



Schoolplan 2019-2023

Inhoudsopgave

Inleiding.....	4
Vaststelling schoolplan	5
Team	5
Medezeggenschapsraad	5
Bestuur	5
1. Uitgangspunten van Stichting H3O.....	6
1.1 Kernwaarden.....	6
1.2 Missie.....	6
1.3 Visie	6
1.4 Strategisch beleidsplan.....	6
1.5 Monitoring en verantwoording	6
2. Uitgangspunten van onze locatie	7
2.1 Kernwaarden.....	7
2.2 Onze missie	7
2.3 Onze visie.....	7
2.4 Identiteit	7
2.5 Pedagogisch en didactisch klimaat	7
2.6 Missie, visie en koers Halmaheiraplein.....	8
3. Terugblik vorige planperiode	9
3.1 Terugblik beleidsperiode 2015-2019, SWOT	9
3.2 Toelichting.....	11
4. Onderwijskundig beleid	12
4.1 Inleiding.....	12
4.2 Wettelijke opdracht van het onderwijs.....	12
Doorlopende leerlijn.....	12
Burgerschapsonderwijs	12
Ontwikkeling in beeld.....	12
Onderwijstijd	13
Aanbod	13
Inspelen op onderwijsachterstanden	13
Sponsoring	13
Kerdoelen en referentieniveaus	13
Leerlingen met extra ondersteuningsbehoeften: schoolondersteuningsprofiel	13
Veiligheid	13
5. Personeelsbeleid	14
6. Kwaliteitszorg	15
6.1 Definiëring van de onderwijskwaliteit	15
6.2 Zicht op onderwijskwaliteit	15
6.3 Werken aan onderwijskwaliteit	16
6.4 Verantwoording over de onderwijskwaliteit	16
<i>Schoolplan</i>	16

Jaarplan 17

<i>Jaarverslag</i>	<i>17</i>
<i>Overige wijze van verantwoording</i>	<i>17</i>
7. Strategische keuzes	18
7.2.1 Inleiding	18
7.2.2 van voldoende naar goed volgens de onderwijsinspectie	18
7.2.3 Didactische Ambities en pedagogische uitgangspunten	19
7.2.4 Keuzemogelijkheden en keuzeruimte	20
7.2.5 Samen H3O, Samen Halma	20
7.2.6 ICT en onderwijs	21
7.2.7 Kwaliteit	21
8. VOORWAARDEN VOOR REALISATIE	22
8.1 Personeel	22
8.2 Financiën	22
8.3 Huisvesting	22

Inleiding

Dit is het schoolplan 2019-2023 van het Insula College, locatie Halmaheiraplein. Dit plan is een uitwerking van het Strategisch beleidsplan van Stichting H3O en van het strategische beleid van het (gehele) Insula college.

De strategie voor de komende vier jaren staat in hoofdstuk 7. In de hoofdstukken 1 tot en met 6 worden de missie & visie behandeld, wordt teruggekeken op de vorige planperiode en worden wettelijke vereisten voor het schoolplan behandeld. In hoofdstuk 8 sluit het schoolplan af met financiën.

De op de toekomst gerichte delen van het schoolplan worden jaarlijks vastgelegd in een jaarplan. Met het evalueren van de jaarplannen wordt ook de voortgang van het realiseren van de strategische doelen geëvalueerd.

Vaststelling schoolplan

Team

Het schoollocatieplan is vastgesteld d.d. ...

Mr. R. Zebel, directeur

Medezeggenschapsraad

Hierbij verklaart de medezeggenschapsraad van bovengenoemde locatie in te stemmen met het van 2019 tot 2023 geldende locatieplan van deze school.

Namens de LR,

naam	naam
functie	functie
plaats	plaats
datum	datum
handtekening	handtekening

Bestuur

Het bevoegd gezag van bovengenoemde locatie heeft het van 2019 tot 2023 geldende locatieplan van deze locatie vastgesteld.

Namens het bevoegd gezag,

naam	naam
functie	functie
plaats	plaats
datum	datum
handtekening	handtekening

1. Uitgangspunten van Stichting H3O

Stichting H³O verzorgt christelijke opvang en christelijk onderwijs voor kinderen en jongeren tot en met 18 jaar. Wij bieden de volgende voorzieningen:

- 10 integrale kind centra voor opvang en onderwijs (IKC's)
 - o 1 met een evangelische signatuur
 - o 1 met opvang voor de allerjongsten (vanaf 0 jaar)
- 2 zelfstandige peuterspeelzalen
- 1 zelfstandige buitenschoolse opvang
- 1 school voor speciaal basisonderwijs
- Het Insula College, een brede scholengemeenschap voor voortgezet onderwijs (vmbo tot en met gymnasium) met 3 locaties. Dit schoolplan is van de locatie havo/vwo.

1.1 Kernwaarden

H3O is professioneel, innovatief, dynamisch en opbrengstgericht. Medewerkers zijn inclusief denkend, ruimte gevend, ambitieus, trots op de organisatie, open, respectvol, verantwoordelijk en solidair.

1.2 Missie

H³O biedt vanuit de christelijke identiteit een ontwikkelingsproces op maat, waarin medewerkers hun talenten ontdekken, ontplooiën en benutten om kinderen en jonge mensen zich te laten ontwikkelen tot verantwoordelijke, goed toegeruste wereldburgers.

1.3 Visie

H3O werkt aan een doorgaande leer- en ontwikkelingslijn, waarin hoofd, hart en handen de leidraad vormen voor samen leven, werken en leren. H3O biedt warmte en veiligheid voor kinderen van 0 tot 18 jaar in een uitdagende, inspirerende omgeving. H3O is een betrouwbare, lerende organisatie die intern en extern verantwoording aflegt.

