

Sint→**Maartens**
college



**Concept
Schoolplan 2019-2023**

VWO
HAVO
MAVO

Inhoudsopgave

VOORWOORD

VASTSTELLING

1. INLEIDING

1.1. DOELSTELLING

1.2. SAMENHANG MET ANDERE DOCUMENTEN

2. SCHOOLGEGEVENS, ORGANISATIE EN BESTUUR

3. UITGANGSPUNTEN VAN LVO

3.1. VISIE

3.2. KEUZES MAKEN

3.3. MAATWERKONDERWIJS

3.4. BETROKKENHEID EN VERANTWOORDELIJKHEID

3.5. ONDERSCHIEDEND WERKNEMERSCHAP

3.6. KWALITEITSZORG

3.7. SAMENWERKEN

3.8. WAT HEBBEN WE NODIG?

3.9. OPMAAT

4. DE OPDRACHT VAN DE SCHOOL

4.1. IDENTITEIT

4.2. MISSIE

4.3. VISIE

4.3.1. *Onderwijskwaliteit op orde*

4.3.2. *Breed onderwijsaanbod realiseren*

5. ONDERWIJSKUNDIG BELEID

5.1. WETTELIJKE OPDRACHT VAN HET ONDERWIJS

5.1.1. *Doorlopende leerlijn*

5.1.2. *Burgerschapsvorming*

5.1.3. *Ontwikkeling in beeld*

5.1.4. *Anderstaligen*

5.1.5. *Sponsorgelden*

5.2. KERNDOELEN EN REFERENTIE-NIVEAUS

5.2.1. *Taalbeleid*

5.2.2. *Rekenbeleid*

5.2.3. *Kinderen met extra ondersteuningsbehoeften*

5.3. VEILIGHEID

5.3.1. *Inleiding*

5.3.2. *Anti-pestbeleid*

5.3.3. *Onderwijs aan langdurig zieke kinderen*

5.4. PEDAGOGISCH-DIDACTISCH KLIMAAT

6. PERSONEELSBELEID

6.1. KWALITEIT, WELBEVINDEN EN GEZONDHEID MEDEWERKERS

6.2. ONDERWIJSONTWIKKELING EN SCHOLING

6.2.1.Effectief leiderschap

6.2.2.Didactisch handelen

6.2.3.Visie-ontwikkeling

6.3.GESPREKKENCYCLUS

6.4.WET BIO EN FUNCTIEMIX

6.5.LEERLINGPARTICIPATIE

6.6.VERTEGENWOORDIGING VROUWEN IN DE SCHOOLLEIDING

7. KWALITEITSZORG

7.1.INLEIDING

7.2.UITGANGSPUNTEN: BESTURINGSFILOSOFIE, BELEIDSVISIE EN ZELFEVALUATIE

7.3.RELATIE TUSSEN KWALITEITSZORG, -CULTUUR EN ORGANISATIEBELEID

7.4.KWALITEITSINSTRUMENTEN

7.5.PRAKTISCHE ORGANISATIE VAN DE KWALITEITSZORG

Voorwoord

De afgelopen jaren zijn roerig geweest voor het Sint-Maartenscollege. Met tegenzin heeft men meegewerkt aan het realiseren van de zogenaamde 'domeinenstructuur' binnen LVO Maastricht. Voordat dit goed geïmplementeerd was, werd een nieuwe koers ingeslagen en ging iedere school binnen Maastricht weer een breed onderwijsaanbod verzorgen. De MAVO is weer terug in de school. Het verplicht verplaatsen van medewerkers is beëindigd. Net toen het team haar adem een beetje terug had, kwam de tik die de Inspectie de school gaf. Een onvoldoende voor het onderwijs. Dit werd gevolgd door het aantrekken van een interim-directeur, die gelukkig de leiding op zich nam en binnen 1,5 jaar de koers hersteld heeft en de focus van het team weer op de toekomst wist te richten. Nu, 2019-2020, staat het team klaar om met volle energie het onderwijs verder te verbeteren zodat we voldoen aan de moderne eisen.

Als kersverse locatiedirecteur ga ik met dit team de komende jaren werken aan het herstel van vertrouwen in leiding en sturing. Wij willen ervoor zorgen dat onze leerlingen een prachtige tijd meemaken op het Sint-Maartenscollege. In de korte tijd dat ik hier rondloop, ontmoet ik vakkundige en enthousiaste docenten. Samen gaan we het Sint-Maartenscollege de toekomst in loodsen, met de ontwikkeling van een breed en rijk onderwijsaanbod, al dan niet via samenwerking met collega-scholen en/of via een fusie met het Porta Mosana College en het VMBO Maastricht.

We staan niet stil en hopen de koers die nu uitgezet is te volgen en niet weer af te dwalen naar nieuwe vergezichten.

Paula Corsten

Locatieleider Sint-Maartenscollege

Vaststelling

Het schoolplan is vastgesteld in de vergadering van het schoolteam d.d.

..... directeur

De MR heeft instemming verleend met het schoolplan d.d.

..... voorzitter van de MR.

Het schoolplan is vastgesteld door het bestuur van de school d.d.

..... voorzitter van het bestuur van LVO Maastricht

1. Inleiding

1.1. Doelstelling

Dit schoolplan is het beleidsdocument voor de schoolplanperiode 2019-2023.

De zakelijke gegevens zijn in hoofdstuk 2 te vinden. Het schoolplan is opgesteld binnen de kaders van het strategisch beleidsplan van ons bestuur. Hoofdstuk 3 gaat over de uitgangspunten van LVO ten aanzien van het beleid. Hoofdstuk 4 gaat over het onderwijs op onze school en hoe we dat verder willen ontwikkelen in de periode van 2019-2023. In hoofdstuk 5 beschrijven we de wijze waarop wij invulling geven aan voorschriften die de inspectie heeft gesteld. Hoofdstuk 6 beschrijft ons personeelsbeleid. Onze kwaliteitszorg wordt beschreven in hoofdstuk 5.

Het schoolplan wil elke belanghebbende duidelijkheid geven over wat we willen bereiken met het onderwijs op deze school en hoe we dat dagelijks vorm geven.

