

Het Schoter Schoolplan 2022-2026



Het Schoter
Sportweg 9
2024 CN Haarlem
023 - 525 84 91
info@schoter.nl

www.schoter.nl



HET SCHOTER DAAGT JE UIT EN KLEURT JE LEVEN





Inhoud

1. Inleiding	4
1.1 Doel en Functie van het Schoolplan	4
1.2 Totstandkoming van dit Schoolplan	4
1.3 Opbouw van dit Schoolplan	4
1.4 Vaststelling	4
2. De school	5
2.1 Gegevens van het Bestuur en Het Schoter	5
2.2 Een eerste Kennismaking met de School	5
2.3 Missie en Visie van de Dunamare Onderwijsgroep	6
2.4 Missie van Het Schoter	6
2.5 Visie van Het Schoter	7
2.6 Zelfevaluatie	10
2.6.1. Onderwijskundig proces	10
2.6.2. Kwaliteitszorg	11
2.6.3. Resultaten	11
2.6.4. Veiligheid	11
2.6.5. Extra ondersteuning	12
2.6.6. HR	12
3. Onderwijsbeleid	13
3.1 Beschrijving van het Onderwijsprogramma	13
3.1.1 Ambities op het Gebied van het Onderwijsprogramma	13
3.2 Beschrijving van het Pedagogisch-didactisch Klimaat en het Schoolklimaat	15
3.2.1. Ambities op het gebied van het pedagogisch-didactisch klimaat en het schoolklimaat	15
4. Kwaliteitszorg en ambitie	16
4.1 Kwaliteitszorg en Ambitie van de Dunamare Onderwijsgroep	16
4.2 Kwaliteitszorg op Het Schoter	16
5. Veiligheid	16
5.1 Veiligheidsbeleid op Het Schoter	16
6. Extra ondersteuning en zorg	17
6.1 Extra Ondersteuning en Zorg	17
6.1.1. Ambities op het Gebied van Ondersteuning en Zorg	17
7. HR-Beleid	19
7.1 Het Dunamarebeleid m.b.t. Goed Werkgeverschap	19
7.2 Het HR-beleid op Het Schoter	20
7.2.1 Ambities op HR-gebied	20
8. Financieel beleid	21
8.1 Inkomsten	21
8.2 Huisvesting	21
8.3 Investerings in ICT en Inventaris	21
8.4 Scholing	21
8.5 Functiemix / Aannamebeleid	22
8.6 Werkgroepen	22
8.7 Vrijwillige ouderbijdrage	22

1. Inleiding

Voor u ligt het schoolplan van Het Schoter. Het schoolplan wordt minimaal eens in de vier jaar vastgesteld door het College van Bestuur na instemming van de medezeggenschapsraad.

1.1 Doel en functie van het schoolplan

Ons schoolplan is het beleidsdocument waarin Het Schoter aangeeft welke ambities zij heeft voor de komende vier jaar. In dit schoolplan beschrijven wij de specifieke doelen, rekening houdend met de huidige stand van zaken van het onderwijs, het personeel en de financiën van de school en met externe ontwikkelingen waar de school mee te maken heeft en gaat krijgen. De ambities van de school zijn afgeleid van de strategische koers van Dunamare Onderwijsgroep. De door ons geformuleerde ambities worden jaarlijks vertaald naar jaarplannen en sectieplannen. Dit maakt aan het personeel, de leerlingen en ouders duidelijk wat wij willen bereiken met ons onderwijs en hoe dit vorm krijgt in de praktijk. Het schoolplan vormt de basis waarop andere schooldocumenten worden afgestemd, zoals de schoolgids, het jaarplan, het formatieplan, het scholingsplan en het SchoolOndersteuningsProfiel (SOP).

1.2 Totstandkoming van dit schoolplan

De schoolleiding heeft het vorige schoolplan geëvalueerd. Daarbij zijn vragen gesteld als: zijn de missie en de visie

nog steeds actueel, wat is er veranderd sinds het vaststellen van het vorige schoolplan, wat zijn relevante ontwikkelingen en wat zijn de ambities van de school voor de komende vier jaar? De werkgroep onderwijs heeft samen met het docententeam de onderwijskundige visie van Het Schoter bijgesteld, vastgesteld en vastgelegd. Aan de hand van een zelfevaluatie en input van de werkgroep onderwijs is er een opzet gemaakt voor het nieuwe schoolplan en zijn er gesprekken gevoerd met de leden van de medezeggenschapsraad over onze plannen voor de komende vier jaar. Uiteindelijk is het schoolplan voorgelegd aan de medezeggenschapsraad ter instemming en aan het College van Bestuur ter vaststelling.

1.3 Opbouw van dit schoolplan

In hoofdstuk 2 vindt u eerst een beschrijving van de school, een beschrijving van de missie en de visie en een zelfevaluatie. Hoofdstuk 3 gaat over ons onderwijsbeleid, hoofdstuk 4 over kwaliteitszorg, hoofdstuk 5 over veiligheid, hoofdstuk 6 vervolgens over extra ondersteuning en zorg, hoofdstuk 7 over ons HR-beleid en hoofdstuk 8 tot slot over het financiële beleid. De ambities van de school voor de komende vier jaar zijn in hoofdstuk 3 tot en met hoofdstuk 8 verwerkt.

1.4 Vaststelling

De medezeggenschapsraad van Het Schoter heeft op 14/12/2021 ingestemd met dit schoolplan. Het College van Bestuur heeft op 11/01/2022 dit schoolplan vastgesteld.



2. De School

2.1 Gegevens van het bestuur en Het Schoter

Het Schoter is onderdeel van de Dunamare Onderwijsgroep en valt onder het Samenwerkingsverband Zuid-Kennemerland.

College van Bestuur:
Henk Post (voorzitter) en April van Loenen (lid)
Bezoekadres:
Diakenhuisweg 5, 2033 AP Haarlem
Postadres:
Postbus 4470, 2003 EL Haarlem
Telefoon:
023 – 53 03 600
E-mail:
info@dunamare.nl

Directie Het Schoter:
Arjan van Waveren (rector) en Mardike de Goede (plv. rector)
Bezoekadres:
Sportweg 9, 2024 CN Haarlem
Telefoon:
023 – 525 84 91
E-mail:
info@schoter.nl

2.2 Een eerste kennismaking met de school

Al sinds 1919 kunnen leerlingen in Haarlem-Noord (en Schoten) openbaar onderwijs volgen. In dat jaar opende de Tweede HBS-B namelijk zijn deuren. Het was te druk geworden op de openbare HBS in de Haarlemse binnenstad en het openen van een tweede HBS was daarom noodzakelijk geworden. De school in een oude villa aan Het Bolwerk wortelde zich al snel in Haarlem-Noord, groeide en werd te klein. In 1929 werd aan het Santpoorterplein daarom een nieuw en groter schoolgebouw geopend. Vrijwel tegelijkertijd, in 1930, kreeg ook de ULO B iets ten noorden van de Tweede HBS-B een nieuw schoolgebouw aan het Junoplantsoen. Daarmee zorgde de Gemeente Haarlem voor openbaar vervolgonderwijs in de nieuwe stadswijk Haarlem-Noord.

Oude ansichtkaart met een afbeelding van Instituut Prins aan het Bolwerk. Later de tijdelijke huisvesting van de Tweede HBS-B in Haarlem-Noord. Het koetshuis bevatte een achttal lokalen. In de serre van de villa werd natuurkunde en scheikunde gegeven. Boven was een tekenlokaal en op het plein werd een gymnastieklokaal gebouwd.

Na de Tweede Wereldoorlog werd de Tweede HBS-B omgevormd tot het Lorentzlyceum, waar je als leerling naast HBS-B ook HBS-A en gymnasium kon doen. De ULO B werd na de oorlog omgedoopt tot de Klaas de Vriesschool. Onder druk van de Gemeente, die in de jaren 70 en 80 een voorkeur had voor de vorming van grote scholengemeenschappen, fuseerden het Lorentzlyceum en de Klaas de Vriesschool in 1984 tot de Schoter Scholengemeenschap. Het Schoter maakt, sinds de oprichting in 2007, onderdeel uit van de Dunamare Onderwijsgroep. Dunamare is een stichting met 22 scholen in Zuid-Kennemerland, de Haarlemmermeer en een school in Harlingen.

Het Schoter van nu is een middelgrote, veilige kwaliteitsschool voor tweetalig vwo, vwo, tweetalig havo, havo, tweetalig mavo en mavo. Het Schoter heeft een veelzijdig profiel en is daardoor aantrekkelijk voor een brede leerling populatie. Waar leerlingen in de 20e eeuw nog vooral uit de buurt afkomstig waren, zien we nu dat, onder andere door het brede onderwijsaanbod leerlingen steeds vaker verder weg wonen. De huidige populatie komt nog steeds ook uit de buurt, maar ons voedingsgebied bestrijkt nagenoeg heel Zuid-Kennemerland. De school is de afgelopen jaren gegroeid en het schoolgebouw is inmiddels te klein. In 2022 wordt het gebouw daarom uitgebreid met een nieuwe vleugel. Op het moment van schrijven van dit schoolplan heeft de voormalige sportvleugel plaats gemaakt voor een bouwput waar een nieuwe sporthal wordt gebouwd. De nieuwe sporthal zal in januari 2022 in gebruik genomen worden.

