

Kwaliteitszorg (versie d.d. 12-4-2017)

SKO West-Friesland wil de brede ontwikkeling van onze leerlingen bevorderen en daar verantwoordelijkheid voor nemen door het inrichten van een stelsel van kwaliteitszorg en op basis daarvan het onderwijs verbeteren. In dit beleidsstuk staan de doelstellingen van de kwaliteitszorg beschreven en zijn de daaruit voortvloeiende activiteiten vastgelegd.

Doelstellingen

Kwaliteitszorg heeft tot doel de beleidscyclus met betrekking tot verbetering van het onderwijs te ondersteunen. De volgende activiteiten maken daar deel van uit:

- regelmatig nagaan waarin de kwaliteit van de school gelegen is: *'doen we de goede dingen'?*
- systematisch nagaan of de nagestreefde kwaliteit gerealiseerd wordt: *'doen we de dingen goed'?*
- bepalen hoe de kwaliteit zichtbaar wordt gemaakt: *'hoe meten we wat we willen weten'?*
- het beeld door anderen laten toetsen: *'vinden anderen dat ook'?*
- bepalen wat de consequenties zijn van de uitkomsten van onderzoeken: *'wat doen we met de verkregen informatie'?*

Scholen, met hun directeur als leidinggevende, zijn zelf verantwoordelijk voor hun eigen kwaliteit en kwaliteitszorg. Met het beleid kwaliteitszorg willen we een systeem creëren waarbij de elementen kwaliteitsbepaling, kwaliteitsverbetering en de rol van de actoren hierin aan bod komen. Het eigenaarschap van de professionals in onze scholen is hierbij belangrijk.

De centrale vraag daarbij is: 'hoe is de kwaliteit van het onderwijs'?

Voor een antwoord op die vraag is het noodzakelijk om feedback op organisatie en resultaten te organiseren en deze kennis te benutten voor het werken aan kwaliteitsverbetering. Activiteiten die daarbij helpen zijn:

- het in beleidsdocumenten vastleggen van zaken
- het gebruik van instrumenten om zowel organisatie als resultaten te meten en de kwaliteit van het onderwijs te verhogen en te borgen.
- het voeren van gesprekken tussen betrokkenen

Opbrengstgericht werken

SKO West-Friesland heeft een kader voor 'Opbrengstgericht werken' vastgesteld; de uitgangspunten zijn:

- I Wij werken aan de brede ontwikkeling van het kind**
- II Wij stellen ambitieuze en realistische doelen**
- III Wij werken aan eigenaarschap van professionals en leerlingen**
- IV Wij werken planmatig met behulp van de PDCA-cyclus (model)**
- V Wij werken samen in de keten waarbij er professionele ruimte is voor inkleuring op schoolniveau**

Brede ontwikkeling

SKO West-Friesland wil werken aan de brede ontwikkeling van het kind; hieronder verstaan wij:

- Cognitieve ontwikkeling (kennis en vaardigheden)
- Sociaal-emotionele ontwikkeling, waaronder burgerschap
- Ontwikkeling van ondernemingszin, doorzettingsvermogen, samenwerken, zelfstandigheid en onderzoekend leren
- Mediawijsheid waaronder ict-vaardigheden
- Creatieve en culturele ontwikkeling
- Motorische en sportieve ontwikkeling
- Morele ontwikkeling

SKO West-Friesland geeft al deze onderdelen een plaats in het aanbod van haar scholen, waar mogelijk in onderlinge samenhang.

Wij streven naar een concreet onderwijsaanbod dat is afgestemd op de onderwijsbehoeften van de leerling.

Om te beoordelen of een leerling op een bepaald vak- of vormingsgebied het juiste onderwijs heeft ontvangen, wordt gekeken naar de ontwikkeling van de leerling. Deze groei is te verdelen in drie met elkaar samenhangende indicatoren:

- brede vaardigheidsgroei
- leerdoelbeheersing
- eigenaarschap.

Indien voldaan is aan deze indicatoren dan is tegemoetgekomen aan de onderwijsbehoeften.

