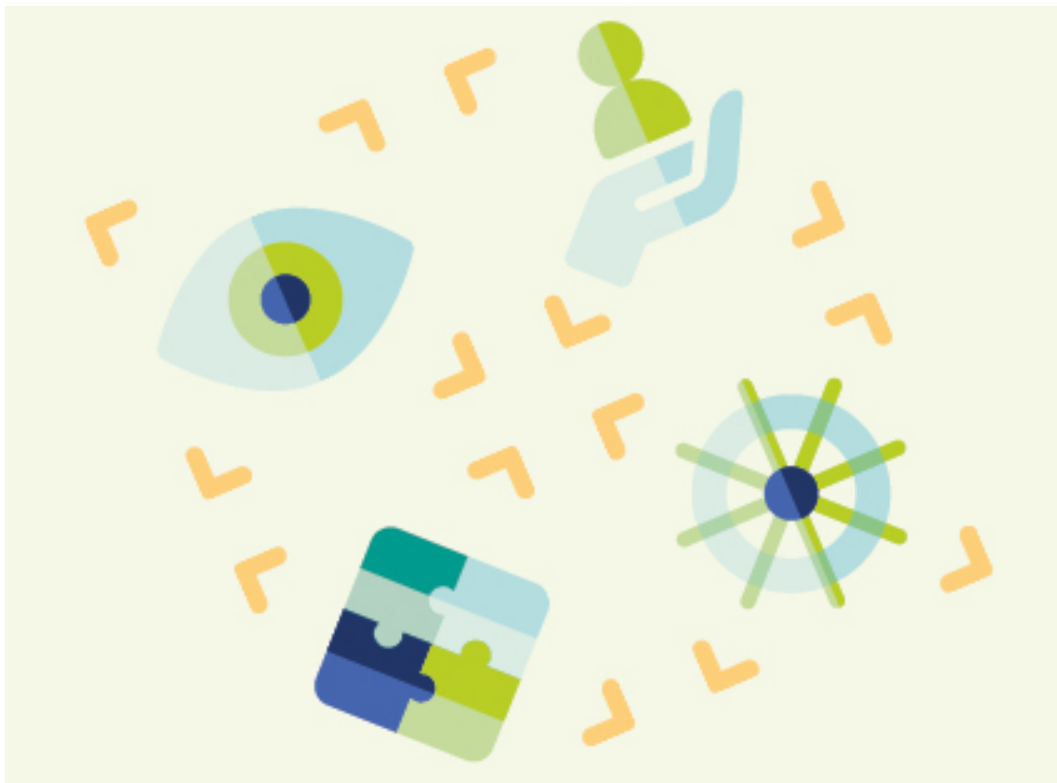




Kwaliteitsbeleid 2025-2029

Onderwijskwaliteit Volant



Datum: 30-01-2026

Auteur: Petra Duits

Status: definitief

Versie: 1.0



1	Inleiding.....	4
2	Definitie van onderwijskwaliteit en kwaliteitszorg.....	4
3	Visie op kwaliteitszorg en kwaliteitsbeleid.....	5
4	Reikwijdte van ons kwaliteitsbeleid.....	6
5	Kaders voor ons kwaliteitsbeleid	6
6	Visie op gebruik van data en instrumenten	7
6.1	Rol van data	7
6.2	Gebruik van instrumenten	7
7	Ambitie op kwaliteitszorg (periode 2025-2029).....	9
8	Huidige inrichting	10
8.1	Sturing, toezicht en verantwoording.....	10
8.1.1	Governance en organisatie	10
8.1.2	Sturing en toezicht vs verantwoording	12
8.1.3	Kwaliteitsagenda	12
8.1.4	Overlegstructuur in lijn met de kwaliteitsagenda	13
8.2	Kwaliteitscultuur en kwaliteitszorg	15
8.2.1	Randvoorwaarden kwaliteitscultuur	16
8.2.2	Leren en ontwikkelen in teamverband.....	17
8.2.3	Leren van leerlingen en ouders.....	17
8.2.4	Werkbezoeken en audits (interne en externe).....	18
8.2.5	Samenwerkingen.....	18
9	Planning komende jaren	19
	Bijlagen	21
	Bijlage I: Jaarplanning	23
	Bijlage II: Overzicht van instrumenten	28
	Bijlage III: Planning afname tevredenheidsonderzoeken en docenten-enquêtes....	29



1 Inleiding

De naam Volant betekent letterlijk ‘stuur’ en symboliseert richting geven en in beweging zijn. Dit is precies waar Volant, samen met de aangesloten scholen, voor staat: richting geven aan het eigen leer- en werkproces en gezamenlijk blijven ontwikkelen met het oog op de toekomst. Waardenvol onderwijs vormt het hart van onze stichting. Hieraan geven wij invulling vanuit vier kernwaarden: toekomstgericht, maatschappelijk betrokken, samen werken en eigen regie.

Onderwijskwaliteit staat centraal in alles wat wij doen. Wij hanteren hierbij een brede opvatting van kwaliteit, die onder meer omvat:

- Hoogwaardig onderwijs;
- Tevredenheid onder medewerkers, leerlingen, ouders en externe stakeholders;
- Professioneel ingerichte en uitgevoerde primaire en ondersteunende processen, ondersteund door ons integrale kwaliteitszorgsysteem.

Als stichting streven wij ernaar dat al onze scholen onderwijs bieden dat leerlingen uitdaagt, ondersteunt en voorbereidt op hun toekomst in een snel veranderende samenleving. Dit doen wij vanuit gedeelde waarden én met respect voor de eigenheid van elke school.

