



Schoolplan

Clusius College

vmbo

2018 – 2019

Versie: 2.0
Vastgesteld door CvB op 20 juli 2018

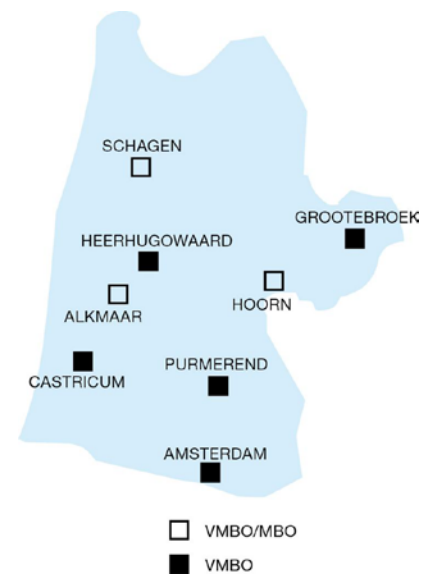
Inhoud

Inleiding.....	3
1 Doelen, functies en status van het schoolplan	4
2 Het onderwijskundig beleid	5
A. Missie en Visie: Kwalitatief hoogwaardig onderwijs.....	5
B. Aanbod van het onderwijs.....	5
C. Zicht op ontwikkeling, begeleiding en extra ondersteuning	6
D. Pedagogisch-didactisch klimaat en schoolklimaat.....	8
3 Kwaliteitszorg	11
A. Kwaliteitszorg en kwaliteitscultuur.....	11
B. Verantwoording en dialoog	12
4 Personeelsbeleid	13
A. Strategische personeelsplanning	13
B. Bevoegd en bekwaam personeel.....	13
C. Ontwikkeling van en diversiteit binnen het management.....	14
5 Middelen	15
Bijlage 1. Visiekaart van het Clusius College.....	16
Bijlage 2. Borging van de kwaliteit	17

Inleiding

Het Clusius College heeft vestigingen in acht gemeenten ten noorden van het Noordzeekanaal. Het verzorgt opleidingen voor mbo en vmbo-groen. De acht vmbo-vestigingen zijn gevestigd in Amsterdam, Castricum, Grootebroek, Heerhugowaard en Purmerend. In Alkmaar, Hoorn en Schagen zijn vestigingen met vmbo en mbo. Het Bestuur en de Ondersteunende Afdelingen zijn gevestigd in Alkmaar.

Het Clusius College wil kwalitatief hoogwaardig onderwijs bieden. Onze missie luidt: “Clusius College: groen licht voor succes in een dynamische wereld”. Met als uitwerking: Wij stellen leerlingen en studenten in staat zich optimaal te ontwikkelen zodat ze succesvol zijn in vervolgopleiding, werk en maatschappij. Om dit te kunnen realiseren moet het onderwijsprogramma continu worden afgestemd of bijgesteld aan de eisen die aan het onderwijs worden gesteld.



Voor u ligt het schoolplan van het Clusius College dat gericht is op de kwaliteit van het vmbo-onderwijs.

Het schoolplan geeft inzicht in de gemaakte keuzes die binnen het Clusius College vmbo ten behoeve van de kwaliteit van het onderwijskundig beleid zijn gemaakt.

Gekozen is voor één overkoepelend schoolplan op hoofdlijnen dat voldoet aan de wettelijke voorschriften en waarmee het Clusius College verantwoording aflegt aan de Inspectie voor het Onderwijs. Hiernaast beschikt iedere vmbo-vestiging over diverse verantwoordingsdocumenten waarin de voortgang van de ambities en verbeterpunten per vestiging op het gebied van onderwijskwaliteit worden bijgehouden.

Leeswijzer: In eerste instantie wordt ingegaan op het doel, de functie en de status van het schoolplan. Vervolgens wordt op hoofdlijnen het onderwijskundig beleid uiteengezet, het kwaliteitszorgbeleid en de maatregelen die in het personeelsbeleid zijn opgenomen die een bijdrage leveren aan de kwaliteit van het onderwijs. Als laatste is het beleid ten aanzien van sponsoring opgenomen in het hoofdstuk Middelen.

Sinds 1 juli 2017 gelden gewijzigde voorschriften voor het schoolplan. Daarbij wordt onderscheid gemaakt tussen basiskwaliteit (wettelijk minimum) en eigen aspecten van kwaliteit (ambities). Het Clusius College kiest voor een schoolplan met een tijdelijk karakter waarbij in de huidige opzet gekozen wordt om te voldoen aan de basiskwaliteit (wettelijke eisen) en nog niet aan de eigen aspecten van kwaliteit. Het Clusius College heeft de ambitie om in 2020 de verschillende onderdelen van de beleidscyclus op elkaar afgestemd te hebben.

In de komende jaren wordt het VOP vervangen door het schoolplan, zodat – synchron met de beleidscyclus van vier jaar – alle vmbo-vestigingen in 2020 een schoolplan hebben waarin ook de ambities staan beschreven. Het schoolplan bevat dan naast de wettelijk verplichte onderdelen die Clusiusbreed gelden, ook vestigingsspecifieke onderdelen. Een deel van het schoolplan wordt dan voor het hele Clusius College beschreven. Onderzocht wordt of er voor het mbo ook een schoolplanachtige aanpak gerealiseerd kan worden.

1 Doelen, functies en status van het schoolplan

Het doel van het schoolplan

Met het schoolplan legt het bevoegd gezag verantwoording af over de manier waarop invulling wordt gegeven aan het zorgdragen voor de kwaliteit van het onderwijs. Dit kwaliteitsbeleid omvat in elk geval het onderwijskundig beleid, het personeelsbeleid en het stelsel van kwaliteitszorg.

Met het schoolplan wordt verantwoording afgelegd aan Inspectie ten aanzien van de wettelijke voorschriften. Hiernaast is het schoolplan een document ten behoeve van de ouders, leerlingen en het personeel waarin inzicht wordt gegeven hoe het Clusius College de kwaliteit van het onderwijs borgt. Hiermee richt het schoolplan zich in deze tussenfase vooral op de basiskwaliteit en Clusiusbreed beleid.

Vaststelling van het schoolplan

Het schoolplan 2018-2019 is en wordt besproken met de Centrale ouderraad, de Ondernemingsraad en de Directieraad. Het College van Bestuur heeft het schoolplan vastgesteld op 12 februari 2018. Vervolgens zijn enkele kleine tekstuele aanpassingen verwerkt in versie 2.0 die daarna door het CvB is vastgesteld.

Evaluatie en bijstelling van het schoolplan

Het schoolplan wordt uiterlijk in 2019 geëvalueerd alvorens een volgend schoolplan voor de periode 2020-2024 met ambities wordt vastgesteld.

2 Het onderwijskundig beleid

A. Missie en Visie: Kwalitatief hoogwaardig onderwijs

Uitgangspunten voor het strategisch beleid van het Clusius College zijn de missie, visie en kernwaarden. Deze zijn eind 2015, ondersteund door De Argumentenfabriek, herijkt. Begin 2016 zijn de (ongewijzigde) missie, de nieuwe visie en de kernwaarden vastgesteld en vormgegeven in de Visiekaart 2016-2020. De visiekaart is opgenomen als bijlage.

Onze **missie** luidt: Clusius College: groen licht voor succes in een dynamische wereld

Met als uitwerking: Wij stellen leerlingen en studenten in staat zich optimaal te ontwikkelen zodat ze succesvol zijn in vervolgopleiding, werk en maatschappij.

De visiekaart geeft de visie op onze doelen en de visie op onze organisatie weer. Onder de visie op doelen is aangegeven welke doelen wij willen realiseren en wat dat van ons vraagt. Onder de visie op onze organisatie wordt aangegeven hoe onze organisatie eruit ziet en wat werken in deze organisatie van ons vraagt. Onze kernwaarden zijn: kwaliteit, professionaliteit en betrokkenheid, met onder elke kernwaarde aangegeven wat deze van ons vraagt. De visiekaart is opgenomen in bijlage 1.

