



Stanislas

vmbo mavo Delft



SCHOOLPLAN 2023 2027



Inhoud

1. Maatschappelijke opdracht	4	3. Pedagogisch klimaat, schoolklimaat en veiligheid	43
1.1 Missie Lucas Onderwijs	4	3.1 Visie en uitgangspunten	43
1.2 Koers en kernwaarden Lucas Onderwijs	4	3.2 Zorg en begeleiding (i.r.t. SOP)	44
1.3 Missie en visie school	5	3.3 Eigen ambities pedagogisch klimaat, schoolklimaat en veiligheid	45
1.4 Ignatiaanse pedagogiek	6		
1.5 Terugblik & vooruitblik	7		
1.6 Voornemens 2023-2027	15		
1.7 Vier speerpunten 2023-2027	18		
 <i>Speerpunt 1: Opbrengstgericht werken</i>	19	4. Personeelsbeleid	46
 <i>Speerpunt 2: Welbevinden van leerlingen</i>	22	4.1 Visie en uitgangspunten	46
 <i>Speerpunt 3: Ontwikkelen doorlopende leerlijn- en po-vo-mbo - afstemmen onderwijsaanbod</i>	26	4.2 Bekwaamheidseisen en professionalisering	46
 <i>Speerpunt 4: Professionele leergemeenschap - duurzame inzetbaarheid</i>	32	4.3 Personeelsbeleid dat bijdraagt aan onderwijskundig beleid	47
		4.4 Eigen ambities personeelsbeleid	48
2. Onderwijskundig beleid	36	5. Kwaliteitsbeleid	51
2.1 Visie en uitgangspunten	36	5.1 Uitgangspunten en doelstellingen Lucas Onderwijs	51
2.2 Didactisch handelen	37	5.2 Kwaliteitsbeleid van de school	52
2.3 De organisatie van het onderwijsproces	38		
2.4 De inhoud van ons onderwijs	39	6. Financieel beleid	58
2.5 In beeld brengen van leerresultaten	41		
2.6 Eigen ambities onderwijskundig beleid	42	Bijlage: SWOT analyse	59



Inleiding

Dit Schoolplan geeft richting aan de ontwikkeling van onze school binnen de strategische koers van Lucas Onderwijs. Het plan dient tevens als verantwoordingsdocument voor de Inspectie van het onderwijs, met een beschrijving van ons onderwijskundig beleid (*hoofdstuk 2*), ons pedagogisch beleid (*hoofdstuk 3*), ons personeelsbeleid (*hoofdstuk 4*), het beleid met betrekking tot de bewaking en verbetering van de kwaliteit van ons onderwijs (*hoofdstuk 5*) en ons financiële beleid (*hoofdstuk 6*). In dit schoolplan zijn onze doelen en ambities voor de komende vier jaar opgenomen.

Voor de realisatie van dit schoolplan is overleg gevoerd met het team, leerlingen en ouders. In het schooljaar 2022-2023 hebben de verschillende geledingen actief bijgedragen aan de totstandkoming van het plan. De MR is betrokken geweest bij de totstandkoming van dit Schoolplan en heeft hiermee ingestemd.

Het schoolplan is goedgekeurd door het bestuur van Lucas Onderwijs.

Veel leesplezier

Rowdy Lagraauw

directeur Stanislas umbo mavo Delft





1. Maatschappelijke opdracht

1.1 Missie Lucas Onderwijs

Lucas Onderwijs stelt zijn scholen in staat en stimuleert hen het best denkbare onderwijs te bieden, opdat iedere leerling zich kan ontwikkelen tot een zelfbewuste, verantwoordelijke en kansrijke burger.

Lucas Onderwijs wil dat vormgeven door samen te werken:

- vanuit waarden, in oorsprong ontleend aan de traditie van de christelijke geloofsgemeenschap;
- aan aantrekkelijk onderwijs dat zich onderscheidt door ontwikkeling, aandacht voor kwaliteit, goede zorg voor de medewerkers en solidariteit met kansarmen;
- in actief partnerschap met de maatschappelijke omgeving;
- met ruimte voor diversiteit van de scholen.



1.2 Koers en kernwaarden Lucas Onderwijs

Lucas Onderwijs werkt aan de hand van een strategische koers. Deze koers geeft richting aan de ontwikkeling en ambities van de scholen. Elke vier jaar wordt deze koers herijkt.

In 2022 zijn de nieuwe perspectieven vastgelegd en beschreven in het koersdocument. Binnen Lucas Onderwijs wordt gewerkt aan de volgende vijf koersthema's:

1. Toekomstgericht Onderwijs
2. Toekomstgericht personeelsbeleid
3. Passend onderwijs
4. Sturingsfilosofie
5. Doorlopende lijnen

Binnen Lucas Onderwijs werken we samen vanuit de kernwaarden. In 2022 zijn de kernwaarden herijkt.

De thema's uit de koersbeweging en de verschillende kernwaarden worden geconcretiseerd in dit schoolplan. Dit is in verschillende hoofdstukken terug te lezen.

Grondhouding

De grondhouding geeft meer richting hoe we omgaan met en invulling geven aan de kernwaarden

Door met liefde, verwondering en vertrouwen naar onze kernwaarden te handelen, doen we dit vanuit dezelfde intentie en is de kans groter dat we elkaar hierop kunnen vinden.



1.3 Missie en visie school

Stanislas vmbo mavo Delft maakt bestuurlijk deel uit van de Stichting Lucas Onderwijs. De uitgangspunten van de stichting zijn gegrond in het christendom; de uitgangspunten van onze school sluiten hierbij aan. De zes Stanislas-scholen binnen Lucas Onderwijs, waaronder Stanislas vmbo mavo Delft, werken volgens de Ignatiaanse pedagogiek. Die wordt nader besproken in [paragraaf 2.1.3](#).

Belangrijke grondbeginselen van het Stanislas vmbo mavo Delft zijn:

- **Voorzichtigheid, verstandigheid, wijsheid**
Correct met elkaar omgaan, nadenken, reflecteren.
- **Rechtvaardigheid, rechtschapenheid**
Het goede doen en opkomen voor het juiste.
- **Gematigdheid, zelfbeheersing**
- **Moed, vasthoudendheid, focus**
Doorzetten, niet zomaar opgeven.
- **Geloof**
Zich laten inspireren door meer dan het materiële.
- **Hoop**
- **Naasteliefde, liefdadigheid**
Zorg voor elkaar en voor de zwakkeren, zorgen voor de aarde en alles wat leeft.
- **Barmhartigheid, vergeven**
Vallen en opstaan is mogelijk, fouten mogen gemaakt worden, mild zijn en anderen nieuwe kansen bieden.

Stanislas vmbo mavo Delft onderwijst en begeleidt jonge mensen, opdat ze hun talenten kunnen

ontplooiën en kunnen uitgroeien tot verantwoordelijke volwassenen, die bereid zijn met en voor anderen te leven. Dit overeenkomstig de lijfspreuk van Stanislas Kostka: *'Voor het hogere ben ik geboren'* — in de betekenis: het beste uit jezelf halen en dat ten dienste stellen aan de medemens.

Vorming en opvoeding zien we als een gezamenlijke verantwoordelijkheid van ouders en school. Zij zijn hierbij partners. De vakdocent als professional en de ouders als deskundigen gezien de thuissituatie en voorgeschiedenis.

Op het Stanislas vmbo mavo Delft geldt:

Heel de mens

Naast kennisontwikkeling staan vorming en ontplooiing van talenten en waarden centraal. We stimuleren de leerlingen te reflecteren op nieuwe ervaringen. Door maatwerk en aandacht voor ieders mogelijkheden halen we in elke leerling het beste naar boven.

Oog voor de ander

Medewerkers en leerlingen werken en leren in een sfeer van vertrouwen en samenwerking, met achting voor menselijke verhoudingen en culturen. De medewerkers van het Stanislascollege handelen en beoordelen met compassie.

Hoge doelen nastreven

We stimuleren iedereen het beste uit zichzelf te halen en talenten te ontwikkelen, om nu en later bij te kunnen dragen aan de maatschappij en er voor anderen te zijn.



1.4 Ignatiaanse pedagogiek

Stanislas vmbo mavo Delft werkt volgens de Ignatiaanse pedagogiek: de vorming van de hele mens. Hierbij wordt uitgegaan van de drie actoren: leraar, leerling en de omgeving, die op de volgende methodische wijze met elkaar in interactie zijn:

Context

Het kennen van de leerling en diens leefwereld. De leerlingen krijgen een veilige leeromgeving, waarin ze zich geborgen mogen weten en waarin ze persoonlijke aandacht krijgen. De relatie tussen docent en leerling is gebaseerd op vertrouwen en samenwerking. De sfeer op school bevordert de studiezijn en daagt ertoe uit om het beste uit zichzelf te halen.

Ervaring

Leren gebeurt ervarenderwijs. Naast de cognitieve vermogens worden ook de affectieve, motorische, creatieve, intuïtieve, sociale en religieuze vermogens aangesproken en ontwikkeld. We laten de leerlingen zoveel mogelijk zelf ervaren. Als de leerstof betekenisvol voor ze is, kan dit bijdragen aan een goede verinnerlijking van de leerstof en vaardigheden.

Reflectie

Leerlingen leren nadenken over wat ze geleerd hebben. Ook leren we ze te reflecteren op hun studiewijze en sociale gedrag.



Actie

Vanuit de reflectie gaan de leerlingen opnieuw aan de slag. Hun houding ten opzichte van het leren, en/of over de waarde van het vak kan hiermee veranderen. Ze kunnen bijvoorbeeld meer achting krijgen voor de wereld om zich heen, of een betere studiehouding, of levenswijze. Ook kan hun gedrag in de omgang met anderen veranderen; het kan hierdoor makkelijker zijn te kiezen voor een vervolgopleiding en toekomstig beroep.

Evaluatie

Docenten en leerlingen kijken terug op wat er geleerd is, en hoe.



1.5 Terugblik & vooruitblik

1.5.1 Schoolontwikkeling 2019-2023

In 2020 en 2022 hebben we vanwege de maatregelen die door Covid 19 genomen waren veel aandacht besteed aan de organisatie van het onderwijs en de zorg voor onze leerlingen. Hierdoor konden we nauwelijks meer aandacht besteden aan de speerpunten die we hadden. Nu we weer met het hele team bij elkaar kunnen komen hebben we naast het evalueren van het schoolplan ook de teambuilding hoog op de agenda gezet. We benadrukken steeds het belang van samenwerken en samen ontwikkelen. In het schoolplan 2019-2023 staan 4 speerpunten:

Speerpunt 1: Opbrengstgericht werken & pedagogisch didactisch handelen

Speerpunt 2: Gepersonaliseerd leren

Speerpunt 3: Ontwikkelen doorlopende leerlijnen po-vo-mbo afstemmen onderwijsaanbod

Speerpunt 4: Professionele leergemeenschap - duurzame inzetbaarheid

De realisatie van de plannen in schoolplan 2019-2023 vormt de uitgangssituatie van het nieuwe schoolplan. Om te beoordelen waar we na drie jaar staan hebben we in het najaar van 2022 op een studiedag met het gehele team een evaluatie uitgevoerd. Per doel is de gemiddelde score (0 t/m 4) uitgerekend waarmee we op de volgende indeling zijn gekomen:

kleur	score	opmerking
groen	2,5 - 4	In voldoende mate gerealiseerd
geel	1,5 - 2,4	Waar we zeker stappen hebben gezet
oranje	0,0 - 1,4	Te weinig tot geen resultaat geboekt



Speerpunt 1: Opbrengstgericht werken & pedagogisch didactisch handelen

- We werken gezamenlijk systematisch, planmatig en doelgericht aan conatieve en leerprestaties van leerlingen
 - De leeropbrengsten zijn voldoende tot ruim voldoende
 - Toetsen gebeurt volgens de RTTI-methodiek; toetsen sluiten aan bij het curriculum, de leerdoelen en het niveau van de leerlingen.
 - De leerresultaten in de bovenbouw vmbo k en g/t moeten minimaal aan de (driejaars)norm voldoen.
-
- Onze lessen zijn gestructureerd, herkenbaar en doelgericht en ze variëren in werkvormen.
 - Leerlingen weten wat ze in een bepaalde periode moeten leren en hebben inzicht in hun leeropbrengsten. Ze weten dat een passende leerhouding daar invloed op heeft. Doordat ze na elke summatieve toets reflecteren, (her)kennen ze hun eigen leerproces. De leerlingen zijn eigenaar van hun eigen leerproces, wat de motivatie kan verbeteren.
 - Als docenten zijn we bedreven in het afnemen van toetsen en het interpreteren van de RTTI-analyse.; we kunnen feedback geven en we betrekken de leerlingen bij het leer- en toetsingsproces.
 - Opbrengstgericht werken is onderdeel van de onderwijskwaliteitscyclus. Docenten en leerlingen reflecteren op gemaakte toetsen en formuleren op basis hiervan verbeteringen.
-
- Lessen observeren en elkaar feedback geven, hoort bij onze verbetercultuur. Ook het bespreken van lessenseries en toetsen met de vaksecties zijn standaard werkwijzen
 - Docentenvergaderingen zijn op basis van RTTI-vergaderlijsten. Hierdoor wordt duidelijk of bepaalde problematieken vakoverstijgend zijn.
 - Ouders hebben aan de hand van RTTI goed zicht op de cognitieve en conatieve opbrengsten van hun kind.
 - Bij het vormgeven van de lessen gebruiken we de prestatieanalyse van de leerlingen.



Speerpunt 2: Gepersonaliseerd leren

In 2020-2021 gestopt hebben we de beslissing genomen om te stoppen met gepersonaliseerd leren in deonderbouw. Er is heel bewust gekozen om elementen ervan (coaching, leerling-ouder-coach gesprekken enkernteamoverleggen) te behouden en deze door te voeren in de bovenbouw. De beoogde doelen die hier betrekking op hebben, zijn geëvalueerd.

- Elke leerling krijgt individuele coaching.
 - Elke leerling heeft drie georganiseerde 1oc-gesprekken in een schooljaar.
 - Leerdoelgericht werken aan de hand van studiewijzers die gebaseerd zijn op pta's en pto's
 - Het team is een lerende organisatie: de docenten zorgen voor hun eigen leerproces.
-
- Leerlingen werken doelgericht en zijn in staat gebruik te maken van een breed spectrum aan werkvormen.
 - Het team ontwikkelt een gezamenlijke pedagogische aanpak waarin de leerling de ruimte heeft om gaandeweg verantwoordelijk te worden voor zijn/haar eigen leerproces.
 - Vakgroepen stemmen afspraken rondom een doorlopende leerlijn en determinatie af.
 - We gebruiken summatieve toetsen en afwisselden vormen van formatieve toetsen.
-
- Docenten zijn geschoold als coach
 - Het team ontwikkelt een breed spectrum aan didactische werkvormen voor uitdagend onderwijs.
 - Vakgroepen maken afspraken over de ondersteuningsbehoefte van verschillende niveaus van leerlingen.
 - Projectonderwijs maakt deel uit van het lesprogramma. Het stimuleert algemene vaardigheden zoals samenwerken, leren reflecteren, leren beoordelen en leren presenteren.

Speerpunt 3: Ontwikkelen doorlopende leerlijnen po-vo-mbo - afstemmen onderwijsaanbod

- Leerlingen en docenten weten precies wat er in een leerjaar aan lesstof wordt aangeboden en afgerond.
 - Er is een evenwichtige verdeling van de lesstof over leerjaren
 - Het is duidelijk hoe naar de eindtermen van het examen wordt toegewerkt
 - PO-leerlingen worden vroegtijdig geïnteresseerd voor het Stanislas vmbo mavo Delft
-
- Door het verbeterde inzicht op leerlijnen kunnen we beter vakoverstijgend werken
 - De school beschikt over een netwerk met bedrijven en onderhoudt deze contacten
 - De ervaringen die leerlingen opdoen, dragen bij de ontwikkeling van hun loopbaancompetenties
 - Elke leerling heeft voldoende bagage om een goede keuze voor een vervolgopleiding te kunnen maken. We ondersteunen leerlingen in dit proces
-
- We maken gebruik van de kennis en faciliteiten van het mbo
 - Het nieuwe vak technologie & toepassing ontwikkelen we samen met het mbo en bedrijfsleven
 - We bieden goede stageplaatsen voor leerlingen
 - Elke leerling bouwt gedurende vier leerjaren een loopbaandossier op.



