

CITAVERDE COLLEGE

Schoolplan 2020→2023

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	2
Voorwoord	3
Toelichting schoolplan	3
Doel schoolplan.....	3
Vaststelling	4
1. Uitgangspunten van het bestuur	5
1.1. Inleiding	5
1.2. De missie	5
1.3. De visie	5
1.4. Strategische keuzes.....	6
2. Onderwijskundig beleid	8
2.1. Inleiding	8
2.2. Uitgangspunten onderwijskundig beleid	8
2.3. Uitwerking in de praktijk	8
3. Personeelsbeleid	9
3.1. Inleiding	9
3.2. Personeelsbeleid in samenhang met onderwijskundig beleid en ambities	10
4. Kwaliteitszorg	13
4.1. Inleiding	13
4.2. Stelsel van kwaliteitszorg.....	13

Voorwoord

Toelichting schoolplan

Binnen het voor u liggend schoolplan worden enkele cruciale vragen met betrekking tot het onderwijs binnen het CITAVERDE College beantwoord. De verdere uitwerking van specifieke onderdelen zijn terug te vinden in overige documenten die samenhang hebben met dit schoolplan. In dit schoolplan wordt telkens aan het begin van het hoofdstuk verwezen naar deze samenhangende documenten. In deze documenten is verdere informatie te vinden rondom diverse onderwerpen gerelateerd aan het desbetreffende hoofdstuk. Dit zodat het schoolplan overzichtelijk blijft en de meest cruciale vragen rondom ons onderwijskundig beleid, personeelsbeleid en onze kwaliteitszorg hierin worden beantwoord.

Doel schoolplan

Binnen het strategisch beleidsplan 'CITAVARDE voor het leven' 2015 – 2019, stelden we onszelf de vraag op welke wijze de continuïteit, kwaliteit en innovatiekracht van het groen onderwijs, op alle niveaus, binnen Limburg het beste kon worden geborgd. Een vraag die nog steeds actueel is en met een geactualiseerde intentie voorligt voor de nieuwe strategische beleidsperiode 2020 – 2023. Het vertrekpunt daarbij is dat CITAVERDE College er, anno 2019 als onderwijsorganisatie, goed voor staat maar scherp naar haar keuzes zal moeten kijken bij interne en externe verander- en vernieuwingsopgaven. Dit heeft onder andere geleid tot een herijkte missie en visie en in het strategisch beleidsplan 2020 – 2023 zijn de strategieën geselecteerd waarmee we deze visie gaan realiseren. Het schoolteam stelt zich onder leiding van de directie verantwoordelijk voor de uitvoering van dit schoolplan in de komende vier jaar.

Dit schoolplan is het beleidsdocument voor de schoolplanperiode 2020 – 2023. Het is opgesteld binnen de kaders van het strategisch beleidsplan van het bestuur van CITAVERDE College, welke als leidraad door alle hoofdstukken terugkomt. Hoofdstuk 1 benadrukt deze uitgangspunten extra, waarna in hoofdstuk 2 onderwijs en onderwijsontwikkeling aan bod komen. In hoofdstuk 3 en 4 komen respectievelijk het personeelsbeleid en de kwaliteitszorg aan bod. Het schoolplan dient om elke belanghebbende duidelijkheid te geven over wat we willen bereiken met het onderwijs op het CITAVERDE College en hoe we dat dagelijks vormgeven.

Vaststelling

Het schoolplan is vastgesteld in de vergadering van het MT d.d. 1 september 2020

De OR heeft instemming verleend met het schoolplan d.d. 10 september 2020

De DR heeft instemming verleend met het schoolplan d.d. 28 september 2020

De COUR heeft instemming verleend met het schoolplan d.d. 28 september 2020

Het schoolplan is vastgesteld door het bestuur van het CITAVERDE College d.d. 7 september 2020

1. Uitgangspunten van het bestuur

1.1. Inleiding

Ter voorbereiding op de schoolplanperiode 2020 – 2023 heeft het bestuur volgens een vooraf vastgesteld traject de strategieën op bestuursniveau bepaald voor de komende schoolplanperiode. Op basis van dit strategisch beleidsplan is het schoolplan vormgegeven. De vier strategische hoofdlijnen die centraal staan in de beleidsperiode 2020 – 2023:

- Versterken groen onderwijs in Limburg
- Verduurzamen
- Kwaliteitscultuur
- Diversiteit en inclusiviteit

De verdere uitwerking van deze vier hoofdlijnen is te vinden in het strategisch beleidsplan, dit schoolplan en de samenhangende documenten.