1.2. Samenhang met andere documenten

In dit schoolplan verwijzen we naar de volgende documenten:

- Kwaliteitshandboek
- Ondersteuningsplan
- Schoolgids
- Schoolveiligheidsplan
- Beleidsvisiestuk LVO
- Rekenbeleidsplan

2. Schoolgegevens, organisatie en bestuur

SCHOOL

Naam: Sint-Maartenscollege
Schooltype: mavo-havo-atheneum-gymnasium
Adres: Noormannensingel 50
6224 BW Maastricht
Telefoon: 043-3526700
Website: www.sint-maartenscollege.nl
E-mail: mhv@sint-maartenscollege.nl

LVO

Adres: Mercator 1
6135 KW Sittard
Telefoon: 046-4201212
Website: www.stichtinglvo.nl
E-mail: info@stichtinglvo.nl
Bestuur: Drs. Eugène Bernard MPM
voorzitter

LVO REGIO ZUIDWEST

Adres: Noormannensingel 50
6224 BW Maastricht
Telefoon: 043-328 27 02
E-mail: secretariaat@lvomaastricht.nl

Directie

Paula Corsten

Teamleiders

Merijn Claus - mavo
Jan Vincken - havo
Liesbeth Hans - vwo

Leerling coördinator

Fernand Paulissen

Examensecretarissen

Paul Vaessen - havo
Paul Hahn - vwo

Decanaat

Mary-Jane Lommers - vwo
Nicole Hoedemakers - havo

Ondersteuningscoördinator

Merijn Claus

Verzuimcoördinator

Inge Steffers

Veiligheidscoördinator/preventiemedewerker

Trix Savelberg

Kwaliteitsmedewerker

Paul Vaessen

Voorzitter MR

Bert Heijns

Voorzitter ouderraad

Vacature

Anti-pestcoördinatoren

Valerie Haenen
Clothilde Mailleux

Rekencoördinator

Math Wijshoff

Taalcoördinator

Gody Philippen

3. Uitgangspunten van LVO

De uitgebreide beleidsvisie van LVO breed is terug te lezen in het beleidsvisiestuk.

3.1. Visie

Deze tijd vraagt om onderwijs dat nauw is afgestemd op de arbeidsmarkt. Ons onderwijs moet leerlingen optimaal voorbereiden op de samenleving en tegelijkertijd tegemoetkomen aan de individuele leerbehoeften van eenieder. Maar maatwerk betekent wel dat de organisatie zal moeten veranderen, innoveren. Met één doel: de leerling centraal.

3.2. Keuzes maken

We kunnen de onderwijskwaliteit verbeteren door heldere keuzes te maken en onze creativiteit en betrokkenheid in te zetten voor iedere leerling. LVO kiest voor uitstekend onderwijs, ook in tijden van bezuinigingen. In Limburg gaat de bevolkingskrimp gepaard met minder leerlingen en dus minder inkomsten. Maar krimp is geen reden tot doemdenken, krimpregio's hebben de potentie om uit te groeien tot innovatieplatforms in onderwijsland! LVO wil hieraan bijdragen en waar mogelijk het voortouw nemen.

3.3. Maatwerkonderwijs

Veranderingen zijn noodzakelijk nu en in de toekomst om alle LVO-scholen in staat te stellen om leerlingen kwalitatief hoogwaardig onderwijs op maat te bieden. In de dagelijkse onderwijspraktijk betekent dat we het onderwijs anders moeten benaderen, klassieke ideeën los moeten durven laten. Waarom zou een leerling niet sneller het diploma kunnen behalen als dat mogelijk is? En een leerling die achteropraakt, via onderwijs op maat bijgespijkerd worden? Maatwerkonderwijs haalt het beste in een leerling naar boven.

3.4. Betrokkenheid en verantwoordelijkheid

LVO ziet maatwerk als differentiatie vanuit een persoonlijke betrokkenheid van docenten bij de leerlingen. De leerlingen en de ouders zijn ook de bron van inspiratie voor verbetering en daarom is het belangrijk om met elkaar in dialoog te gaan. Hiermee doen we een beroep op de betrokkenheid van de docenten. In de toekomst zal iedere medewerker steeds meer verantwoordelijkheid krijgen om vorm te geven aan uitstekend onderwijs in Limburg. LVO zal medewerkers faciliteren om deze stappen te kunnen zetten.

3.5. Onderscheidend werknemerschap

Docenten moeten in staat zijn om waar te maken wat op dit moment van het voortgezet onderwijs wordt gevraagd. Daarom geeft LVO aan teams en medewerkers nog meer kansen om hun betrokkenheid om te zetten in daden. Via opleiding, coaching en kennisdeling dwars door de organisatie heen. Medewerkers onderscheiden zich door in te spelen op de behoeften van leerlingen, creativiteit te tonen en pro/actief te zijn en over de eigen schoolmuren heen te denken en samen te werken.

3.6. Kwaliteitszorg

Om tot kwaliteit te komen zullen we vaker moeten benoemen wat wel of niet goed gaat, opbouwende kritiek hoort bij dit veranderproces en draagt bij aan een verbetering van de kwaliteitszorg in de scholen. Collega's en scholen kunnen nog veel meer van elkaars kennis profiteren om de onderwijskwaliteit naar een hoger niveau te tillen.

3.7. Samenwerken

Om de beleidsvisie te realiseren moeten we de ramen en deuren openzetten en samenwerken. Met partners, ouders, collega-docenten, teamleiders, leerlingen en het bedrijfsleven. Zo kunnen we bijvoorbeeld door beroepspraktijkonderwijs deels over te hevelen naar het bedrijfsleven de aansluiting met de arbeidsmarkt verbeteren en ook een bedrijfskundig voordeel halen.

3.8. Wat hebben we nodig?

LVO ziet zich voor een enorme uitdaging gesteld. Om het nog beter te doen, maar met minder middelen. In kernwoorden hebben we daarvoor nodig: keuzes, creativiteit, innovatie, differentiatie, verantwoordelijkheid, initiatief, betrokkenheid, veranderingsgezindheid, samenwerking en inspiratie. En dit wil LVO stimuleren in de gehele organisatie.

3.9. OpMaat

We hebben als scholen van het Limburgs Voortgezet Onderwijs een aantal gezamenlijke ambities geformuleerd waaraan we kunnen toetsen waar we staan en waarover we ons naar onze leerlingen, hun ouders en de samenleving willen verantwoorden.

De 7 ambities van OpMaat

1. Onze leerlingen hebben op school een geweldige tijd.
2. Iedere leerling voelt zich gekend en individueel begeleid.
3. Er blijven op onze scholen geen leerlingen meer zitten.
4. Er vindt na het eerste jaar geen afstroom meer plaats en opstroom naar een hoger niveau wordt maximaal bevorderd en ondersteund.
5. Onze leerlingen worden optimaal voorbereid op het eindexamen: elke leerling start met louter voldoende voor het schoolexamen met het centraal examen.
6. Het sneller en/of op een hoger niveau afleggen van een examen wordt bevorderd, evenals het examen doen in één of meerdere extra vakken.
7. Onze leerlingen maken een goed geïnformeerde keuze voor het vervolgonderwijs en zijn daarvoor uitstekend toegerust, tot uitdrukking komend in minimale uitval en switch.

4. De opdracht van de school

4.1. Identiteit

Het Sint-Maartenscollege is van oorsprong een katholieke school, die zich heeft ontwikkeld tot een opleidingsinstituut met een open karakter, waar leerlingen van verschillende levensovertuiging welkom zijn. De school baseert zich op algemeen-christelijke waarden en normen. We verwachten dat collega's en leerlingen deze grondslag respecteren. Identiteit komt ook tot uitdrukking in de manier waarop we op school met elkaar omgaan. Respect voor elkaar en een goede sfeer vinden wij van groot belang.

