



Kwaliteitsbeleidsplan

Alles draait om groei en ontwikkeling
van onze leerlingen én van onszelf

Inhoud

_Toc112335261

1.	Inleiding.....	3
2.	Missie, visie en doelen.....	4
2.1	Missie en visie.....	4
2.2	Doelen	4
3.	Stelsel van kwaliteitszorg.....	5
3.1	De context (waarom)	5
3.2	De stip op de horizon (ons waartoe)	5
3.3	De pijlers (ons wat).....	5
3.4	Visie, ambities en doelen	7
3.5	Uitvoering en kwaliteitscultuur.....	11
3.6	Evaluatie, verantwoording en dialoog.....	14
4.	De kwaliteitskalender.....	16
Bijlage 1	- Stelsel van kwaliteitszorg	17
Bijlage 2	- Onze kwaliteitscultuur	18
Bijlage 3	- Werken aan onderwijsverbetering.....	19
Bijlage 4	- Onderzoekskader 2021 voor het toezicht op het voortgezet onderwijs	

1. Inleiding

Met de bestuurlijke fusie is voor Stad & Esch, Stad & Esch Praktijkschool en CSG Dingstede de handen ineengeslagen om adequaat en gepast in te kunnen spelen op de toekomstige effecten van de leerIngendaling, op maatschappelijke vraagstukken en op de eisen die de overheid en samenleving aan onderwijskwaliteit stelt. Met als belangrijkste doel het behouden en verder versterken van een gevarieerd onderwijsaanbod en onderwijsconcept op de scholen.

Vanuit de strategische doelen van stichting Voortgezet Onderwijs Meppel en omstreken (VOMEO) hebben de scholen een eigen strategisch beleidsplan ontwikkeld met schooleigen afgeleide strategische doelen. Stad & Esch voor de periode 2021-2025 en CSG Dingstede voor de periode 2022-2026. Deze strategisch beleidsplannen vormen als schoolplannen de basis voor het jaarplan van Stad & Esch en CSG Dingstede.

Ten aanzien van kwaliteit is het onze ambitie dat onze onderwijsdoelen worden gehaald én dat de persoonlijke ambities van leerlingen en medewerkers worden waargemaakt. We willen ons continu verbeteren en vieren behaalde doelen om vervolgens verder te groeien. Deze wens om te groeien vormt de ruggengraat van ons kwaliteitsbeleid. Om deze ambitie waar te maken, willen we dat alle betrokkenen binnen de scholen zich voortdurend bewust zijn van het belang van een goede onderwijskwaliteit voor de toekomstperspectieven van onze leerlingen, dat ze kritisch zijn op de geboekte resultaten en zich inspannen om deze doelgericht te verbeteren.

Cruciaal daarbij is dat eenieder verbonden is met onze missie en visie, daarvoor een hoge mate van eigenaarschap voelt en van daaruit handelt. Stad & Esch en Dingstede willen hun doelen met glans behalen. De Academie vervult een sleutelpositie bij de borging en verdere ontwikkeling van een professionele kwaliteitscultuur.

Dát zijn scholen waar medewerkers, leerlingen en ouders trots op zijn.

Peter de Visser,
bestuurder.

2. Missie, visie en doelen

2.1 Missie en visie

De beste plek voor ontdekken, leren en groeien ontstaat waar leerlingen en ouders innig betrokken zijn; waar medewerkers professionele handelingsruimte krijgen; waar we helder zijn over onze ambities; en waar we iedereen om ons heen met passie meenemen in ons verhaal.

De volgende leidende principes gelden voor onze missie en visie binnen bestuur en scholen.

- Leerlingen worden in een uitdagende omgeving voorbereid op de toekomst. Om het beste uit hen naar boven te halen wordt aangesloten bij hun kwaliteiten en interesses. Leerlingen en ouders worden actief betrokken bij het leerproces van hun kind.
- Groei en ontwikkeling van medewerkers staan centraal. Er is volop aandacht voor individuele talenten en ruimte om te leren. De medewerker weet zijn vak vol passie en met oog voor verschillen tussen leerlingen, over te dragen.
- De werkgever geeft professionele ruimte aan de medewerkers. Samen leren (samenwerking en evaluatie) staat hierbij centraal. Zo'n organisatie leidt tot het beste onderwijs voor onze leerlingen.
- De stichting is van grote meerwaarde in de regio, heeft de blik naar buiten gericht en werkt samen met anderen om het beste onderwijs voor onze leerlingen te bewerkstelligen.
- De stichting handelt transparant en kan hierop aangesproken worden. Dit betekent heldere communicatie naar ouders, leerlingen, medewerkers en externe partners.

2.2 Doelen

Onderwijsaanbod en onderwijsconcept

Het behouden (en verder versterken) van een gevarieerd onderwijsaanbod en onderwijsconcept op de scholen, waarbij de scholen elk een sterk eigen profiel hebben.

Identiteit

Het sterke eigen schoolprofiel betreft de levensbeschouwelijke, onderwijskundige en schoolculturele identiteit en is duidelijk zichtbaar op schoolniveau. De levensbeschouwelijke identiteit is wettelijk verankerd op stichtingsniveau (samenwerkingsbestuur).

Onderwijskwaliteit

Leerlingen hebben recht op het beste onderwijs. Elke dag opnieuw. Daarom werken we dagelijks aan een professionele kwaliteitscultuur. We zijn ons bewust van het belang van een goede onderwijskwaliteit voor de toekomstperspectieven van onze leerlingen. We zijn kritisch op de onze resultaten en spannen ons in om deze voortdurend te verbeteren. Dat vraagt flinke investeringen van zowel de medewerkers als de organisatie.

Goed en aantrekkelijk werkgeverschap

We zijn een werkgever waar mensen graag (willen) werken. Dit betekent dat er veel aandacht is voor de medewerker en groei en ontwikkeling centraal staan.

Meerwaarde voor de regio

We spelen een actieve rol in de regio en dragen bij aan een goede aansluiting binnen de regionale onderwijsketen. Samen met het primair onderwijs, het vervolgonderwijs, het bedrijfsleven en de maatschappelijke instellingen draagt de nieuwe stichting bij aan een vitale regio.

Ondersteunende dienstverlening

Er is een goed ingerichte en gekwalificeerde ondersteunende dienstverlening die de ambitie en doelstellingen helpt verwezenlijken. De samenwerking leidt tot kwaliteitsverhoging, kwetsbaarheidsreductie en kostenverlaging.