B. Aanbod van het onderwijs

- Vanuit de Clusiusbrede visie zorgen we voor actueel onderwijs dat aansluit bij de behoeftes van leerlingen, studenten en hun toekomstige werkveld. Het onderwijs is zo ingericht dat de opbouw ervan voor leerlingen, studenten, medewerkers en ouders duidelijk is en ons onderwijs interesseert leerlingen en studenten voor duurzaamheid, leefomgeving, voedsel en natuur.
- Leerlingen worden gericht voorbereid op het vervolgonderwijs en de samenleving. Er wordt gestuurd op een ononderbroken ontwikkeling van leerlingen en waar mogelijk wordt verdieping en verbreding aangeboden. Stapelen, opstroom en afstroom zijn gedurende het jaar onder gestelde voorwaarden mogelijk. Ook kan er een extra vak worden gevolgd of in een vak op een hoger niveau examen worden gedaan.
- Aan de hand van de gekozen lesmethodes zorgen we er voor dat het aanbod aansluit bij het niveau van de leerlingen en de leerweg. Aan de hand van onze eigen analyse van de leerlingen, wordt onderscheid van niveau nog duidelijker gemaakt en kunnen docenten aansturen door extra begeleiding aan te bieden op de leervraag van de leerling. Voor leerlingen die boven het niveau van hun leerweg uitstijgen is er de mogelijkheid om op diverse vestigingen in één jaar een diploma te behalen van een hogere leerweg (stapelen).
- Clusiusbreed zijn er binnen de herziening vmbo afspraken gemaakt over de doorlopende leerlijn, methodes en toetsen. Toetsen en lesstof worden geborgd op kerndoelen en eindtermen. Dit geldt voor zowel de AVO-vakken als het beroepsgericht profiel groen. In de vakgroepen worden de methodes van uitgever gevolgd. Docenten zorgen er op die manier voor dat het niveau van de lessen past bij het beoogde eindniveau van de leerlingen.
- In Clusiusbrede vakgroepen zijn afspraken gemaakt m.b.t. één PTA voor alle vestigingen met gezamenlijke toetsen en is ook bepaald welke methode de voorkeur heeft voor ieder vak. Deze ontwikkeling zorgt voor een kwaliteitsimpuls en mede hierdoor is ook benchmarking tussen de vestigingen mogelijk. In het gezamenlijke PTA zijn alle eindtermen opgenomen. Dit is vastgelegd in de handleiding vmbo die geschreven is vanuit het project Herziening vmbo. De docenten zijn op de hoogte van de beschrijving van de kerndoelen, eindtermen en de inhoud van de SLO-syllabus van hun vak en

gebruiken dit bij de opbouw van het onderwijsprogramma. De behaalde eindexamenresultaten worden in de vakgroepen met elkaar besproken en geanalyseerd.

- Het vaststellen van het vakkenpakket (examen) vindt voor alle leerwegen plaats aan het einde van leerjaar 3. Zo heeft de leerling meer tijd om zich te oriënteren en een goede keuze te maken.
- Leerlingen worden voorbereid op de te maken keuze voor het vervolgonderwijs middels een LOB programma. Er is een Clusiusbrede visie en een PTA voor LOB. Er werd Clusiusbreed gebruik gemaakt van het programma Qompas voor het vastleggen van alle gemaakte LOB- opdrachten, hiervoor wordt nu gekeken naar een nieuw programma. Zo kan de leerling tijdens de opleiding zijn ontwikkeling aan de hand van zijn eigen portfolio bijhouden en heeft de leerling bij het verlaten van de school ook de mogelijkheid om aan de hand van een selectie uit zijn portfolio te laten zien waar zijn talenten liggen, dit kan worden getoond aan de vervolgopleiding.
- Het Clusius College kent een centraal afgestemd taal- en rekenbeleid. Rekenlessen zijn in alle leerjaren ingevoerd. We streven er naar met ons aanbod de leerlingen voor te bereiden op het behalen van de beoogde referentieniveaus voor zowel taal als rekenen.
- Stimulatie van actief burgerschap, onderwijs over sociale integratie van verschillende culturen en de basiswaarden van de democratische rechtsstaat maken onderdeel uit van vakwerkplannen en komen terug in de verschillende leerjaren.
- We hebben de leerinhouden evenwichtig en in samenhang over de leerjaren verdeeld. De vestigingen maken gebruik van de minimum lessentabel. Hierin maken we keuzes in afstemming op niveau en leerjaar en evalueren we jaarlijks.
- Voor leerlingen die een andere voertaal hebben dan Nederlands wordt, afhankelijk van de vraag van de omgeving van een vestiging, gekeken welke mogelijkheden er zijn. Dit kan zijn het opstarten van een klas, waar de leerlingen met deze vraag allemaal bij elkaar zitten. Ook de leerling met deze vraag laten meelopen in het reguliere onderwijs en extra ondersteuning bieden op het gebied van taal is mogelijk.
- Planning van onderwijstijd vindt plaats op cohortbasis om minimaal 3700 uur gerealiseerde onderwijstijd te behalen. Het aantal onderwijsdagen per schooljaar wordt Clusiusbreed bepaald. Op basis daarvan plannen vestigingen de schooldagen in. Naast de geplande uren in het lesrooster worden andere activiteiten aangeboden die meetellen als onderwijstijd, zoals projectweken. Clusiusbreed beleid is dat 5 a 7% lesuitval voorzien wordt en extra ingepland wordt. Lesuitval wordt gemonitord door de vestigingen.
- Clusiusbreed is een minimumlessentabel afgestemd. Vestigingen hebben vrijheid om meer uren aan te bieden dan in deze tabel is opgenomen.

C. Zicht op ontwikkeling, begeleiding en extra ondersteuning

- Vanuit onze visie en kernwaarde betrokkenheid houden we in de gaten hoe het met onze leerlingen gaat en onderhouden we actief contact met onze leerlingen. Daarnaast betrekken we ouders actief bij de ontwikkeling van hun kind.
- In ons vmbo is 'extra ondersteuning' een belangrijke pijler van het onderwijs. Van de vmbo-leerlingen had in schooljaar 2015-2016 40,6% een lwoo-indicatie (leerwegondersteunend onderwijs), waarvoor het Clusius College extra financiering ontvangt voor aanvullende ondersteuning. Daarnaast heeft ongeveer 5% van het aantal leerlingen in het vmbo speciale zorg nodig, voorheen leerlinggebonden financiering (lfg of 'rugzakje').
- Vanaf de binnenkomst van leerlingen wordt systematisch informatie verzameld over de kennis en vaardigheden van de leerlingen. Een warme overdracht van leerlingen van het basisonderwijs naar het voortgezet onderwijs wordt gerealiseerd door dossieroverdracht, waar nodig wordt contact opgenomen met de basisschool. Na aanmelding wordt bij de afleverende basisschool zoveel mogelijk informatie opgehaald over de leerling die gebruikt wordt voor de begeleiding van de leerling, met als doel zo optimaal mogelijk de begeleiding vorm te geven op individueel niveau en op groepsniveau.

