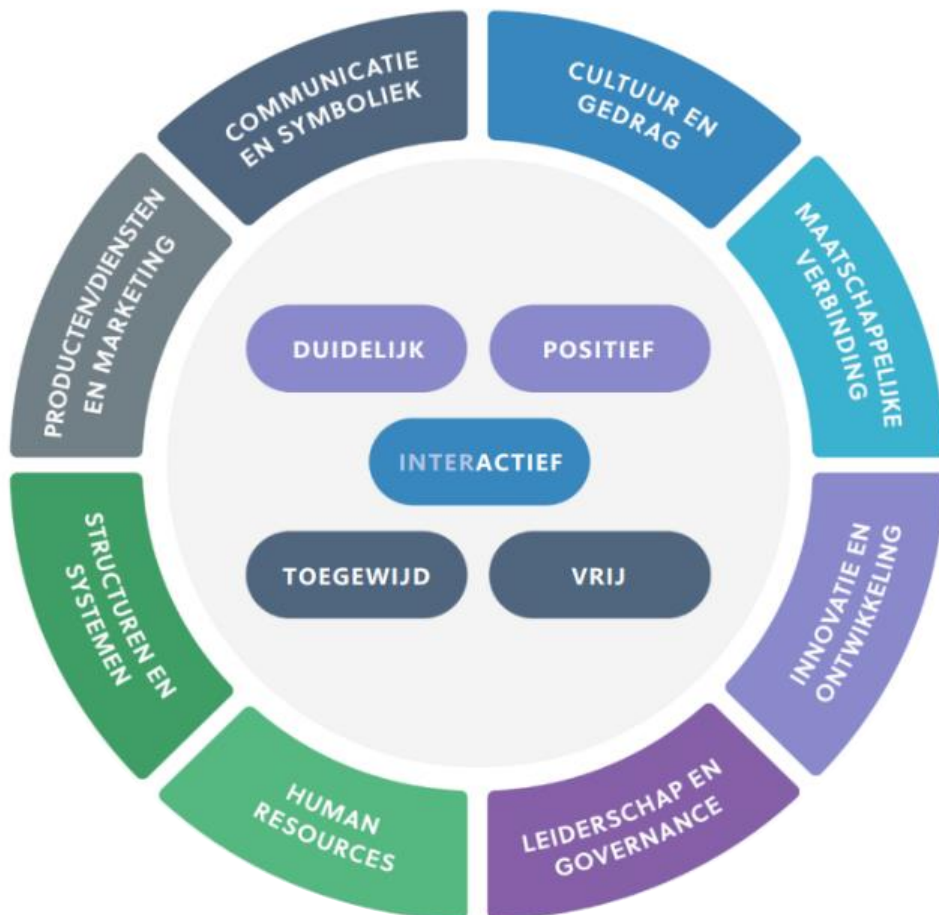


# Helinium

Helemaal tot groei!



*Schoolplan 2023-2027*

# INHOUD

---

1	Algemeen.....	3
1.1	Visie .....	3
1.1.1	Galilei .....	3
1.1.2	Helinium .....	3
1.2	Missie.....	4
1.2.1	Kernwaarden en organisatiekompas.....	4
1.2.2	Dimensies .....	5
2	Praktijk van alledag en ambities.....	6
2.1	Inleiding .....	6
2.2	Cultuur en gedrag .....	6
2.2.1	Algemeen.....	6
2.2.2	Praktijk van alledag.....	6
2.2.3	Ambities.....	9
2.3	Maatschappelijke verbinding .....	9
2.3.1	Algemeen.....	9
2.3.2	Praktijk van alledag.....	9
2.3.3	Ambities.....	14
2.4	Innovatie en ontwikkeling .....	15
2.4.1	Algemeen.....	15
2.4.2	Praktijk van alledag.....	15
2.4.3	Ambities.....	16
2.5	Leiderschap en Governance .....	16
2.5.1	Algemeen.....	16
2.5.2	Praktijk van alledag.....	17
2.5.3	Ambities.....	18
2.6	Human resources.....	18
2.6.1	Algemeen.....	18
2.6.2	Praktijk van alledag.....	18
2.6.3	Ambities.....	20
2.7	Structuren en systemen .....	20
2.7.1	Algemeen.....	20
2.7.2	Praktijk van alledag.....	20
2.7.3	Ambities.....	22
2.8	Producten/diensten en marketing .....	22

2.8.1	Algemeen.....	22
2.8.2	Praktijk van alledag.....	22
2.8.3	Ambities.....	23
2.9	Communicatie en symboliek .....	24
2.9.1	Algemeen.....	24
2.9.2	Praktijk van alledag.....	24
2.9.3	Ambities.....	24
3.	Onze ambities en doelen.....	25
	Bronnen .....	28

# 1 ALGEMEEN

---

## 1.1 VISIE

Onderwijsgroep Galilei heeft een nieuwe visie voor de periode tot 2025, '[Geef ruimte de ruimte](#)'. Centraal in de visie staat het begrip 'ruimte', omdat alle ambities daarmee te maken hebben. Aan de visie hebben niet alleen medewerkers en toezichthouders, maar ook leerlingen bijgedragen. De visie wordt doorvertaald in de schoolplannen van de Galilei-scholen. Die houden daarbij ruimte om hun eigen identiteit te behouden en concreet te maken.

### 1.1.1 Galilei

Onderwijsgroep Galilei bestaat uit vijf scholen en biedt openbaar voortgezet onderwijs aan in Brielle, Hellevoetsluis en Spijkenisse. Onderwijsgroep Galilei onderschrijft als missie het ruimte geven binnen het onderwijs; ruimte voor diversiteit waarin wederzijds respect, veiligheid en verdraagzaamheid op individueel en organisatieniveau centraal staat. Ruimte voor aandacht voor de leerlingen en hun ouders en de medewerkers, zodat iedereen zijn of haar talenten kan verkennen, ontplooien en tot bloei laten komen. Ruimte voor samenwerking door elkaar te (her)ontdekken, te inspireren en te motiveren. De leerling is de ontwerper van zijn of haar eigen leerproces.

De onderwijsgroep wil op authentieke wijze van betekenis zijn voor het openbaar voortgezet onderwijs in de regio Voorne-Putten en randgemeenten. Dit betekent dat de scholen verbinden, in contact zijn met elkaar en de omgeving, reflecteren, vooruitkijken en zich bewust zijn van onze afgesproken houdings- en resultaatkenmerken én deze ook naleven.

De onderwijsgroep staat voor het laten ontdekken binnen een veilige en evenwichtige omgeving, waarin de leerlingen optimaal tot hun recht komen op sociaal-maatschappelijk en educatief gebied. Onze leerlingen krijgen maatwerk van ons bij het aanreiken van kennis en het opdoen van ervaringen die leiden tot groei op sociaal en persoonlijk vlak.

Naast de missie en visie worden vijf pijlers (ambities) geïntroduceerd:

1. Ruimte voor diversiteit
2. Ruimte voor een gevarieerd onderwijsaanbod
3. Ruimte voor elkaar
4. Ruimte voor een eigen leerproces
5. Ruimte voor groei.

Helinium behoort tot Onderwijsgroep Galilei. Dit schoolplan is tot stand gekomen vanuit de Galilei-missie, visie en de vijf pijlers.

### 1.1.2 Helinium

Helinium is een middelbare school in Hellevoetsluis met ongeveer 1300 leerlingen en 150 medewerkers. Leerlingen komen vanuit Voorne-Putten, Goeree-Overflakkee en omstreken. Wij bieden onderwijs op de niveaus vmbo-basis, vmbo-kader, mavo (vmbo gl/tl), havo en vwo aan. We kijken naar de toekomst en weten dat enkel 'de basis op orde', hoe belangrijk ook, niet toereikend is om binnen deze krimpregio<sup>1</sup> de school te onderscheiden.

---

<sup>1</sup> Een krimpregio is een regio die te maken heeft met bevolkings- en met huishoudensdaling ([Rijksoverheid.nl](https://rijksoverheid.nl))

In schooljaar 2022/2023 is onder stakeholders het onderscheidend vermogen van het Helinium onderzocht en daarmee het bestaansrecht van Helinium herbepaald. De onderscheidende kracht blijkt vooral de breedte (diversiteit) aan opleidingen en de praktijkgerichtheid van het vmbo-basis en -kader (Vakcollege) met de kennis en voorzieningen die Helinium daartoe in huis heeft te zijn. In dit schoolplan zijn de bevindingen en aanbevelingen vanuit het onderzoeksrapport per dimensie overgenomen en verwerkt.

## 1.2 MISSIE

De formulering van de missie, visie en kernwaarden vormt de eerste stap in het helder krijgen van de (gewenste) cultuur. De onderliggende kernwaarden vormen de verbindende factor in een organisatie en geven richting aan het dagelijks handelen.

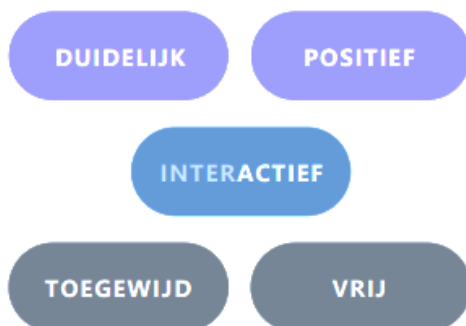
Dit schoolplan is geheel opgebouwd op basis van onze missie:

*‘Wij geloven in jouw talenten en doen er alles aan om jou die te laten ontdekken én ontwikkelen. Je mag daarom een kansrijke leeromgeving verwachten met een open blik op de wereld, waarin jij helemaal jezelf kunt zijn. We stimuleren jouw groei; als actieve leerling én als persoon. Zodat jij een mooie stap maakt naar het vervolgonderwijs én een waardevolle rol in de samenleving.’*

Met onze missie laten we zien waar Helinium voor staat. Onze visie geeft aan waar we voor gaan. Onze visie vertalen we door naar de belofte *‘Helemaal tot groei’*.

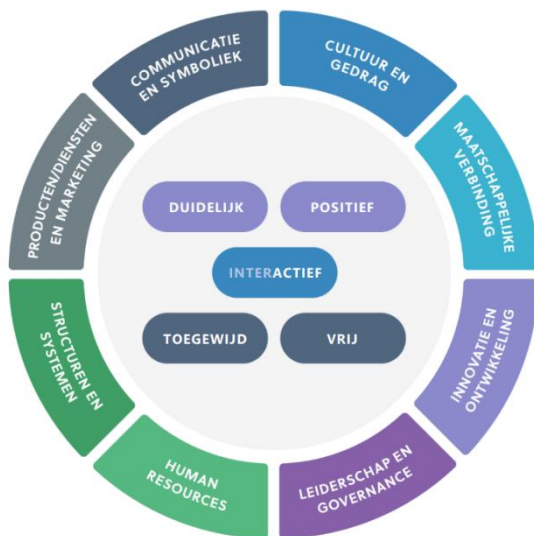
### 1.2.1 Kernwaarden en organisatiekompas

Hieronder staan onze kernwaarden. Onze kernwaarden laten zien wie we zijn en geven richting aan onze keuzes.



*Figuur 1: Kernwaarden Helinium*

Vanuit de kernwaarden geven we met behulp van een organisatiekompas sturing aan de processen binnen onze school.



