

# Schoolplan De Vos december 2022



Jouw slimste keuze 3.1

## Inhoud

|                                              |    |
|----------------------------------------------|----|
| Inleiding schoolplan .....                   | 2  |
| Hoofdstuk 1: De Missie .....                 | 3  |
| Hoofdstuk 2: De onderwijsvisie .....         | 4  |
| Hoofdstuk 3: Het personeel .....             | 7  |
| Hoofdstuk 4: Communicatie en symboliek ..... | 9  |
| Hoofdstuk 5: Veiligheid .....                | 11 |
| Hoofdstuk 6: Kwaliteitszorg .....            | 13 |
| Bijlage I. VISIE OP ONDERWIJS .....          | 16 |

## Inleiding schoolplan

Voor u ligt een update van het schoolplan van De Vlaardingse Openbare Scholengroep (De Vos)

De aanleiding tot het schrijven van dit beleidsplan is het gegeven dat het schoolplan “Jouw Slimste Keuze 3.0” tot het einde van het schooljaar 2022-2023 heeft gelopen en deze update loopt tot einde kalenderjaar 2024.

Op dit moment is er door het bestuur van de stichting OSVS een plan geschreven (Ontvlechten en Samenwerken). Met dit plan wat in januari 2023 ter advies en instemming wordt voorgelegd aan de MR van De Vos zal er een nieuwe fase aanbreken voor alle De Vos-scholen. Bij instemming zal de school eind schooljaar 2023-2024 in haar huidige vorm ophouden te bestaan en zal worden opgesplitst in vier zelfstandige scholen met een eigen schoolplan en een eigen jaarplan. Om de vier zelfstandige Vos-scholen de tijd en ruimte te geven om na te denken over een toekomstig beleidsplan per school hebben we van de Vos, met instemming van de MR besloten het huidige schoolplan met twee kalenderjaren te verlengen tot eind 2024. De cyclus van de jaarplannen die aan dit beleidsplan zijn gekoppeld, blijft ongewijzigd.

Terugkijkend kunnen we constateren dat er de afgelopen periode met name hard is gewerkt op twee terreinen. Er zijn maatregelen genomen om de slechte financiële toestand aan te pakken en tegelijkertijd is er veel energie gestoken in onderwijskundige ontwikkelingen op de diverse locaties. Deze inspanningen hebben zich met name gericht op het in overeenstemming brengen van de dagelijkse praktijk op de locaties met de in het vorige beleidsplan geformuleerde merkbeloften.

Voor wat de financiën betreft kunnen we stellen dat we op dit moment financieel gezond zijn en in control zijn.

De onderwijskundige ontwikkelingen op de verschillende locaties lopen in een verschillend tempo. Dit wordt veroorzaakt door verschillende doelgroepen en reeds lopende onderwijskundige ontwikkelingen op de locaties. Het Rijnlands denken, uitgangspunt in het beleidsplan van de stichting OSVS (waar De Vos een onderdeel van is), rechtvaardigt de vrijheid die afzonderlijke locaties van De Vos hebben in met name het tempo en de details van hun onderwijskundige ontwikkeling.

Bovenstaande constatering hebben ervoor gezorgd dat we het onderwijskundige gedeelte in het aangepaste schoolplan zullen opbouwen volgens de piramide van Daniel Kim. De hoofdstukken 1 en 2 behandelen de onderste drie treden van de piramide. Genoemde hoofdstukken zijn van toepassing op de geheel De Vlaardingse Openbare Scholengroep. De bovenste drie treden bevatten de plannen van de afzonderlijke locaties.



Piramide van Daniel Kim

## Hoofdstuk 1: De Missie

De Vlaardingse Openbare Scholengroep is een school voor voortgezet onderwijs, onderdeel van de Openbare Scholengroep Vlaardingen Schiedam.

De school is de vanzelfsprekende voortzetting van het primair onderwijs in de doorlopende leer- en ontwikkelingsroute naar een vervolgstudie binnen het mbo, hbo of wo.

De Vlaardingse Openbare Scholengroep leidt leerlingen op tot volwaardig lid van de samenleving door middel van algemeen toegankelijk onderwijs met interculturele en internationale elementen.

Hierbij wordt voortdurend geanticipeerd op een steeds veranderende samenleving. Onze primaire functie en ons hoofddoel is het ontplooiën van leerlingen op basis van individuele kwaliteiten.

Leerlingen en medewerkers worden hierbij voortdurend uitgedaagd om hun kwaliteiten verder te ontwikkelen.

De school ziet het omgaan met verschillen als pedagogische opdracht.

## Hoofdstuk 2: De onderwijsvisie

Op de Vlaardingse Openbare Scholengroep is er aandacht voor de drie basisbehoeften van ieder mens (Stevens 2002).

- **autonomie:** zelfbeschikking, zelf kunnen bepalen wat je doet en hoe je het doet
- **competentie:** erin vertrouwen dat je kunt wat je wilt en dat het nut heeft
- **relatie:** relaties hebben, samen met anderen doen, erbij horen

Naast autonomie is er ook coherentie: het bij een groep willen horen en gezamenlijk afspraken maken over wat de groep doet.

Naast competentie is er ook coöperatie: erin vertrouwen dat je als deelnemer van een groep kan wat de groep wil en dat het effect heeft.

Naast relatie is er ook cohesie: het bij elkaar horen en met elkaar verbonden zijn. (Ryan, 1998) Dit geldt niet alleen voor leerlingen, maar ook voor het personeel.

Het uitgangspunt in elke pedagogische/didactische relatie tussen docenten en leerlingen is dat de docent alle leerlingen het houvast en de uitdaging biedt waar ze behoefte aan hebben, zodat zij zichzelf ontwikkelen en hun zelfstandigheid en verantwoordelijkheid worden vergroot. Verschillen tussen leerlingen worden vanzelfsprekend geacht. Het onderwijs wordt afgestemd op de mogelijkheden en behoeften van de leerlingen. De docent speelt in dit proces een cruciale rol. Hij wordt daarbij ondersteund door zijn collega's, interne en externe specialisten, de afdelingsleiders en de directie. De school ziet ouders/verzorgers als ervaringsdeskundigen en betrekken hen bij de manier waarop wij omgaan met de basisbehoeften.

