



Schoolplan Diamant College 2024– 2027

Onze missie:

Wij willen leren en werken in verbondenheid

Inhoud

Onze missie:	1
Wij willen leren en werken in verbondenheid	1
VOORWOORD	4
Hoofdstuk 1. De totstandkoming van het schoolplan.....	6
Hoofdstuk 2: Maatschappelijke opdracht van de school	8
2.1 Missie	8
2.2 Trends in de samenleving	8
2.3 Ontwikkelingen vanuit de Gemeente Den Haag.....	8
Hoofdstuk 3. Toekomstgericht Onderwijs	9
3.1 Wettelijke opdracht.....	9
3.2 Basisvaardigheden versterken	11
3.3 De bestaande pijlers verbeteren	11
3.4 De nieuwe pijlers stap voor stap ontwikkelen.....	12
3.5 Ambities voor de periode 2024-2027.....	15
Hoofdstuk 4. Doorlopende leerlijn PO-VO	16
4.1 Groep 8 leerlingen leren de school kennen	16
4.2 Samenwerking met PO Diamant	16
4.3 Activiteiten om leerachterstanden te verminderen	17
4.4 Ambities voor de periode 2024-2027:.....	17
Hoofdstuk 5. Passend onderwijs	18
5.1 Ambities voor de periode 2024- 2027	19
Hoofdstuk 6. Toekomstgericht personeelsbeleid	20
6.1. Toekomstgericht personeelsbeleid	20
6.2 Het werken in teams versterken	20
6.3 Talentontwikkeling van medewerkers.....	20
6.4 Sturingsfilosofie aanpassen van sturen naar leren	21
6.5 Ambities voor de periode 2024- 2027	22
Hoofdstuk 7. Kwaliteitsbeleid.....	23
7.1 Veiligheid en tevredenheid	23
7.2 Ambities voor de periode 2024 – 2027	24
Hoofdstuk 8. Communicatie.....	25
8.1 Communicatie uitingen en positionering	25
8.3 Communicatie met leerlingen	26
8.4 Communicatie met de omgeving	26

8.5 Ambities voor de periode 2024 – 2027	27
Hoofdstuk 9. Middelenbeleid	28
9.1 Ambities voor de periode 2024 – 2027	29
Samenvattend: de belangrijkste ambities	30
Algemene gegevens	31

VOORWOORD

Van kinderen wordt tegenwoordig heel veel verwacht .

Al vanaf de basisschool worden ze getoetst op hun vaardigheden, zodat ze keuzes kunnen maken die bepalend zijn voor hun toekomst.

Via sociale media en hun omgeving wordt de druk om zich op een bepaalde manier te gedragen groter. En de buitenwereld ziet hen steeds meer als jongvolwassenen.

Veel kinderen zijn nog helemaal niet klaar om de volwassen wereld te betreden.

Ze willen zich niet vastleggen voor de toekomst.

Ze moeten de wereld namelijk eerst nog ontdekken.

Bij het Diamant College hoeven leerlingen daarom niet direct te kiezen welke richting ze opgaan.

Bij ons krijgen ze de tijd om rustig te ontdekken wat ze leuk vinden, waar ze goed in zijn, waar hun hart echt sneller van gaat kloppen.

Het Diamant College is een school voor talentontwikkeling. Talentontwikkeling start met wat je leuk vindt. Daarom voegen wij elk jaar bouwstenen toe om beter te worden in het optimaal helpen ontwikkelen van talenten van onze leerlingen en van onszelf. Van medewerkers van het Diamant College verwachten we dat zij werken aan goede en leuke lessen. Onderwijs waarin actief en contextrijk – lesstof gekoppeld aan de praktijk –

leren herkenbaar is. Onze context richt zich op alle onderdelen van het profiel Dienstverlening & Producten. Wij organiseren dat binnen vier werelden: Gezondheid, Design, Technologie en Ondernemen. Binnen dit onderwijs kunnen we differentiëren en leerlingen meer eigenaar maken van hun eigen leerproces.

Het Diamant College heeft samen met alle medewerkers, de leerlingraad en ouderraad het schoolplan 2024- 2027 voorbereid. De aandacht voor wat goed is voor onze leerlingen en voor onze eigen ontwikkeling als collega's heeft ons hierbij geïnspireerd.



Het uitgangspunt voor het nieuwe schoolplan is het goede te behouden en stap voor stap nieuwe wensen in gang te zetten. Het goede is: aandacht voor 'rust, reinheid en regelmaat'. Als basis om prettig te kunnen werken, voort te borduren op de vastgestelde pijlers die bij onze school voor talentontwikkeling horen en de cultuur om samen verantwoordelijk te zijn voor het dagelijks reilen en zeilen van onze veilige, gezonde en inspirerende school vast te houden.

Wij vinden het belangrijk dat onze ambities haalbaar zijn,. Per schooljaar maken we een jaarplan. Monitoren, bijstellen en evalueren zijn zichtbaar in onze werkwijze.

In dit concept schoolplan 2024-2027 staan de contouren beschreven waar we de komende vier jaar op door ontwikkelen. Vanwege een wisseling in de directie aan het eind van dit schooljaar wordt het schoolplan 2024-2027, samen met het team en de MR in het najaar van 2023 aangevuld en vervolgens vastgesteld.

Want, ons motto is: Eerst de relatie, dan de prestatie!

Namens de collega's,
Monique Helling, directeur Diamant College
Den Haag, juni 2023

Hoofdstuk 1. De totstandkoming van het schoolplan

Het Diamant College is een school voor vmbo-basis, -kader en mavo-klassen met het profiel Dienstverlening en Producten. Daarnaast heeft de school internationale schakelklassen en taalklassen. De drie pijlers van het Diamant College zijn: Talentontwikkeling, Loopbaanbegeleiding en Uitstel van keuzes.

In dit schoolplan beschrijven we wat we willen bereiken vanaf zomer 2024 tot en met juli 2027. Vanuit het schoolplan maken we per schooljaar een jaarplan. Dit jaarplan monitoren we via de PDCA-cyclus. Het jaarplan wordt samengesteld door het Management Team, in overleg met interne werkgroepen, teams en vakgroepen die gericht zijn op de bestaande en nieuwe pijlers. Elk schooljaar wordt afgesloten met een kwaliteitsrapportage over het afgelopen schooljaar. Hierin krijgen ook ouder- en leerling tevredenheidsonderzoeken een plek, evenals medewerkerstevredenheid. De rapportage wordt besproken met de MR en de LVODH-directie. Op basis daarvan wordt het nieuwe vier jarenplan aangepast.

Het schoolplan is een kwaliteitsinstrument dat we extern gebruiken als middel voor dialoog met onze omgeving en doelgroepen, van toeleverende scholen, onderwijsinspectie, ouders, leerlingen tot samenwerkingspartners. Intern is het schoolplan bedoeld als startpunt om met alle betrokkenen de belangrijkste visies en ontwikkelingen in de schoolorganisatie te plannen integreren?.

Binnen SCO Lucas is samen met medewerkers, leerlingen en ouders een dialoog gevoerd om de agenda voor de komende jaren te bepalen. De uitkomst hiervan is samengevoegd met de inbreng van bestuurs- en managementteams, het college van bestuur en de raad van toezicht in de koers die nu is uitgezet. De vijf koersthema's zijn:

1. Toekomstgericht onderwijs We creëren op onze scholen een omgeving waarin leerlingen kunnen komen tot leren. Hiervoor is het van belang dat de basiskwaliteit op orde is. Daarnaast zetten we in op de doorontwikkeling van ons onderwijs op de volgende gebieden:

1. Brede ontwikkeling
2. Optimaal organiseren
3. Eigenaarschap
4. Volgen en beoordelen
5. ICT en onderwijs
6. Digitale geletterdheid

2. Toekomstgericht personeelsbeleid

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

3. Doorlopende lijnen

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

4. Passend onderwijs

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

5. Sturingsfilosofie

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

Het Diamant College heeft bovenstaande pijlers opgenomen in ons schoolplan 2024-2027

Het schoolplan bestaat uit 8 hoofdstukken. In hoofdstuk 2 wordt de maatschappelijke opdracht van de school beschreven. Hoofdstuk 3 gaat over het toekomstgericht onderwijskundig beleid. Hoofdstuk 4 geeft aandacht aan de doorlopende leerlijn Primair Onderwijs-Voortgezet Onderwijs en in hoofdstuk 5 wordt onze visie en instrumentarium op passend onderwijs weergegeven. In hoofdstuk 6 komt het toekomstgericht personeelsbeleid aan bod. Hoofdstuk 7 focust op kwaliteitszorg en tenslotte staat in hoofdstuk 8 communicatie, huisvesting en financieel beleid centraal.