1.2. De missie

‘CITAVERDE voor het leven’ is en blijft het uitgangspunt voor de komende jaren. Hierbij worden drie uitgangspunten gehanteerd:

- CITAVERDE College is een community waar je graag bij wilt horen en die een warme interesse toont voor jouw beelden om onze wereld beter en mooier te maken. CITAVERDE College zet intern in om de beweging van onderop en van bovenaf vorm te geven. Zet daarvoor haar ambassadeurs in op succesvolle aanpakken;
- CITAVERDE College draagt door haar opleidingen bij aan het oplossen van vraagstukken m.b.t. duurzaamheid / circulair en biobased, gezond voedsel dat bijdraagt aan gezondheid, een verbetering van de kwaliteit ten opzichte van onze leefomgeving en oplossingen voor verstedelijking en een respectvolle omgang tot onze dieren. Daarmee sluit CITAVERDE aan bij de Sustainable Development Goals en komt er een vertaling in onderwijsontwikkeling, ontwikkeling van personeel, onze fysieke schoolomgeving en middelen. Alle externe platforms die daarbij helpen worden actief mee ingezet;
- CITAVERDE College stuurt aan op CO2 neutrale gebouwen. Er wordt actief invulling gegeven om gebouwen, terreinen te verduurzamen en te kiezen voor duurzame investeringen. De gebouwen hebben een duurzame look en passen in de gewenste uitstraling van CITAVERDE.

1.3. De visie

Wij zorgen voor de levens van alle mensen bij ons op school; wij willen dat zij zich ontwikkelen, zich goed voelen bij ons, met passie over hun vak praten en van toegevoegde waarde zijn voor de groene sector waarvoor wij opleiden.

Met de kennis en vaardigheden die zij bij CITAVERDE College opdoen, zijn zij in staat de levens van andere mensen en dieren beter, mooier en leuker te maken. Want wie met een groen hart is uitgerust, is belangrijk voor de omgeving waarin wij – allemaal – nu en in de toekomst leven.

We realiseren onze missie 'CITAVARDE voor het leven' van de visie dat:

- CITAVERDE College gezien wordt als een 'way of life'; een groene school die veel meer betekent dan alleen een goede opleiding;
- CITAVERDE College haar leerlingen hun talenten laat ontdekken en ontwikkelen;
- CITAVERDE College haar leerlingen zo opleidt dat zij van hun passie hun beroep maken en zo werken aan een gezond en groen leven.

We scherpen onze visie aan door nadrukkelijk een aantal belangrijke thema's een grote plaats te geven in ons onderwijs en in onze bedrijfsvoering. Deze thema's zijn beschreven in de 'Sustainable Development Goals' van de Verenigde Naties en ook de overheid heeft ze hoog op de agenda gezet. Het zijn thema's die nodig zijn voor een beter, mooier en leuker leven voor iedereen op aarde. Samen met de overige hoofdlijnen uit ons strategisch beleid 2020 – 2023 maken zij onze 'way of life' tastbaar en vormen zij het moreel kompas van onze organisatie.

1.4. Strategische keuzes

Binnen het strategisch beleidsplan 'CITAVARDE voor het leven' 2015 – 2019 stelden we onszelf de vraag op welke wijze de continuïteit, kwaliteit en innovatiekracht van het groen onderwijs, op alle niveaus, binnen Limburg het beste geborgd kon worden. Een vraag die nog steeds actueel is en met een geactualiseerde intentie voorligt voor de nieuwe beleidsperiode 2020 – 2023. Het vertrekpunt daarbij is dat CITAVERDE College er, anno 2019, als onderwijsorganisatie goed voor staat maar scherp naar haar keuzes zal moeten kijken bij interne en externe verander- en vernieuwingsopgaven.

De opgaven voor het Nederlands beroepsonderwijs zijn immers groot:

- Zowel in het VMBO als het MBO is sprake van teruglopende aantallen jongeren in specifieke leeftijdsgroepen, is toenemende vraag naar scholing van volwassenen en we zien een vergrijzende beroepsbevolking. In de afgelopen 2 jaar is een stabiele, licht stijgende tendens in deelnemersaantallen binnen CITAVERDE College. CITAVERDE College zet in om deze ontwikkeling vast te houden.
- Er is steeds meer sprake van individuele leervragen welke maatwerk vergen, meer vraag naar gepersonaliseerd onderwijs, modulair aanbod en e-learning.
- We zien de impact van thema's als klimaat, duurzaamheid, circulaire economie en gezondheid op de groene sector.
- Tegelijkertijd signaleren wij ook een vraag vanuit de maatschappij naar nieuwe beroepsvaardigheden en competenties met een vraag naar responsief en ondernemend gedrag van (toekomstige) medewerkers bij veranderende kaders.

- We zien bij allerlei samenwerkingen tussen mensen en tussen organisaties, ook van verschillende kennisgebieden of sectoren, dat de inbreng van 'groene' kennis steeds belangrijker is.
- Onze samenleving wordt steeds diverser. Onze school staat in de samenleving en heeft als leergemeenschap een belangrijke opgave om ervoor te zorgen dat iedereen erbij hoort, mee kan bouwen en een bijdrage kan leveren. Iedere leerling en medewerker moet gezien worden en zich veilig voelen om zich te ontwikkelen. Het onderling begrip voor verschillende waarden en het zoeken naar verbinding is essentieel.

Dit zijn opgaven en uitdagingen die je niet in je eentje aanpakt, maar die vragen om brede samenwerking en het aangaan van bijbehorende verbindingen. Deze vormen de kern van het realiseren van het krachtig, toekomstbestendig groen onderwijs. De in de inleiding benoemde vier strategische hoofdlijnen zijn de strategische keuzes die voortkomen uit deze opgaven en uitdagingen.