In dit kwaliteitsbeleid beschrijven wij wat Volant verstaat onder onderwijskwaliteit en hoe wij daar systematisch aan werken. We sluiten daarbij aan op het toezichtkader van de Inspectie van het Onderwijs, en leggen eigen accenten op basis van onze visie en ambities.

Elke school heeft haar eigen context en profiel. Dit beleid biedt daarom heldere kaders én ruimte voor scholen om op een bij hen passende wijze te werken aan continue kwaliteitsontwikkeling.

Jaarlijks evalueren wij de uitvoering van dit beleid en formuleren we kwaliteitsdoelen in het jaarplan van Volant. De scholen vertalen deze doelen naar hun eigen jaarplannen en werken zo doelgericht en concreet aan het versterken van hun onderwijskwaliteit.

2 Definitie van onderwijskwaliteit en kwaliteitszorg

Voor Volant betekent onderwijskwaliteit in de kern: adequaat inspelen op de onderwijs- en ontwikkelbehoeften van onze leerlingen, zodat zij zich optimaal kunnen ontwikkelen en presteren. Alle activiteiten die bijdragen aan het definiëren, bewaken, verbeteren en verantwoorden van deze kwaliteit vallen onder onze kwaliteitszorg.

Wij spreken van kwaliteit wanneer onze scholen hun doelen behalen – minimaal op het niveau van de gestelde normen – én dit leidt tot tevredenheid bij betrokkenen.



3 Visie op kwaliteitszorg en kwaliteitsbeleid

Wij zien kwaliteitszorg als een strategisch en cyclisch proces dat nauw verbonden is met onze ambitie: ieder kind optimale ontwikkelingskansen bieden. Het kwaliteitsbeleid is geen optelsom van losse maatregelen, maar een samenhangende aanpak om koers te houden, te evalueren en doelgericht te verbeteren.



Kwaliteit ontstaat in de praktijk – in de klas, binnen teams en in samenwerking met ouders en partners – en wordt duurzaam wanneer zij wordt ondersteund door professioneel beleid en leiderschap. Onze kwaliteitszorg is er dan ook op gericht om structureel en planmatig te werken aan verbetering en borging van het onderwijs.

Wij realiseren kwaliteit wanneer leerlingen zich aantoonbaar ontwikkelen, medewerkers met professionaliteit en voldoening werken en toezichthoudende partijen zoals de Raad van Toezicht en de Inspectie de kwaliteit herkennen en erkennen.

4 Reikwijdte van ons kwaliteitsbeleid

Het effect van ons kwaliteitsbeleid moet merkbaar zijn in de klas, in de interactie tussen docent en leerling, en in de ontwikkeling die leerlingen doormaken. Daarom kijken we naar meer dan onderwijsresultaten: ook ondersteunende processen en randvoorwaarden zijn van invloed op kwaliteit.

Daarbij geldt:

- Onderwijskwaliteit is een gedeelde verantwoordelijkheid van alle medewerkers: onderwijzend personeel, ondersteunend personeel, schoolleiding en bestuur.
- Kwaliteitsbeleid is integraal: het beslaat alle beleidsterreinen binnen Volant.

5 Kaders voor ons kwaliteitsbeleid

Het toezichtkader van de Inspectie vormt een belangrijk fundament. We hanteren de kwaliteitsgebieden en standaarden van de Inspectie actief als referentiekader voor ontwikkeling en verbetering. Centrale vragen daarbij zijn: krijgen leerlingen goed onderwijs? Leren zij voldoende? Wat is onze toegevoegde waarde? Ervaren zij een veilige en stimulerende leeromgeving?

Tegelijkertijd leggen wij eigen accenten, gebaseerd op onze missie en kernwaarden, zoals uitgewerkt in het strategisch beleidsplan. Deze ambities overstijgen de wettelijke vereisten en geven richting aan ons handelen.

Wij leggen onze resultaten systematisch naast zowel wettelijke normen als eigen ambities. Transparantie en verantwoording zijn hierbij uitgangspunt.

Volant committeert zich daarnaast aan de afspraken binnen het samenwerkingsverband voor passend onderwijs en voortgezet onderwijs in de regio, met als doel om leerlingen passende ondersteuning te bieden voor een succesvolle ontwikkeling.



6 Visie op gebruik van data en instrumenten

6.1 Rol van data

Om doelgericht te kunnen werken aan onderwijskwaliteit, analyseren en evalueren wij systematisch de behaalde resultaten. Daarbij maken we gebruik van feitelijke en betrouwbare gegevens, zoals opbrengstgegevens, informatie over pedagogisch-didactisch handelen van docenten, en de tevredenheid van onze belangrijke stakeholders.

Deze data vormen een belangrijke basis voor reflectie en dialoog. Door gegevens zorgvuldig te interpreteren, bieden ze houvast voor het voeren van professionele (collegiale) gesprekken, het formuleren van gerichte verbeterdoelen en het tijdig signaleren van benodigde interventies ter versterking van de onderwijskwaliteit.

Tegelijkertijd zijn we ons bewust van de contextuele factoren die de opbrengsten beïnvloeden. Cijfers staan voor ons nooit op zichzelf, maar worden altijd gezien in relatie tot de kenmerken van onze leerlingenpopulatie, de kwaliteiten en achtergrond van het team, en de ontwikkelingsfase en context van de school.

Hoewel data richtinggevend kunnen zijn, geloven wij dat duurzame kwaliteitsverbetering uiteindelijk ontstaat in de praktijk – door de interactie tussen medewerkers en leerlingen, tussen collega's onderling, en tussen de medewerker en diens professionele reflectie. Daarom investeren wij nadrukkelijk in een professionele leercultuur, waarin veiligheid, vertrouwen, feedback en gezamenlijke groei centraal staan. Alleen in een dergelijke cultuur kan men leren mét en van elkaar.

