



Schoolplan 2021-2025

In de klas gebeuren de mooiste dingen

Inhoudsopgave

1. Inleiding	3
2. Algemeen	4
2.1 Naam en gegevens van de school:	4
2.2 De PCOU Willibrord	4
2.3 Geschiedenis	4
2.4 Identiteit en kernwaarden	5
2.5 Schoolgrootte	6
2.6 Aantal medewerkers	6
2.7 terugblik vorig schoolplan 2016-2020: waar staat de school nu?	7
2.8 Externe onderwijskundige urgenties:	8
3. Missie en visie	9
3.1 Missie	9
3.2 Visie op onderwijs	9
3.3 Onderwijskundige doelen	11
4. Actieplan	12
5. Ondersteunende processen	19
5.1 ICT	19
5.1.1. Onderwijskundige inzet van de iPad	19
5.1.2 Werkgroep ICT & onderwijs: evaluatie van huidige inzet van de device, innovatie en verdieping	19
5.1.3 Inzet Apple Klaslokaal uit pedagogisch oogpunt	20
5.1.4 Evaluatie Apple Klaslokaal	20
5.1.5 Digiwijsheden en informatica	20
5.1.6 Device(s) voor docenten	20
5.1.7 Evaluatie devices docenten	21
5.1.8 Organisatorisch: systeem- en werkplekbeheer	21
5.2 Administratieve processen	21
5.3 Facilitair en huisvesting	23
5.4 Medezeggenschap in brede zin	24
6. Strategisch HRM /Personeelsbeleid	25
7. Financiën	27
8. Kwaliteitszorg	29

1. Inleiding

Voor u ligt het schoolplan 2021-2025 voor het Niftarlake College. Het maakt deel uit van de strategische beleidscyclus van de school en de Willibrord Stichting, waaronder de school valt. Deze Stichting is een stichting voor protestants-christelijk onderwijs. Het Niftarlake College onderschrijft daarmee de missie, visie en kernwaarden van deze stichting.

Het schoolplan is door de schoolleiding opgesteld, voorgelegd en aan de Medezeggenschapsraad en vastgesteld door het bevoegd gezag. In dit plan wordt de koers beschreven die de school de komende jaren wil varen en is een logisch vervolg op het vorige schoolplan. Het beschrijft de richting die wij voor ons onderwijs, begeleiding, personeel en organisatie in gedachten hebben. We hopen dat dit schoolplan inspireert en laat zien wie wij willen zijn: een school, die leerlingen optimaal voorbereidt zodat zij hun eigen weg vinden in de continu veranderende samenleving van vandaag en morgen.

De totstandkoming van dit schoolplan heeft heel wat voeten in de aarde gehad. Niet in de minste plaats door de coronapandemie, die ervoor zorgde dat de aandacht lang op heel andere vlakken lag dan het schrijven van het nieuwe schoolplan. Dit is ook direct de reden dat het oude schoolplan met een jaar is verlengd en het plan dat voor u ligt, zal lopen van 2021 tot 2025.

Om tot een gedragen schoolplan te komen is het van belang om dit niet alleen te schrijven. We willen dan ook iedereen die heeft bijgedragen aan de totstandkoming hartelijk danken. Jullie inbreng was van waarde en heeft de kwaliteit vergroot.

2. Algemeen

2.1 Naam en gegevens van de school:

Niftarlake College
Pauwenkamp 151
3607 GK Maarssen
085-7608300
info@niftarlake.nl
www.niftarlake.nl
@niftarlake

2.2 De PCOU Willibrord

De Willibrord Stichting beheert elf scholen voor voortgezet onderwijs in Utrecht, Maarssen, Breukelen, Nieuwegein, IJsselstein en Vianen. Deze scholen omvatten het hele spectrum van het voortgezet onderwijs van praktijkonderwijs tot en met gymnasium. De scholen herbergen gezamenlijk ruim 11.000 leerlingen en er werken circa 1230 medewerkers. Het College van Bestuur van de Willibrord Stichting bestaat uit drs. F.M. Nasrullah. Zij geeft leiding aan de eindverantwoordelijke schoolleiders. In hun dagelijkse werk zorgt het bureau Service & advies voor praktische en beleidsmatige ondersteuning van de scholen en het College van Bestuur. Het bureau voert taken uit op het gebied van o.a. huisvesting, financiën en salarisadministratie.

