

Schoolplan



2024-2028

Inhoudsopgave

Voorwoord.....	5
1. Dichter bij jou!	6
1.1 Doel schoolplan	6
1.2 Opzet schoolplan	6
1.3 Totstandkoming schoolplan	6
1.4 Rol schoolplan.....	6
2. Portuur & Staring College	7
2.1 Portuur	7
2.1.1 Missie	7
2.1.2 Visie	7
2.1.3 Strategische doelen	7
2.2 Staring College: Dichter bij jou!	8
2.2.1 Waarheen gaan wij met het Staring College?	8
2.2.2 Waarom bestaat het Staring College?	8
2.2.3 Waarvoor staat het Staring College?	8
2.2.4 Waarheen gaan wij met het Staring College?	8
3. Onderwijsaanbod en ambities.....	9
3.1 Algemeen.....	9
3.1.1 Waar staan we nu (feedback)	9
3.1.2 Wat zijn onze ambities (feed-up).....	9
3.1.3 Wat zijn de eerstvolgende stappen (feed-forward).....	9
3.2 Maatwerk	9
3.2.1 Maatwerk binnen het IK, WIJ en HET	9
3.2.2 Brede en praktische kennisontwikkeling	10
3.2.3 Thematisch onderwijs	10
3.2.4 Gezonde school.....	10
3.3 Onze onderwijsniveaus.....	10
3.3.1 Vmbo.....	10
3.3.2 Havo.....	11
3.3.3 Vwo.....	12
3.3.4 Vwo+	12
3.5 Het Staring College als opleidingsschool	13
3.5.1 Waar staan we nu (feedback)	13
3.5.2 Wat zijn onze ambities (feed-up).....	13
3.5.3 Wat zijn de eerstvolgende stappen (feed-forward).....	14
3.6 Inclusieve leeromgeving	14
3.6.1 Waar staan we nu (feedback)	14
3.6.2 Wat zijn onze ambities (feed-up).....	14
3.6.3 Wat zijn de eerstvolgende stappen (feed-forward).....	14
3.7 Ontwerp nieuwe lessentabellen Staring College	14
3.7.1 Waar staan we nu (feedback)	14
3.7.2 Wat zijn onze ambities (feed-up).....	15
3.7.3 Wat zijn de eerstvolgende stappen (feed-forward).....	15

3.8 Ambities en concrete doelen	15
3.8.1 Ambities lange termijn 2024-2028.....	15
3.8.2 Resultaten lange termijn 2024-2028.....	16
3.8.3 Speerpunten 2024-2025	16
4. Organisatie en leerlingondersteuning	17
4.1 Organisatie.....	17
4.1.1 Waar staan we nu (feedback)	17
4.1.1.1 Onderwijsvormen	17
4.1.2 Wat zijn onze ambities (feed-up).....	19
4.1.3 Wat zijn de eerstvolgende stappen (feed-forward).....	20
4.2 Basisvaardigheden.....	21
4.2.1 Waar staan we nu (feedback)	21
4.2.2 Wat zijn onze ambities (feed-up).....	21
4.2.3 Wat zijn de eerstvolgende stappen (feed-forward).....	22
4.3 Zicht op ontwikkeling en begeleiding.....	22
4.3.1 Waar staan we nu (feedback)	22
4.3.2 Wat zijn onze ambities (feed-up).....	23
4.3.3 Wat zijn de eerstvolgende stappen (feed-forward).....	24
4.4 Pedagogisch en didactisch klimaat	24
4.4.1 Huidige situatie (feedback)	24
4.4.2 Doelstellingen (feed-up).....	25
4.4.3 Volgende stappen (feed-forward)	25
4.5 Schoolveiligheid	25
4.5.1 Huidige situatie (feedback)	25
4.5.2 Onze ambities (feed-up)	26
4.5.3 Volgende stappen (feed-forward)	26
5. Samen sterk in ontwikkeling – personeelsbeleid	27
5.1. Ontwikkeling en uitvoering personeelsbeleid (SKA2)	27
5.1.1 Waar staan we nu (feedback)	27
5.1.2 Wat zijn onze ambities (feed-up).....	27
5.1.3 Wat zijn de eerstvolgende stappen (feed-forward).....	28
5.2. Bevoegd en bekwaam personeel.....	28
5.2.1 Waar staan we nu (feedback)	28
5.2.2 Wat zijn onze ambities (feed-up).....	28
5.2.3 Wat zijn de eerstvolgende stappen (feed-forward).....	28
5.3. Pedagogisch en didactisch handelen (OP3)	29
5.3.1 Waar staan we nu (feedback)	29
5.3.2 Wat zijn onze ambities (feed-up).....	29
5.3.3 Wat zijn de eerstvolgende stappen (feed-forward).....	29
5.4 Evenredige vertegenwoordiging in de schoolleiding en teams.	29
5.4.1 Waar staan we nu (feedback)	29
5.4.2 Wat zijn onze ambities (feed-up).....	29
5.4.3 Wat zijn de eerstvolgende stappen (feed-forward).....	30
5.5 Samen opleiden	30

5.5.1 Waar staan we nu (feedback)	30
5.5.2 Wat zijn onze ambities (feed-up).....	30
5.5.3 Wat zijn de eerstvolgende stappen (feed-forward).....	31
6. Kwaliteitszorg.....	32
6.1. Visie op kwaliteit	32
6.1.1 Waar staan we nu (feedback)	32
6.1.2 Wat zijn onze ambities (feed-up).....	32
6.1.2 Wat zijn onze ambities (feed-up).....	32
6.1.3 Wat zijn de eerstvolgende stappen (feed-forward).....	33
6.2. Kwaliteitsstructuur.....	33
6.2.1 Waar staan we nu (feedback)	33
6.2.2 Wat zijn onze ambities (feed-up).....	34
6.2.3 Wat zijn de eerstvolgende stappen (feed-forward).....	34
6.3 Planmatig werken	35
6.3.1 Waar staan we nu (feedback)	35
6.1.3.4 Ontwikkelen van onderwijs	37
6.3.2 Wat zijn onze ambities (feed-up).....	39
6.3.3 Wat zijn de eerstvolgende stappen (feed-forward).....	40
6.4 Kwaliteitscultuur.....	41
6.4.1 Waar staan we nu (feedback)	41
6.4.2 Wat zijn onze ambities (feed-up).....	41
6.4.3 Wat zijn de eerstvolgende stappen (feed-forward).....	42
6.5. Dialoog en evaluatie	42
6.5.1 Waar staan we nu (feedback)	42
6.5.2 Wat zijn onze ambities (feed-up).....	42
6.5.3 Wat zijn de eerstvolgende stappen (feed-forward).....	43
6.6. Betrokkenen bij (interne) kwaliteitszorg	43
6.6.1 Waar staan we nu (feedback)	43
6.6.2 Wat zijn onze ambities (feed-up).....	43
6.6.3 Wat zijn de eerstvolgende stappen (feed-forward).....	44
Bijlagen	45
Bijlage 1 Kwaliteitszorginstrumenten.....	46

Voorwoord

Het Staring College, gelegen in Borculo en Lochem en onderdeel van de Stichting Portuur, biedt een diversiteit aan onderwijsniveaus van vmbo tot gymnasium. Wij streven ernaar een omgeving te creëren waarin elke leerling zich thuis voelt en zich optimaal kan ontwikkelen. Samen ontdekken we wat onze mooie streek te bieden heeft en laten we ons inspireren door lokale bedrijven, verenigingen en mensen uit onze regio. Of je nu uit Lochem, Borculo of elders komt, bij ons voel je je snel thuis.

Bij het Staring College koesteren we een gemeenschap waarin we van elkaar leren en waar elke leerling wordt uitgedaagd het beste uit zichzelf te halen. Als school staan wij midden in de gemeenschap en kennen wij jou persoonlijk. Zo kun je rekenen op onderwijs dat goed bij jou past, in een fijne school waar je elke dag met plezier naartoe gaat. Wij geloven in het potentieel van elke leerling en richten ons onderwijs niet alleen op kennisontwikkeling, maar ook op persoonlijke groei en zelfvertrouwen, in een veilige, sociale omgeving waar samenwerking en respect centraal staan.

In de periode november 2023 tot en met juli 2024 hebben wij met toewijding gewerkt aan het nieuwe schoolplan voor het Staring College. Dit plan, gebaseerd op onze gedeelde visie en ambities, bouwt voort op het Strategisch Beleidsplan van Stichting Portuur en is specifiek afgestemd op onze eigen identiteit en context. Het vormt een richtinggevend kompas voor de komende schooljaren, waarbij we samen met medewerkers, ouders en leerlingen werken aan het verbeteren van onze onderwijskwaliteit en -processen, met persoonlijke groei centraal.

Het verankeren van onze doelen en ambities gebeurt niet alleen op papier. Regelmatig overleg en samenwerking met onze stakeholders zijn essentieel om de voortgang te bewaken en bij te sturen waar nodig. Wij zijn ervan overtuigd dat dit schoolplan niet alleen een bron van inspiratie zal zijn, maar ook een stevige basis biedt voor verdere ontwikkeling en groei van het Staring College. Samen bouwen wij aan een toekomst waarin we blijven excelleren en waar onze leerlingen met trots op kunnen terugkijken.

Graag willen wij onze waardering uitspreken voor iedereen die heeft bijgedragen aan de totstandkoming van dit schoolplan. Samen maken we het verschil voor de toekomst van onze leerlingen en de gemeenschap waarin wij ons bevinden.

Met vriendelijke groet,

De schoolleiding van het Staring College
Borculo/Lochem, juli 2024

1. Dichter bij jou!

Ons schoolplan belicht de visie, missie en kernwaarden van onze school en beschrijft hoe wij het onderwijs voor de komende jaren zo willen vormgeven dat we onze belofte aan al onze leerlingen kunnen waarmaken: zien en gezien worden!

1.1 Doel schoolplan

In het schoolplan wordt het onderwijskundig beleid en visie van de school op lange termijn vastgelegd.

Uitgangspunt voor dit beleid is het strategisch beleidsplan van stichting Portuur. Het doel van het schoolplan is om richting te geven aan het onderwijsproces, de kwaliteit van het onderwijs te waarborgen en de ontwikkeling van de school te bevorderen. Het biedt een leidraad voor het personeel, ouders en andere belanghebbenden over de doelen, prioriteiten en acties van de school.

1.2 Opzet schoolplan

Dit schoolplan omvat de strategische richting en doelstellingen die de basis vormen voor onze inspanningen ter verbetering van de kwaliteit gedurende de planperiode 2024-2028 van het Staring College, met specifieke focus op het schooljaar 2024-2025.

Elk hoofdstuk is gestructureerd rond drie centrale vragen:

- Waar staan we nu? (feedback)
- Wat zijn onze ambities? (feed-up)
- Wat zijn de eerstvolgende stappen? (feed-forward)

Elk hoofdstuk begint met een korte omschrijving van de stand van zaken aan het begin van de planperiode 2024-2028. Hierin wordt de huidige situatie binnen onze schoolgemeenschap belicht. Vervolgens analyseren we in de tweede paragraaf de relevante ontwikkelingen op landelijk niveau, binnen onze stichting en op schoolniveau, en vertalen deze naar ambitieuze doelen en beleidsvoornemens. Deze zijn gegroepeerd in thema's die gedurende deze planperiode uitgewerkt zullen worden, zoals beschreven in hoofdstuk 7. In dit hoofdstuk is ook de gedetailleerde planning opgenomen, waarbij voor elk schooljaar een jaarplan wordt opgesteld met actieve betrokkenheid van alle medewerkers en ontwikkelteams. Op deze manier werken we samen, doelgericht en transparant aan de continue verbetering van de onderwijskwaliteit

Om ons schoolplan toegankelijk te maken voor een breed publiek, hebben we een samenvatting van dit schoolplan op A3-formaat gemaakt. Daarnaast is een schoolgids ontwikkeld waarin de essentie van ons schoolplan op een meer toegankelijke manier wordt beschreven. Het schoolplan, de samenvatting op A3 en de schoolgids zijn beschikbaar op onze website.

1.3 Totstandkoming schoolplan

Het schoolplan is gebaseerd op de uitgangspunten van het strategisch beleidsplan van december 2023 van onze stichting, Portuur. Vanuit deze uitgangspunten is in verschillende geledingen en met alle stakeholders nagedacht over de onderwijskundige visie, onze belofte en hoe we dit de komende vier jaar gaan realiseren.

1.4 Rol schoolplan

Ons schoolplan fungeert als een beleidsrichtlijn en leidraad voor besluitvorming, als kwaliteitsborgingsinstrument, communicatiemiddel en wettelijke verplichting. Het biedt richting aan alle betrokkenen bij de school: in de eerste plaats aan leerlingen, ouders en medewerkers, maar ook aan stichting Portuur, maatschappelijke organisaties, bedrijfsleven en andere belanghebbenden.

2. Portuur & Staring College

2.1 Portuur

Als Staring College zijn we onderdeel van Portuur, samen met het Assink lyceum en de Internationale Schakelklas (ISK), in de regio Lochem, Berkelland en Haaksbergen. Binnen Portuur streven we ernaar waardevol onderwijs te bieden dat veilig en toegankelijk is op ieder niveau, in de nabijheid van huis. Wij streven naar een goed en gevarieerd onderwijsaanbod dat aansluit bij de vele talenten van onze leerlingen. Iedere school binnen Portuur heeft haar eigen visie op onderwijs met een eigen aanbod. Zo is er voor iedere leerling een school in de buurt die echt bij hem of haar past.



2.1.1 Missie

Als samenwerkende scholen binnen Portuur bieden we waardevol onderwijs voor leerlingen uit de Achterhoek en Twente: veilig en dichtbij huis. We werken met elkaar aan uitstekende onderwijsresultaten en ontwikkeling van talenten. Ook bieden we een voedzame bodem voor de zelfontplooiing van onze jongeren tot zelfbewuste en sociale burgers.

2.1.2 Visie

Onze scholen zijn bruisende sociale ontmoetingsplekken, waar wij ons richten op de ontwikkeling van talenten van onze leerlingen. Deze talenten worden zowel direct in de scholen als in de samenleving ingezet. Hierdoor komen ze echt tot bloei en dat geeft directe meerwaarde voor onze omgeving!

Als Portuur nemen we actief deel aan een wereld die volop in verandering is. We maken leerlingen bewust van maatschappelijke vraagstukken en hun ruimte en verantwoordelijkheid hierin. We begeleiden ze in de ontwikkeling tot zelfbewuste, toegeruste en zelfverantwoorde jongvolwassenen. Mensen die bijdragen aan een blijvend sterke en aantrekkelijke regio én aan de wereld. We doen dit samen met ouders, bedrijven, onderwijsinstellingen en maatschappelijke instanties.

De persoonlijke groei die onze leerlingen doormaken, zien we ook terug bij onze medewerkers. Ze worden uitgedaagd om te blijven leren en ontwikkelen. In hun vakgebied, maar ook als coach van de leerlingen. Samen sterk in ontwikkeling, vanuit relatie en betrokkenheid!

2.1.3 Strategische doelen

We bieden kwalitatief hoogwaardig onderwijs voor alle leerlingen, dat betaalbaar en te organiseren is. Iedere dag verbeteren we ons onderwijs. Samen (in en met onze omgeving) zijn we sterk in ontwikkeling. We maken elkaar en onze leerlingen bewust van maatschappelijke vraagstukken, keuzes en verantwoordelijkheid hierin.

We zijn als onderwijsorganisatie wendbaar om tijdig mee te bewegen met relevante ontwikkelingen. Samen zijn we Portuur: één werkgever, één onderwijsorganisatie met meerdere scholen. We kunnen goed inspelen op allerlei ontwikkelingen zoals krimp, lerarentekort en groei van het aantal leerlingen.

We zijn een aantrekkelijke onderwijswerkgever in de regio. Samen werken we ontwikkelingsgericht en innovatief. We zien en worden gezien (noaberschap). We werken vanuit helderheid, eenheid, eenvoud en verantwoordelijkheid.

2.2 Staring College: Dichter bij jou!

De Achterhoekse dichter Anthony Christiaan Winand Staring vond dat iedereen recht had op goed onderwijs. Daarom liet hij op zijn landgoed, Kasteel De Wildenborch, een school bouwen voor kinderen van boeren en landarbeiders, en bekostigde hij zelf de lessen. Onze naam is afgeleid van deze inspirerende man en zijn visie op onderwijs.

2.2.1 Waarheen gaan wij met het Staring College?

Leerlingen kunnen zich optimaal ontwikkelen doordat medewerkers op het Staring College dicht bij onze leerlingen zijn en hen daadwerkelijk zien. Ons onderwijs is afgestemd op de leerling (IK), de omgeving (WIJ) en het verwerven van kennis en vaardigheden (HET).

Als brede scholengemeenschap omarmen we thematisch onderwijs en streven naar een gezonde schoolomgeving.

2.2.2 Waarom bestaat het Staring College?

Bij het Staring College zijn de leerlingen onze trots. Wij streven naar een inclusieve leeromgeving waar kwalitatief goed onderwijs en een veilige, sociale omgeving samenkomen. Hierdoor vormen we niet alleen leerlingen met een brede en praktische kennisontwikkeling, maar ook persoonlijkheden die vol zelfvertrouwen de wereld in stappen. Onze school is gelegen in een prachtige omgeving waar we samenwerkingen binnen en buiten de regio stimuleren, voor inspirerende lessen en onderzoek. Zo bereiden we onze leerlingen voor op de mondiale uitdagingen van de toekomst, met speciale aandacht voor (wereld)burgerschap.

2.2.3 Waarvoor staat het Staring College?

Bij het Staring College vormen onze kernwaarden de fundamenteën van onze identiteit. Ze creëren een gemeenschap waarin leerlingen, medewerkers en ouders zich verbonden voelen en optimaal kunnen ontwikkelen. Onze waarden van wederzijdse erkenning, openheid naar de wereld en gezamenlijke groei staan centraal. Door deze waarden actief uit te dragen, streven we naar een school die warmte, veiligheid en vertrouwen uitstraalt.

Onze kernwaarden zijn:

- Zien en gezien worden: We hechten waarde aan wederzijdse erkenning.
- Noaberschap met een open blik op de wereld: Openheid naar de wereld en verbondenheid met de gemeenschap.
- Samen sterk in ontwikkeling: Gezamenlijke groei en vooruitgang.

2.2.4 Waarheen gaan wij met het Staring College?

Bij het Staring College beloven wij elke leerling te ondersteunen en uit te dagen om hun volledige potentieel te bereiken. Daarom stemmen we ons onderwijs af op de individuele behoeften van elke leerling (IK), de omgeving (WIJ) en de ontwikkeling van kennis en vaardigheden (HET).

We kunnen deze belofte doen omdat we een team van gepassioneerde en deskundige leraren hebben en een breed scala aan ondersteunende programma's en activiteiten aanbieden.

Wij hebben onze belofte ingelost als elke leerling met zelfvertrouwen en de nodige kennis en vaardigheden onze school verlaat, klaar voor de volgende stap in het leven.

