

Schoolplan College de Heemlanden 2021-2025

©2021 College de Heemlanden

Schoolgegevens: College de Heemlanden
Brinnummer: 22NE00
Bestuursnummer: 40060
Adres: De Slinger 48, 3995 DE, Houten
Telefoonnummer: 030 637 9944
E-mail: info@heemlanden.nl
Website: <http://www.heemlanden.nl>
Stichting: College de Heemlanden maakt onderdeel uit van SOOSVOH (Stichting Open Oecumenische scholen voor voortgezet onderwijs Houten)

Inhoudsopgave

1. Voorwoord.....	4
2. Voor wie en door wie is ons schoolplan?	6
3. Terugblik schoolplan 2016-2020	7
4. Richting geven	8
5. Ons onderwijskundig beleid	10
6. Ons personeelsbeleid	17
7. Ons kwaliteitsbeleid	21
8. Financiën.....	23
9. Onze prioriteiten	24
Prioriteit 1: Onze medewerkers zijn gemotiveerd	26
Prioriteit 2: Onze leerlingen zijn gemotiveerd	29
Prioriteit 3: We hebben oog voor de wereld om ons heen.....	33

1. Voorwoord

Voor u ligt het schoolplan 2021-2025 van College de Heemlanden. Dit schoolplan is net als het strategisch beleidsplan een instrument waarmee we sturing willen geven aan het onderwijs en planmatig werken aan verbetering van de onderwijskwaliteit en leeropbrengsten op onze school. Dit plan brengt de visie, de onderwijsaanpak en de ambities voor goed onderwijs van de school samen.

We vinden een schoolplan voor goed onderwijs belangrijk omdat onze toekomstige welzijn en welvaart sterk afhankelijk zijn van ons onderwijs. De ontwikkeling van onze leerlingen is van groot belang voor zowel de leerling zelf als voor de samenleving van morgen. In ons onderwijs leren mensen samenleven en worden ze gevormd, uitgedaagd en toegerust. Ons onderwijs is daarmee van groot belang voor het behoud van de sociale cohesie in de samenleving en ons welzijn.

Onderwijs zorgt voor gezondere burgers, lagere criminaliteit en er is een sterke samenhang tussen onderwijs, maatschappelijk vertrouwen, sociale participatie en democratie. Ook onze school vormt een spiegel van onze samenleving en is daarmee een goede voorspeller voor de samenleving van de toekomst. Dat vraagt om een brede blik, waarbij zowel voldoende aandacht is voor academische kennis en vaardigheden als voor waardevolle aspecten zoals burgerschapsvorming, leesplezier en creativiteit.

Op College de Heemlanden zijn we op de goede weg: we behalen goede (doorstroom)resultaten en we hebben een uitstekend ondersteuningsteam. Er wordt veel tijd besteed aan de begeleiding van (nieuwe) docenten en er is een uitgebreid scholingsaanbod voor medewerkers. In de les zien we dat er vaker formatief getoetst en/of gewerkt wordt en dat voor onze vakexperts het (vak)didactisch coachen een steeds belangrijkere plek inneemt.

We hebben daarom rondom de verschillende onderwerpen éérst geanalyseerd wat we willen behouden en daarna gekeken waar we meer of minder van willen en wat we willen toevoegen aan wat we al doen. Op basis van die informatie hebben we prioriteiten gesteld op schoolniveau. Aan die prioriteiten zijn concrete acties met de daaraan gewenste resultaten gekoppeld. Deze zijn opgenomen in een duidelijke planning voor het komende jaar, waarbij ook de vervolgstappen zijn geschetst. Het plan is een levend document waarin gedurende de jaren kan worden bijgestuurd als dat gewenst is.

Voor zowel de schoolplanperiode als per jaar gaan we binnen de school de prioriteiten weergegeven in een visueel (jaar)overzicht. De prioriteiten worden jaarlijks opgenomen in de afdelingsplannen en sectieplannen.

1.1. De invloed van Corona en ruimte voor herstel

In december 2019 werd het COVID-19 virus voor het eerst vastgesteld in China. In maart 2020 maakt het kabinet de eerste algemene maatregelen bekend om het coronavirus te bestrijden zoals de handen wassen, in de elleboog niezen, en geen handen meer schudden. Vanaf 16 maart 2020 werden de scholen gesloten en werd er in verschillende periodes afstandsonderwijs verzorgd. Niet alleen het proces van het samen opstellen van dit schoolplan liep daardoor vertraging op, maar ook het leren van medewerkers en leerlingen moesten we vanaf dat moment gedwongen anders vormgeven.

Uit een breder onderzoek¹ van de onderwijsinspectie blijkt dat afstandsonderwijs drie risico's voor leerlingen met zich meebrengt: 1) leerachterstanden, 2) beperkt welbevinden en lagere motivatie onder leerlingen en 3) minder (actieve) deelname aan het onderwijs. Tevens stelt het rapport dat er verschillende risico's voor scholen zijn, bijvoorbeeld: 1) gebrekkige continuïteit van het onderwijs, 2) hoge werkdruk en onveiligheid voor personeel en 3) Suboptimale uitvoering en kwaliteit toegepaste vakken en praktijkvakken, stages en toetsing opdrachten.

Nu, bijna een jaar na de eerste periode van afstandsonderwijs, stellen we ook op College de Heemlanden vast dat er maatwerk nodig zal zijn om leerlingen goed te kunnen ondersteunen zodat zij volledig voorbereid naar het volgende leerjaar of hoger onderwijs kunnen. Om dit te kunnen faciliteren in deze turbulente tijd willen we medewerkers en leerlingen tijd en ruimte geven voor dit herstel.

We hebben daarom besloten dat we een jaar langer de tijd nemen voor de uitvoering van dit schoolplan en dat het eerste schooljaar (2021/2022) vooral in het teken zal staan van herstel, maatwerk en ondersteuning. Onderwerpen uit het schoolplan die kunnen bijdragen aan deze ontwikkeling zullen wel in het eerste jaar plaats kunnen vinden.

Schoolleiding College de Heemlanden
Houten, februari 2021

¹ <https://www.onderwijsinspectie.nl/actueel/nieuws/2020/12/24/wetenschappelijke-handreiking-over-de-risicos-en-kansen-van-afstandsonderwijs>

2. Voor wie en door wie is ons schoolplan?

Het schoolplan is allereerst bedoeld als document voor ons team om samen te kunnen werken aan kwaliteit. Ons schoolplan bevat de visie en missie van College de Heemlanden, tevens verwijzen we naar verschillende visiedocumenten die sturing geven aan de organisatie en de onderwijskwaliteit op College de Heemlanden.

We trachten de beoogde ontwikkeling te bereiken door onze visie te vertalen naar de actuele praktijk van de school. Daarom hebben we in alle fases bij het opstellen van dit schoolplan, en bij het maken van de vertaling van visiedocument naar praktijk telkens de verschillende stakeholders (personeel, leerlingen en ouders) betrokken.

Naast het team is het document ook bedoeld voor het schoolbestuur en de MR. Samen laten wij zien hoe wij op College de Heemlanden werken aan onderwijskwaliteit.

Voor leerlingen, ouders en andere betrokkenen is vooral onze schoolgids een belangrijke bron van informatie. In dit schoolplan verwijzen we regelmatig naar onze website, waar belangrijke documenten te vinden zijn. Via de onderstaande link is onze website met schoolgids te vinden:

- ❖ [Onze website met digitale schoolgids](#)

3. Terugblik schoolplan 2016-2020

In het schoolplan 2016-2020 was er een grote behoefte aan richting geven, voortbouwen en door ontwikkelen. Een schoolplan dat zich mede door deze achtergrond kenmerkte door veel speerpunten en beleidsvoornemens. Bijzonder en kenmerkend voor de werkeethiek binnen deze school is dan ook dat op een groot aantal van deze punten een mooi resultaat is behaald.

Daar waar dat niet of niet helemaal lukte, ontbrak het soms aan een stevige basis. Door het opstellen van een pedagogische visie, een visie op leren en een visie op samenwerken ligt er een solide basis die richting geeft aan ons onderwijsproces maar ook ruimte laat voor medewerkers. Door een investering in een goede structuur en voorwaarden voor personeelsbeleid ligt er tevens een stevigere basis om als goed werkgever de beste werknemers aan te trekken.

Er is veel aandacht besteed aan het aantrekkelijker maken van de school en het beperken van de terugloop in leerlingaantallen. Medewerkers hebben keihard gewerkt aan deze nieuwe profilering van de school en aan het vormgeven en aanbieden van nieuwe (examen)vakken. De kwaliteit van ons extra-curriculaire aanbod werd geborgd d.m.v. het behalen van veel keurmerken en het aanbod zelf is samengevoegd binnen de nieuwgevormde Heemlanden Academy.

Hoewel de onderwijsresultaten goed tot uitstekend bleven zijn de leerlingaantallen ondanks al dit harde werk wel langzaam teruggelopen en blijkt uit leerling tevredenheidsonderzoek dat er nog steeds ruimte is voor verbetering. De focus verschuift nu van het 'wat' naar het 'hoe': nu het brede en aantrekkelijke aanbod een vaste plek heeft gekregen binnen ons onderwijs verschuift onze aandacht naar onder andere naar het creëren van een lerende organisatie en een formatieve cultuur wat moet resulteren in onder andere meer keuzevrijheid en autonomie voor onze leerlingen.

Het brede aanbod en de richting gevende visiestukken vormen een stevig fundament voor het nieuwe schoolplan dat nu voor u ligt.

4. Richting geven

Bij het schrijven van dit schoolplan gaan we telkens uit van onderliggende richtinggevendende missie en identiteit en de, mede daarop gebaseerde, visiedocumenten.

4.1 Missie & identiteit

De missie van de school, zoals verwoord in de statuten van de stichting, is als volgt:

“De stichting beoogt het voortgezet onderwijs aan te bieden aan leerlingen, alsmede hun maatschappelijke opvoeding en hun geestelijke vorming in oecumenische zin.

Het onderwijs is open oecumenisch in de zin dat de school wil opvoeden tot verantwoordelijkheid voor de ‘gehele wereld’. Kennis van en inzicht in de religieuze inspiratie die mensen beweegt, acht de stichting een noodzakelijke component in het onderwijs- en vormingsproces.”

College de Heemlanden heeft een open-oecumenische identiteit. De identiteitscommissie spreekt jaarlijks met het bestuur over de invulling van deze identiteit binnen de school.

‘Goed onderwijs’ richt zich op het laten opbloeien van iedere leerling. Iedereen telt, de gehele mens telt. Het gaat niet alleen om het kwalificeren voor een vervolgstudie, maar het gaat net zo goed om het voorbereiden van jonge mensen als deelnemer aan de maatschappij (socialisatie) en om de ontwikkeling van iedere leerling als individu (persoonsvorming)². Tussen deze drie onderwijsdoelen streven wij een goede balans na.

4.2 Strategisch beleid, kernwaarden en visie

Het strategisch beleidsplan en strategisch HRM³-plan van SOOSVOH⁴ is geschreven met de missie en identiteit van de school als basis. De betreffende documenten zijn richtinggevend voor de stichting en zijn te vinden via de onderstaande links:

- ❖ [Strategisch beleidsplan SOOSVOH met de centrale visie op onderwijs](#)
- ❖ Strategisch HRM-plan SOOSVOH (*document beschikbaar per april 2021*)

Kort en krachtig geformuleerd staat College de Heemlanden voor twee kernwaarden: **betrokken & ambitieus**. De uitwerking van deze kernwaarden vind je in ons schoolpaspoort.

- ❖ [Ons schoolpaspoort](#)

Onze pedagogische visie, onze visie op leren en onze visie op samenwerking geven een ideaalbeeld weer op deze drie vlakken. In een drietal richtinggevendende documenten hebben we deze visies uitgewerkt.

- ❖ [Onze pedagogische visie](#)
- ❖ [Onze visie op leren \(wacht goedkeuring MR\)](#)
- ❖ [Onze visie op samenwerking \(wacht goedkeuring MR\)](#)

² Biesta, G. (2011). Het beeld van de leraar: Over wijsheid en virtuositeit in onderwijs en onderwijzen. Tijdschrift voor Lerarenopleiders '32 (3), 4-11 & Biesta, G. (2012) Goed onderwijs en de cultuur van het meten Den Haag: Boom Lemma.

