

Chr. College De Populier

“Samen doen we het beter.”

schoolbeleidsplan

2019 - 2023

**Versie 28 juni ’19**

[Inhoudsopgave 2](#_Toc7101615)

[1 Inleiding 4](#_Toc7101616)

[1.1 Beknopte beschrijving van onze school 5](#_Toc7101617)

[1.2 Doelen van dit schoolbeleidsplan 5](#_Toc7101618)

[1.3 Wijze waarop dit schoolplan tot stand is gekomen 5](#_Toc7101619)

[2 Maatschappelijke opdracht van onze school 6](#_Toc7101620)

[2.1 Waar staan we voor 6](#_Toc7101621)

[2.2 Terugblik: wat hebben we in de afgelopen periode bereikt 6](#_Toc7101622)

[2.3 Stand van zaken 7](#_Toc7101623)

[2.4 Vooruitblik: wat komt er op ons af 8](#_Toc7101624)

[Ontwikkelingen binnen de school 8](#_Toc7101625)

[Ontwikkelingen in de omgeving van de school 8](#_Toc7101626)

[3 Onderwijskundig beleid 9](#_Toc7101627)

[3.1 Uitgangspunten en doelstellingen onderwijskundig beleid De Populier 9](#_Toc7101628)

[3.2 De organisatie van het onderwijsleerproces binnen de school 9](#_Toc7101629)

[3.3 De inrichting van het onderwijsleerproces binnen de groep 10](#_Toc7101631)

[3.4 De inhoud van ons onderwijs 11](#_Toc7101632)

[3.5 Pedagogisch klimaat, schoolklimaat en veiligheid 12](#_Toc7101633)

[3.6 Zorg en begeleiding 13](#_Toc7101634)

[3.7 Opbrengsten 14](#_Toc7101635)

[3.8 Samenwerking 15](#_Toc7101636)

[4 Personeelsbeleid 16](#_Toc7101637)

[4.1 Uitgangspunten en doelstellingen personeelsbeleid De Populier: Samen doen we het beter 16](#_Toc7101638)

[4.2 Bevoegdheid en bekwaamheid: een leven lang leren 16](#_Toc7101639)

[4.3 Maatregelen m.b.t. het personeel die bijdragen aan ontwikkeling en uitvoering van het onderwijskundig beleid 17](#_Toc7101640)

[4.4 Pedagogisch didactisch handelen van het onderwijspersoneel 17](#_Toc7101641)

[4.5 De wijze waarop rekening wordt gehouden met de inbreng van leerlingen op dat beleid 18](#_Toc7101642)

[4.6 Personeelsbeleid op schoolniveau dat bijdraagt aan de ontwikkeling en uitvoering van het onderwijskundig beleid 18](#_Toc7101643)

[5 Kwaliteitsbeleid en kwaliteitszorg 20](#_Toc7101644)

[5.1 Uitgangspunten voor het stelsel van kwaliteitszorg 20](#_Toc7101645)

[5.2 Doelstelling kwaliteitsbeleid van Lucas Onderwijs 20](#_Toc7101646)

[5.3 Doelen kwaliteitsbeleid van De Populier 21](#_Toc7101647)

5.4 Stelsel van kwaliteitszorg 22

5.5 Kwaliteitscultuur 22

[5.6 Verantwoording afleggen over de gerealiseerde kwaliteit 22](#_Toc7101648)

[6 Wat willen we in de komende periode bereiken 23](#_Toc7101649)

[7 Meerjarenplanning schoolontwikkeling 2019-2023](#_Toc7101650) 24

8 Tot slot 27

Bijlage 1 Lessentabellen 28

Bijlage 2 MR 29

# Inleiding

“De pretentie is niets; de prestatie alles.”

*Leigh Hunt*

Waar wil De Populier voor staan? Wat willen we als school bereiken? Waar lopen we warm voor? Waarover willen we dat onze afgestudeerde leerlingen praten als ze het hebben over hun oude middelbare school? Waarom zouden docenten en andere medewerkers op De Populier moeten willen werken?

In dit document worden deze vragen beantwoord. We spreken uit en beschrijven waar we over een aantal jaren willen staan. Tevens wordt duidelijk gemaakt wat we gaan doen om onze school in de komende jaren naar die gewenste positie te brengen.

Dit schoolplan moet breed gedragen worden door de leden van de gemeenschap De Populier, het moet een heldere opzet kennen, De Populier moet erin te herkennen zijn en bovenal: het moet richting geven aan het beleid voor de komende vier jaar. Voorwaar een ambitieuze doelstelling, maar noodzakelijk om de inspanning van de velen die aan dit schoolplan hebben meegewerkt te rechtvaardigen.

Dit kan alleen als het een dynamisch document wordt dat niet ligt te verstoffen in menig bureaulade, maar regelmatig ter sprake komt en wordt bijgesteld indien dat nodig is.

Dit schoolplan wordt geschreven in het besef dat er breed draagvlak is voor de koers die nader zal worden beschreven. Een prima uitgangspositie om van dit document een instrument te maken dat De Populier op weg zal helpen naar een verdere verbetering van de kwaliteit van haar onderwijs. Hierbij moeten we niet vergeten dat De Populier een goede basis heeft voor de toekomst. De school heeft een goede naam in de regio en combineert een sterke organisatie met veel aandacht voor de leerling.

De komende vier jaar staan in het teken van de kwaliteit van de ontmoeting tussen leerling en leraar. Leidraad hierbij is de relatie met de kern van onze activiteit; het vormen van onze leerlingen tot waardevolle leden van de maatschappij.

Dit doet De Populier volgens het adagium: “Samen doen we het beter.” Deze zin geeft aan waarin De Populier zich kan en moet onderscheiden van andere scholen. Je wordt gezien als leerling en als mens en een ieder is een volwaardig lid van de scholengemeenschap. Het is de aandacht voor leerlingen en elkaar, in combinatie met een hoge mate van betrokkenheid bij de organisatie en een collectief streven naar verbetering van de kwaliteit, die de sleutel zal vormen tot het succes dat De Populier nastreeft.

## Beknopte beschrijving van onze school

Onze school maakt onderdeel uit van Lucas Voortgezet Onderwijs Den Haag. Deze onderwijsgroep binnen Lucas Onderwijs is ontstaan in 2016 en bevat alle Lucas VO-scholen binnen Den Haag.

De Populier ligt in de bomenwijk en de wijk Scheveningen en is gehuisvest in twee gebouwen. De hoofdvestiging, het lyceum, is gehuisvest in het historische gebouw aan de Populierstraat 109. De mavo heeft in 2018 een nieuw gebouw gekregen aan de Dunklerstraat 7.

Ondanks de twee gebouwen is De Populier één school.

De school is in 1912 gesticht en bestaat inmiddels meer dan honderd jaar. Door de jaren heen is het aantal schoolsoorten toegenomen en nu verzorgen wij onderwijs aan de mavo, de havo, het atheneum en het gymnasium. In de afgelopen jaren zijn wij gegroeid naar ongeveer 1300 leerlingen waarvan 380 op de mavo en 920 op het lyceum.

## Doelen van dit schoolbeleidsplan

Dit schoolbeleidsplan geeft richting aan de ontwikkeling van onze school. In 2018 hebben wij een nieuwe visie vastgesteld. Deze is richtinggevend voor hetgeen we beogen met ons onderwijs. Daarbij houden wij rekening met de kaders zoals die door het College van Bestuur zijn vastgesteld.

Het plan dient daarnaast als verantwoordingsdocument voor de Inspectie van het Onderwijs, met een beschrijving van ons onderwijskundig beleid (hoofdstuk 3), ons personeelsbeleid dat bijdraagt aan de ontwikkeling en uitvoering van het onderwijskundig beleid (hoofdstuk 4) en het beleid met betrekking tot de bewaking en verbetering van de kwaliteit van ons onderwijs (hoofdstuk 5).

## Wijze waarop dit schoolplan tot stand is gekomen

In 2018 heeft het bestuur haar koers vastgelegd. Tegelijkertijd heeft De Populier vanaf maart 2017 gewerkt aan haar visie. We zijn gestart met een onderzoek naar de beleefde huidige visie (zie bijlage). Daarna is er een Van/Naar-sessie georganiseerd met alle medewerkers volgens de LeerKRACHT-methode. De resultaten van deze bijeenkomsten zijn besproken met een vertegenwoordiging van de docenten en schoolleiding. Deze groep heeft in een aantal bijeenkomsten bij leerlingen en ouders een voorlopige nieuwe visie geformuleerd. Deze nieuwe visie is daarna in twee werkmiddagen besproken met medewerkers (één groep op het lyceum, één groep op de mavo) waarna de projectgroep in november 2018 haar visie aan de MR heeft aangeboden en deze is vastgesteld.

Parallel hieraan zijn we in 2018-2019 gestart met het schrijven van het nieuwe schoolplan. Na de rectorswisseling in februari hebben we het beschrijven van het hier en nu in het schoolplan verdeeld op basis van onze portefeuilles en expertise. We hebben ons daarbij laten ondersteunen door specialisten in de school (de schoolopleiders, zorgcoördinator).

De ambitie en de jaardoelen zijn in de verschillende teams en bijeenkomsten met elkaar vastgesteld. In het laatste deel van het schooljaar wordt het schoolplan besproken in de MR waarna het tenslotte wordt vastgesteld in juni 2019.

