Grescollege

Schoolplan 2021 - 2023

Grescollege

Gemeenschap | Resultaatverantwoordelijk | Eigenaarschap | Stimulerend

21 januari 2022

Herziene schoolplan Grescollege 2021 – 2023 met instemming van de MR

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave 1

1. Inleiding 1
- **1.1 Doel** 1
- **1.2 Basis voor concrete doelen en acties** 1

2. Missie & visie 2
- **2.1 Missie** 2
- **2.2 Visie** 2

3. Onderwijskundig beleid 3
- **3.1 Het leren van de leerling & de leeromgeving** 3
  - 3.1.1 Uitgangspunten 3
  - 3.1.2 Praktische uitwerking 3
  - 3.1.3 Indeling schooljaar 4
  - 3.1.4 Ononderbroken ontwikkelingsproces 4
  - 3.1.5 Bouwen aan de leeromgeving 4
  - 3.1.6 Ambities 4
- **3.2 Veiligheid** 5
  - 3.2.1 Algemeen 5
  - 3.2.2 Coaches 5
  - 3.2.3 Ons gebouw 5
  - 3.2.3 Ambities 5
- **3.3 Pedagogisch-didactisch schoolklimaat** 6
- **3.4 Burgerschap** 6
  - 3.4.1 Algemeen 6
  - 3.4.2 Ambitie 6
- **3.5 Ondersteuning en talentontwikkeling** 7
  - 3.5.1. Algemeen 7
  - 3.5.2 Ambitie 7

4. Personeelsbeleid 8
- **4.1 Team** 8
  - 4.1.1 Ambities 9
- **4.2 Bevoegdheden en ontwikkeling** 9
  - 4.2.1 Bevoegdheid 9
  - 4.2.2 Deskundigheidsbevordering 9
  - 4.2.3 Ambities 9
- **4.3 Leerlingenparticipatie** 10
  - 4.3.1 Ambitie: Leerlingenpanels 10
- **4.4 Evenredige vertegenwoordiging** 10

5. Kwaliteitszorg 11
- **5.1 Kwaliteitsinstrumenten** 11

5.2 Evaluatie 11
5.3 Kwaliteitsdoelen & maatregelen 12

6. Sponsorbeleid 12

1. Inleiding

1.1 Doel

Voor u ligt het schoolplan van het Grescollege voor de jaren 2021 tot 2023. Het doel van dit schoolplan is om op concrete wijze vorm te geven aan de visie van onze school en verbinding te maken met de strategische doelstelling die op bestuurlijk niveau is beschreven. Dat willen we graag tot wasdom laten komen in onze school door onze medewerkers in samenwerking met onze leerlingen, ouders en bedrijven.

Het Grescollege is volop in ontwikkeling. Deze ontwikkelingen vragen om periodieke reflectie. Dit zal vervolgens aanpassingen gaan vragen van dit schoolplan. Het schooljaar 2022 – 2023 zal daarom gebruikt worden om dit schoolplan, vanuit een school-brede coalitie, te herzien.

Het schoolplan is dan ook bedoeld als een overkoepelend richtinggevend document voor onze school. Het geeft aan hoe we ons willen ontwikkelen. Daarbij is de verbinding tussen leerling en medewerker de sleutel om vorm en inhoud te geven aan veranderingen. Samen verenigen we het verleden en de toekomst met onze ambitie en de praktijk.

Dit document vormt dus de beschrijving van de operationele uitwerking van onze visie op onderwijs en organisatie. De plaats van dit document staat in het onderstaande schema:

Meerjarenbeleidsplan Stichting Onderwijs Midden-Limburg
'Pluk en Verwonder'
(2021 – 2026)

↓

Koersdocument Team BC Broekhin Jenaplan
(2018-2022)

Schoolplan 2021 - 2023

↓

Jaarplan & begroting Grescollege

1.2 Basis voor concrete doelen en acties

Dit schoolplan dient als de basis van waaruit wij onze concrete doelen en acties formuleren. Wij doen dit in een continue jaarlijkse cyclus: aan het eind van het jaar kijken we naar het behaalde resultaat en bepalen we de focus voor het volgende jaar. Dat leggen we elk jaar vast in onze schooljaarplannen.

Het schoolplan kent korte en middellange termijndoelen. Zodoende houden we grip op het transitieproces om te komen tot een open school die verbinding maakt met de samenleving en de leerling optimaal toerust voor de volgende stap in zijn schoolcarrière.

