

6 april 2017

Tuinstraat 1
5531 GK Bladel
Postbus 169
5530 AD Bladel
Telefoon 0497 - 361 261
Fax 0497 - 360 030
info@piusx-college.nl
www.piusx-college.nl



Leren en inspireren

Schoolplan 2017-2021

Naam notitie/procedure/afpraak	Schoolplan 2017-2021
Eigenaar/portefeuillehouder	Jos Bosch
Versienummer	1.0 19 november 2015 1.1 15 maart 2016 1.2 20 mei 2016 1.3 30 mei 2016 1.4 9 juni 2016 1.5 20 september 2016 1.6 18 januari 2017 1.7 27 januari 2017 1.8 24 februari 2017 1.9 16 maart 2017 2.0 6 april 2017
Status document (concept, voorstel, besloten, vastgesteld)	Vastgesteld
Datum laatste statuswisseling	6 april 2017

Inhoudsopgave

	Pagina
Leeswijzer	3
Samenvatting	4
Inleiding	8
Hoofdstuk 1: Toekomstbestendig organiseren	11
Hoofdstuk 2: Wie zijn wij?	14
Hoofdstuk 3: Onderwijs	17
Hoofdstuk 4: Personeel	22
Hoofdstuk 5: Bedrijfsvoering	27
Hoofdstuk 6: Kwaliteit	33
Hoofdstuk 7: Veiligheid	35
Hoofdstuk 8: Communicatie met de achterban	39
Hoofdstuk 9: Partnerschap in de regio	43

Leeswijzer

Dit schoolplan beslaat een periode van vijf jaar. Dat heeft te maken met wet- en regelgeving die in het jaar 2020 volledig van kracht zal zijn. In deze leeswijzer staan de belangrijkste accenten en wijzigingen ten opzichte van de vorige editie.

Dit schoolplan opent met een samenvatting. Hierin wordt globaal uitgelegd wat de inhoud van het schoolplan is.

De organisatiestructuur die sinds 2012 van kracht is, is geëvalueerd en op onderdelen bijgesteld. Zo heeft teamgericht werken een centrale plaats gekregen binnen alle afdelingen van de school:

- de sectie heeft nadrukkelijk een rol gekregen
- de kernteams zijn verticaal georganiseerd en sluiten binnen de leerroutes op elkaar aan.

Deze beide veranderingen zijn in de Inleiding van het schoolplan beschreven.

In hoofdstuk 1 is de missie van het Pius X-College uitgewerkt. Vanaf 1 augustus 2016 is onze school aspirantlid van de Brainportscholen. De school is altijd in ontwikkeling, dat geldt ook voor de identiteit. De basiswaarden hiervan zijn in dit hoofdstuk beschreven.

In hoofdstuk 2 is het kwaliteitsbeleid opgenomen. Dit sluit aan bij het nieuwe toezichtskader van de inspectie. De kern hiervan is dat schoolbesturen een grote verantwoordelijkheid hebben voor onderwijskwaliteit en de borging daarvan. De ambitie van de school is verwoord in het schoolplan. De mate waarin en de manier waarop de school dit realiseert is voor de inspectie een belangrijk ijkpunt. Daarbij hanteert zij minder gedetailleerde indicatoren en is er meer ruimte voor maatwerk.

De ambities van het sectorakkoord VO hebben betrekking op het onderwijs. Deze zijn vertaald in hoofdstuk 3. Hierin is ook de relatie tussen ouders en school opgenomen.

Op het gebied van personeelsbeleid zijn er nieuwe inzichten, die verwerkt zijn in hoofdstuk 4. Hierin wordt de doorontwikkeling van integraal personeelsbeleid naar strategisch personeelsbeleid (HRM) beschreven.

De afdeling bedrijfsvoering wordt met ingang van september 2016 anders georganiseerd. De uitkomsten hiervan zijn in hoofdstuk 5 verwerkt.

In hoofdstuk 6 (Veiligheid) wordt ingegaan op het betreffende beleid. Dat is een nieuw onderdeel in het schoolplan. Ook hoofdstuk 7 'Samenwerken' is nieuw. Hierin wordt de horizontale verantwoording beschreven.

Samenvatting

In deze beknopte samenvatting van het Schoolplan 2017-2021 vindt u een omschrijving van de doelstellingen, activiteiten, werkzaamheden, ambities, processen en ontwikkelingen van het Pius X-College. Wat is er bereikt en waar willen we naartoe? Het schoolplan is het 'spoorboekje' van de school, waarbij niet alleen naar de huidige 'dienstregeling' wordt bekeken maar waarin vooral naar de toekomst wordt gekeken. Het schoolplan is een vast onderdeel van diverse overlegmomenten binnen de diverse sectoren: het management, de MR, de OR, de Raad van Toezicht en P&O. Het schoolplan is het ijkpunt om het beleid bij te stellen of te continueren. Goede communicatie (nadrukkelijk als tweerichtingsverkeer bedoeld) is hierbij onmisbaar.

Onderwijs is mensenwerk en onderhevig aan tal van factoren. Wet- en regelgeving verandert voortdurend en het is aan de onderwijsinstelling om de focus scherp te houden en niet ten onder te gaan aan de vele ontwikkelingen op onderwijsgebied. School heeft de opdracht om jonge mensen te vormen tot burgers en werknemers en die opdracht valt of staat met de kwaliteit van de docenten.

Leren en inspireren

Het uitgangspunt van het Pius X-College is: de leerling staat centraal. Leren is zowel een individueel- als een groepsproces. Er is op onze school veel ruimte voor individuele inbreng, specialisatie, differentiatie en persoonlijke ontwikkeling; zowel voor de docenten als de leerlingen. Schoolbreed is de organisatie zo ingedeeld dat er een duidelijke afbakening van taken is, waarbij het totaal niet uit het oog verloren wordt. Niet alleen richt het Pius X-College zich op de eigen organisatie maar ook op samenwerking met netwerken - zoals Brainport en het Kempisch Ondernemers Platform. Als missie is omschreven: 'Het Pius X-College is de school waar het betere leren gestalte krijgt'. We bieden maatwerk en richten ons op brede vorming waarbij maatschappelijke aspecten als voortschrijdende globalisering worden meegenomen in de schoolloopbaan van de leerlingen. Door alle schoolregelateerde en maatschappelijke aspecten samen te voegen vullen we ons motto in: 'Jij leert, jij inspireert'.

Op het Pius X-College zijn democratie, solidariteit en medemenselijkheid belangrijke waarden waaraan we in de praktijk extra aandacht willen besteden. Ook spelen waarden als tolerantie, (het bieden van) veiligheid/geborgenheid, loyaliteit en luisteren naar de ander in onze gemeenschap een belangrijke rol. Alle medewerkers moeten deze waarden uitdragen en zij - docenten in het bijzonder - dienen zich steeds zó te gedragen dat ze een inspirerend en goed voorbeeld voor leerlingen zijn.

Kwaliteit

Het Pius X-College heeft een goede naam die wordt geassocieerd met kwaliteit. Om die naam hoog te houden en de kwaliteit van het onderwijs te verantwoorden worden rapportages transparant gepubliceerd. Ook zijn er samenwerkingsverbanden aangegaan (o.a. ORION) Om die naam hoog te houden en de kwaliteit van het onderwijs te kunnen blijven verantwoorden, zijn diverse rapportages transparant gepubliceerd en samenwerkingsverbanden (o.a. ORION) aangegaan. De vergroting van de professionaliteit,

zowel op primair als secundair niveau, is een continu proces. Systematisch wordt het beleid geëvalueerd en gewerkt aan het bijstellen van verbeterplannen. Docenten worden gestimuleerd ‘van elkaar’ te leren door intervisies en lesbezoeken. Het Pius X-College heeft ambitieuze doelstellingen op alle vlakken van de bedrijfsvoering en durft innovatief te zijn.

Onderwijs

Het opbrengstgericht werken is de afgelopen jaren gemeengoed geworden op het Pius X-College. Terugkijkend op de periode van het vorige schoolplan en de doelstellingen die daarin verwoord stonden, kunnen een aantal mooie resultaten benoemd worden. De afdeling vmbo heeft in 2012, 2013 en 2014 het predicaat ‘Excellent’ gekregen; de Praktijkschool kreeg dit predicaat in 2014. In het excellentieprofiel van de school staat de regionale functie centraal. We onderhouden intensieve contacten met organisaties en bedrijven in de regio en willen jongeren opleiden naar de eisen van de tijd; ook die jongeren voor wie het niet vanzelfsprekend is dat ze een plek in de arbeidsmarkt zullen vinden. We zien het als onze maatschappelijke opdracht nieuwkomers in de Kempen - waaronder vluchtelingenkinderen - hun plek te laten vinden op onze school.

Bij het leren is de focus niet alleen gericht op de leervakken maar ook op de vorming van burgerschap. Alle leerlingen zijn verplicht minimaal 30 uur maatschappelijke stage te vervullen. Voor alle leerlingen op onze school wordt een loopbaanoriëntatie begeleidingsplan bijgehouden. Voor leerlingen van de beroepsgerichte leerwegen zijn deze plannen gekoppeld aan de vraag van het lokale bedrijfsleven, wat de doorstroming eenvoudiger te maakt.

De relatie tussen school en de ouders is niet vrijblijvend. De school verwacht wederzijdse verantwoordelijkheid; goede communicatie met ouders betekent: laagdrempelig, frequent, tijdig, gevraagd en ongevraagd. Ouders van uit- of afgestroomde leerlingen worden steekproefsgewijs door de teamleider uitgenodigd voor een exitgesprek, om lering te trekken uit de doorlopen processen.

Na jaren van teruglopend rendement in de onderbouw is deze trend gekeerd. De leerlingen die nu in klas drie zitten, presteren voor het overgrote deel op het niveau dat vanuit het basisschooladvies mocht worden verwacht. Door middel van gerichte ondersteuning op taal en rekenen, naar aanleiding van tussentijdse Cito-toetsen, komen de leerlingen eerder op het niveau dat wordt vereist.

Personeel

Een gezonde organisatie kan niet zonder goed strategisch HRM-beleid (HRM=Human Resource Management). De afgelopen decennia is vast komen staan dat dit beleid daadwerkelijk bijdraagt aan doelen en opbrengsten te verwezenlijken; investeringen zijn nodig om opbrengsten te realiseren. HRM-beleid vertaalt wat medewerkers kunnen, durven, willen en geloven. Voor alle medewerkers betekent het dat zij van dit proces ‘eigenaar zijn’ en zich bewust zijn van hun rol en welke invloed zij hebben om de opbrengsten te behalen.

HRM omvat meerdere thema's die met elkaar verbonden zijn en daardoor elkaar ook beïnvloeden. In lijn met de missie en visie staan voor de periode 2017-2021 onderstaande thema's centraal:

- a. Professionalisering en persoonlijke ontwikkeling
- b. Vitaliteit en welbevinden.

Deze thema's hebben het doel om alle medewerkers met plezier, passie en betrokkenheid hun werkzaamheden uitvoeren in een prettig en veilig schoolklimaat.

De gedachte achter Integraal Personeelsbeleid (IPB) is om docenten actiever, systematischer en meer in lijn met de schooldoelstellingen te laten werken. Dit is reeds deels bereikt en wordt in de periode 2017-2021 verder vertaald naar duurzaam en strategisch organisatiebeleid.

Bedrijfsvoering

De bedrijfsvoering binnen het Pius X-College is erop gericht zo efficiënt, effectief, systematisch en doelgericht te werken aan kwaliteitsverbetering op het gebied van Beheer en Onderhoud, PR en Communicatie en Administratie.

Het financiële beheer heeft drie doelen:

- risicobeheer
- borgen van financiële continuïteit op langere termijn
- beheren van financiële ruimte op korte termijn.

ICT speelt een belangrijke rol en wordt met name ingezet als hulpmiddel bij het leren. Door visie en deskundigheid alsmede, digitale leermiddelen en de kwaliteit van de ICT infrastructuur te borgen wordt een klimaat geschapen waarin ICT alle benodigde ruimte krijgt om het onderwijs te kunnen ondersteunen en verbeteren.

Het beheer en het onderhoud van de gebouwen wordt zorgvuldig afgestemd op de behoefte van de leerlingen en bekeken op de lange termijn. Nieuwe werkvormen en/of andere groepssamenstellingen worden daarbij in overweging genomen.

Bij het samenstellen van het rooster wordt zoveel als mogelijk rekening gehouden met de wensen van medewerkers en leerlingen en de wens om kennis uit te wisselen in een 'lerende' organisatie.

Op het gebied van PR wordt getracht intern en extern helder communiceren. Iedere communicatie naar buiten toe uit te dragen. Diverse communicatiekanalen worden daarvoor op één lijn gebracht, teneinde een uniforme uitstraling te creëren.

Veiligheid

Het veiligheidsbeleid van het Pius X-College richt zich zowel op de fysieke als op de sociale veiligheid van leerlingen en personeel. Een positief pedagogisch klimaat kan alleen groeien in een goede en veilige sfeer. Respectvolle omgang, communicatie en afspraken zijn daarvoor randvoorwaarden. Het gebouw is zodanig ingericht dat aan alle veiligheidsvoorschriften wordt voldaan. Ook het ARBO-beleid heeft de aandacht van het bestuur en een plan van aanpak wordt elke vier jaar opnieuw geschreven.

Bij incidenten worden alle betrokkenen betrokken bij het oplossen van het probleem; in eerste instantie onder begeleiding van de mentor of teamleider maar indien nodig kunnen vertrouwenspersonen of speciaal opgeleide docenten ingezet worden.

Op de wegen van en naar school zijn ‘veilige honken’ ingericht. Dit zijn plaatsen waar leerlingen aan kunnen kloppen voor praktische hulp of kunnen ‘schuilen’ in geval van (ernstige) nood.

