

Eenheidskaderbrief 2024-2025

Samen halen we meer uit onszelf!

Voorwoord

Deze eenheidskaderbrief is als onderdeel van de P&C-cyclus de jaarlijkse vertaling van de voorjaarsbrief van het CvB voor onze school, passend in het vierjaarlijkse schoolplan en de strategie van de school. Het geeft inspiratie en richting en wordt meegenomen in de Teamcanvasplannen zoals de onderwijsteams die gaan opstellen: bereiken van collectieve doelen met je onderwijsteam. Met deze brief brengen we focus aan in de ontwikkelingen door drie 'waanzinnig belangrijke doelstellingen' (WBD's). De eenheidskaderbrief bouwt verder op het fundament dat de afgelopen jaren gelegd is, gebaseerd op de strategienota en de voorjaarsbrief van het CvB, de identiteitsambitie, de vijf waarden en beloften, ons onderwijsconcept en onze organisatieontwikkeling. Deze brief is leidend voor alle medewerkers die werkzaam zijn op onze school.

Waar staat Landstede Groep voor?

In de strategische koers 2024-2028 benadrukt Landstede Groep drie gemeenschappelijke waarden: ontmoeten, ontdekken en ontwikkelen. Deze drie waarden vormen de fundamenteën van de cultuur op alle onderwijsorganisaties van Landstede Groep. Vanuit deze drie waarden delen de organisaties drie strategische ambities:

- We werken aan persoonlijke ontwikkeling
- We zijn een aantrekkelijke werkgever
- We zijn van waarde in onze omgeving

Landstede Groep is meer dan de som der delen. Als collectief zijn we groot, maar tegelijkertijd zijn we nabij georganiseerd. De lijnen zijn kort en we voelen een gezamenlijke verantwoordelijkheid voor de ontwikkeling en het succes van onze onderwijsgroep. De strategische koers fungeert als richtinggevend kompas voor de gehele organisatie.

Waar staat het Vechtdal College Hardenberg voor?

Onze Bedoeling

We zetten in op onderwijs dat uitgaat van wat een leerling nodig heeft, daarmee bedoelen we dat onze school streeft naar maatwerk voor de leerlingen, waarbij rekening wordt gehouden met natuurlijke, individuele en emotionele betrokkenheid. Ons onderwijs is erop gericht dat leerlingen worden uitgedaagd om het beste uit zichzelf te halen. We willen autonomie bij leerlingen voor het eigen leerproces door feedback te geven op hun leerproces. De coach helpt de leerling om steeds meer verantwoordelijkheid te nemen voor zijn eigen brede persoonlijke ontwikkeling.

Onze Missie

Wij creëren onderwijs waarbij het niet alleen gaat om het behalen van je diploma. Onze kernwaarden zijn aandacht, ambitie en anders. Maar wat is dat dan?

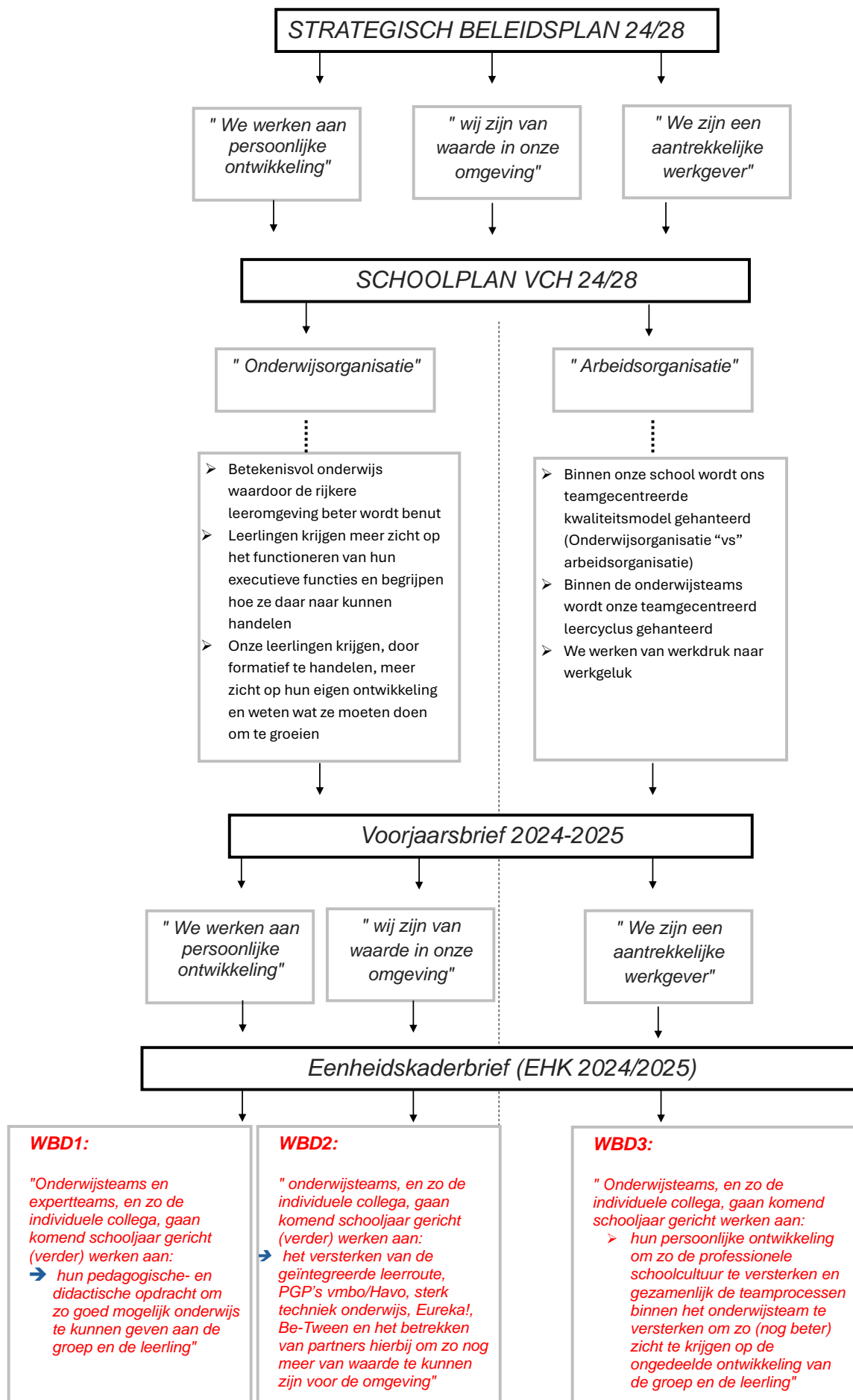
- **Aandacht**
Wij staan bekend om de warme sfeer en de aandacht voor elkaar. Wij zien elkaar echt, wie wij zijn en wat wij kunnen.
- **Ambitie**
Wij zijn ondernemend. Wij durven te dromen en hoge doelen te stellen. Wij dagen elkaar uit: van comfortzone naar learningzone. Wij bewaken daarbij samen de focus én balans.
- **Anders**
Wij kijken verder dan de standaardoplossing. Wij hebben lef om af te wijken als het helpt om doelen te bereiken.