Figuur 2: Het organisatiekompas met kernwaarden en dimensies

In het organisatiekompas (Figuur 2) zijn onze vijf kernwaarden weergegeven, die altijd in samenhang in de praktijk gebracht dienen te worden. Binnen het organisatiekompas zijn de twee ankerwaarden ‘Toegewijd’ en ‘Vrij’ de hoofduitgangspunten voor onze organisatie. De eigenwaarde ‘Interactief’ geeft duiding aan ons kenmerkende karakter. De twee aspiratiewaarden ‘Duidelijk’ en ‘Positief’ zijn belangrijke ambitiepunten, om de gezamenlijke kracht van de ankerwaarden en de eigenwaarde nadrukkelijk(er) tot hun recht te laten komen.

### 1.2.2 Dimensies

Om op onze kernwaarden te kunnen sturen, gebruiken we het organisatiekompas waarin acht dimensies worden weergegeven. Het sturen op deze acht dimensies zorgt ervoor dat we kunnen koersen naar de succesvolle realisatie van onze ambities in 2027. Deze ambities tezamen verwezenlijken onze belofte; ‘Helemaal tot groei!’.

Per dimensie zijn de volgende ambities geformuleerd.

#### **Cultuur en gedrag:**

*Wij werken op transparante wijze vanuit toewijding en enthousiasme in wisselwerking met onze omgeving, aan breed gedragen plannen binnen een professionele cultuur waar we trots op zijn.*

#### **Maatschappelijke verbinding:**

*We zijn sterk in verbinding met ons toeleverend onderwijs en bereiden onze leerlingen voor op het vervolgonderwijs en hun rol in de maatschappij door samen te werken met de omgeving en relevante thema’s die daarin spelen in de lessen te verwerken.*

#### **Innovatie en ontwikkeling:**

*Onze ideeën en innovaties selecteren we aan de hand van onze visie en werken deze uit volgens een georganiseerde ontwikkeling waarin we evalueren en aansluiten op een steeds sneller veranderende wereld.*

#### **Leiderschap en governance:**

*De schoolleiding neemt leerlingen mee in beslissingen die hen aangaan en werkt vanuit het organisatiekompas op een evaluatieve, coachende en inspirerende manier om zo de verandercultuur uit te dragen.*

**Human resources:**

*Wij gebruiken het organisatiekompas bij het werven, selecteren, binden, boeien en beoordelen van (nieuwe) collega's en de invulling van de gesprekscyclus.*

**Structuren en systemen:**

*De structuren en systemen geven optimale ondersteuning aan ons onderwijs, aan het monitoren en verbeteren van onze onderwijsresultaten en aan het vervolmaken van de PDCA cyclus.*

**Producten/Diensten en marketing:**

*We weten onze brede, diverse en onderscheidende kenmerken op een aansprekende manier over te brengen aan de juiste doelgroepen.*

**Communicatie en symboliek:**

*We betrekken alle stakeholders en leerlingen in het bijzonder bij het vormen van onze identiteit op basis van het organisatiekompas.*

## 2 PRAKTIJK VAN ALLEDAG EN AMBITIES

---

### 2.1 INLEIDING

Dit schoolplan is toegespitst op de acht dimensies binnen ons organisatiekompas. Per dimensie volgt een algemene inleiding, de praktijk van alledag en de geformuleerde ambitie. De bijbehorende doelstellingen (zie pagina 26) zijn vertaald naar het jaarplan en de managementrapportage (MARAP). De opname van de doelstellingen in ons kwaliteitsstelsel leidt tot cyclisch werken (PLAN-DO-CHECK-ACT) en borgen. Dit cyclisch werken zorgt ervoor dat we onze visie realiseren.

### 2.2 CULTUUR EN GEDRAG

#### 2.2.1 Algemeen

Het organisatiekompas geeft richting aan de door ons gewenste identiteit en positie. Cultuur en gedrag zijn daarin bepalende factoren, dus het besef dat iedereen een belangrijke rol heeft in het bouwen van de schoolreputatie moet landen. Om aan iedereen duidelijk te maken welke koers we willen aanhouden, starten we een proces van *internal branding* gericht op merkgericht handelen en communiceren vanuit het kompas door alle medewerkers. Iedereen is ambassadeur! Dit is een voortdurend proces van verklaren, laden, beleven en borgen. We nemen mensen mee in het waarom van een verandering (verklaren), ga ermee aan de slag (lading geven), laat mensen de meerwaarde ervaren (beleven), zodat zijn een volgende keer opnieuw zo gaan/willen doen (borgen).

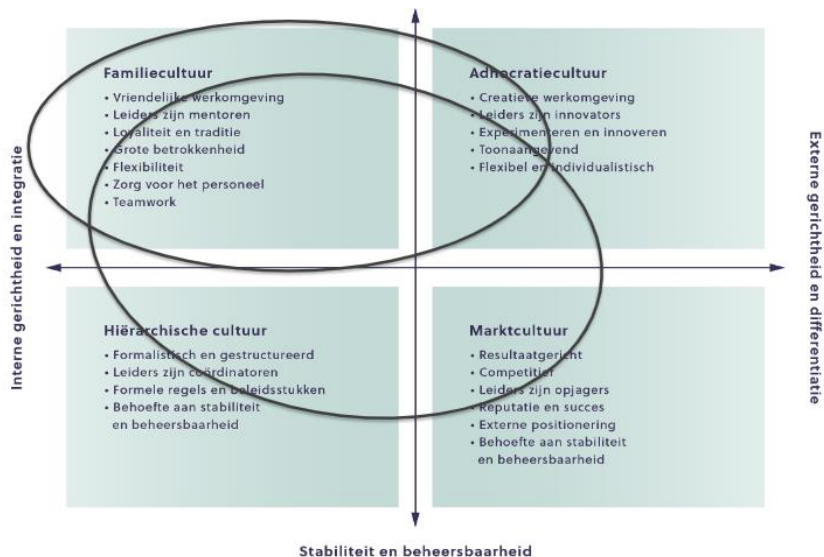
#### 2.2.2 Praktijk van alledag

De cultuur binnen Helinium vertoont overwegend kenmerken van een familiecultuur en enigszins van een adhocratiecultuur (Cameron & Quinn, 1999). Om ons te kunnen onderscheiden is er gerichte aandacht nodig voor meer duidelijkheid, structuur, resultaatgerichtheid én zelfbewuste trots.

Dit betekent redenerend vanuit het model van de concurrerende waarde<sup>2</sup> dat het toevoegen van elementen uit de andere kwadranten (hiërarchische en marktcultuur) nodig is.

---

<sup>2</sup> In het Model van de Concurrerende Waarden worden de twee schijnbare tegenstellingen die Quinn onderkent tegen elkaar afgezet. Hierdoor ontstaan 4 kwadranten. Elk kwadrant bevat een specifieke bedrijfscultuur met eigen normen, waarden en veronderstellingen wat het succes van een organisatie bepaalt (Cameron & Quinn, 1999)



Figuur 3: Model van concurrerende waarden (Cameron & Quinn, 1999)

Er is veel toewijding, enthousiasme en energie bij de medewerkers. De sturing op de dimensie 'cultuur en gedrag' met het organisatiekompas zorgt voor het stroomlijnen van initiatieven en activiteiten, het aanbrengen van focus en te richten op de gewenste toekomst. De hieruit voortvloeiende veranderingen vragen beweging bij iedereen. Een planmatige strategie (blauw), gericht op samen ontwikkelen (oranje) vormt de basis voor veranderen (De Caluwé & Vermaak, 2003). Dit schoolplan biedt de planmatige strategie als een *roadmap* met duidelijke doelstellingen om richting, kaders en verwachtingen aan te geven. De ontwikkelstrategie betekent in teams aan de slag gaan om tot gedragen oplossingen, afspraken en werkwijzen te komen, die leiden tot vernieuwingen en verbeteringen. Hierdoor wordt meer samenhang verkregen en het eigenaarschap verder gestimuleerd (= 'toegewijd', 'vrij', 'interactief' en 'positief'). De ontwikkelstrategie is binnen Helinium reeds ingezet met de inrichting van expertiseteams.

Onderwijsontwikkelingen die bijdragen aan de realisatie van de ambities en doelen worden in opdracht van het managementteam (MT) onderzocht en geïmplementeerd door diverse expertiseteams. Deze teams bestaan uit circa vijf leden, een expert en een lid van het managementteam (MT). De volgende expertiseteams zijn ingericht:

- Kwaliteitszorg
- Internationalisering
- Groeiklassen en niveaugroepen
- Praktijk Prominent

De inbreng van deze expertiseteams komt voort vanuit de eigenwaarde 'interactief' en de aspiratiewaarde 'duidelijk'. Dit helpt ons om door te ontwikkelen naar een professionele cultuur als extra dimensie van de genoemde culturen.

### Professionele cultuur

Helinium zet in op het ontwikkelen van een professionele cultuur, waarin collega's open staan voor elkaars feedback. Deze feedback durven ze te geven in het belang van de kwaliteit en het succes van de school. De komende jaren investeren we in het verkrijgen van deze feedbackcultuur door onder meer gebruik te maken van de principes van '*appreciative inquiry*' (Hattie & Timperley, 2007). Door naar elkaar uit te spreken wat in positieve zin opvalt, ontstaat na verloop van tijd een sfeer waarin ook elkaars valkuilen op tafel komen.



## **Pedagogisch en didactisch klimaat**

De Helinium-cultuur is zichtbaar in het pedagogisch en didactisch klimaat. De Helinium-visie op pedagogisch en didactisch handelen luidt:

*Helinium realiseert een pedagogisch klimaat, zodanig, dat leerlingen het fijn vinden om naar school te komen, plezier in de les hebben en zich veilig voelen. Hierbij komen we, zowel pedagogisch als didactisch, tegemoet aan de verschillen tussen leerlingen. De leerlingen kunnen hun interesse verbreden en hun talenten ontwikkelen. Hierbij worden ze gemotiveerd en gestimuleerd door enthousiaste positief ingestelde medewerkers. We vinden het niet alleen belangrijk om in verbinding te blijven met elkaar, maar ook met de rest van de wereld. Dit geldt voor de leerlingen, maar ook voor de docenten. Helinium vindt het belangrijk dat de leerlingen zich thuis voelen in een wereld waar grenzen steeds meer vervagen.*

We hechten om deze visie te kunnen realiseren belang aan de pijlers 'Rust', 'Reinheid' en 'Regelmaat'. We zijn ervan overtuigd dat het hanteren van deze pijlers leidt tot een optimaal leerklimaat in de klas. Het is belangrijk dat onze leerlingen naast hun dagelijkse schoolprestaties rust krijgen om even bij te komen van toetsen en opdrachten, zodat ze tijd hebben voor sociale contacten, het beoefenen van sport of een andere hobby.

Onder reinheid verstaan we niet alleen fysieke reinheid, maar ook geestelijke reinheid. Docenten hebben binnen het Helinium een voorbeeldrol. De leerlingen nemen feilloos waar en spiegelen gedragingen. De docent geeft de leerling vertrouwen en stimuleert tot verbetering. Helinium heeft [gedragsregels](#) opgesteld. We verwachten van de docent dat hij deze regels ook respecteert en zorgt voor naleving van de regels door het vertonen van voorbeeldgedrag en aanspreken. Bij overtreding van de gedragsregels wordt een leerling naar het Leerlingloket gestuurd en volgt er een sanctie. Deze vastgelegde escalatieladder en afspraken worden periodiek geëvalueerd en eventueel bijgesteld.

