

CLUSTER GIESSENLANDEN



# Kwaliteitsdocument

# CLUSTER GIESSENLANDEN

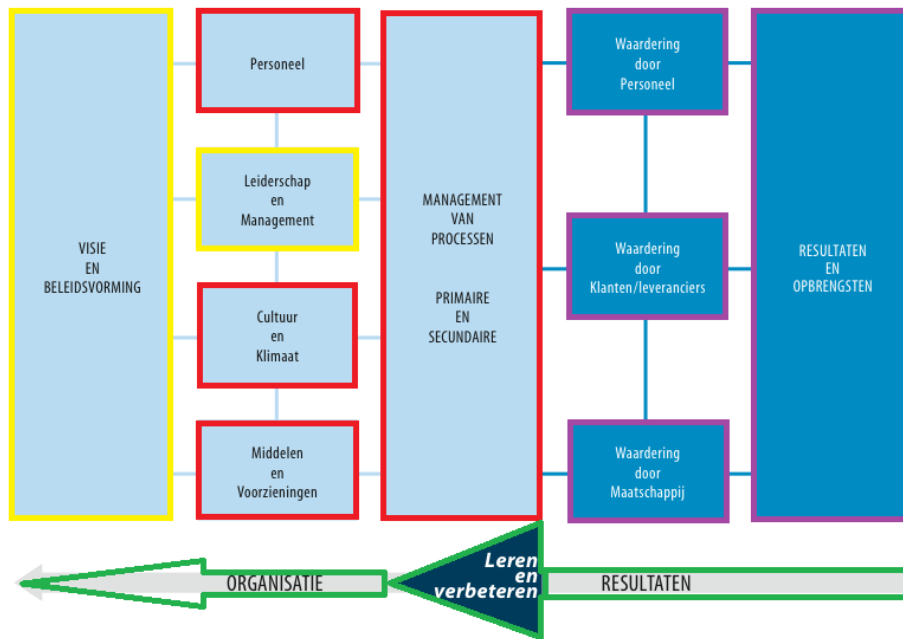
# Kwaliteitsdocument

In dit kwaliteitsdocument wordt beschreven hoe in ons cluster de kwaliteitszorg georganiseerd is.

Bij de beschrijving wordt uitgegaan van de PDCA-cyclus:

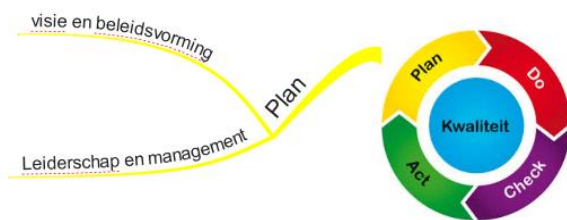


en tevens uitgegaan van het INK-model. In onderstaand model zijn de fasen van de PDCA-cyclus met dezelfde kleuren als hierboven aangegeven.



Een voorbeeld van een INK- Model © Van Beekveld & Terpstra Organisatieadviesbureau

In dit document wordt per onderdeel van bovenstaand model beschreven op welke wijze wij zorg hebben voor onze kwaliteit.



## Visie en beleidsvorming

Het bestuur is ervan overtuigd dat goed onderwijs realiseren begint bij het vakmanschap van de leerkracht op de eigen school in de eigen klas. En dat daarvoor inspirerend leiderschap aan de orde dient te zijn. Immers, goede scholen zijn scholen met goede leiders die vanuit eigenaarschap en betrokkenheid adequaat onderwijs verzorgen dat boeiend, passend en bij de tijd is.

Deze planperiode is gekozen voor een beknopt strategisch beleidsplan. Met ruimte voor de dialoog en vooral inspiratie.

De 7 thema's voor de komende jaren:

### 1. Het veilige kind:

Iedere leerling moet op school veilig zijn en zich veilig voelen. Alleen in veiligheid hebben leerlingen de ruimte om zich te ontwikkelen en om fouten te maken; zonder schaamte, zonder angst en zonder terughoudendheid.

