## Schoolplan

## Sterren College Haarlem

# 2015 – 2019

Februari 2015

**Inhoudsopgave**

**Inleiding:**

Het Sterren College is een van de scholen binnen de Dunamare Onderwijsgroep. De Dunamare Onderwijsgroep heeft in zijn meest recente beleid de uitspraak “van goed naar geweldig” gecommuniceerd.

Binnen die uitspraak wil het Sterren College hoogwaardig onderwijs bieden. Om dit te kunnen realiseren dient de school het onderwijsprogramma continu af te stemmen en bij te stellen aan de eisen die aan het onderwijs worden gesteld.

Voor u ligt het Schoolplan 2015 2019 dat gericht is op de kwaliteit die wij willen bieden en een omschrijving geeft over hoe wij dat de komende jaren willen realiseren.

Dit Schoolplan geeft inzicht in de gemaakte keuzes en de gestelde prioriteiten die binnen onze school ten behoeve van de kwaliteit van het onderwijskundig beleid de komende vier jaar (2015 – 2019) worden gemaakt.

Leeswijzer: Eerst wordt omschreven wat het doel, de functie en de status van het Schoolplan is. Dan wordt de relatie aangegeven met centrale uitgangspunten binnen de Dunamare Onderwijsgroep. Vervolgens etc…

1. **Doelen functies en status van het Schoolplan**

*Doel*

Met het Schoolplan legt de directeur verantwoording af over de manier waarop invulling wordt gegeven voor de kwaliteit van het onderwijs. Het onderwijskundig beleid, het personeelsbeleid en het beleid omtrent kwaliteitszorg en de borging daarvan zijn dan in elk geval onderdelen.

Het Sterren College heeft zich doelen gesteld voor de komende vier jaren. De doelen en de wijze waarop we die doelen zullen behalen zijn omschreven in dit Schoolplan. We zullen de voortgang van het bereiken van die doelen continu monitoren en op basis van de uitkomsten daarvan doelen waar nodig verbeterdoelen opstellen. In dit Schoolplan worden de sterke en zwakke punten belicht en wordt aangegeven welke maatregelen we treffen om de zwakke punten te verbeteren.

Met het Schoolplan wordt verantwoording afgelegd aan de Onderwijsinspectie ten aanzien van de wettelijke voorschriften. Het is ook een document ten behoeve van de ouders, leerlingen en het personeel waarin inzicht wordt gegeven hoe het Sterren College de komende vier jaar de kwaliteit van het onderwijs borgt.

*Totstandkoming:*

Het Schoolplan is geschreven door de directeur van de school, daarna besproken met het MT en de DMR. Ook is het schoolplan besproken met de Ouderadviesraad. Tenslotte is het schoolplan vastgesteld door het personeel van het Sterren College (mei 2015).

*Evaluatie:*

Het Schoolplan beslaat een periode van vier jaar. Na twee jaar

(2016 - 2017) zal het plan op actualiteit worden geëvalueerd. Waar nodig zal het Schoolplan dan worden aangepast. Een tweede evaluatie zal worden uitgevoerd in het schooljaar 2018 - 2019. Deze zal dan de basis zijn voor het nieuwe schoolplan 2019 - 2023.

1. **Relatie schoolplan met beleid van Dunamare Onderwijsgroep**

De Dunamare Onderwijsgroep, de groep scholen waarvan het Sterren College Haarlem onderdeel is, heeft in het kader van de beleidsontwikkeling voor de komende jaren twaalf koersuitspraken en vijf kernwaarden geformuleerd. Deze geven mede richting aan de ontwikkeling van de bij de onderwijsgroep aangesloten scholen.

Het Sterren College Haarlem geeft in dit schoolplan aan welke ontwikkelingen de school de komende jaren oppakt om de koersuitspraken en kernwaarden vorm te geven.

*Koersuitspraken Dunamare Onderwijsgroep*

**KOERSUITSPRAAK 1: ONZE SCHOLEN BIEDEN DE LEERLINGEN EEN VEILIG EN STIMULEREND KLIMAAT WAARIN ZIJ ZICH OPTIMAAL KUNNEN ONTWIKKELEN.** *Scholen creëren een veilige leeromgeving waarin leerlingen worden gestimuleerd tot leren en het leveren van maximale prestaties in het licht van hun talenten en mogelijkheden. De ontwikkeling van de leerling staat centraal en wel in brede zin. Het gaat om een gebalanceerd aanbod aan creativiteit, vaardigheden en kennis, waarin multimedia en ICT een belangrijke rol spelen.*

**KOERSUITSPRAAK 2: WE REALISEREN MAATWERK VOOR ONZE LEERLINGEN.** *De individuele ontwikkeling van de leerling staat op onze scholen centraal. Scholen brengen de leerling goed in kaart en realiseren maatwerk in zorg en didactiek. Dat houdt in het zoveel mogelijk differentiëren naar bijvoorbeeld niveau, interesses, leerstijlen, culturele achtergrond en leertempo van de leerling. Eventuele leerhandicaps worden tijdig erkend en hierop wordt snel ingespeeld.*

**KOERSUITSPRAAK 3: WIJ LEIDEN LEERLINGEN OP TOT VOLWAARDIG EN ACTIEF BURGERSCHAP.** *Het voorgezet onderwijs is naast het voorbereiden op een beroep of vervolgopleiding, ook een voorbereiding op een succesvolle deelname aan onze samenleving. Onze scholen leveren zelfverzekerde, zelfverantwoordelijke en tolerante burgers af en rusten de leerling daarmee toe op een actieve participatie in de samenleving.*

**KOERSUITSPRAAK 4: WIJ LEIDEN LEERLINGEN OP TOT EEN SUCCESVOLLE VERVOLGSTAP (NAAR ONDERWIJS OF ARBEIDSMARKT).** *Leerlingen bevinden zich in een fase van hun leven waarin zij niet altijd goed in staat of bereid zijn om zich een helder beeld te vormen van het beroep dat zij willen gaan uitoefenen. Onze scholen doen er daarom alles aan om de leerlingen voor te bereiden op een vervolgstap richting arbeidsmarkt of vervolgopleiding. Bijzondere aandacht gaat daarbij uit naar het vergroten van het aantal leerlingen dat kiest voor bèta- of techniekvakken. Dat doen de scholen ook door werkgevers en vervolgopleidingen bij de opleiding van de leerling en/of de school te betrekken en de leerling zich zo goed mogelijk op zijn of haar loopbaan te laten oriënteren en hem of haar daarbij te begeleiden.*