3. Stelsel van kwaliteitszorg

3.1 De context (waarom)

De kwaliteit van onderwijs staat al jaren volop in de schijnwerpers. Daarvoor zijn verschillende redenen te noemen. In eerste instantie wordt er veel publiek geld uitgetrokken voor onderwijs en meer en meer wordt gevraagd om verantwoording af te leggen over de besteding van deze publieke middelen (ook wel accountability genoemd). Verder worden leerlingen en ouders steeds meer gezien als consumenten, consumenten die recht hebben op kwaliteit en die recht hebben om te weten waarvoor ze kiezen als ze kiezen voor een school. De samenleving, ouders en leerlingen verwachten in toenemende mate dat het onderwijs aansluit bij de individuele (zorg-)behoeften en talenten. Die roep om onderwijs op maat zien we terug in het maatschappelijke debat over de kwaliteit van onderwijs, in de roep van - steeds mondiger - ouders die aandacht vragen voor de talenten van hun kinderen en in de ontwikkelingen in scholen naar gedifferentieerd en gepersonaliseerd onderwijs. Tenslotte wordt om verschillende redenen, bijvoorbeeld krimp, de concurrentie tussen scholen steeds groter en willen scholen zich onder andere laten voorstaan op kwaliteit. Daaraan gekoppeld zien we overal in Europa, en zeker in Nederland, een verschuiving van centrale sturing op het onderwijs naar meer autonomie voor scholen. Die grotere autonomie betekent ook dat scholen meer en meer hun eigen kwaliteit moeten bewaken en zelf verantwoordelijk zijn voor hun kwaliteitszorg en zich daarover intern en extern verantwoorden.

3.2 De stip op de horizon (ons waartoe)

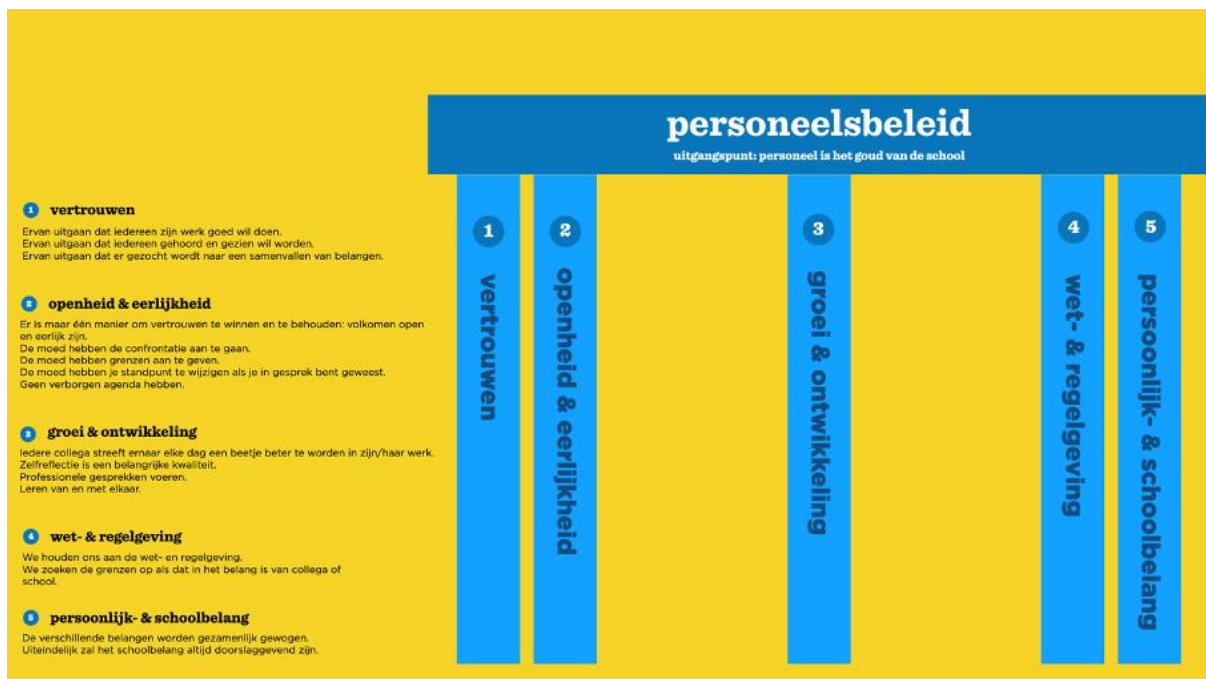
Om onze ambities en doelen te kunnen bereiken, verwachten wij van elkaar dat alle betrokkenen bij onze scholen zich voortdurend bewust zijn van het belang van een goede onderwijskwaliteit, doelgericht werken, kritisch zijn op de geboekte resultaten, successen willen vieren en zich inspannen om deze continu te verbeteren.

Dit kwaliteitsbeleidsplan beschrijft ons stelsel van kwaliteitszorg, onze systematische kijk op kwaliteit. De ambitie tot continue verbetering van onze kwaliteit in een lerende omgeving staat centraal. Binnen onze scholen is kwaliteit gekoppeld aan het leren van onze leerlingen en ons eigen leren vanuit persoonlijk leiderschap. Het professionele gesprek is daarbij een belangrijk instrument. We maken gebruik van een systematische kwaliteitscyclus die leidt tot kwaliteitsbeheersing, kwaliteitsborging en kwaliteitsverbetering.

3.3 De pijlers (ons wat)

Pijler 1: Personeelsbeleid

Alles is gericht op het leren en groeien van onze leerlingen en medewerkers. Het uitgangspunt voor ons personeelsbeleid is dat medewerkers het goud zijn van de school. Het personeelsbeleid wordt gedragen door de onderstaande vijf pijlers.



Pijler 2: Onderwijsontwikkeling

De optelsom van de kwaliteit van de lessen in de scholen draagt in belangrijke mate bij aan het realiseren van onze onderwijsdoelen. Binnen ons onderwijs spelen [de zes rollen van de leraar](#) een belangrijke rol:

- de gastheer verwelkomt zijn leerlingen bij binnenkomst en maakt bewust contact met zijn leerlingen
- de didacticus geeft instructie
- de pedagoog zorgt voor een veilig klimaat
- de afsluiter laat de leerlingen reflecteren en sluit zijn les op een effectieve manier af
- de coach is een ervaren leraar die focust op het leerproces van de individuele leerling

De methode is gebaseerd op de meest actuele, wetenschappelijke inzichten over hoe leerlingen leren en zijn binnen elk onderwijsconcept van toepassing.

De belangrijkste kenmerken waar een goede les aan voldoet zijn voor onze scholen: doelgericht werken, hoge verwachting uitspreken en een cultuur van formatief handelen.

Pijler 3: Onderzoekende cultuur

Binnen een kwaliteitscultuur wordt vanuit een gedeelde visie in een open dialoog met alle actoren gewerkt aan het oog hebben voor kwaliteit én de verbetering daarvan vanuit een onderzoekende houding. Vanuit de Academie spelen de masters een belangrijke rol bij het ondersteunen en doen van onderzoek. Deze onderzoeken hebben betrekking op de dagelijkse lespraktijk en op een jaarlijks onderzoek naar de resultaten van harde (bv taalbeleid) en zachte onderwerpen (bv. leerlingbegeleiding en persoonlijk leiderschap/persoonsovervorming).

