



Kwaliteitsbeleidsplan

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

Status document

<i>Positief advies GMR</i>	<i>24 juni 2024</i>
<i>Vastgesteld bestuurder</i>	<i>10 juli 2024</i>

Inhoud

1. Inleiding	3
2. Onze visie op zorg voor onderwijskwaliteit.....	4
2.1 Definitie.....	4
2.2 De context (ons waarom).....	4
2.3 De stip op de horizon (ons waartoe).....	4
2.4 De pijlers (ons wat).....	5
2.4.1 Pijler 1 : Missie en visie (onze richting).....	5
2.4.2 Pijler 2 : Teamgerichte arbeidsorganisatie (onze structuur).....	5
2.4.3 Pijler 3 : LeerKRACHT-methodiek (onze cultuur).....	6
2.5 De manier waarop (ons hoe).....	6
2.5.1 Kwadrant 1 : in control op de basiskwaliteit.....	8
2.5.2 Kwadrant 2 : in control op ontwikkeling van het collectief.....	10
2.5.3 Kwadrant 3 : in control op de basisbekwaamheid individuele medewerker.....	16
2.5.4 Kwadrant 4 : de ontwikkeling van talenten van de individuele medewerker.....	16
3.6 Onze kwaliteitscyclus.....	16
4. De kwaliteitskalender.....	18

[Bijlage 4 - Onderzoekskader 2021 voor het toezicht op het vo - versie 2023](#)

1. Inleiding

Met de bestuurlijke fusie zijn 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 leerlingendaling, op maatschappelijke vraagstukken en op de eisen die de overheid en de samenleving stellen aan de onderwijskwaliteit. Met als belangrijkste doel het behouden en verder versterken van een gevarieerd onderwijsaanbod en een krachtig 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 (incl. Stad & Esch Praktijkschool) voor de periode 2021-2025 en CSG Dingstede voor de periode 2023-2027. Deze strategische 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 inspinnen om deze doelgericht te verbeteren, dag in, dag uit.

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.

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

Peter de Visser,
bestuurder.

2. Onze visie op zorg voor onderwijskwaliteit

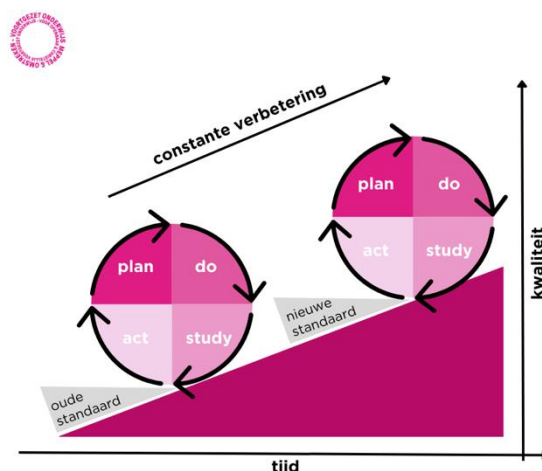
2.1 Definitie

Kwaliteitszorg is een term die in wezen niets anders aanduidt dan een georganiseerde zorgvuldigheid van werken. Gevoelsmatig zal iedere medewerker met hart voor het werk en met een gezond arbeidsethos er voor zichzelf van overtuigd zijn dat hij/zij zorgvuldig is zijn/haar werk. Belangrijk in de eerste zin is de toevoeging 'georganiseerde'. Het gaat bij de managementterm 'kwaliteitszorg' om het constant en doelgericht werken aan verbetering.

De gerichtheid op constante verbetering, leren en ontwikkelen krijgt meer kracht en focus in een organisatie als onze school, waarin we met vele medewerkers bezig zijn met dezelfde algemene doelen, als we dit samen doen en op een gestructureerde manier. Het voorkomt het starten van het ene project na het andere waarbij niemand zich meer afvraagt of alle energie wel voldoende leerwinst oplevert voor onze leerlingen.

Klassiek voor kwaliteitszorg zijn de volgende vijf vragen:

1. Doen we de goede dingen?
2. Doen we die dingen goed?
3. Hoe weten we dat?
4. Vinden anderen dit ook?
5. Wat gaan we doen met de antwoorden op deze vragen?



