



De Burcht

Christelijke basisschool

Katern Kwaliteitszorg

Document Controle

Wijzigingshistorie

Datum	Auteur	Versie	Wijziging
2 april 2012	Paul Bouw/ Rob van Leijenhorst	1.0	initiële versie
29 mei 2012	Paul Bouw/ Rob van Leijenhorst	1.1	verbeterde versie

Controle/goedkeuring

Copy No	Naam	Locatie
1	Alg. directeur CPOV	Veenendaal
2	Directeur	Veenendaal
3	MR personeelsgeleding	Veenendaal
4	MR oudergeleding	Veenendaal

Distributie

Copy No	Naam	Locatie
1	Bestuur en algemeen directeur CPOV	Veenendaal
2	Managementteam	Veenendaal
3	MR	Veenendaal
4	Team	Veenendaal

INHOUD

1. Visie op kwaliteitszorg	3
2. Zelfevaluatie	6
3. Externe beoordeling	8
4. Het maken van kwaliteitskaarten	10
5. Relatie tussen kwaliteitszorg en personeelsbeleid	11
6. De kwaliteit van de kwaliteitszorg: hoe doen we dat?	14

1. VISIE OP KWALITEITSZORG

We streven op De Burcht naar de hoogst mogelijke kwaliteit. Een erkend systeem van kwaliteitszorg controleert en waarborgt deze kwaliteit. Zowel leraren, leerlingen als ouders wordt regelmatig de mogelijkheid geboden de kwaliteit te beoordelen. Daarnaast rapporteren we alle partijen geregeld over de kwaliteit. De leerlingen worden systematisch -in overleg met leraren en ouders- gevolgd in hun ontwikkeling. Met een grondige analyse van toetsen maken we ons onderwijs effectiever en vergroten we de opbrengsten en de kwaliteit ervan.

Onder kwaliteitszorg verstaan wij een doorlopende, professionele houding om ons eigen onderwijs continu te verbeteren. Kwaliteitszorg richt zich op het voortdurend bepalen, bewaken en verbeteren van de kwaliteit van de schoolorganisatie op alle relevante beleidsterreinen. Het gaat dus niet alleen om de primaire processen binnen het onderwijs, maar om de gehele schoolorganisatie. Het gaat om integraal kwaliteitsbeleid.

In het kader van kwaliteitszorg stellen we ons voortdurend vragen als:

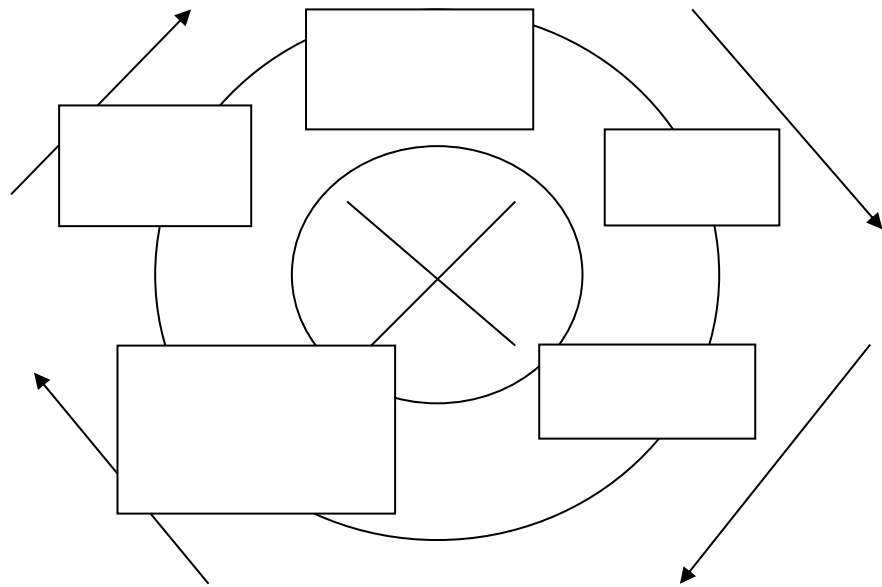
1. Doen we de goede dingen?
2. Doen we die dingen ook goed?
3. Hoe weten we dat?
4. Vinden anderen dat ook?
5. Wat doen we met deze wetenschap?