Onze Visie

Het leven bestaat uit meer dan alleen studeren en werken. Een zinvol leven is ook een leven waar geluk en welzijn een belangrijke rol speelt. Wat de leerling nu leert en hoe hij zichzelf vormt en gevormd wordt is de basis om als mens succesvol te kunnen functioneren in de maatschappij van morgen. Onze lesprogramma's stemmen we af op die toekomstige vraag en we coachen leerlingen om hun eigen weg te ontwikkelen en te vinden. Dit is samengevat in ons motto: **'Haal meer uit jezelf'**.

We doen het samen om meer uit onszelf én de ander te halen.

Jos te Marvelde,
Directeur a.i.



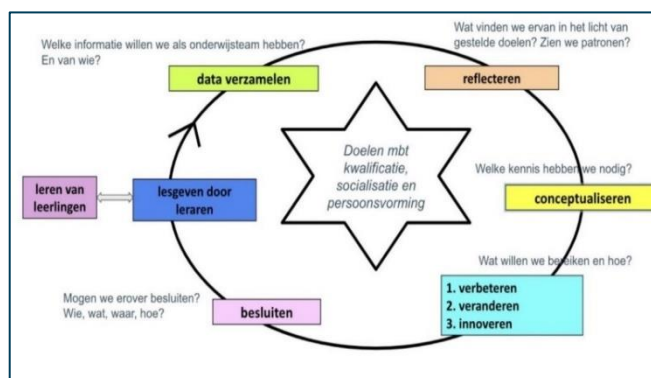
Waanzinnig belangrijke doelstelling 1

"Onderwijsteams en expertteams, en zo de individuele collega, gaan komend schooljaar gericht (verder) werken aan hun pedagogische- en didactische opdracht om kwalitatief zo goed mogelijk onderwijs te kunnen geven aan de groep en de leerling"

1.1 Korte toelichting: Wat willen we bereiken?

EEN STAP VOORUIT DOOR REGELMATIG STILSTAAN

We hebben door middel van het ontwerpen van ons Schoolplan een weg gevonden waarop we vanuit onze visie en onze bedoeling dagelijks werken in de leefwereld aan onderwijs waardoor leerlingen meer uit zichzelf kunnen halen. Door het Schoolplan op de juiste manier te laten landen in school leggen onze onderwijsteams voor het komende schooljaar de focus op het versterken en uitbreiden van pedagogische en didactische competenties. Deze doelstelling is essentieel voor het verhogen van de onderwijskwaliteit, waarbij de nadruk ligt op het ontwikkelen van een adaptieve onderwijspraktijk die inspeelt op de individuele behoeften van de leerlingen. De intentie is om een leeromgeving te creëren waarin elk kind zijn of haar volledige potentieel kan realiseren, gesteund door onderwijsstrategieën die flexibiliteit, persoonlijke aandacht en innovatie bevorderen. Hiervoor is voortdurende reflectie nodig: doen we nog de goede dingen en doen we ze nog goed? Als reflectie-instrument zullen we hierbij gebruikmaken van onze 'leercirkel'.