- Van de verzamelde informatie wordt door vestigingen op eigen wijze gebruikgemaakt door het bijvoorbeeld op te nemen in een determinatiebestand en/of een klassenhandelingsplan/groepshandelingsplan (GHP) / HP / OPP. Dit wordt per leerjaar door de mentor bijgehouden. In deze documenten wordt na elke leerlingbespreking vastgesteld welke smart acties worden uitgevoerd voor individuele leerlingen. Het GHP is een goed hulpmiddel voor de focus van docenten. Het GHP maakt het mogelijk om het onderwijs af te stemmen op de onderwijsbehoeften van zowel groepen als individuele leerlingen. Periodiek (elke leerlingbespreking) wordt geëvalueerd en nagegaan welke interventies nodig zijn.
- In de OGW-Kalender/Kwaliteitskalender worden de stappen die hierbij van belang zijn geborgd doordat daarin duidelijk aangegeven is op welk moment welke activiteit met welk resultaat door welke betrokkene en verantwoordelijke wordt uitgevoerd.
- Als extern genormeerde toetsen wordt Clusiusbreed gebruik gemaakt van Cito toetsen. De uitslagen van de Cito toetsen worden planmatig ingezet in het hierboven beschreven determinatiebestand en GHP. Op die manier worden deze gegevens ingezet voor groepen en individuele leerlingen. Binnen het Clusius College wordt in het kader van de 'herziening vmbo' gewerkt aan de ontwikkeling van Clusiusbrede toetsen in leerjaar 3 en 4 die door elke vestiging ingezet worden. Doel hiervan is een kwaliteitsontwikkeling in de toetsen en waardoor we in staat zijn de gescoorde resultaten Clusiusbreed te benchmarken en te analyseren.
- Tijdens de periodieke rapportgesprekken worden afspraken in de driehoek leerlingen-ouders-school gemaakt. Op die manier wordt gezorgd voor betrokkenheid van leerlingen en ouders bij het stellen van doelen.
- Als resultaten van leerlingen achterblijven kunnen daar diverse oorzaken voor zijn. Mentoren signaleren, onderzoeken waar behoefte aan is, nemen actie en monitoren. Voor leerlingen die meer ondersteuning nodig hebben verwijst de mentor door naar een ondersteuningscoördinator / zorgcoördinator (zorgoverleg). Leerlingen met een extra ondersteuningsbehoefte worden opgepakt in de extra ondersteuningsoverleggen, waar in ieder geval de ondersteuningscoördinator, teamleider en mentor bij betrokken zijn en evt. externe deskundigen op afroep beschikbaar zijn.
- Voorbeelden van mogelijke acties die door de mentor, ondersteuningscoördinator / zorgcoördinator en/of teamleider worden afgestemd zijn hieronder opgenomen. Deze voorbeelden zijn ter indicatie en worden niet alle op alle vestigingen op deze wijze aangeboden. In het schoolondersteuningsprofiel is aangegeven op welke wijze begeleiding wordt vormgegeven.
 - Thuisproblematiek (bijvoorbeeld oma overleden), in dergelijke gevallen wordt contact opgenomen met thuis en vindt zo nodig een doorverwijzing plaats. ZAT bespreking inzet externe passende hulp.
 - Problemen met plannen en organiseren komen veel voor. Buiten het reguliere lesprogramma kunnen hiervoor specifieke hulpuren worden gehouden voor plannen en organiseren.
 - Problemen met het maken van huiswerk, dit kan de oorzaak hebben in het niet willen of niet kunnen. Buiten de les kan hiervoor groepsgewijs ondersteuning plaatsvinden in huiswerku(ur)en).
 - Indien nodig kunnen er maatwerktrajecten plaatsvinden waarbij bijvoorbeeld een (her)test van cognitieve vaardigheden wordt gedaan. Op basis hiervan wordt met ouders een advies voor de verder schoolloopbaan besproken.
 - Motivatieproblematiek wordt geanalyseerd. Aangezien we elk kind op de juiste plek willen zien kan dit betekenen dat een passend traject wordt afgestemd.
 - Vakspecifieke ondersteuning kan plaatsvinden tijdens en na de les.
 - Er kan van gedragsvolglijsten gebruik worden waarbij een docent ieder uur noteert hoe het is gegaan met de inzet in de les en het gedrag en daarop feedback geeft.

- Periodiek vinden leerlingbesprekingen plaats waarbij interventies smart worden gedefinieerd op het eerder genoemde GHP. Aan het eind van de periode, wordt het effect van de interventie besproken.
- Voor leerlingen die structureel een onderwijsaanbod nodig hebben op een ander niveau, wordt een passend onderwijsaanbod, ondersteuning en/of begeleiding, gebaseerd op de mogelijkheden van de desbetreffende leerlingen aangeboden. Het aanbod, de ondersteuning en/of de begeleiding zijn gericht op een ononderbroken ontwikkeling van de leerling. Mentor, ondersteuningscoördinator en docent werken nauw met elkaar samen om dit te realiseren.
- Periodiek wordt geëvalueerd of het aanbod het gewenste effect heeft en worden de interventies zo nodig bijgesteld. In het schoolondersteuningsprofiel is vastgelegd wat onder extra ondersteuning wordt verstaan en welke voorzieningen worden aangeboden in aanvulling op het door het samenwerkingsverband omschreven niveau van basisondersteuning. De 2^e en 3^e lijns ondersteuning zijn omschreven in het ondersteuningsplan van het SWV. Voor de leerlingen die deze extra ondersteuning nodig hebben, wordt in het ontwikkelingsperspectiefplan vastgelegd hoe het onderwijs wordt afgestemd op de behoefte van de leerling. De mentor en de ondersteuningscoördinator leggen dit vast in een groeidocument in het leerlingvolgsysteem, EduArte. Het groeidocument gaat met de leerling mee totdat het kan worden afgesloten.
- Omdat alle betrokkenen gericht zijn op het nauwgezet volgen van de ontwikkeling van leerlingen, past dit in de basisondersteuning voor alle leerlingen. Zowel buiten als binnen de klas worden leerlingen goed ondersteund om zich optimaal te ontwikkelen. Essentieel daarbij is de informatie in bijvoorbeeld het determinatiebestand of het GHP. Naast leerachterstanden worden hierin ook sociaal-emotionele problematiek vastgelegd. De te voeren interventies en afspraken over (individueel) maatwerk worden op basis van deze informatie gepland. Periodiek, tijdens iedere leerlingbespreking, vindt evaluatie plaats. Aan de hand van de evaluatie wordt het GHP geactualiseerd door de mentor.
- Het Clusius College participeert in het kader van het kabinetsspeerpunt 'Aanval op schooluitval' in regionale convenanten voor voortijdig schoolverlaten.
- Op enkele vestigingen is er afhankelijk van het samenwerkingsverband een voorziening aanwezig, bedoeld om uitval tegen te gaan (denk aan OOM voorziening, Bolwerk, Trajectklas, Trajectvoorziening).

D. Pedagogisch-didactisch klimaat en schoolklimaat

- Vanuit onze visie en kernwaarde betrokkenheid stellen we ons als doel om onderwijs plaats te laten vinden in een veilige en stimulerende leeromgeving. Daarbij kennen we de leefwereld van de leerlingen en weten we wat hen beweegt, houden we goed in de gaten hoe het met onze leerlingen gaat en onderhouden we actief contact met leerlingen. We betrekken ouders actief bij de ontwikkeling van hun kind. De organisatie heeft korte lijnen waardoor wij elkaar snel weten te vinden en we werken op alle niveaus samen met de omgeving.
- Als onderwijsinstelling heeft het Clusius College de wettelijke verplichting om te zorgen voor de sociale veiligheid van zowel de leerlingen als de medewerkers. De manier waarop wij dat doen is beschreven in ons sociaal veiligheidsplan. In het sociaal veiligheidsplan worden alle aspecten omtrent sociale veiligheid van het Clusius College samengebracht in één visie- en beleidsdocument. Er wordt door middel van een raamwerk uiteengezet wat het Clusius College aan activiteiten onderneemt rondom sociale veiligheid. Het sociaal veiligheidsplan van het Clusius College is vormgegeven vanuit de handreiking van door het ministerie van OCW gesubsidieerde Stichting School en Veiligheid. Het sociaal veiligheidsplan wordt jaarlijks geëvalueerd en waar nodig aangepast aan de actuele situatie. Informatie voor leerlingen en ouders is opgenomen op de website en op de intranet pagina. In het Clusiusbrede document 'Sociaal

Veiligheidsplan' wordt verwezen naar diverse documenten op mijn.clusius en de website clusius.nl.