2. Onderwijskundig beleid

2.1. Inleiding

CITAVERDE College is dé groene netwerkopleider van Limburg. Concreet betekent dit dat CITAVERDE College het groene expertisecentrum in Limburg is op het gebied van Leven Lang Ontwikkelen voor jongeren, werkenden en werkzoekenden van 12 tot 72 jaar. CITAVERDE College realiseert dit in samenwerking met het bedrijfsleven, relevante onderwijspartijen, overheden en maatschappelijke partners in de (eu)regio, landelijk en internationaal.

Samenhang met andere documenten:

- Strategisch beleidsplan 2020 - 2023
- Schoolgids (Hoofdstuk 'Inrichting van ons onderwijs')

2.2. Uitgangspunten onderwijskundig beleid

Binnen het strategisch beleidsplan zijn enkele uitgangspunten benoemd die vanuit onze groene beleidsthema's de kern vormen van ons onderwijs. Belangrijk hierbij is dat het onderwijs bijdraagt aan een mooier en leuker leven en voldoet aan de eisen van kwalitatief goed onderwijs. Hieruit volgen de volgende zes uitgangspunten:

- Onderwijs dat gericht is op de toekomst en waarbij wordt samengewerkt met stakeholders en andere onderwijs gerelateerde instellingen in de eigen regio en daarbuiten;
- Onderwijs waarin de thema's duurzaamheid en circulariteit verweven zijn;
- Onderwijs waarbij een (leer-)omgeving wordt geboden, waarin elke leerling gelijke kansen heeft zich optimaal te ontwikkelen;
- Onderwijs dat uitdagend en vanzelfsprekend van goede kwaliteit is;
- Onderwijs dat door flexibiliteit en innovatiekracht kan inspelen op de behoeften van de werkgevers, andere samenwerkingspartners en onze leerlingen/ studenten, zodat zij zich – ongeacht hun leeftijd – een leven lang kunnen blijven ontwikkelen;
- Onderwijs dat efficiënt georganiseerd is, gebaseerd op externe eisen die de overheid aan het onderwijs stelt, maar ook op basis van de door onszelf gestelde ambities t.a.v. goed groen onderwijs.

2.3. Uitwerking in de praktijk

De uitwerking in de praktijk van ons onderwijskundig beleid is te vinden in de Schoolgids van het CITAVERDE College in het hoofdstuk 'Inrichting van ons onderwijs'. Hier wordt o.a. benoemd hoe het CITAVERDE College vormgeeft aan het pedagogisch-didactisch klimaat, het schoolklimaat, de veiligheid op school, het Loopbaan Oriëntatie en Begeleidingsprogramma.

3. Personeelsbeleid

3.1. Inleiding

CITAVERDE College is een groene onderwijsorganisatie waar iedere medewerker en leidinggevende vanuit zijn professionaliteit invulling geeft aan het onderwijs. Teams nemen samen verantwoordelijkheid voor de inrichting en organisatie van alle werkzaamheden. Dat betekent dat taken en verantwoordelijkheden duidelijk belegd worden en dat de doelen duidelijk zijn.

De leidinggevende heeft een sturende rol binnen onze professionele cultuur waarin persoonlijke ontwikkeling, teamvorming en het als team krijgen, nemen en verantwoording afleggen over de resultaten, centraal staat. CITAVERDE streeft een cultuur van vertrouwen na, met respect voor het nakomen van afspraken. Iedere leidinggevende stuurt als netwerker en relatiebouwer op een cultuur van verbinden, samenwerken, ondernemen en vernieuwen binnen de eigen locatie, binnen CITAVERDE College als geheel en met relevante partijen daarbuiten. Zij zijn zich bewust van de plek van onze organisatie binnen de groene wereld en geven onze missie 'CITAVERDE voor het Leven' vorm. Oprechte interacties, die beroepsmatig van aard zijn; het openlijk delen van successen en mislukkingen; het tonen van respect voor elkaar; het constructief analyseren en bekritisieren van praktijken en procedures zijn kernpunten binnen het CITAVERDE College. Mede door deze kernpunten wordt het CITAVERDE College dan ook goed gescoord op tevredenheid en werkvermogen door werknemers.

Het personeelsbeleid is onderverdeeld in de pijlers 'personeelsontwikkeling' en 'personeel beheersorganisatie'.

Binnen de pijler 'personeelsontwikkeling' staan de volgende drie zaken centraal:

- Professionalisering als continu en aantoonbaar proces bij alle leidinggevend en medewerkers. Dit levert ons top methodische begeleiders van leerlingen, competente ondersteuners en competente managers die teams aansturen;
- Diversiteit en inclusiviteit als kern van ons personeelsbeleid;
- Cultuur van verbinden, vernieuwen en vertrouwen, waarin het nakomen van afspraken leidend is.

Binnen de pijler 'personeel beheersorganisatie' staan de volgende drie zaken centraal:

- Actieve focus van medewerkers en organisatie op gezondheid, duurzame inzetbaarheid en arbeidstevredenheid;
- Kwaliteit van medewerkers leidend bij instroom, doorstroom en uitstroom;
- Flexibele personeelsorganisatie die afgestemd is op (en kan mee ademen met) de organisatieomvang.

