

KWALITEITSZORG



Ieder kind centraal, met het Woord van God als basis.

INHOUDSOPGAVE

INHOUDSOPGAVE.....	2
0. INLEIDING, DOEL EN VISIE	2
1. ONDERWIJS & KWALITEIT	6
2. IDENTITEIT	12
3. ORGANISATIE & COMMUNICATIE	14
4. PERSONEEL	17
5. HUISVESTING	20
6. FINANCIEN	22
BIJLAGE 1: FORMULIER KWALITEITSPROFIEL	233
BIJLAGE 2: FORMULIER KWALITEITSGESPREK	244
BIJLAGE 3: WERKWIJZE	255

0. INLEIDING, DOEL EN VISIE

1. Inleiding

Dit is het kwaliteitsinstrument van PCPO Rijssen. Dit instrument is op basis van het strategisch beleidplan 2011-2015, de eerder gebruikte managementrapportage (Marap) en wettelijke kaders c.q. ontwikkelingen, tot stand gekomen. De indeling van het kwaliteitsinstrument komt overeen met het strategisch beleidsplan.

2. Doel

Het doel van dit instrument is de totale schoolontwikkeling van de afzonderlijke scholen in kaart te brengen, in vergelijking met de gewenste situatie. Wij willen dit document gebruiken om met elkaar over de gewenste kwaliteit te spreken, kwaliteit te borgen en te verhogen. Ook willen wij hiermee verantwoording afleggen. Daarnaast is het doel dat er, door middel van het kwaliteitsinstrument, een ordening in het beleid wordt aangebracht, zodat de structuur en het overzicht wordt versterkt.

De verwachting is dat dit kwaliteitsbeleid en – instrument bijdraagt aan kwalitatief goed basisonderwijs op onze scholen!

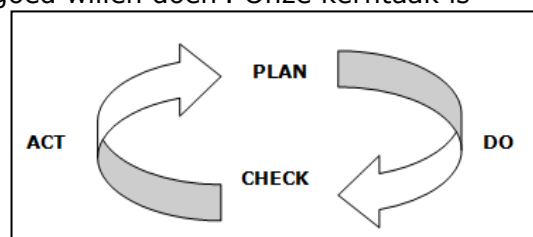
3. Visie

3.1. Motto, missie en waarden

In het strategisch beleidsplan 2011-2015 staat het motto 'omdat Jezus je kent: werk met je talent!', missie 'Ieder kind centraal, met het Woord van God als basis' en onze waarden 'Gods Woord als basis, kindgericht onderwijs, onderwijs van bovengemiddelde kwaliteit, pedagogisch partnerschap en lerende organisatie' centraal. In het strategisch beleidsplan 2011-2015 is dit verder uitgewerkt, hiernaar wordt verwezen.

3.2. Kader

Onze visie op kwaliteit is dat wij 'de goede dingen, goed willen doen'. Onze kerntaak is het geven van kwalitatief goed basisonderwijs. De basis van de kwaliteitszorg is het primaire proces; het op een goede wijze lesgeven aan de kinderen.



Omdat wij de goede dingen goed willen doen stellen wij ons steeds de volgende vragen:

1. Doen wij de goede dingen? (opbrengstkwaliteit)
2. Doen wij de dingen goed? (proceskwaliteit)
3. Hoe weten wij dit?
4. Vinden anderen dit ook?
5. Wat doen wij met die wetenschap?

Het kwaliteitsbeleid wordt volgens de volgende stappen uitgevoerd:

1. Beschrijven (Streefdoelen formuleren en aangeven wat wij onder kwaliteit verstaan)
2. Uitvoeren (Uitvoeren, zoals het beschreven is)
3. Beoordelen (Beoordelen van de werkwijze, op grond van de streefdoelen)
4. Verbeteren (Werken aan het bereiken van de streefdoelen aan de hand van de huidige kwaliteit, door middel van een verbeterplan)
5. Evalueren (Er op toezien dat men de doelen blijft bereiken)
6. Verantwoorden (Uitleggen wat er is gebeurd)

Hierbij wordt de cyclus van 'Plan-Do-Check-Act' gevolgd.

Voor alle scholen gelden dezelfde indicatoren, voor de SBO-school zijn 3 indicatoren niet van toepassing, dit wordt aangegeven.

3.3. Visie op kwaliteitszorg

Onze visie op kwaliteit is als volgt:

- Vanuit onze missie, willen wij voor elk kind onderwijs van bovengemiddelde kwaliteit bieden. Wij nemen de verantwoordelijkheid voor (de realisatie van) kwalitatief bovengemiddeld onderwijs dat zich richt op de optimale ontwikkeling van leerlingen, de opbrengsten – in de breedste zin- van onze scholen zijn beter dan het landelijk gemiddelde.
- Om de kwaliteit van ons onderwijs te verhogen, houden wij ons planmatig bezig met de inspanning (HGW) en blijven we hoge doelen stellen (OGW). Hierdoor kan ieder kind zich maximaal ontwikkelen in zowel cognitief en sociaal-emotioneel opzicht.
- Wij willen zicht hebben op de kwaliteit en deze, waar nodig (verder) verbeteren. Om de kwaliteit en daarmee het rendement van het onderwijs te verhogen, richten we ons op inspanning (het hoe) en op het bereikte resultaat (het wat).
- Wij vinden het heel belangrijk om met elkaar in gesprek te blijven over de kwaliteit van het onderwijs en alle voorwaarden hiervoor.
- De gewenste richting van de vereniging is in het strategisch beleid geformuleerd en wordt steeds zoveel mogelijk geconcretiseerd in te realiseren resultaten, door middel van concrete indicatoren. Het uitgangspunt is dat er een jaarlijkse beleidscyclus ontstaat die gericht is op voortdurende verbetering in alle lagen van onze organisatie. De centrale doelstellingen uit het strategisch beleidsplan vormen de basis voor de specifieke resultaten die iedere school in enig jaar wil realiseren.
- Bij de managementfilosofie van de vereniging is resultaatgerichtheid een centraal begrip. Het sturen op resultaten vindt plaats via afspraken en monitoring en wordt gerealiseerd aan de hand van indicatoren: resultaten die zo concreet mogelijk zijn en meetbaar opgesteld zijn, met draagvlak van de verschillende belanghebbenden.
- Voor de realisering van de doelstellingen, worden binnen de vereniging op alle niveaus in de organisatie afspraken gemaakt. Er worden ten minste jaarafspraken gemaakt tussen de centrale directie c.q. directeur/bestuurder, vastgelegd in een jaarplan. Uitgangspunt is de specifieke situatie van de individuele school, zij het in relatie tot het algemene kader van het strategisch plan.
- Scholen van de vereniging kunnen met elkaar worden vergeleken, met als doel meer 'grip' te krijgen wat er op scholen gebeurt, trends en knelpunten te signaleren en aan te pakken en ervoor te zorgen dat meer gebruik wordt gemaakt van elkaars kwaliteiten.
- Enerzijds dienen kwaliteitsbeleid en gezamenlijke bepaalde indicatoren als een hulpmiddel (een 'staf') en anderzijds dient dit als een verplichting (een 'stok') op alle niveaus om mee te werken aan de verdere kwaliteitsvergroting van de primaire

processen (onderwijs, kwaliteit en identiteit) en processen die ten dienste staan van deze primaire processen (organisatie, personeel, huisvesting en financiën). De inzet van een kwaliteitsinstrument is hierbij een hulpmiddel, geen doel op zich.

- Vanuit het vertrouwen in de kwaliteiten die er binnen elke school aanwezig zijn, wordt geprobeerd om de goede zaken te borgen en tot verbetering te komen, daar waar nodig blijkt. Een beleidsrijke en integrale benadering is hierbij van groot belang.

3.4. Ordeningskader

Het strategisch beleidsplan 2011-2015 van PCPO Rijssen gaat uit van de volgende beleidsterreinen:

1. *Onderwijs & kwaliteit*
2. *Identiteit*
3. *Organisatie & communicatie**
4. *Personeel*
5. *Huisvesting*
6. *Financiën*

** Toelichting 'communicatie': In het strategisch beleidsplan 2011-2015 is bewust gekozen om het beleidsterrein communicatie niet apart te vermelden, maar dit te verweven met kwaliteitszorg. Dit omdat een zorgvuldige communicatie verondersteld mag worden. In dit document is echter wel gekozen voor het opnemen van enkele indicatoren m.b.t. communicatie, deze indicatoren zijn ondergebracht bij 'organisatie & communicatie'.*

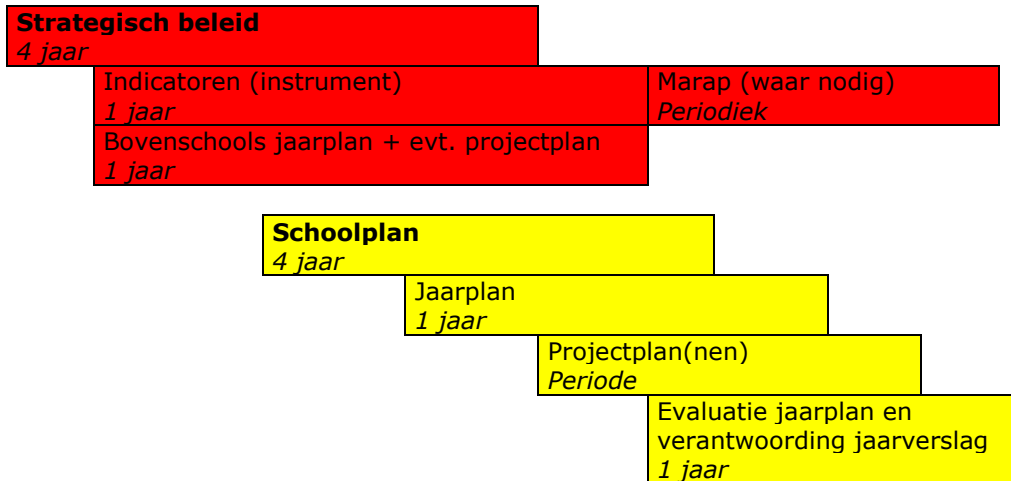
Het is aan te bevelen om bovenstaande indeling niet alleen op organisatieniveau, maar ook op schoolniveau te hanteren. Dit komt het overzicht en de eenheid ten goede. De indeling van het kwaliteitsinstrument wordt dan als een ordeningskader gebruikt. Nagedacht wordt op welke wijze hiermee op schoolniveau zal worden omgegaan.

3.5. Cyclisch werken

Bij kwaliteitszorg neemt cyclisch werken een belangrijke plaats in:

- Op verenigingsniveau is het strategisch beleid leidend, dit wordt uitgewerkt in een bovenschools jaarplan, eventueel ook in projectplannen. Het strategisch beleid is uitgewerkt in indicatoren (zie kwaliteitsinstrument) en wordt aangevuld met managementgegevens (Marap) op een beperkt aantal onderdelen waar dit nodig en/of gewenst is. Zie schema: kleur **rood**
- Op schoolniveau is het schoolplan leidend, dit wordt uitgewerkt in een jaarplan. Het jaarplan wordt uitgewerkt in projectplannen. Zie schema: kleur **geel**
- Op groepsniveau wordt, op basis van het schoolplan en het jaarplan gewerkt met behulp van groeps- en/of handelingsplannen. Zie schema: kleur **groen**

Naast bovenstaande plannen is, vanzelfsprekend, het reeds vastgestelde beleid van toepassing.