2.2 De context (ons waarom)

Kwaliteitszorg in het onderwijs is sterk in ontwikkeling. De maatschappelijke verwachtingen van onderwijsorganisaties veranderen en (verschillende soorten van) onderwijskwaliteit krijgen in het publieke debat veel aandacht. Het IBO-rapport 'Koersen op kwaliteit en kansengelijkheid' signaleert dat in scholen onvoldoende sprake is van een leer- en verbetercultuur. De Inspectie van het Onderwijs draagt met haar onderzoekskader ook bij aan de steeds veranderende context waarin onderwijsorganisaties hun kwaliteitszorg vormgeven. Bestuurders worden door de inspectie sinds het onderzoekskader van 2017 directer aangesproken op hun rol en verantwoordelijkheid. Het bijgestelde onderzoekskader scherpt het toezicht op dit punt nog verder aan. De verwachtingen van intern toezichthouders van hun bestuurders ontwikkelen mee. De groeiende rol van bestuurders verandert bovendien het samenspel tussen schoolleiders en bestuurders en vraagt meer van hun onderlinge relatie en de invulling van de kwaliteitscultuur. Kwaliteitszorg komt door deze ontwikkelingen steeds meer in verbinding met de ambities van besturen en scholen en wordt daarmee een thema dat om steeds meer integraliteit vraagt. Bestuurders en schoolleiders staan voor de belangrijke vraag om hun kwaliteitszorgsysteem én -cultuur zo vorm te geven dat deze de verwezenlijking van de ambities stimuleert.

2.3 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 goede onderwijskwaliteit, van doelgericht werken, van kritisch zijn op de geboekte resultaten, van successen vieren en van de vanzelfsprekende inspanning om deze continu te verbeteren.

Dit kwaliteitsbeleidsplan beschrijft ons stelsel van kwaliteitszorg, onze systematische kijk op kwaliteit. Binnen Stad & Esch en CSG Dingstede is kwaliteit gekoppeld aan het motto 'elke dag een stukje beter worden' waar elke medewerker vanuit het onderwijs- of expertteam aan bijdraagt. We delen en onderzoeken de eigen praktijk en creëren zo een cultuur van leren en ontwikkelen. Bij Stad & Esch vanuit persoonlijke leiderschap bij CSG Dingstede vanuit gespreid leiderschap. Het professionele gesprek is daarbij een belangrijk instrument. We maken gebruik van een systematische kwaliteitscyclus die leidt tot kwaliteitsbeheersing, kwaliteitsborging en kwaliteitsverbetering.

2.4 De pijlers (ons wat)

Ons kwaliteitsmodel rust op drie essentiële pijlers die we hieronder nader toelichten.

2.4.1 Pijler 1: Missie en visie (onze richting)

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.
- VOMEIO handelt transparant en kan hierop aangesproken worden. Dit betekent heldere communicatie naar ouders, leerlingen, medewerkers en externe partners.

2.4.2 Pijler 2: Teamgerichte arbeidsorganisatie (onze structuur)

De teamgerichte arbeidsorganisatie bestaat uit kleine teams (onderwijs, expert, vaksecties). De onderwijsteams zijn de teams gevormd rond een vaste groep leerlingen. Deze onderwijsteams zijn leidend binnen school. De expertteams zijn teams die op basis van expertise de onderwijsteams ondersteunen: bijvoorbeeld een vaksectie, administratieve ondersteuning, de teams uit de ondersteuningsstructuur, de afdeling Personeel, e.d.

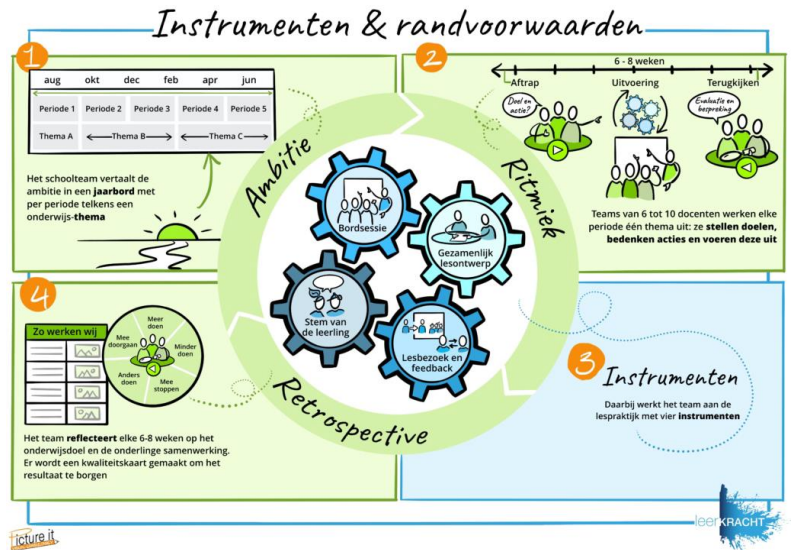
Belangrijke uitgangspunten van de onderwijsteams:

- Een onderwijsteam bestaat uit een beperkt aantal leraren en begeleidt gedurende enige jaren een groep van 50 tot 120 leerlingen.
- De teamleden verzorgen een groot deel van de lessen van deze leerlingen (de rest door gastdocenten).
- De leden van het onderwijsteam zijn collectief verantwoordelijk voor alle resultaten (de gehele ontwikkeling) van iedere leerling in deze groep.
- Het onderwijsteam heeft uitgebreide (gemandateerde) bevoegdheden.
- Het onderwijsteam heeft een team- of procesbegeleider.
- Voor elk onderwijsteam zijn procesbegeleiders en schoolcoaches opgeleid.
- Het onderwijsteam is leidend, een individuele leraar (of gastdocent) kan zich niet onttrekken aan besluiten van het onderwijsteam.