We onderzoeken vanuit de volgende elementaire vragen:

- Doen we de goede dingen?
- Doen we de dingen goed?
- Hoe weten we dat? (meten en verantwoorden)
- Vinden anderen dat ook? (extern legitimeren)
- Wat doen we met die wetenschap? (consolideren of verbeteren)

3.4 Visie, ambities en doelen

We hebben een gedragen visie op kwaliteit en goed onderwijs. We hebben ambities en doelen op bestuursniveau en afgeleide ambities en doelen op de scholen. We werken doelgericht aan het behalen van onze doelen. De ambities zijn vertaald naar strategische doelen, waarvan de realisatie via jaardoelen concreet worden gemaakt vanuit de pijlers van ons kwaliteitsmodel.

Bestuurlijke ambities en strategische doelen

Bestuurlijke Ambitie 1 - Professionele kwaliteitscultuur

Leerlingen hebben recht op het beste onderwijs. Elke dag opnieuw. Daarom werken we dagelijks aan een professionele verbetercultuur. We zijn ons bewust van het belang van een goede onderwijskwaliteit voor de toekomstperspectieven van onze leerlingen. We zijn kritisch op de onze resultaten en spannen ons in om deze voortdurend te verbeteren. Dat vraagt flinke investeringen van zowel de medewerkers als de organisatie.

Strategisch doel

Er is een professionele kwaliteitscultuur. Alle betrokkenen zijn zich continu bewust van het belang van een goede onderwijskwaliteit voor de toekomstperspectieven van onze leerlingen, zijn kritisch op de geboekte resultaten en spannen zich in om deze continu te verbeteren.

Bestuurlijke Ambitie 2 - Gevarieerd onderwijsaanbod en onderwijsconcepten

Het behouden (en verder versterken) van een gevarieerd onderwijsaanbod en onderwijsconcept op de scholen, waarbij de scholen elk een sterk eigen profiel hebben.

Strategisch doel

Binnen beide scholen wordt gehandeld vanuit de schooleigen missie, visie en identiteit. Van hieruit wordt het onderwijs voor de leerlingen boeiend, uitdagend en op maat vormgegeven.

Bestuurlijke Ambitie 3 - Zichtbare identiteit

Er is een sterk eigen schoolprofiel. Dit betreft de levensbeschouwelijke, onderwijskundige en schoolculturele identiteit en is duidelijk zichtbaar op schoolniveau.

Strategisch doel

De identiteit van beide scholen maakt onlosmakelijk onderdeel uit van het DNA van de respectievelijke school. Binnen beide scholen vindt de borging van de drie uitingsvormen van de identiteit op schoolniveau plaats.

Bestuurlijke Ambitie 4 - Goed en aantrekkelijk werkgeverschap

We zijn een werkgever waar mensen graag (willen) werken. Dit betekent dat er veel aandacht is voor de medewerker en alles is gericht op het leren en groeien van onze leerlingen en medewerkers. Het uitgangspunt voor ons personeelsbeleid is dat medewerkers het goud zijn van de organisatie. Het personeelsbeleid wordt gedragen door vijf pijlers: vertrouwen, openheid & eerlijkheid, groei & ontwikkeling, wet- & regelgeving en persoonlijk- & schoolbelang.

Strategisch doel

Medewerkers stellen jaarlijks hun doelen ten aanzien van groei en ontwikkeling (vaardigheden en competenties, vakspecifieke ontwikkeling en kwaliteit en eigen) en handelen vanuit de 5 pijlers.

Bestuurlijke Ambitie 5 - Meerwaarde voor de regio

We spelen een actieve rol in de regio en dragen bij aan een goede aansluiting binnen de regionale onderwijsketen. Samen met het primair onderwijs, het vervolgonderwijs, het bedrijfsleven en de maatschappelijke instellingen dragen wij bij aan een vitale regio.

Strategisch doel

Samen met onze partners een kwalitatief hoogstaand en dekkend onderwijsaanbod in de regio realiseren en in stand houden.

Bestuurlijke Ambitie 6 - Sterke ondersteunende dienstverlening

Er is een goed ingerichte en gekwalificeerde ondersteunende dienstverlening die de ambitie en doelstellingen helpt verwezenlijken. De samenwerking leidt tot kwaliteitsverhoging, kwetsbaarheidsreductie en kostenverlaging.

Strategisch doel

Het continue zoeken naar mogelijkheden om verdere invulling te geven aan een sterke ondersteunende dienstverlening.

Afgeleide ambities en doelen Stad & Esch

Ambitie 1 - Kwaliteit en verantwoording

We willen dat onze onderwijsdoelen worden gehaald én persoonlijke ambities van leerlingen en medewerkers worden waargemaakt. We nemen geen genoegen met basiskwaliteit, en heeft de ambitie om zo goed mogelijk onderwijs te leveren, dat aansluit bij wat de maatschappij van ons vraagt. We willen ons continu verbeteren en vieren behaalde doelen om vervolgens verder te groeien.

Strategisch doel 1

Er is een professionele kwaliteitscultuur. Alle betrokkenen zijn zich continu bewust van het belang van een goede onderwijskwaliteit voor de toekomstperspectieven van onze leerlingen, zijn kritisch op de geboekte resultaten en spannen zich in om deze continu te verbeteren.

Strategisch doel 2

Stad & Esch heeft haar kwaliteitszorg op orde.

Strategisch doel 3

Stad & Esch heeft haar governance op orde en legt verantwoording af over de geleverde resultaten.

Strategisch doel 4

Binnen Stad & Esch handelen we vanuit onze visie op ouderparticipatie en leerlingparticipatie.

Ambitie 2 - Uitdagend onderwijs voor elke leerling.

Stad & Esch staat voor het aanboren van creativiteit en het vergroten van het probleemoplossend vermogen van onze leerlingen. Elke leerling heeft recht op goed onderwijs dat motiveert en uitdaagt het beste uit zichzelf te halen. Door meer flexibele leerroutes en onderwijs op maat gaan we alle leerlingen uitdagen, eigenaarschap geven over het eigen leerproces en stimuleren hun talenten te ontwikkelen. Het vermogen om in leerdoelen te denken biedt ruimte. Alle deelscholen bieden leerlingen leerroutes die aansluiten bij hun interesses en talenten en bieden keuzevrijheid om te differentiëren in tempo en niveau. Met een gedegen kennis van formatief handelen kunnen leraren tegemoetkomen aan de individuele leerbehoeften van leerlingen en de daarbij geëigende leermiddelen inzetten. De coronacrisis heeft bevestigd dat Stad & Esch tot de koplopers in Nederland behoort waar het de ict-infrastructuur, het werken met een eigen device en digitale content betreft. Dat zijn voor ons belangrijke voorwaarden om onze onderwijsambities te verwezenlijken. Het is ons streven koploper te blijven.