Het pestprotocol biedt richtlijnen om pesten tegen te gaan of in een vroeg stadium aan te pakken. Jaarlijks worden enquêtes uitgezet onder ouders en leerlingen om de veiligheid te beoordelen. De afspraken met betrekking tot roken, alcohol en drugs (Pius X-College is een rook-, alcohol- en drugsvrije school) staan omschreven en enkele keren per jaar vindt onaangekondigd een kluisjescontrole plaats. In het protocol Social Media is beschreven waar iedere betrokkene van de school zich aan moet houden.

Inleiding

Omschrijving

Het schoolplan is een document dat zijn ontstaansgrond vindt in artikel 24 van de Wet op het Voortgezet Onderwijs.

Het geeft in hoofdlijnen weer wat de activiteiten, werkzaamheden zijn die op het Pius X-College verricht worden. Deze activiteiten worden beschreven vanuit de doelstellingen die de school en haar medewerkers trachten te bewerkstelligen. Tevens wordt in dit document aangegeven welke ontwikkelingen gaande zijn of op termijn in gang worden gezet. Tenslotte wordt aangegeven hoe controle en evaluatie op de geleverde diensten, resultaten en voorzieningen in de jaarlijkse schoolcyclus dienen plaats te vinden. Behalve concrete inhoud bevat dit schoolplan ook vele verwijzingen naar deelplannen en andere bestaande beleidsstukken.

Totstandkoming van het schoolplan

Dit schoolplan is opgesteld door de bestuurder en de drie directieleden van de school. Tevens is input gegeven door teamleiders, onderwijsgroepen, secties, MR, Ouderraad, leden van de RVT en externe partijen.

In het schoolplan staan de ambities van de school beschreven. Een belangrijk punt daarbij is realisme want de ambities reiken dikwijls verder. Wat we vastleggen, voeren we ook uit en het activiteitenschema van het managementteam is het spoorboekje voor het werk. In het schoolplan is ook vooruitgekeken. Het moet een 'levend' document zijn dat in ieder geval jaarlijks opnieuw aan de orde moet komen. Vanuit deze gedachte is het geschreven. De beleidsvoornemens zijn waar nodig onderverdeeld in drie onderwijsrichtingen (praktijkonderwijs, vmbo en havo/vwo).

Implementatie en ontwikkeling

Het schoolplan is een periodiek terugkerend bespreekpunt in diverse gremia:

- Raad van Toezicht
- bestuurder en directie
- managementteam
- kernteams
- onderwijsgroepen, secties, ondersteuningsteam, diverse professionele leergemeenschappen.
- P&O
- bedrijfsvoering
- Medezeggenschapsraad
- Ouderraad.

Hierbij worden processen, resultaten, gedragingen en dergelijke in de school beoordeeld aan de hand van de tekst in de missie. Resultaten van evaluaties worden hierbij betrokken. Tijdens deze bespreking moeten de in het schoolplan vastgelegde missie, uitgangspunten en doelen én de interpretatie daarvan nadrukkelijk aan de orde komen.

We maken gebruik van periodieke managementrapportages die tweemaal per jaar verschijnen, samen met de financiële kwartaalrapportages. De bespreking hiervan dient als ijkpunt om beleid te continueren of bij te stellen.

Controle en borging van een en ander dienen in een jaarlijkse PDCA-cyclus (kwaliteitsinstrument) plaats te vinden. Een goede communicatie (onmiskenbaar bedoeld als tweerichtingsverkeer) is bij dit alles onmisbaar. Consequent en met betrokkenheid uitvoering geven aan de hierboven beschreven handelswijze zal daar zeker aan bijdragen.

Aanleiding voor een schoolplan over een periode van 5 jaar

Er zijn verschillende invloeden van buitenaf die druk uitoefenen op het voortgezet onderwijs, zoals vergrijzing en krimp. Ook de invloed van de politiek is merkbaar, zoals invoering van Passend Onderwijs met een verevening die afloopt in 2020, het rapport 'Leerkracht 2020', het sectorakkoord van de VO-raad met vakorganisaties en met de minister, de prestatiebox en het opbrengstgericht werken, invoering van de participatie wet, het pensioenakkoord, de wet werk en zekerheid en de eisen van het nieuw toezichtkader van de Onderwijsinspectie.

Daarnaast ligt de focus steeds meer op het kerncurriculum (taal-en rekenvaardigheden) en de PISA-normen (een internationale vergelijking van de resultaten van 14- en 15- jarigen). Verder benoemt de school zelf haar eigen ambities en kernwaarden. Deze worden afgestemd met externe partijen uit de omgeving van de school.

Gelet op deze en maatschappelijke ontwikkelingen is er behoefte aan permanent zicht op de vraag of het Pius X-College momenteel inzet op de goede dingen. Ook moeten de beleidsprioriteiten van de komende één à twee jaren scherp in de gaten gehouden

Er zijn maar weinig sectoren waar het etiket 'mensenwerk' meer op zijn plaats is dan in het onderwijs. De vorming van jonge mensen tot toekomstige burgers en werknemers is een belangrijke maatschappelijke opdracht. Een opdracht die staat of valt met de kwaliteit van docenten.

Het is aan de schoolleiding om medewerkers in staat te stellen hun opdracht zo goed mogelijk uit te voeren. Wat hebben zij nodig om hun werk goed te kunnen doen? Die vraag is uiteraard niet nieuw. Het antwoord is de afgelopen tien tot vijftien jaar vooral gevonden de professionalisering. Dat was de essentie van het integraal personeelsbeleid (IPB), een beleidsdoelstelling van het ministerie van OCW. Het doel van IPB was om docenten actiever, systematischer en meer in lijn met de schooldoelstellingen aan hun eigen ontwikkeling te laten werken. Deze doelstelling is deels bereikt.

De verworvenheden van het IPB zijn met name de gesprekkencyclus en het aansturen van het personeel vanuit integrale verantwoordelijkheid door de direct leidinggevenden op middenmanagementniveau (teamleiders en stafhoofden). Deze opbrengsten kunnen nog beter vertaald worden in duurzamer, strategisch organisatorisch personeelsbeleid.

Nieuwe inzichten

Op het punt van strategisch human resource management (SHRM) deelt de schoolleiding de zienswijze die er vanuit gaat dat investeringen in de medewerkers in belangrijke mate het succes van de organisatie bepalen.

De competenties van alle medewerkers moeten verder worden ontwikkeld. Daarna kunnen deze medewerkers op de juiste plaats in de organisatie worden gepositioneerd en door hun leidinggevende worden aangestuurd.

Het Pius X-College streeft naar optimale opbrengsten voor de organisatie én de medewerkers, zoals tevredenheid met het werk, welzijn en een goede balans tussen werk en privé. In het hoofdstuk over personeelsbeleid wordt verduidelijkt wat dit voor het Pius X-College betekent.

In het sectorakkoord wordt versterking van het SHRM-beleid van scholen als een noodzakelijke voorwaarde gezien voor het realiseren van toekomstbestendig onderwijs en de zeven ambities genoemd die daaruit voortvloeien.

De ambities van het Sectorakkoord VO:

1. Toekomstbestendig onderwijs
2. Eigentijdse voorzieningen
3. Brede vorming voor alle leerlingen
4. Partnerschap in de regio
5. Scholen als lerende organisaties
6. Toekomstbestendig organiseren: koppeling van onderwijs- en personeelsontwikkeling
7. Nieuwe verhoudingen in verantwoording en toezicht.

In dit schoolplan leest u waar we de komende vijf jaar naar toe werken. We beginnen met een beschrijving van onze visie op de organisatie. Daarna benoemen we onze kernwaarden, deze vormen immers de voedingsbodem voor onze missie en leggen uit waar we met ons onderwijs naartoe willen: **zorgen voor kwalitatief goed onderwijs waarbij de leerling centraal staat.**

Hoofdstuk 1: Toekomstbestendig organiseren

Positionering van de school

Opgericht in 1946 is het Pius X-College na enkele fusies uitgegroeid tot een onderwijs-instituut met een aanbod van alle vormen van voortgezet onderwijs, van praktijkschool tot gymnasium. De school is gelegen midden in het groene hart van De Kempen en heeft duidelijk de functie van een streekschool. Het Pius X-College heeft een rijke traditie en is vast verankerd in de Kempische gemeenschap.

Het Pius X-College onderscheidt zich onder andere door:

- een zeer laag percentage absentisme bij leerlingen
- een goede ondersteuningsstructuur waarvan het profiel is vastgelegd in het ondersteuningsplan
- hoog gekwalificeerd personeel dat een gering verloop kent.
- een positieve werksfeer met een laag ziekteverzuim onder het personeel.
- een hoog voorzieningenniveau
- een veilige schoolomgeving
- een samenwerkingsverband met andere scholen binnen het netwerk van ORION.
- een actieve participatie in het RSV PVO (Regionaal Samenwerkingsverband voor Passend Voortgezet Onderwijs)
- een goede samenwerking met de gemeentelijke instanties
- lidmaatschap van het Kempisch Ondernemers Platform.

Organisatie

Het Pius X-College is ondergebracht in Onderwijsstichting De Kempen. Het Pius X-College kent als bestuursmodel het Raad van Toezichtmodel. De bestuurder, tevens rector, is eindverantwoordelijk voor het gevoerde beleid en bewaakt op hoofdlijnen de resultaten en de belangrijkste processen in de school. Het schoolbestuur is aangesloten bij de VO-raad en onderschrijft de code Goed Onderwijsbestuur.

Waarom is het Pius X-College georganiseerd zoals het georganiseerd is?

Uitgangspunt is: de leerling staat centraal. Leren is zowel een individueel als een collectief proces. Op school leer je veelal niet alleen, maar zoveel mogelijk in een groep. Samen leren, werken, ervaren en beleven.

Om de leerling het beste onderwijs te bieden kiezen we voor een teamgerichte aanpak. In een team wordt het onderwijs doelgericht, vanuit een collectieve visie op leren, verzorgd.

Het betere leren betekent dat de schoolleiding uitgaat van een continue professionele ontwikkeling van docenten, zorgt voor afstemming van meetbare leeropbrengsten en leerlingprestaties en draagvlak onder docenten om hiermee te gaan werken. Het betekent dat de schoolleiding de focus legt op het primaire proces en dat ondersteunende diensten het leerproces voortuihelpt en faciliteren vanuit hun specifieke opdracht. De docenten en

de onderwijsondersteuners leggen de focus op het leren van de leerling. De concrete leerresultaten zijn hierbij het uitgangspunt. De methode of het programma is hieraan ondergeschikt. Wat moeten de leerlingen aan het einde van de les concreet geleerd hebben, hoe definieer ik de leerwinst van mijn les, hoe laat de leerling zien dat hij daaraan voldoet, wat moet hij doen om dat te bereiken en wat moet de docent doen om dat te bereiken?

Docenten en onderwijsondersteuners maken deel uit van verschillende teams. De teamleider is de direct leidinggevende van de docent en onderwijsondersteuners. Er is ruimte voor individuele inbreng, specialisatie, differentiatie en persoonlijke ontwikkeling.

De sectie

Kennis van vakdidactiek en het curriculum vormen de kern van het handelen van de docent in het onderwijsleerproces. Dit wordt binnen de sectie geformuleerd en vastgelegd in het vakwerkplan.

In dit team wordt/worden verder:

- kennis gedeeld en uitgewisseld op vakinhoudelijk terrein en aanpak in de lessituatie.
- afspraken gemaakt over programmering en toetsen.
- analyses gemaakt van opbrengsten en resultaten, deze zijn o.a. bronnen voor verbeterinterventies.
- de lesmethode bepaald.
- hulpmiddelen ingezet, waaronder ICT.
- plan van eisen opgesteld voor inrichting van de eigentijdse leeromgeving.

Het team

Het Pius X-College kent verschillende afdelingen en leerwegen en daarbinnen zijn verschillende teams geformeerd die elk een eigen teamleider hebben.

De teamleider zijn met hun taken integraal verantwoordelijk voor onderwijs, personeel en organisatie en vanuit hun positie voeren zij overleg met de directie. De directeur personeel is de direct leidinggevende van de teamleiders en voert binnen de gesprekkencyclus de functionerings- en beoordelingsgesprekken.

Ook de afdeling bedrijfsvoering is georganiseerd in teams. Deze worden hiërarchisch aangestuurd door de hoofden van de verschillende stafafdelingen. De directeur bedrijfsvoering is de eindverantwoordelijke en de direct leidinggevende van de stafhoofden, de PR- en communicatiemedewerker en van de receptiemedewerkers.

De directeur onderwijs is direct leidinggevende van het ondersteuningsteam. Het hoofd ondersteuningsteam geeft leiding aan de medewerkers van de absenteadministratie.