³ HRM: Human Resource Management

⁴ SOOSVOH: Stichting Openbaar Oecumenische Scholen Voortgezet Onderwijs Houten

4.3 Samenvatting klankbordavonden

Tijdens vier klankbordavonden hebben we met de verschillende stakeholders (leerlingen, ouders, medewerkers) in digitale setting gesproken over de visiestukken omtrent de onderwerpen samenwerking, competentie, autonomie en lerende organisatie. In gespreksgroepen is rondom deze onderwerp een 'KALM' gesprek gevoerd over wat we willen behouden (KEEP), toevoegen (ADD), minder doen (LESS) en meer doen (MORE).

De uitkomsten van deze klankbordavonden zijn verwerkt als beleidsvoornemens in ons schoolplan. De samenvattingen van deze avonden vindt u via de onderstaande links:

- ❖ [Samenvatting klankbordavond Samenwerking](#)
- ❖ [Samenvatting klankbordavond Competentie](#)
- ❖ [Samenvatting klankbordavond Autonomie](#)
- ❖ [Samenvatting klankbordavond Lerende Organisatie](#)

4.4 Richting gevende literatuur, beleidsstukken en onderzoeken

In dit schoolplan wordt op verschillende plekken tevens verwezen naar landelijk beleid, literatuur en/of richtinggevende onderzoeken. Scholen hebben bijvoorbeeld de wettelijke opdracht om aandacht te besteden aan 'actief burgerschap en sociale integratie'⁵. In januari 2020 vormde het sector overstijgende discussiestuk 'Toekomst van ons onderwijs' het startpunt van een brede dialoog over de toekomst van het onderwijs.

In september 2020 is een Curriculumcommissie benoemd door het Ministerie van OCW om advies te geven over het voorstel van Curriculum.nu (bijvoorbeeld voor o.a. burgerschap, kunst & cultuur en digitale geletterdheid) in het voortgezet onderwijs. Dat nieuwe curriculum zal, als alles goed gaat, in 2023-2024 van kracht worden. Kennisnet heeft daarnaast 2019-2020 een technologiekompas uitgebracht waarin staat beschreven hoe het onderwijs in een kunstmatig intelligente wereld er uitziet.

Op pedagogisch/didactisch vlak heeft het CPS in aansluiting op de actualiteit in het onderwijs in 2017 de rol leercoach geïntroduceerd, deze 'zesde rol van de leraar' is in 2020 herzien. Ook geeft het stuk 'motivatie om te leren' (die o.a. is geschreven m.b.v. de motivatietheorieën van Deci & Ryan) van de onderwijsinspectie richting aan de keuzes in ons schoolplan.

4.5 Beleidsvoornemens

In elk hoofdstuk zijn beleidsvoornemens opgenomen. Ook de beleidsvoornemens zijn richtinggevend en zijn geformuleerd op basis van de visiestukken, theorie en op de samenvattingen van de klankbordavonden. Ze vormen de input voor het formuleren van de prioriteiten, de 'stip op de horizon' en de doelen zoals die in hoofdstuk 9 geformuleerd zijn.

⁵ De Tweede Kamer heeft ingestemd met het wetsvoorstel dat de burgerschapsopdracht aan het onderwijs verduidelijkt (stemming 17 november 2020).

5 Ons onderwijskundig beleid

5.1 De eigen opdrachten voor ons onderwijs

In het discussiestuk 'Toekomst van ons onderwijs'⁶ wordt aangegeven dat veel signalen ons in Nederland waarschuwen dat ons onderwijssysteem niet langer voldoet. Zo daalt de leesvaardigheid bij Nederlandse leerlingen, is er sprake van kansenongelijkheid en voorkomen schotten in ons systeem dat we het maximale uit elk talent kunnen halen. Er wordt tevens geconcludeerd dat de motivatie van leerlingen daalt en dat zij minder ruimte ervaren om zich breed te ontwikkelen.

Ons eigen onderwijskundig beleid wordt vormgegeven vanuit de visiestukken van College de Heemlanden. Het onderwijsaanbod is ruim; leerlingen kunnen kiezen uit een groot aanbod van vakken. Naast reguliere vakken kunnen leerlingen examen doen in Wiskunde D, Informatica Spaans, Filosofie en Drama. De zorgen over het dalen van motivatie zijn echter ook op onze school aanwezig.

Naast de vakken bieden we extra uitdaging aan binnen de Heemlanden Academy. Daar kunnen leerlingen (intern) cursussen volgen zoals bijvoorbeeld Chinees, Arabisch en Paleografie. Daarnaast is er in samenwerking met de Universiteit Utrecht en Hogeschool Utrecht een extra aanbod in de vorm van o.a. masterclasses voor alfa- of bèta/gamma.

De bovenstaande ontwikkelingen vormen een aantal nieuwe uitdagingen voor ons onderwijs. Deze uitdagingen formuleren we telkens in de vorm van beleidsvoornemens.

Beleidsvoornemens:

Aanbod:

- Onze leerlingen worden door meer differentiatie en maatwerk in en buiten de les beter uitgedaagd en gestimuleerd om hun talenten te ontdekken en te ontwikkelen;
- we borgen doorlopende leerlijnen binnen en tussen de niveaus, waardoor leerlingen de kans krijgen om per vak tot hun hoogst haalbare niveau te komen;
- onze leerlingen krijgen meer regie en autonomie door keuzemogelijkheden voor vakken en binnen vakken. We vullen niet het hele rooster in, maar maken flexibelere roosters waarbinnen leerlingen hun eigen plan kunnen vormen. We hebben daarbij aandacht voor mogelijke verschillen in de ontwikkeling van HAVO- en VWO- leerlingen. Ook de periodisering en planning van de toetsweken wordt opnieuw bekeken, we streven er naar de toetsweken vóór de vakanties te laten plaatsvinden;
- we vormen samen met medewerkers en leerlingen een beeld van hoe die ruimte voor keuzes binnen ons onderwijs er uit moet zien. Daarbij denken we aan het ontwikkelen van een kern-keuze curriculum. Dat betekent dat de kern op den duur kleiner zal zijn dan deze nu is. Dat kan bijvoorbeeld zijn in de vorm van minder vakken, het beperken van de inhoud maar ook meer thematische werken en/of vakoverstijgend werken. Meer keuze betekent ook meer momenten waarop leerlingen zelfstandig werken. Richtinggevend voor de verdeling tussen kern en keuze is ongeveer 80%/20%.
- onze leerlingen verlaten de school met een plusdocument.

⁶ <https://toekomstvanonsonderwijs.nl/wp-content/uploads/2020/01/Discussiestuk-incl.-oplegger.pdf>

Beleidsvoornemens:

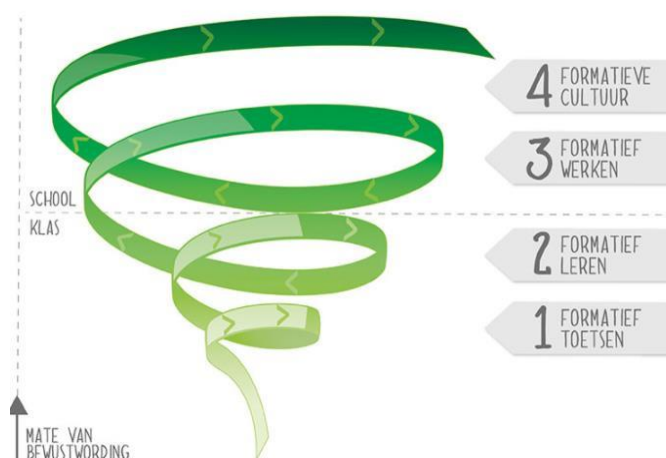
Leerproces:

- We versterken het pedagogisch didactisch handelen van onze medewerkers verder waardoor de kernwaarden en visie zichtbaar zijn in het onderwijs. We benoemen daarbij specifiek wat uit dit schoolplan we graag terug zien in de lessen;
- we bieden leerlingen een sterke begeleiding bij het maken van keuzes en het ontwikkelen van zelfsturing, die bestaat uit training en coaching (o.a. in executieve functies). We ontwikkelen hiervoor een doorlopende leerlijn;
- we geven aandacht en scholing voor de verschuiving van de rol van de docent en de mentor naar een meer coachende rol⁷ in lessen en begeleiding. We trainen en begeleiden docenten/ mentoren hierin, o.a. met (beeld-)coaches;
- we onderzoeken de mogelijkheden om de verschillen tussen het pedagogisch/didactisch handelen van mentoren te verkleinen, de mentorrol specialistischer maken en bij minder personen neerleggen is daarbij een optie;
- we ontwikkelen samen naar een formatieve cultuur met minder summatief en meer formatief handelen. De balans en uitwerking daarvan bepalen we samen.

5.2 Een formatieve cultuur, wat is dat?

In de komende schoolplanperiode willen we stappen zetten (zie ook figuur 1) richting een formatieve cultuur. In een formatieve cultuur leren medewerkers en leerlingen voornamelijk formatief. Zij bepalen hun leerdoelen en succescriteria voor zichzelf waarin terugkomt hoe zij deze leerdoelen willen bereiken en waar ze naar toe willen.

Formatief werken legt de nadruk op de voortgang en ontwikkeling. Het is een manier van werken die helpt een volgende stap te zetten in het leerproces. Dit impliceert dat we in beoordeling van leerlingen en medewerkers ons meer richten op de ontwikkeling. We willen graag dat zij zicht hebben op waar zij staan ten opzichte van de (leer)doelen. Men moet ook kunnen bepalen welke stappen nodig zijn om zijn of haar doelen te bereiken. Feedback⁸ speelt daarin een cruciale rol: we streven er naar goede feedback, feed up en feed forward te geven, gericht aan de persoon en gericht op groei.



Figuur 1 <https://leerling2020.nl/formatieve-cultuur/>

De schoolleiding denkt mee over het tot stand brengen van een formatieve cultuur en over hoe de school deze cultuur kan borgen. We doen dat de komende jaren stap voor stap in verschillende fases. Gedurende het proces evalueren we en sturen we bij. Formatief toetsen wordt inmiddels in veel vormen door onze docenten gedaan, graag bieden we hen de mogelijkheid om dit nog beter aan te leren en/of te trainen. De volgende stap is het vormen van een gezamenlijk beeld van een formatieve cultuur.

⁷ De coach is een ervaren leraar die focust op het leerproces van de individuele leerling (Uit: de zes rollen van de leraar van Martie Slooter)

⁸ Handvatten om effectieve feedback te geven: <https://www.vernieuwenderwijs.nl/handvatten-effectieve-feedback-geven/> (o.a. Hattie & Timperley (2007))

5.3 Leerling tevredenheid & ouder tevredenheid

Op de website scholenopdekaart.nl is de actuele leerling- en oudertevredenheid terug te vinden:

- ❖ [Actuele leerling- en oudertevredenheid College de Heemlanden](#)

In 2018-2019 scoort College de Heemlanden gemiddeld genomen op alle onderdelen voor zowel leerling- als oudertevredenheid onder de benchmark.

Beleidsvoornemens:

- We voeren de beleidsvoornemens uit paragraaf 5.1 uit;
- we investeren in de relatie ouder-leerling. De leerling neemt leiding in ontwikkelgesprekken en gebruikt daarbij de feedback uit leerlingbespreking.nl om de ouder(s) te kunnen informeren. De mentor coacht de leerling in dit proces en leert vaardigheden aan.
- we zorgen dat het contact tussen ouder-mentor en ouder-vakdocent tegemoetkomt aan de behoeften van beiden. Digitale feedback en de rol van de leerling is daarbij essentieel;
- ouders, leerlingen en school komen minimaal twee keer per jaar bijeen om met elkaar te spreken over beleid. Ouders en leerlingen kunnen daarvoor ook zelf onderwerpen aandragen. Zodat zowel ouders als leerlingen ook ambassadeur van onze school zijn.

5.4 Ondersteuning

Als school willen we een passende onderwijsplek bieden voor alle leerlingen met het juiste onderwijsadvies. We willen voorkomen dat een leerling thuis komt te zitten en bieden waar nodig extra ondersteuning. We werken daarbij doelgericht en samen met de leerling, ouders en externe specialisten aan een passend ondersteuningsaanbod.