Strategisch doel

Binnen alle deelscholen wordt gehandeld vanuit een visie waarbinnen het onderwijs voor de leerlingen boeiend, uitdagend en gepersonaliseerd is en waarbij binnen alle vakken motivatie van de leerling aandacht krijgt. Ouders en leerlingen hebben een stem in het hele proces.

Strategisch doel

Creativiteit speelt binnen ons onderwijs als Cultuurprofielschool een belangrijke rol.

Strategisch doel

Binnen alle deelscholen wordt het aantal zittenblijvers en thuiszitters tot een minimum beperkt. Zittenblijven komt alleen voor als een leerling daar aantoonbaar bij gebaat is.

Strategisch doel

Leerlingen stromen goed voorbereid door naar het vervolgonderwijs.

Ambitie 3 - Persoonlijk leiderschap voor alle leerlingen

Onderwijs heeft een brede - drievoudige - opdracht: kwalificatie, socialisatie en persoonsvorming. Deze opdracht verdient de volle aandacht. Stad & Esch ziet het als haar taak om elke leerling de mogelijkheid te bieden hier gericht aan te werken, voor zichzelf en in relatie tot de ander en de omgeving. Naast de cognitieve vaardigheden hechten we groot belang aan de persoonsvorming van onze leerlingen om ze voor te bereiden op de kansen en uitdagingen van de 21^e eeuw. Het ontwikkelen van persoonlijk leiderschap draagt hieraan bij.

Strategisch doel

Burgerschapsonderwijs heeft een solide plek in het onderwijscurriculum van Stad & Esch.

Strategisch doel

Persoonlijk leiderschap is voor alle leerlingen betekenisvol

Ambitie 4 - Groei en ontwikkeling

Binnen de context van Stad en Esch draait alles om de professionaliteit van de medewerkers, om kennis en innovatie en hoe wij hiermee omgaan. Het ultieme doel is ons onderwijs en daarmee onze kwaliteit te verbeteren. Medewerkers beschikken over kennis en vaardigheden om leerlingen uit te dagen in de dagelijkse leeromgeving. Ze voelen zich mede-eigenaar van de ontwikkelingen van hun leerlingen binnen de context van

de school en spelen een actieve rol in hun eigen ontwikkeling op weg naar persoonlijk leiderschap. Om dit te ondersteunen investeert school structureel in de ontwikkeling van persoonlijk leiderschap van haar medewerkers met als doel meer professionele autonomie bij medewerkers te bewerkstelligen via de professionele leergemeenschappen (PLG's). Binnen de PLG's bestaat een hoge mate van zelfsturing waarmee de medewerkers invulling geven aan hun professionele ruimte die onderdeel uitmaakt van onze besturingsfilosofie. Hiermee wordt Stad & Esch een omgeving waarin sprake is van een permanente prikkel om te leren, ondersteund door de Stad & Esch Academie.

Strategisch doel

Alle medewerkers stellen jaarlijks hun doelen ten aanzien van groei en ontwikkeling vast (persoonlijk leiderschap, vaardigheden en competenties, vakspecifieke ontwikkeling en kwaliteit).

Strategisch doel

Binnen Stad & Esch wordt zelfsturing het besturingsmodel.

Strategisch doel

Het medewerkers-tevredenheidsonderzoek (MTO) wordt jaarlijks afgenomen als onderdeel van ons kwaliteitsbeleid.

Strategisch doel

Voor alle nieuwe medewerkers is er een passend en effectief inwerk- en begeleidingsprogramma vanuit onze missie, visie en identiteit. Daarnaast is er specifiek aandacht voor startende docenten in het leernetwerk vanuit de Stad & Esch Academie.

Strategisch doel

Iedere docent is bevoegd.

Strategisch doel

Het koppelen van de onderwijs- en personeelsontwikkeling via strategisch personeelsbeleid (SHRM) ten einde tot een duurzame inzetbaarheid van onze medewerkers te komen.

Ambitie 5 - Partnerschap in de regio.

Stad & Esch wil in het kader van onze maatschappelijke opdracht een belangrijke partner in de regio zijn. Dat vraagt om samenwerking met collega-besturen, met het bedrijfsleven, met maatschappelijke organisaties en lokale en regionale overheden. De maatschappelijke opgaven waar wij voor staan vraagt om regionale samenwerking. We richten nadrukkelijk de blik naar buiten en participeren in diverse regionale netwerken zoals Toptechniek in Bedrijf, Sterk Techniek Onderwijs (STO), de Regiocampus, het Ondernemersfonds, ICC-parkmanagement en het werkgeversplatform Meppel-Staphorst.

Strategisch doel

Samen met onze partners een kwalitatief hoogstaand en dekkend onderwijsaanbod in de regio realiseren en in stand houden.

Afgeleide ambities en doelen CSG Dingstede

Ambitie 1 - Kwaliteit en verantwoording

De ambities van de school worden omgezet in concrete en haalbare doelen. De sectievoorzitters worden geschoold om flitsbezoeken af te leggen en kunnen dit samen met de teamleiders oppakken. Door o.a. goed dataonderzoek (Dingstede heeft een eigen data-team), analyses van secties en het inzetten van een interne audit krijgen we een goed beeld van sterktes en ontwikkelpunten.

Strategisch doel

Er is een professionele kwaliteitscultuur. Alle betrokkenen zijn zich bewust van het belang van de onderwijskwaliteit, analyseren de geboekte resultaten en spannen zich in om te leren.

Strategisch doel

In Dingstede wordt door iedereen cyclisch en aantoonbaar gewerkt aan de kwaliteit van het onderwijs.

Strategisch doel

Dingstede heeft haar governance op orde en legt verantwoording af over de geleverde resultaten.

Strategisch doel

Binnen Dingstede handelen we vanuit de driehoeksrelatie kind, ouder, school.

Ambitie 2 - Iedere leerling wordt gezien

Dingstede staat voor aandacht en contact. Leerlingen worden gezien en gekend. Alle leerlingen mogen zijn wie ze zijn. We vinden het welzijn van leerlingen een belangrijke basis onder het leren. Dat betekent dat we veel aandacht hebben voor het pedagogische klimaat in de school. Leerlingen hebben recht op goed

onderwijs dat motiveert, uitdaagt en het beste uit zichzelf haalt. Door meer flexibele leerroutes en onderwijs op maat gaan we leerlingen uitdagen, eigenaarschap geven over het eigen leerproces en stimuleren hun talenten te ontwikkelen. We bieden kansen en ondersteunen deze kansen.