Hieruit komen verschillende elementen naar voren:

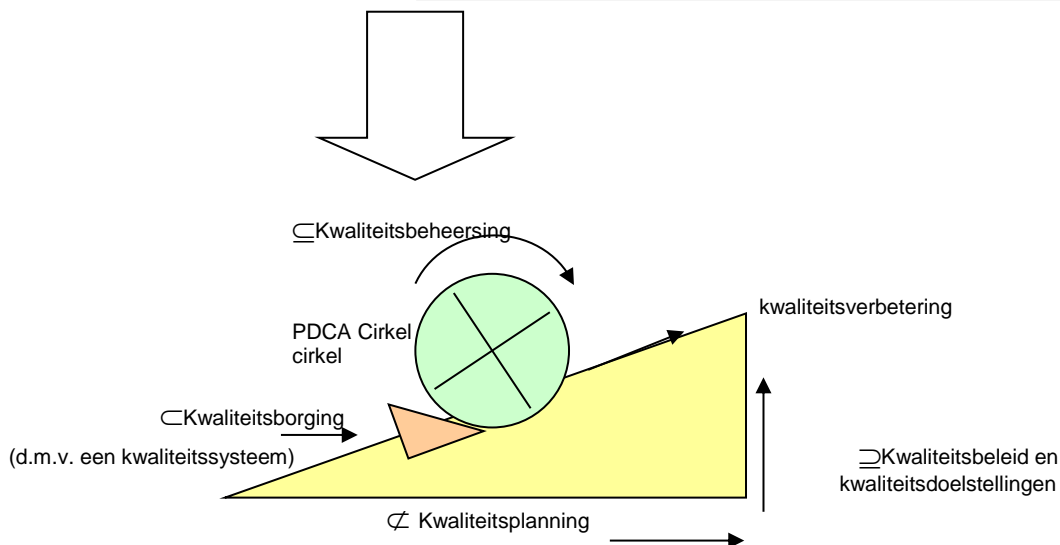
De professionals hebben opvattingen over wat ze onder kwaliteit verstaan. Ook hebben ze inzicht in de kwaliteit die ze feitelijk realiseren (vragen 1, 2 en 3). Professionals ontwikkelen die opvattingen niet in een isolement, maar in dialoog met elkaar en met relevante anderen (ouders, andere professionals, bestuur, inspectie) (vraag 3). Dit kan indirect door gebruik te maken van de opvattingen van andere professionals over kwaliteit en kwaliteitszorg, maar ook direct door bijvoorbeeld collega's van andere scholen uit te nodigen voor een collegiale visitatie.

Ze creëren voor zichzelf dus externe referentiepunten: opvattingen van anderen, andere scholen in vergelijkbare situaties, onderzoeksgegevens. Een professionele leergemeenschap laat zich, met andere woorden, in haar denken over kwaliteit en kwaliteitszorg door allerlei in- en externe bronnen inspireren en kan ook aangeven hoe haar opvattingen en haar systeem van kwaliteitszorg zich verhoudt tot de opvattingen en de procedures van relevante anderen (zoals overheid en inspectie) (vraag 4).

Bij kwaliteitszorg gaat het om een voortdurend cyclisch proces van plannen, uitvoeren, bewaken, evalueren, verbeteren en borgen van de kwaliteit van de schoolorganisatie op alle relevante beleidsterreinen. Bij integrale kwaliteitszorg gaat het om de samenhang tussen alle aspecten waar de kwaliteitszorg zich op richt.



