



Schoolplan 2019-2023

De basis op orde en
de blik op de toekomst!

Inhoudsopgave

Inhoud

1	Inleiding.....	4
2	Uitgangspunten bestuur ZAAM.....	6
2.1	Inleiding.....	6
2.2	Missie en visie.....	6
2.3	Kenmerken	6
2.4	Besturingsfilosofie	7
3	De opdracht van onze school	8
3.1	Inleiding.....	8
3.2	Onze visie.....	8
3.3	Speerpunten	10
4	Onderwijskundige vormgeving en pedagogisch klimaat	11
4.1	Inleiding.....	11
4.2	Collectieve ambitie	11
4.3	Opbouw van het onderwijs.....	11
4.3.1	Wettelijke opdracht van het onderwijs.....	12
4.4	De lessen op het Pieter Nieuwland College.....	12
4.5	Het onderwijsaanbod	14
4.5.1	Extra-curriculair aanbod en burgerschapsonderwijs.....	14
4.5.2	Burgerschapsonderwijs	15
4.6	Onderwijstijd	16
4.7	ICT in het onderwijs	16
4.7.1	ICT-Scholing en- ontwikkeling.....	16
4.7.2	Leermiddelen: digitaal of portfolio.....	17
4.8	Taal- en rekenbeleid	17
4.9	Leerlingbegeleiding en zorg.....	17
4.9.1	LOB	18
4.9.2	Leerlingenzorg en begeleiding aansluitend bij ZAAM-beleid	18
4.10	Pedagogisch didactisch klimaat	19
4.11	Samen werken aan een veilige school.....	20
5	Personeelsbeleid	21
5.1	Inleiding.....	21
5.2	Professionele groei	21
5.3	Taakbeleid.....	22
5.3.1	Welbevinden en werkdruk	23
5.3.2	Opleidingsschool en Begeleiding Startende leraren.	23

5.3.3	ICALT	24
5.3.4	Functiemix	24
5.3.5	Gesprekscycli	24
5.3.6	Scholing en professionaliseringsplan	24
5.3.7	Evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding.....	25
5.3.8	<i>Inbreng van leerlingen</i>	25
5.4	Ondersteuning vanuit ZAAM	25
6	Kwaliteitszorg	26
6.1	De onderwijsinspectie	26
6.2	De inrichting van onze kwaliteitszorg 2019 - 2023	26
6.3	Kwaliteitszorg aansluitend bij ZAAM-beleid	28
7	Financieel Beleid.....	30
7.1	Inleiding.....	30
7.2	Geldstromen	30
7.3	Sponsorbeleid	30
7.4	Huisvesting, onderhoud en investeringen	31
7.4.1	Verbouwing	31
7.5	Ouderbijdrage.....	31
7.6	Subsidies	31
7.7	Financiële kwaliteitszorg.....	32
8	Schoolorganisatie	33
	Bevoegd gezag	33
	Schoolleiding:.....	33
	Personeel	33
9	Bijlagen	34
	Samenvatting: Wat gaan we doen 2019-2023?	34
	Missie en Visie: Wat gaan we doen?	34
	Onderwijs 2019-2023: Wat gaan we doen?.....	34
	Leerlingbegeleiding en zorg: Wat gaan we doen?	35
	Pedagogisch klimaat: Wat gaan we doen?	35
	Personeelsbeleid: Wat gaan we doen?.....	35
	Kwaliteitszorg: Wat gaan we doen?	35
	Financieel beleid en huisvesting: Wat gaan we doen?	35
	Bijlage hoofdstuk 6:	36
	Uitwerking kwaliteitszorg ten aanzien van opbrengsten en resultaten	36

Doel schoolplan

Dit schoolplan is het beleidsdocument, waarin we aangeven welke keuzen we voor de schoolplanperiode 2019-2023 op deze school hebben gemaakt. Het is opgesteld binnen de kaders van het vigerende koersplan van ons bestuur. Op basis daarvan zijn de specifieke doelen voor onze school bepaald, rekening houdend met de huidige stand van zaken van het onderwijs en de omgevingsfactoren, die van invloed zijn op het functioneren van de school. Het schoolplan geeft aan bestuur, team en ouders duidelijkheid over wat we willen bereiken met het onderwijs op deze school en hoe we dat dagelijks vorm zullen geven.

Samenhang in het schoolplan

Dit plan bestaat uit verschillende onderdelen. Het spreekt voor zich dat die een grote mate van samenhang vertonen. Op basis van het strategisch beleid van het bestuur formuleren wij de missie en visie van onze school. Om samenhang te waarborgen en ons niet te verliezen in details hebben we daaruit voortvloeiend een beperkt aantal strategische keuzes gemaakt.

In het hoofdstuk onderwijskundige vormgeving (hoofdstuk 4) wordt een beschrijving gegeven van het huidige onderwijs op school. Daarbij is ook nagegaan of we voldoen aan de wettelijke eisen. Op basis van de huidige situatie en de gewenste situatie pakken we in de komende schoolplanperiode een aantal zaken op. Per onderwerp wordt aangegeven wat aan maatregelen, verbeteringen en acties in werking wordt gezet.

Het personeelsbeleid op onze school heeft direct verband met het onderwijskundig beleid. In het Integraal personeelsbeleidsplan van ZAAM wordt dit beleid uitvoerig beschreven. In dit verband maar vooral ook op basis van onze eigen ambitie geven we in hoofdstuk 5 weer wat we in de periode 2019-2023 gerealiseerd willen hebben.

Ontwikkelen en bewaken van de in dit plan beschreven kwaliteit van het onderwijs is een belangrijke opdracht van de school. In het betreffende hoofdstuk 6 beschrijven we de cyclische werkwijze die we hanteren om dit te realiseren.

Om alle doelen te realiseren zijn ook middelen nodig. In het betreffende hoofdstuk 7 beschrijven we ons financieel beleid om de gestelde doelen te realiseren.

De uitwerking en de aanpak van plannen, ambitie, de voornemens, kortom: wat we gaan doen om dit te realiseren, wordt in elk hoofdstuk expliciet genoemd. Het geheel hiervan wordt door de schoolleiding vertaald in een planning over meerdere jaren. De keuzes en de focus daarbij sluiten aan bij de huidige praktijk van de A3-systematiek. Dit omvat de tactische (inrichtings-) keuzes van de schoolleiding voor de duur van één schooljaar. Het moge duidelijk zijn dat het voorliggende schoolplan daarvoor leidend is.

Uitvoering van de jaarlijkse A3-plannen vindt plaats nadat het bestuur het betreffende plan heeft geaccordeerd en zorg kan dragen voor de benodigde faciliteiten.

Totstandkoming

Het schoolteam heeft onder leiding van de directie gewerkt aan de totstandkoming van dit schoolplan. Op basis van de beschrijvingen in het voorgaande schoolplan en informatie over nieuwe en/of op handen zijnde ontwikkelingen heeft het schoolteam tijdens (deel)teambijeenkomsten de missie en de visie van de school besproken en vastgesteld. Personeel is de gelegenheid geboden te reageren op de nadere uitwerking van de missie en de visie en kon daarbij de eigen wensen inbrengen. Daarmee heeft het team niet alleen mede de richting aangegeven waarin de

school zich zou moeten ontwikkelen, maar ook invloed gehad op welke stappen daarin gezet moeten worden.

Aanvullend hierop zijn gegevens verzameld, die duidelijk maakten, welke positie de school aan het eind van de vorige schoolplanperiode innam op de verschillende beleidsterreinen. Daarbij is gebruik gemaakt van de volgende gegevens:

- De evaluatie van het schoolplan 2010-2015 van de school, dat is opgesteld in 2010.
- De meest recente inspectierapporten.
- Tevredenheidsmetingen van ouders, leerlingen en medewerkers.
- De jaarlijkse evaluaties van de actieplannen.
- Omgevingsanalyse, die aangeeft hoe de school gewaardeerd wordt in de wijk en de samenwerking met de daar aanwezige instanties en instellingen.

De SWOT-analyse van deze gegevens, afgezet tegen de geformuleerde missie en visie heeft geresulteerd in een aantal strategische keuzes, die naar het oordeel van het team leidend en richtinggevend zijn voor de beoogde concrete doelen. Het schoolteam stelt zich onder leiding van de directie verantwoordelijk voor de uitvoering van dit schoolplan in de komende vier jaar.

Het bevoegd gezag stelt zich door middel van de akkoordverklaring verantwoordelijk voor het ondersteunen en bewaken van hetgeen in het schoolplan is beschreven.

Het bevoegd gezag stelt zich garant voor het gericht inzetten van middelen voor het ondersteunen van dit schoolplan. De directie brengt jaarlijks aan het schoolbestuur verslag uit over de bereikte doelen.

Vaststelling

Het schoolplan is vastgesteld in samenspraak met team medewerkers in de periode januari en maart 2019.

De MR heeft instemming verleend met het schoolplan d.d. 18 april 2019.

2 Uitgangspunten bestuur ZAAM

2.1 Inleiding

Het bestuur van ZAAM heeft volgens een vooraf vastgesteld traject de strategische keuzes op bestuursniveau bepaald. Deze keuzes zijn kader stellend voor de op te stellen schoolplannen van de afzonderlijke scholen. Toch dienen ze voldoende ruimte te geven om als school eigen specifieke invullingen te geven afgestemd op bijzondere omstandigheden of op vormgeving van een specifiek concept.

Alvorens het 'Koersplan Zaam 2017-2021' definitief vast te stellen is hierover uitvoerig overlegd met het directiebestuur en hebben teams de gelegenheid gehad adviezen uit te brengen. De GMR heeft instemming verleend aan dit Koersplan voor de periode 2017-2021. Hetgeen hierna volgt zijn de essenties van het geformuleerde beleid vastgelegd in de nota.

2.2 Missie en visie

De scholen van ZAAM willen groeien in hoogwaardig, waarde gedreven onderwijs in de snel veranderende samenleving van de metropool Amsterdam. Onderwijs dat recht doet aan de verschillen tussen leerlingen, hun sterk uiteenlopende achtergrond, cultuur, geloof, capaciteiten en leervoorkeuren. Leerlingen leren actief en op hun eigen manier, individueel en samen met anderen. Het onderwijs binnen de ZAAM-scholen stoelt op kansengelijkheid en zoveel mogelijk maatwerk, waardoor alle leerlingen hun identiteit kunnen ontwikkelen en zich optimaal kunnen ontplooien.

Dit vraagt een leer- en werkomgeving met aandacht voor brede vorming, talentontwikkeling en leerrendement. Maar ook voor onderlinge relaties en verhoudingen, want 'zonder relaties geen prestaties'. Verbinding met de omgeving past bij de functie die wij onze scholen toedichten. Leerlingen leren belangrijke sociale vaardigheden te ontwikkelen en zo verantwoordelijkheid te nemen voor elkaar en voor de maatschappij en daarin samen te leven en te werken met mensen met verschillende religieuze, levensbeschouwelijke en culturele achtergronden.

Het is onze gemeenschappelijke kernambitie om met excellent onderwijs bij te dragen aan de toekomst van jonge mensen in onze samenleving. Wij willen hen, in een veilig leer- en leefklimaat, begeleiden en inspireren in hun ontwikkeling tot zelfbewuste, gezonde en verantwoordelijke wereldburgers. ZAAM wil in de eigen regio een sterke speler zijn op het gebied van onderwijs.

2.3 Kenmerken

Waarden, voortvloeiend uit onze christelijke traditie en interconfessionele identiteit, vormen ons moreel kompas en helpen ons de beoogde bijdrage te leveren aan de toekomst van onze samenleving. Deze tradities dragen bij aan onze wens om mensen te waarderen en ons vermogen om ons te verbinden. Onderstaande kenmerken van ZAAM passen daarbij:

- ZAAM werkt in een breed onderwijsperspectief... LEERZAAM;
- ZAAM investeert in de toekomst... DUURZAAM;
- ZAAM ontplooit en verbindt... GROEIZAAM;
- ZAAM is zichtbaar en herkenbaar... WERKZAAM.

Het volledige visiedocument is via internet beschikbaar (www.zaam.nl). De koers van ZAAM wordt getoetst aan deze kenmerken en zal daarmee steeds in lijn zijn.

2.4 Besturingsfilosofie

Binnen ZAAM streven we ernaar om zoveel mogelijk verantwoordelijkheden neer te leggen bij de school. Gezien de diversiteit aan scholen, teams en leerlingen kunnen keuzes meer passend op het niveau van de school worden gemaakt. Scholen zullen zich kwalitatief beter ontwikkelen als er meer autonomie is. De afzonderlijke scholen binnen ZAAM krijgen op deze manier de beleidsruimte om het eigen karakter te versterken. Het bestuur is eindverantwoordelijk, staat dicht bij de scholen, stelt de gemeenschappelijke kaders en faciliteert de ontwikkelingen daarbinnen.

In het koersplan van ZAAM worden de gezamenlijke kaders beschreven, waarbinnen de scholen zich ontwikkelen. Elke school krijgt de ruimte en wordt gestimuleerd om zich, passend in de eigen context, verder te ontwikkelen binnen de kaders van ZAAM. Met deze besturingsfilosofie zijn verschillen tussen scholen binnen ZAAM mogelijk en zelfs wenselijk. Wel is de ontwikkelingsrichting, zoals vastgelegd in de beleidskaders, voor alle scholen gelijk. In de A3 jaarplannen van de scholen worden de plannen verder uitgewerkt en besproken in de managementgesprekken.