Leerlingen voelen zich competent, naarmate het leren goed verloopt. Docenten maken gebruik van het natuurlijke gegeven dat leerlingen zich willen en kunnen ontwikkelen. In een veilige omgeving met een herkenbare structuur zal een leerling succeservaringen opdoen en de uitdaging aannemen het “next level” te halen. Dat geeft zowel de docent als de leerling voldoening. In dit proces komt de natuurlijke motivatie vrij om hun kennis, begrip en vaardigheden te vergroten. Dit is een interactief proces waarin zowel de docent als de leerling actief betrokken zijn. Het maakt beiden door betrokkenheid bekwaam. Het ontwikkelen en leren beschouwen we als een natuurlijk proces en vereist een contextrijke zinvolle omgeving, waarin ruimte is voor de eigen inbreng van leerlingen. In het leerproces onderscheiden we drie aspecten, namelijk de onderwijshoud, de didactische werkvormen en de organisatie. In elk van deze aspecten streven we naar de juiste verhouding tussen houvast bieden (methodisch, ordenend en samenhangend) en uitdagen (onderzoekend, experimenterend), zodat alle leerlingen in hun zone van naaste ontwikkeling (Vygotsky 1962) hun talenten kunnen presenteren. Deze zone van naaste ontwikkeling doet een beroep op de interactie tussen docent en leerling, zodat de leerling nieuwe activiteiten en prestaties uiteindelijk zelfstandig kan

uitvoeren. Door een flexibel aanbod van analoge en digitale leermiddelen in een gevarieerde onderwijsomgeving komen de talenten van leerlingen en docenten beter tot hun recht.

We vinden het belangrijk dat werkvormen prikkelen en leerlingen uitdagen om zelf nieuwe situaties, materialen, werkwijzen en betekenissen te gaan verkennen. De leerlingen moeten het geleerde vervolgens kunnen toepassen in nieuwe situaties.

We ondersteunen docenten en leerlingen door een duidelijke structuur te bieden, heldere afspraken en werkvormen te geven, die uitnodigen tot samenwerking en het nemen van verantwoordelijkheid. Ons onderwijs is constant in beweging om het aan te laten sluiten bij zowel de belevingswereld van de leerlingen als de eisen die de huidige en toekomstige maatschappij stelt. Wij vragen van onze docenten en leerlingen om hun talenten in te zetten om het leerproces -waar mogelijk en wenselijk- in gezamenlijke verantwoordelijkheid uit te voeren.

In het zogenaamde ondersteuningsplan wordt een aanbod van extra ondersteuning beschreven bedoeld om leerlingen te helpen in hun ontwikkeling op bijvoorbeeld sociaal emotioneel terrein, of op pedagogisch-didactisch terrein.

*Bovenstaande onderwijsvisie wordt verder uitgewerkt in bijlage 1.*

## Kernwaarden

De onderwijsvisie willen we aan de hand van onze kernwaarden uitdragen. Dit is het stelsel van normen en waarden waaraan wij ons eigen handelen als organisatie toetsen.

De Vlaardingse Openbare Scholengroep gelooft in een viertal kernwaarden:

**BEWUST:** Doe ik (doen wij) de juiste dingen?

**BEKWAAM:** Kan ik (kunnen wij) het? Of wat is er nodig om het te kunnen?

**BETROKKEN:** Doe ik (doen wij) het samen?

**BETEKENISVOL:** Doet het er toe wat ik (wij) doe(n)?

## Cultuur

Een van de pijlers van dit strategisch beleidsplan is de cultuur van de school.

### Wat verstaan we onder cultuur?

Heel simpel zouden we kunnen zeggen: *Hoe* gaan we met elkaar om?

Daarbij zijn we: leerlingen, ouders en personeel

Voor wat betreft het *Hoe* spelen de eerdergenoemde vier B's een grote rol, met het accent op de B van betekenisvol.

Bij het *hoe* is ook de merkbelofte sturend.

## Merkbelofte

Vanuit de eerdergenoemde missie en onderwijsvisie is de onderstaande merkbelofte voor onze klanten maar ook voor onszelf ontwikkeld:

De scholen van de Vlaardingse Openbare Scholengroep bieden medewerkers en leerlingen ruimte voor eigen talent, creativiteit en initiatief. Binnen een veilige omgeving kunnen leerlingen op hun eigen tempo en op hun eigen manier, toewerken naar een diploma. Vanzelfsprekend is ICT hier een belangrijk middel bij. Wij maken het leerproces uitdagend door leerinhouden te verbinden aan echte vraagstukken zodat leren niet alleen binnen de school(tijd) plaatsvindt, maar ook erbuiten. We leren van en met elkaar: leerlingen onderling, leerlingen van docenten, maar ook docenten van leerlingen.

In het hoofdstuk Communicatie en Symboliek staat beschreven hoe de merkbelofte de komende vijf jaar wordt uitgedragen.

## Hoofdstuk 3: Het personeel

### Organisatie

De school vormt een onderdeel van de stichting Openbare Scholengroep Vlaardingen Schiedam (OSVS), waarin naast De Vos nog vier Schiedamse scholen zijn ondergebracht. De samenwerking van de scholen heeft tot doel om van elkaar te leren, elkaar te versterken en onderling solidair te zijn (uit: Strategisch beleidsplan OSVS, 2014).

De Vlaardingse Openbare Scholengroep is een organisatie in beweging. De school heeft bewust gekozen voor relatief autonome eenheden, twee vmbo-locaties, een havo-vwo--locatie en drie locaties voor de Eerste Opvang Anderstaligen (EOA), die met elkaar een geheel vormen: één missie, één visie, één merkbeloofte, maar wel in de uitvoering gericht op de eigen doelgroep.

