ARHC SCHOOLPLAN 2020-2024

“Wie aandacht krijgt, groeit.”

Inhoud

Voorwoord

Hoofdstuk 1: Het A. Roland Holst College

Hoofdstuk 2: Missie en visie van het A. Roland Holst College

Hoofdstuk 3: De kern van ons onderwijs

Hoofdstuk 4: Kwaliteitszorg

Hoofdstuk 5: Personeelsbeleid

Hoofdstuk 6: Ambities

Nawoord

Bijlage 1: Organisatie en beheer

Bijlage 2: Onderwijs en lessentabel

Voorwoord

Voor u ligt het schoolplan van het A. Roland Holst College in Hilversum. Het schoolplan geeft de ambitie weer voor de komende vier jaar en beschrijft het onderwijskundig beleid, het personeelsbeleid en het beleid met betrekking tot de bewaking en verbetering van de kwaliteit van het onderwijs dat we in deze vier jaar willen tot uitvoering willen brengen. Het schoolplan geeft richting aan de ambities van de school. Het is tevens een verantwoordingsdocument, zowel voor het bestuur en de overheid als voor personeel, ouders, leerlingen en externe samenwerkingspartners.

Het schoolplan wordt geconcretiseerd in het jaarplan van het ARHC. Onder dit plan hangen afdelingsplannen, waarin per schooljaar door iedere afdeling wordt uitgewerkt wat we in dat betreffende jaar willen bereiken.

Het A. Roland Holst College staat voor kansen bieden aan onze leerlingen. Dit is vertaald in onze visie:

> ***“ Natuurlijk willen wij dat onze leerling een 10 kan halen, belangrijker, vinden wij, dat onze leerling zich een 10 kan voelen”.***

Samen zijn we op weg om onze leerlingen voor te bereiden op de toekomst, zodat zij succesvol aan hun vervolgstudie kunnen beginnen. Daarvoor hebben ze niet alleen kennis, maar ook vaardigheden nodig. Voor ons is een diploma net zo belangrijk als de vaardigheden en houding die je leert op school. We willen door onze manier van werken de leerlingen voorbereiden om straks als volwassenen succesvol te zijn in de maatschappij.

En dit alles doen we vanuit onze overtuiging: ***"Wie aandacht krijgt, groeit”.***

René Karman
Rector A. Roland Holst College

Hoofdstuk 1 **Het A. Roland Holst College**

Het A. Roland Holst College (ARHC) is een school van 1250 leerlingen met een mavo, havo en vwo-afdeling. Verder is er een vernieuwende afdeling Quest voor havo / vwo en een talentklas voor leerlingen met een indicatie hoogbegaafd. De school is gehuisvest in twee gebouwen naast het Corversbos te Hilversum.

Het ARHC is onderdeel van de Gooise Scholen Federatie (GSF). Dit is een organisatie waarin acht scholen samenwerken. De GSF voert een gemeenschappelijk beleid op het gebied van personeel, financiën, faciliteiten en ICT. Iedere school heeft een eigen gezicht en geeft op eigen wijze vorm aan uitdagend en betekenisvol onderwijs. De scholen vinden elkaar in onze belofte aan de leerling:



“Wij beloven de, aan ons toevertrouwde, leerlingen dat wij er alles aan doen om elke dag beter te worden, om zo het best mogelijke onderwijs te maken, iedere dag weer.. nu en in de toekomst..
Wij streven inclusief onderwijs na en kansengelijkheid voor elk kind; wij vormen en stimuleren leerlingen om zichzelf te blijven ontwikkelen en actief bij te dragen aan maatschappelijke uitdagingen waar ons land en onze wereld voor staat.”

In het onderwijs op al deze scholen streven we naar hoge kwaliteit, brede ontwikkeling van leerlingen en maatschappelijke binding. Niet vanuit het principe van beheersing, maar vanuit vertrouwen. Binnen de GSF werken wij vanuit de principes van de verdraaide organisatie. Met elkaar willen wij ons onderwijs elke dag een beetje beter maken. Wij willen met elkaar werken vanuit een positief mensbeeld waarin vertrouwen, eigenaarschap, uitdagen, gemeenschapsvorming, vragen stellen en elkaar versterken de belangrijke uitgangspunten vormen.

Deze visie op organiseren en werken vanuit de kern (de bedoeling) heeft het ARHC doorvertaald in haar missie en visie. De afgelopen jaren is er binnen de school hard gewerkt aan een vertaling naar het onderwijs, wat heeft geleid tot een nieuw onderwijsconcept dat vanaf 2020-2021 stapsgewijs wordt geïmplementeerd. Tegelijkertijd werken wij met elkaar aan de inrichting van onze school om eigenaarschap en gemeenschapsvorming meer ruimte te geven.

Het ARHC verzorgt onderwijs op algemeen bijzondere grondslag. Het onderwijs wordt gegeven zonder onderscheid naar ras, sekse of nationaliteit en met respect voor elke godsdienst of levensovertuiging.

Hoofdstuk 2 **Missie en visie van het A. Roland Holst College**

Het A. Roland Holst College is een school die staat voor kansengelijkheid voor elk kind. Wij proberen onze leerlingen te stimuleren om het beste uit zichzelf te halen en actief bij te dragen aan de samenleving. Hierbij draait het niet direct om cijfers, maar meer nog om de ontwikkeling van onze leerlingen als mens in de maatschappij. Dit hebben wij vertaald in de volgende missie:

" Natuurlijk willen wij dat onze leerling een 10 kan halen,
belangrijker, vinden wij, dat onze leerling zich een 10 kan voelen!"