- Het Clusius College is onderdeel van diverse convenanten veilige school. Daarin staan de afspraken beschreven die scholen en politie in de regio samen gemaakt hebben. Het doel is met politie en scholen afspraken te maken ter voorkoming en bestrijding van overlast, vandalisme en het creëren van een sociaal veilig klimaat op en rond de scholen binnen de gemeenten.
- Iedere vestiging heeft ten minste één anti-pestcoördinator aangesteld. Deze persoon is betrokken geweest bij het tot stand komen van het anti-pestprotocol van de vestiging. Iedere vestiging heeft een anti-pestcoördinator aangesteld als aanspreekpunt waar het gaat om pesten en voor coördinatie van het beleid tegen pesten. Iedere vestiging heeft een anti-pestprotocol opgesteld waarin ook aandacht is voor preventie van pestgedrag. Voor anti-pestcoördinatoren is er scholing geweest waarbij ook terugkomdagen worden georganiseerd. Voor 2017-2018 is de Clusiusbrede ambitie om het overzicht lesprogramma gereed te hebben.
- Indien er pestgedrag, agressie of geweld plaatsvindt geeft het MT hier prioriteit aan en op diverse wijzen vindt afstemming met externen plaats. Zo zijn er korte lijnen met de personen uit het EOT, ZAT, wijkteam en schoolpsycholoog. Vestigingen geven op diverse wijzen zoals opgenomen in het pestprotocol invulling aan preventieve maatregelen (o.a. pauzesurveillance, mentorlessen, PBS, schoolregels, taalgebruik).
- Er is een Clusiusbrede 'Gedragscode en gebruik Elektronische en Sociale Media en apparatuur'.
- Monitoring van de veiligheidsbeleving van leerlingen en het welbevinden van leerlingen vindt jaarlijks plaats. De resultaten van de LAKS-monitor, oudertevredenheidsonderzoek en GGD-onderzoeken worden jaarlijks geanalyseerd. Er worden naar aanleiding van de resultaten van de onderzoeken indien nodig verbeteracties geformuleerd.
- De school hanteert een gedragscode voor leerlingen en voor medewerkers.
- Er is een incidentenregistratie, de afspraken omtrent registratie zijn helder. Incidenten worden in het MT geëvalueerd. Vervolgens worden, indien nodig, vervolgacties afgesproken.
- Iedere vestiging maakt gebruik van een pedagogisch didactisch concept (bijvoorbeeld 5 rollen van de docent, PBS, B3UT, Lessen in orde). Docenten volgen trainingen zodat zij in staat zijn een pedagogisch klimaat te realiseren waarin leerlingen in staat zijn om zich (sociaal-emotioneel) te kunnen ontwikkelen. Het pedagogisch klimaat blijkt uit de gedragsregels die de school reeds hanteert. De vijf leefregels van het Clusius College zijn het uitgangspunt. Daarnaast zijn er regels binnen en buiten de klas. Deze regels hangen bijvoorbeeld in lokalen. De leefregels zijn visueel gemaakt in de vorm van schilderijen en posters die door de school hangen.
- Met bijvoorbeeld onderstaande projecten en regels beogen de vestigingen een bijdrage te leveren aan een positief schoolklimaat (niet uitputtend en wordt niet op iedere vestiging aangeboden):
 - Clusiusbrede gedragscode
 - Sociaal vaardigheidstrainingen
 - Leerlingenraad
 - Duidelijke huisregels
 - Corvee door leerlingen na iedere pauze
 - Leerlingbemiddeling
 - Klassenvertegenwoordigers
 - Kantineproject
 - Pauze sport
 - Projectweken
 - Lessen in Geluk
 - Anti-pest beleid

- Mentorlessen
- Aanspreekcultuur
- Mogelijkheid tot ontwikkelen/scholing
- Pedagogische conciërge
- Serviceteam
- Go Green
- Serviceteam van eigen leerlingen voor pauzesurveillance.

3 Kwaliteitszorg

Kwaliteitszorg heeft betrekking op de bewaking en verbetering van de kwaliteit van het onderwijs. Hier staat beschreven hoe het bevoegd gezag de kwaliteit bewaakt en realiseert.

A. Kwaliteitszorg en kwaliteitscultuur

- In het Clusiusbrede document 'Borging van de kwaliteit' is omschreven welke instrumenten en welke input gebruikt worden om de PDCA-cyclus uitwerking te geven en daarmee de kwaliteit van het onderwijs te borgen. De voortgangsoverleggen tussen de vestigingsdirecteur en CvB en afdelingsmanagers en CvB worden hiervoor mede gebruikt.
- In het document 'Borging van de kwaliteit' is de relatie tussen strategische Clusiusbreed beleid, strategisch vestigingsbeleid (VOP), vestigingsactiviteitenplan (VAP), teamactiviteitenplan (TAP), sectieactiviteitenplan (SAP) en vakwerkplan omschreven. Ook is daarin omschreven welke gegevens worden gebruikt voor input van deze instrumenten, zoals gegevens in het managementinformatiesysteem Qlikview en interne audits.
- De basis van de beleidscyclus van het Clusius College zijn de missie, visie en kernwaarden, die elke vier jaar herijkt en opnieuw vastgesteld worden. Jaarlijkse uitwerking van de visie vindt plaats in de kaderbrief. In de kaderbrief wordt jaarlijks, middels actielijnen, een uitwerking gegeven van de visie. Elke vestiging formuleert in de kaderbrief de speerpunten voor het volgende schooljaar in actielijnen. De vestiging maakt in de actielijnen keuzes die passen bij de regionale positie, de ontwikkelingsfase, het onderwijsaanbod, de omvang en capaciteit van de vestiging. Daarnaast formuleert het CvB enkele actielijnen die speerpunt zijn voor het vmbo, voor het mbo of voor de hele organisatie. Zo ontstaat voor elke vestiging een eigen kaderbrief met daarin de actielijnen voor de vestiging en de Clusiusbrede actielijnen. De kaderbrief van de vestiging wordt door de directeur vastgesteld en door het CvB goedgekeurd. Door de actielijnen van alle vestigingen en de actielijnen van het CvB te bundelen, komt de kaderbrief voor het hele Clusius College tot stand, waarmee verbinding tussen vestigingen en uitwisseling van kennis en ervaring gemakkelijk(er) plaats kunnen vinden. De kaderbrief is ook uitgangspunt voor veel van de activiteiten van de ondersteunende afdelingen. De voortgang in de actielijnen wordt gerapporteerd in het voortgangsoverleg van de vestigingsdirecteur en de afdelingsmanagers van en met het CvB.
- De actielijnen uit de kaderbrief en overige activiteiten worden uitgewerkt en geconcretiseerd in activiteitenplannen per vestiging, per team (mbo) of vakgroep (vmbo) en per ondersteunende afdeling.
- Binnen de vestigingen worden structurele processen geborgd in een OGW-Kalender/Kwaliteitskalender. Denk hierbij aan reguliere analyses van resultaten, vakwerkplannen, rapportvergaderingen, evaluatie en bijstelling van het GHP en OP/HP.
- Middels de instrumenten die beschreven zijn in de Clusiusbrede kwaliteitscyclus wordt zicht gehouden op de kwaliteit van het onderwijs. Inzicht in de KPI's d.m.v. ons eigen managementinformatiesysteem Qlikview waarbij per KPI een ambitie met norm is gesteld door Clusius. Daarnaast worden interne audits uitgevoerd op onderwijskwaliteit en examinering. De bekwaamheid van personeel en het onderhoud hiervan wordt geregistreerd en bijgehouden in CRM systeem AFAS.
- Clusiusbreed worden toetsbare doelen verwerkt in de KPI's met ambities en normen, daarnaast worden doelen verwerkt in de actielijnen van de kaderbrief.
- Het CvB heeft iedere zes weken overleg met directeuren en staf waarbij onderwijskwaliteit/kwaliteitszorg mede besproken wordt. DR overleggen vinden zes wekelijks plaats, daarnaast zijn er studiedagen met CvB, DR en staf. Sturing vestiging vindt plaats door VD.

- Vanuit onze visie en kernwaarden zijn kwaliteit, professionaliteit en betrokkenheid cruciaal voor de kwaliteitscultuur binnen de vestiging. Vestigingen dragen zorg voor de uitvoering van de kwaliteitscyclus door aandacht te besteden aan de kwaliteitscultuur binnen de vestiging. Iedere vestiging geeft hier op eigen wijze invulling aan.
- Voor een meer uitgebreide omschrijving van het stelsel verwijzen we naar het document 'Borging van de kwaliteit' dat is opgenomen als bijlage 2.

B. Verantwoording en dialoog

- Clusiusbreed is een Centrale Ouderraad (COR), een Centrale Studentenraad (CSR) en Ondernemingsraad (OR) opgericht. Er is geen MR, omdat we onder de WEB vallen qua wetgeving. Daarnaast vindt verantwoording plaats aan de RvT.
- COR en CSR hebben instemmings- en adviesbevoegdheid op een aantal onderwerpen o.b.v. de WEB. Dit wordt in 2017-2018 vastgelegd in een Medezeggenschapsstatuut. Momenteel is dit vastgelegd in afzonderlijke regeling COR en CSR. Voor de OR bevoegdheden van de OR wordt verwezen naar de WOR.
- COR en CSR vinden plaats met ondersteuning vanuit de afdeling K&O. Bij elke vergadering is vertegenwoordiging vanuit CvB aanwezig. COR en CSR komen 3x per jaar bijeen. RvT sluit 2 keer per jaar aan bij CSR en 1 keer per jaar bij COR. Vanaf 2017-2018 wordt er jaarlijks een gezamenlijke vergadering gehouden waarbij een afvaardiging van elke raad aanwezig en een lid van het CvB aanwezig is.
- Iedere vestiging heeft een ouderraad en leerlingenraad. Dit zijn klankbordgroepen voor het MT van de vestigingen. Input vanuit de klankbordgroepen wordt gebruikt voor verbeteracties op de vestiging. Onder andere de volgende instrumenten worden gebruikt voor het uitbrengen van verslag over doelen en resultaten:
 - Clusiusbreed geïntegreerd Jaardocument inclusief KPI's.
 - Jaarverslag
 - Instellingsrapportage per kwartaal aan RvT en OR beschikbaar gesteld
 - Kaderbrief
 - Schoolplan
 Al deze documenten worden gedeeld op de website.
- Via nieuwsbrieven aan ouders en via mail worden ouders geïnformeerd over voorlichtingsmomenten per leerjaar, over leerjaar specifieke onderwerpen (bijvoorbeeld: vakkenpakketkeuze, vervolgopleidingen) en oudergesprekken. Verantwoording vindt plaats middels Geïntegreerd Jaardocument en jaarverslag en Vensters voor Verantwoording.