De hierboven genoemde locaties hebben in november 2011 een eigen herkenbare naam gekregen:

- Het College Vos: vmbo basisberoepsgerichte leerweg en kaderberoepsgerichte leerweg.
- De Mavo Vos: vmbo gemengde leerweg en theoretische leerweg (mavo).
- Het Lyceum Vos: havo, vwo, gymnasium en tweetalig onderwijs.
- De Internationale Vos: voor de Eerste Opvang Anderstaligen.

### Management

De directie van De Vos bestaat uit een rector en drie locatiedirecteuren, waarbij de rector de taak van locatiedirecteur waarneemt op De Mavo Vos. Samen dragen ze de verantwoordelijkheid voor De Vlaardingse Openbare Scholengroep, waarbij de rector de eindverantwoordelijkheid draagt. Het managementteam (de directie plus afdelingsleiders) bestaat op dit moment uit zeven vrouwen en drie mannen, waarbij we altijd streven naar een gelijke vertegenwoordiging, waarbij kwaliteit voorop staat.

Op iedere locatie zijn kernteams die geleid worden door afdelingsleiders. Deze afdelingsleiders zijn verantwoordelijk voor de uitvoering van het schoolbeleid op de locatie.

Vanuit de in het schoolplan geformuleerde missie en visie, zijn door het personeel van de diverse locaties locatieplannen gemaakt. Hierin worden de accenten gelegd per onderwijssoort of per doelgroep.

### Personeelsbeleid

De stichting OSVS heeft een eigen strategisch beleidsplan waarin ook het personeelsbeleid een belangrijk aspect vormt. Binnen de stichting is er Integraal Personeelsbeleid afgesproken waar alle scholen zich aan dienen te houden, zo ook De Vos en haar locaties. In dit

zogenaamde IPB plan (IPB 2.0, OSVS 2018) staan afspraken over de gesprekkencyclus, over loopbaanbeleid voor docenten, worden de competentieprofielen en bijvoorbeeld het arbobeleid beschreven. *In november 2022 is er ook een Strategisch HRM plan (SHRM 1.0) vastgesteld binnen de stichting waar de school mee aan de slag gaat.*

Onderwijskundige ontwikkeling en profilering daarop, kwaliteit van onderwijs en pedagogisch/didactisch klimaat zijn de verantwoordelijkheden die nadrukkelijk bij de scholen zelf zijn gelegd (Strategisch beleidsplan OSVS, 2019), waarbij het bestuur de eindverantwoordelijkheid draagt.

De verwachtingen van de school aangaande het pedagogisch-didactisch handelen van het personeel staan uitgebreid beschreven in de bijlage “Visie op onderwijs”.

### **Bevoegdheid en bekwaamheid**

Binnen De Vos wordt, onder andere door het voeren van gesprekken binnen de gesprekkencyclus, de vinger aan de pols gehouden hoe de bekwaamheden van individuele collega's worden onderhouden. Wanneer nodig, worden er aanvullende afspraken met deze collega's gemaakt.

De school voert ook actief beleid om onbevoegde collega's bevoegd te laten worden. Dit door het voeren van gesprekken, maar bijvoorbeeld ook door mensen tijd te geven in hun aanstelling om te kunnen studeren. Verder wordt op de locaties actief beleid gevoerd om docenten te professionaliseren op dat wat er op pedagogisch of didactisch terrein nodig is. Startende docenten worden op elke locatie begeleid door een zogenaamde Begeleider Startende Leraren. Dit zijn docenten die zelf een opleidingstraject hebben gevolgd om zodoende deze doelgroep de beste ondersteuning te bieden. Onder startende docenten worden niet alleen jonge starters bedoeld, maar ook ervaren docenten die de overstap maken vanuit een andere school of ander onderwijsniveau. De Vos maakt onderdeel uit van de opleidingsschool Rijnmond, een samenwerkingsverband dat nieuwe leraren opleidt en startende en ervaren leraren begeleidt in hun professionalisering (zie kaderstellende nota Opleidingsschool Rijnmond, 2016).

Leerlingen en ouders worden actief betrokken bij het personeelsbeleid door lid te zijn van de medezeggenschapsraad. Verder worden bij het aanstellen van nieuw personeel, met name bij het invullen van managementfuncties, altijd ouders en leerlingen betrokken.

Bij het beoordelen van nieuw personeel is er de mogelijkheid om de mening van leerlingen via 360 graden feedback te vragen die kan meewegen in het wel of niet vast aanstellen van het personeelslid.

### **Functiemix**

De Vos heeft via overleggen met de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad en de vakbonden streefcijfers afgesproken voor wat betreft de percentages LB, LC en LD docenten. De afzonderlijke locaties geven aan wat er bij een promotie naar een LC of naar een LD functie verwacht wordt van de docent. Hierbij moet een relatie zijn met de speerpunten die in de locatieplannen zijn beschreven. Docenten krijgen de gelegenheid om te solliciteren op een vacature die door de schoolleiding is samengesteld.

## Hoofdstuk 4: Communicatie en symboliek

Als we over communicatie spreken, bedoelen we gewoonlijk de bewuste informatieoverdracht. Hierbij is het de bedoeling dat een boodschap die de zender (bewust) aan de ontvanger overdraagt, door hem ook begrepen wordt. Om de informatie die de zender wil overdragen zo goed mogelijk bij de ontvanger over te kunnen brengen, zal de zender zich in de situatie (begripsvermogen, emotionele toestand, eerdere ervaringen en dergelijke) van de ontvanger moeten verplaatsen. Dit noemt men de fase van de beeldvorming. Hier gaat het nog steeds om de gedachten van de zender.

### Algemeen

Communicatie kun je in twee categorieën verdelen:

#### **Interne communicatie**

Met de interne communicatie beogen we de interne doelgroepen te informeren over de vertrekpunten, doelen en doelstellingen van de organisatie, haar producten en diensten. Het primaire doel is betrokkenheid en verbondenheid te creëren bij het onderwijspersoneel.

