de vereniging. Het terugkoppelen van het gevoerde beleid gebeurt jaarlijks door middel van: een (secretarieel) jaarverslag (wat heeft de vereniging gedaan) en een financieel verslag (inclusief een jaarrekening: wat waren de inkomsten en de uitgaven).

4.1.5 (Gemeenschappelijke) Medezeggenschapsraad.

De (G)MR is ingesteld om op democratische wijze ouders en personeel inspraak te geven in het onderwijsgebeuren. De G()MR praat mee over boven schoolse zaken. Het gaat om onderwerpen die van belang zijn voor al onze scholen. De (G)MR bestaat uit een personeels- en een oudergeleding.

4.1.6 Schoolkringen

De schoolkring is een orgaan om de ouders betrokken te houden bij de school. Met deze geleding onderhoudt de directeur van onze scholen zorgvuldig contact. De schoolkring heeft



protestants christelijke scholenvereniging

een meedenkende, adviserende en signalerende rol binnen de school en heeft een klankbordfunctie. De schoolkring bestaat uit een aantal ouders. In combinatie met de medezeggenschapsraad wordt zo op verantwoorde wijze inhoud gegeven aan het voeren van een dialoog.

5 Ambities

Onze ambities voor de periode 2018 – 2022 zijn:

Onderwijskundig beleid

- We stellen ieder kind centraal en bieden een rijke leeromgeving gericht op o.a. breinleren en talentontwikkeling waarbij onderwijstijden zo ingesteld zijn zodat ieder kind zich optimaal kan ontwikkelen.

Personeelsbeleid

- We zijn een aantrekkelijke werkgever, geven vertrouwen en laten medewerkers hun eigen verantwoordelijkheid oppakken door ruimte te geven aan eigen initiatieven en ontwikkeling.

Organisatie en beleid

- We staan krachtig in de samenleving en zijn ons bewust van wat er om ons heen gebeurt en anticiperen daar samen met anderen op.

Financieel beleid

- We zijn een solide organisatie waarbij we zoeken naar nieuwe financiële mogelijkheden die faciliterend zijn voor de vernieuwing in het onderwijsaanbod.

Kwaliteit

- We toetsen het uitgezette beleid periodiek en systematisch door gebruik te maken van data en wetenschappelijk inzichten.

6 Acties

Acties voor schooljaar 2018 – 2019 zijn :

- Schoolplannen aanpassen aan de nieuwe stijl die sinds 1 juli 2017 geldt.
- Eenduidig format voor analyse van de tussenopbrengsten.
- Interne audits invoeren na het volgen van scholing.
- MijnSchoolteam implementeren voor alle medewerkers.
- Scholing meldcode herhalen vanwege nieuwe wet en regelgeving.
- Actiepunten uitwerken en uitvoeren n.a.v. de personeelstevredenheids enquête.
- Starten met gezamenlijk aanbod nieuwkomers.
- Aandacht voor bewegen en leren met als motto: Fit en Vaardig.
- Verder implementeren werken met Riskchanger.
- Coachingsbeleid implementeren.

7 Verwijzingen

- Strategische beleidsplan
- Managementstatuut
- Code Goed Bestuur
- Schoolplannen
- Schooljaarplannen
- Tussenevaluaties / Riskchanger
- Schooljaarverslagen
- Schoolgidsen en kalenders
- Eindopbrengsten
- Tussenopbrengsten
- Sociale opbrengsten
- Veiligheidsplan
- RI & E
- SOP
- Ondersteuningsprotocol
- Onderwijs aan nieuwkomers
- Gesprekkencyclus
- Scholingsaanbod
- Coachings document
- Managementsrapportages
- Verslagen
- Enquêtes
- (Verenigings) Nieuwsbrieven
- Jaarverslag
- OP Samenwerkingsverband Velt Vaart Vecht