Ieder jaar wordt het schoolplan bijgesteld en worden de jaardoelen aangepast. Dit gebeurt in de verschillende bijeenkomsten.

# Maatschappelijke opdracht van onze school

## Waar staan we voor

**Kaders van Lucas Onderwijs**

Lucas Onderwijs stelt zijn scholen in staat het best denkbare onderwijs te bieden. De stichting stimuleert elk van de scholen een leerklimaat te organiseren waarbinnen iedere leerling zich kan ontwikkelen tot een zelfbewuste, verantwoordelijke en kansrijke burger.   
In 2017 is een Koerskader voor de scholen opgesteld. Dit bevat de volgende aandachtsvelden:

* van ‘leren’ naar gedifferentieerd en behoefte gestuurd onderwijs;
* herziening van het curriculum;
* ontwikkeling van doorlopende leerlijnen van 0 tot 18 jaar;
* de invulling van wereldburgerschap en internationalisering.

We hebben dit Koerskader vertaald in onze ambities voor de periode van 2019 tot en met 2023.

**Missie en visie van onze school**

De grondslag van het Christelijk College De Populier is de Bijbel in het algemeen en het evangelie van Jezus Christus in het bijzonder. De waarden bezinning, verbondenheid, naastenliefde en verantwoordelijkheid zijn hiermee onlosmakelijk verbonden en vormen dan ook de basis van waaruit wij handelen en omgaan met leerlingen en met elkaar.

Gedurende anderhalf jaar hebben we deze missie ‘doorvertaald’ tot een nieuwe visie. Deze visie geeft richting aan ons onderwijs voor de komende jaren. Ze wordt gekenmerkt door drie wezenlijk met elkaar verbonden aandachtsgebieden:

* Leren voor nu en later
* Worden wie je bent
* Samen leven

Op De Populier dagen leerlingen en medewerkers elkaar uit. Wij geven nieuwe kennis, inzichten en ontwikkelingen een plek in ons onderwijs. Wij zijn creatief, nieuwsgierig en werken samen. Leerlingen en medewerkers groeien door deze samenwerking. **Ons motto is dan ook: samen doen we het beter!**

## Terugblik: wat hebben we in de afgelopen periode bereikt

**Schoolontwikkeling 2014-2018**

1. In de afgelopen jaren hebben wij gewerkt aan een dagelijkse verbetercultuur volgens de principes van de Stichting LeerKRACHT. We werken sinds 2010 volgens deze systematiek. Gedurende de eerste zes jaar leidde dit tot nieuw elan en mooie resultaten. Met het bereiken van deze resultaten verslapte de aandacht voor deze verbeterinstrumenten. Inmiddels zijn eerste stappen gezet om tot een herwaardering van het LeerKRACHT-model te komen.
2. We hebben een RGM-cyclus (= resultaatgericht managementcyclus) vastgesteld. Deze cyclus vormt het uitgangspunt voor de gesprekkencyclus in de gehele organisatie. Voor alle nieuwe docenten op De Populier is een driejarig inductiearrangement ontwikkeld en ingevoerd.
3. Vanwege de groei van onze scholen zijn de verschillende afdelingen gereorganiseerd. De klassen 1 en 2 van de mavo en 2 tot en met 6 van het vwo zijn een zelfstandige afdeling geworden. Beide afdelingen hebben hun eigen team en teamleider.
4. De keuze voor een zelfstandige vwo-afdeling heeft geleid tot een onderwijskundige bewustwording. Er zijn verschillende interventies gepleegd om een voorbereidend wetenschappelijk leerklimaat te bevorderen.
5. Met ingang van het schooljaar 2017-2018 heeft de mavo haar eigen locatie betrokken aan de Dunklerstraat. Daar is een nieuwe school gebouwd die ruimte biedt aan ca. 400 leerlingen. Deze ontwikkeling zorgt ervoor dat de mavo binnen De Populier aan haar eigen gezicht en profiel kan werken. De vestiging aan de Populierstraat werd met deze ontwikkeling een lyceum voor gymnasium, atheneum en havo.
6. We hebben kritisch naar de taken van onze mentoren gekeken en geconstateerd dat een uitbreiding van het aantal taakuren noodzakelijk was. Dit resulteerde enerzijds in een taakverlichting voor onze mentoren en anderzijds in een kwaliteitsimpuls voor het mentoraat.
7. Er is een gemeenschappelijke vergadermiddag ingesteld op de dinsdagmiddag. Hierdoor hebben we het aantal vergadermomenten kunnen verminderen en zijn eerste stappen gezet naar een effectieve manier van vergaderen.
8. Vanwege het ontbreken van een afdelingsbreed onderwijskundig en pedagogisch overleg zijn er met ingang van het cursusjaar 2017-2018 vijf onderwijsteams ingericht: MH 1-2, M 3-4, HV 1-2 + V1, H3-H5, V2-V6. In deze onderwijsteams wordt nagedacht over zaken die specifiek zijn voor de betreffende afdeling, maar ook over meer algemene onderwerpen als doorlopende leerlijnen, vakoverstijgende samenwerking, aansluiting onder- en bovenbouw enzovoort.
9. Er is een instrumentarium ontwikkeld om doorstroom- en opbrengstresultaten, en andere kwaliteitsaspecten vroegtijdig en voorspellend in kaart te brengen. Zo worden onaangename verrassingen voorkomen.

## Stand van zaken

De school is de afgelopen jaren sterk gegroeid. In relatief korte tijd groeide de school van ca. 800 leerlingen naar 1300 leerlingen. Dientengevolge is ook het personeelsbestand snel gegroeid. Momenteel is circa 40% van ons personeel korter dan vier jaar in dienst. Ook werd er een nieuwe rector geworven en werd de directie uitgebreid met twee nieuwe teamleiders.

Deze ontwikkeling heeft zijn weerslag op de gehele organisatie. Junior- en nieuwe docenten moeten zich in een korte tijd de Populiercultuur en de daarbij behorende lespraktijk eigen maken. Dit heeft onder meer gevolgen voor de kwaliteit van het onderwijs en de bekendheid met de methodieken van LeerKRACHT.

De groei is in 2018 gestabiliseerd. Hierdoor blijft er meer tijd over voor de noodzakelijke professionalisering van collega’s. Vanwege de integratie van nieuwe docenten schoot dat er de afgelopen jaren wel eens bij in. Er zijn inmiddels een aantal eerste stappen gezet. Deze zijn enerzijds gericht op het behoud van de Populiercultuur en anderzijds op de noodzakelijke onderwijskundige vernieuwingen.

Resultaten Audit Mavo

Op 21 november 2018 bezocht een team namens Lucas Onderwijs de Mavo van De Populier om daar een audit te doen.

In de rapportage wordt de Mavo als een kwalitatief goede en prettige school neergezet. Rust, Reinheid, Regelmaat, hoog en stabiel slagingspercentage. De tevredenheid is hoog. Nadat de Dunklerstraat in januari 2018 in gebruik is genomen is op de Mavo in een positief en stabiel klimaat waar te nemen.

Wanneer het auditteam voor Inspecteur had gespeeld dan hadden de meeste lessen een onvoldoende gescoord wanneer er strikt volgens het nieuwe toetskader gemeten was. Hier valt nog grote winst te behalen.

Waardevol waren voor ons de geconstateerde ontwikkelpunten. Het neerzetten van een koers en langere termijnambities waarbij het volledige team betrokken is. Met het uitwerken van Kwaliteitszorg en het cyclisch werken moet begonnen worden.

Dat Mavo en Lyceum uit elkaar groeien en er een zorgwekkend grote afstroom is vanuit Lyceum zijn punten die dringend aandacht behoeven.

## Vooruitblik: wat komt er op ons af

### Ontwikkelingen binnen de school

De aanmelding voor het lyceum loopt iets terug, terwijl de aanmelding voor de mavo erg goed is. Hier zullen we over na moeten denken. Wat kan ervoor zorgen dat we ons aan de h/v-kant blijven profileren in de regio. Met name de concurrentie van scholen met een onderwijskundig concept is sterk.

Het lyceum wordt verbouwd. Directe aanleiding is het gebrek aan functionele onderwijsvoorzieningen en het gebrek aan een goed intern klimaatbeheersingssysteem. Dit biedt kansen, maar eerst komt het ‘zuur’ en daarna pas het ‘zoet’. Het lyceum zal moeten verhuizen en dit kan veel betekenen voor de aantrekkelijkheid van het lyceum voor de buitenwacht. We zullen immers ongeveer twee jaar op een andere locatie dienen te vertoeven. Wat betekent dit voor onze aanmelding? Hoe gaan de medewerkers hiermee om? Zijn de onderwijsvoorzieningen van een dusdanig niveau dat we onze leerlingen goed kunnen blijven bedienen? Kortom, we gaan een onzekere periode tegemoet die veel van onze communicatieve, organisatorische en intermenselijke vaardigheden zal vergen.

De school heeft een reputatie op te houden als het gaat om begeleiding van nieuwe collega’s. We zijn een opleidingsschool en onderhouden sterke banden met de OSH. Dit levert ons veel goodwill en het aantrekken van talentvolle nieuwe collega’s op. De huidige kwaliteit zullen we moeten bewaken.