1.4 Strategisch beleidsplan

H3O bekent kleur. Wij staan voor goede christelijke opvang en goed onderwijs in Dordrecht. Het gaat ons om het geluk van kinderen, nu en in de toekomst. Onze medewerkers spelen daarbij een sleutelrol. Zijn zij gelukkig in hun werk, dan profiteren de leerlingen daarvan. In het strategisch beleidsplan beschrijven we waar de komende vier jaar onze prioriteiten liggen. Dat doen we vanuit de vertrouwde missie, visie en waarden. Zie [het strategisch beleidsplan](#)

1.5 Monitoring en verantwoording

De hoofddoelstellingen uit het strategisch beleidsplan zijn in dit schoolplan geconcretiseerd in te realiseren resultaten. Deze resultaten zijn de basis voor de jaarplannen die ieder jaar tussen directie en bestuur worden besproken. Over de uitvoering van de jaarplannen rapporteren de scholen door middel van managementrapportages en een jaarverslag.

2. Uitgangspunten van onze locatie

2.1 Kernwaarden

- Het Insula College profileert zich als professioneel en innovatief en als een school die adequaat inspeelt op nieuwe ontwikkelingen.
- De medewerkers zijn inclusief denkend, ruimtegevend, respectvol, dynamisch, verantwoordelijk en opbrengstgericht.
- In beleid en in uitvoering van de dagelijkse schoolpraktijk wil de school consequent herkenbaar zijn aan haar motto 'De school die jou ziet'.

2.2 Onze missie

Het Insula College ziet het als zijn opdracht om:

- Te werken aan een doorgaande leer- en ontwikkelingslijn, waarin hoofd, hart en handen de leidraad vormen van samenleven en samen leren.
- Iedere leerling met een diploma toegang te verschaffen tot vervolgopleiding en/of de arbeidsmarkt.
- Onderwijs te bieden in een veilige, uitdagende en inspirerende omgeving, binnen en buiten de school.
- Leerlingen met specifieke zorgbehoeften passend onderwijs te bieden.
- Een transparante organisatie te zijn op basis van professionele standaarden, die verantwoording aflegt aan de omgeving.

2.3 Onze visie

Het Insula College staat, als onderdeel van de stichting H3O, borg voor goed onderwijs waarin:

- Vanuit de christelijke identiteit een zingevende leeromgeving wordt geboden.
- Recht wordt gedaan aan verschillen door het onderwijs zoveel mogelijk op maat aan te bieden.
- Kinderen hun talenten leren ontdekken en ten volle ontplooien zodat ze verantwoordelijk goed toegeruste mensen worden.

2.4 Identiteit

De christelijke identiteit van onze school staat borg voor kennis en besef van de bron waaruit we onze inspiratie halen en voor de waarden en normen die ons vanuit bijbels perspectief worden aangereikt. De christelijke identiteit van onze school brengt ons in een open houding die grenzen stelt, ruimte biedt, helpt en ondersteunt, talenten zoekt en laat benutten en niemand uitsluit. Onze identiteit kleurt wat we doen. Het is wie we zijn, overal en elke dag opnieuw. Het christelijk geloof met normen en waarden zoals verantwoordelijkheid, bewogenheid, naastenliefde en vergevingsgezindheid zijn de bouwstenen voor een levenshouding waarin het ook draait om het geluk van de ander.

2.5 Pedagogisch en didactisch klimaat

Het pedagogisch didactisch model van de locatie Koningstraat is de operationalisering in de praktijk van de pedagogische en didactische uitgangspunten, waarbij wij handelen vanuit:

- Onze christelijke identiteit;
- Het besef dat leren en ontwikkelen zich zowel binnen als buiten de school afspeelt;
- Maatschappelijke betrokkenheid;
- Het inzicht dat prestaties tellen;
- Een veilige, zorgzame, gezonde, moderne en professionele leeromgeving.

2.6 Missie, visie en koers Halmaheiraplein

In navolging op de visie van het Insula College hebben wij op de locatie Halmaheiraplein een missie, visie koers document opgesteld voor onze leerlingen. Dit is een specificering van de Insula brede visie die in de vorige paragrafen is opgetekend.

Onze missie: wie wij zijn en waarom we doen wat we doen

Wij willen een professionele leergemeenschap zijn waarin:

1. Wij alle leerlingen leren hun talenten te ontdekken, te ontplooiën en te benutten zodat ze verantwoordelijke, goed toegeruste en sociale mensen worden.
2. Recht wordt gedaan aan verschillen.
3. De christelijke identiteit een zingevend perspectief biedt.

Onze visie: onze doelen, wat we willen en willen worden

Onze school ontwikkelt zich als een leergemeenschap waarin:

4. Vakoverstijgende vaardigheden¹, naast de vakinhoudelijke vaardigheden, een belangrijke, geïntegreerde plek innemen.
5. Leerlingen initiatief tonen en een actieve bijdrage leveren aan de school. Samen met de leraren maken zij de school tot een bruisende gemeenschap.
6. Ruimte is voor keuzes, reflectie en ontwikkeling;
7. Elke leraar met zijn of haar leerlingen de ambitie heeft om op of boven het landelijk gemiddelde te scoren.

Onze koers: hoe we onze doelen willen bereiken

Wij streven onze doelen na door:

8. De organisatie en de structuur van de school aan te passen aan de onderwijsdoelen, met aandacht voor de belasting en belastbaarheid van leerlingen en leraren².
9. Maatwerk te bieden³.
10. De leerlingen uit te dagen en nieuwsgierig te maken.
11. De inzet van krachtige ICT-omgevingen in het leerproces.

'Een professionele leergemeenschap is een gemeenschap van leraren die gezamenlijk verantwoordelijk zijn voor het leren en voor het ontwikkelen van leerlingen, waarin er eigenaarschap en regelruimte is, waarin leraren initiatieven nemen voor de eigen professionalisering en het collectief leren, waar leraren werken die gemotiveerd, betrokken en bevlogen zijn en blijven en al hun talenten in gezamenlijkheid inzetten voor een brede ontwikkeling van hun leerlingen.'

(R. Mentink, 2014)

¹ De 21st century skills: digitale geletterdheid (mediawijsheid, informatievaardigheden, 'computational thinking' en ICT basisvaardigheden), creatief denken en handelen, probleemoplossend denken en handelen, kritisch denken, zelfregulering, sociale en culturele vaardigheden, communiceren en samenwerken. Metacognitieve en executieve vaardigheden.