Tevens zullen we uiteraard moeten aansluiten bij landelijke ontwikkelingen en gestelde wettelijke kaders ingegeven door de onderwijsinspectie en het ministerie. Wij zijn als Team Grescollege immers geen losstaande entiteit. We zijn onderdeel van een groter geheel, maar binnen dat geheel hebben wij een eigen verantwoordelijkheid als team.

2. Missie & visie

2.1 Missie

Het Grescollege is een open school die in verbinding staat met de samenleving, en waarin leerlingen bouwen aan hun toekomst door met ondersteuning van betrokken experts hun talenten maximaal te ontplooien.

Wij staan voor structuur, begeleiding en maatwerk in persoonlijke leerroutes. We willen dat alle leerlingen het onderwijs krijgen dat het beste past bij hun kwaliteiten en talenten. Wanneer een leerling dus kiest voor ons, dan kiest de leerling voor een kleinschalige school waarin alle teamleden het kind echt kennen. Want hoe beter wij weten wat er zich in de omgeving afspeelt, hoe beter wij ons onderwijs op de behoeften kunnen afstemmen. Daarom werken we ook graag samen met ouders en verzorgers. Zo kunnen leerlingen bij ons op eigen tempo ontdekken welke toekomst bij hen past.

2.2 Visie

Wij streven als school naar gelukkige leerlingen. Dit wordt zichtbaar door:

- Een persoonlijke ontwikkeling op cognitief gebied, groei van vaardigheden, beheersen van executieve vaardigheden en sociaal, maatschappelijk geaccepteerd gedrag.
- Het kunnen maken van bewust en onderbouwde keuzes.
- Te accepteren wie ze zijn en wat ze kunnen.
- Bewust te zijn van de eigen kwaliteiten.
- Een zichtbaar gevoel van welbevinden en welzijn.
- De ambassadeur van de eigen school, het Grescollege, te zijn.

Door met beide benen in de maatschappij te staan komen leerlingen er volgens ons pas echt achter wat zij belangrijk vinden in het leven en wat er later van hen verwacht wordt. We leren hen daarom hoe men het beste kan samenwerken en presenteren, maar ook hoe zij hun eigen mening vormen en die goed verwoorden. Ook laten we hen, vaak in samenwerking met onze zakelijke partners, activiteiten organiseren. Op die manier worden onze leerlingen meteen dé ambassadeurs van het Grescollege. Onze betrokken teamleden (die eveneens graag naar onze school komen) begeleiden de leerlingen goed, waarbij er naast de vakinhoud veel aandacht is voor de vaardigheden en het welbevinden van de leerlingen. Zo leren leerlingen de praktijk en zichzelf meteen goed kennen. Dat zorgt voor gelukkige leerlingen die zich bewust zijn van hun kwaliteiten en talenten, en die bewuste keuzes kunnen maken.

Voor de leden van ons team, zowel onderwijzend- als onderwijs ondersteunend personeel streven we naar een gevoel van samenhorigheid. Ieder personeelslid komt graag naar zijn werk en kent zijn taak als lid van een team. Hiertoe organiseren wij diverse werkbijeenkomsten en tevens momenten om behaalde resultaten te vieren.

3. Onderwijskundig beleid

3.1 Het leren van de leerling & de leeromgeving

3.1.1 Uitgangspunten

Team Grescollege maakt onderdeel uit van Stichting Onderwijs Midden Limburg (SOML) en werkt daarom volgens het centrale onderwijsconcept van **Persoonlijk Leren**[1]. Dit houdt in dat door leerlingen onderwijs wordt genoten dat bij hen past en recht doet aan hun kwaliteiten en talenten. Om dit te realiseren werken we vanuit een onderwijsconcept waar de elementen van het jenaplanonderwijs in zijn terug te vinden. Meer specifiek is er aandacht en focus voor het leren in en met de omgeving. We noemen dat 'omgevingsleren'. De didactische aanpak is al jaren geconcentreerd rondom het directe instructiemodel (DIM).

3.1.2 Praktische uitwerking

De leerling heeft binnen een gestructureerde leeromgeving keuzes. Dat betreft (binnen de context van de onderwijstijd) keuzes voor extra ondersteuning dan wel zorg. De leerling heeft een persoonlijk ontwikkelingsplan (POP). De leerling is eigenaar van het POP, maar werkt er samen met de coach aan. De leerling wordt zo gestuurd door duidelijke doelen.