In de bijlagen zijn de algemene schoolgegevens opgenomen.

Hoofdstuk 2: Maatschappelijke opdracht van de school



2.1 Missie

De missie van onze school is: 'wij willen leren en werken in verbondenheid'. Wij werken er aan dat leerlingen en personeel zich verbonden voelen met elkaar, met de school en haar partners, de omgeving en de wereld om ons heen. Onderlinge verbondenheid zorgt voor een betere leeromgeving en een plezierige sfeer omdat we aandacht hebben voor elkaar. De kernwaarden die hierbij horen zijn: respect, veiligheid en positieve communicatie.

Om de missie vorm te geven is ons belangrijkste motto: *Eerst de relatie, dan de prestatie!* Elkaar leren kennen in een veilige omgeving is noodzakelijk om tussen leerlingen, tussen medewerkers en tussen leerlingen en medewerkers een vertrouwensrelatie op te bouwen. Deze relatie is voor ons fundamenteel voor het her- en erkennen van de kracht en kwaliteit (de talenten) van de leerlingen, het helpen oplossen van belemmeringen in hun ontwikkeling, het erkennen en benutten van verschillen, kunnen samenwerken en samenleven, meer actief en zelfstandig werken en het motiveren van de leerlingen. Wij geloven dat een vertrouwensrelatie bijdraagt aan een goede leer- en onderwijsprestaties op zowel cognitief- als sociaal-emotioneel terrein voor onze leerlingen. Met als doel leerlingen als kritisch burger aan onze samenleving laten deelnemen.

2.2 Trends in de samenleving

Den Haag is een stad met grote stedenproblematiek. Daar hebben onze leerlingen ook mee te maken. Kansenongelijkheid, dealen met verharding van de samenleving, verdringing op de arbeidsmarkt spelen zijn aanwezig in de omgeving van veel van onze leerlingen. Zij krijgen hier mee te maken in hun thuissituatie en als zij bijvoorbeeld een stage zoeken. Het Diamant College speelt in op de eigen talenten en vaardigheden van leerlingen en kijkt scherp naar de gunstige sectoren op de arbeidsmarkt. Tegenwoordig mogen scholen maatwerkdiploma's¹ afgeven. Dat betekent dat leerlingen per vak op verschillende niveaus eindexamen kunnen doen. Het Diamant College wil hier in de loop van de nieuwe schoolplanperiode op inspelen.

2.3 Ontwikkelingen vanuit de Gemeente Den Haag

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

Voldoende bevoegde en bekwame onderwijsprofessionals

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

¹ www.voraad.nl

Een optimale leer- en ontwikkelomvang

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

De juiste ondersteuning en passende plek voor alle kinderen en jongeren

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

Onderwijs dat bijdraagt aan de brede welvaart van Hagenaars

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

Hoofdstuk 3. Toekomstgericht Onderwijs

3.1 Wettelijke opdracht

De leerlingen van het Diamant College

Ons onderwijs richt zich op een perspectiefrijke doorstroom naar het vervolgonderwijs, de voorbereiding op een toekomstige rol in de samenleving en het toerusten van de leerling voor hun rol nu. De leerlingen van het Diamant College vormen een kleurrijke populatie. De diversiteit aan achtergronden van onze leerlingen zorgen voor een wereld aan culturen binnen de school. Het Nederlands is daarin de verbindende taal. Gedurende de schooljaren ondergaan de leerlingen op lichamelijk-, geestelijk- en sociaal gebied een enorme ontwikkeling. Medewerkers realiseren zich dat hun gedrag een belangrijke voorbeeldfunctie heeft en dus van grote invloed is op het welzijn en ontwikkelingsproces van de leerlingen.

Om perspectiefvol onderwijs te kunnen geven willen we leerlingen meer eigenaarschap geven over hun eigen leerproces. Daarom leren wij ze vanaf het eerste leerjaar goed plannen en organiseren en bouwen zij een vaardighedenportfolio op.

Pedagogisch-didactische visie

Het Diamant College heeft de volgende visie op pedagogisch-didactisch handelen: leerlingen van het Diamant College hebben stuk voor stuk een eigen pedagogisch-didactische onderwijsbehoefte. Zij hebben als lerend individu iets nodig van alle professionals in hun leeromgeving. Uiteindelijk is ons doel dat leerlingen als kritisch burger aan onze samenleving kunnen deelnemen.

Didactisch:

Leerlingen van het Diamant College hebben een didactische leeromgeving nodig die zoveel mogelijk op maat wordt aangeboden. Alle professionals rondom de leerling hebben tot taak de leeromgeving en het leeraanbod zo in te richten dat zij/hij optimaal wordt uitgedaagd om eigen

talenten te benutten en vaardigheden te ontwikkelen. Het gaat om zowel de cognitieve en metacognitieve ontwikkeling als de sociaal-emotionele en fysiek- motorische ontwikkeling.

Pedagogisch:

Een leerling op het Diamant College wordt erkend en gerespecteerd en voelt zich veilig op school. Dat komt tot uiting in de basis pedagogische behoeften en waarden waar wij voor staan: respect, veiligheid en verbondenheid. Met deze waarden als fundament kan een leerling tot leren komen. De school, als lerende organisatie, leeft de heldere regels en kaders na waarbinnen deze pedagogische behoeften vormgegeven kunnen worden. Dit helpt de leerling om sociale interacties aan te gaan die haar/hem als volwaardig burger gaan kenmerken. Het Diamant College heeft daarom zowel binnen als buiten de klas een kaderstellend aanbod gericht op het volgroeien van deze waarden. We doen dit in een professioneel- en positief leerklimaat en hopen hiermee ook de intrinsieke motivatie van onze leerlingen aan te boren. Wij willen op onze kleurrijke school de waarden en kaders waarbinnen wij werken zoveel mogelijk delen met de ouders wat bijdraagt aan wederzijds respect voor identiteit.

Het onderwijs

Goed onderwijs geeft onze leerlingen de beste handvatten om te emanciperen. Daarom streven we naar optimale prestaties van iedere leerling. Wij willen de talenten uit iedere leerling naar boven halen en stellen daarom aan onszelf en onze leerlingen hoge, realistische doelen. Het Diamant College heeft een actieve leerlingraad. Op de agenda van de leerlingraad staat het continue evalueren van het pedagogisch- en didactisch klimaat binnen de school. Samen met de leerlingraad vinden wij het belangrijk dat leerlingen groeien binnen onze school, zowel cognitief als sociaal-emotioneel. Het één is hierbij niet belangrijker dan het ander. In de komende vier jaar gaan we de bestaande pijlers verbreden en verdiepen en ambities op een paar nieuwe pijlers vormgeven.

Rust, reinheid en regelmaat

Voor onze leerlingen is duidelijkheid en voorspelbaarheid belangrijk. Dit vraagt van de organisatie het volgende:

- een duidelijke structuur en positieve cultuur
- een stabiel en helder rooster;
- duidelijke én consequent gehanteerde schoolregels;
- goed georganiseerde en verzorgde lokalen;
- duidelijke communicatie bij wijzigingen.

Bovenstaande items zijn én blijven het fundament van onze organisatie.