**KOERSUITSPRAAK 5: DOCENTEN ZIJN DIDACTISCH EN PEDAGOGISCH BEKWAAM EN SPECIALISTEN IN HET VAK DAT ZIJ GEVEN.** *De scholen streven ernaar hun docenten te professionaliseren opdat zij de experts zijn in het omgaan met de doelgroepen en het overbrengen van (vak)kennis en vaardigheden die zij moeten zijn om de ambities van de scholen waar te maken en uitdagend onderwijs te verzorgen.*

**KOERSUITSPRAAK 6: DOCENTEN VOELEN ZICH VERANTWOORDELIJK VOOR HET TOTALE LEERRESULTAAT VAN DE LEERLINGEN.** *Buiten dat docenten pedagogisch en didactisch bekwaam moeten zijn en expert moeten zijn in het vak dat zij geven, hebben de docenten een specifieke instelling richting de leerling. Die instelling is dat de docent zich verantwoordelijk voelt voor zijn of haar totale leerresultaat. Mogelijke leerproblemen en/of specifieke behoeften moeten snel onderkend en beantwoord worden, en docenten zullen altijd proberen de leerling zo te stimuleren dat deze de uitdaging van het leren wil aangaan.*

**KOERSUITSPRAAK 7: DOCENTEN WILLEN ZICH CONTINU VERBETEREN.** *De samenleving verandert continu: de doelgroep is van een nieuwe generatie, de ontwikkeling van het vak waarvoor wordt opgeleid staat nooit stil, uit hersenonderzoek weten we steeds meer over de leer(on)mogelijkheden van jongeren... Zomaar een paar redenen waarom de docent als educatieve professional zich continu moet willen verbeteren in zijn of haar beroep. Daarom gaat Dunamare uit van docenten die zich voortdurend willen ontwikkelen - een lifelong learning attitude hebben. Bijscholing en nascholing zijn naast intervisie daartoe voor de hand liggende instrumenten.*

**KOERSUITSPRAAK 8: DUNAMARE ONDERSTEUNT DE SCHOLEN BIJ HET INZETTEN VAN MULTIMEDIA / ICT IN HET ONDERWIJS.** *Dunamare kan de scholen ondersteunen in het realiseren van hun ambities om multimedia en ICT in het onderwijs een belangrijke rol te geven. We denken bijvoorbeeld aan het stimuleren en verleiden van docenten om met multimedia en ICT in hun onderwijs aan de gang te gaan, kennis van multimedia en ICT in het onderwijs te inventariseren en te verspreiden, en op dit gebied scholing voor docenten te faciliteren.*

**KOERSUITSPRAAK 9: DUNAMARE ONDERSTEUNT DE SCHOLEN BIJ HET REALISEREN VAN KLEINSCHALIGHEID.** *Binnen onze scholen heerst de opvatting dat kleinschaligheid rondom de leerling positief uitpakt omdat dit helpt de leerling pedagogisch en didactisch beter te bedienen. De oplossing hiervoor lijkt vooral in het borgen van kleine teams binnen de scholen te liggen. Omdat aan kleinschaligheid een prijskaartje hangt, onderzoekt Dunamare bovenschools welke mogelijkheden hiervoor zijn die Dunamarebreed op het grootste draagvlak kunnen rekenen.*

**KOERSUITSPRAAK 10: DUNAMARE ONDERSTEUNT DE SCHOLEN BIJ HET REALISEREN VAN PASSEND EN ACTUEEL ONDERWIJS.** *Met passend onderwijs willen wij iedere leerling die daar behoefte aan heeft passende zorg bieden. Dunamarescholen zien passend onderwijs in eerste instantie als een vorm van maatwerk bieden aan elke leerling. Op bovenschools niveau kan daar op verschillende manieren ondersteuning aan worden geboden. Denk bijvoorbeeld aan het stimuleren en faciliteren van samenwerkingsrelaties van onze scholen met voorzieningen zoals de regionale expertisecentra, jeugdzorg en rebound, maar ook aan andere mogelijkheden om leerlingen zo lang mogelijk op de school van hun keuze te kunnen bedienen.*

**KOERSUITSPRAAK 11: DUNAMARE BIEDT DOCENTEN DE MOGELIJKHEID OM EEN LEVEN LANG TE LEREN EN ZICH CONTINU BIJ TE SCHOLEN.** *In Koersuitspraak zeven is gesteld dat docenten zich continu willen verbeteren, en dat nascholing en lifelong learning daar onderdelen van zijn. Op bovenschools niveau kan dit worden gefaciliteerd door bijvoorbeeld eisen te stellen aan de professionaliteit van docenten, een docentenregister in te richten en er een puntensysteem aan te koppelen, een structuur voor kennisdeling te ontwerpen/faciliteren enzovoorts. Ook maatregelen die diverse vormen van mobiliteit bevorderen zijn denkbaar en goed bovenschools te stimuleren en te ondersteunen.*

*Kernwaarden Dunamare Onderwijsgroep*

**De belofte van Dunamare**

Onze belangrijkste belofte is dat wij elke leerling, ieder op hun eigen manier, stimuleren het beste te halen uit zichzelf. Voor nu en voor later.

**Vier kernwaarden**

Om onze belofte waar te kunnen maken, is het essentieel om binnen het rijkgeschakeerde palet dat onze scholen vormen de verbindende factoren te ontdekken. Wie zijn wij als groep? Wat typeert ons denken en doen? Daarbij komen vier kernwaarden naar voren die bepalend zijn voor ons karakter, onze identiteit en die gelden voor alle medewerkers binnen de Dunamare Onderwijsgroep. En die door alle scholen afzonderlijk een eigen inhoud worden gegeven.

Dit zijn onze kernwaarden:

**1. Uitdagend**

Wij zijn onderzoekend, aansprekend en uitnodigend

**2. Professioneel**

Wij staan voor kwaliteit, innovatie, resultaatgerichtheid

**3. Ambitieus**

Wij zijn deskundig, tonen eigenaarschap en verantwoordelijkheid

**4. Inlevend**

Wij zijn betrokken, hebben aandacht, en zijn verbindend

1. **Het Sterren College**

Het Sterren College is gehuisvest in een modern onderwijsgebouw. De voorzieningen zijn goed. In 2014 is een interne verbouwing uitgevoerd en zijn de grote open leerpleinen aangepast. Het onderwijskundig beleid is aangepast om meer recht te doen aan de doelgroep.

Per augustus 2014 is een nieuwe directeur aangenomen. De school heeft daarvoor anderhalf jaar te maken gehad met een interim directie.