Bovenstaande missie omvat de kern van het onderwijsconcept van het ARHC en is gebaseerd op verschillende onderwijskundige theorieën van met name Paul Kirschner (*Op de schouders van reuzen*). Deze onderbouwing vinden wij belangrijk en is na te lezen in het document: onderbouwing vernieuwde onderwijsconcept. Op het ARHC delen wij de mening dat de overtuiging bij leerlingen van het eigen vermogen om een bepaalde taak met succes uit te voeren essentieel is voor leersucces. Hoe sterker dit geloof, des te eerder zal een leerling aan een taak beginnen en des te meer moeite zal hij of zij doen om de taak tot een goed einde te brengen. Het gaat dus niet om iemands daadwerkelijke, maar om de ervaren bekwaamheid, dus wat iemand denkt wel of niet te kunnen. Een leerling die zichzelf onderschat, zal minder snel een moeilijke taak uitkiezen en dus minder snel vooruitgang boeken bij het leren. Op deze manier kunnen leerlingen met dezelfde bekwaamheid heel verschillende keuzes maken, verschillende inzet laten zien en daarmee verschillende resultaten behalen. Daarmee beïnvloedt het geloof van een leerling in zichzelf het leren zelf en de motivatie. Drie belangrijke factoren die het vertrouwen van leerlingen in zichzelf vergroten:

1. Zorg voor succeservaringen bij leerlingen. Focus niet op de fouten, maar besteedt vooral aandacht aan wat er wel goed gaat. Kinderen die vertrouwen hebben in hun eigen kunnen zullen hogere doelen stellen aan zichzelf.

2. Zorg dat de aandacht ligt op het proces van leren en niet op het resultaat. Kinderen die focussen op het resultaat kiezen eerder voor makkelijk haalbare doelen en behalen daardoor een lager studiesucces.

3. Vertel leerlingen steeds weer dat zij zichzelf niet met anderen moeten vergelijken. het gaat niet om de competitie, maar om persoonlijke groei. Het geloof in eigen kunnen neemt af wanneer kinderen ervaren dat zij het slechter doen dan anderen.

Bovenstaande missie hebben wij daarom ook vertaald in de volgende kernwaarden:

" Wij op het A. Roland Holst College voelen ons betrokken bij onze leerlingen. Wij geven onze leerlingen veel persoonlijke aandacht. Wij durven onze leerlingen ruimte te bieden zich te ontplooien. Wij begeleiden onze leerlingen zo naar optimale resultaten".

Visie ARHC op burgerschap

Op het ARHC zien we het als een belangrijke taak om leerlingen goed voor te bereiden op hun rol in de maatschappij, zodat ze zich als burgers betrokken en verantwoordelijk voelen voor het functioneren van onze democratische rechtsstaat en zich tegelijkertijd bewust zijn van de begrenzingen die de gemeenschap aan individueel handelen stelt. Daarom hebben wij een expliciete visie op burgerschap met daarin aandacht voor zaken als leren samenleven en de basiswaarden van de democratische rechtsstaat en stimuleren we een actieve, onderzoekende en kritische houding.

Bij ons burgerschapsonderwijs richten we ons daarom in het bijzonder op onderstaande thema's:

1. diversiteit: leren omgaan met verschillen
2. participatie: betrokkenheid bij leef- en leeromgeving
3. omgaan met controversiële onderwerpen
4. democratische rechtsstaat: wat is democratisch handelen?
5. informatie- en onderzoeksvaardigheden

Op het ARHC bereiden we leerlingen voor op hun rol in de maatschappij. Daarom hebben we als school veel aandacht voor leren samenleven. Als school willen we leerlingen bewust maken van deze waarden. We maken leerlingen nieuwsgierig naar de wereld om hen heen. We stimuleren daarbij onderzoeksvaardigheden, zodat de leerlingen een goede basis krijgen om zich een eigen mening te vormen.

Burgerschap is onlosmakelijk verbonden met ons hele onderwijs. Daarnaast komen een aantal onderdelen expliciet bij een vak of leergebied aan de orde, bijvoorbeeld: debatteren, menings- en besluitvorming, kennismaken met religies en het ontstaan en de werking van de democratie.

Hoofdstuk 3: **De kern van ons onderwijs**

Het ARHC staat midden in een veranderende samenleving. Wanneer wij spreken over onze belofte aan de leerling zien wij het als onze opdracht om de essentie van deze veranderingen te herkennen en te vertalen naar vorm en inhoud van ons onderwijs. Het ARHC signaleert een aantal ontwikkelingen in de samenleving die volgens ons pleiten voor nieuwe vormen van onderwijs, waarbij versterking van het zelfsturend vermogen centraal staat. Dit betreft zowel de professional als de leerling.

Op de eerste plaats komen we dan bij de snelle technologische ontwikkelingen die grote gevolgen hebben. Een belangrijk gevolg van deze ontwikkeling is dat mensen een steeds grotere toegang hebben tot informatie. Mensen kunnen tegenwoordig vrijwel onbeperkt kiezen uit kennis, informatie, bronnen etc. Een goede en juiste keuze maken uit alle opties en mogelijkheden vraagt om krachtig vermogen tot zelfsturing.

De snelle technologische ontwikkelingen hangen nauw samen met de globalisering van economie en samenleving. Grenzen tussen landen en economieën vervagen. De samenleving en de wereld worden door veel mensen ervaren als onbegrensd, onvoorspelbaar en vol risico's. Dit alles wordt verder versterkt door een toegenomen individualisering binnen de samenleving. De traditionele instituties hebben steeds minder invloed en kunnen daardoor de mensen steeds minder kaders en antwoorden bieden in deze snelle en dynamische wereld.
Waar in het verleden kerk, politieke stroming en verenigingen mensen hielpen met hun keuzes en duiden van informatie, zijn deze instituten steeds minder goed in staat om mensen te ondersteunen.