Brede vaardigheidsgroei

Brede vaardigheidsgroei meten we af aan :

- methode onafhankelijke toetsing (zoals Cito lvs)
- de toetsen van de verschillende methodes
- Sociaal-emotionele leerlingvolgsystemen (zoals Vision, SCOL, ZIEN!, Seol en KanVas)
- Observatie van de overige onderdelen

Gedurende de schoolloopbaan wordt vastgesteld of een leerling vaardiger wordt. De gewenste vaardigheidsgroei en/of persoonsontwikkeling over een bepaalde periode zijn indicatoren die zichtbaar maken of het onderwijs passend is geweest en er dus voldaan is aan de onderwijsbehoeften. Zo niet, dan vraagt dit om nader onderzoek

Leerdoelbeheersing

Leerlingen groeien alleen qua vaardigheid als ze onderliggende concrete leerdoelen, die in de leerlijnen zijn opgenomen, beheersen. (b.v. Als een leerling niet de tafels tot 10 heeft gememoriseerd, dan beïnvloedt dat zijn algemene rekenvaardigheid.)

Worden één of meerdere leerdoelen niet beheerst, dan vraagt dit bijstelling van het onderwijsaanbod.

Eigenaarschap

Eigenaarschap is:

- een actieve deelname aan de lessen laten zien
- zich verantwoordelijk tonen voor de eigen ontwikkeling.

Als hier geen sprake van is, vraagt dit om onderzoek en een andere aanpak.

De scholen van SKO West-Friesland betrekken ouders bij de ontwikkeling van hun kind.

Kwaliteitszorg voor wie en door wie? – Betrokkenen

De kwaliteit van de school wordt bepaald door iedereen die in meer of mindere mate bij de school betrokken is. Kwaliteit komt in eerste instantie ten goede aan de leerlingen, aan het onderwijsproces en aan de resultaten daarvan: 'leren is doel, onderwijzen het middel'. Als het gaat om het meten en vaststellen van kwaliteit vormen de leerlingen, hun welbevinden en resultaten in brede zin, dan ook een belangrijke bron van informatie.

Uiteraard nemen alle bij de school betrokken partijen deel aan de dialoog waarin de kwaliteit bepaald en bewaakt wordt. Vandaar dat de belangrijkste betrokkenen en hun rol en verantwoordelijkheid in het systeem van kwaliteitszorg omschreven worden.

Bestuur

Het is de verantwoordelijkheid van het bestuur ervoor te zorgen dat de school over een goed systeem van kwaliteitszorg beschikt en erop toe te zien dat dit naar behoren wordt uitgevoerd. Vanuit dit systeem bewaakt en bevordert het bestuur de kwaliteit van het onderwijsleerproces en de brede opbrengsten. Het bestuur stelt vast wat zij ziet als 'brede ontwikkeling' en wat als 'opbrengsten'; bij meetbare opbrengsten stelt zij een norm vast. Het bestuur heeft o.a. opbrengstgesprekken met directeur en intern begeleider(s) en krijgt daarmee ook zicht op de kwaliteit van het onderwijs. Het bestuur vertaalt haar opgestelde strategisch beleid naar een kaderbrief met ambitieuze en realistische doelen en voert hierover gesprek met de directies.

Tevens hanteert het bestuur de gesprekkencyclus voor directeuren en medewerkers bestuurskantoor om onderwijskundig leiderschap en persoonlijke ontwikkeling te stimuleren. Geplande werkzaamheden en activiteiten vinden plaats conform de P&C-cyclus.

Beleidsmedewerker en stafmedewerker

De beleids- dan wel stafmedewerker adviseert en geeft input en feedback aan het College van Bestuur. Zij monitoren en rapporteren over de onderwijsopbrengsten, personele ontwikkelingen en financiën. Indien er sprake is van risico's dan worden deze geduid en mogelijke oplossingen aangereikt.