1.2 Relatie met het schoolplan, voorjaarsbrief, strategische visie en uitvoeringsprogramma's

SAMEN LEREN & ONTWIKKELEN

Samen hebben we binnen de Landstede Groep ontzettend veel kennis en ervaring, ook als het gaat over dit thema. We kunnen veel leren van elkaar. Laten we dit vooral ook doen. Om deze doelstelling te bereiken willen we onze onderwijsteams ondersteunen om vooral ook samen te leren en te ontwikkelen. Samen in de school, maar ook buiten de school, met collega's van andere scholen/eenheden. De Dienst Onderwijsondersteuning kan daarbij een ondersteunende en verbindende rol vervullen. Op deze wijze geven we invulling aan een van de resultaten die genoemd is in de Voorjaarsbrief: *We leren van elkaar over de eenheden heen.*

RELATIE, COMPETENTIE, AUTONOMIE

Met deze doelstelling werken we ook aan het in de voorjaarsbrief beschreven resultaat: *We hebben zicht op onze leerlingen en studenten en aandacht voor hun welzijn.* en: *We werken aan de veranderende rol van de mentor/coach.* Dit gaat over ons pedagogisch klimaat, zoals beschreven staat in ons Schoolplan en verwijzen naar de opvatting van Deci & Ryan (2000)¹ over het verband tussen relatie, competentie en autonomie. Het bevorderen van sociale verbondenheid, competentiegevoel en autonomie is fundamenteel voor het stimuleren van intrinsieke motivatie in een educatieve omgeving. Het is voor onze onderwijsteams dus belangrijk om in hun onderwijsbenadering rekening te houden met deze basisbehoeften. Door als team strategieën hiervoor toe te passen, kunnen zij een omgeving creëren die intrinsieke motivatie bevordert. Dit vraagt iets van de rol van het team en op een ander niveau de rol van de leraar en de coach. Werken aan het welbevinden levert veel op voor leerlingen, waaronder sterkere sociaal-emotionele vaardigheden, afname van probleemgedrag en een verbetering van leerprestaties.

1.3 Beoogd resultaat en effect

De focus voor het komende schooljaar binnen onze onderwijsteams ligt op het versterken en uitbreiden van pedagogische en didactische competenties. Deze doelstelling is essentieel voor het verhogen van de onderwijskwaliteit, waarbij de nadruk ligt op het ontwikkelen van een adaptieve onderwijspraktijk die inspeelt op de individuele behoeften van de leerlingen. Het resultaat zal zijn dat we een leeromgeving te creëren waarin elk kind zijn of haar volledige potentieel kan realiseren, gesteund door onderwijsstrategieën die flexibiliteit, persoonlijke aandacht en innovatie bevorderen: Haal meer uit jezelf!

Een kerncomponent van deze strategie is het implementeren van gedifferentieerd onderwijs. Dit houdt in dat leraren verschillende onderwijsmethoden en -materialen gebruiken om aan te sluiten bij de diverse leerstijlen en capaciteiten van de leerlingen. Door het aanbieden van gepersonaliseerde leerroutes en flexibele leermodules kunnen leerlingen meer betrokken raken en behouden bij het leerproces. Voorbeelden hiervan zijn projectgebaseerd leren en het gebruik van technologie om interactieve en boeiende lessen te faciliteren.

“De focus voor het komende schooljaar binnen onze onderwijsteams ligt op het versterken en uitbreiden van pedagogische en didactische competenties.”

¹ Deci, E.L., & Ryan, R.M. (2000). *Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being.* *American Psychologist*, Vol 55(1), 68-78.

1.4 Voorwaarden voor succes

We zullen komend jaar investeren in de professionele ontwikkeling van het onderwijspersoneel. Workshops, trainingen en studiebijeenkomsten zullen worden georganiseerd om de nieuwste pedagogische theorieën en didactische technieken te introduceren. Het doel is om een cultuur van levenslang leren en continue verbetering te cultiveren, waarbij leraren worden aangemoedigd om reflectief en kritisch naar hun eigen onderwijspraktijk te kijken.

Zoals eerder al aangegeven gaan we verder werken aan het versterken van de onderlinge samenwerking binnen en tussen de onderwijsteams. Door samenwerkingsverbanden en professionele leergemeenschappen te bevorderen, kunnen leraren kennis en best practices delen, wat bijdraagt aan een coherente en samenhangende benadering van het onderwijs. Dit zal helpen om de pedagogische en didactische aanpak schoolbreed te synchroniseren, waardoor een uniforme en kwalitatief hoogstaande onderwijservaring wordt gegarandeerd.

Tenslotte vragen we onderwijsteams om de feedback van leerlingen en ouders actief te zoeken en te integreren in de ontwikkeling van het onderwijsprogramma. Door rekening te houden met hun ervaringen en perspectieven, kan de onderwijspraktijk beter afgestemd worden op de behoeften van de leerlingen en zorgen voor een inclusieve en ondersteunende leeromgeving waarin elk kind zich gewaardeerd en begrepen voelt.

