

SCHOOL PLAN 2018-2022

groenewald



INHOUDSOPGAVE

Inleiding	3
Hoofdstuk 1 Algemene schoolgegevens	5
Hoofdstuk 2 Hoe staan we er voor, een terugblik	7
Hoofdstuk 3 Onderwijskundig beleid	11
3.1 Identiteit, missie en visie, ambities	11
3.1.1 Identiteit	11
3.1.2 Missie en visie	12
3.2 Groenewald in 2022	14
3.3 Didactisch klimaat	15
3.4 Pedagogisch klimaat en veiligheid	15
3.5 Burgerschapsvorming	16
3.6 Leerlingenzorg	16
Hoofdstuk 4 Personeelsbeleid	17
4.1 Bevoegd en bekwaam	17
4.2 Onderwijsontwikkeling en scholing	17
4.3 Welbevinden en gezondheid medewerkers	18
4.4 Gesprekkencyclus	18
4.5 Functiemix	18
4.6 SPP	19
4.7 Leerlingenparticipatie	19
4.8 Evenredige vertegenwoordiging vrouwen in de schoolleiding	20
Hoofdstuk 5 Kwaliteitszorg	21
5.1 Kwaliteit van onderwijs	21
5.2 Van kwaliteitscontrole naar kwaliteitszorg	21
5.3 Kwaliteitszorg binnen stichting LVO	22
5.4 Kwaliteitszorg op Groenewald	23

INLEIDING

Het schoolplan 2018-2022 van Groenewald beschrijft wat, waarom en op welke manier wij de komende vier jaren het onderwijs vorm en inhoud gaan geven. Het is allerm minst de bedoeling tot in detail aan te geven hoe we dit gaan doen. In een voortdurend veranderende maatschappij is dit ook onmogelijk. Het doel van dit schoolplan is om onze ambities aan te geven en om richting te geven aan de onderwijsontwikkeling op Groenewald. In de schooljaarplannen zullen jaarlijks de concrete doelen worden geformuleerd, die moeten leiden tot het verwezenlijken van de ambities uit het schoolplan.

Het doel van dit schoolplan is:

- Het formuleren van de visie, de ambities en het richting geven aan de onderwijskundige ontwikkelingen van Groenewald voor de komende jaren.
- Het verantwoorden voor wat we doen aan ouders, leerlingen, inspectie en andere stakeholders.
- Het voldoen aan de wettelijke verplichting om eens in de vier jaar een strategische beleidsplan op te stellen.

Dit schoolplan is tot stand gekomen in samenwerking met leerlingen, docenten, sectievoorzitters, teamleiders, coördinatoren, ouders, vertegenwoordigers van basisscholen en directie.

groenewald

g



groenewald



HOOFDSTUK 1 ALGEMENE SCHOOLGEGEVENS

Groenewald is gevestigd in de gemeente Stein.

Contactgegevens Groenewald
 Adres Kinskystraat 15
 6171 LX, Stein
 Telefoon 046-4332820
 Website www.groenewald.nl
 Email info@groenewald.nl

Groenewald maakt onderdeel uit van Stichting Limburgs Voortgezet Onderwijs, beter bekend als Stichting LVO. LVO is het bevoegd gezag.

LVO heeft een bestuur en een Raad van Toezicht. Het College van bestuur bestaat uit: d.d. september 2018

College van Bestuur
 dhr. drs. A. Postema, voorzitter
 dhr. J. Rijkers, interim bestuurder

Contactgegevens LVO
 Adres Mercator 1
 6135 KW Sittard
 Telefoon 046-4201212
 Website www.stichtinglvo.nl
 Email info@stichtinglvo.nl

Alle scholen van LVO behoren tot een van de (organisatorische) clusters. Groenewald behoort tot het cluster Westelijk Mijnstreek. Voorzitter van de Centrale directie van dit cluster is dhr. Roy Janssen. De centrale directie is eindverantwoordelijk voor het strategisch beleid van de school op het gebied van aanbod, spreiding en kwaliteit van onderwijs, personeel en organisatie, financiën en beheer. Hij vertegenwoordigt de scholen van het cluster Westelijke Mijnstreek binnen LVO.

Contactgegevens cluster Westelijke Mijnstreek
 Adres Jos Klijnenlaan 683
 6164 AP Geleen
 Telefoon 046-4236400
 Email roy.janssen@lvo-wm.nl



De leiding van de school is in handen van het managementteam. De locatiedirecteur is voorzitter van het managementteam en is tevens lid van het managementteam van het cluster waarin zij Groenewald vertegenwoordigt. Het managementteam bestaat daarnaast uit twee sectordirecteuren en de drie teamleiders. De teamleiders dragen de verantwoordelijkheid voor het onderwijs, het personeel en de leerlingzaken binnen hun afdeling. Zij worden voor dit laatste ondersteund door twee coördinatoren.



groenewald

HOOFDSTUK 2 HOE STAAN WE ER VOOR, EEN TERUGBLIK

Groenewald is een streekschool. Onze leerlingen komen voornamelijk uit buurten en dorpen in een straal van 16 kilometer in en rondom Stein. Dit bepaalt voor een groot deel ook de sfeer in school. Het ons-kent-ons-karakter en de gemoedelijke sfeer van de dorpen is ook in de school merkbaar.