Zij ondersteunen de vertaling van het Strategisch Beleid naar de kaderbrief voor de directies en het jaarplan van de beleidsgroepen. In de beleidsgroep ondersteunen zij de uitvoering van het jaarplan, delen daarbij hun kennis en vaardigheden en geven feedback. Waar nodig nemen zij het initiatief tot beleidsontwikkeling.

Tevens bieden zij ondersteuning aan directies, intern begeleiders en leerkrachten waar dit past binnen hun expertise.

Zij dragen mede zorg voor een scholingsaanbod via de SKO West-Friesland Academie waarmee de ontwikkeling van de competenties van directeuren, intern begeleiders en leerkrachten gestimuleerd wordt.

Geplande werkzaamheden en activiteiten vinden plaats conform de P&C-cyclus.

Directeur

De directeur is verantwoordelijk voor de opzet en de uitvoering van systeem van kwaliteitszorg op schoolniveau. Er zijn toetsbare (streef)doelen geformuleerd en er wordt systematisch geëvalueerd of deze doelen behaald worden. Waar de resultaten achterblijven bij de gestelde doelen vindt analyse plaats om de oorzaken te achterhalen en waar nodig worden verbeteractiviteiten doelgericht uitgevoerd.

De directeur stimuleert het kwaliteitsdenken in de school en vervult een voorbeeldfunctie op het punt van zelfevaluatie. Zelfevaluatie vormt de basis voor een lerende organisatie.

De directeur voert opbrengstgesprekken met intern begeleider en leerkrachten en bespreekt deze resultaten vervolgens met het College van Bestuur,

De directeur vertaalt het strategisch beleid in het schoolplan. Jaarlijks worden de ontwikkelpunten uit de kaderbrief en de zelf gekozen verbeteractiviteiten beschreven in het schoolontwikkelplan. De evaluatie hiervan is zichtbaar in het jaarverslag.

De directeur voert de gesprekkencyclus uit en houdt na flits- en klassenbezoeken functionerings- en beoordelingsgesprekken conform het vastgestelde beleid. Tijdens

bezoeken wordt gebruik gemaakt van het ontwikkelde competentieboekje op schoolniveau. Tevens is tijdens de gesprekken aandacht voor de POP van de medewerkers om persoonlijke groei en ontwikkeling te stimuleren.

Geplande werkzaamheden en activiteiten vinden plaats conform de P&C-cyclus.

Intern begeleider

De intern begeleider stelt de jaarplanning op waaronder de toetskalender en de groepsbesprekingen, ondersteunt leerkrachten bij het opstellen van de (streef)doelen in groepsplannen, OPP en HP en de uitvoering daarvan. De intern begeleider stuurt aan, checkt en geeft feedback op het behalen van de geformuleerde (streef)doelen. Hij/zij denkt mee en geeft input aan het schoolontwikkelplan en ondersteunt de uitvoering daarvan.

De intern begeleider werkt volgens de principes van HGA (Handelings Gericht Arrangeren), evalueert het proces en het product en geeft feedback aan leerkrachten.

De intern begeleider overlegt met de directeur, collega's, het ondersteuningsteam, ouders, externe instanties en het knooppunt; ook participeert hij/zij in het ib-netwerk.

Tevens neemt de intern begeleider deel aan de opbrengstgesprekken die gevoerd worden met het College van Bestuur.

Leerkrachten

De leerkracht werkt volgens de principes van HGA en verzorgt een breed passend onderwijsaanbod. Het onderwijs wordt gepland door het opstellen van groepsplannen, OPP en HP met daarbij passende ambitieuze en realistische (streef)doelen.

De leerkracht is bij uitstek degene die een oordeel kan geven over de kwaliteit van zijn onderwijs. De basis is gelegen in het kritisch kijken naar het eigen handelen (reflectie) en de effecten daarvan. Dit gebeurt dagelijks op basis van lesevaluaties en regelmatig op basis van methodegebonden toetsen, citotoetsen, eigen observaties, kindgesprekken, output van vragenlijsten e.d. Analyse van verzamelde gegevens geeft informatie voor aanpassing van het leerkrachtgedrag en/of het aanbod. De leerkracht voert onderwijsinhoudelijk overleg met collega's, groepsbesprekingen en gesprekken over de resultaten.