#### **Externe communicatie**

Externe communicatie richt zich op de externe doelgroepen van de organisatie. Omdat we van de school weten wie de primaire doelgroepen zijn, kan er gericht worden gecommuniceerd om maximaal rendement te halen uit de inspanningen die worden gepleegd.

De primaire doelgroepen van de Vlaardingse Openbare Scholengroep zijn de leerlingen, ouders en de basisscholen.

### Communicatieplan

In 2012 hebben we een start gemaakt met een nieuw communicatieplan voor De Vlaardingse Openbare Scholengroep.

De scholen hebben er in 2012 bewust voor gekozen om zich onder één merk te profileren. Dat gaat verder dan het voeren van één naam. Ook inhoudelijk committeren de scholen zich aan elkaar. Voor communicatie betekent dat dat er voor de scholen één lijn wordt ingezet, waarbinnen iedere school eventueel zelf enige accenten kan leggen. Deze accenten hebben met name betrekking op de verschillen in type onderwijs.

De eerder geformuleerde merkbepoorting geeft richting aan het beleid en (als gevolg daarvan) aan de communicatie.

Deze merkbepoorting is naar de geest (maar niet naar de letter) bedoeld om voor alle doelgroepen van De Vos helder te hebben waar de Scholengroep voor staat. Het is voor een consistente communicatie essentieel om een gezamenlijk gedragen kernboodschap te formuleren die de eigenheid van De Vos op een aansprekende en voor alle doelgroepen heldere manier verwoordt. De keuze van de juiste woorden is daarbij belangrijk omdat een gemeenschappelijk begrippenkader moet ontstaan.

Wanneer iedereen dezelfde woorden gebruikt en herhaalt draagt dat bij aan de verspreiding van de boodschap van De Vos.

De Kernboodschap (eerste laag) waar wij toentertijd voor hebben gekozen als scholengroep, is:

*De Vos: op een uitdagende en aantrekkelijke manier je diploma halen op een kleinschalige school waar je je goed voelt.*

Onder uitdagend en aantrekkelijk (tweede laag) verstaan wij;

- dat het onderwijs aansluit bij jouw tempo en manier van werken
- dat leren binnen en buiten de school natuurlijk in elkaar overloopt, en
- dat wij ICT vanzelfsprekend vinden

Je goed voelen betekent voor ons dat jij gezien wordt om wie je bent en dat we het belangrijk vinden dat je een prettige en veilige schooltijd hebt.

De vier pijlers zijn de vier haken van de kapstok, waaraan elke boodschap die naar de doelgroepen gaat, wordt opgehangen:

- 1) Op maat
- 2) Binnen- en buitenschools leren
- 3) ICT
- 4) Je goed voelen

Daarnaast is er ruimte voor een toelichting per school in de derde laag. Die borduurt voort op de begrippen uit de tweede laag: hoe geven wij op school invulling aan het op maat werken, het binnen- en buitenschools leren, aan ICT en aan het “je goed voelen” (sfeer) op school. Het is dan vooral zaak in de communicatie tot uitdrukking te laten komen hoe de dingen die de school doet, horen bij deze profilering.

De kernboodschap is zo verwoord dat deze gebruikt wordt op de website, in de schoolgids, in folders, in presentaties of bijvoorbeeld in de body-copy van advertenties. Dit noemen we de kopregel (pay off).

Wij hebben in 2012 en in 2018 gekozen voor de volgende kopregel:

**De Vos: jouw slimste keuze**

We kiezen ook in 2022 voor de volgende kopregel:

**De Vos: jouw slimste keuze**

## Hoofdstuk 5: Veiligheid

### Een veilige school is...

- 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;
- een school waarin een cultuur heerst waarin zowel leerlingen als medewerkers aan het denken worden gezet over hun houding en handelen en waarin hier open over wordt gepraat.

### Waarom sociale veiligheid?

Leerlingen zitten op school om te leren. Ze zijn pas in staat om te leren en zichzelf te ontwikkelen als ze zich veilig voelen en zichzelf kunnen zijn. Daarvoor is het nodig dat ze zich kwetsbaar kunnen opstellen, dat ze zich gezien en geaccepteerd voelen en dat ze het gevoel hebben erbij te horen.

Zorgen voor sociale veiligheid gaat dus over méér dan het tegengaan van onveiligheid.

Leerlingen hebben ruimte nodig om te mogen ontdekken waar grenzen liggen, om fouten te maken, om te leren verantwoordelijkheid te nemen en daarop te worden aangesproken. Voor leerlingen is de school niet alleen de plek waar ze lesstof leren, maar ook de plek waar zij leeftijdsgenoten ontmoeten en waar zij kennismaken met de samenleving en verschillen in normen, waarden en omgangsvormen. Dit doet een beroep op de pedagogische professionaliteit in de school en roept vragen op als: Hoe wordt er op school gedacht over leren en ontwikkeling? Welke ruimte geef je leerlingen om grenzen te verkennen? Welke ruimte is er om te leren van elkaar?

Ook voor medewerkers geldt dat zij hun werk pas goed kunnen doen als ze zich veilig voelen, zich kwetsbaar op kunnen stellen en zich gezien en gehoord voelen. Ook zij moeten fouten kunnen maken en aangesproken worden op verantwoordelijkheden.

### Uitgangspunten

De school moet een plek zijn waar rust heerst, waar leerlingen, personeel en ouders/verzorgers zich thuis voelen en zich veilig weten en waar alle betrokkenen respectvol, prettig en vriendelijk met elkaar omgaan.

Dat betekent concreet voor leerlingen;

- niet pesten of gepest worden; jezelf mogen en kunnen zijn;
- de lessen kunnen volgen zonder dat je wordt lastiggevalen;
- weten dat geweld en (seksuele) intimidatie uit den boze zijn;
- bij iemand terecht kunnen als er problemen zijn;
- serieus genomen worden door personeelsleden en overige medewerkers;
- duidelijke afspraken over dit alles.

