



CT Stork College



Schoolplan C.T. Stork College

2020 – 2024

plan voor en door alle medewerkers

versie 7

INHOUD

1	Schoolgegevens	5
1.1	Algemene gegevens	5
1.2	Kaders van het onderwijs	5
2.	Collectieve ambitie	7
2.1	Missie	7
2.2	Visie	8
2.3	Kernwaarden	9
2.4	Onderwijskundige uitgangspunten/doelen	9
3.	Onderwijskundig beleid	11
3.1	De opbouw van ons vierjarig onderwijstraject	11
3.2	Pedagogisch klimaat en veiligheid	12
3.3	Didactisch handelen	13
3.4	Begeleiding en ondersteuning	14
3.5	Burgerschap	15
3.6	LOB (Loopbaanoriëntatie en -begeleiding)	15
3.7	ICT	16
3.8	Onderwijsresultaten	16
3.9	De expertgroepen	17
3.10	Externe relaties	19
3.11	Onderwijstijd en leerlingvolgsysteem	20
3.12	Toetsbeleid	21
4	Personeelsbeleid	22
4.1	Medewerkersprofiel	22

4.2	Onderwijs ondersteunend personeel OOP	22
4.3	Schoolleiding	22
4.4	Docentprofiel	23
4.5	Gesprekscyclus	23
4.6	Taakbeleid	24
4.7	Scholing.....	24
4.8	Professionele cultuur	25
4.9	Ziekteverzuim	25
4.10	Werving en selectie	26
4.11	De werkdruk	26
4.12	Medezeggenschap	26
5	Kwaliteitszorg	26
5.1	Visie.....	27
5.2	Kernwaarden van de kwaliteitszorg	27
5.3	Kwaliteitscyclus	28
5.4	Betrokkenen	28
5.5	Organisatie	29
5.6	Methoden en instrumenten	29
5.7	Stip op de horizon.....	30
6	Financiën en huisvesting	30
7	Bronnen	30

Voorwoord

Voor u ligt het schoolplan van C.T. Stork College waarin we de koers voor de komende vier jaar beschrijven.

Het vmbo onderwijs in Hengelo gaat een nieuwe fase in. We sluiten het schoolplan van 2018 – 2020 af. De school staat. Nu is er ruimte gekomen om te ontwikkelen en te bouwen aan de onderwijskundige visie. Voor dit schoolplan is een termijn van 4 jaar gekozen. We willen samen met onze medewerkers, leerlingen en ouders een sterk en krachtig vmbo neerzetten in relatie tot de onderwijspartners en het bedrijfsleven in de omgeving.

Wij realiseren ons dat er uitdagingen voor ons liggen in een school die een cultuur wil neerzetten waarin medewerkers en leerlingen zich thuis voelen en met plezier naar school gaan. Waar leerlingen trotse makers zijn en daar waar medewerkers er naar streven om de beste vmbo van Twente te worden richting 2024. Dat is onze collectieve ambitie voor C.T. Stork College.

C.T. Stork College heeft veel aandacht voor innovatieve ontwikkelingen. Daarvoor zetten we de expertgroepen in. De expertgroepen houden zich bezig met de 4 belangrijke thema's die we naar aanleiding van diverse bronnen (enquêtes, de opbrengsten) hebben vastgesteld. De inzet van onze collega's in de expertgroepen zorgen voor schoolbrede aandacht, meedenken in thema's ter verbetering van ons onderwijs. Werken in expertgroepen zorgt ook voor de verbinding tussen de 6 teams OP en OOP.

Het schoolplan loopt synchroon met andere beleidsdocumenten die vervaardigd zijn. Het schoolplan sluit aan bij de teamplannen, vakplannen, het ondersteuningsplan en het sociaal veiligheidsbeleid.

C.T. Stork College is een samenwerkingsschool van Scholengroep Carmel Hengelo en de Openbare ScholenGemeenschap Hengelo.

Namens de schoolleiding en directie

Anja Roelfs en Astrid de Jong

1 SCHOOLGEGEVENS

1.1 Algemene gegevens

Het C.T. Stork College is een samenwerkingsschool van 2 stichtingen met elk een eigen BRINnummer. Het gaat hierbij om de Scholengroep Carmel Hengelo en de Openbare ScholenGemeenschap Hengelo. De denominatie van de stichting Carmel College is Rooms – Katholiek. Het bestuur zetelt aan de Drienerparkweg 16, 7552 EB, Hengelo. De scholengroep Carmel Hengelo heeft een rector. De denominatie van de stichting Openbare ScholenGemeenschap Hengelo is openbaar. De bestuurder heeft als werkadres: Welbergweg 90, 7556 PE, Hengelo.

C.T. Stork College is een samenwerkingsschool. Dat betekent voor ons dat twee aparte scholen op basis van een intensieve samenwerking (artikel 25 WVO) het vmbo gezamenlijk vorm geven. Middels deze samenwerking wordt het mogelijk om leerlingen voor maximaal 50% van hun onderwijstijd aan elkaar uit te besteden. In de onderbouw wordt een gelijk onderwijsprogramma aangeboden aan alle leerlingen. De leerlingen krijgen hierbij les van de docenten van de school waar zij staan ingeschreven. In de bovenbouw van het vmbo (leerjaar 3 en 4) worden de lessen van het onderwijsprogramma door de beide besturen in gezamenlijkheid verzorgd. Dat betekent dat de leerlingen afhankelijk van het gekozen profiel en/of vakken aan de andere school kunnen worden uitbesteed.

C.T. Stork College heeft op grond van historie volume afspraken gemaakt. In het C.T. Stork College zal voor 70% van de leerlingen en het personeel ingevuld worden door Scholengroep Carmel Hengelo en 30% van de leerlingen en het personeel door de Openbare ScholenGemeenschap Hengelo.

C.T. Stork College heeft 4 teamleiders. De teamleiders zijn onderwijskundig en persoonlijk leider van hun team. Elke teamleider heeft een afdelingscoördinator die zorg draagt voor de contacten met leerlingen en ouders. Naast het onderwijskundig en persoonlijk leiderschap aan hun team verzorgen de teamleiders portefeuilles voor de organisatie in de school. C.T. Stork College heeft 5 onderwijskundige teams en 1 OOP team aangestuurd door een coördinator.

C.T. Stork College heeft 2 onderwijsdirecteuren vanuit de beide stichtingen. Zij zijn eindverantwoordelijk.

De school is gebouwd voor 1000 leerlingen. In 2018 en 2019 was het aantal leerlingen boven de 1000. In 2020 is het aantal leerlingen 978. Het aantal zal op grond van de demografische krimp van 2025 vermoedelijk nog verder zakken tot aan 2032. Uiteindelijk zal het aantal op 800 leerlingen dan stabiliseren.

1.2 Kaders van het onderwijs

Niveaus:

C.T. Stork College kent meerdere niveaus. Elk niveau heeft een eigen aanpak die zo goed mogelijk aansluit bij de mogelijkheden van de leerling. Met de adviezen van de basisschool en de aanbevelingen uit de onderbouwlocaties zoeken we het uitstroomtraject dat het beste past bij de leerling. Niveaus van het vmbo:

- ☞ BBL Basisberoepsgerichte leerweg eventueel met leerwerktraject
- ☞ KBL Kaderberoepsgerichte leerweg
- ☞ TGL Theoretische en gemengde leerweg eventueel met Toptraject

Alle niveaus van C.T. Stork College zijn gerelateerd aan een beroepsgericht programma. Dat kan men terugvinden in het onderwijsprogramma waarin de praktijk in alle leerjaren en niveaus vorm krijgt binnen en buiten de muren van de school. We spreken dan ook van een beroepsgericht vmbo.

De profielen:

Leerlingen kunnen kiezen uit 5 profielen. Naast deze algemene vakken in het profieldeel, is er een groot aanbod van en verscheidenheid in de keuzevakken, waardoor de keuze voor leerlingen ruim en 'op maat gesneden' kan zijn, afgestemd op MBO en arbeidsmarkt. De vijf profielen zijn:

1. Bouwen, wonen en interieur (BBL en KBL) met leerwerktraject en project Sterk Techniek Onderwijs (STO)
2. Produceren, installeren en energie (BBL en KBL) en project Sterk Techniek Onderwijs
3. Zorg en welzijn (BBL en KBL) met leerwerktraject
4. Economie en ondernemen (BBL en KBL)
5. Dienstverlening en producten (TGL)

Bouwen, Wonen en Interieur – BWI

Van oudsher is dit profiel gericht op opleidingen en beroepsrichtingen binnen de bouwsector. Echter op dit moment speelt de toegenomen belangstelling voor technologie een grote rol. Door het aanbod en zeker de variëteit in de beroepskeuzevakken zal het een grotere populatie leerlingen aanspreken. Daarmee bereiken we om het profiel ook voor meisjes aantrekkelijk te laten zijn. Tevens sluit dit profiel goed aan op het kwalificatiedossier van het MBO college voor Bouw, Infra & Interieur. De opleidingen worden op niveau twee tot en met vier aangeboden. Wat betreft de technische beroepen is het aantal vacatures sinds december 2017 sterk toegenomen.

C.T. Stork College werkt mee aan het project Sterk Techniek Onderwijs (STO) voor de profielen BWI en PIE. Samen met de regio werken we aan: het verhogen van de instroom en doorstroom in het techn(olog)ische vmbo; het versterken van de kwaliteit van het techn(olog)ische onderwijs vmbo en het verbeteren van de kwantiteit en kwaliteit van docenten en begeleiders.

Produceren, Installeren en Energie (PIE)

Dit profiel heeft veel perspectief. Met name in de regio Hengelo is er veel vraag naar goed opgeleid personeel voor de metaal- en de elektrobranche. De nieuwe technologie biedt heel veel mogelijkheden. Bovendien is dit profiel ook voor meisjes bijzonder interessant. Dit profiel sluit goed aan bij het kwalificatiedossier van het MBO college voor Metaal, Electro & Installatietechniek. Dit profiel biedt een breed opleidingspakket aan voornamelijk op niveau 3 en 4. Op dit moment is er een grote vraag naar personeel in de technische beroepen. Wat betreft de beroepen in de ICT en specifiek de machinemonteurs kan men spreken van een krapte op de arbeidsmarkt.

Zorg & Welzijn

Dit profiel heeft veel toekomstperspectief. Door het ouder worden van de mensen zal de behoefte aan zorg toenemen. Door de vergrijzing zal er meer behoefte ontstaan aan zowel verzorgend als verplegend personeel. Ook zal de zorg afgestemd op de zorgvragen veranderen. Op dit moment is er een sterke groei in de vacatures Zorg & Welzijn. Binnen de zorginstellingen is de vraag naar studenten op niveau twee minder groot dan op niveau drie en vier. Dit heeft te maken met functiedifferentiatie binnen de zorginstellingen. VMBO leerlingen met het profiel Zorg & Welzijn kunnen aansluiting vinden bij meerdere MBO Colleges. Naast het MBO College voor Zorg & Welzijn kun je de verbinding leggen met de Colleges voor Dienstverlening & Gastvrijheid en Mens & Maatschappij. Het aanbod is vooral op de niveaus drie en vier. Op dit moment komt er ook aandacht voor techniek binnen de zorg. De technologie biedt heel veel mogelijkheden bijvoorbeeld domotica.

Economie & Ondernemen

Dit profiel zal in de toekomst voortdurend in beweging blijven. Dit heeft vooral te maken met de arbeidsmarkt. In toenemende mate ontstaan er internetbedrijven en webwinkels. Deze zullen sommige winkels overbodig maken. De competenties van medewerkers werkend in een internetbedrijf, zullen aan verandering onderhevig zijn. Ook zal in deze branche het aantal zzp'ers toenemen. Dat vereist andere competenties en vaardigheden. Een mooie doelstelling voor VMBO en MBO om daar op in te spelen. De ontwikkeling van vraag en aanbod op de regionale markt wordt sterk bepaald door de landelijke economie, waarbij duurzaamheid en circulariteit de nieuwe norm gaat worden. Het profiel Economie & Ondernemen sluit goed aan bij het kwalificatiedossier van het

MBO College voor Commercie en Ondernemen. Het aanbod van de niveau twee opleidingen is hier geringer dan het aanbod voor niveau drie en vier.

Dienstverlening & Producten:

Dit profiel wordt alleen aangeboden aan de leerlingen van TGL. Dit profiel biedt de leerlingen de mogelijkheid om een beroepscomponent te volgen in hun pakket. Dit profiel is gericht op de brede praktijk van dit doorgaans vrij theoretisch profiel. Dit profiel past uitstekend in het Toptraject VMBO-MBO-HBO. Er is een goede aansluiting op alle kwalificatiedossiers van het MBO. Daarnaast volgen de leerlingen specifieke modules die hen in staat stellen zich goed voor te bereiden op het HBO. Voor leerlingen met een TGL opleiding en het certificaat Toptraject zijn er geen beperkingen voor doorstroom.

2. COLLECTIEVE AMBITIE

De missie, visie en kernwaarden zijn in september 2020 tot stand gekomen. Uiteraard blijven we in gesprek over de inhoud. Hieronder wordt toegelicht hoe de missie, visie en kernwaarden tot stand zijn gekomen.

