



DE BAANDER

Schoolondernemingsplan 2018-2022

Versie 1.4



INHOUD

Inleiding.....	3
Hoofdstuk 1 inzicht in eigen uitgangssituatie	5
Hoofdstuk 2 Missie en visie	7
Hoofdstuk 3 strategische keuzes n.a.v. SWOT en Missie en visie	9
3.1 UITWERKING VAN DE STRATEGISCHE KEUZES.....	9
Hoofdstuk 4 de strategiekaart met succesfactoren	11
Hoofdstuk 5 zorg voor Kwaliteit en verbinding met onderwijskundig beleid.....	12
Hoofdstuk 6 personeelsbeleid en verbinding met onderwijskundig beleid.....	13
6.1 PERSONEELSBELEID IN SAMENHANG MET ONDERWIJSKUNDIG BELEID.....	13
Bijlagen	0
BIJLAGE 1 STRATEGIEKAART	0
BIJLAGE 2 JAARPLAN 2018/2019.....	1
BIJLAGE 3 VEEL GEBRUIKTE AFKORTINGEN.....	3
BIJLAGE 4 SWOT, WETTELIJKE OPDRACHT EN ANALYSE	0
4.1 Omgevingsanalyse (Externe situatie)	0
4.2 interne situatie.....	0
4.3 wettelijke opdracht.....	0
4.4 SWOT in schema	2
BIJLAGE 5 KWALITEITZORG BAANDER 2018-2022	0
Inleiding.....	3
Hoofdstuk 1 Kwaliteitszorg	4
Hoofdstuk 2 kwaliteitscultuur	6
Hoofdstuk 3 verantwoording en dialoog.....	8
Hoofdstuk 4 beleidsvoornemens kwaliteitszorg	9
Bijlagen kwaliteitszorg	0

1 PDSA SCHEMA	0
2 KWALITEITSKALENDER CONCEPT	0
3 KWALITEITSLOGBOEK	5

INLEIDING

Graag nemen wij u in dit schoolondernemingsplan mee, in de keuzes die wij als praktijkonderwijs voor de komende 4 jaren hebben gemaakt en in de wijze waarop wij als school goed onderwijs aan de aan ons toevertrouwde leerlingen willen bieden. Het geeft aan bestuur, team en ouders duidelijkheid over wat we willen bereiken met het onderwijs op onze school en hoe we dat dagelijks vorm zullen geven. Dit schoolondernemingsplan is voor de planperiode 2018-2022 opgesteld. In dit plan wordt rekening gehouden met de huidige stand van zaken van het onderwijs en de omgevingsfactoren, die van invloed zijn op het functioneren van de school.

Totstandkoming plan:

Het schoolteam heeft onder leiding van de directie, in de periode januari 2017 – juli 2017 gewerkt aan de totstandkoming van dit schoolondernemingsplan. Gedurende dit proces zijn ook leerlingen, ouders en bestuur betrokken geweest.

Er is gebruik gemaakt van een aantal denklijnen in dit proces die als volgt omschreven kunnen worden:

Visie en missie: PrO De Baander in 2022; waar willen we naar toe, wat wensen we voor onze leerlingen: Wat wensen we voor onze school en vanuit welke kernwaarden doen we dat?

Interne analyse: welke positie neemt de school in op dit moment, geformuleerd in sterke en zwakke punten.

Externe analyse: welke omgevingsanalyse kan er worden gemaakt, geformuleerd in kansen en bedreigingen.

Wettelijke opdracht: wat is de wettelijke opdracht waar het praktijkonderwijs voor staat.

Op basis van de informatie zoals deze bijeen is gebracht vanuit genoemde denklijnen, is bepaald wat de belangrijkste factoren (intern en extern) zijn en wat de belangrijkste verwachtingen zijn voor de school in de toekomst. Vanuit die gegevens is een aantal strategische keuzes gemaakt, die volgen uit datgene wat de omgeving van de school vraagt en uit het bereik van de interne mogelijkheden van de school. Door het gezamenlijk uitwerken, bespreken en prioriteren van deze gegevens en door het gezamenlijk doorlopen van dit proces, is de koers van PrO De Baander duidelijk geworden en helder geformuleerd.

Samenhang met andere documenten:

In dit plan gaan wij uit van de samenhang met volgende documenten:

- Schoolgids
- School-ondersteuningsprofiel 2018-2022
- Integraal Personeelsbeleid (IPB) plan (is in ontwikkeling)
- Kwaliteit beleidsplan 2018-2022
- Zorgplan (is in ontwikkeling)

Uitvoering plan:

Bij de uitvoering van het plan wordt er telkens een direct verband gezocht tussen het onderwijskundig beleid, het personeelsbeleid en de zorg voor kwaliteit. Uitvoering vindt plaats nadat het bestuur het plan heeft geaccordeerd en zorg kan dragen voor de benodigde faciliteiten en nadat de medezeggenschapsraad met het plan heeft ingestemd. Het schoolteam stelt zich onder leiding van de directie verantwoordelijk voor de uitvoering van dit schoolon-

ondernemingsplan in de komende vier jaar. De directie stelt het bestuur en de medezeggenschapsraad jaarlijks op de hoogte van de te bereiken doelen door middel van een jaarverslag

HOOFDSTUK 1 INZICHT IN EIGEN UITGANGSSITUATIE

PrO De Baander:

PrO De Baander is een zelfstandige school voor voortgezet onderwijs op katholieke grondslag met een eigen bestuur. De school voor praktijkonderwijs is bedoeld voor leerlingen die het vmbo niet kunnen volgen. De leerachterstand is daarvoor te groot. Praktijkonderwijs leidt de leerlingen rechtstreeks op voor een baan en bereidt hen voor op zelfstandig functioneren in de maatschappij. Ook stromen er leerlingen door naar vervolgopleidingen zoals b.v. het mbo. Het onderwijs bestaat uit theorievakken, praktijkvakken, cursussen en stages.

Kernwaarden:

PrO De Baander staat voor

- Samen; respectvol, eerlijk, in vertrouwen, betrokken en gedeeld leiderschap
- Ondernemend; nieuwsgierig, kansen zien, lef en durf, ambitie, vernieuwend
- Plezier; positief, humor, relativeren, veiligheid ervaren en leren om gelukkig te zijn
- Op maat; onderwijs, instructie en aanbod op niveau en tempo van de leerling

Strategische doelen:

Het team gaat zich in de periode 2018 – 2022 ontwikkelen op onderstaande strategische gebieden:

Aanbod (is alles wat de we leerlingen bieden)

PrO De Baander biedt een optimaal passend aanbod vanuit de 4 domeinen in een doorgaande lijn en deelt eigenaarschap hierin met de leerlingen.

Teamontwikkeling en professionele cultuur (hoe wij handelen)

PrO De Baander handelt vanuit een professionele cultuur en de teamleden dragen gezamenlijk de zorg voor de kwaliteit.

Maatschappij in verbinding met de school

Binnen PrO de Baander organiseren we ons onderwijs zoveel mogelijk in de maatschappij en verbinden we ons handelen optimaal aan datgene wat de maatschappij van de leerlingen vraagt.

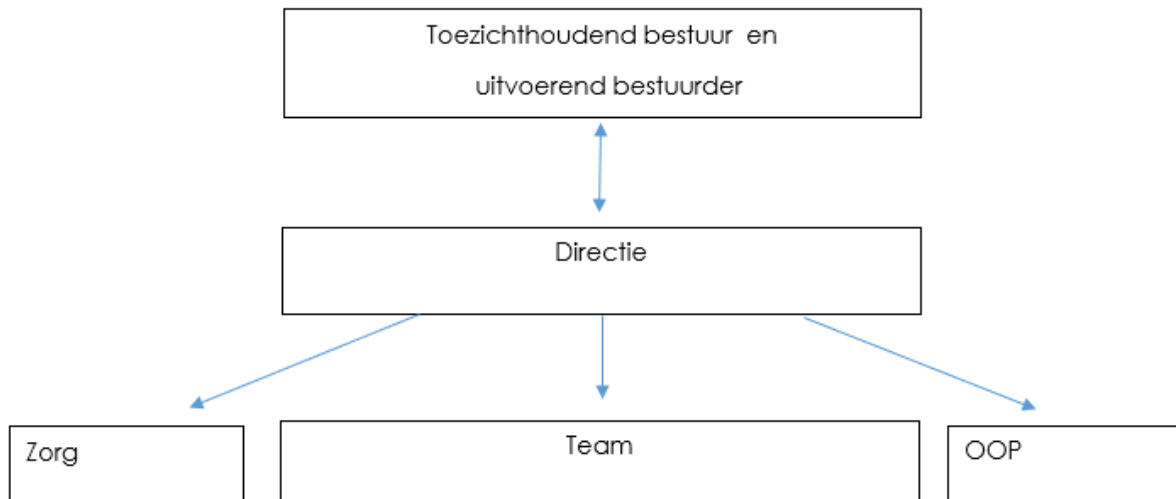
Organogram:

PrO De Baander werkt vanuit de gedachte dat eigenaarschap in de organisatie zoveel mogelijk gedeeld dient te worden. De directie stuurt team, OOP en Zorg aan, maar zoveel als mogelijk wordt de verantwoordelijkheid voor de uitvoering van gezamenlijk vastgesteld beleid door het team gedragen.