3.2 Basisvaardigheden versterken

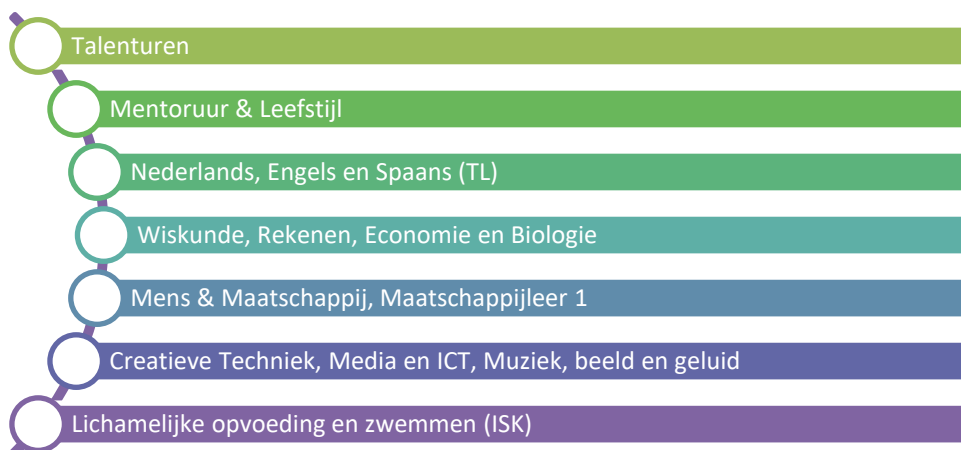
Voor het hele onderwijs in Nederland (zowel basisonderwijs als voortgezet onderwijs) is vastgelegd wat leerlingen moeten kennen en kunnen als het gaat om Nederlandse taal en rekenen/wiskunde. Dit is vastgelegd in het NRK: “Nederlands Referentiekader doorlopende leerlijnen taal en rekenen”. Het gaat hierbij om basiskennis en basisvaardigheden die voor alle leerlingen van belang zijn. Het doel van de invoering van een referentiekader hiervoor is een algemene niveauverhoging. Het aanleren van de basiskennis en –vaardigheden is een kerntaak van het onderwijs. Deze basiskennis en –vaardigheden kunnen leerlingen op verschillende niveaus beheersen. Voor taal zijn er in totaal vier niveaus beschreven. Hierbij wordt onderscheid gemaakt tussen een fundamenteel niveau (F) en een streefniveau (S). Het niveau 2F heeft iedereen nodig om te kunnen participeren in de maatschappij. De school heeft een sterke ambitie om het taalniveau van leerlingen op peil te brengen (referentieniveaus), te houden en waar mogelijk boven het vereiste niveau te tillen. De school wil een schoolbreed taal-en rekenbeleid ontwikkelen. Directie en docenten kunnen het samen mogelijk maken dat de school een leeromgeving vormt, waar iedere leerling zich optimaal kan ontwikkelen. Het optimaliseren van de taal-en rekenvaardigheid van de leerlingen op onze school is een verantwoordelijkheid van iedereen op de school, niet alleen van de docenten Nederlands en MVT. De afgelopen twee schooljaren is een ontwikkeling ingezet voor Taalversterkend onderwijs (TVO), deze ontwikkeling laat zien dat taal in alle vakken versterkt kan worden. TVO blijft de komende vier jaar een belangrijk thema waar we op door ontwikkelen.

3.3 De bestaande pijlers verbeteren

- *Talenten verrijken*

Het Diamant College speelt een belangrijke rol bij het herkennen en ontwikkelen van talenten. Als onze leerlingen hun talenten kennen en kunnen inzetten dan nemen zelfwaardering, zelfrespect en motivatie toe en schooluitval af. Leerlingen weten beter wat ze goed kunnen, wat hen motiveert en maken daarom betere keuzes. Hierdoor verbetert de doorstroom naar het hoger onderwijs.

Talent is voor ons dat wat een leerling uitdagend vindt om te doen en waarvoor zij/hij bereid is veel te investeren. Talenten worden op het Diamant College ontwikkeld binnen en tussen de lessen en daarbuiten, zoals in de brede schoolactiviteiten. De borging hiervan vindt plaats in Peppels, een digitaal portfolio beheerd door de leerling zelf. Hier kunnen leerlingen kwijt waar ze trots op zijn, houden ze hun groei in vaardigheden bij en ze hun leer- en keuzeprocessen vastleggen. De leerling geeft ouders, mentor en docenten regelmatig inzage in haar/zijn portfolio. In het overzicht hieronder staan de vakken die worden aangeboden. De onderwijstijd die we realiseren is minimaal 3700 uur in 4 jaar.



- *Loopbaanoriëntatie*

Een goed loopbaanoriëntatieprogramma (LOB) is van belang om onze leerlingen de juiste keuzes te laten maken is. Dit organiseren we vanaf het eerste leerjaar en loopt als een rode draad door het curriculum. Vragen die we daarbij stellen zijn: Wie ben ik? Wat wil ik?, Wat kan ik? en Wat heb ik daarvoor nodig?

We zorgen voor een goede aansluiting bij het mbo en zorgen ervoor dat onze leerlingen de mogelijkheden van het mbo goed kennen.

We willen naast het uitgebreide LOB-programma dat we ontwikkeld hebben in de nieuwe schoolplanperiode ook binnen alle vakken aandacht geven aan opleidingen en beroepen die leerlingen met het vak kunnen bereiken. Mentoren houden twee keer per jaar loopbaangesprekken met hun leerlingen. In de onderbouw krijgen de leerlingen een pakket aan talenturen aangeboden om te ontdekken waar zij goed in zijn en waar zij plezier aan beleven. Deze talenturen komen in de bovenbouw terug in het beroepsgerichte vak talenturen, inclusief keuzedelen. Tenslotte lopen de leerlingen in de bovenbouw drie stages: een maatschappelijke stage en een beroepenstage in het derde leerjaar en een profielstage in de vierde klas. Zij sluiten dit deel af met een proeve van bekwaamheid. Mavo-leerlingen lopen geen stage in de vierde klas, maar maken een profielwerkstuk en sluiten deze ook af met een Proeve van Bekwaamheid.

- *Omgaan met de kerndoelen*

Het leerstofaanbod op onze school is breed en op de kerndoelen en eindtermen gebaseerd en omvat de referentieniveaus voor taal en rekenen. De vakdocenten gebruiken lesmethodes aangevuld met eigengemaakt materiaal. Tijdens de vak lessen worden de leerlingen door de vakdocenten inhoudelijk voorbereid op het vervolgonderwijs.

Op het niveau van vakgroepen worden nadere afspraken gemaakt over het curriculum. Deze afspraken zijn vastgelegd in de vakwerkplannen. Het overzicht van de gebruikte onderwijsmethodes is te vinden in de leermiddelenlijst

In het examentraject is het programma vastgelegd in het PTA.

- *Uitstel van keuze*

Wij willen zoveel mogelijk de definitieve keuze voor de leerweg basis, kader of mavo uitstellen. Daar waar mogelijk kunnen leerlingen opstromen. Van basis naar kader bijvoorbeeld. Havo behoort ook tot de mogelijkheden. Dat kan tot halverwege klas 3. De komende jaren willen we starten met het toewerken naar een maatwerkdiploma. Hierbij kunnen leerlingen op het gewenste niveau per vak hun eindexamen doen.

- *Doorontwikkeling van kwalitatief goede toetsen*

In het nieuw ontwikkelde toetsbeleid is aandacht voor een goede balans tussen reproductieve, toegepaste en inzichtvragen. Lesstof is goed afgestemd op de einddoelen en toetsen zijn theoretisch of praktisch. Toetsen worden nabesproken. We zetten zowel methodegebonden als methode-onafhankelijke toetsen in om de cognitieve groei van leerlingen te meten. Belangrijke uitdaging is om meer en beter te differentiëren om zo ook bij het toetsen maatwerk te leveren.

3.4 *De nieuwe pijlers stap voor stap ontwikkelen*

- *Onderwijs op maat.*

Belangrijk uitgangspunt van het onderwijs op het Diamant College is het bieden van kansrijk onderwijs. Voor de verdere uitwerking van gepersonaliseerd onderwijs? willen we leren van scholen die daarin al ervaring hebben opgedaan.

Volgende stap richting op maat leren is het verder versterken van Keuzewerktijd (KWT). Met keuzewerktijd krijgen leerlingen extra lessen voor verdieping en ondersteuning.