3. Onderwijsaanbod en ambities

3.1 Algemeen

Bij het Staring College streven we naar een onderwijskundig beleid dat nauw aansluit bij onze visie op ontwikkelingsgericht onderwijs. Ons beleid richt zich op het bieden van kwalitatief hoogwaardig onderwijs met een sterke focus op de ontwikkeling van elke leerling tot zelfverzekerde wereldburgers. We omarmen het concept van eigenaarschap van de leerling, waarbij we streven naar kennisverwerving, vaardigheden en het stimuleren van zelfstandig denken en kritisch reflecteren op mondiale vraagstukken. Centraal in ons onderwijsproces staan het bevorderen van eigenaarschap bij de leerling, voorbereiding op een succesvolle toekomst als wereldburger en de doeldomeinen van Biesta. We ondersteunen dit met coaching, didactiek en keuzevrijheid, waarbij 'zichtbaar leren' een belangrijk uitgangspunt vormt. De doeldomeinen van Biesta, namelijk kwalificatie, socialisatie en subjectivering, bieden een kader waarbinnen we streven naar een evenwichtige ontwikkeling van onze leerlingen. Door hen te ondersteunen in het nemen van eigen verantwoordelijkheid (eigenaarschap), hen voor te bereiden op hun rol als wereldburgers en door actief in te zetten op zichtbaar leren, streven we ernaar om hen te helpen groeien in kennis, vaardigheden, sociaal bewustzijn en persoonlijke ontwikkeling.

3.1.1 Waar staan we nu (feedback)

Het Staring College biedt een breed scala aan onderwijsniveaus aan, van voorbereidend beroeps-onderwijs tot gymnasium, op onze locaties in Lochem en Borculo. Onze missie is het creëren van een stimulerende leeromgeving waarin elke leerling zich kan ontwikkelen tot een zelfstandige en verantwoordelijke wereldburger. De positieve relatie tussen leerlingen en leraren draagt bij aan een veilige en ondersteunende schoolomgeving, waarin leerlingen zich gewaardeerd voelen en optimaal kunnen leren. Daarnaast zijn we trots op onze bovengemiddelde eindexamenresultaten, die de inzet en deskundigheid van zowel leerlingen als leraren weerspiegelen.

3.1.2 Wat zijn onze ambities (feed-up)

Onze ambitie is om het onderwijsaanbod verder te versterken door te investeren in innovatieve lesmethoden, modernisering van faciliteiten en versterking van samenwerkingen met bedrijven en maatschappelijke instellingen. We richten ons op het stimuleren van persoonlijke groei, kritisch denken en sociale vaardigheden bij onze leerlingen.

3.1.3 Wat zijn de eerstvolgende stappen (feed-forward)

De komende stappen omvatten het ontwikkelen van een meer gepersonaliseerd leertraject voor elke leerling, het versterken van digitale vaardigheden binnen het curriculum, en het bevorderen van een cultuur van respect en inclusiviteit. Daarnaast richten we ons op het verbeteren van de overgang naar vervolgonderwijs en de aansluiting op de arbeidsmarkt.

3.2 Maatwerk

3.2.1 Maatwerk binnen het IK, WIJ en HET

Binnen de wettelijk vastgestelde urennorm is er veel ruimte voor maatwerk. Op het Staring College krijgt maatwerk een centrale plaats binnen het onderwijsprogramma, gebaseerd op de doeldomeinen van Biesta. Hoewel dit nog niet formeel is vastgelegd in beleid gericht op onderwijstijd, zal het Staring College de komende jaren werken aan het formuleren en realiseren van beleid waarin helder wordt verwoord hoe maatwerk er op school uitziet.

Dit initiatief streeft ernaar om in samenwerking met de Medezeggenschapsraad (MR) vast te stellen welke vormen van maatwerk binnen de domeinen van IK (individuele ontwikkeling), WIJ (sociale en gemeenschappelijke ontwikkeling) en HET (curriculum en onderwijsorganisatie) het meest passend zijn voor onze leerlingen.

3.2.2 Brede en praktische kennisontwikkeling

Het Staring College beschikt over uitstekende praktijkruimtes in zowel Lochem als Borculo en biedt verschillende profielen aan, waaronder Zorg en Welzijn, Mobiliteit en Transport, Economie en Ondernemen, en Horeca, Bakkerij en Recreatie. Deze profielen bieden vmbo-leerlingen de mogelijkheid om zich praktisch te ontwikkelen. Onze deelname aan Sterk Techniek Onderwijs (STO) stimuleert leerlingen om te kiezen voor technische opleidingen. Het Staring College neemt deel aan de subsidieaanvraag STO 2025-2029 om het deelnamepercentage binnen technische opleidingen verder te verhogen. Daarnaast onderzoekt het Staring College de mogelijkheden om havo en vwo meer praktisch in te richten door deelname aan projecten zoals 'havo van de toekomst' en samenwerkingen met instanties.

3.2.3 Thematisch onderwijs

In de dakpanklas vmbo-basis/kader krijgen leerlingen les in verschillende thema's, zoals Taal en Communicatie, Mens en Maatschappij, Natuur en Innovatie, Kunst en Cultuur, Mentoraat en Loopbaan, Wiskunde en Sport en Gezondheid. De komende jaren streeft het Staring College ernaar om meer thematisch onderwijs te integreren, met een specifieke focus op Smart Industry. Dit betekent dat moderne technologieën en ontwikkelingen zoals digitalisering, robotica en duurzame productieprocessen geïntegreerd zullen worden in de lessen. Thematisch onderwijs biedt leerlingen de mogelijkheid om vakoverstijgend te leren, complexe vraagstukken aan te pakken, creatieve oplossingen te bedenken en samen te werken aan projecten die relevant zijn voor hun toekomstige carrière en maatschappelijke betrokkenheid.

3.2.4 Gezonde school

Het Staring College hecht veel belang aan een gezonde leeromgeving. De locatie in Lochem is officieel erkend als een Gezonde School, een kwaliteitskeurmerk voor scholen die zich inzetten voor het verbeteren van de gezondheid van hun leerlingen. In Borculo wordt dezelfde werkwijze toegepast. Een veilige schoolomgeving bevordert het leren en werken, daarom zijn respect, samenwerking en sociaal gedrag essentieel op onze scholen. Het lesprogramma omvat lessen en projecten over voeding en leefstijl, waarmee leerlingen worden gestimuleerd om gezonde keuzes te maken. Het Staring College werkt actief samen met onder andere de gemeente Lochem en Berkelland om de gezonde school verder te ontwikkelen.

3.3 Onze onderwijsniveaus

We bieden op het Staring College een breed scala aan onderwijsmogelijkheden die aansluiten bij de individuele behoeften van onze leerlingen. Van thematisch onderwijs tot samenwerking met partners in de regio, streven we ernaar om een leeromgeving te bieden waarin elke leerling kan excelleren en zich kan ontplooiën.

3.3.1 Vmbo

3.3.1.1 Waar staan we nu (feedback)

Het Staring College biedt vmbo-onderwijs aan in verschillende leerwegen, waaronder basisberoepsgerichte leerweg, kaderberoepsgerichte leerweg en mavo. In de dakpanklassen 1 basis-kader krijgen leerlingen les in thema's zoals Taal en Communicatie, Mens en Maatschappij, Natuur en Innovatie, Kunst en Cultuur, Coaching en Loopbaan, Wiskunde en Sport en Gezondheid.

Het onderwijs is praktijkgericht, gericht op het ontwikkelen van praktische vaardigheden en persoonlijke competenties. Leerlingen hebben hier een vaste, eigen en veilige plek binnen de school, waar betekenisvol les wordt gegeven en ruimte is voor eigen inbreng. Dit stimuleert plezier, interesse, inzet en doorzettingsvermogen. De school streeft ernaar dat leerlingen, geïnspireerd en begeleid door leraren, het maximale uit zichzelf halen en hun talenten ontdekken en ontwikkelen. Regelmatige reflectie op het eigen proces en resultaten helpt leerlingen de volgende stap in hun leerproces te zetten.

3.3.1.2 Wat zijn onze ambities (feed-up)

Onze ambitie is om het vmbo-onderwijs verder te versterken door innovatieve onderwijsmethoden te integreren en door te ontwikkelen naar een curriculum dat aansluit bij de hedendaagse maatschappelijke en technologische ontwikkelingen. We streven naar het bieden van persoonlijke begeleiding en ondersteuning, gericht op de talenten en behoeften van elke individuele leerling. Onze ambitie is om het voorbereidend beroepsonderwijs verder te versterken door innovatieve onderwijsmethoden te integreren en door te ontwikkelen naar een curriculum dat aansluit bij de individuele leerbehoeften van elke leerling. We streven naar het bieden van loopbaanoriëntatie en -begeleiding die leerlingen voorbereidt op een succesvolle toekomst na het Staring College.

3.3.1.3 Wat zijn de eerstvolgende stappen (feed-forward)

De volgende stappen omvatten het verder ontwikkelen en implementeren van profielgerichte vakken en activiteiten binnen de verschillende vmbo-leerwegen, het versterken van ons aanbod in techniek en innovatie, en het optimaliseren van de overgang naar het vervolgonderwijs. Daarnaast richten we ons op het bevorderen van een stimulerende leeromgeving door vakoverschrijdende projecten en persoonlijke ontwikkelingsprogramma's, en het versterken van samenwerkingen met bedrijven en maatschappelijke instellingen om leerlingen praktijkervaring te bieden.

3.3.2 Havo

3.3.2.1 Waar staan we nu (feedback)

Het Staring College biedt havo-onderwijs aan waarin theoretische verdieping en persoonlijke ontwikkeling centraal staan. We streven naar een uitdagende leeromgeving waarin leerlingen worden gestimuleerd om hun schoolresultaten en onderzoeksvaardigheden te ontwikkelen en zich voor te bereiden op een vervolgopleiding op hbo-niveau. Het curriculum is ontworpen om een stevige basis te bieden voor praktische en theoretische vaardigheden, essentieel voor hun verdere ontwikkeling.

3.3.2.2 Wat zijn onze ambities (feed-up)

Onze ambitie is om het havo-onderwijs verder te ontwikkelen tot een leertraject dat zowel brede kennis als diepgaand begrip bevordert, met nadruk op kritisch denken, onderzoeksvaardigheden en creatieve expressie. We streven ernaar om het curriculum te verrijken met interdisciplinaire projecten en nauwere samenwerkingen met hogescholen en relevante bedrijven voor studie- en beroepsoriëntatie. Daarnaast onderzoeken we mogelijkheden om het havo meer praktisch in te richten, zoals door deelname aan projecten zoals 'havo van de toekomst' en samenwerkingen met relevante instanties. Deze initiatieven zijn gericht op het versterken van de aantrekkelijkheid van ons onderwijsaanbod en het beter afstemmen op de behoeften van onze leerlingen.

3.3.2.3 Wat zijn de eerstvolgende stappen (feed-forward)

De eerstvolgende stappen omvatten het implementeren van mentorprogramma's die de sociale en emotionele ontwikkeling van leerlingen ondersteunen, waardoor zij worden geholpen om hun persoonlijke en schoolresultaten te verbeteren en hun onderzoeksvaardigheden te versterken. Daarnaast zullen we blijven investeren in de professionalisering van onze leraren en het verder ontwikkelen van innovatieve onderwijsmethoden die aansluiten bij de dynamische leeromgeving van het havo.

Het samenvoegen van het bovenbouwteam havo en vwo biedt verschillende voordelen voor onze schoolgemeenschap. Door deze samenvoeging kunnen we efficiënter gebruik maken van onze onderwijsmiddelen en expertise. Het gecombineerde team van meer dan 30 leraren kan nu gezamenlijk werken aan onderwijsverbeteringen specifiek gericht op de bovenbouw van de havo. Dit stelt ons in staat om meer samenhang te creëren in ons onderwijsaanbod en om gezamenlijk te werken aan het verbeteren van onderwijsresultaten.

Hoewel zowel onze regio als onze school te maken hebben met krimp, blijven we vastberaden om een divers aanbod aan profielen en vakken te handhaven, zodat we onze leerlingen een breed scala aan keuzemogelijkheden kunnen blijven bieden. Ons doel is om een rijk onderwijsaanbod te behouden dat niet alleen betaalbaar maar ook haalbaar blijft binnen de veranderende omstandigheden.

Onze ambitie voor de komende periode van dit schoolplan is om het havo een eigen identiteit te geven, met een uniek vakkenaanbod en didactiek die nauw aansluiten bij de behoeften van onze havoleerlingen. Door te blijven investeren in onderwijskwaliteit en een consistente doorstroom van havo 1 tot en met 5, streven we naar goede onderwijsresultaten die recht doen aan onze diverse leerlingpopulatie en hen effectief voorbereiden op het hoger beroepsonderwijs.

3.3.3 Vwo

3.3.3.1 Waar staan we nu (feedback)

Op het Staring College bieden we vwo-onderwijs aan in zowel atheneum als gymnasium, waarbij (pré)-academische uitdaging en diepgaand leren centraal staan. We streven naar een inspirerende leeromgeving waarin leerlingen worden gestimuleerd om hun intellectuele nieuwsgierigheid te ontwikkelen en zich voor te bereiden op een vervolgopleiding aan universiteiten en hogescholen, met extra aandacht voor het versoepelen van deze overgang.

3.3.3.2 Wat zijn onze ambities (feed-up)

Onze ambitie is om het vwo-onderwijs verder te versterken door (pré)-academische excellentie te combineren met persoonlijke groei en maatschappelijke betrokkenheid. We streven naar het bieden van een curriculum dat uitdagend en flexibel is, met ruimte voor verdieping, onderzoek en zelfstandig leren. Het ontwikkelen van een doorlopende leerlijn van jaar 1 tot en met 6, waarin keuzevakken in de bovenbouw zijn afgestemd op de interesses en behoeften van de leerlingen, staat hierbij centraal.

3.3.3.3 Wat zijn de eerstvolgende stappen (feed-forward)

De eerstvolgende stappen omvatten het verder ontwikkelen van het vwo+ programma voor gemotiveerde leerlingen, waarin (pré)-academische verdieping en brede maatschappelijke oriëntatie samenkomen. We streven naar het bevorderen van internationale samenwerkingen en uitwisselingsprogramma's om een mondiale perspectief te bieden. Daarnaast richten we ons op het implementeren van vakoverstijgende projecten en onderzoeksmogelijkheden die leerlingen uitdagen tot kritisch denken en creatieve oplossingen. Door te investeren in gepersonaliseerde begeleiding en ondersteuning, streven we ernaar om elke leerling optimaal voor te bereiden op verdere academische uitdagingen en persoonlijke groei.

3.3.4 Vwo+

3.3.4.1 Waar staan we nu (feedback)

Op het Staring College bieden we vwo+ aan als uitdagend programma voor leerlingen die excelleren in zowel atheneum als gymnasium. Het vwo+ programma omvat (pré)-academische verdieping en brede maatschappelijke en internationale oriëntatie. In de afgelopen jaren heeft het vwo+ programma significant gegroeid in bekendheid en aantrekkelijkheid onder leerlingen, resulterend in een toenemende instroom.

Leerlingen ervaren succes in het programma vanwege de uitdagende leeromgeving en de mogelijkheid om zich te ontwikkelen tot zelfstandige en kritische denkers.

3.3.4.2 Wat zijn onze ambities (feed-up)

Onze ambitie is om het vwo+ programma verder te ontwikkelen tot een internationaal erkend programma dat leerlingen voorbereidt op leiderschap, innovatie en wereldburgerschap. We streven naar een stimulerende leeromgeving waarin leerlingen hun intellectuele grenzen verleggen en zich ontwikkelen tot kritische denkers en actieve wereldburgers. We bevorderen nauwe samenwerkingen met universiteiten om leerlingen bloot te stellen aan (pré)-academische uitdagingen en om hen te inspireren voor verdere academische studie.

3.3.4.3 Wat zijn de eerstvolgende stappen (feed-forward)

De komende stappen omvatten concreet de uitbreiding van onze samenwerkingen met vooraanstaande internationale onderwijsinstellingen, met als doel onze leerlingen nog meer bloot te stellen aan wereldwijde academische uitdagingen en perspectieven. We zullen ons curriculum verder versterken door toevoeging van uitdagende vakoverschrijdende projecten en onderzoeksactiviteiten, waardoor leerlingen hun analytische en probleemoplossende vaardigheden verder kunnen ontwikkelen. Daarnaast zullen we actief maatschappelijke betrokkenheid stimuleren door middel van uitgebreide stageprogramma's en vrijwilligerswerk, zodat leerlingen niet alleen academisch, maar ook als wereldburgers groeien. Bovendien zetten we in op gepersonaliseerde begeleiding en ondersteuning, om zo de individuele groei en ontwikkeling van elke leerling optimaal te stimuleren en te ondersteunen.

3.5 Het Staring College als opleidingsschool

3.5.1 Waar staan we nu (feedback)

Als opleidingsschool bevindt het Staring College zich momenteel in een fase van actieve ontwikkeling en samenwerking binnen het AOS-ON partnerschap. We hebben aanzienlijke vooruitgang geboekt in het integreren van nieuwe leraren en het verbeteren van onze onderwijspraktijken door middel van nauwe samenwerking met opleidingsinstututen en andere VO-scholen. Onze focus ligt op het versterken van de onderwijskwaliteit en het bieden van een rijke

leeromgeving voor zowel studenten als leraren. Als opleidingsschool bevorderen we een cultuur van een leven lang leren, waarbij we niet alleen onze leerlingen, maar ook onze leraren voortdurend stimuleren om te blijven ontwikkelen en te groeien in hun professionele capaciteiten. We zetten ons voortdurend in voor het verbeteren en versterken van de onderwijskwaliteit, waarbij het streven naar excellente onderwijsprestaties en persoonlijke ontwikkeling van leerlingen centraal staat. We bieden niet alleen hoogwaardig onderwijs aan onze leerlingen, maar investeren ook actief in het coachen en begeleiden van toekomstige leraren. Door hen te laten participeren in onze onderwijspraktijk en hen te ondersteunen bij het ontwikkelen van hun didactische en pedagogische vaardigheden, streven we naar een dynamische leeromgeving waarin vernieuwing en groei centraal staan.

3.5.2 Wat zijn onze ambities (feed-up)

Onze ambitie is om uit te groeien tot een toonaangevende academische opleidingsschool binnen het AOS-ON netwerk. We streven naar excellentie in opleiden en professionaliseren, waarbij we niet alleen hoogwaardig onderwijs aanbieden aan onze leerlingen, maar ook een inspirerende omgeving creëren waarin leraren zich voortdurend kunnen ontwikkelen.



We willen onze rol als kennispartner binnen het netwerk verder versterken en bijdragen aan innovatie in het onderwijs. Het aantrekken van nieuw talent en het opleiden van leraren binnen onze eigen schoolgemeenschap draagt bij aan een continuïteit in onze onderwijsvisie en -praktijk. Dit initiatief sluit naadloos aan bij onze kernwaarden van samenwerking, innovatie en toekomstgerichtheid.

We zijn ervan overtuigd dat het versterken van ons opleidingsteam niet alleen de onderwijskwaliteit binnen onze school zal verhogen, maar ook zal bijdragen aan een verrijkende leerervaring voor al onze leerlingen.