De schoolorganisatie heeft een kleinschalige en transparante structuur, waarin overleg en participatie kenmerkend zijn. Als dienstverlenende instelling heeft de school een laagdrempelig karakter wat onze toegankelijkheid bevordert. Er zijn korte lijnen tussen docenten, leerlingen, ouders en management.

Groenewald is een, voor voortgezet onderwijs begrippen, kleine brede scholengemeenschap, met een volwaardig onderwijsaanbod:

- vmbo-bb, profiel Zorg en Welzijn
- vmbo-kb, profiel Zorg en Welzijn
- vmbo-tl
- havo
- atheneum
- gymnasium

Groenewald staat voor uitdagend onderwijs, kwaliteit en vernieuwing met behoud van het goede en de kleinschaligheid. De vakdocent neemt een centrale rol in in het leerproces. In de slogan "Prestatie, Veiligheid en Verantwoordelijkheid", wordt onze visie/missie kort samengevat. We bieden een pedagogische omgeving, waarin leerlingen zich veilig en geborgen voelen. Het onderwijs is prestatiegericht en geënt op een didactiek die mondigheid en zelfstandigheid bevordert. Er zijn veel buitenschoolse lesactiviteiten die hiertoe bijdragen en die de integratie tussen leren en leven bevorderen.

Als leerlingen wordt gevraagd wat Groenewald bijzonder maakt, geven zij als antwoord het gevoel van kleinschaligheid (zelfs bij een stijgend leerlingaantal), het zich veilig voelen, jezelf kunnen zijn en vooral ook gezien, gehoord en gerespecteerd worden, je bent er geen nummer.

We behalen goede (examen)resultaten. Onze leerlingen zijn tevreden



over de school en ze voelen zich veilig. Een kanttekening hierbij zijn de dalende resultaten van de uitslagen van de tevredenheidsonderzoeken in de vmbo-afdelingen. Komende jaren moet worden onderzocht hoe we dit kunnen verbeteren. Ouders zijn tevreden; medewerkers vinden het prettig op Groenewald te werken.

Groenewald heeft zich de afgelopen jaren mogen verheugen in een grote belangstelling van ouders en leerlingen hetgeen zichtbaar is bij de brugklasaanmeldingen. Ons voedingsgebied wordt steeds groter, waardoor de school tegen alle prognoses in groeit.

Voor de schoolresultaten verwijzen we naar:
www.scholenopdekaart.nl, middelbare scholen, Groenewald.

De afgelopen vier jaar is, mede door het project IOO (Investeren in OnderwijsOntwikkeling) van LVO, een extra stimulans gegeven aan de onderwijsontwikkeling in Groenewald. Actievere leerlingen, maatwerkonderwijs en ICT waren sleutelbegrippen in dezen. Onze vaksecties hebben elk op hun eigen manier hier vorm aan gegeven.

Groenewald heeft een goed opgezette zorgstructuur voor leerlingen. De mentor is de spil in de leerlingbegeleiding. Zowel leerlingen als ouders kunnen bij hem of haar met alle vragen terecht. In de brugklas besteedt de mentor extra aandacht aan het maken van huiswerk, studievaardigheden en sociale vaardigheden. Een ontwikkelpunt voor de komende jaren is om leerlingen meer in aanraking te laten komen met verschillende leerstrategieën en hen te leren deze op de juiste manier in te zetten. Indien nodig kan de mentor voor leerlingen die extra aandacht, zorg of begeleiding nodig hebben de hulp in roepen van de counselors voor sociaal emotionele problematiek en de coachvoorziening.

Deze laatste voorziening bestaat sinds het schooljaar 2016-2017. Binnen de coachvoorziening vindt ondersteuning plaats van leerlingen die tijdelijk (deels) niet aan het onderwijsproces kunnen deelnemen of die extra ondersteuning nodig hebben om op een adequate wijze hieraan deel te kunnen nemen.

Ondersteuningsvormen die aangeboden worden zijn: hulp bij planning en organisatie (structuur), gedragsregulatie en -verandering, faalangsttraining, sociale vaardigheidstraining, leren 'leren', prikkelarme pauzeplek (met name voor ASS-leerlingen), motivatietraining.

Ons schoolgebouw is de laatste jaren volledig opgeknapt. Er zijn in het hele gebouw werkplekken gecreëerd waar leerlingen zelfstandig of in groepen kunnen werken. Het gebouw is voorzien van een moderne technische infrastructuur om digitale middelen optimaal te kunnen inzetten. Er zijn in elke vleugel devices voor leerlingen beschikbaar die tijdens de les kunnen worden ingezet.

Daarnaast kunnen we, na goed overleg met de gemeente, gebruik ma-

ken van een semi-permanent gebouw, het paviljoen met 12 lokalen. De lessen lichamelijke opvoeding worden verzorgd in de, naast Groenewald gelegen, sporthal Merode.