Momenteel vindt er een transitie plaats van one-tier richting een two-tier model. Bij deze verandering in de bestuurlijke organisatiestructuur wordt bestuur en toezicht gescheiden waarbij de wettelijke vereisten in acht worden genomen. De RvT haalt haar benodigde informatie uit:

- Managementrapportages directeur-bestuurder
- Tweemaal per jaar een gesprek met de MR
- Een 360 graden feedback betreft functioneren directeur-bestuurder
- Meeloopdagen in de organisatie.

De wijziging zal per 1 januari 2019 notarieel worden vastgelegd. Op dat moment wordt het organogram ook aangepast aan de nieuwe situatie.



Het schoolondernemingsplan is gemaakt vanuit de situatie waarin PrO De Baander zich bevindt. De uitgangssituatie maakt duidelijk met welke factoren we rekening moeten houden als het gaat om de ontwikkeling van de schoolorganisatie.

Om een zo breed en helder mogelijk beeld te krijgen van de uitgangssituatie van de school is bij de ontwikkeling van het schoolondernemingsplan een SWOT-analyse gemaakt, waarbij verschillende stakeholders gevraagd is mee te denken.

Dit betreffen:

- Teamleden
- Leerlingen
- Ouders
- Bestuur
- MR

De SWOT maakt een analyse van Sterke versus Zwakke punten en Kansen versus Bedreigingen. Deze SWOT analyse staat omschreven in bijlage 4. Vanwege het belang van de wettelijke opdracht waar het praktijkonderwijs voor staat, is deze als aparte paragraaf in deze bijlage eveneens opgenomen.

HOOFDSTUK 2 MISSIE EN VISIE

Vanuit de analyse en de confrontatiematrix zijn er strategische doelen bepaald en is er kritisch gekeken naar de betekenis voor de missie en visie van PrO De Baander.

Onze missie is:

‘Wij leiden leerlingen op om als zelfstandig burger aan de maatschappij deel te kunnen nemen.’

Ons onderwijs ...
<ul style="list-style-type: none"> • Gaat uit van de doelen die verbonden zijn aan de 4 domeinen: wonen, werken, vrije tijd besteden en burgerschap. • Biedt een goede afstemming tussen AVO, PrO en stage. • Wordt op maat geboden aan de leerlingen. • Wordt gegeven vanuit een katholieke grondslag. Dat betekent dat we uitgaan van de waarden en normen vanuit de katholieke identiteit en dat we in het aanbod aan de leerlingen aandacht besteden aan de betekenis van het katholicisme. • Gaat uit van een samenwerking en afstemming met ouders.
Onze onderwijsmaterialen / methodes..
<ul style="list-style-type: none"> • Zijn gericht op de streefdoelen vanuit de 4 domeinen: wonen, werken, vrije tijd besteden en burgerschap. • Zijn erop gericht om het onderwijs zoveel als mogelijk in de maatschappij plaats te laten vinden. • Zijn gericht op het bestrijden van leerachterstanden (vooral taal en rekenen)
Onze leerlingen ...
<ul style="list-style-type: none"> • Krijgen ieder een maatwerktraject onderwijs, richting een baan of richting een vervolgopleiding. • Worden betrokken bij hun persoonlijke doelen en voelen zich mede verantwoordelijk deze uit te voeren. • Worden uitgedaagd om hun leerrendement te versterken • Voelen zich veilig in het leerproces op De Baander
Onze medewerkers ...
<ul style="list-style-type: none"> • Zijn geschoold in docentvaardigheden betreffende didactisch en pedagogisch handelen. • Zijn mede eigenaar van de onderwijskundige ontwikkelingen op De Baander. • Zijn bevlogen en enthousiaste professionals. • Geven elkaar feedback om hun vaardigheden te versterken
Onze schoolleiding ...
<ul style="list-style-type: none"> • Faciliteert, stuurt en bewaakt de processen binnen de school. • Draagt er zorg voor dat er veel ruimte is voor eigenaarschap van de professional binnen de organisatie.

<ul style="list-style-type: none">• Is actief betrokken bij het primaire proces• Zorgt voor een lerende omgeving voor docenten en stakeholders
Onze organisatie ...
<ul style="list-style-type: none">• Is een organisatie waar alle betrokkenen op de hoogte zijn van de koers en de strategische doelen.• Is een organisatie waar iedereen zijn verantwoordelijkheid weet in de uitvoering van deze koers.• Is een organisatie die aan ouders en leerlingen belooft dat de leerlingen worden begeleid in hun maatwerktraject, tot zij eraan toe zijn om zelf de volgende fase in te gaan (vervolgopleiding of baan).
Onze zicht op leerlingen ...
<ul style="list-style-type: none">• PrO De Baander houdt zicht op haar leerling populatie door de volgende stappen te doorlopen:• Intakegesprek met directie (kijken of de school passend is voor betreffende leerling).• Kennismakingsgesprek met orthopedagoog en directie.• Warme overdracht aan de hand van een overdrachtdossier.• Opzetten van een startdocument door de orthopedagoog.• Na zes weken maakt de docent het Ontwikkelingsperspectief (OPP), samen met de orthopedagoog.

Op PrO de Baander wordt gehandeld vanuit een 4-tal belangrijke kernwaarden.

Samen (respectvol, eerlijk, in vertrouwen, betrokken en gedeeld leiderschap).

Ondernemend (nieuwsgierig, kansen zien, lef en durf, ambitie, vernieuwend).

Plezier (positief, humor, relativeren, veiligheid ervaren en leren om gelukkig te zijn).

Maatwerk (onderwijs, instructie en aanbod op niveau en tempo van de leerling).

Het geheel van de omschreven missie en visie maken het voor PrO De Baander mogelijk om, vanuit een gedeelde en door alle betrokkenen bekende blik, gezamenlijk te werken aan de strategische doelen en de operationele uitwerking daarvan.

De kernwaarden zijn terug te zien in het handelen van (de medewerkers van) op onder meer de volgende manieren:

- Invulling van de kwaliteitszorg
- Uitwerking van ons ondersteuningsprofiel
- Werkwijze in de plg's
- Teambijeenkomsten
- De wijze waarop de directie sturing geeft aan de school(ontwikkeling)

HOOFDSTUK 3 STRATEGISCHE KEUZES N.A.V. SWOT EN MISSIE EN VISIE

Uiteindelijk brengen de SWOT, de wettelijke kaders en het gesprek rondom de confrontatiematrix, ons tot de missie en visie en tot 3 strategische doelen die de komende jaren centraal zullen staan:

Strategisch doel 1: aanbod (is alles wat de we leerlingen bieden)

PrO De Baander biedt een optimaal passend aanbod vanuit de 4 domeinen in een doorgaande lijn en deelt eigenaarschap hierin met de leerlingen.

Strategisch doel 2: teamontwikkeling en professionele cultuur (is hoe wij handelen)

PrO De Baander handelt vanuit een professionele cultuur en de teamleden dragen gezamenlijk de zorg voor de kwaliteit.

Strategisch doel 3: maatschappij in verbinding met de school

Binnen PrO de Baander organiseren we ons onderwijs zoveel mogelijk in de maatschappij en verbinden we ons handelen optimaal aan datgene wat de maatschappij van de leerlingen vraagt.

3.1 UITWERKING VAN DE STRATEGISCHE KEUZES

Om vanuit de strategische keuzes helder te maken wat ze betekenen voor de uitvoering in de praktijk is er per strategisch doel een uitwerking gemaakt van twee zaken:

- Wat zijn de kritische succesfactoren, wanneer zijn we tevreden?
- Wat is ervoor nodig om daar te komen, welke acties voeren we uit op welke termijn?

Zowel voor wat betreft de kritische succesfactoren en de uitvoering/uitwerking daarvan hebben de professionele leergemeenschappen (PLG's) binnen PrO De Baander een belangrijke rol. (zie ook de uitwerking van hoofdstuk 5; kwaliteitszorg en de kwaliteitskalender)

Voor de ontwikkeling van het onderwijs wordt er vanuit professionele leergemeenschappen gewerkt (PLG's) om optimale betrokkenheid en eigenaarschap bij het team te creëren. De PLG's werken vanuit hun eigen PLG-plan dat wordt verbonden en opgesteld vanuit de strategische doelen die zijn omschreven in het schoolondernemingsplan. In deze plannen van aanpak staat de PDSA centraal: er is een beschrijving van het gewenste resultaat, de te ondernemen acties en van de manier waarop gemeten wordt of het resultaat is bereikt.

De PLG rapporteert maandelijks aan de directie door middel van een overleg. Daarnaast wordt minimaal maandelijks de stand van zaken gerapporteerd aan het totale team. Mede op basis van deze rapportages en gesprekken, kan de directie een totaalbeeld (rapportage) geven aan belanghebbenden. Ook zijn deze resultaten en de bestudering daarvan een basis voor de nieuw te stellen doelen in een volgend jaar.

Voor 2018/2019 zijn de volgende PLG's geformeerd:

- AVO
- Teamontwikkeling
- Arbeidstoeleiding/stage
- Sociale veiligheid

Door bovenstaande werkwijze hebben de PLG's hebben een directe link met de geformuleerde strategische doelen en dragen zij mede verantwoordelijkheid voor de uitvoering van voorgenomen doelen van PrO De Baander.