3.5.3 Wat zijn de eerstvolgende stappen (feed-forward)

De eerstvolgende stappen om onze ambities te realiseren omvatten het consolideren en uitbreiden van onze samenwerking met nieuwe partners binnen het AOS-ON. We gaan ons beleid en werkwijzen verder afstemmen op de richtlijnen van AOS-ON, met een specifieke focus op het ontwikkelen van een geactualiseerd beleidsstuk 'Samen Opleiden & Professionaliseren'. In het komende jaar zullen we investeren in de professionele ontwikkeling van onze opleidingsfunctionarissen en schoolexperts, zodat zij optimaal kunnen bijdragen aan de onderwijsinnovatie en -ontwikkeling binnen ons opleidingsteam. We blijven streven naar excellentie en inclusiviteit, waarbij we elke leerling willen uitdagen en ondersteunen in hun persoonlijke en academische ontwikkeling.

3.6 Inclusieve leeromgeving

3.6.1 Waar staan we nu (feedback)

Op het Staring College hebben we significante vooruitgang geboekt in het creëren van een inclusieve leeromgeving. We hebben een cultuur gerealiseerd waarin diversiteit wordt gevierd en gelijke kansen worden gewaarborgd voor al onze leerlingen. Er zijn initiatieven geïmplementeerd om een respectvolle omgeving te bevorderen waarin leerlingen zich gewaardeerd voelen en waarin hun individuele achtergronden en identiteiten worden gerespecteerd.

3.6.2 Wat zijn onze ambities (feed-up)

Onze ambitie is om inclusiviteit verder te verankeren als een kernaspect van onze onderwijsvisie. We streven ernaar om een omgeving te creëren waarin elke leerling zich volledig geaccepteerd voelt en waar diversiteit niet alleen wordt getolereerd, maar ook actief wordt omarmd en geïntegreerd in ons onderwijscurriculum. We willen een schoolgemeenschap zijn waar gelijke kansen en respect voor diversiteit de norm zijn, zowel in de klaslokalen als daarbuiten.

3.6.3 Wat zijn de eerstvolgende stappen (feed-forward)

De komende stappen omvatten verdere integratie van inclusiviteit in ons curriculum en onze onderwijspraktijken. We zullen training en ontwikkeling aanbieden aan leraren en personeel om hun vaardigheden in het omgaan met diversiteit te versterken. Daarnaast zullen we blijven werken aan het versterken van samenwerkingen met ouders, lokale gemeenschappen en externe organisaties om een ondersteunende en respectvolle omgeving te blijven waarborgen voor al onze leerlingen.

3.7 Ontwerp nieuwe lessentabellen Staring College

3.7.1 Waar staan we nu (feedback)

Op dit moment bevindt het project voor het ontwerpen van nieuwe lessentabellen voor het Staring College zich in de fase van analyse en voorbereiding. De initiële stappen zijn gezet door de projectdoelen en -scope te formuleren, het projectteam samen te stellen en een gedetailleerd projectplan op te stellen.

3.7.2 Wat zijn onze ambities (feed-up)

Onze ambitie is om nieuwe lessentabellen en pakketkeuzekaarten te ontwerpen die volledig voldoen aan zowel de wettelijke vereisten als de specifieke onderwijsbehoeften van het Staring College.

We streven ernaar om een evenwichtige verdeling van lessen over verschillende vakken te realiseren, de roosterbaarheid te verbeteren en tegelijkertijd betaalbaarheid te waarborgen. Dit alles met het doel een werkbare balans te creëren voor zowel leraren als leerlingen, en te zorgen voor een toekomstgericht ontwerp dat de onderwijskwaliteit verhoogt en een positieve invloed heeft op de algehele onderwijservaring.

Momenteel analyseren we de wettelijke vereisten en onderwijskundige richtlijnen, waarbij speciale aandacht wordt besteed aan de organiseerbaarheid, betaalbaarheid en toekomstgerichtheid van de nieuwe lessentabellen.

3.7.3 Wat zijn de eerstvolgende stappen (feed-forward)

Voordat we verdergaan met het ontwikkelen van de concept-lessentabellen, moeten we eerst de huidige lessentabellen evalueren en uitgebreid overleg voeren met belanghebbenden zoals leraren, leerlingen, ouders en de schoolleiding. Dit zal ons waardevolle inzichten opleveren in hun wensen en eisen, wat essentieel is voor het verdere ontwerpproces.

Na deze evaluatie en consultatie zullen we de concept-lessentabellen ontwikkelen op basis van de verzamelde analysegegevens. Hierbij zullen we nauw samenwerken met belanghebbenden om de concepten te beoordelen en te verfijnen. Vervolgens zullen we definitieve lessentabellen en pakketkeuzekaarten opstellen die aan alle gestelde eisen voldoen. Daarna staat de implementatie op de planning, waarbij we de nieuwe lessentabellen communiceren naar alle belanghebbenden, de systemen aanpassen en de implementatie realiseren voor de start van het nieuwe schooljaar 2025-2026. Na implementatie volgt een evaluatiefase waarin we de uitvoering monitoren, feedback verzamelen en eventuele aanpassingen doorvoeren om een optimaal resultaat te waarborgen.

3.8 Ambities en concrete doelen

3.8.1 Ambities lange termijn 2024-2028

Onze ambities voor de lange termijn zijn gericht op het bieden van thuisnabij onderwijs voor alle leerlingen, van basisberoepsgericht tot gymnasium, waarbij actief projectmatig werken centraal staat. Dit betekent dat leerlingen regelmatig betrokken worden bij projecten waarbij ze actief kennis en vaardigheden toepassen in praktische situaties. Vaak worden verschillende vakken geïntegreerd en werken leerlingen samen aan het oplossen van vraagstukken, het uitvoeren van onderzoeken of het ontwikkelen van producten en presentaties. Door deze aanpak begrijpen leerlingen niet alleen de vakinhoud beter, maar ontwikkelen ze ook vaardigheden zoals samenwerken, probleemoplossend denken en communicatie. Dit draagt bij aan een meer betekenisvolle en geïntegreerde leerervaring binnen een ondersteunende schoolomgeving die sterk gedifferentieerd is naar individuele leerbehoeften.

Besluitvorming zal plaatsvinden op basis van consensus tussen experts en leidinggevenden, waarbij expertise en gelijkwaardigheid worden erkend, wat duurzame beleidsontwikkeling en implementatie bevordert. We streven naar continue verbetering van onderwijskwaliteit, met specifieke focus op onderwijspositie, onderbouwsnelheid, bovenbouwsucces en examencijfers volgens het onderwijsresultatenmodel. Door gerichte maatregelen en verbeteringen in onze onderwijspraktijk en schoolcultuur streven we naar een significante toename in tevredenheid van alle belanghebbenden. Daarnaast zullen we duurzame onderwijspraktijken en digitale middelen integreren in ons curriculum om leerlingen voor te bereiden op toekomstige uitdagingen.

3.8.2 Resultaten lange termijn 2024-2028

Op de lange termijn streven we naar een inclusief onderwijsaanbod van basisberoepsgericht tot gymnasium, waarin actief projectmatig werken centraal staat. Leerlingen ontwikkelen hierbij vaardigheden in planmatig werken, samenwerken en probleemoplossend denken binnen een ondersteunende schoolomgeving die sterk gedifferentieerd is naar individuele leerbehoeften. We leggen sterke nadruk op thuisnabij onderwijs voor alle leerlingen, met differentiatie als sleutel om individuele leerbehoeften aan te pakken en te verbeteren.

Besluitvorming blijft gebaseerd op consensus tussen experts en leidinggevenden, met erkenning van expertise en gelijkwaardigheid, wat duurzame beleidsontwikkeling en implementatie bevordert. Onze inspanningen zijn gericht op voortdurende verbetering van onderwijskwaliteit, met specifieke aandacht voor onderwijspositie, onderbouwsnelheid, bovenbouwsucces en examencijfers zoals gemeten in het onderwijsresultatenmodel. Door gerichte maatregelen en verbeteringen in onze onderwijspraktijk en schoolcultuur streven we naar een aanzienlijke toename in tevredenheid onder alle belanghebbenden. Daarnaast integreren we duurzame onderwijspraktijken en digitale middelen in ons curriculum om leerlingen voor te bereiden op de uitdagingen van de moderne samenleving en de toekomst.

3.8.3 Speerpunten 2024-2025

3.8.3.1 Onderwijskwaliteit

We zullen voortdurend streven naar verbetering van onderwijsmethoden, curriculumontwikkeling en leerresultaten door evaluatie. Programma's zoals 'Leren Verbeteren' zullen de algehele onderwijskwaliteit verhogen. Didactisch coachen speelt hierbij een cruciale rol door de leskwaliteit te verbeteren, leerlingmotivatie te versterken en eigenaarschap te bevorderen. We zullen basisvaardigheden in taal, rekenen, digitale geletterdheid en burgerschap versterken, terwijl moderne technologieën de leerervaring verbeteren en leerlingen voorbereiden op een succesvolle toekomst. We stimuleren een lerende organisatie en integreren de opleidingsschool (AOS-ON) om expertise binnen te halen en jongeren kansen te bieden. Verdere speerpunten zijn:

- Herstructurering van de lessentabel om kosten te beheersen, efficiënter gebruik te maken van middelen en de onderwijskwaliteit te behouden.
- Implementatie van nieuwe inrichtingsprincipes voor gestructureerd en cyclisch werken.
- Implementatie van een evaluatiesysteem gericht op verbetering van examencijfers en doorstroom.
- Data-analyse en gerichte strategieën inzetten die inzicht bieden in factoren die de doorstroom beïnvloeden.

3.8.3.2 Ondersteuning en begeleiding

We creëren een ondersteuningsstructuur waarin de ontwikkeling van leerlingen centraal staat. Elke leraar fungeert als mentor met duidelijke taken. Contextuele leerlingbegeleiding stimuleert groei en welzijn. Methodische gesprekken met leerlingen, ouders en mentoren bevorderen autonomie en ouderbetrokkenheid. We implementeren een doorlopend mentoraatsprogramma met LOB. Verdere speerpunten zijn:

- Definiëren van duidelijke rollen voor medewerkers en implementatie van een doorlopend mentoraatsprogramma met LOB.
- Invoeren van methodische driehoeksgesprekken voor gerichte feedback op individuele leerbehoeften.
- Stimuleren van een cultuur van leren en groeien.

3.8.3.3 Positionering en profilering

We versterken onze identiteit als toonaangevende school met specifieke onderwijsaanpakken, samenwerkingsverbanden en maatschappelijke betrokkenheid. Onze medewerkers fungeren als trotse ambassadeurs, actief betrokken bij wervingsactiviteiten en het uitdragen van onze kernwaarden, wat leidt tot een uniforme identiteit en groei in aanmeldingen. We bevorderen aantrekkelijke onderwijsstromen en een consistente leerlijn van primair tot hoger onderwijs, en verbeteren ons imago met effectieve communicatie.

Verdere speerpunten zijn:

- Erkenning van medewerkers en delen van successen.
- Integratie van kernwaarden voor een uniforme identiteit.
- Benoeming van contactpersonen voor primair onderwijs ter versterking van samenwerking.
- Organisatie van kennisdeling met leerkrachten primair onderwijs en kennismaking met potentiële leerlingen en ouders.
- Samenwerking en evaluatie met partnerscholen.

4. Organisatie en leerlingondersteuning

4.1 Organisatie

4.1.1 Waar staan we nu (feedback)

Deze paragraaf schetst de organisatie van Staring College, met naast het onderwijsaanbod ook aandacht voor ondersteuning, intern toezicht en de omgeving waarmee Staring College samenwerkt.

4.1.1.1 Onderwijsvormen

Staring College bestaat uit twee locaties: één in Lochem en één in Borculo. Het Staring College biedt onderwijs voor vmbo, havo, gymnasium en atheneum.

4.1.1.2 Huisvesting

Staring College heeft diverse locaties om het onderwijs optimaal te faciliteren. In Lochem, aan de Zutphenseweg 108, volgen leerlingen van verschillende leerwegen hun onderwijs. Hier kunnen leerlingen in de onderbouw (leerjaar 1 en 2) van alle schooltypes terecht, evenals leerlingen in leerjaar 3 van havo, atheneum en gymnasium. Voor de bovenbouw biedt deze locatie plaats aan leerjaren 3 en 4 mavo, leerjaren 4 en 5 havo, en leerjaren 4, 5 en 6 atheneum en gymnasium.

De locatie De Wildbaan aan de Haarloseweg in Borculo, die sinds januari 2024 in gebruik is, biedt een modern en kleinschalig gebouw voor de onderbouw (leerjaar 1 en 2) voor alle niveaus, behalve gymnasium. Voor de bovenbouw zijn er voor leerjaar 3 en 4 vmbo-basis, -kader en mavo+ goed uitgeruste praktijklokalen. Het Atrium dient als centrale ontmoetingsplek voor leerlingen.

Aan de Beukenlaan in Borculo volgen leerlingen van leerjaar 3 en 4 mavo+ hun theorievakken. Voor de praktijkvakken maken zij gebruik van de faciliteiten op de locatie De Wildbaan aan de Haarloseweg. Deze verdeling zorgt ervoor dat leerlingen in een omgeving kunnen leren die specifiek is ingericht voor hun onderwijsbehoeften.

4.1.1.3 Organisatiestructuur en bestuur

Het Staring College maakt onderdeel uit van stichting Portuur en heeft een bestuurder, die als bevoegd gezag de eindverantwoordelijkheid draagt en verantwoording aflegt aan de Raad van Toezicht.

Het stafbureau is gevestigd in het Staring College in Lochem en biedt ondersteuning aan het bestuur en de locaties op het gebied van financiën, HR, kwaliteitsbeleid, leerlingenadministratie, IT, facilitaire zaken, roosterplanning, formatie en communicatie. Medewerkers van het stafbureau zijn om die reden regelmatig aanwezig op onze diverse locaties.

De organisatie Portuur omvat het Staring College, het Assink lyceum en de Internationale Schakelklas (ISK), elk met hun eigen directie. Bovenschools zijn er het College van Bestuur, de Raad van Toezicht, de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR) en het stafbureau. De scholen zijn opgedeeld in verschillende locaties en teams, die worden aangestuurd door teamleiders. De stafhoofden geven leiding aan medewerkers binnen hun specifieke afdeling. De gemeenschappelijke medezeggenschapsraad heeft inspraak op onderwerpen die op schoolniveau spelen, waarbij de directeuren optreden als adviseurs van de medezeggenschapsraad.

4.1.1.4 Noaberschap met een open blik op de wereld

Bij het Staring College vormt noaberschap een kernwaarde die diepgeworteld is in onze schoolgemeenschap. We zijn ons sterk bewust van onze maatschappelijke verantwoordelijkheid binnen de regio. Het Staring College draagt actief bij aan de levendigheid en ontwikkeling van onze omgeving door middel van diverse onderwijsactiviteiten en nauwe samenwerking met lokale verenigingen, bedrijven en maatschappelijke instellingen. We geloven in de kracht van samenwerking en verbondenheid. Onze leerlingen worden actief betrokken bij de maatschappij en gestimuleerd om hun talenten in te zetten voor de gemeenschap, waardoor ze worden voorbereid op een rol als verantwoordelijke en betrokken burgers in een mondiale samenleving. Door gezamenlijke activiteiten en initiatieven streven we ernaar om generaties met elkaar in contact te brengen, waarbij zowel jongeren als ouderen van elkaars ervaringen en perspectieven kunnen leren. Zo dragen we bij aan een inclusieve en harmonieuze gemeenschap waarin iedereen zich gewaardeerd voelt en waar we samen bouwen aan een duurzame toekomst.

4.1.1.5 Positionering, profilering en communicatie

Het Staring College werkt actief aan zijn profilering, positionering en communicatie om zijn identiteit als toonaangevende school in de regio te versterken. De school richt zich op specifieke onderwijsaanpakken, samenwerkingsverbanden en maatschappelijke betrokkenheid als middelen om deze doelen te bereiken. Medewerkers worden ingezet als ambassadeurs, betrokken bij wervingsactiviteiten en dragen de kernwaarden uit om een uniforme identiteit te creëren voor elke onderwijsstroom. Recentelijk zijn initiatieven genomen zoals het ontwikkelen van nieuw pr-materiaal, het aanstellen van vaste contactpersonen voor het primair onderwijs, en het helder profileren van verschillende onderwijsstromen zoals VWO+ en vmbo. Terugkommiddagen voor leerkrachten van het primair onderwijs en rondleidingen op nieuwe locaties worden georganiseerd om potentiële leerlingen en hun families te informeren. Tijdens open huizen worden 'critical friends' ingezet voor waardevolle feedback en verbeteringen. Deze gezamenlijke inspanningen streven ernaar om de positie van het Staring College in de regio te versterken en een positieve groei in aanmeldingen te realiseren. Cruciaal hierbij is de nauwe samenwerking met basisscholen in de regio, waarbij zorgvuldig onderhouden contacten een positieve invloed hebben op de instroom van leerlingen.

4.1.1.6 Regionale educatieve samenwerkingsverbanden

Het Staring College hecht veel waarde aan samenwerking met partners in de regio, wat perfect aansluit bij onze kernwaarden van 'Noaberschap met een open blik op de wereld'. Door intensieve samenwerking met bedrijven, maatschappelijke organisaties en andere onderwijsinstellingen streven we naar een verrijkte leerervaring voor al onze leerlingen. Deze partnerships versterken niet alleen onze banden met de gemeenschap, maar bieden ook waardevolle kansen voor een verrijkende onderwijservaring.

Voorbeelden van samenwerkingsverbanden zijn:

- Profijt: Netwerken van samenwerking tussen VO- en mbo-scholen in de Achterhoek en Twente om de overgang van voortgezet onderwijs naar middelbaar beroepsonderwijs te verbeteren.
- Samenwerkingsverband Slinge-Berkel: Een stichting van scholen voor voortgezet (speciaal) onderwijs die zich inzetten voor passend onderwijs in de regio.
- Welzijn Lochem: Samenwerking met Welzijn Lochem om te werken aan een veerkrachtig Lochem en het welzijn van alle inwoners van gemeente Lochem.
- 't Baken Lochem: Het Staring College werkt nauw samen met 't Baken Lochem om onze leerlingen en hun families te ondersteunen bij diverse levensvragen en uitdagingen.
- Voormekaarteam Berkelland: Deze samenwerking draagt bij aan het welzijn en de ondersteuning van onze leerlingen, zowel binnen als buiten de schoolmuren.
- Netwerkorganisatie STO Achterhoek Noord Twente: Gericht op het bevorderen van kennis over en mogelijkheden in de techn(olog)ische sector voor leerlingen in de regio.
- Pre-U en Pro-U: Samenwerkingen met de Universiteit Twente en Hogeschool Saxion om leerlingen te laten kennismaken met het hoger onderwijs en onderzoek.
- VOTA: Een samenwerkingsverband van onderwijsinstellingen in Twente en de Achterhoek, gericht op het aanpakken van regionale uitdagingen zoals krimp en lerarentekorten.
- Koekeloeren: Een initiatief van het Zone College, het Assink Lyceum en diverse ondernemersplatformen in de regio Berkelland, waarbij vmbo-leerlingen verschillende bedrijven bezoeken om een breed beeld te krijgen van verschillende beroepen.
- Ouderpanel en Medezeggenschapsraad: Belangrijke organen binnen de schoolgemeenschap die betrokken zijn bij besluitvorming en beleidsvorming, om de stem van ouders en medewerkers te vertegenwoordigen.