Schematisch overzicht cyclisch werken

3.6. Hulpmiddelen en/of instrumenten

Op elke school worden er hulpmiddelen en/of instrumenten gebruikt. Het uitgangspunt is dat op alle scholen dezelfde hulpmiddelen en/of instrumenten worden gebruikt, om zo een vergelijking mogelijk te maken en de samenhang te bevorderen. Hierbij een overzicht van de belangrijkste hulpmiddelen en/of instrumenten:

Onderwerp:	Instrument / hulpmiddel:	Opmerkingen / acties:
Kwaliteitsbeleid	<ul style="list-style-type: none"> • Kwaliteitsinstrument (tijdelijk) • Parnassys -> Integraal (mogelijk) • WMK-PO 	
Administratieprogramma / leerlingvolgsysteem	<ul style="list-style-type: none"> • Parnassys • CITO LOVS (tijdelijk) 	Afspraken over implementatie en keuze momenten onderdelen (voor alle scholen)
Marap	Gegevens van: <ul style="list-style-type: none"> • Administratiekantoor • Arbo-dienst • Enquêtes • Scholen VO • Evt. overige gegevens 	Beperkt aantal gegevens, bij voorkeur bovenschools opvragen (voor alle scholen)
Opbrengst Gericht Werken (OGW)	<ul style="list-style-type: none"> • Parnassys • CITO LOVS (tijdelijk) • Traject Universiteit / Continuous improvement 	Afspraken over werkwijzen, toetscondities, bovenschoolse vergelijkingen en evt. schoolnormen (voor alle scholen)
Handelings Gericht Werken (HGW)	<ul style="list-style-type: none"> • Evt. hulpmiddel om te komen tot een zorgprofiel • Afspraken / beleid WSNS 	Afspraken over implementatie (per school)

1. ONDERWIJS & KWALITEIT

Visie op het beleidsterrein onderwijs & kwaliteit:

- Het kind in de klas staat centraal. We staan voor de optimale ontwikkeling van elk kind met al zijn specifieke kenmerken en bieden daartoe het meest optimale onderwijs.
- Het onderwijs is gericht op het zo goed mogelijk ontwikkelen van de talenten van de kinderen. Ieder kind heeft van God talenten gekregen. Het onderwijs zal naar inhoud en vormgeving gericht zijn op het optimaal benutten en ontwikkelen van deze talenten. Dit betekent dat er aandacht is voor de resultaten op de meetbare vakgebieden als rekenen en taal, maar ook voor minder meetbare zoals de emotionele ontwikkeling en de creatieve gaven van elk kind.
- Ons onderwijs is gericht op de specifieke leer- en ontwikkelingsprocessen van individuele kinderen. Dit houdt in dat de leerkracht voor elk kind meetbare doelen heeft geformuleerd en het onderwijs afstemt op wat de leerlingen nodig hebben. We bieden 'passend onderwijs'. Hierin speelt onze SBO-school een belangrijke rol.
- Zelfstandigheid en eigen verantwoordelijkheid van kinderen staat voorop, waarbij samen werken, samen leren en samen spelen gestimuleerd wordt.
- Sociaal emotioneel welbevinden is het vertrekpunt: ieder kind voelt zich veilig en gewaardeerd.
- Alle kinderen die in staat zijn Primair Onderwijs te volgen zijn welkom, mits de doelstelling van de vereniging door de ouders/verzorgers wordt geaccepteerd.
- We willen onderwijs geven van bovengemiddelde kwaliteit:
 - Ons onderwijs is vernieuwend naar inhoud en vormgeving. Er worden moderne onderwijsmethoden en lesmaterialen gebruikt.
 - Elke school heeft een opbrengstgerichte cultuur.
 - De medewerkers blijven zich professioneel ontwikkelen. Deze professionalisering is maximaal afgestemd op de ontwikkeling van de organisatie en van elke medewerker.
- We willen dat kinderen, ouders en personeel op elkaar betrokken en tevreden zijn:
 - Ons onderwijs en onderwijsondersteuning zijn naar inhoud en vormgeving afgestemd op de individuele kenmerken en leervragen van kinderen.
 - PCPO is een aantrekkelijke werkgever die weet te binden en te boeien.
 - De ouders en de verdere leefomgeving van de kinderen worden nauw betrokken bij het onderwijs en het karakter van de school.
 - Het personeel vindt bij het schoolbestuur en het schoolmanagement aandacht voor continuïteit, ondersteuning en ruimte voor ontwikkeling.
- Het gaat uiteindelijk om de kwaliteit van de praktijk in het onderwijs. Dit betekent dat wij de verantwoordelijkheid nemen voor kwalitatief bovengemiddeld onderwijs dat zich richt op de optimale ontwikkeling van leerlingen. Zij bevinden zich in een belangrijke fase van hun leven en maken een enorme ontwikkeling door. Ieder kind kan zich in een veilige en uitdagende omgeving veelzijdig ontwikkelen. Daarbij willen we waken voor een overwaardering van de kernvakken: we geven ons onderwijs vorm vanuit de onderscheiden eenheid van hoofd, hart en handen. Specifieke aandacht is daarbij voor verdere ontwikkeling ICT-toepassingen, techniek en cultuureducatie. De zelfstandigheid en de eigen verantwoordelijkheid van ieder kind worden gestimuleerd vanuit een christelijke houding van respect en aandacht voor elkaar.
- Om de kwaliteit en daarmee het rendement van het onderwijs te verhogen, richten we ons niet meer zozeer op inspanning maar meer op het bereikte resultaat. Er zal volop aandacht zijn voor de vaardigheidsgroei van elke leerling.
- Vanuit onze missie, ondersteund door de wet Passend Onderwijs, willen we als vereniging voor elk kind met specifieke onderwijsbehoeften onderwijs van bovengemiddelde kwaliteit bieden op één van de scholen van de vereniging en in het samenwerkingsverband (de wettelijke verplichting om te komen tot een dekkend netwerk van onderwijsvoorzieningen). Elke school zal daarin keuzes maken en een zorgprofiel opstellen. Daarbij is de ambitie, voornamelijk ingegeven door overheidsbezuinigingen, om meer dan nu het geval is kinderen met gedragsproblemen op te vangen op onze basisscholen.
- De kwaliteit van het onderwijs willen we bevorderen door meer aandacht te geven aan doorlopende leerlijnen. Hiervoor gaan we de samenwerking met voorschoolse educatie (peuterspeelzalen, kinderopvang) en met het vervolgonderwijs en de opleidingsinstellingen intensiveren. Ook binnen de schoolperiode streven we naar doorlopende leerlijnen.
- Wij willen bevorderen dat onze scholen zich ontwikkelen tot sterke basisscholen. Met deze term sluiten wij aan bij de inspectie die hiervoor aparte normen heeft opgesteld.

Concrete uitwerkingen en resultaten m.b.t. onderwijs & kwaliteit:

Indicator 1.1 LEERLINGENPOPULATIE

<ul style="list-style-type: none"> - De leerlingenadministratie van de school voldoet aan de wet- en regelgeving, waaronder: onderwijsnummer, gesproken thuistaal en opleidingsniveau ouders. - De school heeft inzicht in de huidige en toekomstige leerlingenpopulatie. - De school houdt bij het onderwijs expliciet rekening met de leerlingenpopulatie, bijvoorbeeld bij leerstofaanbod en de leertijd (specifieke behoeften). 	<ul style="list-style-type: none"> - De leerlingenadministratie van de school voldoet voor een groot deel aan de wet- en regelgeving, waaronder: onderwijsnummer, gesproken thuistaal en opleidingsniveau ouders. - De school heeft enig inzicht in de huidige en toekomstige leerlingenpopulatie. - De school houdt bij het onderwijs enige rekening met de leerlingenpopulatie, bijvoorbeeld bij leerstofaanbod en de leertijd (specifieke behoeften). 	<ul style="list-style-type: none"> - De leerlingenadministratie van de school voldoet (nog) niet aan de wet- en regelgeving, waaronder: onderwijsnummer, gesproken thuistaal en opleidingsniveau ouders. - De school heeft (nog) geen inzicht in de huidige en toekomstige leerlingenpopulatie. - De school houdt bij het onderwijs (nog) geen rekening met de leerlingenpopulatie, bijvoorbeeld bij leerstofaanbod en de leertijd (specifieke behoeften).

Indicator 1.2 ONDERWIJSKUNDIG BELEID

<ul style="list-style-type: none"> - Het schoolplan is recent (< 4 jaar), voldoet aan de wettelijke eisen en beschrijft o.a. hoe het onderwijs vanuit 'hoofd, hart en handen' wordt vormgegeven en talenten optimaal worden ontwikkeld. Het schoolplan dient als uitgangspunt voor al het beleid. De school heeft expliciet beleid voor hoogbegaafde leerlingen. - Er is een evaluatie van het vorige jaarplan en er is een jaarplan (verbeterplan) voor het huidige schooljaar, als uitwerking van het schoolplan. Op onderdelen worden projectplannen gebruikt. - De schoolgids voldoet aan de eisen, is volledig, is recent (< 1 jaar) en ziet er professioneel uit. 	<ul style="list-style-type: none"> - Het schoolplan is recent (< 4 jaar), voldoet aan de wettelijke eisen en beschrijft o.a. hoe het onderwijs vanuit 'hoofd, hart en handen' wordt vormgegeven en talenten optimaal worden ontwikkeld. De school heeft het voornemen om met hoogbegaafdheid aan de slag te gaan. - Er is een evaluatie van het vorige jaarplan of er is een jaarplan (verbeterplan) voor het huidige schooljaar, als uitwerking van het schoolplan. - De schoolgids is recent (< 1 jaar), is echter (nog) niet volledig en voldoet nog onvoldoende aan de eisen. 	<ul style="list-style-type: none"> - Het schoolplan is verouderd (> 4 jaar) en dient niet (meer) als uitgangspunt voor al het beleid. De school heeft geen beleid voor hoogbegaafde leerlingen en heeft ook niet het plan om hier mee aan de slag te gaan. - Er is (nog) geen evaluatie van het vorige jaarplan en er is geen jaarplan (verbeterplan) voor het huidige schooljaar, als uitwerking van het schoolplan. - De schoolgids is verouderd (> 1 jaar), niet volledig en voldoet onvoldoende aan de eisen.

Indicator 1.3 KWALITEITSBEWAKING

<ul style="list-style-type: none"> - De school werkt met een kwaliteitszorgsysteem op onderdelen die relevant zijn voor de school en scoort min. 80% groen op de eigen kwaliteitsindicatoren. - Een enquête onder het team en onder leerlingen gr. 5-8 wordt minimaal 1 x per 4 jaar gehouden. Resultaten worden geanalyseerd en er volgt verbeterbeleid. - De kwaliteitsindicatoren van de inspectie (kernkader PO) zijn allen minimaal voldoende. 	<ul style="list-style-type: none"> - De school werkt met een kwaliteitszorgsysteem op onderdelen die relevant zijn voor de school en scoort min. 75% groen op de eigen kwaliteitsindicatoren. - Een enquête onder het team en onder leerlingen gr. 5-8 wordt 1 x per 4 jaar gehouden. - De meeste kwaliteitsindicatoren (> 80%) van de inspectie (kernkader PO) zijn minimaal voldoende. 	<ul style="list-style-type: none"> - De school werkt (nog) niet met een kwaliteitszorgsysteem op onderdelen die relevant zijn voor de school. - Een enquête onder het team en onder leerlingen gr. 5-8 wordt minder dan 1 x per 4 jaar gehouden. De kwaliteit wordt (nog) niet gemeten. Resultaten zijn (nog) niet geanalyseerd en er is (nog) geen verbeterbeleid opgesteld. - De kwaliteitsindicatoren van de inspectie (kernkader PO) zijn (nog) onvoldoende.

Indicator 1.4 KWALITEITSTEVREDENHEID

<ul style="list-style-type: none"> - De ouders geven de school een rapportcijfer dat hoger ($\geq 0,2$) ligt dan het landelijk gemiddelde van 7,6* (BAO) of 7,9* (SBO) en er zijn geen klachten volgens de klachtenregeling. - De leerlingen van alle groepen uit de bovenbouw geven de school een rapportcijfer, dat hoger ($\geq 0,2$) ligt dan het landelijk gemiddelde van 8,1* (BAO) of 7,9* (SBO). - De teamleden geven de school een rapportcijfer dat hoger ($\geq 0,2$) ligt dan het landelijk gemiddelde van 7,6*. 	<ul style="list-style-type: none"> - De ouders geven de school een rapportcijfer, dat rond (max. afwijking 0,2) het landelijk gemiddelde van 7,6* (BAO) of 7,9* (SBO) ligt en er is maximaal 1 klacht in het achterliggende jaar volgens de klachtenregeling. - De leerlingen van de groepen uit de bovenbouw geven de school een rapportcijfer, dat rond (max. afwijking 0,2) het landelijk gemiddelde van 8,1* (BAO) of 7,9* (SBO) ligt. - De teamleden geven de school een rapportcijfer, dat rond (max. afwijking 0,2) het landelijk gemiddelde van 7,6* ligt. 	<ul style="list-style-type: none"> - De ouders geven de school een rapportcijfer, dat onder ($> 0,2$) het landelijk gemiddelde van 7,6* (BAO) of 7,9* (SBO) ligt en/of er is meer dan 1 klacht in het achterliggende jaar volgens de klachtenregeling. - De leerlingen van de groepen uit de bovenbouw geven de school een rapportcijfer, dat onder ($> 0,2$) het landelijk gemiddelde van 8,1* (BAO) of 7,9* (SBO) ligt. - De teamleden geven de school een rapportcijfer, dat onder ($> 0,2$) het landelijk gemiddelde van 7,6* ligt.

* Bron: 'Scholen met succes'.

Indicator 1.5 LEERSTOFAANBOD

<ul style="list-style-type: none"> - Er worden moderne (<8 jaar oud) onderwijsmethoden en lesmaterialen gebruikt. Het gebruik van het digitale schoolbord is geïntegreerd (groep 3-8). - In een document zijn voor alle leerlingen de doelen (taal, rekenen, lezen en seo) vastgelegd, op basis van de kerndoelen + referentieniveaus. - De leerstof van lezen, taal en rekenen wordt aangeboden tot en met het niveau van gr. 8. Bij wie dit niet het geval is wordt een ontwikkelperspectief opgesteld, conform voorschriften van de onderwijsinspectie. 	<ul style="list-style-type: none"> - Er worden moderne (<10 jaar oud) onderwijsmethoden en lesmaterialen gebruikt. In de meeste groepen (groep 3-8) wordt een digitaal schoolbord gebruikt. - In een document worden voor alle leerlingen de doelen (taal, rekenen, lezen en seo) vastgelegd, op basis van de kerndoelen + referentieniveaus. Dit is nog niet geheel gereed. - De leerstof van lezen, taal en rekenen wordt aangeboden tot en met het niveau van gr. 8. Bij wie dit niet het geval is wordt een ontwikkelperspectief opgesteld, conform voorschriften van de onderwijsinspectie. Dit laatste is nog niet gereed. 	<ul style="list-style-type: none"> - Een of meerdere onderwijsmethoden (>10 jaar) en/of lesmaterialen zijn verouderd. In de meeste groepen (groep 3-8) wordt (nog) geen digitaal schoolbord gebruikt. - De doelen voor alle leerlingen (taal, rekenen, lezen en seo) worden (nog) vastgelegd, op basis van de kerndoelen + referentieniveaus. - De leerstof van lezen, taal en rekenen wordt (nog) niet aangeboden tot en met het niveau van gr. 8 aangeboden. Bij wie dit niet het geval is, is (nog) geen ontwikkelperspectief opgesteld, conform voorschriften van de onderwijsinspectie.