De veranderingen in de samenleving doen een appèl op ieders eigen vermogen tot zelfregulatie en zelfsturing. Dit pleit dan ook voor versterking van beide competenties in het onderwijs. Leren neemt daarbij een belangrijke positie in binnen de levensloop. Grenzen tussen formeel en informeel leren vervagen. Onze leerlingen zullen zich in hun levensloop sneller en vaker aan nieuwe situaties aan moeten passen. Onderwijs zal hen hierop moeten voorbereiden, door meer nadruk op leren leren in combinatie met zelfsturing. Betere aansluiting met het vervolgonderwijs (MBO, HBO en WO) heeft daarbinnen onze speciale aandacht.

Bovenstaande ontwikkelingen hebben wij vertaald in een onderwijsconcept van het ARHC. De kern van dit onderwijsconcept bestaat uit 3 uitgangspunten:

A. Persoonlijk leren.
Leren is een persoonlijk proces, leerlingen hebben uiteenlopende talenten en ondersteuningsbehoeften. Daarom differentiëren we en creëren we bij het ARHC mogelijkheden om maatwerk te leveren, de zelfstandigheid te vergroten en elk talent aan te spreken.

B. Actieve werkhouding
Leren is een actief proces, waarin leerlingen zich met aandacht en plezier ontwikkelen op weg naar hun diploma. Daarom gebruiken we bij ARHC motiverende, activerende en uitdagende werkvormen om de leerdoelen te bereiken en stimuleren we een actieve werkhouding bij leerlingen.

C. Leren als een sociaal proces.
Leren is een sociaal proces, waarin de persoonsvorming van onze leerlingen vorm krijgt. Daarom richten we ons bij ARHC ook op vruchtbare samenwerking, groeiende verantwoordelijkheid voor de leerling, de ander en de wereld.

Deze uitgangspunten vormen de kern van ons onderwijs en ons perspectief op het best mogelijke onderwijs. Om dit te concretiseren hebben wij ons onderwijs opgebouwd aan de hand van 4 lesvormen waarin de kerndoelen van de verschillende vakken aan de orde komen.

1. Vaklessen
2. Keuzetijd
3. Projecten
4. Coaching/mentoraat

Vaklessen

Primaire kennis en leren betreft leren om met en binnen de omgeving te kunnen functioneren en te overleven. Omdat dit zo belangrijk is gaat dit leren meestal natuurlijk en makkelijk. Elk kind leert bijna uit zichzelf praten om te kunnen communiceren met zijn ouders. Het gaat vanzelf en gemotiveerd omdat het evolutionair verbonden is aan een natuurlijke behoefte van contact maken.

Maar er is ook sprake van kennis die van belang is om te kunnen functioneren in de samenleving. Dit betreft secundaire kennis. Denk hierbij aan lezen en schrijven. De kerndoelen vallen ook onder secundaire kennis. Het leren gaat hier een stuk moeizamer en vraagt meer inspanning. Leren op school kost moeite. Directe instructie door iemand die de stof al beheerst - de docent - is een goede manier om leerlingen te begeleiden bij secundair leren. Binnen de vaklessen maken wij daarom gebruik van directe instructie door vakexperts waarbij wij onze leerlingen motiveren door schools, secundair leren te verbinden aan natuurlijk, primair leren. Dat kan door lesstof te verbinden aan zaken waar leerlingen van nature al op gefocust zijn, zoals de directe leefomgeving of sociale processen.

Projecten

Schoolkennis is vaak te abstract voor leerlingen en moeilijk te vertalen naar alledaagse situaties. Dit komt doordat school en het alledaagse leven twee verschillende culturen zijn geworden met verschillende regels, waardoor leerlingen het geleerde in de ene cultuur niet zomaar kunnen toepassen in de andere. behulp van contextgebonden authentieke leeromgevingen helpen we leerlingen om deze vertaalslag te maken. Daarbij vinden wij samenwerking belangrijk. Leerlingen moeten dan immers samen op zoek naar een oplossing en hiervoor moeten ze het eens worden over wat in deze bepaalde situatie nodig is om het probleem op te lossen. Dit lijkt veel op hoe mensen in alledaagse situaties problemen oplossen en kennis opdoen. Hierdoor wordt de transfer van de op school geleerde kennis naar het gebruik in alledaagse situaties vergemakkelijkt.

Op het ARHC geven wij dit vorm in projecten. Een project is een belangrijk onderdeel van het curriculum en voldoet aan bepaalde kwaliteitscriteria waarbij bewust gewerkt wordt aan leerdoelen. In de projecten wordt zo veel mogelijk vakoverstijgend gewerkt, binnen en buiten de school. Het betreft ingeroosterde leeractiviteiten waarbij leerlingen:

a. overwegend samenwerken.
   (inter)actief bezig zijn met de lesstof, de lesstof uit de vaklessen toepassen in een bepaalde context en verbanden ervaren tussen de vakken.

b. hogere orde van denken ervaren, zoals kennis toepassen en problemen oplossen (denk hierbij ook aan de 21ste eeuwse vaardigheden).

Keuzetijd

Keuzetijd is een door de vakdocent voorbereide les voor individuele leeractiviteiten, waarbij het programma sturend is. Leerlingen kiezen zelf, in overleg met hun coach, naar welke keuzetijd les zij gaan. Als leerlingen actief betrokken worden bij hun eigen ontwikkeling, worden ze eigenaar van hun eigen leerproces: zo ontstaat eigenaarschap. Op het ARHC delen wij de opvatting dat kinderen die eigenaar zijn van hun eigen leerproces zijn, meer betrokken en gemotiveerd zijn. Het aanbod van de keuzelessen is remediërend, excellerend, verdiepend en/of verbredend.

a. Remediërend: is ter ondersteuning van een vak
b. Excellerend/verdiepend: ruimte voor uitdaging: stof op een hoger niveau verwerken
c. Verbredend: ruimte voor 'specials' (extra curriculair)