De leerkracht geeft invulling aan het POP door gebruik te maken van het aanbod van de SKO West-Friesland Academie en externe aanbieders of door deel te nemen aan Professionele Leergemeenschap (PLG) of netwerk.

Leerlingen

Het primaire proces in de school is het leerproces dat leerlingen doormaken. De kwaliteit van de school komt vooral tot uiting in de kwaliteit van het leren door de leerlingen.

Zelfevaluatie betekent voor leerlingen enerzijds reflectie op het eigen leren, anderzijds feedback geven aan de leerkrachten die hen bij het leren ondersteunen. Bij de evaluatie gaat het zowel om het proces (hoe is de les verlopen?) als om de inhoud (hebben we ons doel bereikt?) De leerlingen vervullen deze rol tijdens de evaluatie van de activiteiten en/of lessen en door het invullen van vragenlijsten.

Ouders

Ouders leveren een bijdrage aan kwaliteitszorg door hun deelname aan het georganiseerd overleg (via ouderraad/oudervereniging en GMR en/of MR) , of door ondersteuning te bieden zoals klassenouders, hulpouders en/of te participeren in werkgroepen, het bezoeken van thema- en/of informatieavonden en deelname aan ouderpanel/onderwijscafé/klankbordgroep en door het geven van feedback over de kwaliteit aan de school. Tevens wordt om de twee jaar een vragenlijst voorgelegd aan ouders over de 'sociale veiligheid' of een 'algemene vragenlijst'.

In overeenstemming met de kern van de Wet op het Onderwijstoezicht (WOT) legt de school verantwoording af aan de ouders via (digitale) nieuwsbrief en/of website en gaat de dialoog aan over de gerealiseerde onderwijskwaliteit.

Schoolopleiders

De vier schoolopleiders werken bovenschools en houden zich bezig met het begeleiden van stagiaires van Ipabo en Inholland Alkmaar. Verder begeleiden zij de startende leerkrachten. Zij bezoeken alle stagiaires en de startende leerkrachten op de 23 scholen van de stichting. De schoolopleiders dragen er zorg voor dat het leren op de werkplek (de basisschool) en de theoretische opleiding van de studenten meer op elkaar afgestemd worden, waardoor er een betere koppeling ontstaat tussen theorie en praktijk. Daarnaast is het professionaliseren van de mentoren een belangrijke taak. Deze professionaliseringstrajecten worden samen met docenten van de hogescholen voorbereid.

De schoolopleiders professionaliseren zich door het volgen van opleidingen en cursussen; twee van hen zijn gecertificeerd als beeldcoach. Zij werken aan ontwikkeling door structureel ervaringen uit te wisselen en hun begeleidingstrajecten te evalueren.

Systeem van kwaliteitszorg

Een systeem van kwaliteitszorg is geen doel op zich. Integendeel: het systeem is slechts een middel om een doel (de borging en verhoging van de kwaliteit) te bereiken. Kwaliteitszorg dient onderdeel te zijn van het totale beleid. Er is sprake van integrale kwaliteitszorg als in het uitgevoerde beleid de samenhang tussen de verschillende beleidsterreinen zichtbaar wordt gemaakt.

Een goede kwaliteitszorg start bewust bij het primaire proces, het verzorgen van onderwijs en controle van de kwaliteit van dit proces.

Vertrekpunt bij de opzet van kwaliteitszorg is het toetsingskader van de inspectie; deze onderzoekt de kwaliteit aan de hand van vijftal kwaliteitsgebieden met daarin een aantal standaarden. De belangrijkste zijn:

- Onderwijsresultaten: cognitieve resultaten en sociale en maatschappelijke competenties
- Aanbod
- Zicht op ontwikkeling
- Didactisch handelen
- Ondersteuning
- Pedagogisch (school)klimaat
- Veiligheid
- Evaluatie en verbetering
- Kwaliteitscultuur
- Verantwoording en dialoog

Het kwaliteitszorginstrument WMK is gebaseerd op deze standaarden van de inspectie.