Gebaseerd op het PDCA (plan, do, check, act)



De directie staat bovenaan in de organisatie. Soms moet de directeur knopen doorhakken, beslissingen nemen die niet voorkomen uit de vraag van de organisatie, maar die bijv. het algemeen belang dienen. Het streven is om beleid te ontwikkelen en beslissingen te nemen die worden aangedragen door de uitvoerende kern. De directie en uitvoerende kern hebben een hiërarchische verhouding tot elkaar, dit zijn de lijnfuncties.

Daarnaast zijn er in de organisatie staftaken: mensen met een bepaald specialisme die taken vervullen voor allen in de organisatie.

Naast duidelijke regels en afspraken (taakbeleid) zijn goede relaties een voorwaarde om de organisatie succesvol te laten zijn. In een groep kunnen groepsleraren dit vaak goed realiseren. De directeur ziet het team als groep en

werkt vanuit de strategie om niet elkaars kwaliteiten te bestrijden, maar te benutten. (integraal personeelsbeleid).

De uitvoerende kern wordt gevormd door de groepsleraren, eventueel ondersteund door de onderwijsassistent. De verantwoordelijkheden zijn rechtspositioneel vastgelegd in de Akte van Benoeming. Daarnaast zijn er beleidsstukken opgesteld door de werkgever (bevoegd gezag) en is er het schoolplan waarin de praktijk en ambities beschreven staan. Er wordt gewerkt met Persoonlijke Ontwikkelingsplannen, die richting geven aan het integraal personeelsbeleid.

De betrokkenen: kinderen, ouders en personeel hebben in de structuur van de school een plek. Inspraak, medeverantwoordelijkheid van kinderen, ouders en personeel worden georganiseerd. Daarbij speelt de primaire verantwoordelijkheid van de ouders voor de opvoeding van hun kinderen een grote rol. Het is de taak van de school om een goede balans te vinden tussen die verantwoordelijkheid en de professionele opdracht van de groepsleraren. De goede organisatie van de ouderparticipatie biedt voldoende mogelijkheden voor contact tussen ouders en school.

2. ZELFEVALUATIE

Op onze school zorgen we op systematische wijze voor het verbeteren en/of borgen van de kwaliteit. Op basis van onze missie en visie hebben we vierentwintig beleidsterreinen (zie WMK) vastgesteld die de focus vormen voor onze kwaliteitszorg. Met behulp van onderstaande vierjarenplanning zorgen we ervoor dat deze beleidsterreinen regelmatig beoordeeld worden.

Onze beleidsterreinen (kwaliteitszorg)	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015
Kwaliteitszorg	X			
Leerstofaanbod & Toetsinstrumenten			X	
Leertijd		X		
Pedagogisch handelen		X		
Didactisch handelen	X			
Afstemming				X
Actieve rol leerlingen				X
Schoolklimaat	X			
Zorg en begeleiding		X		
Opbrengsten	X	X	X	X
Integraal Personeelsbeleid				X
Contacten met ouders			X	
Interne communicatie	X			
Externe contacten				X
Inzet van middelen				X
Schooladministratie			X	
Beroepshouding	X			
Schoolleiding		X		
Levensbeschouwing			X	
Actief Burgerschap		X		
ICT			X	
Taalleesonderwijs			X	
Rekenen en wiskunde				X
Handelingsgericht werken		X		
TOTAAL	6	7	7	7

Ieder jaar (in mei/juni) beoordelen zowel team als directie de aangegeven beleidsterreinen met behulp van de Quick Scan (WMK). De uitslagen van de beoordeling door (1) het team en (2) de directie worden weergegeven in twee afzonderlijke rapportages.

- Rapportage-1 Teamuitslagen
- Rapportage-2 Directie-uitslagen

De beide rapporten worden geanalyseerd door het team en de directie en op basis van de uitslagen en de analyse worden de verbeterpunten voor het komende cursusjaar vastgesteld. Bij de keuze van de verbeterpunten wordt

nadrukkelijk gekeken naar het schoolplan, het strategisch beleidsplan, actuele ontwikkelingen en draagkracht.