We werken met kwalitatief goed personeel. Zowel de onderwijzende als onderwijsondersteunende medewerkers zijn bekwaam en, voor zover van toepassing, bevoegd (of in opleiding hiertoe). Onze school heeft een effectief introductie- en begeleidingsprogramma voor startende docenten aan Groenewald (ook als ze al ervaring in het onderwijs in andere scholen hebben opgedaan). Voor zittende docenten is er gerichte coaching of begeleiding mogelijk van zowel interne als externe deskundigen.

De financiële positie is gezond en stabiel te noemen. Groenewald kent een goede kwaliteitszorg op het gebied van een doorlopende monitoring van de (examen)resultaten van alle vakken. Er vinden geregeld gesprekken plaats met leerlingen, ouders en vaksecties waarin we toetsen of we waar maken waar we voor staan en of ons onderwijs nog matcht met de behoefte van onze leerlingen.

groenewald





groenewald

HOOFDSTUK 3 ONDERWIJSKUNDIG BELEID

3.1 IDENTITEIT, MISSIE EN VISIE

3.1.1 IDENTITEIT

Groenewald is een brede scholengemeenschap waar iedereen welkom is, ongeacht sociale, culturele of levensbeschouwelijke achtergrond. Pluriformiteit is een kenmerk van onze huidige samenleving en Groenewald wil midden in deze samenleving staan. We schenken bewust aandacht aan de verscheidenheid in maatschappelijke en levensbeschouwelijke waarden. We leren leerlingen om kritisch naar zichzelf en hun omgeving te kijken. We vinden het belangrijk dat leerlingen leren omgaan met mensen van allerlei aanleg en belangstelling. Alle lessen vinden dan ook plaats in één gebouw, waar leerlingen van alle schoolsoorten door elkaar lopen, met elkaar samenwerken en van elkaar leren.

De medewerkers van Groenewald stimuleren en motiveren leerlingen om het beste uit zichzelf te halen, zodat ze, ongeacht het niveau waarop zij onderwijs volgen, goed kunnen presteren. We zorgen voor een veilig schoolklimaat waarin leerlingen enerzijds kunnen leren, om zo goed voorbereid te zijn op hun vervolgonderwijs, anderzijds waar ze kunnen groeien tot zelfbewuste, sociale burgers die zich staande kunnen houden en een waardevolle bijdrage kunnen leveren aan de veranderende maatschappij.

Leerlingen en medewerkers gaan op een plezierige manier met elkaar om en behandelen elkaar met respect. Er is sprake van een aanspreekcultuur, de deuren staan open, iedereen is benaderbaar en heeft aandacht voor elkaar.

Groenewald kent een duidelijke basisstructuur waarin leerlingen weten waar ze aan toe zijn en wat van hen wordt verwacht. We werken vanuit klassenverband van waaruit voldoende mogelijkheden zijn om zelfstandig te werken of juist in groepen aan de slag te gaan.

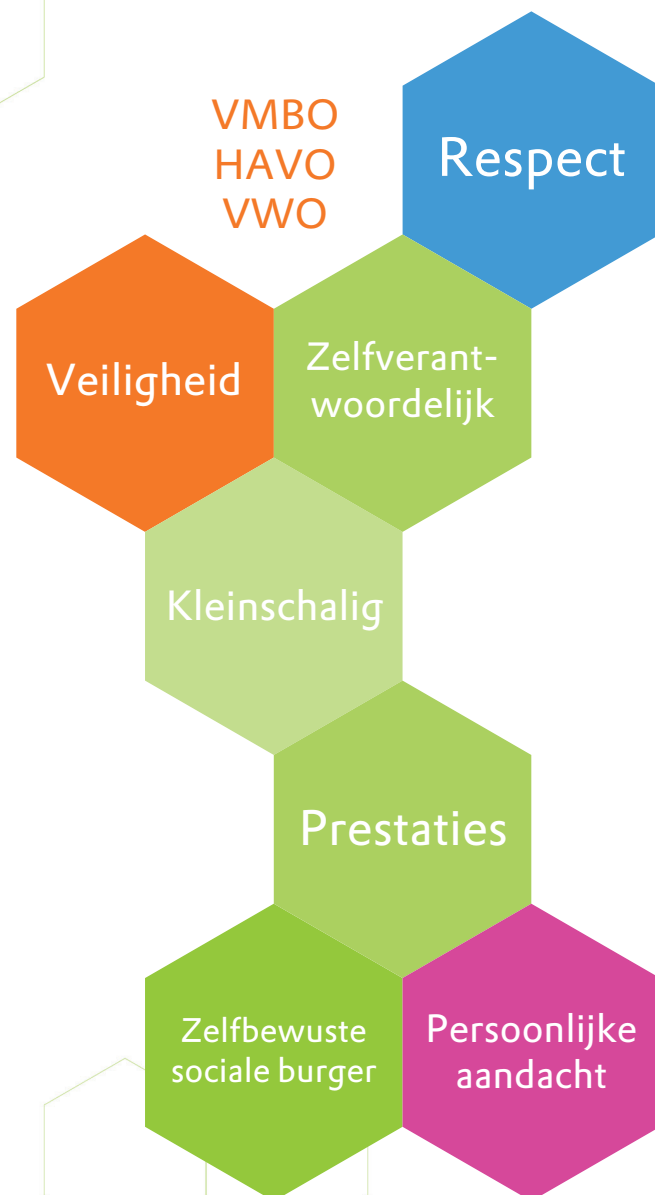


3.1.2 MISSIE EN VISIE

Onze missie:

Groenewald is een persoonlijke, kleinschalige school waar kwalitatief, eigentijds, toekomstgericht onderwijs wordt gegeven. Binnen een duidelijke structuur is er aandacht voor iedereen en wordt waar mogelijk maatwerk geleverd. We streven ernaar leerlingen steeds meer zelfverantwoordelijk te maken voor hun eigen leerproces. We bieden een veilige omgeving en leren leerlingen op een respectvolle manier met elkaar en hun omgeving om te gaan.

Grafisch is de missie als volgt weergegeven:



Om deze missie te realiseren is een visie nodig. Een visie geeft richting aan de onderwijsontwikkeling. Binnen Groenewald hebben we de volgende uitgangspunten geformuleerd. Samen vormen zij onze visie op onderwijs. Zij bepalen onze strategische keuzes voor de komende jaren.

- **Structuur met maatwerk waar het kan**
We behouden het goede van onze school. Er is een duidelijke organisatiestructuur waarin we werken vanuit klassenverband. Binnen deze structuur is er oog voor de individuele ontwikkelingsmogelijkheden van leerlingen en wordt maatwerk geboden middels individuele leerroutes waar het kan.
- **Leren van en met elkaar**
We leren verschillend, met elkaar en individueel, in verschillende onderwijssoorten en met diverse leerstijlen, in en buiten de school. De docent is van cruciaal belang in het leerproces als expert op zijn of haar vakgebied en als coach in het leren leren en het aanleren van vaardigheden.
- **Veiligheid en respect voor elkaar**
We bieden een veilige omgeving waarin je kunt groeien, leren en werken. Leerlingen en medewerkers voelen zich thuis op Groenewald. We hebben respect voor elkaar.
- **Groot in kleinschaligheid**
Groenewald is een kleine, brede scholengemeenschap met een volwaardige en volledig onderwijsaanbod. We hebben een fijn, gemoderniseerd en overzichtelijk gebouw en zorgen ervoor dat we de leerlingen kennen. We zijn een lerende organisatie met een open cultuur. We hebben gekozen voor een platte organisatievorm met korte lijnen. De deuren staan open, voor leerlingen, ouders en medewerkers. Iedereen wordt als individu gerespecteerd, gewaardeerd en gestimuleerd.
- **Zelfverantwoordelijkheid en eigenaarschap**
Vanuit een duidelijke structuur leren we leerlingen steeds meer zelfverantwoordelijk te zijn voor hun eigen leerproces. De mentor als coach speelt in dit proces een belangrijke rol. We zijn eigenaar van ons eigen leerproces en traject (vanuit de medewerker en de

groenewald



leerling). Ouders zijn onze partners in de ontwikkeling van onze leerlingen.

3.2 GROENEWALD IN 2022

Onze visie op onderwijs gaan we de komende vier jaar concretiseren. Onze ambitie is om in 2022 een school te zijn die aan de volgende omschrijving voldoet.

Onderwijs op niveau

- We nemen de specifieke leerlingkenmerken van de vmbo, havo- en vwo-leerling als uitgangspunt voor ons onderwijs.
- Elke leerling krijgt les op zijn of haar niveau.
- Het didactisch proces is afgestemd op de verschillende onderwijssoorten.
- De docent is vakexpert en maakt keuzes voor onderwijsvormen die het beste passen bij de leerling.
- Binnen de structuur van school wordt maatwerk aangeboden voor leerlingen middels individuele leerroutes.

Leerling in beeld

- Leerlingen worden gekend en gezien.
- Er is een adequaat leerlingvolgsysteem.
- De mentor is de spil in de leerlingbegeleiding. Hij of zij fungeert als coach voor de leerling.
- De mentor, coach begeleidt de leerling in het aanleren van verschillende leerstrategieën.
- De mentor stimuleert de leerling zijn talenten te ontwikkelen en heeft oog voor leerlingen die extra ondersteuning of begeleiding nodig hebben.
- Er is een uitstekend functionerende zorgstructuur, waarin de coachvoorziening en de counselors een centrale rol spelen.
- Communicatie met ouders en leerling wordt verder versterkt.
- In de driehoek school, ouders en leerling, zijn ouders en school samen verantwoordelijk voor de ontwikkeling van de leerling. Dit is geborgd in het beleid ouderparticipatie.