De mate waarin leerlingen en medewerkers de veiligheid en het schoolklimaat ervaren wordt jaarlijks gemeten via [tevredenheidsonderzoeken](#).

## **De Helinium-les**

De Helinium-les is gebaseerd op 'Een goede les' (Van Werkhoven & Van Dijk, 2017). De Helinium-les bestaat uit een starter, kop, romp en staart. Tijdens deze les weet de docent de leerlingen te activeren.

De docent weet de leerlingen bij de start van de les aan te zetten tot denken; brengt het doel van de les met passie; ziet het belang van hogere-orde-denken en weet dit vorm te geven. Binnen Helinium is gekozen voor een lesduur van 45 minuten. Dit betekent dat de Helinium-les snel tot stand moet komen om niet teveel lestijd te verliezen. Een goed uitgevoerde Helinium-les biedt de leerlingen meer leerplezier en docenten werkplezier.

## **Veiligheid op school**

De veiligheid op school draagt bij aan een optimaal pedagogisch en didactisch klimaat. Het facilitaire team en de medewerkers surveilleren tijdens de pauzes. Na de pauzes verzorgen de leerlingen, volgens een vastgesteld schema, een corveedienst. Dit doen zij onder begeleiding van een facilitair medewerker. Deze aanpak draagt bij aan een gezamenlijk verantwoordelijkheidsgevoel.

De leerlingen worden door medewerkers van Stichting Push, Youz en HALT-preventie in de klas of in school voorgelicht over diverse veiligheidsthema's, zoals sociale media, middelengebruik, actuele maatschappelijke vraagstukken enz. De voorlichtingen hebben een positieve invloed op het gedrag van de leerlingen en daarmee op de door medewerkers en leerlingen ervaren veiligheid binnen school. Op schoolniveau is er een [veiligheidsplan](#) opgesteld en is er een [veiligheidsconvenant](#) met de belanghebbenden uit de omgeving ondertekend. Dit veiligheidsconvenant heeft ten doel om tot eenduidige en sluitende afspraken te komen ten behoeve van het voorkomen en bestrijden van overlast, vandalisme en crimineel gedrag en het creëren van een (sociaal) veilig klimaat op en rondom de scholen van de gemeente Hellevoetsluis.

Helinium zet de komende jaren in op het versterken van de sociale en fysieke veiligheid binnen school. Dit doen we door het implementeren van het concept van de Alliantie WIJschool<sup>3</sup>.

### 2.2.3 Ambities

De volgende ambitie is geformuleerd voor de dimensie 'cultuur en gedrag'.

*Wij werken op transparante wijze vanuit toewijding en enthousiasme in wisselwerking met onze omgeving, aan breed gedragen plannen binnen een professionele cultuur waarin we ons veilig voelen waar we trots op zijn.*

Onze ambitie voor de dimensie 'cultuur en gedrag' is afgeleid van de strategische pijlers 'Ruimte voor diversiteit' en 'Ruimte voor elkaar'.

## 2.3 MAATSCHAPPELIJKE VERBINDING

### 2.3.1 Algemeen

Als school van en voor de regio is het belangrijk de verbinding aan te gaan met de omgeving. Meer verbindingen aangaan met de omgeving door middel van projecten, excursies, gastlessen en evenementen (in samenwerking met verenigingen, basisscholen, bedrijven en instellingen) zorgt voor dynamiek en maakt Helinium zichtbaarder als dé school in de omgeving.

### 2.3.2 Praktijk van alledag

#### **Burgerschap**

Burgerschapsonderwijs draagt bij aan het bevorderen van kennis over de basiswaarden van de democratische rechtsstaat en het ontwikkelen van sociale en maatschappelijke competenties die nodig zijn om mensen op een prettige manier in Nederland te laten samenleven. Helinium heeft de volgende visie op burgerschap:

*Aan het einde van iedere leerweg op Helinium kent iedere leerling de basiswaarden van de democratische rechtstaat en de rechten en plichten die dat met zich meebrengt. Leerlingen begrijpen dat mensen gelijkwaardig zijn aan elkaar ongeacht geloof, gender, afkomst of andere kenmerken en handelen daar ook naar.*

*Iedere leerling op Helinium ervaart door de jaren heen hoe hij/zij zelf kan bijdragen aan een betere en mooiere samenleving middels projecten, stages en de reguliere lessen.*

---

<sup>3</sup> De WIJschool wil zorgwekkend gedrag (eerder) signaleren en voorkomen in de klas. De WIJschool biedt maatwerk aanpakken, uitgewerkt tot op handelingsniveau voor de docent. Met behulp van slimme ICT systemen die de klas en mogelijke zorgwekkende vraagstukken in beeld brengen. (<https://www.maatschappelijkealliantie.org/allianties/alliantie-wij-school/>)

*Leerlingen op Helinium krijgen de ruimte om hun meningen en opvattingen uit te dragen en leren ruimte te laten voor de opvatting en mening van anderen. Dit vindt plaats binnen de lessen, maar zeker ook buiten de lessen middels een leerlingenraad, de ideeën box, tevredenheidsonderzoeken, lunchgesprekken tussen leerlingen en docenten tijdens pauzes en tussenuren.*

Om deze visie te realiseren zijn er ambities en doelen geformuleerd. De burgerschapsmonitor wordt daarnaast ingezet om te meten of er in voldoende mate burgerschapsprojecten aanwezig zijn. Het op de visie gebaseerde burgerschapscurriculum helpt hierbij. Burgerschap is vooral verweven in de lessen en de (maatschappelijke) stages. Het wereldburgerschap komt tot uiting bij internationalisering door bijvoorbeeld uitwisselingen met buitenlandse leerlingen.

### **Internationalisering**

*“Wij geloven in verbondenheid, met elkaar en met de wereld.” Zeker gezien de ligging van onze school bij de grootste haven van Europa moeten onze leerlingen zich thuis voelen in een internationale samenleving. Door te werken aan persoonsvorming, taalvaardigheid, kennis van andere culturen en 21<sup>e</sup>-eeuwse vaardigheden, vinden zij met zelfvertrouwen hun plek in deze veranderende wereld.*

*Onze leerlingen kunnen vraagstukken vanuit een internationaal perspectief benaderen. Ze leren om over grenzen heen te kijken en open te staan voor andere ideeën en inzichten. Zo werken we aan wereldburgerschap. Een voorwaarde is digitale of fysieke interactie en samenwerking met leeftijdsgenoten in het buitenland. Ons talenonderwijs is het fundament van het internationaliseringsprogramma waarbij mogelijkheden zijn voor verdieping. De gebouwen en de lessen stralen een internationale context uit.”*

Het expertiseteam ‘Internationalisering’ heeft in schooljaar 2022/2023 bovenstaande visie en bijbehorende doelstellingen geformuleerd. Hierdoor wordt het mogelijk internationalisering duurzaam in te bedden binnen Helinium. Internationalisering wordt door de Europese Unie ondersteund met de Erasmus+-subsidie. Het programma Erasmus+ biedt allerlei mogelijkheden voor leerlingen en onderwijsprofessionals om met Europese scholen in contact te komen, om kennis en ideeën uit te wisselen, en met internationale organisaties en beleidsmakers samen te werken.

### **Technasiumonderwijs**

Slimme technologie is niet meer weg te denken uit onze maatschappij, ook (of juist) in branches als de zorg en de landbouw. Er blijft grote behoefte aan duurzame en innovatieve oplossingen. En daar zijn goed opgeleide mensen voor nodig. Technasiumonderwijs wordt aangeboden door middel van het vak ‘Onderzoek en Ontwerpen’ aan de leerlingen in de havo/vwo-groei-klas en vanaf leerjaar 3 op havo- en vwo-niveau. Met het technasiumonderwijs worden onze leerlingen klaargestoomd tot nieuwsgierige en succesvolle studenten van bètatechnische vervolgoopleidingen.

Een technasiumleerling ontwikkelt verschillende competenties. Zo blijkt dat technasiumleerlingen communicatief, ondernemend, creatief en zelfsturend zijn. Ze kunnen goed projectmatig werken en hebben geleerd samen te werken. Ook specifieke (technische) vaardigheden, zoals onderzoeken, ontwerpen en modelvormen maken, komen aan bod.

Helinium beschikt over het enige Technasium in de regio Voorne-Putten. Dit gaan we steviger in de markt zetten door het vergroten van de in- en externe zichtbaarheid.

### **Sterk Techniek Onderwijs (STO)**

STO is een door de overheid geïnitieerd landelijk project, waarbij scholen en bedrijven in diverse regio’s samenwerken.

Het doel is om de uitstroom van leerlingen naar de technische vervolgoopleidingen en uiteindelijk naar de benodigde technische beroepen te vergroten. Helinium is sinds 2019 als Galilei-school aangesloten bij de STO-regio Voorne-Putten, Rozenburg en Hoogvliet.

Aan STO is een subsidie gekoppeld met als doel om op basis van samenwerking tot duurzaam, dekkend en hoogstaand kwalitatief technisch onderwijs te komen wat goed aansluit bij het technisch-economische profiel van de regio. Voor de (technische) werknemer van de toekomst geldt dat deze gaat opereren in een complex krachtenveld van vakkennis, klantgerichtheid, innovatie, duurzaamheid, permanente educatie en een verregaande invloed van ICT. De opleidingen moeten zowel 'harde' (technische, apparaat gerelateerde) als 'zachte' (persoonlijke, emotionele, sociale en intellectuele) vaardigheden ontwikkelen. Om het technisch beroepsonderwijs toekomstbestendig te maken is het een absolute voorwaarde dat er voldoende docenten in de techniek aangetrokken c.q. opgeleid gaan worden, al dan niet in samenwerking met de ketenpartners.

Dit betekent dat voor de regio het volgende ten doel is gesteld:

1. Het versterken van in- en doorstroom (PO-VO)
2. Het versterken van de doorlopende leerlijnen (VO-MBO)
3. Het professionaliseren en op sterkte houden van personeel
4. Het versterken van de samenwerking met het bedrijfsleven

In eerste instantie is de STO-subsidie verstrekt van 2019-2024. Inmiddels is duidelijk dat de STO-subsidie opnieuw voor de periode 2025-2029 wordt verstrekt.

### **Samenwerking met primair onderwijs**

Helinium is een samenwerking aangegaan met basisscholen te Hellevoetsluis behorende bij het bestuur EduMare. Om de basisschoolleerlingen van De Kring en Hendrik Boogerd te enthousiasmeren voor techniek worden er lessen verzorgd op hun school. Dit wordt gedaan in samenwerking met de Maakotheek. De Maakotheek levert aan de basisscholen zogenaamde thema-maakboxen die lesbrieven, materialen enz. voor Onderzoekend & Ontwerpend leren. Dit is de meest geschikte didactiek om te onderwijzen in het op de basisscholen verplichte vak Wetenschap & Techniek. Tijdens de lessenreeks van vijf lessen worden de basisschoolleerlingen door onze bovenbouwleerlingen uit de vmbo-basis/-kader profielen begeleid. Na afsluiting van de lessenreeks volgt een meesterproef in de techniekhal van Helinium. Aansluitend vindt een bezoek aan een bedrijf dat aansluit bij het thema plaats. Helinium zet tevens in op een doorlopende leerroute SBO-VO in samenwerking met SBO De Windroos, waarbij ingezet wordt op de verbetering van taal- en rekenen, zodat de basis op orde is bij doorstroom naar onze structuurklas.