Mentoraat/coaching

Om onze leerlingen goed voor te bereiden op de samenleving en hun vervolgstudie is de ontwikkeling van het zelfsturend vermogen bij onze leerlingen van groot belang. Daarom gaan wij werken met flexibele tijd binnen ons programma. Wij geven daarmee bewust ruimte aan onze leerlingen. Om goed zelfstandig te kunnen leren moeten ze hun eigen leerproces kunnen sturen en plannen. Daarvoor hebben ze metacognitieve vaardigheden nodig: ze moeten kunnen nadenken over hun eigen leren. Metacognitieve vaardigheden zijn nodig om het leerproces te sturen. Denk hierbij aan vaardigheden als je oriënteren op een probleem, plannen van een oplossing, monitoren van voortgang en evalueren van uitkomsten. Bij keuzetijd en projecten zetten leerlingen deze vaardigheden in om hun leerdoelen en -wensen te bepalen en vervolgens te realiseren. Zelfgestuurd leren werk alleen als leerlingen hun leerproces kunnen plannen, monitoren en evalueren. Dit gaat niet vanzelf en ondersteuning van docenten is daarbij noodzakelijk. De mentor/coach zal onze leerlingen ondersteunen bij de ontwikkeling van hun zelfsturend vermogen. Elke klas heeft een mentor voor ondersteuning op het groepsdynamische proces binnen de klas en één of twee coaches voor de individuele ondersteuning.

Hoofdstuk 4: **Kwaliteitszorg**

We willen samen elke dag een beetje beter worden. Daarom spiegelen we op al de GSF scholen aan de hand van hetzelfde kijkkader: ons stelsel van kwaliteitsontwikkeling. Dat bevragen we stelselmatig: “Wat gaat goed, wat kan of moet beter?”. We doen dat zoveel mogelijk vanuit het perspectief van de leerling die het best mogelijke onderwijs van ons mag verwachten.
We weten wat we willen en waarnaar we streven, dus willen we ook weten of we de goede dingen goed hebben gedaan. Als dat niet het geval is streven we met elkaar naar verbetering en benoemen we de daartoe benodigde verbeterstappen.

Om deze vragen te kunnen beantwoorden, hebben we een kwaliteitsbeleid, om zicht te houden op de kwaliteit van de onderwijsprocessen en de verbetering daarvan. Zo kunnen we op systematische wijze nagaan of we waarmaken wat we in plannen en beleidsvoornemens beloven. Kwaliteitszorg draagt bij aan de feedback die we nodig hebben om te ontwikkelen en ons continu te verbeteren en vooral ook om die verbeteringen te borgen. Op het ARHC streven we ernaar cyclisch te werken. Daarvoor wordt de plan-do-check-act cyclus op school stelselmatig doorlopen. Het ARHC gebruikt voor de data analyse:

- Cito-volgtoetsen
- NCA analyse van de NRO
- Tevredenheidsonderzoeken
- Instroomgegevens basisschool
- Kwalitatieve gegevens naar aanleiding van collegiale visitaties GSF
- Input vanuit leerlingenraad, ouderraad en medezeggenschapsraad
- Onderwijsresultaten (toetsen, examens en meerjarenresultaten)

Bewaken ononderbroken ontwikkelingsproces leerlingen

Na iedere rapportageperiode worden de resultaten samen met afdelingsleiders op leerling- , expert- en vakniveau gemonitord en geanalyseerd. De bevindingen worden besproken met de mentoren en gebruikt bij de LOS-gesprekken. Op basis hiervan worden verbeteracties uitgezet, geïmplementeerd en geëvalueerd. Ook met de sectievoorzitters worden resultaten voor het vak gemonitord en geëvalueerd. Gespreksonderwerpen bij deze analyse zijn in ieder geval de examenresultaten en een cijferanalyse. De sectievoorzitters bespreken de resultaten binnen hun sectie om zo tot verdere kwaliteitsverbetering te komen.

In de onderbouw worden Cito Volgtoetsen (taal en rekenen) afgenomen bij de leerlingen. Op basis van de resultaten worden leerlingen met achterstanden gesignaleerd. Deze leerlingen krijgen, indien noodzakelijk, extra aanbod.

Binnen het mentoraat is er veel aandacht voor voortgang in ontwikkeling van de leerlingen. De mentor werkt nauw samen met de ouders. Afspraken met de leerling worden vastgelegd in SOM (ook zichtbaar voor ouders). Bij stagnatie in de ontwikkeling van een leerling zijn er diverse mogelijkheden binnen de school om de leerling weer in ontwikkeling te brengen (leerlingbegeleiding, huiswerkbegeleiding, remedial teaching, taal- en reken-pluslessen, faalangstreductietraining etc.). Mocht hulp binnen de school niet toereikend zijn dan wordt er samengewerkt met de partners vanuit het samenwerkingsverband en samen gezocht naar een passende oplossing.

Kwaliteitscultuur

Op het ARHC streven wij naar een open cultuur van leren en verbeteren. Collega's mogen fouten maken en leren. Problemen met groepen leerlingen moeten open besproken kunnen worden. Medewerkers, leerlingen en ouders worden uitgenodigd kritisch mee te kijken naar de ontwikkelingen binnen de school. Doen we de goede dingen en doen we dat goed? De school vindt het belangrijk om te onderzoeken of ze daadwerkelijk doet wat ze zegt en of leerlingen, ouders en medewerkers dit ook zo ervaren.

De leerlingen leveren input ter bevordering van de kwaliteit van ons onderwijs via de docentscan, tevredenheidsonderzoek, leerlingenarena, leerlingenraad en medezeggenschapsraad.

De ouders leveren input via LOS-gesprekken, tevredenheidsenquête, ouderraad en medezeggenschapsraad.