De mavo en het lyceum zitten sinds het begin van het schooljaar ’17-’18 in een apart gebouw. Dit betekent iets voor de schoolcultuur op zowel het lyceum als op de mavo. Een deel van de collega’s vindt deze scheiding juist prettig, bijvoorbeeld omdat zowel de mavo als het lyceum zich dan kunnen profileren, maar een deel van de collega’s mist de verbinding met elkaar. Door de fysieke scheiding en het beleid dat er zo min mogelijk moet worden ‘gependeld’, bewegen de twee locaties zich nu eerder van elkaar af dan naar elkaar toe. Er komt een strategische beslissing op ons af; hoe gaan we hiermee om? Als we niets doen ontstaan er twee scholen met verschillende culturen en weinig binding. Als we één school willen blijven, zullen we drastisch in moeten grijpen.

### Ontwikkelingen in de omgeving van de school

Ons onderwijs is goed, maar de maatschappij vraagt meer aandacht voor de persoonlijke ontwikkeling van de leerling. Niet alleen op het menselijk vlak maar ook binnen zijn/haar studie. Maatwerk wordt gevraagd maar dat is tevens één van de moeilijkste uitdagingen voor vele collega’s. Differentiatie is de heilige graal van de inspectie en hopelijk ook de sleutel tot een hoger onderwijsrendement. Als school zullen we een flinke inspanning moeten leveren om de weg richting personalisering/differentiatie/maatwerk vorm te geven.

ICT neemt een steeds grotere plaats in in de samenleving. Ook in onderwijsland volgen de ontwikkelingen op het gebied van digitalisering van het onderwijs elkaar snel op. Deze digitalisering kan helpen om tot een aanpak te komen gericht op maatwerk. De Populier zal moeten aanhaken bij deze ontwikkeling om aantrekkelijk te blijven voor toekomstige leerlingen en het onderwijsrendement op peil te houden of te verbeteren.

# Onderwijskundig beleid

## Uitgangspunten en doelstellingen onderwijskundig beleid De Populier binnen Lucaskoers

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

* Lessen met een duidelijke kop en staart waarbij het doel helder is (opbrengstgericht werken) en waar rekening gehouden wordt met de wensen van leerlingen en het nieuwe inspectiekader (=Populierles 2.0).
* Een toetscultuur die gericht is op het proces van leren waarbij nadrukkelijk de verantwoordelijkheid en inbreng van de leerling verder ontwikkeld wordt.
* Het Leren van de leerling. Hierbij wordt gewerkt aan de keten: FeedForward, het gesprek ouder/leerling/docent en het realiseren van verbeteringen.

Deze drie speerpunten leiden tot een herbezinning op de rol van de leerling. De leerling zal meer en vaker verantwoordelijk worden gesteld voor zijn eigen leerproces. Wij stimuleren het eigenaarschap van de leerling door het bewustzijn over wat er wordt geleerd in de les te stimuleren via doelstellingen en terugkijken op deze doelstellingen, meer nadruk te leggen op formatief toetsen met evaluatieve elementen, het aantal toetsen te verminderen, zodat er een groter beroep wordt gedaan op de planningsvaardigheden van de leerling en door de leerling te laten reflecteren op zijn vorderingen/aanpak via gesprekken met mentor en ouder. Hierbij krijgt de leerling via zogenaamde FeedForward van de docenten de bouwstenen aangereikt van de eigen evaluatie.

## De organisatie van het onderwijsleerproces binnen de school

## Binnen de school wordt op verschillende niveaus en langs verschillende lijnen gewerkt aan het onderwijs: *Teamleiders* zijn verantwoordelijk voor een aantal mensen (RGM-cyclus) en voor onderwijskundige inrichting van hun afdeling. Afstemming met betrekking tot de onderwijskundige inrichting van de verschillende afdelingen vindt plaats in de directievergadering. *Secties* zijn verantwoordelijk voor de kwaliteit van de lessen, de doorgaande leerlijn en het onderwijsniveau binnen het vak. *Onderwijsteams* zijn overlegorganen waar de onderwijskundige ontwikkeling(en) binnen een afdeling kan worden besproken. De onderwijsteams hebben de ruimte om ambities te formuleren en kunnen over de uitwerking daarvan afspraken maken. Afstemming van deze ambities vindt plaats binnen de directie. *Werkgroepen* zijn sinds de start van het cursusjaar 2018-2019 aan het werk met de thema’s die we met elkaar dit jaar willen uitwerken.

Een aparte rol vervult LeerKRACHT. Sinds dit jaar werken we met hernieuwde energie volgens de LeerKRACHT-principes. De directie heeft zich weer ingelezen, 13 nieuwe docenten meegenomen naar een doorstartcursus en het voorbeeld gegeven tijdens directievergaderingen en algemene medewerkersvergaderingen.

## De inrichting van het onderwijsleerproces binnen de groep

De basiselementen dienen in elke les zichtbaar te zijn:

* Een duidelijk lesdoel op het bord.
* Een lesplanning op het bord.
* Leeropbrengsten worden in kaart gebracht gedurende de les.
* Afstemming op verschillen tijdens de les.

De methode is vaak leidend binnen de les. Digitaal materiaal wordt ter ondersteuning van het onderwijsleerproces aangeboden.  Op de Populier worden de lessen gegeven binnen een lesrooster van 45 minuten.  De meeste lessen starten om 8:30 en een gemiddelde lesdag eindigt rond 15:00. Huiswerk wordt door de docenten genoteerd in Magister.

In het Leerlingvolgsysteem (Magister) worden de onderwijsresultaten per leerlingen bijgehouden. Deze resultaten zijn ook inzichtelijk voor de leerling/ouders/verzorgers. In Magister wordt ook het verzuim van een leerling genoteerd. Tevens staat in Magister het zgn. OKR, overdracht informatie vanuit de basisschool en opmerkingen gedurende de schoolloopbaan over de leerling. Deze gegevens zijn inzichtelijk voor ouders op verzoek.

Op de Populier heerst de cultuur dat Magister wordt bijgehouden. Personeel leest de magister-items en past zo nodig lesinhoud of planning hierop aan.

Bij de rapportcijfers ontvangen leerlingen feed forward bij onvoldoende resultaten. Het is de bedoeling dat leerlingen en ouders met deze feed forward handvatten krijgen om het cijfer te verbeteren. De feed forward vormt ook de basis voor een ouder-kind-mentor gesprek op de tafeltjesavond.  De mentor vormt de spil in het zorgdragen van de juiste informatieoverdracht van de leerling. De mentor informeert collega’s via Magister over belangrijke zaken betreffende zijn mentorleerlingen.

De zorgcoördinator vult gegevens aan met betrekking tot de zorg. Een teamleider informeert disciplinair of naar aanleiding van ouder- c.q. leerlinggesprekken. Magister vormt zo een compleet leerlingvolgsysteem waar collega’s, ouders en leerlingen zicht hebben op onderwijsresultaten en begeleiding.

Per cursusjaar worden voor de niet-examenkandidaten op 189 dagen onderwijsactiviteiten ingepland. Elke leerling van de mavo kan een programma volgen van in totaal tenminste 3700 uur, van de havo van tenminste 4700 uur en van het vwo van tenminste 5700 uur. Hierbij betreft het reguliere lessen alsmede activiteiten zoals werkweken, sportdagen, culturele en maatschappelijke excursies, talenreizen, stages (mavo) en begeleid werken aan het profielwerkstuk. De reguliere lessen zijn gepland in een weekrooster volgens de lessentabel die in overleg met de MR is vastgesteld. De overige activiteiten zijn gepland via een jaarplanning.

Daarnaast levert De Populier maatwerk in de vorm van KWT-lessen, remedial teaching, extra lessen (de X-tra’s in de onderbouw en Cambridge, DELF en Goethe in de bovenbouw) en de mogelijkheid in de bovenbouw een of meer extra vakken te kiezen.

Lesuitval komt de kwaliteit van het onderwijs niet ten goede en we trachten lesuitval zoveel mogelijk te voorkomen door bij planningen te kijken welke docenten wanneer het beste kunnen worden ingezet met het oog op lesuitval.

Per kwartaal wordt een overzicht gemaakt van de uitgevallen lessen met de reden van de uitval.

Bij ongeplande uitval zoals bij ziekte van de docent worden alle leerlingen van klas 1 en 2 opgevangen door een onderwijsassistent die zo mogelijk de les overneemt of erop toeziet dat de leerlingen zelfstandig aan het werk gaan. Ook in de hogere klassen neemt een onderwijsassistent regelmatig de les over bij afwezigheid van de docent. Als blijkt dat een docent voor langere tijd afwezig zal zijn, wordt direct naar een vervangende docent gezocht.

Verzuim door leerlingen wordt zoveel mogelijk tegengegaan doordat de docenten elke les hun afwezige leerlingen in Magister noteren. Als er geen reden voor verzuim bekend is bij de school wordt zo spoedig mogelijk contact gelegd met de ouders. Onterecht gemiste lessen moeten (dubbel) worden ingehaald. We houden ons aan de wettelijke kaders voor het melden van verzuim bij leerplicht. Een leerling die zorgelijk verzuim vertoont, wordt besproken met de zorgcoördinator die vervolgens de nodige verdere stappen onderneemt.

## De inhoud van ons onderwijs

Het onderwijs op De Populier is van goede kwaliteit. Dit blijkt uit de opbrengstenkaart.