² Het schoolgebouw staat voor leerlingen en medewerkers open van 8:00 tot 17:30 uur voor een afdoend en in vraag en aanbod uitgebalanceerd programma van leren, ontwikkeling, vorming, zelfwerken, interne en externe leeractiviteiten.

³ Met behulp van een flexibele organisatie van onderwijs, op groeps- en individueel niveau.

Pagina 9 van 22
maart 2020

Waardering	• Leerling tevredenheid • Medewerkerstevredenheid • Oudertevredenheid • Waardering kunst en sportklassen	• Kosten Macbook	Waardering
Overig			Overig
KANS		BEDREIGING	
Vul hieronder de kansen en de bedreigingen in die vanuit de omgeving op de school afkomen en die mogelijk van invloed zijn op de toekomst van de school. Het gaat om ontwikkelingen die autonoom plaatsvinden en waarop de school zal moeten reageren.			
Kwaliteit	• Pedagogisch/didactische ambities • Aanpassing rooster • Opzetten kwaliteitszorgsysteem • Toezicht op kwaliteit • Cyclisch werken • Onderzoek naar totstandkoming havo resultaten • Werkwijze Leerkracht	• Te zwakke sturing schoolleiding (inhoud en tempo) • Urgentiebesef • Ontwikkeling professionaliteit (stagnatie) • Lerarentekort • Taakbeleid • Professionele cultuur OOP	Kwaliteit
Onderwijs, ontwikkeling en opvoeding	• Technasium • Uitbreiden kunst en sport lijn • Opzetten ondernemen-/economielijn • Flexibeler rooster • Herziening curriculum	• Ontwikkeling professionaliteit OP • Onvoldoende ontwikkeling didactische vaardigheden OP • Ontwikkeling professionaliteit schoolleiding	Onderwijs, ontwikkeling en opvoeding
Medewerkers	• Ontwikkeling • Lerende school • professionele cultuur • Carrièreperspectief (verbreding en uitdaging)	• Lerarentekort • Verantwoording en rekenschap afleggen • Onderzoekende houding	Medewerkers
ICT	• Nieuw device • Kostenreductie • ICT- beleidsplan	• Gebrek aan kennis en vaardigheden	ICT
Waardering			Waardering
Overig	• Doorstroom PO-VO binnen H3O	• Demografische krimp • Bezettingsgraad gebouw • Taakbeleid	Overig

3.2 Toelichting

Onze school heeft de afgelopen vier jaren een turbulente ontwikkeling doorgemaakt. Daarin zijn drie hoofdlijnen te onderscheiden.

De eerste ontwikkelingslijn is die van de professionele ontwikkeling van de leraren en medewerkers van de school. In de afgelopen vier jaren zijn wij overgestapt van een unitstructuur naar teams rondom vakken of vakgroepen waarin de leraren samenwerken volgens de LeerKRACHT methode. De samenwerking in de teams heeft twee doelen: de leraren werken samen aan continue verbetering van het onderwijs voor hun leerlingen en zij leren van en met elkaar (professionaliseren).

De tweede ontwikkelingslijn is die van de sport- en kunstklassen. In de afgelopen planperiode hebben wij onze expertise en ons netwerk op het gebied van kunst en sport meer op de voorgrond geplaatst. Leerlingen kunnen nu kiezen voor verdieping en verbreding op één van deze gebieden. Dit is een verrijking van ons aanbod.

De derde lijn is die van de pedagogiek en didactiek. De ontwikkeling op die gebieden is nog vrij recent maar gaat snel. Er is onder de leraren een sterke ambitie om naast de traditionele manieren van lesgeven leerlingen ook op andere manieren te laten leren. Zelfstandiger, met keuzeruimte, gepersonaliseerd en met hoge positieve verwachtingen. Dit is nog geen succes waarop wij nu terugzien maar wel een uitnodigend perspectief dat zorgt voor nieuwe energie in de school.

De eindexamenresultaten blijven een punt van zorg. Ook in 2019 constateren wij dat de resultaten in de examenklas lager zijn dan wij prognosticeerden. De structureel lage CE resultaten en de moeite die wij hebben daarop te sturen hebben ons doen besluiten een grondig onderzoek te verrichten naar de mogelijke oorzaken voor de tegenvallende examenresultaten. Dit onderzoek richt zich hoofdzakelijk op de resultaten van de havo die het meest structureel onder de maat zijn. De uitkomsten van dat onderzoek geven ons een beeld van de kwaliteit van het primaire proces op dit moment, onze ontwikkelpunten en de invloed van ons onderwijs op de resultaten. Deze uitkomsten zijn ons vertrekpunt voor de volgende planperiode. De ambities die wij inmiddels ook hebben geformuleerd vormen het eindpunt van de komende planperiode.

4. Onderwijskundig beleid

4.1 Inleiding

De drie locaties van het Insula College ontwikkelen zich als een professionele leergemeenschap waarin de scholen voor een doorlopende leerlijn zorgen die aansluit bij het type onderwijs dat zij verzorgen. Dit krijgt vorm door het aanbieden van leerstof en het aanleren van vaardigheden in aparte vakken, projecten, leergebieden of vakoverstijgende activiteiten. Ook is er sprake van profilering op het gebied van bijvoorbeeld, techniek, sport, kunstvakken of vreemde talen. Daarbij is permante aandacht voor innovaties.

In onze leergemeenschappen tonen leerlingen initiatief en leveren zij een actieve bijdrage aan de school. Samen met de leraren maken zij de school tot een bruisende scholengemeenschap. Binnen het hierboven genoemde aanbod is er ruimte voor keuzes, reflectie en ontwikkeling. Daarbij speelt verbondenheid met de samenleving een belangrijke rol, bijvoorbeeld door echte praktijkopdrachten aan te bieden en inspirerende gastdocenten uit te nodigen. Elke locatie heeft een beredeneerd aanbod voor burgerschapsvorming.

We streven onze onderwijsinhoudelijke doelen na door de organisatie en structuur aan te passen aan de onderwijsdoelen. We bieden maatwerk om leerlingen uit te dagen en nieuwsgierig te maken. Daarbij maken we gebruik van krachtige ICT-omgevingen in het leerproces.

