



Van voldoende naar
goed, de volgende stap in
strategische
kwaliteitsontwikkeling

-

#hoedan?

-

Kwaliteitsinterventies
voor jouw school



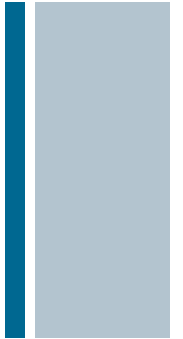
*Leren
verbeteren*

Een project in opdracht van het ministerie van OCW

B&T
verantwoord
veranderen

21 en 23 maart 2017
Gerben Zonneveld

+ Vandaag:

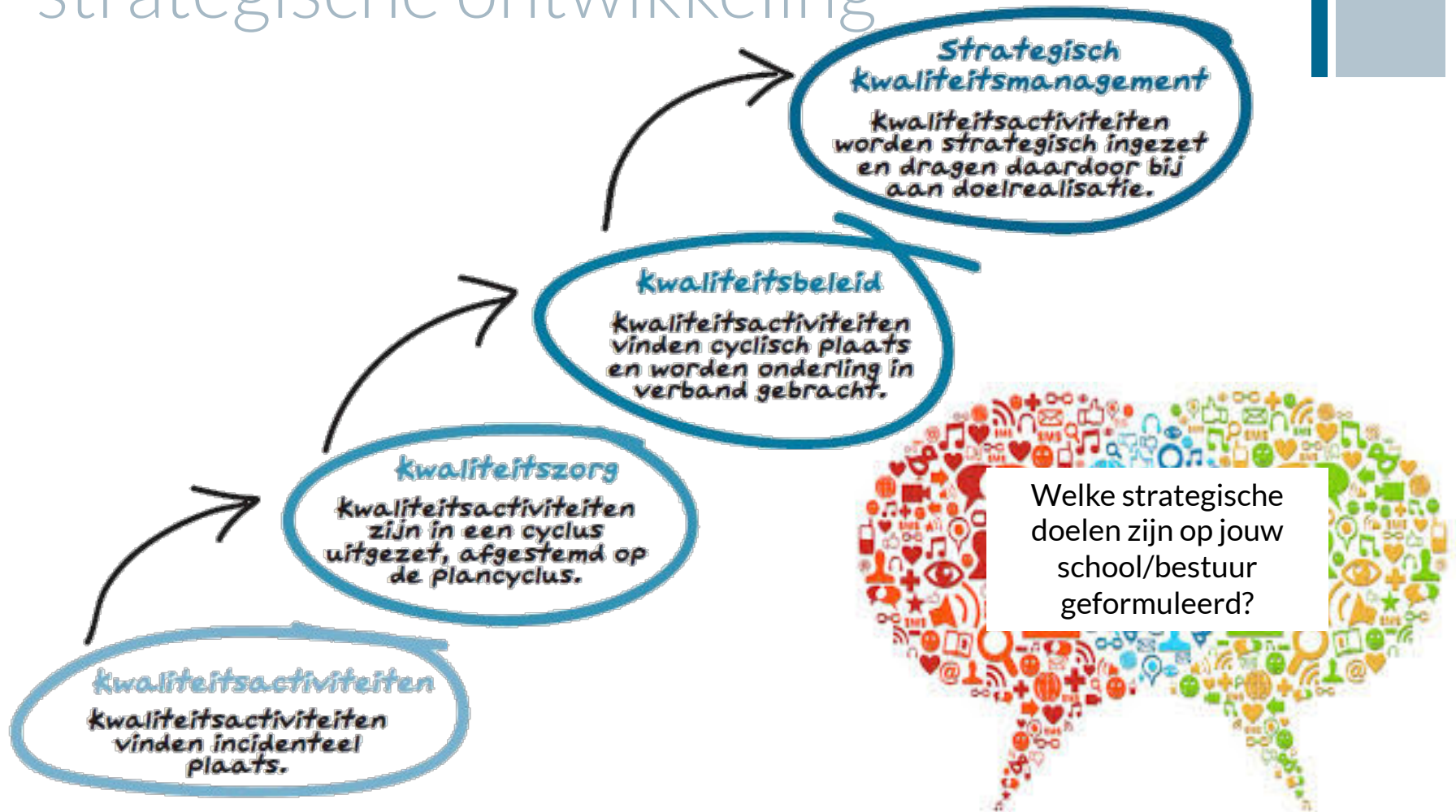


Ontwikkelen van kwaliteitsinterventies die bijdragen aan de ontwikkeling op jouw school.