### **Doorlopende leerroute vmbo-MBO**

Helinium ziet doorlopende leerroutes op alle profielen, waarbij gezamenlijk met mbo-instellingen een onderwijsprogramma vanaf de bovenbouw van het vmbo tot en met een mbo-diploma wordt bewerkstelligd, als de katalysators voor een sterk beroepsonderwijs. Helinium verkent vanaf schooljaar 2023/2024 het inrichten van zo'n doorlopende leerroute in samenwerking met STC Brielle (procestechniek/Maintenance) en Techniek College Rotterdam (Producteren, Installeren en Energie).

Ons streven is om in schooljaar 2024/2025 daadwerkelijk te starten met een [doorlopende leerroute](#).

## Leren door doen

Het expertiseteam 'Praktijk Prominent' heeft de mogelijkheden tot het schoolbreed aanbieden van een praktijkgericht programma onderzocht. Het doel van het aanbieden van een praktijkgericht programma is onze leerlingen goed voorbereiden op de doorstroom richting het vervolgonderwijs. Tijdens dit traject werken de leerlingen aan praktische en 21e -eeuwse vaardigheden, die in deze maatschappij en het werkveld van ze gevraagd worden.

Vanuit de schoolvisie kun je ook de visie op het nieuwe praktijkgerichte programma formuleren. Wij onderscheiden vier kernwoorden:

1. Toegankelijk. We streven naar een breed aanbod binnen het praktijkprogramma.
2. Maatwerk. Voor elke leerling een programma wat bij hem of haar past.
3. Regionale behoefte. Helinium werkt samen met externe partners (profit en non-profit) om het praktijkprogramma vorm te geven.
4. Maatschappelijk betrokken. Helinium heeft oog voor wat er in de maatschappij speelt.

'Praktijk Prominent' houdt in dat leerlingen vanaf leerjaar 1 praktijk krijgen en een doorlopende leerroute volgen naar het vervolgonderwijs waarbij intensief met het bedrijfsleven wordt samengewerkt. Leidend voor de praktijk is 'het ambacht van de 21e eeuw': dat wil zeggen met innovatieve technieken kwaliteit en vakmanschap realiseren

Helinium wil dus een plek zijn waar -naast de vmbo-leerlingen- ook de meer praktisch ingestelde havo- en vwo-leerlingen zich uitstekend kunnen voorbereiden op het hbo of de universiteit. Want ook op hbo- en universitair niveau wordt in toenemende mate projectmatig geleerd. Vanuit het vervolgonderwijs en vanuit de beroepspraktijk is er een toenemende vraag naar praktische, intelligente doeners.

Op de reguliere havo/vwo ontbreekt de praktijkcomponent en juist daar gaat Helinium het verschil maken door in te zetten op een drietal doorlopende ontwikkellijnen. Naast persoonlijke groei en burgerschapsvorming ook een versterkte inzet op beroeps- en praktijkontwikkeling. De zogeheten 21<sup>e</sup>-eeuwse vaardigheden worden verwerkt en geborgd in deze ontwikkellijnen. Dat betekent dat bij het vormgeven van deze ontwikkellijnen consequent aandacht besteed wordt aan het ontwikkelen van creativiteit, probleemoplossend denken en werken, communicatieve vaardigheden, kritisch denken, samenwerken, digitale geletterdheid, sociale en culturele vaardigheden en zelfregulering.

In schooljaar 2023-2024 start Helinium een praktijkgericht programma, dat leerlingen zo optimaal mogelijk voorbereidt op de 'b' uit hbo en mbo en de universiteit. Deze zogenaamde Vakacademie bevat een duidelijk in de ontwikkellijn verankerde praktijkcomponent van leerjaar 1 t/m het examenjaar. Het vak dat de Vakacademie biedt, hebben we 'Creëren en Toepassen' genoemd. In de onderbouw is dit vak vooral oriënterend, in de bovenbouw specialiserend, in alle leerjaren met externe opdrachtgevers en simulaties. Uiteindelijk streven we ernaar de leerlingen middels een praktijktraject te leren van het 'hoe' naar het 'waarom'.

Gedurende de hele opleiding wordt er met gelaagde opdrachten gewerkt, waarin ruimte is voor verschillende rollen, zoals die ook in het bedrijfsleven te vinden zijn. Op bepaalde momenten in de schoolloopbaan werken leerlingen van verschillende niveaus samen aan projecten, maar de aard van de opdrachten verschilt en de beoordelingscriteria derhalve ook. Beroepsgerichte en AVO-docenten ontwerpen gezamenlijk de lessen/lesmodules. Integratie van AVO-vakken in de praktijkmodules is noodzakelijk. Het belang van Loopbaan Oriëntatie en begeleiding (LOB) en portfolio-gesprekken is hierin vanzelfsprekend.

We hebben we ons ten doel gesteld op alle afdelingen praktijkvakken aan te bieden. De invoering van De nieuwe Leerweg op vmbo-tl/mavo krijgt steeds meer vorm, evenals havoP. Aansluiting bij deze ontwikkeling zorgt uiteindelijk voor een praktijkgericht aanbod binnen alle (examen)klassen.

### **Duurzaamheid**

We blijven voortdurend in verbinding met de thema's van deze tijd: duurzaamheid (zoals de voor de regio herkenbare grootschalige windenergieopwekking op zee), gezondheid, digitalisering, technologie, sociale en maatschappelijke gelijkheid etc. We gaan vanuit deze thema's bij de leerlingen eigenaarschap en verantwoordelijkheidsgevoel (verder) aanwakkeren als toekomstvormende generatie.

Vooraf op het thema duurzaamheid ligt er voor Helinium een kans om meer van betekenis te zijn en positie te claimen; vooral in combinatie met het Technasium. Aan het thema duurzaamheid wordt bij Onderzoek & Ontwerpen, natuur- en scheikunde, maatschappijleer, praktijkvakken en in allerlei projecten aandacht besteed worden. Hierbij maken we dit tastbaar door een link te leggen met de directe omgeving: verduurzaming van de industrie, windenergieopwekking op zee etc.

### **Internationale Schakelklas (ISK)**

Helinium verzorgt sinds 2017 onderwijs aan nieuwkomers. Jongeren tussen de 12 en 18 jaar die uit het buitenland in Nederland komen worden en (nog) onvoldoende Nederlands beheersen, krijgen onderwijs in de ISK, ook wel eerste opvang anderstaligen (EOA) genoemd.

De jongeren hebben recht op twee jaar ISK-tijd. Na ongeveer een jaar kan leerlingen een deelschakelprogramma worden aangeboden, waarbij ze naast de NT2-lessen ook in de reguliere klassen bepaalde vakken gaan volgen. Na deze twee jaar of eerder, wanneer het verwerven van het Nederlands sneller gaat, stromen zij in het reguliere onderwijs in of gaan aan het werk.

Het primaire doel van de ISK Hellevoetsluis is het verwerven van het Nederlands als tweede taal. Hierdoor kunnen de leerlingen beter deelnemen aan de maatschappij, hun toekomst ontdekken in de Nederlandse samenleving en beter en sneller instromen in het reguliere onderwijs. Helinium is trots op de ISK en zorgt dat de ISK-leerling binnen twee jaar op het hoogst haalbare niveau zit.

### **Basisvaardigheden**

Om alle genoemde activiteiten goed te kunnen uitvoeren, dienen onze leerlingen tenminste de basisvaardigheden te kunnen beheersen. Landelijk verlaten te veel leerlingen het onderwijs zonder goede beheersing van de basisvaardigheden: lezen, schrijven, rekenen, digitale geletterdheid en hoe we in Nederland met elkaar omgaan. Dit is zorgelijk. Als je niet goed kunt lezen, kun je andere schoolvakken niet succesvol volgen en red je je later niet in de maatschappij. Om een baan te krijgen, moet je een goede sollicitatiebrief kunnen schrijven. Om je boodschappen te doen, moet je kunnen rekenen. Om veilig je bankzaken te doen, moet je digitaal vaardig zijn. Om weloverwogen te kunnen stemmen, moet je weten hoe de democratie werkt. En ook voor je vervolgopleiding of een baan zijn goede basisvaardigheden cruciaal. Niet alleen voor de leerlingen zelf, maar ook voor Nederland als geheel (OCW, 2022)<sup>4</sup>. Helinium heeft de subsidie ter verbetering van de basisvaardigheden bij onze leerlingen toegekend gekregen van OCW.

De komende jaren worden aan de hand van een activiteitenplan gebaseerd op het door OCW opgestelde masterplan planmatig verbeteringen ingezet.

---

<sup>4</sup> Afkomstig van: <https://open.overheid.nl/documenten/ronl-87e80b67638eac706986d2467ba0dbc854000ea7/pdf>

## Masterplan basisvaardigheden

Welke problemen gaan we aanpakken?



Figuur 4: Visualisatie van het Masterplan basisvaardigheden (OCW, 2022)

### Taalbeleidsplan

Vanaf schooljaar 2023/2024 beschikt over een actueel taalbeleidsplan 2023-2025. In het taalbeleidsplan wordt de volgende visie geformuleerd:

*Het gedragen taalbeleidsplan gaat uit van samenwerking op verschillende niveaus; tussen collega's, secties (talig en niet-talig) en afdelingen. Kwalitatief goed en uitdagend onderwijs wordt door gebruik van de verschillende bepaalde niveaus (NRK, ERK) geborgd. Het niveau van de individuele leerling wordt door de beschreven acties in het taalbeleidsplan in kaart gebracht en gebruikt als leidraad voor ontwikkelperspectief. In onze lessen, toetsen en overgangsnormen zijn de referentieniveaus geborgd.*

Hierbij is de volgende doelstelling geformuleerd:

*“Helinium streeft ernaar om het taalniveau van de leerlingen op peil te brengen (NRK/ERK), te houden en de leerlingen uit te dagen om op een hoger niveau te werken dan vereist is. Taal mag geen belemmering vormen bij het leerproces!”*

### ICT

Het inzetten van een device voor alle leerlingen is een logische volgende stap richting toekomst. Een device moet onze leerlingen helpen bij het zelf maken van keuzes; het eigen leerproces te sturen; probleemoplossend te kunnen denken en handelen; talenten te ontwikkelen en flexibel te zijn. Tevens is het device van belang als ondersteuning van het onderwijsproces zeker bij het verder verbeteren van de basisvaardigheden, waaronder digitale geletterdheid.

Helinium kiest voor de inzet van een laptop als ondersteunend leermiddel. Dit houdt in dat het náást de huidige leermiddelen (de schoolboeken) gebruikt zal worden. Dit wordt *Blended Learning* genoemd.

### Materiële en/of geldelijke bijdragen

Helinium aanvaardt op dit moment geen materiële of geldelijke bijdragen, anders dan de **vrijwillige** ouderbijdragen.

#### 2.3.3 Ambities

De volgende ambitie is geformuleerd voor de dimensie 'maatschappelijke verbinding'

*We bereiden onze leerlingen voor op het vervolgonderwijs en hun rol in de maatschappij door samen te werken met de omgeving en relevante thema's die daarin spelen in de lessen te verwerken.*

Onze ambitie voor de dimensie 'maatschappelijke verbinding' is afgeleid van de strategische pijlers 'Ruimte voor diversiteit', 'Ruimte voor elkaar', 'Ruimte voor eigen leerproces', 'Ruimte voor groei naar de toekomst' en 'Ruimte voor gevarieerd lesaanbod'.