Uitstekend onderwijs

- Groenewald blijft voldoen aan de inspectienorm: de basis op orde, zijnde de 19 kwaliteitsstandaarden van de Inspectie en de 4 resultaatgebieden die de basis vormen voor het jaarlijkse Inspectierapport "Onderwijsresultaten".
- De school is financieel gezond. Er wordt geanticipeerd op de krimp van het leerlingenaantal.
- Elke medewerker heeft jaarlijks een (waarderend) ontwikkelge-

sprek, waarbij onderwijs op niveau voor alle leerlingen en de eigen ontwikkeling centraal staan.

- We volgen de onderwijskundige ontwikkelingen en passen ze – binnen onze visie – toe.

Onderwijs in de samenleving

- De school speelt een actieve rol in het vormen van haar leerlingen tot maatschappijbewuste medemensen.
- Burgerschap is een belangrijk thema voor al onze leerlingen.
- Om de wereld ook voor de toekomstige generaties te behouden is duurzaamheid een belangrijk onderwerp.
- Groenewald draagt bij aan een gezonde leefomgeving.

In de schooljaarplannen wordt concreet uitgewerkt welke doelen we dat jaar willen realiseren om deze ambitie te realiseren.

3.3 DIDACTISCH KLIMAAT

In het didactische proces is de docent de vakexpert. Hij of zij kan bij uitstek keuzes maken voor onderwijsvormen die het beste bij de leerling passen. De docent kiest samen met zijn sectiegenoten de methode en kan deze met aanvullende lesmaterialen naar eigen inzicht en passend bij de leerling in zetten. Bij de aanschaf van nieuwe methodes wordt gelet op of ze passen bij onze eerste ambitie: onderwijs op maat voor alle leerlingen.

Ook bij de inrichting van individuele leerroutes voor onze leerlingen creëert de docent, soms op de achtergrond, een passende (elektronische) leeromgeving.

In het kader van "onderwijs op niveau" zullen teams worden gevormd, waarin docenten een basis-didactische concept voor een bepaalde schoolsoort gaan vastleggen.

3.4 PEDAGOGISCH KLIMAAT EN VEILIGHEID

Groenewald is een school met een persoonlijke benadering van leerlingen en medewerkers. Er is veel aandacht voor welbevinden en

groenewald



veiligheid voor een ieder. De school is een veilige plek waar iedereen zich op zijn gemak en goed voelt. Dat is een voorwaarde om te kunnen groeien en ontwikkelen.

Op Groenewald is een aanspreekcultuur, waarin we elkaar kunnen aanspreken op successen, maar ook op ongewenst gedrag. Er zijn korte lijnen: "We pakken zaken op, voordat het een echt probleem wordt".

De uitkomsten van de tevredenheidsonderzoeken die onder leerlingen, ouders en medewerkers zijn gehouden zijn goed. We willen dit hoge niveau graag behouden.

Op Groenewald staat veiligheid hoog in het vaandel. De indicator veiligheid scoort hoog, namelijk 9,2. Mentoren, teamleiders en coördinatoren doen er samen met onze anti-pest coördinatoren alles aan om pesten tegen te gaan of het in de kiem te smoren.

Er is een uitgebreid schoolveiligheidsplan, waarin alle aspecten van veiligheid aan de orde komen.

3.5 BURGERSCHAPSVORMING

Groenewald wil leerlingen helpen zich te ontwikkelen tot maatschappelijk geëngageerde burgers, die bereid én in staat zijn deel uit te maken van een gemeenschap en daar een actieve bijdrage aan kunnen leveren. Er is een apart vak "Persoonlijke en Maatschappelijk Vorming", waarin die onderwerpen aan de orde komen die essentieel zijn voor de persoonlijke ontwikkeling en vorming van leerlingen. De nadruk ligt op de onderwerpen 'identiteit', 'participatie' en 'democratie'.

3.6 LEERLINGENZORG

Groenewald heeft een goede zorgstructuur, waarin de mentor, de counselors en de coachvoorziening een belangrijke rol vervullen. Leerlingen met hulpvragen die binnen ons schoolondersteuningsprofiel vallen krijgen van hen ondersteuning en begeleiding. Medewerkers worden geschoold om nog handelingsbekwamer te worden voor leerlingen met extra ondersteuningsbehoeften.

Groenewald maakt deel uit van het samenwerkingsverband Westelijke Mijnstreek. Voor het ondersteuningsplan 2018 - 2022 verwijzen wij naar de website www.swvvwestelijkemijnstreek.nl. Indien hulpvragen meer expertise vereisen dan de school kan verlenen, kan de hulp van hun experts worden ingezet.

In de school is Coach een plek waar leerlingen tot rust kunnen komen en op een veilige manier kunnen werken.

HOOFDSTUK 4 PERSONEELSBELEID

4.1 BEVOEGD EN BEKWAAM

Kwalitatief goed onderwijs valt of staat met goed personeel.

Uit onze missie blijkt dat de docent een cruciale rol speelt in het leerproces als expert in zijn of haar vakgebied en als coach in het aanleren van vaardigheden en het leren leren. Onze docenten zijn bevoegd en bekwaam in hun vakgebied. Dit geldt zowel voor het eerstegraads als het tweede graads gebied. Onze overige medewerkers voldoen aan de bekwaamheidseisen die bij hun functie horen.

