

Schoolplan Roemer Visscher College



DE WERELD ZIT OP JOU TE WACHTEN

Schoolplan 2023 – 2027

Inhoud

Inleiding	4
1 Contextanalyse	5
1.1 Trends in de samenleving	5
1.2 Trends vanuit de gemeente Den Haag	8
1.3 Ambities van Lucas onderwijs: Koersbeweging 2022	9
2 Schoolanalyse	10
3 Kernwaarden, missie, visie en ambities	11
3.1 Kernwaarden	11
3.2 Missie	12
3.3 Motto en visie	12
3.4 Ambities onderwijsresultaten	13
4. Onderwijskundig beleid	14
4.1 Uitgangspunten en doelstellingen onderwijskundig beleid Roemer Visscher College binnen Lucaskoers	14
4.2 De organisatie van het onderwijsleerproces binnen de school	14
4.3 De inrichting van het onderwijsleerproces binnen de les/klas	15
4.4 Onderwijstijd	16
4.5 De inhoud van ons onderwijs	16
4.6 Basisvaardigheden	16
4.7 Burgerschap	16
4.8 Digitale geletterdheid	17
4.9 Onderwijskundige ambities	17
5 Pedagogisch klimaat, schoolklimaat en veiligheid	18
5.1 Pedagogisch klimaat en schoolklimaat	18
5.2 Veiligheid	18
5.3 Ambities pedagogisch klimaat en veiligheid	19
6 Personeelsbeleid	20
6.1 Uitgangspunten strategisch en toekomstbestendig personeelsbeleid	20
6.2 De Haagse Opleidingsschool	20
6.3 Personeelsbeleid op maat	20
6.4 Scholing en professionalisering	21
6.5 Ambities personeelsbeleid	21

7 Kwaliteitsbeleid	22
7.1 Uitgangspunten en doelstellingen Lucas Onderwijs	22
7.2 Kwaliteitsbeleid van het Roemer Visscher College	22
7.3 ambities voor de kwaliteit	23
8 Financieel beleid en gebouw	23
9 Proces	23
10 Jaarplannen	24
Jaarplan 2023-2024	24
Jaarplan 2024-2025	25
Jaarplan 2025-2026	25
Jaarplan 2026-2027	26
11 Bijlagen	27
Bijlage 1: Verbeterplan Roemer Visscher College 2022-2023	27
Bijlage 2: De RVC-les	27
Bijlage 3: Verzuimprotocol	27
Bijlage 4: rekenbeleidsplan	27
Bijlage 5: taalbeleidsplan	27
Bijlage 6: Zorgroute	27
Bijlage 7: SOP	27
Bijlage 8: Schoolveiligheidsplan	28
Bijlage 9: Procedure waardering	28
Bijlage 10: Inductie en begeleiding RVC	28
Bijlage 11: Werkdrukplan	28
Bijlage 12: de kwaliteitskalender	28
Instemming MR	28

Inleiding

Voor u ligt het schoolplan van het Roemer Visscher College. Dit schoolplan biedt een strategisch kader voor de jaren 2023-2027. Het plan valt binnen de kaders van het strategisch beleidsplan van Stichting Lucas Onderwijs. Het schoolplan is bedoeld als visiedocument voor de school en is opgebouwd in verschillende jaarplannen. Daarnaast is het bedoeld voor de verantwoording aan de inspectie.

Het Roemer Visscher College is een school voor voorbereidend middelbaar beroepsonderwijs en onze leerlingen komen voor het overgrote deel uit wijken die vergelijkbaar zijn met de wijk Moerwijk waarin onze school staat. Onze doelgroep is daarom heel divers en deze diversiteit omarmen wij en zien wij ook terug binnen ons personeelsbestand. Daarnaast verbinden wij ons met de wijk en werken wij samen met de verschillende basisscholen en organisaties in de wijk en de naaste omgeving van de school.

Om onze leerlingen bewust te maken waarom zij dingen (moeten) leren hebben wij het ‘betekenisvol onderwijs’ binnen onze school vorm gegeven. Dit komt vooral goed tot uiting in de drie beroepsprofielen die wij in de bovenbouw aan bieden. Dit zijn Economie en ondernemen (E&O), Horeca, Bakkerij en Recreatie (HBR) en Produceren, Installeren en Energie (PIE).

Wij leven in een VUCA-wereld, een snel veranderende wereld (Volatile), die zich kenmerkt door een hoge mate van onzekerheid (Uncertain), complexiteit (Complex) en ambiguïteit (Ambiguous). Onze wereld heeft daarom heel veel nieuwe oplossingen nodig. Op alle gebieden. In de techniek, horeca en in ondernemen. Morgen moet duurzamer. Groener. Beter. Efficiënter. Leuker. Makkelijker. Zuiniger. Sneller.

Het Roemer Visscher College is dé innovatieve middelbare school voor nieuwsgierige en slimme leerlingen - zoals jij dus - die ook hun handen uit de mouwen willen steken. Mensen die alleen maar nadenken zijn er genoeg, maar mensen die echt iets kunnen maken, die zijn zeldzaam. Terwijl die in de toekomst wel keihard nodig zijn. Dus weet je wat het mooie is: wie altijd drie stappen voorloopt op de rest, die hoeft zich over de toekomst echt nooit meer zorgen te maken.

Roemer Visscher College

De wereld zit op jou te wachten.

Schoolleiding Roemer Visscher College

Aicha Saghiri, *teamleider onderbouw*

Nurtan Aydin, *teamleider bovenbouw en plaatsvervangend directeur*

Percy van Poelgeest, *directeur*

1 Contextanalyse

Kijkend naar onze omgeving zien we voor de komende jaren verschillende ontwikkelingen op ons afkomen. Het gaat hierbij om trends in de samenleving, gemeentelijke trends en kaders vanuit onze bestuurlijke omgeving Lucas Onderwijs.

1.1 Trends in de samenleving

Gevolgen coronabeleid in de afgelopen jaren voor de nieuwe schoolplanperiode

De periodes van schoolsluiting en het deels beschikbaar zijn van fysiek onderwijs heeft een wissel getrokken op het schoolse ritme waarin kinderen in de afgelopen eeuw tijdens de basisjaren van 4 – 18 konden opgroeien. Naar onze verwachting betekent deze disruptie van dit ritme, de digitale en daarmee zeer arme leeromgeving en de vaak toezichtsloze thuisperiodes een leerachterstand op basisvaardigheden, een motivatieachterstand en een ontwikkelingsachterstand: we moeten als school meer en soms opnieuw opvoeden om dit in te halen. Het valt op dat leerlingen jonger gedrag vertonen op de middelbare school. Eveneens speelt een grote rol welke ondersteuning leerlingen in de thuissituatie van hun ouder(s) kregen en hoe ze intellectueel en sociaal in staat waren met de situatie om te gaan. Voor een enkeling betekende deze periode intellectueel een verrijking, maar sociaal een verarming. De kansenongelijkheid is toegenomen.

Hierin hebben ouders en school een gedeelde verantwoordelijkheid en is de samenwerking tussen ouders en school belangrijker dan ooit.

Daarnaast (zoals de inspectie ook schrijft in een van haar nieuwsberichten) zien we bij leerlingen een toename van negatief welbevinden, problemen met concentratie en een gebrek aan binding en contact. Hier speelt uiteraard een rol dat de maatregelen per sector en per leeftijdsgroep verschillend zijn geweest.

We zien dat het nodig is onze leerlingen meer te wijzen op omgangsvormen, te helpen weer grenzen te zien, die op een adequate manier aan leerlingen aan te geven en ervoor te zorgen dat zij die grenzen accepteren. Daarnaast werken we er hard aan om leerlingen te motiveren om het werk te doen dat nou eenmaal hoort bij een school: consequent sommen oefenen, stukken tekst zorgvuldig lezen, woordjes uit het hoofd leren, stil en geconcentreerd werken, huiswerk bijhouden. Veel leerlingen hebben er moeite mee om thuis een deel van het schoolwerk te maken. Er moeten dus nieuwe manieren gevonden worden om hiermee om te gaan.