4 Personeelsbeleid

Op basis van onze Clusiusbrede visie:

- Is ons onderwijs actueel en sluit aan bij de behoeftes van leerlingen, studenten en het toekomstig werkveld, daartoe onderhouden wij actief onze kennis en kunde over ontwikkelingen rond pedagogiek, didactiek en ons vakgebied.
- Stimuleert en faciliteert onze organisatie de ontwikkeling van medewerkers en nemen medewerkers verantwoordelijkheid voor hun ontwikkeling en benutten hierbij de faciliteiten die het Clusius College biedt.
- Maken we gebruik van alle kennis en ervaring die binnen het Clusius College aanwezig is en delen onze kennis en kunde met elkaar.

A. Strategische personeelsplanning

- Om de kwaliteit van ons onderwijs op het gewenste peil te houden, is strategische personeelsplanning ingezet. Elke vestiging heeft, in samenwerking met P&O een strategisch personeelsplan gemaakt waarin een kwalitatieve analyses is gemaakt van het ontwikkelpotentieel van de medewerkers. Op basis van de analyse en de strategische doelen zijn HR-maatregelen benoemd.
- Vanuit dit plan wordt continuïteit beoogd in de kwaliteiten van het docententeam. De uitkomsten van het strategisch personeelsbeleid worden verwerkt in het VAP, ingezet bij werving en selectie van nieuwe collega's en ingezet bij competentie ontwikkeling van collega's.

B. Bevoegd en bekwaam personeel

- Een belangrijk onderdeel van het kwaliteitsbeleid op het gebied van de ontwikkeling van het onderwijs is het onderhouden van de bekwaamheid van het personeel. Hieronder zijn de maatregelen en instrumenten uiteengezet die hiertoe binnen het Clusius College met betrekking tot het personeelsbeleid worden genomen.

De gesprekkencyclus

- De visie, strategische en onderwijskundige doelen het functiehuis en de ontwikkel- en beoordelingscyclus is de basis waarop we de gewenste ontwikkeling van de medewerkers monitoren. Een goede samenhang legt de basis om te kunnen komen tot continue ontwikkeling van medewerkers. Het functiehuis is het document dat aangeeft **wat** tot het takenpakket behoort van de medewerkers. In de ontwikkelgesprekken en de beoordeling gaat het over **hoe** medewerkers hier aan uitvoering geven.
- De gesprekkencyclus wordt structureel uitgevoerd. Alle collega's worden tenminste één keer per jaar uitgenodigd voor een ontwikkelgesprek en eens in de drie jaar voor een beoordelingsgesprek met hun leidinggevende. Het gesprek wordt indien van toepassing voorafgegaan door een lesbezoek waarbij gekeken wordt naar de competenties en vaardigheden zoals beschreven in de wet BIO en in het Competentiewoordenboek van het Clusius College. Wanneer van toepassing wordt ook gekeken naar de implementatie van nieuw beleid en de bijdrage die de medewerker hier aan kan leveren. De ontwikkelgesprekken en de daaruit voortkomende persoonlijke ontwikkelplannen zijn de basis voor de opleidingsplannen en verdere professionalisering van onze medewerkers.

Bevoegdheid

- Het Clusius College heeft de ambitie om iedere docent bevoegd te laten zijn. We werken hierin samen met de verschillende hogescholen die de docentenopleidingen verzorgen.
- Voor de praktijkvakken maken we gebruik van de docentenopleiding aan de Aeres Wageningen / Groen Consortium. Het Clusius College is aspirant opleidingsschool van Aeres binnen het Groen Consortium.

- Eén van de speerpunten van het Groen Consortium is een adequate en stabiele begeleidingsstructuur voor docenten in opleiding. Dit is gerealiseerd door het benoemen en scholen van schoolopleiders en werkplekbegeleiders. Op elke vestiging is een schoolopleider en zijn werkbegeleiders aanwezig. Naast de docenten in opleiding in de groen praktijkvakken profiteren ook docenten in opleiding in de avo-vakken, stagiaires en nieuwe medewerkers van deze begeleidingsstructuur.
- Het behalen van de bevoegdheid wordt gefaciliteerd in tijd en geld. Standaard worden er studieovereenkomsten gemaakt waarin einddatum vermeld staat waarop de bevoegdheid behaald moet zijn. De voortgang wordt gemonitord door teamleiders. Van docenten in opleiding wordt verwacht dat zij actief de teamleider informeren over de voortgang. De resultaten worden periodiek vastgelegd.
- Bij docenten die nog niet bevoegd zijn en waar vanuit arbeidsrechtelijk perspectief sprake is van een dienstverband voor onbepaalde tijd, is er een arbeidsovereenkomst opgesteld met ontbindende voorwaarden. Indien de docent de bevoegdheid niet behaald binnen de vastgestelde termijn wordt de overeenkomst ontbonden.

Bekwaamheid onderhouden

- Er wordt op bestuursniveau (studiedagen), vestigingsniveau, teamniveau en individueel niveau ingezet op voortdurende ontwikkeling van de professionaliteit van het personeel. Bekwaamheid van docenten wordt vooral decentraal bijgehouden. Vestigingen zetten op eigen wijze in op scholing en opleiding. Medewerkers krijgen ruimte voor deskundigheidsbevordering, training en scholing. Dit is onderdeel van de competentie- en ontwikkelcyclus en gaat in overleg met hun direct leidinggevende. Instrumenten die hierbij worden ingezet zijn de persoonlijke ontwikkelgesprekken, scholingsactiviteiten die voortkomen uit het vestigings- of teamplan, de inzet van individuele coaching, collegiale consultatie en lesbezoeken. Daarnaast houden we elkaar scherp en kritisch door feedback van leerlingen, tevredenheidsonderzoeken en evaluaties, inzet van 360 graden feedbackinstrument. De keuze voor de inzet van een instrument is decentraal belegd.
- Leren van en met elkaar wordt als waardevol gezien en wordt door vestigingen op diverse manieren gestimuleerd.
- Vestigingen dragen zorg voor coaching en begeleiding van (nieuwe) docenten met behulp van interne docentbegeleiders of werkplekbegeleiders en zo nodig externe coaches).
- Leskwaliteit is een blijvend speerpunt. Vestigingen houden zicht op de kwaliteit van de docenten. Teamleiders bezoeken elke docent minimaal één keer per jaar waarna het lesbezoek nabesproken wordt. Lesbezoek vindt op gestructureerde wijze plaats middels van te voren vastgestelde criteria die zijn omschreven aan de hand van het pedagogisch didactisch model. OF Bij de lesbezoeken is het lesobservatieformulier leidend waarin de criteria van de lessen zijn omschreven aan de hand van het pedagogisch didactisch model.
- Teamscholing en individuele scholing richt zich onder andere op het bieden van maatwerk, differentiatie en omgaan met de behoeften die ontstaan vanuit passend onderwijs.

C. Ontwikkeling van en diversiteit binnen het management

De evenredige vertegenwoordiging van vrouwen is gerealiseerd. Het Clusius College kijkt vooral naar kwaliteit van mensen bij aanname of promotie. Door investeringen in de ontwikkeling van teamleiders, een functiegroep waarin vrouwen goed zijn vertegenwoordigd, is bij de doorgroei naar directiefunctie de mogelijkheid geschapen om in de toekomst balans te houden in de diversiteit van leidinggevendenden.

