



Samen leren, zelfbewust groeien

Schoolplan 2022-2025

Instemming MR VO	16 februari 2022
Definitief vastgesteld	17 februari 2022

Inhoudsopgave

1	Inleiding: continuïteit en ontwikkeling.....	3
2	Onderwijs: nagestreefde resultaten en verantwoording	5
3	Personeel.....	7
4	Organisatie/aansturing, gebouwen, financiën	8

1 Inleiding: continuïteit en ontwikkeling

Dit schoolplan is het vervolg op het plan 2017-21, met als titel *Kunnen kiezen*. Een belangrijke rode draad was ruimte voor keuzes. Dit gold zowel voor leerlingen als voor personeel. De mate waarin we succesvol geweest zijn, is besproken in een apart balans-document. Deze evaluatie heeft de nodige agendapunten voor de komende jaren opgeleverd.

Het voorliggende schoolplan borduurt ten dele voort op al eerder ingezette ontwikkelingen. Niet alleen in het vorige schoolplan, maar ook in schoolplannen daarvoor. Ook beweegt het zich binnen de grenzen van het Strategisch Document van de Stichting Christelijk Onderwijs te Delft, e.o. waarvan het CLD deel uitmaakt. De bestendige koers die we hebben gevaren met bovengenoemde documenten als kompas, betekent dat we ons nu in relatief rustig vaarwater bevinden. Vandaar dat er sprake kan zijn van behoorlijke continuïteit.

Tegelijkertijd, om bovenstaande metafoor door te trekken, het vaarwater deint nog behoorlijk na van alle onrust in de omgeving. In de eerste plaats valt te denken aan corona. Ten tweede, ook al langer bestaande problemen als werkdruk en lerarentekort spelen nog steeds. En, er is nieuwe onrust op komst: nieuwe aanbieders op Delftse onderwijsmarkt. Het vaarwater mag dus momenteel relatief rustig zijn, oplettendheid, scherpheid en ambitie blijven nodig.

Rustig vaarwater zou kunnen worden verward met stilstaand water en stagnatie. Dat laatste willen we zeker vermijden. Dus alleen maar voortborduren op oude successen is ongewenst, en mogelijk zelfs riskant. Kort gezegd: we streven naar herijking en verrijking.

Een risico mag hier wel benoemd worden. We nemen soms te veel hooi op onze vork. De insteek voor de komende jaren zou moeten zijn dat we ons zouden moeten beperken tot de in hoofdstuk 2-5 benoemde prioriteiten. Die zijn al behoorlijk ambitieus. Moeten er gedwongen door omstandigheden (bijvoorbeeld langdurig corona) nieuwe plannen worden gemaakt, dan kiezen we bewust voor het schrappen van andere.

Dit schoolplan betreft de locaties Molenhuispad (Mhp) en Hof van Delft (HvD). ScDelfland werkt samen met de collega's van het Grotius/STOVOD, en heeft een eigen schoolplan. Mhp en HvD zijn allebei CLD, met een gedeelde onderwijsvisie, een identiek personeelsbeleid en taakbeleid en daarom ook één schoolplan. Dit neemt niet weg dat de onderwijskundige ontwikkelingen van dien aard zijn, dat er per locatie steeds meer verschillende vragen te beantwoorden zijn. Dat zal betekenen dat in de loop van de planperiode beide locaties een eigen directeur krijgen. In dit plan zullen we dan ook een expliciet onderscheid maken tussen de locaties waar nodig.

Er zijn bepaalde wettelijke vereisten voor schoolplannen. Wat moet er ten minste in staan?

- Onderwijskundig beleid;
- Personeelsbeleid;
- Kwaliteitszorg;¹
- Sponsoring en ouderbijdrage.

¹ Vanuit een verantwoordings- en beheersingsperspectief is vooral het *stelsel* van kwaliteitszorg interessant. Naar ons idee is dat vooral een metaperspectief. Dat is niet ons eerste belang in dit plan. We kijken vooral naar de nagestreefde inhoud, en proberen in te geven hoe een succesvol resultaat van het voornemen er uitziet. Voor een beschrijving van het stelsel zie de notitie van het CvB van januari 2021.