Het C. T. Stork College is een samenwerkingschool OSG-Carmel. Beide moederscholen hebben een missie- en visietraject doorlopen waar collega's en leerlingen bij betrokken zijn.

Zo heeft de Scholengroep Carmel Hengelo gedurende schooljaar 2019-2020 diverse brainstorm en klankbord sessies met eerder genoemde doelgroepen gehouden onder leiding van een externe partij "Taaluilen". Op basis van deze input heeft Scholengroep Carmel Hengelo een missie statement, en kernwaarden vastgesteld en een overstijgende visie voor de scholengroep.

Ook de OSG heeft dergelijke sessie gehouden in de periode 2019-2020 en een onderwijskundig onderzoek verricht. De OSG heeft op grond daarvan een missie statement, kernwaarden en stichtingsbrede visie vastgesteld. Deze zijn mede gebaseerd op de landelijk missie en kernwaarden voor Openbaar Onderwijs.

Op basis van deze geformuleerde missies en kernwaarden gebaseerd op input van leerlingen en werknemers hebben wij, de directeuren, een missie statement, kernwaarden en de visie geformuleerd waarvan wij denken dat het C. T. Stork College weergeeft. Waarbij de twee moederscholen herkenbaar zijn maar wat toch de eigenheid van onze school weergeeft. De visie geeft de ambitie weer wat we de komende vier jaar willen bereiken. Dit is gebaseerd op reeds ingezette trajecten, projecten o.a. onder leiding van de expertgroepen.

C.T. Stork College is een samenwerkingschool en heeft op grond van de missie en kernwaarden van de twee samenwerkingscholen gekozen voor een eigen slogzin, missie, visie en kernwaarden. Daarin is geprobeerd recht te doen aan de beide stichtingen.

2.1 Missie

De beste plek om samen te leren, te worden en te zijn: jouw beste plek, de plek waar verhalen samenkomen.

C.T. Stork College staat voor sterk inhoudelijk en beroepsgericht onderwijs, onderwijs voor trotse makers. Om de leerlingen toe te rusten voor een goede start van de rest van hun leven. In een continue veranderende samenleving verzorgen we ons onderwijs in nauwe samenhang met het mbo onderwijs en het werkveld. Pionierschap en experimenten in ons onderwijs dragen bij aan de gehele ontplooiing van onze leerlingen, waarbij fouten maken mag. De driehoek leerling-ouder-school is de basis waaruit wij werken. Met elke leerling hebben we een relatie: verbinding, aandacht en erkenning.

C.T. Stork College: Samen sterk, Samen Stork

2.2 Visie

C.T. Stork College kijkt in haar visie 5 jaar vooruit. Wat vinden we belangrijk en wat willen we bereiken? In de onderstaande hoofdstukken doen we een aantal uitspraken.

Profilering:

- ☞ Het C.T. Stork College streeft er naar om in 2024 de beste VMBO school van Twente te worden en heeft dan het predicaat goed met als groeiperspectief excellent.
- ☞ Leerlingen en ouders beoordelen het C.T. Stork College als een goede school.
- ☞ Werknemers zien het C.T. Stork College als een goede en aantrekkelijke werkplek waar kansen geboden worden voor professionele- en loopbaanontwikkeling. Waar talenten worden gezien en erkend. Voorbeelden hiervan zijn een gedegen scholingsplan en een goed functionerend LC-beleid.

Onderwijsinhoud en – concept:

- ☞ Het onderwijs heeft een duurzaam karakter gekregen passend bij de 21^e eeuw.
- ☞ Het profiel economie en ondernemen is aangepast aan de veranderende globale, nationale en regionale markt.
- ☞ Het sterk techniek onderwijs bereidt 5% meer leerlingen per jaar voor op de continue veranderende, innovatieve en technologische samenleving.
- ☞ Het profiel zorg en welzijn zal mee ontwikkelen in de veranderende maatschappij waarbij er meer aandacht komt voor de oudere medemens. Zorg en dienstverlening gaan hand in hand. De dienstverlening zal in het curriculum een grotere plaats gaan innemen.
- ☞ Nieuwe leerweg (GTL) is ontwikkeld met veel aandacht voor de beroepsgerichte vaardigheden naast theoretische kennis.
- ☞ De aansluiting van het vmbo onderwijs onderbouw vormt met de bovenbouw een geheel.
 - ☞ Dat wordt geborgd in PTO, PTA en vakplan.
- ☞ Passend onderwijs. Continuering van de huidige ondersteuningsroute met een uitbreiding van de Buitenklas
- ☞ ICT: De invoering van een device voor leerlingen om daarmee de mogelijkheid tot maatwerk (en afstandsonderwijs) te realiseren.
- ☞ LOB als rode draad in het onderwijs wordt door leerlingen als meerwaarde ervaren voor het maken van keuzes en het ontdekken van talenten voor opleiding en beroep.
- ☞ De leerlingen verlaten het C.T. Stork College als ‘trotse makers’, met een goed gevuld, persoonlijk, portfolio dat ze toegang verschaft tot het mbo en/of het werkveld.
- ☞ De leerlingen behalen hun diploma met maximale resultaten vanwege eigen ambities en doelen en een passende ondersteuning en begeleiding van de school.

De professionele cultuur:

- ☞ Wederkerige communicatie. Wederzijds informeren en geïnformeerd willen worden. Het communicatieplan is de norm geworden.
- ☞ De professionele gedragscode is de standaard. Deze is gebaseerd op een positieve cultuur in de school. Dit uit zich o.a. in het ambassadeurschap van medewerker en leerling.
- ☞ Elke werknemer voelt zich eigenaar voor de kwaliteit van zijn eigen werk. Hij werkt doelgericht, evalueert, reflecteert en stelt bij.
- ☞ Uit tevredenheidsonderzoeken komt naar voren dat het C.T. Stork College een veilige en prettige plek is om te zijn.

Samenwerking en organisatie:

- ☞ C.T. Stork College is een school in de samenleving in directe verbinding met de omgeving. Dat zijn; bedrijven, instellingen, gemeente, primair onderwijs, vervolg onderwijs, de buurt en 't Weusthag.
- ☞ Het C.T. Stork College is een samenwerkingschool verbonden door twee stichtingen

Samen Sterk, Samen Stork

2.3 Kernwaarden

C.T. Stork College kent een aantal kernwaardes. Deze komen uit de beide stichtingen. In ons verhaal van C.T. Stork College hebben we een mix gemaakt van de kernwaarden waarin we ons als samenwerkingschool kunnen vinden.

Ruimte (en vrijheid): Ken je je ruimte?

- ☞ Ruimte binnen verbinding en kritische oordeelsvorming horen bij ons.
- ☞ Je mag gebruik maken van de ruimte in onze organisatie zolang je actief in verbinding blijft en onze afspraken respecteert.
- ☞ Om je ruimte te benutten is het belangrijk dat je de benodigde middelen, kennis en vaardigheden hebt.

Aandacht, (gelijkwaardigheid en ontmoeting): Geef en krijg jij gelijke kansen?

- ☞ Mensen verschillen maar zijn gelijkwaardig.
- ☞ Betrokkenheid, betrouwbaarheid, respect, zorg voor elkaar en de samenleving.
- ☞ We hebben aandacht voor iedereen en weten ons verantwoordelijk voor elkaar.
- ☞ We maken actief werk van de dialoog over verschillen en overeenkomsten.

Ambitie: Weet je wat je wilt?

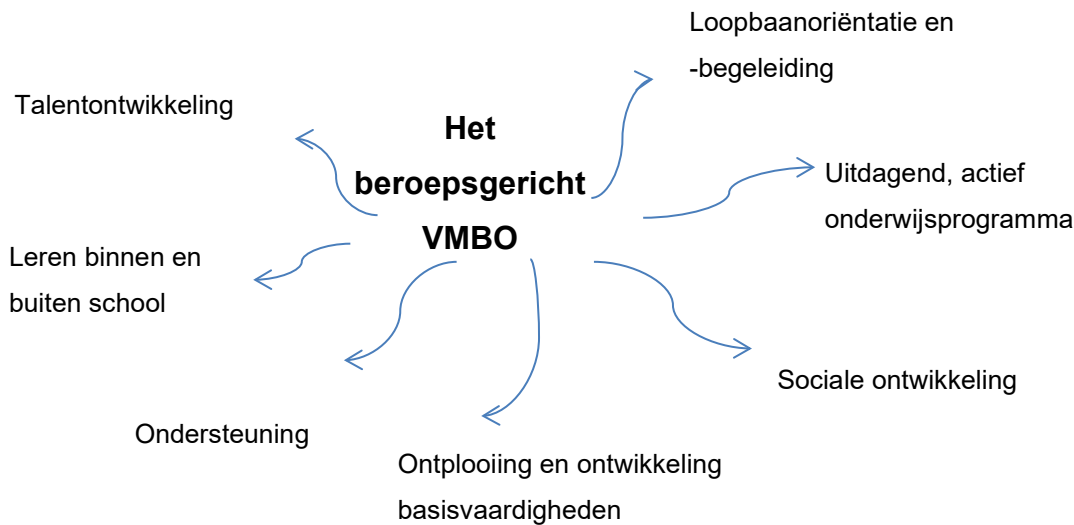
- ☞ Groot vertrouwen in het talent van onze leerlingen en in elkaar.
- ☞ Brede vorming zien we als waarde voor elke mens.
- ☞ Blijvend leren, innoveren, experimenteren en pionieren.

2.4 Onderwijskundige uitgangspunten/doelen

C.T. Stork College biedt voor alle leerlingen een vmbo diploma, dat voorbereidt op een beroepsopleiding richting MBO. C.T. Stork College kan een breed en gevarieerd aanbod bieden. Dat maakt dat leerlingen een keuze kunnen maken die bij hun past. Dit aanbod sluit aan bij de MBO-colleges in de regio en zijn afgestemd op de arbeidsmarkt van Twente.

C.T. Stork College gaat uit van oriëntatie op de toekomst. Loopbaanoriëntatie en begeleiding is de rode draad door het vmbo. De loopbaan en de begeleiding van de leerlingen staan centraal. Leren voor het leven. De essentie is het ontwikkelen van talenten van leerlingen. Deze zienswijze past bij alle leerjaren en bij alle vakken en activiteiten.

Centraal in het C.T. Stork College staan:



De oriëntatie op de toekomst van onze leerling vormt het uitgangspunt van het C.T. Stork College. Kwalitatief goed onderwijs staat daarbij centraal. Nu en in de toekomst blijft ontplooiing en ontwikkeling van basisvaardigheden (waaronder ICT vaardigheden) en kernvakken essentieel.

Tegelijkertijd beseffen we ook dat we leerlingen moeten uitdagen en beter moeten toerusten op de samenleving waarvan zij straks deel uit maken. De nadruk zal minder op kennis komen te liggen en meer op vaardigheden. Het onderwijs in onze nieuwe school sluit daar op aan: meer leren en minder onderwijzen. Uitdagende didactische werkvormen zorgen ervoor dat leerlingen actief zijn en betrokken bij hun eigen toekomst.

In het C.T. Stork College geven we onderwijs dat recht doet aan verschillen tussen leerlingen en waarin leerlingen op hun niveau adequaat worden uitgedaagd om een zo goed mogelijk leerresultaat te bereiken. Dat betekent, naast goed onderwijs voor elke leerling, ook het verbeteren van de leerprestaties van leerlingen met een leerachterstand. Deze leerlingen krijgen een op maat gesneden ondersteuningsprogramma gericht op het vmbo diploma.

We streven naar een cultuur waar talentvolle leerlingen uitgedaagd worden, waar uitblinken mag en prestaties worden gewaardeerd. Deze leerlingen bieden we uitdagende programma's aan (zoals bijv. certificaten op een hoger niveau, vakwedstrijden, etc.). C.T. Stork College heeft aandacht voor de ontwikkeling van talenten in de breedste zin van het woord. Met name in de onderbouw is dit de basis voor het eigen keuzeprocess van leerlingen. Het (h)erkennen van de eigen kwaliteiten, leren keuzes maken en het gestructureerd plannen is essentieel voor de verdere schoolloopbaan in de bovenbouw en vervolgens ook in het MBO en eventueel het HBO.

De overdracht van waarden, normen en gedragingen spelen een belangrijke rol in de sociale ontwikkeling van leerlingen. Deze aspecten komen niet alleen als lesstof aan de orde, maar komen ook tot uiting in de schoolcultuur en in de manier waarop leerlingen en leraren met elkaar omgaan. De ontwikkeling van leerlingen als persoon, als actief deelnemer in de maatschappij, kortom als zelfbewuste en verantwoordelijke burgers hoort bij het onderwijs van nu in onze nieuwe school. Normen, waarden en gedragingen zijn essentieel voor de Veilige School die we willen zijn. We willen de leerlingen deze basisprincipes meegeven voor hun toekomst.