Waanzinnig belangrijke doelstelling 2

“onderwijsteams, en zo de individuele collega, gaan komend schooljaar gericht (verder) werken aan het versterken en aansluiten van de onderwijsprogramma's zoals de geïntegreerde leerroute (GLR B/K), PGP's vmbo/Havo, sterk techniek onderwijs, Eureka!, Be-Tween en het betrekken van partners hierbij om zo nog meer van waarde te kunnen zijn voor de omgeving”

2.1 Korte toelichting: Wat willen we bereiken?

VERSTERKING EN INTEGRATIE

De afgelopen jaren zijn er fantastische initiatieven ontstaan welke het Vechtdal College gemaakt hebben tot een bijzonder rijke leeromgeving. We willen dit de komende jaren bestendigen binnen onze arbeidsorganisatie en onderwijsteams aanzetten om specifiek te werken aan versterking en integratie van programma's zoals de Geïntegreerde Leerroute (GLR B/K), PGP's vmbo/Havo, Sterk Techniek Onderwijs, Eureka!, en Be-Tween. Het doel is om deze programma's meer af te stemmen op de behoeften van de leerlingen en de eisen van de moderne samenleving en arbeidsmarkt. Dit zal resulteren in een meer verbonden en praktijkgericht curriculum dat leerlingen voorbereidt op hun professionele loopbanen.

PARTNERSCHAP

Een belangrijk aspect van deze doelstelling is het versterken van de samenwerking met lokale bedrijven en industrieën. Door een partnerschap aan te gaan met externe organisaties, kan de school haar onderwijsaanbod verrijken met praktische ervaringen en stages, wat de leerlingen een realistische kijk geeft op potentiële loopbaanpaden. Dit soort samenwerkingen bevordert ook innovatie in ons onderwijs door inbreng van buitenaf, wat kan leiden tot nieuwe leerinhoud en onderwijsmethoden die beter aansluiten bij de huidige technologische en maatschappelijke ontwikkelingen.

De samenwerking met onze school biedt ook het bedrijfsleven voordelen. Leerlingen die enthousiast gemaakt worden voor een baan binnen de eigen sector van het bedrijf, zijn de medewerkers die het bedrijfsleven in de toekomst nodig heeft. Ook bieden onze leerlingen toegang tot expertise die bedrijven zelf niet in huis hebben. Daarnaast komen er mogelijk nieuwe oplossingen binnen handbereik, doordat jonge mensen met een andere bril naar de producten en diensten van het bedrijf kijken. De op deze manier verkregen oplossingen kunnen meerwaarde voor het bedrijf hebben.

2.2 Relatie met het schoolplan, voorjaarsbrief, strategische visie en uitvoeringsprogramma's

In ons Schoolplan staat als doelstelling geschreven dat we onze leerlingen meer betekenisvol onderwijs willen bieden waarbij onze rijke leeromgeving nog beter wordt benut. Deze ambities staat in directe verbinding een van de ambities, beschreven in de Strategische Koers: We zijn van waarde in onze omgeving.

We zien de veranderingen in de wereld als kansen om vernieuwend onderwijs te bieden. We zijn ons bewust van onze maatschappelijke opdracht. We willen een actieve en betrokken partner zijn. Samen met onze omgeving bieden wij onderwijs dat aansluit bij iedereen met een leervraag en de behoeften uit de samenleving en de arbeidsmarkt. We doen dit omdat we geloven in de ontwikkelkracht van onderwijs midden in de samenleving. Alleen samen met onze omgeving kunnen we een springplank en vangnet zijn voor onze leerlingen.

“We zien de veranderingen in de wereld als kansen om vernieuwend onderwijs te bieden.”

Wij bieden hen een rijke leeromgeving en kiezen heel bewust voor een breed onderwijsaanbod. Hiermee dragen we bij aan minder segregatie in het onderwijs en bieden bovendien meer kansengelijkheid. Om dit te bewerkstelligen maken we gebruik van de Regeling Onderwijskansen. Binnen deze regeling is structureel aanvullende bekostiging beschikbaar die is bedoeld om leerlingen te ondersteunen die door hun omgeving meer risico lopen op het niet optimaal kunnen benutten van hun leerpotentie. Op deze wijze werken we tevens aan het volgende genoemde resultaat in voorjaarsbrief: *De VO-scholen hebben een netwerk van partners van onderwijsinstellingen, maatschappelijke organisaties en bedrijven, die van belang zijn voor het realiseren van de doelen uit hun schoolplan.*

2.3 Beoogd resultaat en effect

PARTNERSCHAPONTWIKKELING

We willen komend schooljaar nieuwe partnerschappen voeren met lokale bedrijven en industrieën die zullen bijdragen aan verrijkte praktijkervaringen en stageplaatsen voor leerlingen die deelnemen aan relevante programma's zoals Sterk Techniek Onderwijs en Eureka!. Samenwerking tussen onderwijs en bedrijfsleven vinden we cruciaal. Door deze partnerschappen aan te gaan beogen we onze leerlingen een breed beeld mee te geven van wat hen na hun schooltijd te wachten staat en welke mogelijkheden er zijn.