In die maatschappelijke opdracht klinkt de boodschap van Sint-Maarten door. Hij deelde zijn bezit met een arme, door zijn mantel doormidden te snijden. Ook wij geloven in de kracht van het samen delen, of het nu gaat om schaarse middelen of geestelijke vermogens. De naam van de school staat voor het delen van kennis, vriendschap en verantwoordelijkheid. Wij zijn ervan overtuigd dat deze toenemen, juist door ze met elkaar te delen.

4.2. Missie

Leerlingen leren niet alleen voor de afronding van hun opleiding, maar voor het leven. Het Sint-Maartenscollege biedt de leerlingen gedegen onderwijs, maar ook een brede vorming. Daartoe creëren wij een warm en veilig schoolklimaat, als belangrijke voorwaarde voor goede prestaties en het opbouwen van duurzame en waardevolle sociale contacten. De bijbehorende kernwaarden zijn: veiligheid, kwaliteit en docentgestuurd.

4.3. Visie

Sint-Maartenscollege staat voor: Docentgestuurd onderwijs, de leerling centraal. Docenten spelen een cruciale rol in het leren. Leerlingen worden niet geboren met een uitgebreide set aan kennis en vaardigheden, gedrag en samenleven moet je leren. Docenten zijn hoogopgeleide professionals. Zij overzien de complexiteit van het totale curriculum binnen hun vak en met elkaar, in teamverband, overzien zij de vakoverstijgende ontwikkeling van de leerling. Zij hebben de kennis en ervaring om het leren van hun leerlingen structuur en inhoud te geven en, waar nodig, individueel te ondersteunen in hun leerproces. Wij leiden op tot zelfstandigheid in persoonlijk handelen en leren. Als de leerling aantoonbaar hieraan toe te zijn laten wij hem of haar de eigen verantwoordelijkheid. Tot dat moment ligt de verantwoordelijkheid voor de begeleiding bij onze docenten.

Het Sint-Maartenscollege hecht aan brede vorming. In het lesprogramma zijn zowel binnen en buiten de school activiteiten opgenomen die onze leerlingen een rijkdom aan historische en culturele ervaringen geven. Op deze wijze dragen wij bij aan de ontwikkeling van sociale samenhang binnen de schoolgemeenschap en de sociale vaardigheden van onze leerlingen.

In de geest van Sint-Maarten bieden wij een veilige leeromgeving, vanuit een warme belangstelling voor elkaar. Dat biedt de beste garantie op optimaal presteren, zowel bij leerlingen als bij medewerkers.

4.3.1. Onderwijskwaliteit op orde

Nadat in 2018-2019 de Inspectie hard oordeelde over onder andere de onderwijskwaliteit op Sint-Maartenscollege, is er hard gewerkt om dit te verbeteren. Zowel via professionalisering van docenten (primaire proces) als verbeteringen in ondersteunende systemen (secundaire proces) zijn de eerste vorderingen zichtbaar. Wij stellen ons ten doel om deze kwaliteitsslag te verdiepen en te borgen, zodat de basiskwaliteit van ons onderwijs betrouwbaar is.

4.3.2. Breed onderwijsaanbod realiseren

Allereerst zijn we verheugd dat er weer een mavo-afdeling is op onze locatie. We beginnen in 2019-2020 met mavo 1 en mavo 2 en breiden de afdeling van hieruit uit naar een volledige mavo-afdeling. Er is voor 2019-2020 een kwartiermaker aangesteld om de mavo-afdeling vorm te geven.

Een andere belangrijke verandering is de voorgenomen fusie tussen Sint-Maartenscollege en Porta Mosana College, inclusief VMBO Maastricht. LVO wil de scholen fuseren om zo toekomstbestendig en rijk onderwijs te kunnen bieden, dat bestand is tegen de effecten van de krimp.

We zullen onze sterke kanten blijven profileren door nog meer op de brede vorming in te zetten. Op het VWO startten we eerder al met succes het Econasium. Afgelopen jaren startten we met de lessen O&O, omdat we de ambitie hebben om een Technasium te worden. Schooljaar 2019-2020 gaan we aan de slag met de aanvraag hiervan.

5. Onderwijskundig beleid

5.1. Wettelijke opdracht van het onderwijs

5.1.1. Doorlopende leerlijn

Elke sectie heeft heldere afspraken over de toetsing binnen de onder- en bovenbouw op basis van een doorlopende leerlijn, vak inhoud, het leerproces en toetsing in parallelle klassen en een passend PTA. De sectie verdeelt haar eigen lesuren en taken. De secties hebben een vakwerkplan geschreven waarin zowel de doorlopende leerlijn wordt vastgelegd als de wijze waarop aan de kerndoelen en referentieniveaus wordt voldaan. De secties evalueren jaarlijks de inhoud en de resultaten met behulp van examenresultaten en doorstroomcijfers.

5.1.2. Burgerschapsvorming

In de lessen wetenschappelijke vorming in het vwo en in de lessen levensbeschouwing, filosofie, maatschappijleer en maatschappijwetenschappen wordt aandacht besteed aan actief burgerschap. Hieronder wordt verstaan het zelfstandig verantwoordelijkheid nemen door leerlingen voor gemeenschapsbelangen binnen en/of buiten school. Burgerschapsvorming staat ook centraal in de tolerante wijze van omgaan met de verschillende culturele achtergronden in de school in de projecten van de Negen Muzendagen, het project Aischylos en het extra curriculaire vormingsprogramma. Tevens is er een docent van de locatie al jarenlang initiator en coördinator van Global Exploration voor LVO-scholen in Maastricht. In oktober 2018 is het systeem van toezicht op ordelijk gedrag tijdens de pauzes door leerlingstewards met succes geïmplementeerd (projectplan Op IJgen Weize).

5.1.3. Ontwikkeling in beeld

De mentor brengt 3 keer per jaar de ontwikkeling van zijn/haar mentorleerlingen in beeld door verslag uit te brengen aan de hand van een viertal thema's, te weten: welbevinden, cijfers, schoolspullen en verzuim. Hij/zij voert een zogenaamd Pedagogisch Didactisch Overleg (PDO) met een lid van het Ondersteuningsteam, waarbij er tevens aandacht is voor ontwikkelingsstagnatie en eventuele aanvullende ondersteuningsbehoeften van de leerling. In aanloop naar het PDO verzamelt de mentor informatie over de leerling door vakdocenten actief te benaderen.

5.1.4. Anderstaligen

Op het Sint-Maartenscollege is Nederlands de voertaal. NT2-ondersteuning wordt aangeboden aan leerlingen met een andere voertaal dan het Nederlands (leerlingen van de Eerste Opvang Anderstaligen). Duur, frequentie en intensiteit van de begeleiding wordt nader bepaald in samenspraak met het Ondersteuningsteam.

5.1.5. Sponsorgelden

De school maakt geen gebruik van sponsorgelden.

5.2. Kerndoelen en referentieniveaus

Het onderwijs op het Sint-Maartenscollege is gebaseerd op de inhoudelijke kaders die in de kerndoelen en eindtermen van de overheid zijn verwoord. Voor de vakken Nederlands en rekenen maakt de school gebruik van methodes die gebaseerd zijn op het referentiekader.