De collega's leveren input via het tevredenheidsonderzoek, afdelingsoverleg, sectievoorzittersoverleg, medezeggenschapsraad en binnen de overleggen van de diverse projectgroepen (mentoraat, keuzetijd, projecten etc.).

Deze feedback wordt gebruikt om van te leren en op basis hiervan worden verbeterplannen opgesteld, die onderdeel worden van de afdelingsplannen. Dit met als doel elke dag ons onderwijs een stukje beter te maken.

Hoofdstuk 5: **Personeelsbeleid**

“Een 10 kunnen voelen” geldt natuurlijk ook voor de medewerkers van het ARHC. Voor hen is het ook belangrijk dat zij hun talenten ontdekken, gebruiken en ontwikkelen. De geplande onderwijsontwikkelingen vragen een bijzondere inspanning van de medewerkers. Het vraagt veel aandacht voor (samen) leren en professionaliseren. Het personeelsbeleid sluit aan bij de kernwaarden van de school en is gericht op investeren in en ontwikkelen van de kracht en de kwaliteiten van de medewerkers. Er wordt gewerkt vanuit vertrouwen en er wordt veel geïnvesteerd in scholing en opleiden van collega’s. We werken aan een cultuur van leren en verbeteren. Fouten maken mag en als het niet goed loopt in een groep, wordt er in gezamenlijkheid naar een oplossing gezocht. Collega’s worden aangemoedigd om initiatief te nemen door nieuwe dingen op te zetten of met voorstellen voor de schoolorganisatie te komen. Ondanks de schoolgrootte is dialoog met de schoolleiding altijd mogelijk.

Strategisch personeelsbeleid ARHC

Het ARHC voert een strategisch personeelsbeleid om zicht te hebben/krijgen op de talenten en kwaliteiten van haar medewerkers, zodat de juiste mensen op de juiste plek zitten om onze onderwijskundige visie effectief vorm te geven binnen onze school. Daarbij willen wij graag onze docenten binden en behouden. Onderdelen van het strategisch personeelsbeleid zijn:

- Het functioneren & beoordelen volgens een vaste gesprekscyclus, ontwikkelingsgericht en vanuit waarderend perspectief.
- Lesobservaties door schoolleiding en collega’s aan de hand van een vaste observatielijst gebaseerd op de zes rollen van de leraar.
- Een inventarisatie waarin duidelijk wordt in hoeverre de medewerkers beschikken over kennis en/of vaardigheden die nodig zijn voor de uitvoering van onze onderwijsvisie.
- Het scholingsbeleid voor medewerkers die nog niet over de juiste kennis en/of vaardigheden beschikken, maar die zich wel kunnen en willen ontwikkelen.
- Het LC- en LD-beleid, waarmee we medewerkers die aantoonbaar op een hoger niveau functioneren dan waarop zij ingeschaald zijn, ook een passende beloning kunnen bieden.

Het lerarentekort zorgt de komende jaren steeds vaker voor een uitdaging: lukt het om voldoende gekwalificeerd personeel te vinden? Door op tijd in beeld te hebben welke formatie opgevuld moet worden en goede en snelle samenwerking tussen de betrokkenen bij dit proces, is het tot nu toe nog steeds gelukt om alle vacatures in te vullen. Bevoegd zijn, is bij de selectie van nieuwe medewerkers, een belangrijk selectiecriterium. In een beperkt aantal gevallen lukt het niet om bevoegde collega’s te vinden en zijn de collega’s nog in opleiding. Wij hebben en houden scherp in beeld welke collega’s nog in opleiding zijn voor hun vereiste eerste- of tweedegraads bevoegdheid. Met collega’s die (nog) niet bevoegd zijn, maken wij bindende afspraken over de termijn die zij krijgen om hun bevoegdheid te halen en houden wij een vinger aan de pols over de voortgang van hun studie.

We stimuleren collega’s met een tweedegraads bevoegdheid hun eerstegraads bevoegdheid te halen. Zij krijgen zo nodig een tegemoetkoming in de studiekosten, hun rooster wordt aangepast en zij krijgen de gelegenheid om onderwijs te geven in het eerstegraads gebied.

De afgelopen jaren is er veel nieuw personeel ingestroomd, met name door pensionering. De aanname van veel nieuwe docenten en de onderwijsvernieuwing vergt extra investering in de professionalisering van alle experts en in het bijzonder van jonge leraren die inductietijd nodig hebben om volleerd voor de groepen te staan in lijn met onze visie op toekomstgericht onderwijs.

Er is jaarlijks een GSF-breed scholingsaanbod dat aansluit bij de speerpunten van de school en de scholingsbehoefte van de medewerkers. De medewerkers kunnen, in het kader van het bevorderen van zelfsturing, zelf kiezen welke scholing/training zij gaan volgen. Naast dit aanbod wordt er jaarlijks geïnvesteerd in collega's die een bijzondere taak gaan vervullen.

Voor de startende collega's op het ARHC is er een inwerkprogramma met intervisie en coaching. Voor de collega's die starten in het onderwijs is er een traject Begeleiding Startende Leraren (BSL). Komend jaar willen we per afdeling één of twee coaches hebben die (met behulp van videomateriaal) nieuwe collega's maar ook zittende collega's coacht. We ervaren de effectiviteit van deze vorm van professionalisering en bouwen dat graag uit zodat elke expert beter wordt door intervisie, samenwerking en de directe vorm van reflectie.

Tenslotte wil het ARHC ook haar bijdrage leveren tegen de verwachte tekorten in het onderwijs. Het ARHC is een opleidingsschool. Een groot aantal studenten is actief op het ARHC. De school biedt de studenten de mogelijkheid om hun opleiding voor een deel in de dagelijkse onderwijspraktijk te volgen. Het ARHC beschouwt de studenten als volwaardige medewerkers. Zij worden begeleid door daartoe opgeleide experts (werkplekbegeleiders en de schoolopleider). Deze zorgen bovendien voor afstemming met de lerarenopleidingen (universitair en HBO) De komende jaren willen wij hierin blijven investeren, zodat we (toekomstige) docenten kunnen opleiden en op deze manier een bijdrage kunnen leveren aan het oplossen van het docententekort.