Wij zijn van mening dat de basiskennis en basisvaardigheden van de leerlingen in orde moeten zijn voor taal (woordenschat, begrijpend lezen) en rekenen. Veel leerlingen hebben een achterstand op het te verwachten en gewenste niveau 1F. In de lessentabel en het rooster wordt binnen de kaders van het kerncurriculum extra tijd ingeruimd voor taal en rekenen. In de lessentabel van de eerstejaars starten we met het aanbieden van keuzewerktijd. In de keuzewerktijd bieden we extra lessen aan op zowel cognitief- als sociaal-emotioneel vlak (taal, rekenen, sociale vaardigheden, faalangstraining, leren leren). De mentor bepaalt in overleg met de leerling aan welke KWT-lessen zij/hij deelneemt.

Leerlingen krijgen beter grip op hun eigen leerproces

We willen onze leerlingen leren beter grip te krijgen op hun eigen leerproces om zo hun eigen kwaliteiten vorm te geven. Vanaf schooljaar 2023-2024 wordt de Pilot Coaching verder vorm gegeven bij alle eerste jaars en de twee ISK A2 klassen. Leerlingen eigenaar maken van hun eigen leerproces geven is het belangrijkste doel. De coaching zal o.a. focussen op het leren plannen en organiseren zodat leerlingen zelfstandig keuzes leren maken. De coaches hebben met hun leerlingen intensief contact. Daarnaast heeft de stamgroep een mentoruur en een Leefstijl uur. Alle mentoren voeren bij de start en aan het eind van het schooljaar een LOB-gesprek met hun leerlingen. Vorderingen leggen leerlingen vast in Peppels. Daarnaast komt er ruimte om vorderingen op vaardigheden vast te leggen. We verwachten dat onze leerlingen hierdoor betere keuzes kunnen maken tijdens en na hun schoolcarrière.

- *Meer aandacht voor burgerschap en digitale vaardigheden*

Digitale vaardigheden worden in examenonderdelen van D&P meegenomen, maar zijn met name belangrijk voor het leven van elke leerling. Op het mbo kan je als student goede aansluiting vinden als je tijdens de middelbare school voldoende hebt kunnen oefenen op vaardigheden. Met het loopbaanportfolio Peppels zorgen we dat de vaardigheden van de leerlingen ook zichtbaar zijn voor ouders en docenten. Ambitie is om in alle vakken consequent aandacht te besteden aan digitale vaardigheden.

Vele aspecten van burgerschap krijgen aandacht in het onderwijs door alle leerjaren heen. Bij de ISK leerlingen is het vak Burgerschap herkenbaar al doorlopende leerlijn. De ambitie is om burgerschap de komende vier jaar meer coherentie en samenhang in het curriculum te geven zodat explicieter aandacht is voor:

- respect voor en kennis van de basiswaarden van de democratische rechtsstaat (wetsartikel a);
- sociale en maatschappelijke competenties die leerlingen nodig hebben om te functioneren in een pluriforme democratische samenleving (wetsartikel b);
- kennis van soorten van diversiteit op het niveau van groepen en individuen en hoe zij respect daarvoor bevordert (wetsartikel c);
- Leerlingen kunnen oefenen met diverse thema op het vlak van burgerschap



Vanuit de 21^e-eeuwse vaardigheden (zie figuur hierboven) vinden we dat voor leerlingen van het Diamant College de focus moet liggen op de volgende sociale vaardigheden:

- a. Presenteren
- b. Organiseren en plannen
- c. Initiatief nemen
- d. Communiseren
- e. Probleemoplossend denken
- f. Samenwerken

De vaardigheden worden vakoverstijgend gemonitord en geborgd in Peppels. Leerlingen komen tijdens mentor- en LOB-gesprekken zelf met bewijsmateriaal om vaardigheden aan te tonen.

Naast sociale vaardigheden worden in alle vakken mediawijsheid en ICT-vaardigheden integraal meegenomen.

Aandacht voor burgerschap en vaardigheden zorgt voor vakoverstijgend onderwijs en maakt dat leerlingen een brede vorming krijgen aangeboden. In een aantal vakken is expliciet aandacht voor burgerschap (M&M, talenturen, onderwijs anders dagen).

De vijf LOB-competenties zijn:

1. Wat kan ik het best en hoe weet ik dat? (kwaliteitenreflectie)
2. Waar ga en sta ik voor en waarom dan? (motievenreflectie)
3. Waar ben ik het meest op mijn gemak en waarom dan? (werkexploratie)
4. Hoe bereik ik mijn doel en waarom zo? (loopbaansturing)
5. Wie kan mij helpen mijn doel te bereiken en waarom die mensen? (netwerken)

Verschillende vakken dragen bij aan het monitoren van leerling vaardigheden.

3.5 *Ambities voor de periode 2024-2027*

1. Verder vormgeven van de Pilot Coaching van leerlingen, zodat het eigenaarschap van leerlingen wordt versterkt;
2. Uitbreiden van het aanbod aan keuzewerktijd voor extra ondersteuning bij hun achterstanden of daar waar zij kennis willen verdiepen;
3. Uitrollen van loopbaanoriëntatie in de reguliere vakken van klas 1 t/m klas 4 met veel aandacht voor actieve werkvormen, praktijk en excursies;
4. Versterken klassenmanagement en differentiatie in de les door te investeren in scholing van docenten (o.a. Teach like a Champion);
5. Ontwikkelen van een kwalitatief en kwantitatief hoogwaardig toetsbeleid;
6. Sterk doorvoeren van contextrijk en praktisch leren in alle vakken.

Hoofdstuk 4. Doorlopende leerlijn PO-VO

4.1 *Groep 8 leerlingen leren de school kennen*

Als leerlingen na de basisschool bij ons op school komen, is het belangrijk dat zij zich veilig voelen. Daarom investeren we gedurende het jaar in het goed bekend raken met onze school. We werken samen met ongeveer 50 basisscholen waarvan de leerlingen met een vmbo-indicatie voor de kerstvakantie een dag naar school komen om minilesjes te volgen. Groep 8 leerkrachten komen mee.. Daarnaast organiseren wij inloopmiddagen waar ouders voorlichting krijgen over het reilen en zeilen bij het Diamant College en hun vragen kunnen stellen. In januari zijn er twee open dagen waar ouders en hun kind kunnen snuffelen aan de vakken, de sfeer en de specifieke ondersteuning die we bieden.

Na inschrijving wordt met het onderwijskundig rapport van de basisschool, CITO-uitslagen en een kennismakingsgesprek de match gemaakt tussen leerling en school/ klas, zodat we een goede aansluiting borgen. Mocht extra ondersteuning nodig zijn, dan wordt ook dat in samenwerking met ouders in gang gezet. Hoewel het kan zijn dat we een leerling niet de ondersteuningsbehoefte kunnen bieden die zij/ hij nodig heeft. Overall streven we naar een gezonde balans tussen basis-, kader- en mavo-leerlingen, naast een groep ISK.

Voor de zomervakantie maken alle geplaatste leerlingen kennis met hun nieuwe klas en mentor. Ouders zijn dan ook welkom om, als zij dat willen, zich opnieuw te verdiepen in de school.

Verbeterpunt in dit proces is dat we het profiel van de school nog beter over het voetlicht willen brengen. We hebben in het hoofdstuk communicatie aangegeven wat daar voor nodig is.

4.2 *Samenwerking met PO Diamant*

Basisschool Diamant, Diamant College, Samen en Vóór Welzijn/Jongleren hebben de ambitie een omgeving te creëren waarin kinderen en jongeren van 0-16 jaar hun talenten kunnen ontwikkelen. We zien het als onze verantwoordelijkheid samen een aanbod te bieden dat relevant is en aansluit op de behoeften van onze gedeelde doelgroepen.

Met de opening van de Diamant in september 2023 wordt de ambitie om de programmatische samenwerking te versterken vergemakkelijkt. De Diamant is het nieuwe naast liggende gebouw waarin een basisschool en de kinderopvang gehuisvest is. Met deze partners zijn er nu al tal van vruchtbare initiatieven op de clusters: taal, talentontwikkeling en veiligheid. Samenwerking op deze thema's wordt geïntensiveerd.

In de samenwerking tussen het PO en VO is het met name van belang initiatieven te ontwikkelen om de aansluiting én de overstap van leerlingen in de leeftijd van 11 tot 12 jaar te verbeteren.