Leerlingen zien en ervaren meer als ze aan onderwijsactiviteiten meedoen buiten de school. Zo kunnen programma's en activiteiten om leerlingen breed voor te bereiden op hun toekomst ook buiten de school aangeboden worden. Deze programma's kunnen gericht zijn op: vakspecifieke

competenties, loopbaanoriëntatie, bedrijfsbezoeken, gastlessen, stagevaardigheden, burgerschap, ondernemerschap, maatschappelijke participatie, participatie in schoolactiviteiten, creativiteit en sport etc.

Leerlingen zijn kansrijker als ze medeverantwoordelijk zijn voor het vormgeven van hun eigen loopbaan. Leerlingen worden van het begin af aan vertrouwd gemaakt met het zelfsturing geven aan hun onderwijsprogramma, waarbij de ontwikkeling van de eigen loopbaan centraal staat.

3. ONDERWIJSKUNDIG BELEID

Het vmbo is in C.T. Stork College één geheel. Onderwijs aan vmboleerlingen gericht op de zelfstandigheid van de leerlingen en de rol van de docent als coach en begeleider op de route van de loopbaan van de leerling. Zelfstandig functioneren moet je leren. Vandaar ook dat we in de 4 leerjaren een verschillend accent gelegd hebben zodat de weg naar zelfstandigheid opgebouwd kan worden. Alles samenvattend kunnen we het onderwijsleerprogramma in de volgende fasen indelen:

- ☞ **Introductie in leerjaar 1**
- ☞ **Oriëntatie in leerjaar 2**
- ☞ **Verkenning in leerjaar 3**
- ☞ **Verdieping in leerjaar 4**

3.1 De opbouw van ons vierjarig onderwijstraject

Introductie in leerjaar 1

Het karakter van de introductie is kenmerkend voor het onderwijs en de activiteiten in leerjaar 1. De leerlingen hebben de overstap gemaakt van het basisonderwijs naar het voortgezet onderwijs. Gewend raken aan C.T. Stork College en zich geborgen voelen in de school en in de klas, vormen de basis om te kunnen functioneren in de eerste klas van het voortgezet onderwijs. Het onderwijsprogramma speelt zich in hoofdlijnen af op school. In het eerste leerjaar is het onderwijsleerproces gericht op het verkennen van de ontwikkelingsmogelijkheden (niveau) van de leerling. Door gedifferentieerd les te geven kan elke leerling zichzelf, waar nodig met ondersteuning, verder ontwikkelen. Het geheel is gericht op een kansengelijke ontwikkeling van alle leerlingen ongeacht hun voortraject of thuissituatie. In het eerste leerjaar worden de leerlingen ook geïntroduceerd in het programma voor de sociale ontwikkeling. Leerlingen leren van en met elkaar in een omgeving waar ruimte en respect is voor onderlinge verschillen, waarin men rekening houdt met elkaar en elkaar helpt. Deze introductie in het eerste leerjaar vormt de basis voor de volgende jaren van C.T. Stork College.

Oriëntatie in leerjaar 2

Ook in het tweede leerjaar zijn de vakken gericht op ontplooiing en ontwikkeling. Leerlingen zitten dan in homogene groepen (BBL; KBL of TL) en krijgen les op hun eigen niveau en de leerweg waarvoor ze gekozen hebben. Ook nu blijft het mogelijk voor de leerling om zich te profileren en waar mogelijk op te stromen naar een hoger niveau. In het programma van het tweede leerjaar komt ruimte om leerlingen middels projecten deel te laten nemen aan buitenschoolse activiteiten in het kader van socialisatie en burgerschapscompetenties. LOB (Loopbaanoriëntatie en -begeleiding) krijgt in het tweede leerjaar een oriënterend karakter. Middels praktijklessen in de diverse profielen kunnen leerlingen kennismaken met de beroepsrichtingen en zich zo een beeld vormen van wat ze kunnen en willen in de toekomst. Deze ervaringen met de praktijkvakken gecombineerd met hun eigen competentieprofiel maken het mogelijk een profiel en de keuzevakken voor leerjaar 3 te kiezen. Leerlingen in de theoretische leerweg ervaren wat het betekent om het Toptraject in de bovenbouw te volgen.

Verkenning in leerjaar 3

Het karakter van “een verkenning” is kenmerkend voor het onderwijs en de activiteiten in leerjaar 3. Een derde van de populatie is nieuw, want vanuit instroomlocaties stromen leerlingen in die niet

eerder op C.T. Stork College les hebben genoten. Dat betekent dat we in het derde leerjaar starten met groepen leerlingen die elkaar niet of nauwelijks kennen. Gewend raken aan C.T. Stork College en zich geborgen voelen in de school en in de klas, vormen de basis om goed te kunnen functioneren in de bovenbouw. In het begin van het schooljaar zijn er in elke afdeling aparte programma's om elkaar goed te leren kennen en als groep sociaal en respectvol te functioneren. De beroepsgerichte profielvakken worden verkend. Het vormt de basis voor de keuze in het loopbaandossier. Natuurlijk horen de beroepsgerichte keuzevakken daar ook bij. Ook hierin kan een leerling onderzoeken en verkennen of de beoogde loopbaan beantwoordt aan de kennis en vaardigheden die de leerling reeds heeft.

Verdieping in leerjaar 4

Het vierde leerjaar staat in het teken van "de verdieping". De leerling gaat verder op zijn/haar weg binnen het gekozen beroepsgerichte profiel. Voor de beroepsgerichte keuzevakken is het mogelijk om een nieuwe keuze te maken. Dit omdat de leerling tijdens het derde leerjaar nieuwe ervaringen kan hebben opgedaan die leiden tot een andere vervolgstudie binnen het MBO. Dit leerjaar staat ook in het teken van de verdieping van de lesstof en de voorbereiding op het examen. Ook het aantal activiteiten in het kader van buitenschools leren zal toenemen. Dit zal gebeuren om de leerlingen een breed aanbod te presenteren in het kader van het maatschappelijk functioneren, maar als het nodig is kan dit ook naar individuele behoefte van de leerling.

3.2 Pedagogisch klimaat en veiligheid

Een veilige school is...

Een omgeving waarin iedereen gezien wordt, zich veilig voelt en zichzelf mag zijn EN waar we samen de verantwoordelijkheid nemen voor ieders welzijn. Deze omgeving wordt gevormd door wijze waarop leerlingen en personeel met elkaar omgaan.

(Definitie van C.T. Stork College door de expertgroep Sociale Veiligheid. Terug te vinden in het Sociaal Veiligheidsplan en de Ambitiekaart sociale veiligheid 2020)

Een school waar voortdurend serieus aandacht wordt gegeven aan het realiseren van een veilig schoolklimaat en aan het voorkomen, herkennen en aanpakken van grensoverschrijdend gedrag.

Een school die kritisch naar zichzelf blijft kijken, en ervoor zorgt dat elk incident leidt tot verkleining van de kans op nieuw grensoverschrijdend gedrag. In een cultuur waarin zowel leerlingen als medewerkers aan het denken worden gezet over hun houding en handelen en waarin hier open over wordt gepraat. Daar waar afspraak afspraak is. Waar we elkaar over kunnen aanspreken en elkaar helpen en steunen om de afspraken na te komen.

Dat doen we op C.T. Stork College. Dat is herkenbaar aan:

- ☞ Het mentoraat voor leerlingen.
- ☞ De leerlingbespreking.
- ☞ De schoolregels en de gedragscode personeel (beiden in ontwikkeling 2020)
- ☞ Preventieve activiteiten in het kader van de Week-tegen-Pesten, LHBT en discriminatie, bespreken van het respectprotocol.
- ☞ Het inzetten op preventieve activiteiten in het kader van de veiligheid als het Spreekuur, de Preventieweek en de inzet van het jongerenwerk op het schoolplein, de Plusklas en de Buitenklas.
- ☞ Het naleven van de wettelijke verplichtingen: CAO, de kwaliteitswet, de wet bestrijding seksueel geweld en seksuele intimidatie en de wet veiligheid op school.

Voor een veilig en prettig voelen op school is het pedagogisch en didactisch klimaat in de klas van essentieel belang. Wij werken vanuit de zes rollen van de leraar en vanuit gezamenlijke afspraken. Wat vinden wij belangrijk voor onze leerlingen en hoe zorgen we voor herkenbaarheid in de klas. In het onderstaande schema is de rol van pedagoog voor het C.T. Stork College nader uitgewerkt door

de expertgroep kwaliteitszorg. In Yollen (digitaal systeem om de lesobservaties bij te houden en vast te leggen) worden deze competenties getoetst door de leidinggevende. Ook de docenten onderling gebruiken Yollen om bij elkaar lesobservaties te verrichten en het gesprek te voeren.

Pedagoog	Docentgestuurd	Gedeelde sturing
Een veilig pedagogisch klimaat scheppen	Benoemt gewenst gedrag en geeft hierover complimenten.	Maakt met leerlingen afspraken over gewenst gedrag.
Een veilig pedagogisch klimaat scheppen	Ik werk aan wederzijds respect; ik ga respectvol om met leerlingen.	Maakt met leerlingen afspraken over gewenst gedrag. We gaan respectvol met elkaar om.
Een veilig pedagogisch klimaat scheppen	Ik weet dat ik niet alleen moet letten op de interactie tussen de leerlingen en mij, maar ook op de interactie tussen de leerlingen onderling.	Maakt leerlingen medeverantwoordelijk voor de interactie onderling. Heeft respect voor hun inbreng.
Een veilig pedagogisch klimaat scheppen	Ik bewaak de veiligheid van de leerling en van mezelf.	Leerlingen leren te formuleren wat ze nodig hebben om zich veilig te voelen.
Een veilig pedagogisch klimaat scheppen	Ik blijf open staan voor het contact met leerlingen, wat er ook gebeurt.	Incidenten/conflicten worden met elkaar besproken en we respecteren elkaars mening.
Een veilig pedagogisch klimaat scheppen	Ik weet dat ik authentiek moet en mag zijn met een professionele houding en voorbeeldfunctie als basis, zowel binnen als buiten de klas.	Ik stimuleer voorbeeldgedrag van leerlingen en benoem dit ook.
Een stimulerend leer- en werkklimaat scheppen	Laat leerlingen merken hoge verwachtingen van hen te hebben	
Een stimulerend leer- en werkklimaat scheppen	Er zijn slechts een paar duidelijke afspraken over hoe we het leren en het leefklimaat vormgeven om in alle situaties grenzen en structuur te bieden.	Maakt leerlingen medeverantwoordelijk voor het nakomen van de afspraken en heeft respect voor hun inbreng.

3.3 Didactisch handelen

Naast de rol van de pedagoog is ook de rol van de didacticus besproken. Belangrijk hier is vooral dat er gestuurd wordt op het zelfstandig handelen van de leerling en dat de lessen zowel leerling als docentgestuurd worden. Deze verantwoordelijkheid wordt gedeeld. Hieronder volgt het schema van de indicatoren.

Didacticus	Docentgestuurd	Gedeelde sturing
Omgaan met verschillen tussen leerlingen	Ik weet dat alle leerlingen verschillend zijn, op verschillende manieren leren en verschillende onderwijsbehoeften hebben. Hier speel ik op in tijdens het leerproces.	Leerlingen kennen hun eigen leerstijl en maken samen met de docent afspraken hoe ze deze inzetten tijdens de les.
Werkvormen inzetten	Ik pas de leerstof, leeractiviteiten en werkvormen aan aan de doelen van de les en aan de doelgroep.	Laat leerlingen kiezen uit een aantal opdrachten of werkvormen en geeft hen voldoende tijd.
Uitleggen op een heldere en zorgvuldige manier	Ik geef een complete en heldere instructie voor de zelfstandige verwerking (wat, hoe, hoe lang, hulp, klaar, resultaat), dit biedt de leerlingen veel houvast, motiveert en voorkomt veel vragen over de procedure.	Legt leerstof duidelijk uit en/of doet opdrachten stapsgewijs voor aan de leerlingen die de uitleg nodig hebben (differentieert in instructie)
Leer- en werkprestaties zichtbaar maken.	Ik heb zicht op de ontwikkeling van de leerling en ik weet hoe ik begeleiding (door mezelf of door anderen) kan organiseren.	Past interactief klassengesprek toe om het leren zichtbaar te maken.

Leerlingen snel en doelgericht aan het werk zetten	Ik haal het maximale rendement uit mijn les door voor te doen, te activeren en over te laten.	Ik haal het maximale rendement uit mijn les, door leerlingen zelf oplossingen te laten verzinnen en elkaar te laten helpen.
Activeren van het leerproces van leerlingen	Stelt vragen om te kijken of leerlingen de uitleg begrepen hebben	Stelt verschillende soorten vragen (beschrijvend, ordenend, verklarend, evaluerend) aan leerlingen
Bewust zijn van de invloed van taal op leren	Stemt tempo van spreken en taalgebruik af op de leerlingen Ondersteunt verbaal gedrag met non-verbaal gedrag Expliciteert in het kader van het leerdoel de kernbegrippen en legt relaties tussen kernbegrippen	Stimuleert het verwoorden en beschrijven van oplossingen of antwoorden Geeft feedback op taaluitingen van leerlingen

3.4 Begeleiding en ondersteuning

De ondersteuningsaanbod van C.T. Stork College is ook terug te vinden zijn op de website van het Samenwerkingsverband VO 2302. De invoering van de Wet passend onderwijs moet er voor zorgen dat er voor alle leerlingen in de regio een passend aanbod beschikbaar is. Het passend aanbod is bedoeld voor leerlingen die in meer of mindere mate een ontwikkelingsachterstand hebben op cognitief en/of sociaal-emotioneel gebied. De doelen van passend onderwijs moeten ervoor zorgen dat alle kinderen een passende onderwijsplek krijgen.