6.2 Gebruik van instrumenten

Binnen Volant beschouwen wij het gebruik van instrumenten en programma's als een waardevol hulpmiddel om onderwijsresultaten te meten, te monitoren en te analyseren. Waar mogelijk kiezen wij voor meetinstrumenten die het mogelijk maken om onze prestaties te vergelijken met landelijke normen, andere scholen of onze eigen ambities.

We maken daarbij onder andere gebruik van systemen zoals Magister (MMP), Diataal en de onderwijsresultaten van de Inspectie van het Onderwijs. Deze leveren ons objectieve, kwantitatieve data op over leerprestaties, voortgang en onderwijs-effectiviteit.

Tegelijkertijd hechten we grote waarde aan meer kwalitatieve, ofwel “zachtere”, opbrengsten. Deze halen we op via bijvoorbeeld tevredenheidsonderzoeken (afgenomen in Kwaliteitscholen), docenten-enquêtes en gesprekken met leerlingen, ouders en medewerkers. Ook signalen uit het dagelijkse schoolleven en de professionele intuïtie van onze medewerkers spelen een belangrijke rol bij het duiden van ontwikkelingen en het herkennen van trends.



Wij geloven in de kracht van de combinatie: door zowel harde als zachte gegevens te analyseren, verkrijgen we een rijk en genuanceerd beeld van onze onderwijskwaliteit. Deze gecombineerde analyses vormen vervolgens de basis voor onderbouwde keuzes ten aanzien van mogelijke verbeterinterventies, afgestemd op de specifieke context en behoeften van onze scholen.

Een volledig overzicht van de gebruikte instrumenten is te vinden in Bijlage II.



7 Ambitie op kwaliteitszorg (periode 2025-2029)

Op dit moment bevindt Volant zich in de eerst/tweede fase van de ontwikkelfasen van kwaliteitszorg, zie tabel 1: de scholen binnen de stichting verzamelen en analyseren informatie, op sommige terreinen is dit al systematisch gericht op verantwoording over en analyse van de geleverde kwaliteit. Uiteindelijk willen we bereiken dat reflectie en kwaliteitsbevordering een cruciaal onderdeel is van elk proces binnen de school, we willen dus in fase 4 komen.

Fase	Naam	Uitleg
1	Kwaliteitsactiviteiten	De school verzamelt en analyseert informatie incidenteel.
2	Kwaliteitszorg	De school verzamelt systematisch informatie, gericht op verantwoording over en analyse van de geleverde kwaliteit.
3	Kwaliteitsbeleid	De school verzamelt systematisch informatie, gericht op het benoemen van de toekomst van de school.
4	Strategisch	Kwaliteit is een cruciaal onderdeel van elk proces binnen de school. De schoolleiding stimuleert een onderzoekende houding bij medewerkers, die met grote regelmaat de kwaliteit van hun eigen activiteiten analyseren. De school gaat actief in gesprek met stakeholders en betreft hen bij de kwaliteit van het onderwijs.

TABEL 1. ONTWIKKELFASEN KWALITEITSZORG

Om deze ontwikkeling te realiseren, hanteren we de volgende uitgangspunten:

- We baseren ons op wat bewezen effectief is en maken actief gebruik van actuele inzichten.
- We investeren doelgericht in de professionele groei en ontwikkeling van onze medewerkers.
- We voeren een continue dialoog om samen te leren en waar nodig bij te sturen – met oog voor wat goed gaat en aandacht voor groei.
- We zien onze stakeholders als waardevolle partners en betrekken hen actief bij de ontwikkeling van ons onderwijs.



Kwaliteitscultuur en professionele leergemeenschap

Bij Volant geloven we dat iedereen binnen onze stichting een rol speelt in het leren en groeien van onze leerlingen. Natuurlijk staan onze docenten en onderwijsondersteunende collega's daarin centraal: zij zijn de experts in hun vak en maken elke dag het verschil in de klas en daarbuiten. Daarom vinden we het belangrijk dat zij de ruimte krijgen om zich te blijven ontwikkelen. De schoolleiding ondersteunt dit actief, zodat leren en professionaliseren echt onderdeel wordt van het dagelijks werk.

Maar leren doen we niet alleen. Juist het samen leren maakt ons sterker. We investeren in een professionele cultuur waarin samenwerken, reflecteren en gericht werken aan resultaten vanzelfsprekend is. In die cultuur durven we elkaar vragen te stellen, geven we opbouwende feedback en bespreken we leerpunten open en eerlijk. Zo werken we samen aan verbetering en zorgen we voor een veilige, stimulerende omgeving – voor onze leerlingen én voor onszelf.

De komende jaren ontwikkelen we kwaliteitszorg en een professionele leergemeenschap in samenhang. Beide versterken elkaar en vormen de basis voor duurzaam onderwijs van hoge kwaliteit.

8 Huidige inrichting

In dit hoofdstuk leggen we uit hoe we bij Volant de kwaliteitszorg hebben ingericht. We kijken daarbij op twee manieren naar kwaliteit. Aan de ene kant werken we horizontaal: we richten ons op het versterken van een cultuur waarin collega's samen leren, zich ontwikkelen en elkaar helpen om het onderwijs steeds beter te maken. Aan de andere kant is er een verticale lijn: die gaat over sturing, toezicht en verantwoording – bijvoorbeeld richting bestuur, inspectie en andere betrokkenen.