Om dit ook in de toekomst te garanderen is scholing essentieel. Medewerkers kunnen niet alleen participeren in scholing in de traditionele zin, ook andere vormen van professionalisering worden gestimuleerd, zoals intervisie en coaching. Elke medewerker is een professional die de verantwoordelijkheid neemt om te blijven werken aan zijn of haar persoonlijke kwaliteiten en de kwaliteit van het onderwijs. In de jaarlijkse ontwikkelgesprekken geven medewerkers aan hoe ze deze kwaliteiten onderhouden middels de inzet van deskundigheidsbevordering en worden afspraken gemaakt voor het komende jaar.

Docenten worden via de lerarenbeurs en middels de faciliteringsregeling voor individuele studiefaciliteiten van LVO gestimuleerd. Met medewerkers worden gesprekken gevoerd om opleidingen voor een bepaald vak te volgen om zo de verwachte vacatures in tekortvakken te kunnen opvullen.

4.2 ONDERWIJSONTWIKKELING EN SCHOLING

Onderwijs is mensenwerk. De veranderingen die in gang zijn gezet binnen het onderwijs en de ambities die we de komende jaren willen realiseren hebben alleen kans van slagen bij een stevige inzet en betrokkenheid van onze medewerkers.

Groenewald wil haar ambities bereiken door te investeren in de professionele ontwikkeling van onze medewerkers, als individu en als

team. De belangrijkste aandachtspunten zullen de komende jaren liggen op scholing in het kader van maatwerk, adaptief onderwijs en differentiëren. Daarnaast zullen medewerkers worden geschoold in het kader van de veranderende rol van de mentor naar coach, bijvoorbeeld het voeren van waarderende gesprekken en het aanleren van leerstrategieën.

Voor andere vormen van scholing wordt verwezen naar het scholingsplan van Groenewald.

4.3 WELBEVINDEN EN GEZONDHEID MEDEWERKERS

Groenewald wil een gezonde en veilige leeromgeving bieden met structuur en maatwerk waar het kan. Dit vinden we voor onze medewerkers ook belangrijk. Onze school wil alle medewerkers duurzaam en vitaal inzetbaar houden. Dit betekent een omgeving waar alle medewerkers met plezier werken, we op een respectvolle manier met elkaar omgaan, waar inspraak is geregeld, waar de omstandigheden zodanig zijn dat we in een veilige en gezonde omgeving kunnen werken.

Dit willen we op een aantal manieren bereiken. Op de eerste plaats is er persoonlijke aandacht voor iedereen. Er zijn korte lijnen en de deuren van alle leidinggevende staan voor iedereen open. Op de tweede plaats voeren wij een preventief en curatief personeelsbeleid. Dit betekent dat we maatregelen en activiteiten preventief en curatief inzetten om de gezondheid van onze medewerkers (fysiek en geestelijk) te bevorderen. Op de derde plaats voeren zorgen we voor een uitstekende verzuimbegeleiding bij zieke medewerkers.

4.4 GESPREKKENCYCLUS

De gesprekkencyclus dient als middel om het functioneren van medewerkers te monitoren, bij te sturen en afspraken te maken over ontwikkeling. Dit wordt gerealiseerd door het evalueren en beoordelen hoe medewerkers functioneren. Bovendien draagt de gesprekkencyclus bij aan het creëren van een omgeving waarin er ruimte is voor medewerkers om zich te ontplooiën.

De gesprekkencyclus geeft de organisatie én de medewerker duidelijkheid over de gewenste en geleverde prestatie, maar ook over de ambities en de ontwikkelmogelijkheden van de medewerker. De gesprekkencyclus voor Groenewald is uitgewerkt in ons personeelsbeleidsplan.

4.5 FUNCTIEMIX

De functiemixdoelstellingen zoals die in het Convenant Leerkracht van Nederland zijn afgesproken, zijn in Groenewald per 1 oktober 2014

bereikt. De sociale partners hebben afgesproken dat de streefcijfers functiemix ook in de komende jaren worden gehanteerd. De functiemixverhouding dient op peil te worden gehouden.

Het bestuur, de vakbonden en de MR-P hebben in oktober 2014 afspraken gemaakt aangaande de streefpercentages voor Groenewald in 2020 in het "Beleidsplan functiemix 2020".

Voor de duur van dit beleidsplan wordt de MR elk jaar in oktober/november geïnformeerd over de stand van zaken.

Indien de percentages daar aanleiding toe geven, rekening houdend met de verwachte krimp in leerlingenaantallen, formuleert de directie een voorgenomen besluit over het aantal te plaatsen LC- of LD-vacatures. In dit voorstel is opgenomen hoe de vacature wordt uitgezet, zijnde op vakniveau of algemeen. De MR heeft instemmingsrecht op dit voorgenomen besluit.

