

Schoolplan HWC 2024-2028

SEPTEMBER 2024





HERMANN
WESSELINK
College

COLOFON

Hermann Wesselink College

Startbaan 3

1185 XP Amstelveen

020 645 97 51

Auteur(s): Katja Klip

Datum: september 2024

Naam document: Schoolplan HWC 2024-2028

Status document: Beleidsplan

Contactpersoon: Katja Klip, KLIP@hethwc.nl



INHOUDSOPGAVE

1	Inleiding	1
1.1	Leeswijzer	1
1.2	Totstandkoming	1
1.3	Evaluatie schoolplan 2020-2024.....	2
1.4	Samenhang met andere documenten	2
2	Uitgangspunten van het bestuur.....	3
2.1	Inleiding	3
2.2	De missie.....	3
2.3	De visie	3
2.4	Strategische keuzes	3
3	De opdracht van het HWC.....	5
3.1	Inleiding	5
3.2	Onze missie.....	5
3.3	Onze visie	6
3.4	Onze kernwaarden	6
3.5	Beleidskeuzes voor het schoolplan 2024-2028	6
4	Ons Onderwijskundig beleid	9
4.1	Inleiding	9
4.2	Basisvaardigheden (OP0) en Burgerschap (OR2)	9
4.3	Doorlopende leerlijn (OP1 en Op2)	12
4.4	Kinderen met extra ondersteuningsbehoeften (OP2)	12
4.5	Onderwijstijd (OP4)	13
4.6	Sponsoring.....	13
4.7	Pedagogisch schoolklimaat (VS2) en Pedagogisch-didactisch handelen (OP3)	14
4.8	Veiligheid (VS1)	15
5	Personeelsbeleid	16
5.1	Inleiding	16
5.2	Personeelsbeleid: pedagogisch-didactisch handelen.....	16
5.3	Personeelsbeleid in relatie tot ons onderwijskundig beleid	17
6	Kwaliteitszorg.....	18
6.1	Inleiding	18



HERMANN
WESSELINK
College

6.2	Wat wij onder kwaliteitszorg verstaan.....	18
6.3	Hoe wij kwaliteit meten	18
6.4	Hoe wij ons verantwoorden over de onderwijskwaliteit	19
7	Ten slotte	20
Bijlage 1		21

1 Inleiding

1.1 Leeswijzer

Dit schoolplan is het beleidsdocument voor de schoolplanperiode 2024-2028.

Het is opgesteld binnen de kaders van de strategische agenda van de Cedergroep, die is samengevat in hoofdstuk 1.

Hoofdstuk 2 gaat over de missie en visie van onze school en beschrijft de belangrijkste opdrachten die wij voor ons zien voor de periode van 2024-2028. Deze opdrachten komen voort uit een interne analyse.

In hoofdstuk 3 beschrijven we de manier waarop wij ons onderwijskundig beleid vormgeven.

Hoofdstuk 4 beschrijft ons personeelsbeleid en onze kwaliteitszorg geven we weer in hoofdstuk 5. In alle hoofdstukken maken we enerzijds duidelijk hoe we invulling geven aan de voorschriften die de inspectie ons als school heeft gesteld en beschrijven we welke ambities we hebben voor de komende jaren.

1.2 Totstandkoming

Begin januari zijn we het proces om tot een nieuw schoolplan te komen gestart tijdens een studiedag. Er zijn met alle collega's vragen geformuleerd die er voor iedereen toe doen.

Vervolgens zijn daar vijf thema's uit afgeleid en hier zijn met collega's in de school gesprekken over gevoerd. Op basis van de gevoerde gesprekken hebben we ons 'verhaal' geformuleerd met bijbehorende doelen. Deze doelen zijn te lezen in paragraaf 2.5.

Als vertrekpunt voor het schrijven van dit schoolplan zijn ook gegevens verzameld die duidelijk maken hoe de school ervoor stond aan het einde van de vorige schoolplanperiode. De volgende gegevens zijn benut:

- De uitvoeringsplannen
- De resultaten van de tevredenheidsenquêtes onder ouders, leerlingen en medewerkers.
- De analyses van de onderwijsopbrengsten
- Een omgevingsanalyse
- De schoolgids 2023-2024 en bijbehorende bijlagen

De analyse van deze gegevens, in combinatie met de opbrengst van de gevoerde gesprekken en onze herijkte missie en visie, heeft geresulteerd in voorliggend schoolplan. Dit plan bestaat uit twee delen: een uitgebreid beleidsdocument dat voldoet aan de inspectie-eisen en een apart document met ons 'verhaal'.

Wij stellen ons als school onder leiding van de rector verantwoordelijk voor de uitvoering van dit schoolplan in de komende vier jaar.

1.3 Evaluatie schoolplan 2020-2024

Ons afgelopen schoolplan 2020-2024 is vertaald naar jaarlijkse uitvoerplannen. Deze uitvoerplannen evalueren we elk jaar, waarna we het nieuwe uitvoerplan bijstellen. De stand van zaken m.b.t. het huidige uitvoerplan (schooljaar '23-'24) is te lezen in het document *Uitvoerplan 2022-2024*. In dit uitvoerplan staan verschillende ambities.

De voornemens die nog niet zijn afgerond, zullen worden voortgezet in de komende schoolplanperiode. Deze voornemens worden, samen met de nieuwe voornemens die voortkomen uit dit schoolplan, opgenomen in het nieuwe uitvoerplan 2024-2025.

1.4 Samenhang met andere documenten

In dit schoolplan verwijzen we naar de volgende documenten, die aanwezig zijn op onze school:

- Veiligheidsplan
- Schoolgids
- Schoolondersteuningsprofiel
- Beleidsplan Burgerschap
- Beleidsplan Kwaliteitszorg
- Notitie 'Formatieve uitdagingen bij formatie'
- Uitvoerplan 2022-2024
- Diverse projectplannen

2 Uitgangspunten van het bestuur

2.1 Inleiding

Voorafgaand aan de schoolplanperiode 2024-2028 heeft de Cedergroep de strategieën op bestuursniveau bepaald voor de komende schoolplanperiode. Deze strategieën zijn richtinggevend voor het op te stellen schoolplan van onze school. Voordat de strategische agenda definitief is vastgesteld heeft hierover overleg plaatsgevonden met de rectoren en hebben kenniskringen de gelegenheid gehad adviezen uit te brengen.

De GMR heeft ook instemming verleend aan de strategische agenda voor de periode 2024-2028. Hierna volgt een samenvatting van de essenties van het geformuleerde beleid. De tekst is afkomstig uit de strategische agenda.