Tevens voert de directie jaarlijks eind juni de kengetallen in (module Opbrengsten). De uitslagen worden geanalyseerd met het team. Daarnaast wordt het beleidsterrein Opbrengsten (WMK) door de directie gediagnosticeerd. Op basis van een analyse van de kengetallen en de uitslagen van de diagnose worden er verbeterpunten vastgesteld.

De verbeterpunten uit de Quick Scan, de kengetallen en de diagnose Opbrengsten worden gebruikt om vorm te geven aan ons jaarplan. Het jaarplan wordt gecommuniceerd met het bestuur, de bovenschoolse directeur en de MR. In de nieuwsbrief voor de ouders vermelden we een aantal sterke punten van de school en de gekozen verbeterpunten voor het komende schooljaar.

Ieder jaar stellen we (eind juni) een jaarverslag op. In het jaarverslag geven we aan wat we gerealiseerd hebben. Als we het nodig vinden om langer aan verbeterpunten te werken, dan geven we dat aan en worden deze opgenomen in het nieuwe jaarplan.

3. DE EXTERNE BEOORDELING

Naast de interne beoordeling bevaart onze school ook meer externe partners om grip te krijgen op de kwaliteit van de school. In een planning hebben we opgenomen wanneer we ouders, leerlingen en leraren (in de rol van werknemer) bevragen. Omdat we deze onderzoeken ook in mei plannen, kunnen we de uitslagen meenemen in ons jaarplan.

Onze beleidsterreinen (kwaliteitszorg)	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015
Vragenlijsten opbrengstgericht werken (team)		X		
Vragenlijst ouders inclusief sociale veiligheid		X		
Vragenlijst leerlingen (groepen 7 + 8) inclusief sociale veiligheid			X	
Vragenlijst leraren (inclusief sociale veiligheid)				X
Speciale vragenlijst sociale veiligheid voor ouders, leerlingen en leraren (1x p. 4 jaar)			X	

De beoordeling van de vragenlijsten (die worden afgenomen in mei/juni van het cursusjaar) gebeurt digitaal met behulp van WMK. De uitslagen worden bestudeerd en geanalyseerd door de directie en het team. Op basis van de analyse worden er –in samenhang met de uitslagen van de Quick Scan, de diagnose Opbrengsten en de kengetallen- verbeterpunten vastgesteld. Bij de keuze van de verbeterpunten wordt andermaal nadrukkelijk gekeken naar het schoolplan, het strategisch beleidsplan, actuele ontwikkelingen en draagkracht.

De uitslagen van de oudervragenlijst worden besproken met een panel van ouders. We kunnen daardoor aanvullende en verdiepende vragenstellen. De rapportage (oudervragenlijst) wordt aan de MR en de algemene directie verstrekt en tevens worden de resultaten –op hoofdlijnen- naar de ouders teruggekoppeld in de nieuwsbrief van de school. De complete rapportage kunnen geïnteresseerden inzien op de website van de school.

De uitslagen van de leerlingenvragenlijst worden besproken met de leerlingenraad, die we in schooljaar 2012-2013 willen instellen. We krijgen daardoor meer inzicht in de wensen en behoeftes van de leerlingen. De rapportage (leerlingenvragenlijst) wordt aan de MR en de algemene directie verstrekt en tevens worden de resultaten –op hoofdlijnen- gepubliceerd in de nieuwsbrief van de school. De complete rapportage kunnen geïnteresseerden inzien op de website van de school.

De uitslagen van de lerarenvragenlijst worden –na analyse door de directie– besproken met het team. De rapportage (lerarenvragenlijst) wordt aan de MR en de algemene directie verstrekt en tevens worden de resultaten –op hoofdlijnen– gepubliceerd in de nieuwsbrief van de school. De complete rapportage kunnen geïnteresseerden inzien op de website van de school.