De Raad van Toezicht, bestaande uit zes personen, houdt toezicht op het beleid en het handelen van het College van Bestuur, adviseert en fungeert als klankbord van het bestuur.

2.3 Geschiedenis

Op 1 september 1975 wordt de *Christelijke School voor Havo* in Maarssen opgericht. Er wordt gestart met drie klassen. In 1978 wordt het atheneum aan het onderwijsaanbod toegevoegd. Vanaf 1979 betreft de school een gebouw aan de Pauwenkamp en vlak daarna verandert de naam in Niftarlake College. Na de fusie met de Vissermavo in 1991 biedt de school onderwijs op mavo, havo en atheneumniveau.

Op 18 februari 1992 brandt de school tot de grond toe af. In luttele minuten is er niets meer over van het gebouw. De veerkracht van de medewerkers en leerlingen maakt dat er binnen een week weer lessen worden gegeven. Scholen in de buurt stellen lokalen beschikbaar en er worden gele noodlokalen geplaatst. Er komt snel nieuwbouw.

In die jaren groeit de school gestaag. Onder invloed van de opkomst van de wijk Leidsche Rijn en de groeikernen Vleuten-De Meern verandert de dorpschool langzaam in een school met een meer stedelijk karakter. Mede als gevolg daarvan krijgt het Niftarlake meer leerlingen en medewerkers met een niet-christelijke achtergrond.

Van oudsher heeft het Niftarlake een open blik naar buiten. Het Niftarlake staat, naast traditioneel onderwijs, ook steeds open voor andere initiatieven. Vanaf eind jaren '90 heeft internationalisering een vaste plek in het curriculum. Vanaf het nieuwe millennium zien we dit terug in alle afdelingen. Vanuit maatschappelijke behoefte ontstaat de vraag naar anders vormgegeven onderwijs. Het Niftarlake College voegt BSM, het Technasium en daarna ook Bèta Challenge Program toe aan het bestaande aanbod.

Passend in de maatschappelijke tendens en onder invloed van de Wet Passend Onderwijs in 2013, zijn Niftarlake-ouders betrokken, maar verlangen ook steeds meer van de school bij de begeleiding van hun kind. Daarnaast is er de steeds toenemende invloed van de digitalisering. Vanaf 2015 wordt de iPad, als middel om hedendaags onderwijs te geven, schoolbreed ingevoerd. In 2017 volgt de waardering als de school het predicaat Apple Distinguished School krijgt.

Het leerlingaantal groeit door en de school betreft het buurgebouw van het voormalig Economisch College. Vanaf 2016 is dit het officiële brugklasegebouw. In 2017 is het maximaal aantal leerlingen dat gehuisvest kan worden, bereikt.

2.4 Identiteit en kernwaarden

In de statuten van de stichting PCOU Willibrord, waarvan het Niftarlake College onderdeel is, is het bestaansrecht van de scholen verwoord: 'Als grondslag geldt de boodschap van het evangelie zoals verstaan in de christelijke traditie die staat voor rechtvaardigheid, respect, gelijkwaardigheid, rentmeesterschap, geloof, hoop en liefde.'