Samenhang met andere documenten:

- Strategisch beleidsplan 2020 - 2023

- Collectief ontwikkelprogramma
- Vitaliteitsbeleid
- Flyer gesprekscyclus medewerkers
- Memo bevoegde docenten

3.2. Personeelsbeleid in samenhang met onderwijskundig beleid en ambities

Hoe wordt het pedagogisch en didactisch handelen van het onderwijspersoneel vormgegeven?

Het personeelsbeleid hangt nauw samen met de voornemens op onderwijskundig vlak. Om onze onderwijskundige ambities waar te kunnen maken zijn onze docenten experts op pedagogisch didactisch gebied, zij beheersen beroeps- en vakinhoudelijke expertise en organiseren het onderwijs in teamverband en in samenspraak met het werkveld, waardoor leerlingen optimaal worden begeleid naar een groene loopbaan. Leidinggevend en medewerkers hebben een gezamenlijke verantwoordelijkheid voor een positieve werksfeer en zodanige organisatie van de werkzaamheden, zodat die bijdraagt aan hun werkplezier. Bij CITAVERDE hebben wij een open blik naar buiten en dat vraagt veranderingsbewustzijn en een actieve bijdrage aan innovaties, ongeacht de expertise van de persoon. Dat hangt samen met een drang om onszelf te blijven ontwikkelen, het nemen van verantwoordelijkheid voor de eigen fitheid en employability en met een gevoel van trots voor ons werk.

Om ook middels een objectief meetinstrument te bepalen in hoeverre het pedagogisch en didactisch handelen op kwalitatief hoog niveau plaatsvindt, wordt middels de FeedMe feedbackscan (360 graden feedback) en Profscan (zelfmeetinstrument) gemeten hoe de docenten handelen op pedagogisch en didactisch vlak.

Hoe wordt voldaan aan de bevoegdheidseisen van het personeel en op welke wijze onderhouden teamleden hun bekwaamheden?

CITAVERDE College is zich bewust van haar positie in de maatschappelijke context. Bij de inzet van onze personeelsinstrumenten (aanneame, coaching, scholing) laten wij meewegen dat de samenstelling van ons personeelsbestand moet aansluiten bij de maatschappelijke realiteit en dat we dus moeten bewegen naar een meer divers personeelsbestand in alle lagen van onze organisatie. Wij geven ruimte voor diversiteit en inclusiviteit in ons personeelsbeleid. Wij voeren daarom een strategisch personeelsbeleid waarin de personeelsvoorziening gebaseerd is op prognoses van onze personeelsbehoefte, die passend is voor de omvang van onze organisatie. We hebben inzicht in de kwaliteit, prestaties en het potentieel van ons zittend personeel en wij beschikken over een flexibele schil. Bij de aanname van nieuw personeel wordt bij vast dienstverband enkel gekozen voor bevoegde docenten. Mocht een potentiële nieuwe medewerker nog geen bevoegdheid hebben om als docent les te geven, wordt als doel gesteld om deze alsnog te behalen alvorens over te gaan tot het aan-

bieden van een vast contract. De CAO wordt hierin gevolgd en de mogelijkheden die hierbij worden geboden worden naar de (toekomstige) medewerkers aangegeven.

Binnen het CITAVERDE College wordt gebruik gemaakt van een instrument, de gesprekscyclus, waarbinnen medewerker en leidinggevende de professionele ontwikkeling sturen en verantwoorden. Feedback, ontwikkeling / scholing en functioneren zijn een vast onderdeel in dit gesprek tussen medewerker en leidinggevende.

Welke personele maatregelen worden genomen die bijdragen aan de ontwikkeling en uitvoering van het onderwijskundig beleid?

Binnen het CITAVERDE College heerst een werkomgeving waarin ruimte is voor diversiteit en waarin iedereen zich thuis voelt, gebaseerd op principes als eerlijkheid, integriteit en respect. Een collectief opleidingsplan is actief waarbinnen duidelijke ruimte is ingebouwd voor onderwijskundige vernieuwing. Het collectief opleidingsplan bestaat uit vaktechnische ontwikkeling, ontwikkeling op pedagogisch en didactisch vlak, maar ook teamontwikkeling op alle niveau's.

Ook binnen de gesprekscyclus tussen medewerker en leidinggevende zit ontwikkeling standaard inbegrepen. Feedback, ontwikkeling / scholing en functioneren zijn een vast onderdeel van gesprek. De gesprekscyclus is een instrument waarbinnen medewerker en leidinggevende de professionele ontwikkeling sturen en verantwoorden.

Tot slot zijn er drie doelen gesteld binnen het CITAVERDE College m.b.t. de ontwikkeling van het personeelsbestand:

- In 2023 zijn vrijwel alle LC-ers binnen het CITAVERDE College in het bezit van een masterdiploma en dragen daardoor op een professionele wijze bij aan de inhoud van groene opleidingen en de inrichting van ons onderwijs;
- In 2023 is tenminste 50% van de leidinggevendenden in het bezit van een masterdiploma of studeert hiervoor;
- In 2023 heeft de meerderheid van ons personeel het predicaat goed / excellent als uitkomst op de jaarlijks uitgevoerde strategische personeelsplanning scan.