3 De opdracht van onze school

3.1 Inleiding

Dit hoofdstuk is dragend voor ons werk in de komende schoolplanperiode om de missie en de visie van ZAAM te realiseren. We verantwoorden hier vanuit welke opvattingen het onderwijs verzorgd wordt. Deze opvattingen zijn gebaseerd op de visie van het schoolteam en de conclusies die we als schoolteam getrokken hebben uit de verzamelde gegevens, de informatie over nieuwe en te verwachten ontwikkelingen. Dit alles binnen de kaders van het door het bestuur vastgesteld strategisch beleid.¹

Daarnaast is er een SWOT-analyse uitgevoerd met betrekking tot het onderwijs op onze school. Dat heeft geresulteerd in een aantal sterke en zwakke kanten van onze organisatie en kansen en bedreigingen in de nabije toekomst. Dit overzicht is gebruikt om de best mogelijke strategische keuzes te maken voor de toekomst.

In 2014 zijn binnen het VO, in een sectorakkoord, een zevental ambities voor de toekomst geformuleerd: Uitdagend onderwijs voor elke leerling, eigentijdse voorzieningen, brede vorming voor alle leerlingen, partnerschap in de regio, scholen als lerende organisatie, koppeling van onderwijs- en personeelsontwikkeling en nieuwe verhoudingen in verantwoording en toezicht.

Deze ambities blijven onverminderd gelden, zijn ook vastgelegd in het regeerakkoord en bepalen voor een groot deel de koers van onze school en van ZAAM.

3.2 Onze visie

Wij zien het als onze opdracht om onderwijs te maken dat onze leerlingen voorbereid op hun toekomst. In onze visie geven we aan hoe we ons onderwijs binnen de kaders van ZAAM vormgeven. De beschreven uitgangspunten beschouwen we als kwaliteitscriteria waaraan we ons onderwijs de komende periode willen toetsen.

Visie op ontwikkeling en leren

Wij stellen betekenisgericht leren centraal. Daarmee wordt de leerling uitgedaagd om verbanden te leggen, overzicht te krijgen, een kritische houding aan te nemen en zich de stof zo goed mogelijk eigen te maken.

Wij hebben oog voor de sociaal-emotionele ontwikkeling en de begeleidingsbehoefte van de leerling. Wij bieden elke leerling de ruimte om, waar mogelijk, zelf de regie te nemen voor het eigen leerproces.

Dit houdt in dat wij:

- Aanbod hebben dat leerlingen uitdaagt en aansluit bij hun beleavingswereld en capaciteiten.
- Differentiatie voor onze leerlingen mogelijk maken en daardoor ruimte bieden voor talenten, verschillen en creativiteit.

¹ Zie hoofdstuk 2: Uitgangspunten ZAAM

Visie op onderwijs

De ontwikkeling van de leerling ondersteunen we door een motiverende en activerende leeromgeving te creëren. Kennis, inzicht en vaardigheden die worden verworven beklijven beter, worden beter begrepen en zijn bruikbaar in contexten waarin ze moeten worden toegepast. We vinden dat deze manier van leren bijdraagt en voorbereidt op een leven waarin mensen nooit uitgeleerd mogen raken.

Een betrokken en geïnspireerde docent is bepalend voor motivatie, succesbeleving en ontwikkeling van de leerling.

Dit houdt in dat wij de Pieter Nieuwland lessen ontwikkelen met herkenbaar:

- Doelgericht onderwijs met feedback en feed forward waardoor begin en einde van het leerproces herkenbaar zijn.
- Activerende werkvormen waardoor leerlingen bij de lessen worden betrokken.
- Vakmanschap van de docent.

Visie op opbrengsten van het onderwijs

Wij streven naar uitdagend en op doelen gericht onderwijs met optimale opbrengsten die recht doen aan de mogelijkheden van de leerlingen. Onze leerlingen bereiden zich zo niet alleen voor op het vervolgonderwijs en op het vinden van een eigen plek in deze wereld. Zij worden zich ook bewust dat zij na de middelbare school in de maatschappij zelfstandig moeten kunnen functioneren en dat zij aan deze maatschappij een bijdrage kunnen leveren.

Dit houdt in dat wij:

- Goede resultaten willen behalen voor en door onze leerlingen.
- Binnen en buiten de reguliere lessen een op verrijking en zelfontplooiing gericht aanbod doen.

Visie op schoolklimaat

Ons schoolklimaat biedt ruimte voor initiatief en ontwikkeling, voor zowel leerlingen als medewerkers. Wij hebben oog voor elkaar, we krijgen het met elkaar voor elkaar, je bent iemand, je kunt wat, wij zien dat en je hoort erbij.

Dit houdt in dat wij:

- De afdelingsteams als basis nemen voor afstemming en overleg.
- Gezamenlijke afspraken maken over klassenmanagement en begeleiding van leerlingen.

Visie op maatschappelijke positionering

Het Pieter Nieuwland College is een interconfessionele school, voortkomend uit de christelijke traditie. Ons denken en handelen vinden hun oorsprong in christelijke waarden als zorgzaamheid, verbondenheid, verantwoordelijkheid en dienstbaarheid. Een school als leer- en leefomgeving heeft binnen de sociaal-maatschappelijke context van Amsterdam te maken met leerlingen en medewerkers vanuit een heel diverse achtergrond. De rol en betekenis van geloof en geloofsbeleving zijn in onze samenleving veranderd en voor een deel vervangen door een eigen beleving en interpretatie. Binnen deze veranderende levensbeschouwelijke context geven wij invulling en betekenis aan de identiteit van de school: ons gaat het om de ontmoeting, de dialoog met de ander over wat ons bindt en verbindt, over wat we voor elkaar en voor anderen kunnen betekenen. Vóór alles gaat het om de ander te zien, te herkennen en te erkennen.

Dit houdt in dat in ons onderwijs:

- Momenten van ontmoeting en samen vieren zichtbaar zijn.
- Diversiteit meerwaarde heeft voor leren en ontwikkeling.
- Leerlingen en docenten over levensbeschouwelijke vorming en identiteitsvorming in gesprek zijn.

3.3 Speerpunten

In de voorbereiding naar het schoolplan hebben er - onder externe begeleiding - diverse bijeenkomsten in samenstelling en frequentie plaatsgevonden waarin een SWOT-analyse is opgesteld. Deze analyse heeft geresulteerd in een aantal speerpunten voor de schoolplanperiode 2019-2023:

1. Uitdagend onderwijs voor elke leerling

Toelichting:

Wij willen ons onderwijs laten aansluiten bij de huidige generatie leerlingen en de ontwikkelingen in de maatschappij. Dit doen wij door structureel aandacht te geven aan “vaardigheden van de 21^e eeuw”: samenwerken, probleemoplossend vermogen, ICT-geletterdheid, creativiteit, kritisch denken, communiceren, sociale en culturele vaardigheden. In ons eigentijdse onderwijs zoeken we binnen het vak- en leergebied de uitdaging voor de leerling en benutten wij de mogelijkheden van ICT. Onze leermiddelen zijn een mix van boeken, digitale leermiddelen en de buitenschoolse activiteiten die een stad als Amsterdam biedt (excursies).

2. Brede vorming voor alle leerlingen

Toelichting:

Naast vakkennis en -vaardigheden verwerven leerlingen bij ons burgerschapscompetenties, sociale en creatieve vaardigheden en vaardigheden die in de toekomst nodig zijn. Ook leren zij samenwerken en keuzes maken voor hun toekomst.

3. Professionele cultuur – de school als lerende organisatie

Toelichting:

Het Pieter Nieuwland College wil een professionele leergemeenschap zijn met een op ontwikkeling gerichte cultuur. Wij koppelen onderwijsontwikkeling aan schoolontwikkeling en personeelsontwikkeling. Wij investeren in professionele groei van al onze medewerkers, zodat zij het beste uit zichzelf en onze leerlingen kunnen halen.

4. Optimale randvoorwaarden

Toelichting:

Het Pieter Nieuwland College wil uitdagend onderwijs voor elke leerling bieden en medewerkers een goede werkplek bieden. In de komende schoolplanperiode besteden we expliciet aandacht aan eigentijdse facilitaire voorzieningen en aan de organisatie van het onderwijs. Waar mogelijk en waar nodig zal ook de huisvesting aangepast en uitgebreid worden.

4 Onderwijskundige vormgeving en pedagogisch klimaat

4.1 Inleiding

In dit hoofdstuk schetsen we de onderwijskundige vormgeving van onze school. De beschrijving van de missie en de visie is richtinggevend, de beschrijving van de inrichting is enerzijds kader stellend anderzijds ruimte biedend.

Beschreven wordt hoe wij onderwijsambitie vorm en inhoud geven en welke ontwikkelingen we voor ogen hebben. Daarnaast wordt meegenomen op welke wij onze wettelijke taak vervullen.

4.2 Collectieve ambitie

Tijdens de gesprekken met het team over het schoolplan, de SWOT en over de doelen voor de school voor de komende jaren hebben medewerkers zich uitgesproken over wat zij belangrijk vinden. We hebben dit verzameld en vertaald naar een collectieve ambitie. Bij de inrichting van het onderwijs, de wijze waarop wij ons personeelsbeleid vormgeven en hoe wij de school organiseren is de collectieve ambitie de spiegel die we voor houden om te bepalen of we met elkaar op de goede weg zijn.

De collectieve ambitie ondersteunt op deze wijze de missie, visie met de daarbij geformuleerde doelen en speerpunten.

Ambitie 2019-2023

“Er is in grote lijn een behoefte, ja zelfs de durf, om het onderwijs op het PNC te veranderen. Leerlingen mogen meer zelfstandig aan de slag en krijgen daarbij meer verantwoordelijkheid dan tot nu toe. We willen meer maatwerk met name vertaald naar vormen van differentiatie en diversiteit in aanbod. Digitale leermiddelen gaan ons daarbij helpen. De rol van de docent verandert daarmee ook. Er is behoefte aan meer samenwerking en overleg met elkaar, aan goede communicatie en afspraken, aan een professionele grondhouding. Inhoudelijk vertaalt de behoefte aan samenwerking zich naar vakoverstijgend overleg en aanbod. We helpen elkaar en onze nieuwe collega's om nog betere professionals te worden. We gaan zelfs zover dat we het gebouw daartoe anders willen inrichten en ook de organisatie van het onderwijs zoals het rooster. Bijkomend effect (en doel) is dat we door de toekomstgerichte aanpassing van ons onderwijs een aantrekkelijke school blijven voor ouders en leerlingen.”

4.3 Opbouw van het onderwijs

Op het Pieter Nieuwland bieden we onderwijs aan op havo- en vwo (atheneum)-niveau en leerlingen sluiten de betreffende opleiding met een diploma bij ons op school af.

Het Pieter Nieuwland College heeft een onderwijsaanbod voor leerlingen met een vwo-advies en een havo/vwo-advies. Ook voor leerlingen met een havo-advies is er plek bij ons op school, zij volgen onderwijs op havo/vwo-niveau.

Het programma in de brugklas is zo ingericht dat leerlingen in twee jaar tijd samen met hun docenten ontdekken en vaststellen wat bij hen past: een havo- of een vwo-stroom.

Als leerlingen zich bij ons aanmelden plaatsen we leerlingen met een havo/vwo-advies in de havo/vwo-brugklas, de zogenoemde B-klassen. Als na leerjaar 1 blijkt dat vwo haalbaar is dan is plaatsing mogelijk in vwo 2. Na leerjaar 1 is ook plaatsing in havo 2 of in een brugklas 2 mogelijk. Na brugklas 2 volgt bevordering naar vwo 3 of havo 3.

Leerlingen met een vwo-advies plaatsen we in de reguliere vwo-stroom.

Binnen de vwo-onderbouw hebben leerlingen de mogelijkheid om voor de reguliere vwo-klas te kiezen of een keuze te maken voor de vwo-plus-klas. De vwo-plus-klas heeft een andere aanpak van de lessen en een ander vakkenaanbod. Naast het vakkenpakket van regulier vwo volgen vwo-plus-leerlingen het vak Science of Art.

In bovenbouw kunnen de leerlingen op havo- en vwo-niveau uit vier profielen (CM, EM, NG, NT) kiezen. In de vrije ruimte is er een breed aanbod van vakken om uit te kunnen kiezen.

Omdat we uitdagend onderwijs voor de leerlingen willen realiseren en de brede vorming van leerlingen een plek willen geven (speerpunten) gaan we de komende schoolplanperiode aan de slag met de volgende uitdagingen voor de verdere inrichting en ontwikkeling van ons onderwijs. We denken daarmee ook onze school sterker te kunnen positioneren binnen het Amsterdamse onderwijsaanbod.

- We onderzoeken of een tweejarige brugperiode met een tussentijdse plaatsing in regulier havo of vwo een hoog onderwijsrendement oplevert. Op grond daarvan bepalen we wat de meest effectieve inrichting van de onderbouw is.
- We onderzoeken op welke wijze we het havo-onderwijs kunnen versterken en aantrekkelijker kunnen maken voor leerlingen met een havo/vwo-advies. We gaan in elk geval na hoe we binnen de havo-stroom in de bovenbouw de mogelijkheid kunnen bieden om vakken op vwo-niveau af te sluiten. Bepalend daarvoor is de ruimte die wet en regelgeving daartoe bieden.
- We herzien het onderwijs voor de vwoplus-klassen met als doel recht te doen aan de vwo-leerling die 'meer kan en wil'. We willen voor toekomstige leerlingen en ouders een aantrekkelijk en concurrerend onderwijsaanbod hebben en we bieden docenten die 'onderwijs anders en ander onderwijs' willen inrichten daartoe de ruimte binnen het vwo-plus-programma. Met het realiseren van deze doelen zullen we de vwo-plus binnen Amsterdam herpositioneren. Er is een projectgroep die, ondersteund door een Amsterdamse Scholenbeurs, dit nader uitwerkt met in schooljaar 2019/20 de eerste zichtbare resultaten in de lessen en de organisatie van het onderwijs. De ervaringen met het vernieuwde vwo-plusprogramma zullen een spin-off hebben naar het reguliere vwo-programma en de rest van de school.