De volgende ambities worden opgenomen in de jaarplannen:

- Meer maatwerk voor 'vroeg' of 'late' leerlingen organiseren;
- Aansluiten van de leerlijn taal en rekenen. Op dit vlak leren behalve de leerlingen ook docenten van elkaar;
- Samenwerken op het thema talentontwikkeling. Denk hierbij aan het samen organiseren van brede schoolactiviteiten (muziek, sport, kunst);
- Samenwerking in het aanbieden van extra onderwijs voor leerlingen met een taalachterstand. Denk hierbij aan de weekend- of zomerschool;

Naast bovengenoemde organisatorische- en onderwijskundige synergie is het de ambitie om menskracht, kennis, middelen en faciliteiten in toenemende mate met elkaar te verbinden en te delen.

4.3 *Activiteiten om leerachterstanden te verminderen*

Het Diamant College neemt deel aan verschillende initiatieven om samen met andere organisaties een programma aan te bieden aan leerlingen met een leer- of ontwikkelachterstand.

Voorbeelden hiervan zijn:

- PO Diamant organiseert een zomerschool van drie weken voor circa 120 leerlingen. Ook ISK Leerlingen van het Diamant College kunnen hieraan deelnemen;
- Samen met Edith Stein College organiseert het Diamant College een lenteschool voor 2^e en 3^e klas leerlingen die op sommige vakken hun kennis willen versterken. Ambitie is om actief te participeren in samenwerkingsinitiatieven op dit thema.

4.4 *Ambities voor de periode 2024-2027:*

1. Verduidelijken van het schoolprofiel naar toekomstige leerlingen, ouders en groep 8 leerkrachten;
2. Uitwerken van een ambitiesdocument om de samenwerking tussen het Diamant College en PO Diamant verder uit te werken;
3. Intensiveren van contacten met de scholen in de wijk , zowel op het reguliere onderwijs als om de deelname van groep 7 en 8 in ons brede schoolprogramma opnieuw te agenderen;
4. Verbeteren maatwerkonderwijs op rekenen en taal met PO Diamanten en het Diamant College;

Hoofdstuk 5. Passend onderwijs

Het bijzondere aan onze school is dat er veel expertise in huis is op het gebied van leerlinggericht werken. De begeleiding die een leerling nodig heeft, kan binnen de veilige omgeving van de school geboden worden.

Regelmatig komen externe deskundigen op school om mee te denken over de leerling casuïstiek. De school werkt nauw samen met schoolmaatschappelijk Werk (SMW), de consulent van het samenwerkingsverband passend onderwijs, Leerplicht ambtenaar, jeugdgezondheidszorg en Centrum voor Jeugd en Gezin (CJG). Zij komen in verschillende samenstellingen meerdere malen per jaar bij elkaar. Dit heet JES: jeugdhulp en school. Er wordt casuïstiek besproken waarin ondersteuningsbehoeften centraal staan.

Met toestemming van ouders, bespreekt dit team leerlingen om samen te zoeken naar oplossingen en vervolgstappen in de begeleiding. Doel is om voortijdig schoolverlaten te voorkomen.

Leerlingen die extra ondersteuning nodig hebben, kunnen gebruikmaken van remedial teaching, huiswerkbegeleiding bij cognitieve zaken of van het ondersteuningsteam bij sociaal-emotionele zaken. Doel is om voor alle leerlingen een passende plek op school te creëren en leerbaarheid in de klas. Deze ondersteuning valt onder basisondersteuning of extra ondersteuning².

Elk jaar wordt een jaarplan Passend Onderwijs in de school opgesteld. Verantwoording hiervoor wordt afgelegd aan het samenwerkingsverband.

Op grond van het Schoolondersteuningsprofiel (SOP) maken wij steeds een afweging of wij onze leerlingen de meest passende oplossing kunnen bieden. Voor leerlingen die vroegtijdig de school moeten verlaten, organiseren we passend, aansluitend onderwijs. Voor alle leerlingen die worden aangemeld via de basisschool of via een school voor voortgezet onderwijs onderzoeken we of wij de juiste school zijn.

Passend onderwijs willen we duidelijker zichtbaar maken in de klas. We willen bereiken dat al onze docenten competent/ excellent zijn in klassenmanagement en kunnen differentiëren op verschillende niveaus. Om de docentvaardigheden te versterken, stimuleren we een continue lerende ontwikkeling. Daarom start het Diamant College in schooljaar 2019 – 2020 een modulair intern scholingsaanbod voor docenten.

In het organiseren van extra ondersteuning zijn we steeds op zoek naar de best passende ondersteuning aan leerlingen, docenten of een bepaalde klas. Het is maatwerk. De ondersteuningsbehoeften voor leerlingen en klassen worden vastgelegd in een ontwikkelingsperspectiefplan (OPP).

We kunnen een klas ondersteunen met een klassentraining gericht op sociale vaardigheden, veiligheid en vertrouwen. Daarnaast ondersteunen we leerlingen individueel. Bij het ondersteunen van docenten onderzoeken we welke deskundigheidsbevordering zinvol is. Docenten nemen zelf het initiatief om hun eigen professionaliteit op dat vlak te ontwikkelen. De afspraken hiervoor worden geborgd in de gesprekscyclus.

² De basis- en extra ondersteuning die wij kunnen bieden als school staat beschreven in het Schoolondersteuningsprofiel (SOP). Deze is te vinden op de website van het Diamant College

5.1 Ambities voor de periode 2024- 2027

1. Zorgen voor goede afstemming en communicatie tussen het ondersteuningsteam en MT;
2. Alle docenten zijn in staat gedifferentieerd onderwijs te bieden aan de doelgroep van het Diamant College. Docenten organiseren in toenemende mate hun eigen deskundigheidsbevordering;
3. Adequate diagnostiek van leerlingen zodat we binnen de grenzen van ons ondersteuningsaanbod blijven en het aanpassen van het school ondersteuningsplan (SOP) ;
4. Innovatief blijven ontwikkelen van het ondersteuningsaanbod van onze school en deze kennis actief uitdragen met andere scholen binnen het samenwerkingsverband;
5. Versterken van het RT-aanbod op het vlak van dyslexie en dyscalculie;
6. Leveren van maatwerk op verschillende niveaus, zowel in de les als in het aanbod voor extra lessen op de verschillende niveaus;
7. Ontwikkelingen van leerlingen positief labelen en in de relatie met de leerlingen de kwaliteiten en positieve ontwikkelingen benadrukken;
8. Onderzoeken welke elementen we uit de positieve leerpsychologie kunnen oppakken en implementeren.

Hoofdstuk 6. Toekomstgericht personeelsbeleid

6.1. Toekomstgericht personeelsbeleid

Het Diamant College heeft de afgelopen jaren een stevig fundament gelegd voor het personeelsbeleid. In de teams en vakgroepen wordt wekelijks tijd genomen om met elkaar te overleggen, af te stemmen en van elkaar te leren;

- Nieuwe docenten worden geïntroduceerd en begeleid;
- De gesprekscyclus wordt met de medewerkers uitgevoerd volgens het afgesproken beleid;

Voor de komende vier jaar zetten we in op: versterking van het werken in teams en vakgroepen, talentontwikkeling van medewerkers (OP en OOP) en de sturingsfilosofie van sturen naar leren.

6.2 Het werken in teams versterken

Een team is meer dan een groep losse individuen die min of meer toevallig op eenzelfde school werkt. Werken in teamverband heeft voordelen. Teams bundelen kennis, houding en vaardigheden met een grotere slagkracht en kwaliteit tot gevolg. Samenwerking binnen de school boort uiteenlopende talenten aan en zorgt voor creatieve oplossingen.