2.4.3 Pijler 3: LeerKRACHT-methodiek (onze cultuur)

Binnen onze kwaliteitscultuur wordt vanuit een gedeelde visie gewerkt aan kwaliteit én de verbetering daarvan vanuit een onderzoekende houding. Alles draait om groei en ontwikkeling van onze leerlingen én van onszelf. Elke medewerker speelt een belangrijke rol waar het gaat om het continu verbeteren van kwaliteit. De LeerKRACHT methodiek is voor ons hét voertuig waarmee we doelgericht werken aan het verbeteren van het onderwijs voor onze leerlingen.

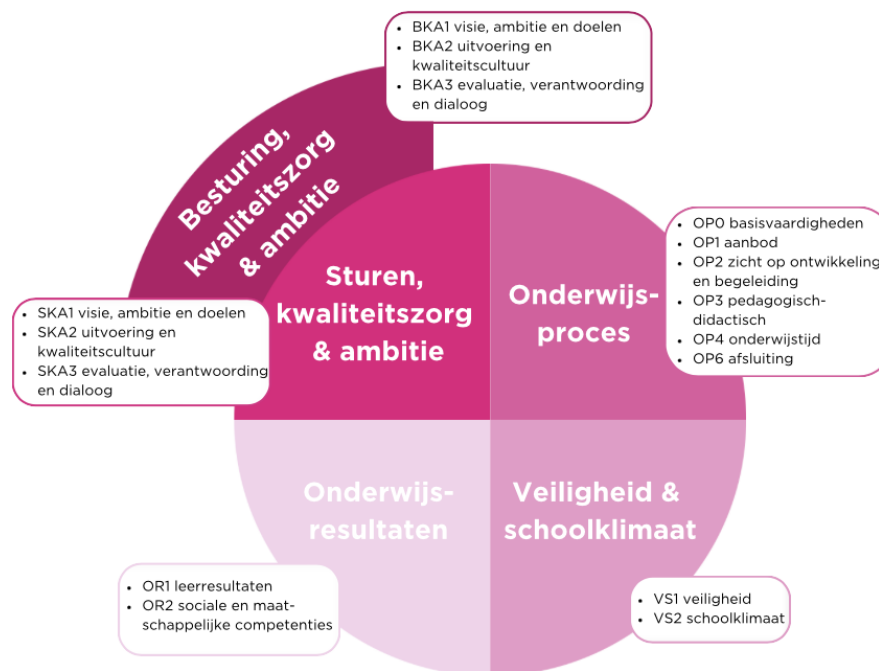
De kern van doelgericht werken is een verbetercultuur bewerkstellingen om de scholen elke dag samen een beetje beter te maken. Teams werken doelgericht met behulp van de [LeerKRACHT](#) aanpak. Om in een bepaalde periode de onderwijsdoelen te realiseren werken teams met bord- en werksessie.



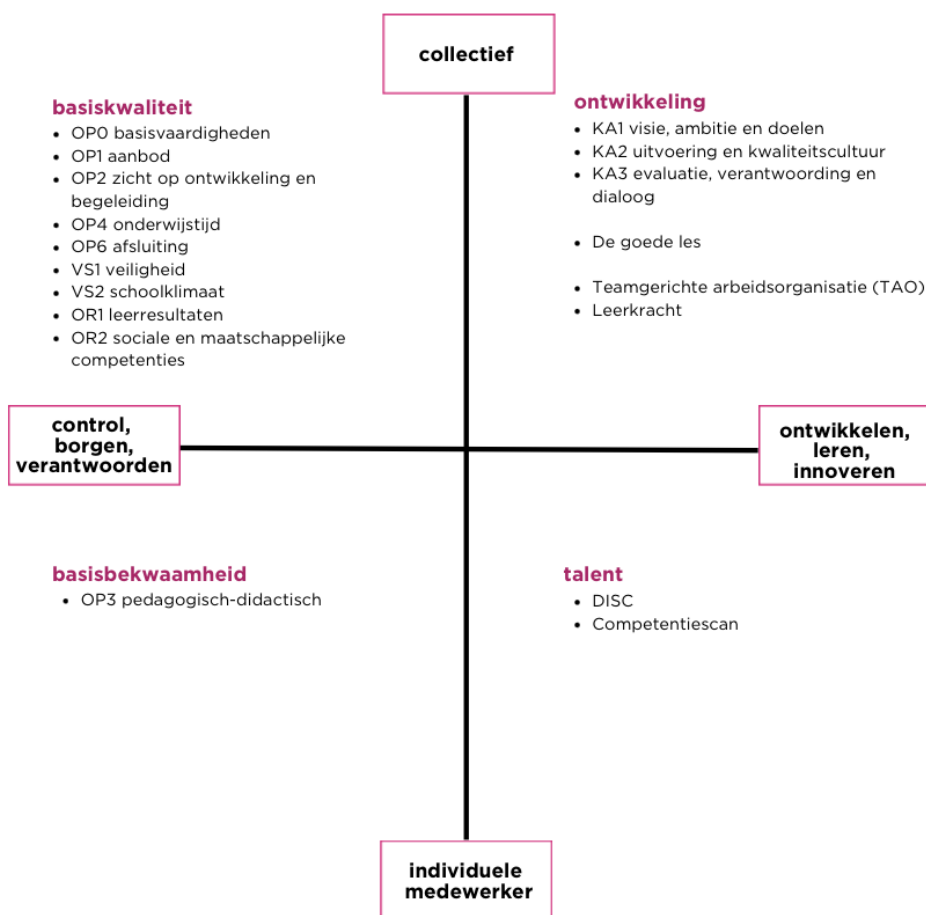
2.5 De manier waarop (ons hoe)