In bijlage 3 staat voor 2018 de uitwerking van het eerste jaarplan 2018/2019. Hierin wordt duidelijk op welke manier de PLG's gaan werken aan de strategische doelen in dat jaar.

HOOFDSTUK 4 DE STRATEGIEKAART MET SUCCESFACTOREN

Als ordeningskader voor de verschillende doelen, maken we gebruik van de strategiekaart. Deze kaart geeft in één oogopslag weer, wat de belangrijkste doelen zijn waaraan gewerkt wordt, met wie dat gebeurt, hoe en vanuit welke kernwaarden.

De strategiekaart biedt de mogelijkheid om een directe verbinding te maken tussen onderwijskundig beleid (gestelde doelen), personeelsbeleid (de wijze waarop de ontwikkeling van het personeel wordt verbonden aan de ontwikkeling van de school) en zorg voor kwaliteit (de wijze waarop planmatig gestelde doelen worden geëvalueerd en bijgesteld om optimale kwaliteit te kunnen bieden).

Het systeem is ontwikkeld vanuit de gedachte, dat de diverse invalshoeken van waaruit je een schoolorganisatie leidt in balans moeten zijn. Daarom wordt uitgegaan van

- Het opbrengstenperspectief (waar ga je uiteindelijk naar toe).
- Het perspectief van de ouder, leerling en partners (met wie ga je daar naar toe, wie heb je nodig).
- Het perspectief van de interne processen (doelen rond pedagogisch klimaat en didactisch handelen, doelen rondom faciliteiten, doelen rond leerstofaanbod, leertijd, ondersteuning, kwaliteitszorg etc.)
- Het perspectief van innovatie en lerend vermogen van de medewerkers (doelen rond leiderschapskwaliteiten, kennis, vaardigheden en attitudes van de medewerkers op school).

De strategiekaart wordt op onderdelen, per jaar, in een PDSA uitgewerkt. Hierbij worden professionele leergemeenschappen ingezet en de verbinding gemaakt met IPB. In hoofdstuk 5 wordt deze werkwijze verder uitgewerkt.

HOOFDSTUK 5 ZORG VOOR KWALITEIT EN VERBINDING MET ONDERWIJSKUNDIG BELEID

De directeur-bestuurder is verantwoordelijk voor de kwaliteit en de continuïteit van het onderwijs. Elk bestuur heeft zijn eigen proces om de onderwijskwaliteit te waarborgen en te ontwikkelen. PrO De Baander gaat bij de zorg van kwaliteit uit van de volgende aandachtspunten, we baseren ons hierbij op het onderzoekskader voor het toezicht op voortgezet onderwijs van de inspectie:

- Kwaliteitszorg
- Kwaliteitscultuur
- Verantwoording en dialoog

Voor de school is een algemeen uitgangspunt, dat de kwaliteit van het onderwijs en de ontwikkeling een verantwoordelijkheid is van iedereen werkzaam binnen de organisatie. Door dit eigenaarschap te delen, is er meer draagvlak voor verbetering en groei, wat een directe invloed heeft op de kwaliteit en de zorg daarvoor. Toch zijn er verschillen in verantwoordelijkheid betreffende kwaliteitszorg.

De directie/ bestuurder is eindverantwoordelijk voor de uitvoering van de kwaliteitszorg. Werkzaamheden daarbij zijn onder andere het systematisch doorlopen van volgende activiteiten:

- Het vastleggen van taken en het bewaken van de samenhang.
- Het bevorderen van professionele kennis en vaardigheden bij de docenten.
- Het organiseren van een op kwaliteitsverbetering gerichte samenwerking.
- Het rapporteren aan belanghebbenden.

Voor de docenten geldt, dat zij betrokken zijn en zich medeverantwoordelijk voelen voor de kwaliteit van het onderwijs op de school als geheel. Dit vanuit de opvatting, dat ontwikkelend onderwijs slechts mogelijk is, als er sprake is van een professionele cultuur en eigenaarschap van alle teamleden. Doordat er met professionele leergemeenschappen wordt gewerkt, zal dat voor een belangrijk deel inhoud geven aan datgene wat er van de docenten wordt verwacht. Daarnaast speelt het IPB een belangrijke rol in ieders persoonlijke verantwoordelijkheid om bij te dragen aan de kwaliteit van onderwijs op de Baander.

Kwaliteitskalender en logboek kwaliteitszorg:

PrO De Baander werkt aan de ontwikkeling van een kwaliteitskalender. Hierin staat aangegeven op welke momenten per jaar welk onderdeel van de zorg voor kwaliteit wordt gemeten. Ook wordt er aangegeven hoe er wordt gemeten, hoe vaak per jaar en wie er betrokken zijn. De directie is eindverantwoordelijk voor de uitvoering van de kwaliteitskalender en het bijhouden van de bevindingen en acties in het logboek kwaliteitszorg.

Verbinding met andere documenten:

Het schoolondernemingsplan, de jaarplannen en de uitwerking van de PDSA's op het niveau van de Professionele Leer Gemeenschappen (PLG's) hangen nauw samen en zijn een belangrijk hulpmiddel bij het systematisch doorlopen van de kwaliteitscyclus op de Baander. Voor een verdere uitwerking en concrete omschrijving, verwijzen we naar bijlage 4 'Kwaliteitszorg Baander 2018-2022'.

HOOFDSTUK 6 PERSONEELSBELEID EN VERBINDING MET ONDERWIJSKUNDIG BELEID

De zorg voor personeel is cruciaal voor de kwaliteit van het onderwijs. ‘Levenslang leren’ geldt in hoge mate voor de beroepsgroep van leraren. De ontwikkelingen en mogelijkheden volgen elkaar wat dat betreft in snel tempo op. Het is dus belangrijk de juiste keuzes te maken. Uitgangspunt bij deze keuzes binnen De Baander zijn de gezamenlijk vastgestelde strategische doelen zoals verwoord in dit schoolondernemingsplan.

6.1 PERSONEELSBELEID

In deze paragraaf noemen we de belangrijkste aandachtspunten van personeelsbeleid voor de komende vier jaren. Deze beleidsonderdelen hangen nauw samen met de voornemens op onderwijskundig gebied. De verbinding van de schoolontwikkeling en de inzet van een professionele gesprekscyclus is een belangrijke rode draad in de komende planperiode. In relatie met het onderwijskundig beleid zijn op het gebied van personeelsbeleid de volgende beleidsvoornemens van belang.

Taakbeleid en formatie

Het taakbeleid op PrO de Baander heeft als doel een optimale afstemming te realiseren tussen het werk dat moet gebeuren op school en de kwaliteiten en beschikbare tijd van het personeel. We werken volgens de indeling van de normjaartaak, afgestemd op de werktijdfactor. Dit betekent dat bij de taaktoebedeling onderscheid wordt gemaakt tussen lesgevende en niet-lesgevende taken. Jaarlijks worden de niet-lesgevende taken verdeeld. Bij de taakverdeling wordt toegezien op een zo evenwichtig mogelijke spreiding van de werkzaamheden over het jaar, over de week en over de dag en op een zo evenwichtige mogelijke taakbelasting van de individuele werknemer. Er wordt daarbij rekening gehouden met individuele wensen, kwaliteiten en ambities van de docenten.

Gesprekkencyclus

In de gesprekscyclus wordt systematisch, volgens de planmatige PDSA aanpak, de persoonlijke ontwikkeling, het functioneren en het beoordelen aan de orde gesteld. Dit wordt verbonden aan de ontwikkeling en de doelen van PrO De Baander. In schooljaar 2018/2019 wordt een intergraal personeelsbeleidsdocument geschreven. Het cyclisch begeleiden en stimuleren van ontwikkeling zullen de basis van dit plan worden.

Persoonlijke ontwikkeling van medewerkers

Ieder teamlid maakt een persoonlijk ontwikkelingsplan, dat weergeeft op welke manier invulling wordt gegeven aan de schooldoelen en persoonlijke ontwikkeldoelen van het teamlid. De bekwaamheidseisen zijn een belangrijke basis voor het invullen van het persoonlijk ontwikkelingsplan en de persoonlijke ontwikkeling van iedere medewerker wordt weergegeven in het bekwaamheidsdossier.

Nascholing

De nascholing van de teamleden wordt ingezet in het kader van datgene wat in het schoolondernemingsplan voor de komende jaren centraal staat. Daarnaast kan nascholing ook worden ingezet voor de persoonlijke ontwikkeling van de teamleden.

Teamscholing

Werken vanuit een professionele cultuur vraagt een omslag in de cultuur van De Baander. Door middel van meerdere tweedaagse trainingen wordt er gewerkt aan het reflectief vermogen van de docent. Daarnaast wordt het geven van feedback en het inzetten van een proactieve houding gestimuleerd.

Collegiale visitatie

Het leren van elkaar wordt gestimuleerd binnen de organisatie. Een cultuur creëren waarbij docenten bij elkaar kijken en elkaar voorzien van feedback zorgt voor een lerende organisatie.