Hoofdstuk 6: **Ambities A. Roland Holst College**

We werken iedere dag met al onze collega's aan het realiseren en faciliteren van het best mogelijke onderwijs voor alle aan ons toevertrouwde leerlingen. Daarbij streven we naar een constante verbetercultuur. De afgelopen vier jaar heeft het ARHC gewerkt aan de volgende speerpunten:

1. Toekomstgericht onderwijs
2. ICT in het onderwijs
3. Uitdragen Schatkist ARHC
4. Goed onderwijs, pedagogisch en didactisch
5. Quest
6. Won
7. Big History
8. Huisvesting en indeling gebouwen
9. Profilering ARHC, met name VWO
10. Onderzoek lessentabel en lestijden

Na vier jaar kunnen wij concluderen dat wij veel hebben bereikt en dat een aantal van bovenstaande punten nog steeds actueel zijn. De speerpunten toekomstgericht onderwijs en onderzoek lessentabel en lestijden hebben geleid tot het hierboven beschreven onderwijsconcept. Hiermee gaan wij de komende jaren verder middels invoering en doorontwikkeling binnen alle leerjaren van het ARHC. Binnen dit onderwijsconcept moet ICT nog steeds een goede plaats krijgen. De versterking van pedagogisch en didactisch goed onderwijs blijft daarbij een belangrijk speerpunt. De afgelopen vier jaar heeft de school afgesproken te werken aan de hand van de zes rollen van de leraar. Dit is ook verwerkt in de observatieformulieren voor lesbezoeken. Hier gaan wij mee door.

Big History en Won hebben wij verder uitgewerkt en gebruiken wij om de profilering van het VWO vorm te geven. Binnen de regio zijn wij hierin uniek en voor de verdere profilering van het VWO krijgen beide onderdelen een duidelijke plek binnen het onderwijsontwerp. Quest is een andere parel van het ARHC. De kennis en vaardigheden die wij binnen deze afdeling hebben opgedaan hebben een duidelijke stempel gezet op ons nieuwe onderwijsconcept. De komende jaren gaan wij verder met Quest als afdeling die moet voorzien in de behoefte aan nieuwe onderwijsvormen binnen de regio.

Het uitdragen van de schatkist van ARHC heeft ertoe geleid dat wij onze missie en visie de afgelopen jaren hebben doorontwikkeld. Dit heeft geleid tot onze nieuwe visie (***" Natuurlijk willen wij dat onze leerling een 10 kan halen, belangrijker, vinden wij, dat onze leerling zich een 10 kan voelen"***). De komende 4 jaar hebben wij daarbij de volgende ambities met doelen vastgesteld die verder worden uitgewerkt in jaarplannen en afdelingsplannen.

Ambitie en doelstellingen voor inrichting van ons onderwijs
De komende vier jaar willen wij elke dag werken aan onze belofte aan de leerling. Toekomstbestendig onderwijs dat is gebaseerd op onze 3 uitgangspunten (persoonlijk leren, actief leren en sociaal leren) waarmee wij onze leerlingen goed willen voorbereiden op een snel veranderende samenleving en het vervolgonderwijs in het bijzonder. Daarvoor stellen wij ons de komende 4 jaar het volgende ten doel:

- Doorontwikkelen en uitvoeren van ons onderwijsontwerp binnen de gehele school voor mavo, havo en vwo met bijzondere aandacht voor de inzet van ICT binnen de lessen;

- Doorontwikkelen van Quest naar een onderwijsvorm die aansluit bij de behoefte aan innovatief onderwijs in de regio. De behoefte van kinderen vervullen die binnen het huidige onderwijs in de regio niet of onvoldoende de kans krijgen om hun talent te laten zien en zich een 10 kunnen voelen;

- Inrichten nieuwe mavo met een praktijkgericht component, waardoor het onderwijs beter aansluit bij de praktische leerstijl van onze leerlingen en we een betere aansluiting op vervolgonderwijs richting mbo of havo realiseren;

Ambitie en doelstellingen voor opbrengst en kwaliteit van ons onderwijs
In het onderwijs op het ARHC streven we naar hoge kwaliteit van ons onderwijs. Wij streven inclusief onderwijs na en kansengelijkheid voor elk kind; wij vormen en stimuleren leerlingen om zichzelf te blijven ontwikkelen en actief bij te dragen aan maatschappelijke uitdagingen waar ons land en onze wereld voor staat. Daarvoor stellen wij ons het volgende ten doel de komende 4 jaar:

- Onze onderwijsresultaten liggen rond (mavo) en boven (havo/vwo) het landelijk gemiddelde. Wij willen aandacht blijven besteden aan versterking van onze eindexamenresultaten;

- Opstellen toetsbeleid PTO-PTA die aansluit op onze visie met aandacht voor formatieve en summatieve toetsen;

- Opzetten Open Leercentrum voor onze leerlingen. Op deze plek krijgen leerlingen extra aandacht op gedrag, studievaardigheden en leren-leren. Daarbij willen wij een leerlingcoach aanstellen die zich specifiek gaat richten op het pedagogisch klimaat en de sociale veiligheid binnen de school;

- Vernieuwen beleid LOB en decanaat in relatie tot mentoraat/coaching binnen nieuwe onderwijsontwerp;

- Instellen van een onafhankelijke examencommissie. Deze examencommissie krijgt de opdracht de kwaliteit van de schoolexaminering te bewaken en te bevorderen: procesmatig, inhoudelijk, passend bij de visie van de school en passend bij het afsluitende karakter van het schoolexamen;