VOMEO en haar scholen moeten voldoen aan de kwaliteitsstandaarden die de onderwijsinspectie hanteert op de gebieden (be)sturing, kwaliteitszorg en ambities, onderwijsproces, veiligheid en schoolklimaat en onderwijsresultaten.

VOMEO maakt voor haar kwaliteitszorgmodel gebruik van de kwaliteitskwadranten van Beekveld & Terpstra¹. Zoeken naar een juiste balans tussen dat wat nu moet en dat wat geleidelijk mag groeien, verdiept het gesprek in onderwijsorganisaties en verrijkt het beeld dat bestaat over de ontwikkeling. Twee spanningsvelden komen in dit gesprek steeds terug. Dat tussen het collectief (de organisatie) versus het individu én dat tussen beheersing ('control') en ontwikkeling/innovatie.



¹ Beekveld & Terpstra is een adviesbureau voor het onderwijs.



Control en ontwikkelen

De horizontale as is opgebouwd uit de begrippen 'beheersen' en 'ontwikkelen'. Beheersen gaat over de 'harde' kant van organiseren. Bijvoorbeeld over (minimale) normen, procedures, prestatieafspraken, monitoring en controle. Het gaat over het verbeteren van wat beter kan en moet, de reductie van fouten en het op orde brengen én houden van de basis. Ontwikkelen gaat over een eigen profiel, passie en talent. Hier staan het werken aan ambities, experimenteren, fouten mogen maken en innoveren centraal. Woorden als nieuwsgierigheid, uitblinken en ambitie hangen hiermee samen.

Collectief en individu

Beide kanten, beheersen en ontwikkelen, spelen zowel op organisatieniveau (het niveau van het collectief) als op het niveau van de individuele professional een belangrijke rol. De verticale as gaat over dit spanningsveld. Een organisatie heeft als geheel een kracht en een ambitie of strategie. Maar het zijn de mensen in de organisatie die die kracht en ambitie in de praktijk brengen. En die mensen hebben ook ieder hun eigen talenten en ambities. Hoe verbind je deze twee werelden? Hoe benut je de belangen van beide? Zonder de een dominant over de ander te laten zijn. En op zo'n manier dat de belangen – die op onderdelen gelijkgericht zijn, maar op andere onderdelen mogelijk tegengesteld – elkaar verdragen en versterken.

Balanceren en verbinden

Een balans die te sterk op de linkerkant rust (beheersing) maakt dat de organisatie kan doorslaan in een soms wat zielloos gebruik van meetsystemen en -methodieken, waarbij de essentie en eigenheid uit beeld raken. Een te grote nadruk op de rechterkant (ontwikkelen) maakt dat een organisatie wellicht risico's neemt die de basiskwaliteit onder druk zetten.

Context

Balanceren en verbinden is dus waar het om gaat: verschillende contexten en situaties vragen om een andere aanpak en een andere balans.

2.5.1 Kwadrant 1: in control op de basiskwaliteit

Hoe doen we het in Vensters voor verantwoording? Wat valt op? Waar zitten we boven of onder de landelijke gemiddelden. Hoe houden we zicht op de kwaliteitsstandaarden? Processen en instrumenten die we gebruiken:

OPO Basisvaardigheden

- a. Reken- en taalaanbod wordt gerelateerd aan de referentieniveaus en Diataal/Citovolg, het burgerschap aanbod wordt naast de wettelijke eisen gelegd. Jaarlijks wordt het plan basisvaardigheden van de school geëvalueerd.