**3.1 Leerling populatie**

Het Sterren college verzorgt naast vmbo onderwijs ook lessen voor de ISK. De leerlingaantallen zijn de laatste jaren gestegen, maar nadat in 2013 2014 ongeveer 210 nieuwe leerlingen zijn aangenomen is in 2014 2015 de instroom in het eerste leerjaar verminderd. De doelstelling van het Sterren college is te stijgen v.w.b. het vmbo tot ongeveer 900 leerlingen in totaal. Een jaarlijkse instroom van ongeveer 225 leerlingen is dan de doelstelling. De afgelopen jaren is gebleken dat er veel zij-instroom leerlingen aangenomen zijn, maar dat er ook flinke aantallen de school tussentijds hebben verlaten. De school zal de uitstroom in 2014 2015 analyseren en op basis van de analyse streefgetallen definiëren voor het schooljaar 2015 2016 en verder.

Het aantal ISK leerlingen is in 2014 2015 ongeveer 60, verdeeld over twee leerjaren. De ontwikkeling in leerlingaantallen van deze afdeling is van vele factoren afhankelijk en is soms moeilijk te prognosticeren.

Het afgelopen jaar is het aantal leerlingen uit de gemeenten Haarlem en Haarlemmermeer flink gestegen.

Staatje leerlingaantallen:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | 2014 2015 | 2013 2014 | 2012 2013 |
|  | BL | KL   | GT | BL | KL | GT | BL | KL | GT |
| Leerjaar 1 | 156 |  | 23 | 181 |  | 24 | 151 |  | 24 |
| Leerjaar 2 | 181 |  | 33 | 147 |  | 41 | 137 |  | 43 |
| Leerjaar 3 | 75 | 82 | 37 | 84 | 51 | 42 | 101 | 60 | 20 |
| Leerjaar 4 | 77 | 79 | 46 | 83 | 71 | 20 | 57 | 92 |  |
| ISK 1e jaars |  |  |  |
| ISK 2e jaars |  |  |  |

**3.2 Personeel en organisatie:**

De school kent een tweelaags managementniveau. Er is een directeur en 4 teamleiders. De teamleiders geven leiding aan de onderwijsteams in de vier leerjaren vmbo. Een van de teamleiders is daarnaast ook verantwoordelijk voor de ISK afdeling. De directeur en de teamleiders vormen samen het Managementteam (MT). Het MT wordt ondersteund door de administratie, conciërges en de roosterkamer. Daarnaast zijn er verschillende docenten die taken op allerlei gebied uitvoeren.

De portefeuille verdeling binnen het MT zal in het schooljaar 2015 2016 verder uitgewerkt worden. Een van de teamleiders is op dit moment verantwoordelijk voor de aansturing van de zorgstructuur.

#### Organogram:

Binnen de zorgstructuur zijn op dit moment drie collega’s aangesteld. Er is een zorgcoördinator, een trajectbegeleider en een schoolmaatschappelijk werker. Daarnaast is er op 1 dag per week een schoolpsycholoog.

Docenten met specifieke taken: dat zijn alle OP collega’s die naast hun lesgevende taak andere werkzaamheden uitvoeren. Op het Sterren College zijn dat de examensecretaris, de decaan, de ICT coördinator, de taal coördinator, de reken coördinator en collega’s van de roosterkamer. Veel docenten zijn ook mentor. De school heeft ook een aantal onderwijsassistenten in dienst.

We zullen het schooljaar 2015 2016 starten met ongeveer 95 medewerkers (± 87 fte.). Daarvan zijn 68 medewerkers OP en 27 OOP. OOP bestaat uit het MT, roostermaker, conciërges, administratie en onderwijsassistenten.

De gemiddelde leeftijd van het personeel was in januari 2015 50 jaar.

Binnen het huidig personeelsbestand heeft 19% de leeftijd van 61 en hoger en ongeveer 35% zit in de categorie 51 en 60.

Het ziekteverzuimpercentage was in 2013 en 2014 hoog. De oorzaak daarvan was een aantal langdurig zieke collega’s. Dat aantal neemt inmiddels af.

Het Sterren College voert de gesprekscyclus uit zoals in de beleidsdocumenten van Dunamare Onderwijsgroep staan omschreven.

Het Sterren College zal in het schooljaar 2015 2016 de groep medewerkers een aantal nieuwe taken toewijzen. Zo is er dringend behoefte aan de volgende uitvoering van taken:

docentencoach, leerlingbegeleiders, taal- en rekencoördinator, ict- coördinator etc.

Daarnaast dient het thema goed werkgeverschap belegd te worden binnen school. Er is tot heden onvoldoende aandacht geweest voor een specifieke uitwerking van het LFBP.

**3.3 Financiën**

Het Sterren College werkt met een schooljaarbegroting die loopt van 1 augustus tot 1 juli. In het schooljaar 2013 2014 heeft de school de begroting fors overschreden. Ook in het schooljaar 2014 2015 lijkt het erop dat de school het jaar zal afsluiten met een tekort. De oorzaken zijn nog niet helemaal duidelijk voor de nieuwe directeur, maar een aantal opvallende zaken zijn al binnen de afdeling Control besproken.

Het hoge ziekteverzuimpercentage is een oorzaak, daarnaast zijn in de begroting van het schooljaar 2014 2015 inkomsten te positief en uitgaven te conservatief opgevoerd. De school heeft daarnaast te maken met een hoge afschrijvingslast en een hoge dotatie aan groot onderhoud.

Het Sterren College bestudeert maandelijks de stand van zaken met betrekking van de financiën en rapporteert daarover regelmatig met de DMR en driemaal per jaar aan het CvB.

**3.4 Huisvesting en faciliteiten**

De school is gehuisvest in een mooi schoolgebouw dat in 2011 is opgeleverd. De school heeft de huisvesting uitgevoerd volgens het onderwijskundig concept leerpleinen. In het schooljaar 2013 2014 zijn interne verbouwingen uitgevoerd om zorg te dragen voor meer mogelijkheden om als docent in een rustige omgeving de lessen uit te voeren. Er zijn nu in de torens theorielokalen gerealiseerd en het onderwijskundig concept leerpleinen is stopgezet.

Het gebouw heeft voldoende faciliteiten om modern onderwijs aan te bieden. De praktijklokalen zijn ruim opgezet en bieden ons de mogelijkheid om op een realistische manier de praktijk na te bootsen.

Elk lokaal heeft de beschikking over een smartboard. Er zijn vier computerlokalen en daarnaast zijn er per theorietoren drie laptopkarren beschikbaar.

Het hele schoolgebouw heeft sinds november 2014 de beschikking over wifi.

Toch is er nog een aantal wensen m.b.t. de huisvesting. Zo is het thema duurzaamheid binnen het gebouw onvoldoende zichtbaar. Ook zijn er binnen verschillende afdelingen wensen om de onderwijssituatie m.b.t. de doelgroep vmbo leerlingen te optimaliseren. Daarnaast zijn er n.a.v. de risico inventarisatie nog elementen m.b.t. arbeidsomstandigheden die aangepakt moeten worden.