We investeren in het formatief handelen van leraren, zodat zij beter tegemoet kunnen komen aan de individuele leerbehoeften van leerlingen. We investeren in de kennis over zelfregulerende vaardigheden bij docenten en het aanleren van deze vaardigheden aan leerlingen omdat we hiermee vaardigheden aan leren waar leerlingen duurzaam profijt van hebben.

We investeren in een doorlopende leerlijn voor het coachend mentoraat. Aan de coaches de taak om leerlingen te ondersteunen door goede vragen te stellen en goed te luisteren.

Strategisch doel

De leerling ervaart autonomie en eigenaarschap. De leerling wordt bij het leren persoonlijk uitgedaagd, ondersteund en gecoacht. De leerling werkt aan het ontwikkelen van zijn/haar vaardigheden. De leerling krijgt ruimte om zijn eigen talenten verder te ontdekken en te verkennen.

Strategisch doel

Dingstede geeft kansen! Dit is een expliciete opdracht van de overheid in deze corona periode en het sluit aan bij de school die we willen zijn. We willen aandacht voor talent. We hebben aandacht voor een fijne omgeving waar je wordt ondersteunt als leerling om eruit te halen wat in je zit. De Havo-afdeling functioneert de laatste jaren als een afdeling waar leerlingen kansen krijgen en waar het rendement van het onderwijs goed is. (bron: NCO 2021).

Ambitie 3 - Leren van en met medeleerlingen

Er bestaan diverse interventies die gericht zijn op het leren van medeleerlingen. Daarbij werken de leerlingen in tweetallen of kleine groepjes en geven ze elkaar gerichte begeleiding. Binnen Dingstede zijn we gestart in de coronaperiode met het koppelen van ouderejaars aan leerlingen in de onderbouw. In de komende jaren willen we deze vorm van leren (tutoring) goed gaan begeleiden, zodat hun interactie van hoge kwaliteit is. Een aantal studies naar leeftijd overschrijdende instructie wijst uit dat een leeftijdsverschil van twee jaar wordt aanbevolen en dat intensieve instructieblokken effectiever zijn dan langer lopende interventies. Tutoring is een aanvulling op het reguliere onderwijs. Het verankert de stof.

Strategisch doel

Leren van en met medeleerlingen

Strategisch doel

Binnen Dingstede streven we naar gespreide verantwoordelijkheid binnen de school.

Strategisch doel

Het medewerkers-tevredenheidsonderzoek (MTO) wordt jaarlijks afgenomen als onderdeel van ons kwaliteitsbeleid.

Strategisch doel

Voor alle nieuwe medewerkers is er een passend en effectief inwerk- en begeleidingsprogramma vanuit onze missie, visie en identiteit.

Ambitie 4 - Partnerschap in de regio

Dingstede wil in het kader van onze maatschappelijke opdracht een partner in de regio zijn. Dat vraagt om samenwerking met collega-besturen, met het bedrijfsleven, met maatschappelijke organisaties en lokale en regionale overheden. We richten nadrukkelijk de blik naar buiten en participeren in diverse regionale netwerken zoals Sterk Techniek Onderwijs (STO), de Regiocampus, het Ondernemersfonds, ICC-parkmanagement en het werkgeversplatform Meppel-Staphorst.

Strategisch doel

Samen met onze partners een kwalitatief hoogstaand en dekkend onderwijsaanbod in de regio realiseren en in stand houden.

Ambitie 5 - Iedere leerling digitaal vaardig

Leerlingen lijken digitaal bekwaam, maar zijn dit niet altijd. Ze zijn handig, leren snel en intuïtief, maar weten soms niet hoe ze de basale functies van essentiële programma's moeten gebruiken.

Strategisch doel

Het aanleren van ICT-basivaardigheden

Ambitie 6- Iedere leerling taalvaardig

Taalbeleid levert een belangrijke bijdrage aan het leerlingssucces

Strategisch doel

Ieder leerling taalvaardig

3.5 Uitvoering en kwaliteitscultuur

We realiseren samen de doelen voor kwaliteit en goed onderwijs. We bevorderen een kwaliteitscultuur, zorgen voor randvoorwaarden en sturen, waar nodig, tussentijds bij.

Alles draait om groei en ontwikkeling van onze leerlingen én van onszelf. Om dit te realiseren is een visie ontwikkeld op kwaliteit en het werken vanuit een professionele kwaliteitscultuur. Elke medewerker speelt een belangrijke rol waar het gaat om het continue verbeteren van kwaliteit. De instrumenten die we gebruiken, zijn hulpmiddelen om onze vorderingen te kunnen toetsen. Binnen alle (onderwijs)teams voeren we het professionele gesprek en werken we vanuit een verbeteraanpak van doelgericht werken (de LeerKRACHT methodiek). Onderdeel hiervan is dat elk team elke 2 jaar deelneemt aan een [interne Audit](#) vanuit de Academie. We spreken elkaar aan op de eigen verantwoordelijkheid als het gaat om kwaliteit.

3.5.1 Zicht op ontwikkeling

We willen aan alle leerling maximale kansen bieden om eruit te halen wat erin zit én wie erin zit. Om dit doel te kunnen bereiken is begeleiding en zicht op de ontwikkeling van de leerling van groot belang. De mentor of coach is de spil in de begeleiding van de leerling. De basisondersteuning maakt onderdeel uit van de ondersteuningsstructuur van de scholen.

Om bovenstaande ambitie waar te maken is zicht op de ontwikkeling van de leerling cruciaal. Binnen onze scholen realiseren we dat zicht als volgt:

- Alle leerlingen maken gebruik van genormeerde toetsen. Met deze toetsen worden ook de referentieniveaus gemonitord.
- Er is een schoolbreed toetsbeleid dat is vormgegeven in PTD's en PTA's die leerlijndekkend zijn. Het toetsbeleid wordt gekenmerkt door formatief handelen en een beperkt aantal summatieve toetsen waarvan er diverse herkansbaar zijn. Het uitgangspunt is zittenblijven zoveel mogelijk te beperken.
- Via Magister kunnen docenten de vorderingen van de leerlingen op elk gewenst moment volgen. Via het coachingsdashboard hebben de mentoren/coaches de beschikking over alle relevantie informatie van hun leerlingen. Het coachingsdashboard wordt gebruikt bij de determinatie en bij de drie gesprekken met leerlingen en ouders.

3.5.2 Doelgericht werken

De kern van doelgericht werken is een verbetercultuur bewerkstellingen om de scholen elke dag samen (nog) een beetje beter te maken. Teams werken doelgericht met behulp van de [LeerKRACHT](#) aanpak. Om in een bepaalde periode de onderwijsdoelen te realiseren werken teams met bord- en werksessie. De bordsessie is een wekelijkse, korte sessie, waarin je met collega's en de schoolleiding de voortgang bespreekt op jullie doelen voor deze periode. Aansluitend ga je in een werksessie met de bijbehorende acties aan de slag. Andere instrumenten uit deze aanpak zijn: gezamenlijk lesontwerp, lesbezoek en feedback en de stem van de leerling.