Deze twee lijnen vullen elkaar aan. Samen zorgen ze ervoor dat we goed zicht houden op de kwaliteit van ons onderwijs, dat we gericht kunnen verbeteren en dat we gemaakte afspraken ook echt borgen. In de volgende paragrafen gaan we dieper in op hoe we dit in de praktijk aanpakken.

8.1 Sturing, toezicht en verantwoording

8.1.1 Governance en organisatie

Bij Volant hebben we de manier waarop we besturen en toezicht houden zorgvuldig geregeld. In onze statuten en reglementen staat duidelijk beschreven wie waarvoor verantwoordelijk is. Zo is er een heldere scheiding tussen het bestuur, dat de dagelijkse leiding heeft, en de Raad van Toezicht, die controleert en adviseert.

De Raad van Toezicht werkt volgens een vastgesteld kader en bestaat uit mensen met verschillende expertises, zoals financiën, personeel en onderwijs. Dat zorgt ervoor dat we vanuit meerdere invalshoeken naar onze organisatie kunnen kijken.



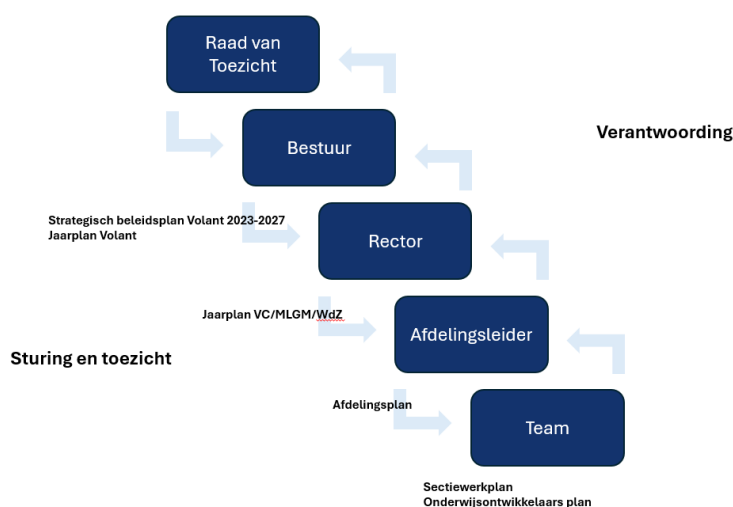
Ook medezeggenschap vinden wij belangrijk. Via de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad (GMR) en de medezeggenschapsraden (MR) op de scholen zijn medewerkers, ouders en – waar van toepassing – leerlingen betrokken bij de beleidsvorming. Zij oefenen daarbij de advies- en instemmingsrechten uit zoals vastgelegd in de Wet medezeggenschap op scholen (WMS). De inrichting, bevoegdheden en werkwijze van de raden zijn vastgelegd in de (gemeenschappelijke) medezeggenschapsreglementen. Daarnaast zijn er ouderraden, leerlingenraden en overleggen met klassenvertegenwoordigers.

Tot slot stemmen we onze organisatiestructuur en kwaliteitszorg goed op elkaar af. Zo zorgen we ervoor dat alles wat we doen bijdraagt aan het verbeteren van ons onderwijs.



8.1.2 Sturing en toezicht vs verantwoording

Onze kwaliteitszorgsysteem is volgens onderstaand schema ingericht. Hierin volgen planning en control elkaar op verschillende niveaus op.



FIGUUR 2. INRICHTING VAN DE VERTICALE KWALITEITSZORG

Bij Volant vormt het meerjarig beleidsplan, samen met het inspectiekader, het inhoudelijke vertrekpunt voor onze planning. Jaarplannen op stichtings- en schoolniveau sluiten hierop aan en helpen ons om onze missie en strategische doelen stap voor stap te realiseren. Zo bouwen we aan een stevige basis voor kwaliteitsborging.

Op schoolniveau worden de doelen uit het jaarplan verder uitgewerkt:

- binnen afdelingen,
- in secties (gericht op het waarborgen van onderwijsresultaten),
- en binnen het passend onderwijs (gericht op goede begeleiding voor elke leerling).

De uitvoering van deze plannen wordt actief gemonitord. Ze komen terug in voortgangsgesprekken en de voortgang wordt op alle niveaus helder en transparant verantwoord. Jaarlijkse evaluaties vormen het startpunt voor het bijstellen en verbeteren van de plannen. Zo blijven we cyclisch werken aan duurzame onderwijskwaliteit.

8.1.3 Kwaliteitsagenda

Voor de beleidsterreinen HR, financiën en facilitair zijn er vaste momenten waarop we plannen maken, uitvoeren, evalueren en bijstellen. Deze PDCA-cyclus (Plan-Do-Check-Act) is opgenomen in de jaarplannen van de betreffende afdelingen. Alle



planningen komen samen in de plan- en controlcyclus van het bestuursbureau. Hoewel deze onderdelen belangrijk zijn voor de organisatie, vallen ze buiten de scope van dit beleidsstuk en de bijbehorende kwaliteitsagenda.

De kwaliteitsagenda die we hier beschrijven, richt zich specifiek op de onderwijskwaliteit. Ook daarin volgen we een logische cyclus: we maken plannen, voeren ze uit, volgen de voortgang, evalueren de resultaten en stellen bij waar nodig. Deze agenda is daarmee een praktische leidraad voor het verbeteren van ons onderwijs.