**3.5 Marktpositie**

Ongeveer 60% van de leerlingen komt uit de gemeente Haarlem. De gemeente Velsen levert ongeveer 15% van de leerlingen en de overige leerlingen komen uit de aangrenzende gemeenten zoals, Haarlemmermeer, Zandvoort, Spaarnwoude, Bloemendaal en Heemstede.

Het totale leerlingaantal is sinds 2012 gestegen van 739 tot 861 nu. Toch is de instroom in leerjaar 1 in het afgelopen jaar met ongeveer 30 leerlingen verminderd. We dienen goed te onderzoeken of de instroom in 2015 weer op het gewenste niveau van ongeveer 210 kan komen.

De school probeert haar PR beleid goed vorm te geven middels een informatie avond voor geïnteresseerde groep 8 ouders en leerlingen (jaarlijks in oktober), basisscholen bezoeken onze school op vrijdagmiddag gedurende het hele jaar en het uitvoeren van Open Dagen. Er zijn bestuurlijke afspraken omtrent het uitvoeren van PR activiteiten.

De ontwikkelingen voor wat betreft de leerlingaantallen zal regelmatig onderwerp van gesprek zijn in de commissie PR en Werving.

Het Sterren College zal volgens demografisch onderzoek binnen de Dunamare Onderwijsgroep de komende jaren een leerlingenpopulatie hebben van ongeveer 900 (inclusief ISK).

**3.6 Horizontale dialoog**

De school heeft contacten met het toeleverend en afnemend onderwijs. Er zijn via de teamleider onderbouw directe contacten met het toeleverend onderwijs. Er zijn via de directeur contacten met het mbo in de gemeente Haarlem. Verschillende docenten in de praktijkvakken hebben goede contacten met het vervolgonderwijs en met de bedrijven in de regio. Elke praktijkrichting organiseert in de bovenbouw stages en docenten vanuit die richting bezoeken de leerlingen die stage lopen.

De school heeft een ouderadviesraad die ongeveer vier maal per jaar bijeenkomt. De directeur en een teamleider bespreken het onderwijsbeleid en allerlei andere beleidsmatige thema’s. de status van dat overleg is informatieoverdracht en het peilen van de mening van de aanwezige ouders over beleidsmatige ontwikkelingen. Ouders zijn ook vertegenwoordigd in de DMR.

De school heeft geen leerlingenraad, maar heeft wel de ambitie om een leerlingenraad te laten ontstaan.

Alle ouders kunnen minimaal drie maal per jaar tijdens ouderavonden praten over de leervorderingen van hun kind. Wij stimuleren de aanwezigheid van leerlingen tijdens die avonden.

Er is tot op heden onvoldoende structuur binnen het uitvoeren van tevredenheidsonderzoeken. De school zal middels het gebruik van het systeem Kwaliteitscholen hier vanaf 2015 2016 verandering aanbrengen.

De school heeft Vensters voor Verantwoording onvoldoende bijgewerkt. Dat zal met ingang van 2015 2016 zijn opgepakt.

Intern wordt de dialoog gevoerd binnen de teams, de secties en met de DMR.

#### Het onderwijskundig beleid:

#### 4.1 Missie

Het Sterren College Haarlem verzorgt onderwijs voor leerlingen die voorbereidend middelbaar beroepsonderwijs (VMBO) volgen.

De school biedt alle vier de leerwegen met de mogelijkheid van leerwegondersteunend onderwijs (lwoo) aan: basis- en kaderberoepsgerichte leerweg, gemengde leerweg en de beroepsgerichte mavo.

De school draagt zorg voor de ontwikkeling van de leerlingen op weg naar vervolgonderwijs, arbeidsmarkt en samenleving. De school doet dit door ruimte en richting te geven aan de intellectuele, sociale en culturele ontwikkeling van de leerlingen.

Het uiteindelijke doel is dat elke ingeschreven leerling de school op een zo hoog mogelijk niveau met een diploma verlaat.

**4.2 Koers**

De school realiseert haar missie, het verzorgen van voorbereidend middelbaar beroepsonderwijs voor onze leerlingen, vanuit de volgende visie:

De school stelt de leerling centraal. Om een optimale ontwikkeling van een leerling mogelijk te maken, schept de school de didactische en pedagogische voorwaarden:

- activerende werkvormen met betekenisvolle opdrachten

- differentiatie

- keuzes en eigen verantwoordelijkheid voor de leerling

- zelfstandig werken

- samenwerken en samen leren

- een mix van didactische werkvormen (klassikaal-frontaal, opdrachtgestuurd, probleemgestuurd) en de daarbij passende rollen van een docent (instructeur, coach)

Leren gebeurt in een uitdagende leeromgeving die leerlingen in staat stelt zich kennis en vaardigheden eigen te maken die van belang zijn voor het vervolgonderwijs, het latere beroep en het maatschappelijk functioneren.

In de school gaat iedereen respectvol met elkaar om. De school wil door de inrichting van het gebouw en de wijze waarop zij leerlingen, docenten en begeleiders met elkaar verbindt een veilig en geborgen klimaat scheppen waarbij leerlingen, docenten en begeleiders een ‘thuisbasis’ hebben.

De school is opgebouwd uit een aantal van elkaar te onderscheiden maar niet te scheiden eenheden waarin leerlingen naar leeftijd en, in de bovenbouw, naar sector- en afdelingskeuze zijn ondergebracht. De leerlingen krijgen onderwijs van en begeleiding door een zo klein mogelijk team van docenten (en in sommige gevallen door docenten aangestuurde assistenten) onder leiding van een teamleider. Ieder team is verantwoordelijk voor het onderwijs aan en de begeleiding van een bepaalde groep leerlingen.

De school hecht aan een goede zorg voor de leerlingen. De zorg wordt vraag gestuurd aangeboden en is individueel gericht. De vorderingen van die zorg worden gevolgd met behulp van het leerlingvolgsysteem Magister en individuele en/of groeps-handelingsplannen. De school investeert in de zorgstructuur en in aanvullende ondersteuning van specialisten.

Alle personeelsleden ontwikkelen en verdiepen voortdurend hun professionaliteit door te leren. Op deze wijze zijn zij ook in staat elkaar te inspireren en motiveren.

De school bewaakt door systematische metingen het rendement van het onderwijs, de kwaliteit van het onderwijs en van de daaraan ondersteunende processen. Verbeteractiviteiten worden uitgevoerd in schooljaarcycli en over de resultaten legt de school verantwoording af.

De school staat midden in de samenleving en onderhoudt actief contact met haar omgeving, waaronder het basisonderwijs, vervolgonderwijs en collega-scholen maar ook instellingen als jeugdzorg en leerplicht, het lokale bedrijfsleven, maatschappelijke organisaties, de gemeentelijke overheid en de buurt.