OP1 Aanbod

- a. De scholen houden jaarlijks het onderbouw- als bovenbouwaanbod tegen het licht. De vaksecties doen dat in hun vakwerkplannen, de schoolleiding checkt.
- b. Scholen hebben een onderwijsaanbod dat een brede ontwikkeling beoogt, met evenwichtige aandacht voor kennis en vaardigheden (kwalificatie), vorming in normen en waarden, tradities en praktijken (socialisatie) en persoonsvorming.
- c. Voor leerlingen met achterstanden, leer- en of ontwikkelproblemen is er een ondersteuningsaanbod. We houden in de gaten of/hoe de ontwikkelingen in ons aanbod zich verhouden tot de schoolambities.

OP2 Zicht op ontwikkeling en begeleiding

- a. Elke school volgt en begeleidt de leerlingen zodanig dat zij een ononderbroken ontwikkeling kunnen doorlopen.
- b. Het volgen en begeleiding van leerlingen is de kerntaak van een onderwijsteam. In het onderwijsteam worden leerlingen regelmatig besproken. Het onderwijsteam signaleert en monitort de leerlingen en formuleert concrete acties. De onderwijsteams werken volgens de Leerkrachtmethodiek met een jaarplan met ambities en doelen.
- c. Vanaf leerjaar 1 houden wij voor elke individuele leerling de leervorderingen en het ontwikkelingsproces bij. De mentoren en coaches werken met het coachingsdashboard en voeren regelmatig gesprekken met de leerlingen.
- d. Gedurende een schooljaar worden (driehoeks)gesprekken gehouden met de leerlingen.
- e. Eventuele hiaten/misvattingen van leerlingen worden zo snel ontdekt en door het onderwijsteam aangepakt.
- f. Extra begeleiding en ondersteuning wordt naar behoefte ingezet.
- g. Er is een uitgebreide ondersteuningsstructuur. In het schoolondersteuningsprofiel (SOP) is de structuur beschreven. Het SOP wordt in overleg met het SWV eens in de vier jaar aangepast. De aard van problematiek wordt bijgehouden om jaarlijks te kunnen zien of zich trends voordoen.
- h. Jaarlijks doen we evaluatief onderzoek onder leerlingen en ouders door middel van landelijk gebruikte en geijkte vragenlijsten (Vensters voor Verantwoording.).
- i. Eens per drie jaar doen we evaluatief onderzoek onder personeelsleden (MTO via DUO). In de tussenliggende jaren vindt kort onderzoek plaats op basis van de gestelde doelen.
- j. We streven naar scores minstens op of boven het landelijk gemiddelde. Daar waar significante afwijkingen zijn maken we een analyse en verwerken doelen m.b.t. verbeteringen in de teamplannen.

OP3 Pedagogisch-didactisch handelen

- a. De onderwijskwaliteit wordt bewaakt binnen de onderwijsteams. Docenten reflecteren op het eigen pedagogisch-didactisch handelen. Ons pedagogisch didactisch handelen wordt gerelateerd aan onze onderwijskundige doelen en het concept van de goede les.
- b. Doelgericht werken aan hoge leeropbrengsten. 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 en 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 vanuit de context, hoge verwachting uitspreken en een cultuur van formatief handelen. Ook de vaksecties spelen een belangrijke rol in het werken aan hoge leeropbrengsten voor leerlingen, o.a. door een goede doorlopende leerlijn van hun vak.

- c. Teams in beeld. Ieder jaar brengen de proces- en teamleiders in beeld wat zij in de lessen van hun deelschool of opleiding zien. Zij bezoeken daartoe in september bij alle docenten lessen en presenteren met behulp van de DOT en scan van de deelschool of opleiding aan de teams.
- d. 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 en teams die werken vanuit gespreid leiderschap 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.
- e. Jaarlijks worden aansluitend op de strategische beleidsplannen van de scholen en naar aanleiding van analyses ambities en (jaar)doelen binnen de school en binnen de onderwijsteams afgesproken.

OP4 Onderwijstijd

- a. We programmeren passende onderwijstijd.