CURRICULUMINNOVATIE

Daarnaast willen we ons curriculum ontwikkelen en innoveren. Het curriculum zien wij als een werkplaats. Zo'n werkplaats is zowel ondersteunend als voorschrijvend in het leerproces. Om goed kennis en vaardigheden over te brengen, is het belangrijk om goed gebruik te kunnen maken van die werkplaats. Zo willen we bijvoorbeeld goed kunnen inschatten of we ergens meer tijd aan kunnen besteden, wat belangrijk en minder belangrijk is, waarop we kunnen differentiëren, wanneer herhaling cruciaal is of hoe bepaalde onderwerpen goed met elkaar samenhangen. Het vraagt om vanuit het beoogd curriculum, doordachte keuzes te maken voor het uitgevoerd curriculum. We beogen bijvoorbeeld dat programma's zoals GLR B/K en PGP's vmbo/Havo vernieuwde curriculumcomponenten bevatten die direct aansluiten op recente technologische en maatschappelijke ontwikkelingen, zoals vastgesteld door jaarlijkse industrie feedback sessies.



“Het vergt moed om met aandacht voor elkaar de ambitie na te streven om het anders te doen.”

Maar het geldt voor al ons onderwijs. Betekenisvol onderwijs gaat enerzijds altijd om het leren van een maatschappelijk betekenisvolle inhoud, anderzijds maakt de leerling daarbinnen ook keuzes die voor hem persoonlijk betekenis hebben en bijvoorbeeld passen bij zijn interesses of belangen van dat moment. Dit vraagt om ruimte en vraagt van onze onderwijsteams om keuzes. Waar en hoe vinden we hier samen ruimte en tijd voor? Het vergt moed om met **aandacht** voor elkaar de **ambitie** na te streven om het **anders** te doen.

Tenslotte vinden we de integratie van technologie in ons onderwijs van groot belang om te zorgen voor een dynamische leeromgeving die meegroeit met de moderne, steeds veranderende wereld. We vinden het belangrijk dat ons onderwijs zich blijft ontwikkelen en zich aanpast aan de technologische vooruitgang om te zorgen voor de beste leerervaring voor onze leerlingen.

2.4 Voorwaarden voor succes

We begeleiden onderwijsteams in het werken aan het integreren van technologie in het curriculum. We zien dit als een kans om leerlingen op maat te kunnen bedienen. Technologie kan bijvoorbeeld ingezet worden om gepersonaliseerde leerpaden te creëren, wat de betrokkenheid en het succes van de leerlingen kan verhogen. Sterk Techniek Onderwijs is een voorbeeld waarbij technologische vaardigheden essentieel zijn en waar de school actief zal werken aan het up-to-date houden van de benodigde kennis en middelen.

Binnen de onderwijsteams willen we aandacht besteden aan het verbeteren van de pedagogische aanpak binnen de door ons aangeboden programma's. Dit omvat het trainen van leraren in nieuwe onderwijsmethoden die gericht zijn op het activeren en motiveren van leerlingen. Bij programma's zoals Eureka! en Be-Tween, die zich richten op specifieke groepen leerlingen, zal bijzondere aandacht worden besteed aan het ontwikkelen van uitdagend en stimulerend materiaal dat tegemoetkomt aan hun unieke behoeften.

Tenslotte zullen de onderwijsteams, door gebruik te maken van de leercirkel, regelmatig deze onderwijsprogramma's evalueren en de effectiviteit ervan continu monitoren en aanpassingen doen waar nodig. Dit evaluatieproces zal betrokkenheid van alle stakeholders vereisen, inclusief feedback van leerlingen, ouders, en onderwijspersoneel, om te verzekeren dat de programma's relevant en effectief blijven in het bereiken van zowel onderwijskundige als maatschappelijke doelen.

Waanzinnig belangrijke doelstelling 3

“Onderwijsteams, en zo de individuele collega, gaan komend schooljaar gericht werken aan hun persoonlijke ontwikkeling om zo de professionele schoolcultuur te versterken en daarbij de individuele- en collectieve verantwoordelijkheid te versterken om zo (nog beter) zicht te krijgen op de ongedeelde ontwikkeling van de groep en de leerling”

3.1 Korte toelichting: Wat willen we bereiken?

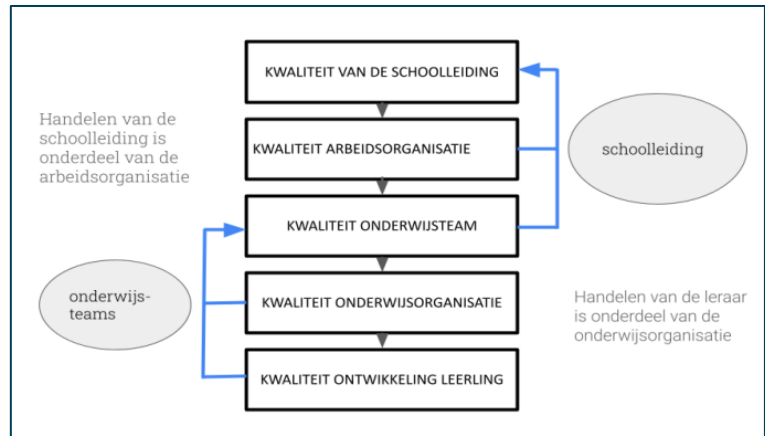
Het komende schooljaar staat in het teken van het bevorderen van de professionele ontwikkeling van individuele leraren en onderwijsteams. De ambitie is om een sterke professionele cultuur te creëren die de individuele en collectieve verantwoordelijkheid binnen de school vergroot. Door de ontwikkeling van zowel persoonlijke vaardigheden als teamcompetenties te stimuleren, streeft de school ernaar een omgeving te ontwikkelen waarin zowel leraren als leerlingen optimaal kunnen functioneren.