Wanneer we spreken over de uitvoerbaarheid van ons onderwijskundig beleid, speelt ook werkdruk een belangrijke rol. Vandaar dat binnen het CITAVERDE College een werkdrukplan voor elke locatie onderdeel uitmaakt van het locatie jaarplan. Acties m.b.t. het verlagen van de werkdruk en verhogen van werkplezier worden jaarlijks geëvalueerd en bijgesteld.

Evenredige vertegenwoordiging man-vrouw in schoolleiding

Zoals hierboven reeds benoemd heerst binnen het CITAVERDE College een werkomgeving waarin ruimte is voor diversiteit en waarin iedereen zich thuis voelt, gebaseerd op principes als eerlijkheid, integriteit en respect. Binnen het CITAVERDE College is geen beleid opgesteld dat specifiek is ge-

richt op het hebben van een evenredige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in de schoolleiding, kwaliteit is het voornaamste selectie criterium. Er is echter evengoed een evenredige vertegenwoordiging man-vrouw in de schoolleiding, met 48% man in de schoolleiding en 52% vrouw (zie tabel 1).

Leeftijdscategorie	Verdeling absolute aantallen man-vrouw	Procentuele verdeling man-vrouw
30 – 39	0 - 1	0% - 100%
40 – 49	5 – 5	50% - 50%
50 – 59	4 – 6	40% - 60%
60 – 69	3 – 1	75% - 25%
Totaal	12 – 13	48% - 52%

Tabel 1. Stand van zaken m.b.t. verdeling man-vrouw in de schoolleiding, peildatum 4 maart 2020.

Gezondheid & vitaliteit

Naast de reeds hierboven benoemde punten, zijn gezondheid & vitaliteit overige belangrijke speerpunten. Het vitaliteitsbeleid, opgesteld naar aanleiding van de werkvermogensmonitor 2019, de toenemende vergrijzing binnen het onderwijs i.c.m. langer doorwerken en het strategisch beleidsplan 2020 – 2023, bestaat uit een vitaliteitsprogramma dat de werknemer mogelijkheden biedt om aan zijn vitaliteit en duurzame inzetbaarheid te werken. Onder andere een fietsplan, gedeeltelijke vergoeding sport- of fitnessabonnement, inzet health-check, inzet lifestylecoach en specifieke trainingen gericht op vitaliteit maken deel uit van dit programma.

Strategische personeelsplanning

Tot slot is er binnen het CITAVERDE College sprake van een strategische personeelsplanning. Uitgangspunt van de strategische personeelsplanning vormt de meerjarenraming wat betreft de ontwikkeling van de leerlingenaantallen en de verwachte uitstroom van de medewerkers. Hierbij wordt dus gekeken hoe het personeelsbestand zich ontwikkelt en wordt hierop geanticipeerd. Een voorbeeld hiervan is het uit strategisch oogpunt aanbieden van een vrijwillige vertrekregeling voor medewerkers met een nabij pensioengerechtigde leeftijd.

4. Kwaliteitszorg

4.1. Inleiding

CITAVERDE College staat voor een degelijke, gegarandeerde kwaliteit van onderwijs en bedrijfsvoering. Deze moet voor al onze belanghebbenden zichtbaar en discussieloos zijn. Deze basiskwaliteit is niet alleen gebaseerd op externe eisen vanuit de overheid waar CITAVERDE College aan voldoet zoals het toezichtkader van de Onderwijsinspectie en de accountant. Basiskwaliteit gaat ook over de door onszelf gestelde normen en de wijze waarop wij dit als organisatie én als individuele medewerker vanuit onze kernwaarden realiseren.

Samenhang met andere documenten:

- Strategisch beleidsplan CITAVERDE College 2020 → 2023
- Kwaliteitscyclus CITAVERDE College
- Gedragscode Integriteit CITAVERDE College
- Onderwijs- en Examenreglement MBO CITAVERDE College
- Handboek Examinering MBO CITAVERDE College
- Examenreglement VMBO CITAVERDE College
- Beleidsdocument Examinering VMBO CITAVERDE College

4.2. Stelsel van kwaliteitszorg

Doelen

De ambities en doelen van CITAVERDE staan beschreven in het strategisch beleidsplan dat door het College van Bestuur wordt opgesteld. In dit beleidsplan formuleren we hoe we verder werken aan de continuïteit en kwaliteit van ons onderwijs en organisatie. We doen dit aan de hand van de vier themalijnen: onderwijs, HRM, bedrijfsvoering en positionering. Zij vormen samen een strategisch kwadrantenmodel en leggen daarmee de basis onder de realisatie. Om de realisatie van dit beleid concreet te maken zijn binnen dit strategisch kwadrantenmodel voor elk van deze kwadranten doelen geformuleerd met de daarbij behorende te behalen resultaten. Per themalijn zijn dié doelen opgenomen die enerzijds maatgevend zijn voor de borging van onze basiskwaliteit en anderzijds bepalend voor onze nieuwe koers.

Kwaliteitscultuur

Binnen CITAVERDE College wordt er voortdurend gewerkt aan een professionele kwaliteitscultuur. Deze kenmerkt zich door met elkaar het gesprek aangaan, afspraken nakomen en verbeteringsgericht werken. We streven daarbij naar werken in de geest van het Rijnlands model.