4.3.1 Wettelijke opdracht van het onderwijs

Bovenstaande beschrijving van de doorlopende schoolontwikkeling en de verdere inrichting van ons onderwijs sluiten aan bij de wettelijke opdracht van de school. Artikel 11a van de Wet op het voortgezet onderwijs (WVO) geeft aan: *"Het onderwijs in de eerste twee leerjaren wordt zodanig ingericht dat met behoud van keuzevrijheid de doorstroming van leerlingen wordt bevorderd ... naar het derde leerjaar voorbereidend wetenschappelijk onderwijs en hoger algemeen voortgezet onderwijs en vervolgens naar de periode van voorbereidend hoger onderwijs..."*.

4.4 De lessen op het Pieter Nieuwland College

Uit interviews met leerlingen blijkt dat zij behoefte hebben aan structuur en sturing, aan docenten die samen met hen doelen stellen en hen inspireren en motiveren. Wij nemen als uitgangspunt voor de vormgeving van onze lessen dat het aanbieden van duidelijkheid en structuur door de docent het kader vormt om leerlingen ruimte en zelfverantwoordelijkheid te geven voor het eigen leerproces. Dit kader is ook de basis om maatwerk te kunnen leveren.

"Duidelijkheid en structuur vormen het kader dat leerlingen en docenten ruimte biedt om zelfstandigheid, zelfverantwoordelijkheid en maatwerk anders te organiseren en in te richten."

De lessen bij ons op school hebben een aantal kenmerken. Deze kenmerken sluiten aan op de indicatoren van de inspectie voor een goed lopend onderwijsproces en zijn terug te vinden in de toelichting op de visie op onderwijs en de visie op ontwikkeling en leren.

De lessen op het Pieter Nieuwland College zijn daarmee qua structuur herkenbaar en in grote lijnen voorspelbaar. De rode draad van de lessen bij ons op school is dat de lessen:

- *Doelgericht* zijn: vooraf is bij leerlingen het doel van de les, de lessenreeks of het project bekend. Er zijn momenten van reflectie (feedback) en er wordt vooruitgekeken naar de volgende les (feed forward).
- *Effectief* zijn: de beschikbare onderwijstijd wordt volledig benut waarbij leerlingen het grootste deel van de tijd een actieve werk- of luisterhouding hebben.
- *Activerend* zijn: de didactiek en pedagogische aanpak leiden ertoe dat leerlingen actief bij de lesstof en de verwerking daarvan betrokken zijn en worden. Het aanbod daagt leerlingen uit om uit hun comfortzone te komen en een eigen inbreng te hebben.
- *'Aantrekkelijk'* zijn: de lesstof sluit aan bij de beleavingswereld en de capaciteiten van de leerlingen. De docent laat zich niet alleen leiden door de methode, gebruikt moderne media (onderwijs met de iPad).
- *Betekenisgericht* zijn: de leerstof wordt contextrijk aangeboden en is het vervoermiddel om kennis te construeren en met deze kennis boven het reproductieniveau uit te stijgen. De leerstof daagt leerlingen uit om met de verworven kennis, (vak)vaardigheden en inzichten verbanden te leggen, overzicht te krijgen en een kritische houding aan te nemen ten aanzien van het geleerde'.
- Recht doen aan verschillen tussen leerlingen (*differentiatie*): de docent organiseert zijn onderwijs zo dat alle leerlingen zich de leerstof eigen kunnen maken en dat er ruimte is voor begeleiding en ondersteuning van leerlingen met specifieke hulpvragen.

Deze rode draad van de lessen vraagt nogal wat van de docent binnen een les van 50 minuten.

Anderzijds sluit het aan bij de collectieve ambitie en de visie van de school. De komende schoolplanperiode gaan we ruimte maken om ons te bezinnen of en hoe wij ons onderwijs dat enerzijds structuur en duidelijkheid biedt en anderzijds ruimte wil bieden voor zelfstandigheid, zelfverantwoordelijkheid en maatwerk anders organiseren en inrichten. Binnen de vwo-plus wordt een eerste aanzet daartoe gegeven. Afdelingen hebben hierover ideeën en in overleg met secties kunnen voorstellen en plannen gemaakt worden. De schoolleiding bewaakt daarin de afstemming, 'de haalbaarheid en de betaalbaarheid'.

Belangrijk is dat we als school de durf, het lef, hebben uitgesproken om vanzelfsprekendheden aan te pakken en te wegen. Plannen en ideeën om de inrichting van het onderwijs aan te pakken moeten in elk geval voldoen aan het kader:

- Dat het aanbod of de aanpak structuur en duidelijkheid biedt voor leerlingen en medewerkers.
- Dat er ruimte is voor maatwerk (verschillen tussen leerlingen en medewerkers).
- Dat de zelfstandigheid van de leerlingen wordt aangesproken.
- Dat de uitvoering duurzaam (gedurende meerdere schooljaren uitvoerbaar) is.

Daarnaast worden plannen en ideeën getoetst op samenwerking tussen leergebieden (vakoverstijgende aanpak).

Afdelingen en secties kunnen hun plannen en ideeën ook als experiment inbrengen.

De komende jaren worden we als school in de gelegenheid gesteld om extra vierkante meters onderwijs-, leef- en verkeersruimte te realiseren binnen onze school. Deze extra ruimte biedt de mogelijkheid om ontwerpen voor een andere inrichting van het onderwijs ook daadwerkelijk te verwezenlijken.

4.5 Het onderwijsaanbod

Ons onderwijs is in de basis ingericht rondom vaklessen en mentorlessen. Deze inrichting bestaat al jaren. Inhoudelijk staan in de vaklessen in de onderbouw de kerndoelen centraal en in de bovenbouw de voorbereiding op het eindexamen (zie Programma van Toetsing en Afsluiting op website). De begeleiding van de leerlingen op de vakinhoud vindt plaats door gekwalificeerde docenten die expert zijn op hun vakgebied.

In de bovenbouw krijgen de leerlingen de keuze uit verschillende profielen. Er is een ruim aanbod aan keuzevakken.

4.5.1 Extra-curriculair aanbod en burgerschapsonderwijs

Het Pieter Nieuwland heeft de goede traditie om naast het reguliere onderwijsaanbod extra activiteiten voor alle leerlingen in de onderbouw aan te bieden. Dit aanbod is bedoeld om leerlingen de kans en de mogelijkheid geven om zich op andere momenten en op andere wijze te ontplooiën en te ontwikkelen dan binnen de lessen. De activiteiten dragen deels bij aan de verrijking van kennis en ervaring, deels aan de burgerschaps- en identiteitsvorming van onze leerlingen. Vaak krijgen leerlingen verantwoordelijkheid voor een deel van de activiteiten of de resultaten. Dit versterkt hun eigen ontwikkeling maar ook hun betrokkenheid bij de school en de wereld om hen heen.

De activiteiten vinden op vaste momenten in het schooljaar plaats en zijn voor leerlingen en medewerkers herkenbaar omdat zij elk jaar uitgevoerd worden.

Projecten ter versterking van de burgerschapsvorming en identiteitsvorming.

Bij een aantal projecten en activiteiten brengen we het handelen van de leerlingen in direct contact met de wereld om ons heen met als doel het maatschappelijk bewustzijn en maatschappelijke betrokkenheid te ontwikkelen. Leerlingen leren daarbij ook hun eigen positie te bepalen, hun eigen keuzes te maken, maar ook om actief te participeren in de samenleving. De school zelf zoekt via diverse projecten de samenwerking met externe partners zoals de Gemeente Amsterdam.

Voorbeelden van vormende projecten en activiteiten zijn in de onderbouw de kennismakingsweek voor de eerste klassers op Texel, de 'Goed Doen Dag', de 'Edukansnacht', het 'Zwerfafvalproject', 'Topscore' en in de bovenbouw het ID-project in vwo 4.

Vakoverstijgende activiteiten.

Met name in de onderbouw hebben we een aantal vakoverstijgende projecten die tot doel hebben geleerde kennis en vaardigheden toe te passen in een betekenisvolle context en de samenhang, de transfer, tussen de vakken mogelijk te maken. Voorbeelden van dit type projecten zijn het 'Cultuurtraject', het 'Eilandproject' en de 'Waterweek'.

Vakgerichte extra-curriculaire activiteiten.

We bieden onze leerlingen de mogelijkheid om naast het reguliere programma deel te nemen aan ons extra-curriculair aanbod. Soms is deelname vrij voor elke leerling, soms is er een drempel ingebouwd omdat deelname niet vrijblijvend is.

We bieden voor alle leerlingen vanaf klas 1 Fast Lane English aan. Dit is bedoeld voor leerlingen die hoog scoren voor Engels en zich verder willen verdiepen in de Engelse taal en cultuur. In de bovenbouw wordt een Anglia-examen afgenomen dat kan leiden tot een certificering van de Cambridge University.

In de bovenbouw kunnen vwo-leerlingen deelnemen aan het pre-university programma.

Leerlingen maken dan op een realistische wijze kennis met de academische wereld en mogelijke vervolgopleidingen.

Talentgerichte extra-curriculaire activiteiten.

De school stelt zich ten doel om leerlingen in de gelegenheid te stellen hun specifieke, niet vak-gerelateerde talenten te ontdekken en te ontplooien. Vaak staan leerlingen letterlijk en figuurlijk op de voorgrond, helpen ze bij de organisatie, zijn en voelen zij zich verantwoordelijk en zijn ze uiteindelijk samen met de begeleidende medewerkers trots op het resultaat en op hun school. Op cultureel en organisatorisch gebied kunnen onze leerlingen zich ontplooien bij het Filmfestival, Toneel, PNC-live, de vieringen en de schoolfeesten. Hun betrokkenheid bij de school kan leerlingen een plek geven in de werkgroep veiligheid & schoolklimaat en bij de leerlingenraad.

Excursies en reizen

Binnen het reguliere programma zijn er voor veel vakken specifieke excursies. Daarnaast biedt de school voor leerlingen in de bovenbouw de mogelijkheid om deel te nemen aan stedenreizen naar het buitenland of aan een surfkamp. Voor deelname aan deze reizen betalen de leerlingen een eigen bijdrage.

Al met al heeft het Pieter Nieuwland College een sterk aanbod aan activiteiten naast het reguliere onderwijs. In de komende schoolplanperiode gaan we vier dingen doen:

- Ons krachtig onderwijsaanbod beter wegzetten in de markt. Via onze PR-activiteiten leggen we zowel intern (ouders, leerlingen) als extern (werving) meer nadruk op de meerwaarde van onze activiteiten en projecten.
- Ons bezinnen op de hoeveelheid van activiteiten en de gevolgen voor de reguliere lessen. Een deel van de activiteiten is rooster doorbrekend. We staan als school voor de vraag op welke wijze wij onze extra-curriculaire activiteiten kunnen en willen integreren in ons reguliere onderwijsaanbod. Eerder in dit deel van het schoolplan zijn activiteiten en voornemens beschreven hoe dit aangepakt kan worden.
- We constateren een toetscultuur binnen onze school. We onderzoeken in de komende schoolplanperiode of een andere benadering van toetsing (formatief versus summatief toetsen) bijdraagt aan vermindering van werkdruk bij leerlingen en docenten.
- We onderzoeken de haalbaarheid van het aanbod van facultatieve modules in de onderbouw.

4.5.2 Burgerschapsonderwijs

De context waarin wij als school burgerschapsonderwijs aanbieden is de volgende:

In 2006 werd de wettelijke opdracht van kracht om 'actief burgerschap en de sociale integratie' van leerlingen te bevorderen. Actief burgerschap, zo geeft de toelichting op de wet aan, verwijst naar de bereidheid en het vermogen deel uit te maken van een gemeenschap en daar een actieve bijdrage aan te leveren. Sociale integratie betreft de deelname van burgers ongeacht hun etnische of culturele achtergrond aan de samenleving, in de vorm van participatie, deelname aan de maatschappij en haar instituties en bekendheid met en betrokkenheid bij uitingen van de Nederlandse cultuur.

Deze wettelijke opdracht sluit aan bij de visie op de maatschappelijke positionering van onze school. Wij zien diversiteit in onze directe omgeving en in groter verband als een kans om mensen bij elkaar te brengen, 'de ontmoeting met elkaar' te organiseren en met elkaar in gesprek te gaan over wat ons bindt en verbindt.

De uitwerking van deze diversiteit gebeurt in ons reguliere aanbod niet alleen binnen de lessen als levensbeschouwing en maatschappijleer maar ook impliciet en expliciet in andere lessen.

In de komende schoolplanperiode willen we onderzoeken hoe we burgerschapsonderwijs structureel in de lessen én in de school een plek geven met de onderliggende vragen: "Wat is burgerschap in Amsterdam en wie ben jij als 'burger'?" en krijgt het een plek binnen onze school op momenten dat we met elkaar vieren en activiteiten organiseren.

4.6 Onderwijstijd

VO-scholen hebben veel ruimte om zelf, in overleg met de medezeggenschapsraad, de onderwijstijd in te vullen en te spreiden. Daarom is er sinds augustus 2015 een nieuwe wettelijke urennorm. De nieuwe norm is niet meer per leerjaar, maar geldt voor de hele opleiding.