We zijn ervan overtuigd dat de wijze van toetsing het leergedrag van de leerling stuurt.[2] Dat betekent dat we niet de nadruk leggen op toetsen. Formatief toetsen dient te leiden tot een bevestiging van het geleerde in een vooraf herkenbaar onderwijsproces. Een positieve motivatie om te leren met bijbehorend groeiend gevoel van competentie, draagt bij tot de ontwikkeling van de lerende mens.

Maatwerk (persoonlijk leren) komt tot uiting in de teamaanpak naar de leerling toe. Leerlingen worden voortdurend geprikkeld en gestuurd. De leerling is niet het hele jaar gekoppeld aan één docent met specifieke kwaliteiten, maar aan een aantal docenten binnen een expertgebied die elkaar kunnen aanvullen. Feedback is een essentieel onderdeel van het leren bij ons op school.

Zo wordt er optimaal gebruik gemaakt van de kennis en kunde van de diverse collega's, en kan er goed worden ingespeeld op de kwaliteiten van elke leerling.

[1] SOML-meerjarenbeleidsplan 'Pluk en Verwonder' (2021 – 2026)
[2] Dochy: competentiegericht opleiden en toetsen

3.1.3 Indeling schooljaar

Het schooljaar is ingedeeld in drie periodes. In de eerste week vinden introductie-activiteiten plaats ('week 0'). Het doel van deze week is om leerlingen écht goed met elkaar kennis te laten maken met behulp van een survivalkamp, dan wel met activiteiten die de groepscohesie vergroten.

Hierna start de eerste periode in week 1 en loopt door met een afsluitweek (Jenaweek) van de periode. Daarin sluiten we het onderwijs af dat de weken daarvoor heeft plaatsgevonden. In de Jenaweek vieren we de resultaten en kunnen we bijvoorbeeld excursies plannen. Periode 2 en 3 worden op dezelfde wijze als de eerste periode vorm gegeven.

3.1.4 Ononderbroken ontwikkelingsproces

Op het Grescollege vinden we een **doorlopende leerlijn** voor de leerling erg belangrijk. Deze start al voordat de leerling start bij het Grescollege. Bij de schriftelijke aanmelding dienen ouders ons volledig te informeren over de startsituatie van hun kind. Ook vindt er een warme overdracht van leerlingen plaats tussen PO en medewerkers van het Grescollege. Op basis hiervan kunnen wij onze ondersteuning afstemmen. Daar waar nodig stellen we een persoonlijk ondersteuningsplan op in samenwerking met de ouders.

De leerlingen en ouders kunnen via het Programma Toetsing Onderbouw (PTO) en het Programma voor Toetsing en Afsluiting (PTA) zien aan welke kerndoelen en eindtermen wordt gewerkt. Via Magister kunnen ouders en leerlingen hun behaalde resultaten volgen. Op basis hiervan worden ook de leeradviezen opgesteld door het docententeam. Via de ontwikkel- en talenturen bieden we leerlingen extra ondersteuning daar waar dit nodig is. Dit alles zorgt ervoor dat leerlingen een doorlopende leerlijn hebben tot aan het diploma.

3.1.5 Bouwen aan de leeromgeving

De leeromgeving van de leerling kenmerkt zich door een ruimtelijke indeling van zogenaamde paviljoens. Daaromheen zijn instructielokalen gesitueerd. De paviljoens worden gebruikt voor de verwerking van lesstof of voor werkvormen waarbij interactie gewenst is (activerende didactiek). In de instructielokalen vindt uitleg en begeleiding plaats voor de groep die dit nodig heeft. Kleine instructielokalen worden gebruikt voor verlengde instructie en verwerking.

Buiten het gebouw gebruiken de LO-docenten de mogelijkheden binnen en buiten de gemeente Beesel om inhoud te geven aan hun lessen. Als voorbeeld: de sporthal de Schans, recreatieplas Drakenrijk en de sportvelden van de gemeente.

3.1.6 Ambities

- Het versterken van het onderwijs op de paviljoens. Met name gerichte reflectie en ondersteuning op maat.
- Verder uitbouwen van het concept de gezonde school. Nu is er al aandacht voor gezonde voeding, heeft de school een watertappunt en is er een samenwerking met de gemeente ten aanzien van gezond sporten.
- Verbreden van het concept omgevingsleren. Daarbij structureel gebruik maken van kleinere projecten in de nabije omgeving van de school.