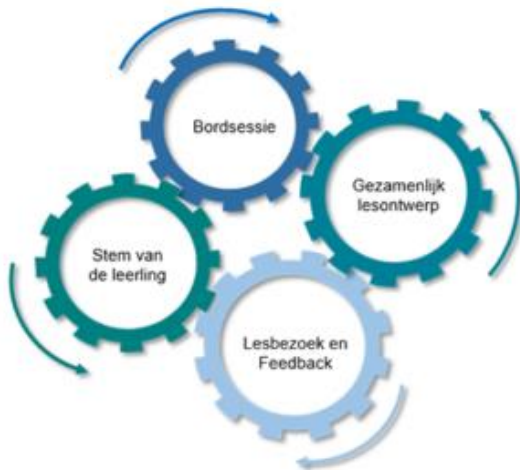
Teams zijn bijvoorbeeld vakgroepen, onderbouw, bovenbouw en ISK, het ondersteuningsteam of het OOP-team. Maar ook werkgroepen die verbreding en verdieping aanbrengen op een bepaald thema.

6.3 Talentontwikkeling van medewerkers

Scholing, ontwikkeling en onderhoud van de deskundigheid van de medewerkers is een belangrijk onderdeel van het beleid. Op onze school is bij docenten veel kennis aanwezig. Docenten maken met elkaar goed onderwijs, bouwen aan lessen, bezoeken lessen bij elkaar en geven elkaar feedback. We vinden het belangrijk dat er een open en lerende sfeer is in de school.

Regelmatig worden bordsessies gehouden met als doel verschillende onderwijs- en organisatieprocessen te meten en monitoren door ze in beeld te brengen en hierdoor 'elke dag een beetje beter' te worden.

Naast het leren van elkaar, willen we ook leren van anderen. Door externen op verschillende gebieden in te huren. Medewerkerkiezen zelf waaraan zij willen deelnemen op basis van de leerbehoefte van docenten. De school maakt ook keuzes op basis van de geformuleerde ambities.



Tenslotte kan iedereen, binnen de financiële kaders, individuele scholing volgen gericht op het eigen vakgebied of persoonlijke ontplooiing. We nemen medewerkers serieus in hun ambitie en faciliteren hen met het opleidingstraject om een passende bevoegdheid te behalen.

6.4 Sturingsfilosofie aanpassen van sturen naar leren

Het besturingsmodel is de wijze waarop wij de filosofie vertalen in verdeling van taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden, de coördinatiemechanismen en de onderlinge relaties.

Het Diamant College is een professionele organisatie en dus passen we het professioneel statuut toe. Iedere medewerker in onze organisatie is zelf verantwoordelijk voor haar/zijn eigen ontwikkeling, welzijn en loopbaan. Iedere medewerker is ervoor verantwoordelijk dat zij/hij bijdraagt aan het realiseren van de doelen van onze school. Verantwoordelijkheid krijgen betekent deze ook nemen en transparant verantwoording afleggen: dat geldt voor iedereen! Het onderwijs en de onderwijskwaliteit worden vooral door onze onderwijsprofessionals individueel en in de vakgroepen gerealiseerd. De vakgroepen krijgen binnen het vastgestelde schoolbeleid de professionele ruimte om hun eigen keuzes te maken. Zij geven in het jaarwerkplan de beoogdedoelstellingen en resultaten aan en leggen volgens de PDCA-cyclus verantwoording af.

Overgaan van ‘sturen naar leren’ betekent dat we verantwoordelijkheden lager in de organisatie beleggen en zo deskundigheid spreiden.. De gewenste ontwikkelrichting is van top down) sturen naar leren” . Spreiding van leiderschap gaan we als volgt organiseren:

- De verantwoordelijkheden en taken zijn binnen het managementteam duidelijk verdeeld;
- De gesprekkencyclus verandert in een systematiek waarin ontwikkelen en leren belangrijke elementen zijn. We gaan werken met Eloo en de docenten observatietool (DOT) om het ontwikkelen en leren van en met elkaar te faciliteren;
- Het promotietraject van LB naar LC is vastgelegd, heeft instemming van de MR en wordt uitgevoerd volgens afspraken;.
- Voor docenten bestaat de mogelijkheid om zich verder te ontwikkelen met taken als: schoolopleider, werkplekbegeleider, vakgroep hoofd, rekencoördinator, etc. Voor deze specialisaties is soms een opleiding nodig. Deze kunnen in het persoonlijk ontwikkelingsplan (POP) opgenomen worden;
- De teams (onderbouw, bovenbouw en ISK) werken aan een goede aansluiting tussen de leerjaren;

- We gaan uit van een evenredige verhouding tussen mannen en vrouwen in de functies van docent en afdelingsleider en op directieniveau.

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

Wij zijn een opleidingsschool. Collega's die in onze inductiearrangementen instromen worden begeleid door een werkplekbegeleider. De directeur en de teamleider bepalen gezamenlijk aan de hand van gesprekken en lesbezoeken of er aan het einde van het jaar kan worden overgegaan tot een vervolcontract. De schoolopleider heeft in het inductiearrangement een coördinerende en faciliterende rol.

Veiligheid

De meest volledige omschrijving van maatregelen op het gebied van (sociale) veiligheid zijn opgenomen in het Sociale Veiligheidsplan. Om de fysieke veiligheid van leerlingen en personeel te waarborgen beschikt de school over een zgn. RIE (Risicoinventarisatie en Evaluatie), met daaraan gekoppeld een meerjaren investeringsplan. Vanwege de PPS-constructie van de gemeente Den Haag met de Talentgroep, is een deel hiervan uitbesteed. Om pesten op school systematisch tegen te gaan beschikt de school over een Pestprotocol en een anti-pestcoördinator. De rechten en plichten van leerlingen zijn beschreven in het Leerlingenstatuut en de daarbij horende leefregels. Het Leerlingenstatuut doet ook uitspraken over het waarborgen van veiligheid op school. Er is een calamiteitenplan opgesteld.

6.5 Ambities voor de periode 2024- 2027

1. Werken volgens een sturingsmodel van gespreid leiderschap;
2. Neerzetten van een goed inwerk- en begeleidingsbeleid voor nieuw personeel;
3. Medewerkers voelen zich betrokken bij de ontwikkeling van de school. We gaan van een sturende cultuur naar een lerende professionele cultuur;
4. Groei in de tevredenheidsonderzoeken onder leerling, ouders en medewerkers realiseren van minimaal 0,3 per jaar;
5. Alle medewerkers leren van en met elkaar. We werken binnen een lerende en professionele cultuur. Het werken in teams en vakgroepen wordt versterkt. Er is aandacht voor talentontwikkeling van medewerkers;
6. Docenten zijn zich bewust van het Professioneel Statuut en werken vandaaruit zichtbaar aan het versterken van hun competenties en talenten;

Hoofdstuk 7. Kwaliteitsbeleid

Kwaliteitszorg staat binnen onze school voor de systematische aandacht die op school- en teamniveau aan de kwaliteit wordt besteed. Onze kwaliteitszorg is enerzijds gericht op het product van de school en anderzijds op de stapsgewijze verbetering ervan.

Wekelijks wordt aandacht besteed aan 'elke dag een beetje beter' willen worden met een bordsessie op MT- en teamniveau. We peilen daarnaast regelmatig de waardering van leerlingen, ouders en personeel. Deze waardering is voor ons van belang voor verdere kwaliteitsverbetering. De resultaten van deze peiling worden besproken binnen het MT, de ouderraad, de leerlingenraad en met alle collega's. De resultaten van de gesprekken kunnen aanleiding geven tot het bijstellen van het beleid.

Om onze resultaten jaarlijks te kunnen evalueren, worden kengetallen verzameld. De cyclus kwaliteitszorg bestaat in de kern uit het stelselmatig herhalen van de vijf INK-stappen:

1. Beslissen wat je belooft (kwaliteitsbepaling);
2. Opschrijven wat je moet doen om wat je belooft ook waar te maken (kwaliteitsplanning);
3. Doen wat je hebt opgeschreven (kwaliteitsbeheersing);
4. Nagaan of het gelukt is je belofte waar te maken (kwaliteitsbewaking);
5. Verantwoording afleggen over wat je beloofd hebt en daarbij als input voor de volgende cirkelgang tevens de leerpunten in beeld brengen (kwaliteitsrapportage).



Het is belangrijk dat gericht gebruik te maken van data om de kwaliteit van ons onderwijs te versterken. Op dit moment is er onvoldoende kennis en expertise in de school aanwezig op het vlak van opbrengstgericht werken. Aanwezige data worden onvoldoende opgehaald en geanalyseerd. Het MT zal hierin het goede voorbeeld moeten laten zien en samen met vakgroepshoofden, datagericht te gaan werken.