Alle onderwerpen komen aan de orde, en waar mogelijk in termen van evalueerbare doelen. Uiteraard willen we voldoen aan de wettelijke eisen, zoals geoperationaliseerd in het toezichtkader van de inspectie. Eind 2020 hebben we ter controle zelf de balans opgemaakt aan de hand van de inspectiecriteria. Daaraan voldeden we ruimschoots. We geloven dat we deze wettelijke (minimum-) eisen min of meer *en passant* zullen halen als we onze ambities nastreven zoals geformuleerd in het strategisch document van SCO Delft. Deze laatste gebruiken we dan ook als kader.

De belangrijkste waarde van het CLD, die ook in verschillende toonaarden in dit plan aan de orde komt, is *vertrouwen*, het kernbegrip in het motto van de school: *vertrouwen in jongeren, vertrouwen in de toekomst*. Deze notie is op zijn beurt één van de 4 kernwaarden van SCOD.

- Vertrouwen
- Ontwikkeling
- Verbinding
- Uniciteit

Die kunnen op hun beurt weer gelinkt worden aan de traditionele christelijke deugden als geloof, hoop en liefde. *Geloof* in ontwikkeling van leerlingen en personeel als unieke individuen, die ieder iets bij te dragen hebben aan de wereld. *Hoop* voor de toekomst, omdat we begiftigd zijn met het vermogen te leren, te ontwikkelen, te communiceren, en samen te leven. *Liefde* voor de medemens, en verbondenheid met de mooie maar kwetsbare wereld waarin we gezamenlijk leven.

Vanuit deze behoorlijk abstracte kernwaarden ontwikkelt het Strategisch Document een aantal concretere, zij het nog steeds stichtingbrede, rode draden.

- Passende onderwijsloopbaan
- Doorlopende leerlijnen
- Christelijke inspiratie
- Betekenisvol curriculum
- Leren en ontwikkelen: ondernemend en professioneel gedrag
- Onderwijs 0-20 versterken netwerk

Deze Rode Draden concretiseren we verder in de onderstaande paragrafen. We hebben dezelfde indeling als in de vorige schoolplannen.

- Onderwijs
- Personeel
- Organisatie, financiën, gebouwen
- Omgeving

Op deze basis en met deze aanpak zijn wij de afgelopen jaren een uitstekende school gebleken en kunnen we ook de komende jaren met vertrouwen tegemoet zien.

2 Onderwijs: nagestreefde resultaten en verantwoording

Doorgaans worden voor de kwaliteit van onderwijs drie invalshoeken genoemd: kwalificatie, socialisatie en persoonsvorming. Tezamen vormen zij de fundering voor een compleet onderwijsaanbod. Daarnaast zijn er ook allerlei (enigszins concretere) formele en informele verplichtingen, zoals bijvoorbeeld burgerschap, activerende didactiek, differentiatie e.a. Binnen SCOD hebben we bovendien ook nog de vier kernwaarden, vijf kenmerken van kwalitatief goed onderwijs en zes rode draden uit het Strategisch Document. Niet altijd is duidelijk in hoeverre diverse algemene begrippen c.q. invalshoeken elkaar overlappen.

Daarom is hier gekozen voor een wat specifiekere uitwerking, overigens zonder direct een blauwdruk te geven. Binnen locatie-, team-, en sectieplannen is verdere detaillering nodig; in veel opzichten is dit plan dus een agenda voor teams, secties en directie.

Waar mogelijk en zinvol wordt ook een indicatie van een tijdsplanning gegeven. De diverse punten geven een beschrijving van wat er in 2025 zichtbaar en merkbaar is; elk onderdeel kan als het ware gelezen worden met de inleidende woorden “in 2025...”.

De rode draad in dit plan is: het CLD werkt samen met leerlingen om hen te helpen bij bewuste keuzes en het nemen van medeverantwoordelijkheid voor hun groei naar volwassenheid. Eigenaarschap bevordert inspiratie en motivatie.

De kern van het plan zit in paragraaf 2, de voornemens in de paragrafen 3-5 moeten de bedoeling ondersteunen.