Indicator 1.6 OPBRENGSTEN

Opmerking: deze indicator geldt niet voor het SBO

<ul style="list-style-type: none"> - Directie en IB kennen het document 'waardering opbrengsten' van de onderwijsinspectie en hanteren de (tussen + eind) normen hieruit. Alle tussen en eindresultaten van de leerlingen bevinden zich boven de gestelde (inspectie-) normen. - Leerstofopbrengsten worden consequent getoetst, vergeleken (met landelijke resultaten en eigen normen) en geanalyseerd, waarna conclusies en verbeterbeleid volgen. Dit op school- (min. 1 per jaar), groeps- (min. 2 x per jaar) en individueel niveau (min. 2 x per jaar). - De schoolkeuze VO verloopt volgens een protocol, de adviezen zijn passend (80% functioneert na 3 jaar op of boven het niveau) en de school heeft zicht op hoe leerlingen zich in het VO ontwikkelen, over een periode van 3 jaar. 	<ul style="list-style-type: none"> - Directie en IB kennen het document 'waardering opbrengsten' van de onderwijsinspectie en hanteren de (tussen + eind) normen hieruit. Alle tussen en eindresultaten van de leerlingen bevinden zich rond de gestelde (inspectie-) normen. - Leerstofopbrengsten worden periodiek getoetst, vergeleken en geanalyseerd. Dit op school-, groeps- en individueel niveau. - De schoolkeuze VO verloopt goed: adviezen kloppen ongeveer (75% functioneert na 3 jaar op of boven het niveau) en de school heeft enig zicht op hoe leerlingen zich in het VO ontwikkelen, over een periode van 3 jaar. 	<ul style="list-style-type: none"> - Directie en IB kennen het document 'waardering opbrengsten' van de onderwijsinspectie (nog) niet en hanteert (nog) niet de (tussen- en eind-) normen uit dit document. De tussen en eindresultaten van de leerlingen liggen onder de gestelde normen. - Leerstofopbrengsten worden (nog) niet periodiek getoetst en/of vergeleken. - De schoolkeuze VO verloopt (nog) niet volgens een protocol, de adviezen zijn niet altijd passend (< 75% functioneert na 3 jaar op of boven het niveau) en de school heeft geen zicht op hoe leerlingen zich in het VO ontwikkelen.

Indicator 1.7 TOETSING & VERWIJZING

Opmerking: deze indicator geldt niet voor het SBO

<ul style="list-style-type: none"> - De CITO-entree en CITO-eindtoets worden afgenomen en de CITO-score van de eindtoets bevindt zich de laatste drie jaar boven de gestelde (inspectie-) normen (LG-overzicht). - Er wordt gewerkt met een gedetailleerde toetskalender. De toetskalender wordt jaarlijks geëvalueerd. Er zijn afspraken over de toetscondities. - Het verwijzingspercentage naar het SBO is < 2%, het aantal zittenblijvers is < 2% en het percentage kleuterverlenging is < 10% (7 jarigen op 1 oktober in groep 3). 	<ul style="list-style-type: none"> - De CITO-entree en CITO-eindtoets worden afgenomen en de CITO-score van de eindtoets bevindt zich twee van de laatste drie jaar boven de gestelde (inspectie-) normen (LG-overzicht). - Er wordt gewerkt met een globale toetskalender. De toetskalender wordt incidenteel geëvalueerd. Het voornemen is om afspraken te maken over toetscondities. - Het verwijzingspercentage naar het SBO ligt tussen de 2 en 3%, het aantal zittenblijvers is tussen de 2 en 3% en het percentage kleuterverlenging is < 12% (7 jarigen op 1 oktober in groep 3). 	<ul style="list-style-type: none"> - De CITO-entree en/of de CITO-eindtoets worden nog niet afgenomen of de CITO-score van de eindtoets bevindt zich twee of drie van de laatste drie jaar onder de gestelde normen (LG-overzicht). - Er is geen toetskalender en er wordt gewerkt met niet genormeerde toetsen. De toetskalender wordt (nog) niet geëvalueerd. Er zijn geen afspraken over toetscondities. - Het verwijzingspercentage naar het SBO is > 3% en/of het aantal zittenblijvers is > 3% en/of het percentage kleuterverlenging is > 12% (7 jarigen op 1 oktober in groep 3).

Indicator 1.8 ZORGBELEID

<ul style="list-style-type: none"> - De school heeft de eigen zorgstructuur vastgelegd. Dit in relatie met het zorgplan WSNS. De zorgstructuur is bekend bij alle leerkrachten. - De school heeft een ondersteuningsprofiel opgesteld, (rekeninghoudend met de 'zorgplicht') en voldoet aan de basisondersteuning. - De IB-er is competent (volgens een functie- of taakbeschrijving). 	<ul style="list-style-type: none"> - De school is bezig met het vastleggen van de eigen zorgstructuur. Dit in relatie met het zorgplan WSNS. De zorgstructuur is bekend bij > 80% van de leerkrachten. - De school is bezig met het opstellen van een ondersteuningsprofiel, rekeninghoudend met de 'zorgplicht.' en heeft de basisondersteuning inzichtelijk. - De IB-er is competent (volgens een functie- of taakbeschrijving). 	<ul style="list-style-type: none"> - De school heeft de eigen zorgstructuur (nog) niet vastgelegd. - De school heeft (nog) geen ondersteuningsprofiel opgesteld (rekeninghoudend met de 'zorgplicht') en voldoet niet aan de zorgplicht.. - De IB-er is (nog) niet competent (volgens een functie- of taakbeschrijving).

Indicator 1.9 ZORG & BEGELEIDING

<ul style="list-style-type: none"> - Per jaargroep en per hoofdvak (taal en rekenen) is er een groepsplan waarin minimaal 3 niveaus worden onderscheiden, of een handelingsplan per kind. - De school heeft beleid m.b.t. de invoering van handelingsgericht werken (vraaggestuurd) opgesteld. - Het (digitale) leerlingvolgsysteem functioneert goed volgens > 80% van de leerkrachten en wordt consequent bijgehouden voor ten minste de vakgebieden taal, spelling, lezen, rekenen en seo. Alle (zorg-)gesprekken worden vastgelegd. 	<ul style="list-style-type: none"> - Per jaargroep en per hoofdvak (taal en rekenen) is er een groepsplan, waarin minimaal 2 niveaus worden onderscheiden, of een handelingsplan per kind. - De school wil beleid m.b.t. beleid m.b.t. de invoering van handelingsgericht werken gaan opstellen. - Het (digitale) leerlingvolgsysteem functioneert voldoende volgens > 80% van de leerkrachten en wordt bijgehouden voor ten minste de vakgebieden taal, spelling, lezen, rekenen en seo. De meeste (zorg-)gesprekken worden vastgelegd. 	<ul style="list-style-type: none"> - Per jaargroep en per hoofdvak (taal en rekenen) is er (nog) geen groepsplan en/of een handelingsplan per kind. - De school heeft (nog) geen beleid m.b.t. de invoering van handelingsgericht werken. - Het leerlingvolgsysteem functioneert onvoldoende en wordt onvoldoende bijgehouden voor ten minste de vakgebieden taal, spelling, lezen, rekenen en seo. De meeste (zorg-) gesprekken worden (nog) niet vastgelegd.

Indicator 1.10 LEERTIJD

<ul style="list-style-type: none"> - Er gaat niet/nauwelijks leertijd verloren. Leerlingen worden nooit 'naar huis gestuurd' bij afwezigheid van een leerkracht. - De school berekent jaarlijks de geplande lestijd, voldoet aan de 7520 norm en administreert dit correct. De school staat open voor evt. andere schooltijden. - Er zijn afspraken over de verdeling van leertijd (doorgaande lijn), waarbij er tenminste 55 % van de (geplande) tijd wordt besteed aan rekenen, taal of lezen. 	<ul style="list-style-type: none"> - Er gaat soms leertijd verloren. Leerlingen worden vrijwel nooit 'naar huis gestuurd' bij afwezigheid van een leerkracht. - De school berekent jaarlijks de geplande lestijd en voldoet aan de 7520 norm. De school staat open voor evt. andere schooltijden. - Er zijn afspraken over de verdeling van leertijd (doorgaande lijn), waarbij er tenminste 50 % van de (geplande) tijd wordt besteed aan rekenen, taal of lezen. 	<ul style="list-style-type: none"> - Regelmatig gaat er leertijd verloren. Leerlingen worden soms 'naar huis gestuurd' bij aanwezigheid van een leerkracht. - De school berekent (nog) niet jaarlijks de geplande lestijd en voldoet niet aan de 7520 norm. De school staat niet open voor evt. andere schooltijden. - Er zijn (nog) geen afspraken over de verdeling van leertijd (doorgaande lijn), waarbij een bepaald percentage van de (geplande) tijd wordt besteed aan rekenen, taal of lezen.

Indicator 1.11 SAMENWERKING
Opmerking: de 2^e uitspraak geldt niet voor het SBO

<ul style="list-style-type: none"> - De school werkt intensief samen met (externe) deskundigen op het gebied van de zorg en/of evt. overdracht en de IB-er participeert structureel in het WSNS-netwerk. - De school weet zich verbonden met een PSZ en heeft inhoudelijke afspraken gemaakt, bijv. m.b.t. overdracht. - De school heeft brede schoolvoorzieningen (afspraken met KDV, BSO) en dit sluit qua tijden en inhoud aan op het onderwijs. 	<ul style="list-style-type: none"> - De school werkt samen met (externe) deskundigen op het gebied van de zorg en/of evt. overdracht en de IB-er participeert in het WSNS-netwerk. - De school weet zich verbonden met een PSZ en wil inhoudelijke afspraken gaan maken, bijv. m.b.t. overdracht. - De school wil gaan zorgen voor een brede schoolvoorzieningen (afspraken met KDV, BSO) en dit gaat qua tijden en inhoud aansluiten op het onderwijs. 	<ul style="list-style-type: none"> - De school werk (nog) niet samen met (externe) deskundigen op het gebied van de zorg en/of evt. overdracht en de IB-er participeert (nog) niet in het WSNS-netwerk. - De school weet zich (nog) niet verbonden met een PSZ. - De school heeft (nog) geen brede schoolvoorzieningen (afspraken met KDV, BSO)

Indicator 1.12 PEDAGOGISCH KLIMAAT

<ul style="list-style-type: none"> - De ontwikkeling van de sociaal emotionele vaardigheden wordt min. 1 x per jaar in kaart gebracht, d.m.v. een genormeerd instrument. - De school hanteert beleid sociale veiligheid (gericht op leerlingen en volwassenen) met onder andere duidelijke gedragsregels en een pestprotocol. - Er is een veilige sfeer naar de mening van > 80% van de ouders en de leerlingen uit groep 6-8. 	<ul style="list-style-type: none"> - Het voornemen is de ontwikkeling van de sociaal emotionele vaardigheden min. 1 x per jaar binnen 1 jaar in kaart te brengen d.m.v. een genormeerd instrument. - De school wil beleid sociale veiligheid (gericht op leerlingen en volwassenen) gaan opstellen, met onder andere duidelijke gedragsregels en een pestprotocol. - Er is een veilige sfeer naar de mening van > 60% van de ouders en de leerlingen uit groep 6-8 	<ul style="list-style-type: none"> - De sociaal emotionele ontwikkeling wordt (nog) niet in kaart gebracht d.m.v. een genormeerd instrument. - De school heeft (nog) geen beleid sociale veiligheid gericht op leerlingen en volwassenen, met onder andere duidelijke gedragsregels en een pestprotocol. - Er is een onveilige sfeer naar de mening van > 40% van de ouders en/of de leerlingen uit groep 6-8.

Indicator 1.13 ICT-GEbruIK

<ul style="list-style-type: none"> - De school hanteert een actueel een ICT-beleidsplan (< 2 jaar) en heeft een onderwijskundige ICT-er. - Alle leerkrachten zijn ICT-vaardig conform competentielijst (> 80% beheersing). Bij uitval volgt een POP. Zij kunnen bijv. Parnassys hanteren. - Er is een plan om het leerling-administratie- en volgprogramma Parnassys in te voeren. Ouders kunnen (via een ouderportal) hun kind digitaal volgen. 	<ul style="list-style-type: none"> - De school hanteert een ICT-beleidsplan (< 3 jaar) en heeft een ICT-er. - De meeste leerkrachten (> 80%) zijn ICT-vaardig conform competentielijst (> 80% beheersing). Bij uitval volgt een POP. Zij kunnen bijv. Parnassys hanteren. - Er wordt gewerkt aan een plan om het leerling-administratie- en volgprogramma Parnassys in te voeren. Ouders kunnen op termijn, via een ouderportal, hun kind digitaal volgen 	<ul style="list-style-type: none"> - De school hanteert (nog) geen ICT-beleidsplan en/of heeft (nog) geen onderwijskundige ICT-er. - De leerkrachten zijn onvoldoende ICT-vaardig (< 80%). Bij uitval volgt (nog) geen POP. - Er is (nog) geen plan om het leerling-administratie- en volgprogramma Parnassys in te voeren. Er is (nog) geen voornemen dat ouders hun kind via een ouderportal kunnen volgen.