Het PTA en het examenreglement worden jaarlijks bekeken en getoetst aan de wettelijke eisen. Voor het cursusjaar 2019-2020 zullen de nodige aanpassingen gedaan worden.

Op basis van de aanbevelingen van de werkgroep toetsing zal verder beleid gemaakt worden met betrekking tot de manier van toetsen.

Het leerstofaanbod op De Populier is breed en op de kerndoelen en eindtermen gebaseerd en omvat de referentieniveaus taal en rekenen. De vakdocenten gebruiken lesmethodes die ontwikkeld zijn door gerenommeerde uitgevers aangevuld met eigengemaakt materiaal. Tijdens de vaklessen worden de leerlingen door de vakdocenten inhoudelijk voorbereid op het vervolgonderwijs. De decanen begeleiden de leerlingen bij de oriëntatie op hun loopbaan tijdens mentorlessen.

Tevens bezoeken de leerlingen uit de voorexamenklassen en de examenklassen voorlichtingsbijeenkomsten en meeloopdagen bij het vervolgonderwijs en gaan de leerlingen van de mavo een week op stage. De leerlingen reflecteren op hun ervaringen.

Met name tijdens de lessen godsdienst, filosofie en maatschappijleer bevorderen we actief burgerschap en worden de basiswaarden van de democratische rechtsstaat gedeeld.

Naast deze reguliere lessen organiseren we tweejaarlijks activiteiten rond een bepaald maatschappelijk thema.

Het bezoeken van en deelnemen aan culturele en maatschappelijke evenementen zijn onderdeel van ons onderwijsaanbod.

We brengen de leerlingen in contact met de taal en cultuur van onze buurlanden door kortere excursies in de onderbouw naar Frankrijk en Duitsland en in de bovenbouw door meerdaagse talenreizen.

Voor leerlingen met taal- en rekenproblemen verzorgen wij extra lessen.

Leerstrategieën komen zowel in de mentor- als in de vaklessen aan de orde.

Talentontwikkeling vinden wij zeer belangrijk. Hieraan komt ons stromenonderwijs tegemoet. In de onderbouw volgen de leerlingen een stroom naar keuze: basis, cultuur, science of sport. In de bovenbouw kunnen diverse vakken in het verlengde van deze stromen gekozen worden. Daarnaast is het mogelijk deel te namen aan een heel scala aan buitenschoolse activiteiten als aanvulling op het reguliere onderwijsaanbod.

## Pedagogisch klimaat, schoolklimaat en veiligheid

**3.5.1 Zorgplicht veiligheid op school**

Op De Populier proberen we vanuit christelijke kernwaarden met elkaar om te gaan. Dit moet ook in de klas zichtbaar zijn.

De Populier is een veilige plek voor leerlingen en personeel. Het handhaven van en toezicht houden op regels is een taak van alle schoolmedewerkers. Docenten worden ingedeeld bij surveillance, zowel binnen als buiten de school en onze leerlingen zijn medeverantwoordelijk voor het schoonhouden van de school.

De Populier staat bekend als een veilige school waar ieder kind zich thuis kan voelen.

We zijn actief bezig zijn met het scheppen van een veilig klimaat. Dit doen we o.a. door preventieve (les)activiteiten te organiseren. Naast de mentorlessen worden er gastlessen verzorgd door de politie en gemeentelijke instanties.

Alle incidenten worden geregistreerd in Magister en zorgvuldig afgehandeld.

**3.5.2 Pedagogisch klimaat**

Ons motto “Samen doen we het beter” houdt in dat we samen het onderwijs beter maken. De mening van leerlingen is daarbij onmisbaar. Leerlingenquêtes maken deel uit van de gesprekscyclus. Daarnaast nemen we in de onderbouw klassenklimaatenquêtes af. Leerlingen worden 2x per jaar anoniem bevraagd over items als: veiligheid, onderwijs, welbevinden, werkklimaat en organisatie. Als het klimaat of de resultaten van de enquête daartoe aanleiding geven, wordt een aparte vergadering met de docenten belegd.

Onze leerlingen en hun mentoren stellen in overleg met elkaar klassendoelen op.

## Zorg en begeleiding

Op de Populier bestaat een lange traditie van aandacht en warmte. De veranderingen in de maatschappij en samenstelling van de populatie van de school alsmede de enorme impact van social media hebben wel voor grote uitdagingen gezorgd.

Zorg is georganiseerd en ondergebracht bij specialisten, maar meer nog een taak voor iedereen. Leerlingen horen naar elkaar om te kijken en respect te hebben voor elkaar. Van iedere medewerker wordt aandacht voor de ander verwacht en het nemen van verantwoordelijkheid wanneer iets gesignaleerd wordt waarbij zorg past.

Docenten zorgen naast kwalitatief goed onderwijs voor een veilig klimaat in de klas. Wanneer dingen bij kinderen opvallen kennen ze de bijzonderheden van leerlingen en weten passende actie te ondernemen. Magister is de sleutel in het volgen van de leerlingen en het delen van informatie via logboekitems. De kerninformatie van de basisschool is het startpunt van het leerlingdossier. Specifieke kenmerken die opvallen en zorg behoeven worden gesignaleerd vanuit het onderwijskundig rapport en besproken bij de overdracht van BO naar VO (BOVO). Voor leerlingen met zwaardere problematiek die de basiszorg overstijgt kent de school een maximalisering van twee van deze leerlingen per brugklas.

**Mentoraat**

Omdat de overgang van BO naar VO voor leerlingen van grote betekenis is heeft de brugklasmentor een zware taak. De mentor is het aanspreekpunt voor ouders en ziet hen al voor de eerste kerstvakantie drie keer (voorlichtingsavond, kennismakingsgesprek, tafeltjesavond)

Deze mentoren worden ingezet bij de screening van onderwijskundige rapporten van de aangemelde brugklasleerlingen. Voor leerlingen die dat nodig hebben maakt de zorgcoördinator in samenspraak met de teamleider een persoonlijk ontwikkelplan. De warme overdracht vanuit BO in mei en in oktober van de bevindingen vanuit het VO naar het BO en vice versa is in verband met de veranderde privacy-regeling geschrapt..

Door de hele school zijn de mentoren het eerste aanspreekpunt voor ouders. Ze ontmoeten de ouders bij de voorlichtingsavond, spreken ze op tafeltjesavonden, maar kunnen ze ook samen met de leerling uitnodigen voor een voortgangsgesprek;  de zogenaamde mentor-ouder-kind gesprekken (MOK). Omdat de taak van de mentor steeds complexer is geworden is hun vergoeding uitgebreid vanaf de start van de cursus 2018-2019.

**Coaches**

Docenten die daartoe een opleiding hebben gevolgd kunnen mentoren ondersteunen wanneer de problematiek van leerlingen meer aandacht en tijd vereist dan zij kunnen geven. Coaches voeren regelmatig gesprekken en doen verslag in Magister. De coaching richt zich op hulp bij plannen en organiseren, hulp bij communiceren met leerkrachten en andere medewerkers van de schoolorganisatie, omgaan met onvoorziene gebeurtenissen op sociaal-emotioneel, cognitief en didactisch vlak, omgaan met sociale situaties, begeleiden van samenwerking bij het tot stand komen van praktische opdrachten van verschillende vakken en het profielwerkstuk, en ondersteuning bij het plannen en voorbereiden van presentaties.

**Teamleider**

De teamleider van de brugklassen is vanaf de eerste aanmelding bezig met het in kaart brengen van de leerlingen die zorg nodig hebben. Dat kan zijn extra ondersteuning gezien de informatie uit het onderwijskundig rapport betreffende leerdeficiënties, maar ook aandacht voor andere problematiek.

Intakegesprekken met leerlingen die in willen stromen zorgen er voor dat iedere teamleider in kaart heeft wat er aan zorg nodig is nog voordat de leerlingen hier aangenomen worden.

**Zorgcoördinator**

De zorgcoördinator is de spin in het web van de zorg. Zij heeft met alle afdelingsleiders minimaal eens per twee weken contact om de leerlingen met een extra ondersteuningsvraag van de betreffende afdelingen te bespreken. Ook wordt zij geconsulteerd wanneer er zorgen zijn over een leerling met betrekking tot andere dan (alleen) schoolse zaken. De zorgcoördinator onderhoudt nauw contact met en wordt hierin bijgestaan door de schoolmaatschappelijk werker en de consulent van Samenwerkingsverband Zuid-Holland West. Als de zorgcoördinator in  overleg met de afdelingsleider besluit een leerling in het JES te bespreken (Jes = het zorgoverleg tussen “Jeugdzorg en School”), dan vult de mentor een formulier in waarop ook vastgelegd wordt dat ouders toestemming hebben verleend voor het bespreken van hun zoon / dochter in het JES. Het JES vergadert maandelijks en bestaat uit de zorgcoördinator, de schoolmaatschappelijk werker, de consulent van het SWV, de leerplichtambtenaar en de jeugdverpleegkundige. De teamleiders kunnen ook voor het bespreken van de leerlingen van hun afdeling aansluiten.

**XL**

XL is een programma van intensieve (huiswerk)begeleiding na school. Het is bedoeld voor leerlingen met problematische huiselijke of persoonlijke omstandigheden en voor degenen waar huiswerkbegeleiding financieel niet haalbaar is.