Speerpunt 4: Professionele leergemeenschap -duurzame inzetbaarheid

- Een professionele leergemeenschap zijn, betekent dat het leren van onze leerlingen centraal staat.
 - Er is minder ziekteverzuim
 - Het Stanislas vmbo mavo Delft heeft een stabiele, verbeterde organisatie
 - Het Stanislas vmbo mavo Delft is een verantwoordelijke werkgever die streeft naar een evenwichtig samengesteld team.
-
- Om reflectie op het eigen functioneren en op dat van collega's mogelijk te maken, zorgen we met elkaar voor een vertrouwde, betrouwbare en open werkomgeving.
 - Er zijn individuele en collectieve leerprocessen. Wat we leren passen we toe in onze professionele werkhouding en in het onderwijs.
 - Het Stanislas vmbo mavo Delft heeft een open, veilige cultuur waarin feedback geven en krijgen vanzelfsprekend is.
 - Er is meer werkplezier
-
- Om het onderwijs te verbeteren, stellen we ons functioneren en werk in de klas open voor bezoek door collega's, zodat onderzoek en reflectie gezamenlijk mogelijk is. Bijvoorbeeld via intervisie en (peer-)coaching.
 - De ervaren werkdruk is lager.

In paragraaf 2.5.2 staat hoe we de komende vier jaar deze en andere uitdagingen zullen oppakken en verbeteren.



Vervolgens hebben we de uitkomsten volgens het Eisenhowermodel ingedeeld naar noodzaak en urgentie (zie tabel hieronder).

Externe analyse

kansen	bedreigingen
Excursies	Zorg(instanties), lange wachttijden, vastlopen keten jeugdhulpverlening
Scholenmarkt en beroepenmarkt binnen de school	Thuisituatie van leerlingen/ thuis geen veilige plek om te leren
Bereidheid van bedrijven om bij ons binnen te komen, krapte arbeidsmarkt, stages uit eigen netwerk (ouders)	Meer zorgleerlingen

Interne analyse

sterktes	zwaktes
Coaching	Overkill aan communicatiekanalen
Collegiaal, fijne collega's ICT + ondersteuning	ICT + ondersteuning
Zorgstructuur	Begeleiding nieuwe medewerkers/ handleiding

Onze sterktepunten gebruiken we de komende jaren om kansen te pakken en bedreigingen af te wenden. Tegelijkertijd streven we ernaar de ergste zwaktepunten te verbeteren en om te buigen. Om hierin keuzes te maken, hebben we een confrontatiematrix gemaakt. Middels een app hebben we beoordeeld welke verbanden er zijn tussen de sterkten, zwakten, kansen en bedreigingen uit, zowel positief als negatief.

Vanzelfsprekend is de stand van zaken niet statisch. De punten die niet in de geprioriteerde SWOT-analyse voorkomen, kunnen op enig moment actueel en relevant worden.

In dit schoolplan zijn waar mogelijk complementaire elementen al meegenomen. De elementen die 'in de wacht' staan, worden jaarlijks beoordeeld. Waar nodig worden ze opgenomen in het jaarplan.



1.5.3 Identiteit

Identiteit zichtbaar op Stanislas vmbo mavo Delft in de 10 bewegingen

1. Vertrouwen geven – Inzetten op vrijheid en verantwoordelijkheid

Welzijn van leerlingen en medewerkers staat centraal: vertrouwenspersoon, coach voor nieuwe medewerkers en leerlingen, klascoach, M5, Stanislasuur (identiteit en wereldburgerschap).

2. Zorg dragen voor leerlingen – Cura personalis

Docententeam, leerlingbegeleiding, zorgteam, managementteam, ouders als partner en leerlingenraad.

3. Uitdagen tot meer – Magis

Wereldburgerschap en leren leren (executieve functieontwikkeling) binnen Stanislasuur, RTTI, LOB, Stanislasdag gekoppeld aan goede doelen, Leren door doen, vaardighedenontwikkeling en sportdagen.

4. Smaak geven – Non multa sed multum

Leren door doen, identiteit en wereldburgerschap binnen Stanislasuur, vakoverstijgende projecten, praktische opdrachten, stages, focus op heel de mens, tutores helpen eerstejaarsleerlingen .

5. Reflecteren en kritisch kiezen – Onderscheiden

Leerlingen reflecteren op hun kennisontwikkeling en vaardighedenontwikkeling met vakdocenten en (klas)coach, aanreiken leerstrategieën op maat n.a.v. RTTI analyse, bezinningsdagen voor (nieuwe) medewerkers, bezinningsloop, feedback verkrijgen op formatieve activiteiten, talentontplooiing vanuit LOB begeleiding.

6. De hele mens vormen – Bekwaam, bewust, bewogen

Identifiers 'Duurzaamheid/Zorg voor de aarde' en 'Burgerschap' nadrukkelijk in schoolplan verwerkt, vieringen, uitjes voor leerlingen en personeel, scholing en bezinningsdagen voor docenten, een leven lang leren, LOB, focus op 'heel de mens' (kennis en vaardighedenontwikkeling), identiteit en wereldburgerschap in Stanislasuur, maatschappijleer.

7. Samen werken, samen leven – Eenheid in verscheidenheid

Katholieke dialogeschool, visiedocument wereldburgerschap, Stanislas dat ben ik ! (project 22/23), coördinatoren Werkgeluk, tevredenheidsonderzoeken analyses, gezamenlijk het schoolplan evalueren en creëren, jaargesprekken met medewerkers, waardingskaartjes medewerkers, paaskaars, bloemetjes voor jarigen, kaarten voor collega's en leerlingen bij gebeurtenissen, waardig afscheid van medewerkers die de school verlaten.



8. Perspectieven openen – God zoeken in alle dingen

Medewerkers en leerlingen leren steeds meer dankbaar te zijn en waardering te hebben voor alles wemeemaken tijdens een schooldag. Stilstaan bij geluksmomentjes en ervaringen, zowel positieve alskwetsbare, en vooral ook de tijd nemen om naar je gevoel luisteren in plaats van alleen rationele beslissingen maken staat centraal.

9. Zorg dragen voor de wereld – En todo amar y servir

Stanislasdag gericht op goede doelen, identiteit en wereldburgerschap in het Stanislasuur, projecten gericht op duurzaamheid/zorg voor de aarde, leerlingen hebben zich ontwikkeld in hun besef om iets te willen doen voor de ander en om de wereld een beetje beter te maken.

10. Handelen in dankbaarheid – Terugblik

De zorg en aandacht dat personeel aan elkaar en aan de leerlingen biedt is niet altijd vanzelfsprekend en we zijn de ander daar bijzonder erkentelijk voor. De grondtoon is dat we handelen in dankbaarheid en proberen dat ook uit te stralen naar de leerlingen. ‘Het dankbaarheidsboekje’ kan voor leerlingen een middel zijn om tot bewustwording te kunnen komen.





1.6 Voornemens 2023-2027

1.6.1 Vooruitblik: wat komt er op ons af

Stanislas vmbo/ mavo Delft in zijn omgeving

In Delft zijn twee vmbo-scholen: Stanislas vmbo mavo Delft en de Scholencombinatie Delfland (samenwerking van Grotius College en Christelijk Lyceum Delft). De laatste heeft een modern nieuw gebouw dat veel aantrekkingskracht heeft op leerlingen en ouders die een vmbo-school moeten kiezen. Het aantal leerlingen dat voor onze school kiest, is sinds de oprichting van Scholencombinatie Delfland dan ook sterk gedaald.

Een tweede verklaring voor het lagere aantal leerlingen is de nieuwe aanmeldingsprocedure. Tot een paar jaar geleden kreeg Stanislas vmbo/ mavo Delft veel leerlingen uit de regio, maar sinds de invoering van de nieuwe aanmeldingsprocedure is hun aantal afgenomen. Ouders zouden niet goed geïnformeerd worden over de mogelijkheden en/of denken dat ze hun kind niet op het Stanislas vmbo/ mavo Delft mogen inschrijven.





Ontwikkelingen binnen de school

Gebouw

De afgelopen jaren zijn er redelijk wat verbouwingen uitgevoerd om ons gebouw aantrekkelijker en veiliger te maken.

- Alle lokalen en verkeersruimtes zijn volledig opgeknapt
- De gymnastieklokaal is in ere hersteld en weer in gebruik genomen
- Het grote plein is nieuw bestraat
- De entree is verbouwd
- Veel schilderwerk verricht

We streven naar een nieuw gebouw in 2030 en hopen dat daarmee ook het aantal leerlingen weer toeneemt.

Interne organisatie

- Elk leerjaar heeft voor een teamleider
- De tweedeling van de onder- en bovenbouw die door gepersonaliseerd leren is ontstaan, bestaat niet meer omdat ervoor gekozen is om met deze onderwijsvorm te stoppen.
- Stanislas umbo mavo Delft bood alleen het profiel dienstverlening en producten (D&P) aan zijn leerlingen. Een nadeel was dat het niet duidelijk is waartoe dit profiel opleidde. We wilden het aanbod van profielen dan ook beter afstemmen op de arbeidsmarkt. Zo is er momenteel een groot tekort aan technische en zorgmedewerkers. In september 2018 hebben we het profiel bouwen, wonen en interieur (BWI) ingevoerd. Vervolgens hebben we zorg en welzijn (ZW), economie en ondernemen (EO) en media, vormgeving en ict (MVI) aan onze profielaanbod toegevoegd.
- Het aanbieden van teveel keuzemogelijkheden heeft mede geleid tot complexe roosterproblemen, alsook fouten in administratieve processen.





1.6.2 Wat willen we in de komende periode bereiken?

Ambities en strategische beleidsdoelen van Lucas Onderwijs

Lucas Onderwijs heeft in samenspraak met zijn geledingen voor alle scholen een koers uitgezet. Het is een duidelijk kader met veel eigen verantwoordelijkheid. De invulling ervan zien we per school terug in de schoolplannen voor 2023-2027.

Vijf koersthema's:

1. Toekomstgericht onderwijs

De creëren op onze scholen een omgeving waarin leerlingen kunnen komen tot leren. Hiervoor is het van belang dat de basiskwaliteit op orde is. Daarnaast zetten we in op de doorontwikkeling van ons onderwijs.

2. Toekomstgericht personeelsbeleid

We creëren een werkomgeving waarin medewerkers met vertrouwen en plezier goed onderwijs kunnen verzorgen voor onze leerlingen. Hiervoor is het belangrijk dat we aandacht hebben voor het werven, ontwikkelen en behouden van energieke medewerkers. Ook gaan we op zoek naar alternatieve mogelijkheden voor de inzet van personeel in tijden van arbeidskrapte.

3. PassenD onderwijs

We creëren op onze scholen een omgeving waar ruimte is voor leerlingen met extra ondersteuningsbehoeften. Om inclusiever onderwijs te bieden, zetten we in op samenwerking met onze partners en een goede zorgstructuur.

4. Doorlopende leerlijnen

We zorgen voor een soepele overgang bij de verschillende doorstroompunten in ons onderwijs. Hierin trekken we gezamenlijk op met onze partners. Kansengelijkheid krijgt hierbij onze specifieke aandacht.

5. Sturingsfilosofie

We werken vanuit onze sturingsfilosofie: richting, ruimte, rekenschap en ruggensteun. Deze filosofie reikt door de hele organisatie en heeft betrekking op de onderlinge verbondenheid tussen de Lucasorganisatie én de eigenheid van elke school.

De ambities en strategische beleidsdoelen van onze school

We ontwikkelen onze school verder binnen de kaders van de ambities en strategische doelstellingen van Lucas Onderwijs. Ook de evaluatie van het schoolplan 2019-2023, de recente SWOT-analyse (*zie bijlage*) en de kaders van de schoolinspectie zijn belangrijk voor de totstand-koming van onze speerpunten.



1.7 Vier speerpunten 2023-2027

1.7.1 Samenvatting en conclusie: waar werken we aan?

Ondanks de Coronacrisis hebben we een groot deel van de doelen uit het schoolplan in de afgelopen schoolplanperiode gerealiseerd. In het licht daarvan hebben we geconstateerd dat een groot deel van de speerpunten nog steeds relevant blijven. Zo gaan we verder met opbrengstgericht werken (OGW) om systematisch de resultaten van onze leerlingen te kunnen volgen, wat goed past in onze visie van de Ignatiaanse pedagogiek.

Het succes van OGW hangt voor een groot deel af van de inzet van de medewerkers. Het is een andere manier van onderwijzen. Onze docenten streven ernaar de zes rollen van de leraar goed in balans te hebben. Dit vraagt om een professionele leergemeenschap en goed personeelsbeleid. Middels levensfasebewust personeelsbeleid zorgen we zo goed mogelijk voor onze medewerkers, door aandacht te hebben voor hun talenten en de levensfase waarin ze zich bevinden. We streven hierbij naar een goede balans in ervaring, opleiding, leeftijd en de verhouding man/vrouw.



Onze leerlingen komen na hun opleiding voor een belangrijk deel terecht in de techniek en zorg. Daar anticiperen we op. Met onze profielen BWI, MVI en ZW sluiten we daar goed op aan. We werken hierbij nauw samen met onze partners: de mbo's, het bedrijfsleven, de gemeente en andere vo-scholen.

We vinden het belangrijk dat leerlingen ondernemend en zelfredzaam zijn. We helpen ze om allerlei vaardigheden hiervoor te ontwikkelen.

Een cruciaal onderdeel van ons onderwijs is een programma voor loopbaanoriëntatie en begeleiding (lob). Door verschillende (beroeps)activiteiten te organiseren, doen onze leerlingen ervaring op waarmee ze goed voorbereid zijn op de arbeidsmarkt, en in staat zijn om onderbouwde keuzes te maken. Dit zorgt voor een betere doorloop naar vervolgonderwijs en voorkomt vroegtijdig schooluitval. Ons onderwijs is hiermee toekomstbewust en passend voor onze leerlingen.



1.7.2 De speerpunten voor ontwikkeling

Speerpunt 1 - Opbrengricht werken

In de komende schoolplanperiode werken we op Stanislas vmbo mavo Delft verder aan opbrengricht werken (OGW). Dit betekent dat we gezamenlijk systematisch, planmatig en doelgericht werken aan het verbeteren van de resultaten van de leerlingen. Het gaat hierbij niet alleen om hun leerprestaties, maar ook om hun leerattitude en sociaal-emotionele resultaten. We ondersteunen onze leerlingen in hun leer- en ontwikkelingsproces door hun individuele reflectiegesprekken en leerstrategieën aan te reiken. Dit doen we aan de hand van concrete data, zoals de resultaten van toetsen en gegevens uit de RTTI (*zie toelichting in kolom hiernaast*).

Een bijkomend voordeel van deze werkwijze is dat we als vakdocenten allen ‘dezelfde taal’ met de leerlingen spreken.

OGW is voor Stanislas vmbo mavo Delft een belangrijke motor voor onderwijsontwikkeling. Het maakt de leerprocessen van leerlingen inzichtelijk; de evaluatiemomenten — opdrachten en toetsen als begin- en eindpunt van het leerproces — geven het onderwijsteam concrete informatie, alsook aan de leerlingen en hun ouders/verzorgers.