Onderwijskwaliteit zien wij als rechtstreeks afhankelijk van het professioneel handelen van de leraar in de klas. Daarbij kennen we twee vormen van professionaliteit. Type 1 betreft het pedagogisch, didactisch en vakinhoudelijk handelen van de leraar. Type 2 gaat over het handelen buiten de klas, en betreft dan zaken als reflectie, samen onderwijs ontwikkelen, focus op kwaliteitsverbetering en organisatiebewust handelen. Onderwijskwaliteit heeft beide nodig, een gebrek aan de ene vorm van professionaliteit kun je niet compenseren met de andere. Onze teamgerichte organisatiestructuur (met veel autonomie voor de teams) ondersteunt vooral het type 2 professioneel handelen. En zowel de onderwijskwaliteit (type 1 professioneel) als het werkgeluk worden daardoor vergroot.

Als je werkdruk maar blijft meten, wordt het vanzelf hoger. De werkbelasting moet (en kan) omlaag en het werkplezier moet (en kan) omhoog! Onze teamgecentreerde arbeidsorganisatie (TAO) helpt om de kwaliteit van het onderwijs, de wendbaarheid van de organisatie en het werkplezier van leraren te vergroten. Het team is op onze school als het ware de 'baas' van de individuele leraar. Naast individuele functioneringsgesprekken gaan we teamvoortgangsgesprekken voeren waarin, binnen een waarderende dialoog, een leraar zich verantwoordt richting het team en de schoolleider. Hoewel de schoolleider natuurlijk nog wel zeggenschap heeft, ligt de verantwoordelijkheid in eerste instantie bij het team. Besluitvorming vindt dan ook vooral plaats binnen deze onderwijsteams.

Onze schoolleiders spelen een cruciale rol binnen onze arbeidsorganisatie. Zij zijn verantwoordelijk voor het ontwerp van de arbeidsorganisatie, het onderhouden ervan, het ondersteunen van het functioneren van de onderwijsteams en horen ondubbelzinnig te handelen. Deze vorm van leidinggeven noemen we *nabij leiderschap*. Zij sturen op terugvalverschijnselen, tonen veel belangstelling, schuiven aan en doen mee. Altijd vanuit heel sterk respect voor de verantwoordelijkheid en eigenaarschap van de teams. Zij begrijpen namelijk dat de kwaliteit van het onderwijs gebaat is bij sterke teams. Daarbij heeft de schoolleider een belangrijke taak in het verdedigen van de waarden van de organisatie. Teams kunnen zelf veel oplossen, maar sommige structuren en doelen vergen bewaking door de schoolleider.

Uiteindelijk gaat het om de vier O's: ontwerpen, onderhouden, ondersteunen en ondubbelzinnig handelen. Ontwerpen en onderhouden gaan over de organisatiestructuur, ondersteunen is de vorm van leiderschap en het ondubbelzinnig handelen verwijst naar het beheersen van menselijke reflexen als controle en grip wanneer het spannend wordt. Onze schoolleiders zijn belangstellend naar het functioneren van het team door te vragen, te spiegelen en inspireren, maar gaan nooit óp de stoel van het team zitten.



3.2 Relatie met het schoolplan, voorjaarsbrief, strategische visie en uitvoeringsprogramma's

CONGRUENTIE

Deze 'waaninnig belangrijke doelstelling' haakt aan bij de ambitie van Landstede Groep om een aantrekkelijk werkgever te zijn. *Wij luisteren naar elkaar en helpen onze medewerkers vitaal, gemotiveerd en veerkrachtig te zijn. Het is voelbaar en zichtbaar dat Landstede Groep investeert in haar medewerkers. Wij weten wat onze medewerkers drijft, waar hun talent zit, wat ze willen ontwikkelen en wat hen naast het werk bezighoudt. We geven invulling aan collectief leren, waarbij we de kracht van de onderwijsgroep benutten.* Daarnaast gaat het bij deze doelstelling om persoonlijke ontwikkeling, een ander speerpunt die in de Voorjaarsbrief genoemd staat. Goed onderwijs vraagt om goede onderwijsprofessionals, (onderwijs)ondersteuners en schoolleiders. Medewerkers die met veel plezier leerlingen kunnen inspireren en hen uitdagen om hun eigen talenten te ontdekken en zich verder te ontwikkelen.

WERKGELUK

Door middel van het werken aan deze doelstelling voeren we het gesprek over werkgeluk en maken afspraken over maatregelen die de werkdruk verlichten, een van de resultaten die staat genoemd in de voorjaarsbrief.