4.1.2 Wat zijn onze ambities (feed-up)

Het Staring College koestert een ambitieus toekomstbeeld waarin we onze onderwijskundige missie verder versterken en uitbreiden.

Onze ambities omvatten:

- Verdiepte samenwerking met basisscholen: We streven naar duurzame en warme relaties met basisscholen in onze regio. Het is van essentieel belang dat elke leerkracht van groep 7 en 8 een helder en actueel beeld heeft van het Staring College, inclusief ons uitgebreide ondersteuningsaanbod. Door regelmatig contact en gezamenlijke activiteiten willen we de overgang van het basisonderwijs naar het voortgezet onderwijs optimaliseren.
- Verbinding met de omgeving: We investeren in het integreren van buitenschoolse leerervaringen in ons curriculum. Samenwerkingen met lokale bedrijven, maatschappelijke organisaties en gemeenschappen bieden praktijkgerichte leerervaringen die zowel academische als persoonlijke ontwikkeling bevorderen.
- Duurzaamheid en innovatie: Het Staring College zet zich in voor duurzaamheid en innovatie, met plannen voor een toekomstgericht, flexibel en duurzaam gebouw in Lochem, vergelijkbaar met Campus De Wildbaan in Borculo. We optimaliseren ons energieverbruik om onze ecologische voetafdruk te verkleinen en een inspirerende leeromgeving te bieden. We voldoen aan wetgeving en veiligheidsnormen, werken vanuit een Meerjaren Onderhoudsplan voor betaalbare en bruikbare oplossingen, en stemmen ons duurzaamheidsbeleid af op gemeentelijke plannen en onze onderwijsvisie, in samenwerking met onze omgeving en partners. Op locatie Lochem hebben we reeds verbeteringen gerealiseerd in ons schoolklimaat (SUVIS).
- Versterking van noaberschap: We willen een actieve rol spelen in onze omgeving door middel van noaberschap, waarbij onze leerlingen actief bijdragen aan de gemeenschap. Door sociale betrokkenheid te stimuleren en samenwerkingen met lokale instanties te bevorderen, bouwen we aan een inclusieve en ondersteunende leeromgeving.

- Ontwerpend & onderzoekend leren: Het stimuleren van actieve participatie door de integratie van Smart Industry-principes en samenwerking met lokale bedrijven voor innovatieve oplossingen, als een dwarsdoorsnijdend thema binnen verschillende vakken. Dit bevordert een stimulerende leeromgeving waarin leerlingen worden uitgedaagd om kritisch na te denken en innovatieve oplossingen te ontwikkelen, ter bevordering van technologische vooruitgang en duurzame ontwikkeling in onze samenleving.

4.1.3 Wat zijn de eerstvolgende stappen (feed-forward)

Het Staring College koestert een ambitieus toekomstbeeld waarin we onze onderwijskundige missie verder versterken en uitbreiden.

Om onze ambities te realiseren, hebben we concrete stappen geformuleerd:

- Versterken van samenwerkingsverbanden: We verdiepen onze samenwerking met gemeenten, samenwerkingsverbanden, het bedrijfsleven en maatschappelijke instellingen in zowel Lochem als Borculo.
- Door gezamenlijke initiatieven en projecten streven we naar een versterking van de onderwijskwaliteit, het creëren van nieuwe kansen voor onze leerlingen, en bevorderen we betrokkenheid en samenwerking via projectmatig en interdisciplinair leren.
- We bouwen aan een sterke band met het bedrijfsleven en zetten ons in voor de ontwikkeling van Sterk Techniek Onderwijs (STO).
- Verdieping van samenwerking en kennisuitwisseling: In het directeurenoverleg met basisscholen, andere VO-scholen en het vervolgonderwijs delen we actief werkwijzen en expertise, bijvoorbeeld op het gebied van onderwijsondersteuning, met als doel gezamenlijk doeltreffende onderwijsoplossingen te ontwikkelen.
- Ontwerpend & onderzoekend leren: We stimuleren actieve participatie door Smart Industry-principes te integreren in diverse vakken, waarbij leerlingen samenwerken met lokale bedrijven aan innovatieve projecten zoals robotica en duurzame energieoplossingen. Jaarlijks bieden we onze leraren de kans om trainingen te volgen in ons Smart Industry-lokaal, wat bijdraagt aan een praktijkgerichte benadering van ons onderwijs. Dit betekent dat moderne technologieën zoals digitalisering, robotica en duurzame productieprocessen worden geïntegreerd in verschillende vakken.
- Duurzaamheid en infrastructuur: We blijven onze huisvesting afstemmen op onze onderwijsvisie, met focus op technologie, kunst en cultuur, en sport en gezondheid. We investeren in duurzaamheid, verbeteren het binnenklimaat en de energie-efficiëntie van onze gebouwen. Renovatieprojecten in Lochem dragen bij aan een modern en inspirerend leer- en werkklimaat.
- Innovatie in IT en onderwijs: We ontwikkelen een strategie om IT en AI effectiever in te zetten in ons onderwijs in de komende jaren. Dit omvat het verbeteren van didactische methoden, differentiatie en het versterken van digitale competenties bij leerlingen en leraren door middel van trainingen en curriculumintegratie. Onze prioriteit ligt bij het opzetten van een solide basis: optimalisatie van personeel, kennis, technologie en het formuleren van ambitieuze doelen.
- Communicatie en werving: We voeren een doelgericht wervings- en communicatieplan uit, in nauwe samenwerking met leerlingen, ouders en medewerkers. Door een duidelijke profilering willen we ons onderwijsaanbod effectief communiceren en een positieve groei in inschrijvingen realiseren.

4.2 Basisvaardigheden

4.2.1 Waar staan we nu (feedback)

Bij het Staring College staat het belang van basisvaardigheden voor leerlingen centraal. In het schooljaar 2022-2023 hebben we succesvol subsidie aangevraagd en verkregen voor de versterking van taal, rekenen-wiskunde en burgerschap. Deze subsidie stelt ons in staat onze ambitieuze plannen op deze gebieden versneld te realiseren.

In oktober 2023 zijn er voor elk van deze vakgebieden projectleiders aangesteld. Hun eerste taak was het uitvoeren van een grondige 0-meting om de huidige stand van zaken te bepalen. Samen met vakleraren, leden van het ondersteuningsteam en externe partners werken zij aan een gedegen beleidsplan en plan van aanpak, dat naar verwachting begin november 2024 wordt afgerond. Vanuit een heldere visie en stevig beleid zullen we vervolgens gericht werken aan de verdere verbetering en versterking van deze basisvaardigheden.

Op het Staring College leren leerlingen zowel fysiek als digitaal. We maken gebruik van blended learning, waarbij e-learning wordt gecombineerd met traditionele onderwijsvormen. Leerlingen brengen hun eigen laptop mee naar school en werken zowel binnen als buiten de lessen aan het versterken van hun digitale vaardigheden, waaronder ICT-basisvaardigheden, informatievaardigheden, computational thinking en mediawijsheid.

Met het oog op de verwachte landelijke kerndoelen voor digitale geletterdheid in 2024-2025, zal het Staring College vanaf het schooljaar 2024-2025 een IT-coördinator aanstellen. Deze coördinator zal beleid formuleren en uitvoeren om zowel leerlingen als medewerkers te ondersteunen in het verbeteren van hun digitale vaardigheden. In de tussenliggende periode wordt er binnen ons onderwijs gehandeld op basis van het uitgangspunt dat leerlingen en leraren samen bepalen aan welke vaardigheden wordt gewerkt. Deze vaardigheden worden vervolgens zorgvuldig ingebed in onze leerlijn, zodat duidelijk is waar en hoe ze binnen ons curriculum worden toegepast.

Het Staring College monitort de basisvaardigheden actief als onderdeel van onze jaarlijkse kwaliteitscyclus. We gebruiken betrouwbare en verifieerbare data om een goed beeld te krijgen van de problematiek rondom basisvaardigheden. Deze data stellen ons in staat om gericht beleid te formuleren en te evalueren.

Ons burgerschapsonderwijs richt zich op het bevorderen van de basiswaarden van onze democratische rechtsstaat, inclusief de benodigde kennis, houdingen en vaardigheden. Hierbij besteden we aandacht aan sociale en maatschappelijke competenties die essentieel zijn in een diverse en democratische samenleving.

4.2.2 Wat zijn onze ambities (feed-up)

Onze ambitie bij het Staring College is om het onderwijs in basisvaardigheden zo vorm te geven dat onze leerlingen goed voorbereid zijn op hun vervolgopleidingen, de arbeidsmarkt en hun rol in de samenleving. Het hoofddoel is om de basisvaardigheden van onze leerlingen significant te verbeteren. We concentreren ons concreet op doelen binnen taal, rekenen en burgerschap. We streven naar een samenhangend en doelgericht curriculum op deze drie gebieden, afgestemd op de specifieke leerlingenpopulatie van onze school. Dit curriculum moet voldoen aan de kerndoelen en toewerken naar de referentieniveaus.

De doelen die we willen bereiken met de subsidie basisvaardigheden zijn gedetailleerd beschreven in ons projectplan. We zullen beide locaties betrekken om een naadloze overgang te waarborgen van klas 1 tot en met 4/5/6. Onze ambitie is om de basisvaardigheden vakoverstijgend en schoolbreed te integreren in ons curriculum.

Hiervoor is de betrokkenheid van vaksecties essentieel: elk sectieplan moet doelen bevatten voor basisvaardigheden en beschrijven hoe deze in alle vakken worden geïntegreerd.

Op deze manier voelt elke leraar zich verantwoordelijk voor het verbeteren van de basisvaardigheden.

We zullen bestaande initiatieven versterken en borgen, en investeren in het optimaliseren en implementeren van ons taal- en rekenbeleid. Dit doen we om ervoor te zorgen dat alle leerlingen de benodigde vaardigheden ontwikkelen en kunnen toepassen in hun leertraject. Monitoring van basisvaardigheden zal plaatsvinden gedurende de gehele onderwijsperiode. We zullen hierbij de referentieniveaus als leidraad gebruiken en de individuele vooruitgang monitoren met gevalideerde en onafhankelijke meetinstrumenten.

4.2.3 Wat zijn de eerstvolgende stappen (feed-forward)

Om onze ambities te realiseren, zullen we de volgende concrete stappen zetten:

- In kaart brengen wat we momenteel al doen op het Staring College met betrekking tot basisvaardigheden.
- Basisvaardigheden opnemen in de sectieplannen van alle vakken.
- Realiseren van een doorlopend en doelgericht curriculum voor basisvaardigheden.
- Uitvoering van het projectplan voor de subsidie basisvaardigheden op beide locaties.
- Stimuleren van leren van en met elkaar door intervisie en collegiale consultatie uit te breiden.
- Actief monitoren van basisvaardigheden en de ontwikkeling hiervan bij onze leerlingen.

4.3 Zicht op ontwikkeling en begeleiding

4.3.1 Waar staan we nu (feedback)

Op het Staring College streven we ernaar dat elke leerling het onderwijs krijgt dat nodig is voor een succesvolle schoolloopbaan, zonder vertraging en op een passend niveau, minimaal conform het advies van de basisschool. We hanteren een warme overdracht van basisscholen naar ons college, waarbij elke leerling op zowel cognitief als sociaal-emotioneel gebied wordt besproken. Gedurende de eerste twee schooljaren vinden er regelmatig contactmomenten plaats met de basisscholen om eventuele bijzonderheden te bespreken.

Formatief handelen en evalueren zijn kernaspecten van ons onderwijs. We verzamelen systematisch informatie over de kennis en vaardigheden van leerlingen vanaf het moment van binnenkomst. Dit stelt ons in staat om hun voortgang te monitoren en te evalueren, waarbij we de referentieniveaus voor taal en rekenen als richtsnoer gebruiken. Heldere overgangsnormen zorgen ervoor dat de leerlingen weten wat er van hen wordt verwacht tijdens hun schoolloopbaan op het Staring College.

Bij het Staring College maken we gebruik van verschillende vormen van ondersteuning en begeleiding om tegemoet te komen aan de specifieke behoeften van onze leerlingen:

Basisondersteuning

Bij basisondersteuning draait alles om preventieve en licht curatieve ondersteuning die direct beschikbaar is binnen het reguliere onderwijsprogramma. Onze mentoren, leraren en onderwijsassistenten bieden deze ondersteuning gedurende diverse lessen. Het Staring College legt de nadruk op een versterkt mentoraat, dit draagt positief bij aan een stevige basis voor elke leerling.

Extra ondersteuning

Voor leerlingen met specifieke onderwijsbehoeften gaan we verder dan de basisondersteuning. Samen met de leerling, mentor en ouders kijken we naar de gewenste ondersteuning en stellen we op maat gemaakte ondersteuningsplannen op. Deze kunnen variëren van begeleiding door een teamexpert, een leraar met een extra begeleidingstaak, tot jeugdmaatschappelijk werk of ambulante begeleiding. Specifieke vormen van ondersteuning zoals bij dyslexie, sociale vaardigheden en faalangst worden ingezet waar nodig, besloten door het onderwijsteam in overleg met alle betrokkenen.

Intensieve ondersteuning

Indien blijkt dat de extra ondersteuning op niet toereikend is, schalen we op. Hierbij kan een leerling in aanmerking komen voor een plek in ons Pluspunt of voor hulpverlening buiten de schoolomgeving. Het Pluspunt biedt gespecialiseerde begeleiding in een aparte onderwijssetting, gericht op specifieke onderwijsbehoeften, met als doel terugkeer naar reguliere onderwijsomgevingen te bevorderen. Bij plaatsing wordt altijd een ontwikkelingsperspectief (OPP) opgesteld.

Passende onderwijsplek buiten het Staring College

In zeldzame gevallen waarbij de onderwijsbehoeften van een leerling niet kunnen worden ingevuld binnen onze school, kijken we samen met ouders naar een passende onderwijsplek buiten Het Staring College. We werken hierbij nauw samen met het samenwerkingsverband Slinge-Berkel, om de beste omgeving te vinden waar de talenten en mogelijkheden van de leerling optimaal kunnen worden benut.

De samenwerking met partners speelt een cruciale rol in het bieden van gespecialiseerde ondersteuning en hulp aan onze leerlingen, zowel op school als in hun thuissituatie. Hierdoor zijn we in staat effectief in te spelen op de individuele behoeften van onze leerlingen, gebruikmakend van een breed scala aan professionele diensten en expertise, zoals:

- Begeleider passend onderwijs van het SWV.
- Centrum Jeugd en Gezin (CJG).
- Club- en buurthuis.
- GGZ/Jeugd-GGZ.
- Jeugdgezondheidszorg (JGZ).
- Jeugdhulpverlening.
- Jongerenwerk.
- Consulent leerplicht.
- Lokale overheid/gemeente.
- Schoolmaatschappelijk werk/gezinswerker.
- Samenwerkingsverband.

Ons schoolondersteuningsprofiel (SOP), dat gedetailleerd beschreven staat in ons inrichtingsplan en op onze website te vinden is, vormt de basis van onze ondersteuningsaanpak.

4.3.2 Wat zijn onze ambities (feed-up)

Op het gebied van leerlingondersteuning streven wij ernaar om samen te werken vanuit de driehoek Portuur, Staring College en Assink lyceum. Dit partnerschap stelt ons in staat om gezamenlijk te ontwikkelen binnen de landelijke beweging richting meer inclusief onderwijs. Wij willen een omgeving creëren waarin elke leerling zich volledig kan ontwikkelen, ongeacht zijn of haar individuele behoeften en achtergrond. Onze ambitie is om een geïntegreerd systeem van leerlingondersteuning te realiseren dat aansluit bij deze visie.

Een van onze voornaamste doelstellingen is om leerlingen een doorlopende en ononderbroken ontwikkelingslijn te bieden. Hoewel wij hier al goede stappen in hebben gezet, erkennen wij dat er ruimte is voor verbetering. Daarom hechten wij veel waarde aan het nauwgezet monitoren van de ontwikkeling van onze leerlingen. Door een pro-actieve benadering willen wij snel kunnen reageren op signalen die aangeven dat een leerling extra ondersteuning nodig heeft.

Wij streven ernaar niet alleen te reageren op de behoeften van leerlingen, maar deze behoeften voor te zijn door tijdig te anticiperen op mogelijke uitdagingen. Dit vereist een continue evaluatie en verbetering van onze ondersteuningsstructuur, waarbij wij actief gebruikmaken van feedback van leerlingen, ouders en samenwerkingspartners. Door nauwe samenwerking met ons netwerk van partners, zoals het SWV, Centrum Jeugd en Gezin, GGZ/Jeugd-GGZ, Jeugdgezondheidszorg, Jeugdhulpverlening, Jongerenwerk, de lokale overheid en andere relevante instanties, kunnen wij een breed scala aan gespecialiseerde ondersteuningsdiensten aanbieden. Hierdoor zijn wij in staat effectief in te spelen op de individuele behoeften van onze leerlingen, zowel op school als in hun thuissituatie.

Onze ambitie is verder gericht op het creëren van een ondersteuningsstructuur waarin leerlingontwikkeling centraal staat. Elke leraar fungeert als mentor met heldere taken, waarbij contextuele leerlingbegeleiding de groei en het welzijn van leerlingen stimuleert. Contextuele leerlingbegeleiding houdt in dat wij niet alleen kijken naar de schoolresultaten van leerlingen, maar ook naar de sociale, emotionele en thuiscontext waarin zij zich bevinden. Deze holistische benadering zorgt ervoor dat wij de leerling in zijn geheel begrijpen en ondersteunen.

Methodische gesprekken met leerlingen, ouders en mentoren bevorderen de autonomie van leerlingen en versterken de ouderbetrokkenheid. We implementeren een doorlopend mentoraatsprogramma met Loopbaanoriëntatie en -begeleiding (LOB), waardoor leerlingen gedurende hun gehele schoolloopbaan consistente begeleiding en ondersteuning ontvangen.

Concreet betekent dit:

- Duidelijke rollen voor medewerkers en een doorlopend mentoraatsprogramma met LOB.
- Methodische driehoeksgesprekken voor gerichte feedback op individuele leerbehoeften.
- Stimulering van een cultuur van leren en groeien.

Onze ambitie is om een ondersteunende en inclusieve onderwijsomgeving te creëren waarin elke leerling de kans krijgt om zijn of haar volledige potentieel te bereiken. We willen dat onze leerlingen niet alleen op leergebied succes behalen, maar ook opgroeien tot zelfverzekerde, betrokken en veerkrachtige individuen die klaar zijn voor de toekomst.