Begeleiding nieuwe medewerkers

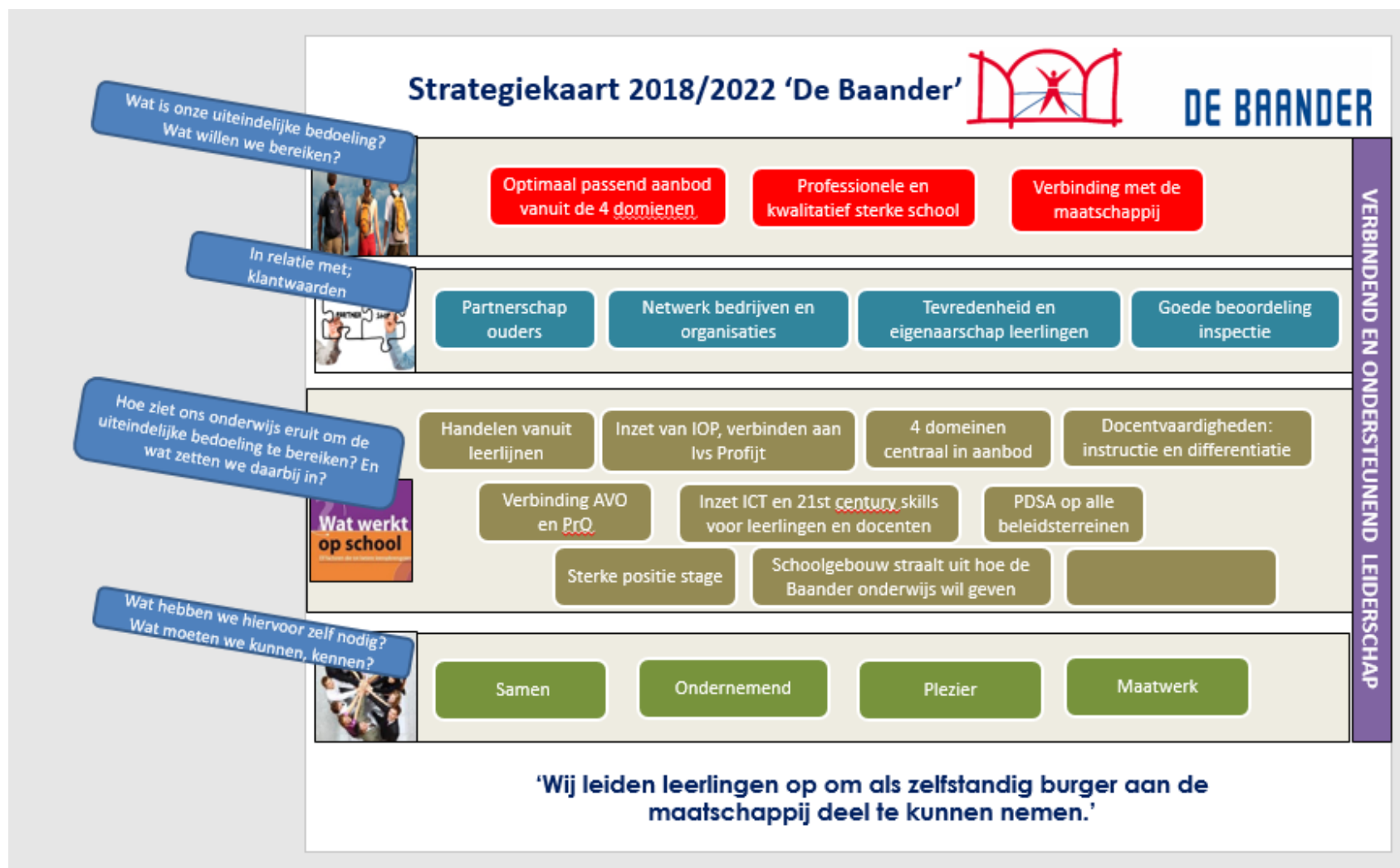
Door de borging van gemaakte afspraken en de ontwikkeling van een kwaliteitshandboek, wordt voorkomen dat ingezette veranderingen kwetsbaar zijn bij personeelsverandering. De begeleiding van nieuwe medewerkers vindt plaats door ervaren collega's en de leidinggevende. Zij worden gecoacht en hebben een maatje voor alle operationele vragen.

Evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding

Op PrO De Baander wordt de directie/ bestuur gevoerd door twee personen, waarvan 1 er vrouw is. Derhalve is er geen noodzaak voor een beleid op evenredige vertegenwoordiging in de schoolleiding.

BIJLAGEN

BIJLAGE 1 STRATEGIEKAART



BIJLAGE 2 JAARPLAN 2018/2019

Doelstellingen 2018/2019

Strategisch doel 1, aanbod:

PrO De Baander biedt een optimaal passend aanbod vanuit de 4 domeinen in een doorgaande lijn en deelt eigenaarschap hierin met de leerlingen.

Doelstellingen:

1. Schooljaar 2018/2019 komt er een beschrijving van de lesstof in een leerlijn, methoden en differentiatie. Dit betreft rekenen in de onderbouw. Daarnaast ook ICT en spelling. Tot slot burgerschap in de klassen 3, 4 en 5.
2. In schooljaar 2018/2019 maken van een klassenmap waardoor het inhoudelijk aanbod meer versterkt en helder gemaakt wordt. Dit betreft een map die ieder leerjaar, in elke mentorklas aanwezig is.
3. Er is een methode voor de sociale vaardigheid waar alle collega's mee gaan werken. (BAAZ) Deze wordt na de zomervakantie van 2018 geïmplementeerd.

Strategisch doel 2, teamontwikkeling en professionele cultuur:

PrO De Baander handelt vanuit een professionele cultuur en de teamleden dragen gezamenlijk de zorg voor de kwaliteit.

Doelstellingen:

4. Definiëren van een professionele cultuur binnen de Baander, zodat er het komend schooljaar meer onderbouwd vanuit de theorie daaraan kan worden gewerkt.
5. Waarde en identiteit van de organisatie verbinden aan die van de professionals door:
 - a. Kernwaarden meer invulling te geven op concrete voorbeelden.
 - b. De teamleden meer merkbaar verantwoordelijkheid te laten nemen voor hun eigen rol.
6. Inzet van protocollen om zaken rondom sociale veiligheid vast te leggen en te vergroten. Uitgaan van wat er al is en dat scherper maken.

Strategisch doel 3, maatschappij in verbinding met de school:

Binnen PrO de Baander organiseren we ons onderwijs zoveel mogelijk in de maatschappij en verbinden we ons handelen optimaal aan datgene wat de maatschappij van de leerlingen vraagt.

Doelstellingen:

7. Docenten zijn aan het einde van het schooljaar meer coachvaardig dan in juni 2018.
8. Deze coachvaardigheden verdiepen en koppelen aan LOB competenties
9. Binnen een vak heeft iedere leerkracht 1 of 2 activiteiten ingezet die gaan over Leren in de echte wereld en die zijn gekoppeld aan arbeidstoeleiding.

Versterken van zicht op leerlingontwikkeling.

Doelstellingen:

- In profijt wordt er door alle docenten gewerkt met trajecten.
- Alle docenten evalueren/ beoordelen de leerlingen op hun gestelde ambities
- Gestelde trajecten worden cyclisch in de klas/ leerlingbespreking/IOP gesprekken geëvalueerd

Zorg voor kwaliteit en verbinding met onderwijskundig beleid

Doelstellingen:

- Er is een plan voor kwaliteitszorg, gekoppeld aan strategische doelen. De kalender is er ook, maar deze wordt sterker ingezet. We verbinden dit aan de gesprekken met PLG voorzitters.
- Logboek kwaliteitszorg wordt komend schooljaar 2018/2019 op de domeinen vd inspectie volledig geïntegreerd.
- Schoolondersteuningsprofiel wordt aangepast aan de huidige maatschappelijke situatie.
- De volledige IPB cyclus wordt in het professioneel statuut ontwikkeld. Hierbij staat de ontwikkeling van de docent professional centraal.

BIJLAGE 3 VEEL GEBRUIKTE AFKORTINGEN

- OPP = ontwikkelingsperspectief
- IPB = Integraal personeelsbeleid
- SWOT = strengths, weaknesses, opportunities & threats
- PrO = praktijkonderwijs
- AVO = algemeen vormend onderwijs
- IOP = individueel ontwikkelingsplan
- LVS = leerlingvolgsysteem
- TLV = toelaatbaarheidsverklaring
- WVO = wet op het voortgezet onderwijs
- PLG = professionele leergemeenschap
- PDSA = plan do check act

BIJLAGE 4 SWOT, WETTELIJKE OPDRACHT EN ANALYSE

Onderstaand geeft een beeld van de gemaakte SWOT, op basis van interne en externe analyse. Ook de wettelijke opdracht is hierbij meegenomen. Deze analyse dateert van januari – juli 2017.

4.1 OMGEVINGSANALYSE (EXTERNE SITUATIE)

Bij de omgevingsanalyse is er gesproken over zaken als:

1. Ligging van de school (gebied)
2. Schoolgebouw
3. Wet- en regelgeving
4. Maatschappelijke ontwikkelingen
5. Inspectie

De samenvatting van deze analyse is in een aantal belangrijke aandachtspunten weergegeven in de SWOT.