2.2 De missie

De Cedergroep ziet het als haar opdracht dat onze leerlingen zich ontwikkelen tot jongvolwassenen die nu en ook later een bijdrage kunnen leveren aan onze maatschappij. Doordat ze hun talenten en persoonlijkheid hebben leren ontdekken en zich hebben verdiept in de maatschappij met een waaier aan culturen en diverse opvattingen zijn leerlingen zo voorbereid dat ze de toekomstige samenleving zelf ook weer vorm kunnen geven.

Op de Cederscholen zijn alle leerlingen en medewerkers welkom – ongeacht hun geloofs- of levensovertuiging. De identiteit van de Cedergroep wordt vormgegeven op een manier die past bij de samenleving van nu. Hier hoort het open staan voor verschillende opvattingen en culturen bij, evenals het helpen van leerlingen om daarin hun weg te vinden.

Op de Cederscholen is iedere leerling uniek. We gaan niet uit van de beperking van een leerling, maar zien voor iedere leerling kansen. Vanuit de kansen slagen we erin de leerlingen goed te begeleiden naar het best passende schoolniveau.

2.3 De visie

De Cedergroep werkt de komende jaren aan twee hoofdthema's: Goed onderwijs en Goed werkgeverschap. De ambitie op het gebied van *goed onderwijs* betreft het bieden van eigentijds onderwijs van hoge kwaliteit. De ambitie op het gebied van *goed werkgeverschap* gaat erin – essentie om medewerkers te boeien en te binden, goede ontwikkelmogelijkheden te bieden en – indien de krapte op de arbeidsmarkt verder toeneemt – als schoolbestuur voorbereid te zijn op mogelijkheden voor het anders organiseren van het onderwijs.

2.4 Strategische keuzes

Om de missie te realiseren maakt de Cedergroep voor de komende periode gebruik van een thematische 'agenda' die bestaat uit een aantal doelen, geformuleerd vanuit de 'we' vorm. Om onze ambitie *goed onderwijs* te realiseren, werken we de komende jaren aan de volgende doelen:

- We bevorderen de kansengelijkheid van leerlingen door cognitieve achterstanden weg te werken en door ontmoeting en samenwerking tussen leerlingengroepen van verschillende sociaal-maatschappelijke posities te faciliteren. Differentiatie vormt een belangrijk kenmerk van ons onderwijs, zodat ons onderwijs goed aansluit bij iedere leerling.

- We versterken de toepassing van ICT in het onderwijs en we anticiperen op nieuwe technologie.
- We versterken de digitale geletterdheid en mediawijsheid van onze leerlingen.
- We versterken de samenwerking met bedrijven en instellingen in onze lokale omgevingen.
- We maken ons onderwijs nog inclusiever door de ondersteuningsplannen Passend Onderwijs te evalueren en versterken het handelingsrepertoire van medewerkers om aan de ondersteuningsbehoeften van leerlingen te kunnen voldoen.

Om onze ambitie van *goed werkgeverschap* te realiseren, werken we de komende jaren aan de volgende doelen:

- We zijn een aantrekkelijk werkgever voor huidige en nieuwe medewerkers door aan te sluiten bij de behoeftes van medewerkers en door het wervingsbeleid te verbeteren.
- We stimuleren professionalisering en sturen hier actief op en we ontwikkelen een scholingsaanbod dat aansluit op de behoeften van medewerkers.
- We experimenteren met nieuwe onderwijsvormen en manieren om met minder docenten hetzelfde aantal leerlingen te bedienen.

3 De opdracht van het HWC

3.1 Inleiding

Dit hoofdstuk is dragend voor ons werk in de komende schoolplanperiode. We verantwoorden hier vanuit welke opvattingen ons onderwijs verzorgd wordt.

3.2 Onze missie

Het HWC is een ambitieuze school, waar elke leerling vanuit een verzorgde, veilige en creatieve omgeving de ruimte krijgt om zich te ontwikkelen tot een wereldburger die klaar is voor de toekomst.

Hieronder lichten we de keuze voor de woorden toe:

- Ambitieuze: Wij streven naar een hoogwaardige kwaliteit bij alles wat wij doen, in alle lagen van de organisatie. Gemotiveerde medewerkers en gemotiveerde leerlingen. Dit laat zich zien in de hoge waardering van ouders en leerlingen en de hoge slagingspercentages.
- Elke leerling: Bij ons zijn alle leerlingen welkom, ongeacht culturele of religieuze achtergrond, gender of geaardheid.
- Verzorgde omgeving: Wij dragen zorg voor goede, moderne faciliteiten in een mooi, nieuw gebouw. We houden met elkaar m.b.v. duidelijke regels de leeromgeving schoon en netjes.
- Veilige omgeving: Wij behandelen leerlingen en medewerkers eerlijk en zorgen ervoor dat zij zich thuis voelen en zichzelf mogen zijn. Wij zorgen voor duidelijke regels en handhaven deze. Wij zorgen ervoor dat autonomie en samenwerken hand in hand gaan.
- Creatieve omgeving: Wij zijn een cultuurprofielschool. Kunst en cultuur helpt onze leerlingen met vertrouwen te creëren, zich kwetsbaar op te durven stellen en om te kunnen gaan met onzekerheid.
- De ruimte: Wij bieden leerlingen de kans en de mogelijkheden om richtingen uit te proberen die het beste bij ze past. Elke leerling verdient maatwerk bij zijn of haar talenten en uitdagingen. In deze ruimte wordt het pad geplaveid dat leidt naar het vervolg dat komt ná onze school.
- Wereldburger en de toekomst: het wereldburgerschap zien we terug in gedrag dat recht doet aan principes van wederzijdse afhankelijkheid in de wereld (samenwerken), de gelijkwaardigheid van mensen en de gedeelde verantwoordelijkheid voor het oplossen van mondiale vraagstukken. Docenten en medewerkers hebben een voorbeeldfunctie voor dit gedrag.

3.3 Onze visie

In onze visie geven we aan hoe we ons onderwijs willen vormgeven:

We werken *samen* om het beste onderwijs mogelijk te maken. Collega's, leerlingen en ouders zijn allemaal betrokken bij het uitvoeren van onze pedagogische opdracht. We gaan altijd uit van het gesprek en luisteren naar elkaar. Onze verschillen zien we als een kracht. We leggen de lat hoog en nemen verantwoordelijkheid maar durven ook te vragen. Want we hebben elkaar nodig.

3.4 Onze kernwaarden

Onze kernwaarden geven betekenis aan onze missie. Ze geven in enkele woorden weer wat de kern is van onze school en door vanuit deze kernwaarden te werken, leven we het wereldburgerschap voor. Onze kernwaarden komen deels voort uit onze christelijke traditie.