Directie en bestuurder

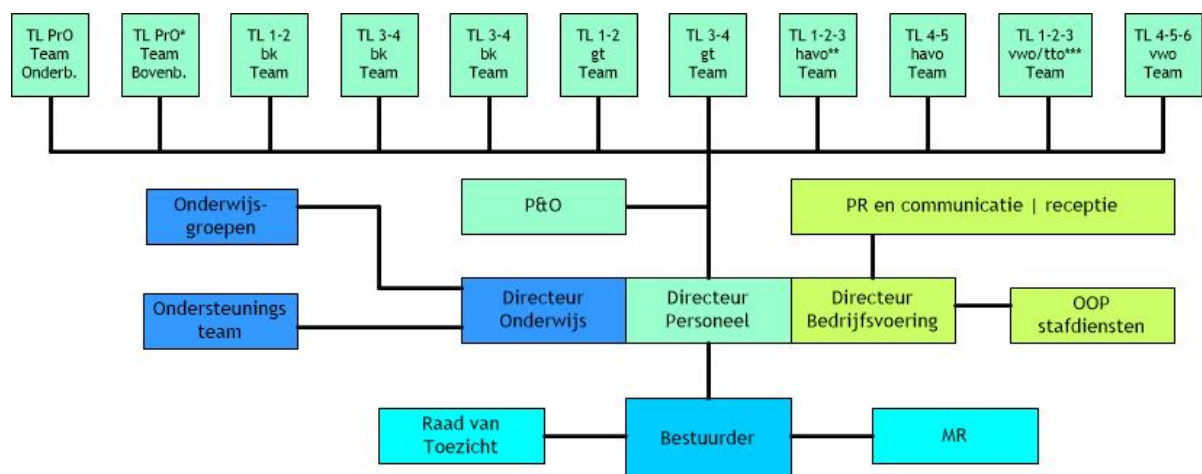
De domeinen onderwijs, personeel en bedrijfsvoering vormen de basis voor de inrichting van de schoolleiding, die verantwoordelijk is. Deze bestaat uit een bestuurder en drie directeuren die ieder verantwoordelijk zijn voor één van de kerndomeinen.

Over het algemeen houden de directeuren zich bezig met beleidsvoorbereidingen op hun eigen terrein. Daarnaast rapporteren zij waar nodig of gewenst is over de opbrengsten van het beleid. De directie is ook verantwoordelijk voor de evaluatie van de genoemde domeinen. Zij opereren als een integraal team en maken het beleid operationeel op schoolniveau.

De bestuurder is de direct leidinggevende van het directieteam. In het directieteam is er in de gekozen opzet sprake van taakafhankelijkheid: zo kunnen onderwijskundige beleidskeuzes niet los gezien worden van personeelsbeleid en bedrijfsvoering. Als leidinggevende van het directieteam zal de bestuurder de eenheid, het evenwicht en de afstemming binnen het directieteam moeten bewaken.

De bestuurder houdt zich uitsluitend bezig met besturen en stelt dus de kaders (of richting) van de schoolorganisatie vast. Daarnaast bewaakt de bestuurder de beleidsuitvoering aan de hand van de rapportages van de directeuren. Conform de ontwikkelingen aangaande educational governance is de bestuurder eindverantwoordelijke voor het financiële bedrijfsresultaat en de onderwijsopbrengsten van de school. Tenslotte heeft de bestuurder de specifieke taak om zorg te dragen voor de maatschappelijke verankering van het Pius X-College door deel uit te maken van regionale/landelijke/internationale netwerken.

Organogram



* team bovenbouw PrO: incl. Schakelklas vmbo

** team 1-2-3 havo: 1 havo/vwo, 2 en 3 havo

*** team 1-2-3 vwo/tto: 1 tto, 2 en 3 vwo/tto

De teamindeling PrO staat nog ter discussie en is niet in het organogram verwerkt.

Hoofdstuk 2: Wie zijn wij?

Leren en inspireren!

Toekomstbestendig onderwijs in leeromgevingen met eigentijdse voorzieningen

Missie: het Pius X-College is de school waar het betere leren merkbaar gestalte krijgt!

- Kerngedachte

Onze maatschappelijke opdracht is het bieden van goed onderwijs. Goed onderwijs is daar waar de individuele talenten van leerlingen tot hun recht komen en leerlingen worden voorbereid op hun rol in een sterk veranderende samenleving. Het is een belangrijk maatschappelijk goed.

- Brede vorming

De voortschrijdende globalisering en de culturele en religieuze diversiteit in onze samenleving dragen bij aan de roep om een brede vorming van al onze leerlingen. Het Pius X-College geeft richting aan deze brede vorming middels eigentijds onderwijs. Op school werken we aan de schoolloopbaan van de leerling: toekomstgericht, samen met ouders.

Door sterker op talenten te focussen, maatwerk te bieden en het onderwijs meer te richten op de brede vorming van leerlingen en competenties die nodig zijn in de 21e eeuw, bereiden we onze leerlingen het beste voor op de samenleving van morgen.

- Context

Gelegen in de Kempen, “de poort tot Brainport”, is het Pius X-College voor ouders en leerlingen in deze streek de vanzelfsprekende keuze voor alle vormen van voortgezet onderwijs. Leerlingen in staat stellen zich te ontwikkelen tot zelfstandige, kritische wereldburgers die zich rekenschap geven van hun omgeving: dat is de kern van onze activiteiten. We werken vanuit het besef dat het Pius X-College van ons allemaal is.

- Kernwaarden:

Uit ons motto: Jij leert/ jij inspireert, valt het volgende af te leiden:

Wie een lerende en inspirerende organisatie nastreeft, beseft dat leren de basis vormt voor ons handelen.

- Het Pius X-College wil een veilige, gezonde, vriendelijke en inspirerende school zijn waar elke leerling nadrukkelijk invloed heeft op het eigen leerproces.
- De professionele kwaliteiten van leidinggevendenden, docenten en medewerkers zijn bij dit leerproces van doorslaggevende betekenis. Al onze medewerkers kunnen in

uitstekende arbeidsomstandigheden hun werk doen. Onderwijsmaterialen, huisvesting en scholingsmogelijkheden zijn navenant.

- We willen een vanzelfsprekende partner zijn in de regio en zoeken daarom verbindingen met gemeenten, bedrijven, maatschappelijke organisaties en onderwijsinstellingen. Deze aansluiting werkt verrijkend en kan voldoen aan de vraag van beroepsgericht werken. Het onderwijs op de afdeling havo/vwo is vooral voorbereidend en oriënterend op de vervolgopleiding.
- Ouders voelen zich thuis op onze school en denken met ons mee.

De identiteit

- Kader

School is meer dan een verzameling vakken, examens, leerlingen, personeelsleden en vrijwilligers. Het Pius X-College heeft een bepaalde identiteit en ideeën over hoe we als school zijn en willen zijn. Het is moeilijk om de eigenheid van de school te behouden in deze tijd van veelvormigheid van cultuur en religie. Een herkenbare traditie is belangrijk, het vormt de basis voor de dagelijkse onderwijspraktijk.

Een school is altijd in ontwikkeling, de identiteit kan in de loop der jaren veranderen doordat accenten veranderen, maar de basiswaarden blijven bestaan.

- Kerngedachte

Op het Pius X-College zijn democratie, solidariteit en medemenselijkheid belangrijke waarden waaraan we in de praktijk extra aandacht willen besteden. Ook spelen waarden als tolerantie, (het bieden van) veiligheid/geborgenheid, loyaliteit en luisteren naar de ander in onze gemeenschap een belangrijke rol. Alle medewerkers moeten deze waarden uitdragen en zij, docenten in het bijzonder, dienen zich steeds zó te gedragen dat ze een inspirerend en goed voorbeeld voor leerlingen zijn.

- Algemeen

- Vanuit cultureel historisch perspectief heeft het Pius X-College haar naam verkregen doordat de school is gesticht op rooms-katholieke grondslag. De huidige samenstelling van de school is ontstaan door het samengaan van verschillende onderwijsinstellingen die één of meer vormen van voortgezet onderwijs verzorgden. De naam ‘Onderwijsstichting De Kempen’ verwijst naar de functie die zij heeft. Namelijk: onderwijs bieden aan alle leerlingen uit deze streek, ongeacht afkomst, culturele achtergrond of geloofsovertuiging.
- Op het Pius X-College treffen we een open cultuur aan waarin iedere leerling telt, waarin men naar elkaar omziet en bereid is voor zwakkere leerlingen extra voorzieningen te treffen.
Vanuit het katholieke sociale denken is met name solidariteit een van de uitgangspunten. Solidariteit betekent in alle opzichten “kiezen voor elkaar”: oenstaan voor de waardigheid van ieder mens voor heel zijn/haar persoon en oog hebben voor het algemene welzijn.



- Het eigen van onderwijs wordt vooral bepaald door de inspiratie die mensen voor hun dagelijks werk putten uit o.a. de christelijke traditie. Dit past in de geloofsopvatting van de moderne mens. Dit kleurt de visie op de omgang met leerlingen, ouders en samenleving.
- Concreet
 - Het vak levensbeschouwing heeft een erkende plaats. Kennis en inzicht verwerven over de grote wereldgodsdiensten maakt deel uit van het curriculum. Daarnaast is er ook aandacht voor vorming (eigen levensbeschouwing). Bovendien stimuleert de school leerlingen om invulling te geven aan het wereldburgerschap.
 - Er zijn bezinningsbijeenkomsten aan het begin en einde van het schooljaar
 - Er vinden activiteiten plaats rond kerst, zowel voor leerlingen als medewerkers
 - Bij overlijden van een personeelslid of leerling wordt een stilte- en rouwruimte ingericht en wordt indien de familie daar prijs op stelt een afscheidsdienst, met een oecumenisch of interreligieus karakter, op school gehouden
 - Van docenten wordt bij aanvaarding van de functie loyaliteit gevraagd met betrekking tot de waarden en normen van het christendom
 - Er zijn themadagen met betrekking tot waarden en normen
 - Aandacht voor mensen in ontwikkelingslanden wordt concreet gemaakt door uitzending van leerlingen, naar projecten en actiedagen
 - Internationaliseringsactiviteiten en uitwisselingen bieden gelegenheid aan leerlingen om kennis op te doen over andere culturen en leefwijzen.
 - De maatschappelijke stage maakt integraal deel uit van het onderwijsprogramma in alle leerwegen.

Hoofdstuk 3: Onderwijs

Brede vorming voor alle leerlingen

In het onderwijsproces op onze school staat de leerling centraal. Leren is zowel een individueel als een collectief proces. Op school leer je veelal niet alleen, maar zoveel mogelijk in een groep. Samen leren, werken, ervaren en beleven.

Om de leerling het beste onderwijs te bieden, gaan we uit van een continue professionele ontwikkeling van docenten, die doelgericht werken vanuit een collectieve visie op leren. De focus ligt hier op het primaire proces. De docenten leggen de focus op het leren van de leerling. Wat moeten de leerlingen aan het einde van de les concreet geleerd hebben, hoe definieer ik de leerwinst van mijn les, hoe laat de leerling zien dat hij daaraan voldoet, wat moet hij doen om dat te bereiken en wat moet de docent doen om dat te bereiken?

Leerwinst kan geboekt worden over lessen en vakken heen. Naast vorming van de leerlingen is het behalen van het diploma het belangrijkste doel. Het draagt bij aan de vorming van mondige burgers die zich open en kritisch opstellen in de maatschappij, hun beroep en de kennis en kunde die daarvan deel uitmaken.

Onderwijsondersteuners hebben vanuit hun specifieke rol de opdracht om het leerproces te ondersteunen.

Het opbrengstgericht werken is de afgelopen jaren gemeengoed geworden op het Pius X-College. Terugkijkend op de periode van het vorige schoolplan en de doelstellingen die daarin verwoord stonden, hebben we mooie resultaten bereikt.

Bij opbrengstgericht werken richten we ons op leerprestaties en sociale opbrengsten. We werken systematisch en doelgericht aan betere resultaten. Dat wil zeggen dat de leerling onderwijs volgt op het niveau dat van hem verwacht wordt. Als elke leerling op de juiste plek zit en daarmee een uitdagende leeromgeving kent, is de kans op succes het grootste.

Excellentieprofiel

In het excellentieprofiel van de school staat de regionale functie centraal. We onderhouden intensieve contacten met organisaties en bedrijven in de regio en willen jongeren opleiden naar de eisen van deze tijd. Onze school zoekt aansluiting bij de groep brainportscholen met sterke focus op 21 century skills, technologie en tweetaligheid.

21th century skills zijn de vaardigheden en competenties waarover burgers in de toekomst dienen te beschikken.

- weten hoe je via digitale weg informatie kunt verzamelen en deze kritisch kunt verwerken.
- communicatieve vaardigheden, het vermogen om samen te werken.
- verstandig omgaan met eigentijdse media.

Het gaat dus over creatief en probleemoplossend denken.

Dit wordt vertaald in het curriculum door samen te werken met andere scholen die zich hebben verenigd in de Brainportscholengroep waar ook het Pius X-College deel van uitmaakt.

We willen al onze leerlingen goed opleiden voor het vervolgonderwijs of voor de arbeidsmarkt, ook de leerlingen voor wie het niet vanzelfsprekend is dat ze daar een plek in vinden. Hiertoe zijn initiatieven ontwikkeld zoals het KempenPlus project, het implementeren van de Borismethodiek, en samenwerking met beroepsopleidingen zoals het Summa-College. We zijn ons er sterk van bewust dat juist een tijd van krimp vraagt om kwaliteitsimpulsen. We zien het als onderdeel van onze maatschappelijke opdracht om ook onderwijs aan nieuwkomers in de Kempen vorm te geven (de Wereldklas).

Waar we spreken over excellentie spreken we over een breed aanbod voor een brede doelgroep. Elke leerling kan zich opgeven voor Pius X-TV, deelname aan de musical, schoolsport en het Open Pius Podium. Daarnaast zijn er excellentie-trajecten voor leerlingen die voldoende capaciteit hebben om zelf invulling te geven aan de ruimte die we hen bieden. Dan gaat het over stages in het buitenland, extra vakken volgen op een hoger niveau, of het meelopen bij vervolgoopleidingen.

Nieuwe doelen

We streven onverminderd naar prima resultaten zoals die in termen vanuit de opbrengstenkaart van de inspectie worden geformuleerd, maar we willen hier een aantal expliciete ambities aan toevoegen.