De ontwikkeling en kennisverwerving van leerlingen en medewerkers vindt plaats in dialoog met elkaar, op basis van gelijkwaardigheid en in een professionele leeromgeving met professionele standaarden. Elke leraar heeft de ambitie om samen met zijn/haar leerlingen op of boven het landelijk gemiddelde te scoren.

4.2 Wettelijke opdracht van het onderwijs

Doorlopende leerlijn

Op het Halmaheiraplein werken wij in teams aan het continu stap voor stap verbeteren van het onderwijs en samen professionaliseren. De vaksectie is een van de belangrijkste teams. De vaksecties werken onderling en in samenwerking met andere vaksecties wekelijks aan het verbeteren van de kwaliteit van de lessen en het verstevigen van de doorlopende leerlijn.

Burgerschapsonderwijs

Burgerschapsvorming is onderdeel van alle vakken die wij geven. Wij werken daarbij vanuit de gedachte dat wij als school onderdeel zijn van een pluriforme samenleving en dat onze leerlingen in aanraking komen met mensen uit allerlei culturen met verschillende achtergronden.

Internationalisering is een van onze sterke punten. Burgerschapsvorming is een van de hoofdthema's van internationalisering. Wij streven ernaar dat al onze leerlingen deelnemen aan internationaliseringsactiviteiten en daarbij kennis maken met leeftijdgenoten uit een ander (Europees) land. Burgerschapsvorming wordt zo wereldburgerschap.

Ontwikkeling in beeld

Wij brengen de ontwikkeling van onze leerlingen op verschillende wijzen in beeld. In de eerste tot en met de derde klas maken de leerlingen elk jaar de Cito-volgtoetsen. De resultaten van die toetsen geven ons een beeld van de ontwikkeling van onze leerlingen ten opzichte van hun leeftijdgenoten in het land. Wij gebruiken de resultaten van de toetsen om onze eigen toetsresultaten te valideren en om eventuele achterstanden bij leerlingen te signaleren.

De mentor spreekt zijn leerlingen regelmatig. Hij monitort de voortgang van het leren van de leerling maar ook zijn sociaal- emotionele welzijn en ontwikkeling. Bij signalen die erop wijzen dat de ontwikkeling van de leerling stagneert of anderszins vastloopt.

In het tweede leerjaar vullen de leerlingen de schoolvragenlijst in die door de schoolverpleegkundige wordt afgenomen.

Onderwijstijd

De onderwijstijd wordt gepland in overstemming met de wettelijke eisen. Bij de uitvoering wordt de werkelijk bestede onderwijstijd gemonitord en wordt en – indien nodig – gestuurd om aan de wettelijke eisen te voldoen.

Aanbod

Wij hebben een breed aanbod aan vakken en activiteiten. In de onderbouw maken alle leerlingen kennis met een breed scala aan vakken. In de bovenbouw kunnen de leerlingen kiezen uit verschillende profielvakken en vakken in de vrije ruimte. Voorts kunnen leerlingen ook extra vakken kiezen.

Halmaheiraplein

De enige restrictie die wij op het Halmaheiraplein stellen is dat voldoende leerlingen een bepaald vak kiezen en/of dat wij het volgen van een vak kunnen organiseren binnen de grenzen van wat redelijkerwijs van onze organisatie kan worden geleverd.

Het bovenstaande neemt niet weg dat wij in de – nabije – toekomst wellicht een andere koers – moeten – kiezen en een minimaal aantal deelnemers aan een vak verplicht stellen. Als dat het geval is, zullen wij dat van tevoren met alle betrokkenen – leraren, leerlingen en ouders – communiceren.

Inspelen op onderwijsachterstanden

Op onze school is het aantal leerlingen dat een onderwijsachterstand heeft en daardoor extra ondersteuning nodig heeft tot op heden zo klein dat wij per individu een programma opstellen en aanbieden. We werken ad hoc met het belang van de leerling voorop.

Wij monitoren het aantal leerlingen dat instroomt met een onderwijsachterstand alsmede de aard van de achterstand. Als blijkt dat het aantal leerlingen met een achterstand groeit en er gezien de aard van die achterstanden groepen gemaakt kunnen worden, zullen wij beleid ontwikkelen om daarmee om te gaan.

Sponsoring

Het beleid is erop gericht dat wij geen materiele of geldelijke bijdragen aanvaarden die het onderwijsleerproces van de leerlingen direct beïnvloeden.

Kerdoelen en referentieniveaus

Voor het onderwijs in de onderbouw gelden kerndoelen. Deze zijn verwerkt in de curricula van de verschillende vakken rekening houdend met de referentieniveaus.

Leerlingen met extra ondersteuningsbehoeften: schoolondersteuningsprofiel

Het schoolondersteuningsprofiel wordt jaarlijks vastgesteld in samenwerking met het samenwerkingsverband Dordrecht. Het zorgplan van het samenwerkingsverband is leidend.

Veiligheid

De school heeft een veiligheidsplan en er is een veiligheidscoördinator aangesteld. De sociale veiligheidsbeleving wordt leerlingen elke jaar met een leerling tevredenheidsenquête gemeten. Er is op school een antipestcoördinator die het aanspreekpunt is in het kader van pesten.

5. Personeelsbeleid

Naast een verklaring omtrent het gedrag is de belangrijkste vereiste dat de leraar in het bezit is van een getuigschrift hoger onderwijs, waaruit blijkt dat hij voldoet aan de bekwaamheidseisen voor het vak waarin hij lesgeeft. Kort gezegd: hij moet een diploma bezitten van een passende lerarenopleiding.

Daarnaast stelt de wet 3 bekwaamheden:

1. de vakinhoudelijke bekwaamheid;
2. de vakdidactische bekwaamheid;
3. de pedagogische bekwaamheid.