**4.3 Onderwijsuitvoering**

4.3.1. vmbo

Het Sterren College verzorgt vmbo onderwijs aan leerlingen op het niveau van BL, KL en GL/TL. In het schooljaar 2015 2016 zullen alle leerlingen in een van de drie specifieke leerwegen worden geplaatst. Dat gebeurt in het 1e leerjaar op basis van het leerlingvolgsysteem van het basisonderwijs en in de hogere leerjaren op basis van de overgangsnormeringen en informatie die verkregen wordt uit de docentenvergaderingen en analyses van de Cito 0 t/m 3 testen.

De school biedt in de onderbouw praktijklessen aan in de volgende profielen:

* Bouw, Wonen en Interieur
* Economie en Ondernemen
* Groen
* Horeca, Bakkerij en Recreatie
* Zorg en Welzijn.

Leerlingen oriënteren zich in eerste instantie op alle profielen, zullen daarna een keuze maken uit een aantal profielen om dan in het derde jaar te bepalen in welk profiel ze het praktisch eindexamen zullen afnemen.

Sinds 2010 2011 biedt de school leerlingen de kans om het GL/TL diploma te behalen. De school zal deze opleiding vanaf het schooljaar 2015 2016 de beroepsgerichte mavo noemen.

Tot het schooljaar 2014 2015 heeft de school in de onderbouw een aantal jaren met het onderwijskundig concept leerpleinen gewerkt. Van dat concept is sinds 2014 2015 afscheid genomen.

Sinds 2014 2015 werkt de school weer met een meer traditioneel concept. Leerlingen zijn geplaatst in heterogene klassen (lwoo en regulier) en worden dan vanaf de derde klas in homogene groepen geplaatst. In het schooljaar 2015 2016 zullen de leerlingen vanaf het eerste leerjaar in homogene klassen (aparte BL – KL en GL klassen) worden geplaatst. Ook zal de lessentabel worden aangepast. Zo zullen de praktijklessen in de onderbouw worden uitgebreid en in de bovenbouw zullen er minder lessen worden ingeroosterd, maar zullen de groepen aanzienlijk minder groot worden. Dat houdt dan een intensivering van het praktijkonderwijs in.

Ook zal het mentoraat door de hele school van groter belang gaan worden. Daarnaast zullen we stoppen met het aanbieden van “ een uurs vakken” en “ half jaars vakken” middels het invoeren van leergebieden in de onderbouw en ook zal schoolbreed het vak LOB worden ingeroosterd.

Al deze wijzigingen worden ingevoerd om de onderwijskwaliteit te bevorderen.

De lessen worden gegeven door veelal bevoegde docenten, onbevoegde docenten volgen scholing.

De theorielessen worden gegeven in goed geoutilleerde lokalen.

In het schooljaar 2014 2015 heeft de school een zogenaamde 0-meting uitgevoerd over het pedagogisch en didactisch handelen van de docenten. Dat is uitgevoerd op basis van een observatielijst die in overleg met al het personeel is vastgesteld. Vanuit die 0-meting wordt scholing aangeboden aan docenten die op bepaalde onderdelen ondersteuning behoeven. De doelstelling van deze aanpak is dat alle lessen zullen voldoen aan het “ Dunamare kwaliteitsprofiel leraren”.

Voor alle vakken zal een vakwerkplan worden geschreven op basis van een format. De doorlopende leerlijn zal daarin prominent worden omschreven. De vakwerkplannen zullen jaarlijks door de secties inhoudelijk worden aangepast met nieuwe eisen en/of wensen en met de directeur worden besproken.

De school onderzoekt middels de Cito 0 t/m 3 testen op welk niveau elke individuele leerling de basisvaardigheden taal en rekenen beheerst. Er zal schoolbreed extra aanbod voor taal- en rekenlessen in de lessentabel worden opgenomen. De taal- en rekencoördinatoren zullen een prominente rol gaan spelen in het analyseren van de testresultaten en het laten aanpassen van het taal- en rekenonderwijs. Daarnaast zullen de resultaten van testen wellicht leiden tot aanpassingen van ons doorstroombeleid.

Gediplomeerde leerlingen vanuit leerjaar 4 kunnen na het behalen van een diploma BL of KL onder voorwaarden een jaar langer op school blijven om een diploma op een hoger niveau te gaan behalen.

**4.3.2 Internationale Schakelklas ISK**

Vanuit de overheid schijft de wet ons voor dat leerlingen uit het buitenland, wanneer zij in Nederland verblijven, recht hebben op onderwijs. De gemeente Haarlem heeft met Dunamare onderwijsgroep afgesproken dat deze leerlingen onder gebracht worden in de Internationale Schakelklas (ISK). Deze is gehuisvest in het gebouw van het Sterren College.

De school heeft daarom ook een ISK afdeling. De afgelopen jaren is het leerlingenaantal vrij constant (rond de 64). Leerlingen bij de ISK blijven maximaal twee jaar en het uitgangspunt is om ze door te schakelen naar regulier vervolgonderwijs. Het niveau daarvan is afhankelijk van het genoten onderwijs in eigen land, inzet en geleverde prestaties bij de ISK, IQ en leeftijd.

Primair doel bij de ISK is het leren van de Nederlandse taal. Daarnaast is er ook aandacht voor het aanleren van schoolse vaardigheden en de kennismaking met de Nederlandse samenleving zodat de integratie op alle niveaus beter zal kunnen verlopen. Tijdens het komende schooljaar 2015-2016 zullen de ISK leerlingen daarom ook binnen de school door middel van praktijklessen kennis kunnen maken met de beroepsgerichte profielen.

Aangezien de samenstelling en de achtergrond van de leerlingen per jaar sterk kan wisselen zal er voor de komende jaren opnieuw meer aandacht komen voor differentiatie via het lespakket. De vakken die naast het Nederlands in het rooster worden opgenomen zullen voor het einde van schooljaar 2014-2015 opnieuw bekeken worden.

Het opstellen van individuele leerdoelen en methodeonafhankelijke toetsing wordt voor de ISK leerlingen steeds belangrijker. Enerzijds om de leervorderingen binnen de ISK vast te stellen en te bevorderen naar een volgende klas binnen de ISK. Verder ook om de leerling daarna zoveel mogelijk op zijn of haar niveau verder te kunnen verwijzen naar vervolg onderwijs. Vooral de toetsing bij de start binnen de ISK zal daarom vanaf begin 2015 uitgebreid worden.