1. Elke schoolsoort of leerweg kent een andere leerlingpopulatie. We willen leerlingkenmerken scherp in beeld brengen. Hiervoor is een eigen instrument ontwikkeld, een waaier met een zogeheten set indicatoren. Deze indicatoren zullen verder worden verfijnd, ook omdat hier vanuit de basisscholen veel behoefte aan blijkt te bestaan. Binnen de school worden ze toegepast om het pedagogisch-didactisch profiel van de afdeling te beschrijven. In de afdelingsplannen staan per leerweg deze profielen nader uitgewerkt. Door de leerlingen goed in beeld te hebben, zullen docenten beter in staat zijn de leerling ook goed te bedienen. We verwachten betere resultaten, minder afstroom en minder vertraging.
2. Betere resultaten worden voor een groot deel bepaald door het handelen van de docent in de lessituatie. We willen nadrukkelijk inzoomen op de lessituatie en de docent waar nodig ondersteunen bij het uitvoeren van complexe docentvaardigheden zoals differentiëren en het hanteren van een activerende didactiek waarbij voor de leerling veel keuzes zijn. Scholing en collegiale consultatie maken hier onderdeel van uit.
3. De vaksecties krijgen een grotere verantwoordelijkheid in het onderwijsleerproces. De secties zijn als eerste verantwoordelijk voor de kwaliteit van de aangeboden leerinhouden en voor de toetsing en borging van de resultaten. Bij secties ligt de opdracht om vast te stellen wanneer men tevreden is over een resultaat en wanneer een resultaat goed genoemd kan worden. Zowel binnen de afdeling als binnen de secties ligt de nadruk op teamgericht werken.

Sociale opbrengsten

Het Pius X-College is een brede scholengemeenschap, die op één locatie alle vormen van voortgezet onderwijs biedt aan de jeugd van de Kempen. Onze leerlingen en hun ouders vormen een afspiegeling van de maatschappij. In de tijd dat de leerlingen aan onze zorg zijn toevertrouwd, willen we niet alleen werken aan uitstekende resultaten, we willen hen

ook voorbereiden op een zelfstandige rol in de maatschappij. Daarbij hoort een programma dat aandacht heeft voor democratisch burgerschap. We hebben de inhoud van dit programma bij de secties gelegd. In alle leerwegen en jaarlagen is hier aandacht voor. Leerlingen komen in contact met andere culturen, er zijn goede doelen acties, themadagen en bijzondere excursies. We willen aandacht hebben voor onszelf en dienstbaar zijn aan de ander en aan de leefomgeving.

Op het Pius X-College lopen alle leerlingen tenminste 30 uur Maatschappelijke Stage. De leerlingen zoeken met hulp van de mentor en het stagebureau een geschikte stage buiten de lestijden om. Binnen de maatschappelijke stages wordt nauw samengewerkt met de gemeentelijke stage-makelaar. Jaarlijks wordt op school een stagemarkt georganiseerd en een netwerkbijeenkomst met participerende organisaties, verenigingen en instellingen.

Beroepskeuze

Er is een doorlopende leerlijn LOB in alle leerwegen. Op alle afdelingen is een LOB-beleidsplan. In de beroepsgerichte leerwegen zijn de LOB-activiteiten gerelateerd aan de vraag van het lokale bedrijfsleven. Het praktijkonderwijs kent de uitstroommonitor, in de overige leerwegen is er een jaarlijkse terugkoppeling met de belangrijkste partners voor vervolgonderwijs in de regio. Teamleiders voeren jaarlijks exitgesprekken met ouders en mentoren informeren in het jaar na uitstroom naar de resultaten in het vervolgonderwijs. Binnen het vmbo en pro kennen we doorstroomcoaches. Met een aantal mbo-opleidingen werken we intensief samen in de vorm van een doorlopende leerlijn of een convenant. Om docenten kennis te laten maken met het bedrijfsleven is er de mogelijkheid tot het volgen van docentenstages.

ICT

ICT speelt een belangrijke rol in het onderwijs en blijft zich snel ontwikkelen. Het heeft impact op de manier waarop nu en in de toekomst onderwijs wordt gegeven. De ICT-voorzieningen zijn een belangrijk hulpmiddel in de school bij de verwezenlijking van het pedagogisch-didactisch concept.

Het ICT-beleid is gefundeerd op de volgende vier pijlers:

1. Visie
2. Deskundigheid
3. Digitaal leermateriaal
4. ICT-infrastructuur.

Deze pijlers zijn ontleend aan de bouwstenen van het 'Vier in Balans-model' van Kennisnet.

Ad 1. Visie: Met behulp van ICT worden leerdoelen beter bereikt. De leerstof wordt veel meer op maat of gevarieerd aangeboden op het moment in de les dat het de docent uitkomt. Met behulp van ICT kunnen we beter diagnosticeren, remediëren, differentiëren, leerstof herhalen, toetsen en verrijken of verdiepen. Er wordt gericht gewerkt aan mediawijsheid.

Ad 2. Deskundigheid: toepassing van ICT heeft gevolgen voor de kennis en vaardigheden van de docent. De school organiseert hiervoor ICT-studiebijeenkomsten. Binnen iedere sectie is een ICT-verantwoordelijke benoemd. En het thema komt regelmatig terug tijdens sectievergaderingen (pedagogisch-didactische aanpak).

Ad 3. Digitaal leermateriaal: er komt steeds meer digitaal leermateriaal beschikbaar voor het onderwijs binnen de diverse leerroutes. Geconstateerd wordt dat het gebruik van folio werkboeken afneemt en het digitale verwerkings- en leermateriaal toeneemt. Naast methodegebonden software maken docenten frequenter gebruik van websites, filmpjes e.d.

Ad 4. Infrastructuur: de digitale snelweg waarin goede bereikbaarheid, beschikbaarheid en snelheid van verwerken centraal staan, vraagt erom dat jaarlijks wordt geïnvesteerd in het optimaliseren van deze snelweg. Het gebruik van eigen devices wordt daarbij steeds meer gangbaar.

De uitwerking van deze pijlers zijn opgenomen in de IT-beleidslijn 2017-2021.

Ondersteuningsvoorzieningen

We gaan uit van het leren van de leerling en dat start met goed onderwijs door de docenten en bij een goede relatie tussen ouders, leerlingen en de school. Docenten maken aantekeningen over vorderingen van leerlingen in het leerlingvolgsysteem (SOM). De mentor en de vakdocent maken systematisch aantekeningen over gedragsontwikkeling van de leerlingen. De vorderingen en gedragingen worden volgens het jaarplan besproken met de overige docenten en met de ouders. De mentor is daarbij de spil. Hij vangt signalen op en vertaalt deze naar ondersteuningsbehoeften. Zo nodig wordt het ontwikkelingsperspectief (OPP) van de leerling in overleg met de ouders opgesteld c.q. aangepast. Het interne ondersteuningsteam geeft op onze school ondersteuning die gericht is op de schoolloopbaan van de leerling. Deze ondersteuning is in werkprocessen vastgelegd en de verslaglegging hiervan is geborgd. Het interne ondersteuningsteam is vraagbaak en ondersteuner van mentoren en docenten en zal naast individuele ondersteuning ook vaak teamgerichte ondersteuning bieden. Ook in de ondersteuning gaan we uit van planmatige professionele ontwikkeling van docenten, mentoren en specialisten met steeds een focus op het primaire proces vanuit ieders specifieke opdracht.

Onze school wil een lerende organisatie zijn waarbij we het leren teamgericht invullen. Gedragsdeskundigen, IB-coaches en RT'ers, maken deel uit van het ondersteuningsteam dat onder leiding staat van de coördinator. De specialisten binnen het interne ondersteuningsteam hebben naast het werk binnen een bepaalde afdeling ook een schoolbreed takenpakket. Het hoofd van het ondersteuningsteam is op haar beurt de spil in de samenwerking met externe partners. Er zijn vaste contacten met medewerkers van het LOT, de GGD, de Politie en Leerplicht. Hiermee is snelle toegang tot diverse circuits buiten de school gewaarborgd.

Kwaliteitszorg

Om goed zicht te hebben op onderwijsresultaten en de leskwaliteit, worden deze opbrengsten cyclisch verantwoord onder leiding van de directeur onderwijs. Het streven hierbij is om meer dan voorheen gezamenlijk concrete doelen te benoemen, concrete resultaten te meten en concrete verbeterplannen op te stellen. Alle belangrijke activiteiten zijn opgenomen in een activiteitenkalender die maandelijks wordt geagendeerd en bijgewerkt.

Docenten zijn op de hoogte van de indicatoren die de onderwijsinspectie heeft neergelegd in het waarderingskader. Naar aanleiding van het inspectierapport zijn door elke afdeling in een concreet verbeterplan speerpunten benoemd.

De kwaliteitszorg zal zich de komende jaren vooral richten op het handelingsgericht werken in de klas en het onderwijsleerproces van de docent in de les. Belangrijke aandachtspunten hierbij zijn: het aangeven van concrete lesdoelen, het geven van taakgerichte feedback, het beter toepassen van activerende werkvormen, het differentiëren in de wijze van instructie, in tempo, en in niveau. Op basis van deze actiepunten is ook een scholingsprogramma opgezet.

Elke sectie beschikt over een vakwerkplan dat up-to-date is. De indicatoren met betrekking tot de kwaliteit van de lessen zijn hierin verwerkt. De sectie legt verantwoording af over de behaalde resultaten en maakt die ook onderling bespreekbaar. Hiervoor staat het instrument Cum Laude ter beschikking van de sectievoorzitters. Sectieleden zijn bekend met elkaars lessen en bezoeken die regelmatig.

Voor de afdeling praktijkonderwijs geldt dat vooral aandacht dient te zijn voor de borging van de kwaliteit, voor het doorontwikkelen van het OPP (ontwikkelperspectief) van de leerling in de richting van nog meer vraaggestuurd onderwijs en het verder uitzetten van een referentiekader om uitspraken te kunnen doen bij het geven van kwaliteitsoordelen van het onderwijsleerproces.

Onze school stelt zich ten doel door middel van een zelfevaluatie na te gaan in hoeverre we in staat zijn geweest om de gestelde kwaliteitsdoelen vorm te geven en te realiseren. Wanneer deze evaluatie naar ons oordeel het stempel goed verdient, zullen we de onderwijsinspectie verzoeken om eveneens onderzoek te doen om de feitelijke kwaliteit vast te stellen.

Lessentabellen

De lessentabellen en de onderwijstijd worden elk jaar opnieuw vastgesteld en opgenomen in de schoolgids. Het streven is om de lessentabellen meer in overeenstemming te brengen met de wettelijk gestelde onderwijstijd. Voor de rust in het rooster zijn witte weken opgenomen waarin geen buitenschoolse activiteiten plaatsvinden. De aangepaste schoolactiviteiten (ASA) worden jaarlijks vastgesteld binnen het budget volgens het kader ASA en na fiattering opgenomen in het jaarplan. Naast klassikale internationaliseringsactiviteiten zijn er ook kleinschalige activiteiten voor kleine groepen.

Hoofdstuk 4: Personeel

School als lerende organisatie: ‘Mensen maken het verschil’

Inleiding

De inhoud van en de wijze waarop het strategisch HRM-beleid wordt uitgevoerd, is gebaseerd op de missie van de school: ‘het Pius X-College is de school waar het betere leren merkbaar gestalte krijgt!’ (HRM = Human Resource Management.)

Wij bieden onderwijs waarbij de leerling het vertrekpunt is en kwaliteit een vanzelfsprekendheid. Dit houdt concreet in dat wij zorg dragen voor kwalitatief goed onderwijs voor alle leerlingen in de Kempen, gegarandeerd door goed gekwalificeerd onderwijspersoneel. Vertrouwen, verbinden en vakmanschap zijn de sleutelwoorden om deze kwaliteit te garanderen. Dit vanuit het motto: ‘Jij leert, jij inspireert’.

Bovenstaande vraagt een HRM-beleid dat medewerkers stimuleert, faciliteert en uitdaagt om het werk zo goed mogelijk uit te voeren en het beste uit zichzelf naar boven te halen. In feite draagt het HRM-beleid zorg voor professioneel handelen van alle medewerkers. HRM-beleid vertaalt wat medewerkers kunnen, durven, willen en geloven. Voor alle medewerkers betekent het dat zij van dit proces ‘eigenaar zijn’ en zich bewust zijn van hun rol en welke invloed zij hebben om de opbrengsten te behalen.

Ontwikkelingen

In de inleiding van het schoolplan is aangegeven dat invloeden c.q. ontwikkelingen van buiten mede bepalend zijn voor het beleid en de doelstellingen van de school. Dat geldt ook voor het HRM-beleid, waarbij de uitwerking van het beleid verschillend is. Registratie bij het Register Leraar wordt gestimuleerd.

De ontwikkelingen, die van invloed zijn op het HRM-beleid, zijn de volgende:

- Daling van het aantal leerlingen (krimp) en de vergrijzing (verhoging AOW-leeftijd) in relatie tot veranderingen in de wet- en regelgeving.

Het Pius X-College heeft op dit moment en krijgt de komende jaren nog meer te maken met een daling van het leerlingenaantal. De verwachting is dat het leerlingenaantal tot 2020 met 15% daalt. Dit heeft direct invloed op de benodigde capaciteit (formatie) voor de uitvoering van het onderwijsproces. Voor het HRM-beleid is het van belang zo goed mogelijk te sturen op de inzet- en beschikbaarheid van medewerkers, met name die van docenten. Om dit te kunnen realiseren is flexibiliteit in de formatie - het hebben van een flexibele schil - essentieel. Echter, door veranderde wet- en regelgeving zoals de verhoging van de AOW-leeftijd, pensioenwetgeving, de wet Werk & Zekerheid (WWZ) en het ontslagrecht ontstaat een spanningsveld. Enerzijds streven we naar een flexibele schil binnen de formatie en willen we startende docenten aantrekken en behouden. Anderzijds hebben we te maken met een beperkte speelruimte door de

veranderde wet- en regelgeving om dit te kunnen realiseren. Door de WWZ en het ontslagrecht wordt het aantal en de duur van tijdelijke contracten verkort en worden de mogelijkheden om (tijdelijke) contracten te beëindigen beperkt c.q. aangescherpt. De verhoging van de AOW-leeftijd en de veranderingen in de pensioenwetgeving leiden ertoe dat personeelsleden langer door(moeten) werken dan ze beoogd hadden en dat de financiële situatie op het moment van (gedeeltelijke) pensionering verandert. Hierdoor wordt het natuurlijke verloop, dat wenselijk is om in te kunnen spelen op de krimp, en de ruimte om kansen te bieden aan startende docenten beperkt.