RTTI

De resultaten van de summatieve toetsen die de leerlingen maken, analyseren en interpreteren we met behulp van de RTTI-methodiek van Docentplus. RTTI staat voor reproductie, toepassing (op twee manieren) en inzicht. Ze betreft zowel vakinhoudelijke als cognitieve ontwikkelingen. RTTI geeft een goed inzicht in de ontwikkelingen van iedere leerling, zodat we die duidelijk kunnen verwoorden, zowel voor de leerlingen zelf, als voor collega’s en ouders. Ook kunnen we hierop onze lessen afstemmen. Met de op hen persoonlijk toegesneden leerstrategieën die we de leerlingen aanreiken, krijgen ze meer zicht op hun eigen leerproces. Doorgaans krijgen ze hierdoor ook meer zelfvertrouwen en worden ze gemotiveerder.

OMZA

Naast de cognitieve indicatoren (RTTI) gebruiken we conatieve en sociaal-emotionele indicatoren om meer kansrijke leerinterventies te kunnen doen, en om het leerproces van de leerlingen verder te kunnen ontwikkelen. Deze zogeheten vormingsindicatoren — die gekoppeld zijn aan RTTI — worden OMZA genoemd. Dit staat voor: organisatie, meedoen, zelfvertrouwen en autonomie.

Voor zowel de cognitieve diagnose met RTTI, als de conatieve diagnose met OMZA gebruiken we het digitale diagnose-instrument RTTI-online, waarmee we de leerprocessen eenvoudig kunnen optimaliseren.



Succesfactoren OGW

Het succes van OGW hangt van verschillende factoren af. Zoals goede programma's van toetsing en afsluiting (PTA's) en programma's voor toetsing onderbouw (PTO's), studiewijzers waarin differentiatie, formatieve toetsen, reflectie en terugkoppeling zijn opgenomen, een goed afgestemd toetsingsbeleid, en een herkenbare lesopbouw met concrete leerdoelen en gevarieerde werkvormen.

Doelen

- Alle niveaus, van leerlingen tot en met schoolleiding, werken bewust aan goede resultaten.
 - We werken gezamenlijk systematisch, planmatig en doelgericht aan conatieve en leerprestaties van leerlingen.
 - Onze lessen zijn gestructureerd, herkenbaar en doelgericht, en ze variëren in werkvormen.
 - Toetsen gebeurt volgens de RTTI-methodiek; toetsen sluiten aan bij het curriculum, de leerdoelen en het niveau van de leerlingen.
 - Als docenten zijn we bedreven in het afnemen van toetsen en het interpreteren van de RTTI-analyse; we kunnen feedback geven en we betrekken de leerlingen bij het leer- en toetsingsproces.
 - We kennen de leerdoelen van de onderbouw en de eindtermen van de bovenbouw.
 - Opbrengstgericht werken is onderdeel van de onderwijs-kwaliteitscyclus. Docenten én leerlingen reflecteren op de gemaakte toetsen en formuleren op basis hiervan verbeteringen.
- Lessen observeren en elkaar feedback geven, hoort bij onze verbetercultuur. Ook het bespreken van lessenseries en toetsen met de vaksecties zijn standaard werkwijzen.

Beoogde resultaten

- Leerlingen weten wat ze in een bepaalde periode moeten leren en hebben inzicht in hun leeropbrengsten. Ze weten dat een passende leerhouding daar invloed op heeft. Doordat ze na elke summatieve toets reflecteren, (her)kennen ze hun eigen leerproces. De leerlingen zijn eigenaar van hun eigen leerproces, wat hun motivatie kan verbeteren.
- Ouders hebben aan de hand van RTTI goed zicht op de cognitieve en conatieve leer- en gedragsoopbrengsten van hun kind.
- Docentenvergaderingen zijn op basis van RTTI-vergaderlijsten. Hierdoor wordt duidelijk of bepaalde problematieken vakoverstijgend zijn.
- Bij het vormgeven van onze lessen gebruiken we de prestatieanalyse van de leerlingen.
- De leerlingen krijgen individueel leeradviezen op maat.
- Hun leeropbrengsten zijn voldoende tot ruim voldoende.
- In tevredenheidsonderzoeken van leerlingen, ouders en docenten presteert Stanislas vmbo mavo Delft voldoende tot goed.
- We werken binnen de school samen om OGW succesvol te laten zijn; als vakdocenten spreken we 'dezelfde taal' met de leerlingen.



Dit speerpunt geeft inhoud aan de volgende inspectiekaders

- OP1 – Aanbod
- OP2 – Zicht op ontwikkeling en begeleiding
- OP3 – Pedagogisch-didactisch handelen
- OP6 – Afsluiting
- OR1 – Resultaten
- SKA1 – Visie, ambities en doelen
- SKA2 – Uitvoering en kwaliteitscultuur
- SKA3 – Evaluatie, verantwoording en dialoog

Koersthema's Lucas Onderwijs

- Toekomstgericht onderwijs
 - Brede ontwikkeling
 - Optimaal organiseren
 - Eigenaarschap
 - ICT en onderwijs
- Doorlopende leerlijnen

Identiteit

- Vertrouwen geven – Inzetten op vrijheid en verantwoordelijkheid
- Uitdagen tot meer – Magis
- Reflecteren en kritisch kiezen – Onderscheiden



Speerpunt 2 – Welbevinden van leerlingen

Uit een literatuurstudie van het Trimbos-instituut blijkt dat voor jongeren van 12-18 jaar (psychisch) welbevinden een belangrijk thema is. Naar schatting heeft een vijfde van de leerlingen tussen de 11 en 18 jaar last van gedrags- of psychosociale problemen, zoals overmatig middelengebruik of een angst- of depressieve stoornis. Suicide is één van de drie meest voorkomende doodsoorzaken onder jongeren. Daarnaast groeit 1 op de 8 van de kinderen in een gezin met een laag inkomen en hebben jaarlijks 33.000 kinderen te maken met echtscheidingen (Kleinjan et al., 2016).

Uit een meta-studie van Weare & Nind (2013) blijkt dat het investeren in welbevinden binnen het voortgezet onderwijs een positieve impact heeft op de mentale gezondheid en het socialemotioneel leren van leerlingen. Ook blijkt het een positieve invloed te hebben op psychische gezondheidsproblemen bij adolescenten (voortgezet onderwijs en hoger onderwijs), zoals depressie en angststoornissen. De 'World Health Organization' (WHO) definieert 'welbevinden' als: "Gezondheid als niet alleen een afwezigheid van ziekte, maar een staat van volledig fysiek, psychisch en sociaal welbevinden". Onder sociaal en emotioneel welbevinden wordt bedoeld: een positieve geestelijke gezondheid, bepaald door: optimisme, zelfvertrouwen, geluk, vitaliteit, gevoel van betekenis hebben, eigenwaarde, ervaren van ondersteuning uit de omgeving en het goed weten om te gaan met de eigen emoties.

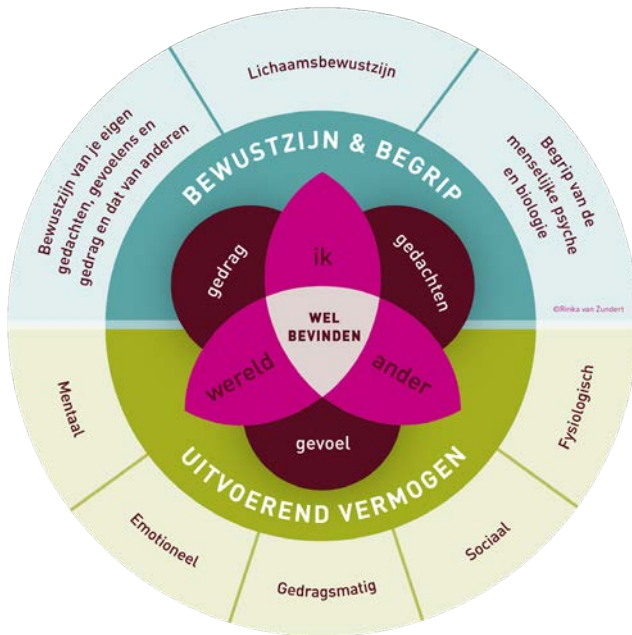
Stanislas vmbo mavo Delft kan een positieve invloed hebben op het beschermen van de mentale gezondheid van jonge en late adolescenten. Cruciaal daarin is de ondersteunende omgeving die het welbevinden van leerlingen bevordert door het bieden van positieve ondersteuning, begeleiding en zorg. Dat vraagt een effectieve schoolbrede aanpak. Alhoewel Stanislas vmbo mavo Delft al enige jaren flinke ontwikkelingen heeft doorgemaakt op het gebied van Welbevinden van leerlingen, kunnen we nog niet spreken van een 'whole school approach' zoals Weare & Nind (2013) die voorstaan in hun concept van een ideale, complete aanpak.

De ideale, complete hele schoolbenadering welbevinden:

- gebruikt een holistisch model van gezondheid;
- neemt niet alleen de gewenste uitkomsten in acht (zoals sociaal gedrag), maar ook de factoren die leiden tot die uitkomsten;
- richt zich op alle aspecten van de onderwijssetting;
- betreft iedereen in de school en de daaraan gekoppelde omgeving;
- zorgt voor congruentie tussen alle onderdelen op alle niveaus;
- zorgt voor samenhang en teamwork;
- is een combinatie van best practices ten aanzien van enerzijds het versterken van veerkracht en welbevinden, en anderzijds de didactiek en academisch functioneren.



Aan de hand van het holistisch model van welbevinden (Van Zundert, 2017, zie figuur onder) gaat Stanislas vmbo mavo Delft de komende schoolplanperiode werken aan een schoolbrede benadering van welbevinden.



Voor een aantal onderdelen van dit model hebben we al flink wat stappen gezet, maar moet nog verder verdiept worden. Dit zijn:

- Pedagogisch en didactisch handelen
- Coaching
- LOC-gesprekken
- Kernteams

Met de pedagogische en didactische randvoorwaarden zijn we nog volop bezig, vooral met onze rol als coach: al coachend willen we de leerling leren verantwoordelijkheid te nemen voor zijn of haar leerproces. Tegelijkertijd blijven we als docent verantwoordelijk voor het borgen van zijn of haar resultaten.

Tijdens onze ontwikkelmiddagen en studiedagen leren we deze manier van werken beter ontwikkelen. Leerlingen coachend benaderen is voor de meesten van ons niet vanzelfsprekendheid. We zijn immers opgeleid om instructies en taakgerichte opdrachten te geven. Daarom coachen we elkaar voor onze nieuwe rol: coach de coach. Via vooraf besproken criteria geven we elkaar feedback.

Coaching

Persoonlijke coaching is een belangrijk onderdeel van ons onderwijs. Hierdoor leren de leerlingen beter eigen keuzes maken, doelen stellen en hun studie plannen. Doorgaans zijn ze hierdoor meer gemotiveerd en betrokken; vaak zijn hun leerresultaten beter. De coaches hebben een andere rol dan een mentor. Leerlingen van de leerjaren 1 en 2 hebben elke week een gesprek met zijn of haar coach en leerlingen van de leerjaren 3 en 4 hebben tweewekelijks een gesprek met zijn of haar coach. Reflecteren staat centraal: wat ging er goed, wat viel tegen, hoe heb je dingen aangepakt, had je dit ook anders kunnen doen, wat doe je de volgende keer (anders)? Van elk gesprek maakt de leerling een verslag voor zijn/haar logboek.



Loc-gesprekken

Onze leerlingen leren reflecteren en kunnen hun vorderingen laten zien aan hun coach én hun ouders. Steeds vaker leiden onze leerlingen dan ook zelf hun loc-gesprekken (drie per jaar).

Deze gesprekken zijn gelijkwaardig. De coach helpt alleen als de leerling belangrijke informatie vergeet te vertellen. De leerling laat zien wat hij wil bereiken, hoe, en wat daarvoor nodig is. In elk loc-gesprek worden ook de doelen voor de komende periode benoemd. Zoals op tijd komen, voor jezelf opkomen, een vak op een bepaald niveau volgen, het aanleren van leerstrategieën, enzovoorts.

Kernteams

Tijden veranderen. Leerlingen vragen hun docenten oog en oor te hebben voor hen als persoon. Ouders verwachten dat hun kinderen op een goede manier worden begeleid; de opvoedkundige taak komt steeds meer bij de school te liggen.

Ook de vernieuwingsoperaties in het VO (basisvorming, profielen, leerwegen, zorgstructuur) vragen een steeds intensievere leerlingbegeleiding. Onder geïntegreerde leerlingbegeleiding vallen alle activiteiten die gericht zijn op het bevorderen van het leer- en ontwikkelingsproces van leerlingen: de leerresultaten, de manier waarop zij omgaan met voornemens en afspraken, hun sociaal-emotionele ontwikkeling en keuzes voor de toekomst.

Met geïntegreerde leerlingbegeleiding komen we tegemoet aan de veranderde inzichten over leren, de eisen van de samenleving en de vernieuwingen in het voortgezet onderwijs.

Geïntegreerde leerlingbegeleiding kan alleen maar goed uit de verf komen door goede samenspraak. Hiervoor werken we met kernteams, bestaande uit de collega's die in dezelfde klas(sen) lesgeven. Een kernteam kan zoeken naar oplossingen voor eventuele problemen en onderling afspraken maken voor de aanpak ervan.

Doelen

- Elke leerling krijgt individueel coaching.
- Docenten zijn geschoold als coach.
- Elke leerling heeft drie georganiseerde loc-gesprekken in een schooljaar.
- Vorderingen worden gezamenlijk systematisch bijgehouden.¹
- Leerdoelgericht werken aan de hand van studiewijzers die gebaseerd zijn op pta's en pto's.

Beoogde resultaten

- Stanislas vmbo mavo Delft ontwikkelen zich tot zelfstandige leerlingen.
- Onze leerlingen kunnen — samen met de vakdocent — terugblikken en reflecteren op hun eigen leerproces. Zowel op de concrete resultaten, als op de wijze waarop hij/zij het leerproces gevolgd heeft.
- Iedere leerling krijgt de mogelijkheid zich zo optimaal mogelijk te ontwikkelen.
- Elke leerling benut zijn vermogens zo goed mogelijk, zowel cognitief als qua vaardigheden. Hierdoor is de leerling goed toegerust op zijn/ haar toekomst, privé en beroepsmatig.



Dit speerpunt geeft inhoud aan de volgende inspectiekaders

- OP1 – Aanbod
- OP2 – Zicht op ontwikkeling en begeleiding
- OP3 – Didactisch handelen
- OP4 – Extra ondersteuning
- OP6 – Samenwerking

Koersthema's Lucas Onderwijs

- Toekomstgericht onderwijs
 - Brede ontwikkeling
 - Eigenaarschap
 - Volgen en beoordelen
- Passend onderwijs
- Doorlopende leerlijnen

Identiteit

- Vertrouwen geven – Inzetten op vrijheid en verantwoordelijkheid
- Zorg dragen voor leerlingen – Cura personalis
- Uitdagen tot meer – Magis
- Reflecteren en kritisch kiezen – Onderscheiden
- De hele mens vormen – Bekwaam, bewust, bewogen
- Perspectieven openen – God zoeken in alle dingen





Speerpunt 3 - Ontwikkelen doorlopende leerlijnen po-vo-mbo - afstemmen onderwijsaanbod

Het onderwijs op Stanislas vmbo mavo Delft is goed en gevarieerd. We rusten onze leerlingen uit met kennis en vaardigheden die ze nodig zullen hebben op de arbeidsmarkt, zowel op de korte als langere termijn. Hiervoor vinden we het belangrijk goed samen te werken met het primair onderwijs (po), het middelbaar beroepsonderwijs (mbo), de gemeente en het regionale bedrijfsleven. Om deze samenwerking concreet te maken en te borgen, moeten we ons op de zes onderstaande aspecten richten:

1. De doorlopende leerlijn vmbo 1 t/m 4
2. De doorlopende leerlijn techniek po-vo
3. De doorlopende leerlijn techniek vo-mbo
4. Aangepast aanbod vmbo-profielen en de aansluiting mbo
5. Samenwerking met gemeente en bedrijfsleven
6. Ontwikkelen van de doorlopende loopbaanoriëntatie en begeleiding (lob)

Ad1. De doorlopende leerlijn vmbo 1 t/m 4

Om de leerdoelen van de onderbouw en de eindtermen van het examenprogramma te borgen, is er een doorlopende leerlijn ontwikkeld: per vak, van leerjaar 1 tot en met 4. Binnen de secties stemmen we het onderwijs vakinhoudelijk en organisatorisch op elkaar af. Sectie-overstijgend kijken we waar we elkaar kunnen ondersteunen en hoe we het onderwijsaanbod kunnen verdiepen.