Het leerlingenaantal was een aantal jaren geleden sterk teruggelopen van 1395 leerlingen in schooljaar 2006 – 2007 tot 845 leerlingen (exclusief VAVO-leerlingen) in schooljaar 2013 – 2014. De afgelopen jaren hebben de inspanningen van het gehele team geleid tot een sterke toename van de instroom van leerlingen. Het huidige aantal leerlingen (exclusief VAVO-leerlingen) is 1411. Dit is het hoogste aantal leerlingen dat Het Schoter ooit heeft gekend. Onze school speelt een belangrijke



rol in het voortgezet onderwijs in Haarlem-Noord en omgeving. Het lange termijn doel is dat Het Schoter een leerlingen-aantal heeft van circa 1350 leerlingen. Dit realiseren we met een constante jaarlijkse instroom van ongeveer 260 brugklasleerlingen. Demografische prognoses laten zien dat het aantal schoolgaande kinderen constant zal blijven in de toekomst in onze regio.

Dit schooljaar zijn er 145 personeelsleden werkzaam op Het Schoter. De verdeling man/vrouw is min of meer gelijk en er is een mooie mix van jonge medewerkers en ervaren medewerkers. De laatste jaren is de groep medewerkers in de leeftijdsgroep van 25 – 34 jaar gegroeid. Dit heeft te maken met de groei van het leerlingaantal en het aanname beleid van de school. Bij aanvang van schooljaar 2020-2021 is de totale personeelsinzet 106,3 fte. Het OOP telt momenteel 17,5 fte, het OP 81,5 fte en de schoolleiding 5,4 fte. De resterende 2,2 fte is uitgegeven aan leerlingcoördinatoren, taakuren tto en tijdelijke projectformatie voor vwo onderbouw.

2.3 Missie en visie van de Dunamare Onderwijsgroep

Bij de Dunamare Onderwijsgroep staat de brede talentontwikkeling van iedere leerling centraal. In een veranderende samenleving waar digitalisering, individualisering en internationalisering snel toenemen, is het belangrijk om talenten in de volle breedte te ontwikkelen om onze leerlingen op te leiden tot competente burgers. De Dunamare Onderwijsgroep staat voor toekomstgericht onderwijs waarbinnen scholen een uitdagend en relevant onderwijsaanbod bieden dat past bij de visie van de school, de leerlingen en de docenten. Belangrijk is de balans tussen de verwerving en ontwikkeling van kennis en vaardigheden, maatschappelijke toerusting en persoonsvorming. De onderwijsdoelstellingen zijn niet altijd meetbaar, maar in iedere school ten minste merkbaar.

Voor leerlingen is de verwerving en ontwikkeling van kennis en vaardigheden in het onderwijs belangrijk om vervolgstappen te kunnen maken in hun lerende en werkende leven. Dunamare kiest hierin een breed perspectief dat verder gaat dan slechts kennisoverdracht. Door de ontwikkeling van vaardigheden als digitale geletterdheid, creatief en kritisch denken, probleemoplossend vermogen en reflectie op het eigen leren, streven we ernaar leerlingen voor te bereiden op het participeren in een veranderende maatschappij.

Tegelijkertijd geven onze scholen leerlingen de maatschappelijke toerusting om deel uit te kunnen maken van een groter geheel, zoals een specifieke beroepsomgeving of de samenleving.



Leerlingen doen maatschappelijke competenties op, ontwikkelen een moreel kompas, oriënteren zich op gemeenschappelijke waarden en ontdekken hoe die een rol spelen in de omgang met anderen. Leerlingen leren over de werking en het belang van de democratische rechtsstaat, de betekenis van kinder- en mensenrechten voor het dagelijks leven en over maatschappelijke verantwoordelijkheid. Dit leert onze leerlingen maatschappelijke vraagstukken van deze tijd te begrijpen en hoe ze hierin een actieve rol kunnen spelen.

Tot slot richten de scholen van de Dunamare Onderwijsgroep zich op persoonsvorming: wie zijn kansen in de maatschappij wil benutten, moet zich als persoon kunnen ontwikkelen en zijn positie ten opzichte van anderen in de samenleving vinden. Onze scholen helpen leerlingen na te denken over hun persoonlijke drijfveren en ambities. Leerlingen ontdekken wie zij zijn en willen worden, wat ze belangrijk vinden en hoe ze zichzelf tot anderen verhouden. Leerlingen leren verantwoordelijkheid nemen, initiatieven te ontplooiën en keuzes te maken. Zij krijgen zelfvertrouwen, worden weerbaar en ontwikkelen een ondernemende houding. Begrippen als vertrouwen, respect en solidariteit helpen hen met anderen samen te leven.

2.4 Missie van Het Schoter

Het Schoter is een school met een openbaar karakter, een school waar ieder kind ongeacht godsdienst, levensbeschouwing en/of sociaal-culturele achtergrond welkom is. In de visie van Het Schoter staat de lerende leerling centraal en wij zien het als onze missie om alle leerlingen zoveel mogelijk te laten leren en om ze voor te bereiden op een actieve rol in een steeds internationaler wordende samenleving. Het Schoter biedt brede vorming op cognitief, sociaal, cultureel en sportief gebied. Het Schoter is een lerende organisatie die zich niet alleen richt op kennisoverdracht, maar ook nadrukkelijk aandacht heeft voor het aanleren van vaardigheden en een brede oriëntatie op de wereld om ons heen. Het Schoter biedt kansen en prikkelt leerlingen die kansen aan te grijpen en hun capaciteiten optimaal te benutten. Hierbij heeft de school een stimulerende en begeleidende taak. Daarom dagen wij de leerlingen uit actief deel te nemen aan het onderwijsleerproces, zichzelf te ontwik-

kelen en hiervoor de verantwoordelijkheid te leren dragen. Dat is de bagage die onze leerlingen nodig zullen hebben voor een actieve bijdrage in een voortdurend veranderende maatschappij en wereld.

Het Schoter streeft maatwerk na: iedereen is anders en uniek en verdient een individuele benadering die nodig is om optimaal tot ontwikkeling te komen op zowel cognitief als sociaal-emotioneel vlak. Onze leerlingbegeleiding is hierop ingericht en onze onderwijskundige visie en onze pedagogische visie sluiten hierop aan.

Het Schoter biedt uitdagend onderwijs voor al haar leerlingen. Wij bieden Cambridge Engels aan in alle afdelingen en we kennen een doorlopende leerlijn vanaf de brugklas tot en met de examenklas voor lichamelijke opvoeding, beeldend tekenen en drama. Daarnaast kunnen al onze leerlingen naast regulier onderwijs kiezen voor tweetalig onderwijs. Onze vwo-leerlingen dagen we extra uit met vakoverstijgende realistische opdrachten. Het aanleren van academische vaardigheden en een gepersonaliseerde benadering zijn naast het aanbieden van de realistische opdrachten de andere twee kenmerken van ons uitdagend vwo-onderwijs.

Dit alles vindt plaats in een school die sterk hecht aan een veilig klimaat voor leerlingen en personeel, aan een duidelijke structuur en een goede sfeer. Een school waar aandacht is voor het leerproces, de persoonlijke begeleiding van leerlingen en een school die samen met de ouders zorg draagt voor een omgeving waarin onze leerlingen optimaal kunnen leren, leven en zich ontwikkelen.

2.5 Visie van Het Schoter

Het Schoter daagt je uit en kleurt je leven.

Op Het Schoter zien we het als onze taak om alle leerlingen voor te bereiden op de rest van hun leven. Dat betekent dat

we leerlingen zoveel mogelijk kansen geven om zich als persoon te ontwikkelen, dat we hen optimaal uitdagen tot een leven lang leren en dat we hen willen voorbereiden op het functioneren in een complexe en multiculturele internationale omgeving. Die opdracht komt terug in de wijze waarop we onze onderwijskundige visie, onze pedagogische visie en onze burgerschapsvisie hebben geformuleerd.

Onze onderwijskundige visie

Met onze visie op leren, die erop gericht is om leerlingen uit te dagen steeds het beste uit zichzelf te halen, sluiten we nadrukkelijk aan bij wat we uit de cognitieve psychologie weten over hoe mensen leren en bij wat aantoonbaar werkt in het onderwijs. We werken nadrukkelijk evidence informed. Daar vloeit uit voort dat we leerlingen een gedegen kennisbasis meegeven, dat we aandacht besteden aan reflectie op alle niveaus en dat we leerlingen in toenemende mate ruimte geven om bewust eigen keuzes te maken. Onze visie berust op drie onderwijskundige pijlers en is tot stand gekomen door input van het hele team.

De drie pijlers zijn:

1. Oog voor kennis verwerven
2. Oog voor reflectie
3. Oog voor autonomie

Wij geloven dat wij met onze aanpak op een positieve wijze bijdragen aan het leren en ontwikkelen van leerlingen en collega's. De drie pijlers zullen de komende schooljaren in samenspraak met leerlingen en docenten nader uitgewerkt worden.

Op Het Schoter hebben wij oog voor:

1. Kennis verwerven

Om succesvol kennis op te bouwen en tot leren te komen zorgen we ervoor dat het werkgeheugen niet overbelast en tegelijkertijd wel optimaal gebruikt wordt. In ons onderwijs houden we er rekening mee dat een expert anders denkt dan een beginner en dat beiden eerst voorkennis nodig hebben om nieuwe kennis te kunnen koppelen. Je wordt daarom veelvuldig in de gelegenheid gesteld om, samen en alleen, te oefenen in verschillende contexten.



De Klaas de Vriesschool aan het Junoplantsoen in een dan nog volledig lege omgeving.

2. Reflectie
Reflectie is volgens ons onmisbaar voor de ontwikkeling van het vermogen tot zelfsturing. Door in verschillende fases van het leerproces te reflecteren op hoe en wat er geleerd wordt, krijg je grip op het denken, op waar je staat, op waar je naartoe wilt werken. Naast zelfreflectie is feedback een krachtige interventie die denken bevordert. We bouwen in ons onderwijs dan ook expliciet en veelvuldig momenten in voor feedback en reflectie.

