

Kwaliteitskader Onderwijsgroep Amersfoort

Inhoud

Inleiding.....	1
Plaats van dit kader	1
Visie op kwaliteitszorg.....	1
Uitgangspunten kwaliteitszorg	2
Kwadrant 1: in control op het collectief	3
Kwadrant 2: de ontwikkeling van het collectief.....	4
Kwadrant 3: in control op het individuele personeelslid.....	4
Kwadrant 4: de ontwikkeling van het individuele personeelslid	5
Zelfanalyse en instrumenten.....	5
Instrumenten	5

Inleiding

Over het onderwijs op onze scholen zeggen bestuur en directieraad van de Onderwijsgroep Amersfoort het volgende in respectievelijk hun visie op onderwijs en in de gedeelde ambitie:

(...) leerlingen op het voor hen hoogst haalbare niveau onderwijzen en hen vaardigheden leren waardoor zij actief kunnen bijdragen aan de kwaliteit van onze samenleving.

(...) uitstekend onderwijs verzorgen en innoveren om het leren en de ontwikkeling van leerlingen systematisch te bevorderen.

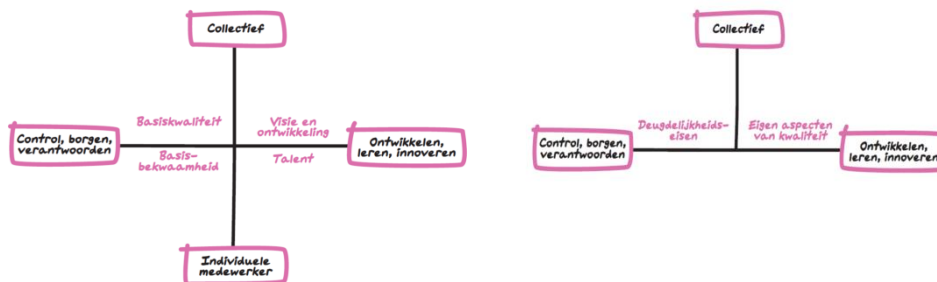
Plaats van dit kader

Zoals de Onderwijsgroep voor financiën een financieel kader hanteert, hanteert het voor onderwijs een onderwijskader om te bewerkstelligen dat we onze ambitie op het gebied van onderwijs uitvoeren. In het onderwijskader benoemen wij de uitgangspunten die wij hanteren met betrekking tot kwaliteitszorg. De afspraken die hieruit volgen zijn geordend naar de indeling van het kwaliteitskwadrant hieronder.

Visie op kwaliteitszorg

Kwaliteitszorg gaat over monitoring en verbetering van de kwaliteit, de verantwoording daarover en over de visie van bestuur en directieraad op de scholen, de gekozen ontwikkeling van de scholen en op onderwijs.

We maken hierbij gebruik van het kwaliteitskwadranten van B&T.¹



Vier kwadranten. Control en Ontwikkeling. Collectief en Individu. Zonder ontwikkeling houd je je basiskwaliteit niet jaar na jaar op orde. De ambities en kwaliteiten van het collectief kun je niet los zien van de ambities en kwaliteiten van de medewerkers, ze beïnvloeden elkaar en zijn liefst met elkaar in balans. De inspectie beoordeelt de bovenkant van het model, de collectiefkant, en vat het kwadrant linksboven onder de noemer *deugdelijkheidseisen*; het kwadrant rechtsboven onder de noemer *eigen aspecten van kwaliteit*. Bestuur en directieraad beschouwen ook de onderkant, de HR-kant van het kwadrant.

Uitgangspunten kwaliteitszorg

1. Met afvinklijstjes zijn we er niet. Kwaliteit heeft met cultuur te maken. Het is die cultuur die we willen bewerkstelligen. Vragen die we elkaar stellen zijn bijvoorbeeld: Wat is kwaliteitscultuur voor jou - bestuurder, directeur, medewerker? Wat is jouw rol in het streven naar die kwaliteitscultuur? Kun je een mooi voorbeeld geven van iets waarvan je zegt: "kijk, dit is nu onze kwaliteitscultuur"? Stel dat je een kwaliteitscultuur hebt gerealiseerd, wat zie je dan? Wat zou dan nu een goede eerste stap zijn om dat te bereiken?
2. Wij leren om in alle lagen van de organisatie te denken vanuit het waarderend perspectief
3. Het bestuur bewerkstelligt dat de directeuren bewerkstelligen dat hun scholen gestructureerd het doel nastreven van goed onderwijs in een ambitieuze, oplettende, plezierige omgeving.
4. Kwaliteitszorg stimuleert tot verbetering waar nodig en ontwikkeling waar wenselijk.
5. Ouders, leerlingen en medewerkers zijn belangrijke bronnen van informatie over de kwaliteit van hun school.
6. Het bestuur zoekt geen zekerheid achter de komma en richt het stelsel voor kwaliteitszorg sober en doelmatig in.