Dat zijn niet zomaar woorden. Ze doen een appèl op mensen en zijn daarmee niet vrijblijvend. Elk van die christelijke waarden staat in een context van verhalen. Verhalen over een God die zich bekommert om de aarde. Die mensen inzet en verantwoordelijk maakt om die aarde met zorg te onderhouden (rentmeesterschap). Die mensen heeft voorgeleefd hoe je elkaars verschillende manieren van mens-zijn kunt waarderen (respect). Die laat zien dat je je nek moet durven uitsteken en keuzes maakt (durf). Die uitdraagt dat opkomen voor mensen die dat zelf niet (meer) goed kunnen een daad van naastenliefde en rechtvaardigheid is. Van geloof, hoop en liefde.

Het zijn die verhalen, voorbeelden en tradities die de basis vormen van christelijk onderwijs en van onze identiteit. Natuurlijk valt daar nog veel meer over te zeggen. Hoe kunnen we er een nieuwe, eigentijdse inhoud aan geven en er kernwaarden aan verbinden?

Ook het Niftarlake College is ontstaan in deze christelijke traditie. Hierdoor laten wij ons inspireren. Zo vinden we het belangrijk om bezielde verhalen en inspirerende voorbeelden te delen en samen te vieren. Een van de mogelijkheden daarvoor is de dagopening voor onze leerlingen tijdens hun eerste uur van de dag. De PCOU Willibrord en dus ook het Niftarlake College, verbindt aan het begrip identiteit de volgende definitie: 'Laten zien wie je bent.' De afgelopen decennia is deze identiteit geëvolueerd: van een oorspronkelijke christelijke dorpsschool naar een brede scholengemeenschap met 1722 leerlingen, die vandaag de dag onderwijs biedt aan leerlingen met verschillende achtergronden uit de regio Maarsse- Utrecht-Vleuten.

‘Laten zien wie je bent’ komt voor een Niftarlaker, als leerling en medewerker, tot uiting in onze kernwaarden *verbindend, ondernemend, verantwoordelijk* en *positief* zijn. Als leerling en medewerker sta je in verbinding met elkaar: we doen het samen. Bovendien hebben we de blik naar buiten: we voelen ons verbonden met de wereld en we nemen samen verantwoordelijkheid voor die wereld. Een Niftarlaker is ondernemend: leerlingen en medewerkers nemen graag initiatief en krijgen hier ook ruimte voor. Ondernemend zijn wordt gewaardeerd en aangemoedigd. Met het nemen van initiatief toont een Niftarlaker ook verantwoordelijkheid, niet alleen voor de taak, maar ook voor zichzelf en voor de omgeving. Niftarlakers zijn daadkrachtig en ieder is aanspreekbaar op zijn werk. We werken daarbij vanuit een positieve grondhouding, en daarbij geven we ook grenzen aan.

Onze kernwaarden zijn steeds in samenhang met elkaar en dus niet te zien als op zichzelf staande elementen. Het geheel is de onderligger voor missie, visie en onderwijskundige doelen. In deze onderdelen komen ze steeds impliciet of expliciet terug.

2.5 Schoolgrootte

Het Niftarlake College is in de periode van het vorige schoolplan (2016) tot start huidige schoolplan gegroeid van 1570 naar 1722 leerlingen. Hiermee is het maximale leerlingenaantal bereikt. De meeste leerlingen komen uit de gemeente Stichtse Vecht en Utrecht.

Onze leerlingen zijn op 1 oktober 2020 als volgt over de verschillende studies en jaarlagen verdeeld.

	Leerjaar 1	Leerjaar 2	Leerjaar 3	Leerjaar 4	Leerjaar 5	Leerjaar 6
Mavo/Havo	115					
Havo/VWO	113					
VWO	77					
Mavo		67	88	90		
Havo		135	169	177	155	
VWO		139	99	118	109	71

2.6 Aantal medewerkers

Aan het Niftarlake College zijn 140 medewerkers verbonden. Het onderwijzend personeel bestaat uit 109 docenten, het ondersteunend personeel uit 24 personen en het management telt 7 personen.

2.7 terugblik vorig schoolplan 2016-2020: waar staat de school nu?