Binnen H³O zijn medewerkers regisseur van hun eigen loopbaan en verantwoordelijk voor hun professionele ontwikkeling (basisrecht CAO). Stichting H³O faciliteert dit basisrecht aan iedere medewerker met de digitale werkomgeving "Mijn Bardo". Iedere medewerker heeft hiermee instrumenten in handen om zich professioneel te ontwikkelen en dit zichtbaar te maken. Medewerkers zijn in eerste instantie zelf verantwoordelijk voor het vaststellen van hun opleidingsbehoefte. Medewerkers inventariseren hun opleidingsbehoefte op basis van de discrepantie van de eigen bekwaamheden en de genormeerde kwalificatie-eisen. Daarnaast kijkt de medewerker naar de door de directie aangegeven kwalificatie-eisen met het oog op het school(ondersteunings-)profiel en de organisatieontwikkeling.

Opleiden en ontwikkelen is een standaard onderwerp tijdens de gesprekken tussen de directie en de medewerker voortvloeiend uit de gesprekkencyclus. Met name het loopbangesprek (POP) biedt daartoe volop de gelegenheid. Het beleidsplan (input opleidingsnoodzaak) en de uitkomsten van de gesprekken (input opleidingsbehoefte) vormen de basis voor het jaarlijkse scholingsplan van de school.

Insula breed is het professioneel statuut in ontwikkeling. De dialoog hierover vindt inhoudelijk plaats op schoolniveau, dus met het personeel van iedere school. Hierbij moeten we denken aan de volgende gespreksonderwerpen:

- De afstemming tussen de professionele ruimte en het schoolbeleid.
- De vakinhoudelijke, vakdidactische en pedagogische zeggenschap.
- De professionele ontwikkeling van leraren.

Docenten en schoolleiding maken afspraken over de professionele ruimte van de docenten. Deze afspraken worden vastgelegd in het professioneel statuut. Elk jaar worden de afspraken geëvalueerd en eventueel bijgesteld. Het professioneel statuut is daarmee een dynamisch document waarin de ontwikkeling van de professionele ruimte zichtbaar wordt.

6. Kwaliteitszorg

6.1 Definiëring van de onderwijskwaliteit

De kwaliteit van ons onderwijs valt af te leiden uit de mate waarin de voor ons onderwijs belangrijke kenmerken aanwezig zijn.

Wij maken onderscheid tussen de basiskwaliteit en de school/locatie eigen aspecten van kwaliteit.

Voor de basiskwaliteit richten wij ons op de in het waarderingskader van de onderwijsinspectie opgenomen aspecten van kwaliteit.

Voor de school/locatie eigen aspecten van kwaliteit richten wij ons op onze ambities voor de komende vier jaren. Deze ambities zijn afgeleid uit het strategisch beleidsplan van Stichting H3O en afgestemd op de locatie. In de jaarplannen worden (tussen)doelen gesteld die zijn afgeleid van de ambities. De effectuering van de doelen is bepalend voor de kwaliteit van onze eigen aspecten van kwaliteit.

Wij stellen jaarlijks vast in welke mate de basis en eigen aspecten aanwezig moeten zijn om van voldoende tot goede kwaliteit te kunnen spreken.

6.2 Zicht op onderwijskwaliteit

Onder Kwaliteitszorg verstaan wij het geheel aan activiteiten dat ondernomen wordt om de kwaliteit van het onderwijs te normeren, te onderzoeken, te handhaven of verbeteren, te borgen en openbaar te maken.

Kwaliteitszorg is een cyclisch planmatig, doelmatig en evaluatief proces. Het gehele proces van kwaliteitszorg bestaat uit verschillende cycli voor de basiskwaliteit en eigen aspecten van kwaliteit. Deze cycli beslaan de volgende te onderscheiden hoofdlijnen:

- het primaire proces (pedagogisch, didactisch handelen en vakinhoudelijke bekwaamheid, zicht op ontwikkeling en resultaten),
- professionaliteit (Persoonlijke ontwikkeling, teamontwikkeling, schoolontwikkeling en kwaliteitscultuur),
- leerlingenzorg (basis/extra zorg, interne/externe zorg),
- schoolklimaat (tevredenheid leerlingen, medewerkers en ouders, buitenlesactiviteiten).

Om de kwaliteit te bevorderen en beoordelen gebruiken wij de volgende instrumenten:

Algemeen:

- Een jaarplan waarin de jaardoelen zijn opgesteld
- Visitaties/audits door collega's

Het primaire proces:

- Lesbezoeken,
- Intercollegiaal,
- in het kader van H3O visitaties/audits,
- door de leidinggevende a.d.h.v. de Insula kijkwijzer (toezicht),
- leerlingenenquêtes,
- werken met resultaatdoelen,
- sectiegesprekken over verbetering van de leerlijn en resultaten,
- samenwerking in teams.

Professionaliteit

- persoonlijk ontwikkelingsplan (POP) (a.d.h.v. feedback doelen stellen en plan van aanpak maken en realiseren)
- gesprekkencyclus (functionerings-, beoordelingsgesprekken (waarvan het POP deel uitmaakt)).
- samen professionaliseren in teams (samenwerken aan onderwijsverbetering en samen onderzoeken van het onderwijs met behulp van Leerkracht methode),

LOCATIEPLAN 2019-2023

- schoolbrede taak-/werkgroepen ten behoeve van beleidsvorming,
- scholing (schoolbreed en individueel).

Leerlingenzorg:

- doelen in schoolondersteuningsplan (SOP),
- Er is een OPP voor zorgleerlingen.

Schoolklimaat:

- leerling-, medewerkers-, ouderenquêtes,
- doelen burgerschapsvorming,
- planning en realisatie buitenlesactiviteiten.

Onder meer de volgende systemen worden ingezet om de kwaliteitszorg te monitoren en te borgen:

- SOMtoday en CumLaude,
- enquêtes voor leerlingen, medewerkers en ouders,
- Bardo,
- AFAS,
- de schoolzelfevaluatie,
- landelijke instrumenten Vensters, scholen op de kaart etc.,
- beoordelingen door de Onderwijsinspectie.