Doen we de goede dingen?

Het bestuur stelt om de vier jaar een Strategisch Beleidsplan op waarin zij aangeeft wat voor de planperiode de speerpunten zijn in haar beleid.

De missie van het Strategisch Beleid 2015-2018 is "Inspirerend lerend samen de toekomst in", de visie die wij daarbij hebben geformuleerd, luidt "SKO West-Friesland is een dynamische organisatie die met competente inspirerende leerkrachten uit ieder kind het beste haalt". De daarbij passende vastgestelde kernwaarden zijn: Kwaliteit, Ontwikkeling, Respect, Passie en Samenwerking.

Het strategisch beleid is vertaald in een vijftal doelstellingen:

- In 2018 worden onze missie, visie en kernwaarden beleefd en actief uitgedragen in onze eigen organisatie en ervaren door onze leerlingen en ouders en al onze samenwerkingspartners

- In 2018 staat de brede ontwikkeling van het kind centraal. Wij behalen resultaten die passen bij de kenmerken van onze leerlingpopulatie door ambitieuze doelen te stellen
- In 2018 werken leerkrachten die op professionele wijze het maximale uit kinderen en zichzelf halen
- In 2018 worden alle teams optimaal ondersteund en gestimuleerd door inspirerende leiders in hun ontwikkeling tot professionele leergemeenschap
- In 2018 hebben wij scholen die optimaal zijn ingericht: uitdagend, veilig en modern.

Jaarlijks stelt het College van Bestuur een zgn. kaderbrief op waarin zij aangeeft wat de speerpunten zijn in het aankomend schooljaar.

Scholen ontwikkelen zich aan de hand van de speerpunten in het Strategisch Beleid van de SKO West-Friesland en tevens naar eigen inzicht; hiervoor stellen zij planmatig beschrijvingen op. De basis voor schoolontwikkeling vormt het schoolplan, dat voor een periode van vier jaar wordt opgesteld met als kader het vastgestelde Strategisch Beleid en de zelf vastgestelde ontwikkelpunten. Jaarlijks wordt daarvan afgeleid een zgn. schoolontwikkelplan opgesteld waarin staat aan welke verbeterpunten de school gaat werken aangevuld met activiteiten n.a.v. actuele ontwikkelingen en eventuele verbeterpunten afkomstig uit de meest recente bevindingen van de inspectie. Tevens is in het schoolontwikkelplan een hoofdstuk opgenomen waarin de professionalisering beschreven wordt.

Evaluatie van het schoolontwikkelplan vindt plaats in het jaarverslag.

Voor het schoolplan, schoolontwikkelplan en jaarverslag zijn formats beschikbaar.

Kwaliteitsinstrument

Binnen SKO West-Friesland is een kwaliteitsinstrument ingevoerd welke voldoet aan de criteria van de Inspectie namelijk WMK-PO. De afkorting WMK-PO staat voor Werken Met Kwaliteitskaarten – Primair Onderwijs

Eens per 4 jaar moeten alle beleidsterreinen op school beoordeeld worden door directie en/of het team; hiervoor wordt jaarlijks op bovenschools niveau een sessie uitgezet.

De verschillende kwaliteitskaarten beslaan de volgende beleidsterreinen:

Opbrengstgericht werken*	Kwaliteitszorg	Leertijd*
Actieve rol van leerlingen*	Burgerschap (Sociale competenties)	Didactisch handelen*
Beroepshouding*	Pedagogisch handelen*	Taalleesonderwijs
Zorg en begeleiding	Schoolklimaat	Levensbeschouwing*
Externe contacten	Rekenen en Wiskunde	Aanbod
Afstemming - HGW*	Communicatie*	Schoolleiding
Integraal personeelsbeleid	Contacten met ouders	Klassenmanagement*
Wetenschap en techniek	21st Century skills	Wet- en regelgeving

De met een * aangemerkte beleidsterreinen zijn opgenomen in het competentieboekje dat iedere school heeft opgesteld.