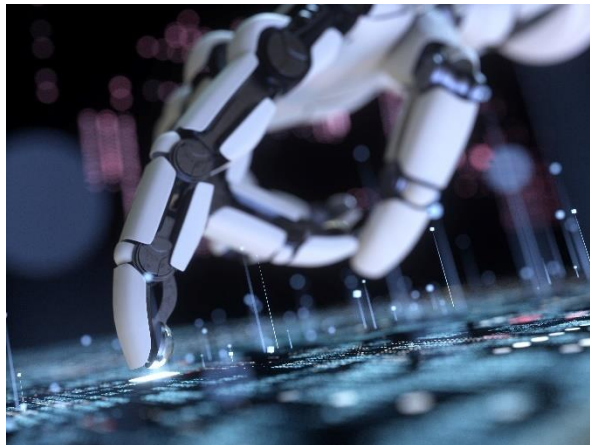
Basisvaardigheden: taalbeleid, rekenbeleid en burgerschap

De overheid stuurt op het belang van basisvaardigheden in het voortgezet onderwijs. De komende jaren zal zij ook van besturen en scholen vragen om daar meer verantwoording over af te leggen. Het is een belangrijke taak van het onderwijs om bij te dragen aan de vorming van leerlingen en studenten tot goed geletterde, gecijferde en betrokken burgers die op een volwaardige, verantwoordelijke manier participeren in onze vrije samenleving. Daarbij heeft de minister aangegeven dat in de komende jaren ook gewerkt zal gaan worden met een monitor om burgerschap goed in kaart te brengen. Onderwijs in basisvaardigheden komt later in dit schoolplan terug. Zoals wel vaker in het onderwijs staat er spanning op twee wenselijke ontwikkelingen: het opleiden van docenten die het Nederlands niet als moedertaal beheersen (voormalig vluchtelingen bijvoorbeeld) en een taalbeleid met meer aandacht en hogere eisen aan het Nederlands van leerlingen (waarvan een toenemend aantal ook een andere moedertaal heeft). We verwachten dat in de komende schoolplanperiode ook digitale geletterdheid aan het lijstje zal worden toegevoegd.

Digitalisering

De samenleving is in toenemende mate gedigitaliseerd. Om goed toegerust te zijn voor deze maatschappij, dienen kinderen en volwassenen tools te verwerven die hierbij passen.

Digitalisering heeft bijvoorbeeld invloed op sociaal gebied en invloed op de manier waarop mensen leren, geletterd zijn en worden en hoe ze informatie verwerven. Het onderwijs heeft de belangrijke opdracht om leerlingen digitaal vaardig te maken. Daarnaast biedt digitalisering kansen voor maatwerk van het onderwijs. Ook biedt digitalisering mogelijkheden om het onderwijs te verrijken dan wel anders in te richten. Voorts heeft digitalisering invloed op de manier waarop registratie wordt ingericht, zowel onderwijskundig als administratief en de verantwoording die van het onderwijs wordt gevraagd op het gebied van bijvoorbeeld privacy. Het is de kunst om te voorkomen dat registratie tijdrovender in plaats van tijdbesparend wordt.



We zien dat leerlingen en volwassenen naast hun fysieke wereld in toenemende mate in een parallelle digitale wereld leven. Dat parallelle leven gaat dag en nacht door en de pauzeknop of uitknop lijkt steeds moeilijker te vinden. Dat vraagt nogal wat van leerlingen. Omgaan met een constante stroom prikkels, op jonge leeftijd keuzes leren maken waar wel en niet op te acteren, omgaan met gedragsregels van thuis bij het gebruik van apparaten in de vrije tijd, de avond en nacht. Het is bij deze parallelle wereld extra belangrijk dat ouders en school zich samen verantwoordelijk weten voor sociale veiligheid in de fysieke wereld. En dat scholen zich toegerust weten door collegiaal overleg, in samenwerking met het bestuur en in de maatschappij (samenwerking met de politie bijvoorbeeld).

Nieuwe ontwikkelingen volgen elkaar steeds sneller op. Sinds november 2022 bestaat bijvoorbeeld ChatGPT. Deze app genereert zelf teksten, die niet ergens anders identiek terug te vinden zijn. Scholieren zeggen ChatGPT te gebruiken voor het maken van huiswerk zonder dat de plagiaatdetectie alarm slaat en zonder dat ze worden betrappt door docenten. Het onderwijs zal ook in de komende schoolplanperiode antwoord moeten geven op dergelijke nieuwe ontwikkelingen.

Maatwerk en talentontwikkeling

Deze belangrijke trend binnen het onderwijs en breder ook binnen de samenleving zal de komende jaren nog meer vertaling dienen te krijgen in het onderwijs. Met die invoering is binnen het onderwijs natuurlijk al gestart, in de vorm van bijvoorbeeld gedifferentieerde studiewijzers en in de vorm van het verdelen van het eindexamen over twee jaar. Aan de minister zijn aanbevelingen gedaan voor het mogelijk maken van het doen van een gespreid examen. Dit is ook weer onderwerp van verkenning in de komende schoolplanperiode.

Segregatie, kansengelijkheid en migranten

Bij dit thema is sprake van twee zaken die met elkaar op gespannen voet staan: het beleid vanuit het ministerie om kansengelijkheid te bevorderen en de realiteit die er een is van een toenemende segregatie in Nederland op allerlei terreinen. In de afgelopen jaren is het aantal migranten gegroeid. In de praktijk komen deze kinderen met hun gezinnen in bepaalde wijken terecht en gaan ze meer naar de ene school dan naar de andere. Dat gold al voor kinderen uit kansarmere gezinnen. We menen een toenemende segregatie bij scholen te zien, zeker in de grote steden. Het stimuleren van kansengelijkheid komt daarnaast bijvoorbeeld ook onder druk te staan door het invoeren van de vrijwillige ouderbijdrage bij reizen.

Opleidingsschool

Vrijwel alle scholen in Den Haag zijn inmiddels opgenomen in het netwerk opleiden docenten. Scholen die deelnemen aan een duale opleidingsschool versterken in de regel hun eigen begeleidingsstructuur aanzienlijk. Dit komt de professionalisering van het gehele personeelsteam en daarmee de kwaliteit van het onderwijs ten goede. We merken dat stagiaires die goed worden begeleid gemakkelijk instromen bij onverwachte of verwachte vacatures en hebben heldere afspraken gemaakt over belastbaarheid, zodat ze worden bemoedigd en niet afgeschrikt. Altijd belangrijk, maar nog eens extra van waarde in een tijd als deze waarin het lerarentekort nog niet lijkt af te nemen. In de organisatie van de opleidingsscholen is het tijd voor een efficiëncyslag. Het doel is de bureaucratische belasting die nodig is bij eerste accreditatie te beperken naar een ook voor de langere termijn werkbaar niveau. Recentelijk is ook het ministerie van onderwijs bezig met de organisatie van opleidingsscholen. We moeten bekijken hoe we deze ontwikkeling kunnen stroomlijnen.

Lerarentekort

Er is sprake van een toenemend lerarentekort. Inmiddels niet alleen meer op bepaalde scholen of in specifieke gebieden, maar over de hele linie van het onderwijs. Samen met de lerarenopleidingen doen besturen, gemeentes en scholen er veel aan om hier op in te spelen, door bijvoorbeeld zij-instromers actief op te leiden en aan te nemen in het onderwijs. Daarnaast bedenken scholen creatieve oplossingen om anders bevoegde docenten of experts in te zetten waar mogelijk. Op deze creativiteit, met behoud van kwaliteit, zal de komende periode een groot beroep worden gedaan. De plannen van het ministerie om te gaan werken met RATO's (*whatever it may be*) gaan wellicht ook iets betekenen "voor jullie als scholen" Uhm...

Toenemende ervaring van werkdruk

Dit is een onderwerp dat geadresseerd moet worden en het is een onderwerp dat genuanceerd moet worden. Daarbij moet worden voorkomen dat, door er steeds de schijnwerper op te zetten, het probleem alleen maar groter wordt. Veel mensen in het onderwijs ervaren een steeds grotere werkdruk. De een heeft daar meer last van dan de ander. Hierbij speelt de persoonlijke situatie ook een rol. Hoe maken we van dit gegeven nu een kans? We onderzoeken mogelijkheden om te komen tot een andere verdeling tussen te geven lessen en flexibele maatwerktijd binnen de bestaande werktijdfactoren en de bestaande formatie. Wat daarin mogelijk en wenselijk is voor het onderwijs en de kwaliteit daarvan gaan veel scholen, waaronder ook onze school, in de komende schoolplanperiode onderzoeken.

De CAO en continuïteit van het onderwijs

Het leggen van de puzzel van roosterwensen, vakkenpakketten, ziektevervanging, vervanging van verlof en maatwerk wordt er met iedere nieuwe CAO-ronde een ingewikkelder op. Er staat spanning op de continuïteit van het onderwijs door alle rechten van medewerkers, die individueel natuurlijk gewoon de ruimte binnen de CAO willen gebruiken (hun goed recht), maar waarbij deze rechten

haaks staan op de rust in het rooster. Het meest lastige zijn de korte verlofperiodes, waarbij discontinuïteit een gegeven is voor leerlingen en de school niet gemakkelijk een kwalitatief goede invaller vindt. Dat betekent een interne vervanging, die druk legt op individuele medewerkers. Dat werkt weer werkdruk verhogend.