## 2.4 INNOVATIE EN ONTWIKKELING

### 2.4.1 Algemeen

Bij Helinium is er een scala aan ideeën en initiatieven. Om de potentie van deze ideeën volledig te benutten, kiezen wij zorgvuldig wat wel en niet verder wordt ontwikkeld. Het is belangrijk om te blijven doorontwikkelen, waarbij aandacht is voor evalueren en verbeteren. Hierbij is een continue afstemming met de steeds sneller veranderende wereld van groot belang.

### 2.4.2 Praktijk van alledag

#### Groeiklassen

Helinium kiest in schooljaar 2023/2024 voor een verlengde brugklasperiode van twee jaar. Deze klassen noemen we in lijn met onze visie 'groeiklassen'. We doen de belofte, dat onze leerling na twee jaar zonder doubleren instroomt op het voor hem of haar hoogst haalbare niveau. De leerling komt hierdoor 'helemaal tot groei'. Dit betekent dat in leerjaar 3 elke leerling op de juiste plek zit. Het expertiseteam 'Groeiklassen en niveaugroepen' heeft hiervoor de volgende algemene doelstelling geformuleerd: *Het flexibel en op maat aanbieden van een breed onderwijsaanbod. Hierdoor is er sprake van kansgelijkheid, waardoor de leerlingen op het gebied van socialisatie, kwalificatie en persoonsvorming tot het hoogst haalbare niveau kunnen ontwikkelen.*

De groeiklassen in leerjaar 1 vragen om de volgende aanpassing van de organisatiestructuur; vmbo-basis, vmbo-basis/kader, vmbo-kader/mavo, mavo/havo en havo/vwo. Om de meest kwetsbare leerlingen goed te bedienen, behouden we de structuurklas op vmbo-basis-niveau (zie 2.7.1). De leerlingen krijgen voor de andere richtingen binnen de groeiklas op het hoogste niveau les.

#### Niveaugroepen

In de groeiklas is het voor de leerling mogelijk de basisvakken - Nederlands, Engels en wiskunde - op een ander (hoger) niveau te volgen dan het uiteindelijke onderwijs waarnaar de leerling na twee jaar doorstroomt. We bieden deze basisvakken parallel geprogrammeerd aan in zogenaamde niveaugroepen.

De niveaugroepen zijn ingericht conform de organisatiestructuur van de groeiklassen. Het is echter mogelijk dat leerlingen uit de groeiklas vmbo-basis/kader op een hoger niveau, bijvoorbeeld havo, een basisvak volgen. Dit betekent dat de leerling maximaal uitgedaagd zal worden op het eigen hoogst haalbare niveau. De leerlingen die de basisvakken volgen op het laagste niveau in de groeiklas worden dermate ondersteund, dat instroom op het hoogste niveau mogelijk is. Halverwege het schooljaar worden leerlingen opnieuw gedetermineerd door de vakdocent voor de juiste niveaugroep. Deze determinatie kan leiden tot een wisseling van niveaugroep. We realiseren ons dat deze wisseling invloed kan hebben op de groepscohesie.

Een lid van het expertiseteam 'Groeiklassen en niveaugroepen' heeft in het kader van haar Master EN-opleiding hiernaar onderzoek gedaan en adviezen geformuleerd, welke we opvolgen (zie *Implementatieplan groeiklassen en niveaugroepen*).



## **In- en externe interactie**

De invoering van de groeiklassen en niveaugroepen kan alleen succesvol zijn wanneer er intensief wordt samengewerkt. Meer interactie/samenwerking komt goed van de grond op het moment dat mensen elkaar leren kennen. We vinden het noodzakelijk om de interactie van de medewerkers met de expertiseteams en leuke evenementen te stimuleren. Tevens vinden we het belangrijk meer momenten voor kennisuitwisseling en samenspraak te organiseren om de onderlinge relaties te versterken. We denken hierbij aan vakgroep- en locatieoverstijgende kennisdelingen, waarin men nieuwe ontwikkelingen en initiatieven aan elkaar presenteert. Elkaar leren kennen en vertrouwen geeft ook een basis voor collegiale visitatie en intervisie.

We vinden het belangrijk dat er naast interne ook interactie met de buitenwereld wordt aangegaan. We betrekken leerlingen, ouders, basisscholen, bedrijven, instellingen etc. om input te krijgen bij een vraagstuk. Het is mogelijk dat de contactlegging met het bedrijfsleven in eerste instantie wordt gedaan door de door ons ingehuurd externe procesbegeleiders (koude acquisitie).

### **Cyclisch werken**

Om goed zicht te houden op alle in- en externe interacties/processen worden ze vastgelegd in ons kwaliteitsstelsel. De processen zijn per kwaliteitsstandaard uitgewerkt conform de Plan-Do-Check-Act-cyclus (Deming, 1933). De door ons vastgestelde acties zijn vastgelegd in een regie- en performanceplanning. Deze planning bestaat uit een kwaliteitsjaarplanning en een verankerschema. In het verankerschema staat het onderwerp; de maand en het soort overleg vermeld als input voor de betreffende overlegagenda. De realisatie van de opgenomen doelen met de bijbehorende prestatie-indicatoren wordt gemonitord in januari en april met de managementrapportage (MARAP).

De realisatie van de doelen is een terugkerend onderwerp op de agenda van het MT-overleg en onderwerp van gesprek tijdens de bilaterale gesprekken tussen rector en bestuurder. Dit helpt ons plan- en doelmatig te werken. Het kwaliteitsstelsel en planmatig werken dienen wel meer integraal ingebed te worden. Het organiseren van workshops met duidelijk aandacht voor verklaren, laden, beleven en borgen zal hiertoe bijdragen.

#### **2.4.3 Ambities**

*Onze ideeën en innovaties toetsen we aan de hand van onze visie en werken deze uit volgens een planmatige ontwikkeling waarin we cyclisch werken en aansluiten op een steeds sneller veranderende wereld.*

Onze ambitie voor de dimensie 'innovatie en ontwikkeling' is afgeleid van de strategische pijlers 'Ruimte voor diversiteit', 'Ruimte voor eigen leerproces', 'Ruimte voor elkaar', 'Ruimte voor groei naar de toekomst' en 'Ruimte voor gevarieerd onderwijsaanbod'.

## **2.5 LEIDERSCHAP EN GOVERNANCE**

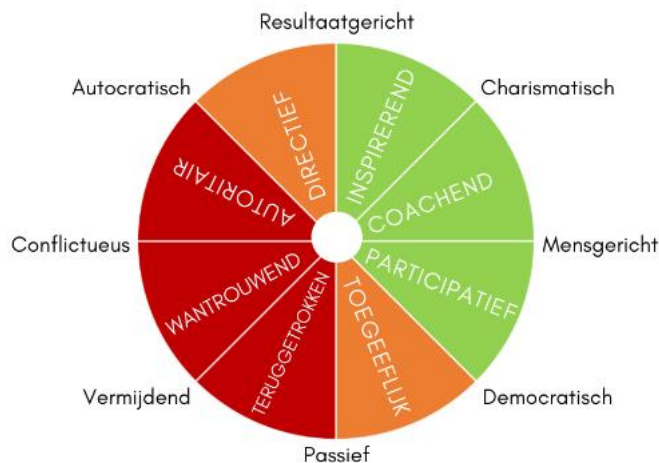
### **2.5.1 Algemeen**

Het organisatiekompas wordt als sturingsinstrument ingezet voor leidinggeven en besluitvorming. Hierbij wordt ingehaakt op het proces van *internal branding*, gericht op organisatiegericht handelen en communiceren door alle medewerkers vanuit het kompas. Hierbij is een continu proces van verklaren, laden, beleven en borgen van belang. De leiding dient hierbij blijvend te communiceren over 'het waarom': waarom vinden we dit belangrijk; waarom is dit nodig? In plaats van uitsluitend communiceren over wát er besloten is.

## 2.5.2 Praktijk van alledag

In samenwerking en samenspraak met de medewerkers, in lijn met de oranje veranderstrategie van De Caluwé & Vermaak (2003), wordt Helinium momenteel in beweging gezet. Hierbij zijn duidelijke kaders met concrete doelen, verantwoordelijkheden en het mandaat vastgelegd, conform de blauwe strategie (De Caluwé & Vermaak, 2003), zodat het eigenaarschap verder vergroot wordt.

De leiderschapsstijl, die vanuit het leiderschapscircumplex (Redeker et al., 2014), kijkend naar het organisatiekompas, als het meest effectief wordt gezien, is een inspirerende en coachende stijl.



Figuur 5: Het leiderschapscircumplex met de acht leiderschapsstijlen (Redeker et al., 2014)

Het leiderschapscircumplex is deels gebaseerd op inzichten uit het 'interpersoonlijk circumplex', een bekend model voor het analyseren van gedrag. Een professionele cultuur, met onder meer het geven en ontvangen van feedback en het elkaar aanspreken op het waarmaken van de gewenste kwaliteit en gewenst gedrag, kan enkel worden bereikt door toepassing van de juiste leiderschapsstijl. Hierbij is het wel belangrijk, dat de leiders zich realiseren dat zij de belangrijkste dragers van de cultuur zijn. Het is belangrijk om de eigen tegenspraak/feedback te organiseren.

### Participatief leiderschap

Helinium gaat over naar een organisatiestructuur met secties als belangrijkste organisatie-eenheid. Dit houdt in, dat teamleiders enerzijds tot hun personele team de leden van de diverse vaksecties kunnen rekenen. Dus teamleider A is de leidinggevende voor alle leden van secties X, Y en Z, inclusief de sectieleiders. De sectieleider blijft verantwoordelijk voor het vakwerkplan met de doorlopende leerlijn, les- en vakinhoud en de leermiddelen. De teamleider stuurt meer op pedagogisch en didactisch handelen en de onderwijsresultaten en is verantwoordelijk voor personeelszaken.

Het doorvoeren van een hybride structuur betekent ook dat de teamleiders onderwijskundige verantwoordelijkheid krijgen voor diverse gemeenschappelijke leerjaren, bijv. voor bovenbouw havo en vwo. De horizontale aansturing wordt versterkt door de inzet van leerjaarcoördinatoren, die verantwoordelijk worden voor de organisatie en leerlingzaken in de hen toegewezen afdelingen. Dit zorgt ook voor het ontlasten van de teamleiders in allerlei dagdagelijkse zaken. Tenslotte sturen de rectoren de teamleiders meer op de onderwijsresultaten (*OR1 -Onderwijspositie t.o.v. advies PO; Onderbouwsnelheid; Bovenbouwsucces en Examencijfers*) vanuit het onderzoekskader VO (Onderwijsinspectie, 2021).

Bij deze vorm van participatief leiderschap worden ook de leerlingen betrokken bij beslissingen die hun aangaan.

De leerlingenraad is gevraagd mee te werken aan werving, styling van de school en het nadrukkelijker leggen van de relatie met de omgeving. De komende periode zal in samenspraak met de leerlingen verder vorm worden gegeven aan de invloed van leerlingen op bijv. personeelsbeleid. Deze vorm van participatief leiderschap is nieuw voor Helinium en wordt de komende tijd verder verkend.