5.2.1. Taalbeleid

Een voldoende niveau van de taalvaardigheid is essentieel voor het succes in het voortgezet onderwijs. In schooljaar 2018-2019 is taalbeleid opgesteld. Hierin zijn nieuwe doelen ten aanzien van taalbeleid opgenomen. Er is vanaf 2019-2020 een taalcoördinator aangesteld. Het taalbeleid wordt in samenspraak met de directie en het docententeam uitgevoerd.

De school wil met het vernieuwde taalbeleid meer zicht krijgen op de nu-situatie als het gaat om de taalvaardigheid van de leerling en hier vervolgens op anticiperen. Daarvoor zal er vanaf schooljaar 2019-2020 in de onderbouw worden gestart met Diataal. Dit is een leerlingvolgsysteem op het gebied van taalvaardigheid. Naast het op vaste momenten afnemen van de toetsen, wordt er ook extra oefenmateriaal aangeboden aan de leerlingen om eventuele hiaten te verhelpen.

Met een leesbevorderingstraject willen we de leescultuur op school vergroten. We starten hiermee door een 'vrij leesuur' in te voeren in de onderbouw. De leerlingen zullen wekelijks een uur individueel lezen. Zij doen dit in het OLC en worden daarbij begeleid door een docent (Klassenstudent). De leerling noteert tijdens dit uur nieuw geleerde woorden en is zo ook bezig met het bewust vergroten van de woordenschat. Andere activiteiten die bijdragen aan het verbeteren van de leescultuur zullen vanaf 2019 worden onderzocht en ingevoerd.

Door een professionaliseringstraject willen we elke docent bewust maken van de talige mogelijkheden en de talige drempels die leerlingen ondervinden. Het traject zal ervoor zorgen dat docenten meer inzicht krijgen in 'taalbewust lesgeven' en 'tekstanalyse'. Ook zetten we in de onderbouw de bestaande steunlessen ten aanzien van taal voort.

De secties hebben de opdracht taalbeleid in hun vakwerkplannen op te nemen. Dit wordt in de komende maanden gemonitord door de teamleiders. De uitvoering wordt vervolgens gemonitord in de lesbezoeken door de teamleiders en komt terug in de DOT.

5.2.2. Rekenbeleid

In het Rekenbeleidsplan zijn doelstellingen ten aanzien van het rekenbeleid geformuleerd. De rekencoördinator draagt er zorg voor dat het rekenbeleid goed wordt vormgegeven.

De resultaten van de afgelopen schooljaren geven aan dat we de leerlingen op zowel havo als vwo goed hebben voorbereid op de Rekentoets. Het SMC scoorde op beide afdelingen beter dan het landelijke gemiddelde. Geen enkele leerling op het SMC is gezakt ten gevolge van de score op de 3F rekentoets. Hiermee zijn de gestelde doelen bereikt.

Vanaf schooljaar 2019-2020 wordt rekenen volledig geïntegreerd in het vak wiskunde. Ook de toetsing van het rekenniveau vindt plaats bij het vak wiskunde. Er zijn steunlessen voor wiskunde/rekenen in brugklassen en tweede klassen. Om volledige integratie van rekenen binnen wiskunde mogelijk te maken krijgen leerlingen in de 2e klas 0,5 lesuur wiskunde extra op weekbasis. In havo 4 volgen de leerlingen uit het CM-profiel zonder wiskunde een module rekenen op 3F niveau en maken een aantal schoolexamens waarmee deze leerlingen het rekenonderwijs afsluiten.

5.2.3. Kinderen met extra ondersteuningsbehoeften

Op het Sint-Maartenscollege hanteren we de PM (Professioneel Moment) zorgstructuur, conform de protocollen van het Samenwerkingsverband. Alle leerlingen, dus ook leerlingen met extra ondersteuningsbehoeften, worden besproken in het Pedagogisch Didactisch Overleg (PM2).

Leerlingen bij wie eerdere interventies van de mentor (PM1) niet toereikend bleken, worden aangemeld bij het Ondersteuningsteam (PM3). De ondersteuningsbehoefte van de leerling wordt, met toestemming van ouders/verzorgers, besproken in het wekelijkse overleg met het Ondersteuningsteam. Samen met het Ondersteuningsteam, de leerling en zijn/haar ouders of verzorgers worden afspraken gemaakt over de benodigde interventies. Indien de interventies onvoldoende resultaat geven of wanneer de ondersteuningsvraag meer expertise vraagt, wordt de leerling aangemeld voor het extern Zorg Advies Team (PM4). Wanneer er sprake is van handelingsverlegenheid, kan er voor de leerling een kort- of langdurend arrangement worden aangevraagd bij het Samenwerkingsverband Maastricht en Heuvelland.

Het Ondersteuningsteam van het Sint-Maartenscollege bestaat uit een ondersteuningscoördinator, begeleider Passend Onderwijs (BPO-er), counselor, psycholoog, begeleider maatwerkplaats en schoolmaatschappelijk werker (SMW).

5.3. Veiligheid

5.3.1. Inleiding

Op het Sint-Maartenscollege onderschrijven wij het uitgangspunt dat mannen en vrouwen, meisjes en jongens, mensen met een verschillende culturele achtergrond, mensen met een diverse seksuele geaardheid, gelijkwaardig zijn. Uitgaande van deze gelijkwaardigheid vinden wij de volgende aspecten van belang:

- onze school schept een klimaat, waarin leerlingen en medewerkers zich veilig voelen op onze school;
- we hebben respect voor elkaar en elkaars persoonlijke, culturele en religieuze achtergronden;
- onze school creëert ruimte om verschillend te zijn (persoonsgebonden of cultuurgebonden);
- onze school schept voor de leerlingen met inachtneming van de wettelijke en organisatorische kaders maximale voorwaarden om een positief zelfbeeld te ontwikkelen;
- onze school hanteert een niet-stereotiepe benadering;
- onze school besteedt aandacht aan zelfredzaamheid en weerbaar gedrag.

Voor de school is een veiligheidscoördinator aangesteld en deze heeft het schoolveiligheidsplan geactualiseerd. Hierin is onder andere aandacht is voor de (psycho-) sociale veiligheid en de incidentenregistratie, monitoring en afhandeling. De school hanteert de Gezonde en Veilige School-methode. Bij deze methode werken diverse deskundige en instellingen op het gebied van gezondheid, welzijn en veiligheid samen aan een pakket van diensten dat wij naar keuze inzetten. Het is onze ambitie om de certificering van de Gezonde en Veilige School te continueren.

5.3.2. Anti-pestbeleid

De school vindt (cyber)pesten onaanvaardbaar. Van alle medewerkers, leerlingen en ouders wordt een inspanning verwacht gericht op het terugdringen van pestgedrag. School heeft een uitgewerkt anti-pestprotocol voor leerlingen en medewerkers en beschikt over twee anti-pestcoördinatoren. Bij pestgedrag op sociale media is er een korte lijn met de schoolagent en is er sprake van adequate interventies en melding aan de ouders. Tevens wordt de ondersteuningscoördinator op de hoogte gebracht.