Onze basisondersteuning houden we in lijn met de afspraken vanuit de overheid en het samenwerkingsverband. Voor leerlingen die dat nodig hebben, overleggen de mentor, de ondersteuningscoördinator en/of de begeleider passend onderwijs met de leerling en ouders over de in te zetten extra ondersteuning. Dat kan bijvoorbeeld in de trajectklas: een ruimte waarin leerlingen die dat nodig hebben tijdelijk opgevangen en begeleid kunnen worden.

- ❖ [Ons ondersteuningsplan](#) en bijbehorende [leraarposter](#)
- ❖ [Plan trajectklas 2021-2026](#) (conceptversie – definitieve versie volgt)

Beleidsvoornemens:

- Mentoren zorgen dat de groepsoverzichten zijn ingevuld en docenten kennen de inhoud daarvan (de ondersteuningsbehoefte van onze leerlingen);
- ons ondersteuningsteam richt zich (ook) op het helpen van onze docenten door hen actief te bevragen en passende scholing aan te bieden binnen de SOOSVOH Academy;
- voorbeelden van scholing zijn het bekwaam houden van onze docenten in het lesgeven aan leerlingen met specifieke problematiek, zoals adhd, angsten, burn-out en depressie.

5.5 Veiligheid op school

We streven er naar het sociaal veilig klimaat op school te bevorderen. Daarnaast houden we ons bezig met het tegengaan van grensoverschrijdend en ongewenst gedrag en bieden we leerlingen en medewerkers ondersteuning als dat nodig is. Ook wanneer er geen incidenten zijn, is aandacht nodig om een klimaat te creëren waarin leerlingen zich prettig voelen. Veiligheid op school krijgt vorm door een opgesteld veiligheidsplan en door de monitoring door, en de rol en taken van, vertrouwenspersonen. Uitgangspunt is dat onze leerlingen een veilige schoolomgeving nodig hebben om zich optimaal te kunnen ontwikkelen.

❖ [Actuele beoordeling schoolveiligheid door leerlingen](#)

De afgelopen jaren scoren HAVO en VWO op of boven het landelijk gemiddelde op het gebied van schoolveiligheid. De brugklas scoort iets onder het gemiddelde.

Beleidsvoornemens:

- De score voor de brugklas lijkt een uitzondering op de regel en wordt besproken en gemonitord door het team;
- onze vertrouwenspersonen zorgen door actieve communicatie (mail / posters)) voor meer zichtbaarheid in school;
- we streven naar intensievere samenwerking (vertrouwenspersonen) binnen de stichting door hen met elkaar in contact te brengen.

5.6 Kunst- en cultuuronderwijs

In ons onderwijs is kunst en cultuur sterk vertegenwoordigd en verweven in ons onderwijsprogramma. Met ons kunst- en cultuuronderwijs stimuleren wij dat leerlingen met een brede blik en een open, onderzoekende houding in het leven staan. Vanuit deze grondhouding bieden wij een venster op de eigen wereld en de wereld om ons heen (op 'het zelf' en 'het andere') en ondersteunen wij de leerlingen hun eigenheid en identiteit te ontdekken.

Er is een breed aanbod van culturele activiteiten voor alle leerlingen. In de lessen, daarbuiten en vakoverstijgend. Binnen en buiten de school. Wij reiken de leerlingen instrumenten aan om nieuwe, onbekende werelden te verkennen, grenzen te onderzoeken en samenhang te ontdekken. In een veilige omgeving geven wij ruimte aan experiment en ontwikkeling en stimuleren wij moed en lef.

De visie op cultuuronderwijs betekent concreet dat kunst- en cultuureducatie aan alle leerlingen zowel een receptief als een actief programma biedt. Daarnaast is er de mogelijkheid voor leerlingen zich te verdiepen en verbreden door een keuze-aanbod binnen de Heemlanden Academy, naast het reguliere les- en activiteitenprogramma. Het internationale EPAS⁹-programma zorgt voor kennismaking met andere culturen en bewustwording van de eigen culturele wortels en tradities. De examenvakken Kunst BV en Kunst Drama leggen meer de nadruk op het ontwikkelen van talenten en interesses in de bovenbouw. Vanuit het examenvak Kunst wordt gewerkt om de keuze voor een creatieve vervolgopleiding mogelijk te maken en richten we ons op de aansluiting met vakopleidingen waarmee we in de regio contacten hebben.

⁹ EPAS: European Parliament Ambassador School

Beleidsvoornemens:

- We vragen het keurmerk 'cultuurprofielschool' aan;
- we vergroten de mogelijkheden waar leerlingen hun talent, werk of ontwikkeling kunnen laten zien (exponeren, optreden etc.) en blijven daarnaast werken aan participatie binnen de school, van leerlingen en van docenten in de vaksecties;
- we zorgen voor het inrichten van een cultuurportfolio.

5.7 Taalonderwijs en taalachterstanden

We willen onze leerlingen helpen zich te ontwikkelen tot taalvaardige mensen. Daarvoor monitoren en ondersteunen we de taalontwikkeling van al onze leerlingen in klas 1 en 2 middels Numo¹⁰, een gepersonaliseerd systeem waarin leerlingen ook feedback krijgen.

In onze visie op leren stellen we dat de ontwikkeling van taalvaardigheid doorlopende aandacht verdient van alle betrokkenen. In al ons beleid nemen we dit gegeven als uitgangspunt. In ons jaarlijkse taalbeleidsplan monitoren we de resultaten en acties op dit gebied. Voor leerlingen met een anderstalige achtergrond zorgen onze taalcoaches dat de vakdocenten goed geïnstrueerd worden, naast individuele coaching in de voortgang van hun studie.

Beleidsvoornemens:

- Onze docenten en mentoren hebben in Magister inzicht in de taalontwikkeling van leerlingen en kunnen hierop inspelen;
- we stimuleren door elkaar aan te spreken en door het geven van het goede voorbeeld dat leerlingen én docenten letten op goede taalverzorging;
- we trainen docenten op het versterken van de (schoolse) taalvaardigheid van hun leerlingen.

5.7 Rekenonderwijs en rekenachterstanden

We monitoren en ondersteunen de ontwikkeling van de rekenvaardigheid van al onze leerlingen in klas 1 en 2 en dat doen we in het kernvakuur. Nadat de leerlingen gecertificeerde testen hebben gemaakt waarmee hun niveau in kaart wordt gebracht, werken ze in dat uur aan Numo, dat een aansluitend en gepersonaliseerd digitaal programma biedt op het gebied van taal en rekenen. Vanaf de derde klas wordt de behoefte aan extra ondersteuning op het gebied van rekenen gemonitord door de vakdocent. Waar nodig kan de leerling extra lessen volgen of gebruik maken van Numo. De aangestelde coördinator taal- en rekenbeleid evalueert jaarlijks de resultaten en acties op dit gebied samen met de specialist op het gebied van dyscalculie.

Beleidsvoornemens:

- We stemmen ons aanbod voor rekenvaardigheid af tussen de begeleiders van het kernvakuur, de vaksectie wiskunde en mentoren.

5.8 Burgerschap

We vinden het bevorderen van verbinding met en participatie in de samenleving van groot maatschappelijk belang. In Nederland is dat met respect voor elkaar, voor de democratie en de rechtstaat en voor de vrijheden die iedereen heeft. Die gemeenschappelijke waarden zijn van belang om met verschillende mensen vreedzaam samen te leven. Onze leerlingen kennen die waarden niet vanzelf: die moeten worden onderwezen en onderhouden. College de Heemlanden

¹⁰ Numo: Online leermiddel voor rekenen en talen

vindt het belangrijk om haar leerlingen te stimuleren om betrokken te zijn op de wereld om hen heen. Leerlingen komen steeds vaker in aanraking met andere talen, achtergronden, denkbeelden en verwachtingen. We vinden het daarom van belang dat leerlingen hun kennis van de wereld vergroten en verder kijken dan de grenzen van hun eigen denkbeeld, cultuur én land.

(Wereld)burgerschap is een containerbegrip voor veel dat we niet rechtstreeks onder een vak kunnen scharen: 'persoonlijke ontwikkeling', 'sociale vaardigheden', 'maatschappelijke betrokkenheid', et cetera. Deze zaken komen bij allerlei vakken, excursies, uitwisselingen, maatschappelijke stages en projecten bij ons op school al aan bod. Bij verschillende vakken wordt bijvoorbeeld de maatschappij van verschillende kanten belicht en betrokkenheid en de mening van de leerling gevraagd. De bewuste ontwikkeling van de persoon van de leerling en diens verhouding tot anderen en de wereld (vorming) en levensbeschouwelijke competenties zijn daar onderdeel van. We zien dit als een open zoekproces waarin leerlingen hun identiteit (hoe zit ik in elkaar, hoe sta ik in het leven, wat vind ik belangrijk) ontdekken.

Voorbeelden van enkele activiteiten die wij doen zijn de uitwisseling met een school in Rome, de hongernacht, Paarse vrijdag, bezoek aan het Binnenhof in Den Haag, goede doelenreis naar Zuid-Afrika, organisatie van Dag van Europa (bezoek Europarlementariër) en een excursie naar de moskee. Burgerschapsonderwijs gaat over alles wat je kan met je verschillende vrijheden en rechten, voor jezelf, voor een ander en voor de samenleving.

Onbewust en bewust werken we dus al aan burgerschapsvorming. Aan de hand van een onderzoek¹¹ van het Kohnstamm Instituut willen we een volgende stap zetten in het ontwikkelen van onze visie op burgerschapsonderwijs, het onderzoek geeft aan hoe scholen hun burgerschapsonderwijs kunnen invullen aan de hand van zes punten. Deze punten zijn: 1. Er wordt gewerkt aan een veilig en open klimaat in de klas. 2. In de klas wordt structureel aandacht besteed aan maatschappelijke en politieke onderwerpen. 3. 'De wereld' wordt de school in gehaald. 4. Er worden werkvormen gebruikt waarmee leerlingen vragen stellen en leren luisteren naar elkaar. 5. Er worden praktische toepassingen van democratische principes gebruikt. 6. De school is helder over de waarden waar de school voor staat.

Deze punten gebruiken we om structuur aan te brengen bij het verder ontwikkelen van onze visie op burgerschapsonderwijs.

Beleidsvoornemens:

- We starten met een QuickScan (VO-raad) op het gebied van (wereld)burgerschap en maken inzichtelijk hoe burgerschapsonderwijs op dit moment op school ervaren wordt. We gaan in gesprek over de uitkomsten vertalen ons begrip van wereldburgerschap naar leerdoelen;
- we ontwikkelen een visie op burgerschapsonderwijs en werken deze uit;
- we inventariseren wat er op korte en lange termijn kan worden bereikt en evalueren de opbrengsten;
- als UNESCO-oriëntatieschool versterken we het terugkomen van de vier thema's vrede en mensenrechten, intercultureel leren, wereldburgerschap en duurzaamheid in ons onderwijsaanbod.

¹¹ <https://kohnstammstituut.nl/burgerschap/>

5.9 Digitale geletterdheid

Het technologie kompas 2019-2020¹² stelt vast dat we onderweg zijn naar een toekomst waarin leraar en technologie samen de leerling kennis en vaardigheden bijbrengen die nodig zijn voor een zinvol en succesvol leven. Technologie kan dit niet volledig, maar ook de leraar kan dit niet alleen. Het ontwikkelen van de digitale geletterdheid van zowel medewerkers als leerlingen is daarom van belang.

We zien digitale geletterdheid¹³ als het geheel van ICT-basisvaardigheden, mediawijsheid, informatievaardigheden en computational thinking¹⁴. Digitale geletterdheid betekent dat we willen dat onze leerlingen fake news van betrouwbare bronnen kunnen onderscheiden. We willen dat onze leerlingen kunnen leren zoeken, maken, programmeren, repareren en analyseren en we willen leerlingen die zelfstandig en creatief kunnen werken met de enorme rijkdom en uitdagingen die de digitale wereld ze te bieden heeft.