Deze ontwikkelingen vragen om een andere manier van organiseren en beleidvoeren:

- We hebben een werkverdelingsbeleid waarbij een schoolbrede inzetbaarheid en het maken van maatwerkafspraken belangrijke items zijn tussen een leidinggevende en het personeelslid.
- Overleg en communicatiestructuur zorgen ervoor dat er voldoende tijd is voor werkoverleg en er momenten zijn om kennis te delen en te leren van elkaar.
- Tevens wordt het beleid ‘verzakelijkt’; het tekort aan structurele formatie en de beperking van het aantal tijdelijke contracten betekent ook dat van goed functionerende medewerkers afscheid moet worden genomen van wie het tijdelijke contract niet omgezet kan worden in een vast contract.
- De ORION-scholen hebben een werkgelegenheidsconvenant opgesteld. Dit beoogt dat goed functionerende personeelsleden werkzaam blijven binnen één van de ORION scholen en dat de scholen elkaar ondersteunen en gezamenlijk activiteiten organiseren om zo goed mogelijk om te gaan met een krimpende organisatie.
- Vanuit het oogpunt van goed werkgeverschap en de wettelijke verantwoordelijkheid is het aanbieden van employabilitytrainingen (begeleiding in het vinden van een andere werkomgeving) een belangrijk item van het HRM-beleid.

Mede door de verhoging van de AOW-leeftijd en veranderingen in de pensioenwetgeving is duurzame inzetbaarheid een belangrijk thema van het HRM-beleid. De komende jaren ligt de focus op het inzetten van maatregelen en het uitvoeren van activiteiten, die de duurzame inzetbaarheid bevorderen.

Deze maatregelen en activiteiten zijn o.a.:

- het voeren van een dialoog over ambities, professionele ontwikkeling en wensen over de loopbaan
- het versterken van de rol van de leidinggevenden in het voeren van oplossingsgerichte gesprekken
- het inzetten van scans gericht op de persoonlijke ontwikkeling en/of vitaliteit
- het aanbieden van begeleidingstrajecten door externe organisaties, zoals individuele coachtrajecten, gesprekken over de persoonlijke financiële situatie, trainingen op het gebied van vitaliteit, balans werk-privé.

- Sectorakkoord VO, actieplan Leraar 2020, platform onderwijs 2032, Passend Onderwijs

Het Sectorakkoord VO, Actieplan Leraar 2020, het Platform onderwijs 2032 en Passend Onderwijs hebben invloed op de professionalisering, persoonlijke ontwikkeling van alle medewerkers.

Dit betekent o.a.:

- Voor bestuurder en directieleden is professionalisering gericht op het sturen, bereiken en verantwoorden van de organisatiedoelen én op het versterken, ondersteunen en stimuleren van teamleiders en andere leidinggevendenden bij de uitvoering van hun rol.
- Om aan de doelen en ambities van deze sectorale akkoorden te voldoen ligt het accent bij docenten op het verdiepen en verrijken van complexe docentvaardigheden gericht op differentiëren, activerende didactiek en de toepassing van ICT-middelen tijdens de les.
- De invoering van Passend onderwijs heeft invloed op de leerlingenpopulatie. Deze verandert waardoor onder andere verschillen tussen leerlingen groter worden. Dit vraagt andere pedagogische en didactische vaardigheden van docenten. Voldoende ruimte binnen het professionaliseringsbeleid om hen te ondersteunen en faciliteren is hierbij van belang.
- Alles binnen onze organisatie moet erop gericht zijn de leerlingen zo goed mogelijk in staat te stellen zich in deze vormende fase van hun leven te ontwikkelen tot zelfstandige, democratische wereldburgers. Hierin moet het motto 'de leerling centraal, docent maakt het verschil' nog meer gestalte krijgen. Van het personeel wordt een ambassadeurschap voor de school verwacht in de meest brede zin van het woord. Voorbeeldgedrag moet een bijdrage leveren aan de goede naam die het Pius X-College in De Kempen heeft opgebouwd.

Thema's

HRM omvat meerdere thema's, die met elkaar verbonden zijn en daardoor elkaar ook beïnvloeden. In lijn met de missie en visie en door de genoemde ontwikkelingen staan voor de periode 2017-2021 onderstaande thema's centraal:

- a. Professionalisering en persoonlijke ontwikkeling
- b. Vitaliteit en welbevinden.

a. Professionalisering en persoonlijke ontwikkeling

Het uitdragen van de missie en visie en het bereiken van de schooldoelstellingen beogen een goede positionering, aansturing en ontwikkeling van competenties van alle medewerkers. Professionalisering en persoonlijke ontwikkeling van alle medewerkers staan hierbij centraal. Als school willen wij dit maximaal ondersteunen en faciliteren zodat wij doelgericht sturen op de 'Performance'. Onder performance wordt verstaan het gedrag en professioneel handelen van een medewerker. Een direct leidinggevende heeft hierin de sturende rol door met een medewerker hierover in gesprek te gaan. Kwaliteit, ontwikkeling en welbevinden zijn de centrale thema's van de gesprekkencyclus. Op deze manier is er sprake van een 'lerende organisatie'. Door het

voeren van een professionele dialoog en van ontwikkelingsgerichte gesprekken wordt men aangesproken op de professionaliteit en wordt feedback gegeven op het persoonlijk functioneren en handelen.

De professionalisering en persoonlijke ontwikkeling zijn dan ook van toepassing op alle medewerkers op alle niveaus in de school, te weten docenten, onderwijsondersteunend personeel, staffunctionarissen, schoolleiding, bestuurder en de leden van de Raad van Toezicht.

Binnen dit proces speelt het 'ORION professionaliseringsportaal' een belangrijke rol.

b. Vitaliteit en welbevinden

Het doel van goed HRM-beleid is om opbrengsten voor de organisatie en de medewerkers duurzaam te borgen. Voor de medewerkers betekent dat onder andere tevredenheid met het werk, een goede balans tussen werk en privé en een duurzame inzetbaarheid gedurende de gehele loopbaan. Levensfasebewust personeelsbeleid is hierbij een belangrijk instrument waarbij er ook oog is voor de belastbaarheid en beschikbaarheid van parttimers. Belangrijke opbrengsten en ijkpunten voor een duurzaam personeelsbeleid zijn vitaliteit en welbevinden, gericht op de gehele loopbaan van een personeelslid vanaf de werving tot en met de uitdiensttreding.

Ook binnen dit thema speelt het eerder genoemde 'ORION professionaliseringsportaal' een belangrijke rol. Een gezonde leefstijl is binnen dit thema een verantwoordelijkheid van de werknemer en deze zal hier indien noodzakelijk door de werkgever op aangesproken worden.

Het vinden van balans tussen de belangen van de organisatie en die van de personeelsleden is hierbij essentieel. Door een open en transparante communicatie maakt dit zogenaamde 'psychologische contract' het mogelijk een sfeer te creëren van voorspelbaarheid en duidelijkheid.

Bovengenoemde thema's hebben als doel dat alle medewerkers met plezier, passie en betrokkenheid hun werkzaamheden uitvoeren in een prettig en veilig schoolklimaat.

Doelen

Voor de periode 2017-2021 worden onderstaande doelen gesteld:

1. In 2021 is een professioneel statuut geïmplementeerd aan de hand van het landelijke model. Onderdeel hiervan is dat het registeren in een landelijk register gestimuleerd wordt vanuit de visie dat medewerkers blijvend leren en professionaliseren. Vanuit deze visie wordt de inhoud van schoolbrede studiedagen afgestemd op actuele thema's. Hierbij kan worden gedacht aan: differentiëren, activerende didactiek, gepersonaliseerd leren en inzet van ICT. Middels een PLG (Professionele Leer Gemeenschap) gaan we het leren 'van en met elkaar' meer gestalte geven. Kennis met elkaar delen is een voorwaarde voor een 'lerende organisatie'. Hieraan wordt als doel gekoppeld om in 2017 te voldoen aan de eis dat 100% van de lessen door bevoegde docenten wordt gegeven.
2. Opleiden in de school: het streven is om jaarlijks 30-35 stageplaatsen aan te bieden aan stagiaires om hen zodoende op te leiden en te begeleiden.

3. Het opstellen van een formatieplan met daaraan gekoppeld een meerjarige personeelsplanning. Dit is een planning waarbij het natuurlijke verloop en de krimp (ten gevolge van de daling van het leerlingenaantal) op korte, middellange en lange termijn wordt afgezet tegen de inkomsten en uitgaven van de school voor de komende jaren.
4. Behouden van goed personeel binnen het ORION-samenwerkingsverband door het uitvoeren van de afspraken, die opgenomen zijn in het werkgelegenheidsconvenant.
5. De Functiemix voldoet jaarlijks aan de maatafspraken, die opgesteld zijn in samenspraak met de bonden.
6. Het opstellen en uitvoeren van een plan van aanpak gebaseerd op de resultaten van het onderzoek 'Werken met plezier'. Het doel is dat minimaal 85% van alle personeelsleden tevreden is en het plezier in het werk wordt beoordeeld met een gemiddeld cijfer tussen de 7,2 en 7,6.
7. Tevens een zo laag mogelijk verzuimpercentage, een percentage dat minimaal onder het landelijke gemiddelde ligt.

Voor de uitvoering van het personeelsbeleid kunnen verschillende personeelsinstrumenten ingezet worden, waaronder:

- werkafspraken
- werving- en selectietraject
- employability
- begeleidings- en coaching traject
- gesprekkencyclus
- professionaliseringsplan
- werkverdelingsbeleid OP
- werktijdenregeling OOP
- jaarplanning met ruimte voor werkoverleg en professionele ontwikkeling
- arbo- en gezondheidsbeleid
- personeels- en opvolgingsplanning
- functie- en taakdifferentiatie
- regelingen en protocollen die vallen onder code Goed Bestuur m.b.t. goed werkgeverschap. Bijv.: integriteitscode, privacyreglement, klokkenluidersregeling, etc.

Hoofdstuk 5: Bedrijfsvoering

Eigentijdse voorzieningen

Inleiding

Bedrijfsvoering betreft de sturing en beheersing van bedrijfsprocessen binnen een organisatie om de beleidsdoelstellingen te kunnen realiseren. Bedrijfsvoering binnen het Pius X-College betreft de aansturing van de organisatie en behelst alle bedrijfsmatige activiteiten met uitzondering van de feitelijke uitvoering binnen het primaire proces.

De directeur bedrijfsvoering is verantwoordelijk voor het strategische beleid voor wat betreft financiën, ICT, facilitaire zaken, onderhoud en beheer gebouwen, PR en Communicatie, administratie, receptie e.d.

De afdeling bedrijfsvoering is uitgesplitst in vier afzonderlijke stafdiensten, zijnde Administratiekantoor, ICT, Facilitaire zaken (waaronder Beheer gebouwen en onderhoud) en Roosterzaken. Deze worden hiërarchisch aangestuurd door de hoofden van de verschillende stafafdelingen. De directeur bedrijfsvoering is de eindverantwoordelijke. Daarnaast geeft de directeur bedrijfsvoering rechtstreeks leiding aan de PR- en Communicatiemedewerker en receptiemedewerkers.

Doelstelling afdeling Bedrijfsvoering

De doelstelling van de afdeling Bedrijfsvoering behelst de volgende kwalificaties:

- efficiënte en effectieve bedrijfsprocessen en financiële continuïteit leiden tot een optimale dienstverlening;
- systematisch en doelgericht werken aan kwaliteitsverbetering;
- kwaliteit van service, ondersteuning aan het primaire onderwijsproces en dienstverlening op peil houden en te verbeteren
- naleving van wet- en regelgeving (m.n. governancecode 'Goed Onderwijsbestuur') en rechtmatige besteding van middelen;
- continuïteit waarborgen door een solide en efficiënte bedrijfsvoering op basis van transparantie én juiste, tijdige en volledige informatievoorziening;
- huisvesting en voorzieningen zijn belangrijke randvoorwaarden om de visie van het Pius X-College op onderwijs te vertalen in de praktijk van alle dag.

Financiën

Een doelmatig financieel beleid is een belangrijke voorwaarde voor het totstandbrengen van een goed beleid op de terreinen Onderwijs en Personeel binnen de organisatie. De financiële middelen worden verdeeld op basis van de strategische visie van de school. Onder doelmatig financieel beleid wordt met name verstaan dat de continuïteit van de organisatie wordt gewaarborgd, dat sprake is van doelmatig beheer en ruimte gecreëerd wordt voor in het bijzonder de onderwijskundige doelen.

Het Pius X-College streeft naar een gezonde financiële huishouding, waarvoor o.a. de randvoorwaarden zijn opgenomen in het Financiële Beleidsplan en het Treasurystatuut. Onder een gezonde financiële huishouding wordt een situatie verstaan waarbij de jaarlijkse

inkomsten en uitgaven in balans zijn. Hierbij moeten de middelen efficiënt en effectief worden ingezet ten behoeve van de onderwijsorganisatie. De belangrijkste instrumenten voor het borgen van de financiële ruimte zijn: de (meerjaren-)begroting, de ontwikkeling van kengetallen (o.a. leerlingenprognoses en kengetallen commissie Don) en de liquiditeitsbegroting.