De school maakt jaarlijks en per cohort een zodanige planning dat de gerealiseerde onderwijstijd voor leerlingen tenminste voldoet aan de normen; havo 4700 uur per cohort, vwo 5700 uur per cohort. Het Pieter Nieuwland College heeft in dit verband een aantal maatregelen genomen die tot doel hebben de geplande onderwijstijd zoveel mogelijk te realiseren:

- Afronding van het schooljaar is teruggebracht tot één week;
- De toetsperiodes zijn beperkt in duur;
- Begeleide zelfstudie in de mediatheek;
- Uitval van docenten wordt in de onderbouw zoveel mogelijk opgevangen;
- De afdelingsleiders bewaken het proces van gerealiseerde onderwijstijd gedurende het schooljaar.
- Een aantal projecten en excursies telt mee in de onderwijstijd.

De schoolleiding kan, indien nodig, besluiten de planning van het aantal (nog) te geven lessen en lesactiviteiten (in een komend half jaar of schooljaar) bij te stellen. Bij kortdurend verlof van docenten wordt steeds vooraf nagegaan hoe de lessen die hierdoor zouden moeten vervallen, kunnen worden vervangen of verplaatst naar een ander tijdstip.

Voor de komende schoolplanperiode blijft het realiseren van de onderwijstijd een punt van aandacht voor de schoolleiding en de betreffende afdelingen. Het verzuimpercentage onder docenten is daarop van invloed, de eventuele opname van het persoonlijk budget voor langdurig verlof en overige cao-afspraken rondom verlof. Dit vraagt voor de komende jaren mogelijk een meer flexibele organisatie van het onderwijs dan de huidige wijze van roosteren en vraagt om een effectief opvangsysteem bij uitval.

4.7 ICT in het onderwijs

In 2017 is door de ict-werkgroep het ict-plan 2017-2021 opgesteld. In dit plan wordt de invoering van office365 en de inzet van de iPad voor alle leerlingen en medewerkers verder uitgewerkt. Daarbij is het uitgangspunt dat in de huidige tijd de inzet van digitale leermiddelen voorwaardelijk is om onze visie op onderwijs te realiseren en jonge mensen recht te doen aan hun leer- en ontwikkeltraject. Vanuit de schoolleiding zal het gebruik van digitaal leermateriaal dan ook de komende jaren gestimuleerd en ondersteund worden.

4.7.1 ICT-Scholing en- ontwikkeling

Om binnen het Pieter Nieuwland College met de faciliteiten in de lokalen te kunnen werken moet elke docent de basisvaardigheden in het gebruik van de iPad en Office365 beheersen. De ict-werkgroep inventariseert jaarlijks de scholingsbehoefte onder medewerkers en doet een passend aanbod voor starters binnen onze school. Verdieping en verbreding van kennis gebeurt individueel met ondersteuning van een expert of groepsgewijs via 'Apple Cafés' waar docenten ook hun persoonlijke digitale leer- en ontwikkelvraag kunnen neerleggen. Waar nodig en mogelijk worden medewerkers doorverwezen naar de ZAAM-academie. We zien ons team als een professionele leergemeenschap en stimuleren 'maatjes-projecten' en 'teamteaching', waarbij onze collega's in duo's of in klein team/sectie-verband een ontwikkelvraag met elkaar onderzoeken en beantwoorden.

Tot 2020 willen we het Apple Cafe blijven behouden als uitvalsbasis voor de leervragen en als zodanig herkenbaar in de school. Jaarlijks is er tenminste één studiedagdeel gewijd aan de digitalisering van ons onderwijs.

Aandachtspunten voor de komende schoolplanperiode wat betreft ICT onder auspiciën van de ict-werkgroep:

- Ontwikkeling en scholing van ict-vaardigheden en mediawijsheid bij leerlingen.
- Evaluatie van iPad-gebruik en digitale leermiddelen.
- Een PNC-ICT-handboek samenstellen, een eerste hulp bij digitale ongelukken en onwetendheid.

4.7.2 Leermiddelen: digitaal of portfolio

De school heeft inzake de leermiddelen de keuze gemaakt voor een hybride constructie: er wordt gewerkt met de iPad en de meeste vakken beschikken over boeken als leermiddel met de eventuele digitale licenties erbij. Een aantal vakken is volledig digitaal. Zorg en aandachtspunt voor de school is de betaalbaarheid van de hybride constructie boeken en digitaal lesmateriaal. De kostenbewaking is ook de reden dat we deze schoolplanperiode het boekenfonds willen handhaven. De facilitering voor het boekenfonds in combinatie met de complexiteit van de digitale leermiddelen zal in de toekomst tenminste 300 klokuren bedragen (ICT-plan 2017-2021).

4.8 Taal- en rekenbeleid

Mede gezien de achtergrond en de diversiteit van onze leerlingen vinden wij het van belang dat er in ons onderwijs en in de begeleiding extra aandacht is voor de taal- en rekenvaardigheden van onze leerlingen.

Voor de leesontwikkeling passen we de Tovani-systematiek toe. We starten hiermee in de onderbouw. Leerlingen met extra ondersteuningsbehoefte krijgen individueel of groepsgewijs additionele ondersteuning. In de bovenbouw wordt, naast de aandacht voor taalontwikkeling binnen de vaklessen, de mogelijkheid geboden deze ondersteuning te continueren. Dyslectische leerlingen worden vanuit het ondersteuningsteam gescreend en begeleid. Vanuit het ondersteuningsteam krijgen docenten tools en instructies om deze leerlingen beter te kunnen begeleiden. Waar nodig wordt bij toetsing en examens geanticipeerd op de beperkingen van deze groep leerlingen.

Als Pieter Nieuwland College hebben we steeds specifieke aandacht gehad voor de ontwikkeling van de rekenvaardigheden. Binnen het geldende wettelijke kader bieden we tot en met 2019 in de bovenbouw aparte rekenlessen aan en hebben we een rekencoördinator die dit inhoudelijk en organisatorisch begeleidt. Het voornemen is om – los van wettelijke kaders en richtlijnen – het rekenonderwijs als apart vak in de onderbouw aan te bieden.

4.9 Leerlingbegeleiding en zorg

Alle leerlingen (met het juiste advies) zijn welkom op het Pieter Nieuwland College. In diverse tevredenheidsonderzoeken van de laatste jaren geven leerlingen aan dat ze zich veilig en prettig voelen op de school. Er heerst een prettige sfeer. De komende vier jaar streven wij ernaar om een goed pedagogisch klimaat (verder) te ontwikkelen. De uitkomsten van het jaarlijks tevredenheidsonderzoek onder leerlingen en het tweejaarlijks onderzoek onder ouders op het gebied van pedagogisch klimaat worden uiteraard meegenomen in de verdere ontwikkelingen. We streven naar een tweeslag waarbij veiligheid en welbevinden samengaan met een goed leerklimaat. Het Pieter Nieuwland College is actief op het terrein van begeleiding en zorg. Leerlingen met specifieke onderwijsbehoeften krijgen individuele ondersteuning vanuit het ondersteuningsteam dat aangevuld kan worden met externe ambulante begeleiders en/of andere professionals. We begeleiden leerlingen verder bij leer-, keuze- en groepsprocessen en bij hun persoonlijke ontwikkelingen. Vakdocenten en mentoren vormen daarin de spil. Zij zorgen voor de basisbegeleiding (eerste lijnsbegeleiding).

Het ondersteuningsteam coördineert onder leiding van de zorgcoördinator en veelal in overleg met ouders, mentor en afdelingsleider, de specifieke ondersteuningsbehoefte van leerlingen. De begeleidings- en zorgstructuur staat in detail beschreven in het Ondersteuningsplan. In het leerlingvolgsysteem (Magister) worden gegevens over de begeleiding en/of zorg van leerlingen geregistreerd. Dit leerlingvolgsysteem is de basis voor het opstellen van ontwikkelperspectiefplannen (OPP's).

Begeleiding en zorg vinden ook plaats vanuit de veiligheidscoördinator. De veiligheidscoördinator heeft regelmatig (georganiseerd) overleg met ouders, leerlingen en medewerkers. Deze functionaris is de thermometer in de school voor het 'gevoel van veiligheid', bewaakt het pestprotocol en treedt op bij de afhandeling van incidenten. De veiligheidscoördinator rapporteert jaarlijks aan de schoolleiding middels de veiligheidsrapportage en schrijft het veiligheidsplan.

Voor absentie en verzuim hebben we op school een verzuimcoördinator. De verzuimcoördinator ondersteunt de afdelingen in de afhandeling van verzuim bij leerlingen en heeft waar nodig contact met de leerplichtambtenaar. De verzuimcoördinator rapporteert cyclisch aan de schoolleiding.

Voor de komende schoolplanperiode is de opdracht voor het ondersteuningsteam (zie ook de ambitie in het ondersteuningsplan) om docenten- en mentorenteams bij specifieke ondersteuningsbehoefte handelingsbekwaam te maken en de basisexpertise te versterken bij alle medewerkers. Ondersteuning en begeleiding van leerlingen is maatwerk en we streven ernaar om in ons handelen meer preventief dan curatief te kunnen reageren.

4.9.1 LOB

Onder de tweedelijns begeleiding valt ook het decanaat. De school maakt zich sterk voor de oriëntatie op beroep en studiekeuze via het Loopbaanoriëntatie- en begeleidingsprogramma (LOB). De decanen nemen hierin het initiatief en proberen, mede door middel van intensieve contacten met het vervolgonderwijs (zoals pre-university-college), de leerlingen te ondersteunen bij hun keuze. Uitgangspunt bij het LOB-traject is dat we leerlingen optimaal voorbereiden op het vervolgonderwijs en op het zelfstandig functioneren in de maatschappij.

We willen leerlingen keuzevaardig maken. Leren kiezen is een proces. Leerlingen moeten proberen een betekenisvolle relatie te leggen tussen zichzelf, informatie over de wereld van arbeid en beroep en opleidingen en de loopbaankeuzes.

De decanen initiëren, coördineren en begeleiden alle werkzaamheden op het terrein van LOB. LOB op onze school gaat uit van een steeds zelfstandiger lerende en werkende leerling. Dat betekent dat de leerling zelf veel opdrachten moet uitvoeren en zelfstandig veel moet gaan uitzoeken. Leermiddelen en begeleiding laten we hierop aansluiten. De docent is daarbij veelal een rolmodel en we nodigen gasten uit het bedrijfsleven of het vervolgonderwijs uit als gesprekspartner voor onze leerlingen.

Leidraad bij de keuzebegeleiding zijn de volgende vier fases van studiekeuze: oriënteren, verkennen, verdiepen en beslissen. De leerling verzamelt informatie, vormt zich een beeld, verdiept zich in opleidingen door deze te bezoeken of mee te lopen om uiteindelijk tot een besluit te komen.

4.9.2 Leerlingenzorg en begeleiding aansluitend bij ZAAM-beleid

Met de komst van de wet op Passend onderwijs per 1 augustus 2014 staan de ZAAM-scholen voor de uitdaging om binnen het Samenwerkingsverband van de regio ervoor te zorgen dat een leerling die wordt aangemeld de juiste ondersteuning en begeleiding krijgt bij het onderwijs dat hij/zij nodig heeft om het examen met goed gevolg af te sluiten.

Indien een leerling zich aanmeldt bij een ZAAM- school en het ondersteuningsprofiel zorgt niet voor passend onderwijs voor de leerling, dan heeft die ZAAM-school de zorgplicht om de leerling te begeleiden naar een andere school binnen het samenwerkingsverband waar een passende ondersteuning kan worden geboden.

4.10 Pedagogisch didactisch klimaat

Vanuit onze diepste overtuiging gaan wij uit van groei en ontwikkeling bij onze leerlingen en onze medewerkers. In de school waarin wij samen leren en samen leven staat de relatie, het contact tussen medewerker en leerling, voorop. Samen leren en samen leven kunnen niet zonder afspraken over hoe wij dat met elkaar doen. “Zo doen wij dat hier!” draagt bij aan de structuur en de voorspelbaarheid van de school en vormt de basis voor een veilige leer- en leefomgeving. Waar nodig geven we toelichting op de afspraken en geven uitleg over de regels als het bijdraagt aan de bewustwording van de leerling.

In de lessituatie heeft de docent de regie over het leerproces en bespreekt met zijn leerlingen de leer- en gedragsregels voor zijn lessen. Deze afspraken liggen in lijn met de schoolregels. Onze schoolregels zijn voor leerlingen, ouders/verzorgers en medewerkers te raadplegen in onze Jaargids en Schoolgids. Mentoren besteden - met name in leerjaar 1 - bij aanvang van het schooljaar aandacht aan hoe wij met elkaar omgaan op school.

De schoolregels en afspraken sluiten aan op ZAAM-beleid, de visie van de schoolleiding en zijn tot stand gekomen na input vanuit medewerkers, leerlingen en ouders/verzorgers. Inspraak en actief meedenken over het beleid en de schoolcultuur worden gestimuleerd middels een actieve medezeggenschapsraad (MR), de ouderraad, de werkgroep Veiligheid & Schoolklimaat en de leerlingenraad. Tijdens studiemiddagen wordt regelmatig door middel van diverse activiteiten - zoals gastsprekers en workshops - de schoolvisie en het beleid onder de aandacht gebracht en besproken. Leerlingen, ouders/verzorgers en collega's kunnen terecht bij de mentor van de leerling, de afdelingsleider of veiligheidscoördinator wanneer zij een suggestie hebben voor verbetering van ons beleid of om andere reden advies of hulp nodig hebben aangaande de schoolregels en het dagelijkse schoolleven.