**4.4 Begeleiding en ondersteuning**

De leerlingen van de school hebben een breed ondersteuningspalet tot hun beschikking. Elke klas heeft een mentor die de eerstelijns begeleiding verzorgt. De mentoren worden per leerjaar of afdeling aangestuurd door een teamleider. Een teamleider coördineert de zorg binnen de teams. Binnen het MT is een teamleider verantwoordelijk voor een goede uitvoering van het zorgbeleid. Deze stuurt de zorgstructuur aan. Die bestaat uit een zorgcoördinator, een trajectbegeleider schoolmaatschappelijk werker en een schoolpsycholoog. De aansturing wordt uitgevoerd door regelmatig overleg te voeren met de collega’s binnen de zorgstructuur.

De school beschikt over een zorgbeleidsplan en een schoolondersteuningsprofiel. Beide documenten worden in het schooljaar 2014 2015 geëvalueerd door een medewerker uit het SWV. De doelstelling is dat in het schooljaar 2015 2016 middels een aangepast beleid het zorgbeleid wordt uitgevoerd.

Teamleiders organiseren regelmatig teamoverleg waarin leerlingbesprekingen worden uitgevoerd.

De school gebruikt het leerlingvolgsysteem Magister. Op onderdelen dient gebruik van dat systeem te worden geoptimaliseerd.

De relatie met het samenwerkingsverband wordt geborgd door het zogenaamde directieoverleg. Schoolsoorten zijn via een directeur vertegenwoordigd. Alle directeuren ontvangen de relevante agenda’s en bijlagen van dat overleg en kunnen via de vertegenwoordigers vragen/opmerkingen indienen.

**5. Externe ontwikkelingen**

In de omgeving van de school vinden vele ontwikkelingen plaats die het onderwijs op school kunnen beïnvloeden. Sommige van die invloeden hebben een positief effect op de school en kunnen als kansen aangeduid worden, andere kunnen een bedreiging vormen. Met beiden moet de school rekening houden bij het ontwikkelen van plannen voor de toekomst. In dit hoofdstuk worden de voor de school belangrijkste ontwikkelingen vermeld.

*Ouders/leerlingen*

Een deel van de ouders wordt mondiger, assertiever en in sommige gevallen agressiever in de benadering van de school. Ouders zijn kritisch voor wat betreft de prestaties van de school en verwachten een intensieve communicatie met de school.

*Basisonderwijs, vervolgonderwijs en andere VO-scholen*

Als de school een leerling heeft geplaatst blijft de school verantwoordelijk voor het vervolg van de schoolloopbaan van deze leerling. Leerlingen die om wat voor reden hun loopbaan op het Sterren College niet kunnen vervolgen, moeten, vaak na inschakeling van het samenwerkingsverband, elders worden ondergebracht. Dit vraagt binnen het samenwerkingsverband om een intensieve samenwerking met basis- en vervolgonderwijs, en collega-scholen.

*Arbeidsmarkt*

De arbeidsmarkt verandert en onder invloed hiervan ook het opleidingenaanbod in het MBO en VMBO. Dit heeft gevolgen voor de beroepsperspectieven van leerlingen van de school.

Sommige sectoren van de arbeidsmarkt hebben nog steeds last van de economische crisis en is sprake van een (grote) krimp. Stagebedrijven in krimpsectoren zijn minder geneigd VMBO-leerlingen een stageplaats aan te bieden.

*Onderwijssector*

De sectorvernieuwing in het VMBO wordt met ingang van het schooljaar 2016-2017 ingevoerd. Dit heeft invloed op het onderwijsaanbod en de organisatie van het onderwijs in de school.

Het verplichte karakter van de maatschappelijke stage vervalt. Ook de bekostiging hiervan wordt na het schooljaar 2014-2015 gestaakt.

Er is een nieuwe CAO voor het onderwijs.

De inspectie van het onderwijs gaat werken met een nieuw toezichtkader en onderwijsresultatenmodel.

Er is in 2014 een sectorakkoord opgesteld. De school dient onderdelen van dat akkoord uit te voeren.

Beleid omtrent sociale veiligheid dient te worden opgesteld.

*Samenwerkingsverband (passend onderwijs)*

De school wordt per augustus 2014 qua bekostiging van de leerlingen met leerwegondersteuning of een ‘rugzakje’ afhankelijk van het samenwerkingsverband. De onzekerheid over de bekostiging leerwegondersteuning en extra begeleiding neemt toe.

De verantwoordingsplicht in de richting van het samenwerkingsverband legt een substantieel beslag op de capaciteit van de school. Aan de andere kant bestaat de mogelijkheid om via het samenwerkingsverband subsidies te genereren voor de school die ten goede komen aan de (extra) begeleiding van leerlingen.

*Buurt, samenleving*

Het intensieve gebruik van *social* *media* leidt ertoe dat geruchten over en incidenten binnen en buiten de school snel rond gaan en een eigen leven gaan leiden in de school. Het effect is dat de school veel extra aandacht moet besteden aan het beheersen van de gevolgen hiervan.

*Politiek, overheid*

Het Centrum voor Jeugd en Gezin gaat werken met coaches die gezinnen, ouders en jongeren gaan begeleiden. Het werk van deze coaches zal gevolgen hebben voor de samenstelling en het werk van het zorgadviesteam op school.

De jeugdzorg gaat van de provincie naar de gemeente. Dit zal naar verwachting de jeugdzorg dichterbij de school brengen.

*Dunamare*

De wijze van overleg tussen het bestuur van Dunamare Onderwijsgroep en de leiding van scholen verandert. Eens in de drie à vier maanden heeft het bestuur een zogenaamd opbrengstgericht bilateraal overleg met de schoolleider.

#### 6. Sterke- en verbeterpunten

In het meest recente inspectierapport (vastgesteld op 4 6 2014) heeft de school het oordeel zwak voor alle vmbo afdelingen (BL – KL en G/T) gekregen.

Om te bepalen waar de school goed in is en wat er verder ontwikkeld kan worden, is onder andere gebruik gemaakt van de in het kader van de kwaliteitszorg van Dunamare Onderwijsgroep verzamelde en beschreven resultaten van een zelfevaluatie, een interne INK-audit, de resultaten van (periodieke) kwaliteitsonderzoeken van de onderwijsinspectie, interne analyses van de onderwijsrendementen en tevredenheidonderzoeken bij ouders en leerlingen.

*Onderwijs*

Het Sterren College Haarlem voorziet in een breed onderwijsaanbod (vier leerwegen, 5 profielen) waardoor leerlingen een relatief grote keuzevrijheid hebben om hun schoolloopbaan na het basisonderwijs te kunnen vervolgen met een opleiding naar keuze.

Het ‘Onderwijskundig Concept’ dat de afgelopen jaren is uitgevoerd, heeft binnen de school tot veel discussie onder het onderwijzend personeel geleid. Er is sinds het schooljaar 2014 2015 een complete aanpassing uitgevoerd.