4. HET MAKEN VAN KWALITEITSKAARTEN

Omdat de inhoud van de Quick Scan en de Schooldiagnose algemeen van karakter is (sterk gerelateerd aan de eisen van de Inspectie van het Onderwijs), vinden we het nodig om de standaardvragenlijsten –zoals opgenomen in WMK– aan te passen aan onze eigen missie en visie. Een school specifieke Quick Scan of Schooldiagnose noemen we een kwaliteitskaart. Een “kaart” beschrijft dus de eigen kwaliteit van de school, uitgedrukt in indicatoren (en soms in kernkwaliteiten).

Onze meerjarenplanning (vier jaar) laat zien wie welke kaart wanneer maakt. Per jaar maken we drie soorten kaarten: een Teamkaart, een Directiekaart en een Werkgroep kaart.

Nadat de kaarten gemaakt zijn (= aangepast aan de schoolsituatie), worden ze beoordeeld door een of meer respondentgroepen. De gescoorde kaart kan leiden tot een teamplan (op basis van een analyse van de rapportage) of een persoonlijk actieplan. De teamleden ontwerpen m.n. een PAP als de gescoorde kaart te relateren is aan het “lesgedrag” van de leraren. Kaarten waarbij een PAP wordt geschreven zijn, zijn bijvoorbeeld: Didactisch Handelen: zie bijlage bij het rapport WMK Didactisch Handelen in deze beleidsmap.

De gescoorde kaarten en de PAP’s worden door de leraren opgenomen in hun digitale bekwaamheidsdossier. Het BKD zal worden gebruikt bij het personeelsbeleid. Nieuw personeel krijgt bij aanvang uitleg over het BKD en de mentor bespreekt de kaarten inhoudelijk met de nieuwe collega. De kwaliteit van de school komt vervolgens aan de orde bij de POP-gesprekken, de voortgangsgesprekken, functioneringsgesprekken en de beoordelingsgesprekken. Iedere collega voert jaarlijks een POP-gesprek, een FG en/of een BG. Omdat de kaarten met de indicatoren op deze manier zijn ingevlochten in het personeelsbeleid, is er sprake van een sterke borging.

Toelichting op de leercirkel (LC)

To Plan (1)	Kwaliteitsplanning Richting bepalen Wat beloven we? Wat belooft ik?	Juran Operationalisatie missie en visie Bepalen schooldoelen Bepalen persoonlijke doelen (DG)
-----------------------	------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------

In de eerste fase gaat het om bepalen van de koers van de school. Het centrale woord is "richting" (bepalen). Welke kant gaan we op? Wat zijn onze concrete ambities? Wat willen we? Parallel daaraan verloopt de persoonlijke ontwikkeling: waar kan men op rekenen? Welke professionele bijdrage lever ik?

To Do (2)	Koersen Doen wat we beloven Doen wat ik belooft	Schooldoelen in de praktijk brengen Schooldoelen realiseren Persoonlijke doelen realiseren
---------------------	-------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------

In de tweede fase gaat het om doen, om uitproberen. Een team experimenteert met de afgesproken ambities. Ze proberen ze in de praktijk te brengen. En dat geldt ook voor de individuele medewerker: iedereen probeert te doen wat er is afgesproken.

To check (3)	Kwaliteitsbeheersing Onderzoeken Doen we wat we beloven? Doe ik wat ik belooft?	Juran Bevragen + analyseren (bestuderen) Realiseren we de schooldoelen? Realiseer je je persoonlijke doelen?
------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Fase 3 is de controlefase. Een school onderzoekt of de ambities in voldoende mate worden gerealiseerd. Vinden wij, vinden anderen, dat we op een goede wijze doen wat we "beloven", wat we afgesproken hebben. De controle leidt tot scores of meningen die nader geanalyseerd moeten worden. In het verlengde hiervan geldt dit ook voor de persoonlijke doelen: realiseer ik die in voldoende mate?

V-Plan (4)	Contracteren Wat pakken we aan? Wat pak ik aan?	Moreel binden aan de uitvoer Teamontwikkelplan (TOP) opstellen Persoonlijk ontwikkelplan (POP) opstellen
----------------------	-------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------

In fase 4 trekt een team, maar ook het individuele teamlid consequenties uit de bevindingen. Wat gaan we doen? Wat ga ik doen? Ze nemen zich voor om bepaalde aspecten te verbeteren. Dat is zeker geen vrijblijvende zaak, vandaar de term contracteren.