Het financiële beleid heeft drie belangrijke doelen:

1. Risicobeheer

Risicobeheer is het in beeld brengen van de mogelijke risico's die zich kunnen voordoen, met daarbij maatregelen hoe met deze risico's om te gaan. Het risicobeheer keert jaarlijks terug c.q. maakt onderdeel uit van de documenten die in het kader van de planning- en controlcyclus worden gemaakt. Risicobeheer wordt tot uitdrukking gebracht in kengetallen. Voorbeelden hiervan zijn de exploitatiebegroting, managementrapportage, managementletter van de accountant en het bestuursverslag, inclusief jaarrekening.

2. Borgen van financiële continuïteit op lange termijn

Financieel beleid is van belang om te voorkomen dat de financiële continuïteit van de school in gevaar komt. De school moet immers te allen tijde aan haar verplichtingen kunnen voldoen. Een belangrijk instrument hiervoor is de financiële meerjarenbegroting, die aangeeft welke baten en lasten de school voor de komende 4 á 5 jaar verwacht en geeft inzicht in de financiële ruimte van de school en de invloed van de keuzes die de bestuurder maakt binnen deze ruimte. Om financiële risico's te beheersen zijn reserves opgebouwd die een buffer vormen om eventueel financiële tegenvallers op te vangen.

3. Beheren van financiële ruimte op korte termijn

De beschikbare middelen bepalen de financiële ruimte van de school. De belangrijkste instrumenten voor het borgen van de financiële ruimte zijn de (meerjaren-)begroting, de ontwikkeling van kengetallen en de liquiditeitsbegroting. De liquiditeitsbegroting geeft inzicht in de omvang van de liquide middelen van de school voor een bepaalde periode.

Op het terrein van het financiële beleid zijn de doelstellingen voor de komende planperiode als volgt:

- waarborgen van de continuïteit
- doelmatig beheer van (financiële middelen
- beheersen en (vroegtijdig) inzichtelijk maken van mogelijke risico's
- juiste én tijdige informatievoorziening over de financiën
- (financiële) ruimte creëren voor onderwijskundige doelen
- zorgdragen voor 'eigen' afdruk statement 'In Control'

ICT

ICT speelt een belangrijke rol in het onderwijs en blijft zich snel ontwikkelen.

Het ICT-beleid van het Pius X-College is gefundeerd op de volgende vier pijlers:

1. Visie

De opvatting over kwalitatief goed en doelmatig onderwijs en de plaats die ICT daarbij inneemt. Zie hiervoor de paragraaf ICT in het hoofdstuk Onderwijs.

2. Deskundigheid

De benodigde competenties van medewerkers om ICT goed in te zetten:

- ICT-bekwaamheid van docenten en (technisch) onderwijsassistenten. Kennis, kunde en houding tegenover ICT in het pedagogisch-didactisch handelen.
- De deskundigheid van leidinggevend, directie en bestuurder om ICT in te zetten om de ambities van het Pius X-College te realiseren en medewerkers te faciliteren om ICT-bekwaam te worden.
- De deskundigheid van het onderwijsondersteunend personeel om ICT te laten werken voor leerlingen, docenten en leidinggevend.

3. Digitaal leermateriaal

De informatie, educatieve content en software die gebruikt worden in de school zoals:

- digitaal leermateriaal dat speciaal is gemaakt voor het onderwijs en algemene kennisbronnen.
- educatieve softwarepakketten en ICT-systemen zoals een elektronische leeromgeving, leerlingadministratie- en leerlingvolgsystemen.
- algemene kantoortoepassingen en apps zoals ten behoeve van de financiële administratie, HRM-tools en roosterpakketten e.d.

4. ICT-infrastructuur

De beschikbaarheid en kwaliteit van hardware, netwerken en connectiviteit binnen het onderwijs van het Pius X-College. Hierbij gaat het met name om: vaste en draadloze netwerk- en internetverbindingen, servers, clouddiensten, alsmede pc's, laptops, tablets en digitale schoolborden.

Doelstelling voor de schoolplanperiode

- Zorgdragen voor een optimaal dekkend wifi-netwerk in de schoolgebouwen;
- Adequate administratieve organisatie middels programma's zoals Office 365, Sharepoint, SomToday, You Force e.d.;
- probleemloos inloggen voor bezoekers van de school met inachtneming van de privacy en veiligheidseisen;
- optimalisering creëren voor thuiswerken met behulp van eigen device c.q. MacBook;
- (financieel) juiste balans m.b.t. gebruikmaking hardware van school dan wel eigen persoonlijk device (tablet, smartphone e.d.).

Facilitaire zaken

Onder facilitaire zaken valt met name het facilitaire beheer van de school. De medewerkers van deze stafdienst dragen met name zorg voor een adequate ondersteuning aan het primaire proces. Dit gebeurt o.a. door het houden van toezicht op leerlingen door conciërges en toezichthouders in de school en het beheer van de catering in de personeelskamer en aula's van de school. Ook de centrale inkoop en beheer van de inventaris e.d, alsmede het toezichthouden op de schoonmaakdiensten van de schoolgebouwen vormen een belangrijk onderdeel van de stafdienst Facilitaire zaken.

Doelstelling voor de schoolplanperiode

- Facilitaire mogelijkheden bieden door middel van inrichten ruimtes voor verdergaande ontmoeting c.q. kennisuitwisselingen tussen met name docenten.
- Centreren van vaklokalen (bijv. Talenplein, TTO-afdeling) waardoor meer uitwisseling binnen vakgebieden ontstaat en er minder pendelbewegingen voor docenten plaatsvinden.
- Creëren van een 'Gezonde School'.
- Optimaliseren van het creëren van een veilige (verkeers-)schoolomgeving c.q. veilig klimaat.
- Realiseren van optimaal toezicht resulterend in zo min mogelijk incidenten.

Beheer en onderhoud gebouwen

Het Pius X-College heeft een drietal schoolgebouwen:

1. het hoofdgebouw voor vmbo, havo en vwo aan de Tuinstraat
2. het zogenoemde Junior College, bestemd voor de leerlingen van klas 1 en 2 vmbo gl/tl aan de Lange Trekken
3. het schoolgebouw voor het Praktijkonderwijs aan de Lange Trekken.

In zijn algemeenheid kan worden gesteld dat de actuele staat van onderhoud van de schoolgebouwen prima is als gevolg van het gepleegde onderhoud in de afgelopen jaren. Het eerste gedeelte van hoofdgebouw (afdeling havo/vwo) is inmiddels 24 jaar oud. De afdeling vmbo van het hoofdgebouw is van het jaar 2000. Het Juniorcollege is in 2006 gebouwd en de Praktijkschool in 2012. Vervolgens is in 2014 een nieuwe sportzaal gerealiseerd, tegelijkertijd met de aansluitende gemeentelijke sporthal.

Aan de hand van een Meerjaren Onderhouds Planning (MOP) worden de gebouwen in een zo goed mogelijke conditie gehouden. De toekomstige investeringen in de gebouwen worden vanuit een lange termijn perspectief beoordeeld. De ruimtebehoefte van leerlingen dient, liefst binnen de verschillende afdelingen, zo goed mogelijk te worden afgestemd. Het werken met grotere en of anders samengestelde groepen leerlingen en nieuwe werkvormen in het onderwijs vragen in de toekomst om eventueel aangepaste onderwijsruimten en nieuwe inrichtingen. Dit alles in relatie tot een verdere verhoging van de kwaliteit van het onderwijs.

Doelstelling voor de schoolplanperiode

- zorgdragen voor een goede staat van onderhoud van de gebouwen.
- onvolkomenheden in het onderhoud van gebouwen en terreinen zo snel mogelijk oplossen.
- bij (vervangings-)investeringen zorgdragen voor een duurzaam gebouwenbeheer.
- streven naar een verdere verbetering van het schoonhouden van de schoolgebouwen.

Roosterzaken

Het Pius X-College heeft een roosterbureau. Dit is verantwoordelijk voor:

- Het jaarrooster en de periodieke aanpassingen daarvan
- De toetsroosters en de daarmee samenhangende aanpassingen
- De dagelijkse en periodieke roosterwijzigingen.

Alle roosters zijn digitaal beschikbaar op het medewerkers- en leerling/ouderportaal op de website. Jaarlijks wordt bij het maken van de nieuwe roosters onderzoek verricht naar de kwaliteit van het huidig lesrooster. Doel daarbij is om zo mogelijk tot een verbetering van het rooster te komen.

Bij verbetering wordt met name gedacht aan:

1. lesrooster van de leerling
2. wensen vanuit secties en kernteams
3. persoonlijke wensen van medewerkers.

Hierbij wordt steeds geprobeerd te bekijken wat zowel voor de leerling, medewerker en organisatie haalbaar, wat noodzakelijk is en waar eventueel beperkingen moeten worden aangebracht. Dit alles om ervoor te zorgen dat er een zo goed mogelijk rooster voor de leerling wordt gemaakt, alsmede ter verhoging van de efficiëntie en ter verbetering van de professionalisering van de organisatie.

Doelstelling voor de schoolplanperiode

- Alle roosters digitaal beschikbaar stellen voor leerlingen en docenten.
- Een continu-rooster voor leerlingen met zo weinig mogelijk springuren.
- Rooster met een goede afwisseling van vakken.
- Docenten mogelijkheden bieden om elkaar op vaste tijdstippen te kunnen ontmoeten, c.q. kennis uit te wisselen in het kader van de 'lerende organisatie'.

PR en Communicatie

In het Communicatieplan van het Pius X-College is aangegeven hoe de interne en de externe communicatie in de schoolorganisatie is geregeld. Als uitgangspunt geldt dat een goede (interne en externe) communicatie een randvoorwaarde is voor goed onderwijs. De schoolorganisatie dient zich steeds meer te verantwoorden ten aanzien van externe stakeholders zoals centrale en lokale overheid, Inspectie van het Onderwijs, ouders/verzorgers en maatschappelijke organisaties en bedrijven. Dit gebeurt met name

via digitale bronnen zoals 'Vensters voor Verantwoording' en 'Scholen op de Kaart'. Vervolgens is vanwege de nieuwe maatschappelijke ontwikkelingen het Pius X-College zich steeds bewuster van de noodzaak van een goede externe communicatie met ouders/verzorgers en leerlingen. Ook marketing speelt hierbij een belangrijkere rol. Het Pius X-College wil graag weten hoe 'de buitenwereld' de school ziet. Ten behoeve van de uitvoering van PR- en communicatie-uitingen is een werkgroep PR ingesteld. Deze werkgroep is verantwoordelijk voor de in- en externe communicatie van de school naar leerlingen, ouders/verzorgers, personeelsleden en andere stakeholders toe.

Doelstelling voor de schoolplanperiode

- Optimaliseren van de in- en externe communicatie via de verschillende communicatiekanalen.
- Beter uitdragen van eensluidende communicatie via 'eigen huisstijl' naar ouders en leerlingen.
- Zorgen voor 'up-to-date' digitale informatievoorziening via 'Scholen op de Kaart' en 'Vensters voor Verantwoording'.
- 'Re-styling' website Pius X-College.
- Optimaliseren gebruikmaking Pius X-TV, voor en door leerlingen.

Hoofdstuk 6: Kwaliteit

Koppeling van onderwijs- en personeelontwikkeling

Activiteiten in het kader van kwaliteitszorg staan in dienst van de overige activiteiten binnen onze school en binnen ORION. Zij dragen bij aan de verbetering van de kwaliteit van ons onderwijs, van ons 'human capital', van de bedrijfsvoering enz. Het is daarom van belang om onze kwaliteitszorgactiviteiten in de komende jaren af te stemmen op de doelen en activiteiten zoals geformuleerd in dit schoolplan.

Het Pius X-College wil zich inzetten voor een 'gegarandeerde en gemeenschappelijke kwaliteit bij een passend imago'. Uit o.a. audits en inspectierapportages blijkt dat onze school een goede naam heeft die geassocieerd wordt met kwaliteit. Als netwerkschool wil het Pius X-College minimale kwaliteit vertegenwoordigen op het gebied van:

- compliance en integriteit
- onderwijs
- personeelsbeleid
- bedrijfsvoering.

In het beleidsdocument 'Kwaliteitszorg 2017-2021' zijn hiervoor standaarden ontwikkeld.

Kwaliteitszorg vormt het hart van de overige kwaliteitsindicatoren en het fundament onder alle andere beleidsgebieden waarin het Pius X-College wil excelleren. Immers, als de school haar kwaliteitszorg c.q. haar PDCA-cyclus goed op orde heeft, zal dit merkbaar zijn in alle hoeken en gaten van de school, zowel in het primaire proces als in de ondersteunende processen. Het zal merkbaar zijn aan de kwaliteit van de beleidsplannen, de professionaliteit van het personeel, de kwaliteit van het leiderschap, de resultaten van leerlingen, de tevredenheid van ouders en leerlingen.

De prestaties van leerlingen hangen voor een zeer groot deel af van het vakmanschap van de docent. Scholen die een hoge kwaliteit nastreven, hebben daarom schoolleiders die niet alleen actief werken aan hun eigen kwaliteit (via scholing, intervisie, coaching enz.) maar ook aan de bevordering van de kwaliteit en professionaliteit van hun docenten. Schoolleiders besteden een substantieel deel van hun tijd aan het verbeteren van de onderwijskwaliteit en sturen vooral op output.

Onze school stelt hoge doelen en heeft de doelstellingen helder geformuleerd. We doen er alles aan om deze doelen te bereiken. De instelling is ambitieus als het gaat om:

1. de ontwikkeling van eigentijds onderwijs
2. opbrengstgericht werken
3. hanteren van valide toetsen
4. verbindingen zoeken met de omgeving.