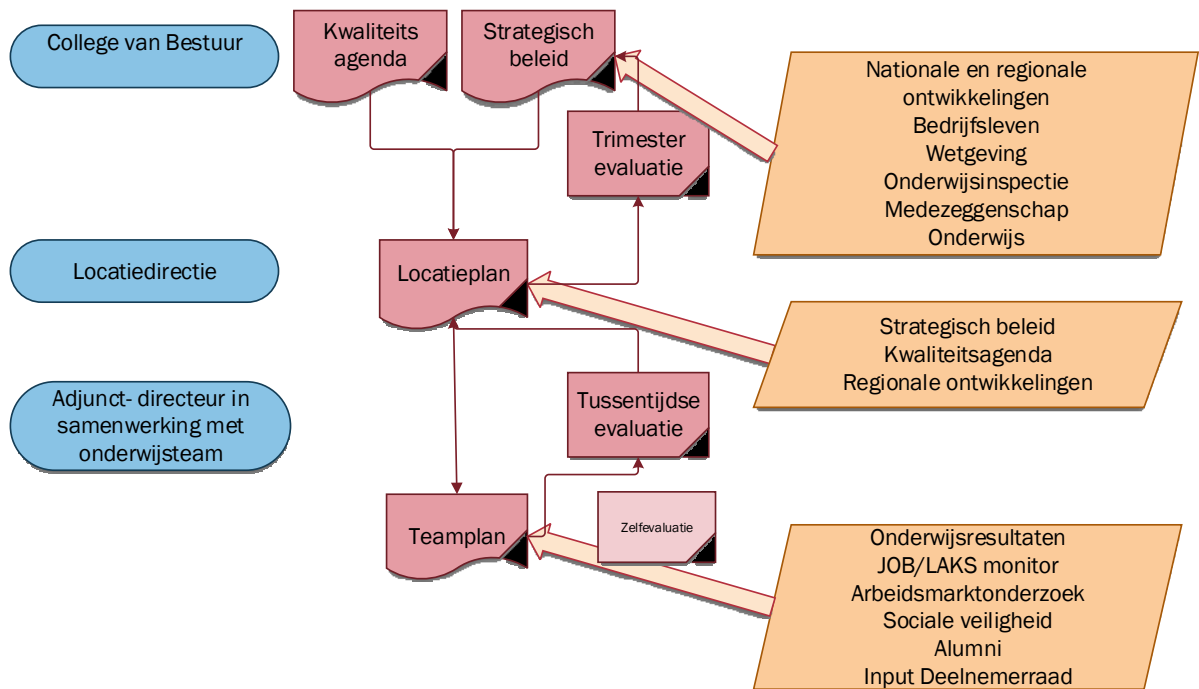
Kwaliteitscyclus

Om sturing te geven aan de beleidsrealisatie wordt jaarlijks een geactualiseerde beleidskaderbrief opgesteld die de strategie vertaalt naar tactische doelen. Deze vormt vervolgens de basis voor de operationele uitwerking in de locatie- en teamplannen. In deze locatie- en teamplannen beschrijven de locaties hoe zij in het betreffende jaar gaan werken aan de strategische doelen vanuit hun eigen (regionale) profiel. In de plannen wordt in heldere termen beschreven welke doelstellingen men wil bereiken, welke activiteiten gepland worden om de doelen te realiseren, wie hierbij betrokken zijn en wanneer in het jaar dit zal gebeuren. Naast het strategisch beleidsplan zijn ook gegevens die gedurende het jaar worden verzameld, zoals bijvoorbeeld de resultaten van de LAKS-monitor en de tevredenheidsmeting onder ouders, aanleiding om locatie-specifieke doelen te formuleren.

Voor het monitoren van de voortgang en het evalueren van behaalde doelen is een PDCA-cyclus (Plan-Do-Check-Act) ingericht. Om de voortgang op de strategische doelen zichtbaar te maken is een dashboard ontwikkeld (de kwaliteitslijst). Dit dashboard toont samenvattend de resultaten van de onderliggende themalijnen op basis van de input vanuit de jaarplannen die elke locatie hiertoe opstelt. Elk trimester vind er op basis van dit overzicht in combinatie met een trimesterrapportage, die door de locatiedirectie wordt opgesteld, een gesprek plaats tussen College van Bestuur en locatiedirectie. Naar aanleiding van dit gesprek worden er afspraken gemaakt over waar bijgestuurd moet worden op te ondernemen acties. Indien nodig worden er naar aanleiding van actuele ontwikkelingen ook nieuwe doelstellingen toegevoegd.

Ook op de locaties, binnen teams, wordt gemonitord op de voortgang. Daarnaast vindt er een zelf-evaluatie op basis van het inspectiekader plaats om de actuele stand van zaken tot de te leveren basiskwaliteit in het oog te behouden.

Over de voortgang en behalen van de beleidsdoelstellingen wordt gerapporteerd in het bestuurlijk jaarverslag dat openbaar beschikbaar wordt gesteld.



Figuur 1. Kwaliteitscyclus

Verantwoording en dialoog

Om onderwijs van goede kwaliteit te kunnen bieden vinden wij het belangrijk om goed contact te hebben met onze stakeholders. Dat zijn onze leerlingen / studenten, hun ouders, onze medewerkers en het bedrijfsleven.