2. **Ieder kind is welkom:**  
O2A5-scholen zijn scholen voor en van iedereen. Bij ons kunnen leerlingen samenkomen, ongeacht afkomst, levensovertuiging, geaardheid of vermogen.
3. **Betekenisvol leren:**  
Wat je niet leert, kun je niet gebruiken. Wat je niet gebruikt kun je nauwelijks leren. Leren en werken, versterken elkaar. Op school leggen we de basis en leren al doende.
4. **Actief in de samenleving:**  
Het openbaar onderwijs is een onmisbaar onderdeel van de gemeenschap omdat hier mensen met verschillende achtergronden, verschillende levensovertuigingen en verschillende interesses samenkomen. Hier vindt de verbinding plaats.
5. **Verantwoordelijkheid en eigenaarschap:**  
Bij goed burgerschap hoort verantwoordelijkheid. Onze kinderen leren dat zij zelf eigenaar zijn van hun leven. Wij zijn zelf verantwoordelijk voor wat we doen en hoe we omgaan met de kansen en de bedreigingen die op ons pad komen.
6. **Samenwerken en kennis delen:**  
Iedereen kan en iedereen moet samenwerken. In het gezin, in de klas, spelend met vriendjes of vriendinnetjes op de sportvereniging of in je werk. Soms ben je alleen sneller, maar samen kom je altijd verder.
7. **Professionaliteit ontwikkelen:**  
Onze medewerkers ontwikkelen zich continu. Zij zoeken samen en bij elkaar naar kansen voor verbetering. Scholing die we daarbij inzetten is gericht op professionaliteitsontwikkeling en leiderschap.

Op basis van dit strategisch beleidsplan wordt, mede gevoed door de actualiteit, op bestuursniveau jaarlijks een kaderbrief opgesteld. Na ieder kalenderjaar wordt een jaarverantwoording opgesteld.

Binnen de kaders van het Strategisch Beleidsplan wordt het Schoolplan opgesteld. In het Schoolplan staan onze missie en visie verwoord en zijn de belangrijkste doelstellingen voor 4 schooljaren geformuleerd.

Voorafgaand aan ieder schooljaar wordt een jaarplan opgesteld waarin naast een beknopte evaluatie van het voorgaande schooljaar en het benoemen van actuele ontwikkelingen de concrete doelstellingen te vinden zijn. Vanuit dit jaarplan worden concrete verbeterplannen en een kwaliteitsagenda opgesteld. Direct na een schooljaar wordt een jaarverslag opgesteld.

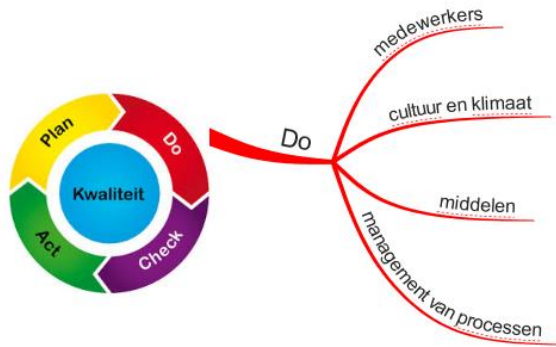
## Leiderschap en management

De directie betreft bij het opstellen van het Schoolplan en het jaarplan het team van de school intensief. Voor het Schoolplan geldt dat instemming van de medezeggenschapsraad wordt gevraagd. Het jaarplan en jaarverslag worden besproken met de medezeggenschapsraad.

De directie is er op gericht om het cyclisch proces van kwaliteitszorg verder te stimuleren en te ondersteunen. Voor het evalueren en bijsturen van beleid wordt gebruik gemaakt van de data die beschikbaar zijn. Bij het werken aan verdere verbetering van de onderwijskwaliteit wordt zowel op team-, cluster- als op bestuursniveau gebruik gemaakt van de aanwezige expertise en worden instrumenten en data uitgewisseld om te komen tot een onderbouwde vergelijking van de bereikte resultaten van de school.

Bestuurder en beleidsmedewerkers vervullen een rol als “critical friend” bij het nadenken over de schoolontwikkeling.