Per schooljaar maken we daar behorende jaarplan geven we aan door wie, wanneer en op welke wijze we dit willen nakomen.

7.1 Veiligheid en tevredenheid

Het Diamant College is sinds 2017 in het bezit van het certificaat 'Veilige School'. Jaarlijks wordt de beleving van de veiligheid in de school bij leerlingen, ouders en medewerkers onderzocht. We hebben een actieve MR, ouderraad en leerlingenraad die meedenken en het managementteam van gevraagd en ongevraagd van advies voorziet. We gaan door met de inzet van getrainde leerlingbemiddelaars en de klassentraining voor een veilig klassenklimaat. In de training besteden we aandacht aan een veilig klimaat in de klas en in de vrije ruimte en benadrukken we dat mediawijsheid belangrijk is. De coördinatie van het anti-pestten is een verantwoordelijkheid van het MT.

We evalueren en monitoren de tevredenheid van ouders, leerlingen en medewerkers middels een jaarlijks onderzoek. Docenten en mentoren stimuleren we om met enige regelmaat een enquête uit te zetten om hun prestaties te monitoren.

7.2 Ambities voor de periode 2024 – 2027

1. Zorgen voor afstemming tussen de afdelingsteams en balans in de Jaaragenda en de kwaliteitsagenda;
2. Werken vanuit verbinding en zorgen voor een eenduidige PDCA-structuur door MT-leden;
3. Werken met jaarplannen monitoren en uitvoeren gerichte evaluaties. Daarvoor gebruiken we relevante data (MMP);
4. Communiceren over onze resultaten naar betrokkenen als ouders, het Lucas-bestuur, de gemeente Den Haag en Onderwijsinspectie;
5. Werken vanuit een professionele cultuur waarin iedereen vaardig is in het geven is van feedback.

Hoofdstuk 8. Communicatie

Communicatie vormt hét middel om de missie en kernkwaliteiten te realiseren. Door middel van communicatie, marketing en pr kunnen we laten zien waar we als school voor staan. Het beleid van de school is erop gericht het wederzijds begrip tussen de school en de groeperingen en instellingen waarmee we te maken hebben of krijgen, stelselmatig te bevorderen. De school wil dit bereiken door aandacht te schenken aan de interne- en externe communicatie.

De identiteit van de school wordt positief uitgedragen door de medewerkers. Samen met de leerlingen zijn zij de 'ambassadeurs' van de school.

Onze communicatie richt zich op in- en externe doelgroepen:

- Interne doelgroepen: medewerkers, leerlingen, MR, OR en regiodirectie en bestuur;
- Externe doelgroepen: basisonderwijs, ouders, toekomstige leerlingen, oud-leerlingen, andere scholen VO, vervolgoopleidingen, inspectie, overheden, persdiensten, leveranciers en omwonenden.

Communicatie is een belangrijk verbindingsmiddel. Een duidelijke communicatielijn zorgt voor rust en structuur. Leerlingen, ouders en collega's willen we sneller bereiken. Daarom moeten we bij blijven in de laatste ontwikkelingen en passende innovaties in de organisatie implementeren. Zo willen wij de Zermelo app en de HOY app inzetten om de communicatie onderling te versterken.

8.1 Communicatie uitingen en positionering

Het Diamant College heeft, een traject doorlopen om de huidige positionering te onderzoeken. In de communicatie naar externe doelgroepen is het volgende opgemerkt:

- Het Diamant College staat bekend als een kleine, prettige leerlinggerichte school. De school heeft een positief imago bij een flink deel van de basisscholen, ouders en potentiële leerlingen. De open dagen worden goed bezocht. De sfeer is gemoedelijk en heel prettig. Leerlingen kiezen de school meestal om irrationele redenen als: 'leuk', 'kleine school' of omdat 'familieleden/vrienden ook naar de school gaan';
- In de profilering naar buiten toe staat het Diamant College bekend als een school voor talentontwikkeling. Dat is echter in het curriculum niet zozeer terug te vinden (wel in de brede schoolactiviteiten). Talentontwikkeling is voor veel scholen een belangrijke, kenmerkende uiting. Vraag is of de term 'talentontwikkeling' voldoende bijdraagt aan een duidelijke positionering ten opzichte van andere vmbo-scholen. Daarnaast is het D&P-profiel onvoldoende uitgewerkt in de PR-uitingen (schoolgids, website en open dag).

Ambitie is komend schooljaar de 4 werelden van het Diamant College te versterken en uit te werken voor een krachtige positionering.

8.2 Communicatie met collega's

We willen met elkaar helder en laagdrempelig communiceren. Dat gebeurt via Sharepoint, , bordsessies, teamvergaderingen, persoonlijke mededelingen, denksessies en e-mailberichten.

8.3 Communicatie met leerlingen

De mening van leerlingen doet ertoe. De leerlingenraad bestaat uit een actieve groep betrokken leerlingen. Voorwaarde voor deelname is voorbeeldgedrag en nauwelijks of geen tekorten op vakken?. Elk leerjaar heeft twee vertegenwoordigers. Elke leerling is lid van een commissie waardoor de connectie met schoolzaken geborgd is. Er wordt gesproken met de leerlingen over wat goed gaat en wat beter kan. De leerlingenraad praat mee over schoolzaken. Zij bepalen zelf hun agenda en communiceren hierover met het MT. Zij peilen ook meningen via Instagram. Elk jaar nemen er nieuwe leerlingen plaats in de leerlingraad. Daarnaast is het belangrijk dat de leerlingenraad zorgt voor regelmatige communicatie met de eigen achterban.

Via Facebook, Instagram en de website blijven leerlingen op de hoogte van belangrijke en minder belangrijke zaken.

Jaarlijks zijn er informatieavonden en ouderavonden voor leerlingen. Op de ouderavonden geven leerlingen een presentatie aan hun ouders over hun ontwikkeling.

8.4 Communicatie met ouders

School en ouders zijn samen verantwoordelijk voor het optimaal doorlopen van het onderwijspad dat de leerling doorloopt. Wij proberen de ouders vanaf de aanmelding zo goed mogelijk bij de school te betrekken. Ouders kunnen mentoren en teamleiders direct benaderen. De school communiceert met de ouders via de HOY app, ouderavonden, thema-avonden, rapportavonden, de website, Facebook, Instagram en (persoonlijke) brieven. Ouders kunnen ook participeren in de oudercommissie. Zij helpen mee bij belangrijke activiteiten en denken mee over een beter samenspel tussen ouders en school.

Onze school vraagt aan alle ouders een vrijwillige ouderbijdrage. De ouderbijdrage wordt gebruikt voor extra activiteiten. Alle leerlingen kunnen altijd meedoen aan deze activiteiten. We sluiten geen leerlingen uit omdat hun ouders de vrijwillige ouderbijdrage niet kunnen of willen betalen.

8.4 Communicatie met de omgeving

Het Diamant College is een brede buurtschool. Wijkbewoners bezoeken ons gebouw via het Theater of via instellingen en verenigingen uit de wijk. Via onze lichtkrant verspreiden we nieuws over activiteiten in- en wijk gebonden activiteiten buiten de school.

Onze leerlingen lopen maatschappelijke stage tijdens een aantal evenementen van deze instellingen, wat het contact tussen leerlingen en omgeving verbetert.

Voor wat betreft sponsoring conformeren we ons aan scholen voor primair en voortgezet onderwijs en sponsoring. Nieuwe sponsorcontracten moeten zich richten op een gezonde levensstijl van leerlingen. Voorts mogen bedrijven mogen alleen met scholen samenwerken vanuit een maatschappelijke betrokkenheid. De kernactiviteiten van de school mogen natuurlijk niet afhankelijk worden van sponsoring.