### **Man-vrouwverhouding binnen het managementteam en de schoolleiding**

In schooljaar 2023/2024 bestaat het managementteam, inclusief de schoolleiding, uit vier mannen (44%) en vijf vrouwen (56%). De twee rectoren worden gezien als schoolleiding en hierbij is de man-vrouwverhouding 50/50.

#### **2.5.3 Ambities**

*De schoolleiding neemt leerlingen mee in beslissingen die hen aangaan en werkt vanuit het organisatiekompas op een evaluatieve, coachende en inspirerende manier om zo de verandercultuur uit te dragen.*

Onze ambitie voor de dimensie 'leiderschap en governance' is afgeleid van de strategische pijlers 'Ruimte voor elkaar', 'Ruimte voor diversiteit', 'Ruimte voor eigen leerproces' en 'Ruimte voor groei naar de toekomst'.

## **2.6 HUMAN RESOURCES**

### **2.6.1 Algemeen**

Helinium zet in op het verbeteren van de onderwijsresultaten en de kwaliteitscultuur. Dit houdt in dat de onderwijskundige doelen, die voortkomen uit de visie en ambities, worden gerealiseerd. We zorgen daartoe voor een professionele en veilige leer- en verbetercultuur in de school. Om dit te kunnen bereiken dient de deskundigheidsbevordering van het personeel binnen de gestelde doelen gestalte te krijgen. Docenten(teams) oefenen daarbij de eigen verantwoordelijkheid bij het inrichten van hun onderwijs uit.

### **2.6.2 Praktijk van alledag**

#### **Werving personeel**

Het organisatiekompas wordt gebruikt als werkgeversmerk en dient als leidraad bij het werven en selecteren van nieuwe medewerkers. Bij de werving van teamleiders participeren leerlingen in de benoemingsadviescommissie (BAC) en oefenen ze zo invloed uit op het personeelsbeleid. Dit doen zij ook als lid van de medezeggenschapsraad (MR).

#### **Lesbezoeken**

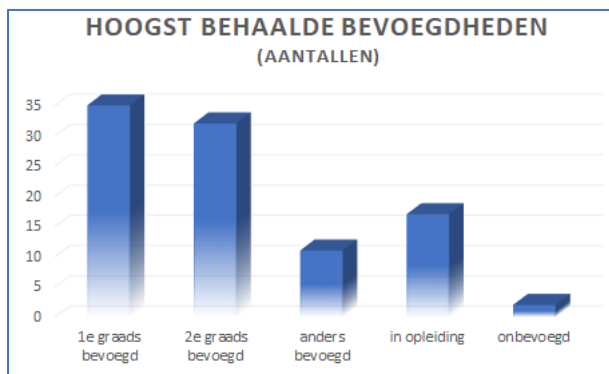
De beoordelingscriteria voor de Helinium-les zijn opgenomen in een lesobservatieformulier in de Digitale Observatietool (DOT). De volgende vier criteria worden beoordeeld op een vierpuntsschaal:

1. Organisatie
2. Lesopbouw/-inhoud
3. Didactisch handelen
4. Pedagogisch handelen

De teamleider legt minimaal twee lesbezoeken per jaar af bij de docent. De bevindingen van de observator, de zelfreflectie van de docent en de aan die les gekoppelde leerlingevaluatie vormen de input voor het nagesprek met de docent. Het nagesprek kan leiden tot verbeterafspraken. De realisatie van de verbeterafspraken wordt getoetst tijdens het tweede lesbezoek. De lesobservaties, inclusief zelfreflectie docent en leerlingevaluatie, vormen een onderdeel van de jaarlijkse gesprekscyclus.

Het maandelijks agenderen van de lesbezoeken met de verbeterafspraken tijdens het MT-overleg in relatie tot de onderwijsresultaten zorgt voor focus en urgentiebesef.

### Bevoegdheden



Figuur 6: Overzicht bevoegdheden in Schooljaar 2023-2024 (Peildatum: 27 juni 2023)

### Professionalisering

Om onze ambities te kunnen realiseren, vloeit er uit dit schoolplan een professionaliseringsplan voort. Schoolbreed staan er vanaf volgend schooljaar een aantal workshops rondes gepland, die geheel in het teken van 'Helemaal tot groei' staan. Dit schooljaar heeft Helinium geïnvesteerd in collectieve scholing op het gebied van differentiatie, het werken met leerdoelen en motiveren van leerlingen. In de gesprekkencyclus staat ontwikkeling op team en individueel niveau centraal. In eerste instantie zal het gesprek bij het onderwijzend personeel zich richten op het behalen van de lesbevoegdheid. De waarden van ons organisatiekompas is vertaald naar competenties die een plek krijgen in ieders Persoonlijk Ontwikkelperspectief (POP), in de gespreks- en beoordelingscyclus. Er is hierdoor aandacht voor ieders gewenste groei/ontwikkeling in lijn met het kompas.

### Sociale en fysiek veilige werkomgeving

Helinium zet de komende jaren in op het verbeteren van de sociale en fysieke veiligheid in school. Dit doen we door het implementeren van het concept van de Alliantie WIJschool<sup>5</sup>.

De cruciale factor om tot verbetering van de sociale en fysieke veiligheid te komen, is de inzet van alle medewerkers (zichtbaar zijn, de verbinding aangaan, duidelijk zijn en grenzen stellen).

De medewerkers voelen zich soms te verleggen met uiteenlopende situaties in en buiten de klas. De WIJschool biedt een intensief trainingsprogramma voor iedereen als startpunt.

De WIJschool leert docenten, OOP en leerlingen systematisch na te denken over sociale situaties en de consequenties van hun gedrag en reacties hierop.

<sup>5</sup> De WIJschool wil zorgwekkend gedrag (eerder) signaleren en voorkomen in de klas. De WIJschool biedt maatwerk aanpakken, uitgewerkt tot op handelingsniveau voor de docent. Met behulp van slimme ICT systemen die de klas en mogelijke zorgwekkende vraagstukken in beeld brengen. (<https://www.maatschappelijkealliantie.org/allianties/alliantie-wij-school/>)

Dit vereist oefening in gedrag en reflectie op eigen en andermans waarden, normen en overtuigingen. Een structurele en duurzame leerweg is essentieel voor langdurig succes en het creëren van een veilige leeromgeving op school.

Nieuwe medewerkers wordt een uitgedacht introductieprogramma geboden. Binnen de school zijn twee begeleiders actief met onder andere als doel de nieuwe medewerker zich onderdeel van het team te laten voelen. Het opnemen van de nieuwe medewerker in een expertiseteam draagt hieraan zeker bij.

Voor het gezamenlijke teamgevoel en het stimuleren van de *'culture of joy'* zijn de op sociale interactie gerichte activiteiten en evenementen voor de medewerkers belangrijk. Hier wordt de komende jaren steviger op ingezet.

### 2.6.3 Ambities

*Wij gebruiken het organisatiekompas bij het werven, selecteren, binden, boeien en beoordelen van (nieuwe) collega's en de invulling van de gesprekscyclus.*

Onze ambitie voor de dimensie 'Human Resources' is afgeleid van de strategische pijlers 'Ruimte voor diversiteit', 'Ruimte voor elkaar', 'Ruimte voor gevarieerd onderwijsaanbod', 'Ruimte voor eigen leerproces' en 'Ruimte voor groei naar de toekomst'.

## 2.7 STRUCTUREN EN SYSTEMEN

### 2.7.1 Algemeen

Het stellen van duidelijke doelen met verantwoordelijkheden en het toepassen van de PDCA-cyclus zorgt voor het stroomlijnen en verbeteren van processen. De onder 'praktijk van alledag' genoemde initiatieven vereisen cyclisch werken om tot een optimale borging en succes te kunnen komen.

### 2.7.2 Praktijk van alledag

#### **Structuurklas**

De sterk ontwikkelde zorgstructuur binnen onze school zorgt voor een reputatie binnen de regio. Dit betekent dat steeds meer ouders van leerlingen met een stevige ondersteuningsbehoefte in Helinium de juiste opleider zien voor hun kind.

Helinium ziet het als een morele plicht om deze rol ook daadwerkelijk op te pakken en geeft deze leerlingen een plek geven waar er ruimte is voor een zogenaamde 'zachte landing' in de structuurklas in leerjaar 1.

De structuurklas is een klas waarin kinderen zitten met de laagste toetscores en het laagste intelligentieprofiel van al onze leerlingen. Dit schooljaar zijn er ook leerlingen geplaatst die op en soms net over de grens van PRO-advies zitten maar vanwege de coronaperiode een kansrijk advies hebben gekregen van de basisschool. De structuurklas biedt een aangepaste pedagogische aanpak. Helinium ziet de structuurklas als een opstap naar inclusiever onderwijs.

#### **Extra ondersteuning**

Wanneer een leerling meer ondersteuning nodig heeft dan waarin de school vanuit de basisondersteuning kan voorzien, kan vanuit de school extra ondersteuning worden ingezet. De scholen ontvangen jaarlijks financiële middelen vanuit het samenwerkingsverband, waarmee zij de extra ondersteuning vorm kunnen geven.

## Ondersteuningsstructuur

Binnen Helinium hanteren we de volgende ondersteuningsstructuur:

Eerste lijn	Tweede lijn	Derde lijn
Mentor	Teamcoördinator	Zorgcoördinator
Vakdocent	Teamcoach	Schoolmaatschappelijk werker
Teamleider	Orthopedagoog	Leerplichtambtenaar
	Begeleider passend onderwijs	Jeugdverpleegkundige/schoolarts
	Remedial Teacher	Centrum voor Jeugd en Gezin
	Dyslexiespecialist	Wijkteam
	Rekenspecialist	Geestelijke Gezondheidszorg
	Decaan/Loopbaanbegeleider	Wijkagent
	Vertrouwenspersoon	Rochade in samenwerking met het samenwerkingsverband

*Figuur 7: Ondersteuningsstructuur binnen Helinium*

### Inzet leerinstrumenten

De inzet van het CITO-volgsysteem, CITO VAS, speelt een belangrijke rol bij de toepassing van digitale leerinstrumenten. Helinium werkt met het online leermiddel NUMO. Onze leerlingen werken met NUMO op maat aan hun basisvaardigheden voor rekenen en taal. NUMO is een formatief oefenprogramma, waarin elke leerling zijn eigen route volgt en in zijn eigen tempo aan reken- en taalvaardigheid werkt aan de hand van een leerplan. De resultaten van de Cito-toetsen worden gebruikt om de leerplannen van Numo in te stellen. Per leerstofonderdeel beginnen zij met het maken van een diagnostische sprongtoets, die verschillende leerdoelen be vraagt. Daarna krijgen ze instructie, oefenstof en feedback op maat.

### Catwise (voorheen Leerlingbespreking.nl)

Helinium is vanaf schooljaar 2020-2021 overgegaan naar het instrument Leerlingbespreking.nl (nu Catwise). We hebben deze keuze gemaakt, omdat traditionele leerling- en rapportbesprekingen nadelen kent, zoals afwezige docenten, weinig tijd, beperkte opvolging van de afspraken en vooral geen leerlingbetrokkenheid.

Wij zien de betrokkenheid van de leerling als startpunt van eigenaarschap van de eigen ontwikkeling. Het doel van Catwise is niet meer over maar met de leerling communiceren en zelf laten reflecteren op het eigen leerproces. De leerling doet actief meer bij het 'placematgesprek' tussen leerling, ouder en mentor/docententeam, waarna hij zelf een plan van aanpak opstelt.