Goed lesgeven vormt de basis. Goed lesgeven betekent tegemoetkomen aan de individuele verschillen tussen leerlingen en tegemoet komen aan de verschillende onderwijsbehoeften van de leerlingen. Dat is een hele uitdaging. De leerlingen volgen het onderwijs in de reguliere setting. De extra ondersteuning en begeleiding voor docenten en leerlingen wordt tijdens de lessen ingezet. Dit krijgt vorm door op de hulpvraag van de docent in te gaan, maar ook door lesobservaties in de klas en adviezen aan de docent met betrekking tot het pedagogisch en didactisch handelen.

Naast de ondersteuning in de klas kunnen de leerlingen in en na school gebruik maken van het ondersteuningsaanbod. Deze ondersteuning is gericht op het bijwerken van leerachterstanden (Nederlands, Engels en wiskunde), bevorderen van talentontwikkeling, ondersteuning bij het huiswerk en training op het gebied van de sociaal-emotionele ontwikkelingen.

In de ondersteuning is ook de rol van de ouders belangrijk. Zij worden geïnformeerd welke ondersteuning de school biedt, welke ondersteuning geschikt is voor hun zoon of dochter en de resultaten hiervan. Ook kunnen ouders een ondersteuningsvraag bij de school neerleggen. Belang voor de ondersteuning en het succes hiervan is dat leerling, school en ouders samenwerken om de ondersteuning en de gezamenlijke aanpak tot een succes te maken.

Het ondersteuningsteam werkt systematisch aan de leerlingbegeleiding. Zij zet in op ondersteuning en begeleiding. De ondersteuning is er op gericht dat elke leerling op de juiste plek zit en van begin af aan ook desgewenst de benodigde ondersteuning geboden kan worden. Tijdens rapportbesprekingen en leerlingbesprekingen komt de mogelijke ondersteuning aan de orde en wordt middels een Plan van aanpak de benodigde ondersteuning ingezet. Op basis van een analyse van de verzamelde gegevens bepaalt C.T. Stork College de aard van de ondersteuning.

In de extra ondersteuning heeft C.T. Stork College het Pluspunt en recentelijk per 1 oktober 2020 de Buitenklas opgenomen. Het Pluspunt is een aparte setting in de school. Hier worden leerlingen opgevangen die tijdelijk niet in de klas kunnen verblijven. Door gedrag zitten deze leerlingen zichzelf en de overige leerlingen in de weg. Pluspunt werkt met de leerlingen aan positieve individuele doelen en is gericht op terugkeer in de klas. De Buitenklas heeft ook opvang voor leerlingen, maar dan met een grotere afstand tot de school of het onderwijs.

3.5 Burgerschap

*Burgerschapsonderwijs is gericht op het ontwikkelen van sociale en maatschappelijke competenties (kennis, houding en vaardigheden) van leerlingen om zodoende deel uit te maken van en bij te dragen aan de Nederlandse democratische samenleving.
(Definitie over burgerschap in het onderwijs van de VO-raad)*

Burgerschap op school is voornamelijk terug te vinden in het vak maatschappijleer. Het gaat over hoe je omgaat met elkaar. Dat je de verschillen tussen mensen accepteert, dat je begrijpt waarom sommigen anders denken over bepaalde zaken. En dat mag en kan met respect voor elkaar.

Door kennis over maatschappelijke thema's als democratie, maatschappelijk handelen, omgaan met verschillen, verschillen in politieke keuzes, milieubewustzijn en burgerschap leren leerlingen over de wereld om hen heen, het maken van keuzes, worden zij maatschappelijk bewust en leren van elkaar en respecteren elkaars mening en handelen.

Ook in andere vakken is er aandacht voor burgerschap en burgerschapscompetenties.

- ☞ In het mentoraat door het bespreken van gedragsregels en het respectprotocol,
- ☞ in de praktijkvakken als het gaat om de beroepsvaardigheden: betrokkenheid, anticiperen, oplossingsgerichtheid, presenteren, samenwerken, verantwoordelijkheidsgevoel
- ☞ en tijdens de stage. Afspraken nakomen, op tijd komen, contact maken, luisteren, initiatief nemen, klantgerichtheid en verantwoordelijkheidsgevoel wordt aandacht besteed aan sociale competenties en burgerschapscompetenties.

Ook wordt er door de vakken Nederlands, Engels en maatschappijleer gezamenlijk aan een project gewerkt (Start schooljaar 20-21). Het project gaat uit van een snel veranderende samenleving en arbeidsmarkt waarin leerlingen nieuwe vaardigheden en een andere houding nodig hebben om hun persoonlijkheid te ontwikkelen en om een leven lang te kunnen blijven leren. Leerlingen van alle afdelingen van de bovenbouw van het C.T. Stork College participeren in verschillende rollen in vakoverstijgende projecten waardoor ze op een nieuwe manier leren en zich ontwikkelen.

De projectdoelen richten zich op vaardigheden die leren ontwikkelen: doelgericht en zelfstandig leren, creëren, kritisch denken en problemen herkennen en oplossen, samenwerken

En leren een houding aan te nemen: van individueel naar samenwerken, van aanleren naar onderzoeken, van passief naar actief en van statisch naar lerend.

3.6 LOB (Loopbaanoriëntatie en -begeleiding)

LOB vormt in C.T. Stork College de rode draad in de doorlopende leerlijn. Feitelijk dus de rode draad in het onderwijsproces van de leerling. Dat zie je terug in de organisatie van een school met een loopbaancentrum, in alle lessen van het vmbo en niet alleen in de lessen LOB en in de inzet van personeel bij de ontwikkeling en implementatie van LOB. Veel activiteiten in en buiten de school hebben te maken met het beroepskeuzeproces van de leerling. Leerlingen worden gestimuleerd om zelfstandig te werken en zelfstandig keuzes te maken als het gaat om het kiezen van profielen, keuzevakken, stages, opleiding en werk. Belangrijk onderdeel vormen daarbij de reflectiegesprekken om zelfstandig en bewust het loopbaanproces te bevorderen. Op de ouderavond presenteren de leerlingen zichzelf: wat zijn de resultaten, wat zijn de doelen en hoe zien de loopbaankeuzes er uit.

In de onderbouw wordt er tijdens het LOB-programma veel aandacht besteed aan het kiezen van het juiste beroepsgerichte profiel in de bovenbouw en de beroepsgerichte keuzevakken. Dat gebeurt door de LOB-lessen, de opdrachten (zoals de reflectiegesprekken), gastlessen maar ook door het deelnemen aan de LOB-praktijkvakken. De leerlingen uit de onderbouw kunnen zo hopelijk een gefundeerde keuze maken. De belangrijke rode draad in dit derde leerjaar "van verkenning" vormt het LOB-traject. In het kader van deze verkenning horen hier specifieke opdrachten bij. Verkennend zijn daarbij ook de activiteiten buiten de school en is er bijzondere aandacht voor het maatschappelijk functioneren. Zo zijn er gastlessen, bedrijfs- en instellingsbezoeken en excursies. Belangrijk vormt in dit vierde leerjaar "van verdieping" het LOB-programma. Leerlingen maken opdrachten die de opleidingskeuze en beroepskeuze verdiepen. In dit jaar wordt het LOB-dossier afgesloten met "het schoolexamen". Het LOB-traject stopt hier niet na het 4^e leerjaar. De leerling gaat met zijn loopbaan verder in het MBO. Het loopbaandossier neemt hij/zij dus mee naar het MBO.

De stage is een apart onderdeel van het bovenbouwprogramma en is onderdeel van het PTA. Daarnaast is de stage natuurlijk onlosmakelijk verbonden aan het LOB-traject van de leerling. Immers, in de praktijk kunnen vaardigheden en keuzes getoetst worden die in de LOB-lesse en -activiteiten gekozen zijn.

Het LOB team heeft in samenspraak met de mentoren een eigen schriftelijke methode ontwikkeld, inclusief een mentorhandleiding. Anno september 2020 zijn we bezig met de implementatie daarvan.

3.7 ICT

De visie over ICT-middelen hebben wij als volgt geformuleerd:

ICT-middelen hebben een positieve bijdrage om te leren in jouw tempo, eigen niveau en interesse. Ze maken het leren makkelijker en afwisselender. Daarnaast ontwikkel je ICT-vaardigheden waar je je leven lang plezier van beleeft.

ICT-middelen zullen binnen het C.T. Stork College altijd een middel zijn voor onze leerlingen om hun doelstellingen te behalen. Het is noodzakelijk om de leerlingen goed voor te bereiden op hun toekomst en hun doel. De inzet van digitale leermiddelen is een voortdurend ontwikkelproces. Het gaat om de digitale leermiddelen die vaardigheden in de praktijk bevorderen en digitale leermiddelen die ondersteunend zijn aan de theoretische vakken. In diverse platforms zal het één en ander verder uitgewerkt worden. Ook als het gaat om BYOD. We werken er naar toe om in schooljaar 2021 – 2022 te starten met een device voor elke leerling. Het afstandsonderwijs heeft ons laten zien welke kansen een device geeft.

Ontplooiing en ontwikkeling van basisvaardigheden (21^e -eeuwse vaardigheden) behoort bij ons vmbo onderwijs. Zeker als we uitgaan van kansen voor leerlingen. Als we uitgaan van onze collectieve ambitie en de onderwijskundige uitgangspunten zijn we steeds meer op weg van:

- ☞ Van massa naar maatwerk
- ☞ Van papier naar digitaal
- ☞ Van één bron naar vele bronnen
- ☞ Van individueel naar samenwerken
- ☞ Van één leerroute naar meer leerroutes
- ☞ Van aannemen naar onderzoeken
- ☞ Van statisch naar lerend
- ☞ Van passief naar actief

En dat maakt dat de inzet van ICT noodzakelijk in ons onderwijs.

Scholing is hiervoor belangrijk. Er zal didactische scholing nodig zijn om de docenten voor te bereiden op BYOD. Ook E-Wise zal ingezet kunnen worden om digitale vaardigheden bij collega's te verbeteren. Daarnaast zal er voor de leerlingen een ander onderwijsaanbod komen om hun digitale vaardigheden aanzienlijk te verbeteren.

3.8 Onderwijsresultaten

De Inspectie van het onderwijs publiceert jaarlijks de opbrengstenkaart van scholen. De opbrengstenkaart is een overzicht van de resultaten die een school voor voortgezet onderwijs (VO) heeft behaald over een periode van 3 schooljaren. De resultaten hebben betrekking op 4 onderdelen en worden vergeleken met landelijke gemiddelden:

- ☞ Onderwijspositie ten opzichte van het advies vanuit het primair onderwijs is een maatstaf om te meten of leerlingen in voldoende mate op het onderwijsniveau terecht gekomen zijn, dat past bij hun advies. Hiertoe wordt de positie van onze leerlingen in de derde klas vergeleken met het aan de betrokken leerlingen gegeven schooladvies. Een hogere positie dan het gegeven advies levert pluspunten, een

lagere minpunten. Dit wordt in een gewogen driejaarsgemiddelde gegoten, waarbij de betrokken aantallen leerlingen als wegingsfactor gebruikt worden. Afhankelijk van de gekozen onderwijskundige inrichting van de school geldt een bepaalde norm.

- ☞ De onderbouwsnelheid laat het percentage zien waarmee de leerlingen zonder vertraging over zijn gegaan van klas 1 naar klas 2 en van klas 2 naar klas 3. Op- en afstromen naar het volgende leerjaar heeft geen negatief effect op de onderbouwsnelheid. De norm van 95,5% geldt voor alle schooltypen; deze norm wordt neerwaarts gecorrigeerd voor alle armoedeprobleemcumulatiegebied (APCG) leerlingen.
- ☞ Het bovenbouwsucces meet vergelijkbaar aan de onderbouwsnelheid de onvertraagde doorstroom (inclusief slagen) in de bovenbouw. Afhankelijk van het schooltype geldt hiervoor een bepaalde norm en ook deze wordt neerwaarts gecorrigeerd voor APCG leerlingen.
- ☞ Het examencijfer wordt bepaald door het gewogen gemiddelde te bepalen van de behaalde CE cijfers. Ook hiervoor geldt een per schooltype vastgestelde norm en ook deze wordt neerwaarts gecorrigeerd voor APCG leerlingen.

Omdat we in de afgelopen jaren een wisseling in brinnummer hebben gehad, beschikt de Inspectie niet over voldoende gegevens om over alle onderdelen een oordeel te kunnen geven. Voor zover de gegevens aanwezig zijn geeft de Inspectie ons het oordeel voldoende voor de opbrengsten. Ons streven is om de komende jaren niet alleen te voldoen aan de normen die voor onze school gelden, maar ook te scoren boven de landelijke norm zonder correctie.