8.5 Ambities voor de periode 2024 – 2027

1. Versterken van onze positionering door onze communicatie uitingen te verduidelijken (o.a. het verbeteren van de website)
2. Directer met ouders communiceren via de HOY app.
3. Ouders leren om te gaan met Magister en HOY;
4. Jaarlijks zorgen voor een goed werkende oudercommissie en leerlingenraad die ook communiceren met hun achterban;
5. Verhogen tevredenheid personeel over de manier van communiceren binnen de school (+0,3)

Hoofdstuk 9. Middelenbeleid

Onder middelen worden verstaan: de instrumenten en de financiën die ervoor zorgen dat collega's kwalitatief onderwijs kunnen bieden. Het middelenbeleid omvat in onze school alle maatregelen die bijdragen aan de ontwikkeling en de uitvoering van het onderwijskundig beleid op basis van de missie en kernkwaliteiten. Het onderwijsbeleid is in onze school primair. Het middelenbeleid is secundair en gericht op de realisatie van het onderwijsbeleid. Deze middelen worden ingezet voor alle onderwijsondersteunende processen. De kenmerken van de inzet van de middelen zijn effectiviteit en efficiëntie. De financiën worden nauwkeurig in de gaten gehouden om snel in te kunnen grijpen bij afwijkingen in de begroting.

Voor de leerlingen en voor de collega's is een prettige werkomgeving van groot belang. Aantrekkelijk onderwijs wordt aangeboden in een uitdagende leeromgeving, aangepast aan de tijd.

Ondersteuning op het vlak van administratie, ICT, rooster, veiligheid, financiën en receptie is nodig voor een goed georganiseerde onderwijssetting. In de jaarplannen zal duidelijk aangegeven worden welke investeringen er per jaar gedaan worden. Dit betreft zowel investeringen in middelen als in professionalisering van de medewerkers.

De komende jaren zal digitalisering het leren nog verder beïnvloeden. Dit betekent onder meer dat de docenten steeds beter moeten kunnen inspelen op hoe leerlingen leren en zich steeds vaker zullen afvragen welke digitale hulpmiddelen een bijdrage kunnen leveren aan de ontwikkeling van een leerling. Digitalisering biedt daarmee positieve kansen voor verbetering van het onderwijs. Tegelijkertijd vraagt dat om werken aan de digitale geletterdheid van leerlingen en leraren. .

In de digitaliseringsagenda van het ministerie van OCW staan de ambities en activiteiten voor digitalisering in het primair- en voortgezet onderwijs. De agenda geeft richting aan de ontwikkelingen en benoemt 5 speerpunten:

1. Leraren, schoolleiders en bestuurders innoveren door samen en met anderen te leren;
2. Leerlingen en leraren zijn digitaal geletterd;
3. Digitale leermiddelen werken voor de gebruiker;
4. Infrastructuur is veilig, betrouwbaar en toekomst vast;
5. Ethiek van digitalisering in het onderwijs heeft structurele aandacht.

Bovenstaande speerpunten geven het belang aan van ICT voor het onderwijs. Het Diamant College is als relatief kleine school afhankelijk van een goede ICT-ondersteuning vanuit de Lucas staf. Dit maakt kwetsbaar.

Om het onderwijs op een uitdagende en actuele wijze vorm te geven, is het in toenemende mate van belang dat de school uitstekende voorzieningen heeft op het vlak van ICT. Daarmee hebben we het over:

- Voldoende adequate ICT-producten in de school(, CTouch schermen, voor elke leerling een Chromebook, printers, etc.);
- Voldoende bekwaamheid van medewerkers en leerlingen om de materialen op de juiste manier te gebruiken. Medewerkers en leerlingen gaan zorgvuldig om met de beschikbare materialen.

9.1 Ambities voor de periode 2024 – 2027

1. Zorgen voor een verantwoord aantal leerlingen in de klassen: basis 16, kader 20, mavo 22;
2. Verder werken aan een mooi functioneel gebouw, aansluitend bij het nieuwe PO Diamant;
3. Zorgen voor passende ICT-voorzieningen;
4. Streven naar voldoende ICT-bekwame medewerkers zowel OP als OOP;
5. Uitwerken van een goed leermiddelenbeleid samen met collega-scholen;
6. Reserveren van voldoende financiën voor gezamenlijke en individuele ontwikkeling om de snel veranderende digitale wereld te kunnen volgen.

Samenvattend: de belangrijkste ambities

Op het Diamant College hebben we de volgende ambities voor de komende vier jaar vastgelegd:

1. Op weg naar onderwijs op maat

Ons onderwijs is gericht op een perspectiefrijke doorstroom naar het vervolgonderwijs. Om dit te realiseren willen we leerlingen differentiërend onderwijs aanbieden en gerichte ondersteuning in KWT lessen.

2. Verdieping van talentontwikkeling

Op het Diamant College worden talenten ontwikkeld in de lessen en daarbuiten, zoals in de brede schoolactiviteiten. Het vak D&P is één van de vakken waar contextrijk leren verder vorm gegeven kan worden

3. Leerlingen meer eigenaar van hun eigen leerproces maken

Door het gericht aanbieden van coaching versterken we het eigenaarschap van leerlingen. Doel is het versterken van executieve vaardigheden van leerlingen. De coaches spelen een sleutelrol in dit leerproces. We gaan coaching per leerjaar zorgvuldig invoeren;

4. Verdieping van het LOB-programma

Naast het uitgebreide LOB-programma dat we de afgelopen vier jaar hebben ontwikkeld, willen we ook binnen de reguliere vakken aandacht geven aan opleidingen en beroepen die leerlingen met het vak kunnen bereiken.

5. Versterken van de basisvaardigheden

Het Diamant College heeft een sterke ambitie om het taalniveau van leerlingen op peil te brengen (referentieniveaus), te houden en waar mogelijk boven het vereiste niveau te tillen. De school wil een schoolbreed taal-en rekenbeleid ontwikkelen. Het versterken van de leeromgeving is daar een belangrijke pijler in. Het doorontwikkelen van taalversterkend onderwijs is leidend. Dus het optimaliseren van de taal-en rekenvaardigheid van de leerlingen op onze school is een verantwoordelijkheid van iedereen op de school, niet alleen van de docenten Nederlands en MVT.

6. Talentontwikkeling van collega's

Wat voor leerlingen geldt, is ook relevant voor collega's. Docenten krijgen ruimte om zichzelf ook op andere vlakken dan het lesgeven te ontwikkelen. Zij gebruiken de uren voor deskundigheidsbevordering binnen hun taakaanstelling om de eigen ontwikkeling vorm te geven. Ook de collega's van het MT en het OOP maken jaarlijks een concreet persoonlijk ontwikkelplan.

Algemene gegevens

Diamant College Diamanthorst 183 2592 GD Den Haag T: 070-7002400 E: info@diamantcollege.nl

Op het Diamant College zitten ruim 450 leerlingen die onderwijs volgen op vmbo-basis, kader en mavo-niveau en in de Internationale Schakelklas.

Leden managementteam:

- * Monique Helling - Directeur
- * Monique Schneider – MT-lid
- * Pasquale Hoekaman– Teamleider ISK en brede school
- * Prya Damrie- Teamleider bovenbouw
- * Edward Boerkamp - Teamleider onderbouw

Het Diamant College maakt deel uit van de LVODH Onderwijsgroep. Deze onderwijsgroep is ontstaan door fusie van een aantal scholen uit Den Haag, Voorburg en Pijnacker. De onderwijsgroep biedt onderwijs aan op vmbo-, havo-, atheneum- en gymnasiumniveau. Tevens is er aan de onderwijsgroep een afdeling Praktijkonderwijs en een afdeling Internationale Schakelklassen verbonden. De LVODH Onderwijsgroep telt ongeveer 2500 leerlingen, die verspreid zijn over twaalf scholen. De dagelijkse leiding is in handen van de centrale directie, de heer Van Dam.

Het adres van de centrale directie:

Diamanthorst 183 2295 GD Den Haag T: 070-7002000

Stichting Lucas Onderwijs

De LVODH groep valt onder het bestuur van de Stichting Lucas Onderwijs. Deze stichting voor confessioneel onderwijs voert het bestuur over een groot aantal basisscholen en scholen voor (speciaal) voortgezet onderwijs in Den Haag en omgeving.

Het adres van het bestuur:

Lucas Onderwijs Postbus 93231 2509 AE Den Haag telefoon 070