Samen/verbindend

- We maken het contact en het gesprek met elkaar mogelijk. We luisteren naar elkaar en zijn nieuwsgierig naar elkaar.

Deskundigheid

- We nemen ons werk en dat van de ander serieus, halen het beste uit onszelf en uit elkaar en blijven ons ontwikkelen.

Gelijkwaardigheid

- We zijn gelijkwaardig en respecteren elkaar.

Ruimte

- We nemen de ruimte en geven elkaar de ruimte om onze talenten te ontdekken en onszelf te ontwikkelen.

Duurzaam/omgevingsbewust

- Wij zijn ons bewust van onze omgeving en onze impact. In ons handelen streven we naar het leveren van een positieve bijdrage.

3.5 Beleidskeuzes voor het schoolplan 2024-2028

Om tot passende beleidskeuzes te komen voor ons plan voor de komende jaren hebben we, zoals aangegeven, interne gesprekken gevoerd en een externe analyse uitgevoerd. Vervolgens zijn er doelen geformuleerd. Deze doelen zijn soms nog wat abstract en zijn ook niet de enige doelen voor de komende jaren. Immers, we nemen ook doelstellingen uit het vorige schoolplan over en in de hoofdstukken drie, vier en vijf van dit schoolplan zijn in de groene blokken concrete doelstellingen geformuleerd op basis van onze dagelijkse praktijk.

Het is wel van belang om in deze paragraaf apart de aandacht te vestigen op de doelen die beschreven staan in 'Ons Verhaal', omdat deze thema's in het bijzonder onze aandacht vragen. Voor de leesbaarheid is ervoor gekozen om de doelen te rubriceren naar de thema's onderwijs, pedagogiek, personeel en organisatie.

Onderwijs

- We bereiden leerlingen voor op hun toekomst als wereldburger door:
 - in ons onderwijs wereldburgerschap/de wereld centraal te stellen.
 - samen met leerlingen indicatoren, gericht op de lespraktijk, te ontwikkelen voor wereldburgerschap.
 - de leerlijn wereldburgerschap actief onder de aandacht te brengen van leerlingen en collega's.
- We optimaliseren ons onderwijsaanbod door:
 - leerlijnen en doelstellingen door te ontwikkelen voor de thema's Taal, Rekenen, Burgerschap en Mediawijsheid, met inachtneming van onze missie.
 - keuzes te maken t.a.v. het onderwijsaanbod dat we willen blijven aanbieden aan onze leerlingen door:
 - het aanbod te beschouwen in relatie tot onze missie.
 - in gesprekken met alle secties het curriculum te onderzoeken voor wat betreft de vakinhoud en de onderlinge afstemming.
 - de teams/mentoren te bevragen op de leerbaarheid van de opleidingen vanuit het perspectief van de leerlingen.
- We zetten in op het vergroten van de motivatie van leerlingen in de klas door:
 - autonomie, relatie en competentie nadrukkelijk in de klas centraal te stellen en formatief handelen hierbij te benutten.
 - betekenis te geven aan elke les.
 - helder aan te geven wat er van de leerling wordt verwacht en hem/haar daar ook aan te houden.
 - zorg te dragen voor een goed pedagogisch klimaat in de les, waarbij de docent/mentor ook coach is.
 - ouders te betrekken bij de doelen van de school en hen te vragen daarin ook actief bij te dragen.

Pedagogisch klimaat

- We creëren een verzorgde, veilige en pedagogisch verantwoorde omgeving voor leerlingen en medewerkers door:
 - te werken vanuit een gemeenschappelijke pedagogische opvatting waarin we samen werken met ouders.
 - onze schoolregels tegen het licht te houden en samen te werken aan een prettige schoolcultuur.

Personeel

- We brengen afstemming aan in onze manier van werken door:
 - onze missie helder te communiceren en leidend te laten zijn in ons werk.
 - duidelijke kaders te bieden waarbinnen collega's als professionals kunnen werken.
 - het vakoverstijgende gesprek en de samenwerking te faciliteren tussen docenten.
 - in gesprek te gaan met leerlingen over de inhoud en vormgeving van ons onderwijs.
- We versterken de relatie tussen medewerkers door:
 - onze missie helder te communiceren en leidend te laten zijn in ons werk.
 - te werken vanuit de professionele cultuur met aandacht voor het geven en ontvangen van feedback.
 - de organisatie en overlegstructuur in te richten vanuit de bedoeling zodat het goede gesprek plaatsvindt en mensen zich betrokken voelen.

- meer informele momenten te organiseren t.b.v. uitwisseling en verbinding met specifieke aandacht voor anderstalige collega's.

Organisatie

- We waarborgen de continuïteit van onze werkzaamheden door:
 - vanuit het doel zaken te organiseren en flexibele vormen in te passen.
 - onze interne communicatie te verbeteren.
 - interne processen efficiënter in te richten en onze organisatie verder te professionaliseren.

4 Ons Onderwijskundig beleid

4.1 Inleiding

In dit hoofdstuk maken we duidelijk hoe we invulling geven aan de wettelijke opdracht van het onderwijs zoals beschreven in de WVO. De indeling van dit hoofdstuk komt overeen met de indeling die door de inspectie wordt gebruikt (zie bijlage 1).

Voor een overzicht van alle vakken binnen de verschillende schoolsoorten op het HWC verwijzen we naar de Schoolgids.

4.2 Basisvaardigheden (OP0) en Burgerschap (OR2)

Basisvaardigheden

Vanuit de overheid is er nadrukkelijk aandacht voor de basisvaardigheden van leerlingen. Dit merken wij als school doordat de onderzoeksstandaard OP0 een belangrijke plek inneemt in het onderzoekskader van de inspectie en doordat er diverse subsidies beschikbaar zijn om het onderwijs in de basisvaardigheden te versterken.

Taal

Op het HWC hebben we te maken met een leerlingenpopulatie die in toenemende mate internationaal van karakter is. Dit leidt ertoe dat we voor de uitdaging worden gesteld om leerlingen die de Nederlandse taal niet als moedertaal of tweede taal hebben bij te spijkeren. Dit doen we door speciale NT2-lessen aan te bieden aan deze leerlingen.

We merken dat de leerlingen tijdens deze lessen vaak niet goed weten waar ze staan en wat er nodig is om een stapje verder te komen. Voor de komende jaren bekijken we daarom of we de rol van de NT2-docent kunnen uitbreiden naar die van NT2-coach. Er is behoefte aan concrete handvatten/voorbeelden voor de leerlingen, maar ook voor vakdocenten en ouders. De focus moet komen te liggen op de samenwerking tussen de leerling (ouders), NT2-docent en de vakdocenten. Dit alles valt onder de noemer doorontwikkelen NT2-beleid.