Naast bovengenoemde 4 indicatoren van de opbrengstenkaart monitoren we onze onderwijsresultaten aan de hand van het slagingspercentage en het verschil SE-CE. Het slagingspercentage voor het C.T. Stork College en haar voorgangers schommelt de afgelopen jaren tussen de 90% en 100%, met een enkele uitschieter daaronder. Het verschil SE-CE ligt voor de niveaus vmbo-b en vmbo-k al meerdere jaren binnen de norm (SE max. 0,5 punt hoger dan het CE). Op de afdeling vmbo-(g)t fluctueert het verschil SE-CE in enkele jaren tot boven de norm. Ons streven is om binnen de norm te komen. Ook kijken we naar de percentielscore. Bij sommige vakken op sommige niveaus is de percentiel score laag. Ons streven is om samen met de vaksecties de percentielscore op het minimum niveau te krijgen van 40% en in 2025 minimaal voor alle vakken op 60% te zitten.

In onze jaarlijkse onderwijsrapportage en halfjaarlijkse managementrapportages zoomen we verder in op de onderwijsresultaten om goed beeld te hebben en houden van onze onderwijskwaliteit (zie hoofdstuk 5). Daar waar nodig zetten we verbeterplannen in.

3.9 De expertgroepen

Het onderwijskundige concept van 2018 wordt samengevat door de begrippen: leren, activeren en motiveren. Op de website wordt het als volgt omschreven:

Leerlingen van het C.T. Stork College worden uitgedaagd steeds meer eigen verantwoordelijkheid te nemen en hun eigen leerproces zoveel mogelijk zelf te sturen en vorm te geven. Het toekomstperspectief en duidelijkheid wordt hierbij altijd geborgd. De school biedt een diversiteit in didactische werkvormen en oriëntatie op de mogelijkheden in de praktijk en toekomst. Leerlingen nemen actief deel aan het hele proces en oriënteren zich op de mogelijkheden in de praktijk en toekomst.

De realiteit is dat bovenstaande belofte nog niet gehaald wordt. Lessen zijn veelal docentgestuurd, leerlingen krijgen in onvoldoende mate verantwoordelijkheid ten aanzien van hun eigen leerproces. Er moet meer diversiteit in didactische werkvormen komen binnen de lessen en het toekomstperspectief is voor leerlingen vaak nog niet helemaal helder. Dat bovenstaande doelen niet bereikt worden, wordt ook door leerlingen zelf aangegeven door de algemene beoordeling van een 6,4 voor onze school. (Leerling tevredenheidsonderzoek 2020 DUO).

Het is dus tijd voor een brede kwaliteitsinhaalslag. Dit willen we onder andere gaan realiseren door een nieuwe structuur binnen de school, die we Samen Stork noemen. We willen een kwaliteitsimpuls geven door de te gaan werken met vier expertgroepen:

- ☞ Communicatie
- ☞ Sociale veiligheid
- ☞ Professionele cultuur
- ☞ Kwaliteitszorg

De expertgroepen “professionele cultuur”, “sociale veiligheid” en “kwaliteitszorg” zullen het vliegwiel worden voor vooral onderwijskundige kwaliteitsimpuls. De expertgroep “communicatie” zal zich vooral richten op een goede communicatie waardoor de onderwijskundige impulsen goed ingebed worden in en buiten de organisatie. De expertgroepen, bestaande uit teamleden uit alle teams, zorgen voor verbinding met de gehele school zodat de kwaliteitsimpuls gedragen worden door de gehele school.

Expertgroep Professionele cultuur werkt aan het professionaliseringsbeleid en de schoolcultuurontwikkeling.. De thema's effectief vergaderen, elkaar aanspreken, met plezier naar het werk en docent en/of personeelscode worden o.a. het komend jaar opgepakt

Expertgroep Communicatie richt zich op het implementeren, evalueren en uitvoeren van het communicatieplan C.T. Stork College. Daarnaast zal de expertgroep zich operationeel inzetten op het gebied van verbetering van het imago van C.T. Stork College. Hier zal een plan van aanpak voor geschreven worden.

Expertgroep Kwaliteitszorg houdt zich bezig met de kwaliteit van de lessen, de 6 rollen van de leraar, samen leren door intervisie, het PTO en PTA, de kwaliteit van de examens, de excellente school en zorgt voor de protocollen en onderlinge notities die het beleid ondersteunen. Deze expertgroep wordt versterkt door de examensecretaris en de beleidsmedewerker kwaliteitszorg.

Expertgroep Sociale Veiligheid houdt zich bezig met het sociaal veiligheidsplan. De groep houdt zich o.a. bezig met de definitie van sociale veiligheid, met enquêtes over veiligheidsbeleving en met de schoolregels. Ook maatschappelijke thema als pesten, discriminatie, LHBT etc. worden uitgewerkt voor de jaarplanning en aangereikt aan de mentoren. De groep onderhoudt nauw contact met de ondersteuning en stelt elkaar op de hoogte.

De docenten en medewerkers waren de eerste 1 á 2 jaren bezig hun nieuwe baan vorm te geven in deze nieuwe samenwerkingsschool in een nieuw gebouw. De samenwerking te zoeken, de lessen op orde te krijgen, hun werk in te richten en leren omgaan met de nieuwe en andere faciliteiten van een nieuwe locatie. Men heeft er nu goed grip op. De aandacht gaat nu uit naar meer. Daar hoort meedenken in expertgroepen bij. De organisatie kantelt, docenten en medewerkers aan het woord. De expertgroepen, bestaande uit teamleden uit alle teams, zorgen voor verbinding met de gehele school.

Onderstaand worden een aantal componenten uit het onderwijskundige concept genoemd. In de expertgroepen wordt er actie op gezet:

- ☞ Uitgedaagd (uit het onderwijskundig concept).
Onze actie: De komende schooljaren worden de leerlingen op het C.T. Stork College op een iets andere manier uitgedaagd. De theorielessen worden nadrukkelijker gekoppeld aan de profielvakken en er komt meer ruimte voor de praktijk. De profielvakken zijn uitgebreid met twee uur per week om de leerlingen op deze manier meer kennis te laten maken met hun eigen toekomst. Meer externe bedrijfsbezoeken maar we halen het bedrijfsleven ook meer de school in
- ☞ Eigen verantwoordelijkheid in leerproces (uit het onderwijskundig concept).
Onze actie: In schooljaar 2019-2020 is de pilot met Yollen gestart. Komend schooljaar willen we Yollen gaan uitbreiden om zo meer data te kunnen verzamelen over hoe er wordt lesgegeven. Eén van de sterke punten van Yollen is dat je inzicht krijgt in de rol van de leerling en docent. Een

conclusie was dat er veel docentgestuurde lessen worden gegeven. Dus zenden en ontvangen. We willen in een periode van ca drie schooljaren komen tot veelal gedeeld gestuurde lessen. De expertgroep kwaliteitszorg zal zorgen dat de nulmeting vanaf de start van komend schooljaar kan beginnen.

- ☞ Toekomstperspectief (uit het onderwijskundig concept).
Onze actie: Er komt meer samenhang tussen de profielvakken en keuzevakken. Leerlingen werken aan hun toekomstbeeld. Daarnaast gaan we werken met een nieuwe LOB-methode. Deze eigen methode sluit beter aan de huidige methode en zal zorgen voor veel meer draagvlak binnen de school. De afdelingen zijn meegenomen in de ontwikkeling en de methode kan worden aangepast daar waar nodig.
- ☞ Diversiteit in didactische werkvormen (uit het onderwijskundig concept).
Onze actie: Leerlingen geven aan dat de lessen weinig variatie kennen en dat ze tijdens lessen niet echt gemotiveerd worden door de docenten. Wij willen dit op verschillende manieren gaan verbeteren:
 - ☞ Meer variatie in werkvormen
 - ☞ Actualiteit bevorderen in de lessen
 - ☞ Vakoverstijgende opdrachten

3.10 Externe relaties

Als je het hebt over de omgeving van de school, dan heb je te maken met diverse doelgroepen. Juist C.T. Stork College is een school in de samenleving en heeft daarom te maken met allerlei partijen. In de hieronder staande informatie wordt een beeld gegeven van de partijen waar de school mee te maken heeft.

- ☞ De ouders. De ouders zijn een belangrijke partner van de school. Zij zijn partner in het ontwikkelproces van hun kind. Ouders hebben een expliciete rol. Ouderbetrokkenheid vinden we dan ook erg belangrijk. Als C.T. Stork College investeren we in de relatie met de ouders. Als het kan al in een zo vroeg mogelijk stadium. Een goede relatie zorgt er ook voor dat in slechte tijd het gesprek op gang blijft en de lijntjes kort zijn. Tevens heb je dan de kans dat de spanningen niet te hoog op lopen. Ouders zijn op verschillende manieren betrokken bij school: ouderraad, ouderavonden en presentaties
- ☞ De buurt. De school ligt aan de grens van een nabijgelegen woonwijk. Als school willen we een goede buur zijn. De school onderhoudt nauw contact met de burens. Buurtbewoners hebben een contactpersoon van school en kunnen deze rechtstreeks benaderen. De school zal ook van haar kant de buurtbewoners informeren over haar activiteiten zoals de Open Huizen en informatie avonden voor ouders en leerlingen.
- ☞ Weusthag. Het Weusthag is het groene centrum van Hengelo. Een landschapspark waar mens en natuur elkaar ontmoeten. Het grenst aan het C.T. Stork College. In het Weustpark tref je aan: IVN en de Heemtuin, Cultuurpodium Houtmaat, Kinderboerderij, de Combibaan en manege de Kapberg.
- ☞ Verbinding met andere scholen. C.T. Stork College is een school in de keten, tussen het PO en het MBO. Het onderhoudt warme contacten met de beide partijen om voor de leerlingen een goede doorstroom te garanderen. Middels warme overdracht, de doorlopende leerlijn en LOB wordt er aan gewerkt om elke leerling zo goed mogelijk te plaatsen uitgaande van ieders talent. Natuurlijk zijn er ook de nodige contacten met het VO. In de eerste plaats is dat in Hengelo met de andere scholen van de Carmel en de OSG, maar ook in het Aansluitingsnetwerk vmbo MBO in de regio, de Po Vo waarin de samenwerking tussen Primair en Voortgezet Onderwijs geregeld is, het samenwerkingsverband van de regio en de partners in het Toptraject binnen VO, MBO en HBO.
- ☞ De PoVo (Primair onderwijs en Voortgezet onderwijs). De PoVo is een overleg tussen PO en VO waarin uit verschillende moederorganisaties mensen zijn afgevaardigd. Zij staan voor een goede doorstroom van primair naar voortgezet onderwijs. Zij worden gevoed vanuit de diverse scholen. Zij bewerkstelligen tal van activiteiten en geven informatie met name voor ouders van groep 8 leerlingen om hun weg binnen het onderwijs in Hengelo, Borne en Delden te kunnen vinden. Het gaat met name om het vinden van de juiste weg van het PO naar het VO.
- ☞ Het Aansluitingsnetwerk (MBO). Het Twents Aansluitingsnetwerk wil leerlingen uit het vmbo o.a. in staat stellen om de juiste keuze te maken voor een vervolgopleiding op het mbo. Met dat doel voor ogen hebben zestien Twentse vmbo-scholen en de mbo-opleidingen van AOC-Oost en ROC van

Twente de handen ineengeslagen. Samen (bege)leiden ze elke vmbo-leerling naar de passende mbo-opleiding. De stap van vmbo naar mbo wordt door leerlingen als groot ervaren. De vmbo-leerling moet omschakelen naar een heel andere onderwijsvorm die meer volwassenheid, zelfredzaamheid en eigen initiatief vergt. Daarom is het van belang dat de leerling weet wat hij/zij kan en wil bovendien een reëel beeld heeft van gekozen vervolgopleiding en beroep. Dat maakt de overgang gemakkelijker en voorkomt voortijdig schoolverlaten of switchen. De deelnemende scholen in het Twents .

Aansluitingsnetwerk willen samen die overgang zo naadloos mogelijk maken.

- ☞ Het Top-traject (VMBO – MBO – HBO). Het Toptraject is een doorgaand leertraject (vmbo-mbo-hbo) voor getalenteerde en praktisch ingestelde vmbo-ers die via het mbo een hbo-diploma willen halen. Negen voortgezet onderwijs scholen, ROC van Twente en Saxion werken samen om er voor te zorgen dat leerlingen succesvol een traject van vmbo naar mbo naar hbo kunnen doorlopen. Het is één van C.T. Stork College de scholen die de leerling een kans bieden om het Toptraject te kunnen volgen. Het Toptraject is voor leerlingen met ambitie. Na het vmbo volgen zij op het mbo een beroepsopleiding. Op het vmbo en het mbo krijgen deze leerlingen extra leerstof aangeboden. Zo worden zij goed voorbereid op het HBO.

- ☞ Het Samenwerkingsverband VO 2302. “De onderwijsleersituatie centraal” is het motto van het Samenwerkingsverband VO 2302. In de visie staat dit als volgt beschreven:

- ☞ Voor iedere leerling vindt de onderwijsondersteuning zo veel mogelijk plaats in de reguliere setting en Extra ondersteuning zijn voorzieningen, die ingezet worden binnen de infrastructuur van de school.