6.3 Werken aan onderwijskwaliteit

Alle medewerkers werken vanuit hun rol aan het bewaken en verhogen van de kwaliteit. Van alle medewerkers wordt daarom het volgende verwacht:

- Rolbewustzijn, taakbewustzijn,
- Kwaliteitsbewustzijn,
- Een onderzoekende houding,
- Een planmatige en doelmatige aanpak.

Bij het uitvoeren van de kwaliteitszorg wordt uitgegaan van de PDCA-cyclus. Deze wordt op zowel leerling-, groep-, school- als organisatieniveau aangehouden. Op alle niveaus verzamelen en analyseren we data die wij waarderen. Op grond van die waardering stellen wij doelen (normering) en stellen wij plannen op om deze doelen te verwezenlijken. De PDCA-cyclus kent verschillende omlooptijden. In de uitvoering worden plannen tussentijds gemonitord en – indien noodzakelijk – bijgesteld. Na afloop van een planperiode volgt een evaluatie die input biedt voor een nieuwe planperiode.



6.4 Verantwoording over de onderwijskwaliteit

De wijze waarop we ons als school verantwoorden is als volgt opgebouwd:

Basiskwaliteit

De verbetering, handhaving en monitoring van een aantal jaarlijks terugkerende aspecten van de basiskwaliteit die ieder jaar onveranderd terugkeren (onderwijstijd, bevoegdheid, ziekteverzuim, etc.) wordt in een kwaliteitsagenda vastgelegd. Deze kwaliteitsagenda bepaalt welke acties in welke periode moeten worden ondernomen om de cyclische (Verbeteringsgerichte) aanpak waar te maken.

Schoolplan

In dit schoolplan staan de doelen geformuleerd die wij in 2023 gerealiseerd willen hebben. Het proces van realisatie en de resultaten worden na 2 jaar – tussentijds – en na vier jaar geëvalueerd. In de evaluatie legt de school verantwoording af (intern en extern).

Het schoolplan wordt ter instemming aan de MR/LR voorgelegd.

Jaarplan

De doelen uit het schoolplan worden in de jaarplannen vertaald naar concrete doelen (SMART).

De realisatie van de doelen uit het jaarplan vindt 3 maal per jaar plaats, zowel qua resultaten als procesvoortgang.

Het Jaarplan wordt voor aanvang van een nieuw schooljaar opgesteld en voorgelegd aan de locatieraad ter advies. Een samenvatting van het Jaarplan wordt opgenomen in de Schoolgids en gepubliceerd in Vensters voor Verantwoording.

Jaarverslag

In het Jaarverslag wordt beschreven welke meetbare/ merkbare resultaten bereikt zijn en – eventueel – welke niet, en op welke wijze geëvalueerd is. In dat laatste geval wordt de reden kort beschreven en op welke wijze met het voornemen wordt omgegaan (opname in het nieuwe Jaarplan, uitstel of afstel van het voornemen).

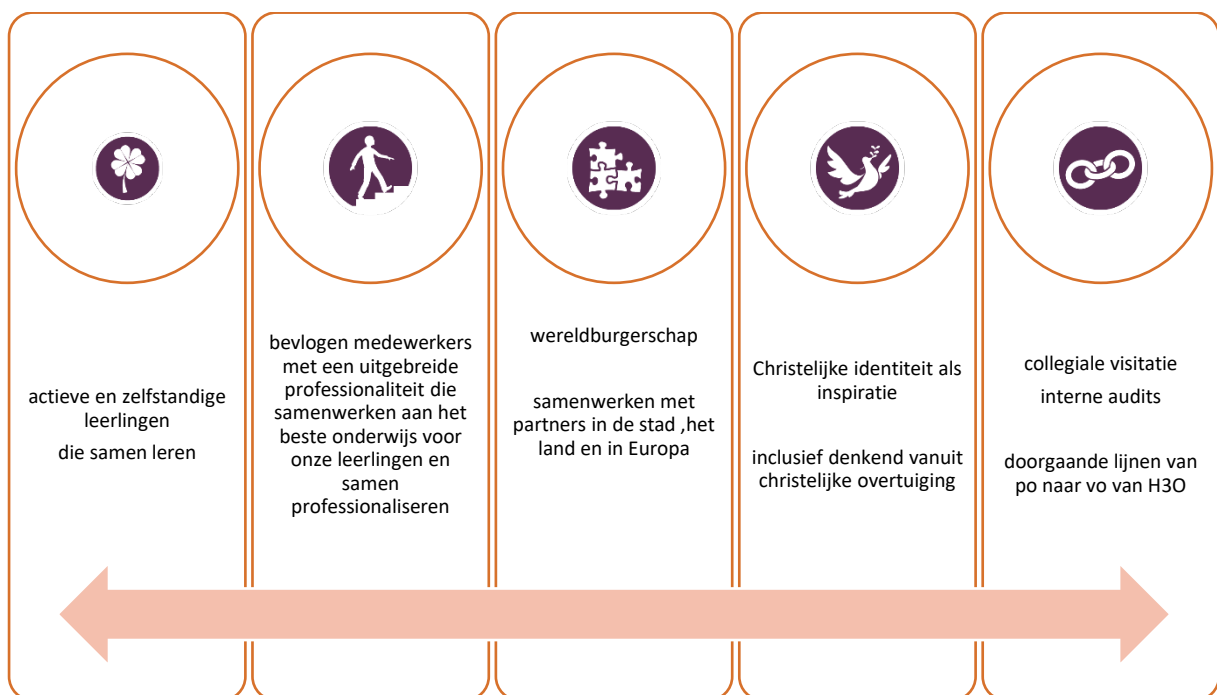
Het Jaarverslag wordt tijdens het schooljaar bijgehouden en na afloop van het schooljaar vastgesteld en aangeboden aan de locatieraad ter informatie. Een samenvatting wordt opgenomen in de Schoolgids.

Overige wijze van verantwoording

Met het bestuur vindt ten minste viermaal per jaar een gesprek plaats waarin de stand van zaken besproken wordt aan de hand van diverse documenten en overzichten. Aspecten hiervan worden door het bestuur verwerkt in een presentatie die aan de Raad van Toezicht, scholen en inspraakorganen wordt aangeboden ter informatie. Ook wordt de informatie van de school verwerkt in het Jaarverslag dat jaarlijks door het bestuur opgesteld wordt. Dit verslag wordt intern en extern verspreid.