De ambitie is dat elke NT2-leerling een passend niveau van het Nederlands behaalt en dat docenten zich bekwaam voelen om NT2-leerlingen te ondersteunen in de les. Door intake- en voortgangsgesprekken zal de NT2-leerling inzicht krijgen in het streefniveau (welk niveau moet hij behalen) en de voortgang. De NT2-docenten zullen ook meer een coachende rol krijgen bij het ondersteunen van docenten.

We merken ook dat het Nederlands van al onze leerlingen achteruit is gegaan. Dit wordt onderstreept door het Pisa-onderzoek van 05-12-2023: 'In Nederland hebben 2,5 miljoen mensen van 16 jaar en ouder moeite met lezen, schrijven en/of rekenen. Dat is 18% van alle mensen in Nederland, dus ongeveer 1 op de 6 mensen. Met deze tendens wordt dit op termijn 1 op 3 Nederlanders. Er is dus met *recht sprake van een 'leescrisis'*.

Om hierop te interveniëren geven we ons Taalbeleid een doorstart. Voor de reeds bestaande projectgroep Taal betekent dit dat we met ons beleid nadrukkelijker inzetten op de samenwerking met alle vakdocenten. Taal is van ons allemaal, we staan voor Taalgericht Vakonderwijs.

Het afgelopen schooljaar hebben we op een studiedag aandacht besteed aan Taalgericht Vakonderwijs en zijn we de woorden van de week gestart. In de komende jaren werkt de projectgroep TVO vanuit een concreet plan met ambities.

Rekenen

Helaas gaat de rekenvaardigheid bij Nederlandse leerlingen ook achteruit. In de eerste twee klassen van het vmbo blijft de rekenvaardigheid 75% achter op wat het zou moeten zijn. Op de havo en het vwo is dit 20%. Er is geen reden om aan te nemen dat dit op het HWC heel veel anders is dan in de rest van Nederland. Sterker nog, de signalen zijn volop aanwezig. Tot aan de bovenbouw aan toe blijken de wiskundige basisvaardigheden (rekenen met breuken, delingen, percentages, tafels etc.) niet op orde.

Een van de belangrijkste oorzaken is dat rekenen in de onderbouw op veel verschillende manieren wordt uitgelegd (verschillende 'trucjes' worden gehanteerd). Leerlingen zien vaak het verband niet tussen die verschillende methodes.

Achterstanden in rekenvaardigheid in de onderbouw werken negatief door in de wiskundige basisvaardigheden in de bovenbouw. Vanuit verschillende vakken is er behoefte aan betere rekenkundige en wiskundige ondersteuning, zowel in vaardigheden als in timing.

Om deze reden verkennen we of we een projectgroep Rekenen op kunnen zetten, die vanuit een projectplan met ambities o.a. uitvoering zal geven aan:

- 1) het onderzoeken hoe we op een meer eenduidige wijze ons rekenonderwijs kunnen vormgeven, bijvoorbeeld met een rekenkaart (vakoverstijgend rekenen)
- 2) het afstemmen van de planning (vakoverstijgend plannen)
- 3) het uitwisselen van contextsommen (vakoverstijgende sommen)

Burgerschap

In het afgelopen schooljaar is het beleidsplan Burgerschap vastgesteld. In dit beleidsplan beschrijven we wat we bij de verschillende vakken aan burgerschapsonderwijs doen en welke ambities we voor de toekomst hebben. Nu er onlangs nieuwe kerndoelen Burgerschap gepubliceerd zijn, koppelen we deze aan het beleidsplan waarna we kunnen bepalen welke aanvullende ambities we hebben. In ieder geval richten we ons op de volgende zaken:

- 1) Als het gaat om ons aanbod op het gebied van Wereldburgerschapsonderwijs, dan richten we ons in het bijzonder op de eerste leerjaren van de vmbo-t-afdeling. Hier kijken we of het (activiteiten)aanbod voldoende dekkend is of dat uitbreiding/heroverweging wenselijk is. Een aandachtspunt hierbij is het expliciet ruimte maken voor het ontwikkelen van een kritische houding en autonome oordeelsvorming van leerlingen.
Ook kijken we naar het aanbod in de bètavakken. Hier kan Wereldburgerschap nog meer gestalte krijgen tijdens de lessen.
- 2) In het komende schooljaar willen we het gebruik van de leerlijnen Wereldburgerschap en Persoonsvorming in ons onderwijs verder uitrollen in de onderbouw teams, het vmbo-t-team en het gebruik opstarten in de bovenbouw teams. Ons burgerschapsonderwijs dat in verschillende vakken en bij allerlei projecten vorm krijgt, vereist ook een vorm van reflectie en/of inbedding door voor- en nabereiding, om goed te blijven hangen en voor leerlingen herkenbaar te zijn.

- 3) We gaan verder experimenteren met de producten die in het portfolio kunnen worden ondergebracht.
- 4) We onderzoeken hoe we de resultaten van ons Burgerschapsonderwijs beter in kaart kunnen brengen.

Digitale Geletterdheid

Onlangs zijn de nieuwe kerndoelen 'Digitale Geletterdheid' gepubliceerd. Kerndoelen waar wij als school mee te maken krijgen. In de afgelopen jaren is er vanuit een projectstructuur gewerkt aan digitale geletterdheid voor leerlingen. In de projectgroep zaten collega's die onderwijs verzorgen op het gebied van Mediawijsheid, het werken op school in algemene zin m.b.v. ICT en de verdieping in de vorm van het vak Technologie & Informatica (havo/vwo) en Informatietechnologie (vmbo-t). Het streven is om dit laatstgenoemde vak op termijn als examenvak aan te bieden op het vmbo-t.

In de komende jaren willen we vanuit deze integrale aanpak blijven werken, waarbij we:

- 1) Onderzoeken in hoeverre de kerndoelen Digitale Geletterdheid in ons onderwijs aan bod komen en wat er nodig is om deze onder te brengen in ons onderwijs;
- 2) Ons aanbod op het gebied van Mediawijsheid versterken en uitbreiden, structureel een plek geven in ons onderwijs. Deze doelstelling hangt samen met de doelstellingen op het gebied van Burgerschap;
- 3) Ons aanbod op het gebied van digitale geletterdheid onderbrengen in leerlijnen zoals dit ook met ons aanbod op het gebied van Burgerschap is gebeurd.
- 4) Naast digitale geletterdheid voor leerlingen is ook digitale geletterdheid voor onze collega's een relevant thema. Hier komen we verder in dit stuk op terug.