4.2 INTERNE SITUATIE

Bij de interne situatie is er gesproken over de volgende aandachtsvelden:

1. Aanbod vakken PrO en AVO/ 4 domeinen
2. Instructie/ Individueel Ontwikkelingsplan (IOP)/ Portfolio/ Leerlingvolgsysteem (LVS) profijt
3. Stage
4. Schoolklimaat
5. Betrokkenheid leerlingen en leerkrachten
6. Communicatie ouders
7. Personeelsbeleid
8. Rollen van de docent
9. Materialen en ICT

De samenvatting van deze analyse is in een aantal belangrijke aandachtspunten weergegeven in de SWOT.

4.3 WETTELIJKE OPDRACHT

Wettelijke opdracht:

De wettelijke opdracht waar het praktijkonderwijs voor staat, is vastgelegd in de Wet op het voortgezet onderwijs (WVO, par. 10f).

Leerlingen:

In de wettelijke opdracht staat dat het praktijkonderwijs er is voor leerlingen voor wie 'overwegend een orthopedagogische en ortho-didactische benadering is geboden'. Het gaat om leerlingen die een toelaatbaarheidsverklaring (TLV) hebben voor praktijkonderwijs.

Opdracht voor het praktijkonderwijs:

De wet schrijft voor dat praktijkonderwijs bestaat uit een gedeelte waarin aangepast theoretisch onderwijs, persoonlijkheidsvorming en het aanleren van sociale vaardigheden worden verzorgd, en een gedeelte waarin de leerling wordt voorbereid op het uitoefenen van functies op de arbeidsmarkt.

Praktijkonderwijs wordt zo veel mogelijk op basis van de kerndoelen verzorgd en is er op gericht dat leerlingen zo veel mogelijk het referentieniveau Nederlandse taal en het referentieniveau rekenen bereiken die voor het praktijkonderwijs zijn vastgesteld op grond van artikel 2, tweede lid, aanhef en onderdeel c, van de Wet referentieniveaus Nederlandse taal en rekenen. Praktijkonderwijs bereidt de leerling voor op functies binnen de regionale arbeidsmarkt op een niveau dat ligt onder het niveau van de entreeopleiding, bedoeld in artikel 7.2.2, eerste lid, onderdeel a, van de Wet educatie en beroepsonderwijs

Inrichting van het praktijkonderwijs in uren:

Het praktijkonderwijs wordt zodanig ingericht, dat de leerlingen per schooljaar ten minste 1000 klokuren praktijkonderwijs ontvangen. De leerlingen ontvangen per dag ten hoogste 5,5 uren praktijkonderwijs, voor zover het betreft aangepast theoretisch onderwijs, persoonlijkheidsvorming en het aanleren van sociale vaardigheden.

Curriculum Pro:

Naast de wettelijke opdracht zoals vastgelegd in de WVO, is de invoering van het curriculum Pro een belangrijk uitgangspunt waar ook op De Baander sterk op wordt ingestoken.

Het curriculum Pro gaat uit van 4 levensgebieden of domeinen waarvoor leerlingen in het praktijkonderwijs worden toegerust:

- wonen
- werken
- vrije tijd besteden
- burgerschap

Voor elk domein zijn streefdoelen en beheersingsdoelen geformuleerd. In de streefdoelen is de kern per domein beknopt en op hoofdlijnen omschreven. De beheersingsdoelen geven aan wat de leerling concreet moet kennen en kunnen om een bepaald streefdoel te 'halen'. De beheersingsdoelen zijn dus een concretisering van de streefdoelen. Wat de leerling in iedere fase 'uit ieder domein' nodig geeft, hangt af van wat passend is voor de leerling, gezien zijn perspectief en zijn IOP. Dit wordt bepaald door de school, samen met de leerling en ouders.

Uiteindelijk heeft de SWOT geleid tot een groot aantal aandachtspunten, waarbij een aantal zaken vanuit verschillende geledingen, maar ook binnen geledingen, steeds weer terugkwam. Deze terugkerende punten staan weergegeven in de onderstaande SWOT. Dat geeft aan dat deze zo belangrijk zijn, dat ze mede bepalend zullen zijn voor de strategische keuzes die gemaakt zullen en kunnen worden.

4.4 SWOT IN SCHEMA

Onderstaand geeft de belangrijkste kansen, bedreigingen (externe factoren), sterkten en zwakten (interne factoren) weer:

<p>Sterkten</p> <p>S1: De school heeft een goed imago S2: Er is een sterk team, waarbij sterke kanten van personeel worden ingezet S3: Nieuwe koers en energie S4: Er wordt maatwerk geboden in de keuzes (zowel AVO als PrO en stages) S5: Er wordt gewerkt met het IOP S6: De afwisseling PrO en AVO is goed S7: Communicatie met ouders is direct en sterk S8: De stage opbouw en het netwerk zijn goed</p>	<p>Zwakten</p> <p>Z1: Leerlijnen vanuit de 4 domeinen zijn te weinig leidend in het aanbod. Z2: Er is te weinig instructie en differentiatie Z3: IOP's en verbinding LVS-profijt daarbij wordt niet optimaal ingezet Z4: Er zijn grote verschillen in de communicatie met ouders, zowel school-breed als op individueel leerling-niveau Z5: Versterken van het team in professioneel handelen in communicatie, geven van feedback en eigenaarschap docenten Z6: Verbinding en inzet ICT is niet optimaal Z7: Personeelsbeleid en taakbeleid is onvoldoende scherp</p>
<p>Kansen</p> <p>K1: Schoolgebouw meer een PrO uitstraling gaan geven K2: Verbinden van schoolgebouw aan educatief programma K3: Verbinding zorg en onderwijs is goed K4: Doorstroom MBO is goed K5: Inzet van de 4 domeinen en leerlijnen K6: inzet van nieuwe media en ICT</p>	<p>Bedreigingen</p> <p>B1: Huidige schoolgebouw en plein zijn gedateerd en stralen onvoldoende uit B2: Er is concurrentie in de omgeving B3: Er is te weinig ambitie om de maatschappij in de school te halen B4: Het bieden van een startkwalificatie B6: Werkgelegenheid laag geschoolden</p>

Het beeld van de bevroagde leerlingen ondersteunt de SWOT en vult deze aan:

Wat gaat goed:

- Leuke praktijkvakken en ondersteuning
- Cursusaanbod
- Je kunt om hulp vragen
- Aanspreekpunten binnen de school

Wat gaat minder goed/wensen voor verbetering:

- Meer klassikale instructie
- Meer veiligheid bieden
- Lokalen opknappen
- Meer eisen stellen aan het huiswerk

Confrontatiematrix:

Bij bespreking van de SWOT aan de hand van een confrontatiematrix, komt een aantal zaken naar voren die van belang zullen zijn bij het maken van de strategische keuzes voor de komende jaren:

De school heeft een sterk team met nieuwe leiding, deze sterkte kan benut worden bij het toewerken naar een meer professionele cultuur. Sterkte inzetten om een kans te benutten. De aanpassingen aan het schoolgebouw kunnen de huidige uitstraling van het gebouw verbeteren en daarnaast het educatieve programma van de school sterker neerzetten. Kansen benutten en daarmee bedreigingen weren.

Het huidige onderwijs is op verschillende punten (maatwerk, afwisseling PrO en AVO) sterk, maar moet echt worden verbeterd om ook toekomstbestendig te zijn. (Leerlijnen, meer instructie, IOP's optimaal benutten, inzet 4 domeinen).

Versterken van huidige sterke kanten om te voorkomen dat het een zwakte gaat worden. De inzet en motivatie van leerlingen, leerkrachten en ouders, kan meer worden ingezet om eigenaarschap op alle lagen in de school te creëren. Vanuit sterkte, kansen benutten. ICT middelen zullen ondersteunend zijn in alle ontwikkelingen door de hele school heen.



DE BAANDER

Kwaliteitszorg 2018-2022

INHOUD

Inleiding.....	3
Hoofdstuk 1 inzicht in eigen uitgangssituatie	5
Hoofdstuk 2 Missie en visie	7
Hoofdstuk 3 strategische keuzes n.a.v. SWOT en Missie en visie	9
3.1 UITWERKING VAN DE STRATEGISCHE KEUZES	9
Hoofdstuk 4 de strategiekaart met succesfactoren	11
Hoofdstuk 5 zorg voor Kwaliteit en verbinding met onderwijskundig beleid.....	12
Hoofdstuk 6 personeelsbeleid en verbinding met onderwijskundig beleid.....	13
6.1 PERSONEELSBELEID	13
Bijlagen	0
BIJLAGE 1 STRATEGIEKAART.....	0
BIJLAGE 2 JAARPLAN 2018/2019.....	1
BIJLAGE 3 VEEL GEBRUIKTE AFKORTINGEN.....	3
BIJLAGE 4 SWOT, WETTELIJKE OPDRACHT EN ANALYSE	0
4.1 Omgevingsanalyse (Externe situatie)	0
4.2 interne situatie.....	0
4.3 wettelijke opdracht.....	0
4.4 SWOT in schema	2
BIJLAGE 5 KWALITEITSZORG BAANDER 2018-2022	0
Inleiding.....	3
Hoofdstuk 1 Kwaliteitszorg	4
Hoofdstuk 2 kwaliteitscultuur	6
Hoofdstuk 3 verantwoording en dialoog.....	8
Hoofdstuk 4 beleidsvoornemens kwaliteitszorg	9
Bijlagen kwaliteitszorg	0

Kwaliteitszorg op PrO De Baander

1 PDSA SCHEMA	0
2 KWALITEITSKALENDER	0
3 KWALITEITSLOGBOEK	5

INLEIDING

De directeur-bestuurder is verantwoordelijk voor de kwaliteit en de continuïteit van het onderwijs. Elk bestuur heeft zijn eigen proces om de onderwijskwaliteit te waarborgen en te ontwikkelen. Voorliggend stuk omschrijft op welke manier de kwaliteitszorg van PrO De Baander wordt vormgegeven.