Om te weten dat we de goede dingen doen en dat op het juiste moment, werken we volgens de PDCA-cyclus. O.a.: per trimester: rapportage uit leerlingvolgsysteem en financiële bedrijfsrapportage, halfjaarlijkse managementrapportages en jaarrapportage met daaruit voortvloeiend, bijstellingen op alle niveaus. Zo houden we de kwaliteit van de processen

voortdurend in de gaten. Er wordt systematisch geëvalueerd en er wordt systematisch gewerkt aan het opstellen en uitvoeren van verbeterplannen. Het kwaliteitsbewustzijn beperkt zich niet tot de schoolleiding en teamleiders, maar is bij alle personeelsleden aanwezig. Vanuit dit bewustzijn volgt de bij de personeelsleden aanwezige houding om zelf verantwoording af te leggen over resultaten. Binnen het Pius X-College is het heel normaal dat personeelsleden feedback verzamelen over hun functioneren, bijv. via enquêtes, collegiale consultatie, lesbezoeken enz. Leraren verbeteren hun eigen professionaliteit door van elkaar te leren, ‘met de deur open’!

De school participeert in door ORION georganiseerde visitaties en audits. Deze leiden aantoonbaar tot verbeteringen. Iedere medewerker voert jaarlijks een gesprek over zijn ontwikkeling en de door leerlingen behaalde resultaten met zijn leidinggevende. In alle lagen van de school (op het niveau van management, teams, secties en individuele docenten) worden de resultaten van leerlingen gemonitord en besproken vanuit de wens om samen te werken aan verbeteringen. M.a.w.: de school heeft een opbrengstgerichte en lerende cultuur. Er wordt gewerkt met streefdoelen en minimale kwaliteitseisen.

We werken op een transparante wijze werken aan kwaliteitsverbetering. We publiceren ons beleid m.b.t. kwaliteitszorg in bijv. Scholen op de Kaart, de schoolgids en/of de website. De school rapporteert jaarlijks over het gevoerde kwaliteitsbeleid in het jaarverslag, en bespreekt dit met stakeholders zoals de Raad van Toezicht, MR en personeel.

ORION-scholen delen deze informatie met elkaar. De inspanningen van deze scholen op het gebied van kwaliteitszorg c.q. de voortdurende verbeteringen van het primaire proces leiden tot tevredenheid bij ouders en leerlingen. De ORION-scholen slagen er daardoor in om te voldoen aan de kwaliteitscriteria van de onderwijsinspectie.

Mede op grond van het bovenstaande zouden de volgende criteria kunnen gelden voor ‘ORION-kwaliteit’ waarbij het gaat om minimale eisen/normen waar het Pius X-College aan wil voldoen. De volgende zeven basiscriteria zijn geformuleerd:

1. We zijn ambitieus en innovatief, wat blijkt uit de doelen die wij stellen en de vernieuwingen die wij op onderwijskundig gebied doorvoeren.
2. Bestuurder, directieleden, teamleiders, docenten en overige medewerkers werken aantoonbaar aan hun eigen professionele ontwikkeling.
3. Kwaliteitszorg vormt een belangrijk beleidsterrein in de school.
4. We evalueren op regelmatige basis de tevredenheid van leerlingen en ouders.
5. We maken gebruik van externe ‘kwaliteitschecks’ door ‘critical friends’ om beter zicht te krijgen op de kwaliteit van het onderwijs op onze school.
6. We hebben een operationeel personeelsbeleid m.b.t. functioneren en beoordelen (gesprekkencyclus) van medewerkers, waarin aandacht is voor de professionele ontwikkeling van de medewerkers.
7. De resultaten van leerlingen/klassen worden regelmatig geanalyseerd en besproken met als doel het realiseren van verbeteringen.

Hoofdstuk 7: Veiligheid

Veilig leef-, leer- en werkklimaat

Het veiligheidsbeleid van het Pius X-College heeft als doel de sociale en fysieke veiligheid van allen die in de school leren en werken te waarborgen. Een veilig schoolklimaat is een eerste voorwaarde voor het welbevinden en het goed functioneren en presteren van leerlingen en personeel. Het veiligheidsbeleid wordt vormgegeven in het Veiligheidsplan. Dit bevat richtlijnen zowel met betrekking tot beleidsvorming als beleidsuitvoering. Alle beleidsnotities en protocollen op het gebied van veiligheid zijn integraal in het digitale 'Veiligheidsplan Pius X-College' opgenomen.

1. Sociale veiligheid

Het ontwikkelen en in stand houden van een positief pedagogisch klimaat is belangrijk voor de sociale veiligheid. Wij hechten grote waarde aan het feit dat leerlingen en personeel kunnen leren en werken in een veilig klimaat en een goede sfeer.

Hiermee:

- wordt ingezet op een schoolcultuur waarin respectvol met elkaar wordt omgegaan en waarin ieder wordt gestimuleerd verantwoordelijkheid te nemen voor eigen gedrag
- is er veel aandacht voor de pedagogische aanpak en worden didactische werkvormen verder ontwikkeld
- zijn er afspraken met politie en de lokale overheid in het kader van schoolveiligheid
- staan wij open voor acties ten bate van goede doelen
- houden wij tevredenheidsonderzoeken onder leerlingen en ouders en een werkbelevingsonderzoek onder het personeel
- willen wij de communicatie met ouders steeds verder verbeteren
- stimuleren wij trainingen voor personeel en leerlingen, o.a. op het gebied van weerbaarheid en sociale vaardigheden (o.a. project Rots & Water).

2. Fysieke veiligheid

De inrichting van de schoolgebouwen en de omgeving is een belangrijke factor voor de fysieke veiligheid. Elke leerling en elk personeelslid moet zich op een veilige manier kunnen bewegen in het schoolgebouw en in de omgeving ervan. De inrichting van het schoolgebouw dient daarom te voldoen aan de veiligheidseisen die door tot daartoe bevoegde instanties zijn opgesteld. Hiermee wordt elke vier jaar een risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) gehouden. De hieruit voortvloeiende knelpunten worden systematisch aangepakt. Tevens wordt jaarlijks in elk gebouw een ontruimings-oefening gehouden.

3. Incidentenregistratie

Op elk gebied van veiligheid kunnen zich incidenten voordoen. Wij willen incidenten zo veel mogelijk voorkomen. De voorkomende incidenten in de school worden systematisch geregistreerd. Vervolgens willen wij leren van incidenten en nemen maatregelen om incidenten te voorkomen.

4. Klachtenregelingen

Overeenkomstig de bepalingen in de Kwaliteitswet beschikt het Pius X-College over een klachtenregeling, verwoord in de 'ORION Klachtenregeling Onderwijs'. Ook zijn er interne en externe vertrouwenspersonen aan de school verbonden en is er een onafhankelijke klachtencommissie (t.b.v. examens) die een eventuele klacht behandelt.

Arbobeleid

Nauw verbonden met het veiligheidsbeleid is het Arbobeleid, dat door het Pius X-College wordt gevoerd. Een goed Arbobeleid beperkt de gezondheidsrisico's in de school, vermindert het ziekteverzuim en bevordert reïntegratie na ziekte. Het Arbobeleid van het Pius X-College wordt periodiek getoetst aan in de praktijk opgedane ervaringen. Het is gebaseerd op schriftelijke inventarisatie en evaluatie van de risico's (RI&E). Op grond hiervan is een Arbobeleidsplan gemaakt met een geldigheidsduur van 4 jaar. Jaarlijks wordt hieruit een plan van aanpak opgesteld van Arbo-zaken die in het betreffende jaar worden uitgevoerd. Ook wordt een ARBO-jaarverslag gemaakt.

Veilig schoolklimaat

Op onze school krijgen de leerlingen les in een prettige leeromgeving waarbij sprake is van een goede pedagogische relatie tussen leerlingen en docenten / mentoren. De zorg voor en ondersteuning van de leerlingen is adequaat georganiseerd.

We vinden het belangrijk dat al onze medewerkers en leerlingen zich veilig voelen. We spreken dan met name over sociale veiligheid. We hebben een set afspraken opgesteld over uitschelden, belachelijk maken, achterstelling, discriminatie, vernedering of buitensluiten. Onderdeel van sociale veiligheid zijn ook maatregelen met betrekking tot fysieke veiligheid wanneer het dus gaat over zaken als schoppen, slaan, spugen of iemand op een andere manier pijn doen of letsel toebrengen.

Het is ook van belang dat zowel de leerlingen als de docenten en ondersteunend personeel gezien worden. Dat betekent uiteraard dat we respectvol met elkaar omgaan, maar ook dat er transparantie is en dat er ruimte is om te groeien en bloeien. Hierbij ligt de nadruk op communicatie. Leerlingen moeten leren met elkaar te communiceren maar ook docenten, ondersteunend personeel en ouders moeten met elkaar blijven praten en samenwerken. Goed naar de leerlingen kijken is belangrijk om tijdig eventuele signalen op te vangen. We zijn gericht op samenwerken en we hebben een open, flexibele cultuur die als goede basis dient voor een veilig schoolklimaat.

We hebben op onze school toezichthouders die een belangrijke rol vervullen als het gaat om de veiligheid op school buiten de lessen. Zij signaleren veel en spelen direct in op incidenten. Zij hebben korte lijnen met de teamleiders en het hoofd van het ondersteuningsteam. Dezen spreken samen af welke interventies er eventueel nodig zijn en wat de rol van de toezichthouder daar verder in is. Elke medewerker van de school heeft de taak handelend op te treden bij het signaleren van ongewenst gedrag op de gangen, de overblijfruimtes en het schoolplein. De schoolbrede afspraak is dat niemand mag weggijken.

De ouders van betrokken leerlingen zullen steeds snel op de hoogte gebracht worden door de school wanneer er sprake is van een (klein) incident. Met hen stemmen we ook af wat er besproken is en wat de mogelijke consequenties zijn.

Als er zich een incident voordoet, gaan we ervan uit dat er altijd minstens twee personen zijn die een probleem hebben. Zij verdienen ook allebei een nieuwe kans. Dat heet herstelrecht. Iedereen die met het probleem te maken heeft, wordt betrokken bij een oplossing.

De mentoren van de leerlingen spelen hierbij een hele belangrijke rol. Zij staan het dichtst bij de leerlingen en hun ouders en zij zijn de spil in contacten met school. Wanneer het probleem te groot is, zal de mentor het doorspelen naar de teamleider, IB/coach of iemand van het ondersteuningsteam (OT). Er is ook altijd de inzet van een vertrouwenspersoon mogelijk. De school kent zes vertrouwenspersonen. Voor het personeel is een aparte vertrouwenspersoon aangesteld.

Wanneer blijkt dat een leerling meer nodig heeft voor zijn ontwikkeling kunnen we diverse trainingen aanbieden op school, hiervoor zijn enkele ocenten speciaal geschoold. Zie voor het aanbod ons ondersteuningsplan.

Voor ons valt de weg naar en van de school voor onze leerlingen ook onder onze verantwoordelijkheid en wij zullen tot actie overgaan wanneer de situatie daarom vraagt. Op een aantal fietsroutes naar school zijn 'veilige honken' ingericht.

In geval van ernstige incidenten maakt de teamleider een melding in ons leerlingvolgsysteem (SOM) met daarin de precieze weergave van: incident, oorzaak, gevolg en wijze van handelen door de school. Het hoofd van het ondersteuningsteam heeft wekelijks overleg met een contactpersoon vanuit de politie zodat er ook meteen overlegd kan worden of de problemen mogelijk een wettelijk kader overschrijden.

Ons anti-pestprotocol (Pestprotocol Pius X- College) is een ondersteuning in onze aanpak tegen pesten op school. Het geeft ons richtlijnen en biedt mogelijkheden om pesten tegen te gaan of in een vroeg stadium aan te pakken. Er staat ook in aangegeven welke preventieve maatregelen we treffen. We beschikken verder over een pestknop op de site waar leerlingen en ouders hun zorgen kunnen uitspreken zodat er meteen actie ondernomen kan worden.

Jaarlijks worden enquêtes ingevuld door ouders en iedere leerling apart waardoor voor school helder gemaakt wordt hoe ouders en leerlingen zich voelen en hoe zij de veiligheid op school ervaren. Hierdoor hebben we als school goed in beeld waar we nog zaken kunnen



verbeteren. Ook de Ouderraad speelt hier een goede rol in. Zij geven in hun maandelijks overleg met directie aan waar er volgens hen nog verbeterpunten liggen.

Wanneer de aanpak van een probleem leidt tot ontevredenheid kan er een klacht ingediend worden. Voor de juiste procedure staat er op de website de Klachtenregeling.

Er gelden algemene afspraken met betrekking tot roken en het gebruik van alcohol en drugs. Deze staan omschreven in het protocol 'Rook-, alcohol- en drugsvrije school Pius X-College, Bladel'.

Om duidelijk te hebben voor onze medewerkers en leerlingen hoe om te gaan met social media in de school hebben we een protocol 'Social Media'.

Hoofdstuk 8: Communicatie met de achterban

A. Medezeggenschap: PMR, LMR, OMR

Medezeggenschap is een bijzondere vorm van betrokkenheid. Iedere school heeft een Medezeggenschapsraad (MR). De bevoegdheden van deze raad zijn wettelijk vastgelegd. De MR bestaat uit een delegatie van personeelsleden, ouders en leerlingen. Zij vertegenwoordigen de belangen van de diverse gremia en zijn gesprekspartner van bestuurder en directieleden over het schoolbeleid.