Screening en remediering taal en rekenen

In de tijd van Corona zijn we gestart met het screenen van leerlingen op hun taal- en rekenvaardigheid met behulp van Citotoetsen en een digitaal adaptief programma: Numo. Inmiddels zijn we enkele jaren verder en ervaren we een wisselend effect van het werken met Numo. Leerlingen nemen het niet altijd serieus en zien het belang er niet altijd van in. Het resultaat is ook niet direct zichtbaar in cijfers bij Nederlands en Wiskunde.

- 1) Om die reden zetten we in op verwachtingsmanagement bij leerlingen, we maken duidelijk waarom ze in de Numo-klas zitten, wat het belang is en wat er van hen verwacht wordt.
- 2) We zetten ook in op de relatie/samenwerking met mentoren en vakdocenten.
- 3) Leerlingen met achterstanden op het gebied van taal (Engels en Nederlands) (tekstbegrip en woordenschat) en rekenen/wiskunde bieden we Numo als gerichte ondersteuning. In het begeleidingsuur gaan we uit van een half lesuur klassikale uitleg en een half lesuur om met de applicatie te oefenen. We onderzoeken of spelling en grammatica ook geoefend kunnen worden met de applicatie.

4.3 Doorlopende leerlijn (OP1 en Op2)

Artikel 24 van de WVO geeft aan: 'Het onderwijs wordt zodanig ingericht, dat leerlingen een ononderbroken ontwikkelingsproces kunnen doorlopen. Het wordt afgestemd op de voortgang in de ontwikkeling van de leerlingen'.

Op het HWC geven we hieraan als volgt vorm: we werken vanuit een teamstructuur. De onderwijskundige teams zijn toegespitst op de verschillende afdelingen in onze school: vmbo-t, havo en vwo met daarbinnen regulier en tto-onderwijs en onder- en bovenbouw.

De teams zijn als volgt:

- vmbo-t (gehele afdeling)
- havo en vwo-onderbouw
- tto havo en vwo-onderbouw
- havo bovenbouw (vanaf klas 3)
- vwo-bovenbouw

In de teams zitten mentoren en vakdocenten van de betreffende afdelingen. Dit maakt het mogelijk dat er geregeld overleg plaats kan vinden over leerlingen (sociaal/emotioneel welbevinden en cognitieve ontwikkeling). De vakdocenten en mentoren van een team (en afdeling) hebben als leidinggevende de teamleider. Deze voert cyclisch gesprekken gericht op de voortgang/beoordeling van het werk van de docenten.

Docenten werken met het leerlingvolgsysteem Magister. Hier worden cijfers en aandachtspunten m.b.t. welbevinden genoteerd. Vervolgens benutten mentoren deze informatie tijdens driehoeksgesprekken met leerlingen en ouders. Deze gesprekken vinden twee keer per jaar plaats. Leerlingen met een specifieke zorgbehoefte kunnen worden ingebracht bij het zorgteam.

In aanvulling op de overleggen in teamverband vinden er twee keer per jaar leerlingbesprekingen plaats. Tijdens deze besprekingen wordt er met vakdocenten gericht gesproken over de voortgang van het leren van leerlingen en het welbevinden.

Samengevat biedt onze team-/overlegstructuur de mogelijkheid om tijdig actie te ondernemen als onze leerlingen dreigen vast te lopen.

Als het gaat om het pedagogisch-didactisch handelen van onze collega's en het doorontwikkelen van vaardigheden/het leren van elkaar t.b.v. het versterken van de leskwaliteit, dan vindt dit leren binnen de genoemde teamstructuur plaats, maar ook binnen de secties. Om die reden hebben beide groepen vaste momenten in de jaaragenda waarin aan onderwijsontwikkeling uitvoering wordt gegeven.

De thema's hiervoor sluiten aan op het schoolplan en collega's worden ondersteund door projectgroepen in de school die elk vanuit een plan uitvoering geven aan de concrete schoolbrede ambities.

Hiermee dragen we zorg voor doorlopende leerlijnen.

4.4 Kinderen met extra ondersteuningsbehoeften (OP2)

Artikel 17b van de WVO geeft aan: 'Ten aanzien van leerlingen die extra ondersteuning behoeven, is het onderwijs gericht op de **individuele begeleiding** die is afgestemd op de behoeften van de leerling'.

In ons schoolondersteuningsprofiel hebben wij in kaart gebracht wat wij aan mogelijkheden, grenzen en ambities hebben ten aanzien van de ondersteuning van leerlingen met extra onderwijsbehoeften. Elke leerling is echter uniek, dus zullen we altijd per leerling nagaan welke onderwijsbehoeften de leerling heeft en of en hoe wij daaraan kunnen voldoen. Op onze school functioneert de zorgstructuur als volgt:

Het team 'zorg & ondersteuning' bestaat uit de begeleiders passend onderwijs, de schoolmaatschappelijk werkers, de verzuimcoördinatoren, de coördinator screening taal & rekenen, NT2-docenten en de teamleider. Vanuit de andere teams zijn er docenten met een taak in de leerlingbegeleiding, zoals studiecoaches en coaches voor hoogbegaafde leerlingen. De gezamenlijke opdracht is om te streven naar meer inclusie en de ondersteuning en het onderwijs goed op elkaar af te stemmen. Om zicht te houden op de ontwikkeling en de ondersteuningsbehoefte van leerlingen werken we als team zorg & ondersteuning samen met mentoren, teamleiders en vakdocenten. Voor leerlingen met een extra ondersteuningsbehoefte stelt de begeleider passend onderwijs een ontwikkelingsperspectiefplan (OPP) op samen met leerling, ouders en mentor. Bij sommige leerlingen met een OPP wordt een lesobservatie gedaan en geeft de begeleider passend onderwijs handelingsadviezen aan docenten. Jaarlijks wordt er een nieuw schoolondersteuningsprofiel (SOP) opgesteld in opdracht van het samenwerkingsverband via het platform "Perspectief Op School (POS)", een kwaliteitszorgsysteem. POS geeft een integraal inzicht in passend onderwijs, zowel voor school als voor het samenwerkingsverband. Het schoolondersteuningsprofiel en het financiële rapport worden besproken in de schoolleiding en in de MR.

In de komende periode geven we uitvoering aan de volgende ambities:

1. We definiëren wat we onder inclusief onderwijs verstaan en hoe we daar invulling aan willen geven.
2. We stemmen de individuele ondersteuning en het onderwijs in de klas op elkaar af (taal, rekenen, NT2 en leerlingen met een extra ondersteuningsbehoefte) door o.a. docenten te bekwamen in het omgaan met leerlingen met een ondersteuningsbehoefte in de les.
3. We brengen het aantal thuiszitters terug door het tijdig signaleren van frequent verzuim bij leerlingen en het inzetten van passende interventies.