De docenten borgen de doorlopende leerlijn door pto's, pta's en studiewijzers te maken. Het zijn verplichte formats waarin het programma beschreven wordt.

Beoogde resultaten

- Leerlingen en docenten weten precies wat er in een leerjaar aan lesstof wordt aangeboden en afgerond.
- De lesstof in de verschillende leerjaren sluit goed op elkaar aan.
- Er is een evenwichtige verdeling van de lesstof over leerjaren.
- Het is duidelijk hoe er naar de eindtermen van het examen wordt toegewerkt.
- Met deze inzichten kunnen we beter vakoverstijgend werken.



Ad2. Doorlopende leerlijn techniek po-vo

Stanislas vmbo mavo Delft is van oudsher een technische school. Dit zetten we graag voort. Niet alleen vanwege de gunstige perspectieven op de arbeidsmarkt en verschillende maatschappelijke uitdagingen, zoals duurzaamheid en de energietransitie, ook past het technische profiel goed binnen de stad Delft (TU) waar het Stanislas vmbo mavo Delft gevestigd is.

We geven basisscholen in de omgeving de mogelijkheid om technieklessen op onze locatie te komen volgen. Hiermee willen we leerlingen al jong in aanraking brengen met techniek en hopen we een positieve bijdrage te leveren aan hun ideeën over technische beroepen.

Beoogde resultaten

- Een techniekprogramma aanbieden aan het po.
- Techniefaciliteiten delen met het po.
- Een doorlopende leerlijn van het po met vmbo-1.
- Leerlingen vroegtijdig interesseren voor het Stanislas vmbo mavo Delft.

Ad3. Doorlopende leerlijn vo-mbo

Om ervoor te zorgen dat onze leerlingen een goede aansluiting hebben met het beroepsonderwijs, is een doorlopende leerlijn met het mbo (niveau 2, 3 en 4) nodig. We passen dan ook de kwalificatiedossiers van het mbo en de exameneisen van het vmbo op elkaar aan, zodat onze leerlingen op mbo-2-niveau kunnen uitstromen, of een opleidingstijdverkorting op niveau 3 of 4 kunnen krijgen.

Door nauw met het mbo samen te werken, kunnen de leerlingen ervaring opdoen met de mbo-werkwijze en met de moderne apparatuur en technieken die het middelbaar beroepsonderwijs biedt. De leerlingen kunnen zich zo een realistischer beeld van het beroepenveld vormen.

Om bij leerlingen de ontwikkeling van vaardigheden, zoals plannen, vragen stellen en feedback geven in beeld te brengen en te kunnen reflecteren, gebruiken we het instrument Skillsmeter.

Met Skillsmeter borgen en waarderen we formatief alle vaardigheden uit de studiewijzers van het po – vo – mbo in een doorlopende ontwikkellijn. Hierdoor kan de toetsstress bij leerlingen verlaagd worden en wordt ons pedagogisch en didactisch handelen verrijkt. De Skillsmeter waardeert tevens alle lob-competenties van prof. dr. M. Kuijpers.

Beoogde resultaten

- Keuzevakken aanbieden in samenwerking met het mbo.
- Opleidingstijdverkorting als gevolg van doorlopende leerlijnen met het mbo.
- Gebruikmaken van faciliteiten en kennis van het mbo.
- Minder vroegtijdig schoolverlaters.
- Stanislas vmbo mavo Delft gebruikt de Skillsmeter.



Ad4. Aangepast aanbod vmbo-profielen en de aansluiting mbo

Zoals gepland heeft Stanislas vmbo mavo Delft afscheid genomen van profiel Dienstverlening en producten. Hiervoor in de plaats zijn vier nieuwe profielen gekomen: Bouwen, Wonen en Interieur (BWI), Media, Vormgeving en ICT (MVI), Economie en Ondernemen (E&O) en Zorg en Welzijn (Z&W). Hiermee komen we tegemoet aan de wens om tot een breed aanbod van profielen te komen en waarmee we een relevante aansluiting op de behoefte van de arbeidsmarkt trachten te bewerkstelligen.

De komende jaren gaan we de profielen organisatorisch en inhoudelijk verder verdiepen door o.a. samenwerking met het mbo middels projecten en onderwijsprogramma's.

Beoogde resultaten

- Onderwijs aanbieden dat aansluit op wensen van de arbeidsmarkt.
- Profielen organisatorisch en inhoudelijk verder ontwikkelen.
- Samenwerking met het mbo en het bedrijfsleven verder verdiepen.





Ad5. Samenwerking met mbo, gemeente en bedrijfsleven

Het Stanislas vmbo mavo Delft heeft van oudsher een belangrijke rol in het techniekonderwijs in Delft. Naast de technische opleidingen op wo-, hbo- en mbo-niveau, moeten er immers leerlingen op het niveau van vakman worden opgeleid. Een en ander staat uitgebreid beschreven in het regioplan Sterk Techniekonderwijs (2019).

Het Stanislas vmbo mavo Delft wil nauw samenwerken met bedrijven in de regio en een netwerk met het bedrijfsleven opbouwen. Hiervoor benaderen we bedrijven en organisaties actief. Enerzijds onderzoeken we wat de meerwaarde van bepaalde bedrijven is voor het onderwijs, anderzijds beoordelen we in samenspraak of delen van het praktijkprogramma op de werkvloer uitgevoerd kunnen worden, of dat er stageplaatsen mogelijk zijn. Samen met de bedrijven moet deze samenwerking vorm krijgen. Structurele samenwerking kan worden verwerkt in het curriculum.

We willen een doorlopende leerlijn bewerkstelligen, in de vorm van samenwerking tussen het mbo en onze locatie, voor al onze vier profielen: BWI, MVI, ZW en EO. Vanuit onze profielen BWI en MVI heeft Stanislas vmbo mavo Delft een samenwerking geïnitieerd tussen het mbo, de gemeente en onze locatie op het gebied van techniek. Deze samenwerking komt tegemoet aan de behoefte om in Delft als techniekstad van Nederland, de techniekketen te volbrengen; van primair onderwijs tot en met de technische universiteit. Deze samenwerking gaat onder de naam Smart Makers Delft (SMD) en zal de komende jaren uitgebreid worden met andere vo- en mbo scholen.

Beoogde resultaten

- Het Stanislas vmbo mavo Delft heeft een netwerk met bedrijven in de regio en onderhoudt de contacten.
- Hybride docenten hebben een aandeel in het onderwijsprogramma. Een hybride docent is bijvoorbeeld een timmerman die in deeltijd onderwijs geeft in zijn of haar vakgebied.
- Kennisuitwisseling tussen bedrijven en docenten.
- Goede stageplaatsen voor leerlingen.
- Docenten kunnen tijdens stages hun kennis en vaardigheden actualiseren.
- Leerlingen voeren onderdelen van het curriculum bij bedrijven uit.
- We kunnen gebruikmaken van materialen/ machines van het bedrijfsleven.



Ad6. Ontwikkelen van de doorlopende Loopbaanoriëntatie en begeleiding (lob)

De leerlingen krijgen een loopbaanoriëntatie en begeleidingsprogramma (lob) waarbij de vijf loopbaancompetenties aan bod komen.

Kwaliteitenreflectie - Wie ben ik, wat kan ik?

Motievenreflectie - Wat wil ik, wat drijft mij?

Werkexploratie - Welk soort werk past bij mij?

Loopbaansturing - Wat wil ik worden?

Netwerken - Wie kan mij daarbij helpen

Elke leerling bouwt een loopbaandossier op, met onder andere reflectiemomenten met docent/mentor/coach, ouders en het bedrijfsleven.

Reflectie is op Stanislas vmbo mavo Delft met zijn Ignatiaanse pedagogiek belangrijk. We stimuleren de leerlingen het beste uit zichzelf te halen om zo een goede bijdrage te kunnen leveren aan de maatschappij.

In de onderbouw helpt lob de leerling te onderzoeken wat zijn/haar kwaliteiten zijn en geeft het inzicht in verschillende beroepen/sectoren. Aan het einde van het tweede leerjaar kan de leerling hierdoor makkelijker een profiel kiezen.

Ondersteunend daaraan krijgen leerlingen praktische profieloriëntatie waarbij leerlingen kennismaken maken met alle vier de profielen.

Het derde jaar staat in het teken van de praktijk: de stage, waarin de leerling ervaart wat hem/haar aanspreekt in de gekozen richting.

In het vierde jaar wordt de uitstroomrichting bepaald, vaak is dit het mbo.

De lob-activiteiten moeten bijdragen aan deze opeenvolgende stappen. Ook de ouderbetrokkenheid is hierbij belangrijk.

Beoogde resultaten

- Er is een lob-coördinator
- Elke leerling bouwt tijdens de vier leerjaren een loopbaandossier op.
- Er zijn regelmatig reflectiemomenten.
- Elke leerling ontwikkelt inzicht in eigen talenten en competenties.
- De ervaringen die leerlingen opdoen, dragen bij aan het ontwikkelen van de loopbaancompetenties.
- Elke leerling heeft voldoende bagage om een goede keuze voor een vervolgopleiding te kunnen maken. We ondersteunen de leerlingen in dit proces.



Speerpunt 3 geeft inhoud aan de volgende inspectiekaders

- OP1 – Aanbod
- OP3 – Didactisch handelen
- OP6 – Samenwerking
- OP7 – Praktijkvorming / Stage
- OR2 – Sociale en maatschappelijke competenties
- OR3 – Vervolgsucces

Koersthema's van Lucas Onderwijs

- Toekomstgericht onderwijs
 - Brede ontwikkeling
 - Optimaal organiseren
 - Eigenaarschap
 - ICT en onderwijs
 - Digitale geletterdheid
- Toekomstgericht personeelsbeleid
- Doorlopende lijnen
- Sturingsfilosofie

Identiteit

- Zorg dragen voor leerlingen – Cura personalis
- Uitdagen tot meer – Magis
- Smaak geven – Non multa sed multum
- Reflecteren en kritisch kiezen – Onderscheiden
- De hele mens vormen – Bekwaam, bewust, bewogen
- Samen werken, samen leven – Eenheid in verscheidenheid



Speerpunt 4 - Professionele leergemeenschap - duurzame inzetbaarheid

Stanislas vmbo mavo Delft ontwikkelt zich gestaag tot een professionele leergemeenschap. Tegelijkertijd besteden het bestuur, de schoolleiding, het onderwijzend en onderwijsondersteunende team bewust aandacht aan de duurzame inzetbaarheid van alle medewerkers. We vinden het belangrijk dat ieder zich prettig, veilig en gesteund voelen in zijn of haar werk.

Professionele leergemeenschap

In een professionele leergemeenschap werken de schoolleiding en leraren nauw samen om het onderwijs te verbeteren. De medewerkers staan open voor feedback van buitenaf en schuwen zelfreflectie niet. Ieder krijgt voldoende mogelijkheden om zijn talenten te ontplooiën en wordt daartoe gestimuleerd. Als goed geëquipeerde docenten kunnen we onze leerlingen zo nog beter helpen bij hun ontwikkelings- en leerproces, en zo hun perspectieven helpen verbeteren. Hoe snel we deze ontwikkeling kunnen doormaken, hangt samen met ons werkvermogen (zie hieronder) en de continuïteit, of duurzaamheid ervan.

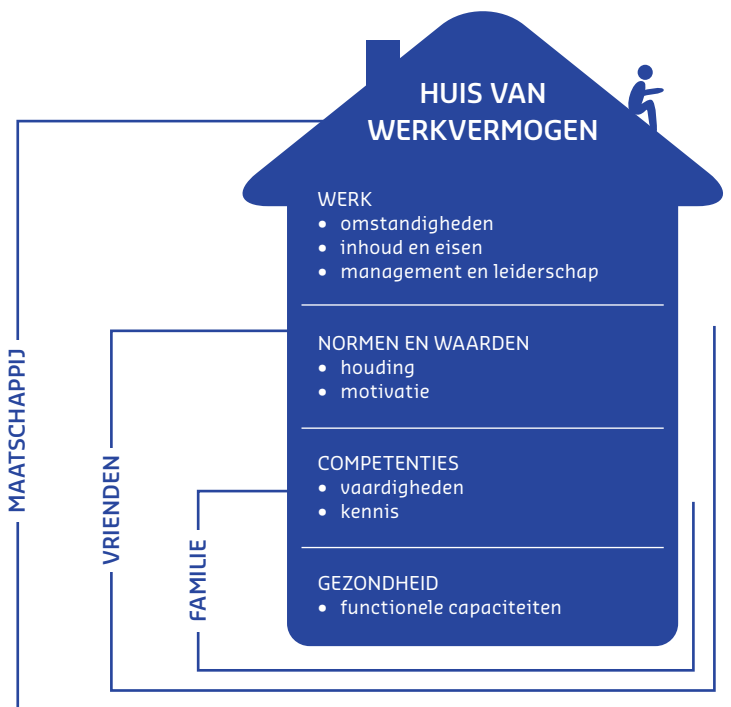
Duurzame inzetbaarheid

Om ervoor te zorgen dat we als medewerkers duurzaam inzetbaar zijn, gebruiken we het concept Huis van Werkvermogen (*Ilmarinen, et al. Work Ability Index, 2005, zie figuur hiernaast*).

Hiermee wordt inzichtelijk gemaakt in hoeverre ieder zijn of haar werk kan uitvoeren. Hierbij spelen individuele omstandigheden en kenmerken een rol — zoals gezondheid, competenties, waarden en houding, alsook de werkvereisten.

Individuele, organisatorische en sociale dimensies moeten met elkaar in balans zijn. De duurzaamheid wordt ook beïnvloed door bijvoorbeeld familie, vrienden, en door de samenleving als geheel. De werkprivé-balans bepaalt voor een belangrijk deel hoe iemand in zijn werk staat.

We voeren levensfasebewust personeelsbeleid in om de duurzame inzetbaarheid van alle medewerkers te bevorderen. Dit betekent dat we de omstandigheden en behoeften van de individuele medewerkers in ogenschouw nemen.





Huis van Werkvermogen

- Op de begane grond huizen de gezondheid — lichamelijk en psychisch— en het sociaal vermogen van de persoon.
- Op de eerste verdieping zijn de competenties voor het beroep gevestigd: passende vakkennis, sociale kennis, en vaardigheden die tijdens de loopbaan moeten worden afgestemd op de veranderende eisen in het werk.
- Op de tweede verdieping bevinden zich de normen en waarden van de medewerker. Ze dragen in grote mate bij aan de organisatiecultuur. Te denken valt aan waardigheid, waardering en rechtvaardigheid, maar ook aan binding met de organisatie, motivatie en betrokkenheid. Iemands eigen normen en waarden beïnvloeden zijn vermogen en bereidheid om zich verder te ontwikkelen.
- De derde etage is voor het werk zelf, met bijbehorende aspecten als werkinhoud, -omstandigheden en de sociale werkomgeving en organisatie. Het management en/of leidinggevendens spelen een grote rol in het — beïnvloeden van — het werkvermogen van medewerkers.
- Bovendien zijn er factoren buiten het Huis die invloed uitoefenen op het werkvermogen, zoals familie, vrienden en bekenden, alsook factoren binnen de bredere sociale en politieke omgeving.



Het Huis van Werkvermogen heeft onder één dak alles dat bepalend is voor het behoud en de ontwikkeling van het individuele werkvermogen. De vier verdiepingen zijn met elkaar verbonden en verhouden zich tot elkaar. Elke verdieping moet worden geanalyseerd en waar nodig ondersteund en versterkt worden. Indien dit niet mogelijk is, betekent dit niet dat de werknemer niet duurzaam inzetbaar is. Iemand kan voor de ene functie een matig werkvermogen scoren, en voor een andere functie een goed.