De uitvoering van de kwaliteitsagenda (zie bijlage I) is verdeeld over verschillende onderdelen van de organisatie. De bijbehorende rapportages – met data en analyses – worden gedeeld en besproken in het CMT van de stichting en in de MT's van de scholen. Afhankelijk van het onderwerp worden ze ook besproken in de onderwijsteams, de (gemeenschappelijke) medezeggenschapsraad en/of de Raad van Toezicht.

Voorbeelden van zulke rapportages zijn:

- (Previews) kwaliteitskaarten, gebaseerd op prognoses waar leerlingen volgend schooljaar zullen zitten;
- Analyses van examenresultaten;
- Inzicht in onderwijstijd;
- Doorstroom-, instroom-, uitstroom- en afstroomgegevens van leerlingen;
- Resultaten tevredenheidsonderzoeken leerlingen, ouders en medewerkers.

De jaaragenda's van de scholen, de agenda's van de bestuurder en de MT's en de kwaliteitsagenda van Volant zijn zoveel mogelijk op elkaar afgestemd, zodat samenhang en continuïteit in de kwaliteitszorg geborgd zijn.

Voorbeelden van onderwerpen die worden afgestemd zijn:

- Data invullen prognoses i.c.m. opstellen previews kwaliteitskaarten;
- Afname tevredenheidsonderzoeken en docentenenquête's i.c.m. beoordeling nieuwe medewerkers;
- Examenresultaten bespreken i.c.m. team- en sectieplan op de scholen.

De beleidsadviseur onderwijskwaliteit bewaakt de voortgang van de onderwijs kwaliteitsagenda en stuurt bij waar nodig. Jaarlijks wordt de kwaliteitsagenda geëvalueerd en – als onderdeel van het kwaliteitsbeleid – geactualiseerd. In het proces van verdere ontwikkeling van de stichting, wordt bovendien steeds gekeken welke verantwoordelijkheden centraal of decentraal belegd moeten worden.

8.1.4 Overlegstructuur in lijn met de kwaliteitsagenda

Door de kwaliteitsagenda te volgen, houden we zicht op de voortgang van (jaar)plannen. In meerdere overleggen (zie onderstaand schema) worden analyses gedeeld en voeren we de dialoog. Hierbij gaat het zowel om verantwoording over de geleverde kwaliteit als om het verkrijgen van (nieuwe) inzichten in te ondernemen stappen.



Concreet is de overlegstructuur als volgt ingericht:

Raad van Toezicht	• De verantwoording van het bestuur naar de RvT gebeurt periodiek en in overeenstemming met een vastgestelde toezichtagenda. Bij elke vergadering vindt verdieping plaats op een thema uit de meerjarenagenda. • De RvT spreekt minimaal eenmaal per jaar met de GMR.
Bestuurder Volant	• De bestuurder heeft wekelijks een overleg met de (con)rectoren van de scholen binnen Volant in het CMT; Analyses en stand van zaken op de verschillende beleidsterreinen, kwaliteitsstandaarden en interventies worden daar besproken, evenals de voortgang op strategische doelen en jaardoelen. Onderwijskwaliteit staat met regelmaat op de agenda. • 3 per jaar vindt een kwaliteits-/resultaatgesprek plaats tussen de bestuurder en de individuele rectoren van de scholen. Aan de hand van een vooraf vastgestelde kwaliteitsagenda's komen aan de orde: de voortgang in de realisatie van jaardoelen, kwaliteitsanalyses, interventies en belangrijke (onderwijs)ontwikkelingen. • De bestuurder heeft minimaal 6 per jaar overleg met de GMR en, waar nodig, tussentijds contact met de voorzitter. • De bestuurder legt minimaal eenmaal per jaar samen met de beleidsadviseur onderwijskwaliteit een werkbezoek af op de verschillende scholen binnen de stichting.
Rector	• Wekelijks vindt een MT-overleg plaats gericht op de uitvoering van beleid en de resultaten hiervan. Vanuit de vergaderingen worden actie- en besluitenlijsten opgesteld om de uitvoering te bewaken. • Minimaal 2 per jaar vindt een kwaliteitsgesprek plaats tussen de rector van de school en individuele afdelingsleiders. De voortgang in het realiseren van doelen voor de afdeling en de toegewezen portefeuilles worden besproken, evenals analyses over resultaten, examenuitslagen en tevredenheidsmetingen. • De rector heeft minimaal 6 per jaar overleg met de MR en, waar nodig, tussentijds contact met de voorzitter. • Periodiek voert de schoolleiding overleg met het zorgteam over de voortgang in de leerlingbegeleiding en over signalen vanuit de afdeling. Jaarlijks wordt de



	ingezette ondersteuning geëvalueerd en worden nieuwe jaardoelen opgesteld.
Afdelingsleider	• Tweemaal per jaar vindt een gesprek plaats tussen afdelingsleider en sectieleider over o.a. sectiewerkplan, analyses van examenresultaten en periode resultaten. • Afdelingsleider en leerlingcoördinator/leerjaarcoördinator spreken elkaar op regelmatige basis om leerling gerelateerde zaken en zaken in de afdeling/leerjaar te bespreken. • Minimaal 6 per jaar vinden teambijeenkomsten plaats waarin o.a. het pedagogisch klimaat in de klas en de onderwijskwaliteit op de agenda staat. • De afdelingsleider voert jaarlijks volgens het beleid gesprekkencyclus met iedere medewerker een voortgangs-/ontwikkelgesprek. De medewerker formuleert persoonlijke ontwikkeldoelen en gemaakt afspraken worden vastgelegd in het personeelsdossier. Startende docenten krijgen een functionerings- en een beoordelingsgesprek. Hierin worden lesobservaties en de mening van de vakgroep meegenomen. Waar nodig en/of gewenst, kan een docentencoach worden ingezet.
Leerling/leerjaar-coördinator	• Iedere twee/drie weken zit de leerling/leerjaarcoördinator met zijn mentoren om leerlingzaken te bespreken, waaronder leerlinggedrag, contacten met ouders, de voortgang, het welzijn, de leerlingbegeleiding en het verzuim. Ook de invulling en uitvoering van de mentorlessen wordt besproken.
Sectie	• Jaarlijks vindt evaluatie en aanpassing van sectieplannen en PTA's plaats door de sectie.