Betrokkenheid leerling

Op diverse wijzen probeert het CITAVERDE College leerlingen te betrekken bij het onderwijs en de keuzes die gemaakt worden rondom het onderwijs.

- Middels de LAKS-monitor wordt de leerlingen gevraagd om hun mening te delen. De LAKS-monitor is een tevredenheidsonderzoek vóór en dóór leerlingen van het voortgezet onderwijs. Met een digitale vragenlijst brengt de LAKS-monitor de tevredenheid van leerlingen in kaart over hun school, de sociale veiligheid én de kwaliteit van het onderwijs. Leerlingen binnen het CITAVERDE College scoren in de LAKS-tevredenheidsonderzoeken hun docenten ruim voldoende scores op werken met ICT, kwaliteit, didactiek en contact.
- Binnen CITAVERDE College is er sprake van een locatie- en centrale deelnemerraad. Leerlingen hebben het recht om het beleid van de school te helpen invullen, zij hebben inspraak op de besluiten van de schoolleiding. Daartoe heeft CITAVERDE College een centrale deelnemerraad (DR) en per locatie een lokale leerlingenraad (deelnemerraad).

- De centrale deelnemerraad behartigt de belangen van de leerlingen / studenten in de school en moet representatief zijn voor alle leerlingen / studenten.
- De lokale leerlingenraad overlegt met de locatiedirectie over onderwerpen die specifiek op hun locatie spelen.
- De DR heeft o.a. instemmingsrecht met betrekking tot het deelnemersstatuut, de beroeps- en klachtenregeling, de hoogte van de vrijwillige ouder- en deelnemerbijdrage, de model-onderwijsovereenkomst, de model-praktijkovereenkomst, etc.

Betrokkenheid ouders

Ouders van leerlingen en studenten tot 18 jaar zijn vertegenwoordigd in lokale ouderraden en de centrale ouderraad. De lokale ouderraad van een schoollocatie onderhoudt contact met de lokale directie en heeft zo een signaalfunctie naar de centrale ouderraad. De lokale ouderraad vergadert meestal rond de vier tot zes keer per jaar schooljaar, meestal in de avond. De centrale ouderraad bestaat bij voorkeur uit tenminste één vertegenwoordiger van iedere vestiging van CITAVERDE College. De centrale ouderraad bespreekt eigen onderwerpen en adviezen zonder dat ze daarvoor eerst met de lokale ouderraad hoeven te overleggen. Deze ouderraad is er juist ter vertegenwoordiging van alle leerlingen van CITAVERDE College en functioneert zelfstandig. De centrale ouderraad houdt zich bezig met een aantal (terugkerende) onderwerpen zoals de vrijwillige ouderbijdrage, de vakantieregeling, de reductie- en kwijtscheldingsregeling, het schoolplan en overige beleidsdocumenten. Daarnaast wordt overlegd met het College van Bestuur over actuele onderwerpen en draagt de centrale ouderraad ook zelf gespreksonderwerpen aan die van belang worden geacht voor het functioneren van CITAVERDE College als totale organisatie.

Betrokkenheid medewerkers

De medewerkers zijn vertegenwoordigd in de ondernemingsraad (OR). De OR bestaat uit zeven personeelsleden van de verschillende locaties en behartigt de gemeenschappelijke belangen van alle medewerkers. De OR kent drie thematische commissies: onderwijs, personeel en financiën. De OR heeft instemmingsrecht op o.a. de klachtenregeling, aanstellingsbeleid, beleid m.b.t. arbeidsomstandigheden, beloning en scholing van medewerkers.

Deze raden voeren regelmatig overleg met het College van Bestuur en ten minste één keer per jaar ook met elkaar.

Betrokkenheid bedrijfsleven

Het bedrijfsleven wordt betrokken bij de kwaliteit van het onderwijs door middel van stakeholdersbijeenkomsten / klankbordgroepen met sterbedrijven (onze belangrijkste stage-aanbieders) op locaties in de regio. De belangrijkste opbrengsten van dergelijke bijeenkomsten zijn afstemming over de inhoud van de opleidingen en inzicht in de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt alsmede in innovaties in het werkveld.

Ononderbroken ontwikkelproces, monitoren voortgang

Binnen CITAVERDE College is veel aandacht voor persoonlijke ontplooiing van de leerling. Natuurlijk zorgen we ervoor dat leerlingen voldoende kennis opdoen en vaardigheden aanleren, maar dat is niet het enige doel. We letten ook op de motorische en sociaal-emotionele ontwikkeling. Van elke leerling houden we een leerlingdossier bij. Door het leerlingvolgsysteem kunnen we op tijd signaleren of iemand extra zorg of aandacht nodig heeft. Op onze scholen kunnen leerlingen altijd wel bij iemand terecht, bijvoorbeeld bij een vertrouwenspersoon, een mentor of een ondersteuningscoördinator. We werken in kleine teams waardoor wij leerlingen goed kennen en zij ons. De zwaarte en complexiteit van eventuele belemmeringen in het ontwikkelproces bepalen op welk niveau de leerling begeleid of ondersteunt wordt.

➤ Niveau 1: Docent / mentor.