4.3.3 Wat zijn de eerstvolgende stappen (feed-forward)

- Herijken van het Inrichtingsplan leerlingondersteuning 2020-2024.
- Doorontwikkeling van het mentoraat.
- Ontwikkelen van een visie op de beweging van passend naar meer inclusief onderwijs.
- Zorgdragen voor een continue (onvertraagde) schoolloopbaan.
- Verbeteren van het Programma van Toetsing en Ontwikkeling (PTO) voor de onderbouw.
- Implementeren van een toetsexpert die collega's begeleidt bij het doorlopen van de toetscyclus en advies geeft over het vormgeven van toetsprocessen.
- Vaststellen van een passend aantal toetsen, evenredig verdeeld over periodes en leerjaren (PTO/PTA), met een goede balans tussen summatief toetsen en formatief handelen.
- Professionalisering van teamexperts ondersteuning en mentoren door middel van gerichte scholing.
- Versterken van de samenwerking binnen Portuur.

4.4 Pedagogisch en didactisch klimaat

4.4.1 Huidige situatie (feedback)

Binnen het Staring College volgen we de ontwikkeling van leerlingen nauwgezet en bieden we passende begeleiding en extra ondersteuning waar nodig. We hanteren een systematische aanpak om informatie over de kennis en vaardigheden van leerlingen te verzamelen vanaf het moment dat ze bij ons binnenkomen. Hierbij gebruiken we de verwachte ontwikkeling van de leerling en de referentieniveaus voor taal en rekenen als leidraad.

Door te werken vanuit hoge verwachtingen, zelf te toetsen, het leerproces te monitoren en in samenspraak met leerlingen, medewerkers en ouders interventies te bepalen en in te zetten, zorgen we ervoor dat elke leerling goed in beeld is.

Daarnaast vervult de leraar op het Staring College de rol van mentor. De mentor is niet alleen een kennisoverdrager, maar ook een begeleider en coach voor de leerlingen. Door de leerling goed te kennen en te begrijpen – inclusief persoonlijkheid, leerstijl en ontwikkelingsinvloeden – kan de mentor het onderwijs aanpassen aan specifieke behoeften en de leerling ondersteunen in de ontwikkeling.

4.4.2 Doelstellingen (feed-up)

Onze ambitie is om leraren in staat te stellen om tijdens verschillende lesfasen instructie, tempo en ondersteuning af te stemmen op individuele leerlingen en groepen. Leraren zullen leerlingen feedback geven op hun werk en leerproces, waarbij we streven naar een meer formatieve aanpak. Binnen zowel onderwijsteams als vaksecties zijn 'de zes rollen van de leraar' - didacticus, pedagoog, vakinhoudelijk expert, begeleider, organisator en innovator - een centraal gespreksonderwerp. We willen een cultuur van intervisie en collegiale consultatie bevorderen om zo een lerende organisatie te worden.

Leraren krijgen voldoende tijd voor de voorbereiding van lessen, wat bijdraagt aan de kwaliteit van het onderwijs. Onderwijsontwikkeling zal plaatsvinden in nauwe samenwerking met het primaire proces. Vanaf het komende schooljaar zal Didactisch Coachen worden geïmplementeerd in ons curriculum. Dit programma zal leraren voorzien van de vaardigheden om leerlingen systematisch te begeleiden en te coachen, niet alleen op inhoudelijke kennis maar ook op hun leerproces en motivatie.

4.4.3 Volgende stappen (feed-forward)

- We zullen Didactisch Coachen integreren binnen ons curriculum om leraren te ondersteunen bij het systematisch begeleiden en coachen van leerlingen.
- Faciliteren van intervisie en collegiale consultatie om van en met elkaar te leren, gericht op het verbeteren van pedagogisch en didactisch handelen.
- Zorgen voor voldoende ontwikkeltijd binnen het jaarrooster en zorgvuldige planning van activiteiten om leraren in staat te stellen hun lessen effectief voor te bereiden.
- Verder ontwikkelen van formatief handelen binnen ons onderwijs, zowel in ons toetsbeleid als in dagelijkse lessen.
- Het koppelen van het kwaliteitsteam aan vaksecties en sectievoorzitters, met duidelijke opdrachten vastgesteld door de schoolleiding.

4.5 Schoolveiligheid

4.5.1 Huidige situatie (feedback)

Bij het Staring College staat het welzijn van leerlingen, ouders en medewerkers centraal, waarbij we streven naar een veilige en ondersteunende schoolomgeving. Veiligheid omvat voor ons niet alleen sociale veiligheid, maar ook psychische en fysieke veiligheid.

Om de sociale en psychische veiligheid te waarborgen, voeren we jaarlijks tevredenheidsenquêtes uit onder leerlingen en ouders/verzorgers. We streven naar continue verbetering van deze scores in ons tevredenheidsonderzoek. Het Staring College heeft een interne vertrouwenspersoon en een externe vertrouwenspersoon, voor zowel leerlingen als ouders. Deze personen brengen jaarlijks verslag uit aan zowel de schoolleiding als het bestuur.

Daarnaast hanteren we een anti-pestprotocol met een toegewijde anti-pestcoördinator. Het protocol beschrijft hoe we ons anti-pestbeleid uitvoeren, terwijl de coördinator de uitvoering monitort en fungeert als bemiddelaar en vraagbaak. Echter, ons doel om een veilige school te zijn gaat verder dan deze maatregelen.

We streven naar een open en transparante cultuur waarin het veilig genoeg is voor iedereen om elkaar aan te spreken op ongewenst gedrag. De schoolleiding neemt hierin een belangrijke voorbeeldrol.

Voor de fysieke veiligheid van leerlingen en medewerkers volgen we het veiligheidsprotocol van Portuur en het calamiteitenplan van het Staring College. We zorgen ervoor dat deze documenten actueel blijven door regelmatig te evalueren en waar nodig verbeteringen en aanpassingen door te voeren.

In lijn met ons streven naar een veilige en ondersteunende schoolomgeving hebben we besloten dat smartphones en smartwatches tijdens schooluren niet zijn toegestaan. Dit beleid is bedoeld om afleiding te minimaliseren, de concentratie te maximaliseren en een omgeving te bevorderen waarin persoonlijke interactie wordt aangemoedigd.

4.5.2 Onze ambities (feed-up)

Onze ambitie is om de sociale en psychische veiligheid verder te versterken door continu te streven naar een verbetering van onze tevredenheidsscores. We willen onze interne en externe vertrouwenspersonen blijven ondersteunen in hun rol en hun rapportageproces verder optimaliseren.

Daarnaast streven we naar een nog effectiever anti-pestbeleid door het protocol en de coördinatie ervan verder te verbeteren. We willen een cultuur blijven ontwikkelen waarin open communicatie over ongewenst gedrag gestimuleerd wordt, met de schoolleiding als duidelijk voorbeeld.

4.5.3 Volgende stappen (feed-forward)

- De schoolexpert zal samen met het team werken aan verdere implementatie en bewustwording van het anti-pestprotocol.
- Resultaten van tevredenheidsenquêtes zullen regelmatig worden geëvalueerd en besproken in het schoolteam, waarbij acties worden ondernomen om feedback te verwerken.
- Het rapportageproces van de interne en externe vertrouwenspersonen zal worden geoptimaliseerd om de effectiviteit van hun werk te verbeteren.
- We blijven werken aan een open en transparante cultuur waarin leerlingen, ouders en medewerkers zich veilig voelen om ongewenst gedrag aan te kaarten.
- Het veiligheidsprotocol en calamiteitenplan worden jaarlijks geëvalueerd en indien nodig bijgewerkt om te voldoen aan de actuele veiligheidsnormen.
- De Meldcode huiselijk geweld en kindermishandelingen en werkwijze rond ondersteuningsniveaus wordt jaarlijks gedeeld met de onderwijsteams.
- Mentoren worden toegerust op het realiseren van sociale, fysieke en psychische veiligheid van leerlingen bij ons op school.
- Uitkomsten van de RI&E worden besproken en verbeterpunten middels een plan van aanpak uitgevoerd.
- BHV-plannen en ontruimingsoefeningen worden gedaan conform wet- en regelgeving en zijn up-to-date.
- We hebben een eenduidige visie op aanwezigheid ontwikkeld en een effectieve aanpak geïmplementeerd. Hierbij werken we met een schoolbreed aanwezigheidsprotocol en hanteren we een uniform 'stappenplan'.
- We creëren duidelijk afgebakende taken en verantwoordelijkheden, heldere communicatie en voortdurende samenwerking met ketenpartners om schoolaanwezigheid te monitoren en aan te pakken.

5. Samen sterk in ontwikkeling – personeelsbeleid

De strategische organisatiedoelen (Portuur) zijn vertaald naar strategische doelen per beleids-terrein. Het uitwerkingsniveau verschilt per beleidsterrein. Het beleidsplan streeft naar opbrengsten voor de onderwijsorganisatie en opbrengsten voor de medewerkers. Je kan hierbij denken aan tevredenheid met het werk, welzijn en een goede balans tussen werk en privé. Daarnaast gaat het ook om financiële levensvatbaarheid, een bijdrage aan de talentontwikkeling van leerlingen in brede zin en daarmee aan de maatschappij. De strategische HR-doelen:

Strategische doelen	<ol style="list-style-type: none"> 1. Er is een intrinsieke leer- en verbetercultuur waarin we in verbinding samenwerken aan ontwikkeling en groei. 2. De kwaliteit en kwantiteit van medewerkers is in lijn met het toekomstperspectief van de scholen. 3. Portuur is een aantrekkelijke werkgever in de regio.
----------------------------	---

5.1. Ontwikkeling en uitvoering personeelsbeleid (SKA2)

5.1.1 Waar staan we nu (feedback)

De afgelopen jaren is steeds meer gewerkt aan het realiseren van strategisch HRM. Dit betekent een horizontale en verticale consistentie tussen kwaliteitseisen, organisatiedoelen en HR-beleid (en bijhorende instrumenten). De totstandkoming en uitwerking van strategisch HRM is beschreven in het HR-beleidsplan 2021-2023 (Staring College). Sinds schooljaar 2022-2023 zijn de HR-projecten Portuur breed in lijn gebracht, in afstemming met de schoolleiding. In de schoolleiding zijn de prioriteiten passend bij Staring College besproken.

De nadruk heeft gelegen op de ontwikkeling van samen opleiden, het uitvoeren van kwalitatieve lesobservaties, herzien van de arbodienstverlening, implementatie en bijstellen van het mobiliteitsbeleid, het project functiegebouw (fase 1 OP), het creëren van rolduidelijkheid zoals het project OOP Portuur, strategische personeelsplanning, verkennen van de samenwerking onderwijs-regio en het (mede) vorm geven van het strategisch beleidsplan en de daaruit voortvloeiende strategische doelen voor Portuur. Ook werken we sinds dit schooljaar met taakbeleid Portuur. De invoering van het taakbeleid is geëvalueerd. De verbeter suggesties zijn besproken met de GMR en PMR en zijn opgenomen in de formatieplannen en jaarkalender voor komend schooljaar.

5.1.2 Wat zijn onze ambities (feed-up)

Onze ambitie is om meer vanuit het waarderend perspectief te werken. Je kan hierbij denken aan leiderschap, maar ook als collega's onderling en richting leerlingen. We optimaliseren het vitaliteitsbeleid met de focus op positieve gezondheid en eigen regie. In de gesprekkencyclus is meer aandacht voor vitaliteit, de juiste balans in je werk, sturen op een professionele houden.

De HR-gesprekken dragen meer bij aan het behalen van de gestelde doelen over medewerker ontwikkeling (deskundigheidsbevordering) en de ontwikkeling van onderwijs. HR-gesprekken worden structureel gevoerd en dragen bij aan het neerzetten van een professionele cultuur binnen onze school.

De activiteiten en projecten die bijdragen aan het behalen van de strategische organisatiedoelen en de doelen uit dit schoolplan worden hieronder schematisch weergegeven. Samen met de schoolleiding en stafbureau worden de prioriteiten en planning afgestemd.

Activiteiten en projecten 2024-2028

Een overzicht van de HR-thema's die bijdragen aan het behalen van de strategische HR-doelen, schoolplannen en strategisch beleidsplan			
Werving, selectie en mobiliteit	Professionaliseren	Vitaliteit	Waarderen en belonen
<ul style="list-style-type: none"> ➢ Onboardingsprocessen optimaliseren ➢ Strategische Personeelsplanning ➢ Vacature en werving vernieuwen (incl. voordrachtformulieren) ➢ Functiegebouw ➢ Integratie diversiteitsbeleid 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ Doorontwikkeling leiderschap en rollen ➢ Implementatie organisatieontwerp OOP ➢ Implementatie inrichtingsprincipes ➢ Onderwijsregio samen inrichten ➢ Opleidingschool (incl. Inductiebeleid) ➢ Professionaliseringsbeleid ➢ VOTA-academie ➢ HR-gesprekkencyclus (incl. instrumenten) ➢ Doorontwikkeling WLC en rollen ➢ Vindbaar, eenvoudig en samenhang in beleid ➢ Organisch en planmatig werken in balans 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ Vitaliteitsbeleid optimaliseren ➢ Arbodienstverlening bijstellen ➢ IKB-regeling vanaf 2025 ➢ Medewerkeronderzoek als onderdeel kwaliteitsbeleid 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ Taakbeleid (evalueren en bijstellen) ➢ Functiegebouw (3 fases) ➢ Functiemix en loopbaanbeleid LB/LC/LD ➢ Beleid en uitvoering sociale zekerheid ➢ Inschalingsbeleid actualiseren ➢ Regeling bijzondere beloning

5.1.3 Wat zijn de eerstvolgende stappen (feed-forward)

- De HR-activiteiten en projecten worden Portuur breed afgestemd.
- De schoolleiding werkt samen met de HR-afdeling aan de HR-planning die geïntegreerd is in dit schoolplan.
- Het functiegebouw leraren LB/LC/LD wordt geïmplementeerd.
- Er is meer helderheid over loopbaanmogelijkheden.
- Het inrichtingsplan Portuur wordt verder uitgewerkt en geïmplementeerd.

5.2. Bevoegd en bekwaam personeel

5.2.1 Waar staan we nu (feedback)

We richten ons op bevoegd en bekwaam personeel en een zo hoog mogelijk aantal bevoegd gegeven lessen. Onze leraren zijn minimaal tweedegraads bevoegd of zijn in opleiding voor hun bevoegdheid. Een uitzondering zijn de leraren die lesgeven in profielen en vakken waar geen bevoegdheid in zit. Deze onderdelen zijn meer begeleidend en verrijkend van aard, waardoor de bevoegdheid niet onder de wettelijke bevoegdheidseisen valt. We verantwoorden het aantal bevoegd gegeven lessen in de jaarlijkse integrale personele tellingen onderwijs (IPTO).

Binnen ons samenwerkingsverband samen opleiden en professionaliseren zien we toe op het opleiden van LIO's, studenten, zij-instromers en het begeleiden van startende en nieuwe leraren. Daarnaast is er aandacht voor het professionaliseren van zittend personeel.

5.2.2 Wat zijn onze ambities (feed-up)

We blijven ons richten op bevoegd en bekwaam personeel en een zo hoog mogelijk aantal bevoegd gegeven lessen. We maken bewuste keuzes bij de inzet van onbevoegd personeel bij specifieke profielen en vakken.

Het samenwerkingsverband 'samen opleiden en professionaliseren' ontwikkelt zich en maakt deel uit van de zogeheten onderwijsregio. Er is een gezamenlijk zij-instroomtraject en bijpassend beleid om zij-instromers te begeleiden. Ook wordt het inductiebeleid verder vormgegeven om bij te dragen aan een passend traject voor startende leraren om bij te dragen aan minder verloop of uitval van startende leraren en het bekwamen van hen.

We zien de landelijke uitdaging van krapte op de arbeidsmarkt. Met het samenwerkingsverband bereiden wij ons voor op deze uitdaging en ontwikkelen wij preventieve maatregelen.

De komende jaren leggen we de relatie met onderwijsconcept en professionaliseren. Dit doen we door in samenwerking met de schoolleiding en opleidingsteam een gedegen scholingsplan op te stellen schoolbreed en toegespitst per onderwijsteam en/of vaksecties.

5.2.3 Wat zijn de eerstvolgende stappen (feed-forward)

- Uitvoeren van het plan opleidingsteam Portuur (5.5).
- Het optimaliseren van de begeleiding en professionaliseren van nieuwe, startende en zittende leraren door het opleidingsteam, schoolleiding en met behulp van beleid en bijpassende instrumenten.
- Opstellen van scholingsplan schoolbreed en toegespitst per onderwijsteam en/of onderwijsteam.
- Jaarlijks aantal bevoegd gegeven lessen verantwoorden (IPTO).
- Deelname en samen ontwikkelen van de onderwijsregio.
- Onboarding- en werving- en selectiebeleid.

5.3. Pedagogisch en didactisch handelen (OP3)

5.3.1 Waar staan we nu (feedback)

De autonomie van leraren op het gebied van pedagogisch en didactisch handelen wordt gevoed via vaksecties, aangestuurd door de sectievoorzitter. Deze maken een sectieplan. De voorzitter wordt aangestuurd door een portefeuillehouder uit de schoolleiding. De opdracht voor de sectievoorzitter wordt in de schoolleiding vastgesteld. Voorzitters worden functioneel aangestuurd door de portefeuillehouders uit de schoolleiding. De opdrachten worden in de schoolleiding vastgesteld voor hen.

5.3.2 Wat zijn onze ambities (feed-up)

Vanaf het komende schooljaar verbinden we maximaal twee portefeuillehouders vanuit de schoolleiding aan de vaksecties. Onze ambitie is dat de portefeuillehouders affiniteit hebben met deze rol, waardoor de opdrachtstelling en aansturing van de sectievoorzitters geoptimaliseerd wordt.

In de vaksecties en onderwijsteams stemmen we de onderwijsbehoeften meer af op de onderwijsbehoeften van de specifieke doelgroep. In de gesprekkencyclus en lesbezoeken (met inzet van het instrument DOT) komt een duidelijke focus te liggen op het pedagogisch en didactisch handelen. We stimuleren hiernaast collegiale consultatie. We werken straks niet meer met leergebieden.

5.3.3 Wat zijn de eerstvolgende stappen (feed-forward)

- Portefeuillehouders verbinden aan vaksecties en sectievoorzitters.
- Opdrachten schrijven voor de vaksecties door de portefeuillehouders.
- Vaststellen opdrachten in de schoolleiding.
- Gesprekkencyclus herijken.
- Inzetten van de DOT bij lesobservaties en hierbij de focus op pedagogisch en didactisch handelen.

5.4 Evenredige vertegenwoordiging in de schoolleiding en teams.

5.4.1 Waar staan we nu (feedback)

Een evenwichtige samenstelling van medewerkers vanuit sekse, persoonlijkheid, achtergrond en werkervaring is voor onderwijs, leraren en leidinggevenden belangrijk. De school ziet erop toe dat de schoolleiding beschikt over een evenredige verdeling. Jaarlijks wordt de strategische personeelsplanning uitgevoerd in partnerschap door HR, F&O, F&C en de schoolleiding. Bij de formatieplanning, invullen van vacatures en interne mobiliteit ziet de schoolleiding, F&O en HR toe op een zo evenwichtig mogelijke samenstelling van de teams en de medewerkers die werkzaam zijn binnen onze school.