3.2 Veiligheid

3.2.1 Algemeen

We onderzoeken eenmaal per jaar via de afname van een vragenlijst of leerlingen zich veilig voelen op school. Daar waar nodig voeren we interventies uit. Uiteraard heeft de school ook een anti-pestprotocol, dat te vinden is op onze website.

We werken daarnaast aan de veiligheid door de inzet van veiligheidscamera's en het actief houden van toezicht. Ook de inzet van een welkomstbalie bij de entree van het gebouw zorgt voor een veilige omgeving en toezicht op de bezoekers van de school.

3.2.2 Coaches

Als jenaplanschool maken wij veel werk van een veilig schoolklimaat. Dat doen we onder andere door de inzet van een coach. Elke leerling heeft een coach. In de eerste twee leerjaren start de leerling de dag op met zijn coach. Door dit intensieve contact bij de dagstart hebben we als school veel zicht en grip op het klassenklimaat en het persoonlijke dagelijkse welbevinden van de leerlingen.

Veel van onze docenten zullen naast inhoudelijk vakexpert ook coach zijn. Als zodanig zijn zij de ambassadeur van de leerling. Een coach begeleidt de leerling in de cognitieve ontwikkeling en het welbevinden, en is het eerste aanspreekpunt voor ouders en collega's.

3.2.3 Ons gebouw

Veiligheid bereik je alleen samen. We treden bezoekers en leerlingen dan ook positief tegemoet, zeggen elkaar goedendag en helpen elkaar bij het correct beheren van ons prachtige gebouw 'De Greswaren'. Het is geen taak van één iemand, het is een taak van iedereen. Dat betekent dat iedereen voelt dat men welkom is:

3.2.3 Ambities

- Ons streven is dat de leerlingen zich zo veilig voelen, dat we boven de landelijke benchmark scoren.
- De bovenstaande, beschreven acties worden periodiek, minimaal één keer per jaar, geëvalueerd. In de regel als onderdeel van het bespreken van de tevredenheidsonderzoeken.

- Waar nodig wordt toezicht verscherpt als het om de fysieke veiligheid gaat. Samen met onze ambulante begeleiders werken we aan gerichte begeleidingsplannen voor klassen waar de emotionele veiligheid in het geding dreigt te komen.
- Bij grensoverschrijdend gedrag werken we, conform het veiligheidsconvenant, waar nodig samen met de politie.

3.3 Pedagogisch-didactisch schoolklimaat

We besteden veel aandacht aan de interpersoonlijke relaties door bijvoorbeeld het organiseren van activiteiten tijdens de Jenaweken. Door de rol van de coach in de school, de Jenaweken en de activiteiten daarin proberen we het schoolklimaat positief te beïnvloeden. Dat monitoren we ook door de gesprekken met leerlingen en de inzet van de vragenlijsten die we afnemen.

3.4 Burgerschap

3.4.1 Algemeen

Het Grescollege heeft net zoals anderen scholen van SOML een belangrijke taak bij het creëren van toekomstige betrokken burgers.

Onze leerlingen groeien op in een samenleving met verschillende bevolkingsgroepen. Wij vinden het belangrijk dat onze leerlingen kennismaken met verschillende achtergronden, religies en culturen. Deze verscheidenheid kenmerkt onze school. We hanteren daarbij de volgende uitgangspunten:

- Mensen zijn gelijkwaardig
- We leven in een multiculturele samenleving
- Verdraagzaamheid naar elkaar
- Bewustwording van eigen waarden en normen.

Burgerschapsvorming is op onze school geen apart vak, maar een manier van omgaan met elkaar. Tijdens alle lessen worden de leerlingen uitgedaagd om na te denken over hun rol als burger in de Nederlandse samenleving. In onze Jenaweken worden er activiteiten ontplooid die aandacht besteden aan burgerschap.

Binnen de jenaplangedachte is burgerschap ook een pijler. Daarom besteden in de Jenaweken expliciet aandacht aan allerlei vormen van samenwerking, participatie in de samenleving en het vormen van jongeren tot betrokken burgers.

3.4.2 Ambitie

In de Jenaweken besteden we extra aandacht aan burgerschap door middel van passende activiteiten.