Via internet kunnen medewerkers het Schoolplan en diverse protocollen raadplegen over onder andere het verzuimbeleid, incidentenregistratie, ziekenhuisvervoer leerlingen en het uitstuurbeleid. Nieuwe collega's worden geïnformeerd door hun leidinggevende en begeleid door twee schoolopleiders over het beleid en waar zij de nodige informatie kunnen terugvinden. De schoolregels worden consequent door de medewerkers nageleefd. Alle medewerkers helpen elkaar daarbij en zijn erop aanspreekbaar.

Goed klassenmanagement is een volgende schakel in de heldere structuur die bij de school hoort. Het is essentieel voor een veilig werkklimaat. Problemen met klassen worden besproken bij een klassenbespreking en tijdens mentorenoverleg. Docenten kunnen hun leidinggevende, het ondersteuningsteam en de veiligheidscoördinator om advies vragen betreffende het klassenmanagement. Het doel is om ervoor te zorgen dat er optimaal onderwijs gegeven kan worden en er aandacht is voor maatwerk bij de leerlingen. Tijdens klassenbesprekingen worden heldere afspraken over de aanpak van klassen gemaakt. Daarnaast is er een mogelijkheid om in opdracht van een afdelingsleider een intern ontwikkelde methode in te zetten ter verbetering van het pedagogische klimaat in een bepaalde klas. Deze methode is ontwikkeld door de veiligheidscoördinator en schoolleiding en wordt ingezet als project waarbij ouders/verzorgers en leerlingen nauw worden betrokken.

Voor de komende schoolplanperiode zien wij de volgende aandachtspunten ten aanzien van het pedagogisch klimaat. Enerzijds het inbedden van de basisafspraken over hoe wij met elkaar omgaan met als doel een rustige, veilige, voorspelbare leeromgeving voor de leerling en de medewerkers te

waarborgen. Anderzijds willen wij dat leerlingen zich op hun plek voelen in de school. Wij willen het 'wij-gevoel' bij leerlingen versterken, het gevoel dat onze school ook 'jouw school' is, een school waar je gezien wordt, waar je trots op bent. Dit betekent dat we op alle niveaus leerlingen meer betrekken bij activiteiten en overleg.

4.11 Samen werken aan een veilige school

Wij maken onderscheid tussen concrete, 'harde' veiligheidszaken (Arbo, gebouw, gevaarlijke stoffen) en abstracte, 'zachte' veiligheidszaken (schoolklimaat, veiligheidsgevoel, gedrag).

Voor de concrete veiligheidszaken hebben we een preventiemedewerker en een hoofd-BHV. De abstracte veiligheidszaken vallen onder de veiligheidscoördinator. In de tweejaarlijkse RI&E wordt onderzocht en teruggekoppeld in welke mate de school zich houdt aan de afspraken betreffende de sociale veiligheid.

Naast alle schoolmedewerkers, zijn ook overige betrokkenen van onze school samen verantwoordelijk voor een veilig schoolklimaat: leerlingen en ouders/verzorgers. Dit vertaalt zich onder andere in de actieve ouderraad, de werkgroep Veiligheid & Schoolklimaat en een laagdrempelige communicatie waarbij schoolmedewerkers binnen twee werkdagen moeten reageren op mails en terugbelverzoeken van ouders/verzorgers en collega's.

Er wordt tevens aandacht besteed aan het schoolleven en schoolactiviteiten, waaronder de veiligheid, in het nieuwsbulletin voor ouders/verzorgers, leerlingen en medewerkers. Binnen de Werkgroep Veiligheid & Schoolklimaat treffen vertegenwoordigers van alle schoolbetrokkenen elkaar.

Veiligheid uit zich in "je veilig voelen en erbij horen", ook als anderen vinden dat je anders bent of anders doet. Wij bieden daarom leerlingen die hun eigenheid en eigen identiteit een plek willen geven daartoe de ruimte. Leerlingen met bijzondere ideeën kunnen daarvoor terecht bij docenten tot aan schoolleiding, bijv. initiatieven vanuit de leerlingenraad. Leerlingen kunnen zich ook organiseren en een podium voor hun belang of standpunt krijgen, bijv. de GSA- jongeren. Leerlingen die worstelen met hun veiligheidsgevoel kunnen indien nodig, daarvoor terecht bij diverse medewerkers, van counselor tot veiligheidscoördinator.

Kortom, wij zijn ons ervan bewust dat wij allemaal verantwoordelijk zijn voor het creëren, behouden en ontwikkelen van een veilige school en nemen onze verantwoordelijkheid hiervoor door de schoolvisie, schoolbeleid (en de wet) maar vooral ook onze eigen betrokkenheid actief uit te dragen en daarbij samen te werken.

Naast de docenten en de medewerkers die zich vanuit hun functie met zorg en begeleiding bezighouden spelen schoolleiding en het onderwijs ondersteunend personeel (OOP) elk binnen hun verantwoordelijkheid een belangrijke rol bij het creëren van een evenwichtig en veilig schoolklimaat. Het geheel aan medewerkers dat samen aan en op een veilige en professionele school werkt, maakt het mogelijk dat daarbij elkaar aanspreken op gedrag een gewoonte en vanzelfsprekendheid is.

5 Personeelsbeleid

5.1 Inleiding

Mensen leren en ontwikkelen zich als ze zich bekwaam, betrokken en gezien voelen. Als ze geïnspireerd worden, als het bij hen past en als het 'zin' heeft. Dit geldt niet alleen voor leerlingen maar ook voor het personeel op een school. Groei en ontwikkeling hangen nauw samen met zorg en aandacht. Deze zorg en aandacht voor personeel is uiteindelijk mede van invloed op de kwaliteit van het onderwijs en het schoolklimaat. In het personeelsbeleid staat beschreven hoe wij dit vormgeven.

Op stichtingsniveau is het personeelsbeleid beschreven in het integraal personeelsbeleidsplan. Daarin is ook opgenomen op welke manier we de wettelijke eis vormgeven met betrekking tot evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in leidinggevende taken. Onderwijskundigen als Marzano² geven aan dat de factor "collegialiteit en professionaliteit" dragend is voor schoolontwikkeling. Op onze school streven we collegialiteit na, die zich uit in gedrag zoals door Fullan en Hargreaves³ omschreven:

- Oprechte interacties, die beroepsmatig van aard zijn.
- Het openlijk met elkaar delen van successen, mislukkingen en fouten.
- Het tonen van respect voor elkaar.
- Het constructief analyseren en bekritisieren van praktijken en procedures.

'Levenslang leren' geldt zeker voor de beroepsgroep van leraren. De ontwikkelingen en mogelijkheden volgen elkaar wat dat betreft in snel tempo op. Het is dus erg belangrijk om de juiste keuzes te maken. Uitgangspunt bij die keuzes is het gezamenlijk vastgestelde beleid, zoals verwoord in dit schoolplan. Kenmerkend voor de wijze waarop professionalisering vormgegeven zal worden, is dat gebruik gemaakt wordt van 'leren van en met elkaar' rechtstreeks gekoppeld aan de dagelijkse praktijk. Dit kan invulling krijgen binnen teamverband maar ook in samenwerking met collega's van andere scholen.

5.2 Professionele groei

Het realiseren van de visie en het behalen van ambities en doelen kan alleen als onze medewerkers zich hiervoor enthousiast inzetten. Zoals wij bij onze leerlingen inzetten op groei en ontwikkeling, zo richten wij ook ons personeelsbeleid in: een lerende organisatie gericht op professionele groei van alle medewerkers. Net als bij onze leerlingen zien we professionele groei van medewerkers als een mix van eigen verantwoordelijkheid van de medewerker en sturing vanuit het schoolbeleid.

Professionele groei houdt in dat wij:

- Kwaliteit en talent bij medewerkers zien, inzetten en waarderen.
- Medewerkers stimuleren om samen te werken en van elkaar te leren.
- Ruimte en gelegenheid bieden voor ontwikkeling en leren.
- Onze medewerkers verantwoordelijkheid geven voor de eigen ontwikkeling in relatie tot de uitoefening van hun functie.
- Ons duidelijk uitspreken over de kwaliteit die wij van elkaar verwachten.

² Robert J. Marzano. Wat werkt op school. Research in actie. Bazalt, 4^e druk 2010

³ Michael Fullan & Andy Hargreaves, Professional Capital (2012)

Professionele groei vindt op drie niveaus plaats: individueel, in teamverband (sectie, afdeling) en schoolbreed. De komende jaren verbinden we deze drie niveaus en stellen de volgende doelen:

- Het individuele leren sluit aan bij het collectieve leren van de school.
- De afdelingsteams voelen eigen verantwoordelijkheid voor onderwijs, begeleiding en de organisatie van hun afdeling en verliezen daarbij het gezamenlijke schoolbelang en de verbinding met andere afdelingen niet uit het oog.
- De afdelingsteams krijgen binnen het kader van het schoolplan ruimte om de eigen afdeling en het eigen team vorm te geven. Voorwaarde voor succes is dat er voortdurend onderlinge afstemming plaatsvindt.
- Secties zijn verantwoordelijk voor een vakgerichte en resultaatgerichte invulling van hun leergebied aansluitend bij de onderwijskundige doelen van de school.
- Leiderschap is gericht op de uitvoering van de visie met aandacht voor gezamenlijke en te onderscheiden verantwoordelijkheid, voor het verbinden van de verschillende teams, voor goede resultaten en opbrengsten en voor kwaliteitszorg.
- De structuur en het beleid van de school zijn erop gericht om deze benadering van professionele groei op individueel, team- en schoolniveau te ondersteunen en te versterken.

Leerlingen willen graag een betrokken en inspirerende docent. De docent die met zijn leerlingen zijn kennis, zijn talent en zijn eigen ervaringen deelt, heeft grote invloed op motivatie, succesbeleving en ontwikkeling van de leerling. De kerntaak van een docent is het stimuleren, inspireren en faciliteren van leerlingen. Dit gebeurt met name in het primaire proces en omvat de interactie met individuele leerlingen, met groepen of klassen. Onder de kerntaak vallen voorbereiding, uitvoering, evaluatie en toetsing van onderwijs en begeleiding. We verwachten van iedere docent de daarvoor vereiste vakdidactische en pedagogische basisexpertise. We verwachten ook dat hij een beeld heeft of weet te krijgen van de leerling, wat deze leerling kan en nodig heeft om beter te worden. In zijn handelen en aanpak is de docent ook zelf een rolmodel voor het leren en ontwikkelen van zijn leerlingen.

Wij gaan ervan uit dat onze docenten zich voortdurend vakdidactisch en pedagogisch blijven scholen en ontwikkelen, vanuit hun professionaliteit maar vooral omdat het aansluit bij hun eigen passie, interesse en ambitie.

Deze ontwikkeling, deze professionele groei, willen wij als school stimuleren en faciliteren. Wij plaatsen professionele groei in het volgende perspectief: Wij streven ernaar dat met name onze docenten zich binnen onze school, naast hun kerntaak, kunnen verdiepen of verbreden in vier domeinen:

1. Het ondersteunen van het leren van leerlingen.
2. Het ontwikkelen van onderwijs.
3. Het organiseren van onderwijs.
4. Het ondersteunen van het leren van collega's.

Aan elk van deze domeinen worden taken toegekend met de daartoe behorende doelen en opbrengsten, taakuren en/of ontwikkeltijd.

De op professionele groei gerichte benadering van personeelsbeleid wordt in de volgende paragrafen nader uitgewerkt in beleidsvoornemens of uitgangspunten voor de komende schoolplanperiode.

5.2.1 Taakbeleid

Het vigerend taakbeleid stamt uit 2003 (ISA/ASA). Het ZAAM-bestuur heeft de individuele scholen de ruimte gegeven om het taakbeleid binnen de school bespreekbaar te maken met als doel een optimale ondersteuning voor de realisatie van de doelen zoals geformuleerd in dit schoolplan. In deze schoolplanperiode zullen taken, taakuren en ontwikkeltijd ten dienste staan van schooldoelen, professionele groei en het beroepsperspectief van onze medewerkers.

5.2.2 Welbevinden en werkdruk

De basis voor welbevinden is dat je als medewerker gezien wordt, dat je kwaliteiten gewaardeerd worden, dat je je betrokken voelt bij je werkomgeving en dat je je bekwaam voelt om je werk, je taken en je verantwoordelijkheden uit te voeren.

Bij werkdruk maken we onderscheid tussen feitelijke werkdruk door de hoeveelheid werkzaamheden en verantwoordelijkheden en werkdruk, de ervaren werkdruk. Beide verdienen onze aandacht binnen het personeelsbeleid.

Vanuit ZAAM en als Pieter Nieuwland College voeren wij een op preventiegericht beleid om ongezonde werkdruk te voorkomen. Wij volgen de afspraken die binnen de cao-vo gemaakt zijn:

- Maatregelen voor startende leraren.
- Persoonlijk budget voor alle medewerkers.
- Loopbaanbegeleiding OOP.
- Minder lestaken en meer ontwikkeltijd bij gelijkblijvende aanstelling.

We zien dat met het verhogen van de pensioenleeftijd docenten langer in het onderwijs blijven. Wij zijn ons er van bewust dat in het personeelsbeleid voor de komende jaren ook deze groep 'gezonder voor de klas' moet blijven. Wij zullen samen met de andere scholen binnen ZAAM daartoe beleid ontwikkelen.