Beleidsvoornemens:

- We stellen een leerlijn digitale geletterdheid op;
- We onderzoeken samen met leerlingen welke software en apps handig zijn bij het leren en zorgen dat deze een plek krijgen binnen de leerlijn mentoraat;
- we stellen een rubric op waarin voor zowel leerlingen als medewerkers zichtbaar wordt waar zij staan t.a.v. digitale geletterdheid.

¹² <https://www.kennisnet.nl/app/uploads/kennisnet/publicatie/Kennisnet-Technologiekompas.pdf>

¹³ Voor inhoud en achtergrond: <https://www.slo.nl/vakportalen/vakportaal-digitale-geletterdheid/>

¹⁴ Computational thinking is het procesmatig (her)formuleren van problemen op een zodanige manier dat het mogelijk wordt om met computertechnologie het probleem op te lossen.

6 Ons personeelsbeleid

6.1 Strategisch Human Resource Management (HRM) plan

Het personeelsbeleid wordt vormgegeven aan de hand van ons strategisch HRM-plan. Daarin staat een brede, sterke leercultuur centraal: een leven lang ontwikkelen is vanzelfsprekend. De link naar ons strategisch HRM plan en naar de jaarlijkse HR analyse vind je via de onderstaande links:

- ❖ Strategisch HRM plan (*document beschikbaar per april 2021*)
- ❖ [Jaarlijkse HR analyse is te vinden in de kwaliteitsrapportage](#)

Beleidsvoornemens:

- Ons strategisch HRM-plan wordt geschreven en is volgens planning af per april 2021

6.2 De kwaliteit van onze medewerkers

De kwaliteit van het onderwijs op College de Heemlanden wordt bepaald door de kwaliteit van de medewerkers. De kwaliteit van onze docenten wordt bepaald door hun passie voor het vak, de relatie met de leerlingen, resultaatgerichtheid en autonomie, passend bij de didactische en pedagogische visie van de school. We borgen de kwaliteit door aandacht te hebben voor constante ontwikkeling van mensen. We zien dat terug bij de selectie van nieuwe medewerkers en de mogelijkheden die we bieden op ontwikkeling. We vinden dat mensen zich in hun werkende leven steeds van waarde moeten weten, doordat ze zich constant kunnen aanpassen aan de omstandigheden en de ontwikkelingen in het onderwijs en onze school. De visie op ons toekomstige onderwijs vraagt om een verschuiving van de rol van docent. We zien vormen van coaching als de sleutel om verdere ontwikkeling te versnellen. We zullen de komende jaren dus verder (blijven) investeren in ontwikkeling van onze docenten, om onze onderwijskundige doelen te behalen.

Om kwaliteit te behouden en te verbeteren bieden we professionele begeleiding. We zijn een keurmerk opleidingsschool en we beschikken over een certificaat voor de begeleiding van startende docenten. Onze docentbegeleiders en werkplekbegeleiders volgen een scholing om hun werk professioneel uit te kunnen voeren. De ontwikkeling van de school naar meer ruimte en maatwerk voor leren, vraagt ook maatwerk in de begeleiding.

Maatwerk is in de hele school van toepassing. Niet alleen docenten, maar alle medewerkers van de school vervullen een belangrijke rol in de invulling van het pedagogisch klimaat van de school. Dit vraagt van de onderwijsondersteunende medewerkers dat ze flexibel en op maat kunnen werken en kunnen omgaan met verschillen. Ze leveren daarmee een wezenlijke bijdrage aan een veilig en gastvrij leerklimaat. Allereerst door voorbeeldgedrag, maar ook door in te kunnen spelen op verschillen in gedrag die vaak samenhangen met persoonlijkheidskenmerken van leerlingen. Omgaan met verschillen vraagt dat wij onze kennis daarover bijhouden en vergroten en onze vaardigheden daarin oefenen.

Werken in het onderwijs is mooi en stelt hoge eisen. We werken in de toekomst tot hogere leeftijd door en zien tegelijkertijd dat minder mensen kiezen voor een baan in het onderwijs. Op sommige vakgebieden dreigt zelfs een tekort aan bekwame docenten. Daarom vinden wij het van belang te investeren in het opleiden van toekomstige collega's, de inductie en begeleiding van nieuwe en/ of beginnende docenten en het vitaal houden van de mensen die bij ons werken.

Beleidsvoornemen:

- Ons begeleidingsteam ontwikkelt zich naar een team van breed inzetbare coaches voor diverse ontwikkelvragen in diverse fasen van de loopbaan van een docent. Docentbegeleiders zullen een rol gaan spelen in de uitvoering en voorbereiding van de persoonlijke professionaliseringsplannen;
- We investeren in een lerend netwerk door jaarlijks te inventariseren waar expertise ligt en bij wie welke leervragen leven. De volgende stap is deze mensen bij elkaar te brengen.
- We zorgen dat onderwijsondersteunende medewerkers de pedagogische visie kunnen vertalen naar de manier waarop zij hun dagelijkse werk uitvoeren.

6.3 Professioneel statuut

Het professioneel statuut is ingericht om de professionele ruimte van iedere docent op College de Heemlanden te waarborgen. Docenten wordt gevraagd om in een adviesraad plaats te nemen op het moment dat een docent aangeeft dat de professionele ruimte in het geding is. Het schoolplan met daarin de visie op onderwijs is de leidraad waarlangs de adviesraad de kwestie toetst. Het professioneel statuut is dus geen statisch document, maar een flexibel ingericht orgaan dat wisselt van samenstelling.

Beleidsvoornemen:

- We laten het professioneel statuut in werking treden en evalueren de werking.

6.4 Gesprekkencyclus

In 2020 is op College de Heemlanden hard nagedacht over het inrichten van een nieuwe en volwaardige gesprekkencyclus, waarin de professionaliseringsgesprekken ingebed worden.

Ontwikkeling staat centraal in de gesprekkencyclus. En om tot ontwikkeling te komen geloven we in dezelfde elementen die ook bij het ontwikkelen van leerlingen centraal staan. Eigenaarschap, autonomie, feedback, formatieve en summatieve functioneringsgesprekken en coachende begeleiding zijn centrale begrippen. Het welzijn van iedere docent is daarbij net zo'n belangrijke voorwaarde voor ontwikkeling als evaluatie van resultaten en prestaties. Daarnaast willen we zowel formeel leren als informeel leren een plek geven in de gesprekkencyclus. Tot slot vinden we de feedback van onze leerlingen, als belangrijkste afnemers, onmisbaar in een gesprekkencyclus.

Iedere docent is anders, iedere afdelingsleider is anders. Om niet vanuit willekeur te handelen spreken we in de gesprekkencyclus met elkaar af wat we van elkaar mogen verwachten en op welk niveau. Maar naast een bepaalde basis, moet er voldoende ruimte zijn voor maatwerk en eigen keuzes.



De gesprekkencyclus wordt op het niveau van de stichting vastgesteld en op schoolniveau verder ingevuld.

Beleidsvoornemens:

- We voeren de gesprekkencyclus SOOSVOH uit en evalueren deze;
- we vinden een gebruiksvriendelijke tool die de gesprekkencyclus ondersteunt, mogelijkheden biedt tot differentiatie en waar informeel leren een plek heeft.

6.5 Professionalisering

Naast de ontwikkeling van onze leerlingen besteden we uiteraard ook aandacht aan onze eigen ontwikkeling. Een snel veranderende samenleving dwingt ons om mee te veranderen. Om een leven lang goed te kunnen doceren, is ook een leven lang leren noodzakelijk. Iedere medewerker heeft, binnen de kaders van de cao, strategisch beleidsplan SOOSVOH en afspraken op de vestiging recht op zijn eigen ontwikkeling en carrièrepatroon. Alle observaties worden vastgelegd in een persoonlijk bekwaamheidsdossier. In het dossier worden de ontwikkeldoelen die vereist dan wel geambieerd worden, na overleg met de leidinggevende, beschreven en als leidraad genomen voor het komende jaar.

In de gesprekkencyclus komt ook de professionalisering van ons onderwijspersoneel aan bod. In het professionaliseringsplan kunnen medewerkers deels kiezen voor scholingen die (intern) worden aangeboden via onze scholingsgids. De professionaliseringskaders worden opgesteld op stichtingsniveau aan de hand van het strategisch beleid en de schoolplannen. Die scholingsgids wordt jaarlijks aangepast op basis van onder andere de (pedagogische en didactische) doelen uit het schoolplan.

- ❖ [Onze professionaliseringskaders 2018-2020](#)
- ❖ [Onze interne scholingsgids: de Academy van SOOSVOH \(jaarlijks aangepast\)](#)
- ❖ [Ons professionaliseringsplan 2020/2021 \(jaarlijks aangepast\)](#)

Beleidsvoornemens:

- We zorgen voor gestandaardiseerde kaders waarbinnen medewerkers zelf invulling kunnen geven aan hun professionalisering;
- we maken elk jaar een scholingsgids met aanbod dat aansluit bij de behoefte;
- onze professionaliseringskaders 2021-2025 worden uitgewerkt op stichtingsniveau;
- we stimuleren en bieden ruimte aan leren van elkaar, zonder daaraan een formeel kader te verbinden. We faciliteren bijvoorbeeld mogelijkheden om lessen van elkaar te bezoeken.

6.6 Leerling participatie

Leerlingen geven middels docentenquêtes en mentorenquêtes direct feedback op het functioneren van onze zittende medewerkers. Daarnaast bestaat voor leerlingen altijd de mogelijkheid om bij een vakdocent, mentor of afdelingsleider zorgen of complimenten over onze medewerkers te uiten. De door leerlingen ingevulde enquêtes worden onderdeel van de gesprekkencyclus van medewerkers.

Ook bij het sollicitatieproces van nieuwe medewerkers betrekken wij onze leerlingen. Leerlingen nemen plaats in de benoemingsadviescommissie en nemen deel aan de sollicitatiegesprekken.

Beleidsvoornemens:

- We geven feedback van leerlingen een vaste plek in de gesprekkencyclus van onze medewerkers;
- we hebben de ambitie om onze leerlingen nog meer te betrekken bij alle schoolactiviteiten en beleid, dat betekent niet alleen bij sollicitatieprocedures en in de leerlingenraad maar ook op alle andere niveaus binnen de school. We stellen jaarlijks per afdeling een leerling panel samen dat geraadpleegd kan worden.

6.7 Formatieplan en taakbeleid

Jaarlijks stellen we een formatieplan op en zorgen we voor het behoud van een flexibele schil. Zo houden we rekening met de krimp of groei van de school in de toekomst. In overleg met de MR passen we tevens de takenlijst aan, zodat er daarmee ook ruimte is voor het uitvoeren van de acties (uit het schoolplan). Het taakbeleid zelf is inmiddels verouderd en dient in deze schoolplanperiode te worden hernieuwd zodat het ondersteunend is aan gestelde prioriteiten. Het opstellen van het nieuwe taakbeleid doen we samen met onze medewerkers.

❖ [Formatieplan 2020/2021](#)

Beleidsvoornemens:

- we stellen een taakbeleid op dat past bij en ondersteunend is aan de prioriteiten uit het schoolplan.

6.8 Bevoegdheidseisen

We eisen van iedere docent dat hij een onderwijsbevoegdheid heeft. Docenten die geen bevoegdheid hebben worden gefaciliteerd deze bevoegdheid te halen. Voor sommige vakken geldt dat ook een tweede bevoegdheid wordt gefaciliteerd.

6.9 Diversiteitsbeleid

We streven naar diversiteit (zoals cultuur, overtuigingen, etnische achtergrond, sekse, seksuele geaardheid, levenservaring) binnen onze organisatie. Bij de aanname van nieuwe medewerkers nieuwe medewerkers kiezen we bij gelijke geschiktheid de kandidaat die bijdraagt aan de diversiteit.

7 Ons kwaliteitsbeleid

7.1 Kwaliteitsagenda en kwaliteitsrapportage

De actuele kwaliteitsrapportage en de kwaliteitsagenda zijn te vinden via de onderstaande links. In de kwaliteitsrapportage en in de kwaliteitsagenda staat tevens beschreven welke instrumenten worden gebruikt voor het analyseren van data en het meten van de kwaliteit van ons onderwijs. Onder andere MMP¹⁵, de gesprekkencyclus, lesbezoeken, evaluaties van sectieplannen en afdelingsplannen, leerling enquêtes over lessen en mentoraat, klankbordgroepen en collegiale visitaties maken daar deel van uit.