Tevens wordt er gebruik gemaakt van vragenlijsten nl.

- Vragenlijsten Sociale Veiligheid voor ouders, leerkrachten en leerlingen
- Algemene Vragenlijst voor ouders, leerkrachten en leerlingen

Werkwijze WMK-PO

1. Het beoordelen (scoren) van de kwaliteit op school
2. De kwaliteit van de school vaststellen en vastleggen in kwaliteitskaarten

Elk schooljaar worden er 6 beleidsterreinen beoordeeld door middel van het scoren van de Quicksan op die beleidsterreinen. De Quicksan wordt ingevuld door de leerkrachten en/of de directie. Voor de Quicksan worden de kwaliteitskaarten gebruikt die de school zelf heeft vastgesteld. Voor meer gedetailleerde informatie kan van ieder terrein een "Diagnose" worden afgenomen. De zgn. standaardkwaliteitskaarten worden door de school omgezet in een kwaliteitskaart van de school, waarin directie en/of team en/of werkgroep dus de eigen kwaliteit van de school beschrijven uitgedrukt in indicatoren (en soms in kernkwaliteiten). Iedere school stelt jaarlijks eigen kwaliteitskaarten vast en/of evalueert reeds vastgestelde kwaliteitskaarten.

Daarnaast wordt er eens per 2 jaar een vragenlijst Sociale Veiligheid afgenomen bij ouders, leerkrachten en leerlingen. En eens per 4 jaar een Algemene vragenlijst bij ouders, leerkrachten en leerlingen. Deze vragenlijsten zitten standaard in het programma maar kunnen door de werkgroep Onderwijs en Kwaliteit aangepast worden. Voor scholen bestaat de mogelijkheid om schoolspecifieke vragen toe te voegen.

De afname van zowel de Quicksan als de Vragenlijsten vindt plaats in april. Na afname worden de rapportages uitgedraaid en wordt een analyse gemaakt van de resultaten. Vanuit de analyse worden de belangrijkste verbeterpunten meegenomen in het schoolontwikkelplan van het volgende schooljaar.

De rapportage van de vragenlijsten wordt door de directeur aan de MR verstrekt en tevens worden de resultaten –op hoofdlijnen- gepubliceerd in de nieuwsbrief van de school en/of op de website van de school. De beleidsmedewerker Onderwijs en Kwaliteit draagt zorg voor rapportage aan het College van Bestuur.

De resultaten van de leerlingenvragenlijst worden met de leerlingen van de groepen 7 en 8 besproken door de eigen groepsleerkracht. Deze terugkoppeling vindt plaats in de maanden mei/juni van dat schooljaar.

Werkwijze WMK-BM

Het College van Bestuur hanteert het kwaliteitsinstrument WMK-BM. Jaarlijks wordt aan de directeuren gevraagd om een twee-/drietal beleidsterreinen op stichtingsniveau te scoren op kwaliteit en/of vragenlijsten in te vullen.

De resultaten worden bovenschools verwerkt door de beleidsmedewerker Onderwijs en Kwaliteit en de rapportage vindt plaats aan het bestuur en aan de directies.

Afhankelijk van de rapportage worden verbeterpunten, welke onder de norm 3 scoren, geformuleerd en opgepakt.

Planning & control cyclus

Er is een planning & control cyclus (P&C-cyclus) opgesteld waarin beschreven staat in welke periode (wanneer) bepaalde geledingen (wie) zoals College van Bestuur, beleids- en staf-medewerkers, directeuren, accountant en Gemeente een specifieke activiteit (wat) uitvoeren. De activiteiten bestaan veelal uit planning van overleg, opstellen van stukken zoals bijv. jaarverslag, formatieplan en/of het aanleveren van gegevens aan geledingen.

Ieder kwartaal wordt de P&C-cyclus geëvalueerd door het College van Bestuur in samenwerking met beleids- en stafmedewerkers. Ieder jaar vindt in juni een eventuele bijstelling van deze cyclus plaats.

Tijdens de eerste bijeenkomst van de directeuren in een nieuw schooljaar krijgen zij de P&C-cyclus uitgereikt.