4.6 SPP

Met strategische personeelsplanning krijgt de school duidelijk zicht op de benodigde (toekomstige) competenties en vaardigheden van haar personeel. Het is een hulpmiddel dat meegaat met de strategie van de organisatie en vooral aansluiting zoekt bij de dagelijkse praktijk van de school. Het gaat over wie en wat je als school wilt zijn en hoe je dit vervolgens met de juiste mensen invult.

Voor het verwezenlijken van de ambities in dit schoolplan, is het personeel met de juiste competenties en vaardigheden een vereiste. Om toekomstbestendig en succesvol te zijn moet de strategische koers de komende tijd worden vertaald in HR-plannen. In deze HR-plannen moet onder andere worden opgenomen hoe we de ontwikkeling van ons personeel stimuleren, welke opleiding, begeleiding of coaching nodig zijn om onze doelen te realiseren.

4.7 LEERLINGENPARTICIPATIE

Groenewald heeft een leerlingenraad. De leden van deze raad zijn vertegenwoordigers van klassen of lagen verdeeld over alle schoolsoorten. De afgelopen tijd heeft de raad zich vooral bezig gehouden met het opzetten van het leerlingenstatuut en verbetering van de dagelijkse gang van zaken voor leerlingen in school. Voor de komende jaren

groenewald

g

staat een verdere inhoudelijke verdieping van de werkzaamheden van de raad op de rol. Hierbij komt onder andere aan de orde de inbreng van leerlingen bij de ontwikkelgesprekken van docenten.

De afvaardiging van de leerlingen in de MR is op orde.

Wekelijks worden gesprekken met leerlingen gevoerd over het reilen en zeilen op Groenewald. Een belangrijk onderwerp is de kwaliteit van de lessen en de docenten.

4.8 EVENREDIGE VERTEGENWOORDIGING VROUWEN IN DE SCHOOLLEIDING

Conform artikel 32d van de wet op het voortgezet onderwijs, wordt onder een evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding bedoeld, een vertegenwoordiging die gelijk is aan de verhouding tussen mannen en vrouwen voor wat betreft het onderwijzend personeel. De verhouding tussen mannen en vrouwen in het onderwijzend personeel (in vaste dienst) is 50:54. Het managementteam van Groenewald bestaat uit 3 teamleiders, zijnde 2 mannen en één vrouw, 2 sectordirecteuren, zijnde 2 mannen en de locatiedirecteur, een vrouw. Indien de verhouding tussen mannen en vrouwen zoals deze binnen het onderwijzend personeel geldt, wordt overgenomen, is het aantal vrouwen ondervetegenwoordigd in de directie.

Indien er in de toekomst vacatures binnen de directieformatie zijn, zal hierop worden geanticipeerd.



HOOFDSTUK 5 KWALITEITSZORG

5.1 KWALITEIT VAN ONDERWIJS

Als we spreken over de kwaliteit van onderwijs, bedoelen we de mate waarin het onderwijs voldoet aan de criteria die men eraan stelt. Onderwijs kent vele belanghebbenden die allemaal andere criteria aan het onderwijs stellen. Leerlingen, ouders, personeel, inspectie, bestuur, het bedrijfsleven, het primair onderwijs en het vervolgonderwijs zijn allemaal belanghebbenden. Bij het kijken naar de kwaliteit van onderwijs is het daarom van belang om alle belanghebbenden bij de definiëring en de kwaliteitsbepaling te betrekken.

5.2 VAN KWALITEITSCONTROLE NAAR KWALITEITSZORG

Kwaliteitsmetingen in het onderwijs waren jaren gebaseerd op kwaliteitscontrole. Dit houdt in dat je achteraf controleert of de gewenste kwaliteit ook is gehaald. Er werd vooral gekeken naar resultaten van de leerlingen. Leerlingen die zakken, thuiszitters, leerlingen die geen aansluiting vinden in het vervolgonderwijs of leerlingen die buiten het onderwijssysteem vallen, kunnen kenmerken zijn voor een slechte, dalende kwaliteit van onderwijs. Aangezien dit pas achteraf werd geconstateerd, kwamen verbeterprocessen voor deze leerlingen eigenlijk te laat. Verbeterprocessen waren altijd correctieve acties. Binnen Stichting LVO is de laatste jaren sterk geïnvesteerd in een systeem van kwaliteitszorg. Kwaliteitszorg gaat veel verder dan kwaliteitscontrole. Het kijkt niet alleen naar de resultaten van leerlingen, maar vooral of aan alle voorwaarden is voldaan om goede resultaten te bereiken. Het kijkt naar het onderwijsleerproces, naar de ondersteuning, de voorzieningen, de materialen en de toetsen. Kwaliteitszorg richt zich vooral op preventie, het vooraf er alles aan doen om zo goed mogelijke resultaten met onze leerlingen te behalen.