5.3.3. Onderwijs aan langdurig zieke kinderen

In het geval van langdurig zieke leerlingen, handelt het Sint-Maartenscollege als volgt:

1. Als duidelijk is dat een leerling van onze school langer dan 2 weken in een ziekenhuis wordt opgenomen of ziek thuis is, neemt de mentor en/of de ondersteuningscoördinator van de school

contact op met de ouders om de situatie door te spreken. School maakt melding bij de leerplichtambtenaar en licht de situatie toe. Indien nodig wordt de jeugdarts ingeschakeld om de belasting van de leerling in kaart te brengen. We volgen hierbij de 'M@zl-criteria', een beproefde methodiek voor een integrale aanpak van ziekteverzuim.

2. De groepsleerkracht(en) en de ondersteuningscoördinator nemen in overleg met de directie en de ouders van het zieke kind het besluit wel of geen externe hulp van de Onderwijsconsulent Zieke Leerlingen (OZL) in te schakelen. Eventueel kan 'KlasseContact' ingeschakeld worden, zodat de leerling de lessen vanuit thuis middels een monitor in de klas kan volgen.
3. De school ontwikkelt in overleg met de ouders en overige betrokkenen een planmatige aanpak.
4. De school blijft verantwoordelijk voor de te ontwikkelen en uit te voeren aanpak. Tijdens het uitvoeren van de aanpak vindt regelmatig overleg met de ouders en andere betrokkenen plaats.

5.4. Pedagogisch-didactisch klimaat

Het Sint-Maartenscollege stelt alles in het werk om haar leerlingen een veilig pedagogisch schoolklimaat te bieden waarin we prettig met elkaar omgaan, leren en werken. Alleen dan is het mogelijk voor leerlingen om positieve ervaringen op te doen. De docenten dagen de leerling op een gepast niveau uit, zodat de lessen interessant en uitdagend zijn en blijven. De DOT-systematiek helpt hierbij.

Het Sint-Maartenscollege heeft duidelijke en transparante schoolregels die consequent worden gehandhaafd. Er worden passende maatregelen genomen bij overtreding van die regels. Van de leerlingen en de klas wordt een goede motivatie gevraagd, ordelijkheid en voldoende inzet. Leerlingen die de orde verstoren worden gecorrigeerd, omdat dit de taakgerichtheid van de leerling en anderen belemmert.

Tevens is er aandacht en hulp voor de problematiek die de leerling en/of de docent ervaart, zodat de leerling niet of zo min mogelijk wordt beperkt in het vervolgen van de schoolloopbaan op een passend niveau. De docenten/mentoren, teamleiders en het Ondersteuningsteam ondersteunen allen om dit veilige pedagogisch schoolklimaat te creëren. De invoer van het PDO (Pedagogisch Didactisch Overleg) is hiervan een mooi voorbeeld.

Over de didactiek op onze school kunnen we het volgende zeggen: het belangrijkste is dat docenten goed zijn in hun vak. Daarnaast erkennen we dat we ook professionals zijn op het gebied van didactiek en die moet, net als de vakkennis, worden bijgehouden. De komende schooljaren nemen we ons didactisch handelen onder de loep. Daarbij houden we onze kernwaarden steeds duidelijk voor ogen: de docent herhaalt, biedt nieuwe leerstof in kleine stapjes aan, stelt vragen, reikt modellen of goede voorbeelden aan, oefent veel, activeert de leerlingen, heeft controle op het geleerde en werkt van docentgestuurd naar zelfstandig leren.

6. Personeelsbeleid

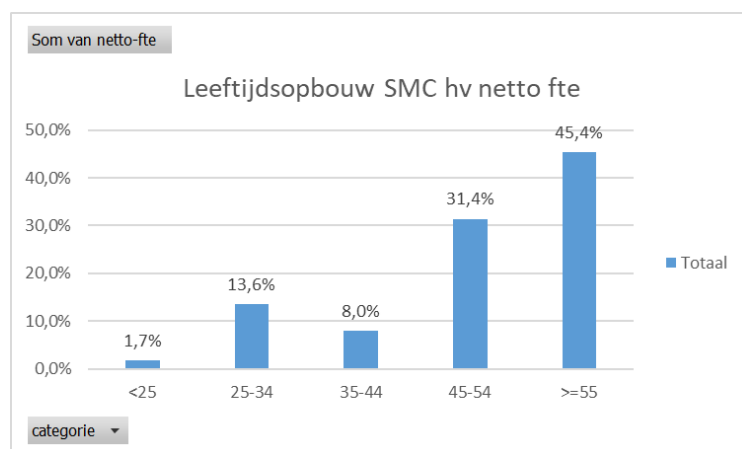
6.1. Kwaliteit, welbevinden en gezondheid medewerkers

De kracht van het Sint-Maartenscollege schuilt bovenal in een collegiaal team van medewerkers die voor elkaar een professionele basis vormen, waarin het delen van vakmanschap, het openstaan voor feedback en het leren van fouten centraal staan. In onze professionele samenwerking gaat het om het delen van kennis en van verantwoordelijkheid.

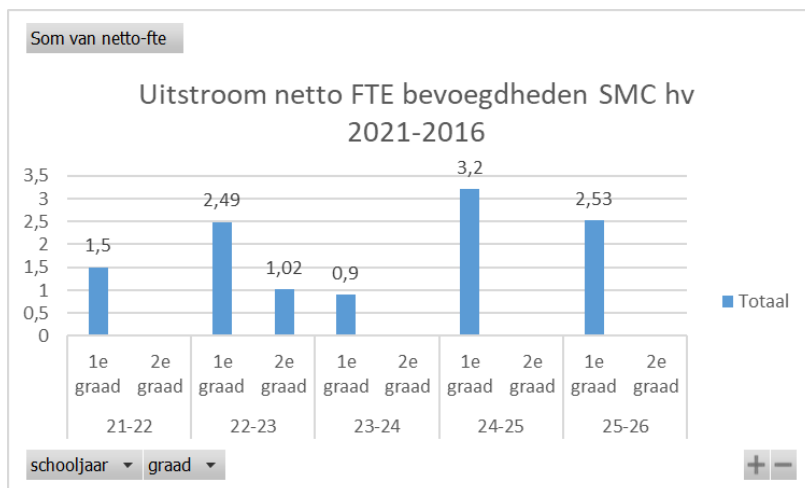
Het Sint-Maartenscollege kent aangaande de bevoegdheid van docenten geen noemenswaardige problemen. Bijna alle vakken hebben zowel binnen het eerstegraads- als tweedegraadsgebied bevoegde docenten. Op eerstegraadsgebied dreigen Nederlands en Natuurkunde tekortvakken te worden. Belangrijk is om docenten te stimuleren om de eerstegraadsbevoegdheid te behalen voor deze vakken.