Het gemiddeld rendement van het onderwijs zoals door de onderwijsinspectie gemonitord is van een onvoldoende niveau. De meest recente resultaten (juni 2014) laten zien dat de CE resultaten bij de KL en GL ver onder het landelijk gemiddelde liggen. Ook zijn de slaagpercentages bij de drie afdelingen ondermaats. Daarnaast is het verschil SE CE bij bepaalde vakken in de KL kritisch en bij de GL in algemene zin veel te hoog.

De uitvoering van de onderwijsprogramma’s van de beroepsvakken is van een goede kwaliteit.

De algehele kwaliteit van het onderwijsleerproces moet verder worden verbeterd.

*Begeleiding en ondersteuning voor leerlingen*

De school heeft het zorgbeleidsplan geactualiseerd, en voert de ondersteuning planmatig uit. De school evalueert de gegeven ondersteuning in toenemende mate. Er is nog ruimte voor verdere verbetering.

Leerlingen die het nodig hebben krijgen passende ondersteuning. De kwaliteit van het ontwikkelingsperspectief (OPP) en het formuleren van de hulpvraag voor leerlingen door de partijen die leerlingen aan willen melden voor extra ondersteuning kan worden verbeterd.

*Personeel, Organisatie en Management*

De school krijgt steeds meer zicht op de kwaliteit van het onderwijsleerproces. Docenten kunnen meer ondersteund en gefaciliteerd worden bij het ontwikkelen van hun professionaliteit en dan met name het pedagogisch-didactisch handelen.

De kwaliteit van het pedagogisch-didactisch handelen van een deel van docenten moet verbeteren.

Het thema personeelsbeleid dient te worden uitgewerkt.

De positie en de rol van secties is versterkt. Secties kunnen nog prominenter worden gepositioneerd in de schoolorganisatie, en hun rol in het verbeteren van het onderwijsleerproces kan versterkt worden.

De facilitaire ondersteuning van MT, teams en secties ten behoeve van het primaire proces (leerlingvolgsysteem Magister, rooster) kan worden verbeterd: Gegevens die ten dienste staan van de verschillende organisatie-eenheden moeten sneller beschikbaar zijn. De kwaliteit van het roosteren moet worden verbeterd.

Het MT heeft in het verleden onvoldoende resultaatgericht gewerkt.

De school kan ouders meer duidelijkheid bieden over de uitvoering van schoolbeleid.

Het verzuimbeleid voor leerlingen is vernieuwd, inclusief procedures en protocollen die gehanteerd worden bij het registreren en opvolgen van verzuim. Het handelen volgens de procedures en protocollen ten aanzien van absentie van leerlingen kan worden verbeterd.

Er is een goed contact met leerplicht, de samenwerking met leerplicht kan verder worden verbeterd.

De school werkt steeds meer opbrengst(resultaat)gericht in het primaire proces. Dit kan verder worden verbeterd.

*Schoolklimaat*

De school besteedt op effectieve wijze aandacht aan de veiligheid van leerlingen op school: Leerlingen voelen zich veilig.

De opvolging van incidenten (eruit sturen en te laat komen) dient te worden verbeterd. Het klimaat van sociale veiligheid dient te worden verbeterd. Mentoren en teamleiders dienen hier prioriteit aan te geven.

De school straalt door de wijze waarop deze is ingericht uit: hier leer je een vak. De praktijk van het toekomstige beroep is voor leerlingen zichtbaar in de school.

*Cultuur*

Medewerkers hebben hart voor de school. De inzet van medewerkers is groot, medewerkers voelen zich betrokken bij de leerlingen en de school, hebben de intentie het goed te doen, en zijn toegankelijk. De inzet en betrokkenheid is goed te zien bij allerlei algemene schoolactiviteiten zoals de open dag, schoolfeesten, excursies en andere buitenschoolse activiteiten. De inzet en betrokkenheid van medewerkers mag meer worden vertaald in het ontwikkelen en verbeteren van het primaire proces.

De school bestaat nog te veel uit eilandjes die zich verantwoordelijk voelen voor een (te) beperkt deel van het verbeteren van het onderwijs en de organisatie. Het ‘eigenaarschap’ voor belangrijke processen en resultaten binnen de school van de verschillende organisatie-eenheden en individuele medewerkers kan worden verbeterd.

Medewerkers zijn gewend geraakt pas in actie te komen op initiatief van de schoolleiding. Er kan door alle geledingen meer initiatief worden genomen bij het oplossen van bestaande problemen.

Soms is sprake van een wij-zij-denken (personeel-schoolleiding, teams onderbouw-bovenbouw, medewerkers onderling). Er wordt nog teveel geklaagd, gemopperd en geroddeld in de school zonder dat er actie wordt ondernomen in de richting van de partij die het onderwerp is van het ongenoegen. Het onderling vertrouwen moet worden verbeterd en er kan aandacht worden besteed aan het ontwikkelen van een cultuur van ‘professioneel aanspreken’.

Successen van de school kunnen meer worden benadrukt en er kan onderling meer waardering worden getoond voor inspanningen en resultaten.

*Kwaliteitszorg*

De school heeft als handvat voor het pedagogisch-didactisch handelen van het onderwijzend personeel een ‘leswijzer’ ontwikkeld. Docenten gebruiken dit als intervisie-instrument ter verbetering van het onderwijsleerproces.

Teamleiders observeren en beoordelen aan de hand van een ‘kijkwijzer’ steeds meer lessen van docenten en bespreken deze met de betreffende docent in het kader van de IPB-cyclus. De school wil meer zicht op de algehele kwaliteit van het primaire proces en wil hier beter op sturen.

De school analyseert en evalueert in toenemende mate de opbrengsten van het onderwijs (w.o het analyseren van de doorstroom in onder- en bovenbouw, en de examenresultaten). De gewenste bijdrage van secties, teams en individuele medewerkers aan deze analyses en evaluaties kan verder worden verhelderd. De kwaliteit van de analyses moet verbeteren.

**6.1 Aanpak**

De nieuwe directeur heeft in de 1e maanden van het schooljaar 2014 2015 een analyse gemaakt van de stand van zaken en heeft die analyse op meerdere momenten gedeeld met alle medewerkers. Die analyse is middels het document “Plan van Aanpak kwaliteitsverbetering Sterren College Haarlem September 2014” ook schriftelijk gecommuniceerd met alle medewerkers, de MR en de ouderadviesraad. Daarnaast worden ouders middels nieuwsbrieven over de ontwikkelingen binnen de school geïnformeerd.

Het plan van aanpak is daarna uitgewerkt in een activiteitenplan en gecommuniceerd met alle medewerkers, de MR en de ouderadviesraad. Het document “Activiteitenplanning 2014 2015” omschrijft in SMART geformuleerde doelen de korte termijn aanpak.