Dat betekent voor Hengelo dat wij als scholen VO en speciaal VO gezamenlijk verantwoordelijk zijn voor de Hengelose leerlingen. Elke leerling heeft recht op onderwijs. We werken dan ook nauw samen om dat doel te bereiken. En natuurlijk geldt: als het regulier kan dan heeft dit de voorrang.

- ☞ De stages. C.T. Stork College heeft in de bovenbouw 1 of 2 stageperiodes voor haar leerlingen van BBL en KBL. Ook de TGL leerlingen lopen enkele dagen stage. De stages zij te vinden in tal van branches. Gekoppeld aan de profielen die de school biedt. Het aanbod van stageplaatsen kan sterkt wisselen. Dat is uiteraard afhankelijk van de keuze van de leerlingen. Met een aantal bedrijven doen we veel zaken. Dat zijn o.a.: Metropool, Atak, Trivium Meulenbelt, Carint Reggeland, Etos, Intertoys, Medisch Spectrum Twente, diverse basisscholen waaronder: de Horizon, Jan Lighthart en de Vonder.
- ☞ De bedrijven als partner van de school. C.T. Stork College is een school waar de praktijk een grote rol speelt. In de tweede klassen tijdens de LOB praktijkturen, maar ook tijdens de praktijklessen in de profielen en keuzevakken en tijdens de praktijk bij de binask-vakken en creatieve vakken. Deze praktische leeromgeving kan niet zonder het bedrijfsleven en de instellingen van Hengelo en de omgeving. Leren binnen en buiten de school maakt een netwerk onontbeerlijk. Niet in de laatste plaats door de LOB activiteiten en de stage. De projecten waar C.T. Stork College mee te maken heeft zijn o.a.: Twente Goes 2 Techno; Twente Goes Techno; Week van de proces- en levensmiddelentechnologie; Week van de logistiek; Bouwontdekdagen; de Slingerbeurs en 't Heim.
- ☞ Het schoolgebouw is van Hengelo. Het schoolgebouw is een openbaar gebouw. Natuurlijk zijn ook andere gebruikers van harte welkom. Zo wordt de gymzaal gebruikt en het restaurant door andere partijen

3.11 Onderwijstijd en leerlingvolgsysteem

Sinds het schooljaar 2015-2016 is er in het voortgezet onderwijs geen urennorm per leerjaar en per leerling meer. De urennorm is vervangen door een urennorm per opleiding. Elke leerling moet een programma kunnen volgen van 3700 uur in het vmbo.

De nieuwe urennorm per opleiding maakt het voor middelbare scholen mogelijk om de uren over alle leerjaren te verspreiden. Scholen kunnen zelf kiezen hoe zij hun onderwijsprogramma inrichten. Zolang zij maar elke leerling de mogelijkheid bieden een programma te volgen dat voldoet aan de wettelijke urennorm. Binnen C.T. Stork College gaan we uit van 1000 uur per leerjaar met uitzondering van de examenklassen. In de examenklassen gaan we uit van 700 uur.

In SOM worden de leerlingen gevolgd in ons leerlingvolgsysteem en daar waar nodig bijgestuurd. Elke docent heeft de taak om daar waar nodig melding te maken in het LVS van SOM. De mentor doet dit voor zijn/ haar eigen klas uitgebreid. Ook de functionarissen uit de ondersteuning gebruiken het LVS consequent.

3.12 Toetsbeleid

Een brede vorming van onze leerlingen staat centraal. Wij willen onze leerlingen helpen zich te ontwikkelen tot volwassen en verantwoordelijke mensen. Daarom richten wij ons onderwijs zo in, dat onze leerlingen in alle opzichten het maximale uit zichzelf kunnen halen. Deze onderwijskundige visie vormt de basis van onze visie op toetsing en examinering.

Toetsen is in onze visie dus meer dan het genereren van cijfers. De groei van leerlingen willen we zichtbaar maken. We willen een verbinding realiseren tussen leerdoelgericht leren, toets(methoden) en formatief handelen. Het uiteindelijke doel is om te kunnen vaststellen of de leerling aan de kwalificatie-eis van de vervolgopleiding voldoet. Het examen is hiervan het laatste toetsonderdeel.

Het beleid is erop gericht een gestroomlijnd en eenduidig toetsbeleid te voeren. Het beleid leidt tot toetsing op het juiste niveau met een goede voorspellende waarde. Ook is het beleid erop gericht om een goede balans te realiseren tussen formatieve en summatieve toetsen en om niet méér te toetsen dan noodzakelijk.

We toetsen wat leerlingen kunnen en kennen. Door meerdere keren te toetsen, krijgen we zicht op hun vorderingen. Een toets zien we als onderdeel van het leerproces. Met frequente formatieve toetsen kijken we hoe we het leerproces vorm kunnen geven. Vervolgens toetsen we ook leerprestaties om te beoordelen en daarna te beslissen hoe het vervolg van de schoolloopbaan eruit zal zien: summatief toetsen.

Het afnemen van zowel formatieve als summatieve toetsen is niet alleen voor de beoordeling van de mate waarin de leerling de leerstof beheerst. Het is ook een moment om aan te kunnen geven welke onderdelen de leerling beter en minder goed begrepen heeft. We bereiden leerlingen voor op een toets en geven verschillende vormen van feedback op gemaakte toetsen.

De leerling reflecteert met de betrokken docent op de eigen ontwikkeling en krijgt zicht op het leerproces. Zo maken we het leren effectief en efficiënt.

Aangezien toetsen moeten aantonen in hoeverre de leerling de leerdoelen beheerst, is het van belang dat de toetsen kwalitatief in orde zijn. Dit houdt in dat de toetsen betrouwbaar en valide moeten zijn en de resultaten een duidelijk beeld moeten geven van waar de leerling staat en waar de leerling nog aandacht moet besteden met het oog op het doorlopende leerproces.

Het toetsbeleid heeft de volgende doelstellingen:

- ☞ Locatiebrede helderheid over het toetsbeleid zodat er hetzelfde wordt gehandeld
- ☞ Het afstemmen (binnen het vakgebied) van de kwaliteit van de toets/SE op het gebied van:
 - Inhoud, duur, beoordeling en weging
 - Determinering op niveau
- ☞ Het versterken van de interne doorlopende leerlijn (samenhang PTO-PTA)
- ☞ Het opleiden van nieuwe docenten (basiscursus toetsconstructie¹)
- ☞ Het verbeteren en borgen van de kwaliteit van de schoolexaminering

4 PERSONEELSBELEID

In dit hoofdstuk staat de visie op personeel beschreven. We zijn een lerende organisatie en de professionalisering van het voltallige personeel maakt daar een essentieel onderdeel van uit, voor nu en in de toekomst.

4.1 Medewerkersprofiel

Alle personeelsleden van de school zijn ambassadeur van de school, zowel binnen als buiten de school. Samen maken we de school en dragen we de school uit. We zijn een rolmodel voor de leerling in ons gedrag, omgang met elkaar en het hanteren van normen en waarden. We werken professioneel en halen het beste uit de leerlingen. Kortom: in onze school leert iedereen. Het C.T. Stork College heeft docenten en onderwijsondersteunend personeel nodig die kwaliteitsonderwijs willen geven en een bijdrage willen leveren aan de vorming van een nieuwe school. Een nieuwe school vraagt veranderingsgezindheid en de optimale inspanning tot samenwerking. Docenten die vertrouwen hebben in hun collega's (docenten, OOP, schoolleiding en directie) en vertrouwen hebben in hun leerlingen.

Medewerkers van C.T. Stork College hebben de volgende waarden:

- ☞ Pedagogisch sterk
- ☞ Creatief
- ☞ Empathisch
- ☞ Betrokken
- ☞ Bevlogen
- ☞ Samenwerkend
- ☞ Verbindend

Doorontwikkeling en verbetering van deze waarden is een continu proces.

4.2 Onderwijs ondersteunend personeel OOP

We kennen 2 categorieën OOP: OOP facilitair ter ondersteuning van het primair proces en OOP onderwijs ter ondersteuning van de lessen en domeinen binnen het primair proces.

OOP facilitair:

Het OOP facilitair is het zesde team binnen C.T. Stork College naast de vijf onderwijsteams. Ondersteunend aan het primaire proces is binnen het C.T. Stork College het OOP facilitair werkzaam binnen de pedagogische setting van het onderwijs. Zij zijn voornamelijk bezig met o.a. de logistieke, administratieve, organisatorische en begeleidende taken om het onderwijs goed te laten verlopen. Zij zorgen mede voor de rust in de school en een veilig klimaat voor personeel en leerlingen. Met name in de perioden voor, na en tussen de lessen is de inzet van de conciërges onontbeerlijk.

OOP onderwijs:

De collega's van het OOP onderwijs spelen een cruciale rol in het vmbo als het gaat om de pedagogische houding en vaardigheden, randvoorwaardelijke processen in de domeinen en de klassen van de school. Zij staan de gehele dag in contact met leerlingen en zorgen mede voor de rust in de school, een veilig en pedagogisch leerklimaat en het goed verlopen van de randvoorwaardelijke processen. De regels, planning en het nakomen van afspraken is een wezenlijk onderdeel van de dagelijkse taak naar leerlingen toe.

De onderlinge samenwerking tussen het OOP, maar vooral ook tussen OOP en OP is essentieel voor het slagen van de gezamenlijke opdracht van het C.T. Stork College.

4.3 Schoolleiding

De dagelijkse leiding van C.T. Stork College is in handen van de teamleiders. Zij dragen zorg voor de aansturing van alle primaire en secundaire processen (o.a. financiën, organisatie, planning, formatie,

leerling administratie). De teamleiders zijn verantwoordelijk voor het reilen en zeilen binnen de school en kunnen hierop aangesproken worden.

De teamleiders sturen en delegeren maar geven ook verantwoordelijkheden aan het OP en OOP. Ze geven ruimte en vertrouwen, zodat elk personeelslid binnen zijn/haar eigen verantwoordelijkheid en bevoegdheid, de ruimte en vrijheid voelt om zijn/haar opdracht uit te voeren.

De teamleiders onderhouden nauw contact met de directie.

De directie is nauw betrokken bij het C.T. Stork College. De directie is eindverantwoordelijk en kijkt mee in de sturing van de school. De directie zal daar waar nodig dicht(er) op de processen staan.

4.4 Docentprofiel

Docenten hebben binnen ruime kaders de vrijheid om het onderwijs in gezamenlijkheid vorm te geven. Zij nemen en krijgen de verantwoordelijkheid voor het onderwijsproces. Zij vervullen ieder hun eigen rol en zij staan open voor vernieuwingen en veranderingen.

C.T. Stork College gaat uit van de zes rollen van de leraar. We gebruiken daarvoor het boek “de 6 rollen van de leraar” en de methode van Martie Slooter. Vooral de jongere collega’s hebben deze methode in hun opleiding gehad en zijn er goed in thuis. De oudere collega is hierin in de loop van de jaren geschoold en kent de methode. Een goede uitwisseling, beleving en afstemming van de rollen zit in onze voortdurende aandacht van zowel docent als leidinggevende. De rollen zijn:

- ☞ De gastheer,
- ☞ De presentator,
- ☞ De pedagoog,
- ☞ De didacticus,
- ☞ De afsluiter,
- ☞ De coach.

De teams met elkaar hebben gezamenlijk aangegeven welke items van elke rol belangrijk is voor het vmbo en voor C.T Stork College. Daarmee is er een gezamenlijk document met docentvaardigheden ontstaan. En zoals je kunt zeggen een gemeenschappelijk standaard.

De items of vaardigheden in elke rol worden beschreven vanuit 3 opties: docentgestuurd, gezamenlijke sturing en leerlinggestuurd. Voor dit traject van sturing zijn 3 schooljaren uitgetrokken. De expertgroep kwaliteitszorg is de eigenaar van dit traject.

De items of vaardigheden worden getoetst tijdens lesbezoeken door leidinggevende. Ook de collega’s bezoeken elkaars lessen om deze items of vaardigheden bij elkaar in de les te bekijken en ook te beoordelen. Ook de leerlingen krijgen op termijn deze rol toebedeeld.

Op C.T. Stork College werken we met een LB - LC beleid. Ambitieuze docenten die excellent LB docent zijn en de juiste attitude verworven hebben, kunnen opteren voor LC. Middels een assessment, een scholingstraject en een project kunnen zij hun kwaliteiten als LC docent inzetten. De projecten sluiten weer aan bij de expertgroepen.

4.5 Gesprekscyclus

C.T. Stork College werkt aan de hand van ontwikkelgesprekken. De gesprekken worden door de leidinggevende gevoerd met de medewerker. Het gesprek wordt gevoerd met aandacht voor de medewerker. Voor de medewerker van het onderwijspersoneel gaat er ook vaak 1 of meerdere lesbezoeken aan vooraf. In de gesprekken is er aandacht voor persoonlijke groei en hoe dit kan worden gestimuleerd en gefaciliteerd. Dit betekent dat er een goede match dient te zijn tussen C.T. Stork College doelen en persoonlijke doelen. Daarnaast willen we dat alle medewerkers inzicht hebben in gewenste capaciteiten, talenten en interesses om op deze manier te werken aan duurzame inzetbaarheid. We noemen dit de ontwikkelgesprekken.