Kwaliteitszorg is een cyclisch proces en bestaat uit de volgende kernvragen die passen in de PDCA-cyclus:

- Wat zijn onze doelstellingen, wat willen we bereiken? (plan)
- Wat is hierin onze ambitie, wat willen we bereiken? (plan)

- Hoe gaan we dat doen? (do)
- Hebben we bereikt wat we willen bereiken, meten en evalueren? (check)
- Hoe kan c.q. moet het beter? (act)

5.3 KWALITEITSZORG BINNEN STICHTING LVO

Binnen Stichting LVO is een instrument opgezet waarmee de kwaliteit van onderwijs kan worden gemeten, de beleidsmonitor. In de beleidsmonitor vinden we de criteria die verschillende groepen belanghebbenden aan het onderwijs stellen terug (zie paragraaf 5.1).

De beleidsmonitor kent drie aandachtsgebieden: uitstekend onderwijs, goed werkgevers- en werknemerschap en gezonde financiën. Op deze drie terreinen zijn doelstellingen met hieraan gekoppeld prestatie-indicatoren bepaald. De doelstellingen zijn bepaald aan de hand van de opbrengstenkaart van de inspectie, de beleidsvisie van LVO en de kwaliteitsgebieden en standaarden van de inspectie. De beleidsmonitor is de basis van het cyclische proces van kwaliteitszorg. Scholen bepalen per doelstelling wat hun ambitie en streefwaarde is die ze dit schooljaar willen bereiken. (plan)

In de schooljaarplannen worden deze ambities uitgewerkt en staat omschreven hoe we deze ambities gaan bereiken. (do)

Elke kwartaal stelt de school een signaleringsrapportage op, waarin enerzijds de voortgang van de plannen inzichtelijk wordt gemaakt en anderzijds de resultaten van leerlingen worden gemonitord. Tevens is in de signaleringsrapportage de stand van zaken opgenomen m.b.t. de kwaliteitsstandaarden van de Inspectie, de bedrijfsvoering en het Samenwerkingsverband. Een hulpmiddel daarbij is de early warning rapportage, die, afgestemd op de fasering van het schooljaar, inzicht verschaft in onder andere de ontwikkeling van de onderwijsopbrengsten, risicoleerlingen en de effecten van gepleegde interventies. Indien deze tussentijdse evaluatie daar aanleiding toe geeft, worden trajecten aangepast of interventies gedaan om de resultaten van leerlingen te verbeteren. Deze beheers- en verbetermaatregelen worden opgenomen in de signaleringsrapportage.

Aan het eind van periode worden de prestatie-indicatoren in de beleidsmonitor ingevuld met nieuwe data die door onderzoek, resultaatmetingen of enquêtes zijn verkregen. (check)

In de 4de signaleringsrapportage van dat schooljaar wordt in woord verantwoording afgelegd over het al dan niet bereiken van de ambities en streefwaardes. Gestreefd wordt om ook de oorzaken voor het al dan niet halen van de streefwaardes te verwoorden.

De 4de signaleringsrapportage vormt samen met de nieuwe gegevens

uit de beleidsmonitor de basis voor de ambities voor het komend schooljaar. (Act)

5.4 KWALITEITSZORG OP GROENEWALD

Op Groenewald is het kwaliteitszorgsysteem van LVO leidend. Naast de eerder genoemde manieren om de kwaliteit van het onderwijs te bewaken, gebruiken we extra methoden om de kwaliteit te waarborgen.

Deze methoden monitoren enerzijds de totale kwaliteit, anderzijds monitoren zij het individuele ontwikkelingsproces van onze leerlingen.

Tot de eerste categorie behoren de wekelijkse gesprekken tussen leerlingen en directie, het jaarlijkse overleg tussen sectie en directie, de sectie-voorzittersvergaderingen en de sectievergaderingen. Kwaliteitszorg is een vast agendapunt op al deze overleggen. De individuele leerlingenontwikkeling wordt gevolgd in de wekelijkse leerlingbespreking waar directie, teamleiders en coördinatoren aan deelnemen. Mentoren bewaken nauwgezet de leerlingontwikkeling. Zij stemmen dit af met de vakdocenten en de coördinator. Daarnaast worden er 6-wekelijkse cijferoverzichten gemaakt met hieraan gekoppeld de analyse door mentoren, teamleiders en coördinatoren. Waar nodig worden interventies ingezet om eventuele achterstanden weg te werken, wordt extra ondersteuning via de coachvoorziening in het leren leren aangeboden en wordt er ruimte gegeven voor talentontwikkeling. De leerlingbesprekingen zullen in de toekomst van nog groter belang worden in het bepalen van het ontwikkelingsperspectief van onze leerlingen. De uitkomsten van al deze onderzoeken en gesprekken worden aan alle geledingen van school teruggekoppeld en waar nodig worden verbeteracties genomen met hieraan gekoppeld een traject ter monitoring en evaluatie.

De doelstelling voor de komende jaren is kwaliteitszorg in al zijn facetten in de totale organisatie in te bedden. De ontwikkeling van mentor naar coach (zie paragraaf 3.2) zal ertoe bijdragen dat het individuele ontwikkelingsproces van de leerling een vaste plek in ons kwaliteitszorgsysteem gaat innemen.

groenewald



