



MISSIE EN VISIE BOMMELERWIJS

Inhoud

.....	1
1. Missie, kernwaarden, kernkwaliteiten en ambities.....	3
1.1 Onze kernwaarden	3
1.2 Onze kernkwaliteiten	3
2. Kwaliteit in het onderwijs	4
2.1 Beschrijving	4
2.2 Ambities	4

1. Missie, kernwaarden, kernkwaliteiten en ambities

Bommelerwijs wil vanuit de christelijke identiteit een basis leggen voor de toekomstige ontwikkeling van de aan haar toevertrouwde kinderen. Bommelerwijs wil daartoe een professionele, slagvaardige en lerende organisatie zijn die onderdeel is van de maatschappij. Er wordt financieel verantwoord, vanuit actief werkgeverschap gewerkt. Dit alles om te resulteren in goed onderwijs voor alle kinderen binnen haar scholen.



1.1 Onze kernwaarden

Al het handelen binnen Bommelerwijs wordt gedaan vanuit de volgende kernwaarden:

- Respect
- Ontwikkeling
- Samen
- Eigenaarschap

1.2 Onze kernkwaliteiten

Onze kernkwaliteiten zitten in:

- ons hart: stimulerend; oprecht; loyaal en sociaal;
- ons hoofd: flexibel en realistisch;
- onze werkomgeving: faciliterend; gestructureerd; oplossingsgericht en stabiel.

2. Kwaliteit in het onderwijs

2.1 Beschrijving

Bommelerwijs vertaalt vanuit haar missie en visie, de (wettelijke) eisen en de (on)uitgesproken verwachtingen, naar beleid dat in de schooljaarplannen te lezen is. Het beleid bevat de doelen die Bommelerwijs wil bereiken. Door deze helder en eenduidig te definiëren en te voorzien van een inspectiekader, maken we de gestelde doelen zichtbaar, meetbaar, merkbaar en te beargumenteren.

Kwaliteitszorg is het middel om dit proces te sturen.

Kwaliteitszorg, vertaald in beleid, helpt gestelde doelen vanaf de start zichtbaar te houden, zodat tijdig kan worden bijgestuurd om de doelen te behalen. Hiervoor kan een scala van middelen worden ingezet.

Medewerkers die met kwaliteitszorg belast worden, kunnen vanuit een efficiënte monitoring, adviezen geven over oorzaken van afwijkingen en hiervoor oplossingen aandragen om in de toekomst wel aan de gestelde doelen te voldoen. Daarnaast kunnen we door het organiseren van collegiale intervisie op alle niveaus een versterkend effect realiseren.

Centrale vragen bij de beoordeling van de kwaliteit van ons onderwijs zijn:

1. doen we de goede dingen?
2. doen we de dingen goed?
3. doen we de goede dingen goed?
4. wat kunnen we leren met en van elkaar?

2.2 Ambities

Bij het maken van keuzes voor het kwaliteitsbeleid heeft het College van Bestuur zich laten leiden door de elementen in de missie van Bommelerwijs:

- **Toekomstige ontwikkeling**

Modern onderwijs sluit aan bij de ontwikkelingen in de maatschappij, is dienstbaar aan het primaire proces en gericht op toekomstige ontwikkelingen. Daarvoor zijn bij Bommelerwijs de middelen beschikbaar. Leerkrachten moeten aan de gestelde ontwikkelingseisen voldoen en de ontwikkelingen, leermiddelen en leeromgeving ook.

- **Zorg voor de aan ons toevertrouwde kinderen**

Ook hier zijn er de eisen en verwachtingen met betrekking tot de ons toevertrouwde kinderen.

- Verwachtingen van ouders: naar de stichting, de school en de leerkracht én vice versa naar de ouders. Dat wordt zichtbaar bij: veiligheid, een optimaal leerproces, het kennen van het kind om adequaat te kunnen reageren op de

omstandigheden van het kind, het gedrag tussen leerlingen onderling en het gedrag leerkracht-leerling. Dit alles vanuit een waarderend kader.