Daarnaast zijn er middellange termijn ontwikkelingen gepresenteerd aan alle medewerkers. Alle gepresenteerde ontwikkelingen zijn opgesteld met als doel om de onderwijskwaliteit van de school, de tevredenheid van ouders, leerlingen en medewerkers en het succes dat leerlingen behalen op het vervolgonderwijs en de arbeidsmarkt op korte termijn positief te beïnvloeden.

De doelstellingen die in hoofdstuk 7 zijn omschreven worden in jaarlijkse activiteitenplannen SMART omschreven. De ontwikkeling van de doelen die geformuleerd zijn in een opgesteld activiteitenplan zal continu worden gemonitord door de directeur.

**7. Doelstellingen 2015 2019**

De kernwaarden en koersuitspraken van Dunamare Onderwijsgroep, de koers van de school, de inventarisatie van sterke- en verbeterpunten die de school op dit ogenblik kent, en de invloed van externe ontwikkelingen leiden tot een streefbeeld dat samengevat wordt in doelstellingen voor de komende vier jaar. De doelstellingen zijn verdeeld in een aantal categorieën: Strategisch, Onderwijsleerproces, Begeleiding en Zorg voor leerlingen, Personeel, Organisatie en Management, Cultuur en Klimaat, en Kwaliteitszorg.

7.1 *Strategisch*

7.1.1 De school biedt een herkenbaar, overzichtelijk, aantrekkelijk en toekomstbestendig onderwijsaanbod dat aansluit bij de huidige beroepspraktijk en vervolgopleidingen in het MBO

7.1.2 De school werkt intensief en effectief samen met basisonderwijs, vervolgonderwijs, collega-scholen en bedrijfsleven

7.2 *Onderwijsleerproces: organisatie, inhoud, didactiek, pedagogiek, rendement*

7.2.1 De school voldoet aan de criteria van het basisarrangement van de inspectie

7.2.1.a De school verbetert de kwaliteit van het onderwijsleerproces. Het percentage lessen dat voldoet aan de didactische basiseisen van de inspectie is minimaal 80%. Hierbij is speciale aandacht voor:

 -realiseren van een taakgerichte werksfeer

 -efficiënt gebruik van onderwijstijd

 -duidelijke structuur en opbouw van de les

 -begrijpelijke uitleg

 -leerlingen zijn taakgericht betrokken

 -afstemmen van de instructie op verschillen in ontwikkeling van leerlingen

-de leerstofinhoud voor leerlingen van de basis- en kaderberoepsgerichte leerweg verschilt

7.2.1.b De school verbetert het rendement van het onderwijs:

 -het gemiddelde cijfer voor het CE en het rendement in de bovenbouw komen minimaal overeen met het landelijk gemiddelde. Dit betekent dat de opbrengsten voor de basisberoepsgerichte leerweg stabiliseren en die van de overige leerwegen verbeteren.

7.2.2 De school vernieuwt haar onderwijsprogramma’s in het kader van de sectorvernieuwing in het VMBO

7.2.3 De school volgt ontwikkelingen op de arbeidsmarkt, de verschillende bedrijfssectoren en het vervolgonderwijs

7.2.4 De school ontwikkelt een meerjarig beleidsplan voor het verbeteren van reken- en taalniveau van leerlingen over alle vakken heen

7.2.5 De school ontwikkelt een beleidsdocument ‘hoe uitvoering te geven aan goed onderwijs’

7.3 *Begeleiding en Zorg voor leerlingen*

7.3.1 De school evalueert periodiek de begeleiding en zorg voor leerlingen

7.3.2 De school verbetert de kwaliteit van de handelingsplannen en de aanmelding bij het (interne) ZAT

7.3.3 De school breidt het zorgadviesteam uit met een toegewezen coach van het Centrum voor Jeugd en Gezin

7.3.4 De school werkt het thema Sociale veiligheid uit.

7.4 *Personeel,* *Management en Organisatie*

7.4.1 De school schoolt docenten in de systematiek van het rendement onderbouw en bovenbouw zoals door de inspectie van het onderwijs wordt gehanteerd

7.4.2 De school versterkt de positie en vergroot de rol van de secties binnen de school ter verbetering van het onderwijsleerproces

7.4.3 De school ontwikkelt een beleidsplan ‘gebruik Magister’

7.4.4 De school realiseert een adequate roosterstructuur ter ondersteuning van de teams en het management

7.4.5 De school verbetert de uitvoering van het beleid met betrekking tot het leerlingenverzuim en eruit gestuurde leerlingen

7.4.6 De school verbetert de informatievoorziening naar ouders met betrekking tot schoolbeleid

7.4.7 De school geeft uitvoering aan het door Dunamare Onderwijsgroep in het kader van de nieuwe CAO voorgeschreven beleid

7.4.8 De school bereidt zich voor op het nieuwe toezichtkader van de inspectie van het onderwijs

7.4.9 De school versterkt het handelen van het MT

7.4.10 De school stelt een scholingsplan op.

7.4.11 De school werkt het thema personeelsbeleid uit.

7.5 *Cultuur en Klimaat*

7.5.1 De school ontwikkelt een cultuur met aandacht voor:

-het continu ontwikkelen en verbeteren van het onderwijsleerproces

-professioneel aanspreken

 -gezamenlijke verantwoordelijkheid en eigenaarschap voor processen en opbrengsten

-onderling vertrouwen

-eigen initiatief

7.6 *Kwaliteitszorg*

7.6.1 De school verbetert de kwaliteitszorg ten aanzien van het onderwijsleerproces. Met vakgroepen is afgesproken:

 -hoe zij de resultaten van school- en centrale examens relateren aan de landelijke resultaten

 -hoe zij zorgen voor een aansluitend leerstofaanbod tussen onder- en bovenbouw

 -hoe zij hun toetsen kwalitatief verbeteren

7.6.2 De school stuurt systematischer op het behouden of verbeteren van de kwaliteit van haar onderwijs door:

 -jaarlijks de resultaten van leerlingen te evalueren

 -regelmatig het onderwijsleerproces te evalueren

 -de algehele kwaliteit van het onderwijsleerproces te monitoren en te borgen

7.6.3 De school ontwikkelt en hanteert een ‘quickscan’ voor het monitoren van de kwaliteit van het onderwijsleerproces en stuurt meer op de kwaliteit van het onderwijsleerproces: minimaal 80% van alle lessen voldoet aan de kwaliteitsnorm van de inspectie van het onderwijs

7.6.4 De school verbetert de kwaliteit van de analyses en evaluaties (van de opbrengsten) van het onderwijsleerproces