Beoogde doelen

(bron: Verbiest, 2004, 2008)

- Een professionele leergemeenschap zijn, betekent dat het leren van onze leerlingen centraal staat in onze aandacht.
- Om het onderwijs te verbeteren, stellen we ons functioneren en ons werk in de klas open voor bezoek door collega's, zodat onderzoek en reflectie gezamenlijk mogelijk is — bijvoorbeeld via intervisie en (peer)-coaching.
- Om reflectie op het eigen functioneren en op dat van collega's mogelijk te maken, zorgen we met elkaar voor een vertrouwde, betrouwbare en open werkomgeving.
- De schoolleiding ondersteunt de medewerkers; door gedeeld leiderschap scheppen we mogelijkheden voor samen leren. Hierdoor kan een cultuur van vertrouwen ontstaan en wordt ieder betrokken bij belangrijke beslissingen in de school.
- Er zijn individuele en collectieve leerprocessen. Wat we leren passen we toe in onze professionele werkhouding en in het onderwijs.
- Om de interactie met collega's te bevorderen, biedt Stanislas vmbo mavo Delft ondersteunende structureel condities voor een veilige werkomgeving en aangewezen tijd.

Beoogde resultaten

- Stanislas vmbo mavo Delft heeft een open, veilige cultuur waarin feedback geven en krijgen vanzelfsprekend is.
- Op Stanislas vmbo mavo Delft kunnen we elkaar vertrouwen.
- De ervaren werkdruk is lager.
- Er is minder ziekteverzuim.
- Er is meer werkplezier.
- Stanislas vmbo mavo Delft heeft een betere, stabielere organisatie.
- Stanislas vmbo mavo Delft is een verantwoorde werkgever die streeft naar een evenwichtig samengesteld onderwijsteam.



Dit speerpunt geeft inhoud aan de volgende inspectiekaders

- VS2 – Schoolklimaat
- SK1 – Visie, ambitie en doelen
- SK2 – Uitvoering en kwaliteitscultuur
- SK3 – Evaluatie, verantwoording en dialoog

Koersbewegingen Lucas Onderwijs

- Toekomstgericht personeelsbeleid
- Sturingsfilosofie

Identiteit

- Vertrouwen geven – Inzetten op vrijheid en verantwoordelijkheid
- Reflecteren en kritisch kiezen – Onderscheiden
- De hele mens vormen – Bekwaam, bewust, bewogen
- Samen werken, samen leven – Eenheid in verscheidenheid
- Perspectieven openen – God zoeken in alle dingen
- Handelen in dankbaarheid – Terugblik



2. Onderwijskundig beleid

2.1 Visie en uitgangspunten

Op het Stanislas vmbo mavo Delft gaan we ervan uit dat mensen van nature nieuwsgierig zijn.

Doorgaans leert iemand makkelijker als de leerstof en vaardigheden betekenisvol, en/of aantrekkelijk voor hem/haar zijn. De kans dat het geleerde dan beklijft, is vele malen groter. Tegelijkertijd weten we dat mensen qua nieuwsgierigheid en interessegebieden erg verschillen. De wijze waarop ieder leert, en wat iemand ergens van opsteekt, is nooit gelijk. Ook weten we dat leren niet bij de schooldeur ophoudt.

Louter klassikaal lesgeven behoort op het Stanislas vmbo mavo Delft tot het verleden. Onze leerlingen geven steeds meer aan behoefte te hebben aan gedifferentieerde manieren van leren. Hiervoor is een leeromgeving nodig die sociaal veilig is, voor zowel leerlingen als medewerkers.

We begeleiden en motiveren onze leerlingen professioneel bij hun studieloopbaan. Dit doen we onder meer door ons onderwijs op hun keuzes af te stemmen en maatwerk te leveren. De leerling kan zijn/haar talent leren ontdekken en ontwikkelen op een hoogst haalbaar niveau, met behulp van de vele onderwijsleeractiviteiten die we binnen en buiten de school aanbieden. Om het maatwerk te verfijnen en te kunnen differentiëren in niveau, tijd en plaats, wordt ons onderwijs verder gedigitaliseerd.

Belangrijk is ook het opbrengstgericht werken. Hiermee kunnen leerlingen duidelijkere keuzes maken. Op basis van RTTI krijgen ze leerstrategieën aangereikt waarmee ze beter in staat zijn vraagstukken op verschillende manieren te benaderen en op te lossen.

Op het Stanislas vmbo mavo Delft streven we naar leeropbrengsten die minimaal op het landelijke gemiddelde liggen.

We benutten de onderwijstijd efficiënt en we nemen het talent van de leerling als uitgangspunt. We hechten eraan dat ieder een eigen identiteit kan vormen, zodat onze leerlingen leren leven in een samenleving waarin mensen met verschillende achtergronden met elkaar omgaan.

Voorop staat dat onze leerlingen competenties verwerven die ze op allerlei terreinen in hun leven nodig hebben, zoals samenwerken, flexibiliteit, creativiteit, mediawijsheid, en omgaan met sociale media (21st century skills). Ook bereiden we de leerlingen voor op een ict-rijke toekomst in een informatiewereld.

Met de vernieuwing van het vmbo zijn er meer keuzemogelijkheden. Dat sluit goed aan bij ons streven naar maatwerk. Kiezen is te leren. Daar begeleiden we onze leerlingen bij. Loopbaanoriëntatie en -begeleiding (lob) zijn een kernonderdeel van alle beroepsgerichte keuzevakken en profielen.



2.2 Didactisch handelen

Ons didactisch handelen wordt versterkt door opbrengstgericht werken (OGW). Dit concept vormt de ruggengraat van onze organisatie.

Doorgaans zijn leerlingen niet goed bekend met het curriculum van Stanislas vmbo mavo Delft. Dit is een bekend gegeven in het voortgezet onderwijs. Leerlingen weten vaak niet goed waar ze naartoe werken en wat er van ze verwacht wordt. Ook het belang van bepaalde kennis is vaak onduidelijk voor ze. Met opbrengstgericht werken zal dit verbeteren, doordat we de leerlingen bij het hele proces betrekken:

- Middels pto's, pta's en studiewijzers weten leerlingen vooraf waar ze naartoe werken, welke plaats de lesstof heeft binnen het curriculum, wat de weging van een bepaald onderdeel is en wat ze voor het vak moeten doen, kunnen en weten om een periode succesvol af te kunnen ronden.
- De vakdocenten spreken met elkaar af welke elementen ze altijd laten terugkomen, hierdoor weten de leerlingen wat de leerdoelen in een bepaalde les zijn. Op basis van RTTI wordt er verder gedifferentieerd, worden toetsen besproken en wordt er na de les geëvalueerd of de leerdoelen goed begrepen zijn.

Leerlingen die van Stanislas vmbo mavo Delft komen:

- hebben een diploma op het voor hen hoogst haalbare niveau;
- weten waar ze goed in zijn en zijn daar trots op
- hebben een toekomstperspectief ontwikkeld (weten wat ze willen);
- beschikken over de competenties en de motivatie om hun perspectief te realiseren;
- kunnen succesvol doorstromen naar een vervolgopleiding.



2.3 De organisatie van het onderwijsproces in de school

2.3.1 Doorlopende lijnen

Stanislas vmbo mavo Delft heeft vier leerjaren en drie leerwegen, te weten de basisberoepsgerichte, de kaderberoepsgerichte, en de gemengde leerweg. De vier leerjaren zijn per niveau en per vak op elkaar afgestemd.

De vaksecties zijn sinds schooljaar 2019-2020 ingedeeld in Alfa, Bèta, Gamma en Delta. Ze zijn verantwoordelijk voor de doorlopende leerlijnen in de vorm van pto's, pta's en studiewijzers.

Ook nieuw is het programma van toetsing en doorloop (PTD). Hiermee streven we naar een balans in de soorten toetsvragen: reproductie-, toepassings- en inzichtvragen. Dit is afhankelijk van het leerjaar, schoolvak en niveau ([zie paragraaf 1.7.2, speerpunt 1](#)).

De vakdocenten coachen de leerlingen middels OGW en bewaken de voortgang van elke leerling zodat de leerdoelen worden bereikt. Ze ondersteunen en begeleiden de leerlingen waar nodig.

2.3.2 Onderwijstijd

Stanislas vmbo mavo Delft is ervoor verantwoordelijk dat elke leerling een programma kan volgen dat aan de wettelijke urennorm voldoet. Dit borgen we in onze lessentabel. Doordat de focus in de wet is verlegd naar goed onderwijs en minder op het voldoen van het aantal uren, kunnen we onze onderwijsvisie in praktijk brengen.

In de onderbouw hebben we geen uitval van lessen. Doordat docenten uren krijgen om lessen over te nemen, gaan lessen door, ook als een docent ziek is. De leerlingen kunnen verder werken aan het lesprogramma dat voor de betreffende periode en per vak bekend is.

In de bovenbouw kan wel lesuitval plaatsvinden. De vakdocenten geven les volgens het rooster. Indien een docent afwezig is, vervalt de les. Ons beleid is dat een vakdocent vervangen wordt als die langer dan twee weken afwezig is, of eerder als meteen duidelijk is dat de lesuitval voor langere tijd zal zijn. Om de continuïteit te handhaven, hebben we in de studiewijzer voor elke periode twee weken uitloop gepland. Is er geen uitval van lessen, dan worden deze weken gebruikt voor herhaling van leerstof en oefenen.



2.4 De inhoud van ons onderwijs

Op Stanislas vmbo mavo Delft hebben we doorlopende leerlijnen die de kerndoelen (leerdoelen onderbouw) en de eindtermen (leerdoelen bovenbouw) van het voorgezet onderwijs borgen. De vaksecties zijn voor deze doorlopende leerlijnen verantwoordelijk. Jaarlijks evalueren en actualiseren ze die met behulp van de website Leerplan in beeld van SLO (Stichting Leerplanontwikkeling). Ook zorgen ze ervoor dat de leerlijnen ononderbroken blijven.

2.4.1 Vaksecties

De vaksecties vertalen de kerndoelen en eindtermen in studiewijzers. Die worden per periode en per vak gemaakt op basis van het pto en pta. Studiewijzers beschrijven alle activiteiten die de vakdocent samen met de leerling verricht om de gestelde leerdoelen te halen. Elke vaksectie maakt vanaf schooljaar 2023-2024 een eigen vakwerkplan met daarin de gemiddelde (examen)resultaten en andere relevante data betreffende het vak. Zo nodig kunnen ze die data gebruiken om te beschrijven hoe ze resultaten willen verbeteren. Bovendien benoemt de vaksectie eigen doelstellingen en draagt ze bij aan de uitvoering van de speerpunten uit het schoolplan.

2.4.2 De basisvaardigheden: taal, rekenen, burgerschap, digitale geletterdheid

Taalbeleid

Stanislas vmbo mavo Delft heeft de afgelopen jaren hard gewerkt aan taalbeleid. Het taalbeleidsplan dat daaruit tot stand gekomen is een levendig document waar we constant verbeteringen in aanbrengen. Taal is in alle lessen nadrukkelijk aanwezig. RT en NT2 is prominent aanwezig en toegankelijk voor iedereen die dat nodig heeft. In leerjaar 1 nemen we signaleringstesten af om te zien of er misschien leerlingen zijn die dyslexie hebben en worden zo nodig verder getest. Sinds schooljaar 2022-2023 wordt er in de onderbouw door elke leerling elke dag 15 minuten gelezen. Nu gebeurt dat nog tijdens een les van een ander vak, vanaf volgend schooljaar hebben we er elke dag speciaal 15 minuten leestijd in het schoolrooster voor opgenomen. Op dat moment leest heel de school, dus ook de bovenbouw en de leraren. Om iedereen van een boek te voorzien hebben we een samenwerking met de bibliotheek van Delft. Met de NPO gelden hebben we een eigen bibliotheek aangeschaft zodat leerlingen op school een boek kunnen lenen. Een ander belangrijk onderdeel van ons taalbeleid is maatwerk taal. In de onderbouw heeft elke klas naast Nederlands, een lesuur maatwerk taal. Tijdens dit uur wordt op individueel niveau gewerkt aan taalontwikkeling.



Rekenbeleid

Alhoewel onze RT'ers ook leerlingen ondersteunen die problemen hebben met rekenen, willen we daar de komende jaren beleid voor maken. De uitkomst moet zijn dat leerlingen, net als met taal, op maat ondersteuning krijgen. Middels de subsidie basisvaardigheden welke we gekregen hebben, kunnen we daar de komende jaren serieuze stappen zetten. Wel bieden we al sinds enkele jaren maatwerk rekenen aan. Net als bij maatwerk taal gaan leerlingen op individueel niveau aan de slag met rekenen. Dit is een apart lesuur in de lessentabel welke we naast het vak wiskunde aanbieden.

Burgerschap

In 2021 is de nieuwe wet burgerschap ingegaan. In de school is is aandacht voor de uitwerking van de wettelijke burgerschapsopdracht in het onderwijsbeleid, de organisatie van het burgerschapsonderwijs en de zorg voor het schoolklimaat. Stanislas vmbo mavo Delft heeft een uitvoerig plan ontwikkeld waar deze aspecten en andere aspecten van burgerschap in opgenomen zijn en welke reeds in uitvoering wordt gebracht. Naast de vakken maatschappijleer en maatschappijkunde die we al in de lessentabel hadden staan, zijn we in 2022-2023 gestart met het Stanislasuur. In dit uur krijgen leerlingen thema's die te maken hebben met burgerschap en onze Ignatiaanse identiteit.



Digitale geletterdheid

Stanislas vmbo mavo Delft vindt dat leerlingen op een goed niveau digitaal vaardig moeten zijn. Sinds enkele jaren bieden we daarom het vak Digit aan, genoemd naar het gelijknamige lesprogramma. Dit lesprogramma is gebaseerd op de 21e eeuwse vaardigheid. 'Digitale geletterdheid' is geen 21^{ste} eeuwse vaardigheid; het begrip duidt op de combinatie van de vaardigheden computational thinking, ict-basisvaardigheden, mediawijsheid en informatievaardigheden.



2.5 In beeld brengen van leerresultaten

Bij OGW gebruiken we RTTI. Hiermee kunnen we de toetsen die leerlingen gemaakt hebben analyseren. De opbrengsten uit de RTTI-analyse zijn:

- diagnose op basis van de geleverde prestatie
- diagnose van de validiteit van de toets
- voortschrijdend inzicht in de cognitieve en conatieve indicatoren

Ad 1. Diagnose op basis van geleverde prestatie

We gebruiken informatie uit de gemaakte toets aan de hand van RTTI en het behaalde cijfer. Met een leerling die een onvoldoende haalt, hebben we een individueel gesprek, zodat duidelijk wordt hoe dit komt en welke leerstrategie hij/zij een volgende keer kan gebruiken om het beter te doen. De vakdocent krijgt hiermee ook handvatten om in de les te differentiëren.

Ad 2. Diagnose van de validiteit van de toets

Om de resultaten te kunnen analyseren moet een toets valide zijn. De toets moet:

- de kerndoelen/ eindtermen dekken;
- geen multi-interpretabele vragen hebben;
- een duidelijke opmaak en verwijzingen hebben;
- een goede balans hebben tussen reproductie-, toepassings- en inzichtvragen.

Om de balans van soorten vragen (RTTI) te borgen, gebruiken de vakdocenten het eerdergenoemde programma van toetsing en doorloop (PTD). Ook kijken ze achteraf naar het RTTI-overzicht, en vragen ze elkaar om een toets te beoordelen. Wanneer veel leerlingen op een specifieke vraag uitvallen, kan onderzocht worden of de vraag goed gesteld is, of dat de leerstof voldoende behandeld is.