3. Autonomie
Bij deze pijler gaat het erom dat we voldoende keuzemogelijkheden bieden en dat we je erop voorbereiden om in toenemende mate zelf keuzes te maken en je eigenaarschap geven over je eigen leerproces. Dat doen we vanuit de wetenschap dat eigenaarschap de zelfstandigheid, de intrinsieke motivatie en het zelfvertrouwen bevordert.

Uitgangspunten
Om deze pijlers in de praktijk vorm te geven hanteren wij onderstaande uitgangspunten. Deze uitgangspunten komen op verschillende manieren terug in ons curriculum.

Onze pedagogische visie
We streven ernaar dat leerlingen zich prettig en veilig voelen op school.
Onze pedagogische visie is erop gericht om leerlingen te helpen zich te ontwikkelen tot de persoon die zij willen zijn. Uit onderzoek naar motivatie weten wij dat positieve feedback leerlingen helpt bij het ontwikkelen van intrinsieke motivatie. Ook stimuleert een veilig leerklimaat leerlingen tot uitproberen, wat hen helpt zichzelf te ontplooiën en hun talenten te ontdekken. Daar vloeit uit voort dat wij aandacht hebben voor de leerling als individu, dat wij aandacht hebben voor hoe je in relatie met elkaar op

school een veilige leeromgeving creëert en dat wij waar mogelijk kiezen voor een positieve benadering.

Onze visie berust op drie pedagogische pijlers en is tot stand gekomen door input van leerlingen, ouders en docenten. De drie pijlers zijn:
1. Oog voor jou
2. Oog voor elkaar
3. Oog voor een positief leer- en leefklimaat

Wij geloven dat wij met onze aanpak op een positieve wijze bijdragen aan de persoonlijke ontwikkeling van onze leerlingen en het welzijn van leerlingen én personeel.
De drie pijlers zullen de komende schooljaren in samenspraak met leerlingen en docenten nader uitgewerkt worden in praktische handreikingen.

Op Het Schoter hebben wij...

1. Oog voor jou
Van een vriendelijke groet bij de balie tot een handdruk bij het klaslokaal. Op Het Schoter hebben wij oog voor jou en word je gezien in de school. Er is ruimte voor jouw persoonlijke ontwikkeling en talenten. Voor wie het nodig heeft, is er begeleiding op maat. Wij hebben oog voor jouw toekomst en bieden jou een veilige en positieve omgeving waarbinnen jij kan uitgroeien tot de beste versie van jezelf.

2. Oog voor elkaar en de omgeving
Van de deur die wij voor elkaar open houden tot die arm om je heen als het even tegenzit. Op Het Schoter hebben wij oog voor elkaar en helpen wij elkaar waar wij kunnen. Er is ruimte voor verschil en wij gaan respectvol met elkaar om. Alleen komen wij ver, maar samen komen wij verder.

Oog voor kennis verwerven	Oog voor reflectie	Oog voor autonomie
Wij dagen uit om te leren.	Wij leren terugkijken op proces en resultaat.	Wij leren onze eigen ontwikkeling sturen.
Wij onderzoeken wat we weten.	Wij leren feedback geven, ontvangen en gebruiken.	Wij leren doordachte keuzes maken.
Wij verbinden bestaande kennis met nieuwe kennis.	Wij maken voortgang zichtbaar.	Wij leren onze talenten ontdekken en ontwikkelen.
Wij verbinden leren met het leven.	Wij leren met vallen en opstaan.	Wij doen recht aan verschillen.
Wij leren van en met elkaar.	Wij vieren successen.	Wij leren omgaan met vrijheid en verantwoordelijkheid.

 Oog voor jou	 Oog voor elkaar	 Oog voor een positief leer- en leefklimaat
Ik zie en ik hoor jou.	Wij groeten elkaar en houden de deur voor elkaar open.	Wij benoemen en belonen positief gedrag.
Ik heb aandacht voor jou.	Wij zijn behulpzaam en vriendelijk naar elkaar.	Wij vieren successen.
Ik ken jou / ik wil jou kennen.	Wij helpen elkaar groeien door samen te werken.	Wij geven elkaar feedback op het proces.
Ik accepteer jou zoals je bent.	Wij geven elkaar de ruimte om verschillend te zijn.	Wij stellen heldere doelen.
Ik praat met jou in plaats van over jou.	Wij zijn betrokken en dragen bij aan een veilige school.	Wij doen wat we zeggen.

3. Oog voor een positief leer- en leefklimaat
Van een schouderklopje als je iets goed doet tot een staande ovatie bij je diploma-uitreiking. Op Het Schoter geven wij elkaar complimenten en vieren wij successen. We spreken uit wat wij van elkaar verwachten. Wij benoemen wat goed gaat en kijken samen hoe het nog beter kan.

Uitgangspunten
Om deze pedagogische pijlers in de praktijk vorm te geven hanteren wij onderstaande uitgangspunten. Deze uitgangspunten komen terug in lesontwerp en lesuitvoering en geven aan hoe wij met elkaar omgaan binnen en buiten de les.

Onze visie op (wereld)burgerschap
Het Schoter biedt alle leerlingen, in een vertrouwde en veilige omgeving, de mogelijkheid om zichzelf te ontwikkelen en uit te dagen. Wij geven ze handvatten om zichzelf te positioneren in een steeds complexere, internationale wereld, waarin thema's als globalisering en wereldburgerschap centraal staan. We bevorderen actief (wereld)burgerschap en sociale cohesie. We leren leerlingen om open te staan voor anderen en voor andere perspectieven en om zich in die anderen te verplaatsen. Daarbij schenken we nadrukkelijk aandacht aan (zelf)reflectie en vinden we het belangrijk dat leerlingen participeren in de samenleving. Wij bieden leerlingen een brede blik op de wereld en stimuleren hen tot nadenken over die wereld aan de hand

van bijvoorbeeld de volgende vragen: hoe maken we goede keuzes, hoe kunnen we nadenken over wat er in de wereld gebeurt en hoe zorgen we voor onszelf, de ander en de wereld? Deze centrale vragen hebben betrekking op drie pijlers van onze pedagogische visie:

1. Oog voor jezelf
2. Oog voor de ander
3. Oog voor de wereld

Wij geloven dat wij met onze aanpak op een positieve wijze bijdragen aan de ontwikkeling van onze leerlingen als wereldburgers. Onze visie zal de komende schooljaren in samenspraak met leerlingen en docenten nader uitgewerkt worden in praktische handreikingen. Daarbij opereren wij steeds conform de eisen die de nieuwe wet Burgerschap stelt.

1. Oog voor jezelf
Op Het Schoter leer je nadenken over welke waarden voor jou belangrijk zijn. Binnen ons onderwijs vinden we het belangrijk dat je persoonlijke keuzes kunt maken en werken we aan kritische denkvaardigheden. Je leert bijvoorbeeld niet alleen jouw eigen mening te vormen en te geven maar deze te onderbouwen met standpunten en betrouwbare bronnen. Je leert ook nadrukkelijk welke invloed je eigen perspectief heeft op de wijze waarop je naar de werkelijkheid kijkt.

2. Oog voor de ander

Op Het Schoter is er ruimte voor verschil. Je luistert naar andermans mening en verplaatst je in de ander. We gaan respectvol en gelijkwaardig met elkaar om. Een discussie voer je op de inhoud maar niet op de persoon. Naast kennis over bijvoorbeeld politieke, culturele, religieuze, sociale en economische systemen en verschillen, besteden we aandacht aan vaardigheden om hier mee om te gaan en hierop te reflecteren.

3. Oog voor de wereld

Op Het Schoter leren we over de wereld om ons heen en onze eigen rol daarin. Dat doen we door de wereld vanuit verschillende perspectieven te belichten en ons te verdiepen in andere culturen. Wij werken aan bewustwording van mondiale vraagstukken vanuit economisch, cultureel, politiek, sociaal en ethisch perspectief en bezinnen ons op mogelijke oplossingen van deze vraagstukken. We bieden in ons onderwijs ruimte om ook buiten de school te leren.

2.6 Zelfevaluatie

Deze zelfevaluatie is gebaseerd op:

- De gegevens uit de beoordelings – en ontwikkelingstool van Dunamare (BOOT-scan);
- De bevindingen naar aanleiding van het verificatie-onderzoek van de Inspectie in oktober 2020;
- Schoolrapportage Pisa;
- Het onderzoek naar aanleiding van de tegenvallende resultaten in de havo bovenbouw;
- De Inspectiekaart van 2021;
- Gesprekken met leerlingen en ouders;
- De enquête van Kwaliteitscholen ‘Tevredenheid ouders’;
- De enquête van Kwaliteitscholen ‘Tevredenheid leerlingen’;
- De uitslag van de Quicksan uitgevoerd door Dunamare in januari 2021.

Het Schoter heeft zich de afgelopen jaren ontwikkeld tot een aantrekkelijke kwaliteitsschool met een breed en uitdagend onderwijsaanbod. Het gaat anno 2021 goed met de school: de school groeit, heeft een goed imago, de Inspectie beoordeelt de onderwijskwaliteit als voldoende en Het Schoter wordt ervaren als een prettige plek om te werken en te leren. In de volgende paragrafen is een zelfevaluatie uitgewerkt door middel van een SWOT-analyse (‘Strengths’, ‘Weaknesses’, ‘Opportunities’ en ‘Threats’) op elk van de volgende aspecten: het onderwijskundig proces, de kwaliteitszorg, de resultaten, veiligheid, extra ondersteuning en HR. Vervolgens wordt beschreven welke ambities we hebben en hoe we die de komende jaren willen verwezenlijken.