2. IDENTITEIT

Visie op het beleidsterrein identiteit:

- Het richtsnoer voor ons handelen is de Bijbel, het Woord van God, zoals toegespitst in de 3 gereformeerde belijdenisgeschriften.
- Het onderwijs is gericht op het zo goed mogelijk ontwikkelen van de talenten van de kinderen. Ieder kind heeft van God talenten gekregen. Het onderwijs zal naar inhoud en vormgeving gericht zijn op het optimaal benutten en ontwikkelen van deze talenten.
- Het Protestants Christelijk Primair Onderwijs Rijssen heeft de gereformeerde grondslag. Het geloof in Jezus Christus is voor PCPO een feitelijke dagelijkse werkelijkheid in een levende relatie met onze Heer. We willen zoveel mogelijk kinderen laten delen in de blijde boodschap van het evangelie. Het onderwijs op onze scholen is daarom voor iedereen toegankelijk die de doelstellingen van de vereniging accepteert. Om ook geografisch goed toegankelijk te zijn wil PCPO in alle wijken van Rijssen aanwezig zijn.
- PCPO Rijssen wil zich onderscheiden door de christelijke grondslag die beleden wordt door alle bestuursleden, leden en medewerkers. Deze grondslag zorgt voor een herkenbare identiteit van elke school. Alle medewerkers onderschrijven de identiteit van de vereniging en dragen deze enthousiast uit. Deze identiteit is daardoor herkenbaar voor ouders en kinderen. Ieder kind beleeft dagelijks dat het onderwijs bepaald wordt door het doorgeven en voorleven van de Bijbelse boodschap.
- Het geloof in Jezus Christus is voor PCPO niet 'het volhouden van een christelijke cultuur', ook niet 'verschuilen achter christelijke tradities, gewoonten, wetten en regels', maar een feitelijke dagelijkse werkelijkheid in een levende relatie met de opgestane Heer en Heiland op weg naar Zijn Koninkrijk dat komt (Hier en nu is HET niet, maar HIJ wil er dagelijks in ons hier en nu zijn). PCPO mag zich afvragen of ze als uitgangspunt daarvoor zonder de gereformeerde belijdenis zou kunnen. In menselijke zin is de toekomst van de Christelijke Gemeente in Rijssen voor een groot deel afhankelijk van getuigend christelijk onderwijs.
- Van PCPO mag verwacht worden dat duidelijk is waar ze staat in de belijdenis van Jezus Christus als uitgangspunt voor haar handelen en in de vertaling daarvan in haar personeelsbeleid. Duidelijkheid en toepasbaarheid zijn daarbij kernbegrippen en 'de verlegenheid voorbij'. In die vertaling is de school een 'werkplaats van Christus'. Laat de kinderen tot Mij komen en sta ze niet in de weg, want van hen is het koninkrijk van de hemel. Jezus Christus volgen is een keuze en heeft 'bewust kiezen' tot gevolg.

Concrete uitwerkingen en resultaten m.b.t. identiteit:

Indicator 2.1

IDENTITEITSBELEID

Indicator 2.1	IDENTITEITSBELEID	
- Alle personeelsleden onderschrijven en alle ouders respecteren de grondslag van de vereniging.	- De meeste (>80%) personeelsleden onderschrijven en alle ouders respecteren de grondslag van de vereniging.	- Minder dan 80% van de personeelsleden onderschrijven en minder dan 80% van de ouders respecteren de grondslag van de vereniging.
- Tijdens de sollicitatieprocedure wordt de identiteit getoetst en tijdens functionerings-gesprekken komt de identiteit nadrukkelijk aan de orde.	- Tijdens de sollicitatieprocedure wordt de identiteit aan de orde gesteld en tijdens functioneringsgesprekken komt de identiteit beknopt aan de orde.	- Tijdens de sollicitatieprocedure wordt de identiteit (nog) niet aan de orde gesteld en tijdens functioneringsgesprekken komt de identiteit (nog) niet aan de orde.
- De levensbeschouwelijke identiteit is voldoende duidelijk en herkenbaar, naar de mening van > 80% van de ouders.	- De levensbeschouwelijke identiteit is voldoende duidelijk en herkenbaar, naar de mening van > 60% van de ouders.	- De levensbeschouwelijke identiteit is voldoende duidelijk en herkenbaar, naar de mening van < 60% van de ouders.

Indicator 2.2

IDENTITEIT IN DE PRAKTIJK

<ul style="list-style-type: none"> - Alle onderwijsgeevenden zijn identiteitsdragers van de PC traditie en zijn gemotiveerd (drive) voor PC-onderwijs. Elke dag wordt met gebed geopend en afgesloten. - De school gebruikt een godsdienstmethode als basis, wekelijks horen alle kinderen min. 3 Bijbelvertellingen en de school besteedt structureel aandacht aan alle Christelijke feestdagen, waarvan min. 1 viering per jaar met ouders. - In het team (min. 5 x per jaar) en met ouders en kerken (beiden min. 1 x per jaar) wordt aantoonbaar over de identiteit (vorm + inhoud) gesproken. 	<ul style="list-style-type: none"> - De meeste onderwijsgeevenden (meer dan 75%) zijn identiteitsdragers van de PC traditie en zijn gemotiveerd (drive) voor PC-onderwijs. De meeste dagen worden met gebed geopend en afgesloten. - De school gebruikt een godsdienstmethode, wekelijks horen alle kinderen min. 2 Bijbelvertellingen en de school besteedt aandacht aan sommige Christelijke feestdagen, waarvan min. 1 viering per jaar met ouders. - In het team (min. 3 x per jaar) en met ouders en kerken (beiden min. 1 x per 2 jaar) wordt aantoonbaar over de identiteit (vorm + inhoud) gesproken. 	<ul style="list-style-type: none"> - Steeds minder onderwijsgeevenden (minder dan 75%) zijn identiteitsdragers van de PC traditie en zijn gemotiveerd (drive) voor PC-onderwijs. Het gebed neemt (nog) geen centrale plaats in. - De school gebruikt geen godsdienstmethode, de kinderen minder dan 2 x per week Bijbelvertellingen en de school besteedt (nog) geen aandacht aan Christelijke feestdagen. - Er wordt (nog) niet of nauwelijks met het team en/of ouders over de identiteit gesproken.

3. ORGANISATIE & COMMUNICATIE

Visie op het beleidsterrein organisatie & communicatie:

- Van cruciaal belang is rolbeseft en roldisdiscipline op alle niveaus. De wet 'Goed onderwijs, goed bestuur' dwingt tot een goede scheiding tussen bestuur en toezicht en (dus) tot een goed gesprek met belanghebbenden over de vraag: wat is besturen? En wat is toezien/toezicht houden?
- Sinds 2006 geldt de huidige bestuursstructuur met een centrale directie c.q. directeur/bestuurder c.q. directeur/bestuurder als dagelijks bestuur en het bestuur op hoofdlijnen c.q. als toezichthouder. Onze bedrijfsvoering maakt het mogelijk binnen deze periode de lat hoger te leggen en nog transparanter te gaan werken.
- Wij willen ruimte geven aan ondernemerschap op de scholen en nodigen de scholen uit tot profilering. Het verenigingsbelang zou hierdoor naar de achtergrond kunnen verdwijnen.
- Vanuit duidelijke kaders willen wij situaties en keuzes kunnen toetsen en zoeken naar evenwicht tussen school- en verenigingsbelang.
- Positieve ontwikkelingen van scholen kunnen dienen als goede voorbeelden voor andere scholen. Directies zullen daartoe een open cultuur van feedback en leren van elkaar zich eigen moeten maken. PCPO zal die ontwikkeling bevorderen door het 'organiseren' van constructieve frictie.
- Een zorgvuldige communicatie is verweven met kwaliteitszorg. Wij vinden een zorgvuldige en goede communicatie vanzelfsprekend en verwachten van alle belanghebbenden dat hieraan meegewerkt wordt.

Concrete uitwerkingen en resultaten m.b.t. organisatie & communicatie:

Indicator 3.1 ORGANISATIE & MANAGEMENT

<ul style="list-style-type: none"> - De schooldirecteur werkt planmatig aan de afspraken die (op basis van het managementstatuut en beleid) zijn gemaakt. - > 80% van de leerkrachten zijn tevreden over het werkklimaat, inclusief de beheersbaarheid van de werkdruk* - > 80% van de leerkrachten zijn tevreden over het functioneren van de schoolleiding* 	<ul style="list-style-type: none"> - De schooldirecteur werkt aan de afspraken die (op basis van het managementstatuut en beleid) zijn gemaakt. - > 60% van de leerkrachten zijn tevreden over het werkklimaat, inclusief de beheersbaarheid van de werkdruk* - > 60% van de leerkrachten zijn tevreden over het functioneren van de schoolleiding* 	<ul style="list-style-type: none"> - De schooldirecteur werkt (nog) niet aan de afspraken die (op basis van het managementstatuut en beleid) zijn gemaakt. - < 60% van de leerkrachten zijn tevreden over het werkklimaat, inclusief de beheersbaarheid van de werkdruk* - < 60% van de leerkrachten zijn tevreden over het functioneren van de schoolleiding*

* Dit is af te leiden uit resultaten van enquêtes en/of eigen onderzoek van de school.

Indicator 3.2 INTERNE ORGANISATIE

<ul style="list-style-type: none"> - De vergaderingen verlopen, volgens > 80% van het schoolteam goed. - Van elke vergadering zijn er notulen, inclusief een actie- en besluitenlijst. - Er is ongeveer 1 maal per 4 weken afstemming tussen directeur & managementteam en directeur & intern begeleider. 	<ul style="list-style-type: none"> - De vergaderingen verlopen, volgens > 60% van het schoolteam, goed. - Van elke vergadering zijn er notulen. - Er is < 4 x per jaar afstemming tussen directeur & managementteam en directeur & intern begeleider. 	<ul style="list-style-type: none"> - De vergaderingen verlopen, volgens > 40% van het schoolteam, onvoldoende. - Niet van alle vergaderingen zijn er notulen. - Er is (nog) geen structureel overleg tussen directeur, managementteam en intern begeleider.

Indicator 3.3 MARKTPOSITIE

Opmerking: deze indicator geldt niet voor het SBO

Opmerking: deze indicator heeft als doel om bewust te zijn van leerlingen aantallen prognoses, maar het is moeilijk om hier als directeur op te sturen.

<ul style="list-style-type: none"> - De school heeft zicht op het totaal aantal leerlingen 0-12 jaar uit de wijk(en), de kerkelijke achtergrond en het percentage wat de school bezoekt en heeft een minimaal streefpercentage geformuleerd. - Min. 50% van alle leerlingen 4-12 jaar, uit de wijk, bezoeken de school. - Het aantal leerlingen van 4-7 jaar bedraagt tenminste 52% van het totaal aantal leerlingen en het totaal aantal leerlingen bevindt zich ruim (meer dan 10%) boven de gemeentelijke opheffingsnorm. 	<ul style="list-style-type: none"> - De school heeft zicht op het totaal aantal leerlingen -12 jaar uit de wijk(en), de kerkelijke achtergrond en het percentage wat de school bezoekt en wil een minimaal streefpercentage gaan formuleren. - Ongeveer 50% van alle leerlingen 4-12 jaar, uit de wijk, bezoeken de school. - Het aantal leerlingen van 4-7 jaar bedraagt 50% van het totaal aantal leerlingen en het totaal aantal leerlingen bevindt zich ruim (meer dan 5%) boven de gemeentelijke opheffingsnorm. 	<ul style="list-style-type: none"> - De school heeft (nog) geen zicht op het totaal aantal leerlingen 0-12 jaar uit de wijk(en), de kerkelijke achtergrond en het percentage wat de school bezoekt en heeft (nog) geen minimaal streefpercentage geformuleerd. - < 50% van alle leerlingen 4-12 jaar, uit de wijk, bezoeken de school. - Het aantal leerlingen van 4-7 jaar bedraagt < 50% van het totaal aantal leerlingen en/of het totaal aantal leerlingen bevindt zich onder boven de gemeentelijke opheffingsnorm.

Indicator 3.4 PROFILERING

Opmerking: de 2^e uitspraak geldt niet voor het SBO

<ul style="list-style-type: none"> - De school heeft een herkenbaar en aantrekkelijk profiel. De schoolleider kan duidelijk maken waarin de school zicht onderscheid. - De school hanteert een wervingsplan, gericht op de ouders/verzorgers van 2- en 3-jarigen. - De school hanteert een eigen PR- en communicatiebeleid en de communicatiemiddelen van de school zijn modern, professioneel en eigentijds. De website is het visitekaartje van de school. 	<ul style="list-style-type: none"> - De school werkt aan een herkenbaar en aantrekkelijk profiel. Voor de schoolleider is het lastig om gericht duidelijk te maken waarin de school zich onderscheid. - De school wil een wervingsplan gaan hanteren, gericht op de ouders/verzorgers van 2- en 3-jarigen. - De school wil een eigen PR- en communicatiebeleid gaan opstellen en wil de communicatiemiddelen van de school verder verbeteren. De website wordt het visitekaartje van de school. 	<ul style="list-style-type: none"> - De school werkt (nog) niet aan een herkenbaar en aantrekkelijk profiel, waardoor de schoolleider niet gericht duidelijk kan maken waarin de school zich onderscheid. - De school heeft (nog) geen wervingsplan, gericht op de ouders/verzorgers van 2- en 3-jarigen. - De school heeft (nog) geen PR- en communicatiebeleid en/of de huidige communicatiemiddelen voldoen (nog) onvoldoende. De website is nog niet het visitekaartje van de school.