De eerste vorm van XL richt zich op leerlingen die we zouden zien afstromen wanneer we geen extra ondersteuning bieden. Deze leerlingen mogen en kunnen op school blijven wanneer ze meerdere dagen per week na de lessen onder begeleiding op school werken en geholpen worden.

**H4 XL**

De tweede vorm van XL is gericht op de overstapper van Mavo-4 naar Havo-4. Aanleiding is de te grote uitval vanwege het inhoudelijk niet aansluitende vakgedeelte, nog versterkt door gebrek aan vaardigheden die nodig zijn om succesvol te zijn. Na overdracht door de teamleider is deze groep leerlingen in ieder geval tot de kerstvakantie meerdere dagen na lestijd op school onder begeleiding aan het werk.

**Taalachterstand**

Leerlingen met een taalachterstand krijgen extra RT van een docent Nederlands.

**Pestprotocol**

Vanaf de brugklas besteedt iedere mentor aandacht aan de preventie van pesten en stelt een protocol op. De digitaal afgenomen klassenklimaatenquete geeft de mentor en de teamleider inzicht in het klimaat in de klas. Iedere vestiging heeft een pest coördinator, maar primair is dit ene taak voor de teamleider. De school heeft een vertrouwenspersoon.

**Cognitieve ondersteuning**

Leerlingen die aanvullende inhoudelijke ondersteuning nodig hebben, kunnen kiezen voor een steunles (wiskunde, Nederlands, Engels, Frans). Daarnaast wordt remedial teaching aangeboden op specifieke gebieden (spelling, begrijpend lezen en rekenen).

**Sociaal-emotionele ondersteuning**

We bieden trainingen “leren leren”, “planning en organisatie” en “het vergroten van zelfvertrouwen” aan wanneer daar behoefte aan is. Dit is maatwerk.

## Opbrengsten

Twee maal per jaar bespreken de docenten bij rapportvergaderingen de leerresultaten. Op basis van de leerresultaten worden leerlingen bevorderd naar een hoger leerjaar. Bij de klassenteamvergaderingen worden sfeer, klimaat, organisatie en welbevinden van de leerlingen in de lessen besproken.

Het doel van deze vergaderingen is om te komen tot concrete verbeteracties.

De leerlingen en ouders zien in magister wat er moet gebeuren om tot betere leerresultaten te komen. De docenten lichten namelijk hun onvoldoendes toe door middel van feedforward. De leerlingen gebruiken deze informatie om onder begeleiding van de mentor een zelfreflectie te schrijven met concrete verbeteracties.

De examenresultaten worden jaarlijks besproken met de secties. WOLF wordt door alle docenten gebruikt om een nadere analyse te maken van de resultaten. Deze analyses worden besproken en samen met de directie worden er verbeteracties vastgesteld.

De leerresultaten van de afdelingen en de klassen worden viermaal per jaar besproken in de directie en tweewekelijks met de mentor. Verschil SE/CE, CE-gemiddelden, afwijkingen binnen vakgroepen en klassen, afstroom- en opstroompercentages, etc, worden geanalyseerd en besproken.

Aan het eind van het jaar wordt er op leerlingniveau gekeken naar oorzaken van op- of afstroom. Zodat er nieuwe maatwerkprogramma’s of coachingstrajecten kunnen worden ingezet.

Onze leeropbrengsten worden gepubliceerd in Scholen op de kaart en in de schoolgids.

## Samenwerking

In de geest van de visie van Lucas Onderwijs zoeken wij zoveel mogelijk aansluiting met de maatschappij buiten school. Dit doen wij enerzijds om onze kwaliteit te verbeteren en te borgen en anderzijds om onze wortels in en binding met de maatschappij te verbeteren.

-Wij maken onderdeel uit van Lucas Onderwijs en dientengevolge nemen we ook deel aan het visitatietraject van Lucas. Een teamleider van onze school heeft daarin een leidende positie.

-We maken onderdeel uit van de LVODH-scholen en hebben maandelijks een directeurenoverleg. Op het gebied van kennisuitwisseling, HRM en financiën werken we met elkaar samen.

-Als school in Den Haag zijn we gebonden aan het BOVO-overleg en wordt er gekeken naar de verdeling van de toekomstige eersteklassers over de scholen.

-We zijn onderdeel van het samenwerkingsverband. De rector neemt deel aan de klankbordgroep van het samenwerkingsverband SWV ZHW.

-Onze schoolopleiders zijn verbonden aan de Opleidingsschool Haaglanden. Eén van onze schoolopleiders vervult een coördinerende rol binnen deze Opleidingsschool. De rector neemt deel aan de klankbordgroep.

-We werken samen met de Mondriaan VAVO uit de regio.

-Als onderdeel van Lucas Onderwijs is onze MR-voorzitter een prominent lid van de Regioraad.

-We werken samen met de Stichting LeerKRACHT. De Populier gebruikt de LeerKRACHT-methode om tot schoolontwikkeling te komen. Geregeld zijn er contacten met deze Stichting om kennis over het gebruik van deze methode binnen te halen

# Personeelsbeleid

## Uitgangspunten en doelstellingen personeelsbeleid De Populier: Samen doen we het beter

Er wordt wel gezegd dat personeelsbeleid is als een diamant met vele facetten: alle onderdelen moeten logisch met elkaar samenhangen in een even consistente beleidsvisie. Het hart wordt gevormd door het verbinden van de competenties van de medewerkers met de doelen van de school en onze stichting. Het personeelsbeleid beoogt daarbij het bieden van een klimaat waarin het personeel zich gewaardeerd weet en zich gestimuleerd voelt in de eigen en gezamenlijke ontwikkeling. Wij willen met leerlingen en met elkaar als medewerkers zorgvuldig omgaan met continue aandacht voor kwaliteit. Om dit te bevorderen wordt ruimschoots aandacht besteed aan het personeelsbeleid. Van dat beleid maakt in ieder geval het volgende onderdeel uit: personeelsplanning, werving en selectie, begeleiding en coaching, scholing, taakbelasting, loopbaanontwikkeling, beoordeling, competentiemanagement, mobiliteit, outplacement en Arbo en gezondheid

Het voert te ver om alle bovenstaande onderdelen in dit hoofdstuk te behandelen. Daarom concentreren we ons op datgene waar we de komende vier jaar extra aandacht aan gaan besteden.

De uitgangspunten van Lucasonderwijs op het gebied van professionalisering; Kennen, waarderen, helpen en uitdagen in gedeeld eigenaarschap, vertalen zich op De Populier in onze visie en ons motto: ‘Samen doen we het beter’

Dit zien we op De Populier terug in de goede samenwerking tussen leerlingen, docenten, werkplekbegeleiders, schoolopleiders, opleidingscoördinatoren, directie en opleidingsscholen. Deze nauwe samenwerking draagt bij aan het creëren van een krachtige leeromgeving op het gebied van kwalificatie (kennis en vakspecifieke vaardigheden), socialisatie (normen, waarden en tradities van de beroepsgroep/de school) en persoonsvorming (eigen ontwikkeling in relatie tot de anderen) voor iedereen die bij de school betrokken is, met als uiteindelijk doel: excellente docenten voor onze leerlingen. Een school is immers nooit beter dan haar docenten!

Wij streven naar bevoegde en bekwame collega’s die beschikken over een uitgebreide vakinhoudelijke/vakdidactische en pedagogische bekwaamheid en die in staat zijn gedurende hun gehele loopbaan blijvend richting te geven aan hun professionele ontwikkeling. Als uitgangspunt gebruiken we de professionaliseringspiramide van Slooter.

## Bevoegdheid en bekwaamheid: een leven lang leren

De Populier is onderdeel van de opleidingsschool Haaglanden, een samenwerkingsverband tussen de opleidingsinstituten Iclon, Inholland, Hogeschool Rotterdam en de Sec (TU-Delft) en negen andere VO-scholen uit de regio Haaglanden. Wij werken samen aan de vakinhoudelijke, vakdidactische en pedagogische bekwaam- en bevoegdheid van onze studenten en docenten vanuit een gezamenlijk geformuleerde visie en didactisch concept. Onze visie en ons concept krijgt concreet vorm in een samenhangend en leerbehoefte gericht opleidingsprogramma voor alle studenten en docenten, een ondersteunend programma voor langstudeerders en een professionaliseringsprogramma voor alle betrokken uitvoerders.

Alle nieuwe docenten maken gedurende drie jaar deel uit van ons inductiearrangement. Naast verplichte peercoaching, bestaat het arrangement uit een aanbod van allerhande inhoudelijke bijeenkomsten die aansluiten bij de verschillende ontwikkelfasen en bijbehorende ontwikkeldoelen van de docenten en van de school. Uiteraard hebben docenten ook de mogelijkheid om te kiezen uit externe inhoudelijke bijeenkomsten.

Na het inductiearrangement starten de docenten met de reguliere gesprekcyclus. Ook hier sluiten we aan bij de ontwikkelfasen en bijbehorende ontwikkeldoelen van docenten en school. Zo maken we onder andere gebruik van het aanbod van de Lucasacademie, Het BSL-traject, het aanbod van het onderwijsnetwerk Zuid-Holland en het aanbod binnen de school.

Het leren van en met elkaar op de werkplek heeft in al deze fasen een leidende rol. Daardoor maken wij optimaal gebruik van de expertise van alle betrokken partijen.