In het schoolplan 2016-2020 werden vier onderwijskundige doelen geformuleerd. Bij het eerste doel, het leren zichtbaar maken, zien we dat docenten vaker lesdoelen benoemen aan het begin van de les of lessenserie. Als het gaat om feedback geven, zijn er verschillen tussen docenten. Reflectie op het leerproces lukt nog niet altijd. Waar het lukt, ervaren docenten en leerlingen dit als waardevol.

Een van de beleidsvoornemens om leerlingen beter in beeld te krijgen was het verlengen van lessen. In november 2018 is een themaweek georganiseerd om de haalbaarheid te testen. Naar aanleiding daarvan is besloten dit geen vervolg te geven. Naast de invulling van de langere les, bleek ook de voorgestelde lessentabel een hobbel. Daarnaast is in de afgelopen jaren de iPad verder ingevoerd om leren zichtbaar te maken en beter feedback te kunnen geven. We zien dat secties de iPad als middel voor het leerproces wisselend inzetten. De wijze waarop verschilt: soms als formatief evaluatiemiddel, soms bij een werkvorm, soms als boek-achter-glas. Secties zijn in ontwikkeling om differentiatie, met en zonder iPad, vorm te geven. Er is in 2016-2018 tijd geïnvesteerd in scholing op RTTI. De reacties waren wisselend. We zien het vooral terug bij toetsen (de typen vragen) en in de brugklas als onderdeel van de determinatie. De hoeveelheid administratie blijkt een struikelblok. Verder was het voornemen toetsbeleid te maken: er is een slag gemaakt richting minder toetsen (vooral minder PO's) en bij enkele secties op het gebied van formatief toetsen.

Het tweede doel was 'De leerling neemt verantwoordelijkheid voor zijn/haar leerproces'. Veel collega's zijn in beginsel enthousiast over het werken met een portfolio. Er is daarom hiervoor een docent verantwoordelijk gemaakt voor implementatie. Startgesprekken met de mentor hebben een vaste plek gekregen en worden door leerlingen en mentoren positief ervaren. Ook de follow-up na periode 2 is positief. In mavo 4 worden eindgesprekken met examenkandidaten gevoerd.

In dezelfde themaweek van november 2018 is ook geëxperimenteerd met doel 3: thematisch onderwijs en vakintegratie. Uit de evaluatie onder de medewerkers bleek dat er weinig draagvlak is voor verdere thematisering. Wel succesvolle implementaties zijn het Technasium, het vak C&C, TiN, BCP, het MEP, de schoolbrede internationalisering, en het voorgenomen kunstplan van de kunstsectie.

Doel 4 was 'In de lesstof en in de verwerking besteden we expliciete aandacht aan 21st Century Skills. In de brugklas komt dit tot uiting in het vak mediawijsheid. Het Technasium en BCP besteden door hun insteek aandacht aan creatief en kritisch denken en diverse vormen van samenwerken. Ook is er een stap gezet bij het vak informatica, dat nu goed aansluit op ICT-vervolgopleidingen. Wel zijn er nog ontwikkelpunten: uit verschillende secties horen we de wens dat leerlingen beter moeten leren (digitale) informatie op waarde schatten. Ook blijken de ICT-basisvaardigheden van leerlingen lang niet altijd op gewenst niveau. Tot slot hebben we een zorg waar het om zelfregulering gaat: leerlingen hebben moeite de aandacht vast te houden en te los te komen van de digitale omgeving.

Het laatste doel was 'Leerling, ouder en mentor hebben in beeld aan welke ontwikkelpunten de leerling wil/moet werken'. Mentoren hebben hiervoor een scholing gevolgd en binnen de teams is er gewerkt aan een doorlopende leerlijn mentoraat. De conclusie is dat we

leerlingen nu beter in beeld hebben. Het aantal leerlingen met ondersteuningsbehoefte neemt toe. Vanuit mentoren komt de roep om meer tijd. De vervolgstap is meer tijd en ruimte maken voor adequate begeleiding.