Ad 3. Voortschrijdend inzicht in de cognitieve en conatieve indicatoren

De informatie die de analyses opleveren, gebruiken we in de leerlingenbesprekingen en oudergesprekken. Met RTTI-vergaderlijsten hebben we een overzicht van cijfers, cognitieve en conatieve indicatoren. Hiermee kan de vakdocent elke leerling beter bespreken en gericht ondersteunen.

Ook tijdens het gesprek met ouders (tafeltjesavonden) is dit voortgaande overzicht behulpzaam. Het geeft ouders meer duidelijkheid dan alleen behaalde cijfers en het helpt bij de uitleg over de ondersteuning van de leerling. Het gemiddelde gebruiken we om te beoordelen of een leerling een opleiding, of een vak al dan niet op een hoger niveau kan volgen.



2.5.1 Omgang met taalachterstanden

Taalvaardigheid vormt de leerling persoonlijk en sociaal, vergroot slagingskansen en vergroot de eigen belevingswereld. Omdat de meeste leerprocessen talig verlopen is het dus een oneindige cyclus waarbij taalvaardigheid steeds voorwaarde is om meer (taal) te leren. Hoe meer taal je beheerst, hoe meer taal je kunt leren. Door samen, actief en uitdagend te leren komt er steeds meer taal aan bod en leert de leerling terloops meer woorden. Het is aan de docent om tijdens iedere les een context te creëren waarin geleerd kan worden. Taalrijke didactiek en kennis van de referentieniveaus vormen hier voeding voor. Stanislas vmbo mavo Delft heeft een uitgebreid taalbeleidsplan waarin beschreven staat hoe we op een systematische wijze werken aan taalachterstanden van leerlingen. De leerlingen moeten passend taalaanbod krijgen in schrijven, luisteren en spreken. Daarnaast dienen ze te worden voorzien van gerichte feedback om te controleren of de nieuwverworven taal geautomatiseerd is.

Volgens de Expertgroep Doorlopende Leerlijnen Taal en Rekenen (2008) wordt moeizaam lezen gezien als een ernstige handicap voor schoolsucces en wanneer je deze stelling omdraait is beheersing van taal dus een voorwaarde voor schoolsucces. Binnen het team is er een breed besef dat de mate van het beheersen van taal tot uiting komt in alle vakken en in alle momenten van toetsing, dit geldt voor zowel formatieve als summatieve toetsen. Een gemeenschappelijke aanpak op taal, gedragen en uitgedragen door alle vaksecties is wat de stuurgroep betreft noodzakelijk om tot optimale progressie te kunnen komen bij iedere individuele leerling.

2.6 Eigen ambities onderwijskundig beleid

(zie paragraaf 1.7.2, speerpunt 1)



3. Pedagogisch klimaat, schoolklimaat en veiligheid

3.1 Visie en uitgangspunten

Sociale veiligheid en een prettig schoolklimaat zijn van wezenlijk belang: voor de leerling om goed te kunnen leren, voor de vakdocent om goed te kunnen onderwijzen en coachen. Stanislas vmbo mavo Delft streeft naar een sfeer waarin leerlingen en medewerkers zich veilig en geaccepteerd voelen. Pesten, discriminatie, seksuele intimidatie en geweld zijn bij ons onaanvaardbaar. Stanislas vmbo mavo Delft voert actief beleid om de veiligheid van leerlingen en medewerkers te waarborgen. Belangrijk hierbij is het contact tussen de leerling en de coach. Verder volgen alle leerlingen rots en water-lessen in het eerste en tweede leerjaar en gebruiken we M5. Iedere medewerker heeft een signalerende functie. Helaas zijn er toch soms interventies nodig. Stanislas vmbo mavo Delft heeft een anti-pestprotocol. De -coördinator zorgt voor het uitvoeren ervan. Om de sociale veiligheid te meten, gebruiken we ieder leerjaar een vragenlijst. De jeugdverpleegkundige van Jeugdgezondheidszorg heeft gesprekken met de leerlingen in leerjaar 1 en 3.

Op Stanislas vmbo mavo Delft heeft elk onfatsoenlijk gedrag, in woord en gebaar, in en rond de school, consequenties voor de dader.

Wanneer een leerling of ouder/verzorger een klacht heeft, gaat hij/zij er bij voorkeur eerst mee naar de betrokken docent. Als de klacht niet naar tevredenheid wordt opgelost, kunnen ze zich wenden tot de mentor en/of de teamleider. Blijft het verschil van inzicht dan toch bestaan, dan leggen ze de klacht voor aan de directeur. Als dat geen bevredigend resultaat oplevert, wendt de leerling zich tot de regiodirecteur en in laatste instantie tot Stichting Lucas Onderwijs.

Externe klachtencommissie

Voor klachten die op Stanislas vmbo mavo Delft en door Lucas Onderwijs niet naar tevredenheid (kunnen) worden opgelost, kunnen ouders en leerlingen zich wenden tot Stichting geschillen commissies bijzonder onderwijs (GCBO). Indien gewenst, kunnen we ondersteuning krijgen van een externe vertrouwenspersoon. Voor procedures met betrekking tot de veiligheid van het personeel wordt verwezen naar de klachtenregeling, de klokkenluidersregeling en de integriteitscode van stichting Lucas onderwijs.
<https://www.lucasonderwijs.nl/over-ons/organisatie/klachtenregeling>.



3.2 Zorg en begeleiding (i.r.t. SOP)

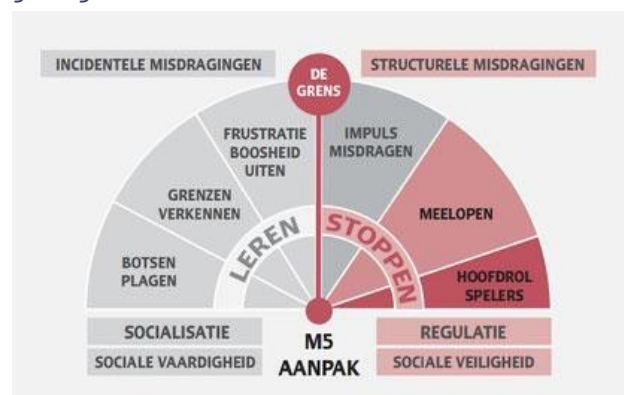
Elke school heeft zorgplicht. Dit betekent dat ze voor alle kinderen die extra onderwijsondersteuning nodig hebben, moet zorgen voor een zo passend mogelijke onderwijsplek. Dit kan op de eigen school zijn, of op een andere school die de leerling beter kan ondersteunen. Het is belangrijk dat de school en de ouders in de uitvoering van de zorgplicht samenwerken. Bundeling van kennis en ervaring van ouders en school komt de ondersteuning van een kind ten goede.

Voor extra expertise werken we intensief samen met Delft Support van de gemeente Delft en het samenwerkingsverband VO Delflanden om samen zorg te dragen voor snelle adequate ondersteuning wanneer dit nodig is. Een volledige beschrijving van het ondersteuningsaanbod is vastgelegd in het Schoolondersteuningsprofiel (SOP). Voor alle scholen geldt de Wet meldcode kindermishandeling. De meldcode geeft via een stappenplan aan hoe te handelen wanneer er signalen zijn die kunnen duiden op huiselijk geweld of kindermishandeling.

3.2.1 Coördinatie van het anti-pestbeleid

Stanislas umbo mavo Delft doet haar best om pestgedrag actief tegen te gaan. Uit onderzoek blijkt weliswaar dat pesten in algemene zin wel minder is geworden, maar dat uitgerekend het beschadigende, grotendeels onzichtbare pestgedrag niet afneemt. Onder invloed van verruwend normen en sociale media, neemt de impact van dit deel van pestgedrag toe.

Met de M5-aanpak (zie figuur hieronder) hebben we zicht op wat zich in en om de school voltrekt m.b.t. sociale veiligheid, ook buiten het zicht van volwassenen en ook voor en na school. We kunnen als school steeds gericht en tijdig bijsturen als het de verkeerde kant op gaat. Zo kunnen we bepaalde leerlingen, die zich blijven misdragen, tijdig helpen om sociaal wenselijk gedrag te laten zien.



De M5 aanpak is ontwikkeld omdat in de praktijk blijkt dat scholen het beschadigende deel van pestgedrag met de reguliere aanpak niet tijdig kunnen signaleren en stoppen. De reguliere aanpak is er met name op gericht om kinderen sociale inzichten te geven en vaardiger te maken. Deze zijn goed te gebruiken bij incidentele misdragingen. Ze hebben weinig tot geen effect bij structurele misdragingen.



Zoals vereist heeft Stanislas vmbo mavo Delft een aandachtsfunctionaris die eerste aanspreekpunt is voor zaken m.b.t. de sociale veiligheid. Zij houdt zich actief bezig met M5 door het systeem regelmatig uit te lezen. Ook brengt zij de resultaten in bij de kernteamoverleggen die wekelijks plaatsvinden. Op deze wijze grijpen we waar nodig proactief in en blijft het onder de aandacht van alle medewerkers

3.3 Eigen ambities pedagogisch klimaat, schoolklimaat en veiligheid

Stanislas vmbo mavo Delft vindt welbevinden van leerlingen en medewerkers heel belangrijk. Onderdelen van welbevinden zijn pedagogisch klimaat, schoolklimaat en veiligheid. Wij zijn van mening dat goed onderwijs pas geboden kan worden als thema's goed op orde zijn.

De afgelopen jaren heeft Stanislas vmbo mavo Delft, samen met het Trimbos-instituut, Pharos expertisecentrum en de Gezonde school, hard gewerkt aan welbevinden. Als resultaat daarvan is er een film over onze aanpak gemaakt en we worden regelmatig gevraagd om deel te nemen aan conferenties. Echter blijft welbevinden van leerlingen en medewerkers een aandachtspunt waar constant aan gewerkt moet worden. Voor de komende vier jaar is het dan ook een speerpunt van ons schoolplan.

[Klik hier voor de film over ons als Gezonde School](#)





4. Personeelsbeleid

4.1 Visie en uitgangspunten

Kwaliteitszorg omvat alle activiteiten en maatregelen waarmee de school de kwaliteit van het onderwijs bewaakt en verbetert. Het team gaat na wat de onderwijsbehoeften van de leerlingen zijn en stemt het leerproces hierop af. Ook kijkt het systematisch hoe de leerlingen zich handhaven en of de gestelde doelen behaald zijn. Evalueren is een belangrijk onderdeel van kwaliteitszorg.

Evenredige vertegenwoordiging vrouwen in de schoolleiding

De scholen van Lucas Onderwijs streven naar een evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding.

4.2 Bekwaamheidseisen en professionalisering

Stanislas vmbo mavo Delft ontwikkelt zich gestaag tot een professionele leergemeenschap. Tegelijkertijd besteden het bestuur, de schoolleiding, het onderwijzend en onderwijsondersteunende team bewust aandacht aan de duurzame inzetbaarheid van alle medewerkers ([zie paragraaf 1.7.2, speerpunt 4](#)). We vinden het belangrijk dat ieder zich prettig, veilig en gesteund voelt in zijn of haar werk. In een professionele leergemeenschap werken de schoolleiding en vakdocenten nauw samen om het onderwijs te verbeteren.

De medewerkers staan open voor feedback van buitenaf en schuwen zelfreflectie niet. Ieder krijgt voldoende mogelijkheden om zijn talenten te ontplooien en wordt daartoe gestimuleerd. Als goed geëquipeerde docenten kunnen we onze leerlingen nog beter helpen bij hun ontwikkelings- en leerproces, zodat ze hun perspectieven kunnen verbeteren. Hoe snel iedere docent deze ontwikkeling doormaakt, hangt samen met zijn of haar werkvermogen en de continuïteit, of duurzaamheid ervan.

Wie onderwijs op het Stanislas vmbo mavo Delft wil geven, heeft een onderwijsbevoegdheid nodig. Echter, niet al onze docenten zijn momenteel (volledig) bevoegd voor het vak dat ze geven. Omdat het nodig en belangrijk is dat ieder pedagogisch, didactisch en vakinhoudelijk geschoold is, maken we met de betreffende docenten afspraken om in een gestelde tijd alsnog hun bevoegdheid te halen. Het blijft niet bij een bevoegdheid, we vinden het ook belangrijk dat ieder zich blijft ontwikkelen. Dit stimuleren we onder meer in de functioneringsgesprekken. Er zijn individuele en collectieve scholingstrajecten mogelijk. Wie een individuele scholing volgt in het kader van het schoolplan of een bepaalde taak, kan in aanmerking komen voor een (gedeeltelijke) tegemoetkoming in de studiekosten. Sowieso krijgen onze vakdocenten uren voor deskundigheidsbevordering, naar rato van hun aanstelling.



De collectieve scholing is voor alle medewerkers, of voor een specifieke groep, zoals vaksecties of teams. Het scholingsplan wordt gemaakt aan de hand van het jaarplan, van de scholingsbehoefte van medewerkers, of als uit tevredenheidsonderzoeken blijkt dat er aanleiding toe is. Het -plan wordt opgenomen in het jaarrooster. Soms kan een scholingstraject voor docenten verplicht gesteld worden. Bijvoorbeeld als zijn of haar functioneren onder het gewenste niveau is.

Personeelsgesprekencyclus

Het managementteam heeft jaarlijks met elke medewerker een functioneringsgesprek. Dit is een open, gelijkwaardig gesprek tussen een leidinggevende en een medewerker, met als doel het functioneren van de medewerker te bespreken en eventuele problemen die daarmee verband houden, op te lossen. Een standaard onderdeel van het gesprek is de persoonlijke ontwikkeling van de docent.

Ter voorbereiding op het functioneringsgesprek gebruiken we:

- 360-feedback uit de zelfevaluatie en enquêtes van leidinggevende, collega's, leerlingen en/of medewerkers. De medewerker gebruikt de Beoordelings- en ontwikkeltool (BOOT)
- onderwijsresultaten en examenresultaten met benchmarkinformatie
- lesobservaties uit de Digitale observatie tool (DOT)

4.3 Personeelsbeleid dat bijdraagt aan onderwijskundig beleid

Door medewerkers te betrekken bij de ontwikkeling van nieuw beleid en/of de uitvoering ervan, zijn ze intrinsieker gemotiveerd om ermee aan de slag te gaan. Bij de totstandkoming van dit schoolplan zijn de medewerkers dan ook betrokken.

In het professioneel statuut ([zie onze website](#)) staat hoe het Stanislas vmbo mavo Delft zijn medewerkers betreft en inspraak organiseert.

In kort bestek: jaarlijks wordt het jaarplan geëvalueerd, medewerkers kunnen meeschrijven aan het nieuwe jaarplan, er zijn werkgroepen om vraagstukken te beantwoorden en studiedagen om beleid uit te werken, het MT overlegt maandelijks met de vaksectievoorzitters, enzovoorts. Medewerkers hebben in de hele PDCA-cyclus (plan, do, check, act) een rol.

De medezeggenschapsraad heeft wettelijk advies-, dan wel instemmingsrecht aangaande nieuw beleid. Doordat we nieuw beleid al in een vroeg stadium met elkaar bespreken, is de samenwerking doorgaans vruchtbaar.



4.4 Eigen ambities personeelsbeleid

Onder- en bovenbouw

In schoolplan 2019-2023 heeft Stanislas vmbo mavo afscheid genomen van Gepersonaliseerd Leren in de onderbouw. Deze manier van werken was niet goed ingevoerd waardoor het nooit zijn beslag in de bovenbouw heeft gekregen. Het resultaat was dat de onder- en de bovenbouw als twee gescheiden teams hun werk deden en dat er geen aansluiting nog samenhang was in het onderwijs dat geboden werd. Het waren twee scholen in één die elkaars taal niet spraken en waarbij de leerlingen het idee hadden in de bovenbouw op een andere school te zitten. Inmiddels zijn we één team die dezelfde taal spreekt, waar leraren over de verschillende leerjaren heen lesgeven en waardoor we in staat zijn gezamenlijk te werken aan alle (onderwijskundige) uitdagingen die voor ons liggen.