## Maatregelen m.b.t. het personeel die bijdragen aan ontwikkeling en uitvoering van het onderwijskundig beleid

* We zijn een LeerKRACHT-school. Dit betekent dat we in verschillende teams samen met onze leerlingen doelgericht werken aan het verbeteren van onze onderwijskwaliteit. 50% van onze deskundigheidsbevordering wordt hieraan besteed.
* We zijn een opleidingsschool met een inductie arrangement. Dat betekent dat onze opgeleide werkplekbegeleiders en schoolopleiders worden gefaciliteerd om studenten en collega’s te coachen en te begeleiden.
* Iedere dinsdagmiddag worden er vanaf 14.45 uur geen lessen meer geven zodat de docenten bij elkaar kunnen komen om in verschillende ontwikkelteams met elkaar te werken aan het verbeteren van het onderwijs.
* In ons taakbeleid (zie bijlage) zijn maatregelen opgenomen om docenten extra te faciliteren naast de CAO-maatregelen.
* De Populier neemt deel aan de visitatietrajecten van Lucasonderwijs. We stimuleren collega’s om deel te nemen aan deze trajecten.
* We dragen bij en nemen deel aan de activiteiten van de Lucasacademie, BSL-traject, en onderwijsnetwerk Zuid-Holland.
* We werken met permanente en tijdelijke ontwikkelteams (de zogenaamde Professionele Leergemeenschappen) om onderwijsontwikkeling te starten, uit te voeren en te borgen.
* We hebben een evenredige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in de directie. Op dit moment is die verhouding 4:3.

## Pedagogisch didactisch handelen van het onderwijspersoneel

De piramide van Slooter vormt het uitgangspunt van ons denken over de ontwikkeling van het pedagogisch didactisch handelen van onze docenten. We stimuleren onze collega’s om zich te ontwikkelen met het oog op de verschillende stadia van deze piramide. Hierbij integreren we de speerpunten van de school (de Populierles, leren leren, en toetsbeleid) en de nieuwe eisen van de inspectie.



## De wijze waarop rekening wordt gehouden met de inbreng van leerlingen op dat beleid

Periodiek worden er leerling enquêtes afgenomen, waarbij er feedback wordt gegeven op het proces in de klas en het klimaat in de school. De resultaten worden besproken in de verschillende teams of met individuele docenten om samen te komen tot verbeterdoelen en acties.

Leerlingen hebben een belangrijke rol bij de benoeming van nieuwe docenten. Zij beoordelen een proefles en geven feedback. Bij de benoemingen van nieuwe directieleden zijn tevens leerlingen betrokken. Zij bevragen de aspirant directieleden op hun onderwijsvisie.

Een aantal keer per jaar vragen we de mening van onze leerlingen in de zogenaamde klankbordgroepen.

## Personeelsbeleid op schoolniveau dat bijdraagt aan de ontwikkeling en uitvoering van het onderwijskundig beleid

Het motto en de visie van De Populier zijn op verscheidene manieren stevig verankerd in het aannamebeleid, de gesprekcyclus en het promotiebeleid.

Tijdens de sollicitatieprocedures werken wij met twee teams waarvan een team bestaat uit twee leden van de directie en het andere team bestaat uit een werkplekbegeleider en schoolopleider. Daarnaast streven wij ernaar dat sollicitanten een proefles geven aan onze leerlingen. Ons uiteindelijke oordeel wordt gebaseerd op de bevindingen van de verschillende teams en de leerlingen.

Collega’s die in onze inductiearrangementen instromen vallen onder een aparte gesprekscyclus. In het eerste jaar is daar in een leidende rol weggelegd voor de rector, de werkplekbegeleider, de leerlingen en de docent. De rector en de werkplekbegeleider bepalen gezamenlijk aan de hand van gesprekken en lesbezoeken of er aan het einde van het jaar kan worden overgegaan tot een vast contract. In jaar twee en drie ligt de verantwoordelijkheid bij de teamleiders. Na drie jaar vallen de collega’s onder de reguliere gesprekscyclus. De schoolopleiders hebben in het inductiearrangement een begeleidende en faciliterende rol.

Bij ons promotiebeleid hebben we ons gericht op de volgende onderscheidende competenties van functiebeschrijvingen LC en LD van Lucasonderwijs:

-vakinhoudelijk en didactisch: maatwerk voor groepen- en individuele leerlingen

-organisatorisch: begeleiden en ontwerpen van onderwijsprogramma’s

-reflectie en ontwikkeling: ontwerpen van een eigen ontwikkelplan en experimenteren en vernieuwen.

De keuze voor deze onderscheidende competenties worden bepaald door onze visie en het inspectiekader.

# Kwaliteitsbeleid en kwaliteitszorg

### 5.1 Uitgangspunten voor het stelsel van kwaliteitszorg

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

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

Het stelsel:

- draagt bij aan de brede kwaliteitsambitie van Lucas Onderwijs;

- is ingebed in een kwaliteitscultuur;

- maakt gebruik van de rollen en verantwoordelijkheden die binnen Lucas Onderwijs zijn belegd;

- volgt de beleidscyclus en is gericht op de kwaliteitsdoelstellingen van de organisatie;

- maakt optimaal gebruik van de beschikbare managementinformatie op alle niveaus;

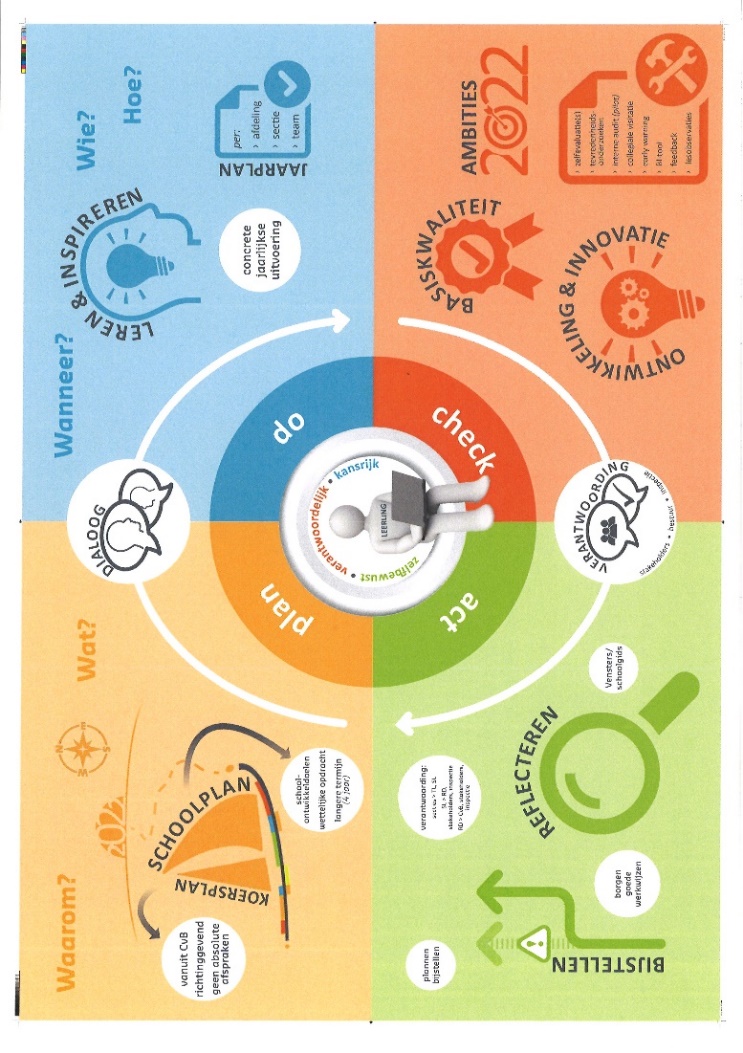
- hanteert betrouwbare instrumenten en methodieken;

- is naast kwaliteitsontwikkeling ook gericht op preventie van zwakke scholen en afdelingen, en bevat richtlijnen over hoe te handelen mocht dat onverhoopt toch dreigen.

### 5.2 Doelstelling kwaliteitsbeleid van Lucas Onderwijs

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

De doelen die de school zich stelt worden geëxpliciteerd (Plan), de kwaliteit van uitvoering en de resultaten worden bewaakt (Do) en afgezet tegen de beoogde doelen (Check). Zo leren we met elkaar, voeren we verbeteringen door, borgen we de opbrengsten en leggen we verantwoording af aan onze stakeholders (Act). Op deze wijze is de cirkel van ons kwaliteitszorgstelsel rond.



### 5.3 Doelen kwaliteitsbeleid van De Populier

Ons kwaliteitsbeleid ondersteunt de uitvoering van onze visie waardoor leerlingen en medewerkers samen het beste uit zichzelf halen. Hierdoor halen de leerlingen het diploma dat bij ze past en ontwikkelen we ons voortdurend.

Het kwaliteitsbeleid, de schoolontwikkeling en het personeelsbeleid is een samenhangend geheel dat zichtbaar en herkenbaar is.

**5.4 Stelsel van kwaliteitszorg**

Ons stelsel van kwaliteitszorg bestaat uit drie onderdelen:

1. Het schoolplan.

Hier staat omschreven wat we nu doen, wat onze uitdagingen zijn en wat onze ambitie is in de komende 4 jaar.