2.8 Externe onderwijskundige urgenties:

De school is onderdeel van de samenleving. Dat betekent dat ook van buitenaf invloed wordt uitgeoefend op het beleid van onze school, door bijvoorbeeld nieuwe wetgeving, inspectiekaders of beleid op stichtingsniveau. Op dit moment en naar verwachting de komende jaren kunnen wij de volgende externe urgenties benoemen:

-Vanuit wetgeving stromen vmbo-gt-leerlingen in schooljaar 2024-2025 uit in een nieuwe leerweg.

-De doorstroom en examenresultaten blijven continu een voorwerp van zorg binnen alle afdelingen. Op dit moment zien we dat de resultaten op onze havo-afdeling onder druk staan. We willen continu aandacht besteden aan de borging van ons (havo)onderwijs.

-De inspectie geeft aan dat zij de komende jaren enkele speerpunten heeft benoemd. Voor het Niftarlake is het speerpunt kansengelijkheid van belang. Leerlingen die een mavo- of havodiploma hebben behaald mogen met ingang van schooljaar 2019-2020 drempelloos instromen in de havo resp. het vwo.

-Daarnaast kijkt de inspectie naar flexibele en doorlopende leerlijnen binnen vakgebieden en of de school een goede aansluiting biedt op de arbeidsmarkt. Bij dit laatste zien wij vooral ontwikkelkansen bij de verbetering van onze loopbaan- en oriëntatiebegeleiding (LOB).

-Er moet vanuit wet- en regelgeving verdere invulling gegeven worden aan de burgerschapsvorming. De notitie burgerschap en burgerschapsvorming op het Niftarlake geeft hier een antwoord op en zal blijvend op de agenda staan.

De vertaling van deze externe urgenties naar het Niftarlake is terug te vinden in de visie en onderwijskundige doelen.

3. Missie en visie

3.1 Missie

In de missie leggen we uit wat ons hoogste doel is, onze reden van bestaan. De missie van het Niftarlake hebben we als volgt geformuleerd:

“Het Niftarlake College bereidt leerlingen optimaal voor zodat zij hun eigen weg vinden in de continu veranderende samenleving van vandaag en morgen.”

Een Niftarlaker verlaat de school met een rugzak vol met competenties die horen bij het gevolgde onderwijsniveau, en hij heeft zich verder ontwikkeld tot verbindend, ondernemend, verantwoordelijk en positief mens.

3.2 Visie op onderwijs

Onze visie op onderwijs geeft antwoord op de vraag hoe we onze missie willen volbrengen.

De volgende drie elementen zijn de hoekstenen van onze pedagogische visie:

1. In het pedagogisch klimaat creëren we sociale veiligheid vanuit een positieve grondhouding.
2. We bevorderen kansengelijkheid van onze leerlingen.
3. We hebben oog voor talent en de ontwikkeling daarvan en dragen zorg voor onze leerlingen. We bieden daarbij passend onderwijs binnen de mogelijkheden die school heeft.

Onze visie op leren komt in de volgende elementen tot uiting:

4. We stimuleren initiatief en eigenaarschap bij leerlingen, passend bij zijn/haar ontwikkeling.
5. Leren wordt zichtbaar in het leerproces en in een (eind)resultaat. De leerling wordt op een positieve, coachende manier begeleid bij het leren.
6. We zorgen dat het leren relevantie heeft; het leren doet ertoe. We betrekken rolmodellen, experts en onze leefomgeving in ons onderwijs. Leren vindt samen en/of in samenhang plaats.

De schoolleiding geeft de volgende inhoudelijke thema's extra aandacht:

7. De volgende thema's krijgen schoolbreed voortdurend aandacht: gezondheid/vitaliteit, diversiteit, ICT-vaardigheden en duurzaamheid.