1. Taken van de Medezeggenschapsraad

De MR houdt zich bezig met diverse zaken die school aangaan, zoals veranderingen in onderwijsdoelstellingen, schooltijdenregeling, inzet van de beschikbare personeelsformatie en de daarbij horende werkverdeling, begroting, arbeidsomstandigheden en veiligheid voor personeel en leerlingen, nieuwbouw of verbouwing van de school. Afhankelijk van het onderwerp heeft de MR advies- of instemmingsrecht. Per onderwerp kan het recht van ouders of leerlingen anders zijn dan het recht van personeelsleden. Een goed functionerende MR is denktank, kritisch volger van de schoolleiding en vertegenwoordiger van de achterban.

2. Medezeggenschap van personeelsleden

De personeelsleden worden vertegenwoordigd door de personele geleding uit de MR, de PMR.

Een belangrijke taak van de PMR is het mede vaststellen van het formatieplan, de daarbij behorende werkverdeling en het taakbeleid en diverse zaken die het personeel aangaan zoals arbeidsomstandigheden en veiligheid. Daarnaast is de PMR natuurlijk goed op de hoogte van de actuele ontwikkelingen op school.

Dit zijn allemaal beleidsmatige zaken. Als er een individueel probleem is, dan is de leidinggevende de gesprekspartner van de medewerker. In een dergelijk geval kan het personeelslid informatie inwinnen bij de PMR over het ontstane probleem; de PMR kan het probleem echter niet oplossen.

3. Medezeggenschap van leerlingen

Een belangrijke doelstelling voor de komende periode is om de betrokkenheid van de leerlingen in de vorm van medezeggenschap bij schoolse zaken te vergroten. Buiten de leerlinggeleding van de MR (LMR) is het voor de leerlingen onvoldoende zichtbaar op welke manier hun mening meetelt in de school.

Nieuwe ontwikkeling:

De LMR voert jaarlijks enkele gesprekken met de bestuurder of directieleden. Daarbij komen onderwerpen als uitkomsten van de leerlingenenquêtes aan de orde. In onderling overleg worden thema's vastgesteld waarvoor klankbordbijeenkomsten met leerlingen

worden georganiseerd. Op deze manier krijgt de LMR input vanuit de achterban en kan daardoor zaken beleidsmatig aan de orde stellen.

De uitkomst van deze aanpak leidt tot nieuwe inzichten op welke wijze leerlingraden de vorm krijgen die past bij de leerroutes voor de leerlingen.

4. Medezeggenschap van ouders

De relatie tussen ouders en school is niet vrijblijvend. Er is sprake van wederzijdse verantwoordelijkheid. We zijn ervan overtuigd dat hoe hechter de band tussen school en ouders is, des te hoger de onderwijsopbrengst zal zijn.

- De relatie tussen de Ouderraad en de oudergeleding van de MR

In het voortgezet onderwijs en dus ook op het Pius X-College vervult de Ouderraad de rol van klankbord voor de directie en de MR. Die rol van klankbord kan worden gestimuleerd door uitwisseling van informatie. Verder zijn ouders vertegenwoordigd in de Medezeggenschapsraad (de OMR).

Een lid van de OMR kan bijvoorbeeld het contact met de Ouderraad of de voorzitter van de Ouderraad onderhouden en de vergaderingen bezoeken. Door aan elkaar vergaderdata, agenda's en notulen te sturen weten de betrokkenen wat er wordt besproken. Aan de vooravond van belangrijke besluiten kan de MR via de contactpersoon kwesties aan de Ouderraad voorleggen met een informatieve vraag.

Langs deze weg krijgen OMR-leden snel een indruk of hun ideeën op enig draagvlak bij hun achterban kunnen rekenen. Bovendien krijgen ze impulsen voor nieuwe ideeën.

De Ouderraad is adviserend, de OMR is betrokken bij de besluitvorming.

Elk jaar koppelt de directie aan de Ouderraad en de OMR terug hoe de school ervoor staat. Ook wordt dan de ouderparticipatie geëvalueerd.

- De Ouderraad

Een aantal ouders van onze leerlingen heeft zitting in de Ouderraad. Deze raad participeert in diverse projecten en groepen.

Doel

Het doel van de Ouderraad is het behartigen van de belangen van leerlingen en hun ouders. De raad vormt in zijn samenstelling een afspiegeling van de verschillende leerwegen binnen de school en de verschillende dorpen uit de streek. Maandelijks heeft de Ouderraad een overleg met de directie over actuele thema's en beleidsonderwerpen. De directie informeert de leden in een vroegtijdig stadium over voorgenomen beleidsbeslissingen en betreft de ouders hierbij. Hierdoor ontstaat een breder draagvlak voor beslissingen die door de directie genomen worden.

Belangrijke thema's

De Ouderraad vindt het belangrijk dat er goed gecommuniceerd wordt tussen school en ouders. Goede communicatie met ouders en leerlingen betekent: frequent, laagdrempelig, tijdig, gevraagd en ongevraagd. Belangrijke hulpmiddelen hierbij zijn: de nieuwsbrief, de website en SOMToday.

De Ouderraad kaart gevraagd en ongevraagd onderwerpen aan in het maandelijks directieoverleg. De Ouderraad hecht waarde aan een veilig en gezond schoolklimaat. Voorbeelden hiervan zijn de pestknop en de Veilige honken, die bijdragen aan veiligere fietsroutes tussen school en thuis. Verder participeert de Ouderraad in verschillende werkgroepen en organiseert ze twee keer per jaar een thema-avond. Ook zijn er ouderklankbordgroepen actief die bijeenkomen rond een bepaald thema.

De Ouderraad volgt de ontwikkelingen die zich voordoen op onderwijsgebied op de voet. Denk hierbij aan passend onderwijs, digitalisering van het onderwijs en competentie-onderwijs. Waar nodig winnen we informatie in bij de directie en geven we input mee.

Ouders worden via een jaarlijkse enquête uitgenodigd hun mening te geven over tal van onderwerpen die de school betreffen. De uitslag wordt besproken en leidt tot actiepunten op de agenda voor het komend jaar.

Bereikbaarheid Ouderraad

De Ouderraad presteert het beste als ze signalen van hun achterban ontvangen. Daarom is het belangrijk dat ze makkelijk benaderbaar zijn. Dit doen ze door zichtbaar te zijn op de website van het Pius X-College, door een eigen e-mailadres, door het uitgeven van een nieuwsbrief en door aanwezig te zijn bij verschillende activiteiten die door de school worden georganiseerd.

B. Communicatie met ouders

- Leerplicht

De school hecht sterk aan het handhaven van de leerplicht. Elk uur worden alle groepen gecontroleerd op absentie. Bij het controleren van de absentie en bij het verlenen van verlof zijn we in sterke mate afhankelijk van een vlotte communicatie met ouders. Hierover worden jaarlijks binnen alle afdelingen duidelijke afspraken gemaakt.

- De mentor

De mentor is het eerste aanspreekpunt voor de ouders als het gaat over prestaties en gedrag van de leerling. Elke ouder kan ook mailen of bellen met vakleerkrachten of met de schoolleiding. Uiteraard is er ook altijd de mogelijkheid voor een persoonlijk gesprek. De mentor houdt in het leerlingvolgsysteem verslagen bij van

de verschillende contacten en de afspraken die daarmee samenhangen. Elke leerling heeft een eigen schoolmailadres. De mentoren en teamleiders maken hiervan gebruik.

In het contact van alledag spelen de website van de school en e-mail een hoofdrol. Cijfers van leerlingen, roosterwijzigingen, een activiteitenoverzicht, nieuws en belangrijke mededelingen zijn altijd terug te vinden via de website van de school. In geval van activiteiten krijgen de ouders hiervan via de mail bericht thuis.

- Tien-minuten-gesprekken

De school heeft een actieve informatieplicht naar ouders. Na het eerste en tweede rapport en desgewenst rond de overgang, organiseert de school individuele oudergesprekken tussen de mentor en de ouders. Ouders kunnen aangeven dat ze een langer gesprek willen. Uiteraard zijn ook tussentijdse gesprekken mogelijk. Leerlingen worden uitdrukkelijk uitgenodigd bij het gesprek aanwezig te zijn. Indien ouders gescheiden zijn worden beide voor dit gesprek uitgenodigd. Als ouders niet samen aan tafel willen zitten, hebben beide binnen de wettelijke kaders recht op dezelfde informatie.

- Exitgesprekken

Elke teamleider voert steekproefsgewijs exitgesprekken met ouders uit zijn jaarlaag, waarvan de kinderen zijn uitgestroomd of afgestroomd. Doel van deze gesprekken is om in rust terug te kijken op de doorlopen processen en hier lering uit te trekken voor de toekomst.

- Huiswerk

Bij de meeste vakken wordt regelmatig huiswerk opgegeven. Het Pius X-College gaat er vanuit dat ouders zich mede verantwoordelijk voelen voor het huiswerk en erop toezien dat het opgegeven huiswerk wordt uitgevoerd. Op onze school wordt het leerlingvolgsysteem gebruikt voor het vastleggen van leerlinggegevens, de verslaglegging van overleg of gesprekken met ouders, het rapporteren van absentie en het noteren van cijfers. Tevens wordt het leerlingvolgsysteem gebruikt voor het opgeven van huiswerk en toetsen. De verschillende teams hebben wel de ruimte om binnen de eigen afdeling hierover bindende afspraken te maken. Dit heeft ermee te maken dat de doelgroepen van onze leerlingen sterk uiteenlopen.

Tijdens de informatieve ouderavond bij het begin van het schooljaar maakt elke teamleider duidelijk welke afspraken er binnen de betreffende afdeling gelden.

Hoofdstuk 9: Partnerschap in de regio

Door deregulering is de eigen verantwoordelijkheid en daarmee de autonomie van het onderwijs toegenomen. Dit maakt het nodig dat het onderwijs verantwoording aflegt aan de belanghebbenden in de directe maatschappelijke omgeving (de stakeholders). Deze horizontale verantwoording, ofwel de meervoudige publieke verantwoording, heeft haar plaats verworven naast de verticale verantwoording naar onderwijsinspectie en rijk.

Stakeholders

Het Pius X-College is een speler in het maatschappelijk middenveld, met een belangrijke maatschappelijke opdracht. Die opdracht kan de stichting niet alleen realiseren, maar gebeurt in relatie met de maatschappelijke omgeving. Immers, de maatschappelijke omgeving biedt de meerwaarde voor het functioneren. Als de voeling met de samenleving verloren gaat, loopt de school het risico dat het met de verkeerde zaken bezig is.

Stakeholders zijn de verschillende partijen waarmee je rekening dient te houden; ze betekenen iets voor de school en de school betekent iets voor hen. Er is sprake van een duurzame relatie van onderlinge afhankelijkheid.

Er kunnen verschillende groepen stakeholders worden onderscheiden:

- a. leerkrachten, leerlingen, ouders
- b. toeleverende en afnemende organisaties uit de onderwijskolom: basisscholen, scholen voor speciaal onderwijs, scholen voor vervolgonderwijs en college-VO-scholen
- c. partners rond de school die te maken hebben met jeugd en hun ouders (jeugdzorg, Centra voor Jeugd en Gezin, buitenschoolse opvang, organisaties voor sport, cultuur en recreatie, gemeente, de wijk, politie en dergelijke).

Vorm en inhoud

De begrippen ‘dialogoog’ en ‘verantwoording’ spelen een belangrijke rol bij het opbouwen en onderhouden van relaties met stakeholders.

- Dialogoog

Belangrijk bij het opbouwen van een goede relatie is het aangaan van een betekenisvolle dialogoog. Het belangrijkste kenmerk van de dialogoog is dat er een gesprek wordt gevoerd waarin argumenten kunnen worden uitgewisseld. In dialogoog kunnen belangen van stakeholders in relatie tot de belangen van de onderwijsorganisatie worden onderzocht. In dialogoog kan ook inzicht worden geboden in de daden en tekortkomingen van de organisatie. In relaties met stakeholders gaat het dus niet alleen om het geven van informatie over wat de organisatie doet en bereikt, maar vooral om het gesprek over deze informatie. De opbrengsten uit die dialogoog met haar stakeholders kan de organisatie gebruiken om het eigen functioneren te verbeteren.

Voor bestuurder, schoolleiders, teamleiders en leerkrachten is het belangrijk vooraf te bepalen waarover de dialogoog gevoerd wordt. Bijvoorbeeld een bijeenkomst met ouders en/of leerlingen naar aanleiding van tevredenheidsenquête, thematisch overleg met



Ouderraad of personeels-, ouder- en leerlinggeleding van de MR. Een voorbeeld van structureel halfjaarlijks beleidsmatig overleg is het LEA- overleg tussen school en gemeente. Dit gaat onder andere over huisvesting, het bieden van jeugdzorg en culturele activiteiten voor leerlingen.

- Verantwoording

De onderwijsorganisatie verantwoordt zich over de resultaten. Ze maakt inzichtelijk in welke mate zij haar doelen heeft waargemaakt. Afhankelijk van het onderwerp zal de frequentie van de verantwoordingsactiviteiten verschillen. Naast deze doelgerichte informatie houdt de organisatie stakeholders op de hoogte van lopende ontwikkelingen door een regelmatige informatievoorziening (nieuwsbrieven en dergelijke, geplande en informele contacten).

De onderwijsorganisatie stelt een (jaar)verslag op. De organisatie maakt in het jaarverslag duidelijk wat de te realiseren en gerealiseerde resultaten voor alle (groepen) van stakeholders zijn.

Het verrichten en initiëren van bovenstaande activiteiten maakt deel uit van de Code Goed Onderwijsbestuur VO.

Evaluatie

De organisatie maakt voor de interne toezichthouder duidelijk hoe de verantwoording aan en de dialoog met de groepen stakeholders heeft plaatsgevonden. De schoolleiding doet dit door jaarlijks de resultaten van het afgelopen schooljaar en de voorgenomen onderwijsdoelstellingen met de Raad van Toezicht te bespreken.