2.6.1. Onderwijskundig proces

Tot op heden werken wij volgens de onderwijskundige visie van “Volledig Leren”. Door nieuwe inzichten én het grote aantal nieuwe docenten nam het draagvlak voor deze visie

de laatste jaren af. Om opnieuw goed grip te krijgen op het onderwijskundig proces in de klas heeft de werkgroep onderwijs in 2021 in samenspraak met het team een nieuwe onderwijskundige visie geschreven (zie 2.5). De drie pijlers van onze herijkte onderwijskundige visie zullen de komende schooljaren in samenspraak met leerlingen en docenten nader uitgewerkt worden in praktische handreikingen. Wij geloven dat wij met onze eigen Schoter aanpak op een positieve wijze bijdragen aan het leren en ontwikkelen van leerlingen en collega’s en dat we de kwaliteit van ons onderwijs goed kunnen borgen.

Het niveau van de lees- en schrijfvaardigheid van onze leerlingen is al langer een onderwerp van gesprek en zorg op Het Schoter. Recent Pisa onderzoek dat uitgevoerd is op Het Schoter bevestigt onze zorg. Integraal taalbeleid kennen we nog niet op onze school. We willen daarom samen met het docententeam integraal en schoolbreed taalbeleid ontwikkelen zodat onze leerlingen taalvaardiger worden. De werkgroep taalbeleid heeft door een enquête in kaart gebracht in hoeverre docenten taal bewust een onderdeel laten zijn van hun lessen, hoe het gesteld is met de lees- en schrijfvaardigheid van onze leerlingen en waar behoefte aan is.

2.6.2. Kwaliteitszorg

Op Het Schoter worden kwalitatieve en kwantitatieve resultaten systematisch en kort cyclisch in kaart gebracht en geanalyseerd. We doen dit aan de hand van de pdca-cyclus. De schoolleiding betreft de medewerkers bij de ontwikkeling van de schoolvisie en de schoolambities en de doorontwikkeling van de pedagogisch-didactische visie. Dat doen we op jaarlijks geplande studiemiddagen, ontwikkel(mid)dagen en tijdens inspiratiesessies.

De schoolleiding evalueert systematisch de behaalde schoolresultaten door o.a. het afnemen van enquêtes bij leerlingen, ouders en medewerkers en aan de hand van de gegevens van de Inspectie. Ieder schooljaar maakt de schoolleiding op basis van deze gegevens een zelfanalyse en een jaarplan met een actieplan. De voorgenomen doelen worden SMART geformuleerd (Specifiek Meetbaar Acceptabel Realistisch en Tijdgebonden). De schoolleiding betreft de medewerkers, de leerlingen en de MR bij het formuleren van ambities voor het jaarplan en/of schoolplan en de evaluatie hiervan. De schoolleiding bespreekt jaarlijks de behaalde resultaten met de MR en publiceert de resultaten in het weekbericht.

Het maken van prestatieafspraken met secties en docenten is in ontwikkeling. De urgentie hiertoe wordt wisselend gevoeld. Dit zou verband kunnen houden met de, over het algemeen, goede resultaten van de school in de afgelopen jaren. Dit punt verdient verdere aandacht tijdens de jaarlijkse analyse en evaluatie van de leeropbrengsten per sectie en per docent.

Het verzamelen van informatie over kennis en vaardigheden van leerlingen geschiedt systematisch en door middel van



genormeerde toetsen. De PTO's en PTA's worden in sectieverband samengesteld met inachtneming van (indien relevant) landelijke wet- en regelgeving en schoolafspraken. De schoolafspraken over toetsing zijn vastgelegd. Een totaal document “Toetsbeleid” is er nog niet. Dit wordt op het moment van schrijven van dit schoolplan geschreven door de schoolleiding. Het Schoter heeft een examensecretaris die ook de rol van toetscoördinator vervult. Op Het Schoter wordt gewerkt met vakwerkplannen. De vakwerkplannen worden jaarlijks in sectieverband geëvalueerd en bijgesteld.

In schooljaar 2019 – 2020 zijn in sectieverband de doorlopen de leerlijnen en de toetsen herzien. Dit omdat de determinatie in klas 1 en 2 en het bovenbouwsucces in alle afdelingen in meerdere of mindere mate te wensen over liet. Leerlingen kwamen te gemakkelijk en op een te hoog niveau in klas 3. De voorwaarden waaraan PTO's en PTA's moeten voldoen, zijn in schooljaar 2019 – 2020 aangescherpt en vastgelegd. Hiermee willen we bereiken dat alle leerlingen vanaf klas 3 onvertraagd en zonder afstromen een diploma halen. “De Onderwijsresultaten van 2021” laten zien dat schoolbreed de onderbouwpositie ten opzichte van het PO-advies op het driejaarstotaal nog steeds boven de benchmark ligt maar wel is gedaald naar een meer wenselijk niveau. Het bovenbouwsucces is in alle afdelingen het afgelopen jaar gestegen, maar op het driejaarstotaal scoort de mavo en de havo nog onder de norm. Het vwo daarentegen scoort ruim boven de norm.

2.6.3. Resultaten

Door onze wijze van determineren lag de onderwijspositie in leerjaar 3 ten opzichte van het PO-advies de afgelopen jaren te hoog. Dit ging gedeeltelijk ten koste van het bovenbouwsucces in de mavo en de havo afdeling. Door het aanscherpen van de

determinatie in de onderbouw en het herzien van de doorlopende leerlijnen zien we dat de onderbouwpositie ten opzichte van het PO-advies afbuigt naar een meer wenselijk niveau. Het bovenbouwsucces stijgt de laatste jaren enigszins. De rapportages van de Inspectie laten zien dat Het Schoter de afgelopen jaren op alle vier indicatoren in het driejaarstotaal voldoende heeft gescoord in alle afdelingen, ondanks de dip in het bovenbouwsucces van de mavo en de havo. Het verschil tussen het Schoolexamencijfer (SE) en het Centraal Schriftelijk Examencijfer (CSE) is weliswaar geen Inspectie indicator meer, maar wordt wel opgenomen in de onderwijsresultaten van de Inspectie. De afgelopen jaren was het verschil ‘gering’.

Jaarlijks nemen we enquêtes van Kwaliteitscholen af om de leerling tevredenheid en de oudertevredenheid te meten. Zowel leerlingen als ouders zijn over het algemeen tevreden over de school. De scores van de enquête van 2021 lagen boven de benchmark. Hier zijn we natuurlijk trots op. Tegelijkertijd zijn er ook domeinen die onze aandacht vragen. Hierover later meer.

2.6.4. Veiligheid

Op Het Schoter heerst een prettig leer-, werk-, en leefklimaat. Dit onderschrijven zowel leerlingen, als ouders, als medewerkers. Leerlingen en medewerkers voelen zich veilig, gezien en gehoord. De regels zijn vastgelegd en duidelijk, bekend bij iedereen en de omgangsvormen zijn vrij informeel. In de recent afgenomen enquête onder leerlingen en ouders scoort Het Schoter op het domein Veiligheid boven de benchmark. Een onderdeel scoort net iets onder de benchmark bij de leerlingen en dat is de pestindicator. Dit heeft daarom onze aandacht. Doordat de school de afgelopen jaren sterk is gegroeid is het nog meer dan voorheen belangrijk dat we ons schoolklimaat goed in de gaten houden. We laten ons daarom regelmatig informeren via de verschillende klankbordgroepen met leerlingen en ouders, de OR en de MR.

2.6.5. Extra ondersteuning

Het Schoter streeft maatwerk na waar mogelijk: iedereen is anders en uniek en verdient een individuele benadering die nodig is om optimaal tot ontwikkeling te komen op zowel cognitief als sociaal-emotioneel vlak. Onze leerlingbegeleiding en de extra ondersteuning is hierop ingericht. Onze leerlingbegeleiding is een integraal onderdeel van ons schoolsysteem en dat betekent dat iedere medewerker ook leerlingbegeleider is en daar ook naar handelt.

3. Onderwijsbeleid

De zorgstructuur van Het Schoter is helder en staat uitgewerkt in het ondersteuningsplan. Mentoren en docenten weten hoe ze moeten handelen en wanneer ze extra ondersteuning moeten invoeren. De ondersteuning is gericht op kort cyclische en SMART geformuleerde doelstellingen, om zo de leerlingen in korte tijd weer op de rit te krijgen. Onze medewerkers kunnen goed inschatten of interne of externe hulp wenselijk is.

Door de wijze waarop het mentoraat is ingericht, hebben mentoren en leerling coördinatoren goed zicht op de leerlingen. De uitvoering van het mentoraat en de acties die moeten volgen om leerlingen (extra) te ondersteunen zijn soms wel mentor afhankelijk. De uitvoering is hierdoor enigszins wisselend. Gezamenlijke afspraken worden wel gemaakt, maar zijn nog niet altijd gedeeld en/of helder.

Extra ondersteuning in de onderbouw is voor de kernvakken geregeld in ondersteuningsuren. Ook kennen we sinds 2020 extra ondersteuning voor Plannen & Organiseren, omdat hier behoefte aan was. In de bovenbouw is het enigszins docent afhankelijk of een leerling wordt doorverwezen voor extra ondersteuning. Sommige bovenbouw docenten en mentoren doen eerder zelf meer moeite om leerlingen te helpen.