¹ **Bolk, Tijmen en Claudia Smit** (2017) *De geest uit de fles. Van bureaucratie naar bezieling*. (B&T ISBN: 978-90-821557-7-8).

7. Om het bestuur vroegtijdig van prognoses en resultaatanalyses te voorzien, maken de scholen gebruik van software die data uit het leerlingadministratief programma genereert en op een overzichtelijke wijze presenteert.
8. We hanteren een systeem van collegiaal schoolbezoek waarbij elke school periodiek wordt bezocht door een collegiaal schoolbezoekteam.
9. Het bestuur voert elke drie weken een gesprek met elk van de directeuren. In een aantal van die gesprekken worden de prognoses en resultaatanalyses besproken.

Kwadrant 1: in control op het collectief

10. Directeuren monitoren zelf of hun school voldoet aan de deugdelijkheidseisen die de inspectie stelt.

Onderwijsproces

- (OP1) Aanbod
- (OP2) Zicht op ontwikkeling en begeleiding
- (OP3) Didactisch handelen
- (OP4) Extra ondersteuning
- (OP5) Onderwijstijd
- (OP6) Samenwerking
- (OP7) Praktijkvorming /stage
- (OP8) Toetsing en afsluiting

Schoolklimaat

- (SK1) Veiligheid
- (SK2) Pedagogisch klimaat

Onderwijsresultaten

- (OR1) Resultaten
- (OR2) Sociale en maatschappelijke competenties
- (OR3) Vervolgsucces

Kwaliteitszorg en ambitie

- (KA1) Kwaliteitszorg
- (KA2) Kwaliteitscultuur
- (KA3) Verantwoording en dialoog

Financieel beheer (op schoolniveau)

- (FB1) Continuïteit
- (FB2) Doelmatigheid
- (FB3) Rechtmatigheid

11. Het bestuur monitort een selectie van de deugdelijkheidseisen:

- (OP2) Zicht op ontwikkeling en begeleiding
- (OP3) Didactisch handelen
- (SK1) Veiligheid
- (SK2) Pedagogisch klimaat
- (OR1) Onderwijsresultaten
- (FB1) Continuïteit
- (FB2) Doelmatigheid
- (FB3) Rechtmatigheid

12. In het geval van onvoldoende opbrengsten hanteert het bestuur de volgende interventieladder
- a. Maatregel bij 1 jaar onvoldoende opbrengsten: gerichte analyse en maatregelen.
 - b. Maatregel bij 2 jaar onvoldoende opbrengsten: brede analyse en integraal verbeterplan.
 - c. Maatregel bij inspectieoordeel zwak: brede analyse, integraal verbeterplan, evaluatie van de schoolleiding en externe begeleiding.
 - d. Maatregel bij inspectieoordeel zeer zwak: brede analyse, integraal verbeterplan, versterking van de schoolleiding en externe begeleiding.
13. De school kent een laag ziekteverzuim.
14. Instrumenten
- a. Om het bestuur vroegtijdig van actuele prognoses en resultaatanalyses te voorzien, maken de scholen gebruik van een afgesproken opbrengstenmonitor, een programma dat data uit het leerlingadministratief programma genereert en op een overzichtelijke wijze presenteert.
 - b. Daarnaast wordt elke school periodiek bezocht door een collegiaal schoolbezoekteam.
 - c. OPP's worden gemaakt met gebruikmaking van het format van het samenwerkingsverband VO Eemland.
 - d. Tevredenheidsonderzoek, inclusief monitor sociale veiligheid, onder leerlingen, ouders, medewerkers en management.
 - e. Geaggregeerd resultaat van lesbezoeken (door de schoolleiding) en lesevaluaties (van leerlingen).
 - f. Ziekteverzuimbeleid.