To Act (5)	Kwaliteitsverbetering Uitvoeren Verbetering(en) realiseren Verbetering(en) realiseren	Juran Plan realiseren Realiseren teamontwikkelplan (TOP) Realiseren persoonlijk ontwikkelplan (POP)
----------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------

De vijfde fase is de fase van het "doen". Bij "to do" (fase 2) ging het om het realiseren van de ambities, bij deze fase om het waarmaken van de voorgenomen verbeteringen. Een essentieel verschil. Anders gezegd: fase 2 richt zich op het praktiseren van de doelen, fase 4 op het in praktijk brengen van de school-verbeterdoelen en de persoonlijke verbeterdoelen.

Gesprek (6)	Bespreken Teamgesprek Functioneringsgesprek (FG)	Kritische dialoog Evaluatie: verbeterdoelen gerealiseerd? Persoonlijke doelen gerealiseerd?
-----------------------	------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------

6. DE KWALITEIT VAN DE KWALITEITSZORG – HOE DOEN WE DAT?**1. De school heeft inzicht in de onderwijsbehoeften van haar leerlingen**

Ja, bij aanvang van de schoolloopbaan ontvangt de school een overdrachtsformulier van de peuterspeelzaal. Daarnaast vullen de ouders bij de aanmelding van hun kind een intakeformulier met relevante medische en sociaal-emotionele gegevens in.

Bij de inschrijving van leerlingen wordt het opleidingsniveau van ouders aangegeven. Voor onze school is het percentage gewichtsl leerlingen minimaal, rond de 1 %. Onze school heeft weinig leerlingen van allochtone afkomst. Mede hierdoor is het noodzakelijk om extra in te zoomen op de multiculturele samenleving. Aandacht daarvoor is er o.a. door een gericht cultuurbeleid (cultuurcoördinator is inmiddels aangesteld : april 2012).

Door middel van HGW worden er groepsoverzichten gemaakt waaruit een groepsplan wordt geschreven. Deze komen aan de orde bij de groepsbesprekingen van de leraren met de intern begeleider. Dit proces is pas recent opgezet en zal in de periode 2012-2015 door de HGW teamtraining versterkt worden aangepakt, te beginnen op het terrein van taal/lezen. Ook in gesprekken met leerlingen komen de onderwijsbehoeften in beeld. Met de beoogde HGW teamtraining 2012-2015 zal dit onderwerp (leerling gesprekken en portfolio's) versterkt terug komen.

2. De school evalueert jaarlijks de resultaten van haar leerlingen

1. Eindtoets groep 8 – resultaten : de coördinator Opbrengstgericht Werken maakt een analyse van de uitslagen, bespreekt dit in het MT en met het team. Samen wordt een verbeterplan gemaakt.

2. Tussentoetsen (even nazoeken welke!) – resultaten: de coördinator Opbrengstgericht Werken maakt een analyse van de uitslagen en bespreekt dit in het MT en met het team. Samen wordt een verbeterplan gemaakt.

3. Sociale Vaardigheden (SCOL): wordt van groep 3 tot en met 8 twee maal per jaar afgenomen – aan de hand van de uitslagen wordt een groepsplan gemaakt.

4. Jaarlijks wordt de Schooldiagnose "Opbrengsten" van WMK gemaakt (door directie).

5. Twee maal per jaar bespreken het managementteam en de intern begeleiders de resultaten van leerlingen en worden actieplannen opgesteld en bijgesteld.

3. De school evalueert regelmatig het onderwijsleerproces

Ja, met de Quick Scan WMK worden de 7 onderdelen van het onderwijsleerproces (aanbod-tijd-pedagogisch handelen-didactisch handelen-afstemming-actieve rol leerlingen-schoolklimaat) in een 4 jarige cyclus systematisch geëvalueerd.