Dat betekent concreet voor ouders/verzorgers;

- erop kunnen vertrouwen dat hun kinderen graag naar school gaan;
- weten dat er geen bedreigingen voorkomen;
- een open oor vinden voor problemen;
- weten dat signalen worden opgepakt en problemen aangepakt;
- duidelijke afspraken over dit alles.

Dat betekent concreet voor personeel en andere medewerkers:

- met respect bejegend worden door leerlingen, ouders/verzorgers, collega's;
- weten dat problemen worden aangepakt;
- ergens terecht kunnen met signalen;
- duidelijkheid over wat er gebeurt bij calamiteiten;
- duidelijke afspraken over dit alles.

Dat betekent concreet voor de omgeving/de buurt:

- geen overlast van leerlingen die rond de school hangen;
- geen vandalisme, vervuiling of diefstal;
- weten dat leerlingen worden aangesproken op hun gedrag;
- een aanspreekpunt voor suggesties of eventuele klachten;
- signalen worden opgepakt en problemen aangepakt.

Om deze visie op veiligheid te borgen en in de praktijk uit te kunnen voeren, maakt de school gebruik van het zogenaamde digitaal veiligheidsplan van de organisatie School en Veiligheid. In dit digitaal plan worden alle protocollen en procedures die gebruikt worden door de school op het gebied van veiligheid verzameld. Hierdoor behoudt de school een goed overzicht. Voorbeelden van deze protocollen en procedures zijn afspraken rondom pesten, het hebben van een pestprotocol en een coördinator pesten op alle locaties, reizen naar het buitenland, afspraken met politie, afspraken rondom medicijnverstrekking, de klachtenregeling, checklist calamiteiten.

## Hoofdstuk 6: Kwaliteitszorg

In het schoolplan legt de school, uitgaande van de schooldoelstellingen en de missie, de beleidsvoornemens voor de komende periode vast. Een belangrijke doelstelling in het schoolplan is het streven naar kwaliteit.

Kwaliteitszorg kan gedefinieerd worden als het zicht houden op en verbeteren van kwaliteit op een systematische wijze.

### Algemeen

Als systematiek bij de kwaliteitszorg kiezen we voor het systematisch doorlopen van de PDCA-cirkel: Plan → Do → Check → Act. Binnen De Vlaardingse Openbare Scholengroep gebeurt dat in algemene zin door het hanteren van het Stelsel van kwaliteitszorg zoals dat in 2021 is vastgesteld. In meer specifieke zin gebeurt dit door het vormgeven en uitvoeren van kwaliteitsbeleid: op systematische wijze en continu nagaan of de school waarmaakt wat zij in plannen en beleidsvoornemens belooft.

Met een goed systeem van kwaliteitszorg probeert de organisatie te achterhalen of haar doelstellingen worden bereikt. Daarvoor is het uiteraard nodig dat de doelstellingen en prioriteiten duidelijk worden geformuleerd.

Voor het doorlopen van het volledige kwaliteitstraject, inclusief de toetsing door competente derden, wordt steeds vier jaar genomen. In die periode dient de PDCA-cirkel op alle beleidsterreinen te zijn doorlopen. In de praktijk zullen op tal van gebieden de activiteiten met een hogere frequentie plaatsvinden, al was het alleen maar om tijdig in te kunnen spelen op veranderende omstandigheden.

In de kwaliteitsmatrix worden vier niveaus (zie schema) onderscheiden en worden de activiteiten ingedeeld naar de af te nemen frequentie. Sommige activiteiten worden jaarlijks uitgevoerd, andere eenmaal per twee jaar of eenmaal per vier jaar.

De kwaliteitsmatrix is zo ook een planningsinstrument.

Verder zijn er naar behoefte eenmalige kleinschalige onderzoeken, bijvoorbeeld binnen een leerjaar of een bepaalde vakgroep.

Tot slot zal bij nieuw te starten projecten altijd een kwaliteitstraject volgens het PDCA-principe vastgelegd en uitgevoerd worden.

De uitvoering van het kwaliteitsbeleid kan nooit een zaak zijn van alleen de schoolleiding of een kwaliteitsfunctionaris. Alleen als allen doordrongen zijn van het belang ervan en meewerken aan de realisering van de doelen, kan het kwaliteitsbeleid leiden tot een verhoging van de kwaliteit van de school en de kwaliteit van het leren.

In de praktijk betekent dit dat de beleidsmedewerker kwaliteitszorg zorgdraagt voor de uitvoering van het plan. Hij of zij schakelt daarbij die personen in die bij het betreffende onderdeel nodig zijn, c.q. daarop aangesproken kunnen worden.

De diverse (zelfevaluatie) activiteiten zullen regelmatig leiden tot gegevens die in rapportvorm beschikbaar komen. In de meeste gevallen zullen deze rapporten worden uitgebracht door de beleidsmedewerker kwaliteitszorg, die daarmee ook toeziet op uniformiteit (huisstijl) en afstemming met het kwaliteitsbeleidsplan. Er wordt in de meeste gevallen gebruik gemaakt van de onderzoeken en rapportages van 'kwaliteitsscholen'.

De kwaliteitsrapportages volgen dezelfde weg in de besluitvormings- en overlegstructuur als alle andere beleidsstukken: nadat direct betrokkenen zijn geïnformeerd, stelt de schoolleiding het rapport vast, legt het ter bespreking voor aan de verschillende teams en legt het ter instemming of advies voor aan de (P)MR. Ook het bestuur wordt geïnformeerd.

De rapportages zullen op een wat hoger aggregatieniveau ook beschikbaar worden gesteld aan ouders en leerlingen. In nieuwsbrieven en op de website zal regelmatig aandacht besteed worden aan de resultaten van onderzoeken. Vanzelfsprekend zijn de resultaten ook te vinden op de website “Vensters voor verantwoording”, ook wel Scholen op de kaart genoemd.