- ❖ [Kwaliteitsrapportage versie 2019 2020 \(jaarlijks\)](#)
- ❖ [Kwaliteitsagenda rapportageoverzicht](#)

Beleidsvoornemens:

- Onze kwaliteitsagenda wordt ge-updatet;
- onze kwaliteitsagenda bestaat uit een vast deel en een flexibel deel. Waarbij in het flexibele deel de jaardoelen (uit schoolplan en sectieplannen) worden opgenomen;
- onze kwaliteitsagenda moet systematisch gevolgd worden volgens de PDCA¹⁶-cyclus en wordt gekoppeld aan de (management) jaarkalender;
- onze afdelingsplannen en sectieplannen hebben een vaste plek in de gesprekkencyclus onze medewerkers;

7.2 Bewaken ononderbroken ontwikkelingsproces leerling

7.2.1 Mentoraat

Na iedere periode worden de resultaten en de ontwikkeling van de leerling samen met mentor, vakdocenten en afdelingsleiders geanalyseerd. De bevindingen van vakdocenten en mentoren worden via een cijferadministratie en via een kwalitatief feedbacksysteem (leerlingbespreking.nl¹⁷) teruggekoppeld aan leerling en ouders. Op basis hiervan bedenkt de leerling in samenspraak met zijn ouders en mentor verbeteracties.

Binnen het mentoraat is veel aandacht voor de voortgang in ontwikkeling van leerlingen. Afspraken die gemaakt worden tussen leerling, ouders en school worden vastgelegd zodat ze voor terug te vinden zijn voor de betrokkenen. Mentoren gebruiken een overdrachtsformulier voor de overdracht aan het einde van het schooljaar. De vakdocent ziet door middel van een zorgoverzicht in Magister wat de ondersteuningsbehoefte is van de leerling.

7.2.2 Ondersteuning

Als een leerling in zijn ontwikkeling stagneert zijn er verschillende mogelijkheden binnen school om de leerling te ondersteuning. We bieden leerlingbegeleiding, huiswerkbegeleiding, remedial teaching, keuze-uren gericht op lastige vakken, faalangstreductietraining, etc.). Als deze interne oplossingen niet toereikend zijn biedt ons ondersteuningsteam in overleg met onze partners binnen het samenwerkingsverband ook op maat gemaakte oplossingen.

¹⁵ MMP: Magister Managementinformatie Platform

¹⁶ PDCA: Plan Do Check Act

¹⁷ Leerlingbespreking.nl: feedbacktool waarmee leerlingen kwalitatieve feedback krijgen op het leerproces

7.2.3 Taal en rekenen

Voor leerlingen in klas 1 en 2 wordt het taal- en rekenniveau in beeld gebracht met behulp van de Meijerinktoetsen in Numo, vervolgens krijgen zij een op maat gemaakt digitaal oefenprogramma aangeboden.

7.2.4 Secties

Secties analyseren de resultaten van de sectie en stellen jaarlijks een sectieplan op waarin zij doelen stellen, (verbeter)acties formuleren en de schooldoelen opnemen. Het sectieplan wordt besproken en geëvalueerd met de verantwoordelijke afdelingsleider.

Doorlopende leerlijnen in het onderwijs is een belangrijk ankerpunt voor de toekomst van ons onderwijs¹⁸ en een belangrijke basis voor het faciliteren van meer keuzemogelijkheden voor leerlingen. De doorlopende leerlijn per vak wordt ingevuld en bewaakt door de sectie. Bij het bespreken van het sectieplan staat de doorlopende leerlijn jaarlijks op de agenda.

Beleidsvoornemens:

- We streven er naar dat elke leerling op den duur de kans krijgt om per vak tot het hoogst haalbare niveau kan komen;
- elke sectie past de doorlopende leerlijn aan zodat er per leerjaar de leerdoelen zijn geformuleerd. De doorlopende leerlijn wordt op niveau, maar ook tussen niveaus gecreëerd zodat onze leerlingen kunnen kiezen als zij daaraan toe zijn;
- onze doorlopende leerlijn mentoraat wordt ge-updatet en is zichtbaar en beschikbaar voor (nieuwe) medewerkers binnen school;

7.3 CITO Audit

In 2020 is door het CITO¹⁹ een audit examenproces uitgevoerd, n.a.v. de audit is een plan van aanpak opgesteld. De link naar de audit is hier te vinden:

- ❖ [Audit CITO](#)

Beleidsvoornemens:

- We stellen een toetscommissie in en voeren het van plan van aanpak uit.

7.4 Keurmerken

De afgelopen jaren hebben we actief gewerkt aan het aantoonbaar maken van onze kwaliteit. We streven ernaar om de keurmerken die de school draagt zoveel mogelijk in de school en in ons onderwijs zichtbaar te maken, onder andere middels de Heemlanden Academy.

De huidige keurmerken van kwaliteit zijn: Cambridge Engels, EPAS-School, de gezonde school (vignet: relaties en seksualiteit), Havisten Competent, Keurmerk opleidingsschool, Reanimatieonderwijs.nl, Supporter van Schoon, UNESCO²⁰ oriëntatieschool, U-talent

²¹Ambitieschool (bèta, alfa/gamma) en VECON²² Businessschool (jong ondernemen).

¹⁸ <https://toekomstvanonderwijs.nl/wp-content/uploads/2020/01/Discussiestuk-incl.-oplegger.pdf>

¹⁹ CITO: Centraal Instituut voor Toetsontwikkeling

²⁰ UNESCO: United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization

²¹ U-talent: U-Talent tracht om het regionale onderwijs in het VO én in de bachelor van het HO te versterken en de aansluiting tussen VO en HO te verbeteren

²² VECON: Vereniging van leraren in de economisch-maatschappelijke vakken

8 Financiën

8.1 Meerjarenbegroting

In de meerjarenbegroting van SOOSVOH worden de gevolgen van onze strategische keuzes in getallen uitgedrukt. De begroting geeft inzicht in de opbrengsten en kosten op korte en lange termijn en heeft als doel de solide financiële positie te waarborgen. Uitgangspunt in de meerjarenbegroting is dat de gelden uit de prestatiebox²³ gebruikt worden voor de aangegeven prioriteiten in dit schoolplan.

❖ [Meerjarenbegroting College de Heemlanden](#)

8.2 Materiële en/of geldelijke bijdragen anders dan de vrijwillige ouderbijdrage

De bijdragen die College de Heemlanden ontvangt bestaan uit drie geldstromen:

1. OC&W (ministerie van onderwijs, dit betreft de rechtstreekse bekostiging vanuit het rijk)
2. Structurele en incidentele middelen vanuit het samenwerkingsverband passend onderwijs
3. Overige vergoedingen, zoals ouderbijdragen maar ook incidenteel vergoedingen uit verhuur en detachering.

In de overige vergoedingen zitten ook baten vanuit een steunstichting die is gelieerd aan College de Heemlanden. De stichting heeft een eigen bestuur en kan onder voorwaarden extra subsidie verstrekken op het gebied van identiteit en cultuur. De verwachting is dat de laatste projecten die gesteund worden door de steunstichting aflopen in 2022 en daarna zal deze stichting zichzelf opheffen.

²³ Bovenop de lumpsum krijgen scholen van de overheid een bedrag per leerling dat ze kunnen inzetten voor bijvoorbeeld: taal en rekenen; wetenschap en techniek; cultuureducatie in het basisonderwijs; talentontwikkeling en/of professionalisering van leerkrachten en schoolleiders. Dit bedrag wordt de prestatiebox genoemd.

9 Onze prioriteiten

9.1 Een levend document

Vanuit het principe 'practice what you preach' wordt het formatief handelen in de les uitgebreid naar formatief handelen in de schoolontwikkeling. Dat betekent dat we telkens feedback ophalen uit de praktijk, telkens kijken of wat we bedacht hebben ook werkt, zodat het plan flexibel genoeg is om zich aan te passen. Mede daarom is dit plan een levend document: tussentijds vindt er een evaluatie plaats en/of kunnen activiteiten worden aangepast, weggehaald of toegevoegd. Als dit plan maar één mogelijkheid in zich zou hebben, dan is het moeilijk schakelen als de (tussen)uitkomsten toch anders blijken dan verwacht. Daarom laten we in het plan de ruimte en mogelijkheid om alternatieve keuzes te maken binnen de geschetste kaders. We blijven hierin contact houden met docenten, leerlingen en ouders, zodat we de plannen niet alleen nu, maar ook in de toekomst samen blijven vormgeven.

We zorgen echter dat er voorafgaand aan elk jaar binnen die kaders ruimte is voor alternatieven, andere wegen of aangepaste oplossingen om de verandering binnen onze school te realiseren.

In de praktijk blijkt formatief werken in de schoolontwikkeling ook lastig. We balanceren voortdurend tussen 'samen beleid willen maken' en 'concreet worden en actie ondernemen'. Bovenstaand dilemma doet zich bijvoorbeeld voor op de onderstaande punten:

Waar gaan we naar toe?

In dit schoolplan zijn doelen opgesteld om richting te geven. Doorleven al onze medewerkers de doelen met elkaar? Zijn er interpretatieverschillen of moeten we zaken nuanceren, gezien de praktijkervaringen?

Halen we onze doelen?

We houden in de gaten of we onze doelen behalen. Als we doelen niet halen moeten we kijken waar dat aan ligt. Is er meer tijd nodig? Moeten we de doelen bijstellen, schrappen of andere doelen toevoegen?

Wat moeten we bijstellen op weg naar onze doelen?

We evalueren jaarlijks met ouders, leerlingen en docenten en bepalen al gaande samen de mogelijk aangepaste route. Als het kan passen we deze route zelf aan, als het nodig is vragen we hulp van buiten.

In het werken volgens doelen is het van belang om samen te leren: medewerkers kunnen aan elkaar feedback geven op het wel of niet behalen van de gestelde doelen en zij kunnen elkaar helpen bij het zoeken naar nieuwe wegen om die doelen te behalen. Op die manier helpen medewerkers elkaar in hun persoonlijke ontwikkeling in het kader van de schoolontwikkeling.

9.2 Onze prioriteiten

Uit de gesprekken en het vertalen van de beleidsvoornemens naar prioriteiten komen een aantal concrete doelen naar voren die worden weergegeven in een overzicht. Die doelen zijn concreet gemaakt voor het eerste jaar van de schoolplanperiode en daar waar mogelijk zijn de mogelijke vervolgfases ook inzichtelijk gemaakt. De te zetten stappen moeten er mede voor zorgen dat wij een aantrekkelijke school zijn voor ouders, leerlingen en medewerkers.

In de eerste fase zal de focus liggen op maatwerk naar aanleiding van het aangepaste onderwijs dat georganiseerd is wegens het coronavirus. We zullen in de eerste en tweede fase tevens

aandacht besteden aan (de basis voor) formatief werken. In de daaropvolgende fases draagt de basis van formatief werken bij aan het faciliteren van meer keuzes, voor zowel medewerkers als leerlingen. De rol van goede begeleiding en coaching (op het gebied van zelfsturing) is daaraan ondersteunend. De concrete (tussen)doelen voor de latere fases worden telkens in het voorafgaande jaar uiterlijk in maart aangevuld en vastgesteld.