De directie verantwoordt niet alleen via een jaarverslag aan alle belanghebbenden, maar ook in clustermanagementgesprekken met het bestuur, aan de hand van een managementrapportage.



‘Do’ betreft het uitvoeren van ‘Plan’. Hierbij worden vier onderdelen onderscheiden.

### Medewerkers

Voor alle medewerkers zijn er functiebeschrijvingen. Met regelmaat voert de directie met iedere medewerker voortgangsgesprekken over de vervulling van de functie. In een tweejarencyclus worden ook functioneringsgesprekken en beoordelingsgesprekken gevoerd waarbij gebruik gemaakt wordt van formulieren die op bestuursniveau zijn vastgesteld.

Er worden klassenbezoeken gedaan, zowel door de directie als door de intern begeleider als door de leraren onderling, gericht op verbetering van het onderwijsleerproces.

Er wordt veelvuldig overleg gepleegd door alle medewerkers in allerlei vormen: met een naaste collega, met de ‘bouw’ in de school, met de intern begeleider, met de directie, met het team. Maar ook met collega’s binnen het onderwijsteam dat gevormd wordt door alle medewerkers binnen een cluster. Daarnaast vindt ook overleg plaats met collega’s binnen de stichting door deel te nemen aan werkgroepen en aan functioneel werkoverleg met collega’s met dezelfde functie of taken.

De taken die verricht moeten worden, worden evenredig verdeeld over de medewerkers. Daarbij wordt bewust afgestemd op de kwaliteiten van eenieder, de beschikbare tijd, de belastbaarheid en ervaring.

Het is van belang dat alle medewerkers zich blijven ontwikkelen. De professionalisering van de medewerkers van onze school vindt op verschillende manieren plaats:

De Keiwijzer, een 360° feedbackinstrument, wordt ingezet zodat onze leraren op basis daarvan een professioneel ontwikkelplan kunnen opstellen dat zij vervolgens met hun leidinggevende bespreken. Op basis daarvan en van de gesprekkencyclus maakt iedereen in overleg met de directie keuzes voor te volgen opleidingen of cursussen. Een groot deel van die cursussen wordt aangeboden vanuit de Regio Academie, een initiatief van samenwerkingsverband Driegang; de cursussen hebben sterk het accent op het realiseren en verbeteren van het aanbod van passend onderwijs. Binnen de school en het onderwijsteam wordt gestreefd naar een brede professionalisering, zodat er voor meerdere onderdelen specialisten zijn. Expliciet wordt gestuurd op versterking van vakmanschap, betrokkenheid, verantwoordelijkheid en samenwerking die gericht is op kwaliteitsverbetering. Jaarlijks worden activiteiten met dit doel ingepland.

Er wordt, o.a. naar aanleiding van klassenbezoeken, collegiale consultatie georganiseerd. Op verschillende niveaus (school, cluster, bestuur) wordt initiatief genomen voor intervisie.

Door de nadruk te leggen op samenwerken en samen leren ontwikkelen de medewerkers zich ook. De leden van de clusterdirectie zijn geregistreerd bij het Schoolleidersregister PO.

## Schoolcultuur en - klimaat

Wij streven een professionele lerende schoolcultuur na en een veilig schoolklimaat. Een belangrijke voorwaarde voor schoolontwikkeling is de aanwezigheid van een professionele cultuur. De professionele lerende schoolcultuur bevorderen we door wat hierboven bij medewerkers staat genoemd.

We bevorderen ook actief de ouderbetrokkenheid.

We nodigen ouders nadrukkelijk uit om te participeren bij activiteiten en werkzaamheden van de school; ook betrekken we hen bij het schoolbeleid waar wij voor willen staan, via de medezeggenschap en ook via nieuwsbrieven, informatieavonden en werkgroepen. Daarnaast zoeken we naar het onderwijskundig partnerschap van de ouders door met hen te communiceren over leren en opvoeden.