OP6 Afsluiting

- a. Ten aanzien van de kwaliteitsbewaking van het (school)examen is het bestuur eindverantwoordelijk.
- b. Elke school heeft een onafhankelijke, deskundige examencommissie die de directeur adviseert over zaken die de examens betreffen; de directeur maakt nadrukkelijk geen deel uit van de examencommissie.
- c. Elke school heeft een examencommissie die de kwaliteit van de toetsing en de afsluiting borgt. We hebben op elke school een examenreglement en een Programma van Toetsing (PTA) en Afsluiting die beide voldoen aan de eisen van de wetgeving en jaarlijks worden voorgelegd ter instemming aan de MR-en.
- d. Op basis van de handreiking, checklist en (de jaarlijkse) aanpassingen van de VO-raad wordt jaarlijks onder verantwoordelijkheid van de directeuren het (school)examen geëvalueerd.
- e. Ouders en leerlingen worden tijdig geïnformeerd door middel van het examenreglement en het PTA over hoe het scholexamen en het centraal examen georganiseerd zijn, welke regels daarbij gelden en welke maatregelen de school hanteert bij leerlingen die zich niet aan de regels houden.
- f. Ook wordt duidelijk in deze documenten welke examens leerlingen op welke manier kunnen herkansen, welke stof wordt geëxamineerd, hoe het examen meeweegt en welke vrijstellingen er gelden. De examinering verloopt via het PTA en examenreglement.
- g. Jaarlijks checken we of er aanpassingen vanuit de wet nodig zijn.

VS1 Veiligheid en VS2 Schoolklimaat

- a. Ons streven is een veilige leeromgeving op sociaal, fysiek en psychisch gebied te creëren, met beleving van welbevinden voor leerlingen en medewerkers. We treden op tegen incidenten op het gebied van veiligheid, incidenten, (digitaal) pesten, agressie en geweld. We besteden expliciet aandacht aan de basiswaarden van de democratische rechtstaat; we stimuleren inclusiviteit en verdraagzaamheid. We bestrijden elke mogelijke discriminatie.
- b. Door het werken in de onderwijsteams is samenwerken, gelijkwaardigheid, eigen verantwoordelijkheid, aandacht voor elkaar vanzelfsprekend. We leren leerlingen verschillen te accepteren en te waarderen. We werken in de onderwijsteams expliciet aan de brede ontwikkeling van de leerling.
- c. Er is op elke school een anti-pestcoördinator en aanpak.

- d. Via Kwaliteitscholen (Vensters) meten we jaarlijks het welbevinden van onze leerlingen. Deze uitkomsten worden in de onderwijsteams besproken en als er aanleiding voor is worden verbeterdoelen opgesteld.
- e. Jaarlijks maken we in mei/juni een analyse van de geregistreerde incidenten en ondernemen actie als dat nodig is.

OR1 Resultaten

- a. Het doel is dat de Onderwijsresultaten minimaal in overeenstemming met de gestelde norm zijn.
- b. We monitoren en analyseren de examencijfers en de opbrengsten per opleiding, leerjaar, sectie en docent. We leggen onze opbrengsten naast de landelijke cijfers. Bij afwijkingen maken we analyses en verbeterplannen.
- c. De secties nemen cijferanalyses en verbeterplannen op in hun vakwerkplannen. De vakwerkplannen worden jaarlijks gecheckt en gemonitord door de team- en procesleiders.
- d. De onderwijsresultaten worden met de docenten besproken in jaarlijkse (team-)ontwikkelgesprekken.
- e. We voeren het gesprek met individuele docenten, met vaksecties en binnen onderwijsteams wanneer dat nodig is.
- f. We streven naar goede resultaten en goede slagingspercentages waarbij we het geven van kansen als uitgangspunt blijven nemen.

OR2 Sociale en maatschappelijke competenties

2.5.2 Kwadrant 2: in control op ontwikkeling van het collectief

De strategische beleidsplannen van Stad & Esch en CSG Dingstede sluiten zichtbaar aan op het strategisch beleidsplan van VOMEO. De strategische beleidsplannen worden samengesteld door een afvaardiging van medewerkers uit de scholen. Viermaal per jaar vinden er MTXXL-sessies plaats rond het thema kwaliteit. Aan deze sessies nemen alle leidinggevendenden van VOMEO deel.

Viermaal per jaar vindt een Q-gesprek plaats tussen bestuurder en directeuren.

De scholen van VOMEO nemen jaarlijks een tevredenheidsonderzoek af onder ouders (via en leerlingen (via Vensters), en bij alle medewerkers (via DUO).

SKA1 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 wordt 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 hebben 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 medewerkertevredenheidsonderzoek (MTO) wordt driejaarlijks 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 en werken we aan borging van kwaliteit.

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 hen zelf haalt. Door flexibele leerroutes en onderwijs op maat dagen we leerlingen uit, stimuleren we eigenaarschap over het eigen leerproces en stimuleren we de leerlingen 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 en het sluit aan bij de school die we willen zijn. We willen aandacht voor talent. We hebben aandacht voor een fijne omgeving waarin de leerling wordt ondersteund om eruit te halen wat hij/zij in zich heeft.

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) verder uitbouwen en goed begeleiden, zodat de interactie in deze setting van hoge kwaliteit is.

Een aantal studies naar instructie door leerlingen onderling wijst uit dat een leeftijdsverschil van twee jaar tussen tutor en leerling het beste werkt, 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 driejaarlijks 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 de maatschappelijke opdracht van het onderwijs 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, netwerken binnen de Stichting Technasium, Natuurmonumenten en kerken.