### Rooster

Om de innovaties en nieuwe ontwikkeling planmatig te kunnen uitvoeren is er behoefte aan een gedegen rooster. Dit schooljaar is er door een externe partij onderzoek gedaan naar de totstandkoming van het rooster. Op basis van dit onderzoek zijn er bevindingen en aanbevelingen opgenomen in een rapport. Een aanbeveling was het opstellen van een roosterbeleidsplan. In dit roosterbeleidsplan is vastgelegd dat het leerlingrooster leidend is boven het docentenrooster.

Dit betekent dat tijdigheid van doorvoeren van wijzigingen een strikte sturing vragen en wensen (boven CAO) van docenten geen of nauwelijks nadelige invloed op leerlingroosters mogen hebben.

Wij vinden het belang van het hebben van een goed rooster zo groot dat een expert via daartoe gespecialiseerde organisaties wordt ingehuurd.

## Gebouwen

Helinium beschikt voor het aanbieden van ons onderwijs over meerdere gebouwen. Het is van belang dat ons onderwijs gegeven kan worden in moderne, duurzame en goed geoutilleerde gebouwen. Het onderhoud van deze gebouwen vindt plaats aan de hand van een meerjarig onderhoudsplan (MJOP).

### 2.7.3 Ambities

*De structuren en systemen geven optimale ondersteuning aan ons onderwijs, aan het monitoren en verbeteren van onze onderwijsresultaten en aan het vervolmaken van de PDCA cyclus.*

Onze ambitie voor de dimensie 'structuren en systemen' is afgeleid van de strategische pijlers 'Ruimte voor diversiteit', 'Ruimte voor elkaar', 'Ruimte voor het eigen leerproces', 'Ruimte voor gevarieerd onderwijsaanbod' en 'Ruimte voor groei naar de toekomst'.

## 2.8 PRODUCTEN/DIENSTEN EN MARKETING

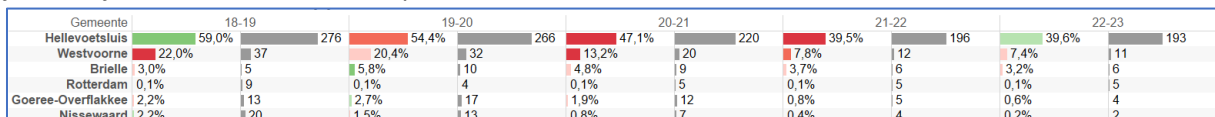
### 2.8.1 Algemeen

Helinium ontleent bestaansrecht uit het aantal leerlingen dat voor de school kiest. Om dit bestaansrecht te behouden dienen we het marktaandeel te vergroten. Helinium biedt een ruim aanbod aan de leerlingen uit de regio, maar het vermarkten van dit aanbod behoeft meer aandacht.

### 2.8.2 Praktijk van alledag

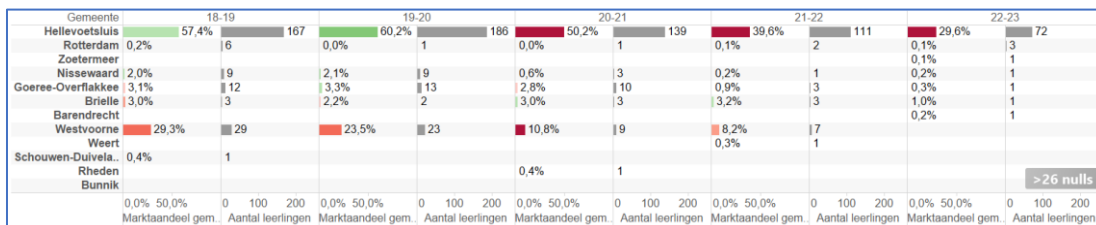
#### Marktaandeel

Ons marktaandeel staat sinds enkele jaren onder druk. Hiervoor is niet een bepaalde oorzaak aan te wijzen. Het lijkt te gaan om meerdere oorzaken, zoals negatieve publiciteit, maar ook het niet op de juiste wijze vermarkten van onze producten en diensten.



Figuur 8: Marktaandeel leerjaar 1 gemeten over 5 jaar (Bron: Mijn.Vensters.nl)

In schooljaar 2018/2019 was ons marktaandeel leerjaar 1 in Hellevoetsluis 59%. Ons marktaandeel is in leerjaar 1 in Hellevoetsluis in 2022/2023 gezakt met 19,4% naar 29,6%.



Figuur 9: Marktaandeel leerjaar 1 afdelingen havo en vwo gemeten over 5 jaar (Bron: Mijn.Vensters.nl)

Figuur 8 toont ons marktaandeel voor de afdelingen havo en vwo dat onder druk staat. In 2024 wordt er gestart met de bouw van woningbouwlocatie 'De Beugaard' te Hellevoetsluis (1000 woningen) en 'Buitenplaats Brielle' te Vierpolders nabij Hellevoetsluis (800 woningen).

Deze woningbouwlocaties hebben hoogstwaarschijnlijk een positieve invloed op ons marktaandeel. Het versterken van ons marktaandeel is onze hoofddoelstelling. Hiervoor worden samenwerkingstrajecten verkend met naburige concullega-scholen.

Helinium heeft in samenwerking met een deskundige een marketingplan opgesteld. Deze professionele aanpak zal bijdragen aan het beter en effectiever vermarkten van ons product. Onze groeiklassen, niveaugroepen en natuurlijk ons Technasium zijn in het marketingplan verder uitgewerkt, waardoor een helder verhaal naar de stakeholders kan worden gecommuniceerd.

De komende periode positioneert Helinium zich meer als school van en voor de regio. Dit doen we door het naar buiten te brengen profiel af te stemmen met bijpassende accenten, zoals internationale mindset, ondernemende houding, technische vaardigheden, creativiteit/kunst en hospitality, die daadwerkelijk invulling krijgen.

### **Passend onderwijs**

Helinium onderscheidt zich eveneens door het bieden van een gedegen zorgstructuur. Helinium is aangesloten bij het samenwerkingsverband Onderwijscollectief Voorne-Putten Rozenburg. Binnen het samenwerkingsverband beschikken nagenoeg alle scholen over een schoolondersteuningsprofiel (SOP). Binnen dit profiel legt de schoolleiding tenminste eenmaal per vier jaar vast welke ondersteuning de school kan bieden aan leerlingen. Het schoolondersteuningsprofiel wordt door iedere school op de eigen [website](#) geplaatst en in de schoolgids opgenomen, zodat voor iedereen (ouders, leerlingen en andere partijen) inzichtelijk is wat de mogelijkheden van de school zijn.

Het Onderwijscollectief Voorne-Putten Rozenburg heeft in het [Ondersteuningsplan 2022-2026](#) het toewerken naar inclusievere onderwijsvoorzieningen met behoud en doorontwikkeling van het gespecialiseerd onderwijs naar specialistische netwerken als visie geformuleerd. Dit houdt in dat leerlingen met (een) ondersteuningsbehoefte(n) dezelfde kansen krijgen als leerlingen zonder (een) ondersteuningsbehoefte(n).

Helinium zet, geheel in lijn met de vanuit het Onderwijscollectief geformuleerde speerpunten, zichtbaar in op inclusiever, passend onderwijs<sup>6</sup>.

Helinium beschikt voor het aanbieden van ons onderwijs over meerdere gebouwen. Het is van belang dat ons onderwijs gegeven kan worden in moderne, duurzame en goed geoutilleerde gebouwen.

### **2.8.3 Ambities**

*We weten onze brede, diverse en onderscheidende kenmerken op een aansprekende manier over te brengen aan de juiste doelgroepen.*

Onze ambitie voor de dimensie 'producten/diensten en marketing' is afgeleid van de strategische pijlers 'Ruimte voor diversiteit', 'Ruimte voor elkaar', 'Ruimte voor een gevarieerd onderwijsaanbod', 'Ruimte voor de toekomst' en 'Ruimte voor het eigen leerproces'.

---

<sup>6</sup> Uit het onderzoek 'Werken aan inclusiever voortgezet onderwijs' (NCOJ, 2022) blijkt dat de helft van de vo-scholen die aan inclusiever onderwijs werken (48%) de komende vier jaar het aantal leerlingen die speciale onderwijszorg nodig hebben wil uitbreiden en niet doorverwijzen naar het gespecialiseerd onderwijs. Van de groep scholen die meer leerlingen met speciale onderwijszorg wil opvangen, geeft 60% aan dat een aantal randvoorwaarden dan wel moet verbeteren. De belangrijkste randvoorwaarden zijn middelen voor schoolinterne ondersteuning voor leraren en leerlingen en die van het samenwerkingsverband voor leerlingen die speciale onderwijszorg behoeven.



## 2.9 COMMUNICATIE EN SYMBOLIEK

### 2.9.1 Algemeen

Helinium communiceert veel en vaak, maar niet altijd even duidelijk. Met een communicatieplan, inclusief jaarplan, geven we invulling aan een continue stroom aan content met een contentkalender. Ook voor de inzet van communicatieactiviteiten en -middelen geldt het cyclisch werken volgens de PDCA-cyclus.

### 2.9.2 Praktijk van alledag

#### **Uitstraling**

De twee gebouwen zijn belangrijke symbolen voor Helinium en spelen een rol in het uitstralen van de gewenste identiteit. Nu worden de gebouwen 'het witte en grijze gebouw' genoemd. De leerlingen is gevraagd een passende positief klinkende en bij de school en regio passende naam te bedenken, die medewerkers, leerlingen en ouders gaan gebruiken.

De leerlingen worden betrokken bij het op basis van het organisatiekompas aanscherpen van de profilering. Hierbij dient aandacht te zijn voor content waarmee de eigen identiteit beter naar voren komt (beeld, toon en inhoud), in verbondenheid met de jeugdige doelgroep anno 2023. Hiervoor dient het voorlichtings- en wervingsmateriaal, met het organisatiekompas als referentiepunt, te worden geüpdate.

#### **Invloed van leerlingen op (personeels)beleid**

Binnen Helinium is een actieve leerlingenraad. De rector heeft op regelmatige basis een gesprek met de voorzitter of de gehele raad. Helinium ziet de belangrijk rol van de leerlingenraad bij de realisatie van onze ambities in dit schoolplan.

Gedurende het schooljaar vinden op regelmatige basis klankbordsessies plaats met leerlingen. Op een ontspannen wijze wordt met onze stakeholders in gesprek gegaan over hun ervaringen met doorgevoerd beleid. Tevens wordt nog door te voeren beleid aan hen voorgelegd. De eventuele (verbeter)suggesties worden besproken in het MT en in de leerlingenraad. De leerlingen zijn onze belangrijkste stakeholder. Hun input en welbevinden is cruciaal om onze visie te kunnen realiseren.

### 2.9.3 Ambities

*We betrekken alle stakeholders en leerlingen in het bijzonder bij het vormen van onze identiteit op basis van het organisatiekompas.*

Onze ambitie voor de dimensie 'communicatie en symboliek' is afgeleid van de strategische pijlers 'Ruimte voor diversiteit', 'Ruimte voor elkaar' en 'Ruimte voor groei naar de toekomst'.