3.5 Ondersteuning en talentontwikkeling

3.5.1. Algemeen

In ons onderwijs onderscheiden we vier grotere organisatievormen. Op die manier geven we ruimte voor specifieke burgerschapsactiviteiten en extra ondersteuning zoals het wegwerken van taalachterstanden (zie ook het schoolondersteuningsprofiel):

1. Reguliere lessen: worden het hele schooljaar doorlopend gegeven volgens een rooster.

2. Coachlessen: bijeenkomsten waarin de leerling in samenwerking met de coach werkt aan de executieve vaardigheden en het bijhouden van het POP. Ook burgerschap komt aan bod tijdens de coachlessen. Daarbij gaat het om het goede gesprek in de groep; de actualiteit is vaak onderwerp van gesprek.

3. Ontwikkel- en talenturen: bijeenkomsten waarin leerlingen deficiënties wegwerken of werken aan hun talent. Denk hierbij aan workshops, trainingen, muziekles, remedial teaching, weerbaarheid-faalangst etc. Ook voor leerlingen met een taalachterstand worden de ontwikkellessen gebruikt.

4. Projectlessen & Jenaweken: blokken onderwijs waarin leerlingen aan de hand van een of meerdere inhouden werken aan opdrachten/projecten waarin ze iets maken, creëren en/of onderzoeken (voorbeeld: de LOB- en RED-lessen). Met andere woorden: onderwijs waarin ze actief bezig zijn in een sociale context. Projecten kunnen eveneens georganiseerd worden tijdens de reguliere lesweken of in de Jenaweken.

De onderwijsvisie wordt in het rooster voor de leerlingen vertaald en is daarmee leidend voor de schoolorganisatie.

3.5.2 Ambitie

Middels gericht onderzoek van aangeleverde dossiers en waar nodig testen, willen we aansluiten bij de hulpvraag van de leerling. Het verder scholen van onze eigen leerkrachten is eveneens onderdeel van de ambitie.

- Op cognitief gebied, het invoeren van “Diataal”, zodat de remedial specialist en de daarvoor gespecialiseerde vakdocent, in de Ontwikkeluren de benodigde ondersteuning kunnen bieden.
- Voor de sociaal- emotionele begeleiding volgen de coaches een cursus “Didactisch coachen”.
- Daarnaast volgen een drietal docenten de opleiding tot “Weerbaarheids-“ en “examenvreestrainer”

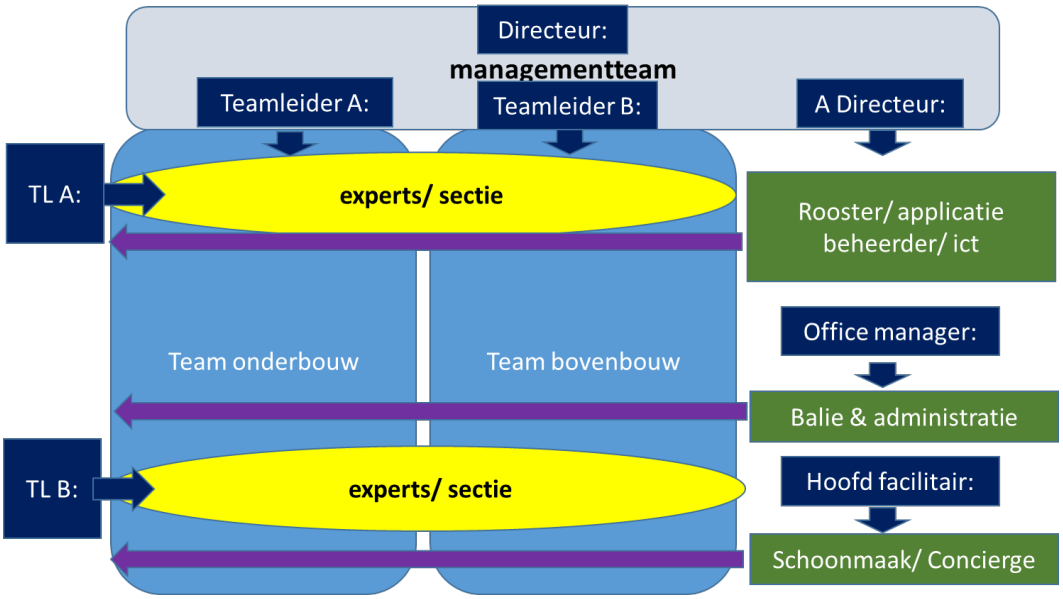
4. Personeelsbeleid

4.1 Team

De medewerkers van het Grescollege zijn georganiseerd in een matrixorganisatie. Dat betekent voor de onderwijsgevenden dat zij op het snijvlak fungeren van inhoudelijk expert en coach:

- Als expert werken zij samen in een expertteam (de vaksectie) dat gezamenlijk inhoudelijk verantwoordelijk is voor het vakinhoudelijke onderwijs op dat paviljoen. Er zijn diverse paviljoens waar de docenten in samenwerken. Paviljoenteams zijn teams van docenten die samen onderwijs creëren. Aangezien op een paviljoen meerdere vakken onderwezen worden, bestaat het paviljoenteam uit meerdere vaksecties.
- Een verzameling coaches van een groep leerlingen vormt samen een team. In de school zijn er twee teams: een onderbouw- en een bovenbouw team.

Schematische weergave teamstructuur Grescollege



Team Grescollege hanteert één begroting. Daarbinnen hebben de teamleden invloed op de verdeling van het werk door middel van een eigentijds taak- en werkverdelingsbeleid. Als team zijn we namelijk van mening dat het onderwijs behoefte heeft aan zelfstandige professionals die werken aan onze kernwaarden:

- de **gemeenschap** binnen en buiten de school;
- **resultaatgericht** handelen;
- **eigenaarschap;**
- de leerlingen **stimuleren.**

De absolute basisvoorwaarde is dat we vertrouwen hebben in elkaar en in de ontwikkelmogelijkheden van het kind, onze leerling.

4.1.1 Ambities

In 2023 verdelen de teamleden zelf de lessen en taken en delen deze in conform de kaders van het MT.

4.2 Bevoegdheden en ontwikkeling

4.2.1 Bevoegdheid

Het bezitten van een bevoegdheid (of bezig zijn met het behalen van een bevoegdheid) is een vereiste voor een aanstelling bij SOML, en dus ook bij het Grescollege.

4.2.2 Deskundigheidsbevordering

Alle personeelsleden hebben minimaal eenmaal per jaar een voortgangsgesprek met hun leidinggevende. Doel van dit voortgangsgesprek is om samen te spreken over de persoonlijke ontwikkeling en deskundigheid. De resultaten van de docenten- en mentorenquêtes die worden afgenomen door SOML zullen onderwerp van gesprek zijn in de voortgangsgesprekken.

Die ontwikkeling vinden we erg belangrijk. Daarom zetten we in op persoonlijke, professionele en teamontwikkeling. Teamleden benutten de ruimte die aanwezig is binnen de jaartaak voor individuele scholing of teamscholing. Dat is geen optie, maar is de basis voor het werken in onze teams.

4.2.3 Ambities

- In 2023 zijn alle personeelsleden met een docent benoeming ook bezig of afgestudeerd met een passende bevoegdheid.
- In 2023 hebben alle personeelsleden scholing gevolgd en is dit vastgelegd in de voortgangsgesprekken.
- In 2023 leggen alle personeelsleden verantwoording af over de gevolgde scholing aan de teamleider.
- In 2023 zijn alle OP-personeelsleden bekwaam in het voeren van goede begeleidingsgesprekken en ondersteunen zij de participatie van de leerlingen in de school.

- In 2023 zijn alle OP-personeelsleden bekwaam in het organiseren van onderwijs dat feedback vooropstelt.

4.3 Leerlingenparticipatie

4.3.1 Ambitie: Leerlingenpanels

We vinden de stem van de leerling erg belangrijk. Daarom gaan we vanaf schooljaar 2021 leerlingenpanels inzetten. Er zullen (per leerjaar) regelmatig gesprekken plaatsvinden met een groep leerlingen. Zo hopen we kwalitatieve feedback op te halen en participatie en een goede communicatie te bevorderen. Deze feedback wordt vastgelegd in een vast format, waarmee in schooljaar 2021–2022 zal worden gestart. Naar aanleiding van deze feedback zullen passende acties worden uitgevoerd.

4.4 Evenredige vertegenwoordiging

Het managementteam is evenredig opgebouwd. Deze bestaat uit 2 dames en 2 heren. Zie bovenstaand schema t.a.v. managementteam. Het uitgebreide managementoverleg vindt plaats met eveneens een gelijke verdeling van 3 vrouwen en 3 mannen.