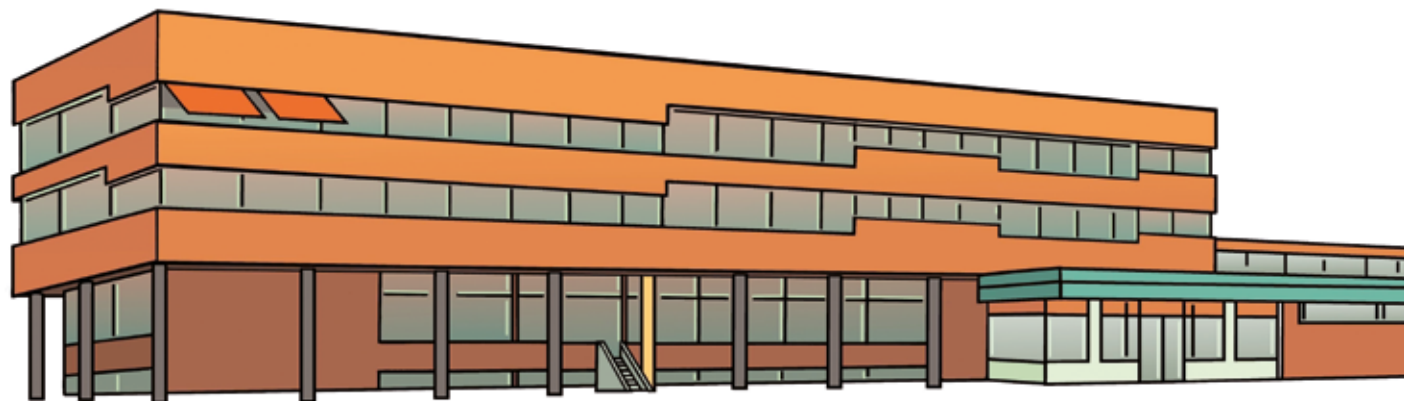
Leerlingen met dyslexie of dyscalculie worden gedurende hun gehele schoolloopbaan begeleid door de twee dyslexiecoördinatoren of de dyscalculiecoördinator. De extra faciliteiten en hulpmiddelen waarvan deze leerlingen gebruik mogen maken staan duidelijk beschreven in het ondersteuningsplan en zijn goed bekend bij de medewerkers.

Op dit moment is er geen speciaal beleid voor (hoog)begaafde leerlingen op Het Schoter. Er is binnen het (zorg-)team en in de school in het algemeen nog te weinig kennis over (hoog)begaafdheid om beleid op dit onderwerp vorm te kunnen geven en te implementeren. Door het gebrek aan kennis en het daardoor ontbrekende beleid zijn de (hoog)begaafde leerlingen op dit moment nog afhankelijk van individuele trajecten en ad hoc aanpassingen. Er is vooralsnog geen eenduidige aanpak of inzet van trajecten. Dit zou in het kader van Passend Onderwijs wel moeten. Het Schoter neemt sinds 2020 deel aan een pilot om te komen tot beleid. Er is een HB-specialist aangesteld. De HB-specialist wordt bekostigd door het Samenwerkingsverband Zuid-Kennemerland.

2.6.6. HR

Hoewel het docententekort landelijk en ook regionaal steeds voelbaarder wordt, lukt het ons nog steeds om voldoende bekwame en bevoegde docenten aan te stellen. Het Schoter is een opleidingsschool en dit betekent dat relatief veel jonge aankomende docenten op Het Schoter onderwijservaring opdoen en ook al werkzaam zijn als docent. Veel startende collega's zijn binnengekomen als LIO-er. Dit is een groot goed voor onze school. De afgelopen jaren zijn er door de groei van de school veel nieuwe en ook veel jonge collega's aangenomen. Het bewaken van het Schoter DNA is daardoor belangrijker dan ooit. Uiteraard doet Het Schoter haar best om een goede werkgever te zijn door onder andere het bieden van opleidingsmogelijkheden en doorgroeimogelijkheden. Voor starters kennen we een driejarig inductieprogramma. De afgelopen jaren heeft de schoolleiding zich ingespannen om de ervaren werkdruk enigszins terug te dringen. Toch heerst nog steeds het gevoel onder docenten dat je op Het Schoter harder moet werken dan op andere scholen. Dit laatste vraagt om aandacht.

Het huidige schoolgebouw. Getekend door Eric Coolen ter gelegenheid van het 100-jarig bestaan van de school in schooljaar 2019 – 2020.



3.1 Beschrijving van het onderwijsprogramma

Op Het Schoter houden we ons aan de wettelijke voorschriften zoals verwoord in de Wet op het Voortgezet Onderwijs voor wat betreft de uitgangspunten, de doelstelling en de inhoud van het onderwijs. Het gaat hier om de referentieniveaus, de exameneisen, de aangeboden vakken, de kerndoelen en de onderwijstijd. Over de geprogrammeerde onderwijstijd en over de gerealiseerde onderwijstijd wordt verantwoording afgelegd aan de medezeggenschapsraad. De lestijden en de lessentabel zijn te vinden op onze website: www.schoter.nl → informatieloket → schoolgids.

Het Schoter heeft een breed en uitdagend onderwijsaanbod: naast regulier vwo, havo en mavo onderwijs, bieden we tweetalig vwo, tweetalig havo én sinds 2018 tweetalig mavo. Daarnaast kent Het Schoter een doorlopende leerlijn van de brugklas tot en met de examenklas voor beeldend tekenen, drama en sport (LO2 voor mavo en BSM voor havo en vwo).

Leerlingen in de onderbouw van het vwo worden extra uitgedaagd door middel van realistische vakoverstijgende opdrachten waarin academische vaardigheden worden aangeleerd.

Leerlingen die daarvoor interesse hebben kunnen deelnemen aan de sportklas, de theaterklas en de kunstklas. Laatstgenoemde zijn buitenschoolse activiteiten. De sportklas is voor leerlingen in klas 1, 2 en 3 en is een inhoudelijk programma met een ingeroosterd uur.

Het Schoter kent lessen van 60 minuten. Door de verlengde lestijd is er meer ruimte voor het afwisselen van werkvormen, practica en huiswerk maken in de les. De verlengde lestijd leidt ook tot minder leswisselingen en minder vakken op een dag. Dit bevordert de rust in de school. Alle leerlingen van Het Schoter hebben naast lesboeken de beschikking over een laptop. Leerlingen wisselen het leren en werken uit boeken af met leren en werken met de laptop. Dit zogenaamde 'blended learning' draagt bij aan aantrekkelijk, kwalitatief goed en eigentijds onderwijs.

Sport en cultuur zijn belangrijke pijlers in onze profilering. Op hoog niveau presteren als toptalent is geregeld lastig te combineren met presteren op school. Het Schoter is daarom een Topsportvriendelijke school. We bieden topsporters de ruimte en de mogelijkheden om hun sportactiviteiten te combineren met school. Ze worden begeleid door de topsportcoördinator. Ook toptalenten op het gebied van muziek en theater bieden we in enkele gevallen deze mogelijkheid.

3.1.1 Ambities op het Gebied van het Onderwijsprogramma

Nu de onderwijskundige visie opnieuw geformuleerd is in samenspraak met het docententeam en gepresenteerd is aan dat team, zullen de komende jaren in het teken staan van het implementeren en inbedden van die visie in de school. Dat

zullen we onder andere doen door scholing aan te bieden aan zittende en startende collega's, door ontwikkelteams te vormen die onderwijs en tools ontwikkelen rond de pijlers kennis verwerven, feedback en autonomie, door 'good practices' uit te wisselen in school- sectie -en teamverband, door de wijze waarop de ontwerpprincipes vorm krijgen te observeren in lessen, te bespreken met ouders en leerlingen en te agenderen in team -en sectievergaderingen.

Met betrekking tot het burgerschapsonderwijs zullen de we de visie die in dit schoolplan onder woorden is gebracht verder uitwerken in een nog te schrijven beleidsplan burgerschapsvorming. We zullen in kaart brengen op welke wijze en in welke lessen / projecten burgerschap al voldoende ingebed is in de school en programmaonderdelen ontwikkelen bij die aspecten die nog onvoldoende aan bod komen. Al die programmaonderdelen hebben het versterken van actief (wereld)burgerschap en sociale cohesie als uitgangspunt.

Het niveau van de lees- en schrijfvaardigheid van onze leerlingen is al langer een onderwerp van gesprek en zorg op Het Schoter. Verschillende verbeterplannen en acties in het verleden hebben nog niet geleid tot het gewenste effect. Recent Pisa onderzoek dat ook uitgevoerd is op Het Schoter bevestigt onze zorg. Integraal taalbeleid kennen we nog niet op onze school. We willen daarom samen met het docententeam integraal en schoolbreed taalbeleid ontwikkelen, opdat onze leerlingen taalvaardiger worden. De werkgroep taalbeleid heeft in de zomer van 2021 door middel van een enquête onder docenten in kaart gebracht in hoeverre zij taal bewust een onderdeel laten zijn van hun lessen, hoe het gesteld is met de lees- en schrijfvaardigheid van onze leerlingen en waar behoefte aan is bij docenten om ervoor te zorgen dat onze leerlingen taalvaardiger worden. De werkgroep gaat samen met een externe partij en het docententeam in schooljaar 2021 - 2022 een plan van aanpak schrijven en uitrollen in de school. De werkgroep taalbeleid heeft de volgende doelen geformuleerd:

- Bewustwording van het probleem bij alle docenten;
- Taalbewustzijn vergroten bij de leerlingen;
- Het implementeren van taalgericht vakonderwijs bij alle vakken;
- Het vergroten van de taalvaardigheid van onze leerlingen.