4.5 Onderwijstijd (OP4)

Onze onderwijstijd voldoet aan de wettelijke norm (vwo 5700, havo 4700, vmbo 3700 uren minimaal). De huidige lessentabel waarborgt dit en meer hierover is te lezen in de schoolgids.

4.6 Sponsoring

Wij accepteren geen materiële bijdragen van derden waaruit verplichtingen ontstaan waarmee leerlingen binnen schooltijden worden geconfronteerd. Wij staan niet open voor sponsorgelden met een commercieel oogmerk.

4.7 Pedagogisch schoolklimaat (VS2) en Pedagogisch-didactisch handelen (OP3)

Tijdens het ontwikkelen van dit schoolplan is gebleken dat er behoefte is aan een duidelijke visie op ons pedagogisch handelen en dat men graag, gemeenschappelijk, vanuit die visie wil werken. Impliciet zijn er leidende principes in de school aanwezig, maar er ontstaat ook ruis als collega's deze op verschillende manieren in de praktijk toepassen. Een eerste stap in de richting van meer eenduidigheid betreft het terugbrengen van het aantal afspraken in de school waar we gezamenlijk, leerlingen en collega's, verantwoordelijk voor zijn. Deze afspraken zijn de volgende:

1. Je telefoon ligt thuis of in de kluis.
2. In pauzes en tussenuren ben je buiten of in de kantine op de BG/1e verdieping. Dus niet in de trappenhuisen of bij de leslokalen achter de oranje* klapdeuren.
3. Je helpt mee om de school schoon te houden, ook als het niet je eigen rommel is.
4. Als je door een medewerker wordt aangesproken, doe je wat er wordt gevraagd.
5. Je jas leg je in je kluis of hang je aan de kapstok.

In aanvulling op de afspraken starten we ook een systeem van pauzesurveillance, waarin collega's samen rondlopen tijdens de pauzes en met leerlingen in gesprek gaan over het samen schoon, heel en veilig houden van de school.

Natuurlijk beperkt een gemeenschappelijk pedagogisch klimaat zich niet tot de gang of andere gemeenschappelijke ruimtes, het gaat ook over de benadering en omgang van collega's met leerlingen in de klas en met elkaar.

Op dit vlak zijn er verschillen tussen de verschillende afdelingen (vmbo-t, havo en vwo) van de leerlingen, de leerlingen verschillen qua behoefte aan contact en benadering vanuit docenten. Dit maakt dat onze pedagogische aanpak kan verschillen naar gelang de doelgroep en tegelijkertijd zijn er algemene uitgangspunten nodig die voor alle leerlingen gelden.

- 1) In de komende jaren formuleren en werken we vanuit een gemeenschappelijke pedagogische opvatting, die in teamverband nader gespecificeerd wordt en gericht is op de doelgroep. Gelet op het feit dat collega's in meerdere afdelingen lesgeven, moeten we hierbij rekening houden met de overdraagbaarheid van deze opvatting en onze communicatie.
- 2) Als het gaat om het didactisch handelen in de klas, dan gaan we verder op de wijze zoals we in de afgelopen jaren onze visie op effectief onderwijs hebben geconcretiseerd. Formatief handelen als begrip krijgt echter pas betekenis wanneer we dit concreet vertalen naar zichtbare indicatoren in de klas. Hierbij valt bijvoorbeeld te denken aan:
 - een actieve docent en actieve leerlingen – er worden effectieve didactische werkvormen gehanteerd;
 - leerlingen die de relevantie en betekenis van de lesstof voor henzelf kunnen benoemen;
 - leerlingen die kunnen aangeven wat ze in de les hebben geleerd;
 - leerlingen kunnen aangeven of, en in welke mate, ze de lesstof beheersen, en wat hen nog te doen staat;

3) In de afgelopen tijd is er gewerkt met een nieuw lesobservatieformulier, waarmee concrete effectieve didactische werkvormen zichtbaar worden gemaakt. Waar het nog aan ontbreekt zijn indicatoren voor het onderwijs waar het HWC voor staat: onderwijs dat leerlingen in staat stelt om Wereldburgers te worden.

Welke aanknopingspunten zien we hiervoor terug in de lessen? Hoe maken we concreet wat we graag terugzien in ons onderwijs? Hier gaan we in de komende tijd aan werken, naast dat we blijven inzetten op effectieve didactiek in de les.

Voor een overzicht van onze vakken, kerndoelen en referentieniveaus verwijzen we graag naar onze schoolgids.

4.8 Veiligheid (VS1)

Voor wat betreft ons Veiligheidsbeleid verwijzen we naar ons Veiligheidsplan.

Onze aandacht zal nadrukkelijker uitgaan naar het omgaan met incidenten op school.

Hiervoor onderzoeken we op welke manier we het aantal incidenten kunnen terugbrengen en hoe we de organisatie zo kunnen inrichten dat we hier gemakkelijker mee om kunnen gaan.

5 Personeelsbeleid

5.1 Inleiding

In dit hoofdstuk beschrijven wij op welke manier we invulling geven aan de wettelijke vereisten ten aanzien van personeelsbeleid conform artikel 24 van de WVO.

Bevoegd en bekwaam

Bij het vervullen van vacatures streven we ernaar alle functies te vervullen met bevoegd en bekwaam personeel. Als een medewerker nog niet bevoegd is, maken we bij aanname afspraken over de weg naar bevoegde diplomering. De Cedergroep kan daarbij ondersteunen. Van bevoegd personeel verwachten we dat ze bekwaam blijven. Professionalisering en persoonlijke ontwikkeling zijn daarom thema's die in onze gesprekkencyclus centraal staan. Als de resultaten van leerlingen van een docent achterblijven, bekijken we hoe we de professionalisering zo kunnen vormgeven dat deze erop gericht is de resultaten te verbeteren.

Evenredige vertegenwoordiging

We streven naar een evenredige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen binnen de teams van medewerkers en binnen de schoolleiding.

In het verlengde hiervan streeft de Cedergroep ernaar dat het personeelsbestand een afspiegeling is van de samenstelling van de bevolking. Voor leerlingen van diverse etnische achtergrond dienen er rolmodellen te zijn binnen het team van medewerkers op elke school.