- Verwachting van kinderen van hun leeromgeving en met name van de leerkracht. Alle kinderen hebben een hoorrecht vanuit het Kinderrechtenverdrag. Dat houdt in dat een kind gehoord wordt in beslissingen die het aangaan. De in voorbereidingen zijnde wet 'Versterking positie ouders en leerlingen in het passend onderwijs' gaat dit recht vastleggen voor leerlingen die extra hulp nodig hebben in het onderwijs. Het hoorrecht geldt bij het opstellen, bijstellen en evalueren van het ontwikkelingsperspectief, afgekort OPP. Dit plan gaat over de individuele doelen van het kind in het onderwijs en wat het nodig heeft om die te bereiken. Als hoorrecht in de wet is vastgelegd, moeten scholen kunnen aantonen dat zij de mening van de leerling hebben meegenomen in het ontwikkelingsperspectief.

Het toevertrouwen geschiedt op basis van normen en waarden in de omgang met elkaar. Van belang is de dialoog met ouders, het bespreken van verwachtingen die ouders hebben van en voor hun kind en hun eigen verantwoordelijkheid hierbij. Het moet duidelijk zijn dat de school een inspanningsverplichting heeft en geen resultaatverplichting.

- **Professionele organisatie**

Wat is professionaliteit?

- kennis van het onderwijsleerproces;
- kennis van actuele didaktiek, pedagogiek en technologie;
- de goede dingen goed doen: kritisch kijken naar de huidige activiteiten, om deze te toetsen en desgewenst te optimaliseren;
- motivatie/gedrevenheid/eigen verantwoordelijkheid.

Wat is een professionele organisatie?

Een organisatie die gekenmerkt wordt door:

- aandacht voor opleiding en scholing;
- een beroepshouding die gekenmerkt wordt door taak- en rolbesef en integriteit;
- continu bezig zijn met leren en ontwikkelen;
- een professionele uitvoering van dagelijkse werkzaamheden;
- een professionele werkomgeving en –cultuur;
- professionele ondersteuning en ruimte;
- sturing van de vraag naar professionalisering en het beschikbaar stellen van benodigde budgetten;
- een adequate (proactieve) gesprekkencyclus vanuit het waarderend en op open wijze oordelen.

- **Slagvaardige organisatie**

Wanneer is een organisatie slagvaardig?

- binnen een slagvaardige organisatie wordt snel gereageerd, wordt ingespeeld op de actualiteit en tijdig bijgestuurd;
- een slagvaardige organisatie is altijd oplossingsgericht;
- wettelijk voorgeschreven protocollen en interne afspraken zijn goed beschreven, waardoor er snel en adequaat gereageerd kan worden;
- klachten en incidenten worden tijdig gesignaleerd en gemeld en vervolgens worden protocollen zo nodig bijgesteld.

- **Lerende organisatie**

binnen een lerende organisatie:

- leren we van onze fouten en nieuwe kansen te zien om processen door te ontwikkelen;
- kijken we naar huidige processen, leren we van de fouten en doen hierop adequate interventies;
- volgen we de ontwikkelingen in de samenleving die invloed kunnen hebben op de eigen organisatie en indien nodig acteren we hierop;
- vertalen we externe ontwikkelingen naar de eigen organisatie;
- is er een continu proces van professionaliseren en leren we met en van elkaar, collegiaal en informeel.

- **Onderdeel van de maatschappij**

Bommelerwijs is – mede vanuit haar maatschappelijke functie en maatschappelijke opdracht ten aanzien van Burgerschap – onderdeel van de maatschappij, zowel in de relatie met de lokale stakeholders als die daarbuiten.

- **Financieel verantwoord**

Bij Bommelerwijs staat het financieel beleid in het teken van:

- het op transparante wijze, zowel effectief als efficiënt, aanwenden van de beschikbare middelen om de continuïteit op langere termijn en de kwaliteit van de primaire processen te kunnen waarborgen;
- financiële doelmatigheid zodat lopende processen en ambities ongehinderd kunnen verlopen. Hierbij wordt een onderscheid gemaakt tussen noodzakelijk en wenselijk;
- financiële rechtmatigheid.

- **Actief werkgeverschap**

Bommelerwijs volgt de wettelijke kaders binnen de cao PO. Van belang daarbij zijn:

- het zicht hebben op de actuele arbeidsmarktproblematiek;
- het slagvaardig omgaan met maatschappelijke ontwikkelingen rondom personeelstekorten;
- het zicht hebben op de actuele situaties van werknemers;
- het adequaat omgaan met (toekomstige) belangen van werknemers;
- een sterke betrokkenheid met en aandacht voor het welbevinden van de werknemers. Ook hebben voor de individuele werknemer, binnen de mogelijkheden rekening houdend met de belangen van de individuele werknemer.