De planning van kwaliteitszorg, zoals in het schoolplan beschreven, is op zichzelf een proces dat net als alle andere beleidsplannen onderhevig is aan de PDCA-cirkel. Vandaar dat hier in het kort de werkwijze beschreven zal worden voor het doorlopen van deze cirkel met betrekking tot het kwaliteitsbeleid.

Nadat een plan langs de geëigende wegen (bestuur en schoolleiding, afdelingen/sectoren, (P)MR) is besproken en vastgesteld, zullen de verschillende kwaliteitszorgactiviteiten volgens het activiteitenplan worden uitgevoerd. In de bestaande beleidscyclus zal dit plan en de uitvoering ervan jaarlijks geëvalueerd worden. Op deelgebieden zullen in de loop van het proces steeds evaluaties plaatsvinden die tot bijstellingen kunnen leiden. Ook voor de bijstelling van plannen of activiteiten geldt dat deze weer onderhevig zullen zijn aan de PDCA-cirkel.

In ieder geval zal het kwaliteitsbeleidsplan een voorbeeld moeten zijn van het doorlopen van de kwaliteitscyclus.

### Activiteitenplan

In het activiteitenplan wordt een overzicht gegeven van de activiteiten die jaarlijks op het gebied van kwaliteitszorg worden ondernomen. De kwaliteitsmatrix is de kern van het activiteitenplan.

### Logboek

De activiteiten die in het kader van dit jaarplan worden uitgevoerd, worden vastgelegd in een ‘logboek kwaliteitszorg’. Hierin worden van iedere activiteit die in het kader van kwaliteitszorg wordt ondernomen, de werkwijze, de voortgang en de resultaten zichtbaar gemaakt. Het logboek is de basis voor de monitoring en de evaluatie.

### De kwaliteitsmatrix

In de kwaliteitsmatrix worden de activiteiten die moeten worden uitgevoerd in het kader van de kwaliteitszorg als het ware samengevat. Er wordt een onderscheid gemaakt tussen vier niveaus in de organisatie die elk een eigen PDCA-cyclus volgen. Het gaat dan om het schoolniveau, het kernteamniveau, het vakgroepniveau en het individuele niveau. In de matrix zijn de doelen opgenomen, de globale planning en de verantwoordelijke in de organisatie.

Hieronder volgt het activiteitenplan waarin de activiteiten van de komende vier jaren zijn opgenomen:

### Meerjarenplan 2022 – 2024

De plannen van de vier locaties bevatten verdere verdieping over een aantal onderdelen, waaronder in ieder geval:

- Maatwerk (gekoppeld aan de genoemde onderwijsvisie);
- Toetsbeleid;
- Burgerschapsonderwijs;
- Taalbeleid.

Klik op een van de onderstaande koppelingen om het meerjarenplan per locatie te bekijken/downloaden.

- [Meerjarenplan Het Lyceum Vos](#)
- [Meerjarenplan De Mavo Vos en Het College Vos](#)
- [Meerjarenplan De Internationale Vos](#)

## Bijlage 1. Visie op onderwijs

### Inleiding

Hieronder staat de 'Visie op onderwijs' verder uitgewerkt. Vanuit de visie zijn doelen voor de komende vijf jaar geformuleerd waarop door de locaties verschillende accenten gelegd kunnen worden, rekening houdend met de eigen leerlingenpopulatie.

Deze doelen zijn uitgesplitst in de categorieën: relatie – competentie en coöperatie – autonomie en coherentie – onderwijsleerproces – didactische werkvormen – klassenmanagement.

### Algemeen

Het uitgangspunt in elke pedagogische relatie is dat de docent alle leerlingen het houvast en de uitdaging biedt waar ze behoefte aan hebben, zodat zij zichzelf ontwikkelen en hun zelfstandigheid en verantwoordelijkheid worden bevorderd.

Docenten weten dat sommige leerlingen juist behoefte hebben aan veiligheid, terwijl anderen liever experimenteren en willen verkennen. Leerlingen hebben daarbij de hulp nodig van de docent of andere leerlingen om nieuwe activiteiten en prestaties uiteindelijk zelfstandig te kunnen uitvoeren. Voor leerlingen betekent dit het "next level" halen. Door ervaring weten docenten wat leerlingen bezighoudt en waar ze behoefte aan hebben. Het is aan de docent daarnaar te vragen en van die informatie gebruik te maken. Onderwijs heeft namelijk alleen zin als leerlingen zich willen ontwikkelen. Motivatie is dus een voorwaarde om te leren. De voorwaarden voor motivatie zijn de drie basisbehoeften: relatie, competentie en autonomie.

### Relatie

Leerlingen die opgroeien in een veilige en vertrouwde omgeving en die zich door anderen (docenten, ouders, onderwijsondersteunend personeel en medeleerlingen) aanvaard en gerespecteerd voelen, hebben al hun aandacht en energie vrij om zich te richten op het leren. Ze zijn nieuwsgierig, leergierig en initiatiefvol en gericht op het halen van het "next level". Leerlingen zijn met elkaar verbonden, komen op school om elkaar te zien en willen zich verbinden in een groep of klas. Deze behoefte aan cohesie, groepsvorming is nadrukkelijk in de pubertijd aanwezig naast de behoefte van leerlingen zich individueel te manifesteren. De school kiest voor relatief kleinschalige gebouwen, waarin met kleine kernteams gewerkt wordt aan een persoonlijke band met de leerlingen. De leerlingen worden herkend en erkend door de docenten. De docenten zijn hierin betrokken. De ouders worden gezien als ervaringsdeskundigen en betrokken bij de ontwikkelingen op school. De relatie uit zich in onderstaande interacties met leerlingen door het volgende docentengedrag:

Medewerkers bevorderen dat alle leerlingen zich veilig en aanvaard voelen, waardoor docenten zichzelf ook veilig en aanvaard voelen.