Het ontwikkelgesprek heeft minimaal de volgende doelen:

- ☞ Permanente ontwikkeling van de organisatie en de medewerkers daarin.
- ☞ Samenhang tussen de ontwikkeling van de medewerker en de ontwikkeling van het team/organisatie creëren. M.a.w.: de leervraag staat centraal in relatie tot de uitdaging waar hij/zij verantwoordelijkheid voor draagt binnen het team. Vertrekpunt zijn de ontwikkeldoelen en de resultaten van het werk in en de persoonlijke kwaliteiten/ambities van de medewerker. Het is in dit kader van belang de verbinding te leggen tussen dat wat de medewerker drijft (persoonlijke kwaliteiten en ambitie) en dat waar het team/organisatie zijn ambities heeft.
- ☞ Aansluiting op andere belangrijke thema's, zoals loopbaanbeleid, gezondheidsbeleid, mobiliteitsbeleid, enz.
- ☞ Uniformiteit in de uitvoering door en voor zowel leidinggevende als medewerker. Daarnaast helderheid m.b.t. inhoud en werkwijze en wat er van een ieder verwacht kan worden bij de uitvoering.
- ☞ Ruimte voor de individuele leidinggevende en medewerker om maatwerk te kunnen bieden.
- ☞ Terugblik op de lessen en de 6 rollen van de leraar. Waar staat de medewerker en wat zijn zijn/haar doel (alleen voor docenten)

De ontwikkelgesprekken kennen de volgende uitgangspunten:

- ☞ Ontwikkelingsgericht: in elk gesprek staat de ontwikkelvraag van de medewerker centraal. De basis van het gesprek is wederzijds respect en vertrouwen. We willen samen kunnen genieten van het mooie moment om het over de ontwikkeling te hebben.
- ☞ Resultaatgericht: het resultaat van het werk/opdracht is meetbaar, kenbaar en zichtbaar. Om tot goede resultaten te komen, wordt een gezamenlijke verantwoordelijkheid van medewerker en leidinggevende verwacht.
- ☞ Uniformiteit in uitvoering: elke schoolleider hanteert dezelfde werkwijze m.b.t. de uitvoering van gesprekken.

Voor bijzondere situaties, zoals: startende medewerker, medewerker die dreigt uit te vallen, zieke medewerker, disfunctionerende medewerker, enz., wordt aangehaakt bij het beleid dat voor dat specifieke geval van toepassing is.

4.6 Taakbeleid

C.T. Stork College heeft geen uniform taakbeleid. De scholen uit de beide stichtingen hadden een andere opslag factor en ook het aantal professionaliseringsuren waren en zijn verschillend.

Op dit moment wordt er gewerkt met een gerepareerd taakbeleid, waarin de opslagfactor wordt gelijk getrokken en wordt gecorrigeerd middels ontwikkeluren. Schooljaar 2020-2021 zal opnieuw het taakbeleid op de agenda staan van de VDMR.

4.7 Scholing

Vanuit onze kernwaarden, willen we al onze medewerkers een aan hun professionaliteit appellerende, inspirerende leer- en werkomgeving aanbieden die hun eigen ontwikkeling stimuleert. Dit alles in een werkklimaat van loyaliteit en vertrouwen. Binnen de noodzakelijke kaders willen we medewerkers maximale zeggenschap over en verantwoordelijkheid voor het eigen leer- en ontwikkelingsproces geven. Ons scholingsplan bestaat uit 2 delen.

Scholing en coaching van individuele medewerkers: vakmatig, pedagogisch, specialistisch. Te denken valt aan LB-LC trajecten, educatieve masters, coachingstrajecten of specialistische cursussen op gebied van dyslexie. Deze worden bekostigd op basis van middelen uit de CAO, projectgelden, lerarenbeurs of andere subsidiemogelijkheden.

Het scholingsplan voor de collectieve scholing voor de locatie, teams, vakgroepen of ondersteuning. Dit op grond van de missie, teamplannen, vakplannen of ondersteuningsplan. Deze worden bekostigd op basis van middelen uit de CAO, projectgelden of deels vanuit impuls-gelden (eenmalig)

De volledige scholing op persoon en team zijn terug te vinden in het jaarlijkse scholingsplan.

C.T. Stork College heeft de keuze gemaakt om aan te sluiten bij Opleidingsschool "Partnerschap 2: een samenwerking tussen Scholengroep Carmel Hengelo, Pius-Canisius uit Almelo, Marianum Groenlo, Eddy Hillesum uit Deventer, ROC Twente en Windesheim Zwolle en de UT. "Samen opleiden" is op het C.T. Stork College in opbouw. Er zijn 2 schoolopleiders, een onderzoeksbegeleider en diverse werkplekbegeleiders binnen de school actief. De stagiaires zijn binnen het Partnerschap voornamelijk afkomstig vanuit Windesheim en de UT. Naast het verzorgen van stageplaatsen is er ook een expliciet aanbod voor beginnende en nieuwe docenten.

4.8 Professionele cultuur

Het personeel dat werkzaam is in C.T. Stork College draagt bij aan een school die kwaliteitsonderwijs wil leveren. Of dat nu gebeurt vanuit een OOP functie of een OP functie, allen hebben we de kwaliteiten die passen om die kwaliteit te bewerkstelligen. Samen maken en dragen we de school uit. We zijn een rolmodel voor leerlingen in ons gedrag, en het hanteren van normen en waarden. We gaan uit van veranderingsgezindheid en optimale inspanning tot samenwerking. Medewerkers die vertrouwen hebben in hun collega's en leerlingen. Medewerkers van het C.T. Stork College streven naar de volgende waarden:

Vrijheid

Aandacht

Ontmoeting

Ruimte

Gelijkwaardigheid

Ambitie

De teamleiders spelen een belangrijke rol in de ontwikkeling van de professionele cultuur. Zij vormen met elkaar de dagelijkse leiding. Een goede cultuur zal leiden tot kwaliteitsontwikkeling. Een onderzoekende houding, het initiëren en stimuleren van goede ideeën en de ruimte geven om deze uit te werken horen hier bij. Ook zal van de teamleiders verwacht worden dat zij een actieve rol spelen in de sturing en begeleiding van de ontwikkelprocessen. Ook de scholing en het leren van elkaar zijn essentieel. In een professionele school zou je kunnen zeggen dat iedereen leert. Dat geldt voor leerlingen maar ook voor het personeel en de schoolleiding.

Naast bovenstaande zaken is het sturen op gedrag misschien wel de meest belangrijke: complimenteren, coachen, corrigeren en confronteren, ruimte geven en eisen stellen aan personeel. Belangrijk is om elkaar aan te spreken op gedrag. Ook moet er aandacht zijn voor professionele discipline. Het goede voorbeeld geven bij eenvoudige zaken als afspraken nakomen, niet te laat komen en administratieve zaken op tijd in orde maken. De expertgroep professionele cultuur houdt zich actief bezig met dit thema.

4.9 Ziekteverzuim

We streven er naar om ziekteverzuim te voorkomen. Toch ontkomen we er niet aan. Collega's die dreigen voor langere tijd uit te vallen worden begeleid om dit te voorkomen of, indien iemand ziek is, mee te werken aan een spoedig herstel en wordt de terugkeer op school gestimuleerd. De teamleider heeft vanaf dag 1 contact met de zieke collega en informeert naar het welzijn en de plannen voor terugkeer. Tevens vragen zij ook wat de school kan doen om dit spoedig te bewerkstelligen. Langdurige ziekte wordt zo spoedig mogelijk vervangen teneinde de lessen voor de leerlingen doorgang te geven door het aantrekken van een tijdelijke bevoegde docent.

4.10 Werving en selectie

Tijdens het formatieproces of bij ziekte wordt de vacature nauwkeurig bepaald. Daartoe heeft de school veel mogelijkheden door de vacature uit te zetten bij de beide stichtingen. Op basis van bekwaamheden wordt een briefselectie gemaakt en de kandidaten uitgenodigd. Elke geschikte kandidaat krijgt een tijdelijke aanstelling. Het uitgangspunt van ons loopbaanbeleid dat we werken met bevoegde docenten. Artikel 9.a.4. van de cao-vo biedt mogelijkheden om een medewerker die de wettelijke onderwijsbevoegdheid niet bezit toch in een leraarsfunctie te benoemen: de zij-instromers. Ons loopbaanbeleid is er ook op gericht om docenten met ambitie te benoemen in een LC functie.

4.11 De werkdruk

De werkdruk is hoog in onderwijsland. Daar vormt C.T. Stork College geen uitzondering op. We hebben oog voor de werkdruk en het welzijn van medewerkers. Er is altijd ruimte voor een gesprek. We vinden welzijn belangrijker dan een jaartaak en handelen daarnaar.

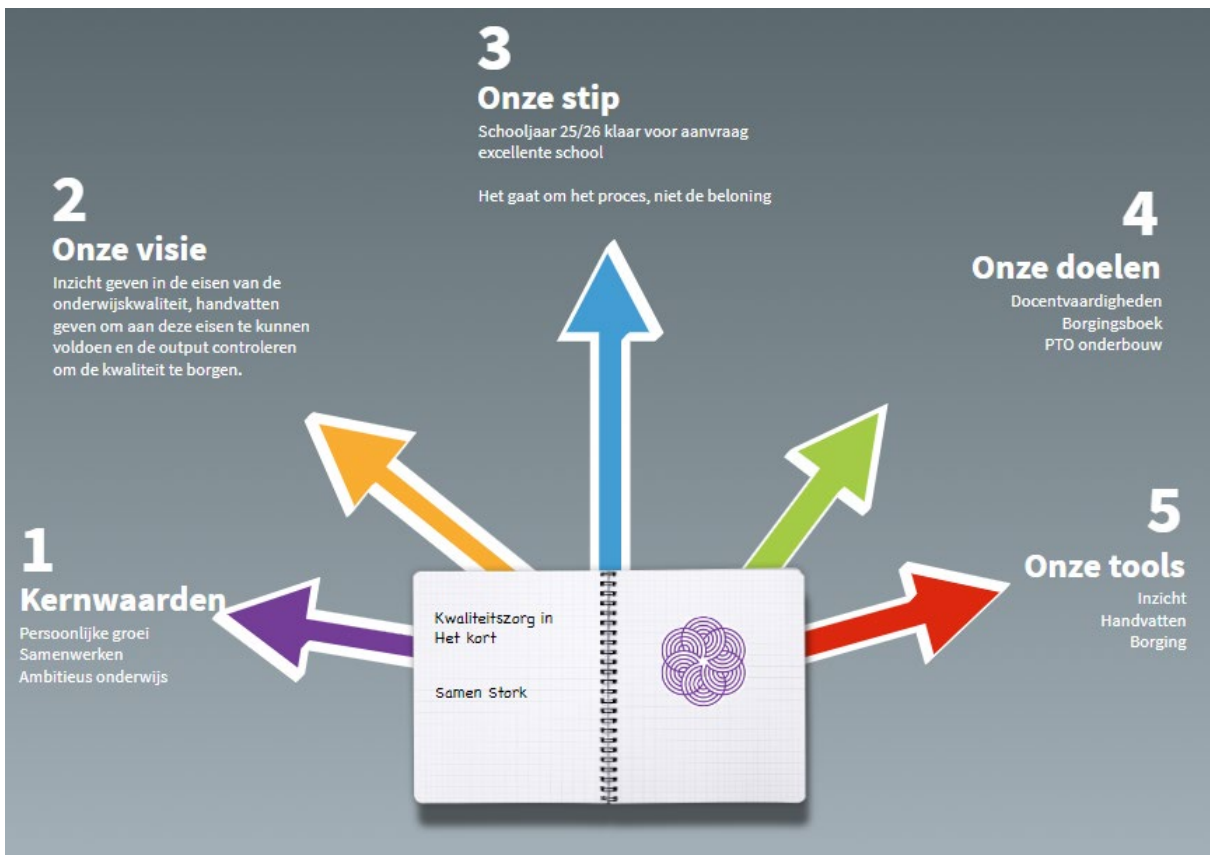
4.12 Medezeggenschap

C.T. Stork College heeft twee MR-organen. De VMR (Vestiging Medezeggenschap Raad) en de DMR (Deel Medezeggenschap Raad). Deze beiden vormen samen de VDMR. De raad bestaat uit 6 leden vanuit elke organisatie zijn dat er 3. Ze vergaderen samen en maken gezamenlijk een standpunt waarin de instemming of advies aan de schoolleiding geven (in tweevoud). Het is mogelijk om als ouder of als leerling deel te nemen aan de medezeggenschap van de school. Hier wordt actief voor geworven. Over het algemeen is de belangstelling voor de MR van ouders en leerlingen niet groot.