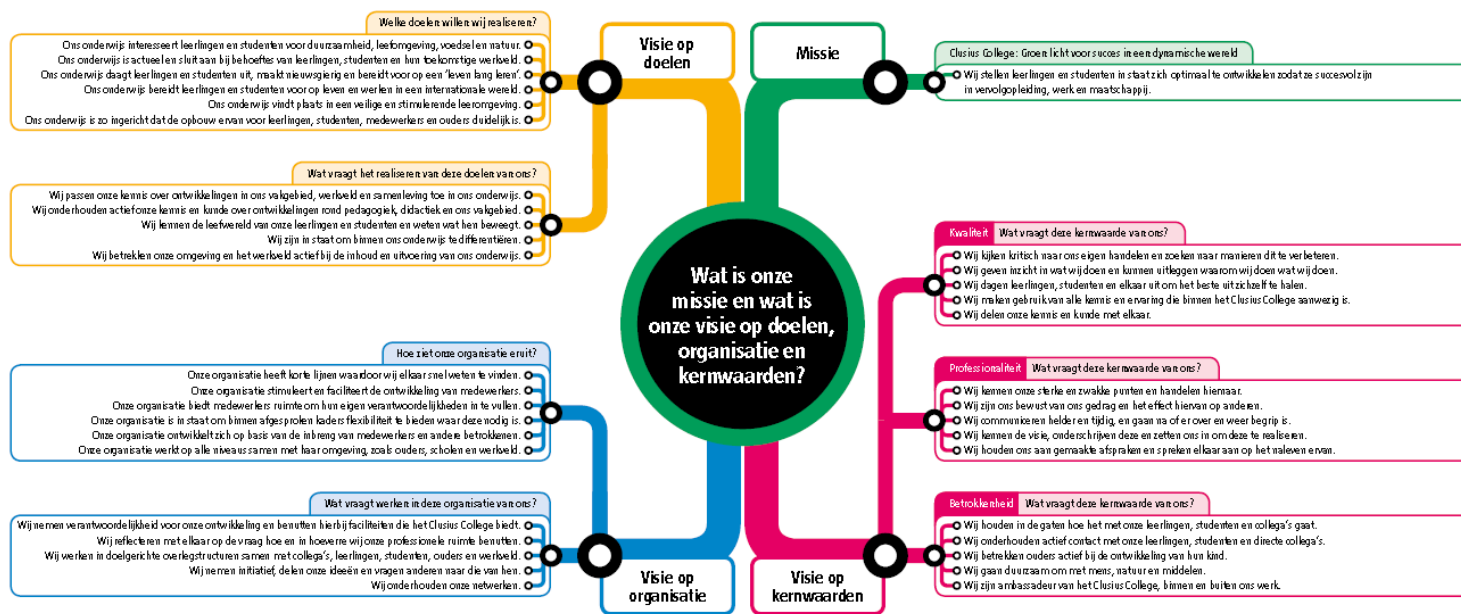
5 Middelen

Uitgangspunt van het Clusius College is dat er voor de kosten van de organisatie en de uitvoering van het vmbo-onderwijs geen gebruik mag worden gemaakt van sponsorgelden of materiële bijdragen van het bedrijfsleven of andere donateurs. Het kan incidenteel voorkomen dat een bedrijf of een andere instelling of persoon, gelden of andere middelen beschikbaar stelt aan één van de vestigingen. Voor het Clusius College geldt de beleidslijn dat sponsoring de integriteit van het onderwijs niet mag schaden.

Bijlage 1. Visiekaart van het Clusius College

[Klik hier](#) voor de webversie

Visiekaart Clusius College 2016-2020



Toelichting

End 2015 zijn alle medewerkers van het Clusius College uitgenodigd om bij te dragen aan herijking van de visie. Het resultaat hiervan staat op deze kaart. Welke doelen wil het Clusius College in 2016-2020 realiseren, hoe ziet de organisatie eruit, welke kernwaarden horen hierbij? Op verzoek van medewerkers geeft de kaart ook op hoofdlijnen aan wat deze visie inhoudt en hoe het eruit ziet. Waar de kaart spreekt over "ons" en "wij" gaat het om alle medewerkers van het Clusius College, zowel onderstuurend, ondersteunend als leidend. De kaart is gemaakt door de interne werkgroep "Herijking visie" onder begeleiding van de signaumentfabriek op basis van de enquêtes die medewerkers en team's hebben ingevuld. Met dank aan allen voor hun bijdrage.

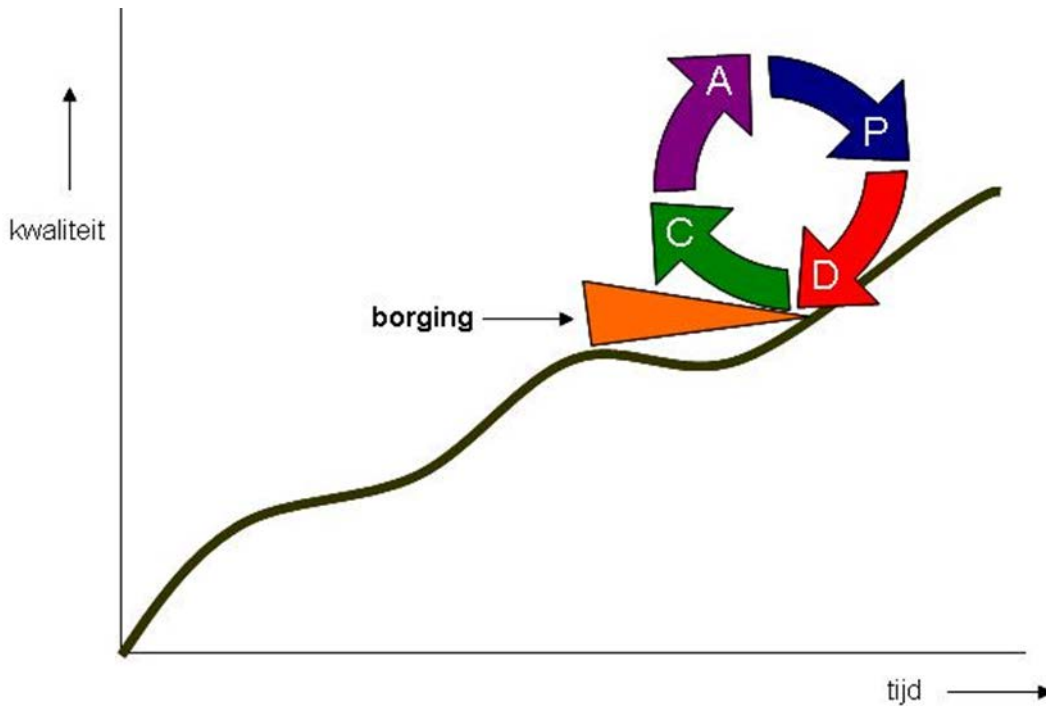
Bijlage 2. Borging van de kwaliteit

(Versie november 2017)

De beleidscyclus

Het Clusius College gaat bij de borging van de kwaliteit van het onderwijs uit van twee cycli:

- de vierjarige beleidscyclus, gebaseerd op de missie, visie en kernwaarde. Deze cyclus wordt in het vervolg van de notitie nader toegelicht.
- de PDCA-cyclus¹ (één jaar).



Kwaliteitsverbetering laat zich niet altijd 'vangen' in de in principe eenjarige PDCA-cyclus.

1. Enerzijds vragen veel verandertrajecten – bijvoorbeeld m.b.t. verbetering van de kwaliteit – veelal meer dan een jaar om de beoogde resultaten te realiseren; dit geldt zeker wanneer hiermee ook cultuuraspecten gemoeid zijn. Anderzijds zijn er vaak niet-voorzien omstandigheden die zich in de loop van een jaar kunnen voordoen en die van invloed zijn op veranderprocessen.
2. Resultaten van tevredenheidsonderzoeken, bijvoorbeeld in geval van leerlingen, studenten en medewerkers, komen maar eens in de twee jaar beschikbaar.
3. De actielijnen bestrijken een schooljaar, de begroting betreft een kalenderjaar.