Jaarlijks worden de documenten aan de Inspectie in het kader van het extern toezicht verstrekt.

7.2 Strategische keuzes Halmaheiraplein



de professionaliteit van de medewerkers de grootste bepalende factor is voor de kwaliteit van het onderwijs. De professionalisering uit zich in de volgende speerpunten:

- Leraren zijn en voelen 100% verantwoordelijk voor de resultaten van hun leerlingen.
- Wij werken met een goed werkend kwaliteitszorgsysteem; wij werken met alle betrokkenen cyclisch aan het verbeteren van de kwaliteit van het onderwijs.
- Wij werken daarvoor met een competentieprofiel van de Insula H leraar.
- Wij werken in teams aan het beste onderwijs voor de leerlingen en aan het samen professionaliseren.
- Leraren werken onderzoekend en ontwerpend aan continue verbetering van hun persoonlijke onderwijspraktijk;
- Leraren werken met een POP.
- Alle medewerkers hebben een actueel bekwaamheidsdossier.
- Leraren en schoolleiding doen samen praktijkonderzoek om objectieve informatie te verzamelen die bijdraagt aan beleidsvorming en besluitvorming .
- Schoolleiding en leraren werken in de school samen aan het professioneel statuut.
- Naast de basiskwaliteit werken wij aan de door ons gekozen "eigen aspecten van kwaliteit". Voor die aspecten hebben wij ambities geformuleerd.

Goede resultaten

In aanloop naar de inwerkingtreding van dit schoolplan hebben wij geconstateerd dat de (eind)examen resultaten van onze havo achterblijven bij onze prognoses en verwachtingen. In mei-juli 2019 is onderzocht op welke manieren de kwaliteit van het onderwijs kan worden verbeterd zodat beter kan worden gestuurd op de examenresultaten (zie § 3.2). De resultaten hebben geleid tot een verbeterplan dat wij uitvoeren in 2019-2020. Het verbeterplan koerst op het realiseren van de ambities (§ 7.3) en het professionaliseren van de docenten (§ 7.2).

7.2.3 Didactische Ambities en pedagogische uitgangspunten

De leraren van H hebben met elkaar bepaald welke ambities zij hebben op het gebied van didactiek en pedagogiek. Het realiseren van deze ambities vormt een deel van de "eigen aspecten van kwaliteit" die wij de komende vier jaren gaan realiseren. Realisatie zal ook zorgen voor duidelijk eigen Insula H-profiel.

We willen de zelfstandigheid en de autonomie van de leerlingen vergroten en hen leren om zelf verantwoordelijk te zijn voor hun leren.

We willen dit bereiken door te werken met:

- het bieden van maatwerk aan de leerlingen, dit betekent dat wij het leren gaan richten op de behoeften van de leerling
- werken met heldere leerdoelen en succescriteria (rubrics),
- formatief evalueren,
- zowel zelfstandig werken als klassikale lessen met afwisselende werkvormen,
- een structuur in het rooster en de organisatie van het leren die deze manier van werken maximaal ondersteunt.

Om dit te bereiken hebben wij de volgende uitgangspunten voor ons pedagogisch klimaat geformuleerd:

- Wij hebben vertrouwen in onze leerlingen.
- Wij hebben hoge positieve verwachtingen van onze leerlingen. We stimuleren hen om het beste uit zichzelf te halen.
- Wij bieden ruimte voor het leren van fouten. Wij begeleiden de leerlingen bij het vergroten van hun zelfinzicht en hun vertrouwen in eigen kunnen.
- Wij vinden het belangrijk dat wij onze leerlingen goed kennen. Als wij de leerlingen goed kennen en de leerlingen hun leraren goed kennen, kunnen zij van elkaar leren.

- Samen met onze leerlingen werken wij aan saamhorigheid en eenheid en maken wij van onze school een bruisende gemeenschap.

In de komende vier jaren werken wij aan het realiseren van de ambities door (i) het rooster aan te passen en (ii) leraren te scholen zodat zij competent zijn voor de voor hen nieuwe manieren van onderwijs bieden. De pedagogische uitgangspunten zijn bij het opstellen van het schoolplan de uitkomst herijking van onze pedagogiek. Ze zijn daardoor ook ambities die wij nog waar moeten maken. Voor de realisatie van alle ambities is het belangrijk dat wij doel- en planmatig werken en een continue dialoog van leraren en schoolleiding organiseren. Daarnaast zal een regelmatige dialoog met leerlingen, ouders en andere stakeholders worden georganiseerd.

7.2.4 Keuzemogelijkheden en keuzeruimte

Ook op de inhoud bekennen wij kleur. Wij werken in de komende vier jaren aan het verstevigen van ons aanbod in drie leerlijnen in de onderbouw. De kunst en sportklassen worden verbreed en verdiept tot leerlijnen sport & gezondheid, kunst & cultuur. Daarnaast zetten wij in op een leerlijn Technasium en verkennen wij de mogelijkheden voor een leerlijn economie/ondernemen.

Door alle leerjaren en niveaus heen is er aandacht voor Internationalisering. Wij werken samen met scholen in heel Europa (en daarbuiten) aan wereldburgerschap. Daarbij komen alle leerlingen minimaal een keer in hun schoolloopbaan in contact met leerlingen van een van onze buitenlandse partnerscholen. De ontmoeting met het andere en de ander staat daarbij centraal.

In de uitvoering betekent dit dat wij structureel taakuren reserveren voor het initiëren, coördineren en inspireren van een jaarlijks internationaliseringsprogramma. Daarnaast organiseren wij - en doen wij mee aan - internationaliseringsprojecten die rondom een thema zijn georganiseerd.

7.2.5 Samen H3O, Samen Halma

Wij zien de professionaliteit van de medewerker als de sleutel tot balans. Balans in werk en privé en balans in belasting en belastbaarheid. We gaan er daarbij vanuit dat een medewerker met een grote professionaliteit over de competenties beschikt om zijn werk te organiseren en prioriteiten kan stellen. Hij is ook in staat om op tijd aan te geven dat hij hulp nodig heeft. Daarbij komt ook dat een medewerker met een uitgebreide professionaliteit een grote professionele ruimte kan en mag claimen.