Tijdens de schoolloopbaan van een leerling kunnen verschillende problemen ontstaan. De docent in de klas signaleert vaak als eerste dat een leerling extra aandacht nodig heeft. Met behulp van het dossier van de basisschool en/of het leerlingvolgsysteem zoekt de docent antwoord op de hulpvraag van de leerling. Indien het dossier of leerlingvolgsysteem onvoldoende antwoord geeft zoekt de docent ondersteuning bij de mentor. Hij / zij is het eerste aanspreekpunt voor de docent. De mentor gaat vervolgens aan de slag met de hulpvraag en probeert tot een oplossing te komen.

➤ Niveau 2: Onderwijsteam / leerlingbespreking intern.

Indien de gekozen interventie(s) van de mentor niet leiden tot het gewenste resultaat, ontstaat een hulpvraag voor de mentor. De mentor brengt het probleem in bij het onderwijsteam (tijdens de leerlingbesprekingen). Hierin zitten alle lesgevende docenten en mentoren. Hierbij wordt in het VMBO onderscheid gemaakt tussen een team onderbouw en een team bovenbouw. Naast een beleidsuitvoerende taak, hebben de teams de taak om de mentor te ondersteunen in en te adviseren bij zijn / haar begeleidende taken. Vanuit het team wordt gekeken welke activiteiten nodig zijn om de ingediende hulpvraag van een mentor zoveel mogelijk te ondersteunen. Hierbij kan gedacht worden aan aanvullende gesprekken met de leerling en/of ouders, gezamenlijke afspraken voor in de klas, het invullen van gedragskaarten of ondersteuning vragen bij (interne) specialisten. Om ervoor te zorgen dat leerlingen snel geholpen worden en geen onderwijsachterstanden oplopen, kan het zo zijn dat dit niveau overgeslagen wordt en de mentor direct contact opneemt met het interne zorgteam. Hierdoor ontstaan korte lijnen tussen de mentor en het interne zorgteam.

➤ Niveau 3: Intern zorgteam / interne ondersteuningsteam.

Het interne zorgteam bestaat uit een aantal functionarissen. Vaak zijn dit de ondersteuningscoördinator- (en), orthopedagoog en leerlingbegeleiders. Gezamenlijk zullen zij proberen om ervoor te zorgen dat de hulpvraag intern opgelost kan worden. Hierbij kan gedacht worden aan extra gesprekken / begeleiding, maatwerk en het opstellen van handelingsplannen of een doorverwijzing naar het zogenaamde zorg advies team (ZAT). De aansturing van het interne zorgteam ligt bij de ondersteuningscoördinator.

➤ **Niveau 4: Ondersteuningsteam met externen (OT).**

Wanneer de hulpvraag, nadat de eerdere drie niveaus zijn doorlopen, niet voldoende is beantwoord of de problematiek verergert, kan de school ondersteuning vragen aan het Ondersteuningsteam met externen. Dit is een multidisciplinair overleg met als doel het versterken van de samenwerking tussen het onderwijs en externe instellingen op het gebied van welzijn, gezondheidszorg, leerplicht, jeugdzorg en veiligheid. Het O-team overleg vindt ongeveer 1 keer per 2 weken plaats. Externe partijen die betrokken kunnen worden bij het overleg zijn: Algemeen Maatschappelijk werk, Gemeente, Riagg, leerplicht, samenwerkingsverbanden, politie en de GGD.

Doordat CITAVERDE College onderdeel uitmaakt van vier samenwerkingsverbanden, worden op de verschillende locaties soms andere benamingen gebruikt voor dezelfde begeleidingsfuncties. Dit komt doordat vaak in het samenwerkingsverband afgesproken wordt welke termen gebruikt worden, zodat alle scholen in een samenwerkingsverband het over hetzelfde hebben.

Realisatie doorlopende leerlijnen

Gedurende de hele schooltijd is Loopbaan Oriëntatie en Begeleiding (LOB) een rode draad door het onderwijsprogramma om leerlingen een goede keuze te kunnen laten maken voor een vervolgopleiding. Binnen LOB staan de vragen “Wie ben ik?”, “Wat kan ik?” en “Wat wil ik later worden?”. De leerlingen maken kennis met verschillende beroepen en/of beroepsgroepen door middel van bijvoorbeeld lessen door gastdocenten, stages en het bezoeken van open dagen?

Soms willen leerlingen na het behalen van een diploma voor een bepaalde leerweg, opstromen naar een hogere leerweg. Dit noemen we ook wel stapelen van diploma's. Het stapelen van diploma's is toegestaan. Maar als een leerling onvoldoende perspectief heeft op diplomering in een hogere leerweg (bijvoorbeeld op basis van behaalde resultaten), kan het bevoegd gezag toelating van deze leerling aan de hogere leerweg weigeren.

Het VMBO bij het CITAVERDE College bereidt voor op allerlei beroepsopleidingen in alle sectoren van het MBO. Het eerdergenoemde uitgebreide LOB-programma helpt met het kiezen voor een vervolgopleiding. Met een VMBO diploma kan een leerling heel gemakkelijk doorstromen naar de groe-

ne MBO-opleidingen van CITAVERDE College. De aansluiting naar het MBO is door het brede karakter van onze VMBO-opleiding, waarin ook elementen uit de sectoren zorg en welzijn, techniek en economie aan bod komen, zeer goed. Hierdoor kan een leerling na het VMBO nog alle kanten op.