1.2 Trends vanuit de gemeente Den Haag

De gemeente Den Haag heeft in haar beleid ambities geformuleerd voor de Haagse educatieve agenda (2022 – 2026) op de volgende vier punten.

Voldoende bevoegde en bekwame onderwijsprofessionals

De Universiteit Leiden ontwikkelt in samenwerking met de gemeente, schoolbesturen en hogescholen een nieuwe (universitaire) lerarenopleiding in Den Haag. We verwachten dat dit iets gaat betekenen voor de instroom van nieuwe (adspirant)docenten voor de regio Den Haag.

Een optimale leer- en ontwikkelomvang

Alle Haagse leerlingen krijgen ongeacht hun achtergrond de kans om het beste uit zichzelf te halen gedurende de gehele onderwijsloopbaan. Den Haag zet daarom in op taal- en leesvaardigheid, rekenen en digitale vaardigheden en wil scholen in het vo stimuleren om op lange termijn meer verschillende onderwijsniveaus aan te bieden in hetzelfde gebouw.

De juiste ondersteuning en passende plek voor alle kinderen en jongeren

Als leerlingen extra ondersteuning nodig hebben van kinderopvang, onderwijs, ouders en jeugdhulp, is de ambitie dat deze goed, snel en laagdrempelig wordt georganiseerd, zodat voor alle Haagse kinderen en jongeren tot 27 jaar passend onderwijs beschikbaar is op hun eigen niveau. Jongeren kunnen in een doorlopende leerlijn het hoogst haalbare diploma of certificaat halen en een duurzame, passende plek op de arbeidsmarkt vinden.

Onderwijs dat bijdraagt aan de brede welvaart van Hagenaars

Deze ambitie gaat over de wederkerige relatie tussen goed onderwijs, stimuleren van economische groei en innovatie en meebewegen met de arbeidsmarkt. Door te blijven investeren in Den Haag als kennis- en onderwijsstad draagt het onderwijs bij aan de economische groei en maatschappelijke innovatie. Het onderwijs speelt in op groei- en krimpbewegingen op de arbeidsmarkt en veranderende beroepsvaardigheden, pakt laaggeletterdheid aan, versterkt de loopbaanoriëntatie van jongeren en speelt in op de groeiende noodzaak van digitale vaardigheden.



1.3 Ambities van Lucas onderwijs: Koersbeweging 2022

Binnen Lucas Onderwijs hebben we als stichting onze ambities geformuleerd en uitgewerkt in perspectieven. Iedere school kiest uit die perspectieven schooleigen zaken. Zie voor de complete uitwerking de *Koersbeweging 2022*. De perspectieven waaraan we binnen Lucas Onderwijs de komende jaren gaan werken zijn:

Toekomstgericht onderwijs

We creëren op onze scholen een omgeving waarin leerlingen kunnen komen tot leren. Hiervoor is het van belang dat de basiskwaliteit op orde is. Daarnaast zetten we in op de doorontwikkeling van ons onderwijs op de volgende gebieden: 1. Brede ontwikkeling 2. Optimaal organiseren 3. Eigenaarschap 4. Volgen en beoordelen 5. ICT en onderwijs 6. Digitale geletterdheid



Toekomstgericht personeelsbeleid

We creëren een werkomgeving waarin medewerkers met vertrouwen en plezier goed onderwijs kunnen verzorgen voor onze leerlingen. Hiervoor is het belangrijk dat we aandacht hebben voor het werven, ontwikkelen en behouden van energieke medewerkers. Ook gaan we op zoek naar alternatieve mogelijkheden voor de inzet van personeel in tijden van arbeidskrapte.

Passend Onderwijs

We creëren op onze scholen een omgeving waar ruimte is voor leerlingen met extra ondersteuningsbehoeften. Om inclusiever onderwijs te bieden, zetten we in op samenwerking met onze partners en een goede zorgstructuur.



Doorlopende lijnen

We zorgen voor een soepele overgang bij de verschillende doorstroompunten in ons onderwijs. Hierin trekken we gezamenlijk op met onze partners. Kansengelijkheid krijgt hierbij onze specifieke aandacht.

Sturingsfilosofie

We werken vanuit onze sturingsfilosofie: richting, ruimte, rekenschap en ruggensteun. Deze filosofie reikt door de hele organisatie en heeft betrekking op de onderlinge verbondenheid tussen de Lucasorganisatie én de eigenheid van elke school.



2 Schoolanalyse

Vierjaarlijks maakt de school een SWOT-analyse om te kunnen anticiperen op de ontwikkelingen van dat moment. Dit hebben wij dit schooljaar met het gehele team gedaan m.b.v. het Masterplan.

Sterke punten • Pedagogisch handelen en oog hebben voor de leerlingen • Diversiteit van het team • Oplossingsgerichtheid en positieve instelling	Kansen • De arbeidsmarkt voor vmbo-leerlingen • Ontwikkelingen in de wijk Moerwijk • Lucas Onderwijs en het verbeteren van de resultaten • De HOS en innovaties
Zwakke punten • Ontbreken van een gezamenlijke visie • Ouderbetrokkenheid • Feedback geven op elkaar • Imago	Bedreigingen • Armoede en de situatie in de wijk Moerwijk • Het leraren tekort • PR en social media • De pandemie • Beperkte aanwezigheid van innovatie

De afkorting SWOT is overgenomen uit het Engels en staat voor:

Strenghts, sterke punten

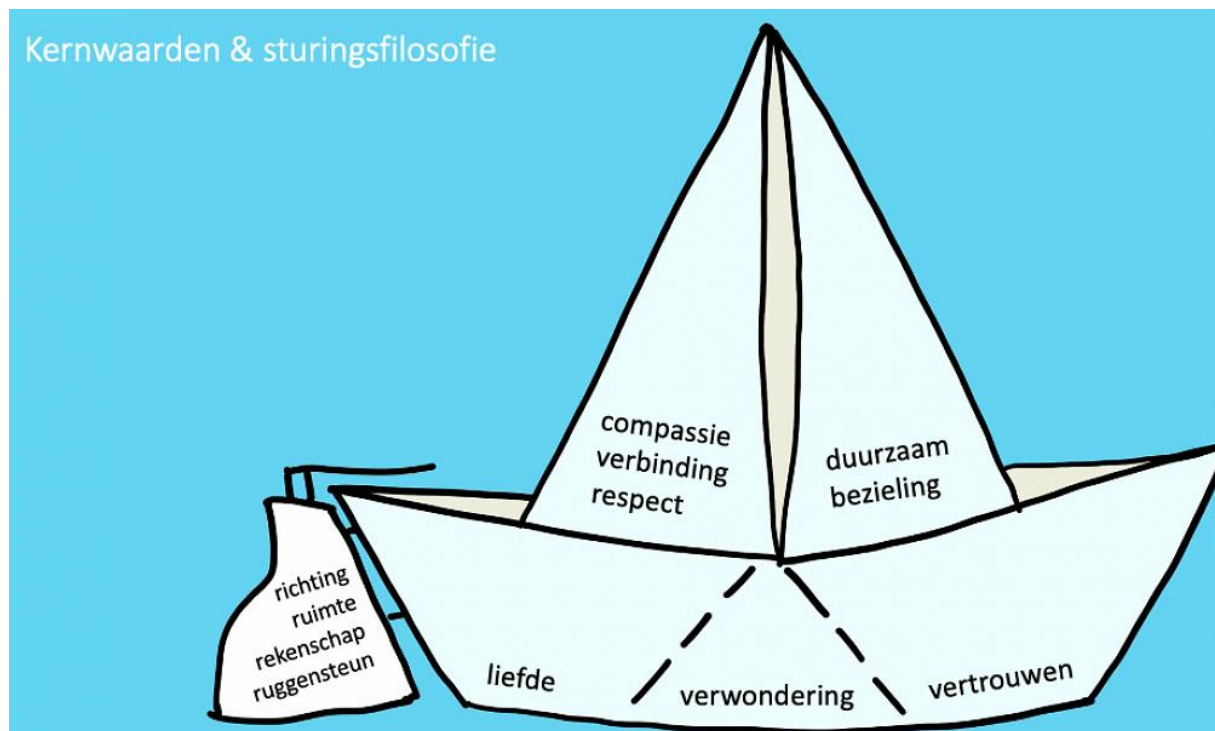
Weaknesses, zwakke punten

Opportunities, kansen

Threats, bedreigingen.