3.5.3 De Academie

We werken vanuit een professionele kwaliteitscultuur. Iedere medewerker werkt vanuit wie hij is iedere dag aan de versterking van de onderwijskwaliteit. De Academie vormt de rug-gengraat van onze kwaliteitscultuur. Groei en ontwikkeling van onze medewerkers staat daarbij centraal, met als doel elke dag een stukje beter worden.

De Academie is ontstaan vanuit het uitgangspunt van ons personeelsbeleid dat mensen zich steeds verder willen ontwikkelen en groeien onderweg naar de stip op de horizon en daardoor steeds beter willen worden in hun werk. Niet alleen dragen we zorg voor de ontwikkeling van ons huidige personeel, ook toekomstig personeel kan op onze stimulans rekenen. Dit alles leidt tot een reeks van activiteiten binnen de scholen. Om die activiteiten in beeld te houden, te coördineren en te verbreden en verdiepen zijn we gestart met de Academie. Een

plek waarin alle scholings- en ontwikkelactiviteiten die op school plaats vinden zijn gebundeld.

We weten dat er heel veel kennis onder het huidige personeel aanwezig is, maar dat die kennis nog lang niet optimaal wordt benut. Om die al aanwezige kennis in beeld te brengen, zijn we gestart met het opzetten van een database: hierin kunnen docenten zichzelf registreren met de kennis die ze in huis hebben en zouden willen delen met hun collega's. Daarnaast vervult de Academie ook een stimulerende rol als het gaat om het zoeken naar specialisten op het gebied van (persoonlijke) ontwikkeling, coaching en onderwijs en leren. Deze specialisten maken deel uit van onze scholen. De Academie is de plaats waar vraag en aanbod op het gebied van professionalisering bij elkaar worden gebracht.

De Academie steunt op 4 pijlers die samenhangen met de stip op de horizon:

1. Persoonlijk leiderschap
 - Gecertificeerde Covey-trainers
 - Gecertificeerde DISC-trainers
 - Gecertificeerde competentiecoaches
2. Onderwijs en leren
 - Trainers formatief handelen
 - Toets constructeurs
 - Gecertificeerde toets experts
 - Experts examentraining mvt
 - Trainers leren zichtbaar maken
 - Gecertificeerde impact coaches Hattie
 - Gecertificeerde trainers Magister.me
 - Gecertificeerde Smart Touch trainers
3. Kwaliteitscultuur
 - Gecertificeerde trainers professioneel gesprek (TA)
 - Interne audits
 - Leernetwerken
 - Masters in school
4. Opleiden in de school
 - Geaccrediteerde opleidingsschool leraren in opleiding
 - Opleidingsschool voor onderwijsassistenten

3.5.4 Kwaliteits-cycli

Elk schooljaar worden de cruciale processen geëvalueerd en opgenomen in de organisatiebrede PC-cycli voor: Financiën, Kwaliteit, Onderwijs, Examen, Personeel en Organisatie. Aan alle acties zijn eigenaren gekoppeld die verantwoordelijk zijn voor het starten, (laten) uitvoeren en evalueren van de acties. Op belangrijke deelprocessen als Formatie, Examen en Financiën zijn afgeleide PC-cycli gemaakt.

3.5.5 Interne audits

Via interne Audits onderzoeken we de kwaliteit van ons onderwijs aan de hand van 5 standaard indicatoren. Aan de hand van de resultaten van dit onderzoek komen we tot het verhogen van de kwaliteit van ons onderwijs en borgen we onze kwaliteitscultuur. Deze audits vinden om het jaar plaats, op basis van de bevindingen worden doelgerichte verbetermaatregelen door een onderwijsteam opgesteld. Zelfsturende/zelforganiserende teams worden om het jaar geauditeerd op deze ontwikkeling. Ook bij deze audit worden op basis van de bevindingen doelgerichte verbetermaatregelen opgesteld. In de Auditteams zitten gecertificeerde auditoren en docenten die de training flitsbezoeken hebben gevolgd. De Auditteams kunnen organisatiebreed worden samengesteld.

3.5.6 Het professionele gesprek

Binnen onze scholen waar persoonlijk en gespreid leiderschap hoog in het vaandel staat, wordt het voeren van een goed en dus professioneel gesprek steeds belangrijker. Bij de professionele gesprekken wordt gewerkt vanuit de principes van T(ransactionele) A(nalyse) waarbij is gekozen voor gespreksvoering vanuit de egoposities en de dramadriehoek.

3.5.7 Kwaliteitsexpert – datateams – datascience

De *kwaliteitsexpert* heeft een adviserende rol richting bestuur, schoolleiding en onderwijsteams en bewaakt de ontwikkeling van de onderwijsopbrengsten. De analist is specialist in het vakgebied en specialist in het analyseren en interpreteren van data. De kwaliteitsexpert vormt samen met enkele taakhouders kwaliteit het datateam.

De kwaliteitsexpert:

- maakt een jaarkalender met activiteiten op het gebied van kwaliteitszorg
- bespreekt de onderzoeksresultaten met bestuur, schoolleiding of binnen de onderwijsteams
- verstrekt onderbouwde adviezen op basis van data-analyse

De *datateams* bestaan uit medewerkers van onze scholen. De datateams werken in principe vanuit de eigen school en komen een aantal maal per jaar gezamenlijk bijeen.

3.5.8 Datascience

Via het Magister Management Platform (MMP) wordt data ontsloten door de de datateams. De datateams vertalen op proactieve wijze vragen uit de praktijk naar onderzoeksvragen en hypothesen en bespreken de onderzoeksresultaten en analyses van de onderwijsopbrengsten met bestuur, schoolleiding of binnen de onderwijsteams. De datateams worden maandelijks ondersteund door externe experts vanuit TIG.

3.5.9 Instrumenten

- Coachingsdashboard. Alle mentoren hebben via het coachingsdashboard zicht op de vorderingen van de leerlingen. Het coachingsdashbord wordt gebruikt bij het coachend mentoraat en de driegesprekken.
- Magister.me. Is de elektronische leeromgeving voor de ontsluiting van de leermiddelen.
- Magister managementplatform. Het dashboard van Qlikview (Magister Management Platform) biedt ons inzicht in onze prestaties en helpt deze prestaties te optimaliseren.
- Verbeterborden. De verbeterborden maken onderdeel uit van de LeerKRACHT-aanpak.

3.6 Evaluatie, verantwoording en dialoog

We evalueren en analyseren systematisch of we onze doelen realiseren en verantwoorden ons hierover. Waar nodig stellen we ons beleid bij. We betrekken daarbij interne en externe belanghebbenden in een goed functionerende dialoog.