In klassenbezoeken door de bouwcoördinator en de directeur wordt het onderwijsleerproces (mede via het deskundigheidsprofiel) beoordeeld en geëvalueerd.

In de gesprekscyclus (POP- en functioneringsgesprekken) wordt het onderwijsleerproces besproken en beoordeeld. Planmatig worden daaruit acties ondernomen.

In een bespreking van managementteam en beide intern begeleiders worden signalen besproken vanuit de gesprekscyclus en klassenbezoeken/leerling

besprekingen, waarna nieuwe en bijgestelde plannen worden opgezet en scholing word afgestemd.

4. De school werkt planmatig aan verbeteractiviteiten

Kwaliteitszorg is op onze school planmatig opgezet. We werken met WMK en hanteren daarbij een vierjarenplanning (zie voorin beleidsmap kwaliteitszorg en in schoolplan 2011-2015). Het schoolplan 2011-2015 geeft daarnaast ook een duidelijke en planmatige matrix met veranderingsonderwerpen per schooljaar aan (zie voorin beleidsmap kwaliteitszorg en in schoolplan 2011-2015).

Daarnaast waarborgt de teamscholing en het nascholingsplan de kwaliteit van ons onderwijs. Ook de gesprekscyclus (POP- en functioneringsgesprekken) en klassenbezoeken (2x per jaar) dragen daaraan bij.

Vanuit ons bestuur, C.P.O.V. zal met ingang van 2012-2013 een jaarverslag per school gevraagd worden. Onze jaaragenda met activiteiten, vergaderingen en scholingsmomenten waarborgen mede een continue kwaliteit. Jaarlijks maken we met WMK een 7-tal kwaliteitskaarten volgens het schema dat voorin deze beleidsmap is opgenomen.

5. De school borgt de kwaliteit van het onderwijsleerproces

Onze school zorgt ervoor dat onze kwaliteit levend en merkbaar blijft.

Kwaliteitszorg komt systematisch en planmatig terug. Onze regels en afspraken worden meetbaar vastgelegd. De kwaliteitscoördinatoren en het managementteam houden afspraken levend. Wij borgen onze kwaliteitszorg in documenten (katernen en rapporten WMK, website, nieuwsbrieven), tijdens vergaderingen en in onze gesprekscyclus en tijdens klassenbezoeken. De gemaakte verbeterplannen worden jaarlijks geëvalueerd.

6. De school verantwoordt zich aan belanghebbenden over de gerealiseerde onderwijskwaliteit

Ja! Na elke WMK sessie wordt het rapport van een schooldiagnose of Quick Scan verspreid onder de teamleden en de leden van de Medezeggenschapsraad. Ook wordt het verbeterplan aan team, MR en ouders gepresenteerd. In de driewekelijkse nieuwsbrief aan ouders wordt een samenvatting van de rapportage gepresenteerd, met daarbij een samenvatting van het plan van aanpak.

De WMK rapporten worden standaard na uitkomst verzonden naar de onderwijsinspectie (schooldossier). De algemeen directeur neemt tijdens zijn frequente schoolbezoeken aan onze school kennis van de kwaliteitscyclus en de rapporten/verbeterplannen.

Vierjaarlijkse tevredenheid peilingen onder leerlingen, ouders en personeel (laatste versie 2009: zie bijlagen) worden gehouden en rapportages worden schriftelijk verspreid onder alle belanghebbenden. Actieplannen worden besproken met team en medezeggenschapsraad en verbeterpunten worden aan ouders in nieuwsbrieven gepresenteerd.

In onze schoolgids (paragraaf 3.6) verantwoorden we onze kwaliteitszorg aan ouders en belangstellenden. Deze gids is openbaar en op onze website te

downloaden. In ons Schoolplan is hoofdstuk 5 geheel gewijd aan de kwaliteitszorg.