5. Kwaliteitszorg

5.1 Kwaliteitsinstrumenten

Team Grescollege legt in de persoon van de directeur verantwoording af aan het College van Bestuur (CvB) van SOML. Primair doel is dat de school met betrekking tot bedrijfsvoering (met alle facetten die daarbij horen, zoals goed onderwijs en goede personele zorg) gezond is en blijft met het oog op een duurzame toekomst van het team en het regionale onderwijs. Een belangrijk aspect hierbij is kwaliteitszorg. In de PDCA-cyclus van de school zetten we dan ook diverse instrumenten in voor het monitoren van de onderwijskwaliteit en het sturen op data.

Deze instrumenten worden gekoppeld aan maatregelen voor continue kwaliteitsverbetering binnen de school. In onderstaande kalender staan de instrumenten die wij inzetten voor het monitoren van de kwaliteit van de school:

Instrument	**Opstellen**	**Evaluatie**	**Wie**	**Van invloed op**
Jaarplan A3-model	december	juni/december	MT	Team Grescollege
Jaarevaluatie examencommissie	juni/juli	juni/juli	Examen-secretaris	Team Grescollege
Schoolvragenlijst leerlingen	september/ oktober	oktober/ 1-decemberadviezen	Coach	Coach/zorgteam/ opp
Tweejaarlijks medewerkerstevredenheid onderzoek	mei	juni	SOML	Teams onderbouw/bovenbouw/OOP
Tweejaarlijks GGD-onderzoek	oktober	februari/maart	GGD	Teams onder-bouw/bovenbouw
Monitor: jaarlijkse onderwijsresultaten	maart/ september	oktober	Onderwijs-inspectie	Teams onder-bouw/bovenbouw
Wiel van de mentor	januari	maart/mei	SOML	Gesprek teamleider en docent
Vragenlijst docent door de leerling	februari	maart/mei	SOML	Gesprek teamleider en docent
Tevredenheidsonderzoek ouders en leerlingen	november/ december	januari/februari	MT	MT en teams
Leerlingenpanels	oktober/juni	oktober/juni	Teamleider	Docenten, team

Een aantal van deze onderzoeksresultaten worden gepubliceerd op de website https://scholenopdekaart.nl/

5.2 Evaluatie

De data van deze instrumenten worden geëvalueerd met de betrokken partijen. Daarnaast worden ze gelegd naast de beschreven doelen (zie paragraaf 5.3). De medewerker belast met de kwaliteitszorg, beschrijft de eerste conclusies. Nadat in een managementoverleg resultaat en doel naast elkaar zijn gelegd, afwijkingen beschreven worden, worden mogelijke verklaringen opgesteld. Deze vormen de basis voor het gesprek binnen de teams, met de ouderraad, het leerlingenpanel en de medezeggenschapsraad. Doel is om het onderwijs en de bedrijfsvoering voortdurend te blijven verbeteren. Vandaar dat voor zowel negatieve als positieve afwijkingen naar verklaringen wordt gezocht. Het goede behouden en versterken, aandachts- en speerpunten formuleren.

5.3 Kwaliteitsdoelen & maatregelen

- In 2023 is de volledige cyclus van instrumenten voor kwaliteitsbewaking en monitoring opgezet en minimaal één keer doorlopen.
- De verzamelde data (uit de genoemde instrumenten) worden conform de bovenstaande kalender besproken. Hier komen verbeteracties uit voort. Afhankelijk van de actie zal een lid van het managementteam eigenaar worden van het verbeterproces.
- Doel is dat in 2023 de indicatoren van het leerling- en ouderonderzoek via Kwaliteitscholen gemiddeld boven de landelijke benchmark komen.

6. Sponsorbeleid

Het Grescollege kent geen vaste externe sponsors. Het beleid bij sponsoring is dat de schoolleiding de MR informeert als er sprake is van sponsoring. Er mag geen sprake zijn van invloed op de leerstof, het pedagogisch handelen of anderzijds beïnvloeding die de integriteit van de school, de docenten of de bedrijfsvoering ter discussie kan stellen. De schoolleiding en MR toetsen of de sponsoring voldoet aan het sponsorbeleid van het SOML (te vinden op de website van SOML).