Binnen onze onderwijsteams zijn onze leraren collectief verantwoordelijk voor de ontwikkeling van de leerling. De leraar is niet alleen verantwoordelijk voor de ontwikkeling van een leerling in zijn eigen klas vak, maar het gehele onderwijsteam is als collectief verantwoordelijk voor alle resultaten die een leerling behaalt. Onze onderwijsteams krijgen veel vrijheid in hoe zij het onderwijs organiseren. Zij krijgen de vrijheid om zelf plannen te maken en uit te voeren. De teams worden hierin ondersteund door één van de teamleden die tot procesbegeleider is opgeleid. De positie van procesbegeleider is niet hiërarchisch. De procesbegeleider heeft de verantwoordelijkheid dat het team goed blijft samenwerken en zich blijft ontwikkelen.

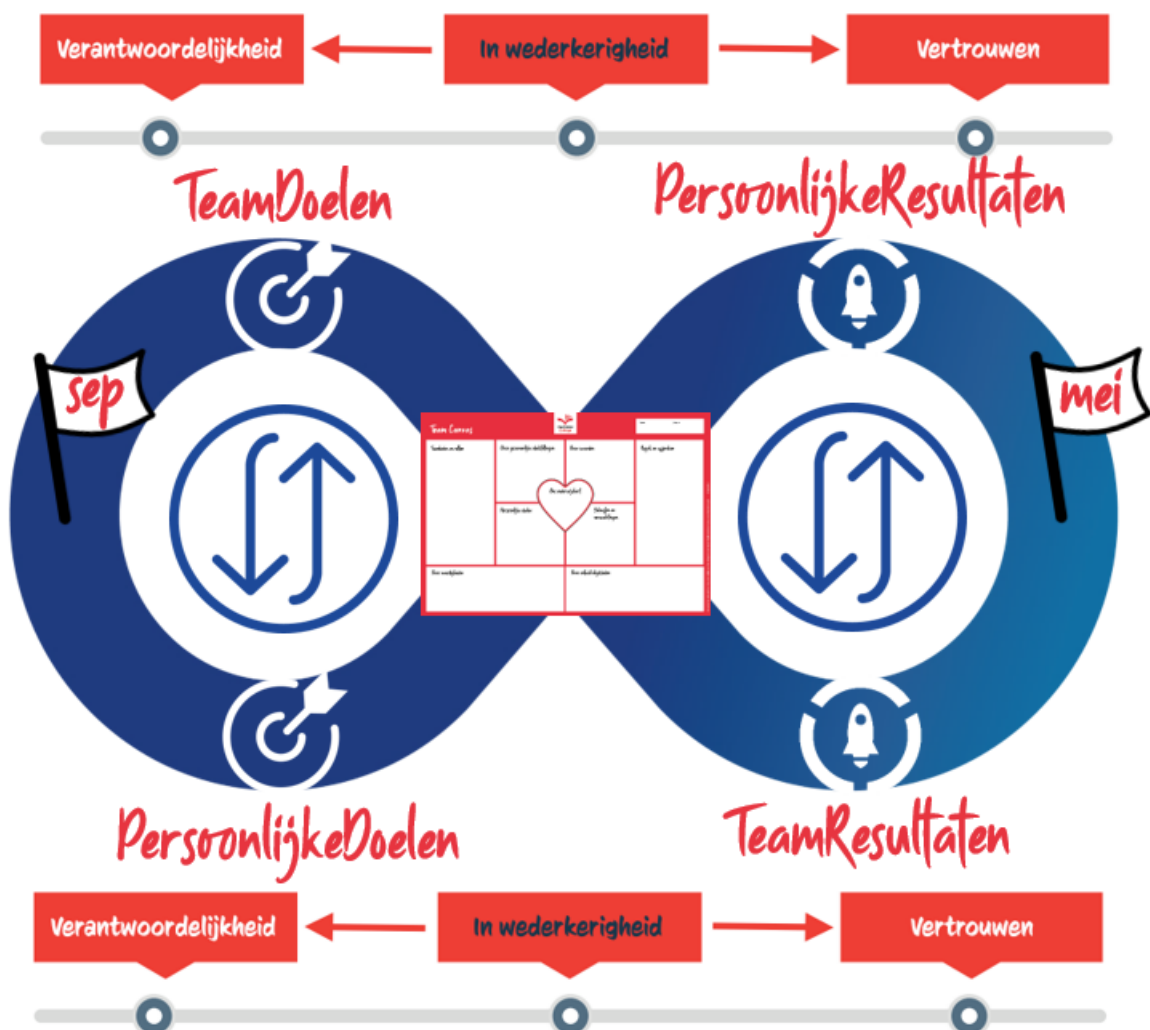
Ook expertteams ondersteunen het onderwijsteam. Expertteams bestaan uit mensen die een bepaalde expertise delen. Deze expertteams zijn verantwoordelijk voor de expertise in de school en de ontwikkeling van het curriculum. Ook bewaken ze de doorgaande leerlijn.

3.3 Beoogd resultaat en effect

Door deze wijze van organiseren willen we bereiken dat medewerkers minder werkdruk en meer werkplezier ervaren en beter in staat zijn om te innoveren. Onze leraren zijn flexibeler en werken efficiënter omdat ze meer ruimte krijgen om zelf zaken te regelen. Betrokken, autonome, gedreven leraren die collectief verantwoordelijk zijn voor de ontwikkeling van de leerlingen zorgen voor een verhoging van de onderwijskwaliteit. En dat komt de ontwikkeling van leerlingen ten goede.