3 Kernwaarden, missie, visie en ambities

3.1 Kernwaarden



Kernwaarden en sturingsfilosofie Lucas Onderwijs

Binnen de koersbeweging van Lucas Onderwijs zijn de bovenstaande kernwaarden voor de gehele stichting geformuleerd. Gelukkig krijgen de individuele scholen vanuit de sturingsfilosofie alleen hiermee richting en de ruimte om hier binnen de eigen school zelf invulling aan te geven.

De kernwaarden van onze school zijn die waarden die breed binnen school worden ervaren en beleefd. M.b.v. het Masterplan hebben wij met het gehele personeel deze kernwaarden herijkt en hieruit kwamen de volgende kernwaarden naar voren:

Veiligheid en Respect

Passie en compassie

Doelgerichtheid en kwaliteit

Plezier en samenwerking

3.2 Missie

Onze missie

Onze missie is om onze leerlingen een veilige en respectvolle leeromgeving te bieden waarin ze hun passie en compassie kunnen ontwikkelen en hun doelen bereiken zonder concessies te doen aan kwaliteit en plezier. We streven ernaar om een gemeenschap te creëren waarin iedereen samenwerkt en elkaar ondersteunt om succesvol te zijn, terwijl we ons houden aan onze kernwaarden van veiligheid en respect, passie en compassie, doelgerichtheid en kwaliteit en plezier en samenwerking.

3.3 Motto en visie

Ons motto: De wereld zit op jou te wachten

Onze visie:

‘Betekenisvol onderwijs’ vormt samen met ‘de ontwikkeling van het individu’ de kern van ons onderwijs dat door innovaties en duurzaamheid ook toekomst bestendig is. Betekenisvol onderwijs is voor ons een benadering van leren waarbij de nadruk ligt op het verbinden van de leerstof met het dagelijks leven van de leerlingen. Het doel is om de leerlingen te helpen begrijpen waarom ze bepaalde dingen leren en hoe ze deze kennis en vaardigheden in de toekomst kunnen toepassen. Dit wordt gedaan door oefenbedrijven die de werkelijkheid zo veel mogelijk benaderen door een omgeving te creëren waarin de leerlingen actief kunnen leren door te ervaren en te doen en in aanraking komen met de innovaties uit de verschillende branches. Door deze benadering en door doelgericht te werken, weten leerlingen wat er van hen verwacht wordt en worden zij actieve deelnemers in het leerproces en leren ze de vaardigheden die nodig zijn om succesvol te zijn in hun toekomstige carrière. Dit kan onder meer worden bereikt door het gebruik van projectmatig leren, simulaties, stage-ervaringen en andere praktijkgerichte methoden. Dit alles met een duurzame insteek zodat wij de wereld ook voor de volgende generaties goed achter laten.

Ook zetten wij de individuele ontwikkeling van de leerling centraal en gaan wij uit van het idee dat iedere leerling uniek is en het recht heeft zich te ontwikkelen op basis van zijn interesses, vaardigheden en talenten. Het gaat hierbij niet alleen om kennisoverdracht, maar ook om de vorming van de persoonlijkheid en karaktervorming.

Veiligheid en respect zijn hierbij belangrijke pijlers. Leerlingen moeten zich veilig voelen op school en respect hebben voor elkaar, maar ook voor de docenten en het lesmateriaal. **Passie en compassie** zijn belangrijk om de intrinsieke motivatie van leerlingen te stimuleren en om hen te laten zien hoe zij het verschil kunnen maken voor anderen met de opgedane kennis en vaardigheden.

Doelgerichtheid en kwaliteit zijn belangrijk om ervoor te zorgen dat de leerlingen hun kennis en vaardigheden kunnen toepassen in de praktijk en zich kunnen ontwikkelen tot succesvolle individuen, daarbij stelt dit de docenten in staat om het onderwijs dat zij bieden te evalueren en verbeteren. **Plezier en samenwerking** dragen bij aan een positieve leerklimaat waarin leerlingen met elkaar kunnen samenwerken, van elkaar kunnen leren en kunnen genieten van het leerproces. Door altijd uit te gaan van een ‘growth mindset’ leren wij leerlingen van het positieve uit te gaan, ontwikkelingsgericht te zijn en dat zij belangrijk zijn voor de toekomst. Hierbij zijn spreuken als

‘zonder relatie geen prestatie’ en ‘je leert pas goed wanneer je lekker in jouw vel zit’ passende uitingen van de wijze waarop wij ons onderwijs toepassen, maar natuurlijk ook ons motto: De wereld zit op jou te wachten.

Op basis hiervan hebben we de volgende pijlers gekozen voor de komende vier jaar:

- innovatie en duurzaamheid inbedden in de lessen en ons onderwijs
- aandacht voor de onderwijs kwaliteit en streven naar constante verbetering hiervan
- naast het streven naar goede resultaten ook aandacht voor de individuele ontwikkeling van de leerling en ons onderwijs hierop afstemmen
- aandacht voor personeel door een personeelsbeleid dat zorgt voor goed werkgeverschap en rekening houdt met de verschillen
- innoveren en verduurzamen van de faciliteiten en het schoolgebouw

3.4 Ambities onderwijsresultaten

Voor schooljaar 2022-2023 is de prognose dat de resultaten op het rendement bovenbouw en het gemiddeld examencijfer nog niet aanmerkelijk verbeterd kunnen worden. De school heeft te maken met veel na-effecten van Corona, waardoor het een extra grote uitdaging is om voldoende opbrengsten te genereren. Bovendien zitten er al cognitief zwakke leerlingen in de bovenbouw, die niet eenvoudig meer kunnen afstromen. Hiervoor is tijd nodig. Uiteraard wil de school de goede resultaten op de twee andere indicatoren (onderwijspositie en rendement onderbouw) behouden. De school streeft er naar om de gemiddelde examencijfers in het huidige examenjaar voor de TL met 0.1 punt te verbeteren en daarbij het verschil SE-CE met 0,1 punt verder te verkleinen. De verwachting is dat de TL waarschijnlijk dus ook dit schooljaar weer op het criterium van het gemiddelde examencijfer “onder de norm” zal scoren . Voor het rendement bovenbouw geldt dat de school eveneens het risico loopt om hier “onder de norm” te gaan scoren.

Voor de opbrengsten van schooljaar 2023-2024 is de ambitie om net zo goed te scoren op alle criteria als in het voorgaande schooljaar 2022-2023, met daarbij wel een kleine verbetering van ca. 0.2 punt voor het gemiddelde examencijfer. Hiermee is dan een eerste goede aanzet gegeven om het gemiddeld examencijfer sinds lange tijd weer vlak bij het niveau van de gestelde norm te krijgen. Ten slotte kan het gemiddeld examencijfer in schooljaar 2024-2025 (het jaar waarin de overgangperiode voorbij is) met een vergelijkbare kleine verbetering weer als “boven de norm” worden beoordeeld. Uiteraard willen wij dit in de jaren daarna vasthouden (zie bijlage 1: verbeterplan Roemer Visscher College 2022-2023).

4. Onderwijskundig beleid

4.1 Uitgangspunten en doelstellingen onderwijskundig beleid Roemer Visscher College binnen Lucaskoers

Onze school maakt deel uit van Lucas Onderwijs. Bij Lucas Onderwijs wordt gewerkt vanuit de visie dat ieder kind recht heeft op het best denkbare onderwijs om zich te kunnen ontwikkelen tot een zelfbewuste, verantwoordelijke en kansrijke burger. De ambities en strategische doelstellingen van Lucas Onderwijs vormen de context en de kaders voor onze schoolontwikkeling maar binnen het Roemer Visscher College is gekozen voor de volgende speerpunten, die in het verlengde liggen van de Lucaskoers:

- Zoals reeds eerder geschetst vormen ‘betekenisvol onderwijs’ samen ‘de ontwikkeling van het individu’ de kern van ons onderwijs, waarbij wij uit van een ‘growth mindset’. Dit moet in alle lessen herkenbaar zijn.
- Doelgerichte lessen (opbrengstgericht werken) waarin doelen worden gesteld en wordt gecheckt welke doelen zijn behaald.
- Aandacht voor individuele verschillen door meer differentiatie, variatie in werkvormen en formatief handelen

4.2 De organisatie van het onderwijsleerproces binnen de school

Binnen het Roemer Visscher College is het onderwijsleerproces op de volgende manier georganiseerd:

De schoolleiding bestaat uit de directeur en twee teamleiders en zij zijn verantwoordelijk voor en bewaken de samenhang van het onderwijs tussen de verschillende teams

De directeur geeft leiding aan de schoolleiding en het team van (faciliterend) onderwijs ondersteunend personeel

De teamleiders geven leiding aan hun team (docenten en onderwijs assistenten onder- en bovenbouw)

De teams zijn verantwoordelijk voor de organisatie van het onderwijs binnen hun deel van de school en komen wekelijks bijeen (team OOP eens in de maand).