Prioriteiten		Eindverantwoordelijk
1.	Onze medewerkers zijn gemotiveerd	
2.	Onze leerlingen zijn gemotiveerd	
3.	We hebben oog voor de wereld om ons heen	

Prioriteit 1: Onze medewerkers zijn gemotiveerd

Waarom	<p>De (school)omgeving is niet meer, zoals vroeger, relatief stabiel. De veranderingen in onze samenleving gaan steeds sneller, er worden steeds andere eisen gesteld aan onze school en aan de mensen die er werken. Dit vraagt voortdurend om aangepaste reacties, om flexibiliteit. Flexibiliteit en wendbaarheid zullen dan ook tot een structuurkenmerk van een organisatie moeten worden. We kunnen ons aanpassen aan deze veranderingen door ons te ontwikkelen als een lerende organisatie, door onze medewerkers in staat te stellen de dienstverlening aan te passen aan de voortdurend veranderende onderwijsomgeving door scholing, ontwikkeling en initiatief te stimuleren. Ook in het discussiestuk 'Toekomst van ons Onderwijs'²⁴ concluderen vertegenwoordigers van leerlingen, leraren, docenten, onderwijsondersteuners, schoolleiders en onderwijsbesturen samen dat het niet lukt om in de samenleving een brede, sterke leercultuur te ontwikkelen en is er een gebrek aan waardering en professionele ruimte voor onderwijsprofessionals, waardoor het personeelstekort en de werkdruk toenemen. Hoewel we op College de Heemlanden niet ál deze aspecten als probleem ervaren, willen we goed voorbereid zijn op de toekomst.</p> <p>Zowel onze leraren als onze schoolleiders zijn er op uit om bij te dragen aan het best denkbare onderwijs. De volgende basisvoorwaarden zijn volgens ons essentieel om dat te bereiken. Als schoolleiders professionele ruimte geven aan medewerkers en medewerkers de professionele ruimte benutten, zodat zij zelf keuzes kunnen maken, dan komen we tot het best mogelijke resultaat. Bovendien, door het stellen van leerdoelen, het geven en ophalen van feedback en het verzorgen van coaching, werken we niet alleen in de lessen, maar in de hele school aan een formatieve en lerende cultuur. Door het waarborgen van contact tussen leidinggevende en medewerker ten slotte, waken we over de onderlinge relatie. De combinatie van autonomie, competentie en relatie geven de basisvoorwaarden voor gemotiveerde medewerkers die op professionele wijze en met plezier in hun werk een hoge kwaliteit van onderwijs leveren.</p>
Strategische koers SOOSVOH	<ul style="list-style-type: none"> • We hebben hoge verwachtingen. Onze medewerkers worden continu uitgedaagd zich verder te ontwikkelen. • Onze docenten hebben een voorbeeldrol. Leren gebeurt vanuit verbinding, dat kan alleen wanneer er een wederzijds vertrouwen is. Fouten maken mag, daar leer je juist van! • Onze docenten blijven zich ontwikkelen. Zoals onze wereld verandert, verandert ook ons onderwijs. Docenten anticiperen hier continu op door zich te scholen en van elkaar te leren. • Ons HR-beleid zoekt balans tussen autonomie van de docent en onze collectieve ambities. • Onze professionalisering komt voort uit feedback, is gericht op voortdurende persoonlijke ontwikkeling en hecht waarde aan leren van elkaar en leren in de praktijk. • Onze professionalisering sluit aan bij individuele leerdoelen, houdt rekening met de schooldoelen en vindt een balans tussen individuele en collectieve ontwikkeling.
Fase 1 (21/22)	<p>Wordt ingevuld mede n.a.v. uitkomsten gespreksgroepen presentatiemiddag</p> <p>Maatwerk n.a.v. Corona:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Eventuele doelen voor 21/22 <p>Naar een formatieve cultuur</p> <ul style="list-style-type: none"> • Eventuele doelen voor 21/22 <p>Ruimte voor keuzes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Eventuele doelen voor 21/22 <p>Begeleiding:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Eventuele doelen voor 21/22
Fase 2 (22/23)	<p>Naar een formatieve cultuur:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Er is een gemeenschappelijk beeld over wat een formatieve cultuur inhoudt en hoe we van formatief handelen in de les toewerken naar een formatieve cultuur in de hele school. • Alle medewerkers (docenten, OOP, leidinggevenden) stellen leerdoelen en halen feedback op en bespreken deze feedback met hun leidinggevende. <p>Ruimte voor keuze:</p> <ul style="list-style-type: none"> • We zorgen voor gestandaardiseerde kaders waarbinnen medewerkers zelf invulling kunnen geven aan hun professionalisering en zorgen dat ons aanbod goed is afgestemd op behoefte. • We houden rekening met het feit dat het informele karakter van een gesprek meer en andere gesprekken toelaat dan als je dat een formeel karakter geeft en zien dit als een verrijking. We stimuleren dit en organiseren meer mogelijkheden voor het bezoeken van elkaars lessen.

²⁴ <https://toekomstvanonderwijs.nl/wp-content/uploads/2020/01/Discussiestuk-incl.-oplegger.pdf>

	<ul style="list-style-type: none"> • SOOSVOH Academy: de Academy bevat cursussen en opleidingen die aansluiten bij de prioriteiten uit ons schoolplan. • In de gesprekkencyclus zijn keuzes te maken, zodat iedere medewerker zelf vorm kan geven aan zijn ontwikkeling. De gesprekkencyclus is opgenomen in de jaaragenda en wordt uitgevoerd. De gesprekkencyclus is ook de plek waar je in gesprek gaat met je leidinggevende over je professionele ruimte. • Introduceren van een nieuw taakbeleid dat past bij de visie en ontwikkelingen. Belangrijk daarbij zijn onder andere: meer tijd voor onderwijsontwikkeling, keuzes voor medewerkers. <p>Begeleiding:</p> <ul style="list-style-type: none"> • We ontwikkelen een strategisch personeelsbeleid dat zorgt voor meer samenhang in de ontwikkeling van onderwijs-, organisatie- en personeelsontwikkeling. • Om rol van coach onder docenten en mentoren te versterken, worden tien tot vijftien didactisch coaches opgeleid die zullen bijdragen aan het ontwikkelen van de coachingsvaardigheden van de collega's. • Ons begeleidingsteam ontwikkelt zich naar een team van breed inzetbare coaches voor diverse ontwikkelvragen in diverse fasen van de loopbaan van een docent. Docentbegeleiders zullen een rol gaan spelen in de uitvoering en voorbereiding van de persoonlijke professionaliseringsplannen.
<p>Fase 3 (23/24)</p>	<p>Naar een formatieve cultuur:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Alle medewerkers hebben in beeld wat hun eigen leerdoelen zijn om te komen tot formatief handelen en ontwikkelen zich hier actief op, vanuit hun professionaliseringsplan <p>Ruimte voor keuzes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Evalueren taakbeleid <p>Begeleiding:</p> <ul style="list-style-type: none"> • De verschuiving van de rol van docent naar coach wordt geëvalueerd en we sturen bij waar nodig. • Ons begeleidingsteam is uitgebreid en geschoold en klaar om onze medewerkers te coachen. • De gesprekkencyclus wordt geëvalueerd en zo nodig sturen we bij.
<p>Fase 4 (24/25)</p>	<p>Naar een formatieve cultuur:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Alle medewerkers weten wat formatief handelen is en passen dit toe in hun dagelijks handelen • - <p>Ruimte voor keuzes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • - <p>Begeleiding</p> <ul style="list-style-type: none"> • -
<p>Fase 5 (25/26)</p>	<p>Naar een formatieve cultuur:</p> <ul style="list-style-type: none"> • - <p>Ruimte voor keuzes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • - <p>Begeleiding:</p> <ul style="list-style-type: none"> • - <p>Algemeen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Evaluatie schoolplan en opstellen nieuw schoolplan
<p>Stip op de horizon 2025</p>	<p>We zijn een school die tijd creëert voor, en de nadruk legt op, de voortgang en ontwikkeling van medewerkers. We willen graag dat onze leerlingen en medewerkers zicht hebben op waar zij staan ten opzichte van hun eigen (leer)doelen en dat zij de ruimte hebben om te kunnen bepalen welke stappen nodig zijn om die doelen te bereiken. Inhoudelijk richten wij ons op de rol die docent heeft binnen het formatief handelen in de les. Feedback speelt daarin een cruciale rol: we geven goede feedback, feed up en feed forward, gericht aan de persoon en gericht op groei. De rol van docent wordt ook die van coach. In het proces om daar te komen hebben we een lerende cultuur, waarbij het normaal is om bij elkaar in de les te kijken en om zelf ook gecoacht te worden op je leerdoelen. Dat gebeurt coaching van collega's, maar ook door de begeleiding van een leidinggevende.</p>

Activiteiten Fase 1	Wat 1.	Wie 1.	Wanneer 1.
Activiteiten Fase 2	Wat 1.	Wie 1.	Wanneer 1.
We zijn tevreden als: Fase 1	We zijn tevreden als: <ul style="list-style-type: none"> • 		
We zijn tevreden als: Fase 2	We zijn tevreden als: <ul style="list-style-type: none"> • We een gemeenschappelijk beeld hebben van formatief werken en een formatieve cultuur. • Alle medewerkers zijn gestart met de gesprekkencyclus. 		
Eindvaluatie Stip op de Horizon	<p>Meetbare indicatoren:</p> <ul style="list-style-type: none"> • De medewerkerstevredenheid is in deze schoolplanperiode gestegen. • Alle medewerkers nemen deel aan de gesprekkencyclus. • Het leerling tevredenheidscijfer op het gebied van ‘uitdaging voor alle leerlingen’ ligt in 2025 boven de benchmark. • OP2 ‘zicht op ontwikkeling en begeleiding’ en OP3 ‘didactisch handelen’ (uit de leerling enquête van Kwaliteitscholen) scoren in 2025 boven de benchmark. • De ervaren werkdruk is in deze schoolplanperiode gedaald en het ziekteverzuim scoort onder de benchmark. <p>Merkbare indicatoren:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Onze docenten hebben inzicht in de persoonlijke ontwikkeling van de leerling en zijn geschoold om de leerling daarin te kunnen coachen. Zij zijn bewust bekwaam. • Onze medewerkers zijn bewust bekwaam in het formatief werken: iedereen kan kwalitatief goede feedback geven en ontvangen. • We werken een nieuw taakbeleid dat aansluit bij de doelen uit het schoolplan. • De professionele ruimte en formatieve (lerende) cultuur met bijpassend taakbeleid zorgt voor een merkbaar lagere werkdrukbeleving en zorgt ervoor dat mensen graag bij ons werken. • Iedereen weet wat we verstaan onder formatief werken en een formatieve cultuur, en probeert daarnaar te handelen. <p>Zichtbare indicatoren:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Onze docenten kijken regelmatig bij elkaar in de les. • Onze docenten en mentoren halen jaarlijks feedback op. • Iedere docent is gecoacht op zijn leerdoelen. • Onze docenten nemen in de les (ook) de rol van leercoach aan. • Professionele ruimte is een vast gespreksonderwerp in de gesprekkencyclus. 		

Prioriteit 2: Onze leerlingen zijn gemotiveerd

Waarom	<p>Uit onderzoek ²⁵ blijkt dat de motivatie van Nederlandse leerlingen om te leren internationaal gezien achterblijft. Daarnaast is aangetoond²⁶ dat wanneer leerlingen langdurig gecontroleerd gemotiveerd²⁷ zijn, dit negatief doorwerkt op hun autonome motivatie: leerlingen verliezen hun nieuwsgierigheid en belangstelling voor leren. Bij autonome motivatie is de zelfdeterminatie van een leerling hoog: leerlingen willen dan iets leren vanuit eigen interesse en nieuwsgierigheid. Autonome motivatie heeft de meest positieve effecten op de lange termijn. Leerlingen zitten beter in hun vel, hebben een hogere betrokkenheid bij hun leerproces en presteren beter.</p> <p>De onderwijsinspectie concludeert in een onderzoek²⁸ dat leerlingen in het Nederlandse voortgezet onderwijs maar matig gemotiveerd zijn. Zij constateert dat scholen nog steeds te weinig doen om de motivatie van leerlingen te verbeteren. Slechts enkele motiverende kenmerken komen vaak voor. Bovendien zijn meerdere motiverende kenmerken vooral herkenbaar in de vorm van extra-curriculair aanbod (zoals Chinees of wiskunde D). De reguliere lessen zijn vaak weinig interessant en uitdagend. Leerlingen laten zich nu vooral motiveren door beloningen zoals cijfers, diploma's, toekomstige opleidingen of banen.</p> <p>Ook bij ons op school merken we dat motivatie een belemmerende factor is bij het presteren. In het onderwijs kan het gebrek aan uitdaging leiden tot gedemotiveerde leerlingen. Maar ook te hoge eisen kunnen een oorzaak van een gebrek aan motivatie zijn. In een aantal stappen werken we naar meer autonomie en eigenaarschap voor onze leerlingen. Formatief werken, ruimte voor keuzes en coaching op zelfsturing zijn daarbij drie essentiële elementen.</p>
Strategische koers SOOSVOH	<ul style="list-style-type: none"> • We bieden autonomie en eigenaarschap. Leerlingen zijn in hun schoolloopbaan steeds meer eigenaar van hun leerproces, waarbij de rol van docent ook die van coach wordt. • We hebben hoge verwachtingen. Onze leerlingen worden continu uitgedaagd zich verder te ontwikkelen. • We zorgen voor kennisoverdracht. Vanuit relatie, inspiratie, uitdaging en relevantie helpen we onze leerlingen bij het vergaren van kennis. Dat kan door kennis aan te reiken of door leerlingen deze zelf te laten ontdekken ICT is uit deze processen niet weg te denken. • Onze docenten leveren maatwerk. Ze differentiëren in hun lessen, afhankelijk van de leerbehoeften in een klas. De docent heeft er oog voor dat elke leerling anders leert en andere ambities heeft en past zijn begeleiding daarop aan. • Onze docenten zijn coaches van het leerproces. Docenten hebben naast kennisoverdracht de rol van procesbegeleider, zij stellen zichzelf doorlopend de vraag ::"leert de leerling op de juiste manier en wat heeft hij of zij nodig om zich verder te ontwikkelen?"
Fase 1 (21/22)	<p>Wordt ingevuld mede n.a.v. uitkomsten gespreksgroepen presentatiemiddag</p> <p>Maatwerk n.a.v. Corona:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Eventuele doelen voor 21/22 <p>Naar een formatieve cultuur</p> <ul style="list-style-type: none"> • Eventuele doelen voor 21/22 <p>Ruimte voor keuzes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Eventuele doelen voor 21/22 <p>Begeleiding:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Eventuele doelen voor 21/22