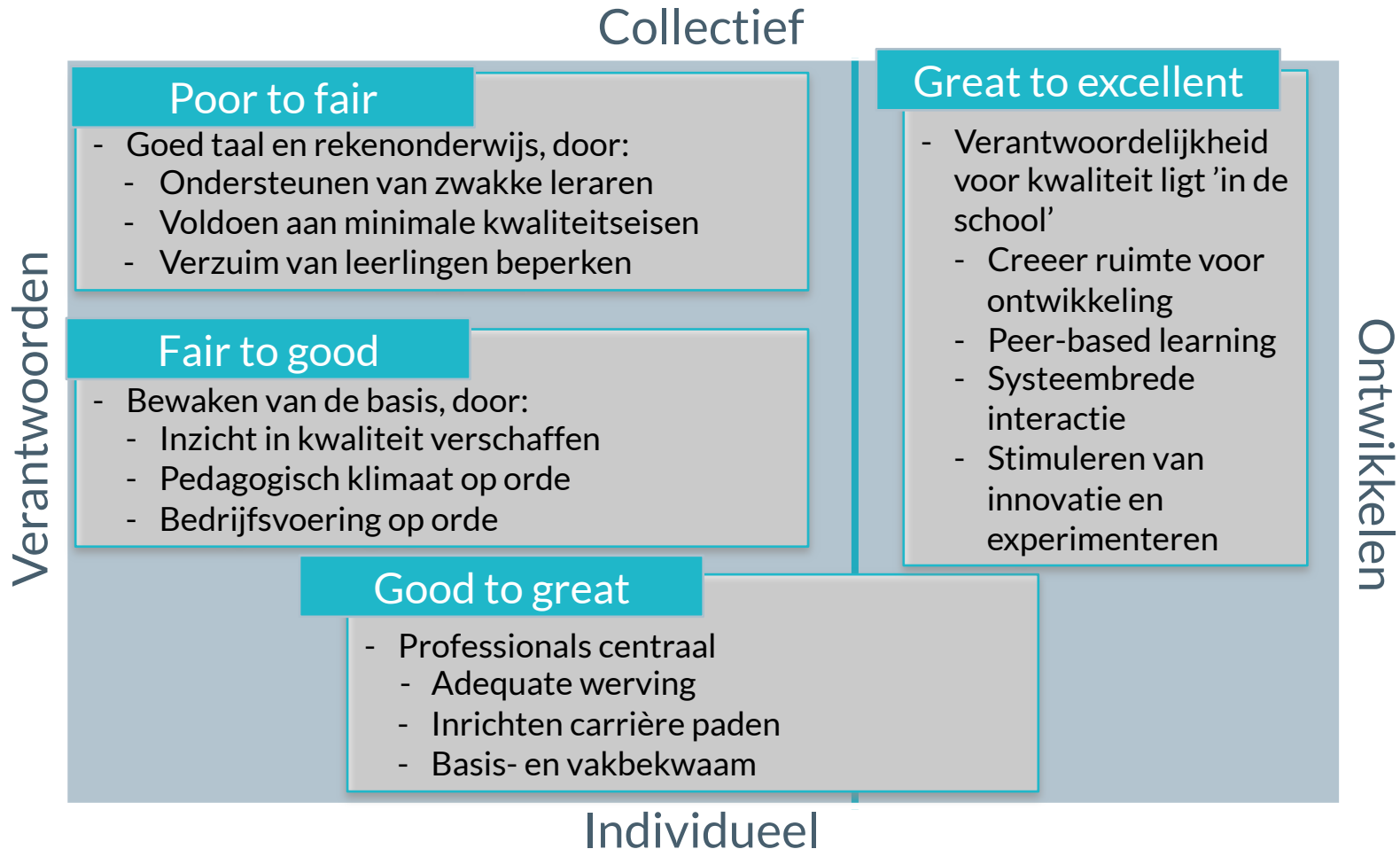
- Oude 'principes' van kwaliteitszorg lijken niet toereikend voor ontwikkel behoefte
- Een verkenning van andere, wellicht meer passende principes
- Afpellen en opbouwen aan de hand van voorbeelden
- Ontwerpen van een kwaliteitsinterventies passend bij jouw school

+

Kwaliteitsinterventies ten dienste van strategische ontwikkeling



+ Focus van kwaliteitsinterventies in verschillende ontwikkelstadia



Bron: How the world's most improved school systems keep getting better - McKinsey

verantwoord veranderen

+

Als kwaliteitsontwikkeling zich moeilijk laat managen, hoe houd je er zicht op?

Links gelden andere regels dan rechts



+

Het is er al, met een kleine aanpassing kan het opeens bijdragen aan ontwikkeling...



+ Voorbeelden - schoolplan op een poster

zaanlands lyceum 2020

Excellente school
Begaafdheidsprofiel school
Topsportvriendelijke school
Bètapartnerschool

ONZE VISIE

Versnel een optimale organische groei door leerlingen en personeelsleden de kaders te verruimen van hun maatschappelijk bestaans omgeving en persoonlijke ontwikkeling door te maken die past bij hun talent, competenties en ambities.