Kwadrant 2: de ontwikkeling van het collectief

15. Scholen hebben een compact, doordacht en uitvoerbaar schoolplan.
- a. Het schoolplan sluit zichtbaar aan op de visie van bestuur en directieraad.
 - b. Het schoolplan voldoet aan de eisen die de inspectie daaraan stelt. (Zie bijlage checklist inspectie)
 - c. Het schoolplan bevat een concreet profiel van de school.
 - d. Het schoolplan beschrijft de eigen aspecten van kwaliteit.
16. Scholen kunnen laten zien hoe hun ambities in de praktijk vorm krijgen.
17. Instrumenten
- a. Schoolbezoek van het bestuur
 - b. Onderlinge collegiale schoolbezoeken
 - c. Tevredenheidsonderzoek (maatwerkgedeelte per school), onder leerlingen, ouders, medewerkers en management
 - d. Het middenmanagement kent elkaar goed

Kwadrant 3: in control op het individuele personeelslid

18. Vlootshouw o.b.v. gedefinieerde basiskwaliteit
- a. Instrumenten.
 - i. Lesbezoeken (door het management) en lesevaluaties (van leerlingen).
 - ii. Gesprekscyclus.

- iii. Personeelsdossiers.
- iv. Professionele ontwikkeling.
- b. Welke docenten voldoen aan de basiskwaliteit die voor hun functie geldt.
- c. Welke docenten voldoen nog niet aan de basiskwaliteit.
- d. Bij onvoldoende kwaliteit:
 - i. verbeteropdracht met evalueerbare tussendoelen.
 - ii. Interventieladder (**opnemen in HR beleid**).

Kwadrant 4: de ontwikkeling van het individuele personeelslid

- 19. Vlootshouw o.b.v. gedefinieerd goed onderwijs. (zie: Uitgangspunten voor goed onderwijs.)
- 20. Professionele ontwikkelafpraak per docent, gerelateerd aan de persoon en de ambities van de school.
 - Instrumenten.
 - i. Lesbezoeken (door het management en anderen) en lesevaluaties (van leerlingen). Gesprekscyclus.
 - ii. Individuele portfolio's

Zelfanalyse en instrumenten

Eens per jaar vindt er op schoolniveau een integrale zelfreflectie van de school plaats langs de vier kwadranten. Deze zelfevaluatie vormt de basis voor de schoolbezoeken door het bestuur, het toezicht door de inspectie en de interne collegiale schoolbezoeken. Hierbij worden de volgende instrumenten gebruikt.

Instrumenten

- 21. Opbrengstenmonitor en systeemaudit.
 - a. Benchmarks op alle opbrengstindicatoren van CumLaude², TIG of MMP.
 - b. Voorafgaand aan het interne collegiale schoolbezoek wordt een systeemaudit gedaan (o.b.v. CumLaude of MMP worden eventuele risico's in de opbrengsten in beeld gebracht en meegenomen in het collegiale schoolbezoek).
- 22. OPP's worden gemaakt in het format van het samenwerkingsverband Eemland.
- 23. Tevredenheidsonderzoek.
 - a. Jaarlijkse monitor sociale veiligheid onder leerlingen.
 - b. Tweejaarlijks onderzoek onder leerlingen, ouders, medewerkers en management.
 - i. Vensters VO/VSO.
 - ii. Vragen afgestemd op het strategisch beleid van de stichting en de ambities van de school.
 - c. Bestuurlijke benchmark.
- 24. Geaggregeerd resultaat van lesbezoeken (door het management) en lesevaluaties (van leerlingen).
 - a. Welk % van de bezochte lessen voldoet aan de basiskwaliteit.

² Sluit aan op zowel SOMToday (VSO) als Magister (VO)

- b. Wat zijn sterk en zwak ontwikkelde lesonderdelen.
25. Schoolbezoek van het bestuur.
- a. Beschrijving van de frequentie en invulling.
26. Onderling collegiaal schoolbezoek.
- a. Afgestemd op risico's uit de systeemaudits.
 - b. Afgestemd op de ambities/het schoolplan van de school.
 - c. Met actieve deelname aan lesbezoeken van zowel buitenstaanders (collegascholen) als eigen medewerkers (docenten en teamleiders) en leerlingen.
 - d. Interviews onder leerlingen en ouders.
27. Schoolportfolio.
- Scholen maken op eigen in te vullen wijzen zichtbaar hoe ambities worden gerealiseerd die moeilijk meetbaar zijn (zoals zachtere doelen op het gebied van socialisatie en persoonsvorming). Denk aan presentaties, verhalen, reportages en verslagen.
28. Lesbezoeken (door het management) en lesevaluaties (van leerlingen).
- a. Aan de hand van een kijkwijzer op het niveau startbekwaam of vakbekwaam.
 - b. Afgestemd op individuele ontwikkelingsvragen.
29. Gesprekscyclus en personeelsdossiers.
- a. Aanvullen uit HR-beleid
30. Individuele portfolio's. Medewerkers maken zichtbaar hoe zij aan hun ontwikkeling werken, welke feedback ze hierbij krijgen en welke voortgang zij maken.