Ambitie en doelstellingen voor inrichting en personeel van onze organisatie
De komende vier jaar willen wij met elkaar werken aan een lerende organisatie die elke dag een beetje beter wil worden. Een verdraaide organisatie waarin wij met elkaar werken vanuit een positief mensbeeld, waarin vertrouwen, eigenaarschap, betrokkenheid en gemeenschapsvorming centraal staan. Daarvoor stellen wij ons het volgende ten doel de komende 4 jaar:

- Versterken van de organisatiestructuur met behulp van doorontwikkeling van de afdelingen. Werken vanuit teamprofiel, invulling geven aan verschillende rollen en benutten eigen regelruimte teams;

- Versterken pedagogisch-didactisch handelen van docenten door het instellen van teamcoaches, lesbezoeken en (video)begeleiding binnen de teams;

- Professionalisering van docenten, OOP en schoolleiding met aandacht voor de principes van de verdraaide organisatie;

Nawoord

In dit schoolplan staan de uitgangspunten en ambities beschreven voor de komende vier jaar.

Het schoolplan is een dynamisch document want de ontwikkelingen en uitdagingen in het onderwijsveld veranderen immers in een hoog tempo.

We zullen jaarlijks evalueren: waar staan we, wat hebben we bereikt en wat zijn de nieuwe vragen die op ons afkomen en vragen om een antwoord of bijstelling?
In de onderliggende jaarplannen en daarbij behorende afdelingsplannen wordt jaarlijks aangeven wat we voor het betreffende jaar willen bereiken, hoe we evalueren en wat we bijstellen.

Bijlage 1: Organisatie en beheer

1a: Algemeen

Het managementteam bestaat uit:

Rector	Rene Karman
Plaatsvervangend rector	Ally Liefhebber

Afdelingsleiders

mavo:	Urdice Daglama - Sno
havo onderbouw:	Barry Roest
havo bovenbouw:	Gabriella van Wasbeek
vwo onderbouw:	Joke Lugtmeijer
vwo bovenbouw:	Heidy Bouwer
Quest:	Barry Roest

Het managementteam bestaat in samenstelling uit twee mannen en vijf vrouwen. Met inachtneming van artikel 32d WVO is er derhalve geen verplichting tot het opstellen van een document inzake evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding.

1b: Financiën

Het financiële beleid is gericht op het bereiken van de onderwijskundige doelstellingen en de geplande activiteiten van de school zoals die worden vastgesteld in het schoolplan. Basis voor de personele kosten in de begroting is het (meerjaren)formatieplan. Hierin worden de aard van de functies en het aantal functionarissen dat op korte en middellange termijn benodigd is, opgenomen. Jaarlijks wordt er op 4 momenten gerapporteerd over de begroting aan bestuur GSF en MR (Q-rapportages)

1c: Schoolkosten en sponsoring

Ouderbijdrage
De Ouderbijdrage is een vrijwillige bijdrage. Wel is het zo dat ouders zich verplichten tot betaling wanneer er een dienst van de school wordt afgenomen. Zie hiervoor ook de modelovereenkomst. De school kan in individuele gevallen overgaan tot reductie- of kwijtschelding van (een gedeelte van) de ouderbijdrage. Ouders die niet in staat zijn om de ouderbijdrage te voldoen, kunnen contact opnemen met de teamleider of de administratie van school en overleggen wat de mogelijkheden zijn. De factuur voor de jaarlijkse ouderbijdragen bestaat uit 3 gedeelten: de basisbijdrage, afdelingsgebonden kosten en overige kosten.

•Basisbijdrage
Het A. Roland Holst College wil meer bieden dan alleen het behalen van een diploma. Jaarlijks organiseren we tal van activiteiten, waarvoor we een basisbijdrage van €100,= vragen.
Voorbeelden van deze activiteiten zijn: een jaarlijks mentorklasuitje en kerst- en eindejaarsbijeenkomsten. Voor deze activiteiten wordt geen specifieke bijdrage gevraagd binnen de afdelingsgebonden kosten.

Naast de directe kosten voor deze activiteiten, besteden wij de vrijwillige ouderbijdrage ook aan de extra kosten die we maken om alle activiteiten, buiten de lessen om, te coördineren en te begeleiden.

•Afdelingsgebonden kosten
Iedere jaarlaag heeft een aantal diensten, die de school zinvol en wenselijk vindt en waaraan kosten verbonden zijn. Vanuit deze kosten worden voor een belangrijk deel ook de A. Roland Holst dagen bekostigd.

•Overige kosten
Leerlingen kunnen apart aangeven of ze een kluisje willen huren op school. Middels een Modelovereenkomst geven ouders toestemming om de ouderbijdrage direct bij hen te mogen incasseren. Deze modelovereenkomst staat op de site.
Deelname aan de werkweken in de bovenbouw staan niet vermeld op de factuur ouderbijdragen, maar wordt rechtstreeks door school bij ouders in rekening gebracht.

Schoolfonds
De ARHC Ouderraad heeft een aantal jaren geleden het schoolfonds in het leven geroepen. Daarmee worden zaken mogelijk gemaakt of activiteiten georganiseerd die niet uit de reguliere middelen gefinancierd kunnen worden, maar welke de ouderraad wel een meerwaarde vindt voor de school en/of de leerlingen. Bijdrage aan het schoolfonds is vrijwillig. De ouderraad beheert het schoolfonds en tijdens de ouderraadvergadering wordt over voorstellen besloten. De afgelopen jaren is besloten om vanuit het schoolfonds financieel bij te dragen aan de volgende projecten:

1. IRIS Connect. Het Schoolfonds geeft een bijdrage voor het basispakket aan opnameapparatuur van IRIS Connect. Dit is een waardevol hulpmiddel om lessen, presentaties en bijeenkomsten op te nemen en na te bespreken. Het draagt bij aan een cultuur waar mensen van elkaar leren en zich veilig voelen om feedback te krijgen en te geven.
2. EHBO workshops. Tweede editie EHBO workshops tijdens de projectdagen.
3. Beeldschermen in aula en gang
4. Bijdrage aan de werkweek voor leerlingen waarvan de ouders deze kosten niet kunnen betalen.