5.4.2 Wat zijn onze ambities (feed-up)

De strategische personeelsplanning wordt Portuur breed en toegespitst per school opgepakt. Daarnaast is er afstemming met de samenwerkingsverbanden over dit thema. De schoolleiding en betrokkenen kunnen eigenaarschap nemen bij de (stichting- en schoolbrede) strategische personeelsplanning onder begeleiding en advisering van de disciplines HR, F&O en F&C. Mobiliteit binnen Portuur is vanzelfsprekend. Relevante betrokkenen (zoals experts en sectievoorzitters) worden tijdig betrokken in het proces. Op het gebied van formatieplanning wordt een portefeuillehouder toegewezen uit de schoolleiding. Verder richten we ons in het verlengde van de strategische personeelsplanning op levensfasebewust beleid.

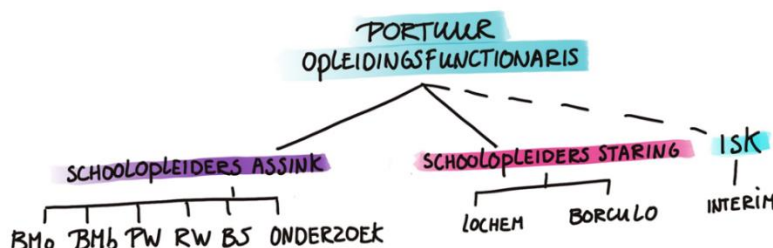
5.4.3 Wat zijn de eerstvolgende stappen (feed-forward)

- Opnemen van de jaarlijkse strategische personeelsplanning in de jaarkalender van de scholen, met onder andere de onderdelen:
 - Belangrijke mijlpalen (en samenhang met formatieplanning).
 - Begeleidingsmomenten van schoolleiding door HR, F&O en F&C.
 - Werkbijeenkomsten schoolleiding en sectievoorzitters.
- We versterken de verbinding tussen vaksecties van Staring College en Assink lyceum in de strategische personeelsplanning.

5.5 Samen opleiden

5.5.1 Waar staan we nu (feedback)

Sinds augustus 2024 draagt Portuur de status van opleidingschool. Het Staring College en Assink lyceum hebben zich de laatste jaren ontwikkeld op het gebied van opleiden in de school, met verschillende aandachtsgebieden die elkaar kunnen versterken. Gedurende het huidige schooljaar werken de opleidingsteams van Staring College en Assink lyceum al samen op het gebied van opleiden. In onderstaande tekening is de huidige structuur geschetst. Eén schoolopleider van Staring College heeft naast schoolopleiderstaken ook coördinerende werkzaamheden binnen Staring College.



De opleidingsfunctionaris en schoolopleider, de portefeuillehouders en HR-beleidsadviseur hebben een plan van aanpak ontwikkeld voor de kwalitatieve invulling van de vernieuwde status van het opleidingsteam Portuur. Dit plan is vastgesteld in april 2024.

Portuur is als opleidingschool onderdeel van het samenwerkingsverband AOS-ON. In onze regio hebben Partnerschap 2, AOS-ON en Pilots samen met VOTA (RAL/RAP-regio) een onderwijsregio gevormd. De regio heeft de werktitel 'Onderwijsregio Twente-Achterhoek-Oost Salland'. De AOB is als beroepsgroep vertegenwoordigd in de onderwijsregio. Stichting Portuur heeft het penvoerderschap voor de onderwijsregio Twente-Achterhoek-Oost Salland.

5.5.2 Wat zijn onze ambities (feed-up)

Als we kijken naar waar we nu staan, dan is een goede samenwerking tussen alle partijen binnen Portuur noodzakelijk. Een duidelijke rolverdeling, rolbeschrijving en communicatie moeten hiervoor zorgen.

Hieraan dragen verder bij:

- De bijeenkomsten met het opleidingsteam (met voorzitter opleidingsfunctionaris).
- De gesprekkencyclus tussen opleidingsfunctionaris en directeur (portefeuillehouder opleiden).
- De gesprekkencyclus tussen schoolopleiders en teamleiders.

Ook sluiten de schoolopleiders van het Staring College in de toekomst allemaal aan bij deze bijeenkomsten. Zo kunnen ook de opleiders van en met elkaar leren. We werken ontwikkelingsgericht.

Aan het begin van het nieuwe schooljaar verzorgt het opleidingsteam ieder schooljaar een startdag voor nieuwe leraren. Tijdens deze startdag worden de nieuwe collega's op het Staring College en Assink lyceum ontvangen en bekend gemaakt met o.a. het onderwijsconcept en door middel van verschillende workshops startklaar gemaakt.

De themabijeenkomsten en intervisies die georganiseerd worden door het opleidingsteam moeten in de toekomst meer en beter aansluiten bij de behoeften van de LIO's, starters, nieuwe en zittende collega's. Dit willen we bereiken door te evalueren en bij te stellen.

Omdat binnen onze stichting iedere leraar ook mentor is en het mentoraat een centrale rol inneemt binnen het onderwijsconcept, willen we de maand september de maand van de mentor maken. In deze maand wordt een themabijeenkomst georganiseerd door de schoolopleiders over het mentoraat en de driehoeksgesprekken en bieden we nieuwe leraren een mentoraatscursus van Ortho Consult aan. Binnen AOS-ON wordt momenteel een training voor werkplekbegeleiders (WPB's) ontwikkeld die komend schooljaar gegeven wordt door opleiders vanuit de school en instituut aan interne collega's. Een van de doelen is om met behulp van deze training de WPB met het beroepsbeeld te ondersteunen in het toepassen van transformatief leren.

Tenslotte is het een doel om de uitkomsten van onderzoek meer te integreren en te bespreken in de teams voor professionaliseren en onderdeel te laten worden van (toekomstige) teamplannen. Tot nu toe is het vaak niet inzichtelijk welke onderzoeken er door LIO's en collega's worden gedaan. Graag zou het opleidingsteam dit meer zichtbaar willen maken. LIO's kunnen bijvoorbeeld presentaties geven over (voortgang) van hun onderzoek binnen de teams of tijdens een studiedag.

5.5.3 Wat zijn de eerstvolgende stappen (feed-forward)

- Vanaf schooljaar 2024-2025 werkt Portuur met één opleidingsteam. Dit is een overgangsjaar conform het voorstel opleidingsteam Portuur.
- Vanaf schooljaar 2025-2026 is het beleid samen opleiden gestroomlijnd, we werken dan volgens de richtlijnen van ons samenwerkingsverband AOS-ON en conform het voorstel opleidingsteam Portuur.
- Vanaf schooljaar 2025-2026 werken we met één schoolopleider minder, vanwege de sluiting van de locatie BS in Haaksbergen.

6. Kwaliteitszorg

6.1. Visie op kwaliteit

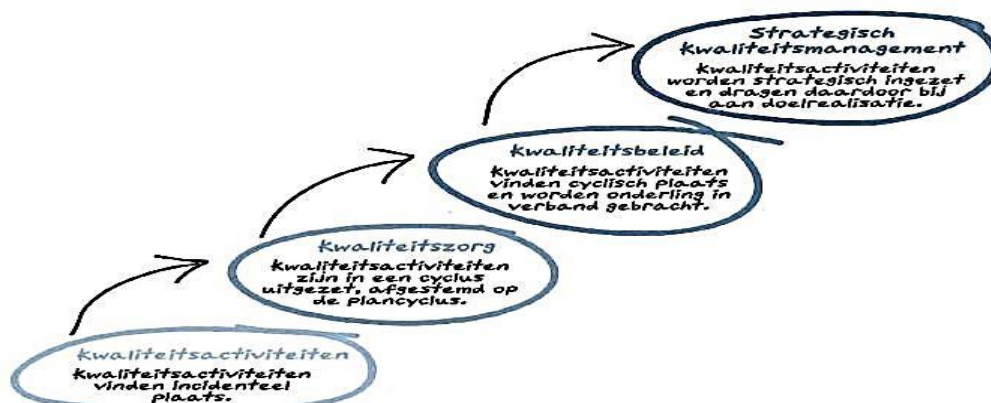
Op stichtingsniveau hebben we voor de scholen drie strategische doelen vastgesteld op het gebied van kwaliteit:

- Wij bieden onderwijs waarbij alle leerlingen worden uitgedaagd hun talenten en ambities te ontdekken, ontplooien en benutten.
- Wij verzorgen kwalitatief hoogwaardig onderwijs.
- Samen met alle betrokkenen blijven we het onderwijs en onze begeleiding verbeteren.

Om deze doelen te kunnen realiseren is er een goed werkend kwaliteitszorgsysteem nodig. Concreet betekent dit een transparante kwaliteitsstructuur, duidelijkheid in rollen en verantwoordelijkheden en een kwaliteitscultuur waarin iedereen intrinsiek aan kwaliteit en kwaliteitsverbetering werkt. In de volgende paragrafen wordt dit per onderwerp uitgewerkt. Met het realiseren van de doelen groeien we ook en zorgen alle kwaliteitsactiviteiten er samen voor dat we een op een samenhangende manier aan onze belofte aan de leerlingen werken.

6.1.1 Waar staan we nu (feedback)

Als we naar de kwaliteitszorg kijken volgens onderstaand schema bevinden we ons gemiddeld tussen de gebieden kwaliteitszorg en kwaliteitsbeleid. We werken met een kwaliteitskalender onderwijs waarin activiteiten gedeeltelijk op elkaar zijn afgestemd. De scope is niet op alle onderdelen van het onderwijs gericht, en analyses en rapportages liggen niet in alle gevallen aan de basis van (verbeter)acties. Ook onduidelijkheid in rollen en verantwoordelijkheden zorgt voor het te laat of beperkt opstarten van verbeteracties. Dit leidt in sommige gevallen tot het laat ingrijpen op achterstanden bij leerlingen. We maken gebruik van kwaliteitszorginstrumenten (Bijlage 1).



(Fuite M. & Bolk, T., 2019)

6.1.2 Wat zijn onze ambities (feed-up)

De ambitie is om via een gedegen kwaliteitsbeleid te komen tot een omgeving waarin we aan onze ambities en beloften te kunnen werken. Elke leerling is dan in beeld en wordt optimaal uitgedaagd en ondersteund door het onderwijsteam. Daarnaast willen we groeien naar strategisch kwaliteitsmanagement waarin het kwaliteitsbeleid bijdraagt aan het realiseren van de strategische doelen van Portuur en de scholen. Concreet willen we ook geborgd hebben dat de leerresultaten minimaal op het niveau liggen dat op grond van de kenmerken van de leerlingenpopulatie mag worden verwacht.

6.1.3 Wat zijn de eerstvolgende stappen (feed-forward)

Het duidelijk maken in de school wie welke rol & verantwoordelijkheid heeft is een prioriteit. Bij de rolduidelijkheid hoort ook instructie en professionalisering waar nodig. Daarnaast wordt er gewerkt aan continue aandacht voor planmatig werken en het afstemmen van kwaliteitsactiviteiten. Om schoolbreed te borgen dat er op alle niveaus aan kwaliteitszorg gewerkt wordt, starten we met een breed kwaliteitsteam. En we zetten het instrument Riskchanger in om vanuit het perspectief van het onderzoekskader van de inspectie én onze eigen ambitie te monitoren hoe de realisatie gaat. Ten slotte voeren we er de dialoog over met alle betrokkenen (zie de volgende paragrafen voor concrete stappen per kwaliteitsgebied).

6.2. Kwaliteitsstructuur

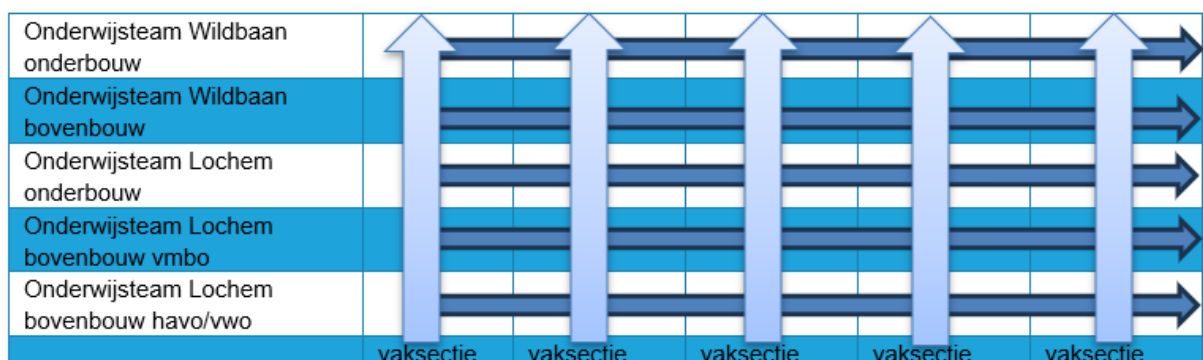
6.2.1 Waar staan we nu (feedback)

Op het Staring College werken we planmatig aan het neerzetten van een goede kwaliteit. Dit doen we volgens een vaste routine, waarin de PDCA-cyclus centraal staat.

6.2.1.1 Organisatie

De onderwijsorganisatie dient het eigenaarschap van de leerling optimaal te ondersteunen. We willen dat elke leerling niet alleen kennis vergaart en vaardigheden ontwikkelt om een diploma te behalen, maar ook om zelfstandig te denken en kritisch te reflecteren op mondiale vraagstukken. In de onderwijskundige visie staat het leren en de ontwikkeling van de leerling centraal, in verbinding met anderen en de omgeving. De leerlingen die op grond van leeftijd of niveau een doelgroep vormen, zijn dan ook het ordenend principe voor de onderwijsorganisatie. De leraren die samen onderwijs- en leeractiviteiten verzorgen voor die doelgroep hebben samen de verantwoordelijkheid voor het leren van die leerlingen en de begeleiding daarvan. Dit vraagt om het versterken van de onderwijsteams die verantwoordelijk zijn voor een bepaalde doelgroep. Het onderwijsteam is verantwoordelijk voor het vormgeven van een pedagogisch didactisch klimaat, het onderwijsleerprogramma, het begeleiden én het volgen van de leerling/doelgroep in zijn leer- en ontwikkelingsproces. De onderwijsteams zijn bij elkaar gepositioneerd in de school om het leren en werken met elkaar (leraren, onderwijsassistenten en leerlingen) te versterken, daarom werken we in domeinen. Hier zijn we heel tevreden over.

De teamstructuur is zo ingericht dat het onderwijsteam de leerling meerdere jaren kan volgen. De leerlingen worden in een passende doelgroep geplaatst. De leraren hebben kennis van de behoeften van deze doelgroep en stemmen het onderwijs en begeleiding hierop af. In de schoolontwikkeling staan de teams aan de basis, de onderwijsteams en vaksecties/leergebieden zijn aan zet. Op het Staring College werken we volgens onderstaand matrixmodel. Samenwerking en afstemming tussen de onderwijsteams, vaksecties en schoolbrede projectgroepen zijn essentieel voor een integrale en duurzame schoolontwikkeling. Een veilige werk- en leeromgeving waarin leraren met een professionele identiteit vanuit professionele ruimte dienen te handelen, is een gezamenlijke verantwoordelijkheid voor het onderwijsteam, de vaksecties, de ontwikkelgroepen in de diverse onderwijsteams en de organisatie als geheel.



6.2.1.2 Kwaliteitszorgstructuur, monitoring onvertraagde voortgang

Op school werken we met een kwaliteitskalender onderwijs. Daarin worden cyclisch kwaliteitsactiviteiten en producten zoals de rapportage onderwijs geagendeerd en ligt er vast wat er waar besproken, besloten en opgepakt wordt. Voortgangsbewaking is onderdeel van de kwaliteitsactiviteiten. Als er risico's gesignaleerd worden volgt analyse en duiding en kan dit leiden tot verbeter- of herstelactiviteiten.

Het onderwijsresultatenmodel van de inspectie waarin op afdelingsniveau naar voortgang en resultaten gekeken wordt is voor de school een monitoringsinstrument en wordt ingezet om te prognosticeren waar achterstanden zijn. Dit doen we voor alle onderwijsteams. Als er aanleiding toe is volgen er meer uitgebreide monitoring en analyse en waar nodig interventies om achterstanden weg te werken. In een dergelijke situatie werken het onderwijsteam, de teamleider en de adviseur kwaliteit samen om tot effectieve interventies te komen. Directie, bestuur en Raad van Toezicht worden op de hoogte gehouden over het verloop van de interventies.

Op leerlingniveau wordt de leerling door de mentor gevolgd en wordt met leerling en ouders de voortgang besproken, Het team zorgt voor input en waar nodig zijn er plannen of afspraken om achterstanden weg te werken of volgt er intensievere ondersteuning door opschaling. Daarnaast zijn er analyses na toetsweken waarin specifiek wordt aangeduid welke leerlingen risico in de voortgang lopen.

6.2.2 Wat zijn onze ambities (feed-up)

We willen werken met een kwaliteitsteam, bestaande uit de stafmedewerker kwaliteit, twee teamleiders en een schoolexpert kwaliteit. Dit kwaliteitsteam werkt samen met de vaksecties en sectievoorzitters aan het versterken van de onderwijskwaliteit in de verschillende vakken. De vaksecties werken met sectieplannen. Samen zijn we verantwoordelijk voor de kwaliteit van het onderwijs, we willen in de rolverdeling tussen team en vaksectie bewustzijn bij elke leraar in welke rol welke verantwoordelijkheid zit. De kern daarin is dat in de vaksecties de begeleiding en volgen van de leerling (OP2) centraal staat, en in de vaksecties de kwaliteit van de les (OP3).

We willen de kwaliteitskalender onderwijs vollediger maken en meer activiteiten opnemen waarin we borgen dat elke leerling gevolgd wordt en er tijdig op (dreigende) achterstanden wordt geïntervenieerd. We willen meer zicht op de kwaliteit van het onderwijs volgens het toezichtskader en gaan daar Riskchanger als instrument voor inzetten.

6.2.3 Wat zijn de eerstvolgende stappen (feed-forward)

- Werken in vaksecties met één sectievoorzitter.
- De vaksecties werken vanuit sectieplannen met schoolbrede en vakspecifieke doelen, bijbehorende activiteiten en planning, check- en toetsmomenten (PTA/PTO).
- We versterken de doorgaande lijn onderbouw/bovenbouw.
- We versterken de interne doorstroom door leerlingen zo drempelloos mogelijk te laten overstappen tussen niveaus.
- Het onderwijsteam werkt samen aan het door ontwikkelen en verbeteren van ons onderwijs vanuit een professionele cultuur.
- Er is duidelijkheid over de rollen binnen de onderwijsteams.
- We werken vanuit een volledige kwaliteitskalender.
- We werken instrumenten bij en zorgen dat er op elk niveau beter zicht is op (dreigende) (leer)achterstanden en er zicht op de interventies is.
- We gaan stapsgewijs structurele cohortanalyses inzetten om meer zicht op de doorlopende leerlijn te krijgen en stagnaties te kunnen duiden.
- Invoering Riskchanger, een instrument om onze kwaliteit mee in beeld te brengen en te borgen.