²⁵ OECD, 2016

²⁶ Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2008). Facilitating optimal motivation and psychological well-being across life's domains. *Canadian Psychology*, 49(1), 14–23. <https://doi.org/10.1037/0708-5591.49.1.14>

²⁷ Gecontroleerde motivatie: er is sprake van gecontroleerde motivatie als taken uitgevoerd worden om te voldoen aan verwachtingen, om beloningen te krijgen of om straffen te vermijden

²⁸ <https://www.onderwijsinspectie.nl/documenten/rapporten/2019/07/18/motivatie-om-te-leren>

<p>Fase 2 (22/23)</p>	<p>Naar een formatieve cultuur:</p> <ul style="list-style-type: none"> • De sectie staat centraal in de ontwikkeling naar een meer formatieve manier van werken. Daar moet de ontwikkeling plaatsvinden. We gaan met de secties in gesprek hoe de voortgang op het gebied van formatief werken in goede banen kan worden geleid, welke hulp zij nodig hebben en wie daarover contact heeft met de afdelingsleider. In het sectiewerkplan worden de afspraken en doelen per sectie vastgelegd. • Onderwijs vormgeven vanuit leerdoelen: Elke sectie heeft voor iedere jaarlaag de leerdoelen duidelijk (inhoudelijk). Die zijn gelaagd: logisch opgedeeld in periodes, maar ook logisch opgedeeld van jaar 1 t/m examen: de doorlopende leerlijn. We zien dit terug in de studiewijzers zoals we deze in magister gebruiken. • Elke leerling kan aan het eind van dit jaar een doorlopende leerlijn vinden waarbij de leerdoelen zijn geformuleerd. De doorlopende leerlijn wordt op niveau, maar ook tussen niveaus gecreëerd. • Leerlingen werken in de les in een feedbackrijke omgeving. Dat betekent bijvoorbeeld pedagogisch- didactische speerpunten zoals: <ul style="list-style-type: none"> - Leerlingen werken aan opdrachten die bijdragen aan het behalen van het leerdoel; - Een instructie van de docent is veelal wederkerig: de docent checkt of leerlingen het begrepen hebben; - De docent stelt veel afwisselende vragen en geeft constructieve feedback op inhoud, strategie, modus en kwaliteit; - De docent werkt met snelle checks (formatieve evaluaties) waardoor hij én de leerling zicht hebben op de voortgang ten opzichte van het leerdoel; - De docent past op basis van formatieve evaluaties de les en de opdrachten aan voor (een deel van) de groep. • Het toetsbeleid is vertaald naar richtlijnen voor formatief en/of summatief toetsen in een toetsplan. <p>Ruimte voor keuzes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • We zetten onze ICT mogelijkheden in ter ondersteuning van het formatief werken in de lessen. We streven er naar om in ieder geval met Learnbeat en leerlingbespreking.nl te blijven werken en staan open voor nieuwe initiatieven. • We vormen aan het eind van dit jaar samen met medewerkers en leerlingen een beeld van hoe de ruimte voor keuzes binnen ons onderwijs er uit moet zien. Daarbij denken we aan het ontwikkelen van een kern-keuze curriculum. Dat betekent dat de kern op den duur kleiner zal zijn dan deze nu is. Dat kan bijvoorbeeld zijn in de vorm van minder vakken, het beperken van de inhoud maar ook meer thematische werken en/of vakoverstijgend werken. Meer keuze betekent ook meer momenten waarop leerlingen zelfstandig werken. Richtinggevend voor de verdeling tussen kern en keuze is ongeveer 80%/20%. De eerste stap voor een formatieve cultuur is daarbij nodig: we dienen hiervoor éérs de leerdoelen in beeld te brengen. <p>Coaching op zelfsturing:</p> <ul style="list-style-type: none"> • We ontwikkelen een doorlopende leerlijn mentoraat, waarin aandacht is voor een sterke begeleiding bij het maken van keuzes en het ontwikkelen van zelfsturing, die bestaat uit training en coaching. Er is een vast aanbod en begeleiding voor leerlingen op executieve functies om eigenaarschap te bevorderen. • We investeren in de relatie ouder-leerling. De leerling neemt leiding in ontwikkelgesprekken en gebruikt daarbij de feedback uit leerlingbespreking.nl om de ouder(s) te kunnen informeren. De mentor coacht de leerling in dit proces en leert vaardigheden aan. • We zorgen dat het contact tussen ouder-mentor en ouder-vakdocent tegemoetkomt aan de behoeften van alle betrokkenen. Digitale feedback en hoe de leerling deze leert te benutten, zijn daarbij essentieel. • Ouders, leerlingen en school komen minimaal twee keer per jaar bijeen om met elkaar te spreken over beleid. Ouders en leerlingen kunnen daarvoor ook zelf onderwerpen aandragen. Zodat zowel ouders als leerlingen ook ambassadeur van onze school zijn.
<p>Fase 3 (23/24)</p>	<p>Naar een formatieve cultuur:</p> <ul style="list-style-type: none"> • De docent werkt met formatieve evaluaties, waardoor hij en de leerling zicht hebben op de voortgang ten opzichte van het leerdoel. • Er wordt getoetst in de frequentie en vorm zoals aangegeven in het toetsplan. <p>Ruimte voor keuzes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • We ontwikkelen samen met onze leerlingen een plan voor het flexibeler inrichten van leerroutes, toetsing en examinering op basis van ons gezamenlijke beeld. <p>Coaching op zelfsturing:</p> <ul style="list-style-type: none"> • De voortgang op de vier pedagogisch-didactische speerpunten wordt geëvalueerd. • De doorlopende leerlijn mentoraat wordt geëvalueerd en zo nodig bijgesteld.

Fase 4 (24/25)	<p>Naar een formatieve cultuur:</p> <ul style="list-style-type: none"> Het onderwijs en leren wordt aangepast aan de voortgang t.o.v. de leerdoelen. We evalueren het toetsplan en sturen bij waar nodig. <p>Ruimte voor keuzes:</p> <ul style="list-style-type: none"> Het plan voor het flexibeler inrichten van leerroutes, toetsing en examinering wordt ingevoerd. <p>Coaching op zelfsturing:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 		
Fase 5 (25/26)	<p>Naar een formatieve cultuur:</p> <ul style="list-style-type: none"> Er wordt binnen de school formatief gewerkt door zowel leerlingen als docenten en er is vertrouwen en ruimte om verder te kijken. Bijvoorbeeld: een pilot met een brugklas zonder cijfers. We stellen met elkaar vast welke vervolgstappen we willen zetten. <p>Ruimte voor keuzes:</p> <ul style="list-style-type: none"> Het flexibele rooster is geëvalueerd en we sturen bij waar nodig. <p>Coaching op zelfsturing:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <p>Algemeen:</p> <ul style="list-style-type: none"> Evaluatie schoolplan en opstellen nieuw schoolplan. 		
Stip op de horizon 2025	<p>We stimuleren motivatie door het bieden van autonomie en eigenaarschap. We dagen leerlingen uit en leerlingen worden in hun school loopbaan steeds meer eigenaar van hun leerproces. We willen graag dat zij zicht hebben op waar zij staan ten opzichte van hun eigen (leer)doelen en dat zij kunnen bepalen welke stappen nodig zijn om die doelen te bereiken. Feedback speelt daarin een cruciale rol: we geven goede feedback, feed up en feed forward, gericht aan de persoon en gericht op groei. Ons onderwijs motiveert leerlingen om het beste uit zichzelf te halen, in een goede balans tussen motivatie, welzijn en prestatie. Leerlingen durven zichzelf te zijn, leren zichzelf kennen en hebben plezier in leren.</p>		
Activiteiten Fase 1	<p>Wat</p> <p>1.</p>	<p>Wie betrokken / verantwoordelijk</p> <p>1.</p>	<p>Wanneer</p> <p>1.</p>
Activiteiten Fase 2	<p>Wat</p> <p>1.</p>	<p>Wie betrokken / verantwoordelijk</p> <p>1.</p>	<p>Wanneer</p> <p>1.</p>
We zijn tevreden als: Fase 1	<p>We zijn tevreden als:</p> <ul style="list-style-type: none"> 		
We zijn tevreden als: Fase 2	<p>We zijn tevreden als in de les:</p> <ul style="list-style-type: none"> Leerlingen werken aan opdrachten die bijdragen aan het behalen van het leerdoel. Een instructie van de docent is veelal wederkerig: de docent checkt of leerlingen het begrepen hebben. De docent stelt veel afwisselende vragen en geeft constructieve feedback op inhoud, strategie, modus en kwaliteit. De docent werkt met snelle checks (formatieve evaluaties) waardoor hij én de leerling zicht hebben op de voortgang ten opzichte van het leerdoel. De docent past op basis van formatieve evaluaties de les en de opdrachten aan voor (een deel van) de groep. <p>We zijn tevreden als:</p>		

	<ul style="list-style-type: none"> • We samen een beeld hebben gevormd hoe een kern- keuze curriculum eruit moet komen te zien. • Er een doorlopende leerlijn mentoraat is ontwikkeld.
Eindvaluatie Stip op de horizon	<p>Meetbare indicatoren:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Er is meer keuzevrijheid voor leerlingen en meer eigenaarschap door leerlingen resulteert in een hogere motivatie en in persoonlijke groei. • We scoren goed (>3) op de door ons samen gedefinieerde belangrijke, bij dit schoolplan passende, indicatoren (feedback, leercoach) in de Digitale Observatie Tool (DOT). • Het leerling tevredenheidscijfer op het gebied van ‘uitdaging voor alle leerlingen’ ligt in 2025 boven de benchmark. • OP2 ‘zicht op ontwikkeling en begeleiding’ en OP3 ‘didactisch handelen’ (uit de leerling enquête van Kwaliteitscholen) scoren in 2025 boven de benchmark. • We behouden de kwaliteit van de organisatie en de resultaten van ons onderwijs en monitoren deze periodiek door het uitvoeren van de kwaliteitsagenda. <p>Merkbare indicatoren:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Onze docenten hebben inzicht in de persoonlijke ontwikkeling van de leerling en zijn geschoold om de leerling daarin te kunnen coachen. • Iedereen kan kwalitatief goede feedback geven en ontvangen. • Bij het plannen van de toetsweken (periodisering en weekplanning) is/wordt rekening gehouden met de wensen van onze leerlingen. • Ons onderwijs motiveert leerlingen om het beste uit zichzelf te halen, in een goede balans tussen motivatie, welzijn en prestatie. • Iedereen weet wat we verstaan onder formatief werken en een formatieve cultuur, en probeert daar naar te handelen. <p>Zichtbare indicatoren:</p> <ul style="list-style-type: none"> • In de les zien we een feedbackrijke omgeving voor de leerling: goede feedback, feed up en feed forward geven, gericht aan de persoon en gericht op groei. • Onze docenten nemen in de les (ook) de rol van leercoach aan. • Er wordt getoetst in de vorm en frequentie zoals beschreven in het toetsbeleid. • Onze leerlingen durven zichzelf te zijn, leren zichzelf kennen en hebben zichtbaar plezier in leren.