T.b.v. onze kwaliteit gaan we naast individuele ontwikkelgesprekken teamvoortgangsgesprekken voeren. De procesbegeleider leidt dit gesprek en de schoolleider schuift aan en stelt vragen. Het gesprek richt zich op de teamdoelen en de realisering ervan, het lerend vermogen van het team, de samenwerking en het werkplezier binnen het onderwijsteam en het functioneren van de arbeidsorganisatie. In dit gesprek wordt de stand van zaken besproken, gerefleeteerd op het proces, de individuele bijdrage van elk teamlid besproken en nieuwe inhoudelijke en procesmatige doelen gesteld door het onderwijsteam. Het gaat hierbij om samen doelgericht leren. Het teamcanvas van de teams, dat is gevuld met ambities vanuit ons Schoolplan, vormen hierbij houvast en is onderlegger voor het gesprek.

Vanuit de waarderende dialoog binnen het teamvoortgangsgesprek krijgen teamleden ook zicht op hun eigen bijdrage binnen het team. Op basis van dit verkregen inzicht vinden individuele voortgangsgesprekken plaats, ondersteunend aan de ontwikkeling van het onderwijsteam.



3.4 Voorwaarden voor succes

VEILIGHEID EN VERTROUWEN

Zij vormen de basis voor een professionele cultuur. Net als in de klas is een sfeer van veiligheid en vertrouwen basaal voor een goed klimaat in het onderwijsteam. Openheid, respect voor verschillen, kunnen geven en nemen, je kwetsbaar durven opstellen en veiligheid zijn belangrijke elementen voor een goed klimaat, waarin je met elkaar kunt bespreken hoe je goed onderwijs realiseert en waarin je elkaar kunt aanspreken en feedback kunt geven. Vertrouwen in elkaar en vanuit de schoolleiding werkt daarbij stimulerend om nieuwe stappen te zetten en verantwoordelijkheid te nemen.

DUIDELIJKE VERWACHTINGEN

Een professionele cultuur wordt ondersteund door een kwaliteitsstructuur waarbij de verwachtingen duidelijk zijn. Duidelijkheid en overeenstemming over taken en rollen van leraren en schoolleiding geven rust en veiligheid in een onderwijsteam. De insteek is daarbij dat iedereen bijdraagt en iedereen verantwoordelijk is voor de kwaliteit van het onderwijs. Iedereen doet ertoe en wordt aangesproken om zijn/haar talenten in te zetten en te ontwikkelen en om verantwoordelijkheid te nemen. Expertteams, projectteams en andere tijdelijke teams zorgen voor de benodigde kennis en verdere ontwikkeling en borging hiervan. Belangrijk is tevens dat het inwerken van nieuwe teamleden goed geregeld is.

DURVEN KIEZEN

In een professionele cultuur weten mensen wat ze willen, blijven mensen leren en durven ze keuzes te maken. We willen blijven leren. Of dit nu een onderzoekende houding, een lerende coalitie of lef om te vernieuwen genoemd wordt, de kern blijft het voortdurend nadenken over verbetering van onze onderwijskwaliteit, zonder dat we met elke hype meewaaien. De focus is duidelijk.

SAMENWERKING

Een professionele cultuur betekent samenwerken. Leren en ontwikkelen doe je als team. Kennis delen, open-deurenbeleid, flietsbezoeken en collegiale consultatie zijn manieren waarop teams samen leren en bewaken dat de voeten dezelfde kant op blijven staan. Samen ontwikkelen betekent ook gewoon hard werken en samen de klus klaren.

HOGE AMBITIES

Hoge ambities staan voorop in onze professionele cultuur. Leraren en schoolleiding van scholen met hoge leerresultaten zeggen allemaal dat ze hoge verwachtingen hebben van iedereen, van leerlingen en van elkaar. Ze willen het beste in iedereen naar boven brengen. De lat ligt hoog en leraren en schoolleiding zijn trots op wat ze bereikt hebben. Onze onderwijsteams ontwikkelen binnen de gestelde kaders op eigen wijze en tempo, maar met een duidelijke ondergrens die door de schoolleiding is bepaald.

RANDVOORWAARDEN OP ORDE

Een professionele kwaliteitscultuur ontstaat niet zo maar. Als schoolleiding moeten we hierin investeren. We scheppen voldoende tijd en ruimte om te ontwikkelen en te experimenteren. Naast tijd zorgen we voor voldoende scholingsbudget en professionaliseringsmogelijkheden. We zullen komend jaar investeren in de professionele ontwikkeling van het onderwijspersoneel. Workshops, trainingen en studiebijeenkomsten zullen worden georganiseerd om de nieuwste pedagogische theorieën en didactische technieken te introduceren. Het doel is om een cultuur van levenslang leren en continue verbetering te cultiveren, waarbij leraren worden aangemoedigd om reflectief en kritisch naar hun eigen onderwijspraktijk te kijken.



“De kern blijft het voortdurend nadenken over verbetering van de onderwijskwaliteit.”