Wij zetten om deze reden primair in op professionalisering. Dat doen wij individueel door naar de concrete ontwikkelbehoeften te kijken en schoolbreed door ons op belangrijke competenties te scholen.

Een aantal belangrijke thema's zijn:

- zelfreflectie,
- communicatie, waaronder ook feedback geven en ontvangen,
- accountability (eigenaarschap en verantwoordelijkheid nemen).

Samen H3O betekent ook dat wij als school voor voortgezet onderwijs de verbinding zoeken met de scholen voor primair onderwijs die onder Stichting H3O vallen. In de komende vier jaren zullen wij de samenwerking zoeken op inhoudelijke onderwerpen zodat doorgaande leerlijnen ontstaan. Hierbij kan bijvoorbeeld worden gedacht aan Engels, wiskunde, internationalisering, sport en kunst. Dit kan ertoe bijdragen dat de overstap van een H3O basisschool naar het Insula College vanzelfsprekender wordt dan hij nu al is.

7.2.6 ICT en onderwijs

ICT speelt een belangrijke rol in het ondersteunen van onze ambities. Keuzeruimte en ruimte om zelfstandig te werken gaan gepaard met duidelijke verwachtingen en duidelijke grenzen. ICT faciliteert het zelfstandig werken van de leerlingen en biedt leraren de mogelijkheid om het leren van de leerlingen – op afstand – te blijven volgen.

De komende vier jaren zetten wij in op het gebruik van digitale leermiddelen die het individuele leren van de leerlingen ondersteunen. Daarnaast gebruiken wij een goed geoutilleerde digitale leeromgeving – zoals Itslearning en Lessonup.

Ook bij het formatief evalueren is een belangrijke rol weggelegd voor ICT. De komende planperiode ontwikkelen wij digitale middelen om de voortgang van de ontwikkeling van de leerlingen mee in kaart te brengen. Hiermee kunnen we onze leerlingen de juiste feedback en feed forward geven.

7.2.7 Kwaliteit

Doel- en planmatig werken moeten automatismen worden als het gaat om onderwijsverbetering en ontwikkeling. Dat betekent dat voor elke ontwikkeling waarbij wij iets beogen te bereiken, wordt gewerkt volgens de PDCA-cyclus.

In de komende jaren worden in ieder geval doelen en plannen opgesteld voor:

- systematische monitoring van de ontwikkeling van de leerlingen in alle leerjaren,
- professionalisering van de leraren en het monitoren van die ontwikkeling,
- gebruik van ICT in het onderwijsleerproces,
- ontwikkelen van pedagogiek en didactiek.

8. VOORWAARDEN VOOR REALISATIE

8.1 Personeel

Vanuit strategisch perspectief is bevoegd en bekwaam personeel een voorwaarde voor realisatie van de gestelde doelen. Investeren in personele ontwikkeling staat dan ook voorop. Op bijna alle vakgebieden is er sprake van een toekomstig personeelstekort. Het aanbieden van een breed pakket voor leerlingen betekent investeren in het opleiden van personeel voor bijvoorbeeld het behalen van een (tweede) bevoegdheid.

8.2 Financiën

De toebedeelde gelden van het Rijk en de gemeente voor personele en materiële doeleinden worden ingezet om de onderwijskundige doelstellingen te realiseren. Het streven is om de exploitatie jaarlijks op nul te laten uitkomen.

Aan ouders wordt een vrijwillige ouderbijdrage gevraagd. De hoogte van de vrijwillige ouderbijdrage wordt jaarlijks vastgesteld tijdens de jaarvergadering. Deze inkomsten worden voornamelijk besteed aan activiteiten voor de kinderen, zoals vieringen en projecten. Daarnaast is er voor iedere groep een klassenbudget dat leerkrachten kunnen besteden aan materialen of activiteiten voor hun groep, die niet uit de schoolbegroting worden betaald.

De meerjarenbegroting 2019-2023 die is als bijlage opgenomen bij dit schoolplan. Daarin zijn ook de bedragen opgenomen die in de komende periode uitgegeven worden aan de vervanging van methoden, meubilair en inventaris, en ICT. Deze begroting vormt de leidraad voor de inzet van die middelen in elk komend schooljaar.

8.3 Huisvesting

Werken aan goed onderwijs veronderstelt ook een goed gebouw, waarin leerlingen en personeel in een veilige werk/leeromgeving verkeren. Voldoende ruimte, om zowel in groepen als in kleiner verband en/of individueel te kunnen werken, een goede klimaatbeheersing, gebruik van goed meubilair en inventaris, gereedschappen e.d. zijn hierbij essentiële voorwaarden. Jaarlijks vinden de noodzakelijk onderhoudswerkzaamheden plaats conform het opgestelde meerjarig onderhoudsplan om gevaarlijke situaties te vermijden. In de school zijn een preventiemedewerker en Arbo-coördinator en voldoende bedrijfshulpverleners aanwezig. Verder is een risico-inventarisatie en evaluatie voor de locatie aanwezig met bijbehorende acties.

8.3.1. Halmaheiraplein

Het gebouw aan het Halmaheiraplein is een gemeentelijk monument. Dat beperkt de mogelijkheden om het aan te passen. Met die wetenschap zullen wij het gebouw de komende jaren verder moderniseren en aanpassen aan de eisen die het onderwijs aan de inrichting van het gebouw stelt. We voorzien dat we de komende jaren:

- meer ruimtes, waar leerlingen zelfstandig kunnen werken, moeten creëren,
- meer werkruimtes voor docenten moeten creëren,
- een bètalab moeten opzetten om aan de eisen van Technasium te kunnen voldoen.

Jaarlijks vinden de noodzakelijke onderhoudswerkzaamheden plaats conform het opgestelde meerjarenplan onderhoud. Ook wordt het meubilair tijdig vervangen en worden gevaarlijke situaties vermeden.