Tot slot zijn onderstaande drie elementen onze visie op toekomstvoorbereiding:

8. Leerlingen werken aan competenties op het gebied van kritisch en creatief denken, aan denken vanuit een ander perspectief en aan het inzicht in zichzelf en de ander.
9. De leerling heeft inzicht in zijn/haar toekomstperspectief.
10. We stimuleren een houding waarbij we uitgaan van een leven lang leren.

De visie op onderwijs heeft een basis in enkele wetenschappelijke inzichten en succeservaringen uit onze praktijk. Allereerst is dat de 'Zelfbeschikkingstheorie' van Edward Deci en Richard Ryan¹, aangevuld met 'Zin in leren' van Luc Stevens². Deci, Ryan en Stevens stellen dat motivatie van leerlingen/studenten wordt beïnvloed door autonomie, competentie en relatie. Onze pedagogische benadering, het oog hebben voor talentontwikkeling bij leerlingen en medewerkers, vindt hier de basis, samen met het 'ARCS-model of motivational design' van John Keller³. Keller gaat uit van aandacht, relevantie, vertrouwen en voldoening. Bij het gemotiveerd krijgen en houden van mensen zijn deze vier pijlers voorwaardelijk.

Bij het zien van talenten en een positieve grondhouding vinden we onze inspiratie in de theorie van 'Mindset', van psychologe Carol Dweck⁴. Zij is bekend van haar theorie van de *growth mindset*: een houding waarbij je je kunt ontwikkelen; je kansen en mogelijkheden zijn niet gelimiteerd. Ook Sjef Drummen beschrijft in 'Catharsia'⁵ dat iedereen wil en kan leren; dat gaat het beste als je keuzes kan maken en als een leerling in een levensechte situatie gezet wordt. Uit de studiereis naar High Tech High (oktober 2019) nemen we mee dat ieder kind wil leren. Het geven van zelfvertrouwen is 'most likely to succeed' voor het leren.

We willen geloof en vertrouwen hebben in initiatieven. Het gaat op het Niftarlake niet alleen om succesvol zijn; ook van iets ondernemen, van dingen ervaren en inzichten krijgen kun je veel leren. Niet elke persoonsontwikkeling is meetbaar. Dit beginsel is beschreven door Gert Biesta in 'Het prachtige risico van het onderwijs'⁶. Het gaat om meer dan alleen je (diploma)cijfers, maar om onderwijs dat relevant is, ertoe doet. Succesverhalen van zulk soort onderwijs horen we al enkele jaren vanuit ons Technasium, TiN en sinds 2019 ook vanuit het Bèta Challenge Program.

Wij willen het leren zichtbaar maken bij het leerproces én het resultaat. Deze visie steunt met name op de theorie van John Hattie en zijn boek 'Leren zichtbaar maken'⁷. Hattie focust op wat de meest effectieve interventies bij het leren zijn. In zijn theorie zijn dat feedback geven op het leerproces, op de attitude, kwaliteiten en modus van leerlingen, en niet alleen op het resultaat ervan.

Bij het nemen van initiatief hoort het aangaan van een verantwoordelijkheid. We zoeken in gesprek met elkaar enerzijds naar verantwoordelijkheid geven en vertrouwen hebben in de ander (ruimte bieden, loslaten), en tegelijkertijd betrokken blijven/in relatie blijven (niet laten vallen, in de steek laten). Deze wijze van willen omgaan met elkaar is beschreven in 'Vrije ruimte' van Jos Kessels.⁸

¹ Deci, Edward, Ryan, Richard,

Self-determination theory, 2000.

² Stevens, Luc,

Zin in leren, 2014

³ Keller, John,

ARCS-model of motivational design

⁴ Dweck, Carol,

Mindset: de weg naar een succesvol leven, Updated edition, 2017.

⁵ Drummen, Sjef,

Catharsia

⁶ Biesta, Gert,

Het prachtige risico van het onderwijs, 5^e druk, 2015.

⁷ Hattie, John,

Leren zichtbaar maken, 5^e druk, 2014.