Er wordt een actief scholingsbeleid gevoerd om docenten, die nog niet over de juiste bevoegdheid beschikken, zo spoedig mogelijk deze bevoegdheid te doen behalen. Daarnaast worden docenten via de lerarenbeurs en door middel van extra studiefaciliteiten van LVO gestimuleerd een eerstegraadsbevoegdheid te behalen, dan wel zich didactisch-pedagogisch te specialiseren door middel van het behalen van bijvoorbeeld de Master Special Educational Needs.

Het docentencorps heeft een hoge gemiddelde leeftijd en er is sprake van een onevenwichtige samenstelling. De leeftijdscategorie 55+ is oververtegenwoordigd met 45% en de jonge docenten vertegenwoordigen een percentage van 19%.



De hoge gemiddelde leeftijd van het OP betekent dat er de komende 5 jaar als gevolg van natuurlijk verloop veel expertise en kennis de school uitgaat. Binnen het eerstegraadsgebied 9,24 fte, binnen het tweedegraadsgebied 3,19 fte. Het is zaak hierop te anticiperen door een seniorenbeleid te voeren dat ruimte maakt voor kennis - en ervaringsoverdracht.



Aandachtspunt: 1,5 fte 21-22 is uitsluitend wiskunde.

Het is afhankelijk van het leerlingenaantal en de samenwerking/fusie met het Porta Mosana College of er de komende jaren ruimte komt voor nieuwe, jonge docenten. De school heeft een begeleidingstraject voor nieuwe docenten. Begeleiding van nieuwe docenten is noodzakelijk om uitval te voorkomen. Twee docent-coachen begeleiden dit traject.

Het onderwijsondersteunend personeel (OOP) kent een relatief hoge gemiddelde leeftijdsopbouw. Voor het OOP geldt dat er een grote mate van betrokkenheid is. Op het gebied van ICT hebben de administratieve medewerkers scholing gekregen en is een toenemende professionaliteit waarneembaar. In het kader van de samenwerking van de verschillende Maastrichtse scholen en de toenemende eisen ten aanzien van het onderwijs, zullen er de komende jaren meer en meer onderwijsondersteunende processen gecentraliseerd worden en zullen de professionele eisen toenemen.

Het ziekteverzuim bij het Sint-Maartenscollege is 5,59 % op peildatum 22 augustus 2019. Dit verzuimpercentage wordt aanzienlijk beïnvloed door de langdurig zieke medewerkers, hetgeen niet beïnvloedbaar is (niet werk gerelateerd, merendeels fysieke klachten). Beheersing van het ziekteverzuim vindt plaats op basis van gerichte plannen van aanpak in samenwerking met de afdeling P&O. Hierbij worden de verplichtingen vanuit de CAO VO en Arbowet gevolgd. Aanvullende maatregelen om gezondheid van medewerkers te bevorderen betreft veelal maatwerk.

SMC MHV	Verzuim %	Meldingsfrequentie	Gemiddelde verzuimduur
31.12.2018	10,08	1.14	52.37
22.08.2019	5,59	0.98	47.81 – 57.45

6.2. Onderwijsontwikkeling en scholing

6.2.1. Effectief leiderschap

Het Sint-Maartenscollege kiest vanaf 2018-2019 voor een gedeeld eigenaarschap. Sectieleiders krijgen een opleiding 'Effectief leiderschap' (CBE High Performing Schools) waarin hun taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden (opnieuw) bepaald worden en waarin de deelnemers hun ontwikkeling op benoemde terreinen in kaart brengen. Indien nodig volgt een coaching traject. Vertrekpunt voor de opleiding is een concrete omschrijving van taken, bevoegdheden en

verantwoordelijkheden van secties en van sectieleiders. Er is commitment bij de sectieleiders met deze omschrijving. Elke sectie heeft een SMART-geformuleerd sectie-ontwikkelplan. Alle sectieleiders ronden de geaccrediteerde opleiding af.

6.2.2. Didactisch handelen

Het gehele docententeam volgt een training over versterking van didactisch handelen, om daarmee zowel de kwaliteit van instructie als de organisatie van differentiatie te versterken. Deze training vindt plaats onder begeleiding van Leren Verbeteren en is gekoppeld aan de herstelopdracht van de Inspectie.

6.2.3. Visie-ontwikkeling

Het Sint-Maartenscollege kiest voor docentgestuurd onderwijs. Dit wordt binnen een visietraject verder verdiept en zal leiden tot meerdere keuzes binnen de school voor wat betreft docenthandelen, organiseren van onderwijs, eigenaarschap van leerlingen en dergelijke. Deze scholing wordt ondersteund door CBE (High Performing Schools)

6.3. Gesprekkencyclus

Vanaf 1 januari 2019 start het de school met de implementatie van de Beoordelings- en Ontwikkeltool (BOOT) en de werkwijze die daarin besloten ligt. Tevens neemt LVO Maastricht de Digitale Observatie Tool (DOT) in gebruik en daarmee wordt direct een van de drie databronnen van de BOOT gevuld. In de implementatie van de BOOT ligt het accent in eerste instantie op de zelfevaluatie, aangevuld met 360'-feedback, van de leidinggevenden. De DOT zal met name worden benut om vanuit de schoolleiding zicht te krijgen op (de gewenste ontwikkeling van) het primaire proces: wat gebeurt er in de lessen? De schoolleiding stelt in goed overleg met de Stuurgroep Onderwijs en op basis van een 0-meting deze gewenste ontwikkeling van het primaire proces vast. De centrale doelstelling van de DOT en BOOT is de voorgenomen onderwijsontwikkeling te borgen in de personele ontwikkeling en in de kwaliteitszorg. Elke gewenste onderwijsontwikkeling kan met de DOT en de BOOT gevolgd en verantwoord worden. De borging in strategisch HR kan bestaan uit bijvoorbeeld de uitwerking in functieprofielen en 360'-vragenlijsten, waarin nieuwe rollen worden uitgewerkt. Bijvoorbeeld: co-teaching en ontwikkeling leerlijnen voor docenten.

6.4. Wet BIO en functiemix

De locatie heeft vanaf de invoering de functiemix aangegrepen om de verschillende docentfuncties (LB, LC, LD) binnen de organisatie te positioneren en hanteert daarbij een scholingsbeleid. Conform de Wet BIO is er een cyclus van personeelsgesprekken: POP-gesprekken, voortgangsgesprekken en functioneringsgesprekken met alle medewerkers. De locatiedirecteur voert deze met de teamleiders en alle OOP-medewerkers. De teamleiders met de docenten van hun team. De functiemix geeft vorm aan het beleid met betrekking tot het nieuwe functiebouwwerk op basis van afdelingen en leeromgevingen op niveau LB, LC en LD. Binnen het scholingsbeleid, taakbeleid, werving en selectie speelt de functiemix een rol.

SMC MHV	Realisatie Functiemix Augustus 2019	Streefcijfers functiemix 2019/2020
LB	14.36 fte	16.32
LC	10.58 fte	20.12
LD	34.05 fte	17.95
	59 fte	54.39

Bij werving en selectie staan bekwaamheid en bevoegdheid voorop. Naast de functiemix spelen de docentprofielen een belangrijke rol. Sinds kort werken alle afdelingen met een leerlingenprofiel en docentenprofiel. Dit docentenprofiel vormt de basis voor de selectieprocedure.