- 1) Alle leerlingen kunnen *een competentiegericht of een praktisch vak* kiezen in zowel de onderbouw als de bovenbouw. Waar nodig is het aanbod versterkt, met name in de bovenbouw van de havo. De ruimte is geborgd in de profielstructuur en het rooster. Het gesprek hierover begint op Mhp in het voorjaar van 2022 en moet afgerond zijn uiterlijk december 2022.
Bij de invoering van de nieuwe leerweg met een verplicht praktisch vak (vooralsnog landelijk gepland 2024) werkt HvD ook samen met scDelfland.
- 2) Er is een *gedeelde definitie van zelfstandigheid*; dat houdt tevens in: een gedeelde visie op de gewenste groei en het tempo daarvan en de begeleiding vanuit school daarbij; er zullen waarschijnlijk verschillen zijn tussen de afdelingen.
Dit is uitgewerkt in de teamplannen en wordt ondersteund door de POP's. (Cf. 3.4).
Hierbij is de evaluatie van facultatieve lessen/keuzewerkijd/studiebegeleidingsuren betrokken.
- 3) *Leren is belangrijker dan toetsen*. Bij alle vakken heeft formatief handelen aandacht in de les. De toetsweken op Mhp zijn geëvalueerd, inclusief het aantal. Dit impliceert een expliciet geformuleerde toetsvisie. Deze wordt vormgegeven in PTO's en PTA's. Er is een kwaliteitsslag gemaakt in toetsen en SE's. Er ligt een reglement door de examencommissie eind 21-22.
- 4) We hebben een *gedeelde visie op de inzet van ICT* in de klas. Criterium is tenminste toepasbaarheid voor formatief handelen en differentiatie.
- 5) Er zijn vormende activiteiten voor alle leerlingen. We zien dit als *oefeningen in burgerschap*. Dit wordt vastgelegd in een digitaal portfolio. (Cf.5.2) Concreet voorstel: 23-24.

- 6) Er is een *uitgebreid verrijkend onderwijsaanbod* voor alle leerlingen. Op Mhp zijn er extra accenten mogelijk op sport en kunst. Verder valt bijvoorbeeld te denken Socrates, hoogbegaafden, individueel maatwerk, etc. Onder verrijking kan ook worden verstaan aandacht voor praktische vaardigheden en voor zelfstandigheid, zoals koken, omgaan met geld, e.a. Uitwerking per locatie.
- 7) Alle leerlingen volgen een *effectieve en passende leerroute*. Vanaf PO tot vervolgonderwijs. Bestaande leerroutes zijn in kaart gebracht en worden gefaciliteerd; waar nodig zijn nieuwe gedefinieerd. Effectiviteit wordt kwantitatief en kwalitatief in kaart gebracht. Ten minste de volgende criteria spelen een rol:
 - a. Opbrengsten. Op alle inspectiecriteria staan beide locaties in het groen.
 - b. Kansen en kansengelijkheid. Evaluatie en zo nodig versterking van de tweejarige brugperiode. Cursus 22-23.
 - c. Overstapmogelijkheden *na* de tweejarige brugperiode zijn gestroomlijnd. Cursus 23-24.
- 8) Alle leerlingen worden *actief betrokken* bij hun ontwikkeling op school. We definiëren in 2023-24 eventuele vervolgstappen op MOL-gesprekken na een evaluatie. Te denken valt ook aan verdere betrokkenheid bij leerlingbesprekingen.
- 9) De bijzondere zorg heeft als doel elke leerling in staat te stellen op *het passende niveau* het reguliere onderwijsprogramma te volgen. Het school ondersteuningsprofiel (SOP) beschrijft het aanbod van de bijzondere zorg.

3 Personeel

Het personeelsbeleid ondersteunt de onderwijskundige doelen. De diverse onderdelen moeten bijdragen aan betrokkenheid en duurzame professionele groei. In die zin moet personeel een voorbeeldrol kunnen vervullen voor leerlingen.