We bevorderen een positief en veilig schoolklimaat door het toepassen van werkwijzen en gebruik van Taakspel. We monitoren een positief en veilig klimaat door jaarlijks de monitoring sociale veiligheid af te nemen via Vensters PO. Dit wordt voor minimaal de komende 4 jaar opgenomen in de toetskalender. Daarnaast maken we gebruik van het observatiesysteem Zien!. Nemen deze gegevens mee in de groepsanalyses, die besproken worden door de groepsleerkrachten en Intern Begeleiders. Het zwaartepunt ligt bij dit alles in het gedrag van onze medewerkers, zij leven een positief klimaat voor. Eenmaal in de vier jaar vindt in onze school de zogenaamde RI&E (Risico-inventarisatie en -evaluatie) plaats.

## Middelen

Jaarlijks stelt de directie een begroting op en ook jaarlijks een bijgestelde meerjarenbegroting, dit op basis van de beoogde doelen.

In het jaarverslag van het voorbije schooljaar wordt inhoudelijk beschreven in hoeverre de beoogde doelen behaald zijn.

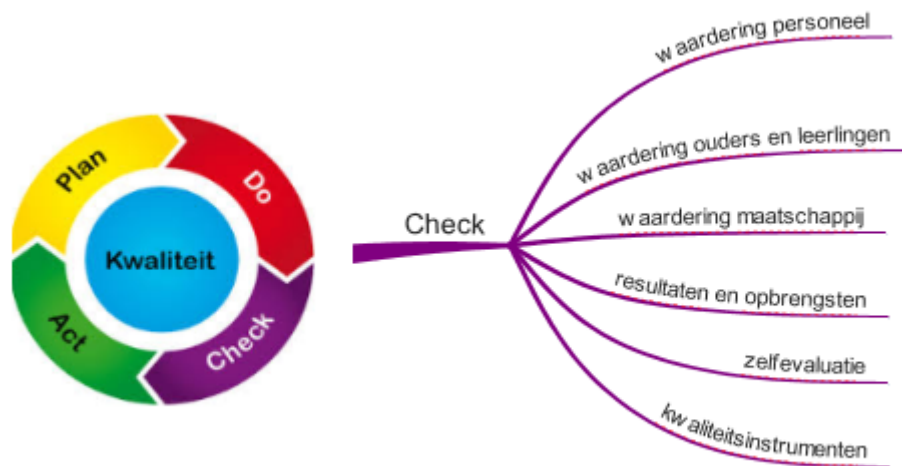
## Management van processen

Hier is de belangrijkste vraag: Doen we de goede dingen?

We proberen het onderwijs en de andere processen in de school af te stemmen op wat nodig is. Via analyses van de leerlingaantallen, van de in- en uitstroom en van de prestaties van de leerlingen worden de onderwijsbehoeften van onze leerlingpopulatie in beeld gebracht. Op basis daarvan worden onderwijstijd, leerstofaanbod, instructie en verwerking afgestemd en aangepast.

De werkwijze en procedures hierbij worden beschreven in procedures, protocollen en kwaliteitskaarten (en kijkwijzers). In het leerlingenadministratie- en volgsysteem ParnasSys wordt bijgehouden wat de aanpak van onderscheiden groepen en individuele leerlingen is. Groepsplannen en individuele plannen verlopen ook via de PDCA-cyclus. Leerlingen met een specifieke onderwijsbehoefte worden gevolgd in overleg met het samenwerkingsverband Driegang met behulp van Grippa.

De gemaakte afspraken worden geborgd door ze te evalueren en waar nodig bij te stellen.



### Waardering door personeel, ouders en leerlingen

De waardering door het personeel wordt minimaal eenmaal per twee jaar gemeten via de tevredenheidpeilingen van Scholen met Succes. Ook de waardering door ouders en door leerlingen (groep 6 t/m 8) wordt gemeten via tevredenheidpeilingen van Scholen met Succes. De resultaten van deze peilingen worden geanalyseerd en besproken met het team en met de medezeggenschapsraad en leiden als dat wenselijk is tot aanpassingen van het beleid.