Instrumenten voor de borging van de kwaliteit

De kwaliteit van het Clusius College is geborgd in de volgende instrumenten:

1. Missie, visie en kernwaarden als uitgangspunt voor het strategisch beleid en het dagelijks handelen
2. Het strategisch beleid
3. Kpi's (onderwijs vmbo en mbo, personeel, financiën)
4. Kaderbrief

¹ PDCA: plan, do, check, act

5. Vestigingsontwikkelingsplan (VOP) – in de toekomst het Schoolplan – en vestigingsactiviteitenplan (VAP)
6. Teamactiviteitenplan (TAP) / sectie-activiteitenplan (SAP)
7. Kwaliteitskalender
8. Rapportages en verantwoording

Input voor deze instrumenten wordt verkregen op basis van de volgende bronnen en de analyse van de informatie die deze bronnen opleveren:

- Het volgen van onze kpi's middels dashboards (QlikView)
- Balans en uitputting budgetten op basis van de begroting
- Tevredenheidsonderzoeken: leerlingen, studenten, ouders, medewerkers, alumni, leerbedrijven / bpv
- Audits (bedrijfsvoering en onderwijs, zie laatste hoofdstuk)
- Zelfevaluaties (die mede de basis zijn voor de onderwijsaudits; zie laatste hoofdstuk)
- Risico-inventarisatie en -analyse
 - Jaarlijks wordt een risico-inventarisatie gehouden die alle aspecten van het Clusius College omvat. Hierbij zijn betrokken de raad van toezicht, ondernemingsraad, college van bestuur, vestigingsdirecteuren en managers van de Ondersteunende afdelingen.
 - Op basis van deze inventarisatie vindt een analyse plaats en worden voor de belangrijkste risico's – indien noodzakelijk of gewenst – beheersmaatregelen vastgesteld. De resultaten van de risicoanalyse worden onder meer gebruikt voor de continuïteitsparagraaf in het geïntegreerd jaardocument en de drie financiële scenario's.
- Onderzoeksresultaten (bv. Emovo)
- AOC benchmark en benchmark mbo
- Rapportages over meldingen en klachten, rapportages vertrouwenspersonen
- Bevindingen bedrijfsarts
- Voortgangsrapportages gesubsidieerde projecten (EU, RIF, CiV, Kwaliteitsafspraken mbo, etc.)

De weerslag hiervan is op hoofdlijnen opgenomen in het geïntegreerd jaardocument.

Kwaliteit en kwaliteitsborging staan ook regelmatig op de agenda van de raad van toezicht, de medezeggenschapsorganen (ondernemingsraad, centrale studentenraad en centrale ouderraad) en de sectoradviesraden in het mbo, waarin onze stakeholders uit het afnemend beroepenveld vertegenwoordigd zijn.

Uitwerking kwaliteitsinstrumenten

1. Missie, visie en kernwaarden

Uitgangspunten voor het strategisch beleid zijn de missie, visie en kernwaarden. Deze zijn in 2015 herijkt. Begin 2016 zijn de (ongewijzigde) missie, de nieuwe visie en de kernwaarden vastgesteld en vormgegeven in de Visiekaart 2016-2020.

Onze missie luidt: "Clusius College: groen licht voor succes in een dynamische wereld".

Met als uitwerking: Wij stellen leerlingen en studenten in staat zich optimaal te ontwikkelen zodat ze succesvol zijn in vervolgopleiding, werk en maatschappij.

De visiekaart geeft de visie op onze doelen en de visie op onze organisatie weer. Onder de visie op doelen is aangegeven welke doelen wij willen realiseren en wat dat van ons vraagt. Onder de visie op onze organisatie wordt aangegeven hoe onze organisatie eruit ziet en wat werken in deze organisatie van ons vraagt.

Onze kernwaarden zijn: kwaliteit, professionaliteit en betrokkenheid, met onder elke kernwaarde aangegeven wat deze van ons vraagt.

2. Strategisch beleid

Ons strategisch beleid is gebaseerd op onze missie, visie en kernwaarden. Onze visie is middels de visiekaart helder en uitgebreid verwoord, op basis waarvan de actielijnen in de kaderbrief (zie hieronder) geformuleerd zijn. Desalniettemin is er behoefte aan een verdere uitwerking van het strategisch beleid. Een eerste opzet daarvan zal in januari 2018 besproken worden.

Onze missie, visie en kernwaarden kennen een cyclus van vier jaar.

Aspecten van ons strategisch beleid:

- *Breed vmbo met goede aansluiting op alle sectoren in het mbo (mogelijkheid voor TL via staatsexamencie).*
- *Vergroten doorstroom eigen vmbo naar mbo.*
- *Verbinding met werkveld optimaliseren ten behoeve van o.a. actualiseren curriculum, kwaliteit bpv en pvb's door onder meer reguleren, relatiemanagers per mbo-team, PPS-projecten, participatie in netwerken, etc.*
- *Vergroten instroom (voldoen aan de vraag arbeidsmarkt) voor met name opleidingen Plant, Voeding, TPL en NWR, die een uitstekend arbeidsmarktperspectief kennen en van groot regionaal belang zijn.*
- *Onderwijsvoorzieningen op een goed niveau (Hoorn als laatste grote huisvestingsinvestering, plannen voor investeren techniek/technologie in vmbo).*
- *ICT op hoger niveau voor aantrekkelijker onderwijs, faciliteren maatwerk, goede informatievoorziening.*
- *Goed werkgeverschap met als speerpunten professionalisering, scholing, coaching, intervisie; duurzame inzetbaarheid en verlagen werkdruk.*
- *Financieel gezond; bedrijfsvoeringsprocessen in control*

We willen het strategisch beleid, afgeleid van onze visie, langs twee lijnen realiseren:

- **Onderhoud en 'dijkbewaking':** we voldoen aan wet- en regelgeving, de (basis)kwaliteit is op orde, we hebben een gezonde bedrijfsvoering, we zijn in control.
- **De ambitie om onszelf en de kwaliteit van ons onderwijs steeds verder te verbeteren** is beschreven in de actielijnen in onze kaderbrief en krijgt mede vorm middels innovatieve projecten in het onderwijs en met regionale partners.

Ondersteunend hieraan zijn onze vierjaarlijkse beleidscyclus en de PDCA-cyclus, waarvan onze meerjarige schoolplannen (in wording) per vestiging en jaarlijkse activiteitenplannen onderdeel zijn.

Het CvB monitort beide lijnen op systematische wijze middels werkoverleggen en voortgangsgesprekken met vestigingsdirecteuren en managers.

3. Prestatie-indicatoren

Onderdeel van de borging van de kwaliteit van het onderwijs en de bedrijfsvoering van het Clusius College zijn de kritieke prestatie-indicatoren of key performance indicators (kpi's).

De kpi's worden gevoed vanuit verschillende bronnen. De kpi's en de bijbehorende streefwaarden en bandbreedtes zijn door het Clusius College zelf vastgesteld en maken (een deel van) de resultaten van het Clusius College meetbaar. Jaarlijks wordt in de instellingsrapportage en het geïntegreerd jaardocument gerapporteerd over de voortgang m.b.t. de kpi's. Tevens wordt jaarlijks bezien of de kpi's aangepast of aangevuld moeten worden en of de streefwaarden en bandbreedtes aangepast moeten worden.

Voorbeelden van kpi's zijn de onderwijsopbrengsten, uitkomsten tevredenheidsonderzoeken en personele en financiële kengetallen.

De vestigingen en de ondersteunende afdelingen analyseren de uitkomsten en de ontwikkeling van de kpi's. Vervolgens vindt hierover het gesprek plaats tussen CvB en de

vestigingsdirecteuren. De analyse en de uitkomsten van de gesprekken worden gebruikt voor het opstellen van nieuwe actielijnen van het CvB en de vestigingen.

4. De kaderbrief

In de actielijnen wordt jaarlijks een uitwerking gegeven van de visie en het strategisch beleid. Elke vestiging formuleert in actielijnen de speerpunten voor het volgende schooljaar. De vestiging maakt in de actielijnen keuzes die passen bij de regionale positie, de ontwikkelingsfase, het onderwijsaanbod, de omvang en capaciteit van de vestiging.

Daarnaast formuleert ook het CvB enkele actielijnen die speerpunt zijn voor het vmbo, voor het mbo of voor de hele organisatie.

De actielijnen van de vestiging worden door de directeur vastgesteld en door het CvB goedgekeurd. In de kaderbrief vindt de bundeling van de actielijnen van alle vestigingen en de actielijnen van het CvB plaats. Hierdoor kan verbinding tussen vestigingen en uitwisseling van kennis en ervaring gemakkelijk(er) plaatsvinden.

Jaarlijks wordt geëvalueerd of de doelstellingen van de actielijnen behaald zijn in de instellingsrapportage en het geïntegreerd jaardocument.