De verschillende ontwikkelteams dragen bij aan ontwikkelingen binnen de school die vanuit de verschillende speerpunten in dit schoolplan jaarlijks worden samengesteld.

Docenten zijn verantwoordelijk voor de kwaliteit van de lessen.

Secties zijn verantwoordelijk voor de doorgaande leerlijn en het onderwijs en de onderwijskwaliteit binnen hun vak.

4.3 De inrichting van het onderwijsleerproces binnen de les/klas

Op het Roemer Visscher College wordt gebruik gemaakt van de RVC-les. Deze les, die uitgaat van het directe instructie model beschrijft de minimale opbouw en inhoud van een les aan de hand van de volgende fasering:

Fase 1

Inleiding

De docent;

- is op tijd bij het lokaal.
- staat bij de deur en verwelkomt de leerlingen.
- Neemt de telefoons in bij binnenkomst.
- zorgt voor registratie in Magister.
- Zorg voor Smart geformuleerde doelen die haalbaar en kort zijn.

Fase 2:

Instructie

De docent

- zorgt dat er rust is.
- maakt duidelijk welk lesmateriaal nodig is en welke blz. open moet liggen.
- herhaalt de lesstof van de vorige keer. (terugblik)
- benoemt de leerdoelen van de les
- besteedt aandacht aan voorkennis
- behandelt de lesstof stapsgewijs en klassikaal middels een inhoud(lesplanning)
- is zelf zo min mogelijk aan het woord, maar betreft de leerlingen door vragen te stellen en ze na te laten vertellen.
- houdt de instructie kort (5-10min)

Fase 3:

Begeleide Toepassing

- Ik oefen klassikaal wat net besproken is.
- Ik bespreek klassikaal na en behandel daarbij nogmaals het stappenplan of hetgeen geleerd moet worden.
- Ik laat zoveel mogelijk de leerlingen aan het woord.
- Ik ga daarbij na of elke leerling de oplossing begrijpt.
- Ik doe dit stapsgewijs met alle leerstof.
- Ik moedig aan en complimenteer
- Ook leerlingen die niet vaak aan het woord zijn, geef ik de beurt.

Fase 4:

Individuele

Zelfstandige toepassing

- Ik schrijf op het bord wat de leerlingen zelfstandig gaan maken.
- Ik geef aan wat zelfstandig gemaakt moet worden of waarbij samengewerkt mag worden.
- Ik geef zwakkere leerlingen extra aandacht/ hulp als dit nodig is.
- Ik geef aan wanneer het werk nabesproken wordt.

Fase 5:

Afsluiting

- Ik bespreek of het doel gehaald is.
- Ik vraag de leerlingen wat goed ging, wat anders moet of waar nog extra uitleg bij nodig is.
- Ik geef eventueel huiswerk.

(zie bijlage 2: De RVC-Les)

4.4 Onderwijstijd

Er wordt in vijf periodes per schooljaar op 189 dagen onderwijs geboden in de vorm van lessen, stages of excursies voor de leerlingen in het eerste, tweede en derde leerjaar. Elke periode wordt afgesloten met een proefwerkweek. Voor het vierde leerjaar geldt dat zij slechts vier periodes hebben, waarbij in de vierde periode de centraal schriftelijke praktijkexamens (CSPE) plaats vinden, waarna zij het centraal schriftelijk eindexamen (CSE) maken. In totaal wordt hierdoor ruimschoots voldaan aan de onderwijstijd zelfs wanneer er enige lesuitval door ziekte van docenten plaats vindt.

Voor verzuim bij leerlingen is er een verzuimprotocol die dit tot een minimum moet beperken (zie bijlage 3: het verzuimprotocol).

4.5 De inhoud van ons onderwijs

De inhoud van ons onderwijs voldoet in de onderbouw (leerjaar 1 en 2) aan de kerndoelen die in verschillende theorievakken in domeinen (mens en natuur en mens en maatschappij) worden aangeboden. Door in de onderbouw met een programma van toetsing en overgang (PTO) te werken is geborgd dat alle kerndoelen worden behandeld en de methodes zijn hier inhoudelijk ondersteunend aan. In de bovenbouw komen alle eindtermen aan bod en deze zijn geborgd in het programma van toetsing en afsluiting (PTA), ook hier vormen de methodes hierbij de inhoudelijke ondersteuning. Elke periode wordt er gekeken naar de resultaten die de leerlingen voor de methode gebonden toetsen hebben gehaald en wordt er in de onderbouw daarnaast ook gekeken naar de inzet en het inzicht van de leerlingen. Daarnaast wordt in leerjaar 1, 2 en 3 ook de Diatoets afgenomen om ook zo de ontwikkeling van de leerlingen te monitoren. N.a.v. deze twee methoden wordt per leerling bekeken welke extra ondersteuning en of begeleiding leerlingen nodig hebben. Dit kan leiden tot de inzet van een remedial teacher of in sommige gevallen tot de inzet van een NT2 docent. Vanuit de Diatoetsen komt ook een indicatie of de leerlingen voldoen aan de van hen op dit moment verwachte referentieniveaus. Om dit en de begeleiding van individuele leerlingen mogelijk te maken zijn er binnen school verschillende kleinere ruimtes gecreëerd die dit laagdrempelig mogelijk maken. Ook is er een stilteruimte die door leerlingen voor uiteenlopende redenen in stilte kan worden gebruikt.

4.6 Basisvaardigheden

In de onderbouw wordt er extra aandacht besteed aan de basisvaardigheden in de OBV-lessen, maar leerlingen die leerachterstanden hebben kunnen ook in kleine groepjes extra begeleiding krijgen voor een vak of huiswerkbegeleiding krijgen, wanneer noodzakelijk zelfs op de zaterdag.

In het rekenbeleidsplan (zie bijlage 4) en het taalbeleidsplan (zie bijlage 5) staat uitvoerig en gedetailleerd beschreven welke extra aandacht er is voor taal en rekenen. Hierbij ligt binnen het Roemer Visscher College de nadruk op taal omdat wij veel leerlingen binnen onze populatie hebben met een taalachterstand

4.7 Burgerschap

Binnen het Roemer Visscher College gebeurt er enorm veel wat onder de noemer burgerschap valt. Zo wordt er hier binnen de mentoruren gericht aandacht aan besteed en is dit een vast onderdeel van de vakken mens en maatschappij, maatschappijleer en maatschappijkunde. Maar ook bij de talen wordt hier aandacht aan besteed, zo wordt er binnen het vak Nederlands een sollicitatieproject

gedaan en nemen alle leerlingen bij Engels in het derde en vierde leerjaar deel aan het taaldorp. Ook de stages maken deel uit van burgerschap. De leerlingen in het eerste leerjaar lopen maatschappelijke stage binnen de school, de leerlingen in het tweede leerjaar lopen maatschappelijke stage buiten de school en in het derde leerjaar lopen alle leerlingen stage bij een bedrijf dat past bij het door hun gekozen profiel.

Naast al deze elementen maken ook de gastlessen van HALT op verschillende maatschappelijke thema's onderdeel uit van het burgerschapsonderwijs op onze school.

4.8 Digitale geletterdheid

Digitale geletterdheid is een combinatie van kennis en verschillende vaardigheden. Bij digitale geletterdheid gaat het om:

- kennis verwerven over digitale technologie
- omgaan met digitale technologie
- kritisch en (zelf)bewust gebruiken van de mogelijkheden van digitale technologie
- inschatten van kansen en risico's die het gebruik van digitale technologie met zich meebrengt

Bij de verschillende vaksecties zijn onderdelen van digitale geletterdheid ondergebracht en deze zijn terug te vinden in de verschillende vakwerkplannen.