### 3. ONZE AMBITIES EN DOELEN

---

Op basis van een aan de hand van het rapport van bevindingen, de resultaten van de tevredenheidsonderzoeken onder medewerkers, leerlingen en ouders, onderwijsresultaten en beleidsmatige hiaten opgestelde sterkte-zwakteanalyse is per dimensie een ambitie geformuleerd. Om deze acht ambities te kunnen realiseren zijn er bijbehorende doelen geformuleerd. De uitwerking van de doelen zijn, inclusief de kritische succes- en prestatie-indicatoren, opgenomen in ons kwaliteitsstelsel en de managementrapportage (MARAP).

#### **Ambitie op dimensie Cultuur en gedrag:**

*Wij werken op transparante wijze vanuit toewijding en enthousiasme in wisselwerking met onze omgeving, aan breed gedragen plannen binnen een professionele cultuur waar we trots op zijn.*

Doelen Cultuur en gedrag:

- Er is sprake van een professionele cultuur, waarin collega's openstaan voor elkaars feedback.
- Expertiseteams dragen bij aan de ontwikkeling en het bereiken van de Helinium-doelstellingen;
- Er is een planning- en controlcyclus sociale en fysieke veiligheid opgesteld en geïmplementeerd.

#### **Ambitie op dimensie Maatschappelijke verbinding:**

*We zijn sterk in verbinding met ons toeleverend onderwijs en bereiden onze leerlingen voor op het vervolgonderwijs en hun rol in de maatschappij door samen te werken met de omgeving en relevante thema's die daarin spelen in de lessen te verwerken.*

Doelen 'Maatschappelijke verbinding':

- De visie op burgerschap is geformuleerd en in de lesactiviteiten geïmplementeerd;
- Internationalisering is duurzaam ingebed binnen Helinium;
- Het thema 'duurzaamheid' is in het curriculum van diverse vakken geïmplementeerd;
- Taal- en rekenbeleid is opgesteld en geïmplementeerd;
- Er is planning- en controlcyclus verbetering basisvaardigheden opgesteld en geïmplementeerd;
- Het doorstroomprogramma PO-VO is ingericht.
- De doorlopende leerroute VO-MBO voor de profielen Produceren, Installeren en Energie (PIE) en procestechiek/maintenance is ingericht.
- Binnen alle afdelingen wordt een praktijkgericht (examen)programma aangeboden.
- We besteden prominenter aandacht aan de Internationale Schakelklas (ISK) en plaatsen de leerlingen binnen twee jaar op het hoogst haalbare niveau binnen en buiten de school.
- ICT is schoolbreed ingezet als ondersteunend leermiddel.

#### **Ambitie op dimensie Innovatie en ontwikkeling:**

*Onze ideeën en innovaties selecteren we aan de hand van onze visie en werken deze uit volgens een georganiseerde ontwikkeling waarin we evalueren en aansluiten op een steeds sneller veranderende wereld.*

Doelen 'Innovatie en ontwikkeling'

- De groeiklassen en niveaugroepen dragen positief bij aan de plaatsing van de leerling op het hoogst haalbare niveau in leerjaar 3;
- Het kwaliteitsstelsel van de school bevat de strategische en onderwijskundige doelen en wettelijke vereisten en omvat een werkwijze om de realisatie van deze doelen te bewaken;
- Het kwaliteitsstelsel is integraal ingebed binnen onze organisatie.

### **Ambitie op dimensie Leiderschap en governance:**

*De schoolleiding neemt leerlingen mee in beslissingen die hen aangaan en werkt vanuit het organisatiekompas op een evaluatieve, coachende en inspirerende manier om zo de verandercultuur uit te dragen.*

#### Doelen 'Leiderschap en governance'

- Het managementteam (MT) past het organisatiekompas toe als sturingsinstrument met het proces van internal branding (gericht op organisatiegericht handelen en communiceren door alle medewerkers vanuit het kompas) als uitgangspunt;
- De schoolleiding heeft, in samenspraak met de leerlingenraad, beslissingen die directe invloed hebben op leerlingen geïdentificeerd met als doel leerlingen te betrekken bij besluitvorming die hen aangaat;
- Het managementteam organiseert in school in- en tegenspraak met leerlingen en ouders.
- De schoolleiding en het managementteam sturen gericht op de onderwijsresultaten (OR1 - Onderwijspositie t.o.v. advies PO; Onderbouwsnelheid; Bovenbouwsucces en Examencijfers) door het doorvoeren van een hybride organisatiestructuur.

### **Ambitie op dimensie Human resources:**

*Wij gebruiken het organisatiekompas bij het werven, selecteren, binden, boeien en beoordelen van (nieuwe) collega's en de invulling van de gesprekscyclus.*

#### Doelen "Human resources":

- Het organisatiekompas wordt gebruikt als werkgeversmerk en dient als leidraad bij het werven en selecteren van nieuwe medewerkers.
- Bij de werving van teamleiders participeren leerlingen in de benoemingsadviescommissie (BAC) en oefenen ze zo invloed uit op het personeelsbeleid. Dit doen zij ook als lid van de medezeggenschapsraad (MR).
- Het organisatiekompas krijgt een plek binnen het DOT formulier. Periodiek wordt de leskwaliteit geëvalueerd mbv DOT (Indien indicatoren onder drie sterren zijn wordt professionalisering op het betreffende gebied ingezet).
- Elke docent heeft halfjaarlijks een lesbezoek met nabespreking waarin leerdoelen t.b.v. dit schoolplan worden geformuleerd.
- De gesprekkencyclus wordt jaarlijks doorlopen. Hierin staat het halen van een lesbevoegdheid bij onbevoegde docenten en de ontwikkeling op team- en individueel niveau centraal.
- De waarden van ons organisatiekompas zijn doorvertaald naar competenties in het Persoonlijk Ontwikkelperspectief (POP) van de medewerker in de gespreks- en beoordelingscyclus.
- Elke docent heeft een actueel persoonlijk ontwikkelingsplan (POP), inclusief zelfreflectie en feedback van collega's, teamleider en leerlingen;
- De coaching van op Helinium startende docenten wordt geïntensiveerd, meer op maat toegesneden, geëvalueerd en waar nodig verbeterd.
- Periodiek (4 x per jaar) worden in het MT de resultaten van secties gemonitord en waar de resultaten onder een tevoren vastgesteld benchmark blijven, wordt een plan van aanpak ter verbetering opgesteld.
- Er is een professionaliseringsplan 2023-2027 opgesteld op basis van het organisatiekompas.
- Maatregelen om de (ervaren) werkdruk te verminderen worden versterkt en geëvalueerd.
- Op sociale cohesie gerichte activiteiten en evenementen worden georganiseerd om een gezamenlijk teamgevoel te bereiken.

**Ambitie op dimensie Structuren en systemen:**

*De structuren en systemen geven optimale ondersteuning aan ons onderwijs, aan het monitoren en verbeteren van onze onderwijsresultaten en aan het vervolmaken van de PDCA cyclus.*

Doelen 'structuren en systemen':

- In de organisatiestructuur wordt in het schooljaar 2023-2024 het primaat bij secties gelegd om de noodzakelijke resultaatverbetering te realiseren. Halfjaarlijks wordt geëvalueerd of de gekozen structuur (met bijbehorende personele invulling) voldoende effectief is.
- Het roosterbeleidsplan is leidraad bij het samenstellen van een optimaal rooster, bij communicatie over het rooster en bij periodieke evaluatie van de roosterwerkzaamheden. Om dit te bereiken wordt in het schooljaar 2023-2024 de professionaliteit van de roostermakers verder vergroot door inhuur van externe expertise.
- Voor signalering en remediering van leerachterstanden wordt de inzet van (digitale) leerinstrumenten verder uitgebreid.
- De inzet van Catwise (voormalige Leerlingbespreking.nl) wordt voortgezet, rekening houdend met noodzakelijke aanpassingen op basis van eerdere ervaringen.
- De data die het leerlingvolgsysteem SOM genereert worden ingezet voor meer specifieke doelen (bv. ziekteverzuim van leerlingen).
- Het onderhoud van de schoolgebouwen geschiedt aan de hand van een MJOP (meerjaren onderhoudsplan), dat digitaal geactualiseerd en bijgehouden wordt voor preventief en correctief onderhoud aan de installaties.

**Ambitie op dimensie Producten/Diensten en marketing:**

*We weten onze brede, diverse en onderscheidende kenmerken op een aansprekende manier over te brengen aan de juiste doelgroepen.*

Doelen 'Producten/diensten en marketing':

- Voor de diverse (onderwijskundige) afdelingen analyseren we de relevante doelgroepen, markten en ontwikkelingen op Voorne-Putten.
- We maken een strategische keuze voor behoud of desinvestering van huidige ontwikkelingen en investering in nieuwe ontwikkelingen.
- Op basis daarvan stellen we een marketingplan op dat de school en de afdelingen beter positioneert, bestaande en (nieuwe) ontwikkelingen in de school beter bij de markt laat aansluiten.
- Dit marketingplan moet resulteren in stijging van ons relatieve marktaandeel voor alle afdelingen in de komende jaren.
- De school (incl. ISK) beschikt over moderne, duurzame en goed geoutilleerde gebouwen.

**Ambitie op dimensie Communicatie en symboliek:**

*We betrekken alle stakeholders en leerlingen in het bijzonder bij het vormen van onze identiteit op basis van het organisatiekompas.*

Doelen 'communicatie en symboliek':

- We versterken onze interne en externe communicatie door het opzetten van een eenduidige communicatiestructuur, het introduceren van een uniforme huisstijl en het omschrijven van taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden bij daartoe benoemde functionarissen en commissies.
- De schoolleiding identificeert in samenspraak met de leerlingenraad en de leerlingengeleding van de MR de specifieke aandachtsgebieden waarop directe invloed van leerlingen mogelijk is om daarmee de leerlingen meer te betrekken bij besluitvorming.

## BRONNEN

---

- Caluwé L. de & Vermaak, H. (2003). *Learning to change: A guide for organization change*. Deventer: Kluwer.
- Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (1999). *Onderzoeken en veranderen van organisatiecultuur. Gebaseerd op het model van de concurrerende waarden, Schoonhoven: Academic Service*.
- Deming, W.E. (1933) *The new economics for industry, government, and education*. Boston, M.A.: MIT Press.
- Hattie, J., & Timperley, H. (2007). The power of feedback. *Review of educational research*, 77(1), 81-112.
- Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap. (2022). *Masterplan basisvaardigheden*. Geraadpleegd op 23 mei 2023, van <https://open.overheid.nl/documenten/ronl-87e80b67638eac706986d2467ba0dbc854000ea7/pdf>
- Onderzoekskaders. (2021). *Onderwijsinspectie*. Geraadpleegd op 23 mei 2023, van <https://www.onderwijsinspectie.nl/onderwerpen/onderzoekskaders/documenten/publicaties/2021/07/01/onderzoekskader-2021-voortgezet-onderwijs>
- Redeker, M., de Vries, R. E., Rouckhout, D., Vermeren, P., & De Fruyt, F. (2014). Integrating leadership: The leadership circumplex. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23(3), 435-455.
- Rijksoverheid (z.d.). *Bevolkingsdaling*. Geraadpleegd op 23 mei 2023. Van <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/bevolkingsdaling/krimpgebieden-en-anticipeergebieden#:~:text=Dit%20zijn%20regio's%20die%20te%20maken%20hebben%20met%20bevolkingsdaling%20en%20met%20huishoudensdaling>.
- Werkhoven, M. & Van Dijck, K (2017). *Een goede les*. Coutinho.