

# Beleid/visie scholengemeenschap

## Sint-Gillis-Waas/Stekene/Waasmunster

### 1.Situatieschets

In het schooljaar 2010-2011 hebben de directies van de SG een evaluatie en visie opgesteld. Er tevens een standpunt ingenomen betreffende het beleidsvoerend vermogen van de SG. Verschillende opties werden in overweging genomen steunend op de ervaring en evaluatie van de voorbije cycli van de SG.(coördinerende school; stafmedewerker; administratief medewerker)

Na overleg met directies en beheerscomité werd het standpunt ingenomen om vanaf de nieuwe cyclus van de SG (1 september 2011) van start te gaan met een dirco voor 12/24. In de verschillende colleges van de SG werd het principeakkoord goedgekeurd betreffende dirco.

OVSG speelde hierin een ondersteunende rol. Het beleid zal voorgelegd worden op het directeurenoverleg, beheerscomité en medezeggingscollege.

### 2.De visie

#### 1.Verhogen van het draagvlak

##### 1.1 Onderwijs- en instructiebehoeften

Passend onderwijs is alleen mogelijk als de leerkrachten het onderwijs aanpassen aan de onderwijsbehoeften van leerlingen.

Voorbeelden van onderwijsbehoeften: instructies, opdrachten, leeractiviteiten, klasinrichting, speelplaats, feedback.

Instructiebehoefte heeft betrekking op het didactisch gebied. Het zegt iets over de route waarlangs de doelen bereikt kunnen worden. Voor de activiteiten van de leraar is ook hier de indeling in instructie, interactie en klassenmanagement van belang.

Als SG willen we peilen wat de onderwijsbehoeften zijn binnen de scholen van de SG. Via de visie willen hierop antwoorden bieden zowel op leerling- als leerkrachtniveau.

##### 1.2 Ondersteuningsbehoeften

Ondersteuningsbehoefte is een beschrijving van de behoefte aan ondersteuning van een leerling en leerkracht. De behoeften kunnen liggen op het gebied van instructie, het aanleren van vaardigheden en het geven van informatie bijvoorbeeld; op het gebied van interactie, de omgang met het kind, het klasmanagement, ondersteunen van de directies binnen de SG.

#### 2. Versterken van het management

Via een duidelijke structuur en planmatig werken willen we acties/initiatieven haalbaar en efficiënt inzetbaar maken binnen de scholen van de SG. Het schema van kwaliteitszorg zal een leidraad zijn. Hierbij zullen de proceskenmerken duidelijker aanwezig zijn en opgevolgd worden. Het is noodzakelijk dat deze processen opgevolgd en bewaakt worden. Naast het opvolgen en uitvoering van de regelgeving zijn de leereffecten en verticale doorstroming een belangrijk werkpunt voor de SG.

### 3.Efficiënt inzetten van middelen

We onderscheiden hierbij oa de stimuluspunten, de puntenverdeling zorg-ict-administratie, de eenheden korte vervangingen.

Zij zullen in functionaliteit ingezet worden binnen de scholen SG

## **3.Procesmatig werken**

### **\*Gezamenlijke doelgerichtheid:**

De verschillende wensen en ideeën worden op elkaar afgestemd via een gedeelde visie en het stellen van prioriteiten.

Er heerst een inspirerende sfeer en er worden inspanningen geleverd voor acties/initiatieven.

De concrete doelstellingen worden gestuurd, planmatig opgevolgd of dieper uitgewerkt.

### **\*Reflectief vermogen:**

Het doel van het reflectief vermogen is duidelijk: stilstaan bij het functioneren en handelen, inzicht krijgen in situaties.

Er is een cultuur van 'doen en handelen' en van '**reflecteren en leren**'. Er worden acties ondernomen om aan effectiviteit te winnen.

### **\*Besluitvorming:**

Besluiten worden genomen in consensus en in overleg. Alle participanten worden betrokken bij het nemen van beslissingen.

Besluiten worden genoteerd in de verslagen.

### **\*Leiderschapstijl - gedeelde verantwoordelijkheid:**

Er wordt gewerkt met een directeur coördinatie SG.

Er wordt niet gewerkt met een bureaucratische, hiërarchische structuur maar eerder met een flexibele, horizontale structuur. Een kenmerk van deze structuur is dat we enerzijds een samenwerkende cultuur ontwikkelen en anderzijds een structuur en activiteiten ontwikkelen die aansluiten op de noden en belangen van de deelnemende scholen. De directies voeren acties/initiatieven uit gebaseerd op de expertise van verschillende personen en in overleg.

### **\*Samenwerking:**

De samenwerking tussen de verschillende participanten wordt als positief ervaren.

Op vlak van materiële ondersteuning beperkt zich dit tot bvb kinderzitjes, beamers, ..

Op vlak van immateriële ondersteuning kunnen we dit opdelen in ondersteunende professionele ondersteuning zoals opvolging en begeleiding en begeleiding door andere instanties bvb ovsg, navormingen directies als ondersteunende persoonlijke relaties.

Ovsg wordt regelmatig gecontacteerd op processen mee op te volgen/te ondersteunen. De directies maken vaak gebruik van elkaars expertise. De leerkrachten krijgen de kans om via hun expertise/dialogoog/ervaringen/ideeën het draagvlak van het onderwijs te verhogen.