5 KWALITEITSZORG

Het primaire doel van kwaliteitsbeleid is de continue verbetering en borging van de onderwijskwaliteit. C.T. Stork College wil leerlingen helpen het maximale uit zichzelf te halen. Het tweede doel van kwaliteitsbeleid is het verantwoorden over onderwijskwaliteit. Het gaat hierbij om de verantwoording naar ouders als de verantwoording naar bestuur en inspectie. In dit hoofdstuk staat de kwaliteit van het leerproces en de leeropbrengsten van de leerlingen centraal. Hiermee beschrijft dit kwaliteitsbeleidsplan de inrichting van het kwaliteitsbeleid met de focus op de kwaliteit van het primaire proces van leren en lesgeven.

5.1 Visie



Visie

*Kwaliteitszorg is een onderdeel van vrijwel alle processen binnen de school. Het is belangrijk dat er inzicht wordt gegeven in deze processen, handvatten worden aangereikt om de processen goed te kunnen uitvoeren en dat de processen geborgd worden. Betrokkenheid van alle medewerkers is hierbij van belang, immers iedereen is verantwoordelijk voor de kwaliteit van de school.
Uitspraak expertgroep kwaliteitszorg 2019-2020.*

5.2 Kernwaarden van de kwaliteitszorg

*De expertgroep kwaliteitszorg ziet erop toe dat alle onderwijsprocessen die met kwaliteitszorg te maken hebben, invloed uitoefenen op de kernwaarden persoonlijke groei, samenwerken en ambitieuw onderwijs.
(Kernwaarden van en door de expertgroep kwaliteitszorg 2019-2020)*

Persoonlijke groei

De persoonlijke groei van ieder individu binnen school staat voor ons centraal. Medewerkers zijn zelf verantwoordelijk. De school biedt de mogelijkheid en de kaders. Wanneer persoonlijke groei wordt ontwikkeld, zullen samenwerken en ambitieuw onderwijs daarop volgen.

Samenwerken

Onder samenwerken verstaan wij hoe individuele leerlingen in staat zijn samen te werken met andere leerlingen, medewerkers van school en de maatschappij als geheel. Het onderwijsprogramma van Stork moet bijdragen om de samenwerking te stimuleren en te ontwikkelen.

Ambitieuw onderwijs

Het individu verwerft kennis, vaardigheden en houdingen. Ambitieuw onderwijs is de manier waarop dit wordt vormgegeven. Hierbij staat het nastreven van de eigen-, gezamenlijke- en schoolambities centraal.

5.3 Kwaliteitscyclus

Het is belangrijk dat wat wordt afgesproken wordt vastgelegd. Echter, kwaliteitsbeleid moet vooral gesprek stimuleren. Iedere medewerker is verantwoordelijk voor continue borging en verbetering van de kwaliteit van het eigen werk.

We gaan in onze cyclus uit van het voormalige kwaliteitsproject Q5. Q5 hanteerde daarbij vijf vragen die we gebruiken in de kwaliteitszorg:

- ☞ Doen we de goede dingen? (analyse)
- ☞ Doen we die dingen goed? (organisatie)
- ☞ Hoe weten we dat? (bewijzen)
- ☞ Vinden anderen dat ook? (evalueren met belanghebbenden)
- ☞ Wat gaan we nu doen? (actieplan)

Het antwoord op die vragen vergt een dialoog, waarbij betrokken partijen samen het antwoord zoeken. Een goed proces is een voorwaarde om samen een antwoord te vinden.

Cyclisch werken: alle kwaliteitsactiviteiten worden periodiek, cyclisch en doelgericht ingezet. Er wordt inzicht gegeven in voorwaarden voor de kwaliteitsactiviteiten. Ook worden handvatten gegeven om aan deze voorwaarden te kunnen voldoen. Daarnaast wordt beschreven hoe de borging van de kwaliteitsactiviteiten plaatsvindt. Er is samenhang tussen de kwaliteitsprocessen.

Focuspunten (vanuit locatieschoolplan en MARAP)	Waar willen we naartoe? Hoe ziet succes eruit? (feed up)	Waar staan we nu? Hoe wordt dat zichtbaar? (feed back)	Wat zijn de eerstvolgende stappen? (feed forward)	Wat is daarvoor nodig? Wie zijn daarvoor nodig?
---	--	--	--	--

5.4 Betrokkenen

Op C.T. Stork College zijn we allen op de een of andere manier betrokken bij de kwaliteitszorg. Met name de expertgroep kwaliteitszorg denkt mee in beleid, verbeteracties en motiveert en helpt de collega's om te werken aan de eigen kwaliteit van lessen en onderwijs. De schoolleiding als eindverantwoordelijke teamleiders en directie zijn de beleidsmakers en de bewakers van dit proces. Zij initiëren teams en individuen om voortdurend aan de kwaliteit van het onderwijs te werken. Op C.T. Stork College is 1 collega teamleider verantwoordelijk voor de kwaliteitszorg en voor de expertgroep kwaliteitszorg. De medewerkers uit deze groep komen uit alle teams en helpen daarmee de zorg voor kwaliteit te helpen uitdragen.

Nauw verbonden aan de kwaliteitszorg voor C.T. Stork College is de beleidsmedewerker kwaliteitszorg van Scholengroep Carmel Hengelo. Zij initieert beleid, ondersteunt en adviseert de schoolleiding en participeert in de expertgroep kwaliteitszorg.

5.5 Organisatie

De organisatie van de kwaliteitszorg wordt door verschillende functionarissen in de school verzorgd:

- ☞ Het schoolplan wordt gemaakt door de directie. Het plan wordt jaarlijks geëvalueerd. Zo nodig wordt dit bijgesteld. Tenminste eens in de vier jaar wordt het schoolplan geëvalueerd en wordt er een nieuw locatieschoolplan opgesteld waarin beschreven wordt hoe de ontwikkeling wordt voortgezet. Het schoolplan komt tot stand in nauwe samenwerking met de teamleiders, de expertgroep kwaliteitszorg en wordt voorgelegd aan de VDMR.
- ☞ De teamplannen worden geschreven door de teamleiders in overleg en geïnspireerd door hun team. De teamplannen zijn gebaseerd op de doelen van de afdeling. Daarvoor worden de onderzoeken van Effectory gebruikt om zo stelselmatig te werken aan verbetering.
- ☞ De vakplannen worden gemaakt door de collega's van de vakgroep. Het vakgroefhoofd is de eigenaar en initieert het gesprek. Het plan is gebaseerd op een format dat is gemaakt door een onderwijsgroep voor onze school. Het format voor het vakplan is gebaseerd op een vastgesteld format voor het C.T. Stork College. In het vakplan zijn ook drie verbeterpunten opgenomen waarvan er tenminste een is gericht op de verbeteringen van de onderwijsresultaten.

5.6 Methoden en instrumenten

Jaarlijks wordt een aantal methoden en instrumenten ingezet om de kwaliteit te verbeteren.

- ☞ Het ontwikkelgesprek vindt jaarlijks plaats tussen medewerker en teamleider plaats. De gesprekken gaan uit van een positieve bijdrage en zijn toekomstgericht met de focus op talent. Tijdens het ontwikkelgesprek komt het functioneren aan de orde, om vast te stellen of de basis op orde is. Eens in de drie jaar vindt er een beoordelingsgesprek plaats tussen medewerker en teamleider.
 - Zowel de teamleider als de medewerker zorgen voor een gedegen voorbereiding voorafgaand aan het gesprek. De medewerker maakt zelf het verslag. In elk gesprek staat de ontwikkelvraag van de medewerker centraal.
- ☞ Analyse onderwijsresultaten naar model Inspectie. De beleidsmedewerker kwaliteitszorg zorgt ervoor dat de teamleiders tijdig over de benodigde gegevens beschikken en ondersteunt waar nodig en gevraagd bij de inhoudelijke analyse hiervan. De teamleiders zetten de nodige acties in om tot verbetering te komen. De Inspectie kijkt bij de beoordeling van de opbrengsten naar vier indicatoren: onderwijspositie t.o.v. advies, onderbouwsnelheid, bovenbouwsucces en examencijfer. Jaarlijks beoordeelt de Inspectie deze indicatoren aan de hand van een voor de school vastgestelde norm. Er wordt over het gemiddelde van drie schooljaren per afdeling een eindoordeel gegeven. De Inspectie informeert de scholen jaarlijks in maart over deze beoordeling. Naast de vier bovengenoemde indicatoren monitort de Inspectie ook of het verschil SE-CE onder de norm van 0,5 blijft.
- ☞ Analyse tussentijdse onderwijsresultaten. De beleidsmedewerker kwaliteitszorg genereert de cijferoverzichten na elke toetsweek. De beleidsmedewerker kwaliteitszorg ondersteunt waar nodig en gevraagd bij de inhoudelijke analyse.
- ☞ Analyse stand van zaken examenleerlingen. De beleidsmedewerker kwaliteitszorg genereert jaarlijks in januari een overzicht van de situatie in de examenklassen en de marginaal en onvoldoende scorende examenleerlingen. Tevens wordt een prognose gegeven van het slagingspercentage.
- ☞ Tevredenheidsonderzoeken. Middels tevredenheidsenquêtes wordt de tevredenheid van leerlingen, ouders en medewerkers onderzocht. Het doel hiervan is een beeld te krijgen van de mate waarin de beleidspunten worden gerealiseerd en op welke punten verbetering nodig is. Om het jaar worden tevredenheidsonderzoeken onder leerlingen, ouders en medewerkers uitgezet. De huidige vragenlijsten zijn een combinatie van de standaard tevredenheidsvragenlijsten van DUO. Ook worden deze in Vensters gepubliceerd.
 - In de jaren dat er geen tevredenheidsonderzoeken plaatsvinden, wordt onder de leerlingen enkel de standaard vragenlijst van Vensters VO afgenomen in verband met de wettelijke verplichting om jaarlijks de sociale veiligheid te monitoren.
- ☞ Vensters wordt verzorgd door de beleidsmedewerker kwaliteitszorg. Vensters wordt altijd up-to-date gehouden.
- ☞ Het medewerker tevredenheidsonderzoek wordt georganiseerd in samenwerking met Effectory en deze vragenlijst beslaat de samenwerking op school, de sfeer, de inhoud van het werk, het onderwijs

dat op school wordt verzorgd, de mogelijkheden voor persoonlijke ontwikkeling, de direct leidinggevende, de communicatie, de werkdruk en ongewenst gedrag. De teamleiders verwerken de uitkomsten van de tevredenheidsonderzoeken in de teamplannen.

- ☞ Managementgesprek. In dit gesprek bespreken we inhoudelijk en procesmatig het onderwijs volgens een bepaald format. De teamleiders zorgen voor de managementrapportage. Twee keer per jaar vindt het managementgesprek plaats op grond van gegevens, analyses en conclusies. De gegevens worden door de stafdiensten op aanvraag aangeleverd.
- ☞ Het zelfevaluatiemodel van de inspectie. Dit gebruiken we om jaarlijks goed te kijken naar de basiskwaliteit. Dit zijn de kwaliteitsgebieden en standaarden die in het onderzoekskader van de inspectie zijn opgenomen

5.7 Stip op de horizon

Dromen dat het beter kan en mag. Realiseren wat je wilt. Er samen doelbewust aan werken. Dat maakt dat we de volgende uitspraak doen:

'In het schooljaar 2025-2026 wordt de aanvraag voor het predicaat Excellente school ingediend. Het proces staat hierbij voorop'.

6 FINANCIËN EN HUISVESTING

C.T. Stork College genereert middelen uit de Lumpsum financiering. Daarnaast krijgt de school middelen uit Passend Onderwijs en Leerplusarrangement. Op basis van de focuspunten kunnen innovatieve projecten extra gefinancierd worden. Naast deze inkomsten wordt aan ouders schoolgeld gevraagd. Dit is jaarlijks €45,-De school ontvangt geen sponsorgelden of andere bijdragen.

De huisvesting wordt verzorgd door de scholengroep Carmel Hengelo. De kosten worden over de beide stichtingen verdeeld.

Het gebouw van het C.T. Stork College is in 2017 gebouwd. De school is conform het Bouwbesluit 2012 gebouwd en voldoet hiermee aan het klimaatniveau Frisse Scholen klasse B. De gebouwschil is voorzien van hoge isolatiewaarde en zeer luchtdicht gebouwd. De school is voorzien van veel glas, met buitenzonwering (screens), waardoor het erg transparant is en hierdoor prettig vertoeven. Het gebouw beschikt over volledige CO₂ gestuurde ventilatie, LED armaturen voorzien van afwezigheidsmelders, warmtekoudeopslag (WKO) installatie en het regenwater wordt geïnfiltreerd in de grond. De school is grotendeels zelfvoorzienend in elektriciteit; op het dak liggen 650 stuks zonnepanelen.

7 BRONNEN

Gebruikte bronnen:

- ☞ Teamplannen
- ☞ Toetsbeleidsplan
- ☞ Vakplannen
- ☞ Het onderwijskundig concept 2018
- ☞ De managementgesprekverslagen

- ☞ Het ondersteuningsplan
- ☞ Het sociaal veiligheidsplan en ambitiekaart
- ☞ Het scholingsplan
- ☞ Document ontwikkelgesprekken
- ☞ Notitie LB-LC