8.2 Kwaliteitscultuur en kwaliteitszorg

De kwaliteit van ons onderwijs wordt in belangrijke mate bepaald door de kwaliteit van onze medewerkers. We zetten ons daarom in voor het aantrekken van vakbekwaam en gemotiveerd personeel. Na indiensttreding bieden we medewerkers actief ruimte voor persoonlijke groei. Elke medewerker die in dienst komt volgt een meerjarig inductieprogramma en krijgt een coach toegewezen die hij/zij periodiek spreekt. Zo investeren we in een professionele cultuur waarin we samen leren, van elkaar leren, werken vanuit een gedeelde richting en streven naar voortdurende verbetering. Daarbij is er ook ruimte om onderweg fouten te maken en



hiervan te leren. Via ons personeelsbeleid geven we gericht vorm aan deze kwaliteitscultuur.

8.2.1 Randvoorwaarden kwaliteitscultuur

Functiebouwwerk

Duidelijkheid over wie wat doet is belangrijk voor een sterke kwaliteitscultuur. Als iedereen weet wat zijn of haar rol is, kunnen we beter samenwerken, elkaar aanspreken waar nodig en op een prettige manier feedback geven. Dat draagt bij aan een professionele werkomgeving waarin we samen leren en verbeteren.

Binnen Volant hebben we de verdeling van taken, rollen en verantwoordelijkheden vastgelegd in het Managementstatuut Volant. Dit zorgt ervoor dat iedereen weet waar hij of zij aan toe is en dat we als organisatie goed kunnen functioneren.

Bevoegd, bekwaam en aanwezig

Binnen Volant houden de bestuurder en schoolleiding goed zicht op de inzetbaarheid, bevoegdheid en bekwaamheid van het personeel. Werving, selectie en indiensttreding verlopen volgens duidelijke en zorgvuldige procedures. Voordat iemand in dienst komt, wordt altijd een geldige Verklaring Omtrent het Gedrag (VOG) aangeleverd.

Voor docenten in opleiding maken we scholingsafspraken die worden vastgelegd en opgenomen in het personeelsdossier. Via de gesprekkencyclus volgen we de voortgang. Als blijkt dat gemaakte afspraken niet worden nagekomen binnen de afgesproken termijn, gaan we – als dat nodig is – het gesprek aan over beëindiging van het dienstverband.

Ook ziekteverzuim houden we goed in de gaten. Wanneer het nodig is, voeren we gesprekken om samen te zoeken naar passende oplossingen. Signalen en trends rondom verzuim worden besproken in het (Centraal) Managementteam, zodat we tijdig kunnen bijsturen en ondersteuning kunnen bieden waar dat nodig is.

Scholingsbeleid

Nieuwe docenten krijgen bij Volant een goede start. Ze volgen een inductieprogramma en krijgen individuele coaching die aansluit bij het onderwijssysteem van de school. In de eerste jaren van hun aanstelling krijgen ze een vaste coach toegewezen. Die komt ook in de les kijken en voert regelmatig gesprekken – zowel één-op-één als in groepsverband met andere starters. Zo zorgen we ervoor dat nieuwe collega's zich snel thuis voelen en professioneel kunnen groeien.

We moedigen alle medewerkers aan om zich te blijven ontwikkelen. Iedereen heeft een persoonlijk ontwikkelbudget dat jaarlijks ingezet kan worden voor scholing of verdieping. Daarnaast kunnen medewerkers trainingen volgen via de Volant Academie. Deze academie wordt gecoördineerd door docenten van verschillende



scholen binnen de stichting. Zij stellen het scholingsaanbod samen op basis van de wensen van onderwijzend en onderwijsondersteunend personeel én van de MT's.

8.2.2 Leren en ontwikkelen in teamverband

Naast de overlegstructuur gericht op planning en control (paragraaf 8.1.4), hebben we ook een overlegstructuur ingericht die draait om het collegiale gesprek. Daarmee willen we de kwaliteitscultuur binnen onze scholen verder versterken. Deze overlegmomenten zijn opgenomen in de jaarkalender van elke school. Gedurende het jaar vinden er op een vaste vergadermiddag gesprekken plaats binnen de teams en/of secties en/of tussen collega's die aan een bepaalde klas of leerjaar lesgeven.

Leren in teams

In de teams vinden verschillende overleggen plaats:

- Periodiek vindt een teamvergadering plaats. Naast organisatorische punten komen belangrijke ontwikkelingen van de afdeling of de school aan de orde. Hier worden ook belangrijke uitkomsten uit analyses behandeld en wordt input voor beleid vanuit de teams opgehaald. Ook is een belangrijk thema het pedagogisch klimaat in de klas.
- Leerlingbespreking en -begeleiding: Per periode komen docenten bij elkaar om klassen-, voortgangs- en rapportbesprekingen te houden waarbij de ontwikkeling van leerlingen besproken wordt.