2. De kwaliteitskalender bij ons kwaliteitsbeleidsplan.

De kalender is gebaseerd op wat we als school belangrijk vinden om cyclisch, systematisch en planmatig aan te pakken. Hierdoor hebben we voortdurend zicht op onze eigen kwaliteit en kunnen we analyseren waar er verbeteracties nodig zijn.

3. Het jaarplan.

In het jaarplan staan onze jaardoelen. Deze doelen worden bepaald door onze ambities en door de analyses die gebaseerd zijn op kwaliteitskalender.

Het jaarplan bevat dus zowel doelen die gericht zijn op innovatie en ontwikkeling als doelen die gericht zijn op verbetering.

**5.5 Kwaliteitscultuur**

Op De Populier stimuleren we docenten om elkaar te ontmoeten in verschillende teams zoals secties, onderwijsteams en professionele leergemeenschappen. Binnen deze teams werken we met duidelijke en uitdagende verwachtingen zodat leraren onderzoek kunnen doen naar wat het beste werkt in de lessen. We voorzien deze teams van actuele gegevens zodat er vastgesteld kan worden wat er nodig is om de lespraktijk te verbeteren.

Een greep uit de gegevens die regelmatig worden verstrekt en geanalyseerd:

Input-gegevens:

Gegevens basisschool zoals OKR, gegevens soc. emotionele ontwikkeling, cito.

Gegevens n.a.v. van het intakegesprek.

Proces-gegevens:

Lesobservaties, formatieve toetsen, reflectieverslagen, feedforward, audits, visitaties, klassenklimaat enquêtes.

Output-gegevens:

Rapportlijsten, statistieklijsten per klas/leerjaar, VAS-toetsen, CE-cijfers, doorstroomgegevens, opbrengstenkaart, WOLF-analyses, verschil CE-SE,

Tevredenheids-gegevens:

Enquêtes, feedback uit klankbordgroepen, feedback uit leerlingenarena’s

De kwaliteitskalender wordt uitgevoerd door de schoolleiding. De uitkomsten van analyses worden in het directieoverleg en de betreffende teams en secties besproken. De verbeteracties worden vastgelegd in het jaarplan en de voortgang wordt zichtbaar gemaakt in [www.qualityboard.nl](http://www.qualityboard.nl/) .

Gedurende het schooljaar worden er gesprekken gevoerd met de verschillende teams en individuele collega’s over de lespraktijk. Er wordt onderzoek gedaan, doelen gesteld, en verbeteracties geformuleerd.

Met de mentorklassen en individuele leerlingen worden ook doelen gesteld op basis van gegevens zoals boven genoemd. De instrumenten van stichting LeerKRACHT ondersteunen ons bij deze manier van werken. Hierdoor is de voortgang zichtbaar, werken we kort-cyclisch aan kleine verbeteringen en worden successen gevierd en geborgd.

## Verantwoording afleggen over de gerealiseerde kwaliteit

De medewerkers voeren hun ontwikkelgesprekken met de teamleiders (zie bijlage). De mentoren spreken tweewekelijks met hun teamleider over de voortgang van hun leerlingen. De teamleiders spreken tweewekelijks met de rector en stellen aan het begin van het schooljaar hun commitmentbrief op. Hierin staan de resultaatgerichte afspraken op het gebied van o.a. leeropbrengsten van de afdeling, persoonlijke ontwikkeling, uitvoering gesprekcyclus. De rector maakt resultaatgerichte afspraken met de regiodirecteur over de leeropbrengsten en ontwikkeling van de school. De jaarlijkse zelfevaluatie (zie bijlage) vormt de leidraad bij deze gesprekken. De regiodirecteur legt verantwoording af aan de voorzitter van het bestuur.

Deze manier van werken zorgt ervoor dat we binnen de gestelde kaders de ruimte krijgen om te werken aan onze eigen ontwikkeling, de verantwoording leggen waar die hoort en zicht houden op de koers die we met elkaar hebben uitgezet.

De output-gegevens van de school zijn zichtbaar in de bestuurlijke BI-tool. Naar aanleiding van deze gegevens worden er prognoses gemaakt en schoolbrede verbeterdoelen gesteld.

De MR van school is nauw betrokken bij het opstellen van het jaarplan.

# Wat willen we in de komende periode bereiken

1 Over vier jaar moet de school, en met name het lyceum, een duidelijk profiel hebben. Daarbij is het wenselijk dat de school zich profileert aan de bovenkant van het onderwijsspectrum en aantrekkelijker wordt voor leerlingen met een vwo-advies.

2 Over vier jaar wordt er onderwijs verzorgd in een goed geoutilleerd gebouw, dat qua inrichting is afgestemd op het onderwijsconcept.

3 Over vier jaar hebben we een strategische beslissing genomen ten aanzien van het al of niet behouden van de eenheid binnen De Populier.

4 Over vier jaar hebben we op ICT-gebied een inhaalslag geleverd en kunnen we de digitalisering van ons onderwijs aanwenden om op individueel niveau de voortgang van het leerrendement te volgen, waardoor het rendement van ons onderwijs verbetert.

5 Over vier jaar gebruiken alle leden van de school de LeerKRACHT-methode om tot verbetering van resultaten en processen te komen. Alle medewerkers gebruiken deze methode bij vergaderingen en werkprocessen en leerlingpanels en leerlingarena’s worden regelmatig ingezet.

6 Over vier jaar is De Populierles 2.0 gemeengoed (inclusief gedifferentieerde lesplanning), is er een leerlijn ‘leren leren’ van klas 1 t/m 6 en is er een nieuw en geïmplementeerd toetsbeleid, waarbij het accent op formatief toetsen ligt.

7 Over vier jaar scoren alle vakken bij het CSE boven het landelijk gemiddelde en zijn de slagingspercentages voor elk schooltype minimaal 90%.

8 Over vier jaar  hanteren we een PDCA cyclus met klimaatenquêtes, leerlingenquêtes en leerlingpanels.

9 Over vier jaar hebben we ons programma aanbod voor maatschappelijke thema’s per leerlaag en onderwijssoort nader uitgewerkt en worden actuele maatschappelijke thema’s vaker opgenomen in het onderwijs.

10 Over vier jaar organiseren we klassenbesprekingen waarbij we naast de cijfers ook tijd reserveren voor het bespreken van het pedagogisch klimaat en de klassendoelen en hebben we meer leraren/ coaches in huis die leerlingen op specifieke vlakken kunnen ondersteunen (taal- en rekenachterstanden, dyslexie, dyscalculie, ASS, faalangst, executieve vaardigheden, leren leren, plannen en organisatie).  Daarbij stuurt de zorgcoördinator de experts aan.

Na vaststelling van het schoolplan willen we gaan werken volgens het volgende stramien: jaarlijks wordt er een jaarplan opgesteld naar aanleiding van het schoolplan.

Jaarlijks evalueert De Populier het jaarplan van dat jaar in samenhang met de bovenstaande doelen. Aansluitend wordt een nieuw jaarplan vastgesteld. Een jaarplan bestaat uit een aantal uitgeschreven beleidsvoornemens.

Deze systematiek maakt het mogelijk budget en facilitering mee te nemen in de formatieplanning van het nieuwe cursusjaar.

# Meerjarenplanning schoolontwikkeling 2019-2023

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | |  |  |  |  |
|  | Doelstelling | 2019-2020 | 2020-2021 | 2021-2022 | 2022-2023 |
| 1 | Over vier jaar moet de school, en met name het lyceum, een duidelijk profiel hebben. | oriëntatie | Keuze en voorbereiding | Uitvoering |  |
| 2 | Over vier jaar wordt er onderwijs verzorgd in een goed geoutilleerd lyceumgebouw, dat qua inrichting is afgestemd op het onderwijsconcept. | verhuizing | bouw | Bouw |  |
| 3 | Over vier jaar hebben we een strategische beslissing genomen ten aanzien van het al of niet behouden van de eenheid binnen De Populier. | oriëntatie | voorbereiding | Uitvoering |  |
| 4 | Over vier jaar hebben we op ICT-gebied een inhaalslag geleverd en kunnen we de digitalisering van ons onderwijs aanwenden om op individueel niveau de voortgang van het leerrendement te volgen en te toetsen. | x | oriëntatie | Keuze en voorbereiding | Uitvoering |
| 5 | Over vier jaar gebruiken alle leden van de school de LeerKRACHT-methode om tot verbetering van resultaten en processen te komen. | uitvoering | uitvoering | Uitvoering | Uitvoering |
| 6 | Over vier jaar is De Populierles 2.0 gemeengoed (inclusief gedifferentieerde lesplanning), is er een leerlijn ‘leren leren’ van klas 1 t/m 6 en is er een nieuw en geïmplementeerd toetsbeleid, waarbij het accent op formatief toetsen ligt. | Uitvoering  Een collega is jaarlijks met één van de doelen bezig. Per team of collega wordt jaarlijks één van de doelen gekozen. | uitvoering | Uitvoering | uitvoering |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | |  |  |  |  |
|  |  | 2019-2020 | 2020-2021 | 2021-2022 | 2022-2023 |
| 7 | Over vier jaar scoren alle vakken bij het CSE boven het landelijk gemiddelde en zijn de slagingspercentages voor elk schooltype minimaal 90%. | x | voorbereiding | Uitvoering |  |
| 8 | Over vier jaar  hanteren we een PDCA cyclus met klimaatenquetes, leerlingenquetes en leerlingpanels. | voorbereiding | uitvoering |  |  |
| 9 | Over vier jaar hebben we ons programma aanbod voor maatschappelijke thema’s per leerlaag en onderwijssoort nader uitgewerkt en worden actuele maatschappelijke thema’s vaker opgenomen in het onderwijs. | x | x | voorbereiding | uitvoering |
| 10 | Over vier jaar organiseren we klassenbesprekingen waarbij we naast de cijfers ook tijd reserveren voor het bespreken van het pedagogisch klimaat en de klassendoelen en hebben we meer leraren/ coaches in huis die leerlingen op specifieke vlakken kunnen ondersteunen (taal- en rekenachterstanden, dyslexie, dyscalculie, ASS, faalangst, executieve vaardigheden, leren leren, plannen en organisatie).  Daarbij stuurt de zorgcoördinator de experts aan. | voorbereiding | voorbereiding | Uitvoering |  |

# Tot slot

De Populier is een school met een uitstekende basis. Op geen enkel terrein vertoont de school uitval. Wel zullen er wat ‘puntjes op de i’ moeten worden gezet, waarbij vooral profilering en inspringen op veranderende onderwijsbehoeften eruit springen. Ook op het gebied van het vastleggen van processen en verantwoordelijkheden kan nog een inhaalslag worden gemaakt.