Bijlage 2: Onderwijs en lessentabel

2a: Algemeen

Het ARHC kent lessen van 45 minuten. Het lesrooster ziet er per dag als volgt uit:

	maandag	dinsdag	woensdag	donderdag	vrijdag	
1	08.25 - 09.10	08.25 - 09.10	08.25 - 09.10	08.25 - 09.10	08.25 - 09.10	
2	09.15 - 10.00	09.15 - 10.00	09.15 - 10.00	09.15 - 10.00	09.15 - 10.00	
3	10.05 - 10.50	10.05 - 10.50	10.05 - 10.50	10.05 - 10.50	10.05 - 10.50	
	10.50 - 11.10	10.50 - 11.10	10.50 - 11.10	10.50 - 11.10	10.50 - 11.10	
4	11.10 - 11.55	11.10 - 11.55	11.10 - 11.55	11.10 - 11.55	11.10 - 11.55	
5	12.00 - 12.45	12.00 - 12.45	12.00 - 12.45	12.00 - 12.45	12.00 - 12.45	
	12.45 - 13.15	12.45 - 13.15	12.45 - 13.15	12.45 - 13.15	12.45 - 13.15	
6	13.15 - 14.00	13.15 - 14.00	13.15 - 14.00	13.15 - 14.00	13.15 - 14.00	
7	14.05 - 14.50		14.05 - 14.50	14.05 - 14.50	14.05 - 14.50	
8	14.55 - 15.40		14.55 - 15.40	14.55 - 15.40	14.55 - 15.40	
9	15.45 - 16.30		15.45 - 16.30	15.45 - 16.30	15.45 - 16.30	

2b: Lessentabel

		1MH	2MH	3M	4M	1HV	2HV	3H	1V	2V	3V	4H	5H	4V	5V	6V
vaklessen	**Nederlands**	**2**	**2**	**3**	**2**	**2**	**2**	**2**	**2**	**2**	**2**	**2,5**	**3**	**2**	**2,5**	**3**
	Engels	**2**	**2**	**3**	**2**	**2**	**2**	**2**	**2**	**2**	**2**	**3**	**2,5**	**2**	**2**	**2**
	Wiskunde	**3**	**3**	**3**	**3**	**3**	**3**	**3**	**3**	**3**	**3**					
	Wiskunde A											**2,5**	**2,5**	**3**	**2,5**	**2,5**
	Wiskunde B											**4**	**4**	**3**	**4**	**3**
	Wiskunde C													**3**	**2,5**	**3**
	Lichamelijke Opvoeding	**3**	**2**	**3**	**1,5**	**3**	**2**	**2**	**2**	**2**	**2**	**2**	**1,5**	**2**	**2**	**1,5**
	Frans	**2**	**1**	**2**	**3**	**2**	**1**	**1**	**2**	**1**	**1**	**2,5**	**3**	**2,5**	**2**	**2,5**
	Duits		**2**	**2**	**3**		**2**	**1**		**2**	**1**	**3**	**2,5**	**2,5**	**2**	**2,5**
	Aardrijkskunde	**1**	**2**	**2**	**3**	**1**	**2**	**1**	**1**	**2**	**1**	**2**	**3**	**2**	**2**	**3**
	Geschiedenis	**2**	**1**	**2**	**3**	**2**	**1**	**1**	**2**	**1**	**1**	**2,5**	**2,5**	**2**	**2**	**3**
	Economie			**2**	**3**			**1**			**1**	**2,5**	**3**	**2,5**	**2**	**2,5**

	Bedrijfseconomie											2,5	2,5	2,5	2	2
	Maatschappijkunde			2	3											
	Maatschappij-wetenschappen											2,5	2,5	2	2,5	2
	Filosofie								1			2,5	2,5	2	2,5	2,5
	ART-vak	3	3			3	3	2	3	3	2					
	Kunst algemeen i.c.m.											1	1	1	1	1
	+ beeldende vorming											2	2	2	2	2
	+ muziek											2	2	2	2	2
	Beeldende Vorming			2	3											
	Informatica*															
	Biologie	1	2	2	3	1	1	2	1	1	2	3	2,5	2	3	2
	Natuurkunde						1	2		1	2	3	3	2	3	2
	Nask1		2	2	3											
	Scheikunde							2			2	2	3	2	3	2
	Nask2			2	3											
	Lichamelijke Opvoeding 2			3	2											
keuzelessen	de meeste vakken bieden één of meerder keuzelessen: remediërend, excellerend, extra-curriculair	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
projectlessen	samenwerkende vakken	ne, wi, du, mijl, art	en, ak, gs, bi, nask1			ne, du, mijl, art, bi	en, wi, art, na, sk	fa, ak, gs, ec, art	ne, du, mijl, art, won	en, fi, art, bi, na	wi, fa, ak, gs, sk					
		4	4			4	4	4	4	4	4					
	Maatschappijleer			2								2		2		
	Culturele Kunstzinnige Vorming			2								2			2	
	Big History													3		
	World History														1	
	Literatuur Engels en Nederlands													1		
	Praktische opdrachten en profielwerkstuk				2							1	1	1	1	1
coachings/ mentorlessen		3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2
	* onder voorbehoud van toekomstige keuzes															

Quest en Talent zijn niet opgenomen in deze tabel. De onderwijstransitie is bij hen een jaar uitgesteld.