6.3 Planmatig werken

6.3.1 Waar staan we nu (feedback)

Het leren van leerlingen wordt opgebouwd vanuit vier domeinen. Dat betekent dat taken, rollen en functionarissen binnen de onderwijs- en ondersteuningscontext voor leerlingen worden geclusterd in vier domeinen:

- ondersteunen van leerlingen;
- organiseren van onderwijs;
- opleiden van collega's;
- ontwikkelen van onderwijs.

Deze vier domeinen, ook bekend van het beroepsbeeld van de leraar (Snoek e.a., 2017) corresponderen met het gemeenschappelijk referentiekader dat we voor de functie van leraar gebruiken binnen Portuur (zie ook kadernotitie leraar 17012023). Het biedt een gemeenschappelijke taal om naast het clusteren van werkzaamheden en experts ook de ontwikkelrichtingen in het leraarsberoep te benadrukken.

De schillen vertegenwoordigen de niveaus van ontwikkeling van de leraar. De van de binnenste schil, die van leraar 'in opleiding', via 'starter' en 'ervaren' naar 'meester'.

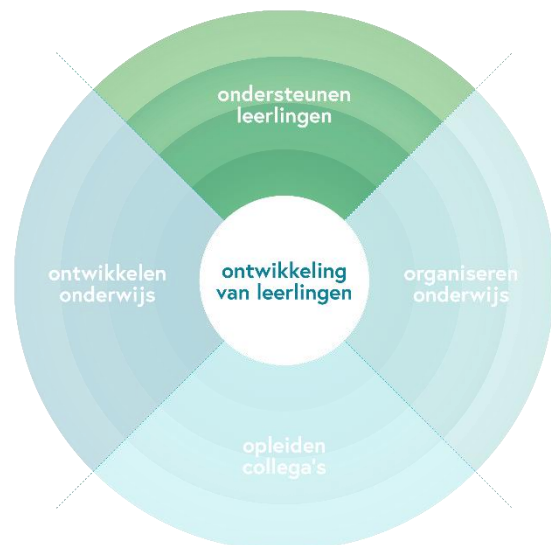


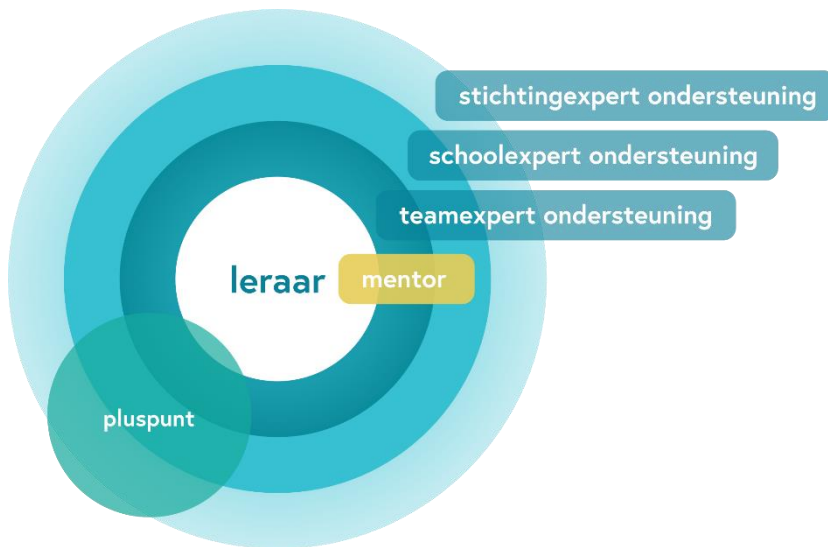
In de sub paragrafen wordt per domein een beschrijving gegeven. Uiteraard combineren leraren vaak meerdere domeinen. Per domein zijn er verschillende taken die soms geclusterd zijn als schooltaak, soms te verdelen zijn per team als een van de teamtaken en soms zijn toegewezen aan een functionaris (zoals een team-, school- of stichtingsexpert). Soms worden taken uitgevoerd door medewerkers die geen lesgeven en onder de functiecategorie OOP vallen.

6.3.1.1 Ondersteunen leerlingen

Het ondersteunen van het leren van leerlingen bestaat uit de onderdelen perspectieven pedagogisch, (vak)didactisch en ondersteuning (in de zin van extra zorg). In dit document wordt alleen ingegaan op het onderdeel ondersteuning en begeleiding van leerlingen. De structuur voor wat de vakdidactiek betreft is uitgelicht in de paragraaf over de vaksecties.

Wanneer er extra aandacht nodig is, is de leraar als mentor aan zet. De mentor is de spil in ondersteuning en coaching van de leerling. Ook wanneer er extra ondersteuning nodig is, is de mentor aan zet. Deze kan gebruik maken van de ondersteuning van verschillende specialisten in de basisondersteuning die te organiseren of direct in te zetten zijn (zoals het Pluspunt). Specifieke begeleiding bijvoorbeeld op het gebied van plannen & organiseren of dyslexie kan bijvoorbeeld een separate schooltaak zijn of iets dat in de werkverdeling in het team, als onderdeel van teamtaken en plek krijgt.





Er is een teamexpert ondersteuning die voor zijn onderwijsteam expert is op het gebied van ondersteuning, om de mentor te adviseren of zelf een deel van de uitvoering over te nemen. Ook is er een schoolexpert ondersteuning die toeziet op de meest passende en zorgvuldige routes. De schoolexperts zijn verbonden via een stichtingexpert ondersteuning die voor de gehele stichting zorgdraagt voor de kwaliteit van de ondersteuningsstructuur en

onderwijsbegeleidingsexperts. Deze wordt aangestuurd door een van de twee directeuren die dit aandachtsgebied in portefeuille heeft.

6.3.1.2 Organiseren van onderwijs

Dit domein richt zich op het organiseren van de voorwaarden voor goed onderwijs op verschillende niveaus, zoals binnen het onderwijsteam, op schoolniveau, lokaal niveau en landelijk niveau. Voorbeelden van deze bijdragen zijn via praktische situaties als excursies en themadagen, maar ook aan werkzaamheden waarin veel georganiseerd moet worden zoals tijdens open dagen (en andere wervingsactiviteiten), werkweken of evenementen, maar ook examencoördinatie en schoolveiligheid.

Een teamexpert organisatie fungeert als aanspreekpunt voor communicatie en wervingsactiviteiten voor leerlingen en ondersteunt de dagelijkse gang van zaken in de school waarbij direct adequaat reageren ten goede komt aan het pedagogisch klimaat en aan schoolveiligheid.

Daarnaast is de teamexpert organisatie belast met de dagelijkse gang van zaken in het onderwijsteam op het gebied van facilitair, rooster, collega's en leerlingzaken. Er wordt geschakeld met de afdeling communicatie.



6.3.1.3 Opleiden collega's



Dit domein wordt ook wel het ondersteunen van het leren van collega's genoemd. Het omvat de ondersteuning van werkplekleren van aankomende leraren (studenten en leraren in opleiding), startende leraren en (studerende) collega's. Leraren kunnen actief zijn als werkplekbegeleider, schoolopleider, of bijdragen aan interne academies en scholingsprogramma's. Ze delen hun expertise en ervaringen om de professionele ontwikkeling van hun collega's en in hun teams te ondersteunen. Hiermee leiden we niet alleen meer leraren op, maar we bevorderen de professionaliseringscultuur in de organisatie. Bovendien vindt gelijktijdig omgekeerde socialisatie plaats: studenten, starters en zij-instromers nemen waardevolle perspectieven mee naar de werkplek van degene die begeleidt. Dit bevordert het geheel

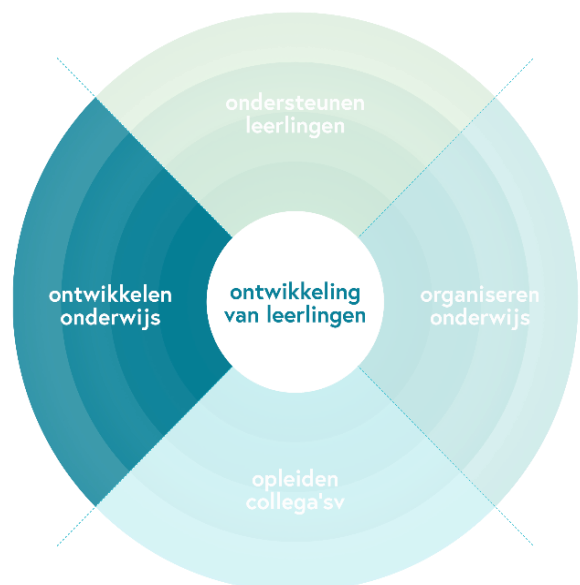
van samen ontwikkelen en samen verbeteren.

Omdat we als Portuur participeren in een academische opleidingsschool hebben we ons willen committeren aan richtlijnen om de kwaliteit daarvan te borgen. Daarin zijn tevens verschillende rollen afgesproken die binnen die professie en samenwerkingscontext relevant zijn. De teamexpert opleiden wordt extern schoolopleider genoemd en de schoolexpert opleiden, die dit stichtingsbreed verzorgt, opleidingsfunctionaris. De opleidingsfunctionaris werkt nauw samen met de functionaris onderzoek die eveneens op stichtingsniveau werkt. De lijn opleiden en professionaliseren in de school is nauw verbonden met HR en met de opleidingsinstituten. Veel aandacht gaat uit naar het opleiden van studenten en het begeleiden van nieuwe collega's, maar het professionaliseren van de overige leraren is minstens zo relevant.

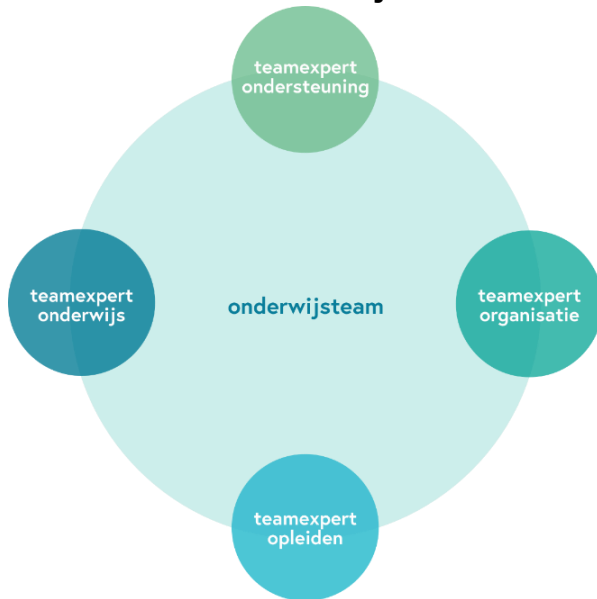
6.1.3.4 Ontwikkelen van onderwijs

Hier gaat het om het ontwerpen, bijstellen en ontwikkelen van onderwijs dat de eigen klaspraktijk overstijgt. Dit omvat het ontwikkelen van leerlijnen, curricula, lesmateriaal, en het werken aan praktijkgericht onderzoek dat bijdraagt aan onderwijsverbetering of vernieuwing, het afwegen (bepaald onderwijsprogramma of niet) en het vertalen daarvan (lessentabel).

Leraren kunnen betrokken zijn bij evaluatie van onderwijs en bijdragen aan bredere kennisontwikkeling door hun ervaringen en resultaten te delen. Centraal staat de ontwikkeling van het onderwijs dat aansluit bij de specifieke doelgroep. Vaak is dit gebaseerd op programmalijnen die vanuit een kwaliteitskader versterkt moeten worden, zoals basisvaardigheden en Sterk Techniek Onderwijs. Een teamexpert onderwijs is voornamelijk belast met onderwijs-evaluatie, -ontwikkeling en vernieuwing. De doorlopende leerlingen van leerjaar 1-4/5/6 worden geborgd.



6.3.1.5 Kern is het onderwijsteam



Ons primaire onderwijsproces verbindt alle activiteiten die samenhangen met het onderwijsleerproces. Een onderwijsteam verzorgt onderwijs, begeleiding en ondersteuning voor een groep leerlingen. Een onderwijsteam is gegroepeerd rondom een zo logisch mogelijke eenheid leerlingen.

Het onderwijsteam is verantwoordelijk voor het vormgeven van een pedagogisch didactisch klimaat, het onderwijsleerprogramma en het begeleiden en volgen van de leerling in zijn leer- en ontwikkelingsproces. Het onderwijsteam is verantwoordelijk voor de brede ontwikkeling en ononderbroken ontwikkelingslijn van de leerling vanaf het moment dat de leerling start tot het moment dat de leerling de school verlaat.

Doordat leraren vertegenwoordigd zijn in zowel onderwijsteams als vaksecties is er een nauwe

aansluiting tussen de doelen van onderwijsteam (brede ontwikkeling) en de doelen van de vaksectie (didactiek).

Het team bestaat uit onderwijzend- en ondersteunend personeel en bestaat zowel uit leraren van verschillende vaksecties, leraren met verschillende deskundigheid, kwaliteiten en ditzelfde geldt ook voor de onderwijsondersteuners. Door het samenbrengen van verschillende kennis en ervaringen kan dit team zich blijven ontwikkelen ten gunste van de kwaliteit. Om betrokkenheid voor het onderwijsteam mogelijk te maken wordt ernaar gestreefd dat de leraar minimaal 60% van zijn omvang les en begeleiding aan de leerlingen van zijn eigen team geeft. Daarnaast is de leraar 'gastleraar' in bij voorkeur maximaal één aanpalend team. In een onderwijsteam wordt vanuit verschillende vakken en rollen gewerkt aan alles wat deze leerlingen nodig hebben. Naast het lesgevend en leerlingbegeleidende deel worden taken binnen de vier domeinen uitgevoerd. In ieder van de vier gebieden zijn ervaren specialistische taken geclusterd die worden uitgevoerd door teamexperts. Teamleden dragen hier ook aan bij, onder andere in de uitvoering van teamtaken.

Samengevat de domeinen en vertaling in taken/rollen/functies:

domein	scope	extern	vertaling in taken/rollen/functies			
focus/reikwijdte			leraar ¹	teamexpert	schoolexpert	stichtingsexpert
ondersteunen leerlingen	ondersteunen specifieke onderwijsbehoefte (counseling, specialistische begeleiding) en verwijzing naar externe begeleidingsexperts	passend onderwijs	mentor/leraar	teamexpert ondersteuning	schoolexpert ondersteuning	stichtingsexpert ondersteuning
organiseren onderwijs	organiseren van onderwijsleeractiviteiten, wervingsactiviteiten, verzorgen van communicatie, aanspreekpunt bij afwezigheid van de teamleider	PO/VO/MBO /HBO/WO	leraar/teamlid	teamexpert organisatie	X	X
opleiden collega's	LIO's, begeleiden collega's & professionaliseren collega's	samen opleiden, professionaliseren, onderzoek	werkplekbegeleider, team & vaksectie	teamexpert opleiden	X	stichtingsexpert opleiden en stichtingsexpert onderzoek in de school door studenten en medewerkers (extern: opleidingsfunctionaris)
ontwikkelen onderwijs	ontwikkelteams, vaksectieleiden, onderwijstijd, mentoraat, bereideneerd aanbod, basisvaardigheden, pedagogisch didactisch handelen, toetsing en afsluiting (OP 0, 2, 3, 6).	onderwijskwaliteit	leraar/mentor/lid vaksectie	teamexpert onderwijs	schoolexpert onderwijs	X

6.3.2 Wat zijn onze ambities (feed-up)

We werken planmatig aan ontwikkelingen zodat we deze gedegen neerzetten. We zeggen wat we doen en doen wat we zeggen. Op basis van het schoolplan/jaarplan stellen we als schoolleiding prioriteiten voor een schooljaar. Deze prioriteiten bestaan uit kwaliteitseisen en onze eigen ambities. Dit doen we volgens vaste fasen.

Te ondernemen stappen:

- Fase 1: Planning en voorbereiden.
- Fase 2: Procedure tot besluit.
- Fase 3: Doen (Experimenteren).
- Fase 4: Check (Evalueren en bijstellen).
- Fase 5: Act (Borgen en bewaken)

Bij de ontwikkelingen wordt gewerkt volgens een opdracht die is vastgesteld door de schoolleiding, volgens een schoolbreed format. Heldere verwachtingen en kaders aan de voorkant dragen bij aan een scherpe evaluatie (de 'check') aan de achterkant, borging van de kwaliteit en een goede monitoring van het proces.



Fase 1: Planning en voorbereiding

De voorbereidingsgroep kiest prioriteiten in onderwerpen. Vervolgens wordt er achteraan begonnen: wanneer moet het functioneren (fase 5)? Wanneer vaststelling na check (in schoolleiding, team, MR, fase 4)? In welke periode is de experimenteerfase? Wanneer ligt het plan voor ter bespreking in het SLO/team (fase 2)? Ten slotte, wanneer moet dan de voorbereiding zijn afgerond? Dit is de fase van het opstellen van opdrachten, onderzoek, input ophalen, overleggen, ontwikkelen, brainstormen, uitwisselen en voorbereiden van voorstellen/besluiten.

Fase 2: Procedure tot besluit

Relevante voorstellen worden volgens een vast format schriftelijk ingediend in het SLO. Daar wordt het voorstel getoetst aan de schoolbrede uitgangspunten en mogelijk input geleverd ter verbetering van het voorstel. De schoolleiding (SL) stemt (tijdens een SLO) in met een voorstel met een 80% meerderheid van de aanwezige teamleden. Wanneer er niet wordt ingestemd worden er alternatieven en verbetervoorstellen aangedragen, die teruggaan naar de voorbereidingsgroep. Vervolgens komt het ter instemming terug. Op het moment dat de SL er niet uitkomt, ligt de uiteindelijke beslissingsbevoegdheid bij de directeur.

In het SLO zijn we een team. Daar is de plek om de discussie en dialoog te voeren met elkaar. Na het nemen van een besluit is het een SLO/SL-besluit. Dat betekent dat we dit besluit met elkaar eenduidig en volmondig uitdragen naar buiten toe. Daar kan geen ruis ontstaan.

In sommige gevallen vraagt dit ook nog een andere vaststelling. Soms vragen we voorafgaand aan het SLO om een teambesluit, dat betekent een vaststelling in de teambespreking (met 80% meerderheid). Besluiten op strategisch niveau vinden met input van de SL plaats in het CMT. Ten slotte is er op een aantal zaken MR vaststelling nodig na instemming door de SLO (Wet Medezeggenschap op Scholen).

Het borgingsbesluit (fase 4) wordt genomen door schoolleiding i.s.m. betreffende schoolspecialist. Ten slotte: een aantal thema's wordt uitbesteed aan een portefeuillehouder die fungeert als vertegenwoordiger van het SLO. In het proces kan de portefeuillehouder het SLO vragen om input. In de besluitvorming heeft de portefeuillehouder mandaat tot besluitvorming namens het SLO. Dat betekent dat het SLO input kan leveren, maar niet het uiteindelijke besluit neemt.

Fase 3: Doen (experimenteren)

Na besluitvorming vindt de uitvoering plaats in de onderwijspraktijk. Leidend is het principe: wat merkt de leerling ervan en wordt de leerling er beter van?