Echter zijn we er niet en met het oog op allerlei onderwijskundige en andere uitdagingen in de nabije toekomst, hechten we aan een goede samenwerking binnen Stanislas vmbo mavo Delft. Dit willen we stimuleren met een nieuwe organisatiestructuur: met ingang van het schooljaar 2023-2027 voeren we het matrixmodel in. Hiermee hebben we enerzijds de teams, anderzijds de vaksecties. Dit maakt het mogelijk om — afhankelijk van het onderwerp — óf vanuit de teams aan te sturen, óf vanuit de vaksecties.

De bovenbouw gaat terug naar één teamleider, omdat die bouw in het vmbo complex is en het beste in één hand kan liggen: er zijn drie niveaus in twee leerjaren, de bovenbouw heeft vier profielen (bwi, mvi, zw en eo), er moeten bedrijfsstages georganiseerd worden, de leerlingen moeten vervolgonderwijs kiezen en doen (centraal) schriftelijk examen en centraal schriftelijk praktisch examen.

Scholing

Scholing wordt aangeboden voor:

1. Stanislas vmbo mavo Delft als team
2. onderbouw- en bovenbouwteam
3. vaksecties
4. managementteam

Ad 1. Stanislas vmbo mavo Delft team

De scholing voor iedereen die op het Stanislas vmbo mavo Delft onderwijs geeft, wordt voorafgaand aan elk nieuw schooljaar vastgesteld en vastgelegd in een scholingsplan.

Ad 2. Onder- en bovenbouwteam

De teamleider bepaalt met het MT of het onder- of bovenbouwteam bepaalde scholing nodig heeft. Bijvoorbeeld ten behoeve van bepaalde jaarplanactiviteiten.

Ad 3. Vaksecties

Uit de vakwerkplannen van de secties kunnen ook scholingsbehoeften blijken. Indien meer vaksecties hierom vragen, ligt samenwerking voor de hand.



Ad 4. Managementteam

Leden van het management doen mee met de teamscholing. Daarnaast kunnen ze persoonlijk scholing volgen. Scholing kan ook ten behoeve van een portefeuille ingezet worden. Medezeggenschapsleden kunnen scholing volgen die bijvoorbeeld via de onderwijsbond wordt aangeboden.

Nieuwe medewerkers

Stanislas vmbo mavo Delft wil zich profileren als goed werkgever, onder meer met levensfasebewust personeelsbeleid ([zie paragraaf 1.7.2, speerpunt 4](#)) en een goede balans van medewerkers gezien leeftijd, opleiding, ervaring en geslacht.

Bij de sollicitatieprocedures worden de directeur, de teamleider, een vakdocent en leerlingen betrokken.

Als een nieuwe docent bij Stanislas vmbo mavo Delft begint, wordt hij/zij het eerste jaar begeleid door een externe coach. Hiervoor wordt de komende jaren een begeleidingsplan ontwikkeld.

Leerlingen en personeelsbeleid

Leerlingen kunnen op verschillende manieren invloed uitoefenen op het personeelsbeleid. Hoewel het personeelsbeleid meestal wordt bepaald door de schoolleiding en het onderwijzend personeel, kunnen onze leerlingen een belangrijke stem hebben bij beslissingen die direct van invloed zijn op hun onderwijservaring. Hier zijn enkele manieren waarop leerlingen invloed kunnen uitoefenen op het personeelsbeleid:

1. Medezeggenschapsraad

Net als bij veel andere scholen is er een medezeggenschapsraad waarin leerlingen, en ouders en personeelsleden, vertegenwoordigd zijn. De medezeggenschapsraad heeft de taak om advies uit te brengen en instemming te verlenen bij belangrijke beslissingen, waaronder het personeelsbeleid.

Leerlingen kunnen in de medezeggenschapsraad hun standpunten en belangen naar voren brengen, en zo een directe invloed uitoefenen op de keuze en het behoud van docenten.

2. Evaluaties en feedback

We voeren regelmatig evaluaties uit om de kwaliteit van het onderwijs en de prestaties van medewerkers te beoordelen.

Leerlingen kunnen hun ervaringen en feedback delen via evaluaties, enquêtes of gesprekken. Deze informatie kan worden gebruikt bij het evalueren van docenten en het nemen van beslissingen over de samenstelling van het personeel.

Het is belangrijk dat leerlingen zich gestimuleerd voelen om eerlijke en constructieve feedback te geven, zodat het personeelsbeleid kan worden aangepast op basis van hun behoeften.



3. Leerlingenpanels

We zijn voornemens om leerlingenpanels te organiseren waarin leerlingen samenkomen met docenten en het mt om specifieke onderwerpen te bespreken. Deze panels bieden een platform voor leerlingen om hun standpunten over het personeelsbeleid te delen en direct in gesprek te gaan met de verantwoordelijken.

Door actief deel te nemen aan deze panels kunnen leerlingen hun perspectief laten horen en kunnen ze bijdragen aan veranderingen in het personeelsbeleid.

4. Communicatie en dialoog

Het is essentieel dat we als school openstaan voor de mening en suggesties van leerlingen met betrekking tot het personeelsbeleid. Een cultuur van open communicatie en dialoog tussen leerlingen, docenten en mt is cruciaal om wederzijds begrip en vertrouwen op te bouwen. We doen dat of willen dat gaan doen met leerlingervergaderingen (leerlingenraad), discussiegroepen of informele gesprekken organiseren om leerlingen de kans te geven hun ideeën te delen en deel te nemen aan besluitvormingsprocessen.

Door leerlingen de mogelijkheid te geven om invloed uit te oefenen op het personeelsbeleid, kan Stanislas umbo mavo Delft een inclusieve en participatieve omgeving bieden waarin de behoeften en belangen van leerlingen serieus worden genomen.

Funcziemix

Vakdocenten zonder de vereiste bevoegdheid, worden bezoldigd in schaal LB. Bevoegde vakdocenten kunnen in aanmerking komen voor promotie.

Voorwaarden zijn:

- Er moet ruimte zijn binnen de beschikbare formatie;
- De toekenning vindt plaats op basis van beoordeling aan de hand van een vastgestelde competentiematrix.

Koersbeweging Lucas Onderwijs

- Toekomstgericht personeelsbeleid
- Sturingsfilosofie



5. Kwaliteitsbeleid

5.1 Uitgangspunten en doelstellingen Lucas Onderwijs

Het stelsel van kwaliteitszorg voor Lucas Onderwijs is ingebed in de PDCA-cyclus en gericht op kwaliteitsdoelen van de organisatie. Kwaliteitszorg krijgt primair vorm op schoolniveau, op regio- en bestuursniveau bestaat kwaliteitszorg uit maatregelen die de kwaliteit op schoolniveau ondersteunen, stimuleren en helpen verbeteren. Voor het stelsel van kwaliteitszorg bij Lucas Onderwijs zijn de volgende uitgangspunten vastgesteld.

Het stelsel:

- draagt bij aan de brede kwaliteitsambitie van Lucas Onderwijs;
- is ingebed in een kwaliteitscultuur;
- maakt gebruik van de rollen en verantwoordelijkheden die binnen Lucas Onderwijs zijn belegd;
- volgt de beleidscyclus en is gericht op de kwaliteitsdoelstellingen van de organisatie;
- maakt optimaal gebruik van de beschikbare managementinformatie op alle niveaus;
- hanteert betrouwbare instrumenten en methodieken;
- is naast kwaliteitsontwikkeling ook gericht op preventie van zwakke scholen en afdelingen, en
- bevat richtlijnen over hoe te handelen mocht dat onverhoopt toch dreigen.



Het kwaliteitsbeleid van Lucas Onderwijs is erop gericht de realisatie van de ambities en doelstellingen te ondersteunen, zowel op Lucas als op schoolniveau. De op Lucas niveau in het koersdocument uitgewerkte strategische doelstellingen, zijn op schoolniveau vertaald in schoolspecifieke ambities en doelstellingen.

De doelen die de school zich stelt worden geëxpliciteerd (Plan), de kwaliteit van uitvoering en de resultaten worden bewaakt (Do) en afgezet tegen de beoogde doelen (Check). Zo leren we met elkaar, voeren we verbeteringen door, borgen we de opbrengsten en leggen we verantwoording af aan onze stakeholders (Act). Op deze wijze is de cirkel van ons kwaliteitszorgstelsel rond.



5.2 Kwaliteitsbeleid van de school

Doelen kwaliteitsbeleid

Onder kwaliteit verstaan we op het Stanislas vmbo mavo Delft de mate waarin we erin slagen onze doelen te behalen, naar tevredenheid van onszelf, de overheid, ouders en leerlingen. De overheid ziet toe op de inspectiekaders, de normen waaraan we wettelijk moeten voldoen. De eigen Stanislas vmbo mavo Delft -doelen zijn verwoord in de vier speerpunten die in dit schoolplan zijn opgenomen. Stanislas vmbo mavo Delft stelt de leerling en zijn ontwikkeling centraal. Onze docenten en medewerkers, die pedagogisch en didactisch zorg besteden aan de leerlingen, bepalen grotendeels de kwaliteit van onze school. Dit betekent dat medewerkers begrijpen waarom ze bepaalde procedures moeten volgen. Ze voelen zich mede betrokken en verantwoordelijk voor de kwaliteit van de school.

Met interne kwaliteitszorg zorgen we systematisch voor de kwaliteit van ons onderwijs. Hierbij gebruiken we de kwaliteitsagenda. In dit programma staan alle acties beschreven en gepland die we gedurende een schooljaar ondernemen om de kwaliteitsdoelstellingen te halen en te meten. Aan de hand van tussentijdse evaluatie is bijstelling van de doelstellingen mogelijk, dan wel van het programma en/of de manier waarop het wordt uitgevoerd.

Het kwaliteitszorgplan is een praktische handreiking. Consequent gebruikmaken van de pdca-cyclus, draagt bij aan onze lerende organisatie. Stanislas vmbo mavo Delft heeft de pdca-cyclus echter nog niet volledig vertaald naar het kwaliteitszorgsysteem. We willen de bestaande aspecten van kwaliteitszorg samenvoegen in een plan waarin de verschillende stappen, de actoren en de ondersteunende instrumenten staan.



5.2.1 De kwaliteitscyclus

De kwaliteit van ons onderwijs maken we objectieverbaar en meetbaar, en evalueren we aan de hand van indicatoren. We kunnen normen ontlenen door vergelijkingen met verwante scholen te maken (benchmarking) of we bepalen ze zelf.

De norm kan een absoluut streefgetal zijn: bijvoorbeeld een verschil van (niet meer dan) 0,3 tussen

het gemiddelde SE- en CE-cijfer. Ook kan de norm een ontwikkeling in de tijd zijn, bijvoorbeeld een verbetering van 10 procent in twee jaar voor een bepaalde indicator.

Het ligt voor de hand aan te sluiten bij de vier indicatoren uit het nieuwe onderwijsresultatenmodel van de Inspectie:

- Positie in leerjaar 3 vergeleken met het advies van de basisschool.
- Percentage onvertraagde studievoortgang in leerjaar 1 en 2.
- Percentage onvertraagde studievoortgang vanaf leerjaar 3.
- Gemiddeld cijfer centraal examen van alle vakken.

De tevredenheid over de schoolprocessen meten we met het kwaliteitsvolgsysteem (Kwaliteitscholen): een tevredenheidsonderzoek onder de leerlingen, ouders en personeel, alsook regelmatige gesprekken tussen de schoolleiding en de secties. De ambitie is dat de secties op basis van dit schoolplan een vakwerkplan maken per schooljaar. Voor de schoolleiding maken ze jaarlijks een voortgangsrapportage op basis van het schoolplan en het eigen vakwerkplan. Hierbij

gebruiken ze eigen relevante informatie en data die door het datateam worden verstrekt.

Kwaliteitszorgplan

Het kwaliteitszorgplan bevat per doelstelling:

- de indicatoren die op gezette momenten gemeten worden;
- hoe de gemeten data ingezet worden om:
 - de docenten meer inzicht te geven in leerlingen;
 - de leerlingen te helpen stappen vooruit te zetten;
 - indien nodig de uitvoering van doelstellingen aan te passen.

Op de thema's leerlingenresultaten, tevredenheid over de school en kwaliteit van onderwijsprocessen zetten we al verscheidene instrumenten en procedures in. De komende jaren gaan we verder met implementeren.

Bewaken leerlingenresultaten

- Analyseren van leeropbrengsten op de niveaus: docent, sectie, leerjaar en team — met behulp van MMP-, RTTI- en citoresultaten.
- Leerlingen bespreken aan de hand van de RTTI-resultaten en MMP-informatie.
- Vakdocenten en -secties nemen verantwoordelijkheid.



Bewaken tevredenheid over de school

- Jaarlijks tevredenheidsonderzoeken onder ouders en leerlingen.
- Klankbordgroepen via ouderraad en leerlingenraad.
- Tweejaarlijkse tevredenheidsmeting onder personeel.

Bewaken kwaliteit onderwijsprocessen

- Op leerdoelen en eindtermen gebaseerde pto's, pta's, ptd's en studiewijzers.
- Lesbezoeken (zowel door MT als collegiaal) middels inzet van digitale observatietool DOT (zie einde van dit hoofdstuk).
- Standaard Stanislas vmbo mavo Delft -lesmodel (doelgerichte opbouw van de lessen).
- Eenduidig interpreteren en toepassen van huisregels en -procedures.
- Coaching van leerlingen in alle leerjaren.
- Absenties terugdringen met het verzuimbeleid.
- Afnemen van Cito/Vas.
- Examencommissie en toetsingsbeleid.
- SE-weken (schoolexamenweken).
- Collegiale visitatie: een commissie van mensen van andere scholen die voor een specifieke (hulp)vraag komen observeren.
- Oprichten datateam om informatie te verzamelen en te interpreteren.

5.2.3 Het verbeteren van de kwaliteit

Een van de speerpunten van het Stanislas vmbo mavo Delft is opbrengstgericht werken. Dit is het gezamenlijk systematisch, planmatig en doelgericht werken aan leer- en gedragsprestaties. Het beoogde resultaat is dat de vakdocent de leerling op basis van data optimale ondersteuning biedt met kwalitatief goede lessen, differentiëren, individuele reflectiegesprekken en het aanreiken van leerstrategieën. Met als sterk punt dat alle vakdocenten 'dezelfde taal' richting de leerlingen spreken.

Gezamenlijk systematisch wil zeggen dat alle docenten op cognitief en conatief gebied inzicht verkrijgen door de resultaten van de leerlingen periodiek te analyseren.

Planmatig betekent dat alle vakdocenten de summatieve resultaten analyseren die in het pto en het pta zijn opgenomen; ze gebruiken hiervoor de RTTI-methodiek.

Doelgericht houdt in dat alle betrokkenen weten waar naartoe gewerkt wordt en hoe, en wat ervoor gedaan moet worden. Om dit te bereiken maken we op basis van de pto's en pta's, studiewijzers. De studiewijzer borgt de doorlopende leerlijn en bevat naast het reguliere programma ook een intensief en excellent programma voor leerlingen die herhaling nodig hebben, of juist meer uitdaging aankunnen. Met de data die we met RTTI verkrijgen, reiken we de leerlingen leerstrategieën aan en krijgen ze feedback op hun toetsen.



Door hun cijfers te vergelijken met gemiddelden op andere scholen, kunnen we beoordelen hoe we in verhouding presteren. Met deze informatie kunnen we verder onderzoek doen en indien nodig tijdig interventies plegen.

Leerlingbespreking

Ook de leerlingbespreking kunnen we doen door de RTTI- en OMZA-methodiek (organisatie, meedoen, zelfvertrouwen en autonomie) te gebruiken. RTTI geeft in één overzicht per leerling aan wat diens vorderingen zijn. Tijdens de vergadering kunnen we conclusies trekken en een gezamenlijke aanpak voor de betreffende leerling afspreken.