De school gaat bij de zorg van kwaliteit uit van de volgende aandachtspunten, we baseren ons hierbij op het onderzoekskader voor het toezicht op voortgezet onderwijs van de inspectie:

- Kwaliteitszorg
- Kwaliteitscultuur
- Verantwoording en dialoog

Voor Pro De Baander is een algemeen uitgangspunt, dat de kwaliteit van het onderwijs en de ontwikkeling een verantwoordelijkheid is van iedereen werkzaam binnen de organisatie. Door dit eigenaarschap te delen, is er meer draagvlak voor verbetering en groei, wat een directe invloed heeft op de kwaliteit en de zorg daarvoor. Toch zijn er verschillen in verantwoordelijkheid betreffende kwaliteitszorg.

De directie is eindverantwoordelijk voor de uitvoering van de kwaliteitszorg. Werkzaamheden daarbij zijn onder andere het systematisch doorlopen van volgende activiteiten:

- Het vastleggen van taken en het bewaken van de samenhang.
- Het bevorderen van professionele kennis en vaardigheden bij de docenten.
- Het organiseren van een op kwaliteitsverbetering gerichte samenwerking.
- Het rapporteren aan belanghebbenden.

Voor de docenten geldt, dat zij betrokken zijn en zich medeverantwoordelijk voelen voor de kwaliteit van het onderwijs op de school als geheel. Dit vanuit de opvatting, dat ontwikkelend onderwijs slechts mogelijk is, als er sprake is van een professionele cultuur en eigenaarschap van alle teamleden. Doordat er met professionele leergemeenschappen wordt gewerkt, zal dat voor een belangrijk deel inhoud geven aan datgene wat er van de docenten wordt verwacht. Daarnaast speelt het IPB een belangrijke rol in ieders persoonlijke verantwoordelijkheid om bij te dragen aan de kwaliteit van onderwijs op de Baander.

Kwaliteitskalender en logboek kwaliteitszorg:

PrO De Baander werkt aan de ontwikkeling van een kwaliteitskalender. (zie ook bijlage 2) Hierin staat aangegeven op welke momenten per jaar welk onderdeel van de zorg voor kwaliteit wordt gemeten. Ook wordt er aangegeven hoe er wordt gemeten, hoe vaak per jaar en wie er betrokken zijn. De directie is eindverantwoordelijk voor de uitvoering van de kwaliteitskalender en het bijhouden van de bevindingen en acties in het logboek kwaliteitszorg. (zie bijlage 3).

Verbinding met andere documenten:

Het schoolondernemingsplan, de jaarplannen en de uitwerking van de PDSA's op het niveau van de Professionele Leer Gemeenschappen (PLG's) hangen nauw samen en zijn een belangrijk hulpmiddel bij het systematisch doorlopen van de kwaliteitscyclus op de Baander.

HOOFDSTUK 1 KWALITEITSZORG

Op PrO De Baander wordt de cyclus van plannen (plan), uitvoeren (do), evalueren en analyseren (study) en aanpassen (act) ingezet, daar waar het gaat om het vormgeven van de kwaliteitszorg. Deze cyclus wordt ook wel de PDSA-cyclus genoemd en wordt zowel voor de reguliere onderwijsinhoudelijke doelen als voor de specifieke school-ontwikkeldoelen ingezet.

Onderwijsleerproces en leerresultaten:

- De doelen voor het onderwijsleerproces en de leerresultaten worden jaarlijks gesteld. Deze worden gesteld op het niveau van de leerling door de inzet van IOP's, maar ook op het niveau van de groep en de school.
- In het huidige zorgsysteem worden er leerling-besprekingen georganiseerd met de docent. Deze zijn verbonden aan de geformuleerde doelstellingen en zijn verwerkt in het digitale programma Profijt. Deze gesprekken worden 3 tot 4 keer per jaar gevoerd.
- Er wordt per leerling een IOP opgesteld. Hierin staan de doelen op de te behalen leerrendementen. Deze worden 3 tot 4 keer per jaar besproken met ouders, leerlingen en docent.
- Er wordt (2 jaar lang) een uitstroommonitor gehanteerd om de bestending van de leerlingen te volgen. De gegevens hiervan worden jaarlijks (einde schooljaar) geëvalueerd in het 'directie-stage overleg'.
- In het 'directie-stage overleg' in januari en juni wordt besloten of er voor leerlingen verlenging moet worden aangevraagd. Deze verlenging wordt gegeven wanneer een leerling aantoonbaar nog niet klaar is voor arbeidsmarkt. Wanneer een verlenging afgegeven wordt, wordt dit verwerkt in het IOP van de betreffende leerling.
- De besluiten en acties van de verschillende besprekingen rondom het onderwijsleerproces en leerresultaten worden niet alleen besproken en verwerkt op het niveau van de leerling, maar ook op het niveau van het beleid van de school.
- Vanaf september 2018 zal er op de Baander worden geïnvesteerd in het vaststellen en maken van een school-ondersteuningsprofiel.

Onderwijsontwikkeling:

Voor de ontwikkeling van het onderwijs wordt er vanuit professionele leergemeenschappen gewerkt (PLG's) om optimale betrokkenheid en eigenaarschap bij het team te creëren. De PLG's werken vanuit hun eigen PLG-plan dat wordt verbonden en opgesteld vanuit de strategische doelen die zijn omschreven in het schoolondernemingsplan. In deze plannen van aanpak staat de PDSA centraal: er is een beschrijving van het gewenste resultaat, de te ondernemen acties en van de manier waarop gemeten wordt of het resultaat is bereikt.

De PLG rapporteert maandelijks aan de directie door middel van een overleg. Daarnaast wordt minimaal jaarlijks de stand van zaken gerapporteerd aan het totale team. (Vaker indien dat nodig is). Mede op basis van deze rapportages en gesprekken, kan de directie een totaalbeeld (rapportage) geven aan belanghebbenden. Ook zijn deze resultaten en de bestuuring daarvan een basis voor de nieuw te stellen doelen in een volgend jaar.

Voor 2018 zijn de volgende PLG's geformeerd:

- AVO
- Teamontwikkeling
- Arbeidstoeleiding/stage
- Sociale veiligheid

De PLG's hebben een directe link met de geformuleerde strategische doelen en dragen mede verantwoordelijkheid voor de uitvoering van voorgenomen doelen van school.

Strategisch doel 1:

aanbod (is alles wat de we leerlingen bieden)

PrO De Baander biedt een optimaal passend aanbod vanuit de 4 domeinen in een doorgaande lijn en deelt eigenaarschap hierin met de leerlingen.

Strategisch doel 2:

teamontwikkeling en professionele cultuur (is hoe wij handelen)

PrO De Baander handelt vanuit een professionele cultuur en de teamleden dragen gezamenlijk de zorg voor de kwaliteit.

Strategisch doel 3:

maatschappij in verbinding met de school

Binnen PrO de Baander organiseren we ons onderwijs zoveel mogelijk in de maatschappij en verbinden we ons handelen optimaal aan datgene wat de maatschappij van de leerlingen vraagt.

Kwaliteitszorg financiën:

PrO De Baander heeft in de komende planperiode het voornemen om de slag te maken naar een verbeterde directie administratie. Er zal gewerkt worden met een meerjarig investeringsplan, waarbij er een duidelijke link is met de ambities zoals deze gesteld zijn in het schoolondernemingsplan. 4 x per jaar zal hierover verantwoording worden afgelegd aan het toezicht houdend bestuur in een kwartaalrapportage.

Kwaliteitszorg tevredenheidsonderzoeken:

Er worden tevredenheidsonderzoeken afgenomen bij docenten, leerlingen, ouders en stakeholders. Leerlingen worden elk jaar bevroegd, docenten, ouders en stakeholders 1 x per twee jaren. De resultaten worden besproken in de directie en met het team, uitkomsten worden verwerkt in daaropvolgend jaarplan en jaarrapportage.

Kwaliteitszorg ARBO:

Er worden vragenlijsten afgenomen die de veiligheid van medewerkers, apparatuur en machines in beeld brengen. Dit vindt 1 x per jaar plaats bij docenten en de arbo-coördinator. Er wordt 4 jaarlijks een verdiepend werkdrukonderzoek afgenomen, dit gebeurt in samenwerking met de ARBO dienst.