Het tweetalig onderwijs staat de komende jaren in het teken van het blijvend ontwikkelen van de mavo, havo en vwo afdeling. Aan het eind van het schooljaar 2021-2022 zijn ook de mavo- en de havo afdeling volgroeid. In formele zin is een volgende stap het verkrijgen van de status van senior tto school voor de havo en de vwo afdeling en van gecertificeerde tmbo-school. Daartoe zullen we onder andere een observatiemodel voor tto-lesSEN ontwikkelen waarmee de CLIL-coaches zullen observeren, structureel de tevredenheid bij ouders en leerlingen monitoren ten aanzien van het tto onderwijs, een leerlijn taalbeleid en internationalisering opstellen voor de



verschillende afdelingen en de werving van tto-leerlingen nog steviger aanzetten.

We willen bovengenoemde ambities op de volgende manier bereiken de komende vier jaren:

- De nieuwe collega's worden in het begeleidingstraject voor starters bekend gemaakt met onze onderwijskundige visie;
- We delen wekelijks 'good practices' op het gebied van onderwijs in het weekbericht via een 'Ik geef het stokje door aan' rubriek;
- We stimuleren en organiseren collegiale consultatie;
- We organiseren een onderwijscafé waarbij leerlingen meedenken over de wijze waarop we invulling geven aan de pijlers;
- We organiseren 3 studiemiddagen bij de 3 pijlers van onze onderwijsvisie onder begeleiding van de makers van het boek Wijze Lessen;
- We organiseren scholing voor taalgericht vakonderwijs;
- We maken taal zichtbaar in het gebouw;
- Docenten vullen onder begeleiding van de leden van de werkgroep onderwijs een 'toolbox' met ideeën / praktische uitwerkingen / instrumenten voor in de lessen;
- We stimuleren collegiale consultatie en onderling lesbezoek;
- De schoolleiding observeert de lessen aan de hand van de pijlers en ontwerpprincipes en voert op basis daarvan feedbackgesprekken met docenten;
- We voeren één of meerdere pilots didactisch coachen uit, waarbij onze beeldcoach één of meerdere secties begeleidt bij het geven van effectieve feedback aan leerlingen;
- De werkgroep wereldburgerschap en internationalisering ontwikkelt een leerlijn wereldburgerschap en internationalisering;

- We ontwikkelen voor het tto een observatiemodel dat de CLIL-coaches zullen gebruiken bij het bekijken van lessen en het geven van feedback;
- We begeleiden docenten bij het blijvend ontwikkelen van de inzet van CLIL-didactiek;
- We zetten structureel tevredenheidsonderzoeken uit bij ouders en leerlingen om concreet de tevredenheid over het tto-onderwijs te evalueren en passen naar aanleiding van de uitkomsten zo nodig zaken aan;
- We documenteren de leerlijn taalbeleid voor de diverse (tto-)afdelingen zorgvuldig;
- We zetten tto-leerlingen actiever in de werving in.

We zullen door het inzetten van de leerling enquêtes van Kwaliteitscholen, het regelmatig organiseren van klankbordgroep bijeenkomsten met leerlingen en/of ouders periodiek meten of we succesvol zijn in het realiseren van onze ambities. Ook de lesobservaties en gesprekken met collega's (Het Goede Gesprek) zullen hiervoor worden ingezet.

We werken aan de hand van de pdca-cyclus. Op basis van de uitgangspunten die in het schoolplan centraal staan, stellen we jaarplannen op waarin de doelstellingen gekoppeld worden aan activiteiten, periodes en uitvoerenden. Door geregeld de voortgang te evalueren en op basis van de uitkomsten van evaluatie bij te stellen, werken we aan cyclische verbetering.

Er zijn taakuren voor de werkgroep onderwijs, voor de werkgroep taalbeleid, voor de werkgroep wereldburgerschap en voor werkgroepen binnen het tweetalig onderwijs. We hebben een IFO-subsidie ontvangen ten behoeve van de leerlijn wereldburgerschap en internationalisering.

3.2 Beschrijving van het pedagogisch-didactisch klimaat en het schoolklimaat

Op Het Schoter heerst een prettig leer-, en leefklimaat. Dit onderschrijven zowel leerlingen, als ouders, als medewerkers. Leerlingen voelen zich veilig, gezien en gehoord. De regels zijn vastgelegd en duidelijk, bekend bij iedereen en de omgangsvormen zijn vrij informeel. Doordat de school de afgelopen jaren sterk is gegroeid is het nog meer dan voorheen belangrijk dat we ons schoolklimaat goed in de gaten houden. Om onze aanpak te benoemen, vast te leggen en proactief uit te dragen hebben wij de gedurende de afgelopen twee schooljaren onze ongeschreven pedagogische aanpak geanalyseerd, besproken en vastgelegd in een school eigen pedagogische visie.

3.2.1. Ambities op het gebied van het pedagogisch-didactisch klimaat en het schoolklimaat

Nu de pedagogische visie is geformuleerd in samenspraak met het docententeam, zullen de komende jaren in het teken staan van het implementeren en uitdragen van deze visie in de school. Het is daarbij van belang dat zowel de medewerkers, als de leerlingen, als de ouders onze pedagogische aanpak kennen en herkennen.

We willen bovengenoemde ambities op de volgende manier bereiken de komende vier jaren:

- We organiseren 3 accentweken per jaar. De accentweek oog voor jou, oog voor elkaar en de accentweek oog voor een positief leer- en leefklimaat. Een accentweek is een week waarin we extra aandacht besteden aan onze drie pijlers. Dit kunnen activiteiten binnen of buiten de les zijn;
- We organiseren tweemaal per schooljaar een studiemiddag met workshops en het delen van 'good practices';
- De visie zal zichtbaar zijn in de school door het ophangen van posters en foto's. Onze pedagogische visie zal ook door de nieuwe collega's uitgedragen worden;
- Jaarlijks zullen de nieuwe collega's geïnformeerd worden over onze pedagogische visie tijdens een bijeenkomst aan het begin van het schooljaar;
- In de werving van brugklasleerlingen is aandacht voor onze pedagogische visie. We vertellen en laten zien wat onze visie betekent voor onze leerlingen.

We zullen de jaarlijkse leerling enquête van Kwaliteitscholen gebruiken om te meten hoe succesvol we zijn en bijsturen waar nodig. We werken hierbij volgens de pdca-cyclus. Daarnaast zal het pedagogisch klimaat onderwerp van gesprek zijn tijdens het mentoren overleg en de bijeenkomsten van de klankbordgroepen met leerlingen en ouders



4. Kwaliteitszorg en ambitie

4.1 Kwaliteitszorg en ambitie van de Dunamare Onderwijsgroep

De ambitie van de Dunamare Onderwijsgroep om toe te werken naar een lerende organisatie is beschreven in het Dunamare Kwaliteitsbeleid. Om leerlingen optimaal voor te bereiden op de toekomstige maatschappij is het noodzakelijk dat onze scholen het onderwijs voortdurend ontwikkelen. Een school die in staat is om het onderwijs af te stemmen op de veranderende eisen van de maatschappij, werkt als een lerende organisatie waarin verbeteren en ontwikkelen centraal staan. Scholen zijn daarbij in staat om zich enerzijds aan te passen en anderzijds om de eigen richting en identiteit te bewaren.

Leren komt tot stand en wordt gestuurd door ambitie en reflectie: feedback gebaseerd op feiten en data is de motor van het leren. In het Dunamare Kwaliteitsbeleid gaat het om het regelmatig van een afstand kijken naar en reflecteren op het eigen en collectief functioneren binnen de gezamenlijk bepaalde ambitie. Binnen de lerende organisatie wordt gewerkt volgens de principes van opbrengstgericht werken: het onderzoeken van de eigen praktijk en op basis daarvan het verbeteren van die praktijk. Deze werkwijze vraagt om systematische en ruime aandacht voor leeropbrengsten én voor de condities die daarop van invloed zijn. Om opbrengstgericht en lerend te kunnen werken is het belangrijk dat alle betrokkenen binnen Dunamare gedeelde ideeën, betekenissen en waarden hebben. Daarom wordt in de kwaliteitscyclus van de Dunamare Onderwijsgroep gewerkt volgens de volgende principes:

- Balans tussen regie en ruimte;
- Feed up, feedback en feed forward;
- De professionele dialoog;
- Doelgericht en planmatig werken;
- AmbitiesContext- specifiek handelen.

4.2 Kwaliteitszorg op Het Schoter

Op Het Schoter worden kwalitatieve en kwantitatieve resultaten systematisch en kort cyclisch in kaart gebracht en geanalyseerd. We doen dit aan de hand van de pdca-cyclus. Het is ons doel is om de kwaliteit van ons onderwijs te borgen en om tijdig bij te kunnen sturen als dat nodig of wenselijk is. We gebruiken daarom een kwaliteitskalender om alle aspecten van ons onderwijs te agenderen, te evalueren en bij te stellen.

Jaarlijks worden leeropbrengsten per afdeling, per sectie en per docent geëvalueerd en geanalyseerd. Dit doen wij op basis van IDU-cijfers (Instroom-, Doorstroom- en Uitstroomcijfers), de gegevens van de Inspectie en de leerling enquêtes van Kwaliteitscholen. Op basis van de analyses worden verbetertrajecten opgesteld, indien noodzakelijk. Het gaat om verbetertrajecten op docent-, sectie-, en afdelingsniveau en ook op schoolniveau. Daarnaast meten we ieder jaar ook de tevredenheid onder ouders. We gebruiken hiervoor eveneens de enquêtes van Kwaliteitscholen. Het Schoter werkt, conform het Dunamare Kwaliteitsbeleid met de kwaliteitscyclus. Om nog beter te kunnen sturen op interne onderwijs-, en HR-processen.