⁸ Kessels, Jos, e.a.

Vrije ruimte: filosoferen in organisaties, 2002.

3.3 Onderwijskundige doelen

In de doelen is uitgewerkt wat we willen zien in en rondom de lessen dat invulling geeft aan onze visie. Welk waarneembaar gedrag of uitgevoerde acties zien we in 2025?

1. We bieden meer mogelijkheden voor de talentontwikkeling van leerlingen en hebben meer oog voor hun behoeftes.

Wij bieden daarom keuzeruimte/flexuren in het rooster en wij differentiëren in onze lessen. Met het oog op deze differentiatie ontwikkelen secties doorlopende leerlijnen die aansluiten bij de eindtermen. Om dit doel verder vorm te geven zorgen we in het curriculum voor meer relevantie. Secties krijgen daarom ruimte voor het ontwikkelen van eigen content en arrangeren van eigen materiaal. School zal hierin faciliteren en geen druk uitoefenen. We maken buitenschools leren een vast onderdeel van het curriculum. We zetten contacten uit onze omgeving in bij het leren van onze leerlingen. Waar mogelijk, leggen we verbinding tussen vakgebieden. Tot slot streven we naar meer focus en aandacht door rust en overzicht te vergroten. Leerlingen hebben een beter passende weekindeling en hebben minder huiswerk per vak dan in 2021.

2.

Elke leerjaar heeft een doorlopende leerlijn mentoraat. LOB en talentontwikkeling vormen hiervan een integraal onderdeel door de jaren heen, evenals het thema diversiteit.

3.

We faciliteren de randvoorwaarden om te komen tot het gewenste pedagogisch klimaat.

We hebben daarom kennis van en begrip voor alle culturen binnen de school en handelen daar ook naar. Ten behoeve van leerlingen met extra ondersteuningsbehoefte, hebben we een helder zorgplan, waarin voor iedereen duidelijk is wie welke rol, taak en verantwoordelijkheid heeft, dat bijdraagt aan kwalitatief goede ondersteuning en duidelijk aangeeft wat school kan bieden.

4.

We geven feedback op het leerproces, de kwaliteiten en de houding van de leerling. We zetten Positive Behaviour Support en Didactisch Coachen onder andere in als een manier om onze leerlingen te begeleiden. We toetsen (zowel schriftelijk als anderszins) bij ieder vak meer formatief dan summatief. Docenten en leerlingen krijgen daardoor inzicht in het leren van leerlingen. We toetsen in totaal significant minder dan in 2020. Er komt een gedragen beleidsdocument 'Toetsbeleid op het Niftarlake'.

5.

Om initiatieven te ondersteunen en talentontwikkeling te faciliteren werken we met een waarderingssysteem. We maken prestaties en waardering zichtbaar door de activiteit te communiceren, en/of door het uitdelen van een certificaat en/of opname in een portfolio.

6.

We ontwikkelen een doorlopende leerlijn algemene vaardigheden. Hierin staat wat we leerlingen meegeven op het gebied van creatief, kritisch denken, samenwerken en presenteren. We ontwikkelen eveneens een doorlopende leerlijn ICT-vaardigheden. We onderzoeken bij welke vakken en in de schoolomgeving de thema's duurzaamheid en gezondheid/vitaliteit een permanente plek kan krijgen en geven daar vervolgens uitvoering aan.

4. Actieplan

In het actieplan staat concreet, meetbaar en in tijd uitgezet wat we gaan doen, hoe en wanneer dat zichtbaar is in school.

Doel 1. We bieden meer mogelijkheden voor de talentontwikkeling van leerlingen en hebben meer oog voor hun behoeftes.

Procesbeschrijving:

2021-2022

Er wordt een werkgroep samengesteld waarbinnen onderzoek plaatsvindt naar de meest passende vorm van weekindeling, keuzeruimte en flexuren passend bij de diverse leerlinggroepen. Daarbij wordt ook onderzocht welke (rand)voorwaarden er moeten zijn voor een succesvolle implementatie. Aan het eind van het schooljaar 2021-2022 ligt er een voorstel hiervoor.