HOOFDSTUK 2 KWALITEITSCULTUUR

Onder kwaliteitscultuur wordt verstaan:

Het bestuur handelt volgens de code van goed bestuur en legt uit wanneer zij daarvan afwijkt. Deze handelwijze leidt tot een integrale en transparante organisatiecultuur. Ieder werkt vanuit zijn eigen rol aan de versterking van de onderwijskwaliteit. Het bestuur zorgt voor en bevoegd personeel op alle scholen en maakt mogelijk dat het personeel zijn bekwaamheid onderhoudt en de juiste bevoegdheid haalt voor het vak waarvoor het wordt ingezet, waar dat nog niet het geval is. 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 wijze waarop ze dit doen, staat helder beschreven in het schoolplan.

De zorg voor personeel is cruciaal voor de kwaliteit van het onderwijs. ‘Levenslang leren’ geldt in hoge mate voor de beroepsgroep van leraren. De ontwikkelingen en mogelijkheden volgen elkaar wat dat betreft in snel tempo op. Het is dus belangrijk de juiste keuzes te maken. Uitgangspunt bij deze keuzes binnen de school zijn de gezamenlijk vastgestelde strategische doelen zoals verwoord in het schoolondernemingsplan.

Schoolontwikkeling en de inzet van een professionele gesprekscyclus is een belangrijke rode draad voor PrO De Baander in het kader van de kwaliteitscultuur. In relatie met het onderwijskundig beleid, zijn op het gebied van personeelsbeleid de volgende zaken van belang:

Taakbeleid en formatie

Het taakbeleid heeft als doel een optimale afstemming te realiseren tussen het werk dat moet gebeuren op school en de kwaliteiten en beschikbare tijd van het personeel. PrO De Baander werkt volgens de indeling van de normjaartaak, afgestemd op de werktijdfactor. Dit betekent dat bij de taaktoebedeling onderscheid wordt gemaakt tussen lesgevende en niet-lesgevende taken. Jaarlijks worden de niet-lesgevende taken verdeeld. Bij de taakverdeling wordt toegezien op een zo evenwichtig mogelijke spreiding van de werkzaamheden over het jaar, over de week en over de dag en op een zo evenwichtige mogelijke taakbelasting van de individuele werknemer. Er wordt daarbij rekening gehouden met individuele wensen, kwaliteiten en ambities van de docenten.

Gesprekkencyclus

In de gesprekscyclus wordt systematisch, volgens de planmatige PDSA aanpak, de persoonlijke ontwikkeling, het functioneren en het beoordelen aan de orde gesteld. Dit wordt verbonden aan de ontwikkeling en de doelen van de school. Het team van PrO De Baander bestaat uit 40 medewerkers, ieder directielid begeleidt in dit proces 20 medewerkers. Deze begeleiding bestaat uit klassenbezoeken, ontwikkelgesprekken en beoordelingsgesprekken.

Persoonlijke ontwikkeling van medewerkers

Ieder teamlid maakt een persoonlijk ontwikkelingsplan, dat weergeeft op welke manier invulling wordt gegeven aan de schooldoelen van de school en persoonlijke ontwikkeldoelen van het teamlid. De bekwaamheidseisen zijn een belangrijke basis voor het invullen van het persoonlijk ontwikkelingsplan en de persoonlijke ontwikkeling van iedere medewerker wordt weergegeven in het bekwaamheidsdossier.

Nascholing

De nascholing van de teamleden wordt ingezet in het kader van datgene wat in het school-ondernemingsplan voor de komende jaren centraal staat. Daarnaast kan nascholing ook worden ingezet voor de persoonlijke ontwikkeling van de teamleden. Er wordt ieder jaar een nascholingsplan gemaakt. De directie evalueert jaarlijks de opbrengsten van de nascholing en baseert daarop vervolgacties, keuzes voor de schoolontwikkeling en de inzet van de PLG's.

Begeleiding nieuwe medewerkers

Er is een beleidsplan begeleiding nieuwe medewerkers. Hierin staat op welke manier de begeleiding en coaching door leidinggevende en mentor plaatsvindt. Ook zaken als vermindering van lesuren staan daarin omschreven. In kader van de ontwikkeling van kwaliteitszorg en personeelsbeleid is meer concretisering van begeleiding van medewerkers wenselijk.

HOOFDSTUK 3 VERANTWOORDING EN DIALOOG

Onder verantwoording en dialoog wordt verstaan:

Het bestuur en de scholen hebben tegenspraak georganiseerd. Dit gebeurt in ieder geval door de MR te betrekken bij beleids- en besluitvorming. Het bestuur en de scholen brengen minimaal jaarlijks verslag uit over haar doelen en de resultaten die zij behalen. Zij doen dit op toegankelijke wijze. Het bestuur verantwoordt zich aan de intern toezichthouder, Het bestuur en de scholen verantwoorden zich aan de overheid en belanghebbenden.

Op verschillende manieren wordt door de school invulling gegeven aan verantwoording en dialoog. Daarbij wordt niet alleen het perspectief van de verantwoording ingezet, ook het perspectief van de ontwikkeling is daarbij belangrijk uitgangspunt.

In het kader van verslag en verantwoording worden de volgende zaken ingezet:

RvT:

- 7 x per jaar is er een gesprek met de Raad van Toezicht. Daar wordt door de directie/bestuur van PrO De Baander verantwoording afgelegd over financiën, kwaliteitszorg, resultaten en onderwijsbeleid.
- De Leden vd RvT doen werkbezoeken om een goed beeld te hebben van de onderwijsontwikkelingen.

MR:

- Op de Baander wordt de MR betrokken bij beleids- en besluitvorming door een jaarlijks verslag vanuit de directie van de school. In dit verslag wordt omschreven welke resultaten er behaald zijn en aan welke doelen deze kunnen worden verbonden.

Inspectie:

- Tijdens inspectiebezoeken legt de school verantwoording af aan de inspectie. PrO De Baander heeft een basisarrangement en wordt door de inspectie bezocht op de volgende hoofdelementen uit het onderzoekskader 2017.

Publieke verantwoording:

- Scholen op de kaart
- Onderwijskundig jaarverslag naar ouders en stakeholders
- Financieel jaarverslag

In het kader van overleg en dialoog worden de volgende zaken ingezet:

- 7 x per jaar is een bijeenkomst met de MR waarin instemming en advies wordt gevraagd op de thema's begroting, personeelsbeleid en onderwijskundige ontwikkelingen.
- De ouders ontvangen 3 x per jaar een nieuwsbrief. Daarnaast worden er dialoogavonden met ouders georganiseerd.
- Er is een leerlingraad die om advies wordt gevraagd. Dat gebeurt 8 x per jaar.
- Pro De Baander is actief in collegiale visitaties en zal in juni 2019 participeren in de collegiale bestuurlijke visitatie vanuit De VO-raad.

HOOFDSTUK 4 BELEIDSVOORNEMENS KWALITEITSZORG**Beleidsvoornemens: zorg voor kwaliteit en verbinding met onderwijskundig beleid****Wat zijn de kritische succesfactoren, wanneer zijn we tevreden?**

1. Er is een plan voor kwaliteitszorg waarin staat uitgewerkt hoe de kwaliteit van het onderwijs op verschillende onderdelen wordt gemonitord. Deze is verbonden aan een kwaliteitskalender.
2. Er is een logboek kwaliteitszorg, waarin de monitor voor onderwijskwaliteit wordt weergegeven met de daaraan verbonden acties.
3. De PLG's hebben een belangrijke rol in de zorg voor kwaliteit, op afgesproken onderdelen voeren zij de PDSA-cyclus uit.
4. Er is een bijgesteld schoolondersteunings-profiel.
5. Er is een meerjarig financieel beleidsplan.
6. Er is een gesprekscyclus die volledig verbonden is aan de onderwijsinhoudelijke ontwikkeling van de Baander, een nascholingsplan en de inzet van PLG's.
7. Er is een concretisering van de wijze waarop begeleiding van medewerkers plaatsvindt.

Welke acties voeren we uit, op welke termijn?	2018/2019	Afgerond
Uitwerken van kwaliteitsbeleid en kwaliteitskalender.	Starten in november 2017	X
Kwaliteitskalender opstellen, volgen en bijhouden van logboek kwaliteitszorg	Starten in januari 2018	X
Opzetten van de PLG's die een belangrijk deel van de inhoudelijke onderwijsontwikkeling mede gaan uitwerken	Starten in oktober 2017, vanaf januari 2018 volledig operationeel	X
Opstellen van en school-ondersteuningsprofiel	September 2018	X
Opstellen van een meerjarig financieel beleidsplan	September 2018	X

BIJLAGEN KWALITEITSZORG

1 PDSA SCHEMA

Onderstaand kwaliteitskaarten wordt ingezet bij het uitwerken van de jaarplannen voor de school, ook de Professionele Leergemeenschappen werken hiermee.