5. Veiligheid

5.1 Veiligheidsbeleid op Het Schoter

Het Schoter kent een effectief veiligheidsbeleid: het veiligheidsbeleid, de monitoring van de veiligheid en de coördinatie van het pestbeleid zijn beschreven. Regels en protocollen zijn helder en vastgelegd, bekend bij de betrokkenen en worden bovendien over het algemeen goed nageleefd. Taken zijn duidelijk belegd en het is daardoor duidelijk wat er van iedereen wordt verwacht. We meten de beleefde veiligheid door middel van het periodiek afnemen van enquêtes onder leerlingen en de sociale veiligheidsmonitor (via Kwaliteitscholen). We meten de beleefde veiligheid onder het personeel door middel van MTO's (MedewerkersTevredenheidsOnderzoek).

6. Extra ondersteuning en zorg

6.1 extra ondersteuning en zorg

Onze leerlingen kunnen zich in de onderbouw opgeven voor extra ondersteuning in Nederlands, Engels en wiskunde. Extra vak ondersteuning wordt gegeven door de eigen docenten en is vraag gestuurd. Leerlingen nemen deel zolang ze dat zelf nodig en nuttig vinden en op advies van de mentor. Deze vak ondersteuning wordt gepland op het eerste lesuur. Daarnaast hebben de leerlingen met een BIG-geregistreerde dyslexie-, en dyscalculieverklaring de beschikking over extra faciliteiten. Deze extra faciliteiten staan beschreven in het document Leerlingbegeleiding op Het Schoter: www.schoter.nl → Informatie → Beleidsstukken → Leerlingbegeleiding. Het Schoter werkt samen met Lyceo. Lyceo is een commercieel bureau voor bijles, huiswerkbegeleiding en examentrainingen. Lyceo maakt gebruik van een vaste ruimte in ons gebouw. Ouders betalen deze extra ondersteuning zelf.

De trajectbegeleider en de zorgcoördinator bieden ondersteuning op school aan leerlingen met studiebelemmeringen en sociaal-emotionele belemmeringen. De begeleiding bestaat uit het leren van schoolse vaardigheden, hulp bij plannen en organiseren, en het verbeteren van het welzijn. Het observeren van de leerling tijdens lessituaties is een belangrijk onderdeel van de begeleiding: het geeft inzicht in de onderwijs- en ondersteuningsbehoeften. De trajectbegeleider richt daarbij speciale aandacht op gedrag en de interactie tussen leerling en docent. De begeleiding vindt plaats in nauwe samenwerking en overleg met leerling, mentor en de ouders/verzorgers. Met alle betrokkenen wordt afgesproken wanneer, met welke frequentie en met welk doel de leerling de TrajectVoorziening (TV) bezoekt. Voor iedere leerling wordt een OPP (Ontwikkelingsperspectief Plan) opgesteld. De ondersteuning in de trajectvoorziening is in bijna alle gevallen van tijdelijke aard.

Iedere brugklasleerling wordt warm overgedragen tijdens de Centrale Warme Overdracht (CWO). Eventuele (taal)achterstanden bij leerlingen worden dan gemeld door de school van herkomst. Het Schoter kent een ondersteuningsprogramma voor NT2 leerlingen. Dit programma wordt verzorgd door eigen docenten Nederlands en wordt voor een deel bekostigd door het Samenwerkingsverband Zuid-Kennemerland.

6.1.1. Ambities op het Gebied van Ondersteuning en Zorg

De uitvoering van het mentoraat en de acties die moeten volgen om leerlingen (extra) te ondersteunen zijn soms nog enigszins mentor afhankelijk. De uitvoering is hierdoor enigszins wisselend. Er zijn inmiddels gezamenlijke afspraken gemaakt en we hebben vastgelegd in de jaarplanning dat de zorgmedewerkers aan het begin van ieder schooljaar de mentoren voorlichten over hun rol en de afspraken die gelden in de school als het gaat om begeleiden, doorverwijzen naar de zorgmedewerkers en het vastleggen van de voortgang in het logboek van de leerling.

In het kader van Passend Onderwijs willen we de komende jaren beleid ontwikkelen voor extra ondersteuning en begeleiding van (hoog)begaafde leerlingen. Om op Het Schoter te komen tot een aangepast en passend aanbod voor (hoog)begaafde leerlingen is het nodig een aantal stappen te zetten. Het Schoter neemt deel aan de pilot Kenniskring hoogbegaafdheid van het Samenwerkingsverband Zuid-Kennemerland.





Voor het (zorg)team is het noodzakelijk om een basiskennis te hebben over (hoog)begaafdheid om te kunnen signaleren. Op dit moment is er nog te weinig oog voor de (hoog)begaafde leerling. In schooljaar 2021 – 2022 en ook daarna worden verschillende scholingen voor het team georganiseerd. Wanneer leerlingen niet herkend worden, kunnen zij ook niet de gepaste ondersteuning krijgen. De signalering dient door docenten, mentoren en coördinatoren gedaan te worden. De vergrote kennis over (hoog)begaafdheid kan al bijdragen tot betere signalering. Zeker wanneer de signalering vanaf komend schooljaar ook standaard onderwerp van gesprek wordt tijdens de rapport- en leerling besprekingen. Wanneer de signalering op orde is, ontstaat een beeld van de aantallen (hoog)begaafde leerlingen op Het Schoter. Vervolgens kan ingezoomd worden op de aard van de problematiek. Dit is nodig om te komen tot passende ondersteuning en passende aanpassingen in het lesprogramma.

De laatste stap is het creëren van een passend aanbod. Van belang is om te kijken welk aanbod passend is binnen de visie van Het Schoter. Kijkend naar de aanpassingen die er al voor topsporters zijn, is het logisch te kijken naar het bieden van een regeling waarbij (hoog)begaafde leerlingen bij een cijfer van een 8 of hoger en goede inzet, slechts bij een deel van de lessen aanwezig hoeft te zijn. De vrijgestelde tijd zou gevuld kunnen worden met bijvoorbeeld XL-achtige verdiepende opdrachten. Het XL-leren is uitdagend en vakoverstijgend leren op het vwo. Dit kan een extra uitdaging bieden voor (hoog)

begaafde leerlingen. Ook zou tijd besteed kunnen worden aan extra-curriculaire vakken voor het zinvol en met interesse vullen van het plusdocument. In 2025 is het beleid vastgesteld en geïmplementeerd. De HB-specialist begeleidt dit traject. Er is inmiddels een visiedocument en een plan van aanpak geschreven.

7. HR-beleid

7.1 Het Dunamarebeleid m.b.t. Goed Werkgeverschap

Om het verhogen van de onderwijskwaliteit op de scholen te faciliteren en stimuleren, introduceerde de Dunamare Onderwijsgroep in Koersplan 2015 – 2020 drie pijlers: goed onderwijs, goed werkgeverschap en goed bestuur. Vanuit de pijler goed werkgeverschap handelen wij met de overtuiging dat medewerkers het verschil maken. Dat hun prestaties cruciaal zijn bij het verwezenlijken van de ambitie die ons allen bindt: het stimuleren van brede talentontwikkeling van alle leerlingen. Anders gezegd: het gedrag dat alle collega's in de praktijk laten zien en de manier waarop zij met hun eigen groei en talentontwikkeling omgaan, is doorslaggevend voor het behalen van de ambitie die we onszelf ten doen gesteld hebben.

Behalve de focus op talentontwikkeling van de medewerkers, geven we binnen onze onderwijsgroep ook invulling aan goed werkgeverschap door een aantrekkelijke en onderscheidende werkgever te zijn, zodat we getalenteerde mensen aan ons weten te binden en, minstens zo belangrijk, blijven boeien. Bij de focus op talentontwikkeling en het zijn van een onderscheidend

werkgever onderkennen we, naast 'basis op orde', drie invalshoeken (zie: Strategisch HR-plan Dunamare Onderwijsgroep, 2026 – 2020): professionele medewerkers, leiderschap en een stimulerende werk- en leeromgeving:

- Onder professionaliteit verstaan wij onder andere het hebben van een open, onderzoekende houding, willen ontwikkelen en het tonen van eigenaarschap. Immers: bevoegdheid, passie en een professionele attitude hebben een groot effect op de kwaliteit van onderwijs.
- Daarnaast geloven wij in een type leiderschap dat voedend en stimulerend is ten aanzien van verbinding, vertrouwen en ontwikkeling van medewerkers. Waarbij de focus voor schoolleiders ligt op het vergroten van betrokkenheid en bekwaamheid van medewerkers en zij doorlopend gestimuleerd worden om zich professioneel te (blijven) ontwikkelen.
- En, 'last but not least', dit alles vraagt om een stimulerende werk- en leeromgeving die cruciaal is voor het daadwerkelijk ontplooiën van talent: medewerkers ontwikkelen zich als ze plezier hebben, gezien en gehoord worden en uitgedaagd worden in wat ze doen. Als ze gezond en vitaal zijn. En als ze vertrouwen voelen om te experimenteren.



8. Financieel beleid

7.2 Het hr-beleid op Het Schoter

Bij het vervullen van vacatures wordt op Het Schoter gestreefd naar een zo evenwichtig mogelijke samenstelling van het personeelsbestand. De schoolleiding bestaat op dit moment uit drie vrouwen en drie mannen. We streven naar een evenredige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in de schoolleiding. Voor wat betreft de functiemix (zie hoofdstuk financieel beleid) en dus de aanstelling dan wel promotie van LB en LC docenten zal Het Schoter de komende jaren het beleid van de Dunamare Onderwijsgroep opvolgen.

Werken op Het Schoter betekent werken in een lerende organisatie waarbij iedereen continu streeft naar een zo goed mogelijke prestatie en waar alle volwassenen een voorbeeld zijn voor leerlingen met een lerende houding. Dit kan alleen als alle leerlingen en medewerkers zich blijven ontwikkelen en verbeteren. Het Schoter is een lerende organisatie die zich niet alleen richt op kennisoverdracht, maar ook nadrukkelijk aandacht heeft voor het aanleren van vaardigheden en persoonsvorming en burgerschapsvorming.