Bij het inzetten van een instrument is altijd de vraag: Waarom zetten we het instrument in? Waar zijn we nieuwsgierig naar? Wat willen we weten? Wat doen we met de uitkomst? Hoe koppelen we de uitkomst en de doelen en acties terug aan de respondenten?

3.6.1 Evaluaties

Leerlingtevredenheid

Jaarlijks wordt in maart de leerlingtevredenheid onder alle leerlingen in kaart gebracht. Op basis van de uitkomsten vindt vanuit de leerlingcoördinatoren analyse plaats, samen met een vertegenwoordiging van leerlingen uit het onderwijsteam en worden er maximaal twee verbeterdoelen per onderwijsteam vastgesteld. Periodiek wordt getoetst of de gestelde doelen zijn gerealiseerd. Dit kan bijvoorbeeld op basis van onderzoek, een panelgesprek of in de vorm van een interview.

Oudertevredenheid

Jaarlijks wordt in maart de oudertevredenheid onder alle ouders gemeten. Op basis van de uitkomsten vindt samen met een vertegenwoordiging van ouders analyse plaats en worden maximaal twee verbeterdoelen vastgesteld. Na een jaar wordt getoetst of de gestelde doelen zijn gerealiseerd. Dit kan bijvoorbeeld op basis van onderzoek, een panelgesprek of in de vorm van een interview.

Medewerkerstevredenheid

Jaarlijks wordt in de periode tussen kerst- en voorjaarsvakantie in het kader van de tevredenheid van de medewerkers een vragenlijst afgenomen. Op basis van de uitkomsten vindt analyse plaats in de teams en worden maximaal twee verbeterdoelen per onderwijsteam vastgesteld. Periodiek wordt getoetst of de gestelde verbeterdoelen zijn gerealiseerd. Dit kan bijvoorbeeld op basis van onderzoek, een panelgesprek of in de vorm van een interview.

Passend Onderwijs

Jaarlijks wordt in mei de vragenlijst Passend Onderwijs afgenomen onder de ouders van de leerlingen met een ondersteuningsprofiel (incl. leerlingen met dyslexie en dyscalculie) onder die leerlingen zelf, en onder de begeleidende docenten. Op basis van de uitkomsten vindt analyse plaats en kunnen diepte-interviews plaatsvinden en worden er verbeterdoelen vastgesteld.

Cohortonderzoek (NCO)

Jaarlijks worden de resultaten van het Nationaal Cohort Onderzoek besproken en geanalyseerd. De uitkomsten worden besproken met de decanen en in de onderwijsteams.

Analyse onderwijsopbrengsten

Jaarlijks worden in september de examenresultaten geanalyseerd en worden binnen de vaksecties doelen vastgesteld. De kwaliteitsexpert is voor dit proces verantwoordelijk. Een proces dat loopt via de vaksecties.

Jaarlijks wordt aan het begin van het schooljaar bijeenkomsten belegd door de examensecretarissen voor alle bovenbouw docenten vmbo en havo en vwo.

Jaarlijks worden in oktober de rendementen geanalyseerd: onderwijspositie t.a.v. advies po, onderbouwsnelheid en bovenbouwsucces.

Op basis van deze analyses worden gesprekken gevoerd met de schoolleiding. De taakhouders kwaliteit van de onderwijsteams bespreken het thema binnen de teams en worden er waar nodig verbeterpunten opgesteld.

Lesbeoordeling door de leerlingen

Jaarlijks wordt in de periode tussen herfstvakantie en meivakantie door leraren in tenminste drie klassen/groepen aan leerlingen gevraagd een oordeel te geven over de kwaliteit van de lessen. Op basis van de uitkomsten analyseert de leraar de ontvangen feedback en stelt hij zichzelf verbeterdoelen. Een onderwijsteam kan er voor kiezen deze lesbeoordelingen gezamenlijk in een periode uit te zetten.

3.6.2 Verantwoording

Weken van de kwaliteit

Vier keer per schooljaar (herfst-kerst-voorjaar-mei) is er een week van de kwaliteit waarin een kwaliteitsthema binnen de schoolleiding en binnen de teams centraal staat.

De Staat van onze scholen

Jaarlijks besteden we op de laatste woensdag van oktober aandacht aan de staat van het onderwijs op onze scholen. Onze opbrengsten worden gepresenteerd en er worden activiteiten georganiseerd voor medewerkers.

Jaarverslag

Jaarlijks wordt via het jaarverslag verantwoording afgelegd over de realisatie van de doelen.

3.6.3 Dialoog

De staat van onze scholen

Tijdens deze jaarlijkse dag gaan we in dialoog met leerlingen, ouders en externe stakeholders rond het thema kwaliteit.

In dialoog met het basisonderwijs en vervolgonderwijs

Enkele malen per jaar gaan we in dialoog met het basis- en vervolgonderwijs over ontwikkelingen binnen de scholen.

In dialoog met de samenleving

Enkele malen per jaar organiseren we bijeenkomsten voor ouders, leerlingen en stakeholders uit de stad rond een thema waar de scholen mee bezig zijn.

Tevens zijn we betrokken bij de Ogterop Academy. Jaarlijks zijn er vier voorstellingen die we samen met de schouwburg organiseren.

4. De kwaliteitskalender

Verbetercultuur

Doelgericht werken – LeerKRACHT
Het professionele gesprek
Interne Audits
Lesobservaties leerlingen

augustus - juli
augustus - juli
september-oktober & maart-mei
oktober-mei

Evaluaties

Oudertevredenheid
Leerlingtevredenheid
Medewerkertevredenheid
Oudertevredenheid – extra ondersteuning
Leerlingtevredenheid – extra ondersteuning

maart-april
maart-april
januari-februari
maart-april
maart-april

Opbrengsten

Examenresultaten
Opbrengsten
Nationaal Cohortonderzoek (NCO)