- ICT-basisvaardigheden – kennis en vaardigheden nodig om met digitale technologie om te gaan, zo wordt er bij Nederlands geleerd om met Word te werken en bijvoorbeeld bij economie om met Excel te werken.
- Mediawijsheid – kennis, vaardigheden en mentaliteit die nodig zijn om bewust, kritisch en actief om te gaan met digitale media. Dit is o.a. onderdeel van de mentorlessen, maar daarnaast wordt hier in verschillende voorlichtingslessen (HALT) en in interactieve theateroptredens (i.s.m. theatergroep Drang) aandacht aan besteed.
- Digitale informatievaardigheden – (onderzoeks-)proces om systematisch, effectief en efficiënt digitale informatie te zoeken, vinden en delen

4.9 Onderwijskundige ambities

- implementeren van het reken- en taalbeleid en de verbetering van de basisvaardigheden
- burgerschap beschrijven en in lijn brengen
- Invoeren van de maatschappelijke dienstplicht
- Ontwikkelen van een stagebureau
- meer differentiatie (door ontwikkelen formatief handelen) en variatie in werkvormen in de lessen
- door ontwikkelen van de digitale geletterdheid binnen de vaksecties
- vakoverstijgende projecten ontwikkelen
- Doorlopende leerlijnen met het PO en het MBO creëren

5 Pedagogisch klimaat, schoolklimaat en veiligheid

5.1 Pedagogisch klimaat en schoolklimaat

Veiligheid en respect zijn de belangrijkste kernwaarden voor het pedagogisch klimaat in onze school. Wij verwachten van al onze medewerkers en leerlingen dat zij met respect met elkaar om gaan en zo vanuit relatie tot leren kunnen komen. Op deze wijze is er ook ruimte voor compassie wanneer er fouten worden gemaakt zodat hiervan kan worden geleerd. Ook binnen onze pedagogische aanpak is er dus een growth mindset waarin de balans tussen straffen en belonen er voor zorgt dat leerlingen met plezier kunnen leren.

Binnen ons leerlingvolgsysteem wordt er geregistreerd. De mentor vormt de pedagogische spil binnen het Roemer Visscher College. Hij draagt ook zorg voor de pedagogische driehoek die wordt gevormd door de school, de leerling en de ouders/verzorgers door contacten te onderhouden met de ouders en gezamenlijk de opvoeding van leerlingen vorm te geven door af te stemmen wat er binnen school gebeurt en wat ouders thuis doen. Daarnaast begeleidt de mentor de klas en de individuele leerlingen in het proces van menswording en burgerschap, oftewel in de ontwikkeling van het individu. Vanuit het principe 'gezien en gekend worden', begeleidt de mentor de leerling naar 'wie hij is' en welke rol hij/zij in de maatschappij speelt. Leren omgaan met het eigen karakter en de eigen mogelijkheden is een proces van vallen en opstaan; de mentor speelt hierin een begeleidende rol. Met aanmoedigingen, het stellen van grenzen en meedenken over de toekomst is de mentor een belangrijk persoon voor de leerlingen gedurende hun schooltijd. Ook is het veelal de mentor die signaleert wanneer een leerling extra ondersteuning nodig heeft en middels onze zorgroute (zie bijlage 6) kan deze snel en op effectieve en solide wijze worden ingezet.

Met extra ondersteuning. Waar de basisondersteuning onvoldoende blijkt, komt het ondersteuningsteam in actie. Dat team bestaat uit de Coördinator Passend Onderwijs (CPO) en de Ondersteuningsbegeleiders (OB). Zij hebben voornamelijk een tweedelijns-rol; adviserend en coachend naar mentoren en vakdocenten. Hun ondersteuning vindt plaats door:

- Advies aan mentoren, vakdocenten en leerlingcoördinatoren over groepsprocessen in de klas, het begeleiden van individuele leerlingen en het opstellen van het OPP.
- Het trainen van mentoren en docenten in het bieden van goede basisondersteuning.
- Het begeleiden van leerlingen op problematieken die beschreven staan in het SchoolOndersteuningsPlan (zie bijlage 7: SOP).

Door alle leerlingen in staat te stellen om deel te nemen aan de leerlingenraad, lid te worden van de MR of om een rol te spelen binnen de jongerenrechtbank, willen wij de leerlingen in staat stellen om mee te denken en op verschillende manieren binnen school te participeren. Op deze wijze willen wij hun autonomie vergroten en toewerken naar meer

5.2 Veiligheid

Veiligheid is met een doelgroep die voor bijna 90% bestaat uit leerlingen uit de zogenaamde armoede-probleem-cumulatiegebieden (APCG) soms een uitdaging. Alle medewerkers moeten daarom binnen de school bijdragen aan het pedagogisch klimaat en de veiligheid. Om deze veiligheid te monitoren

wordt er jaarlijks gebruik gemaakt van de tevredenheidsonderzoeken bij ouders en leerlingen om naar aanleiding van de resultaten hiervan de tevredenheid en het gevoel van veiligheid op school te kunnen vergroten. Ook hebben wij een veiligheidsplan (zie bijlage 8) waarin o.a. de rol van de antipest coördinator, de contactpersonen van de vertrouwenspersoon en de veiligheidscoördinator staan benoemd en wordt verwezen naar verschillende protocollen zoals het antipestprotocol.

5.3 Ambities pedagogisch klimaat en veiligheid

- Veiligheid vanuit de tevredenheidsonderzoeken op een gemiddelde boven het landelijk gemiddelde realiseren
- Spreekuren en gastlessen HALT
- Een jongerenrechtbank opzetten om het aantal schorsingen te verminderen en leerlingen te betrekken bij het oplossen van wangedrag
- Een breed gedragen en uitgedragen pedagogisch klimaat creëren waarin alle medewerkers een voorbeeld vormen voor de leerlingen en bijdragen aan dit klimaat door in lijn hiermee te handelen.

6 Personeelsbeleid

6.1 Uitgangspunten strategisch en toekomstbestendig personeelsbeleid

Het strategisch en toekomstbestendig personeelsbeleid op het Roemer Visscher College is er op gericht om de talenten en competenties van de werknemers te verbinden met de koers van de stichting en de visie van de school. Het personeel moet zich veilig en gewaardeerd voelen voor de betekenisvolle rol die zij spelen in het onderwijsproces. Ook moeten zij worden gesteund en gestimuleerd in hun ontwikkeling, zodat ook voor hen altijd de growth mindset van toepassing blijft. Deze ontwikkelingsgerichtheid moet hen equiperen voor het onderwijs van de toekomst.

In een tijd waarin het lerarentekort scholen voor grote uitdagingen stelt, is het van belang hier ook als school zelf op te anticiperen. Enerzijds door een gedegen personeelsbeleid dat het personeel tevreden houdt en bindt aan de school en anderzijds door bij te dragen aan het opleiden van nieuwe docenten. Om het personeel tevreden te houden is er een ruimhartig scholingsplan voor het personeel, een transparant waarderingsbeleid voor de docenten (**zie bijlage 9**) en een duidelijk systeem van functiegroepen voor het OOP met ontwikkelings- en carrière perspectief.

6.2 De Haagse Opleidingsschool

Om bij te dragen aan het opleiden van nieuwe docenten is het Roemer Visscher College onderdeel van de Haagse Opleidingsschool (HOS). Binnen de Haagse Opleidingsschool werken negen Haagse scholen en drie lerarenopleidingen nauw samen om studenten op te leiden tot start- en stadsbekwame docenten in het voortgezet onderwijs. Binnen de HOS worden studenten voor een belangrijk deel op de werkplek opgeleid. Pedagogisch didactisch vernieuwen staat centraal in de (opleidings-)activiteiten van de HOS. Studenten observeren, proberen vernieuwingen in de praktijk uit, evalueren en passen waar nodig aan en werken hierbij nauw samen met hun werkplekbegeleider. We staan open voor de inbreng en ideeën van studenten.

6.3 Personeelsbeleid op maat

Binnen het Roemer Visscher College willen wij ook ons personeelsbeleid zo veel mogelijk op maat maken voor verschillende groepen binnen ons personeel. Hierin vormen studenten in het derde en/of vierde leerjaar in de opleidingsgroep de eerste groep, wanneer zij een kleine aanstelling hebben op onze school (max. 0,3 in het derde en max. 0,4 fte in het vierde leerjaar). Zij krijgen vanuit de organisatiestructuur van de opleidingsschool begeleiding en ondersteuning.

De tweede groep wordt gevormd door beginnende of ervaren docenten die starten op onze school. Zij krijgen ondersteuning en begeleiding zoals staat beschreven in het beleid 'inductie en begeleiding' (**zie bijlage 10**). Tevens krijgen beginnende docenten die starten op onze school geen mentoraat, maar worden hooguit duo-mentor om zo het eerste jaar mee te lopen met een ervaren mentor en zo ook dit deel van het vak in de praktijk te leren.