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. Ook mediawijsheid en informatievaardigheden zijn essentieel voor het (veilig) online functioneren van leerlingen, nu en in hun verdere leven.

Strategisch doel

Het aanleren van ICT-basisvaardigheden.

Ambitie 6- Iedere leerling taalvaardig

Taalbeleid levert een belangrijke bijdrage aan het leerlingssucces.

Strategisch doel

Ieder leerling taalvaardig.

SKA2 Uitvoering en kwaliteitscultuur

- a. We werken vanuit een lerende structuur: de teamgerichte arbeidsorganisatie (TAO) en vanuit een lerende cultuur: de Leerkrachtmethodiek.
- b. We leggen verantwoording af over de kwaliteit van onze kerntaken aan de betrokkenen bij de scholen.
- c. De VOMEO Academie. We werken vanuit een professionele kwaliteitscultuur. Iedere medewerker werkt vanuit wie hij is iedere dag aan de versterking van de onderwijskwaliteit. De VOMEO Academie vormt de ruggengraat 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 komen in groei en ontwikkelen onderweg naar de stip op de horizon en daarom 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 stimulering en aanmoediging 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 te verdiepen zijn we gestart met de Academie. Een plek waarin alle scholings- en ontwikkelactiviteiten plaatsvinden 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: Persoonlijk leiderschap, Onderwijs en leren, Kwaliteitscultuur en Opleiden in de school.

- d. Onderzoek en ontwikkeling. Met behulp van de LeerKRACHT-methodiek onderzoeken we de context van ons onderwijs. Vanuit het project naar inclusiever onderwijs vindt actieonderzoek in de scholen plaats en binnen de VOMEIO Academie krijgt het belang van onderzoek samen met de masters van VOMEIO vorm.

SKA3 Evaluatie, verantwoording en dialoog

- a. 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. Daarbij zijn we open in onze communicatie en ontvangen graag gevraagd en ongevraagd advies.
- b. We analyseren en evalueren systematisch onze onderwijskwaliteit en resultaten en stellen zo nodig verbeterplannen vast.
- c. Jaarlijks evalueren en analyseren we de resultaten van onze scholen.
- d. We evalueren binnen de onderwijsteams de onderwijskwaliteit en de resultaten en stellen zonodig verbeterdoelen bij.
- e. Secties analyseren hun (eindexamen) resultaten, gebruiken Wolff en stellen zo nodig in samenspraak met de team- of procesleider verbeterplannen op.
- f. Bij lesbezoeken wordt de DOT gebruikt, zodat bij elke nabespreking van een les naast andere bevindingen in ieder geval de DOT-observaties aan bod komen. Tevens kunnen we hiermee de onderwijskwaliteit van de lessen monitoren, trends opsporen en gericht verbeterplannen maken.
- g. Jaarlijks wordt m.b.v. de digitale observatie tool (DOT/SET) in de periode tussen herfstvakantie en meivakantie door leraren in 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.
- h. 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.
- i. 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.
- j. Medewerkersonderzoek. Eenmaal in de drie jaar wordt onder alle medewerkers een breed medewerkersonderzoek uitgevoerd. Op basis van de uitkomsten vindt analyse plaats in de teams en worden verbeteracties vastgesteld. In de tussenliggende jaren kunnen korte online Pulse metingen uitgevoerd worden. Met de Pulse metingen kun je thema's monitoren. De thema's worden jaarlijks met de medezeggenschap bepaald.
- k. 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 verbeterdoelen vastgesteld.

- l. 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.
- m. Binnen VOMEO organiseren we interne audits.
- n. VOMEO participeert in de waarderende visitaties vanuit het samenwerkingsverband.
- o. Stad & Esch wordt als cultuurprofielschool periodiek gevisiteerd.
- p. CSG Dingstede wordt als Technasium periodiek gevisiteerd.
- q. Beide scholen participeren in een opleidingsschool (School of Education en Noordermarke).
- r. We verantwoorden ons uiteraard ook naar de medezeggenschap.
- s. 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.
- t. Tijdens deze jaarlijkse dag gaan we in dialoog met leerlingen, ouders en externe stakeholders rond het thema kwaliteit.
- u. Jaarlijks wordt via het VOMEO-jaarverslag verantwoording afgelegd over de realisatie van de doelen.
- v. Enkele malen per jaar gaan we in dialoog met het basis- en vervolgonderwijs over ontwikkelingen binnen de scholen.
- w. 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.