Doen we de dingen goed?

Om te beoordelen of 'we de dingen goed doen' vinden de volgende activiteiten structureel plaats:

- Data verzamelen van onderwijsopbrengsten uit methodegebonden toetsen, Cito LVS, Eindtoets Cito, IEP of ROUTE 8, NIO en deze laatste vijf data benchmarken
- Data verzamelen over sociaal emotionele ontwikkeling bijvoorbeeld: ZIEN, Kanjer lvs
- Vragenlijsten uitzetten onder ouders en de data benchmarken
- Vragenlijsten uitzetten onder leerlingen van groep 7 en 8 en de data benchmarken
- Overleg voeren met de leerlingenraad
- Ouderpanelavonden organiseren
- Vragenlijsten uitzetten onder leerkrachten en de data benchmarken
- Vragenlijsten uitzetten onder directeuren en de data benchmarken
- Overleg tussen het College van Bestuur i.s.m. de beleidsmedewerker Onderwijs & Kwaliteit met directeuren en intern begeleider(s) over de onderwijsopbrengsten, het jaarverslag en het schoolontwikkelplan
- Overleg van het College van Bestuur met de Raad van Toezicht n.a.v. rapportage over 'kwaliteit', één van de domeinen uit het Strategisch Beleidsplan

Hoe meten we wat we willen weten?

Om te meten wat we willen weten worden de volgende instrumenten structureel ingezet:

- Afname toetsen uit het Cito LVS en invoeren in ParnasSys
- Afname van de methodegebonden toetsen
- Afname NIO en bij alle scholen een eindtoets: Cito, IEP of Route 8
- Gebruik van leerlingvolgsystemen op het gebied van sociaal emotionele ontwikkeling bijv. ZIEN, KIJK, KanVas, gedragsvragenlijsten
- Het voeren van kindgesprekken over veiligheid en welzijn
- Geplande klassenbezoeken met behulp van een 'Kijkwijzer' op basis van het competentieboekje en flitsbezoeken door directeuren, intern begeleider(s) en/of bouwcoördinator(en)
- Geplande school- en klassenbezoeken door anderen bijv. nu-meting CPS
- Met behulp van het uitzetten van vragenlijsten uit WMK-PO en WMK-BM bij ouders, leerlingen groepen 7 en 8, leerkrachten en directies
- Gesprekken met leden van formele geledingen als ouderraad, MR en GMR
- Afname van RI&E één keer in een periode van 4 jaar

Vinden anderen dat ook?

Om te weten of anderen dat ook vinden, wordt er feedback gevraagd van en ongevraagd een oordeel gegeven door:

- De leden van de Raad van Toezicht
- Formele geledingen als ouderraad/oudervereniging, MR en GMR
- Ouders tijdens een ouderpanelavond
- De inspectie van onderwijs houdt een vierjaarlijks 'onderzoek besturen en scholen' volgens het voorgenomen vernieuwde toezicht
- Onderwijsgerelateerde organisaties worden door de school uitgenodigd om op een specifiek thema bijv. technisch lezen feedback te geven op het leerkrachtgedrag
- Recent heeft het CPS op alle scholen een zgn. nu-meting uitgevoerd en de resultaten daarvan zijn vertaald in gerichte scholing van zowel directeuren, intern begeleiders en leerkrachten.

Wat doen we met de verkregen informatie?

De verkregen informatie wordt ingezet om gericht te werken aan de ontwikkeling/verbetering van het onderwijs, een goed personeelsbeleid en een financieel gezonde organisatie.

Jaarlijks stelt het bestuur hiertoe een kaderbrief op en op schoolniveau wordt er jaarlijks een school-ontwikkelplan opgesteld waarin beschreven staat waar de school aan gaat werken.

Voorbeelden van ontwikkelpunten/verbeterpunten zijn:

- Opbrengsten
- Zorg en begeleiding
- Didactische vaardigheden van leerkrachten
- Leiderschapsvaardigheden van directeuren
- Communicatie
- Professionele cultuur