De derde groep wordt gevormd door docenten die aan het eind van hun carrière zitten. Voor hen geldt het 'ouderen beleid' waarin zij kunnen kiezen welke niet lesgevende taak zij liever niet meer willen doen (veelal het mentoraat) en met hen wordt op maat gekeken wat zij nodig hebben om tot hun pensioen gerechtigde leeftijd het werk goed te kunnen blijven doen. Door de kleinschaligheid van zowel onze school als geheel als onze klassen, wordt van alle overige docenten verwacht dat zij naast

docent ook mentor zijn en op deze wijze een grotere pedagogische rol hebben voor de leerlingen binnen hun mentorklas.

Mede door de input vanuit de enquête over de keuzes voor het persoonlijk budget en de input uit het tevredenheidsonderzoek onder het personeel, is er een werkdrukplan tot stand gekomen (bijlage 11). Hierin staat onder andere beschreven welke maatregelen er worden genomen om de werkdruk te verlagen. Vooral bredere ondersteuning door de inzet van onderwijs assistenten, coaches, ondersteuningsbegeleiders en leerlingcoördinatoren kan hier aan bijdragen, evenals zorg dragen voor individuele afspraken op maat en zorgen voor pauzes waarin men ook echt pauze kan houden.

Door leerling vertegenwoordiging in de MR hebben ook de leerlingen invloed op het personeelsbeleid.

Momenteel bestaat de schoolleiding uit een man en twee vrouwen. Wanneer er de komende jaren veranderingen binnen de schoolleiding plaats vinden wordt er gestreefd naar evenredige vertegenwoordiging van vrouwen en diversiteit in etnische achtergrond.

6.4 Scholing en professionalisering

Om de ontwikkeling van het personeel goed te faciliteren is er een scholingsplan. Hierin spelen de verschillende studiedagen een belangrijke rol in de collectieve (bij)scholing en ontwikkeling die ook staat beschreven in de verschillende jaarplannen in dit schoolplan. Daarbij worden alle medewerkers in staat gesteld om zich individueel te ontwikkelen door ondersteuning van hun direct leidinggevende binnen de gesprekkencyclus. Daarnaast hebben alle medewerkers een account van E-Wise wat hen in staat stelt om op innovatieve wijze en op hun eigen tempo en moment online scholing te volgen die past bij hun individuele ontwikkeling.

Docenten die nog niet bevoegd zijn of, in het belang van de school, een tweede of derde bevoegdheid willen halen, kunnen dit middels een scholingsovereenkomst op kosten van school doen.

6.5 Ambities personeelsbeleid

Het Roemer Visscher College heeft de ambitie om door dit personeelsbeleid het personeel te binden aan de school en hierdoor maar een zeer gering verloop onder het personeel (minder dan 5% per jaar) te realiseren. Tevens moet dit beleid een goed werkgeverschap uitstralen zodat wij voor toekomstige vacatures ook altijd voldoende geschikte kandidaten kunnen aantrekken en zo ieder schooljaar in september te starten zonder vacatures waarbij wij elk jaar een HOS-student willen aannemen als startende docent.

Daarnaast door scholing eigen coaches en remedial teachers opleiden en streven naar een bevoegdheidsgraad van 80% in drie jaar.

7 Kwaliteitsbeleid

7.1 Uitgangspunten en doelstellingen Lucas Onderwijs

Het stelsel van kwaliteitszorg voor Lucas Onderwijs is ingebed in de PDCA-cyclus en gericht op kwaliteitsdoelen van de organisatie. Kwaliteitszorg krijgt primair vorm op schoolniveau, op regio- en bestuursniveau bestaat kwaliteitszorg uit maatregelen die de kwaliteit op schoolniveau ondersteunen, stimuleren en helpen verbeteren.

Voor het stelsel van kwaliteitszorg bij Lucas Onderwijs zijn de volgende uitgangspunten vastgesteld.

Het stelsel

- draagt bij aan de brede kwaliteitsambitie van Lucas Onderwijs;
- is ingebed in een kwaliteitscultuur;
- maakt gebruik van de rollen en verantwoordelijkheden die binnen Lucas Onderwijs zijn belegd;
- volgt de beleidscyclus en is gericht op de kwaliteitsdoelstellingen van de organisatie;
- maakt optimaal gebruik van de beschikbare managementinformatie op alle niveaus;
- hanteert betrouwbare instrumenten en methodieken;
- is naast kwaliteitsontwikkeling ook gericht op preventie van zwakke scholen en afdelingen, en bevat richtlijnen over hoe te handelen mocht dat onverhoopt toch dreigen.

Het kwaliteitsbeleid van Lucas Onderwijs is erop gericht de realisatie van de ambities en doelstellingen te ondersteunen, zowel op Lucas als op schoolniveau. De op Lucas niveau in het koersdocument uitgewerkte strategische doelstellingen, zijn op schoolniveau vertaald in schoolspecifieke ambities en doelstellingen.

7.2 Kwaliteitsbeleid van het Roemer Visscher College

De kwaliteit wordt op het Roemer Visscher College bewaakt en verbeterd middels het PDCA-denken dat binnen Lucas Onderwijs gewoon is. Om dit te borgen wordt er gebruik gemaakt van een kwaliteitskalender (zie bijlage 12) waarin staat vermeld welke acties er moeten worden ondernomen op het gebied van onderwijskwaliteit, personeelsbeleid en financieel beleid, door wie deze acties worden gedaan en wie hiervoor verantwoordelijk is of zijn. Ook komen de deadlines hieruit in de jaaragenda te staan. Op deze wijze blijft er cyclisch aandacht voor de onderwijskwaliteit in school waarbij verschillende groepen op verschillende momenten in het jaar zich hiermee bezig houden. Zo wordt op het gebied van de onderwijskwaliteit door de vaksecties de eindexamenresultaten geanalyseerd en stellen zij n.a.v. deze analyse een verbeterplan op vlak voor of na de zomervakantie en staat op het gebied van personeelsbeleid de gesprekkencyclus en de jaarlijkse planning hiervan beschreven.

Ook wordt er gebruik gemaakt van de digitale observatie tool (DOT) waarin de schoolleiding de lesobservaties registreert en wordt er gebruik gemaakt van de beoordelings- en ontwikkelingstool (BOOT) om de gesprekken uit de gesprekkencyclus te registreren. Hierbij is de medewerker zelf leidend en bepaalt binnen de gestelde kaders wanneer gesprekken kunnen plaats vinden en leerling enquêtes en een 360 graden feedback worden afgenomen.

7.3 ambities voor de kwaliteit

- kwaliteitsdenken (PDCA) binnen het gehele personeel als norm terug te zien in woord en daad.
- Excel voor early warning vullen en gebruiken
- Gesprekkencyclus volledig door de medewerkers geïnitieerd
- Zie ook de ambities voor de resultaten

8 Financieel beleid en gebouw

Het financieel beleid van onze school vindt plaats binnen de kaders van Lucas Onderwijs. In de komende vier jaar is het doel om de school van een gezonde financiële basis te blijven voorzien met een solide weerstandsvermogen. De begroting en meerjarenbegroting zijn leidend.

Wanneer er sprake is van sponsoring door derden wordt dit alleen toegestaan wanneer er geen sprake is van tegenprestaties anders dan reclame of naamsbekendheid van de sponsor.

Vanuit de gelden van Sterk Techniek Onderwijs Haaglanden wordt het technisch onderwijs toekomstbestendig gemaakt en worden innovaties doorgevoerd. Het gebouw wordt vanuit eigen middelen (aangevuld met subsidies) ook duurzamer gemaakt en zal de komende jaren ook worden voorzien van meer groen.

Vrijwillige ouderbijdrage

Onze school vraagt aan alle ouders een vrijwillige ouderbijdrage. De ouderbijdrage wordt gebruikt voor extra activiteiten. Om zo veel mogelijk bereidwillige ouders in staat te stellen om de vrijwillige ouderbijdrage te betalen hebben wij deze fors verlaagd. Alle leerlingen kunnen echter altijd meedoen aan de activiteiten die door de vrijwillige ouderbijdragen worden bekostigd. We sluiten geen leerlingen uit omdat hun ouders de vrijwillige ouderbijdrage niet kunnen of willen betalen. Maar: zie eerste hoofdstuk over de effecten van de vrijwillige ouderbijdrage.

9 Proces

Het schoolplan komt tot stand in samenspraak met het team, de MR en de leerlingenraad, alsmede met de regiodirecteur en de collega's van Ivodh. Ondersteuning is verleend vanuit de afdeling OKI (onderwijs, kwaliteit en innovatie) van Lucas Onderwijs.