- 1) Het functie(mix)beleid is herijkt. Criteria: kunnen we de *juiste* mensen binden en boeien? Wordt *onderwijskundig* gewenste professionele groei beloond? (Cursus 2023-24)
- 2) De gesprekscyclus is geëvalueerd en zo nodig aangepast; professionalisering en inzet ontwikkeltijd krijgen een duidelijke status. We formuleren concrete afspraken over de vormgeving van het professionaliseringsdossier. (Cursus 2023-24)
- 3) ICT-vaardigheid van alle medewerkers is een speerpunt in de gesprekscyclus.
- 4) Begeleiding van leerlingen naar zelfstandigheid is een speerpunt in de gesprekscyclus.
- 5) Werving en selectie, en professionaliseringsbeleid worden gestuurd op basis van een tweejarige vlootschouw. Belangrijke dimensies zijn vitaliteit, employability en werkvermogen. In dit kader denken we pro-actief na over mogelijke gevolgen van een verder oplopend lerarentekort.
- 6) Het taakbeleid is geëvalueerd en aangepast aan de ontwikkelingen in o.m. de CAO. (Start eind 2021, gereed eind 2022).
- 7) De functiebeschrijvingen van het OOP zijn geüpdatet en aangepast aan de realiteit. (2023-24)
- 8) We investeren in adequate begeleiding van stagiairs. (Dat impliceert ook ontwikkeling en facilitering van zittend personeel hiervoor). Invulling in overleg met partners Opleidingsschool Delft Westland (ODW).
- 9) Het inductieprogramma voor nieuwe docenten is geüpdatet en voorzien van maatwerk mogelijkheden.
- 10) De bezinningsdag *werken in het christelijk onderwijs* voor nieuwe docenten wordt weer jaarlijks uitgevoerd.

4 Organisatie/aansturing, gebouwen, financiën

Bij alle onderdelen in dit hoofdstuk staat het faciliteren van de bedoeling centraal: gezamenlijkheid en groei.

4.1 Aansturing

- 1) De vorming van de diverse plannen is onderling afgestemd. Koers van SCO, schoolplan, teamplan, sectieplan, formatieplan, jaarlijks activiteitenplan locatie, professionaliseringsplan, POP. Afstemming gaat uiteraard op inhoud; prioriteit heeft nu de afstemming in de tijd zodanig dat er een logische opeenvolging ontstaat.
- 2) Alle teams formuleren onderzoeksvragen om onderbouwd beslissingen te kunnen nemen op onderwijskundige vragen. Waar nodig krijgen teamleden uren om onderzoek uit te voeren.
- 3) De taken/portefeuilles van middenkader en directie zijn op beide locaties onderling afgestemd met de komst van een locatiedirecteur.
- 4) In samenspraak met het bestuursbureau is vastgelegd welke verantwoordelijkheid waar ligt, m.n. op het gebied van gebouwen, financiën, (personeels-)administratie, verzuimbegeleiding.

4.2 ICT

ICT is “klantvriendelijk” inzetbaar voor organisatie (administratie, roosters, communicatie) en voor onderwijs in de klas. De hieronder genoemde doelen zijn alleen organisatie-gerelateerd. Uit de evaluaties bleek dat dit een zeer hoge prioriteit moet hebben.

- 1) Onderzocht is welke systemen het beste bijdragen aan onderwijskundige doelen; concreet wordt nagedacht over:
 - a. Magister aanvullen of vervangen.
 - b. Een roosterprogramma dat KWT-uren/facultatieve lessen e.d. kan indelen.
 - c. Een ELO passend in het digitale landschap.
 - d. De mogelijkheden van een digitale toetsomgeving worden onderzocht.
- 2) Er is eenduidigheid over welk platform gebruikt wordt voor welke toepassing; ELO, mailprogramma, roosterprogramma, leerlingadministratie. Criterium is éénduidigheid en samenhang.

4.3 Gebouwen

We baseren de wensen voor de gebouwen op de onderwijskundige koers. Dit gebeurt in nauwe samenwerking met het bestuursbureau.

- 1) Er liggen duidelijke keuzes ten aanzien van het gebouw van HvD. Grondige renovatie of nieuwbouw. De noodzaak hiervan is en wordt op bestuurlijk niveau en waar mogelijk op gemeentelijk niveau met kracht onder de aandacht gebracht.

- 2) De locatie HvD heeft de onderwijskundige wensen geïnterpreteerd. Met name te relateren aan de invoering van de nieuwe leerweg per 2024; project/praktijklokalen.
- 3) Er zijn op beide locaties voldoende werkplekken voor personeel en leerlingen als ze geen rooster verplichtingen hebben.
- 4) Er is duidelijkheid over de ontwikkeling van het gebouw Mhp. Nieuwbouw ligt niet direct voor de hand.
 - a) Er is een beslissing genomen over de semipermanente noodlokalen op de binnenplaats. (Begroting 2023, uitvoering 2023-24)
 - b) Plannen voor onderwijsontwikkeling (kunstvleugel, sportstroom) zijn uitgewerkt en zo mogelijk gerealiseerd.
 - c) Er zijn adequate voorzieningen voor bewegingsonderwijs.
 - d) Het binnenklimaat is of wordt aangepast aan de hedendaagse normen. Dit wordt actief ingebracht bij besprekingen voor het IHP.