PDSA voor doelstelling:						
Plan	Do				Check	
Beoogd resultaat	Acties	Planning	Midde- len/finan- ciën	Verant- woordelijke	Wanneer en welk in- strument	Evaluatie en aan- passen

2 KWALITEITSKALENDER

Kwaliteitskalender 2018-2022

Onderwijsproces

Aanbod

Wat wordt er geme- ten, wat brengen we in beeld	Waarmee wordt gemeten, wat wordt er ingezet	Hoe vaak per jaar/planning	Betrokkenen

Zicht op ontwikkeling en begeleiding

Wat wordt er geme- ten, wat brengen we in beeld	Waarmee wordt gemeten, wat wordt er ingezet	Hoe vaak per jaar/planning	Betrokkenen
Startsituatie nieuwe leerlingen	Intakegesprekken en startdocu- ment	1 x per jaar, april, mei	Zorgco/ ortho- pedagoog
Onderwijsleerproces en de leerresultaten leerlingen	Plaatsing van leerling gegevens in programma Profijit IOP's + verslagen In besprekin- gen	3 tot 4 keer per jaar een leerlingbespre- king	Docent, leerling, ouder, zorg
Overdracht leerlingen	Voortgang/ toetsresultaten leer- lingen op cognitief en persoonlijk niveau worden genoteerd in de IOP's	1 x per jaar Na 6 weken evalua- tie.	Docenten/zorg coördinatoren
Bestending advie- zen/ Resultaten van	Uitstroommonitor/ eigen ambities	Jaarlijks in juni	Directie-stage overleg

Kwaliteitszorg op PrO De Baander

de uitstroomleerlingen.			
Besluiten verlenging verblijfsduur leerlingen	Criterium: klaar zijn voor de arbeidsmarkt	Twee-jaarlijks januari en juni	Directie-stage overleg
Evaluatie leerlingen met een verblijfsduur	Doelstellingen bereikt?	1 x per jaar in september	Stage/ mentoren.

Didactisch handelen

Wat wordt er gemeten, wat brengen we in beeld	Waarmee wordt gemeten, wat wordt er ingezet	Hoe vaak per jaar/planning	Betrokkenen
Instructie: Verwachtingen leerlingen, feedback, reflectie, heldere uitleg	Klassenbezoeken/ nagesprekken door directie.	1 x in de week 2 uur	Directie/ team
Klimaat: Gestructureerde les, uitdagend leerklimaat	Klassenbezoeken/ nagesprekken door directie	1 x in de week 2 uur	Directie/ team
Versterken didactische vaardigheden en ontwikkelen lerende organisatie	Collegiale consultatie.		Team

Onderwijstijd

Wat wordt er gemeten, wat brengen we in beeld	Waarmee wordt gemeten, wat wordt er ingezet	Hoe vaak per jaar/planning	Betrokkenen
Aantal uren per lln per leerjaar.	Untis	1 x per jaar	Roostermaker/ directie
Keuzes leerling vakken	Untis	2 x per jaar	Roostermaker/ mentoren
Analyse roostersysteem	Untis	2 x per jaar	Roostermaker/ directie

Samenwerking

Wat wordt er gemeten, wat brengen we in beeld	Waarmee wordt gemeten, wat wordt er ingezet	Hoe vaak per jaar/planning	Betrokkenen

Praktijkvorming/stage

Wat wordt er gemeten, wat brengen we in beeld	Waarmee wordt gemeten, wat wordt er ingezet	Hoe vaak per jaar/planning	Betrokkenen

Toetsing en afsluiting

Wat wordt er gemeten, wat brengen we in beeld	Waarmee wordt gemeten, wat wordt er ingezet	Hoe vaak per jaar/planning	Betrokkenen

Schoolklimaat

Veiligheid

Wat wordt er gemeten, wat brengen we in beeld	Waarmee wordt gemeten, wat wordt er ingezet	Hoe vaak per jaar/planning	Betrokkenen
Sociale veiligheid leerlingen	Vragenlijsten Prozo sociale veiligheid leerlingen	1 x per jaar	Team, mentoren
Opbrengsten implementatie BAAZ methode	Lesbezoeken, Prozo enquête, verslag collegiale intervisie	2 x per jaar	PLG sociale veiligheid, team
ARBO	Vragenlijst betreffende veiligheid medewerkers, apparatuur en machines	1 x per jaar	Team en arbo-coördinator
ARBO	Verdiepend werkdruk onderzoek	1 x per 4 jaar	Arbo coördinator/ team

Pedagogisch klimaat

Wat wordt er gemeten, wat brengen we in beeld	Waarmee wordt gemeten, wat wordt er ingezet	Hoe vaak per jaar/planning	Betrokkenen

Onderwijsresultaten

Resultaten

Wat wordt er gemeten, wat brengen we in beeld	Waarmee wordt gemeten, wat wordt er ingezet	Hoe vaak per jaar/planning	Betrokkenen
Succes uitstroom op alle uitstroomperspectieven	Uitstroommonitor Volgmodule	1 x per jaar 4 x per 2 jaar	
Opbrengsten branchegerichte cursussen	Behaalde certificaten	1 x per jaar	
Opbrengsten IVIO examens	Uitslag examens	1 x per jaar	
Opbrengsten IOP's leerlingen	IOP's die beoordeeld zijn.	Lopend	
Methodegebonden toetsen	Studiemeter	Lopend	

Sociale en maatschappelijke competenties

Wat wordt er gemeten, wat brengen we in beeld	Waarmee wordt gemeten, wat wordt er ingezet	Hoe vaak per jaar/planning	Betrokkenen

Vervolgsucces

Wat wordt er gemeten, wat brengen we in beeld	Waarmee wordt gemeten, wat wordt er ingezet	Hoe vaak per jaar/planning	Betrokkenen

Kwaliteitszorg en ambitie

Kwaliteitszorg

Wat wordt er gemeten, wat brengen we in beeld	Waarmee wordt gemeten, wat wordt er ingezet	Hoe vaak per jaar/planning	Betrokkenen
Tevredenheid betrokkenen	Tevredenheidsonderzoeken voor: Docenten Leerlingen Ouders Stakeholders	1 x per 2 jaar (leerlingen jaarlijks)	Directie en team
Plan van aanpak	Op basis van input wordt er een pva geschreven op de verschillende domeinen	1 x per jaar	Directie/ team/ MR / RvT
Audit SwV	Docenten bezoeken elkaars lessen en scholen. Er wordt gemeten met een kijkwijzer.	1 x per 3 jaar	SwV/ directie/ team
Collegiale bestuurlijke consultatie VO - raad	Conform model VO raad bestuurlijke feedback	1 x per 4 jaar	Directie/ RvT
Doelen schoolontwikkeling vanuit de PLG's	Verslagen van de PLG's en teamverslagen PLG ontwikkelbijeenkomsten in PDSA lijn.	Jaarlijks verslag en tussentijdse rapportage aan directie en team	Directie, teamleden, PLG
Algehele resultaten op onderwijskundig gebied	Alle resultaten van de complete onderwijskundige processen worden beschreven in het jaarverslag.	1 x per jaar	Directie / PLG voorzitters

Kwaliteitszorg op PrO De Baander

Kwaliteitscultuur

Wat wordt er gemeten, wat brengen we in beeld	Waarmee wordt gemeten, wat wordt er ingezet	Hoe vaak per jaar/planning	Betrokkenen
Persoonlijke ontwikkeling van medewerkers	Gesprekkencyclus per medewerkers Effecten en opbrengsten van nascholing en professionalisering	Jaarlijks	Directie en medewerker
Klassenbezoeken	Beoordelen didactische/ pedagogische vaardigheden	Jaarlijks, geplande en flitsbezoeken	Directie, medewerkers
Beoordeling directeur-bestuurder	Gesprekkencyclus, gesprek afvaardiging team, 360 graden feedback	1 x per 2 jaar	Bestuurder/ RvT
Zelfevaluatie RvT	Conform richtlijnen VTOI zelfevaluatie werkwijze RvT	1 x per jaar 1 x per 3 jaar extern laten toetsen	RvT
Overleggen voorzitters PLG	Metten onderwijsontwikkeling dmv kwaliteitskaarten	1 x per maand	Directie/ voorzitters

Verantwoording en dialoog

Wat wordt er gemeten, wat brengen we in beeld	Waarmee wordt gemeten, wat wordt er ingezet	Hoe vaak per jaar/planning	Betrokkenen

Financieel beheer

Continuïteit

Wat wordt er gemeten, wat brengen we in beeld	Waarmee wordt gemeten, wat wordt er ingezet	Hoe vaak per jaar/planning	Betrokkenen
Continuïteit financiële ontwikkelingen PrO De Baander	Continuïteitparagraaf	1 x per jaar	Directie/ RvT/ accountant
Financiële ontwikkeling conform meerjarenbegroting	kwartaalrapportages	3 x per jaar	Directie/ RvT/ MR

Doelmatigheid

Wat wordt er gemeten, wat brengen we in beeld	Waarmee wordt gemeten, wat wordt er ingezet	Hoe vaak per jaar/planning	Betrokkenen
Toelichting meerjarenbegroting	Inzicht in middelen om beoogde doelstellingen te behalen.	1 x per jaar	Directie/ RvT/ MR
Halfjaarlijkse rapportages	Ontwikkelingen middelen op basis van investeringsplan en ambities beschreven in jaarplan	2 x per jaar	Directie/ RvT
jaarverslag	Verantwoording middelen aan de doelstellingen van de organisatie.	1 x per jaar	Directie/ RvT

Rechtmatigheid

Wat wordt er gemeten, wat brengen we in beeld	Waarmee wordt gemeten, wat wordt er ingezet	Hoe vaak per jaar/planning	Betrokkenen

3 KWALITEITSLOGBOEK

Wat is er gemeten	Wanneer is dit besproken, met wie?	Welke conclusie	Welke actie	Evaluatie van voorgenomen actie