Indicator 3.5 COMMUNICATIE MET OUDERS

<ul style="list-style-type: none"> - Alle medewerkers gedragen zich als ambassadeurs van de school en van de PCPO. - Volgens een vaste regelmaat (richtlijn 1 x per 4 weken) worden ouders geïnformeerd over lopende zaken en er zijn per jaar tenminste 2 formele overlegmomenten per jaar (zoals 10-min. gesprekken) met individuele ouders. - Er wordt minimaal 1 maal per 4 jaar een ouderenquête gehouden, de resultaten worden aan ouders teruggekoppeld en er volgt verbeterbeleid. 	<ul style="list-style-type: none"> - De meeste medewerkers (> 80%) gedragen zich als ambassadeurs van de school en van de PCPO. - Minimaal 6 maal per jaar worden ouders geïnformeerd over lopende zaken en er is tenminste 1 formeel overlegmoment per jaar. (zoals een 10 minutengesprek) met individuele ouders. - Er wordt minimaal 1 maal per 4 jaar een ouderenquête gehouden. 	<ul style="list-style-type: none"> - Nog niet alle medewerkers (< 80%) gedragen zich als ambassadeurs van de school en van de PCPO. - Ouders worden nauwelijks geïnformeerd over lopende zaken en er zijn (nog) geen formele overlegmomenten met individuele ouders. - Er wordt minder dan 1 x per 4 jaar een ouderenquête gehouden en/of evt. resultaten worden niet teruggekoppeld.

Indicator 3.6

COMMUNICATIE GELEDINGEN & EXTERN

<ul style="list-style-type: none"> - De Medezeggenschapsraad stelt zich pro-actief op en is deskundig naar de mening van de directeur. - De oudercommissie/ouderraad functioneert volgens > 80% van het schoolteam goed. - De school onderhoudt goede contacten met externe organisaties (als: PABO, OBD, gemeente) naar de (gevraagde) mening van deze organisaties. 	<ul style="list-style-type: none"> - De Medezeggenschapsraad stelt zich reactief op en is redelijk deskundig naar de mening van de directeur. - De oudercommissie/ouderraad functioneert volgens > 60% van het schoolteam goed. - De school onderhoudt voldoende contacten met externe organisaties (als: PABO, OBD, gemeente) naar de mening van de organisaties. 	<ul style="list-style-type: none"> - De Medezeggenschapsraad stelt zich passief op en is niet deskundig, naar de mening van de directeur. - De oudercommissie/ouderraad functioneert volgens > 40% van het schoolteam, onvoldoende. - De school onderhoudt onvoldoende contacten met externe organisaties (als: PABO, OBD, gemeente) naar de mening van de organisaties.

Indicator 3.7

BETROKKENHEID BELANGHEBBENDEN

<ul style="list-style-type: none"> - De ontvangst van ouders is hartelijk, de telefonische bereikbaarheid is goed. - De school betreft min. 1 maal per jaar de buurt bij de school. - In de school is er beleid ouderbetrokkenheid. Min. 40% van de ouders zet zich actief in voor de school. 	<ul style="list-style-type: none"> - De ontvangst van ouders is hartelijk, de telefonische bereikbaarheid is voldoende - De school betreft min. 1 maal per 2 jaar de buurt bij de school. - In de school is er beleid ouderbetrokkenheid. Min. 30% van de ouders zet zich actief in voor de school. 	<ul style="list-style-type: none"> - De ontvangst van ouders is (nog) onvoldoende hartelijk, de telefonische bereikbaarheid is (nog) onvoldoende - De school betreft de buurt (nog) niet min. 1 maal per jaar bij de school. - In de school is (nog) geen beleid ouderbetrokkenheid. Minder dan 30% van de ouders zet zich actief in voor de school..

Indicator 3.8

VERANTWOORDING

<ul style="list-style-type: none"> - De school legt verantwoording af door middel van gevraagde gegevens en een jaarverslag, dat voldoet aan de criteria. - De school hanteert een persprotocol en zorgt dat de school min. 2 maal per jaar positief in het nieuws komt. - De school laat min. 1 x per 4 jaar de kwaliteit van het onderwijs meten* en legt hiervan verantwoording af aan belanghebbenden. 	<ul style="list-style-type: none"> - De school is van plan om verantwoording af te leggen van gevraagde gegevens en door middel van een jaarverslag. - De school wil een persprotocol gaan hanteren en zorgt dat de school min. 2 maal per jaar positief in het nieuws komt. - De school laat de kwaliteit van het onderwijs min. 1 x per 5 jaar meten* en legt hiervan verantwoording af aan belanghebbenden. 	<ul style="list-style-type: none"> - De school heeft (nog) geen jaarverslag en/of werkt niet mee aan het aanleveren van gevraagde gegevens. - De school heeft (nog) geen persprotocol en/of komt nog niet min. 2 maal per jaar positief in het nieuws. - De school heeft de laatste 5 jaar de kwaliteit van het onderwijs (nog) niet laten meten*.

* Bijv. door de onderwijsinspectie en/of door middel van een audit (bijv. af te nemen door delegatie van een andere school)

4. PERSONEEL

Visie op het beleidsterrein personeel:

- PCPO is een aantrekkelijke werkgever. Het streven is dit nader te onderzoeken en zich nog meer te ontwikkelen tot een onderwijswerkgever waar medewerkers, vanuit duidelijke motivatie aan verbonden willen zijn. Terwijl anderen op basis van duidelijke motivatie stellen: 'Daar zou ik nooit willen werken'. Die motivatie is daarbij gebaseerd op identiteit, onderwijsvisie, eigenaarschap van je dagelijks werk, goed werkgeverschap, mogelijkheid voor scholing en ontwikkeling, transparantie en een prettige en open werksfeer.
- Alle medewerkers en in het bijzonder de leerkrachten zijn 'de mond, handen en voeten' van PCPO. Idealen, uitgangspunten en beleidsuitspraken blijven 'papieren tijgers' als de 'waarmakers' er weinig mee en aan hebben.
- 'Een leven lang leren' doe je ook als werknemer in het onderwijs. Professionalisering is (niet langer) een vrijblijvende zaak. Persoonlijke ontwikkeling, weergegeven in een POP is een vanzelfsprekende constante; nascholing is verplicht.
- Persoonlijke ontwikkeling moet gepaard gaan met een uitdagende functie en werkplek die bij de fase van die ontwikkeling past. Vanuit die ontwikkeling is mobiliteit een mogelijkheid, naar een andere school, maar ook naar 'buiten het onderwijs' en andersom: van buiten naar binnen. 'Je leven lang bij dezelfde baas' is echt voorbij. Als PCPO stimuleren wij graag deze maatschappelijke ontwikkeling.
- Een leerkracht is steeds meer een onderzoeker en ontwikkelt daartoe vaardigheden.
- 'Meer mannen voor de klas', voor kinderen moet er meer evenwicht zijn als het gaat om mannelijke en vrouwelijke identificatiefiguren. 'Meer vrouwen in het management', management wordt evenwichtiger door gelijkwaardige vrouwelijke en mannelijke inbreng.
- Evenwichtige opbouw vanuit leeftijdsfasen, ervaring, opleiding- en functieniveau zijn uitgangspunten voor het benoemings- en mobiliteitsbeleid.
- De samenwerking met de Hogescholen zal steeds meer leiden tot werkplekieren. Daarbij wordt steeds meer opgeleid in de (basis)school in aansluiting op de gewenste ontwikkeling van de school. Zowel de stagiaires als de leerkrachten profiteren daarvan

Concrete uitwerkingen en resultaten m.b.t. personeel:

Indicator 4.1 PERSONEELSBELEID

- De school voldoet aan de wet BIO, de leerkrachten voldoen aan SBL-competenties en directeur aan NSA-competenties (RDO-geregistreerd). De leraren zijn bekend met het lerarenregister en de schoolleider staat ingeschreven in het schoolleidersregister	- De school wil gaan voldoen aan de wet BIO, gewenst is dat de leerkrachten voldoen aan SBL-competenties en directeur aan NSA-competenties (RDO-geregistreerd). Er is het voornemen om leraren bekend te maken met het lerarenregister en de schoolleider gaat zich op korte termijn registreren.	- De leerkrachten zijn (nog) niet bekend met SBL-competenties en/of de directeur is (nog) niet bekend met NSA-competenties. De leraren zijn niet bekend met het lerarenregister en de schoolleider staat niet ingeschreven in het schoolleidersregister.
- De school hanteert leeftijdsbewust personeelsbeleid en doelgroepenbeleid, waaronder beleid startende leerkrachten, beleid inzet invallers en seniorenbeleid.	- De school wil leeftijdsbewust personeelsbeleid en doelgroepenbeleid gaan ontwikkelen, waaronder beleid startende leerkrachten, beleid inzet invallers en seniorenbeleid.	- De school hanteert (nog) geen leeftijdsbewust personeelsbeleid en/of doelgroepenbeleid.
- De school hanteert het PCPO-beleid t.a.v. de functiemix (streefwaarde: BO 40% LB en SBO 14% LC in 2015).	- De school wil het PCPO-beleid t.a.v. de functiemix verder gaan hanteren en heeft al 1 LB of LC-leerkracht.	- De school hanteert het PCPO-beleid t.a.v. de functiemix (nog) niet en heeft op dit moment (nog) geen LB of LC leerkracht.

Indicator 4.2 GESPREKKEN

<ul style="list-style-type: none"> - De school gebruikt een vastgestelde (jaarlijkse) gesprekkencyclus, waaronder valt: POP- (jaarlijks), functionerings- (jaarlijks) en beoordelingsgesprekken (1 x per 3 jaar). Dit wordt vastgelegd. - De school zorgt aantoonbare ontwikkeling bij min. 70% van de medewerkers. - Klassenbezoeken worden structureel (min. 2 maal per jaar) door IB-er, bouwcoördinator en/of directie afgelegd m.b.v. een kijkwijzer. Bezoeken worden nabesproken. 	<ul style="list-style-type: none"> - De school gebruikt een vastgestelde (jaarlijkse) gesprekkencyclus, waaronder valt: POP- (jaarlijks), functionerings- (jaarlijks) en beoordelingsgesprekken (1 x per 3 jaar). - De school zorgt aantoonbare ontwikkeling bij min. 50% van de medewerkers. - Klassenbezoeken worden soms (min. 1 maal per jaar) door IB-er, bouwcoördinator en/of directie afgelegd m.b.v. een kijkwijzer. Bezoeken worden nabesproken. 	<ul style="list-style-type: none"> - De school gebruikt (nog) geen vastgestelde (jaarlijkse) gesprekkencyclus, waaronder valt: POP- (jaarlijks), functionerings- (jaarlijks) en beoordelingsgesprekken (1 x per 3 jaar). - De school zorgt (nog) niet voor aantoonbare ontwikkeling bij min. 50% van de medewerkers. - Klassenbezoeken worden nog niet afgelegd door IB-er, bouwcoördinator en/of directie.

Indicator 4.3 DE LERAAR

<ul style="list-style-type: none"> - Alle leerkrachten realiseren een taakgerichte, betrokken en prettige werksfeer naar de mening van de directeur en de IB-er(s). - Alle leerkrachten benoemen het doel van de les en zorgen voor een kwalitatief goede gedifferentieerde instructie (op basis van min. 2 observaties). - Alle personeelsleden werken aan hun persoonlijke ontwikkeling (gericht op de eigen ontwikkeling / ontwikkeling organisatie) en onderhouden hun bekwaamheidsdossier. 	<ul style="list-style-type: none"> - De meeste leerkrachten (> 80%) realiseren een taakgerichte, betrokken en prettige werksfeer naar de mening van de directeur en de IB-er(s). - De meeste (> 80%) leerkrachten benoemen het doel van de les en zorgen voor een kwalitatief goede gedifferentieerde instructie (op basis van min. 2 observaties). - De meeste personeelsleden (> 80%) werken aan hun persoonlijke ontwikkeling (gericht op de eigen ontwikkeling / ontwikkeling organisatie) en onderhouden hun bekwaamheidsdossier. 	<ul style="list-style-type: none"> - (Nog) niet alle leerkrachten realiseren een taakgerichte, betrokken en prettige werksfeer naar de mening van de directeur en de IB-er(s). - Nog niet alle (< 80%) leerkrachten benoemen het doel van de les en zorgen voor een kwalitatief goede gedifferentieerde instructie. - Nog niet alle personeelsleden (< 80%) werken aan hun persoonlijke ontwikkeling en/of onderhouden hun bekwaamheidsdossier.