### Waardering door maatschappij

Vanuit het bestuur wordt er eenmaal per vier jaar of als dat eerder wenselijk is een zogenaamde audit gehouden. Dit kwaliteitsonderzoek is bedoeld om de kwaliteit van de school in beeld te brengen, eventuele risico's te signaleren en vooral om onze school te adviseren en ondersteunen wat betreft de schoolontwikkeling. De rapportage van de audit betrekken wij bij de verbetering van het onderwijs in onze school.

De inspectie van het onderwijs bezoekt doorgaans eenmaal per vier jaar iedere basisschool, voor een kwaliteitsonderzoek, een verificatieonderzoek of een stelsel- of themaonderzoek ten behoeve van een landelijke rapportage over enkele thema's. Het kwaliteitsonderzoek door de inspectie is zowel risicogericht als gericht op kwaliteitsverbetering. De bevindingen van de inspectie worden ook betrokken bij de verbetering van het onderwijs in onze school.

Incidenteel krijgen we terugkoppeling vanuit het voortgezet onderwijs over hoe onze school het doet en hoe onze school door hen ervaren wordt. Via scholenopdekaart.nl hebben we een beeld van het vervolgsucces in het voortgezet onderwijs.

Incidenteel krijgen we via gesprekken met organisaties van peuteropvang, organisaties van kinderopvang en de samenwerkingsverbanden passend onderwijs teruggekoppeld hoe zij onze school waarderen.

### Resultaten

Om na te gaan wat de resultaten van ons werken zijn, worden methodegebonden toetsen afgenomen bij verschillende vakken. De resultaten daarvan worden verwerkt in ParnasSys, zodat er een goed overzicht ontstaat van wat goed gaat en wat niet en van hoe zich dat verhoudt tot eerdere toetsmomenten.

Voor de niet-methodegebonden toetsen wordt gebruik gemaakt van de LVS-toetsen van Cito. De resultaten worden eveneens verwerkt in ParnasSys. Deze resultaten kunnen worden vergeleken met

een landelijk gemiddelde en met door onze school in een aantal gevallen zelf geformuleerde streefnormen. Deze streefnormen zullen worden opgenomen in de diverse kwaliteitskaarten en zullen vanaf schooljaar 2019-2020 onderdeel zijn van de kwaliteitscyclus.

De resultaten op de niet-methodegebonden toetsen worden geanalyseerd, zowel op leerlingniveau (als daar aanleiding toe is) als op groepsniveau en op schoolniveau. Op schoolniveau worden ook trendanalyses gemaakt.

De sociale competenties worden in beeld gebracht met behulp van het observatiesysteem ZIEN! Dit instrument doet meer dan het volgen van de leerlingen; het geeft ook op basis van een analyse van observaties concrete doelen en handelingssuggesties. We monitoren een positief en veilig klimaat door jaarlijks de monitoring sociale veiligheid af te nemen via Vensters PO.

In groep 8 wordt een eindtoets afgenomen. De resultaten van die eindtoets worden geanalyseerd, zodat bepaald kan worden of er hiaten zijn in het onderwijsaanbod. Daarnaast maken we in de onderbouw, in samenwerking met de kinderopvangorganisatie Wasko, vanaf schooljaar 2019-2020 gebruik van Kijk! Leerkrachten en Wasko-medewerkers zijn en worden hiervoor opgeleid.

Om de resultaten van ons onderwijs te bepalen brengen we binnen ParnasSys ook de uitstroom naar het voortgezet onderwijs in beeld. Tevens volgen we de resultaten van onze oud-leerlingen en via scholenopdekaart.nl hebben we een beeld van het vervolgsucces in het voortgezet onderwijs, zodat we weten of de prestaties dan nog liggen in het verlengde van het door ons afgegeven schooladvies.

Wanneer we over resultaten en opbrengsten spreken, hebben we het ook over wat de jaarplannen en specifieke verbeterplannen hebben opgeleverd. Dat gebeurt na afloop van een verbeterplan en in ieder geval ook in ons jaarverslag.