1. *Medewerkers laten leerlingen merken dat ze beschikbaar voor hen zijn en dat ze naar hen willen luisteren.*
2. *Medewerkers tonen belangstelling voor de prestaties, de talenten en de culturele achtergrond van de leerlingen.*

3. *Docenten bevorderen dat leerlingen samenwerken en elkaar ondersteunen.*
4. *Medewerkers komen afspraken met leerlingen na (wij zijn betrouwbaar).*
5. *Medewerkers nemen in woord en gebaar stelling tegen seksisme, racisme, discriminatie en pesten.*
6. *Medewerkers bevorderen in woord en gebaar dat leerlingen elkaar respecteren en accepteren, ongeacht hun afkomst, geslacht, ontwikkelingsniveau en culturele of maatschappelijke achtergrond.*
7. *Medewerkers gaan discreet om met vertrouwelijke informatie over leerlingen en hun thuissituatie.*
8. *Medewerkers houden rekening met verschillen in behoefte aan veiligheid en acceptatie.*

De school voert beleid inzake bovenstaand gewenst gedrag door het hanteren van duidelijke schoolregels met aanvullende regels op locatieniveau. Daarnaast is er beleid inzake het voorkomen van pesten en zijn er faciliteiten beschikbaar om te komen tot een veilig en tolerant schoolklimaat. De school betreft de ouders hierbij door ouders te informeren, maar ook te zien als gesprekspartner, waarbij ouders een toegevoegde waarde hebben in de relatie tussen school en hun kind. Op iedere vestiging zijn counselors en coördinatoren pesten aangesteld. De school bevordert dat docenten zich ook nascholen op pedagogisch en cultureel terrein.

### Competentie en coöperatie

De behoefte aan competentie komt voort uit het feit dat docenten en leerlingen graag bezig zijn met activiteiten, waarvan ze het gevoel hebben dat ze het kunnen en dat het nut heeft. Dit zorgt voor betrokkenheid en motivatie. Leerlingen die ervaren dat ze steeds meer weten en kunnen, krijgen zelfvertrouwen. Ze realiseren zich, door ervoor te werken of er talent voor te hebben, dat ze zelf voor die successen hebben gezorgd. Dat zijn voor leerlingen belangrijke ervaringen. Hoe meer succeservaringen ze opdoen, des te meer leren ze op zichzelf te vertrouwen. Ze verwachten dat het de volgende keer ook lukt. Dit geldt ook voor docenten. Docenten die hoge verwachtingen van leerlingen en van zichzelf hebben en de juiste balans tussen houvast en uitdaging aanbieden, zorgen voor inspirerend onderwijs en motivatie bij leerlingen. Zowel medewerkers als leerlingen voelen zich dan competent.

Naast competentie is er ook de behoefte aan coöperatie. Docenten en medeleerlingen geven het vertrouwen, dat je als deelnemer van een groep/klas kan wat de groep/klas wil en dat het een positief effect heeft om daar moeite voor te doen. Dit geldt voor docenten ook binnen de vakgroepen en kernteams.

Dit uit zich in interactie met leerlingen door het volgende docentengedrag:

Docenten versterken het zelfvertrouwen van alle leerlingen en daardoor van zichzelf.

1. *Medewerkers geven positieve feedback op het werk en gedrag van leerlingen wanneer dat gepast is.*
2. *Medewerkers laten merken dat zij vertrouwen hebben in de mogelijkheden van alle leerlingen.*

3. *Medewerkers laten merken dat zij hoge, doch realistische verwachtingen hebben van leerlingen.*
4. *Medewerkers bevorderen dat leerlingen successen toeschrijven aan zichzelf.*
5. *Medewerkers bevorderen sociale vaardigheden en weerbaarheid van leerlingen.*
6. *Medewerkers houden rekening met verschillen in zelfvertrouwen tussen leerlingen.*

Het personeel van de school zorgt ervoor dat de leerstof en de leeromgeving voor alle leerlingen kansen biedt om competentie-ervaringen op te doen. De door de directie gemandateerde leden van de toelatingscommissie en de leden van de rapportvergadering voeren beleid inzake het zodanig hanteren van het toelatingsbeleid en de bevorderingsnormen, dat elke leerling de mogelijkheid heeft zich competent te voelen. De docenten van het kernteam en de vakgroepen ervaren verschillen in prestaties en tempo van leerlingen en bieden met behulp van de zorgcoördinator en leden van het zorgteam een structuur van leerlingenzorg aan om hier adequaat mee om te gaan. Ouders worden actief betrokken bij dit proces.

De school biedt docenten individueel of in teamverband scholing aan op pedagogisch gebied, didactisch gebied en op het vakgebied. De school stelt docenten in staat de mede door hen gemaakte afspraken binnen kernteams en vakgroepen ook daadwerkelijk te kunnen uitvoeren.

### Autonomie en coherentie

Leerlingen willen dingen zelf doen. Ze hebben een drang naar zelfstandigheid in zich. Ervaren dat je mag kiezen, beslissingen mag nemen, betrokken wordt bij de inhoud en uitvoering van een les of project motiveert ze. Bezigheden zonder eigen inbreng ervaren ze snel als zinloos of saai. Leerlingen verzetten zich soms tegen overmatige sturing of bescherming. Als er geen balans is tussen enerzijds regels en procedures en anderzijds visie en inspiratie wordt de autonomie van zowel de medewerkers als de leerlingen ingeperkt. Werken vanuit zelfstandigheid en verantwoordelijkheid vergroot de betrokkenheid en de autonomie. Naast autonomie is er ook coherentie. Coherentie is het gevoel en vermogen bij een groep te willen horen en gezamenlijk afspraken te maken wat een groep doet.

Dit uit zich in interactie met leerlingen door het volgende docentengedrag:  
Docenten bevorderen bij alle leerlingen zelfstandigheid en het nemen van verantwoordelijkheid.