Prioriteit 3: We hebben oog voor de wereld om ons heen

Waarom	<p>We zien het als onze kerntaak om leerlingen voor te bereiden op hun deelname aan de maatschappij. We willen dat leerlingen kennis maken met begrippen als grond- en mensenrechten, duurzame ontwikkeling, conflicthantering, sociale verantwoordelijkheid, gelijkwaardigheid en het omgaan met maatschappelijke diversiteit, óók door te oefenen in de praktijk. De wereld speelt – gevraagd of ongevraagd – een rol in het leven van de leerlingen. Die wereld is daarbij soms dichterbij dan men denkt. Om wereldburger te worden, hoeven leerlingen niet de grens over; dat kan ook dicht bij huis. Mensen van verschillende culturen en nationaliteiten wonen immers samen in Nederland.</p> <p>Cultuuronderwijs is onmisbaar voor de vorming van onze leerlingen tot kritische volwassenen. Lessen in literatuur, theater, media of erfgoed zijn niet alleen leuk. Deze lessen zijn ook nodig voor de brede vorming van leerlingen. Door cultuureducatie ontwikkelen leerlingen hun talenten, maken zij kennis met schoonheid. Ook leren zij de waarde van kunst te begrijpen. Kunst zorgt voor historisch besef en daagt leerlingen uit om een creatieve, onderzoekende houding te ontwikkelen.</p> <p>Daarnaast zijn we ons er steeds meer van bewust dat grondstoffen eindig zijn. En dat we zuiniger met grondstoffen en energie om moeten gaan als we toekomstige generaties dezelfde mogelijkheden willen bieden als nu. Maar duurzaam is meer dan zuinig omgaan met energie en materialen. Een schoolgebouw kan ook duurzaam zijn door de manier waarop het onderwijs wordt gegeven (lesprogramma, onderwijsvormen), of doordat het zich goed aan kan passen aan toekomstige ontwikkelingen door bijvoorbeeld modulaire bouw. Tenslotte bevordert een duurzaam schoolgebouw onze aantrekkelijkheid als werkgever en school, en is het onmisbaar in een duurzaam lesprogramma.</p>
Strategische koers SOOSVOH	<ul style="list-style-type: none"> • We bereiden voor op de toekomst. School is een plek waar je leert leren, waar je buiten grenzen leert denken en waar je plannen maakt voor je toekomst. • We hebben een sociale rol. De school biedt leerlingen een plek om vrienden te maken en te leren samenwerken. Het is een ontmoetingsplek waar leerlingen en medewerkers zich thuis voelen. Een fijne, veilige plek is een voorwaarde voor leren. School speelt daarnaast ook een grote rol in de persoonsvorming van leerlingen. • Onze docenten halen de maatschappij de klas in. De docent prikkelt leerlingen door zijn of haar eigen ervaringen en belevingen te delen of ook door verbinding te maken met gebeurtenissen uit de actualiteit of het dagelijks leven. • Onze onderwijsondersteuners hebben een voorbeeldrol. Onze ondersteuners zijn betrouwbare collega's met oog voor hun omgeving en wat daar gebeurt. Naar leerlingen toe laten ze zien hoe je met elkaar en je omgeving omgaat en spreken leerlingen daar ook op aan. • Onze huisvesting is duurzaam, is eigentijds en past bij ons onderwijsconcept.
Fase 1 (21/22)	<p>Wordt ingevuld mede n.a.v. uitkomsten gespreksgroepen presentatiemiddag</p> <p>Maatwerk n.a.v. Corona:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Eventuele doelen voor 21/22 <p>Burgerschapsvorming:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Eventuele doelen voor 21/22 <p>Cultuuronderwijs:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Eventuele doelen voor 21/22 <p>Duurzaamheid:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Eventuele doelen voor 21/22 <p>Digitale geletterdheid:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Eventuele doelen voor 21/22 <p>Heemlanden Academy:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Eventuele doelen voor 21/22 <p>Externe Betrokkenheid:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Eventuele doelen voor 21/22
Fase 2 (22/23)	<p>Burgerschapsvorming:</p>

	<ul style="list-style-type: none"> We doen een QuickScan (VO-raad) op het gebied van (wereld)burgerschap en maken inzichtelijk hoe burgerschapsonderwijs op dit moment op school ervaren wordt. We hebben een duidelijke visie op wereldburgerschap en gaan in gesprek over de uitkomsten. We vertalen ons begrip van wereldburgerschap naar leerdoelen. <p>Cultuuronderwijs:</p> <ul style="list-style-type: none"> We vragen het keurmerk 'cultuurprofielschool' aan en we vergroten de mogelijkheden waar leerlingen hun talent, werk of ontwikkeling kunnen laten zien (exposeren, optreden etc.) en blijven daarnaast werken aan participatie binnen de school, van leerlingen en van docenten in de vaksecties. <p>Duurzaamheid:</p> <ul style="list-style-type: none"> We schrijven een plan voor het duurzaam maken van onze school. <p>Digitale geletterdheid:</p> <ul style="list-style-type: none"> We stellen een leerlijn digitale geletterdheid op met een rubric waarin voor leerlingen en personeel zichtbaar wordt waar zij staan t.a.v. digitale geletterdheid. <p>Heemlanden Academy:</p> <ul style="list-style-type: none"> Unesco en VECON²⁹ krijgen een plek binnen de Heemlanden Academy. We onderzoeken of NW³⁰, SW³¹ daar ook een plek krijgen. De Heemlanden Academy heeft een vaste plek in ons onderwijs en we zorgen dat leerlingen (live) inzicht hebben in hun eigen plusdocument. We maken daarbij gebruik van de handreiking van de VO-raad. <p>Externe Betrokkenheid:</p> <ul style="list-style-type: none"> We stemmen ons beleid op verschillende niveaus regelmatig af met ouders, zodat zij de ambassadeur van onze school zijn.
<p>Fase 3 (23/24)</p>	<p>Burgerschapsvorming:</p> <ul style="list-style-type: none"> De leerdoelen uit het wereldburgerschap zijn ingepast in het curriculum en hebben zichtbaar een plek in de school. <p>Cultuuronderwijs:</p> <ul style="list-style-type: none"> We zorgen voor het inrichten van een cultuurportfolio. <p>Duurzaamheid:</p> <ul style="list-style-type: none"> Er ligt een plan voor het duurzaam maken van onze school en we voeren dat plan uit. <p>Digitale geletterdheid:</p> <ul style="list-style-type: none"> We stellen een leerlijn digitale geletterdheid op met een rubric waarin voor leerlingen zichtbaar wordt waar zij staan t.a.v. digitale geletterdheid. <p>Heemlanden Academy:</p> <ul style="list-style-type: none"> Leerlingen krijgen per leerjaar een plusdocument mee vanuit de Heemlanden Academy. <p>Externe betrokkenheid:</p> <ul style="list-style-type: none"> -
<p>Fase 4 (24/25)</p>	<p>Burgerschapsvorming:</p> <ul style="list-style-type: none"> We evalueren de doelen uit het burgerschapsonderwijs en stellen deze bij waar nodig. <p>Cultuuronderwijs:</p> <ul style="list-style-type: none"> We evalueren ons cultuuronderwijs en stellen bij waar nodig. <p>Duurzaamheid:</p> <ul style="list-style-type: none"> Het plan voor het duurzamer maken van de school wordt geëvalueerd en we sturen bij waar nodig. <p>Digitale geletterdheid:</p> <ul style="list-style-type: none"> -

²⁹ VECON: Vereniging leraren Economisch-maatschappelijke vakken met als vak Jong Ondernemen

³⁰ NW: het vak Natuur Wetenschappen

³¹ SW: het vak Sociale Wetenschappen

	Heemlanden Academy: <ul style="list-style-type: none"> - Externe Betrokkenheid: <ul style="list-style-type: none"> - 		
Fase 5 (25/26)	Burgerschapsvorming: <ul style="list-style-type: none"> In alle leerjaren is bij de betrokken vakken aandacht voor wereldburgerschap zichtbaar aanwezig. Cultuuronderwijs: <ul style="list-style-type: none"> - Duurzaamheid: <ul style="list-style-type: none"> - Digitale geletterdheid: <ul style="list-style-type: none"> - Heemlanden Academy: <ul style="list-style-type: none"> We evalueren de Heemlanden Academy en bekijken of we een dergelijk aanbod ook voor ouder(s)/verzorger(s) en medewerkers kunnen organiseren. Externe Betrokkenheid: <ul style="list-style-type: none"> - 		
Stip op de horizon 2025	Onze leerlingen zijn zich bewust waar zij staan ten aanzien van duurzaamheid, cultuur en digitale geletterdheid. We leiden wereldburgers op die kennis hebben van, en respect hebben voor, de basiswaarden van de democratische rechtsstaat en ieders grondrechten. Leerlingen leren hoe zij moeten omgaan met verschillen en conflicten. Zij kunnen democratisch en maatschappelijk verantwoord handelen en aantonen aan welke extra-curriculaire activiteiten zij hebben deelgenomen als zij de school verlaten.		
Activiteiten Fase 1	Wat 1.	Wie betrokken / verantwoordelijk 1.	Wanneer 1.
Activiteiten Fase 2	Wat 1.	Wie betrokken / verantwoordelijk 1.	Wanneer 1.
We zijn tevreden als: Fase 1	We zijn tevreden als: <ul style="list-style-type: none"> 		
We zijn tevreden als: Fase 2	We zijn tevreden als: <ul style="list-style-type: none"> We hebben een visie op burgerschapsvorming. We dragen het keurmerk cultuurprofiel school en dat is zichtbaar binnen ons onderwijs. Er ligt een plan waarmee we een duurzamere school nastreven. Leerlingen weten waar zij staan t.a.v. digitale geletterdheid. Het percentage leerlingen dat kennis heeft van en deelneemt aan de Heemlanden Academy is gestegen. 		
Eindvaluatie	Meetbare indicatoren: <ul style="list-style-type: none"> Leerlingen worden geschoold in burgerschapsvorming en hebben kennis van begrippen en gedrag rondom: gelijkheid, solidariteit, globalisering, duurzaamheid, technologie en vrijheid. Het niveau van digitale geletterdheid is gestegen t.o.v. de 0-meting. Het aanbod van de Heemlanden en de Heemlande Academy is bekend bij alle medewerkers en medewerkers kunnen deze informatie overdragen. Merkbare indicatoren:		

- We leveren wereldburgers af die kennis hebben van, en respect hebben voor, de basiswaarden van de democratische rechtsstaat en ieders grondrechten. Leerlingen hebben geleerd hoe zij moeten omgaan met verschillen en conflicten. Zij kunnen democratisch en maatschappelijk verantwoord handelen.
- Er wordt structureel aandacht besteedt aan digitale geletterdheid, en leerlingen en medewerkers kunnen hun voortgang bekijken d.m.v. een rubric.
- Cultuuronderwijs heeft een vaste plek binnen onze school.
- De Heemlanden Academy maakt structureel deel uit van het onderwijs van onze leerlingen. Alle extra-curriculaire activiteiten hebben een plek binnen de Academy.
- Leerlingen weten waar zij staan t.a.v. duurzaamheid.
- We zijn regelmatig in gesprek met ouders, leerlingen en omgeving over actuele thema's.

Zichtbare indicatoren:

- Leerlingen worden actief betrokken bij democratie en medezeggenschap op verschillende niveaus binnen de school.
- Leerlingen hebben toegang tot hun eigen plusdocument, waarop alle extra-curriculaire activiteiten staan weergegeven.
- Leerlingen en medewerkers streven er naar afval te beperken en te scheiden.