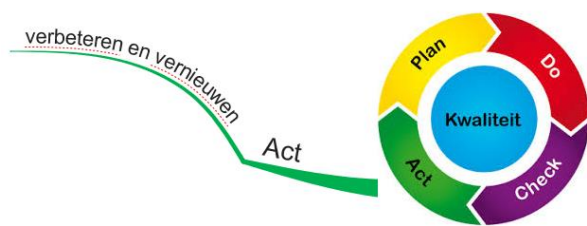
## Zelfevaluatie

Eenmaal per jaar stelt onze school een zelfevaluatie op. Hierbij zijn de standaarden van de onderwijsinspectie het uitgangspunt. Bij de zelfevaluatie worden ook alle resultaten en opbrengsten, de gegevens over sociale vaardigheden en de overige kengetallen en ook hetgeen uit de tevredenheidpeilingen naar voren komt samengebracht.

Met regelmaat worden alle opgestelde protocollen, procedures en kwaliteitskaarten geëvalueerd, waar nodig bijgesteld en opnieuw vastgesteld.

Tweemaal per jaar bespreekt de directie in een clustermanagementgesprek met het bestuur de voortgang in de school; voorafgaand daaraan brengt de directie de stand van zaken in beeld ten aanzien van de beleidsthema's van O2A5 en ten aanzien van de vastgestelde prestatie-indicatoren. Ten behoeve van het actualiseren van het Schoolondersteuningsprofiel worden jaarlijks data verzameld en wordt bekeken of het profiel wijziging behoeft.





Doen is de laatste fase, het werkelijke acteren in de praktijk.

## Verbeteren en vernieuwen

Wij zien onze school als een lerende organisatie, als een organisatie die continu zich wil verbeteren en vernieuwen.

Over de resultaten en de verbeteringen en vernieuwingen leggen we op meerdere wijzen verantwoording af.

In de overlegstructuur binnen onze school en binnen ons cluster ligt besloten dat we met grote regelmaat spreken over de bereikte resultaten en werken aan verbeteractiviteiten. De verbeteractiviteiten worden gebaseerd op een zogenaamde evaluatieve cyclus.

Data worden verzameld en geregistreerd en gepresenteerd, o.a. via ParnasSys.

Duiden van de data gebeurt door het maken analyses en het interpreteren van die informatie.

Doelen worden vervolgens gesteld, zowel ten aanzien van de beoogde opbrengsten als het proces waarmee die opbrengsten worden behaald.

De analyses, interpretaties en gestelde doelen (opbrengsten en proces) worden verwoord in verschillende (didactische) groepsplannen voor de voorliggende periode.

## Verantwoording

Er wordt belang gehecht aan tijdige en transparante verantwoording. Dit gebeurt in de eerste plaats in het schoolplan en de uitwerking per jaar in een jaarplan. In de jaarplannen worden de geplande activiteiten en de doelen die we daarmee willen bereiken beschreven. Schoolplan en jaarplan worden toegestuurd aan de onderwijsinspectie en liggen voor iedereen ter inzage op school. Daarnaast is er de schoolgids. In de schoolgids worden de plannen in het kort beschreven. De schoolgids wordt aan alle ouders uitgereikt en is via de schoolwebsite bereikbaar. De directie verantwoordt zich door middel van managementrapportages aan het bestuur. Door middel van het jaarverslag wordt officieel verantwoording afgelegd.

Wanneer er een verslag is van de onderwijsinspectie worden de conclusies samengevat en opgenomen in de schoolgids. Het inspectierapport wordt gepubliceerd op de website.

Alle plannen en beleidsvoornemens worden besproken tijdens de openbare vergaderingen van de medezeggenschapsraad.

Alle ouders worden op de hoogte gehouden van ontwikkelingen via nieuwsbrieven en nieuwsberichten op onze website.

In toenemende mate wordt ook verantwoording afgelegd en op een heldere wijze informatie verstrekt via Vensters PO ([www.scholenopdekaart.nl](http://www.scholenopdekaart.nl)).

Op de website van de inspectie van het onderwijs zijn de laatste inspectierapporten te vinden en wordt tevens doorverwezen naar de informatie over onze school op [www.scholenopdekaart.nl](http://www.scholenopdekaart.nl).