In het scholingsplan staat beschreven op welke manier medewerkers scholing wordt aangeboden. De schoolleiding stimuleert medewerkers om zich blijvend te ontwikkelen. Alle medewerkers van Het Schoter kunnen kosteloos gebruik maken van het gevarieerde scholingsaanbod van de Dunamare Academie. Behalve het aanbod van de Academie heeft iedere medewerker jaarlijks de beschikking over een persoonlijk budget van €600,- voor scholing. Uiteraard kunnen docenten ook gebruik maken van budgetten die vanuit de overheid beschikbaar worden gesteld zoals bijvoorbeeld de Lerarenbeurs.

De Wet op het Voortgezet Onderwijs (WVO) schrijft voor dat leerlingen inbreng hebben op het HR-beleid van een school. Op Het Schoter nemen we jaarlijks tevredenheidsenquêtes af en organiseren we per afdeling klankbordgroep bijeenkomsten met leerlingen. Op basis van de uitkomsten van de enquêtes en/of de bijeenkomsten stellen we plannen van aanpak op als hier aanleiding toe is. Concreet kan dit betekenen dat een mentor of een docent scholing en/of coaching wordt aangeboden. Bijvoorbeeld op het gebied van didactische en pedagogische vaardigheden, timemanagement en gesprekstechnieken.

Het Schoter kent een driejarig inductieprogramma voor nieuwe medewerkers. Iedere nieuwe medewerker wordt begeleid door een van de twee begeleiders nieuwe medewerkers. Het programma bevat de volgende onderdelen:

- Reductie van lestijd en werkdruk;
- Enculturatie in schoolcultuur en schoolbeleid;
- Een kalender met contactmomenten en voortgangsgesprekken;
- Periodieke observatie in de klas door begeleider en leidinggevende;
- Intervisie met ‘peers’.

De Dunamare Onderwijsgroep heeft in de aanvullende arbeidsvoorwaarden opgenomen dat het mogelijk is om jaarlijks €100,- te declareren voor uitgaven aan sport en bewegen in het kader van vitaliteitsbevordering. In het verzuimbeleid van de Dunamare Onderwijsgroep staat over vitaliteit het volgende: ”...Professionele medewerkers zijn vitale medewerkers. Dat is meer dan niet ziek zijn. Medewerkers die energie krijgen van hun werk voelen zich goed, blijven betrokken, gemotiveerd, vitaal en zijn optimaal inzetbaar. Medewerkers hebben zelf een verantwoordelijkheid hierin: zij tonen eigenaarschap met betrekking tot hun inzetbaarheid en leidinggevendensignalen, ondersteunen en faciliteren maatregelen gericht op het verhogen van vitaliteit...”.

Tijdens Het Goede Gesprek zijn motivatie, inzetbaarheid en vitaliteit onderwerp van gesprek, zowel op initiatief van de medewerker als de leidinggevende.

7.2.1 Ambities op HR-gebied

Een stabiel en goed functionerend team is voor iedere school van essentieel belang. We doen daarom ons uiterste best om goede medewerkers aan de school te binden door het bieden van extra uitdagingen als het aanbieden van (om)scholing, een jaarlijkse promotie ronde (functiemix), een gecombineerde baan Schoter/Hartenlust en ontwikkelgesprekken. In Het Goede Gesprek zijn de ontwikkeling en het welbevinden van de medewerker vaste gespreks-onderwerpen.

8.1 Inkomsten

De beschikbare financiële middelen zijn gekoppeld aan het aantal leerlingen van de school. Het aantal leerlingen is in recente schooljaren zodanig dat er een solide en gezonde financiële situatie bestaat. De groei van het totaal aantal leerlingen de afgelopen jaren vlakt nu af en zal zelfs een beetje dalen. Wij voorspellen dat de school stabiel zal blijven op een leerlingaantal van rond de 1350 leerlingen. De prognose van de leerlingaantallen, zie onderstaande tabel met de stand van zaken in mei 2021, is bekend bij de Gemeente.

Totaal aantal leerlingen Het Schoter (stand mei 2021)	
2003 - 2004	1126
2004 - 2005	1220
2005 - 2006	1382
2006 - 2007	1395
2007 - 2008	1306
2008 - 2009	1148
2009 - 2010	1029
2010 - 2011	953
2011 - 2012	975
2012 - 2013	855
2013 - 2014	845
2014 - 2015	929
2015 - 2016	1029
2016 - 2017	1064
2017 - 2018	1190
2018 - 2019	1340
2019 - 2020	1380
2020 - 2021	1411
2021 - 2022	1377
2022 - 2023	1340
2023 - 2024	1326
2024 - 2025	1338
et cetera	

8.2 Huisvesting

Het is sinds schooljaar 2015-2016 niet meer mogelijk om alle lessen in het hoofdgebouw te laten plaatsvinden. Vanaf schooljaar 2016-2017 maken wij gebruik van eerst 6 tot nu 16 lokalen buiten de school, op verschillende locaties. Ook maken wij vanaf schooljaar 2020-2021 gebruik van 3 tijdelijke gymzalen. De afgelopen jaren is gesproken met de gemeente over uitbreiding van Het Schoter. Dit heeft geleid tot twee grote bouwprojecten. De eerste betreft de bouw van een nieuwe sporthal naast de school op de plek waar eerder de twee gymzalen en de conciërgewoning van Het Schoter stonden. Deze sporthal zal vermoedelijk aanvang kalenderjaar 2022 gereed zijn en snel erna in gebruik worden genomen. Het Schoter is geen eigenaar van deze sporthal, maar wordt een van de hoofdgebruikers en zal ook gebruik gaan maken van de fietsenstalling voor alle leerlingen die onder de sporthal wordt gerealiseerd. Het tweede bouwproject betreft een uitbreiding van het hoofdgebouw van Het Schoter zelf met 16 lokalen, kantoren, een personeelskamer en extra verblijfruimtes binnen en buiten. De bouw van de uitbreiding van het hoofdgebouw zal starten in 2021 en de oplevering is gepland voor aanvang 2023. Als deze twee bouwprojecten zijn afgerond dan is Het Schoter uitstekend voorzien en helemaal klaar voor de toekomst!

8.3 Investerings in ICT en inventaris

Jaarlijks wordt verouderde apparatuur of meubilair vervangen. Voor de toekomst, met een nieuw schoolgebouw en het gebruik van een nieuwe sporthal, is al voorzien in alle nodige investeringen om de extra ruimtes in te richten en geschikt te maken voor gebruik. Eerder was er vierjaarlijks een grote investering nodig voor het vervangen van de laptops van het personeel. Dit is vanaf nu niet meer zo in te plannen. Vanaf nu zal er jaarlijks ruim geïnvesteerd dienen te worden om de apparatuur up-to-date te houden.

8.4 Scholing

Voor scholing wordt zoveel mogelijk gebruik gemaakt van de Dunamare Academie. De Academie wordt bekostigd uit de middelen voor scholing van de verschillende Dunamare scholen. Een deel van de gereserveerde scholingsgelden blijft echter los van de Dunamare Academie beschikbaar voor het personeel. Deze gelden zullen grotendeels worden besteed aan tto scholingen en scholing/begeleiding op het gebied van ons didactisch en pedagogisch concept. Individueel kunnen medewerkers ook een scholingsaanvraag doen.



Impressie van de sporthal in aanbouw (juni 2021)

8.5 Functiemix / Aannamebeleid

De functiemix is een maatregel van Het Rijk om ervoor te zorgen dat meer docenten naar hogere salarisschalen doorgaan. Zo wordt het voor docenten mogelijk gemaakt om carrière te maken. De functiemix omvat een verdeling van LB-, LC-, en LD-lerarenfuncties op alle scholen in Nederland volgens streefcijfers. De Dunamare Onderwijsgroep houdt de streefcijfers van de functiemix aan als leidraad. Dit houdt voor Het Schoter in dat wij jaarlijks de stand van zaken van de functiemix analyseren en indien gewenst trajecten starten voor bevordering naar LC- en LD-functies of bij aanname al collega's benoemen in een LC- of LD-functie. Dit heeft de afgelopen schooljaren tot meerdere succesvolle benoemingen/bevorderingen in LC- en LD-functies geleid. Het voornemen is om dit de komende jaren te blijven doen, al is hiertoe geen verplichting vanuit Het Rijk.

8.6 Werkgroepen

Het onderwijs is voortdurend in ontwikkeling op Het Schoter. In schooljaar 2017-2018 is een werkgroep pedagogiek gestart met het vastleggen van onze tot dan toe ongeschreven pedagogische visie. De werkgroep werkt nu met het personeel aan het handen en voeten geven van deze pedagogische visie in de dagelijkse schoolpraktijk. In schooljaar 2018-2019 is een werkgroep onderwijs in het leven geroepen om ons onderwijskundige visie en ons onderwijskundig concept te evalueren en te herijken. De beide werkgroepen worden uit de reguliere bekostiging gefaciliteerd.

8.7 Vrijwillige Ouderbijdrage

Per 1 augustus 2021 is er een nieuwe wet van kracht aangaande de vrijwillige ouderbijdrage. Als gevolg van deze wet mogen leerlingen, waarvan de ouders de vrijwillige geldelijke bijdrage niet hebben betaald, niet worden buitengesloten van activiteiten die door school georganiseerd worden. Het gaat hierbij met name om activiteiten die buiten het vaste onderwijsprogramma georganiseerd worden zoals schoolreizen, excursies, brugklas-kampen, examentraining, examengala, tweetalig, onderwijs.