5.2 Personeelsbeleid: pedagogisch-didactisch handelen

Ons personeelsbeleid wordt langs twee lijnen vormgegeven. Enerzijds sturen we in (in)formele zin via de gesprekkencyclus die wordt uitgevoerd door de teamleider als leidinggevende van het team waar een collega in zit. Er zijn twee formele gesprekken per jaar, een startgesprek en een voortgangsgesprek. Tijdens deze gesprekken komt het pedagogisch-didactisch handelen van de betreffende collega aan bod, maar ook het functioneren als team- en sectielid van de school i.r.t. de samenwerking rondom gemeenschappelijke onderwijskundige ambities. Een lesbezoek is gekoppeld aan het voortgangsgesprek. Naast de formele gesprekken vinden er ook informele gesprekken plaats al naargelang de behoefte.

De conrectoren zijn aanspreekpunt voor de secties. Met elke sectie vindt jaarlijks een gesprek plaats waarin o.a. aandachtspunten m.b.t. onderwijsresultaten, de uitvoering van onderwijskundige ambities en het sectieplan aan bod komen.

Nieuwe collega's nemen deel aan een uitgebreide beoordelingsprocedure, waarin leerlingen, de sectie en de schoolleiding een stem in hebben. Voor nieuwe collega's hanteren we een uitgebreid inductiebeleid.

De tweede lijn waarlangs we sturen op het handelen van collega's is door ons scholingsaanbod, beschreven in ons scholingsplan. Naast scholing die 'op school' plaats vindt, faciliteren we ook aanvullende scholingswensen, voor zover die passen binnen de beleidskaders van de school en de cao.

Voor onze school liggen er enkele uitdagingen als het gaat om het aantrekken van voldoende personeel.

De krapte op de arbeidsmarkt maakt dat we creatief en flexibel moeten blijven als het gaat om het aantrekken van voldoende bevoegd en bekwaam personeel. Daarnaast moeten willen we meer investeren in de taalvaardigheid en het welbevinden van (anderstalige) collega's. Ook is het nodig om flexibele kaders te hanteren voor bijvoorbeeld collega's met een parttime aanstelling of mentoren. E.e.a. hebben we beschreven in de notitie 'Formatieve uitdagingen bij formatie.'

5.3 Personeelsbeleid in relatie tot ons onderwijskundig beleid

Wij hebben de overtuiging dat de kwaliteit van het onderwijs in de eerste plaats bepaald wordt door de kwaliteit van de docent. Professionalisering is daarom één van de speerpunten van de strategische agenda van de Cedergroep.

Daarnaast is het belangrijk dat leerlingen invloed hebben op de kwaliteit van de medewerkers. In de voortgangsgesprekken wordt de feedback van leerlingen op het functioneren van onze collega's meegenomen. Leidinggevende en medewerker evalueren en analyseren die feedback. Hierna volgen de belangrijkste aandachtspunten van personeelsbeleid van het HWC voor de komende vier jaar. Deze beleidsonderdelen hangen nauw samen met de voornemens op onderwijskundig gebied:

In de komende jaren zetten we met ons personeelsbeleid in op de volgende zaken:

- 1) het versterken van het kwaliteitsbewustzijn van collega's: werken vanuit een professionele cultuur waarin we het vanzelfsprekend vinden om onze mails te lezen, onze afspraken na te komen en waarin we open communiceren/ons verantwoorden over ons werk. Het is van belang om hierbij de mooie elementen uit onze traditie van een 'familiecultuur' te behouden, omdat dit ons in staat stelt om een veilige omgeving te creëren, van waaruit we in contact kunnen komen met elkaar. We zetten ook in op de betekenis hiervan voor het lid zijn van een team of sectie.
- 2) het versterken van de taalvaardigheid van onze collega's
- 3) het versterken van de digitale geletterdheid van onze collega's
- 4) versterkte aandacht voor nieuwe en zittende collega's in de vorm van gesprekken gecombineerd met lesbezoeken
- 5) scholing/intervisie in lijn met onze onderwijskundige ambities (pedagogisch/didactisch handelen en kenmerken van ons 'Wereldburgerschap' onderwijs)
- 6) investeren in de mentale en fysieke vitaliteit van collega's
- 7) inzetten op het versterken van het 'gezag' van onze collega's

6 Kwaliteitszorg

6.1 Inleiding

Met onze systematiek van kwaliteitszorg willen we bereiken dat de onderwijskwaliteit in een cyclisch proces omhooggaat. In de praktijk betekent dit dat we willen bereiken dat leerlingen zoveel mogelijk een ononderbroken leerroute doorlopen richting diplomering en dat het niveau van het gevolgde onderwijs de leerlingen uitdaagt om het beste uit zichzelf te halen.

De werkwijze van het Ceder systeem van kwaliteitszorg is beschreven in de Handleiding Kwaliteitszorg Cedergroep met bijbehorende kwaliteitsjaaragenda.

In onderstaande paragrafen zoomen we in op de kwaliteitszorg op het Hermann Wesselink College. Hierbij hebben we oog voor de standaarden SKA 1,2 en 3 van het inspectiekader.

6.2 Wat wij onder kwaliteitszorg verstaan

Voor ons is het belangrijk om cyclisch te werken. Vanuit een plan komen we tot uitvoering, evalueren we en stellen we bij. Deze PDCA cyclus komt tot uiting in de manier waarop de schoolleiding bijvoorbeeld de opbrengst van de sectiegesprekken terug laat komen op de agenda, evalueert en vervolgacties definieert. Het werken met een besluitenlijst vanuit de vergadering met de schoolleiding en het communiceren richting collega's hierover hoort hier ook bij.

Opbrengsten van gesprekken, vragenlijsten en natuurlijk ons onderwijs brengen we in beeld, we trekken conclusie en formuleren vragen die we bespreken met betrokkenen. Mocht het nodig zijn, dan vragen we collega's om een verbeterplan op te stellen. Dit bespreken we op regelmatige basis.

- 1) Waar we ons in de komende jaren in kunnen verbeteren, is hier vervolgens nog even op terugkomen in een vervolgesprek.
Meer over onze visie op Kwaliteit is te lezen in het beleidsstuk 'Kwaliteitszorg'.
In de afgelopen jaren zijn we begonnen met het werken met Kwaliteitskaarten om processen inzichtelijk te maken en collega's te ondersteunen bij het op een juiste manier werken volgens deze processen.
- 2) Het benutten van deze kaarten blijft nog achter en vormt een aandachtspunt voor de komende jaren. De vraag die zich hierbij aandient, is wat er nodig is voor collega's om zelfstandig de kaarten te gebruiken. Deze vraag sluit aan bij de ambitie om het kwaliteitsbewustzijn van collega's te versterken.