UITGANGSPUNTEN

FLEXIBILITEIT en MAATWERK: het Zaanlands Lyceum richt zich op het flexibel inzetten van de onderwijsorganisatie, opdat maatwerk optimaal vormgegeven kan worden.

PERSONOORNSCHAP: het Zaanlands Lyceum leidt leerlingen op het kritische, zelfstandige burgers die weerbaar zijn, zelfvertrouwen hebben en reflecteren op hun eigen handelen en dat van anderen.

EIGENAARSCHAP: het Zaanlands Lyceum schep voorwaarden waardoor leerlingen zich eigenaar voelen van een zelf verantwoordelijkheid nemen voor hun leer- en ontwikkelingsproces. Medewerkers voelen zich verantwoordelijk voor hun eigen professionele ontwikkeling.

DELUKEN OPEN: het Zaanlands Lyceum zoekt en bevordert verandering in en buiten de schoolomgeving en zoekt actief naar samenwerking met andere onderwijsinstellingen.

GOEDE RESULTATEN: de diversiteitsvrijheid en afwegingsmogelijkheden van het Zaanlands Lyceum liggen op of boven het landelijk gemiddelde.

JAARPLAN '16-'17

- Leervaardigheidsbeleid ontwikkelen
- Coachend mentorat invoeren
- Pilot hoer- en werkcolleges starten
- Doerontwikkeling TOM
- Plusdocument ontwikkelen

VERTALING UITGANGSPUNTEN naar onderwijskundig beleid:

naar ambities voor de verschillende scholengroepen:

- **ONDERBOUW**
Ontwikkeling persoonsvorming, zelfstandigheid en autonome motivatie
Reuze aandacht voor het aanzien van leervaardigheden
Percouraging / justformanten
- **HAVO**
Opruiming in havo 3 ontwikkelen
Goedend mentorat invoeren
De onderstaande leerlijn implementeren
- **VMO**
Maatschappelijke vorming bij leerlingen versterken
Aanzetting hoger onderwijs versterken
- **STWAKASSEN**
Bepaling van begaafde leerlingen verder ontwikkelen
Profiel van gymnasium volgens de goeie standaard boeien

zaanlands lyceum
Het Zaanlands Lyceum maakt deel uit van OVO Zaanstad.
De twee Scholengroepen Goed Onderwijs van OVO Zaanstad met op drie pijlers:
1. Talent, hart, handen
2. Structureel leerproces
3. Leren professional
Deze pijlers zijn verankerd in het schoolplan van het Zaanlands Lyceum.

d'Oultremontcollege

OMO Scholengroep De Langstraat

Missie, visie en identiteit

Kernelementen van OMO SG De Langstraat

- ▶ Goed, aantrekkelijk, uitdagend en toekomstgericht onderwijs
- ▶ Ondersteuning in dienst van de onderwijsdoelen
- ▶ Respectvol samenleven en samenwerken
- ▶ Meer dan onderwijs: ontwikkeling van hoofd, hart en hand
- ▶ Werken en leren vanuit een open katholieke identiteit

Basiskwaliteit van onze scholengroep

Als scholengroep hebben wij een aantal speerpunten die er zorg voor draagt dat onze basis in 2019 scholengroep op orde is.

Kwaliteit van onderwijs

- ▶ Onze scholen zijn gericht op duurzame kwaliteit met een werkende pdca-cyclus en hebben een basisarrangement van de inspectie
- ▶ Onze scholen participeren actief in de Academische opleidingscoördinatie (AOC) en bieden studenten en medewerkers een breed programma van opleiding en onderzoek
- ▶ Wij hebben een voorbeeldfunctie in de inzet van ICT in het onderwijs, verbonden aan onderwijsinhoudelijke visie

Personeel

- ▶ Elke medewerker heeft elk jaar minimaal één gesprek in het kader van de gesprekscyclus en daarmee minimaal eens in de drie jaar een beoordeling
- ▶ De scholing is uitgevoerd passend bij het goedkeurde POP dat elke medewerker heeft. Dit wordt jaarlijks geactualiseerd
- ▶ Het ziekteverzuim is teruggebracht naar maximaal het landelijk gemiddelde

Communicatie

- ▶ De organisatie is open in communicatie en functioneert transparant voor de omgeving
- ▶ Intern: de betrokkenheid van medewerkers heeft minimaal het niveau van de OMO-benchmark, ook over de samenwerking in de groep en uitvoering van de gezamenlijke profilering
- ▶ Extern: de betrokkenheid van ouders en leerlingen is minimaal gelijk aan het landelijk gemiddelde