Indien er op deze terreinen mooie stappen worden gezet, wordt De Populier niet alleen een goede school, maar wellicht zelfs een excellente school.

Bijlage 1

**Lessentabel onderbouw en mavo**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **mavo/**  **havo1** | **havo/**  **vwo 1** | **gymn.1** | **mavo/havo 2** | **havo/**  **vwo 2** | **gymn.2** | **mavo**  **3** | | **havo 3** | **ath.**  **3** | **gymn. 3** | **mavo 4** | |
|  |  |  |  |  |  |  | V | K |  |  |  | V | K |
| **Godsdienst** | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |  | 1 | 1 | 1 |  |  |
|  | | | | | | | |  | | | | |  |
| **Nederlands** | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 |  | 3 | 3 | 3 | 4 |  |
| **Grieks** |  |  |  |  |  | 2 |  |  |  |  | 3 |  |  |
| **Latijn** |  |  | 1 |  |  | 2 |  |  |  |  | 3 |  |  |
| **Frans** | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 |  | 4 | 3 | 3 | 3 |  | 4 |
| **Duits** |  |  |  | 3,5 | 3,5 | 3 |  | 3 | 3 | 3 | 3 |  | 4 |
| **Engels** | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |  | 3 | 3 | 3 | 4 |  |
|  | | | | | | | |  | | | | |  |
| **Geschiedenis** | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |  | 2 | 2 | 2 |  | 4 |
| **Aardrijkskunde** | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |  | 3 | 2 | 2 | 2 |  | 4 |
| **Economie** |  |  |  | 2 |  |  |  | 3 | 2 | 2 | 2 |  | 4 |
| **Maatschappijleer** |  |  |  |  |  |  | 1 |  |  |  |  | 1 |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **Wiskunde** | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |  | 4 | 4 | 4 | 4 |  | 4 |
| **Rekenen** |  |  |  | 0,5 |  |  | 0,5 |  | 0,5 |  |  |  |  |
| **Natuurkunde** |  |  |  | 2 | 2 | 2 |  | 3 | 2 | 2 | 2 |  | 4 |
| **Scheikunde** |  |  |  |  |  |  | 2 |  | 2 | 2 | 2 |  | 4 |
| **Biologie** | 2 | 2 | 2 |  | 2 | 2 | 3 |  |  |  |  |  | 4 |
|  | | | | | | | |  | | | | |  |
| **Beeldende vormgeving** |  | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 |  |  | 1 | 1 |  |  |  |
| **Muziek** | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 |  |  | 1 | 1 |  |  |  |
| **KCKV** |  |  |  |  |  |  | 2 |  |  |  |  |  |  |
| **Filosofie** |  |  | 0,5 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **GLC** |  |  | 0,5 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **Techniek** | 2 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **Lichamelijke opvoeding** | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 |  | 2 | 2 | 2 | 1 |  |
| **Stroom** | 3 | 3 | 3 | 3 | 3\4 | 3\4 |  |  | 2\3 | 2\3 | 0\3 |  |  |
| **Mentorles** | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |  | 1 | 1 | 1 |  |  |

**Lessentabel havo bovenbouw**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **vak** | **slu** | **H4** | **H5** | **totaal** |
| **Godsdienst** | 60 | 1 | - | 1 |
|  | | | | |
| **Nederlands** | 400 | 4 | 4 | 8 |
| **Engels** | 360 | 3 | 3 | 6 |
| **Frans** | 400 | 3 | 4 | 7 |
| **Duits** | 400 | 3 | 4 | 7 |
|  | | | | |
| **CKV** | 120 | 2 | - | 2 |
| **KUMU** | 320 | 2 | 4 | 6 |
| **KUBV** | 320 | 2 | 4 | 6 |
|  | | | | |
| **Geschiedenis** | 320 | 3 | 4 | 7 |
| **Aardrijkskunde** | 320 | 3 | 3 | 6 |
| **Economie** | 400 | 3 | 4,5 | 7,5 |
| **Maatschappijleer** | 120 | 2 | 1 | 3 |
|  | | | | |
| **Wiskunde A** | 320 | 3 | 3 | 6 |
| **Wiskunde B** | 360 | 3 | 4 | 7 |
| **Natuurkunde** | 400 | 3 | 4 | 7 |
| **Scheikunde** | 320 | 3 | 3 | 6 |
| **Biologie** | 400 | 3 | 4 | 7 |
| **Informatica** | 320 | 3 | 3 | 6 |
| **NLT** | 320 | 3 | 3 | 6 |
|  | | | | |
| **Rekenen** | n.v.t. | 0,5 | - | 0,5 |
| **Lichamelijke opvoeding** | 120 | 2 | 1 | 3 |
| **Mentorles** | 60 | 1 | - | 1 |
| **PFM** | n.v.t. | 1 | - | 1 |
| **KWT** | n.v.t. | 3 | 3 | 6 |

**Lessentabel vwo bovenbouw**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **vak** | **slu** | **V4** | **V5** | **V6** | **totaal** |
| **Godsdienst** | 110 | 1 | 1 | - | 2 |
|  | | | | | |
| **Nederlands** | 480 | 3 | 3 | 3 | 9 |
| **Engels** | 400 | 3 | 3 | 3 | 9 |
| **Frans** | 480 | 2 | 3 | 4 | 9 |
| **Duits** | 480 | 3 | 3 | 3 | 9 |
| **Latijn** | 600 | 3 | 4 | 4 | 11 |
| **Grieks** | 600 | 3 | 4 | 4 | 11 |
|  | | | | | |
| **GLC** | 160 | 2 | 1 | - | 3 |
| **CKV** | 160 | 1 | 1 | - | 2 |
| **KUBV** | 480 | 2 | 4 | 3 | 9 |
| **KUMU** | 480 | 2 | 4 | 3 | 9 |
|  | | | | | |
| **Geschiedenis** | 480 | 2 | 3 | 3 | 8 |
| **Aardrijkskunde** | 440 | 3 | 2 | 3 | 8 |
| **Economie** | 480 | 2 | 4 | 3 | 9 |
| **Maatschappijleer** | 120 | 2 | 1 | - | 3 |
|  | | | | | |
| **Wiskunde A** | 520 | 3 | 4 | 4 | 11 |
| **Wiskunde B** | 600 | 4 | 4 | 4 | 12 |
| **Wiskunde C** | 480 | 3 | 3 | 3 | 9 |
| **Wiskunde D** | n.v.t. | 1 | 1 | 1 | 3 |
| **Natuurkunde** | 480 | 2 | 3 | 4 | 9 |
| **Scheikunde** | 440 | 2 | 3 | 3 | 8 |
| **Biologie** | 480 | 2 | 4 | 3 | 9 |
| **Informatica** | 440 | 3 | 3 | 2 | 8 |
| **NLT** | 440 | 3 | 3 | 3 | 9 |
| **FAB** | n.v.t. | 1 | - | - | 1 |
|  | | | | | |
| **Lichamelijke opvoeding** | 160 | 2 | 2 | 1 | 5 |
| **Mentorles** | 50 | 1 | - | - | 1 |
| **PMF** | n.v.t. | 1 | - | - | 1 |

*Verklaring MR*

*Het concept schoolplan 2019-2023 van Christelijk College De Populier is in juni 2019 in eerste aanleg besproken in de medezeggenschapsraad van De Populier. Hierbij is gebleken dat dit concept draagvlak geniet binnen de MR. Omdat er evenwel nog een nader onderzoek naar draagvlak onder de medewerkers moest plaatsvinden en het overleg met de medewerkers plaatsvond na de laatste MR-vergadering van schooljaar 2018-2019, heeft de MR het verlenen van instemming opgeschort tot na de zomervakantie. Het overleg met de medewerkers zal tot enige aanpassingen van het schoolplan leiden. De intentie en verwachting van directie en MR is, dat er spoedig in het nieuwe schooljaar overeenstemming over de tekst van het schoolplan bereikt zal worden en dat de MR vervolgens aan een definitieve versie instemming zal kunnen verlenen.*

*drs. R. van Peursen*