Binnen onze school zijn naast de cao nog aanvullende afspraken gemaakt of op preventie gerichte maatregelen genomen:

- (Een deel van) het persoonlijk budget is inzetbaar voor vermindering voor algemene schooltaken.
- We hebben een actief beleid Begeleiding Startende Leraren (BSL).
- We volgen het seniorenbeleid conform het taakbeleid van ISA/ASA 2003.
- We laten ons leiden door de ARBO-wetgeving om de arbeidsomstandigheden te verbeteren en aan te passen en houden tweejaarlijks een risico-inventarisatie (RI&E).
- We hebben een veiligheidscoördinator die het team preventief en curatief ondersteunt bij het handhaven van het beoogde schoolklimaat. De veiligheidscoördinator organiseert regelmatig overleg tussen leerlingen, ouders en medewerkers over veiligheid en het schoolklimaat en het handhaven ervan.
- We hebben een ondersteuningsteam (voorheen zorgteam) dat collega's en teams ondersteunt bij de aanpak van diverse leer- en begeleidingsproblemen van leerlingen.
- We voeren een op preventie gericht verzuimbeleid: we hebben oog voor de individuele docent, voeren gesprekken en waar nodig voeren we sociaal-medisch overleg met bedrijfsarts en personeelszaken.
- In voorkomende gevallen beschikken de school en ZAAM over vertrouwenspersonen.
- Als speerpunt hebben we 'optimale randvoorwaarden' gekozen. Dit betreft niet alleen 'harde' eigentijdse faciliteiten zoals docentenwerkplekken, meubilair en lokalen, maar ook 'zachte' faciliteiten in de vorm van roosterwensen, ingeroosterde overlegmomenten en klassengrootte.
- We streven naar een gemiddeld verzuimpercentage van maximaal 5%;

5.2.3 Opleidingsschool en Begeleiding Startende leraren.

Een programma 'Begeleiding startende leraren' (BSL) past bij ambitie en context van het Pieter Nieuwland. We zijn een Opleidingsschool en zien het als onze maatschappelijke taak om jonge en talentvolle studenten op te leiden tot geïnspireerde en vakbekwame docenten. Eenmaal gestart als docent verdienen deze collega's aandacht en coaching om binnen school en het onderwijs een passende werkplek te vinden en te behouden. Elke nieuwe docent in onze school, ervaren of niet, verdient de aandacht en de begeleiding om 'in te burgeren' in onze school.

Binnen de VO-sector (sectorakkoord VO2020) is afgesproken dat in 2020 elke VO-school een programma heeft voor startende leraren. Kenmerkend voor het BSL-traject op het Pieter Nieuwland College is, dat we naast een basisprogramma (inductieprogramma) in de begeleiding en coaching ruimte voor eigenheid en eigen keuzes van de startende leraar bieden. Deze keuzes hangen samen met de beoogde professionele groei van de startende leraar vanuit de eigen ambitie en doelen, maar met name ook vanuit de professionele verwachtingen vanuit de school. Onze begeleiding is doelgericht en ontwikkelingsgericht en we passen maatwerk toe waar mogelijk en waar nodig.

5.2.4 ICALT

Bij het BSL-programma hanteren we ICALT⁴ als observatie-instrument om inzicht te krijgen in de didactische en pedagogische ontwikkeling van een docent. In een constructief gesprek tussen docent en coach wordt op basis van de observaties de volgende stap in de ontwikkeling bepaald (de zone van naaste ontwikkeling). Dit observatie-instrument zullen we bij alle docenten inzetten om met elkaar leer- en ontwikkelvragen op pedagogisch-didactisch gebied te bepalen. Voor individuele leer- en ontwikkelvragen van docenten kunnen we de expertise van docentcoaches en onze schoolopleiders inzetten.

5.2.5 Functiemix

Sinds 2015 vindt de toekenning van hogere schalen niet meer plaats op basis van anciënniteit of andere rechten. Binnen het Pieter Nieuwland College kunnen docenten solliciteren naar een hogere schaal (LC of LD) indien daar op basis van de afspraken rondom de functiemix ruimte voor is. Uitgangspunt voor toekenning zijn de functiebeschrijvingen en de mate waarin de betreffende docent in staat is geweest persoonlijke groei binnen één van de domeinen (Het ondersteunen van het leren van leerlingen, Het ontwikkelen van onderwijs, Het organiseren van onderwijs, Het ondersteunen van het leren van collega's) te realiseren.

5.2.6 Gesprekscycli

Zoals wij over onze leerlingen zeggen “je bent iemand, je kunt wat, wij zien dat en je hoort erbij”, zo willen wij ook onze medewerkers aanspreken en benaderen. We werken met elkaar vanuit vertrouwen, collegialiteit en vakmanschap. In gesprekken met de direct leidinggevende vormt dit de basis en bespreken we resultaten en gedrag gekoppeld aan professionele groei en de school- en onderwijsdoelen. Elke medewerker kan aanspraak maken op tenminste één voortgangsgesprek per jaar met zijn direct leidinggevende. Ten minste één keer per twee jaar is er een functioneringsgesprek.

Om overleg en professionele groei in teamverband te bevorderen worden sectie- en afdelingsteamoverleg structureel ingeroosterd of in de jaarplanning vastgelegd.

5.2.7 Scholing en professionaliseringsplan

Medewerkers worden in de gelegenheid gesteld om zich verder te ontwikkelen en te scholen. Een deel van deze scholing staat in directe relatie tot het werken op het Pieter Nieuwland College of werken binnen ZAAM. Indien er sprake is van onbevoegdheid worden er middels studieovereenkomsten afspraken gemaakt om de beoogde bevoegdheid binnen de kaders van de cao te halen. Afgesproken is dat de scholen zelf de helft van de beschikbare scholingsfaciliteiten kunnen invullen ten dienste van de schoolontwikkeling en daarbij van medewerkers mogen verwachten dat zij daarin actief en betrokken participeren.

De andere helft van de scholingsfaciliteiten (tijd) is ter invulling van de medewerker zelf. Tijdens functioneringsgesprekken of bij navraag door collega's of direct leidinggevende in een

⁴ Een door de universiteit van Groningen op basis van onderzoek opgesteld observatie-instrument voor pedagogisch-didactisch handelen in een lessituatie. Op basis van dit instrument kan met de docent de volgende stap in zijn ontwikkeling vastgesteld worden.

voortgangsgesprek moet een medewerker tenminste kunnen toe lichten hoe hij de persoonlijke scholingsfaciliteiten heeft ingezet. Bij eventuele beoordelingsgesprekken moet de inzet van het geheel aan scholingsfaciliteiten verantwoord kunnen worden. Hulpmiddel voor de docenten daarbij is het leraarregister.nl.

In de komende schoolplanperiode is de schoolleiding voornemens een professionaliseringsplan op te stellen en de ambitie van de lerende organisatie en het werken vanuit de professionele groei te vertalen naar een richtinggevend document voor de school.

In het professionaliseringsplan wordt vastgelegd hoe het groeiperspectief voor medewerkers en de loopbaanbegeleiding van OOP wordt uitgewerkt o.a. in de vier domeinen:

5.2.7.1 Het ondersteunen van het leren van leerlingen.

5.2.7.2 Het ontwikkelen van onderwijs.

5.2.7.3 Het organiseren van onderwijs.

5.2.7.4 Het ondersteunen van het leren van collega's.

Het professionaliseringsplan zal uitspraken doen over inzet van faciliteiten voor ontwikkeling zoals de toekenning van taakuren, financiële en andere vormen van ondersteuning (bijv. studieovereenkomsten).

Onderzocht wordt in welke mate afdelingen op basis van hun afdelingsplan over een eigen budget voor professionalisering en ontwikkeling kunnen beschikken (inzet ontwikkeltijd).

Onderzocht wordt ook, met name in overleg met de medezeggenschapsraad, of de mate van professionalisering van medewerkers in combinatie met het algehele functioneren meegenomen kan worden in beoordeling en waardering.

5.2.8 Evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding.

Volgens artikel 32d WVO dient de school beleid te ontwikkelen en streefcijfers te formuleren, die voorzien in een evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding. Op dit moment is 60% van de schoolleiding (bestaande uit 1 rector en 4 afdelingsleiders) vrouw. Bij iedere vacaturebinnen de schoolleiding is expliciet aandacht voor een evenredige vertegenwoordiging van vrouwen. Binnen ZAAM geldt bij het benoemen van leidinggevendenden dat in eerste instantie gezocht wordt naar “de juiste man/vrouw op de juiste plek”, waarbij leden van een managementteam op locatie elkaar aanvullen en versterken.

5.2.9 Inbreng van leerlingen

Leerlingen worden bij ons op school betrokken bij de evaluatie van medewerkers. Dit doen we middels enquêtes of gesprekken. Daarnaast worden leerlingen regelmatig als deelnemer of als referentiekader uitgenodigd bij studiedagen voor personeel.

Bij sollicitaties van leden van de schoolleiding worden leerlingen als adviesgroep ingezet.

5.3 Ondersteuning vanuit ZAAM

Voor de invulling en uitvoering van ons personeelsbeleid krijgen we ondersteuning van de afdeling P&O van ZAAM. Zij vormen het team met brede expertise op het gebied van P&O beleidsontwikkeling en -uitvoering. Binnen ZAAM ondersteunen zij de scholen opdat zij het personeelsbeleid voor de medewerkers op een goede manier gestalte kunnen geven. Daarbij hebben zij aandacht voor emancipatie, diversiteit en dialoog tussen mensen met een verschillende achtergrond.

Inleiding

We streven naar een hoge kwaliteit van ons onderwijs, van de begeleiding en ondersteuning, van ons personeelsbeleid en de organisatie van onze school. In dit hoofdstuk beschrijven we op welke wijze wij onze kwaliteit bewaken, borgen en verbeteren. Immers, willen we met onze school succesvol zijn en onze ambities realiseren, dan willen we ook weten of we onze doelen halen en hoe we onze opbrengsten kunnen (waar)borgen. Eerst geven we aan welke aspecten deel uitmaken van onze zorg voor kwaliteit. Vervolgens wordt uiteengezet op welke wijze we ervoor te zorgen dat al deze aspecten in onderlinge samenhang een compleet en evenwichtig kwaliteitssysteem vormen.

6.1 De onderwijsinspectie

De onderwijsinspectie speelt een belangrijke rol in het toezicht op de onderwijskwaliteit van een school.

De onderwijsinspectie houdt toezicht op vijf domeinen van onderwijskwaliteit:

- Financiële en materiële voorzieningen.
- Kwaliteitszorg en ambities.
- Schoolklimaat en veiligheid.
- Onderwijsproces.
- Onderwijsresultaten.

De onderwijsresultaten spelen een belangrijke rol in het toezicht van de inspectie. Ze vormen daarnaast een voorname bron in de jaarlijkse risico-analyse van de inspectie.

Het onderwijsresultatenmodel bestaat uit 4 indicatoren:

- Positie leerjaar 3 ten opzichte van het advies van de basisschool (onderwijspositie t.o.v. advies po).
- Percentage onvertraagde studievoortgang in leerjaar 1 en 2 (onderbouwsnelheid).
- Percentage onvertraagde studievoortgang vanaf leerjaar 3 per afdeling (bovenbouwsucces).
- Gemiddeld cijfer Centraal Eindexamen van alle vakken per afdeling (examencijfers).

Voor elk van deze indicatoren heeft de inspectie een minimale norm bepaald. Deze, absolute, norm ligt voor een aantal jaar vast, zodat de school voor een langere periode precies weet waar ze aan moet voldoen om de kwalificatie 'boven de norm' te krijgen.

De indicator 'verschil tussen schoolexamen en centraal examen (verschil SE-CE)' maakt geen deel meer uit van de beoordeling van de onderwijsresultaten. Wel blijft de inspectie bepalen wat het verschil SE-CE is, ten behoeve van de handhaving op de examenlicentie (artikel 29, WVO) In deze wet staat dat het mogelijk is dat de school de examenlicentie verliest als het Verschil SE-CE over een periode van 3 jaar te groot is. Het verschil SE-CE wordt nog wel als indicator vermeld in de resultatenoverzichten.

6.2 De inrichting van onze kwaliteitszorg 2019 - 2023

Aansluitend bij het toezichtkader van de inspectie en ons eigen streven naar hoge kwaliteit binnen de school voeren we een kwaliteitszorgsystematiek in.

Waarom?

Er zijn twee hoofdargumenten om een kwaliteitszorgsystematiek te hanteren:

- We willen en moeten ons kunnen verantwoorden naar derden zoals ouders en inspectie en willen een beeld krijgen van onze marktpositie (de externe motivatie).

- We willen zicht krijgen en houden op de schoolontwikkeling, innovatie en verbeterpunten (de interne motivatie).

Hoe?

Kwaliteit mag geen toeval zijn en “eerder behaalde successen vormen geen garantie voor de toekomst”. In deze wetenschap ligt de uitdaging voor het Pieter Nieuwland College. Wij willen weten waarom wij een goede school zijn en wij willen onze kwaliteit vasthouden. Om dat te bereiken stellen wij ons tot doel om actief, doelgericht, systematisch, cyclisch en integraal aan onze kwaliteit te blijven werken. We doen dat volgens de PDCA⁵-methodiek en laten onze aanpak aansluiten op de definitie van opbrengst gericht werken zoals de overheid die hanteert: Het systematisch en doelgericht werken aan het maximaliseren van de onderwijsprestaties waarbij alle betrokkenen op basis van de verschillende prestatiemetingen gericht actie ondernemen om het onderwijs te verbeteren.

Wat?

Om een eerste diagnose te kunnen stellen en een zo compleet mogelijk beeld te kunnen krijgen waar we als school staan kiezen we voor een zogenaamde “early warning”-benadering.