5. Vestigingsontwikkelingsplan (VOP), schoolplan en vestigingsactiviteitenplan (VAP)

Het VOP wordt vierjaarlijks opgesteld door de vestiging. In de komende jaren wordt het VOP vervangen door het schoolplan, zodat – synchron met de beleidscyclus van vier jaar – alle vmbo-vestigingen in 2020 een volwaardig schoolplan hebben. Dit schoolplan bevat naast de wettelijk verplichte onderdelen, ook vestigingsspecifieke onderdelen. Een deel van het schoolplan wordt voor het hele Clusius College beschreven. Onderzocht wordt of er voor het mbo ook een schoolplanachtige aanpak gerealiseerd kan worden.

Vanuit de kpi's, de actielijnen en het VOP wordt jaarlijks het VAP opgesteld. De vestigingsdirecteur betreft hierbij de medewerkers. Het VOP wordt door de vestigingsdirecteur vastgesteld en door het CvB goedgekeurd. De vestigingsdirecteur baseert zich bij het opstellen van het VAP op de kaderbrief.

Wanneer nodig – bijvoorbeeld op basis van zelfevaluatie, audits of inspectierapporten – worden onderdelen van het VAP uitgewerkt in een verbeterplan.

6. Teamactiviteitenplan (TAP) / sectie-activiteitenplan (SAP)

Met name in het mbo worden teamactiviteitenplannen opgesteld. Ook binnen het vmbo werken steeds meer vestigingen met teamactiviteitenplannen of sectie-activiteitenplannen. Er zijn enkele vestigingen die er bewust voor kiezen geen TAP's/SAP's te gebruiken, maar het VAP als zodanig te beschouwen.

Een team werkt vanuit het VAP het eigen jaarlijkse actieplan uit in het TAP/SAP. Het TAP/SAP wordt gevormd o.b.v. de volgende input:

- analyse van de gegevens in QV
- input vanuit de teams
- onderdelen in het VAP die relevant zijn voor het team
- evaluatie van het vorige TAP/SAP
- analyse behaalde resultaten vorige TAP/SAP
- interne audits
- zelfevaluatie
- eventueel aanwezig verbeterplan

De verbeteractiviteiten worden door de teamleider in samenspraak met het onderwijsteam opgesteld.

Het TAP/SAP wordt door de vestigingsdirecteur vastgesteld.

Het TAP/SAP vormt de verbinding tussen het strategisch beleid en de onderwijsuitvoering door de teams.

7. Kwaliteitskalender

Naast de TAP's/SAP's waarin de speerpunten voor het komende jaar beschreven zijn heeft een aantal vestigingen een Kwaliteitskalender (of OGW-kalender²) opgesteld voor de uitvoering van reguliere processen. Door middel van deze kalender wordt geborgd dat bijvoorbeeld resultaten regulier besproken worden en beleidsstukken regulier geëvalueerd worden.

8. Rapportage en verantwoording

Het College van Bestuur verantwoordt zich – intern aan de Raad van Toezicht en extern aan de overheid – middels het geïntegreerd jaardocument en het daarvan afgeleide jaarverslag, dat voor een breder publiek bedoeld is.

Tussentijds wordt er vier keer per jaar een instellingsrapportage opgesteld t.b.v. de Raad van Toezicht, waarin gerapporteerd wordt over financiën (uitputting budget, afwijkingen van de begroting), de (ontwikkeling van) leerlingen- en studentenaantallen, personeel (o.a. omvang formatie, leeftijdsopbouw, verzuim, vast-flexibel), kwaliteit onderwijs (o.a. op basis van inspectietoezicht), huisvesting en evaluatie actielijnen, inclusief ontwikkeling kpi's. Niet elk onderwerp komt in elke instellingsrapportage terug. Het geïntegreerd jaardocument en de instellingsrapportage worden ook besproken in de directieraad (overleg CvB-vestigingsdirecteuren), in het overleg van het CvB met de managers en met de ondernemingsraad.

Het CvB heeft werkoverleg en voert voortgangsgesprekken met de vestigingsdirecteuren. Tenminste drie keer per jaar worden deze gesprekken gevoerd aan de hand van een 'kwartaalrapportage', waarin de stand van zaken op de vestiging beschreven wordt t.a.v. – in elk geval – onderwijs, personeel en financiën. Tenminste twee keer rapporteert de vestigingsdirecteur over de voortgang van het vestigingsactiviteitenplan en / of een evaluatie van het VAP. Het CvB heeft ook regulier werkoverleg met de managers van de Ondersteunende afdelingen. Teamleiders verantwoorden zich over het teamactiviteitenplan aan de vestigingsdirecteur.

Naast controle van de jaarrekening ontvangt het Clusius College jaarlijks van de accountant een 'review' op de planning & control, administratieve organisatie en interne beheersing en aspecten van de kwaliteitsborging. Deze is verwoord in een Board Letter en een Management Letter. Aanbevelingen hieruit zijn weer input voor verbeteractiviteiten.

Zie bijgevoegde planning & controlcyclus.

² OGW: opbrengstgericht werken

Interne input voor bovengenoemde instrumenten

1. Audits

In opdracht van het College van Bestuur vinden (interne) audits plaats.

Onderwijs

Op basis van onze visie, ambitie (doelstellingen), prestatie-indicatoren en het toezichtkader van inspectie heeft het Clusius College zijn eigen toetsingskader voor de audits ontwikkeld. Met behulp van dit kader vinden er jaarlijks audits bij verschillende opleidingen (mbo) en vestigingen (vmbo) plaats. Onderdelen van deze interne audit zijn o.a. lesbezoeken, gesprekken met team, docenten en leerlingen en toetsing van de kpi's.

Twee mbo-audits worden jaarlijks in samenwerking met het ROC Kop van Noord-Holland gehouden; in totaal auditeren we vier opleidingen gezamenlijk, twee van het ROC en twee van het Clusius College. Bij de audits die samen met het ROC gedaan worden zijn, naast een externe onafhankelijke, vestigingsdirecties van beide organisaties en de afdelingen Kwaliteit van beide organisaties betrokken.

Momenteel zijn er gesprekken gaande om de mbo audits (ook) samen met het Nordwin College te organiseren.

Het Clusius College doet ook zelfstandig interne audits in het mbo. Deze worden risicogericht gekozen. Deze audits worden uitgevoerd door de afdeling K&O en in de toekomst door een teamleider van een eigen, maar andere, mbo-vestiging van het Clusius College.

Het Clusius College heeft in 2014-2015 i.s.m. Capgemini een auditsystematiek ontwikkeld voor het vmbo. Vanuit diverse vestigingen wordt een auditteam gevormd met directeur, teamleiders, docenten en medewerkers K&O. Bij iedere vestiging wordt minimaal eens per drie jaar een interne audit uitgevoerd.

Examinering

In opdracht van de centrale examencommissie (CEC) voert de afdeling K&O een audit uit naar de kwaliteit van de examinering. Onderdelen van de audit zijn bijvoorbeeld de avo-examens (totale verloop en informatievoorziening) en de kwaliteit en proces van het aanvullend bewijs bij de Proeve van Bekwaamheid.

Bedrijfsvoering

Mede op basis van wetgeving en het controleprotocol van het ministerie van OCW en het ministerie van EZ wordt er jaarlijks een bedrijfsvoeringsaudit uitgevoerd door de afdelingen Finance & Control, Kwaliteit & Onderwijs, Informatisering & Automatisering en Personeel & Organisatie. In deze audit komen o.a. de fysieke leerling- en studentendossiers, de absentie/presentie, aanwezigheid POK's, OOK's, meldingen verzuim en de invoer van de cijfers zoals is vastgesteld in het opleidingsplan aan bod.

De aanpak van tekortkomingen en verbeterpunten die geconstateerd worden in audits, wordt opgenomen in het VAP en/of één of meer verbeterplannen.

2. Zelfevaluatie

Het Clusius College heeft een zelfevaluatiesystematiek ontwikkeld die gebaseerd is op de standaarden van het waarderingskader van inspectie. In het najaar van 2017 doen alle vestigingen ervaring op met het uitvoeren van een (deel van) de zelfevaluatie met als doel deze volledig uitgevoerd te hebben aan het eind van schooljaar 2017-2018. Op basis van de ervaringen wordt nagegaan hoe de zelfevaluaties vervolgens structureel onderdeel worden van de kwaliteitsborgingssystematiek.

3. Doorlopende managementinformatie

Door middel van dashboards in QlikView hebben teamleiders, vestigingsdirecteuren en CvB actueel en doorlopend inzicht in de ontwikkeling van de kpi's en andere aspecten van het onderwijs en de bedrijfsvoering. Hiermee kan waar nodig direct worden bijgestuurd.

Planning en Controlcyclus