Bespreking vindt plaats op teamniveau en in vaksecties. Binnen deze groep vindt verfijning, borging en bijstelling plaats.

Zo nodig worden wijzigingsvoorstellen ingediend bij het SLO via de portefeuillehouder. Zo mogelijk vinden er lesbezoeken plaats (interviews, teamexperts, teamleider) op het thema.

Fase 4: Check (evalueren en bijstellen)

Eventuele bijstellingen die voorgesteld worden vanuit fase 3 worden besproken in het SLO, gevolgd door een nieuw besluit in het SLO, waarna de bijstelling wordt vastgesteld met de teams. Waar nodig vindt evaluatie plaats.

Fase 5: Borgen en bewaken

De fase van borging omvat verdere implementatie en internalisatie. Veranderingen vinden plaats tot in de haarvaten van de organisatie. Beleid wordt gearhiveerd en gedocumenteerd in het kwaliteitshandboek. In deze fase kunnen klassenbezoeken plaatsvinden, collegiale consultatie, feedback worden opgehaald bij leerlingen, gesprekken met leerlingen, etc. Teamexperts spreken medewerkers coachend aan. Bij onvoldoende beweging wordt dit ingebracht bij de teamleider. En er wordt waar nodig overgedragen aan de beoordelaar (teamleider, directeur). Koersvastheid is van belang. Er wordt afgesproken wanneer dit onderwerp weer op de agenda komt (actualisatie, herijking).

Inrichting schooljaar (opbouw):

Planmatig werken staat of valt met goede randvoorwaarden, zoals de inrichting van de organisatie, waaronder de jaarplanning. Deze wordt als volgt opgebouwd en zo volledig mogelijk met de teams gedeeld voor de zomervakantie.

- 1) Examens, toetsweken (PTA/PTO), reizen, sportdagen (toernooien) & excursies.
- 2) Data Portuur.
- 3) Data externe partijen (SWV, PO, etc.).
- 4) Data teamscholing (ook BHV en thema's).
- 5) Data vergaderingen, ontwikkeling (ontwikkelteams afdelingen), vaksecties etc.
- 6) Cycli schoolleiding (financiën, HR, formatie, werving, SLO, ontwikkelgesprekken, etc.).
- 7) Data portefeuilles & kwaliteitskader inspectie (leerling besprekingen, mentorbespreking, vaksecties, etc.).
- 8) Overig.

Er wordt alleen afgeweken van de jaarkalender na overleg binnen het SLO. Naast bovenstaande jaarplanning met data wordt er gewerkt met een procesplanning (op schoolniveau, teamniveau en in vaksecties).

6.3.3 Wat zijn de eerstvolgende stappen (feed-forward)

- Invoeren werkwijze planmatig werken: werken met fasen, besluitvormingsprocedure.
- Werken volgens nieuwe organisatiestructuur/inrichtingsprincipes.
- Werken vanuit een procesplanning.
- Werken met ononderhandelbare prioriteiten per kalenderjaar, opgenomen in een jaarplanning; we werken volgordelijk en met focus.
- We doen wat we zeggen en zeggen wat we doen doordat we afmaken waar we aan beginnen.

6.4 Kwaliteitscultuur

6.4.1 Waar staan we nu (feedback)

De cultuur binnen het Staring College vertoont veel kenmerken van een familiecultuur, met enkele elementen uit de hiërarchische cultuur en de adhocratiecultuur (model van Cameron & Quinn). Er is gerichte aandacht nodig voor het creëren van meer structuur, duidelijkheid, trots en zichtbaarheid. Ook moet de ontwikkelgerichtheid meer benut worden, wat meer flexibiliteit en eigenaarschap van mensen vraagt. Dus: het toevoegen van nog meer elementen uit de andere kwadranten: de hiërarchische cultuur (aspiratiewaarde 'gedegen'), de marktcultuur (ankerwaarde 'gedreven' en aspiratiewaarde 'positief') en de adhocratiecultuur.

Onder 'kwaliteitscultuur' verstaan wij "een cultuur die alle betrokkenen stimuleert om met elkaar voortdurend aan de gewenste kwaliteit te werken, en het kritische en constructieve gesprek met elkaar daarover te blijven voeren, leidend tot kwaliteitsverbeteringen" (Tweede Kamer der Staten-Generaal, 2017). Door te werken vanuit het uitgangspunt 'teams aan de basis' en 'het primaire proces staat centraal' is kwaliteitszorg van iedereen. In onze cyclus staan de gesprekken over onderwijs en kwaliteit centraal. Dit begint met het gesprek met de leerlingen en ouders over de ontwikkeling van de leerling in onze driehoeksgesprekken. Als school hechten we sterk aan een educatief partnerschap tussen kind, ouders en leerkracht. Er is een vaste gesprekscyclus met ouders en leerlingen over de ontwikkeling van de leerling. De leerling leert het stellen van leerdoelen (feed-up), leert tussentijds terug te kijken op deze doelen (feedback), en de leerling leert het formuleren van hetgeen nodig is om doelen te behalen en vooruit te kijken naar nieuwe doelen (feed-forward). De rol van de mentor is hierbij cruciaal. Ter voorbereiding op de driehoeksgesprekken vinden in de teams de leerlingbesprekingen plaats, waarin de brede ontwikkeling (kwalificatie, subjectificatie en socialisatie) centraal staat.

6.4.2 Wat zijn onze ambities (feed-up)

De teamleiders hebben tweemaal per jaar een gesprek met de mentoren, waarin de leerlingen uit de mentorklas besproken worden. Sectievoorzitters voeren driemaal per jaar een gesprek over de sectieplannen met het kwaliteitsteam, bestaande uit de stafmedewerker kwaliteitszorg, twee teamleiders en een schoolexpert kwaliteit: in september bij het opstellen van de plannen, in februari over de voortgang van de plannen en in juni over de realisatie van de plannen. Daarnaast vinden er in het

onderwijsteam gesprekken plaats over thema's uit het inspectiekader en schooleigen ambities.

Tweemaal per jaar voert de directeur met de teamleiders, teamexperts en schoolexperts een reviewgesprek. 'Hoe zijn de processen verlopen, hebben we bereikt wat we wilden bereiken en wat gaan we vervolgens doen?' zijn daarbij de centrale vragen. Op deze manier geven we handen en voeten aan kwaliteitszorg en opbrengstgericht werken.

Daarnaast is onderwijskwaliteit iets van elke dag. Van leraren wordt verwacht dat zij hun lessen goed voorbereiden, binnen de daarvoor gestelde opslagfactor. We streven naar een goede, professionele kwaliteitscultuur waarin teamleden kritisch kijken naar hun eigen handelen en van en met elkaar leren. We werken vanuit een waarderend perspectief, bouwen uit waar we goed in zijn en kijken naar mogelijkheden.

We willen ervoor zorgen dat iedereen die van betekenis wil zijn, mee kan denken in de verdere ontwikkeling van Staring College. Van denken vóór medewerkers, naar denken mét medewerkers. We doen dat met 'ontwikkelteams', die meer positiviteit en eigenaarschap brengen. Er wordt niet alleen door medewerkers met hun interne blik naar vraagstukken gekeken, maar gezorgd voor verbinding met de buitenwereld door ook leerlingen, ouders, basisscholen, bedrijven, instellingen, expertise, etc. hierin te betrekken.

Kwaliteitszorg: vijf vragen

- Doen we de goede dingen?
- Doen we deze dingen op een goede wijze?
- Hoe weten we dat?
- Vinden anderen dat ook?
- Wat doen we met deze wetenschap?

We willen een cultuur neerzetten waarin de gedrevenheid vanzelf leidt tot meer flexibiliteit en eigenaarschap om door te pakken, gericht op de bedoeling/essentie van het onderwijs bij het Staring College. Dat betekent dat we de gedrevenheid dus dienen te voeden met meer ruimte/vrijheid en in het door ontwikkelen van het eigen vak(-manschap), binnen heldere kaders en tijdspad.

6.4.3 Wat zijn de eerstvolgende stappen (feed-forward)

- Een kwaliteitsteam instellen waarin aandacht is voor alle kwaliteitsactiviteiten binnen de school en er actief aan bewust en gestructureerd handelen wordt gewerkt.
- Opstellen van en uitvoering geven aan de gesprekkencyclus voor kwaliteitszorg. In alle organisatievormen (dus vaksecties, teams, SLO) worden gesprekken met agenda gevoerd.
- Teams aan de basis: werken met opdrachten, waarin medewerkers participeren.
- We zorgen voor verbinding naar de buitenwereld door stakeholders te betrekken bij de schoolontwikkeling.
- We leggen de focus terug op het primaire proces: het onderwijs geven aan onze leerlingen. Hier draait het immers om.
- Verbeteren van de doorgaande leerlijn en verbeteren van de interne doorstroom.
- Het handelen van alle medewerkers is gericht op kwaliteitsverbetering en het realiseren van de belofte aan de leerlingen.
- Het inzetten van Riskchanger om per onderwijsteam en voor de school de voortgang in de te bereiken doelen te monitoren. Zo hebben we zicht op relevante data en mogelijke risico's, die als basis dienen voor het voeren van het goede gesprek. Deze gesprekken zetten aan tot reflectie, onderzoek en acties.

6.5. Dialoog en evaluatie

6.5.1 Waar staan we nu (feedback)

De school evalueert de onderwijsontwikkelingen. In schooljaar 2023-2024 heeft dit geleid tot het maken van een aantal keuzes die zijn voorgelegd aan alle medewerkers voor input, en ter besluitvorming aan de MR. Alle MR geledingen worden meegenomen in ontwikkelingen en in de onderwijsresultaten en er is een dialoog over de onderwerpen. Ook het ouderpanel wordt betrokken en er zijn klankbordgroepen ingericht om een volledig beeld te krijgen bij keuzes die in de ontwikkeling worden gemaakt.

De school heeft contacten met vervolgopleidingen en hoort terug hoe de leerlingen in het vervolgonderwijs presteren. Decanen gebruiken deze kennis in hun voorlichting aan leerlingen. In de MR zijn alle betrokkenen vertegenwoordigd met als doel: beter onderwijs. De MR adviseert en beslist mee door te kijken naar het proces en beleid, in de vorm van inspraak en tegenspraak. De GMR wordt betrokken als het bovenscholse zaken betreft, en de directeur heeft afstemming met de bestuurder en informeert op verzoek ook de Raad van Toezicht.

6.5.2 Wat zijn onze ambities (feed-up)

Wij willen meer gebruik maken van externe bronnen. De informatie die van de vervolgopleidingen komt willen we ook gebruiken om te analyseren of ons onderwijs goed aansluit op het vervolg en waar verbetering mogelijk is. Ook willen we meer gebruik maken van relevante externe onderzoeken. Bij eigen onderzoeken willen we bij de analyse en conclusies ook meer dialoog met leerlingen, medewerkers en ouders zoeken om tot betere en gedragen conclusies te komen.

We betrekken al meer ouders/medewerkers en leerlingen in klankbordgroepen en willen dit een structurele plek in onze kwaliteitsstructuur geven.

6.5.3 Wat zijn de eerstvolgende stappen (feed-forward)

- Structurele klankbordgroepen inrichten en betrekken bij onderwijs en onderzoeken. Opnemen in kwaliteitsstructuur.
- Gestructureerd informatie van vervolgopleidingen verzamelen, analyseren en op de juiste plaatsen bespreken en opvolgen.
- Relevante externe onderzoeken gebruiken om eigen ontwikkelingen en resultaten te toetsen. Opnemen in kwaliteitsstructuur.
- Data dienen als basis voor het goede gesprek om ons onderwijs verder te verbeteren en versterken.

6.6. Betrokkenen bij (interne) kwaliteitszorg

6.6.1 Waar staan we nu (feedback)

Kwaliteit is van iedereen. Elke onderwijs professional heeft een werkwijze en mindset die bijdragen aan het kwalitatief hoogwaardig onderwijs. Elke medewerker heeft ook het recht om hieraan bij te dragen.

Wie	Organisatievorm	deelnemers
Medewerkers Staring College	Schoolleiding	Directeur Teamleiders
	Onderwijsteams	Teamleider Leraren Mentoren OOP
	Vaksecties	Twee teamleiders (PH) Leraren Toetsdeskundige
	Kwaliteitsteam	Twee teamleiders (PH) Kwaliteitsexpert school Adviseur kwaliteit
	MR-personeelsgeleding	medewerkers
Leerlingen Staring College	Klankbordgroepen/ leerlingenraad MR-leerling geleding	Leerlingen
Ouders Staring College	Ouderpanel MR oudergeleding Klankbordgroep	Ouders
Portuur	Kwaliteitsteam	Adviseur kwaliteit Afvaardiging kwaliteitsteam scholen

6.6.2 Wat zijn onze ambities (feed-up)

Zowel binnen het Staring College als binnen Portuur wordt met een kwaliteitsteam gewerkt. Daarbij wordt er ook waar mogelijk samengewerkt en kennis uitgewisseld tussen de beide scholen. We hebben de ambitie om de participatie van onze stakeholders bij de ontwikkeling van ons onderwijs te vergroten, om zo gebruik te maken van verschillende perspectieven en expertises. We stimuleren een cultuur van feedback waarin medewerkers op alle niveaus regelmatig input kunnen geven en ontvangen. Zo versterken we vertrouwen en transparantie.

6.6.3 Wat zijn de eerstvolgende stappen (feed-forward)

- Werken met een kwaliteitsteam, vanuit een schoolbrede opdracht.
- Ouder- en leerling participatie vergroten.
- Vaksecties professionaliseren.
- Samenwerking met stakeholders versterken.

onderwerp	Schoolplan Staring College 2024-2028	
datum	juni 2024	
kenmerk	4101.2324	vervangt: 4018.2223
verantwoordelijke	schoolleiding	
vastgesteld	d.d.: juli 2024	door: schoolleiding
MR instemming	positief	d.d. 10 juli 2024

Bijlagen

Om ons schoolplan beknopt en actueel te houden, verwijzen we geïnteresseerden graag naar specifieke documenten en beleidsstukken die beschikbaar zijn op onze website www.staring.nl en die ook kunnen worden opgevraagd via e-mail op info@staring.nl. Op deze manier blijft ons schoolplan actueel zonder dat het bij elke wijziging aangepast hoeft te worden. Geïnteresseerden ontvangen altijd de meest recente informatie door contact met ons op te nemen.

Bijlage 1 Kwaliteitszorginstrumenten

Om de kwaliteitscultuur te ontwikkelen en voortdurend aan onze kwaliteit te werken, zetten we verschillende kwaliteitszorginstrumenten in. Om regie te houden werken we met een kwaliteitskalender onderwijs. Hierin staat per schooljaar de planning van de reguliere en projectmatige kwaliteitsactiviteiten, wie erbij betrokken is, welke producten worden opgeleverd. Daarnaast is er ook een kwaliteitskalender bestuur, die inzoomt op de verantwoording tussen school en bestuur. Beide kwaliteitskalenders zijn afgestemd op het jaarprogramma van de school en het productie-schema van Portuur.

Kwaliteitsgebieden en ambities	Welke instrumenten
Eigen ambities school	
De onderwijs ambitie van de school is gekoppeld aan doelen. Deze doelen maken we meetbaar door middel van kwantitatief of kwalitatief onderzoek. Daarnaast onderzoeken we jaarlijks onder leerlingen en ouders wat zal merken van de realisatie van de ambitie. Ook zetten we onze reguliere meetinstrumenten in bij het monitoren, bijvoorbeeld lesobservaties en leerlingpanels.	<ul style="list-style-type: none"> - Jaarlijks leerlingentevredenheidsonderzoek inclusief open vragen. - Jaarlijks oudertevredenheidsonderzoek inclusief open vragen. - Leerlingpanels. - Ouderklankbord. - Jaarlijkse interne review. - Lesobservaties. - Monitoring doelen uit schoolplan (Riskchanger).
Toezichtskader (onderwijsinspectie)	
OP0 Basisvaardigheden	<ul style="list-style-type: none"> - Analyse referentieniveaus per doelgroep voor rekenen en taal. - Analyse burgerschapsmeting. - Monitoring doelen basisvaardigheden (beleid & schoolplan (Riskchanger).
OP1 Onderwijsaanbod	<ul style="list-style-type: none"> - Jaarlijkse analyse en rapportage resultaten leerlingen in vervolgonderwijs. - Analyse en rapportage relevante externe onderzoeken.
OP2 Zicht op ontwikkeling en begeleiding & OP3 Pedagogisch didactisch handelen	<ul style="list-style-type: none"> - Mentorgesprekken. Leerdoelen, voortgang, welbevinden, sociale competenties vastleggen in systeem. - Leerlingbesprekingen. - Lesobservaties, feedback op de lessen van leerlingen en leidinggevende. - Tevredenheidsenquêtes leerlingen en ouders. - Monitoring sociale veiligheid. - Monitoring ondersteuning leerlingen. - Driehoeksgesprekken. - Sectieplannen (vaksecties). - Volg toetsen rekenen en taal. - Analyse en rapportage examenresultaten. - Analyse en rapportage voortgang. - Analyse en rapportage vakken. - Analyse meting.
OP4 Onderwijstijd	<ul style="list-style-type: none"> - per team/opleiding/leer jaar: jaarlijkse planning onderwijstijd.

	<ul style="list-style-type: none"> - Na tijdvak 1 rapportage realisatie eerste tijdvak en prognose voor vervolg schooljaar per opleiding/leerjaar. - Einde schooljaar rapportage realisatie per opleiding/leerjaar.
OP6 Afsluiting	<ul style="list-style-type: none"> - Jaarlijkse rapportage over verloop examens, afwijkingen, maatregelen en de eigen evaluatie examencommissie + aanbevelingen.
OR1 Resultaten	<ul style="list-style-type: none"> - Prognose OR september + Advisering bestuur en directie. - Prognoses december/februari/april. - Analyse risicoleerlingen volgend op toetsweken/ voortgangvergaderingen.
OR2	<ul style="list-style-type: none"> - Te ontwikkelingen monitoring.
VS1 Veiligheid & VS2 Schoolklimaat	<ul style="list-style-type: none"> - Jaarlijkse evaluatie incidentenregistratie. - Sociale veiligheidsmeting: analyse en bespreking. - zelfevaluatie schoolveiligheid + aanbevelingen (Riskchanger). - Klankbordgroepen .
SKA1	<ul style="list-style-type: none"> - Kwaliteitskalender onderwijs. - Ambities en doelen onderwijskwaliteit in Riskchanger actualiseren. - Professionalisering vaksecties monitoren. - Inbedding nieuwe teamstructuur monitoren. - Evaluatie en jaarprogramma kwaliteitsteam.
SKA2	<ul style="list-style-type: none"> - Jaarlijks medewerkerstevredenheidsonderzoek. - Zelfevaluaties school/ teams Riskchanger.
SKA3	<ul style="list-style-type: none"> - Jaarrapportage onderwijs bespreken en evalueren met betrokkenen (incl. intern toezicht). - Rapportages Riskchanger bespreken en evalueren met betrokkenen (incl. intern toezicht). - Zelfevaluaties school/ teams Riskchanger.