Dit betekent dat we op basis van een drietal indicatoren in kaart brengen waar we staan:

1. *Resultaten*: leeropbrengsten (SE/CE-rendement onderbouw en bovenbouw), ziekteverzuim, onderwijstijd en financiën.
2. *Tevredenheid* onder medewerkers, ouders, leerlingen. Onderzocht wordt hoe aangekeken wordt tegen het pedagogisch klimaat en het pedagogisch-didactisch handelen, de begeleiding, de bedrijfsvoering (roosters, te laat komen, lesuitval, verzuimbeleid, groepsindeling) en buitenlesactiviteiten. Bij medewerkers brengen we ook de werkdruk in kaart.
3. *Marktpositie*: Marktaandeel, doorstroom, trends, ontwikkelingen elders.

Op basis van deze gegevens krijgen we een indruk van de sterke en zwakke kanten van de school.⁵

In november 2016 heeft de inspectie de school bezocht. Een goed lopend onderwijsproces en onze onderwijsresultaten bleken toen bepalend voor een positief oordeel. Voldoende onderwijsresultaten en een doelgericht, activerend onderwijsproces dat rekening houdt met verschillen tussen leerlingen zijn niet vanzelfsprekend en verdienen de komende schoolplanperiode nog steeds onze aandacht. Dat we daarvoor gaan is terug te vinden in onze visie, speerpunten en gestelde doelen.

In praktijk houdt dit in dat we naar elkaar en naar leerlingen toe uitspreken welke verwachtingen we ten aanzien van resultaten en gedrag hebben. Als we opbrengstgericht willen werken, betekent dat ook dat we met elkaar vooraf concrete en uitdagende doelen vaststellen en de onderwijsprestaties volgen, meten en analyseren. Analyse leidt vervolgens tot actie en een systematische aanpak met als gevolg een vaste cyclus van doelen stellen, meten en bespreken (PDCA).

We brengen de opbrengsten en resultaten ten aanzien van het onderwijsproces in kaart door naast de informatie vanuit de inspectie ook eigen onderzoek te doen aan de hand van toets- en reflectiegegevens, rapportages en leerlingenbesprekingen.

Binnen de secties en afdelingen worden afspraken gemaakt hoe de doelen ten aanzien van het leren van de leerlingen en de resultaten worden behaald. De afdelingsleiders zijn hiervoor verantwoordelijk. Zij delegeren deze verantwoordelijkheid op basis van vertrouwen en vakmanschap aan docenten en mentoren.

⁵ Plan - Do - Check – Act: planning-uitvoering-evaluatie-bijstelling

Daarnaast bevragen we leerlingen, medewerkers en ouders (enquêtes, interviews). De analyse van de uitkomsten vindt plaats binnen de betreffende geleding (MT, afdelingsteam, sectie) en daar wordt conform de PDCA-cyclus een plan van aanpak opgesteld.

De uitkomsten en eventuele plannen worden binnen de horizontale verantwoording gedeeld met de omgeving. Dit doen we o.a. via Scholen Op De Kaart, de besluitvormingsorganen en Ouder- en Leerlingenraad.

De plannen van aanpak, met daarin wat aangepakt wordt en hoe dat gedaan wordt, zijn in de school terug te vinden in de vakwerkplannen van de secties, afdelingsplannen vanuit de afdelingen en A3-jaarplannen vanuit de schoolleiding. Daarnaast zijn er beleidsondersteunende documenten als het veiligheidsprotocol en het ondersteuningsplan⁶, waarin de werkwijze en borging van leerlingenzorg worden beschreven.

In dit schoolplan staat beschreven wat we vanuit een visie op de toekomst met ons onderwijs, met onze medewerkers willen bereiken. Dit beschrijft de middellange termijn. In de A3-jaarplannen geven we per schooljaar aan welke doelen en opbrengsten we uit het schoolplan willen realiseren. De bespreking van het schoolplan en A3-jaarplan heeft een cyclisch karakter en maakt onderdeel uit van de kwartaalgesprekken tussen bestuur en rector.

In de afdelingsplannen wordt per afdeling op uitvoeringsniveau de vertaalslag van de visie en de doelen gemaakt. In de afdelingsplannen worden per schooljaar voor de betreffende doelgroep (afdeling en leerjaar) activiteiten en opbrengsten beschreven gericht op onderwijs en begeleiding. De afdelingsplannen worden in kwartaalgesprekken tussen rector en afdelingsleider geëvalueerd en waar nodig bijgesteld.

Daarnaast zijn er specifieke documenten die plannen en activiteiten beschrijven: het vakwerkplan (secties), het zorgplan/ondersteuningsplan (ondersteuningsteam), het veiligheidsplan (veiligheidscoördinator), het ict-plan (ict-werkgroep), het BSL-beleid (begeleiding startende leraren). Deze documenten worden jaarlijks éénmaal met betrokkenen besproken. Ook daar worden opbrengsten en resultaten vertaald naar een plan van aanpak voor een nieuw jaar.

6.3 Kwaliteitszorg aansluitend bij ZAAM-beleid

Omdat het College van Bestuur van ZAAM waarvan het Pieter Nieuwland College deel uitmaakt, eindverantwoordelijk is voor de kwaliteit van het onderwijs en voor de naleving van wet- en regelgeving, sluit de aanpak van de school aan bij het kader van ZAAM. Dit kader maakt het gesprek over (de verbetering van) de onderwijskwaliteit concreet en stuurbaar.

De kwaliteitszorg van de school is in eerste plaats gebaseerd op het voldoen aan wet- en regelgeving en in de tweede plaats aan het zich houden aan de resultaat-afspraken die ZAAM zich als organisatie stelt. Dit levert een set indicatoren op waaraan we als school minimaal willen voldoen. Deze indicatoren sluiten direct aan bij de norm die de inspectie of ZAAM gesteld hebben. Over deze indicatoren vindt jaarlijks de verantwoording plaats.

De kwaliteitscyclus breiden we zelf uit met indicatoren die relevant zijn voor onze situatie. Deze zijn niet alleen opgenomen in het schoolplan, maar worden jaarlijks beschreven en geanalyseerd in het zogenoemde A3-jaarplan van de school. De A3 methodiek is een benadering voor het gezamenlijk creëren, realiseren en monitoren van het jaarplan in een planning & control-proces. Volgens de methodiek stelt de directeur in overleg met het team jaarlijks een A3-jaarplan op, met als kader het A-3 jaarplan van ZAAM.

Aan de hand van het A3 jaarplan van de school voert het College van Bestuur jaarlijks twee managementgesprekken met de directeuren.

⁶ Zie www.scholenopdekaart.nl

7.1 Inleiding

Onze school is onderdeel van stichting ZAAM. De vergoedingen voor de scholen van de stichting komen binnen op bestuursniveau. Deze vergoedingen bestaan uit drie geldstromen:

1. OC&W (ministerie van onderwijs, rechtstreekse bekostiging door het rijk)
2. Structurele middelen gemeenten en samenwerkingsverbanden (Huisvestingsgelden gemeente, zorgmiddelen samenwerkingsverband en andere vergoedingen in samenspraak met de andere schoolbesturen in het samenwerkingsverband)
3. Overige vergoedingen (zoals incidentele subsidies voor projecten bv ESF, vrijwillige ouderbijdragen)

Het totale budget van stichting ZAAM is verdeeld in een bovenschools en een schoolgebonden gedeelte. Jaarlijks bepaalt ons bestuur in verband met haar doelstellingen, efficiëntie en solidariteit het percentage voor bovenschoolse gemeenschappelijke inhoudingen van de vaste vergoedingen. Daarna zijn ook de totaalbedragen van de schoolbudgetten bekend. Dit heeft de instemming van de GMR.

7.2 Geldstromen

Het schoolbudget bevat de personele kosten en alle andere kosten die met het primaire onderwijsproces te maken hebben. Het grootste deel van het budget wordt besteed aan personele kosten. De schooldirecteur bepaalt de verdeling van het schoolbudget en informeert daarover de MR. In grote lijnen betreft het Personele kosten, Materiële kosten en (Na)scholingskosten. Het gaat erom met beperkte middelen de beleidsvoornemens om te zetten in werkelijkheid. De meerjarenbegroting is vastgesteld met de aanname van stabilisatie van het leerlingenaantal. Het Pieter Nieuwland College is een financieel gezonde organisatie. De school heeft voldoende middelen om het voorgenomen beleid vorm te geven. Er is daarbij een directe relatie met het aantal leerlingen. Gemiddeld gaat 78% van de begroting naar personele lasten.

Aanvullende middelen ontvangt de school al enkele jaren vanuit subsidieverstrekken zoals het SWV (samenwerkingsverband) en de school maakt gebruik van de Amsterdamse scholenbeurs en/of lerarenbeurs. Deze middelen worden vooral ingezet om de schoolorganisatie te vervolmaken en de best denkbare begeleiding aan onze leerlingen te bieden. Als beleidsvoornemen is uitgesproken om vanaf kalenderjaar 2019 alle middelen bedoeld voor het inzetten van personeel ook daadwerkelijk in te zetten zodat er vrijwel geen geld overblijft aan het einde van het kalenderjaar. De rector wil hiermee de werkdruk, die de laatste jaren enigszins is toegenomen, trachten in goede banen te leiden.

7.3 Sponsorbeleid

Onze school is terughoudend in het ontvangen van schenkingen of bijdragen anders dan de ouderbijdrage of op onderwijswetgeving gebaseerde gelden. Het gaat vooral om schenkingen in geld of materiaal die verplichtingen met zich meebrengen, waarmee leerlingen worden geconfronteerd (sponsoring). In geval van mogelijke sponsoring zal worden voldaan aan wettelijke voorwaarden en wordt het landelijk convenant "Scholen voor primair en voortgezet onderwijs en sponsoring" (2009) gevolgd. Dit houdt in dat sponsoring alleen gebeurt als het:

- verenigbaar is met de pedagogische- en onderwijskundige taak en doelstelling van de betreffende school.
- in overeenstemming is met de goede smaak en het fatsoen.
- geen schade berokkent aan de geestelijke en/of lichamelijke gesteldheid van leerlingen.
- de objectiviteit, de geloofwaardigheid, de betrouwbaarheid en de onafhankelijkheid van het onderwijs, de scholen en de daarbij betrokkenen niet in gevaar brengt.
- de onderwijsinhoud en/of de continuïteit van het onderwijs niet beïnvloedt.

- niet in strijd is met het onderwijsaanbod en de kwalitatieve eisen die de school aan het onderwijs stelt.

7.4 Huisvesting, onderhoud en investeringen

Het Pieter Nieuwland College staat binnen ZAAM bekend als een school die bewust en gericht onderhoud pleegt op de school. De rector overlegt wekelijks met de hoofdconciërge en waar nodig met de ict-beheerder over onderhoud en investeringen. De school heeft daartoe een investeringsbegroting ingediend bij ZAAM. Op basis van planning wordt geïnvesteerd in gebouw, meubilair en leermiddelen zoals bijvoorbeeld faciliteiten voor de LO-lessen. De middelen voor onderhoud zijn beperkt dus er wordt zorgvuldig afgewogen waaraan onderhoud gepleegd wordt met als criteria of het langdurige besparing oplevert, of het de 'looks' en de sfeer van de school versterkt en of er vanuit de ARBO of RI&E een noodzaak is om onderhoud te plegen. Voor de aanschaf en vervanging van ICT-middelen heeft de school een ict-begroting waarin ook de afschrijvingen en vervangingen geregistreerd staan.

7.4.1 Verbouwing

Op basis van het aantal leerlingen heeft de Gemeente Amsterdam middelen ter beschikking gesteld om meer vierkante meters leer-, leef- en verkeersruimte te realiseren. In overleg met bestuur en afdeling huisvesting van ZAAM is een projectleider aangesteld. Samen met twee leden van de schoolleiding vormen ze een stuurgroep die op basis van een scenarioanalyse een eerste concept aan een projectgroep zal voorleggen. In deze projectgroep zitten vertegenwoordigers van direct betrokken vakken en leergebieden, een vertegenwoordiger namens de MR en overige belangstellenden. De planning is dat eind 2021 de verbouwing gerealiseerd wordt. De uiteindelijke inrichting en realisatie zal medebepaald worden door de onderwijskundige visie en ambitie van de school. Het voorliggende schoolplan geeft daartoe voldoende input en inspiratie.

7.5 Ouderbijdrage

Voor schoolkosten die niet of slechts gedeeltelijk door de overheid worden vergoed, vragen wij een vrijwillige ouderbijdrage. De hoogte van de bijdrage heeft de instemming van de oudergeleding van de medezeggenschapsraad. Werkweken in de bovenbouw zijn extra-curriculair, evenals het Fast Lane English-programma. De kosten hiervoor worden bij deelname apart gefactureerd.

Ons onderwijs is ingericht voor het gebruik van boeken en voor de iPad. Vanaf de brugklas wordt de iPad in combinatie met Office365 in de lessen gebruikt. Apps worden via de school beschikbaar gesteld. De school maakt vooraf bekend aan welke eisen de iPad moet voldoen.

Een aantal extra-curriculaire activiteiten wordt apart in rekening gebracht bij ouders. In 2018 is op verzoek van de schoolleiding een analyse gemaakt over de verwerking en de inzet van deze gelden. Op basis van nader onderzoek zal en kan een aantal bijdragen aangepast worden.

7.6 Subsidies

Als school maken we waar nodig en waar mogelijk gebruik van subsidies, o.a. de lerarenbeurs en de scholenbeurs van de Gemeente Amsterdam. Externe subsidieverstrekkers waar de school gebruik van maakt zijn de Woltjer Stichting en de Stichting VPCO te Amsterdam.