4.4 Financiën

Personeelsbeleid staat bovenaan in de opsomming omdat ruwweg 80% van de begroting bestaat uit personeelskosten. Voor materiële investeringen wordt een onderwijskundige onderbouwing geleverd. Het gaat hier om jaarlijks herhaalde processen; daarom staat er hier geen beoogd tijdspad bij.

- 1) Begrotingen weerspiegelen de prioriteiten van duurzaam personeelsbeleid, waarin het functie(mix)beleid een belangrijke rol speelt.
- 2) Een flexibele schil creëren we bij voorkeur door eigen personeel waar nodig tijdelijke uitbreidingen te geven. Externe inhuur doen we alleen als het niet anders kan. Voorkomen wordt dat incidentele subsidies leiden tot vaste verplichtingen.
- 3) Het taakbeleid is geëvalueerd en geüpdatet om het betaalbaar te houden. (Cf. 3.6)
- 4) Subsidies halen we binnen waar dat past binnen de doelen van het schoolplan. Indien incidenteel wordt de besteding gedaan in de flexibele schil.
- 5) Kosten van leerlingactiviteiten worden jaarlijks geëvalueerd worden in het voorjaar om tijdig te kunnen ingrijpen bij dalende betalingsbereidheid, aangezien recht op deelname sinds 2021 niet meer gekoppeld is aan betaling.
- 6) Sponsoring vindt plaats in natura: opdrachtgevers, stageplaatsen, e.d. Als sponsoring in geld plaatsvindt, geldt hiervoor het vastgestelde sponsorbeleid.

5 Relatie met en rol in de omgeving; burgerschap

Primair van belang is helderheid in de omgeving over wie we zijn en wat ze van ons mag verwachten. Noodzakelijke voorwaarde is dat we zelf ook een duidelijk zelfbeeld hebben. We zoeken actief de verbinding. Zo geven we ook vorm aan burgerschapsonderwijs. En: iedereen kan een ambassadeur van het CLD zijn.

1. Als schoolgemeenschap verwoorden we gezamenlijk voor staan als school, inclusief de betekenis van christelijk onderwijs. Op locatieniveau, maar ook op vakniveau. Studiedag in 2022-23. Met alle secties wordt besproken hoe zij in hun programma vormgeven aan de wettelijke burgerschapsopdracht gerelateerd aan het SCOD-brede criterium "betekenisvol onderwijs."
2. School is zichtbaar meer dan alleen lessen. We betrekken alle leerlingen bij extra-curriculaire activiteiten, en we leggen de resultaten op een voor iedereen toegankelijke manier vast; zichtbaar in het gebouw en in de digitale wereld. Er is een grote variatie aan extra activiteiten. Sport, feesten, studiereizen, vieringen, leerlingtutoren, leerlingmentoren, wedstrijden als Olympiades debatwedstrijden, inzet leerlingen bij PR, maatschappelijke stage, studiereizen, open podium en alles wat we er nog bij kunnen verzinnen. (Cf. 2.5) Hiervoor zetten we in op goede interne PR.
3. We benaderen ouders actief bij de ontwikkeling (van de school) van hun kind.
 - a. Gastlessen.
 - b. Klankborden voor alle afdelingen, opdrachtgevers voor projecten.
 - c. Ouderraden.
 - d. Voorlichtingsavonden, workshops over opvoedkundige onderwerpen.
 - e. Tafeltjesavonden.
 - f. MOL-gesprekken.
4. We leveren een actieve bijdrage in netwerken die aansluiten bij de prioriteiten van de school. Samenwerkingsverband passend onderwijs VO (SWV VO) , Bèta Challenge Program (BCP), Technasium, Natuur Leven Technologie (NLT) , Onderwijs Netwerk Zuid-Holland), Opleidingsschool Delft Westland (ODW), Sterk Techniek Onderwijs Haaglanden (STOHA) e.a.
5. We stellen ons actief op in Delft. De tweejaarlijkse Goede Doelen-dagen hebben een Delfts doel.
6. Onze PR is effectief. Het beleid en de uitvoering zijn aangepast naar aanleiding van een onderzoek. (Uitvoering 2022)