Indicator 4.4 PERSOONLIJKE ONTWIKKELING

<ul style="list-style-type: none"> - Er zijn jaarlijks structurele professionaliseringsactiviteiten die zijn vastgelegd in het scholingsbeleid. - Er is een positieve houding t.a.v. mobiliteit (wisselen van groep en wisselen van school). Gemiddeld min. 7% (per jaar) van de personeelsleden wisselt van school (inkomend of uitgaand). - De school biedt ruimte aan stagiaires (min. 50% van het aantal groepen, dus bij 10 groepen, min. 5 stagiaires) en is een opleidingschool. 	<ul style="list-style-type: none"> - Er zijn jaarlijks diverse professionaliseringsactiviteiten, waarvan een overzicht is. - Er is een neutrale houding t.a.v. mobiliteit (wisselen van groep en wisselen van school). Gemiddeld min. 5% (per jaar) van de personeelsleden wisselt van school (inkomend of uitgaand). - De school biedt ruimte aan stagiaires of wil een opleidingschool gaan worden. 	<ul style="list-style-type: none"> - Er zijn (nog) geen professionaliseringsactiviteiten. - Er is een negatieve houding t.a.v. mobiliteit (wisselen van groep en wisselen van school). Gemiddeld minder dan min. 5% (per jaar) van de personeelsleden wisselt van school (inkomend of uitgaand). - De school biedt (nog) geen of nauwelijks ruimte aan stagiaires.

Indicator 4.5

WELBEVINDEN

<ul style="list-style-type: none"> - De inzet van het personeel is conform normjaartaak en wordt tijdens gesprekken (conform gesprekscyclus) geëvalueerd. - Het ziekteverzuimbeleid van de vereniging wordt geheel gehanteerd. Het ziekteverzuim is meer dan 5% onder het landelijk gemiddelde. - De teamleden ervaren voldoende werkplezier, vinden PCPO een goede werkgever en er is sprake van een goede sfeer, naar de mening van > 80% van het personeel. 	<ul style="list-style-type: none"> - De inzet van het personeel is ongeveer conform normjaartaak en wordt tijdens gesprekken geëvalueerd. - Het ziekteverzuimbeleid van de vereniging wordt in grote lijnen gehanteerd. Het ziekteverzuim is 5% onder het landelijk gemiddelde. - De teamleden ervaren voldoende werkplezier, vinden PCPO een goede werkgever en er is sprake van een goede sfeer, naar de mening van > 60% van het personeel. 	<ul style="list-style-type: none"> - De inzet van het personeel is (nog) niet conform normjaartaak en wordt (nog) niet geëvalueerd. - Het ziekteverzuimbeleid van de vereniging wordt (nog) niet gehanteerd. Het ziekteverzuim is hoger dan het landelijk gemiddelde. - De teamleden ervaren onvoldoende werkplezier, vinden PCPO (nog) geen goede werkgever en er is een onvoldoende goede sfeer, naar de mening van > 40% van het personeel.

5. HUISVESTING

Visie op het beleidsterrein huisvesting:

- Onze ambitie is om op alle scholen onderwijskundige vernieuwing te realiseren. De gewenste groei van zelfstandig en projectmatig werken heeft als gevolg dat er een toenemende behoefte aan flexibele ruimte ontstaat. Daarnaast is er een toenemende groei van het aantal deskundigen en een toenemende behoefte aan overleg. Voor de huisvesting betekent dit dat we streven naar meer flexibiliteit.
- We willen van een verzameling klaslokalen naar een concept van optimale onderwijsruimte. Daarbij gaan we creatief om met de beschikbare huisvesting, om deze zo optimaal mogelijk te benutten.
- Voor de Elimschool ligt de nadruk op de ontwikkeling naar expertisecentrum als specifieke extra taak voor het samenwerkingsverband. Hierbij dagen we de gemeente uit om meer vanuit visie middelen ter beschikking te stellen.
- Er is sprake van versnippering in de huisvesting van het huidige aanbod van voor- en buitenschoolse educatie (peuterspeelzaal, kinderopvang en BSO). Vanuit onze ambitie om eenheid te krijgen in didactisch en pedagogisch beleid tussen vormen van voorschoolse educatie én vanuit ons identiteitsbeleid willen we dat scholen zich ontwikkelen tot kindcentra. We streven naar een krachtige pedagogische omgeving met een nadrukkelijke christelijke identiteit.
- T.a.v. onze ontwikkeling naar kindcentra is al eerder een bestuurlijke visie opgesteld (2008), hiernaar wordt verwezen.

Concrete uitwerkingen en resultaten m.b.t. huisvesting:

Indicator 5.1

HUISVESTING

<ul style="list-style-type: none"> - Het schoolgebouw is flexibel in te delen en biedt goede mogelijkheden voor: vernieuwend onderwijs, ICT, brede opvang en overleg. - De school heeft het vastgestelde veiligheidsbeleid geïmplementeerd, incl. bijlagen (aangepast voor de school). - De school heeft maatregelen getroffen om het energieverbruik terug te dringen. 	<ul style="list-style-type: none"> - Het schoolgebouw is niet flexibel in te delen, maar biedt wel goede mogelijkheden voor: vernieuwend onderwijs, ICT, brede opvang en overleg. - De school is bezig met de implementatie van het vastgestelde veiligheidsbeleid, incl. bijlagen (aangepast voor de school). - De school heeft concrete plannen om het energieverbruik terug te dringen.. 	<ul style="list-style-type: none"> - Het schoolgebouw biedt (nog) onvoldoende mogelijkheden voor: vernieuwend onderwijs, ICT, brede opvang en overleg. - De school heeft het vastgestelde veiligheidsbeleid (nog) niet geïmplementeerd en maakt (nog) geen gebruik van de bijlagen (aangepast voor de school). - De school heeft geen maatregelen getroffen om het energieverbruik terug te dringen.

Indicator 5.2

ONDERHOUD

<ul style="list-style-type: none"> - Op de school is een recente meerjaren onderhoudsplanning aanwezig. - Uit een periodieke kwaliteitsmeting blijkt dat de kwaliteit van de schoonmaak goed is. - Het leefklimaat (o.a. luchtkwaliteit, akoestiek) wordt als goed ervaren door de personeelsleden (>80%). De luchtkwaliteit voldoet, op basis van extern onderzoek, aan de normen. 	<ul style="list-style-type: none"> - De school is bezig met het (laten) opstellen van een meerjaren onderhoudsplanning. - Uit een periodieke kwaliteitsmeting blijkt dat de kwaliteit van de schoonmaak voldoende is. - Het leefklimaat (o.a. luchtkwaliteit, akoestiek) wordt als voldoende ervaren door de personeelsleden (>80%). De luchtkwaliteit voldoet, op basis van extern onderzoek, aan de normen. 	<ul style="list-style-type: none"> - Op de school is geen recente meerjaren onderhoudsplanning aanwezig. - Uit een periodieke kwaliteitsmeting blijkt dat de kwaliteit van de schoonmaak onvoldoende is of er is (nog) geen meting uitgevoerd. - Het leefklimaat (o.a. luchtkwaliteit, akoestiek) wordt als onvoldoende ervaren door de personeelsleden (>80%). De luchtkwaliteit voldoet onvoldoende, op basis van extern onderzoek, aan de normen.

Indicator 5.3

VEILIGHEID

<ul style="list-style-type: none"> - De school heeft een gebruikersvergunning en is ook op andere terreinen veilig, zoals: (gekeurde) speeltoestellen, speelterreinen, verkeerssituatie en overige onderdelen. - Er zijn voldoende bevoegde BHV-ers en de school heeft een veiligheidscoördinator. - De school is in het bezit van een RI&E die minder dan 4 jaar oud is en heeft op basis hiervan een jaarlijks plan van aanpak opgesteld, met doorbelasting in de begroting. 	<ul style="list-style-type: none"> - De school is bezig met een gebruikersvergunning en met de veiligheid van speeltoestellen, speelterreinen, verkeerssituatie en overige onderdelen. - Er wordt gewerkt aan voldoende bevoegde BHV-ers en een veiligheidscoördinator. - De school is van plan om een RI&E af te (laten) nemen en zal op basis hiervan een jaarlijks plan van aanpak opgesteld, met doorbelasting in de begroting. 	<ul style="list-style-type: none"> - De school heeft geen gebruikersvergunning en is ook op andere terreinen onveilig, zoals: speeltoestellen, speelterreinen, verkeerssituatie en overige onderdelen. - Er zijn onvoldoende bevoegde BHV-ers en geen veiligheidscoördinator aanwezig. - De school is niet in het bezit van een RI&E en/of jaarlijks plan van aanpak. .

6. FINANCIËN

Visie op het beleidsterrein financiën:

- De bekostiging willen wij zo beleidsrijk mogelijk inzetten: we zullen onderzoeken in hoeverre we de genormeerde bekostiging kunnen loslaten en de middelen op basis van schoolplannen en -ontwikkeling, en op basis van te ontwikkelen criteria, kunnen toedelen. Daarmee doen we meer recht aan de situatie waarin een school zich bevindt: in de genormeerde bekostiging is aantal leerlingen en hun evt. leerling-gewicht het enige criterium.
- Op basis van een risicoanalyse wordt gekeken of er voldoende 'buffers' aanwezig zijn;
- Via de scholen ontvangt het bestuur de middelen.
- De bestaande ontwikkeling naar een steeds betere cyclus van planning en control moet worden versterkt om het succes van lumpsum te kunnen continueren.
- Om nog beter inzicht te krijgen in de financiële gevolgen moeten nog nadrukkelijker dan nu doelen, activiteiten en middelen aan elkaar gekoppeld worden. Niet alleen in plannen en in tekst, maar ook financieel administratief. Daarbij krijgen geactualiseerde meerjarenbegrotingen een steeds belangrijker rol. Bij nieuw eigen of overheidsbeleid zal nog meer worden geanticipeerd op de inzichtelijkheid van de financiële gevolgen van dit beleid.
- Een antwoord op de groter wordende spagaat tussen ambities en beschikbare middelen is onderzoek naar mogelijkheden van publiek private samenwerking.

Concrete uitwerkingen en resultaten m.b.t. financiën:

Indicator 6.1 FINANCIËN

<ul style="list-style-type: none"> - De school stelt jaarlijks een vraaggestuurde begroting en meerjarenbegroting op, op basis van de bestuurlijke kaders. - De school controleert de financiële uitgaven min. 1 x per 3 maanden. De school heeft als resultaat geen overschrijding en heeft voldoende reserves (waarvan de hoogtes zijn bepaald door een risicoanalyse). - De school zoekt actief naar extra middelen (bijv. subsidie of sponsoring), op basis van beleid. 	<ul style="list-style-type: none"> - De school stelt jaarlijks een begroting en meerjaren begroting op, op basis van de bestuurlijke kaders. - De school controleert de financiële uitgaven min. 1 x per 3-4 maanden. De school heeft als resultaat max. 2% overschrijding en heeft voldoende reserves (waarvan de hoogtes zijn bepaald door een risicoanalyse). - De school zoekt naar extra middelen (bijv. subsidie of sponsoring), op basis van beleid. 	<ul style="list-style-type: none"> - De directie stelt jaarlijks een begroting op, op basis van de bestuurlijke kaders. Een meerjarenbegroting is (nog) niet aanwezig. - De school controleert de financiële uitgaven (nog) niet periodiek. De school heeft als resultaat meer dan 2% overschrijding en heeft onvoldoende reserves (waarvan de hoogtes zijn bepaald door een risicoanalyse). - De school zoekt (nog) niet naar extra middelen (bijv. subsidie of sponsoring), op basis van beleid.

Indicator 6.2 FORMATIE

<ul style="list-style-type: none"> - De school stelt jaarlijks een formatieplan op, aan de hand van een stappenplan en op basis van de bestuurlijke kaders. Max. 85% van alle inkomsten wordt besteed aan personele lasten. - De school controleert de personele uitgaven min. 1 x per 3 maanden. De school heeft als resultaat geen overschrijding. - De school houdt rekening met een krimp budget voor formatie en weet hoe te handelen bij evt. afvloeiing. 	<ul style="list-style-type: none"> - De school stelt jaarlijks een formatieplan op aan de hand van wensen van het team en de directie en op basis van de bestuurlijke kaders. Ongeveer 85% van alle inkomsten wordt besteed aan personele lasten. - De school controleert de personele uitgaven min. 1 x per 3-4 maanden. De school heeft als resultaat max. 2% overschrijding en meldt dit aan de centrale directie c.q. directeur/bestuurder. - De school wil rekening gaan houden met een krimp budget voor formatie en denkt na hoe te handelen bij evt. afvloeiing. 	<ul style="list-style-type: none"> - De directie stelt jaarlijks een groepsverdeling op en op basis van de bestuurlijke kaders. Een stappenplan is (nog) niet aanwezig. Meer dan 85% van alle inkomsten wordt besteed aan personele lasten. - De school heeft als resultaat meer dan 2% overschrijding en meldt dit aan de centrale directie c.q. directeur/bestuurder. - De school houdt (nog) geen rekening met een krimp budget voor formatie en weet (nog) niet hoe te handelen bij evt. afvloeiing.