7.7 Financiële kwaliteitszorg

De rector werkt cyclisch en structureel aan kostenbewaking. Hij wordt daarbij ondersteund door een van de medewerkers met een achtergrond als controller. Kostenplaatsen worden geanalyseerd bijvoorbeeld ouderbijdragen, leermiddelen, investeringen/afschrijvingen en waar nodig wordt op basis van de analyse bijgesteld. In de komende schoolplanperiode zullen alle grote kostenplaatsen worden geanalyseerd.

Dit inzicht is noodzakelijk om te kunnen bepalen welke formatie jaarlijks beschikbaar is voor onderwijs, begeleiding en organisatie.

Daarnaast is het noodzakelijk om pragmatisch en direct te kunnen reageren als er zich een situatie voordoet die van invloed is op de financiële situatie bijvoorbeeld krimp en mobiliteitskwesaties.

ZAAM Interconfessioneel Voortgezet Onderwijs

Het Pieter Nieuwland College maakt deel uit van stichting ZAAM interconfessioneel voortgezet onderwijs. ZAAM is een organisatie voor voortgezet onderwijs en verzorgt het onderwijs voor ruim 11.000 leerlingen in Amsterdam, Zaanstad en Monnickendam. De organisatie bestaat uit 23 scholen voor praktijkonderwijs, vmbo, havo en vwo.

Bevoegd gezag

ZAAM, interconfessioneel voortgezet onderwijs

College van Bestuur: Barbara Dijkgraaf, voorzitter en Redmer Kuiken, lid

Bezoekadres: Dubbelink 2, 1102 AL Amsterdam

Postadres: Postbus 12426, 1100 AK Amsterdam

Telefoon: (020) 7059600

E-mail: info@zaam.nl

Pieter Nieuwland College

School voor vwo en havo

BRINNR : 14RF00

Adres : Nobelweg 6
1097 AR Amsterdam

Telefoon : 020 6654730

E-mail : info@pieternieuwland.nl

: www.pieternieuwland.nl

: [Scholen op de kaart](#)

Schoolleiding:

- | | |
|-----------------------------|---|
| - dhr. drs. P.W.L. Delsing, | rector |
| - dhr. F. van Gaal, | afdelingsleider vwo 1, 2, 3 en brugklas 1 |
| - mw. W. Middelkamp MA, | afdelingsleider havo 2 en 3 en brugklas 2 |
| - mw. drs. V. van Paridon, | afdelingsleider havo 4 en 5 |
| - mw. P.H. de Jong, | afdelingsleider vwo 4, 5 en 6 |

Leerlingenpopulatie (bron: scholen op de kaart)

2016-2017 929 leerlingen

2017-2018 955 leerlingen

2018-2019 953 leerlingen

Voedingsgebied/herkomst leerlingen (bron: scholen op de kaart)

Schooljaar 2018-2019:

Amsterdam 83,1 %

Diemen 9,9 %

De Ronde Venen 2.1 %

Personeel

Schooljaar 2018-2019:

101 medewerkers: 45 man, 56 vrouw

75 fte personeelsformatie: 54 fte OP, 3,9 fte directie, 17,1 fte OOP

Bijlage

Samenvatting: Wat gaan we doen 2019-2023?

Het PNC is een school met de 'basis op orde', met op 'groei en ontwikkeling' gericht onderwijs en personeelsbeleid en met 'de ontmoeting' als rode draad in ons handelen.

We hebben een collectieve ambitie om onderwijs te ontwikkelen dat aansluit bij deze tijd en leerlingen voorbereidt op hun toekomst.

Dit betekent voor de komende jaren dat we inzetten op (speerpunten):

- Uitdagend onderwijs voor elke leerling.
- Brede vorming voor alle leerlingen.
- Een professionele cultuur – de school als lerende organisatie.
- Optimale randvoorwaarden.

In het schoolplan wordt beschreven waarom we hiervoor gekozen hebben en hoe we dit willen realiseren. Dit leidt tot een aantal concrete voornemens en acties. Deze samenvatting is bedoeld om deze activiteiten in een overzicht te zetten. Verdere toelichting is terug te vinden in het schoolplan zelf.

Als lerende organisatie in een steeds veranderende wereld zijn we in voortdurende ontwikkeling. Gedurende de schoolplanperiode kunnen er omstandigheden zijn die aanleiding zijn voor aanvullende acties die hieronder niet zijn vermeld.

Missie en Visie: Wat gaan we doen?

1. Implementeren van kenmerken van de Pieter Nieuwland-lessen: doelgericht, activerend, effectief, betekenisgericht, aantrekkelijk en er wordt recht gedaan aan verschillen en talenten.
2. Afdelingsteams en secties zijn de overleg- en afstemmingsorganen onder auspiciën van de schoolleiding.
3. Onderwijsruimte (huisvesting) wordt (her)ingericht op basis van beoogde didactiek: maatwerk, zelfstandigheid, zelfverantwoordelijkheid binnen duidelijkheid en structuur.

Onderwijs 2019-2023: Wat gaan we doen?

1. We onderzoeken of een tweejarige brugperiode met een tussentijdse plaatsing in regulier havo of vwo een hoog onderwijsrendement oplevert. Op grond daarvan bepalen we de meest effectieve inrichting van de onderbouw is.
2. We onderzoeken op welke wijze we het havo-onderwijs kunnen versterken en aantrekkelijker kunnen maken voor leerlingen met een havo/vwo-advies. We gaan in elk geval na hoe we binnen de havo-stroom in de bovenbouw de mogelijkheid kunnen bieden om vakken op vwo-niveau af te sluiten. Bepalend daarvoor is de ruimte die wet en regelgeving daartoe bieden.
3. We herzien het onderwijs voor de vwo-plus-klassen met als doel recht te doen aan de vwo-leerling die 'meer kan en wil'.
4. We gaan ons krachtig onderwijsaanbod beter wegzetten in de markt. Via onze PR-activiteiten leggen we zowel intern (ouders, leerlingen) als extern (werving) meer nadruk op de 'duidelijkheid en de structuur' van de school en de meerwaarde van onze activiteiten en projecten.

5. We bezinnen ons op de hoeveelheid van activiteiten en de gevolgen voor de reguliere lessen. Een deel van de activiteiten is rooster doorbrekend. We staan als school voor de vraag op welke wijze wij onze extra-curriculaire activiteiten kunnen en willen integreren in ons reguliere onderwijsaanbod.
6. We brengen in kaart waar binnen de school burgerschapsvorming plaatsvindt.
7. We leggen per cohort vast op welke wijze de school de onderwijstijd invult.
8. We constateren een toetscultuur binnen onze school. We onderzoeken in de komende schoolplanperiode of een andere benadering van toetsing (formatief versus summatief toetsen) bijdraagt aan vermindering van werkdruk bij leerlingen en docenten.
9. We onderzoeken de haalbaarheid van het aanbod van facultatieve modules in de onderbouw.
10. We evalueren het gebruik van de iPad en van digitale leermiddelen.
11. We maken een programma waarin ict-vaardigheden en mediawijsheid bij leerlingen is opgenomen.
12. Er komt een PNC-ICT-handboek, een eerste hulp bij digitale ongelukken en onwetendheid.
13. We blijven rekenonderwijs als apart vak aanbieden.

Leerlingbegeleiding en zorg: Wat gaan we doen?

1. Het ondersteuningsteam heeft de opdracht om docenten- en mentorenteams bij specifieke ondersteuningsbehoefte handelingsbekwaam te maken en de basisperitise te versterken bij alle medewerkers.

Pedagogisch klimaat: Wat gaan we doen?

1. We handhaven de basisafspraken over hoe wij met elkaar omgaan met als doel een rustige, veilige en voorspelbare leeromgeving voor de leerlingen en de medewerkers te waarborgen.
2. Wij willen het 'wij-gevoel' bij leerlingen stimuleren en versterken, het gevoel dat onze school ook 'jouw school' is, een school waar je gezien wordt, waar je trots op bent. Dit betekent dat we op alle niveaus leerlingen meer betrekken bij activiteiten en overleg.

Personeelsbeleid: Wat gaan we doen?

1. We stellen een professionaliseringsplan op met daarin opgenomen de ambitie van de lerende organisatie en het werken vanuit de professionele groei.
2. We zetten het ICALT-observatieinstrument in bij lesobservaties.
3. We onderzoeken of afdelingen en secties een eigen ontwikkeltijd-budget kunnen inzetten.
4. We overleggen met de MR over de invulling van de professionele gesprekscyclus.

Kwaliteitszorg: Wat gaan we doen?

1. Als kwaliteitszorgsystematiek hanteren we de PDCA-aanpak (Plan, Do, Check, Act)
2. We beoordelen kwaliteit vanuit een 'early-warning'-benadering (resultaten, tevredenheid, marktpositie).
3. We werken jaarlijks met planningsdocumenten op alle niveaus: A3-jaarplannen, afdelingsplannen, sectie- en werkgroepplannen.

Financieel beleid en huisvesting: Wat gaan we doen?

1. In 2019-2020 wordt een verbouwing binnen de school gerealiseerd met als doel: meer rust in het gebouw, meer onderwijsruimte (lokalen) en meer flexibiliteit in het gebruik van onderwijsruimte.
2. We blijven waar mogelijk geldstromen van derden aanboren m.n. subsidies.
3. We maken een analyse van de grote kostenplaatsen in de begroting en stellen waar nodig bij.

Bijlage hoofdstuk 6:

Uitwerking kwaliteitszorg ten aanzien van opbrengsten en resultaten

In de eerste helft van het schooljaar:

- Alle onderwijsindicatoren worden door het MT geanalyseerd in MMP van het voorgaande jaar. Er wordt dan ook bekeken waaraan de school het komende jaar moet voldoen en welke actie daarvoor nodig is.
- Binnen afdelingen en met secties worden afspraken gemaakt over de aanpak. Deze afspraken worden vastgelegd en halverwege het schooljaar, doch uiterlijk in januari geëvalueerd en bijgesteld. Aan het einde van het schooljaar vindt een eindevaluatie plaats binnen de afdelingen en door de schoolleiding. De schoolleiding verwerkt de uitkomsten in een A3-jaarplan.
- Per vak: elke examinerator vult de vragenlijst in naar aanleiding van de 'wolf analyse'. Dit resultaat wordt in de sectie besproken en er volgt een eventuele aanpassing in het programma. De betreffende afdelingsleider/examensecretaris wordt op de hoogte gesteld door de sectie.
- Per vak: Analyse van examenresultaten ten opzichte van vorig schooljaar wordt gemaakt per afdeling.
- Examensecretariaat: Het examencijferoverzicht met percentiele scores gaat naar de secties. Indien vakken niet goed gescoord hebben dan volgt er een gesprek met afdelingsleider(s) waarin bekeken wordt wat de oorzaak zou kunnen zijn en hoe het beter zou kunnen. Waar nodig leidt dit tot aanpassing in het PTA.
- Klas 1: In oktober wordt Diataal afgenomen. Naar aanleiding van de resultaten eventueel bijles/ondersteuning voor de kernvakken en verwerkt in het OPP.
- Onderbouw: afdelingsleiders maken een analyse van de uitgestroomde leerlingen en delen plan van aanpak met MT, hun afdelingsteam en/of de secties.

In de tweede helft van het schooljaar:

- Elk kwartaal wordt door afdelingsleider en verzuimcoördinator per afdeling het absentieoverzicht bekeken en vergeleken met het voorgaande jaar, met als doel te bepalen of naast (al eerder genomen) acties per individuele leerling een integrale aanpak nodig is op de groep. Waar nodig wordt de mentor ingezet.
- Na elke periode wordt er door het MT gekeken hoe het ervoor staat met de indicatoren (inspectie) van de betreffende afdeling. Deze worden meegenomen en besproken in afdelingsteam, mentorenoverleg en leerlingbespreking.
- In april wordt de veiligheidsmonitor (RADBOUD) onder leerlingen en medewerkers afgenomen. Dit meetinstrument geeft inzicht in meetbare en gevoelsmatige 'veiligheid' en signaleert eventuele aandachtspunten. De uitkomsten, adviezen en acties zijn te vinden in de jaarlijkse veiligheidsrapportage opgesteld door de veiligheidscoördinator.
- In mei vindt in de onderbouw de 2^e afname van diataal plaats, in de 2^e klas op individuele basis. Waar nodig leidt dit tot aanpassing van OPP of van individuele handelingsplannen.
- In mei/juni wordt de jaarlijkse veiligheidsrapportage opgesteld door de veiligheidscoördinator. Hierin zitten de incidentenregistratie vanuit magister, trends en speerpunten. De speerpunten worden samen met de werkgroep 'veiligheid en schoolklimaat' opgesteld. In deze werkgroep zitten leerlingen, ouders en personeel.

Afspraken betreffende borging kwaliteit door secties en binnen de vakgebieden gedurende het hele jaar:

- Voorafgaand aan de toetsen vindt in overleg de normering plaats.
- Toetsen worden door 2 collega's bekeken voordat de toets gegeven wordt.

- Bij bovenbouwtoetsen wordt afgestemd/besproken welk percentage van de toets op examenniveau is en wat het percentage is dat op examenniveau wordt nagekeken.
- Na elk blok is er een cijferanalyse per groep en ook per jaar (Hoe scoorden de groepen het jaar ervoor). Dit wordt besproken met de afdelingsleider.
- Na elk blok vullen de leerlingen een zelf-reflectieverslag in (in de bovenbouw).
- Na elk blok wordt waar nodig een individuele aanpak met leerlingen gestart (Faalangstreductie, motivatietraining, bijles).
- Op verzoek of op basis van voortgangsgesprekken vinden lesbezoek en/of collegiale consultatie plaats.
- Einde van het jaar: Bijwerken van het vakwerkplan van de sectie en/of PTA's.