7. De school draagt zorg voor de kwaliteit van het onderwijs gericht op bevordering van actief burgerschap en sociale integratie, met inbegrip van het overdragen van kennis over en kennismaking met de diversiteit van de samenleving

Ja, zie ook het Katern Burgerschap in deze beleidsmap Kwaliteitszorg. Op onze school is er een drieslag: Burgerschap – Onze christelijke identiteit – Sociaal emotionele ontwikkeling. We ontwikkelen daarbij elk individueel en uniek talent, we accentueren de samenwerking met anderen en focussen daarbij op onze (naaste en verre) omgeving. We doen dit alles vanuit onze (christelijke) waarden en normen. Ons recent herziene visiestuk (zie bijlage in deze beleidsmap) is daarbij leidraad en met het voltallige team en de medezeggenschapsraad tot stand gekomen (april 2012).

Vanuit de jaarlijks Quick Scan 2012 is gebleken dat inzicht in en kennis van Burgerschap en Sociale integratie onder de teamleden nog basaal is. Men is zich nog onvoldoende bewust van het feit dat onze school wel degelijk voldoet aan de wettelijke eisen en dat men wel degelijk volop aandacht heeft voor Burgerschapszin en Sociale Integratie, zonder dat men dat concreet beseft. In schooljaar 2012-2013 is daarom versneld het werken met de kwaliteitskaart Burgerschap (WMK) op de agenda gezet en zal ook het zojuist ontwikkelde katern Burgerschap (zie bijlage in deze beleidsmap) worden besproken.

EXTRA: De schoolleiding stuurt de kwaliteitszorg aan

Op onze school zijn sinds 2010 twee kwaliteitscoördinatoren aangesteld: de directeur en de bovenbouwcoördinator. Zij sturen de kwaliteitszorg aan en bewaken de voortgang. Zij worden jaarlijks op vier momenten extern geschoold door de heer C. Bos van W.M.K.

De schoolleiding heeft de kwaliteitszorg in schoolgids en schoolplan opgenomen en zorgt voortdurend voor de juiste communicatie naar alle geledingen. Dankzij de gesprekscyclus en klassenbezoeken is er inzicht in de talenten en ontwikkelmogelijkheden en ontwikkelnoodzaak van teamleden.

EXTRA: De kwaliteitszorg is verbonden met de visie op het onderwijsleerproces (zie schoolplan)

Jazeker. Ons nieuwe visiestuk (april 2012: zie bijlage in deze beleidsmap) heeft de kwaliteitszorg als een van de zeven pijlers opgenomen. In nauwe verbondenheid met de schoolontwikkeling (richting handelingsgericht werken). De systematische inzet van WMK (diverse kwaliteitskaarten) waarborgen een voortgang en kwaliteitsbewaking en –vergroting.

EXTRA: De schoolleiding zorgt voor een professionele cultuur

Jazeker. Vanuit de diverse schooldiagnoses, Quick Scans, maar ook de gesprekscyclus en klassenbezoeken komen diverse aspecten van een professionele cultuur aan de orde. Vanuit de historie van de school (zie beleidsstuk “De Burcht in ontwikkeling: zicht op 15 jaar werken op De Burcht”, dat voorin deze map is opgenomen) is juist dit onderdeel een groot punt van aandacht. Hierin is in schooljaar 2011-2012 op verschillende wijzen aandacht voor geweest en al een slag gemaakt. Het HGW teamtraject 2012-2015 zal hier verder aan kunnen bijdragen.

EXTRA: Bij de zorg voor kwaliteit zijn personeel, directie, leerlingen, ouders en bestuur betrokken

Jazeker. In de WMK cyclus worden personeel, leerlingen en ouders systematisch betrokken, zowel in het geven van mening/oordeel als in het meedenken met en uitvoeren van verbeterplannen. Daarnaast vindt vierjaarlijks een uitgebreide tevredenheid peiling plaats, waarmee betrokkenheid van alle geledingen gegarandeerd is.

Zie ook het schema Werken met Kwaliteitskaarten – vierjarenplanning, voorin deze beleidsmap.