**\*Taakbelasting:**

Er is duidelijkheid inzake verantwoordelijkheden, verwachtingen en taken.

**\*Doeltreffende communicatie:**

Er is zowel formele als informele communicatie. Zij verlopen in een open en constructieve sfeer en met respect voor elkaar.

De communicatie is constructief en leidt tot beslissingen.

**\*Innovatief vermogen:**

Heel wat acties/initiatieven worden genomen door het wettelijk verplichte. Hieruit worden conclusies getrokken en er wordt geleerd uit (negatieve) ervaringen.

Op het vlak van pedagogische-didactische vlak zijn er initiatieven tot vernieuwing. Er zijn vernieuwingsdoelen en er is een zorgvuldige planning voor de realisatie en opvolging.

**\*Responsief vermogen:**

De centrale actoren zijn hier de ouders en de leerlingen. De scholen van de SG verschillen van aantal, maar de diversiteit ligt wat gelijk.

**\*Interne concurrentie**

Er is geen sprake van interne concurrentie. Alle participanten zijn zich bewust van de taken en de noodzaak van de acties/initiatieven.

## **4. Realisatie**

### **1. Inleiding**

De ontwikkeling van de SG is constant in beweging. Bij deze ontwikkelingen is er nood aan actie, reflectie en evaluatie. Het streven naar het beleidsconcept vergt een interactieve benadering van dirco, directies SG en alle personeelsleden.

Analyses, acties en effectief overleg zullen een licht werpen op de noden en het plannen van verdere acties voor het verbeteren van de kwaliteit van de SG en onze scholen.

Het beleidsplan is een leidraad naar de directies en personeelsleden toe om deze continue ontwikkeling te volbrengen. .

Het invoeren van onderwijsvernieuwingen zal worden afgestemd op de behoeften en/of de noden van de leerlingen/leerkrachten van de scholen.

De vernieuwingen zijn enkel te verwezenlijken wanneer deze:

- ten goede komen aan de organisatie van de school en SG
- aansluiten bij de opvattingen en behoeften van de directies en leerkrachten
- inhoudelijk duidelijk zijn
- bruikbaar zijn voor directe toepassingen
- haalbaar zijn

Het invoeren van vernieuwingen zal steunen op 5 pijlers:

- visie: realiseren van het beleid  
waar staat de SG voor (visie SG)
- waardering: waardering van de personeelsleden en directies waarbij er wordt samengewerkt en nagedacht over elkaars initiatieven en voorstellen.
- nascholingsbeleid: scholen kunnen hun nascholingsbeleid op elkaar afstemmen, nuttige info wordt doorgegeven aan geïnteresseerde scholen; dirco volgt nascholing ten behoeve van de SG en organiseert het seminarie voor de directies.
- besluitvorming: in afspraak met de directies die acties al dan niet opnemen/aanpassen in het SWP
- betrokkenheid: aan de hand van netwerken/werkgroepen onder de vorm van coöperatieve werkvormen zullen de directies en personeelsleden samen aan de kwaliteit van onze SG/school werken en elkaar kunnen coachen/informereren over het onderwijsgebeuren

## **2. Werken met coöperatieve werkvormen (CW)?**

\*Wij hebben gemeld dat er nood is aan verticaal overleg waarbij we uitgaan van de know-how/expertise van de leerkrachten.

Via de CW bieden we een planmatige en gestructureerde manier van overleg aan waarbij we begrip en waardering hebben voor de personeelsleden. We laten hun hierbij aan het woord. Via de uitgekozen CW gaan we in dialoog en maken we uiteenlopende standpunten bespreekbaar. Het is bewezen dat we veel meer onthouden van wat we zeggen dan van wat we horen.

Elk personeelslid maakt deel uit van de werkgroep waarbij iedereen verantwoordelijk en aansprakelijk is voor zijn eigen bijdrage

Net als onze leerlingen moeten ook leerkrachten levenslang leren.

We kunnen stellen dat werken met CW positieve uitkomsten biedt betreffende communicatie, eigenwaarde-zelfbewustzijn en verhoogde motivatie.

\*In onze SG zijn heel wat intelligente, goed georganiseerde, energieke en humorvolle leerkrachten die hun leerlingen actief en cognitief betrokken weten te houden, al duurt de les nog zo lang. Zelfs als we deze leerkrachten hebben bieden we de kans om de leerkrachten de CW te leren ontdekken.

## **3. De keuze van CW en hun doelstellingen**

\*klasbouwers (groep)

\*teambouwers (selectiegroep bvb eerste graad, onderbouw 1,2,3)

Elkaar leren kennen

Bouwen aan een groepsidentiteit

Wederzijdse ondersteuning

Verschillen waarderen

Synergie ontwikkelen (voortbouwen op bijdragen van andere groepsgenoten)

\*sociale vaardigheden

Luisteren en elkaar begrijpen

Elkaar helpen , tutoring

Elkaar complimenteren

Gebruik maken van de sociale rollen: aanmoediger, complimentgever, gangmaker, werkverdeler, coach, vraagchef, controleur, taakchef, verslaggever, reflector, rustchef, materiaalchef

\*coöperatieve werkstukken-presentaties

Tijdens het teamwerken bouwt men inzichten en begrip op.

Dieper ingaan /debatteren over een doel/idee.