6.5. Leerling participatie

Het Sint-Maartenscollege heeft een actieve leerlingenraad die frequent overleg heeft met de directie van de school. Het bestaan van de leerlingenraad zorgt voor bevordering van de betrokkenheid van de leerlingen bij de gebeurtenissen van onze school. Het is erg belangrijk dat er op school op een open manier gepraat wordt over individuele ideeën en eventuele klachten. Daarom is het belangrijk dat er een leerlingenraad is die ideeën en knelpunten kan doorgeven aan de directie en daarnaast een kritische blik kan werpen op het door de directie uitgevoerde beleid. Leerlingen kunnen lid worden van de leerlingenraad en zijn op die manier betrokken bij de gang van zaken op de locatie. Het is de bedoeling dat van elke stroom ten minste een leerling deelneemt aan de leerlingenraad.

6.6. Vertegenwoordiging vrouwen in de schoolleiding

Conform artikel 32d van de Wet op het voortgezet onderwijs, wordt onder een evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding verstaan, een vertegenwoordiging die gelijk is aan de verhouding tussen mannen en vrouwen voor wat betreft het onderwijzend personeel. 54% van het onderwijzend personeel (in vaste dienst) is man en 46% is vrouw. Het managementteam van het Sint-Maartenscollege bestaat uit 4 teamleiders, zijnde 2 mannen en 2 vrouwen, 1 locatiedirecteur, zijnde een vrouw. Indien de verhouding tussen mannen en vrouwen zoals deze binnen het onderwijzend personeel geldt, wordt overgenomen, is het aantal vrouwen voldoende vertegenwoordigd in de directie. Indien er in de toekomst vacatures binnen de directieformatie zijn, zal hierop worden geanticipeerd.

7. Kwaliteitszorg

7.1. Inleiding

Kwaliteitszorg is noodzakelijk om te kunnen sturen op de ingezette koers tot verbetering dan wel borging van de kwaliteit van het onderwijs en om te kunnen verantwoorden hoe deze sturing is verlopen en tot welke resultaten dat heeft geleid. Sturing vindt plaats volgens de PDCA-cyclus. Verantwoording binnen deze cyclus vormt de basis voor de dialoog met medewerkers en met interne of externe stakeholders. Inzicht in resultaten, een open professionele dialoog en een cyclische verbetercultuur zijn de drie pijlers van de kwaliteitszorg op de LVO-scholen in Maastricht.

In deze hoofdstuk komen achtereenvolgens de volgende onderwerpen aan bod:

1. De uitgangspunten en definities van het kwaliteitszorgsysteem van LVO
2. De relatie tussen kwaliteitszorg, kwaliteitscultuur en organisatiebeleid
3. Kwaliteitsinstrumenten
4. De praktische organisatie van de kwaliteitszorg

Het cluster van scholen voor Voortgezet Onderwijs in Maastricht maakt onderdeel uit van de Stichting LVO. De besturingsfilosofie en de beleidsvisie van LVO zijn medebepalend voor de inrichting van de kwaliteitszorg. De besturingsfilosofie van de Stichting LVO kent een drietal belangrijke uitgangspunten:

- Conformiteit aan de vigerende Code voor Goed Onderwijsbestuur
- Behoud van eigen (school-)identiteit
- Vertrouwen in eigen verantwoordelijkheid

7.2. Uitgangspunten: besturingsfilosofie, beleidsvisie en zelfevaluatie

Deze uitgangspunten geeft het Sint-Maartenscollege de ruimte om - binnen de gestelde kaders - zelf beleid te ontwikkelen. In de beleidsvisie van LVO ligt de nadruk op de kwaliteit van het onderwijs. Dat betekent onder meer dat sterk wordt ingezet op dat wat de individuele leerling nodig heeft.

Begin 2019 hebben alle LVO-scholen zelfevaluaties op de basiskwaliteit¹ uitgevoerd. De uitkomsten van de zelfevaluaties op de scholen in Maastricht zijn mede aanleiding geweest tot het opstellen van deze notitie. Ook de bevindingen van de visitaties die volgen op de zelfevaluaties zullen voor de doorontwikkeling van de kwaliteitszorg worden benut.

7.3. Relatie tussen kwaliteitszorg, -cultuur en organisatiebeleid

Kwaliteitszorg in onderwijsorganisaties heeft zowel betrekking op de missie (inclusief de van overheidswege vastgelegde opdracht van de scholen) als de visie (hoe de scholen uitvoering geven aan de missie). Het Sint-Maartenscollege heeft te maken met beleidsvorming op twee niveaus. Ten eerste kaderstellend beleid op LVO-niveau; denk hierbij aan personeelsbeleid en financiën. Als tweede schoolbeleid vertaald in school(jaar)plannen, team- en sectieplannen.

De kwaliteitscultuur blijkt uit waarneembaar professioneel gedrag: alle medewerkers zijn op de hoogte van de hoofdlijnen van het beleid van de organisatie, handelen daarnaar en ontwikkelen zich in de gezamenlijk vastgestelde richting. Dat is zichtbaar in gedrag en is onderwerp van gesprek.

¹ Met basiskwaliteit wordt bedoeld dat de kwaliteit van het onderwijs tenminste voldoet aan de standaarden zoals die beschreven staan in het toezichtkader 2017 van de Inspectie van het Onderwijs.

Kwaliteitsmetingen vinden plaats op de uitvoering van de wettelijke bepaalde taken, de eigen ambities van de school en het effect van verbetermaatregelen.

In de volgende paragraaf wordt aangegeven met welke kwaliteitsinstrumenten de drie pijlers van de kwaliteitszorgorganisatie van het Sint-Maartenscollege (inzicht in resultaten, open professionele dialoog en cyclische verbetercultuur) worden geborgd.

7.4. Kwaliteitsinstrumenten

Het Sint-Maartenscollege maakt onder andere gebruik van de volgende instrumenten en sluit daarmee aan bij het LVO-beleid. Op basis van specifieke behoeften kan de praktische invulling tussen de scholen afwijken. Ook de financiële P&C-instrumenten (begroting, maand- en kwartaalrapportages en jaarrekening) zijn nadrukkelijk onderdeel van de kwaliteitszorgcyclus maar zijn in deze opsomming buiten beschouwing gelaten. In de praktijk vinden (onderwijsinhoudelijke) planvorming en begroting in samenhang plaats en wordt de voortgang in resultaten eveneens integraal gevolgd.

1. P&C-cyclus/Kwaliteitsagenda
2. Zelfevaluaties en visitaties
3. Managementinformatie en –analyses
4. School(jaar)plannen gekoppeld aan de beleidsmonitor
5. Signaleringsrapportages
6. Tevredenheidsenquêtes
7. Gesprekkencyclus, waarbij DOT/BOOT als instrument wordt ingezet om te borgen dat:
 - het eigenaarschap voor de eigen ontwikkeling bij de medewerker zelf wordt gelegd;
 - het mogelijk wordt om een vlootschauw op het team uit te voeren en daar het scholingsplan op af te stemmen;
 - de kwaliteit van de pedagogisch-didactische aspecten worden gemeten.