Volantdagen

Volant beschikt sinds enkele jaren over een Volant Academy zoals eerder vermeld. Via deze Academy is het mogelijk om trainingen en workshops te volgen gericht op onderwijs en persoonlijke ontwikkeling. Eenmaal per jaar is er een centraal georganiseerde dag en driemaal per jaar een middag waarop heel Volant bij elkaar komt: met en van elkaar leren staat dan centraal.

Ontwikkeldagen

Per schooljaar zijn er vijf ontwikkeldagen, gericht op onderwijsontwikkeling. De dagen worden, in aansluiting op het jaarplan, deels gebruikt voor (bij)scholing. Ook bieden de studiedagen ruimte om binnen het team en/of de sectie met een thema aan de slag te gaan.

Intervisie

Op meerdere manier stimuleren we dat collega's van elkaar leren via o.a. intervisie. Zo organiseren we binnen de teams intervisie en is dit ook in het inductieprogramma opgenomen.

8.2.3 Leren van leerlingen en ouders

We vinden het belangrijk om goed contact te houden met onze leerlingen en ouders, en hun feedback serieus te nemen. Daarom organiseren we regelmatig bijeenkomsten met klassenvertegenwoordigers, waarin we luisteren naar wat er



speelt en samen nadenken over verbeteringen. Leerlingen geven ook feedback op het onderwijs en lessen, o.a. via docentenenquête's en via de leerlingenraden.

Ook met ouders onderhouden we actief contact. We werken samen met de ouderraad en organiseren themabijeenkomsten over onderwerpen die ouders belangrijk vinden. Daarnaast nodigen we ouders uit voor ouderpanels, waarin we met elkaar in gesprek gaan over het onderwijs en de schoolorganisatie.

Op deze manier zorgen we ervoor dat de stem van leerlingen en ouders echt meetelt in hoe we ons onderwijs vormgeven en verbeteren.

8.2.4 Werkbezoeken en audits (interne en externe)

In het schooljaar 2024-2025 zijn we gestart met werkbezoeken aan de scholen binnen Volant. De bestuurder en de beleidsadviseur onderwijskwaliteit brengen deze bezoeken, waarbij steeds één thema centraal staat. Tijdens de werkbezoeken worden lessen bezocht en gaan we in gesprek met leerlingen en medewerkers, waaronder OOP, docenten en de MT's. Zo krijgen we een goed beeld van wat er speelt op school en waar kansen liggen om het onderwijs verder te versterken.

Ook de komende jaren blijven we deze werkbezoeken organiseren. Waar mogelijk doen we dat vaker. Soms bereiden scholen zich voor met een interne zelfevaluatie, waarbij de schoolleiding zelf een bepaald onderdeel van het onderwijs of de organisatie onder de loep neemt.

Daarnaast onderzoeken we of we kunnen aansluiten bij een netwerk van scholen waarin ook externe audits plaatsvinden. Elke locatie komt dan op een vast moment aan bod, waarbij interne en externe audits elkaar afwisselen.

Externe audits zijn toetsend van aard: ze gebruiken het inspectiekader als uitgangspunt. Interne audits zijn juist waardierend: ze sluiten aan bij een thema uit het schoolplan of jaarplan en houden rekening met de ontwikkelfase van de school. De rapportages met aanbevelingen die hieruit voortkomen, helpen ons bij het formuleren of bijstellen van doelen en leveren waardevolle input voor bijvoorbeeld een nieuwe schoolplan.

8.2.5 Samenwerkingen

We werken o.a. samen met het Samenwerkingsverband Qinas, besturenoverleg, we zijn lid van VMBO-platform en internationalisering won.



9 Planning komende jaren

Om de komende jaren toe te groeien naar fase 4 van het kwaliteitszorgsysteem is voor de komende jaren de volgende planning uitgezet:

Schooljaar	Activiteiten
2025-2026	Plannen (opstellen/bijstellen, tussentijds evalueren, eindejaarsevaluatie) per school op orde • Jaarplan • Afdelingsplan / teamplan • Sectieplan Werkbezoeken uitbreiden (meer dan één werkbezoek per school). Verbeterplannen per onderwijsindicator per school als onderwijsindicatoren onder norm (zowel éénjaars- als driejaarsgemiddelde) en percentielen examenresultaten onder 25%). Terugdringen verzuim van leerlingen staat hoog op de agenda. Schoolleiding geeft het voorbeeld: feedback geven aan elkaar, hoe gaan we om met elkaar. Stimuleren van samen leren in het team • Start intervisie omdat we van elkaar willen leren • Pedagogisch/didactisch klimaat samen definiëren in de teams • Start systematische analyses leergedrag in teamverband Ouder- en leerling betrokkenheid: inventariseren en initiëren. DIATAAL decentraal uitvoeren, centraal analyseren.
2026-2027	Starten met interne zelfevaluatie voorafgaand aan werkbezoek op de scholen. Deelname aan extern audit netwerk. Stimuleren van samen leren in het team • Intervisie door al het OP minimaal 2x per jaar • Teams gaan zelf initiatief nemen om kwaliteit te bespreken en acties te definiëren • 1x per maand staat analyses leergedrag waaronder o.a. gedrag in de klas, verzuim van leerlingen op de team agenda • Klassenbesprekingen. Leerling- en ouderbetrokkenheid: structureel gesprekken met leerlingenraad, klassenvertegenwoordigers, ouderraad en ouderpanels. Tevredenheidsonderzoek ook onder niet schoolgebonden medewerkers.
2027-2028	Structureel zelfevaluatie voorafgaand aan werkbezoek. Onderling werkbezoeken afleggen tussen de scholen.