Gesprek met ouders

Voor ouders kan een overzicht gemaakt worden van cijfers, cognitieve en conatieve aspecten. In een persoonlijk gesprek kan dit hun een goede onderbouwing geven van:

- waarom een bepaalde beslissing is genomen;
- waar de leerling op uitvalt en welke leerstrategieën kunnen helpen;
- waarom een leerling een vak wel of niet op een hoger niveau kan volgen.

Se-weken

Sinds 2019-2020 werkt de school met toetsweken (onderbouw) en SE-weken. Het afnemen van toetsen en schriftelijke examens zijn hierdoor beter georganiseerd. Herkansingen en inhaalmomenten worden centraal gepland en cijfers zijn tijdig binnen, zodat over de resultaten overlegd kan worden. Voor dit proces is specifiek beleid gemaakt.

Andere acties in de komende vier jaren die bijdragen aan beter kwaliteitsbeleid:

- Opstellen eenduidige kwaliteitsagenda (overzicht met jaarlijks terugkerende activiteiten en eindverantwoordelijke actoren).
- Tweejaarlijks professioneel gesprek met vaksecties en docenten over de resultaten van het onderwijs en examens. Hierin komen de bevorderende en belemmerende factoren aan bod.
- Jaarlijks evalueren van leerstofaanbod, schoolklimaat, zorg en begeleiding.



5.2.4 Verantwoorden van de gerealiseerde kwaliteit

Leerlingen

Leerlingen zijn bekend met de leerdoelen en eindtermen die ze zich eigen moeten maken. Dit gebeurt met behulp van het pta, pto en studiewijzers. Toetsen die ze hebben gemaakt, worden altijd uitvoerig besproken.

Leerlingen hebben een belangrijke rol in de medezeggenschapsraad, regioraad en de leerlingenraad. Hun perspectief op nieuw beleid is voor ons belangrijk.

Ouders

Ouders kunnen in Magister zien wat hun kind presteert en welk huiswerk gemaakt moet worden. Ook krijgen leerlingen na elke periode een fysiek rapport mee, dat met hun ouders besproken wordt. Op gezette tijden zijn er zogeheten col-gesprekken (coach, ouder, leerling). Ook zijn er ouderavonden waarop ouders met vakdocenten kunnen spreken over de voortgang van hun kind.

Ouders en leerlingen worden minimaal eens per jaar uitgenodigd voor een informatieavond waarop ze uitleg krijgen over bijvoorbeeld profielkeuzes, vakkenpakketen, exameninformatie, enzovoorts. Ouders hebben een belangrijke rol in de medezeggenschapsraad, regioraad en de ouderraad. Hun visie op nieuw beleid is onmisbaar.

Medewerkers

De medezeggenschapsraad van het Stanislas vmbo Delft bestaat uit drie ouders, twee leerlingen en drie medewerkers. De directeur vraagt de (P)MR volgens de Wet medezeggenschap op scholen (WMS) om advies, dan wel om instemming. Daarnaast wordt de (P)MR in een vroeg stadium meegenomen in de planvorming van nieuw beleid.

Regiodirecteur

Naast de driewekelijkse bilaterale overleggen tussen de regiodirecteur en de directeur zijn er de driejaarlijks managementgesprekken. Bij deze gesprekken zijn de directeur bedrijfsvoering, de HRM-adviseur en onderwijs en kwaliteit aanwezig. Hieronder de thema's die besproken worden.

Gesprek	Agendapunten
1 ^e managementgesprek oktober/november	<ul style="list-style-type: none">• CE en inspectie• tevredenheidsonderzoeken• aansluiting po – vo
2 ^e managementgesprek februari/maart	<ul style="list-style-type: none">• ingevulde zelfevaluatie onderwijskwaliteit• voortgang uitvoering jaarplan• positionering en communicatie
3 ^e managementgesprek mei/juni	<ul style="list-style-type: none">• jaarplan• voorbereiding/opstart komend schooljaar• aansluiting vervolgonderwijs• samenstelling en kwaliteit schoolleiding – kansen en aandachtspunten



5.2.5 Kwaliteitszorg ondersteunen

Om onze kwaliteitszorg en bedrijfsprocessen te ondersteunen, gebruiken we diverse digitale systemen.

Kwaliteitsbieb

Kwaliteitsbieb is een programma waarin we ons beleid, protocollen en notulen plaatsen. Het geeft automatisch aan wanneer welk beleid geëvalueerd moet worden. De collega's kunnen op een eenvoudige wijze bij alle stukken. Ook externen kunnen we toegang verlenen, zoals de regiodirecteur, het bestuur en de onderwijsinspectie.

MMP

MMP is een dashboard- en een analyseprogramma dat onze gegevens in Magister omzet naar informatie waarmee gestuurd kan worden op verbetering. Die informatie ondersteunt ons bij het nemen van besluiten.

RTTI-online

RTTI-online is een methode-onafhankelijk platform dat samenhang toont in de ontwikkeling van de leerling over vakken en methodes heen.

Vensters

Vensters biedt instrumenten die deel uitmaken van ons kwaliteitsbeleid. Met de actuele data in ManagementVenster maken we analyses en kunnen we gericht sturen op verbeteracties. Het bestaat uit: tevredenheidsonderzoeken, Scholen op de kaart en Dashboard passend onderwijs.

DOT

DOT (digitale observatietool) is een webapplicatie waarmee eenvoudig en snel lesobservaties worden uitgevoerd. DOT maakt gebruik van een vragenlijst met de nieuwste indicatoren uit het waarderingskader van de onderwijsinspectie.



6. Financieel beleid

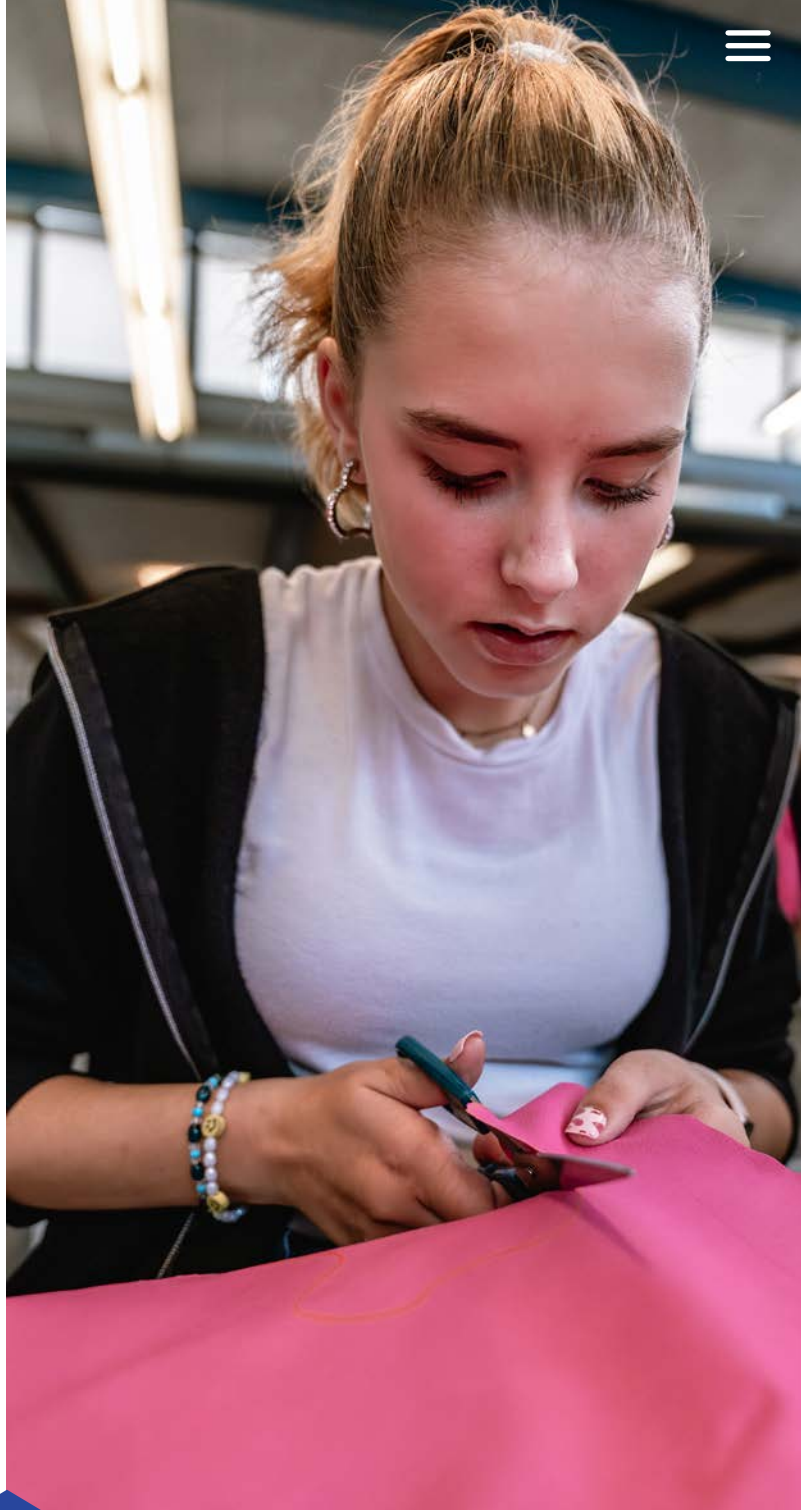
Het financieel beleid van onze school vindt plaats binnen de kaders van Lucas Onderwijs. In de komende vier jaar is het doel om de school van een gezonde financiële basis te blijven voorzien met een solide weerstandsvermogen. De begroting en meerjarenbegroting zijn leidend.

Sponsorbeleid

Het beleid t.a.v. aanvaarding materiele bijdragen en geldelijke bijdragen, niet zijnde ouderbijdragen of op onderwijswetgeving gebaseerde bijdragen is als volgt: we hanteren hiervoor de regels uit het Convenant 'Scholen voor primair en voortgezet onderwijs en sponsoring'. Sponsoring beïnvloedt niet de onderwijsinhoud en leerlingen worden niet blootgesteld aan reclame-uitingen die niet overeenkomen met de onderwijsdoelstelling en visie van de school.

Vrijwillige ouderbijdrage

Onze school vraagt aan alle ouders een vrijwillige ouderbijdrage. De ouderbijdrage wordt gebruikt voor extra activiteiten. Alle leerlingen kunnen altijd meedoen aan deze activiteiten. We sluiten geen leerlingen uit omdat hun ouders de vrijwillige ouderbijdrage niet kunnen of willen betalen.





Bijlage: SWOT analyse

	STERKTES	ZWAKTES	
INTERNE FACTOREN	<ol style="list-style-type: none">1. Structuur toetsweek2. KTV3. Vast lokaal4. Mentoring5. Verschillende culturen (rolmodel voor de klas)6. Onderwijsassistenten7. RTTI8. Surveillance9. Collegiaal, fijne collega's10. HOY-app11. Zorgstructuur12. Heldere organisatie gelinkt aan visie, onderwijsaanbod, profielen, OGW, coaching, SWOT13. Diverse kennis en krachten binnen team14. Mogelijkheid tot scholing/ontwikkeling15. Iedereen is welkom16. Masterclass17. RT18. Bloemencadeau19. Stuur op schip20. Marshall21. Ruim22. Fruit23. Coaching24. Westcoaching25. Huiswerkbegeleiding26. 1 school	<ol style="list-style-type: none">1. Profielen27. Schoolfeesten excursies29. PPO/ doorlopende leerlijn30. Uitstuurlokaal31. Leerling staat centraal32. Taalbeleid33. Denkend aan achterstanden, meer dan gemiddeld te veel gedragsproblemen34. Team is divers in vergelijking andere scholen redelijke representatie van leerlingpopulatie35. Er is affiniteit met onze doelgroep. Bereidbaarheid om meer te zijn dan onderwijzer36. Ondanks grote zorgbehoeftes, ook aandacht voor onderwijskundige en didactische aspecten37. Praktijkvakken lijken een succes! (Interne kansen: meer vaker, uitbreiden, grenzen van die normen opzoeken)38. Kennis en kunde team inventariseren en beroep op doen39. Team40. Persoonlijke aandacht41. Pedagogisch klimaat42. M543. Maatwerk/aandacht voor individu	<ol style="list-style-type: none">1. Ouderparticipatie (brede school)2. Centraal punt voor toetsen inleveren, uitdelen (voorkomt andere lay-outs, taalfouten en verminderd werkdruk)3. Geen apart lokaal afname toetsen dyslecten4. Communicatie algemeen ouders/ leerlingen5. ICT + ondersteuning6. Teamleiders/leerjaren andere methodes eisen stellen/hanteren (1 lijn / beleid) (afhankelijk van flexibiliteit)7. Meer aandacht voor pedagogisch klimaat8. RTTI + strategie niet alleen inzetten bij onvoldoendes9. Gevaar overbelasting leerling (school+ bijles+ 't zetje etc.)10. Top down11. Teveel tegelijk willen12. Werkdruk13. Begeleiding nieuwe taken14. Tijdgebrek15. Veiligheid16. Hygiëne gebouw17. Duurzaamheid18. Overkill aan communicatiekanalen: HOY, Magister, M5, RTTI, KTV, mail 2x, zermelo, Onedrive, google drive, mondeling, jaarplanning, agenda, S-schrijf, studiewijzers19. Niet-kloppende jaarplanning/outlook agenda20. Heldere en eenduidige vergaderstructuur/ sanctiestructuur21. Communicatie naar personeel22. Ongezond eten kantine23. Invoering nieuwe activiteiten24. Gebouw, saai, koud25. Veel profielen -> te weinig aanmeldingen26. "Negatieve leerlingen"27. Coaching -> groepen max 12 28. Verouderde Zermelo enz., oud leerlingen, -collega's staan erin28. Begeleiding nieuw personeel / handleiding29. Veel veranderingen in rooster/planning30. Veiligheid in de school31. Geen duidelijk taakbeleid32. Klassencoach van 'onbekende' leerlingen33. Kwaliteiten van personeel worden niet altijd ingezet34. Magister belangrijk! Echter traag en verouderd systeem35. Studiewijzers zijn mooi! Echter hoe en wanneer leren we onze leerlingen hoe echt te gebruiken? Onvoldoende aandacht plannen en leren leren.36. Gedragsproblemen, demotivatie37. RT in huis is prachtig! Echter 6 weken is onhaalbaar38. Structuur personeel, niet altijd duidelijk tot wie we ons moeten richten39. Naam van de school40. Feedback41. Cultuur42. Leerlingenaantal43. Grootte van de organisatie44. Differentiatie
	EXTERNE FACTOREN	<ol style="list-style-type: none">1. Baangarantie voor leerlingen2. Excursies3. Ouderparticipatie (vakgebieden <-> beroepen)4. Verbetering van de huiswerkbegeleiding5. Verduurzamen school / leerlingen bewust maken6. Nieuwbouw7. Ontwikkelingen onderwijs8. Projecten in en met de buurt (elkaar leren kennen)9. Samenwerking bedrijven (schaarste arbeidsmarkt)10. Stage11. Bereidheid van bedrijven om bij ons binnen te komen, krapte arbeidsmarkt, stages uit eigen netwerk (ouders ...)12. Energietransitie, subsidies omtrent duurzaamheid13. Samenwerking met bibliotheek	<ol style="list-style-type: none">14. Delft on Stage15. Contact met basisscholen en verzorgingstehuizen16. Subsidies17. Verbouwen huidige gebouw18. Beroepenmarkt binnen de school19. Social Media benutten20. Scholenmarkt in huis halen21. Financien22. Nieuwe imago23. Technologie24. Opleidingschool25. Meer invulling mavo nieuwe leerweg26. Verandering kijk op VMBO - MBO27. SMD28. Duurzaamheid29. Samenwerking met externen (onderwijsketen)30. Docententekort31. Arbeidsmarkttekort



Stanislas

vmbo mavo Delft

Krakeelpolderweg 1 | 2613 NV Delft

T 015 750 60 20

E sck@stanislascollege.nl

www.stanislas-vmbo.nl