Ad 1: De P&C-cyclus/Kwaliteitsagenda maakt inzichtelijk wanneer relevante gegevens met betrekking tot kwaliteit van onderwijs en bedrijfsvoering beschikbaar komen. Het vormt daarmee een leidraad voor de sturingscyclus gedurende het schooljaar.

Ad. 2: LVO maakt gebruik van zelfevaluaties en intercollegiale visitaties. De insteek hierbij is dat scholen hun stelsel van kwaliteitszorg zodanig moeten hebben ingericht dat zij in staat zijn om op alle kwaliteitsstandaarden een dekkende zelfevaluatie uit te voeren en een gefundeerd oordeel over de basiskwaliteit kunnen afgeven. Deze brede zelfevaluaties zijn begin 2019 voor het eerst uitgevoerd en zullen jaarlijks worden herhaald. Om de kwaliteit van de zelfevaluaties - onder andere qua objectiviteit en voldoende zelfkritisch vermogen - te kunnen waarborgen worden deze opgevolgd door collegiale visitaties die worden uitgevoerd door deskundige collega's van andere scholen. Ook de visitaties zullen een terugkerend karakter hebben. Door de manier waarop de kwaliteitszorgcyclus is opgezet, is in feite sprake van continue evaluatie. Dit wordt onder andere gestimuleerd door de signaleringsrapportages op basis van de kwaliteitsstandaarden in het Onderzoekskader van de Inspectie in te delen en zodoende een voortdurende focus op de basiskwaliteitseisen te leggen.

Ad 3: Stuurinformatie vanuit verschillende bronnen (Inspectie, MMP, Kwaliteitscholen, DOT/BOOT, Vensters et cetera) wordt toegankelijk gemaakt voor onderwijsprofessionals en leidinggevend. Voor de scholen in Maastricht is een kwaliteitszorgorganisatie ingericht waarin alle scholen zijn aangesloten. Het Sint-Maartenscollege heeft een kwaliteitszorgmedewerker. Deze is verantwoordelijk voor de analyse van stuurinformatie en voor de vertaling naar concrete adviezen voor het management, de onderwijsteams en de vaksecties. Duurzame borging van deze structuur vraagt individuele scholing en/of ontwikkelafspraken van de kwaliteitszorgmedewerker op de onderwijslocatie.

Ad. 4: Het Sint-Maartenscollege gebruikt voor het volgen van onderwijsprestaties en resultaten op het gebied van bedrijfsvoering en financiën onder andere een aantal prestatie-indicatoren. De ambities en indicatoren die gelden voor alle onder het LVO-bestuur ressorterende scholen zijn vervat in een beleidsmonitor. Deze beleidsmonitor wordt in de loop van 2019 omgevormd tot Kwaliteitsmonitor waarin de basiskwaliteitseisen via de kwaliteitsstandaarden van de Inspectie nadrukkelijker als kern worden gepositioneerd. De beleidsmonitor is gekoppeld aan de schooljaarplannen. Het Sint-Maartenscollege geeft in het schooljaarplan aan hoe zijn ambities worden gerealiseerd en hoe resultaat en effect worden gevolgd.

Ad. 5: Ieder kwartaal leveren de school – in lijn met de P&C-cyclus van LVO - een rapportage aan over de voortgang in de school(jaar)plannen. Specifiek wordt daarbij ingezoomd op risico's. Van de kwaliteitszorgmedewerker op het Sint-Maartenscollege wordt expliciet verwacht dat deze gevraagd en ongevraagd signaleert en adviseert over de ontwikkelingen in resultaten en verbetertrajecten. Vertrekpunt van dit advies is altijd het Onderzoekskader van de Inspectie van het Onderwijs.

Ad. 6: Om tot betere resultaten te komen en de effectiviteit van ingezette onderwijsinnovaties en het handelen van medewerkers te kunnen monitoren, zijn diverse gegevens nodig. Hiervoor wordt gebruik gemaakt van verschillende systemen. Tevredenheidsmetingen onder leerlingen, ouders en medewerkers vinden plaats via Kwaliteitscholen. Overige kwaliteitsgegevens worden gegenereerd met behulp van webapplicaties DOT en BOOT. De combinatie van deze tools met Magister (later: Somtoday) en AFAS levert belangrijke analysegegevens op die noodzakelijk zijn voor de zelfevaluatie van de kwaliteitsstandaarden in het Onderzoekskader van de Inspectie. De Digitale Observatie Tool (DOT) levert procesdata inzake OP 2 en 3, KA 1 en 2. De DOT is een webapplicatie waarin lesobservaties kunnen worden geregistreerd en nadien geanalyseerd. De Beoordelings- en Ontwikkel Tool (BOOT) levert procesdata inzake OP 2 en 3 en KA 1 en 2 op. De BOOT is een webapplicatie die docenten, leidinggevend en andere medewerkers in de gelegenheid stelt zelf hun voortgangs-, ontwikkel-, functionerings- en beoordelingsgesprekken voor te bereiden op basis van valide data.

Voorwaarde voor een werkend kwaliteitszorgsysteem is een effectieve verbinding met het ontwikkelde HR-beleid. Met de combinatie van DOT, BOOT, data-analyses vanuit het leerlingenadministratiesysteem (bijvoorbeeld MMP) en de gegevens vanuit Kwaliteitscholen, Vensters en de Inspectie wordt een wezenlijke verbinding gelegd tussen HR- en kwaliteitsbeleid.

7.5. Praktische organisatie van de kwaliteitszorg

Voor onze school is de borging van de kwaliteitszorg en de verdieping van de kwaliteitscultuur het belangrijkste ontwikkelpunt voor het komende schooljaar. Het handelen van de kwaliteitszorgmedewerker moet erop gericht zijn om de resultaten van verbeteringen en ontwikkelingen naar de klasvloer te brengen. Dit kan enkel en alleen gebeuren door een systematische, cyclische en doelgerichte aanpak.

Met de LVO P&C-cyclus als uitgangspunt, werkt elke kwaliteitszorgmedewerker een voor de school specifieke kwaliteitskalender uit. Deze kalender getuigt niet alleen van een cyclische aanpak, het is immers het document waar elke fase van de cyclus gepland staat, maar dient ook als handleiding voor de uitvoering van de verschillende aspecten van kwaliteitszorg.

Samen leren en delen van kennis is een belangrijke ondersteunde factor voor succes op de Maastrichtse scholen. Door periodieke samenkomst van de kwaliteitszorgmedewerkers van de verschillende scholen kan gezamenlijke evaluatie van de voortgang plaatsvinden.

Kwaliteitszorgmedewerkers kunnen van elkaar leren en samenbouwen aan de bevordering van de kwaliteitscultuur.