BIJLAGE 1: FORMULIER KWALITEITSPROFIEL

Nr.	Domein	Indicator	1 ^e uitspraak			2 ^e uitspraak			3 ^e uitspraak		
			A	B	C	A	B	C	A	B	C
1.1	Onderwijs & kwaliteit	Leerlingenpopulatie									
1.2		Onderwijskundig beleid									
1.3		Kwaliteitsbewaking									
1.4		Kwaliteitstevredenheid									
1.5		Leerstofaanbod									
1.6		Beleid opbrengsten (<i>niet SBO</i>)									
1.7		Toetsing en verwijzing (<i>niet SBO</i>)									
1.8		Zorgbeleid									
1.9		Zorg & begeleiding									
1.10		Leertijd									
1.11		Samenwerking (<i>2^e niet SBO</i>)									
1.12		Pedagogisch klimaat									
1.13		ICT-gebruik									
2.1	Identiteit	Identiteitsbeleid									
2.2		Identiteit in de praktijk									
3.1	Organisatie & communicatie	Organisatie & management									
3.2		Interne organisatie									
3.3		Marktpositie (<i>niet SBO</i>)									
3.4		Profilering (<i>2^e niet SBO</i>)									
3.5		Communicatie met ouders									
3.6		Communicatie geledingen & extern									
3.7		Betrokkenheid belanghebbenden									
3.8		Verantwoording									
4.1	Personeel	Personeelsbeleid									
4.2		Gesprekken									
4.3		De leraar									
4.4		Persoonlijke ontwikkeling									
4.5		Welbevinden									
5.1	Huisvesting	Huisvesting									
5.2		Onderhoud									
5.3		Veiligheid									
6.1	Financiën	Financiën									
6.2		Formatie									

BIJLAGE 2: FORMULIER KWALITEITSGESPREK

DOMEIN	
INDICATOR*	
Naam school	
Naam directeur	
Datum kwaliteitsgesprek	

* De gesprekspartners kiezen in overleg, ongeveer 3 indicatoren waarover wordt gesproken tijdens het kwaliteitsgesprek. Per indicator wordt 1 blad ingevuld.

Score schooldirecteur

Motivatie en toelichting op de score door de schooldirecteur:		
Verantwoordingsgegevens (zoals: formulieren, beleidsdocumenten, verslagen etc.)		

Af te spreken acties:

Actiepunt(en)	Actie door:	Datum gereed:	Afgerond ja/nee:
1.			
2.			
3.			
4.			
5.			

BIJLAGE 3: WERKWIJZE

1. Werkwijze invullen kwaliteitsinstrument

Alle schooldirecteuren van PCPO Rijssen vullen, na vaststelling, bijgevoegd 'kwaliteitsinstrument' in. Dit in overleg met het management team van de eigen school. Bij het invullen van het instrument moet gekeken worden wat het meest passend is voor de school. Gekozen wordt uit 'groen' (wenselijke situatie), 'oranje' (ontwikkeling richting gewenste situatie) en 'rood' (ongewenste situatie).

Nadrukkelijk wordt gemeld dat het instrument niet moet worden gezien als een beoordelingsinstrument, maar als een intern instrument dat ontwikkeling zichtbaar maakt en de school helpt om tot verdere kwaliteitsverbetering te komen.

Daarnaast dient het instrument om met belanghebbenden (zoals: bestuur, GMR en onderwijsinspectie) in gesprek te zijn en verantwoording af te leggen over de kwaliteit van het onderwijs.

Het gaat om indicatoren die, op basis van het aanwezige beleid van de vereniging, samen zijn op- en vastgesteld. De indicatoren beschrijven een basiskwaliteit, die van alle scholen van PCPO Rijssen wordt gevraagd. Voor de SBO-school zijn 3 indicatoren niet van toepassing, dit wordt aangegeven. Iedere school is uniek en wordt uitgedaagd om voor zichzelf aanvullende indicatoren op te stellen, om zo de 'lat' nog hoger te leggen. Hierover kunnen nadere afspraken worden gemaakt, door middel van een stappenplan. Hierbij wordt dan steeds een eigen normering gehanteerd.

Toelichting:

De indicatoren worden zo concreet mogelijk en meetbaar weergegeven. Hierbij een voorbeeld van de indicatoren van het terrein 'onderwijskundig beleid':

<ul style="list-style-type: none"> - Het schoolplan is recent (< 4 jaar), voldoet aan de wettelijke eisen en beschrijft o.a. hoe het onderwijs vanuit 'hoofd, hart en handen' wordt vormgegeven, talenten optimaal worden ontwikkeld en kunstzinnige vorming structureel aandacht krijgt. Het schoolplan dient als uitgangspunt voor al het beleid. - Er is een evaluatie van het vorige jaarplan en er is een jaarplan (verbeterplan) voor het huidige schooljaar, als uitwerking van het schoolplan. - De schoolgids voldoet aan de eisen, is volledig, is recent (< 1 jaar) en ziet er professioneel uit. 	<ul style="list-style-type: none"> - Het schoolplan is recent (< 4 jaar), voldoet aan de wettelijke eisen en beschrijft o.a. hoe het onderwijs vanuit 'hoofd, hart en handen' wordt vormgegeven, talenten optimaal worden ontwikkeld en kunstzinnige vorming aandacht krijgt. - Er is een evaluatie van het vorige jaarplan of er is een jaarplan (verbeterplan) voor het huidige schooljaar, als uitwerking van het schoolplan. - De schoolgids is recent (< 1 jaar), is echter (nog) niet volledig en voldoet nog 	<ul style="list-style-type: none"> - Het schoolplan is verouderd (> 4 jaar) en dient niet (meer) als uitgangspunt voor al het beleid. - Er is (nog) geen evaluatie van het vorige jaarplan en er is geen jaarplan (verbeterplan) voor het huidige schooljaar, als uitwerking van het schoolplan. - De schoolgids is verouderd (> 1 jaar), niet volledig en voldoet onvoldoende.
---	--	--

In totaal zijn er op 33 verschillende terreinen (het totale beleid) steeds 3 indicatoren geformuleerd, zodat er ongeveer 99 kwaliteitsuitspraken zijn. Dit zijn onze concrete prestatie-indicatoren, waarop de school wordt gescoord. Het is een 'zelfevaluatie' op basis van de indicatoren die door de vereniging zelf zijn opgesteld. Er wordt gekozen uit 1 van de 3 kleuren. De meest passende kleur wordt gekozen.

2. Kwaliteitsgesprek

Als het kwaliteitsinstrument binnen een afgesproken termijn is ingevuld, dan wordt dit overhandigd aan de centrale directie c.q. directeur/bestuurder. Daarna volgt er een gesprek (een 'kwaliteitsgesprek') over enkele vooraf afgesproken onderwerpen met de schoolleiding en de centrale directie c.q. directeur/bestuurder. Het kwaliteitsgesprek wordt in de plaats van een voortgangsgesprek tussen centrale directie c.q.

directeur/bestuurder en schooldirecteur gehouden. Het kwaliteitsgesprek kan gecombineerd worden met bijvoorbeeld het bijwonen van een teamvergadering door de centrale directie c.q. directeur/bestuurder.

Het kwaliteitsprofiel vormt het vertrekpunt voor dialoog, leren van elkaar en aandacht geven aan de thema's die er écht toe doen. Tijdens het kwaliteitsgesprek wordt er gesproken over ongeveer drie vooraf geselecteerde onderwerpen. De onderwerpen worden in onderling overleg vastgesteld. Van de schooldirecteur wordt voorbereiding op het gesprek verwacht, met name door verantwoordingsgegevens (beleid, verslagen, overzichten etc.) te verzamelen en zo nodig vooraf toe te sturen aan de centrale directie c.q. directeur/bestuurder. Van het gesprek tussen de schooldirecteur en de centrale directie c.q. directeur/bestuurder worden er schriftelijke afspraken gemaakt met behulp van de bijlage 'verslaglegging kwaliteitsgesprek'. Verbeterpunten worden zo mogelijk ook opgenomen in het jaarplan van de school en geformaliseerd in de vorm van een jaarcontract.

Naar verwachting vormt het kwaliteitsgesprek tussen schooldirecteur en centrale directie c.q. directeur/bestuurder op termijn een vast onderdeel van de gesprekscyclus.

3. Overzicht

Nadat alle kwaliteitsgesprekken zijn gevoerd, wordt er door de centrale directie c.q. directeur/bestuurder een overzicht opgesteld, waarin een vergelijking op verenigingsniveau plaatsvindt. Daarna wordt het overzicht geanalyseerd en volgen er acties (zoals een nadere analyse van indicatoren die als onvoldoende worden beoordeeld) waar nodig.

De vergelijking wordt gebruikt als een verantwoordingsinstrument in de richting van het bestuur (horizontale verantwoording) en de onderwijsinspectie (verticale verantwoording). Deze verantwoording kan een onderdeel vormen van de Meervoudige Publieke Verantwoording.

4. Vervolg

Nadat bovenstaande is uitgevoerd, wordt de werkwijze geëvalueerd en worden er nieuwe afspraken gemaakt. Het is de bedoeling de indicatoren met een vaste regelmaat te evalueren, te (her-) formuleren en te verfijnen. Het is een optie om hiervoor structureel een deel van het directeurenoverleg te gebruiken. Ook is het een optie om het instrument te bespreken met de onderwijsinspectie, om de kwaliteit van het instrument en het draagvlak (nog) verder te vergroten.

5. Kwaliteitsinstrumenten op schoolniveau

Verschillende scholen gebruiken een kwaliteitsinstrument, zoals WMK-PO. Deze instrumenten dienen als analyse- en verbeterinstrument op vooraf bepaalde beleidsterreinen. Het kan zo zijn dat er aanleiding is om een bepaald beleidsterrein te analyseren en te verbeteren. De aanleiding kan bijvoorbeeld zijn: de score uit het kwaliteitsinstrument, resultaten uit enquêtes of bevindingen van de onderwijsinspectie.

PCPO Rijssen kiest voor een kwaliteitsinstrument op schoolniveau dat op maat wordt ingezet op de beleidsterreinen die om analyse en verbetering vragen. De school dient hier selectief mee om te gaan en kan eigen keuzes maken met welke frequentie en op welke beleidsterreinen het kwaliteitsinstrument wordt gebruikt. PCPO Rijssen vindt dat niet de frequentie of het aantal beleidsterreinen van belang is. Van de school wordt verwacht dat er een goede kwaliteit van onderwijs wordt gegeven. Als er beleidsterreinen zijn waar zorg over is, dan wordt van de school een nadere analyse en een verbeterplan verwacht. Om dit te realiseren kan de school gebruik maken van een kwaliteitsinstrument. Ook kan de school een kwaliteitsinstrument preventief inzetten.

6. Verwachtingen en bewaking

De verwachting is dat alleen al het spreken over de visie van verschillende

beleidsterreinen en de indicatoren verrijkend en vormend is. Het is de verwachting dat ook het gesprek op schoolniveau positief zal zijn en zal bijdragen tot verdere (duurzame) kwaliteitsvergroting van het onderwijs.

De bewaking van het opstellen en het implementeren van het kwaliteitsinstrument (incl. bovenstaande planning) ligt in handen van de centrale directie c.q. directeur/bestuurder van PCPO Rijssen.

BIJLAGE 4: OVERWEGINGEN

1. Uitgangspunten

PCPO Rijssen streeft naar het geven van bovengemiddeld onderwijs op alle scholen die onder de vereniging vallen. Om dit te realiseren willen wij concreet aangeven wat kwaliteitsonderwijs in de praktijk inhoudt. Dit in aansluiting op het reeds aanwezige beleid. De centrale directie c.q. directeur/bestuurder en het bestuur willen, een ieder vanuit de eigen rol, graag weten of de gewenste kwaliteit wordt geleverd en hierover verantwoording afleggen. De centrale directie c.q. directeur/bestuurder wil in gesprek blijven met de schooldirecteuren over de kwaliteit en schooldirecteuren worden gestimuleerd dit met elkaar te doen. Dit moet leiden tot (verdere) verbetering van de kwaliteit. Wij gebruiken hiervoor een duidelijk en overzichtelijk instrument, dat op maat en met inspraak is ontwikkeld. Wij vinden het belangrijk dat hiervoor voldoende draagvlak bij alle betrokkenen aanwezig is en er veel ruimte is voor inspraak.

2. Landelijke ontwikkelingen

De positie van scholen binnen hun maatschappelijke omgeving heeft de afgelopen tien jaar geleidelijk steeds meer aandacht gekregen. Dit heeft te maken met een grotere openheid en transparantie van scholen, bijvoorbeeld tot uitdrukking komend in de ontwikkeling van brede scholen. Maar het komt ook voort uit de ontwikkeling van het bestuurlijk denken over het onderwijs en scholen (governance). Daarin wordt een balans gezocht tussen een grote mate van autonomie van scholen enerzijds en een aanvaardbare en werkbare verantwoording die door de scholen moet worden afgelegd anderzijds. Scholen en besturen werken steeds meer samen en proberen elkaar te versterken.

Gesteld wordt dat de omgeving directer zal moeten worden betrokken bij de prestaties van de organisatie. Er zal een dynamiek van 'checks and balances' moeten ontstaan, waarbij de organisatie niet alleen verantwoording aflegt, maar ook betekenisvol overleg voert met belanghebbenden (zoals: ouders, gemeente, school voor Voortgezet Onderwijs etc.) uit haar omgeving. De omgeving van de school zal reële invloed moeten hebben op de strategie en het beleid. Dit vereist een dynamisch stelsel, dat tot stand komt door informatierechten te geven aan sommige belanghebbenden, door ontwikkelingen rondom benchmarking van vergelijkende gegevens over de onderwijsresultaten te stimuleren en door informatie die bij de overheid bekend is te ontsluiten en terug te koppelen aan betrokkenen. Het invoeren van horizontale verantwoording betekent niet dat verticale verantwoording daarmee overbodig wordt. Wel wordt verwacht dat een goed functionerende horizontale verantwoording tot een reductie van verticale verantwoording kan leiden.