2.5.3 Kwadrant 3: in control op de basisbekwaamheid van de individuele medewerker

De schoolleiding heeft overzicht over het functioneren van de medewerkers en is actief bezig door voortdurend ontwikkeling te stimuleren. Jaarlijks vindt in de schoolleiding de zogenaamde vlootshow plaats waarbij alle medewerkers breed besproken worden. Nieuwe medewerkers worden zorgvuldig begeleid in hun eerste drie jaar. Daarbij is aandacht voor de schoolcultuur; zij krijgen lesbezoeken, persoonlijke gesprekken met de vakcoach en de leidinggevende. In de laatste week van de zomervakantie bespreken de schoolopleiders met de nieuwe docenten de achtergronden van het beleid en de aanloop die er geweest is tot waar we nu staan.

2.5.4 Kwadrant 4: de ontwikkeling van talenten van de individuele medewerker

Groei en ontwikkeling is de centrale pijler van ons personeelsbeleid. Iedere collega streeft er naar elke dag een beetje beter te worden in zijn/haar werk. Zelfreflectie is daarbij een belangrijke kwaliteit. We voeren dagelijks met elkaar het professionele gesprek en leren van en met elkaar. Medewerkers kunnen hierbij gebruik maken van de DISC en de competentiescan.

3.6 Onze kwaliteitscyclus

We realiseren samen de doelen voor kwaliteit en goed onderwijs. Kwaliteitszorg is van iedereen! Onze kwaliteitscyclus hangt aan de wand in de personeelskamers van de scholen, dit is onze kalender met alle kwaliteitsacties.

Kwaliteitsteam VOMEO

Het kwaliteitsteam VOMEO bewaakt de uitgangspunten van het kwaliteitsbeleidsplan en initieert en ondersteunt de borging van onze professionele kwaliteitscultuur in de scholen. Het kwaliteitsteam VOMEO bestaat uit: de bestuurder, een teamleider Dingstede, een procesleider Stad & Esch en de kwaliteitsmedewerkers van de scholen.

Kwaliteit is periodiek onderwerp van gesprek binnen het overleg met de Raad van Toezicht en met de directeuren. Viermaal per jaar is er een VOMEO-breed kwaliteitsoverleg met alle leidinggevenden van de scholen.

Kwaliteitsrollen binnen CSG Dingstede en Stad & Esch

De vertegenwoordiger in het kwaliteitsteam VOMEO vormt de schakel met de schoolleiding van de school en is verantwoordelijk voor de uitvoering van de kwaliteitscyclus op school. Kwaliteit is een vast onderwerp van gesprek binnen de schoolleiding. De team- en procesleiders hebben een vast (maandelijks) overleg met de docenten die de rol kwaliteit behartigen in de onderwijsteams.

Kwaliteits-cycli

Elk schooljaar worden de cruciale processen geëvalueerd en opgenomen in de organisatiebrede PC-cycli voor: financiën, kwaliteit, onderwijs, examens, 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 Kwaliteit, Formatie, Examens en Financiën zijn afgeleide PC-cycli gemaakt.

Kwaliteitsmedewerker en datateams

De *kwaliteitsmedewerker* heeft een adviserende en ondersteunende rol richting bestuur, schoolleiding en onderwijsteams en bewaakt de ontwikkeling van de onderwijsopbrengsten. De kwaliteitsmedewerker is specialist in het helpen borgen van een verbetercultuur en specialist in het analyseren en interpreteren van data. De kwaliteitsmedewerker ondersteunt de datateams.

De kwaliteitsmedewerker:

- maakt en bewaakt de jaarkalender met activiteiten op het gebied van kwaliteitszorg
- bespreekt onderzoeksresultaten met bestuur, schoolleiding of binnen de onderwijsteams
- ondersteunt bij het werken vanuit een verbetercultuur
- 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. Via het Magister Management Platform (MMP) worden data ontsloten. 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.

Magister managementplatform

Het dashboard van Qlikview (Magister Management Platform) biedt ons inzicht in onze prestaties en helpt deze prestaties te optimaliseren.

Digitale kwaliteitsomgeving op digiplein

Op ons digiplein is een kwaliteitsomgeving ingericht. Hierin staat alle documentatie over het kwaliteitsmodel van VOMEO. Op deze plek staat ook de informatie over ambities en doelen van de onderwijsteams en de expertteams en vaksecties. Ook kun je hier ter inspiratie kijken en lezen over de goede voorbeelden in de scholen.

4. De kwaliteitskalender

Verbetercultuur

Doelgericht werken – LeerKRACHT methodiek
Het professionele gesprek- het ontwikkelgesprek
Teams in beeld
Interne Audits
Lesobservaties leerlingen (DOT/SET)

augustus - juli
augustus – juli
september
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
Basisvaardigheden
Nationaal Cohortonderzoek (NCO)

september
oktober
oktober
september-oktober

Dialoog en verantwoording

De staat van onze scholen
Dialoog met externe stakeholders

oktober
september-maart