Profilering scholengroep

Speerpunten 2015-2016

1. Gezamenlijke zomerschool
2. Nieuwenaanpak / samenwerking
3. Gezamenlijke studiedag voor en door medewerkers en opzetten Langstraat Academie
4. Activeren buiten de les
5. Topsportvriendelijk
6. Gezamenlijke vakken en cursussen
7. Opleidingsklassen vergroten
8. Bij afstroom een plek garanderen
9. Gezamenlijke inzet op lesopvang

Speerpunten 2016-2019

1. Cambridge Engels havo/ivo
2. Sport en school
3. Kunst en school

Profilering d'Oultremontcollege

- ▶ Maatwerk voor talent
- ▶ Onderzoek & ontwerpen havo
- ▶ Onderzoek & ontwerpen havo/ivo (technicum)
- ▶ Gymnasium

Ambitie en speerpunten d'Oultremontcollege

Het d'Oultremontcollege heeft de ambitie om meer maatwerk en kansen te bieden aan leerlingen. Leerlingen krijgen de mogelijkheid zich in een modern curriculum voor te bereiden op de toekomst en krijgen les van docenten die de talenten van hun leerlingen herkennen en stimuleren. Het d'Oultremontcollege heeft een profiel open eller en biedt haar leerlingen aandacht, veiligheid en ondersteuning. Het d'Oultremontcollege is de school voor havo-, havo- en vwo-leerlingen in de gemeente Heerde in het oostelijke regio.

Onze speerpunten:

- ▶ Cambridge Engels op alle afdelingen
- ▶ Onderzoek en Ontwerpen op alle afdelingen (Technicum havo en vwo)
- ▶ Meer dan 100 uren voor de havo (havo plus)
- ▶ Optimale uitdaging van leerlingen tot het inzetten van hun talenten
- ▶ Maatwerk voor hoogbegaafde (vwo plus)

Leerlingenaantal 2015-2016: 1.187

Verdeling leerlingen 2015-2016

Vwo	31%
Havo	44%
Vmbo	25%

Herkomst leerlingen

Heerde	0%
Anders	20%
Heerde	40%
Heerde	60%
Heerde	80%
Heerde	100%

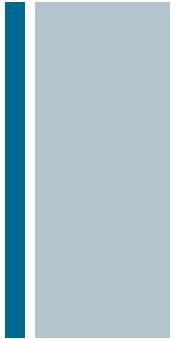
Samen behalen we het beste resultaat.

B&T
verantwoord
veranderen



Voorbeelden (II)


Strategie review



- Externe feedback door middel van een strategiereview (audit 2.0):
 - Niet alleen het toezichtkader, maar alle speerpunten van de school worden geaudit
 - Het gaat dus over ontwikkeling: van voldoende naar goed
 - De regie ligt bij de school (dit willen wij leren)
 - Verticale (bestuurder – directeur – leerkracht – leerling) en horizontale gesprekken (leerkracht – leerling – ouder)
 - Lesbezoek op uitnodiging
 - Participerende observatie
- Eens in de twee jaar
- Samenstelling auditteam past bij de ambitie van de school

+ Voorbeelden (III) Stakeholderreview

- In gesprek met stakeholders over de ontwikkeling van de school
- Vaak aan de hand van objectief onderzoek en observaties, maar in dialoog duiden van resultaten
- Vergroot betrokkenheid van stakeholders bij de school en de ontwikkeling van de school
- Verbinden van stakeholders aan de conclusies



Gelet op de ontwikkeldoelstelling van jouw school:

- Waar wil jij zicht op krijgen of feedback over?
- Wie wil je daar dat zicht op heeft of feedback over geeft?

2 X 3
minuten

+ Voorbeelden (IV)

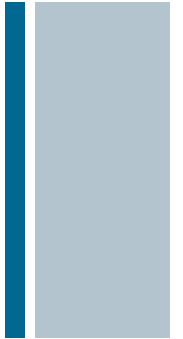
Innovation challenge

- In lijn met de ambitie van de school mogen medewerkers innovatieve ideeën aan elkaar presenteren
- Medewerkers kiezen zelf welke ideeën en/of experimenten uitwerking verdienen
- School stelt middelen beschikbaar innovatieve ideeën te realiseren
- Gezamenlijk reflecteren op het getoonde leiderschap dat door deelnemers is getoond.





Nog meer praktijkvoorbeelden



- Collectieve pop gesprekken
- Ontwerpsessies voor kwaliteitsinstrumenten
 - Kijkwijzers ontwikkelen met leerlingen en docenten
 - Vragenlijsten op schoolniveau vaststellen met ouders en leerlingen
- Ouder-leerling gesprekken samen met leerlingen voorbereiden
- Lesobservaties samen met leerlingen uitvoeren