6.3 Hoe wij kwaliteit meten

Om 'kwaliteit' te meten beschikken we over veel instrumenten. De vraag die eraan voorafgaat, is wat wij onder kwaliteit verstaan. Wat is voor ons een kwalitatief goede les, een 'goede' collega of 'goede' onderwijsresultaten?

Het laatste voorbeeld is het makkelijkst voor ons om te meten, omdat we hiervoor de resultaten vanuit de onderwijsinspectie gebruiken. Deze resultaten bestuderen we (we werken met een 'Driejaarsrapportage' en een 'Kwaliteitsprofiel') en betrekken we in gesprekken met secties en collega's. Ook vragen we teamleiders om een reflectie te schrijven op onderwijsresultaten.

De jaarlijkse tevredenheidsonderzoeken onder ouders en leerlingen gebruiken we om onze onderwijspraktijk te verbeteren en dit geldt ook voor het tweejaarlijkse medewerkerstevredenheidsonderzoek.

Voor het in beeld brengen van de 'kwaliteit' op teamniveau werkt de schoolleiding met een 'vlootschouw', waarmee zichtbaar wordt hoe collega's ten opzichte van elkaar functioneren. En zoals eerder aangegeven, werken we met een eigen beoordelingsformulier voor onze lessen.

6.4 Hoe wij ons verantwoorden over de onderwijskwaliteit

Verschillende momenten in het jaar lenen zich voor verantwoording over het onderwijs dat wij bieden richting onze leerlingen, ouders, ons bestuur en de onderwijsinspectie. Een greep uit de gremia waar wij op regelmatige basis het gesprek mee voeren:

- de (P)MR: 6 keer per jaar
- de ouderraad
- oudercontactgroepen
- het leerlingenparlement
- het bestuur: 3 keer per jaar

Voor ons is het uitgangspunt tijdens deze momenten dat we met onze 'partners' het goede gesprek willen voeren. Vanuit onze kernwaarden en onze gedeelde overtuiging.

7 Ten slotte

In dit schoolplan hebben we beschreven hoe wij werken en waar we ons in de komende jaren op willen richten. We brengen in dit stuk verschillende zaken samen:

- 1) de opbrengsten van het proces dat we intern hebben doorlopen om tot doelen voor de komende schoolplanperiode te komen: ons verhaal;
- 2) een beschrijving van de manier waarop we voldoen aan de wettelijke eisen die de onderwijsinspectie stelt aan ons schoolplan;
- 3) een beschrijving van aanvullende ambities op het gebied van onderwijs, pedagogiek, personeel en organisatie waar we in de komende jaren uitvoering aan willen geven.

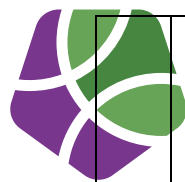
Niet alle thema's die belangrijk voor ons zijn hebben in dit plan evenveel aandacht gekregen. We leggen de nadruk op de twee hoofdstukken die in het bijzonder onze aandacht vragen: ons onderwijs en ons personeel. Dit wil niet zeggen dat er geen concrete ambities op het gebied van onze organisatie zijn. In lijn met het doel om onze organisatie verder te professionaliseren, processen efficiënter in te richten en onze communicatie verder te verbeteren, bouwen we voort op de reeds gestelde doelen m.b.t. onze organisatie zoals deze in de uitvoerplannen van ons vorige schoolplan staan verwoord.

Een concrete vertaling van dit schoolplan naar thematische doelstellingen is te lezen in het document Hoofdpunten Uitvoerplan.

Bijlage 1

Overzicht van de Inspectie

Lid	Standaarden	Wettelijk minimum	Eigen aspecten van kwaliteit
1	Geen corresponderende standaarden		
2A	OP 1 Aanbod OP 2 Zicht op ontwikkeling en begeleiding (ook schoolondersteuningsprofiel) OR 1 Resultaten OR 2 Sociale en maatschappelijke competenties	Is beschreven: - hoe de school een doorlopende leerlijn mogelijk maakt? - hoe het burgerschapsonderwijs is ingericht? - wat de school aanbiedt qua extra ondersteuning (in relatie tot het ondersteuningsprofiel)? - hoe de school de leerlingen volgt? - welke onderwijstijd de school hanteert? - hoe de school omgaat met taalachterstanden? - welke vakken de school aanbiedt? - hoe de school omgaat met kerndoelen en referentieniveaus? - bij andere voertaal dan Nederlands: hoe de school daarmee omgaat?	
2B	OP 3 Didactisch handelen Elementen uit 2a voor zover het gaat om zaken die de wettelijke voorschriften ontstijgen	-	Welke eigen ambities heeft de school voor het onderwijsprogramma?
2C	SK 2 Pedagogisch klimaat	Is het schoolbeleid over het pedagogisch-didactisch klimaat en het schoolklimaat beschreven?	Welke eigen ambities heeft de school voor het pedagogisch-didactisch klimaat en het schoolklimaat?



2D	SK 1 Veiligheid	Zijn het veiligheidsbeleid, de monitoring van de veiligheid en de coördinatie van het anti-pestbeleid beschreven?	Welke eigen ambities heeft de school op het gebied van de veiligheid?
3A	KA2 Kwaliteitscultuur	Is beschreven hoe de school zorgt voor bevoegd en bekwaam personeel?	
3B	Geen corresponderende standaarden	-	Hoe zet men het personeelsbeleid in om de onderwijskundige ambities te ontwikkelen en te verwezenlijken?
3C	SK 2 Pedagogisch klimaat OP 3 Didactisch handelen	Is beschreven wat de school op pedagogisch-didactisch vlak van de leraren verwacht?	Welke ambities heeft de school met het pedagogisch-didactisch handelen van de leraren?
3D	Geen corresponderende standaarden	Is het beleid over evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding beschreven?	
3 ^E	KA3 (Alleen (v)so en vo!)	Is beschreven hoe de leerlingen invloed hebben op het personeelsbeleid?	Welke eigen ambities heeft de school voor leerlingenparticipatie?
4A	OP 2 Zicht op ontwikkeling en begeleiding OR 1 Resultaten OR 2 Sociale en maatschappelijke competenties OR 3 Vervolgsucces KA 1 Kwaliteitszorg KA 2 Kwaliteitscultuur KA 3 Verantwoording en dialoog	Is beschreven hoe de school monitort of het onderwijs zo is ingericht dat de leerlingen zich ononderbroken kunnen ontwikkelen en het onderwijs op hun behoeften is afgestemd?	
4B	KA 1 Kwaliteitszorg KA 2 Kwaliteitscultuur KA 3 Verantwoording en dialoog	Is beschreven hoe de school verbetermaatregelen vaststelt als daar aanleiding toe is?	