september
oktober
september-oktober

Dialoog en verantwoording

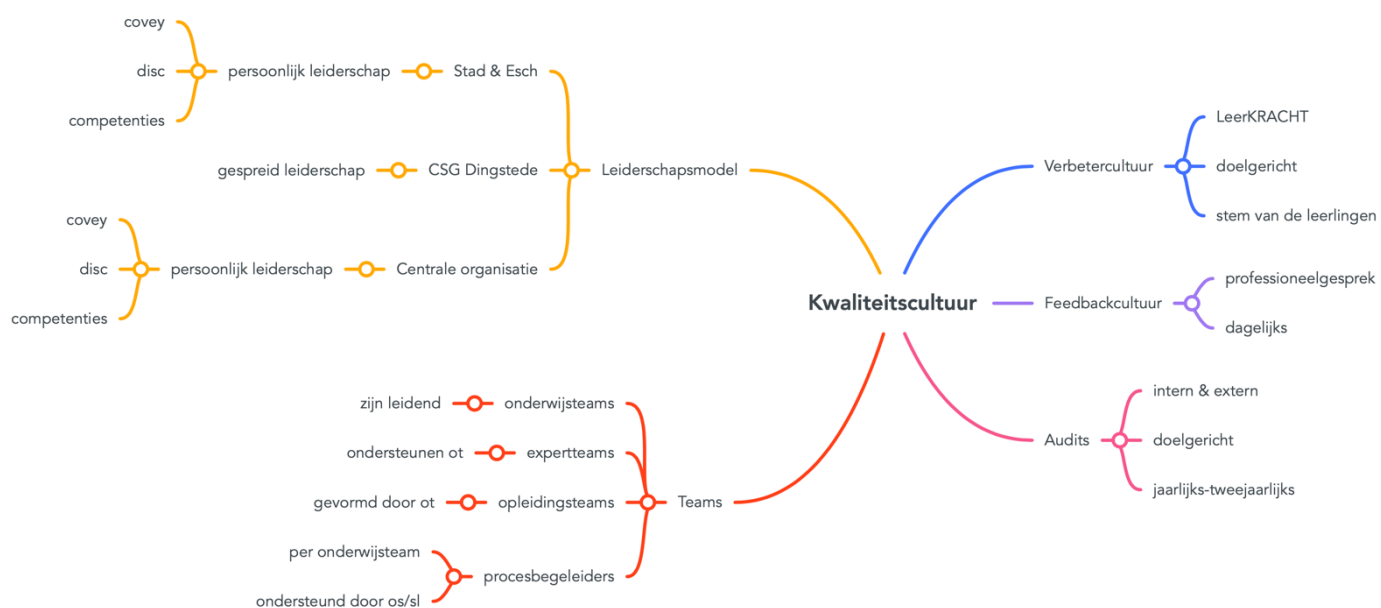
Week van de kwaliteit
De staat van onze scholen
Dialoog met externe stakeholders

oktober-december-maart
oktober
september-maart

Bijlage 1 - Stelsel van kwaliteitszorg



Bijlage 2 - Onze kwaliteitscultuur



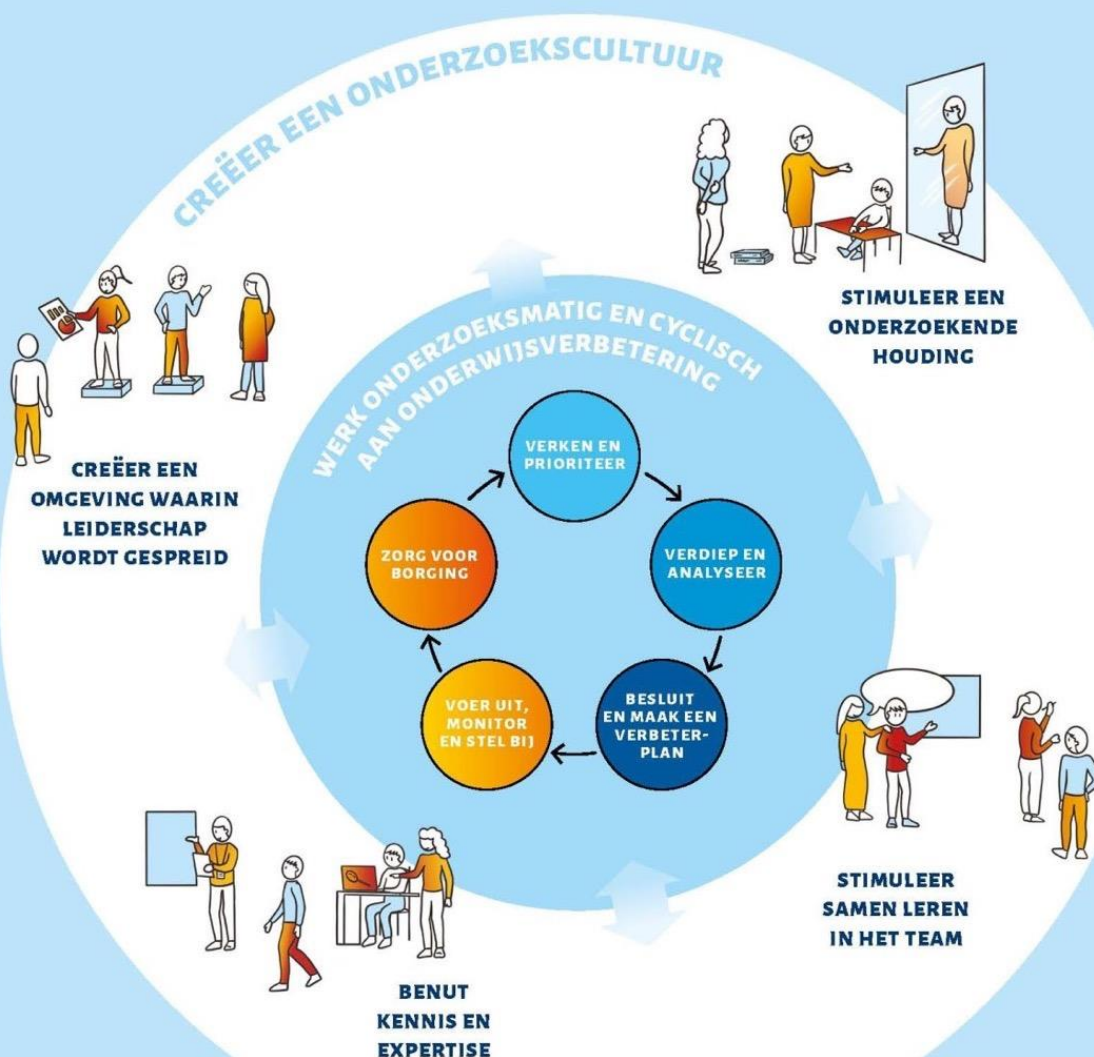
Bijlage 3 - Werken aan onderwijsverbetering

WERKEN AAN ONDERWIJSVERBETERING



In een school als lerende organisatie verbeteren leerkrachten en schoolleiders hun onderwijs op een onderbouwde en duurzame manier. Maar hoe kun je als school een lerende organisatie worden?

Dit kan door onderzoeksmatig en cyclisch te werken. En door een onderzoekscultuur te creëren. Deze twee processen verlopen parallel en voeden elkaar.



MEER WETEN: WWW.ONDERWIJSKENNIS.NL/LEIDRAAD-ONDERWIJSVERBETERING
EVIDENCE-INFORMED NAAR EEN LERENDE ORGANISATIE IN HET PRIMAIR ONDERWIJS ~ WETEN WAT WERKT EN WAAROM