Oktober 2022	Vorbereiding studiedag november 2022, overleg binnen de schoolleiding
23 december 2022	Studiedag december: 'Masterplan, hele team aanwezig
januari 2023	Schrijven van het verbeterplan voor de inspectie
3 februari 2023	Nabespreking 'Masterplan'
maart 2023	Verwerken opbrengst 'Masterplan'
april 2023	eerste concept schoolplan en bespreking hiervan in de schoolleiding en de (P)MR

mei 2023	tweede concept schoolplan en bespreking hiervan in de schoolleiding en de (P)MR en een presentatie hiervan aan het personeel (tijdens een studiedag) en de leerlingenraad.
juni 2023	Vaststellen van het schoolplan door het CvB, na verwerking van feedback personeel en leerlingenraad.

10 Jaarplannen

Jaarplan 2023-2024

- **Ambitie onderwijsresultaten:** Voor basis en kader alles ‘boven de norm’ en de goede resultaten op onderwijspositie en rendement onderbouw behouden voor TL en het gemiddelde examencijfers voor de TL met 0.3 punt verbeteren (ten opzichte van het resultaat in 2022) en daarbij het verschil SE-CE met 0,1 punt verder te verkleinen.
- **Onderwijskundige ambities:**
 - implementeren van het taalbeleid: van taaltoets tot verbeterplannen secties
 - plan ter verbetering van de basisvaardigheden maken
 - burgerschap beschrijven
 - Invoeren van de maatschappelijke dienstplicht
 - Opzetten van een stagebureau
 - meer differentiatie (door ontwikkelen formatief handelen) in de lessen
 - onderdelen van digitale geletterdheid binnen de vaksecties zichtbaar in het vakwerkplan en curriculum
 - Doorlopende leerlijnen met het MBO creëren voor de comfortwoning binnen PIE
 - vormen van domein kunst en techniek
- **Ambities pedagogisch klimaat en veiligheid:**
 - Veiligheid vanuit de tevredenheidsonderzoeken op een gemiddelde boven het landelijk gemiddelde realiseren
 - Spreekuren en gastlessen HALT invoeren
 - Een jongerenrechtbank opzetten om het aantal schorsingen te verminderen en leerlingen te betrekken bij het oplossen van wangedrag
- **Ambities personeelsbeleid:**
 - Personeelsverloop van minder dan 5%
 - Bevoegdheidsgraad verhogen naar 60% (2023 <50%)
 - Aannemen van een HOS-student
 - Twee coaches opleiden
- **Ambities voor de kwaliteit:**
 - Kwaliteitsdenken vergroten en PDCA cyclus overall toepassen
 - Early warning evalueren
 - Kwaliteitskalender uitbreiden
 - Binnen gestelde kaders gesprekkencyclus op initiatief van de medewerkers laten verlopen

Jaarplan 2024-2025

- **Ambitie onderwijsresultaten:** Voor 'basis, kader en TL alles 'boven de norm'.
- **Onderwijskundige ambities:**
 - implementeren van het taalbeleid: van intervisie t/m lezen van jeugdliteratuur
 - implementeren van het rekenbeleid
 - plan verbetering van de basisvaardigheden verder uitvoeren
 - burgerschap verder implementeren en alle activiteiten in een leerlijn onder brengen
 - maatschappelijke dienstplicht evalueren en verbeteren
 - Ontwikkelen van een stagebureau die alle leerlingen kan plaatsen binnen het eigen profiel
 - meer variatie in werkvormen in de lessen
 - door ontwikkelen van de digitale geletterdheid binnen de vaksecties
 - Doorlopende leerlijnen met het PO vanuit opstap creëren
 - Doorlopende leerlijnen met het MBO creëren voor E&O en HBR
- **Ambities pedagogisch klimaat en veiligheid:**
 - Veiligheid vanuit de tevredenheidsonderzoeken op een gemiddelde ruim boven het landelijk gemiddelde realiseren
 - Spreekuren en gastlessen HALT evalueren
 - Een jongerenrechtbank door ontwikkelen
- **Ambities personeelsbeleid:**
 - Personeelsverloop van minder dan 5%
 - Bevoegdheidsgraad verhogen naar 65% (2023 <50%)
 - Aannemen van een HOS-student
 - Een RT-er opleiden
- **Ambities voor de kwaliteit:**
 - kwaliteitsdenken (PDCA) binnen het gehele personeel als norm terug te zien in woord en daad.
 - Early warning breed laten vullen
 - Binnen gestelde kaders gesprekkencyclus op initiatief van de medewerkers laten verlopen

Jaarplan 2025-2026

- **Ambitie onderwijsresultaten:** Voor 'basis, kader en TL alles 'boven de norm'.
- **Onderwijskundige ambities:**
 - implementeren van het taalbeleid: van weekthema t/m schrijfweek
 - attractievere lessen door combinatie van differentiatie, werkvormen en inzet digitale middelen
 - door ontwikkelen van de digitale geletterdheid binnen de vaksecties
 - vakoverstijgende projecten ontwikkelen

- Doorlopende leerlijnen met het MBO creëren voor PIE
- **Ambities pedagogisch klimaat en veiligheid:**
 - Een breed gedragen en uitgedragen pedagogisch klimaat creëren waarin alle medewerkers een voorbeeld vormen voor de leerlingen en bijdragen aan dit klimaat door in lijn hiermee te handelen.
 - Evalueren jongerenrechtbank
- **Ambities personeelsbeleid:**
 - Personeelsverloop van minder dan 5%
 - Bevoegdheidsgraad verhogen naar 70% (2023 <50%)
 - Aannemen van een HOS-student
 - Twee coaches opleiden en een RT-er opleiden
- **Ambities voor de kwaliteit:**
 - kwaliteitsdenken (PDCA) binnen het gehele personeel als norm terug te zien in woord en daad.
 - Binnen gestelde kaders gesprekkencyclus op initiatief van de medewerkers laten verlopen

Jaarplan 2026-2027

- **Ambitie onderwijsresultaten: Voor 'basis, kader en TL alles 'boven de norm'.**
- **Onderwijskundige ambities:**
 - evalueren van het taalbeleid
 - attractievere lessen door combinatie van differentiatie, werkvormen en inzet digitale middelen
 - door ontwikkelen van de digitale geletterdheid binnen de vaksecties
 - vakoverstijgende projecten ontwikkelen
 - Doorlopende leerlijnen met het MBO creëren voor PIE
- **Ambities pedagogisch klimaat en veiligheid:**
 - Een breed gedragen en uitgedragen pedagogisch klimaat creëren waarin alle medewerkers een voorbeeld vormen voor de leerlingen en bijdragen aan dit klimaat door in lijn hiermee te handelen.
- **Ambities personeelsbeleid:**
 - Personeelsverloop van minder dan 5%
 - Bevoegdheidsgraad verhogen naar 80% (2023 <50%)
 - Aannemen van een HOS-student
 - Zelfstandig functionerende coachesgroep creëren
- **Ambities voor de kwaliteit:**
 - kwaliteitsdenken (PDCA) binnen het gehele personeel als norm terug te zien in woord en daad.
 - Gesprekkencyclus geheel op initiatief van de medewerkers laten verlopen

11 Bijlagen

Bijlage 1: Verbeterplan Roemer Visscher College 2022-2023



Verbeterplan Roemer
Visscher College 2022

Bijlage 2: De RVC-les



De RVC-LES.pdf

Bijlage 3: Verzuimprotocol



verzuimprotocol
RVC.pdf

Bijlage 4: rekenbeleidsplan



Rekenbeleid Roemer
Visscher College 2022

Bijlage 5: taalbeleidsplan



Taalbeleidsplan
Roemer Visscher Coll

Bijlage 6: Zorgroute



zorgroute RVC.pdf

Bijlage 7: SOP



RVC-SOP-2021-2025
.pdf

Bijlage 8: Schoolveiligheidsplan



Schoolveiligheidsplan RVC.pdf

Bijlage 9: Procedure waardering



Procedure waardering definitief.pdf

Bijlage 10: Inductie en begeleiding RVC



Inductie en begeleiding RVC.pdf

Bijlage 11: Werkdrukplan



Werkdrukplan 2023-2024 RVC .pdf

Bijlage 12: de kwaliteitskalender



kwaliteitskalender.pdf

Instemming MR

De MR van het Roemer Visscher College heeft instemming op dit school plan gegeven op :

Naam en handtekening voorzitter MR:

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Mustapha el Milesse', enclosed in a blue oval.

Mustapha el Milesse