Actueel is de discussie over het ontvlechten van het bestuur (toezicht) en de dagelijkse leiding (bestuur). Vragen als 'Hoe houden we het overzicht?', 'Kunnen wij aan anderen uitleggen wat wij doen?', 'Kunnen wij onze verantwoordelijkheid aan?' komen op het bordje van het bestuur.

De onderwijsinspectie schreef in haar brief van november 2007 (gericht aan alle schoolbesturen van het Primair Onderwijs en Voortgezet Onderwijs) o.a. het volgende: *'In de eerste plaats wordt het bevoegd gezag veel nadrukkelijker het aanspreekpunt voor de inspectie. Het bevoegd gezag is immers eindverantwoordelijk voor het onderwijs. De uitvoering hiervan ligt vanzelfsprekend bij de directie en het team van de school. In de contacten met de inspectie kan het bevoegd gezag zich ook door de directie laten ondersteunen. In de tweede plaats voert de inspectie jaarlijks op basis van regulier beschikbare informatie een risicoanalyse per school uit. Die informatie komt uit verschillende bronnen, zoals jaardocumenten, opbrengstgegevens, en schoolgidsen. Ook informatie uit andere bronnen, zoals krantenberichten en klachtmeldingen, kan input zijn voor de analyses. Als daarvoor aanleiding bestaat kan de risicoanalyse gedurende het jaar worden bijgesteld.'*

Met schoolbesturen wordt afgesproken welke scholen er wanneer worden bezocht. Van schoolbesturen wordt verwacht dat men kan aantonen dat er op de scholen sprake is van goed onderwijs. Hierbij nemen de onderwijsresultaten een steeds belangrijker plaats in. In het nieuwste toezichtskader (juli 2009) schrijft de onderwijsinspectie: *'In vergelijking met het recente verleden worden instellingen in eerste instantie aangesproken op de behaalde onderwijsresultaten en pas bij onvoldoende resultaten op de verrichte inspanningen'*. Het interne toezicht wordt steeds belangrijker. Van schoolbesturen en directies wordt verwacht dat men zich pro-actief opstelt en uit eigen initiatief verantwoording aflegt.

Het kabinet heeft in 2009 ingestemd met het wetsvoorstel 'Goed onderwijs, goed bestuur'. Met het wetsvoorstel kan de overheid de bekostiging van een school, in het belang van de leerlingen, beëindigen wanneer er sprake is van aanhoudend slecht onderwijs. *In het wetsvoorstel zijn eisen geformuleerd voor de minimumkwaliteit waar iedere school aan moet voldoen. Ook is vastgelegd wat de procedure is die daarbij wordt gevolgd door de inspectie en vervolgens de minister van onderwijs. Het wetsvoorstel geeft de minister de mogelijkheid het bestuur van een school een aanwijzing te geven als er sprake is van bestuurlijk wanbeheer. Met deze aanwijzing kan het ministerie van het bestuur verlangen dat bepaalde maatregelen genomen worden. De aanwijzing kan bijvoorbeeld inhouden dat het bestuur wordt gevraagd één of meer bestuurders of toezichthouders te vervangen, of zich te laten ondersteunen door externe deskundigen. Wanneer de aanwijzing niet door het bestuur wordt opgevolgd kan een bekostigingssanctie worden getroffen. Tot slot bevat het wetsvoorstel bepalingen die de verdere ontwikkeling van principes van goed bestuur in het primair en voortgezet onderwijs stimuleren. Het gaat dan om de functiescheiding van bestuur en intern toezicht binnen de onderwijsorganisatie en om het ontwikkelen van een gedragscode voor goed bestuur per onderwijssector.*

Ook actueel is de invoering van Passend onderwijs. Passend onderwijs is *'een passend aanbod aan onderwijs en begeleiding, voorzieningen en structuren, zodat alle kinderen en jongeren tot 23 jaar zich optimaal ontwikkelen, een en ander onder gunstige condities en ingebed in een sluitende, functionele en effectieve samenwerking van besturen die zorgplicht hebben.'* (C.J.M. Hofmans). Schoolbesturen in het primair onderwijs hebben daarbij de verantwoordelijkheid voor de zorgplicht van alle leerlingen die zich aan melden bij één van de scholen of daarop reeds zijn geplaatst. Het gaat daarbij om kinderen van 4 tot en met ongeveer 12 jaar.

De kwaliteit van Passend primair onderwijs wordt bepaald door:

- een passend aanbod aan onderwijs en begeleiding in de zin van:
 - goed onderwijs en goede begeleiding in en tussen de scholen
 - op basis van een expliciete visie
 - voldoende goede voorzieningen
 - voldoende goede structuren en afspraken,
 waardoor kinderen van 4 tot en met ongeveer 12 jaar zo snel mogelijk, zo licht mogelijk, zo dichtbij mogelijk en zo goed mogelijk worden ondersteund in hun ontwikkeling, een en ander in overleg met de ouders;
- optimale ontwikkeling – met meetbare leer- en ontwikkelingsresultaten - van kinderen;
- passende competenties van leraren;
- gunstige condities op school en bovenschools niveau en in samenwerking met externe partner;
- een sluitende, functionele en effectieve samenwerking van zorgplichtige schoolbesturen.

Meer informatie hierover is te vinden bij:

www.passendonderwijs.nl/files/media/referentiekader/IJkpuntenvoorbasiszorgPOversie20102010definitief.pdf

Ten slotte is er behoefte aan overzicht. Er komt veel op scholen af zoals het beleid van de (plaatselijke) overheid, Weer Samen Naar School en de organisatie zelf. Er is veel behoefte aan overzicht en het op basis hiervan stellen van prioriteiten. Veel scholen willen 'alles' goed doen, maar vinden het lastig om zich te focussen op wat echt belangrijk is! Een 'haalbaar en gedegen programma' (Marzano) is onmisbaar. In het beleid van de afzonderlijke scholen ontbreekt vaak een logische ordening. Zo hebben veel schooldirecteuren hun documenten op hun eigen wijze geordend, maar blijkt deze lastig overdraagbaar te zijn. Van scholen wordt verwacht dat de zaken op een goede wijze zijn gestructureerd en er 'overview' is.

Op bovenstaande moet het kwaliteitsinstrument een antwoord geven.

3. Overheidskaders

Er zijn verschillende kwaliteitskaders en -niveaus, opgelegd door de overheid. Deze oefenen allemaal in meer of mindere mate hun invloed uit op het kwaliteitsbeleid op schoolniveau. De school mag dus niet helemaal zelf weten hoe het onderwijs wordt ingericht.

De overheid vindt kwaliteitszorg zo belangrijk dat bepaald is dat elke school aan kwaliteitszorg moet doen. In artikel 10-14 van de Wet op het Primair Onderwijs is o.a. het volgende opgenomen:

- Elke school dient een schoolplan (artikel 12) te hebben, waarin ten minste staat beschreven op welke manier er wordt gewerkt aan de bewaking en verbetering van de kwaliteit en op welke manier het bevoegd gezag van de school dit proces bewaakt;
- Elke school dient een schoolgids (artikel 13) uit te brengen met tenminste de resultaten van de school en de mate waarin de doelen worden bereikt.
- Elke school dient een klachtenregeling te hebben.

Meer informatie hierover is te vinden bij: <http://wetten.overheid.nl> -> Wet op het Primair Onderwijs.

De onderwijsinspectie hanteert een kader in de vorm van een 'toezichtkader'. De laatste versie van het toezichtkader dateert van oktober 2009 en is te vinden bij:

www.onderwijsinspectie.nl/site/actueel/publicaties/Toezichtkader+2009+povo.htm

Ten slotte is er het wetsvoorstel 'Goed onderwijs, goed bestuur', dat in 2009 werd aangenomen door de Tweede Kamer. De wet geeft de overheid de mogelijkheid om 'in te grijpen' indien er sprake is van een kwalitatief slechte school. Onder een kwalitatief slechte school wordt verstaan: een school die ernstig of langdurig tekortschiet bij de leerresultaten. Ook wordt in de wet de scheiding tussen bestuur en toezicht verankerd. Meer informatie hierover is te vinden bij:

www.minocw.nl/actueel/nieuwsbrief/artikel/842/Wetsvoorstel-Goed-onderwijs-goed-bestuur.html

4. Huidige kwaliteitszorg PCPO Rijssen

In de achterliggende jaren werd gewerkt met een 'managementrapportage', waarin normen zijn gesteld en resultaten met elkaar werden vergeleken. Gebleken is dat deze werkwijze op dit moment nog onvoldoende voldoet.

Op alle scholen zijn op dit moment documenten, die relatie hebben met kwaliteitszorg. Er zijn tenminste de volgende documenten aanwezig: Schoolgids | Schoolplan | Jaarplan | Jaarevaluatie en/of verslag | Resultaten enquêtes

De school kiest zelf op welke wijze (verbeter-) activiteiten worden gepland, uitgevoerd, bewaakt en geëvalueerd. Enkele scholen gebruiken hierbij het kwaliteitsinstrument WMK-PO, hierover zijn geen centrale afspraken gemaakt.

Actueel is dat er op de scholen wordt gewerkt aan een nieuw schoolplan 2011-2015.

Op de scholen worden resultaten (opbrengsten) van leerlingen regelmatig getoetst en besproken, waarna er evt. ook maatregelen worden genomen. Hierbij wordt het CITO-

LOVS gebruikt. Trendanalyses m.b.t. de opbrengsten worden in toenemende mate opgesteld, waarna er gericht verbeterbeleid volgt. Dit beleid is op de meeste scholen in ontwikkeling.

De onderwijsinspectie heeft voor alle basisscholen in 2011 een basisarrangement toegekend.

5. Aanleidingen keuze kwaliteitsinstrument

De volgende actuele (overige) aanleidingen spelen een rol in de keuze voor een kwaliteitsinstrument:

- In het kader van kwaliteitsbeleid is het voor ons van belang zelf – op alle beleidsterreinen – concrete kwaliteitsnormen te stellen, deze te meten en hierover met elkaar in gesprek te gaan. Wij denken dat een kwaliteitsinstrument bijdraagt aan de kwaliteitsvergroting van het onderwijs. Zowel het opstellen, bespreken, scoren en spreken over de uitkomsten biedt concrete handvatten ter verbetering van de kwaliteit van het onderwijs.
- Wij willen op een nog betere wijze verantwoording afleggen aan belanghebbenden, zoals aan het bestuur en aan de onderwijsinspectie:
 - De centrale directie c.q. directeur/bestuurder en het bestuur willen graag zicht hebben op de kwaliteit van het onderwijs op de verschillende scholen en willen scholen kunnen vergelijken.
 - Wij willen ons in de richting van de onderwijsinspectie nog beter kunnen verantwoorden. De onderwijsinspectie is primair gericht op de opbrengsten, het primaire proces en de kwaliteitszorg. Wij willen ons ook verantwoorden op andere beleidsterreinen, zoals identiteit, personeelsbeleid en huisvesting.
 - Wij willen ook (meervoudige) verantwoording afleggen aan andere belanghebbenden (stakeholders).
- Wij willen anticiperen op de veranderende rol van de onderwijsinspectie. De inspectie spreekt in de eerste plaats met het bevoegd gezag over de kwaliteit van het onderwijs op de scholen. De inspectie voert jaarlijks een risicoanalyse uit en baseert zich hierbij op een aantal gegevens, zoals schoolgidsen, evt. klachten en leerstofopbrengsten. Maar de inspectie wil zich ook graag baseren op informatie uit overige bronnen, zoals een zelfevaluatie. Van het bevoegd gezag wordt verwacht zicht te hebben op de kwaliteit van het onderwijs in de scholen.
- Wij willen concrete indicatoren formuleren zodat duidelijk is wat wij onder een goede kwaliteit verstaan. Dit als verdere uitwerking van het strategisch beleidsplan.

6. Keuze instrument, ondersteuning en vervolg

Gekozen is voor een relatief eenvoudig kwaliteitsinstrument, dat opgesteld is in 'Word'. Landelijke ervaringen leren dat het werken met uitgebreide en gedetailleerde (digitale) instrumenten nog onvoldoende leidt tot de gewenste situatie. Het streven is echter wel om op termijn over te gaan naar een digitale versie. Nadrukkelijk wordt hierbij gekeken naar de mogelijkheden die het digitale systeem Parnassys zou kunnen bieden.

De basis voor het gekozen kwaliteitsinstrument is ontwikkeld in het kader van de Pilot Meervoudige Publieke Verantwoording. Daarna is dit kwaliteitsinstrument op maat ingezet in diverse andere onderwijsorganisaties. Hiermee zijn positieve ervaringen opgedaan. Ook is de werkwijze en het instrument in een eerder stadium voorgelegd aan de onderwijsinspectie. Een onderwijsinspecteur gaf hierop de volgende reactie: *'Een goed, helder en overzichtelijk instrument dat een school kan helpen zijn kwaliteitszorg beter en vollediger in de praktijk te brengen'*. Het instrument is mede ontwikkeld door WVS Onderwijs te Gouda. Bewust is gekozen om tijdens de implementatie van het instrument gebruik te maken van procesondersteuning, om de kwaliteit te waarborgen.