	Teams zien in dat kwaliteit van iedere medewerker in de school is.
2028-2029	Cyclisch: zelfevaluatie - interne audit - externe audit Kwaliteit is van ons allemaal



Bijlagen

De volgende bijlagen zijn opgenomen:

Bijlage I : Planning & Control

Bijlage II : Overzicht van instrumenten

Bijlage III : Planning afname tevredenheidsonderzoeken en docenten-enquêtes





Bijlage I:

PLANNING & CONTROL

centraal

Onderdeel	aug	sep	okt	nov	dec	jan	feb	mrt	apr	mei	jun	jul
PLANNEN / REGLEMENTEN / VERSLAGLEGGING												
A3 jaarplan	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•
Vensters/scholen op de kaart	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•
KWALITEITSGESPREKKEN												
RVT - commissie OK	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•
Kwaliteits-/resultaatgesprekken rector - bestuurder	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•
Kwaliteitsjaarplan	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•
Kaderbief	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•
kwaliteitsgesprek examensecretaris - bestuurder	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•
kwaliteitsgesprek passendonderwijs - bestuurder	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•
TEVREDENHEIDSONDERZOEKEN												
TVO's / docentenquêtes	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•
Analyse docentenquêtes	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•
KWALITEITSKAART												
Analyse examenresultaten	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•
(Preview) Kwaliteitskaart jaar t	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•
Preview kwaliteitskaart jaar t+1	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•



Jaarplanning



PLANNING & CONTROL

centraal

Onderdeel	aug	sep	okt	nov	dec	jan	feb	mrt	apr	mei	jun	jul
VERZUIM LEERLINGEN/PERSONEEL												
Verzuim analyse personeel	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
SUBSIDIES												
Subsidies in kaart opvolging/uitwerking/verantwoording	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●



PLANNING & CONTROL

decentraal

Onderdeel	aug	sep	okt	nov	dec	jan	feb	mrt	apr	mei	jun	jul
PLANNEN/REGLEMENTEN/ VERSLAGLEGGING												
PTO/PTA	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Examenreglement naar inspectie	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Start gesprekken portefeuilles MT	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Onderwijstijd - realisatie jaar t-1/prognose jaar t	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Jaaragenda	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Opstellen / (tussentijds)evaluatie A3 jaar-, afdelings/team- sectie- & PO plan	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Schoolgids	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
LEERLINGZAKEN												
Ken je klasbespreking	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Klassenvertegenwoordigers	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Invoer cijfers P1/P2/P3/P4	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Leerling/rapportbespreking	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Warme overdracht	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Opstellen / (tussentijds)evaluatie A3 jaar-, afdelings/team- sectie- & PO plan	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Schoolgids	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●



PLANNING & CONTROL

decentraal

Onderdeel	aug	sep	okt	nov	dec	jan	feb	mrt	apr	mei	jun	jul
VERZUIMANALYSES												
personeel	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
leerlingen	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
GESPREKKENCYCLUS												
gesprekken i.k.v. gesprekkencyclus	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
PROGNOSES												
Prognoses, waar zit Iln in jaar t+1	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Definitieve invoer Zermelo	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
DIATAAL TOETSEN												
Afname en analyse diataal	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
TVO'S												
Afname TVO's, docentenenquête	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●



Bijlage II: Overzicht van instrumenten

Volant verzamelt op verschillende terreinen informatie die wordt gebruikt om de onderwijskwaliteit te analyseren, ontwikkelpunten te formuleren en verantwoording af te leggen aan o.a. de Raad van Toezicht, ouders, de gemeente en andere externe stakeholders. Daarbij maakt de school gebruik van diverse instrumenten en overlegstructuren, waaronder:

	Instrumenten	Overlegstructuur
Onderwijsproces	• Magister/MMP • Catwise • Diataal • Vragenlijsten • Kwaliteitscholen	• Leerling besprekingen • Gesprekken met ◦ leerlingenraad ◦ klassenvertegenwoordigers ◦ ouderraad ◦ ouderpanel • Gesprekkencyclus • Interne overlegstructuur: ◦ kwaliteitsgesprekken ◦ portefeuille gesprekken ◦ sectie overleg • Teamoverleg • Kwaliteitscommissie RvT
Schoolklimaat en veiligheid	• Monitor sociale veiligheid via Vensters / kwaliteitscholen • Vragenlijst GGD • Incidentenregistratie • Magister/MMP	• Gesprekken met ◦ klassenvertegenwoordigers ◦ verzuim/leerlingbegeleiding • Kwaliteitscommissie RvT
Resultaten	• Vensters • Onderwijsresultaten van IvO • Wolfanalyses • Magister/MMP	• Interne overlegstructuur: ◦ kwaliteitsgesprekken ◦ sectie overleg • Kwaliteitscommissie RvT
Personeel	• Docentenenquête • VO raad 360graden feedback	• Gesprekkencyclus
Procesbewaking alle terreinen	• Kwaliteitskalender • Jaarkalender • Schoolplan en jaarplan	



Bijlage III: Planning afname tevredenheidsonderzoeken en docenten enquêtes

TVO's	Leerlingen	Jaarlijks • februari / maart
	Docenten	Jaarlijks • februari / maart
	Medewerkers - school	Tweejaarlijks • voorjaar 2027 • voorjaar 2029 • etc.
	Medewerkers - Volant (niet school) <i>Bestuursburo, Onderwijsadministratie, Focus</i>	Tweejaarlijks • voorjaar 2027 • voorjaar 2029 • etc.
Docenten enquête (3 per leerling)		Jaarlijks • februari/maart
360 graden feedback (midden)management + bestuurder		Eigen initiatief vlak voor ontwikkelgesprek Vragenlijst VO raad