1. Medewerkers dagen leerlingen uit tot meedenken en meebeslissen.
2. Medewerkers geven leerlingen de ruimte om eigen opvattingen, ervaringen en ideeën in te brengen.
3. Medewerkers gaan inhoudelijk in op de inbreng van leerlingen.
4. Medewerkers bevorderen dat leerlingen elkaar ruimte bieden voor eigen inbreng.
5. Medewerkers leren leerlingen verantwoordelijkheid te dragen voor hun eigen gedrag.
6. Medewerkers leren leerlingen verantwoordelijkheid te dragen voor elkaar.
7. Medewerkers leren leerlingen zelfstandig problemen op te lossen.

8. Medewerkers houden rekening met verschillen tussen leerlingen wat betreft hun zelfstandigheid, hun talenten en hun mogelijkheden tot het dragen van verantwoordelijkheid.

In de school heerst een klimaat waarin zelfstandigheid en verantwoordelijkheid bevorderd worden voor zowel het personeel als de leerlingen. Personeel en leerlingen worden betrokken bij het opstellen van gedragsregels.

Medewerkers en leerlingen houden zich aan deze gedragsregels en worden daarop aangesproken door de direct leidinggevenden. Alle geledingen binnen de school, zoals docenten, afdelingsleiding en directie betrekken de ouders bij het werken aan een klimaat, dat de autonomie van leerlingen bevordert. De leidinggevenden van de vestigingen stellen docenten binnen de gemaakte afspraken in kernteams en vakgroepen in staat te werken aan een klimaat dat de autonomie van docenten vergroot.

## Onderwijsleerproces

Uitgangspunt is de “actieve leerling” die zelfstandig leert, initiatieven neemt en daarvoor verantwoordelijkheid leert dragen en die leert samen te werken. Dit uitgangspunt is bepalend voor de rol van de docent. In het onderwijsleerproces onderscheiden we de inhoud (vastgelegd in de jaarplanning via het vakgroepoverleg), de didactische werkvormen (afhankelijk van doel, vak, niveau van de leerlingen) en klassenmanagement (afhankelijk van afspraken binnen kernteams, mogelijkheden van vestigingen, faciliteiten van vakgroepen en mogelijkheden van leerlingen).

## Inhoud

Docenten brengen alle leerlingen in contact met de inhoud van hun vak-, leergebied of domein welke zou moeten stimuleren tot actief en betrokken leren.

1. *Docenten bevorderen toegankelijkheid, overzichtelijkheid van en samenhang tussen de inhoud van hun onderwijs.*
2. *Docenten bevorderen dat leerlingen de inhoud als zinvol en betekenisvol ervaren.*
3. *Docenten dagen leerlingen uit om zichzelf doelen te stellen en daar gericht aan te gaan werken.*
4. *Docenten bevorderen dat leerlingen zelfstandig nieuwe situaties, materialen en digitale mogelijkheden verkennen, passend bij hun talenten en aansluitend bij de zone van naaste ontwikkeling.*
5. *Docenten bevorderen dat alle leerlingen, in gerede mate rekening houdend met hun leerbeperking (bijvoorbeeld dyslexie), werken aan de beheersing van de voor hen geldende leerdoelen vastgelegd in de jaarplanning.*

## Didactische werkvormen

Docenten streven door middel van uiteenlopende didactische werkvormen een actieve deelname van alle leerlingen aan het leerproces na.

1. *Docenten activeren, door het aanbieden van een uitdagende leeromgeving, de voorkennis van leerlingen.*
2. *Docenten stellen tijdens de instructie en leergesprekken diverse vormen van vragen en betrekken de antwoorden van leerlingen op elkaar.*
3. *Docenten stemmen de feedback en de mate waarin zij gelegenheid geven tot begeleid inoefenen (voorbereiding onderzoek, presentatie, werkstuk, opdracht enz.) af op de behoeften van de leerlingen.*
4. *Docenten zorgen ervoor dat de verschillende werkvormen voor de leerling zowel passend gestructureerd als voldoende uitdaging bevatten.*
5. *Docenten bevorderen dat leerlingen een actief aandeel hebben in de keuze en planning van het werk.*
6. *Docenten bespreken het werk met de leerlingen om leerlingen te stimuleren het “next level” te halen.*
7. *Docenten stemmen didactische werkvormen af op de behoeften en mogelijkheden van de leerlingen.*
8. *Docenten bevorderen dat leerlingen reflecteren op hun eigen gedrag en op de leerprocessen die zij doormaken.*
9. *Docenten bevorderen dat leerlingen het geleerde toepassen in andere situaties om zich zodoende het proces eigen te maken.*

*De docenten beschikken over een variatie aan (digitale) leer- en hulpmiddelen en kunnen daarmee werken. De leiding van de vestiging bevordert dat docenten gevarieerde didactische werkvormen kunnen toepassen. De leden van de vakgroepen beschikken over een toets- en beoordelingsprotocol en toetsinstrumenten om de vorderingen van de leerlingen in kaart te brengen en brengen daarover rapportage uit.*

## Klassenmanagement

Docenten bevorderen dat leerlingen zowel alleen als met andere leerlingen zelfstandig werken.

1. *Docenten bevorderen dat leerlingen actief meedenken en meebeslissen over de organisatie van het werk.*
2. *Docenten bevorderen dat leerlingen hun tijd maximaal aan hun activiteiten besteden.*
3. *Docenten variëren de leertijd en leeractiviteiten afhankelijk van de mogelijkheden en behoeften van de leerlingen.*
4. *Docenten maken met de leerlingen afspraken over vaste gedragsregels en over de organisatie van het (zelfstandig) werken.*

De schoolleiding zorgt voor herkenbaarheid van de vaste gedragsregels en afspraken.

Docenten worden in staat gesteld hun lokaal of onderwijsruimte doelmatig en uitnodigend in te richten passend bij de mogelijkheden en talenten van de docent. De school beschikt over materialen en (digitale) hulpmiddelen die een doelmatige klassenorganisatie mogelijk maken.

In de school wordt door middel van collegiale samenwerking binnen en tussen vakgroepen en de eventuele inzet van onderwijsassistenten de gezamenlijke verantwoordelijkheid voor een doelmatige klassenorganisatie benadrukt.