Vier tot vijf docenten vanuit verschillende secties wordt gevraagd zich te verdiepen in het differentiëren binnen de les. Gewenste samenstelling is een alfa-, beta-gamma en praktijkdocent. De experts betrekken de diverse secties.

Zij doen een voorstel aan de schoolleiding ten aanzien van differentiatie (welke vormen willen wij zien in de les). Zij delen de opgedane expertise met de rest van de docenten, bijvoorbeeld via scholing/workshops. Differentiatie wordt de norm, het maakt standaard onderdeel uit van de 'Niftarlakeles'.

Elke sectie heeft een vakwerkplan. Hierin wordt in ieder geval een doorlopende leerlijn (per niveau en per leerjaar) beschreven. Hierin wordt, waar mogelijk en nodig eigen ontwikkeld materiaal, verbinding tussen vakgebieden, en buitenschools leren opgenomen.

Vakwerkplannen worden jaarlijks geëvalueerd.

2022-2023

Er wordt geëxperimenteerd met het voorstel met weekindeling/keuzeruimte/flexuren voor een (beperkte) groep leerlingen. Dit wordt geëvalueerd en deze evaluatie vormt de basis van verbetervoorstellen. Er wordt tevens geëxperimenteerd met differentiatie binnen de les. Ook hiervan komt een evaluatie en een voorstel tot verbetering.

2023-2024

Er vindt implementatie plaats van het voorgestelde verbeterde plan m.b.t. weekindeling/keuzeruimte/flexuren en differentiatie binnen de les.

Prestatie-indicatoren:

- In het schooljaar 2021-2022 vindt scholing plaats op het gebied van differentiëren binnen de les.
- Eind schooljaar 2021-2022 hebben alle secties een vakwerkplan dat voldoet aan de gestelde voorwaarden.
- Eind schooljaar 2021-2022 ligt er een voorstel voor passende vorm van weekindeling, keuzeruimte en flexuren met bijbehorende voorwaarden.
- Eind schooljaar 2023-2024 is differentiëren de norm: in 80% van de lessen is differentiatie zichtbaar op minimaal twee verschillende wijzen. Dit wordt met behulp van de (aangepaste) DOT gemonitord.
- In 2023-2024 heeft een leerling een bij hem passende weekindeling. Er is sprake van keuzeruimte en flexuren.
- In 2024-2025 wordt het doel geëvalueerd door dezelfde werkgroepen.

Doel 2. Doorlopende leerlijn mentoraat

Elk leerjaar heeft een doorlopende leerlijn mentoraat. LOB en talentontwikkeling vormen hiervan een integraal onderdeel door de jaren heen, evenals het thema diversiteit.

Procesbeschrijving:

2021-2022 P1 en P2

Opstart werkgroep met daarin vertegenwoordigd: een mentor leerjaar 1, een mentor leerjaar 2, een mentor M3-4, 1 mentor H3, een mentor H4-5, een mentor A3, een mentor A4-6. De werkgroep inventariseert wat er al ligt aan materialen en beschrijvingen. De werkgroep neemt verschillende collega's mee in het proces (denk aan: mentoren, teammentoren, zorgcoördinator, decanen, schoolleiding).

2021-2022 P3 en P4

Werkgroep verwerkt input uit diverse geledingen en maakt een concept doorlopende leerlijn mentoraat. Werkgroep omschrijft thema's en werkt deze uit per leerjaar. Op sharepoint wordt een omgeving ingericht waarin kennis, good practices en materialen gedeeld worden. Werkgroep doet een voorstel voor taakomschrijving mentoraat.

2022-2023

Mentorenoverleg staat (deels) in het teken van 'uitrollen' mentorprogramma. Werkgroepleden brengen dit in bij mentorenoverleg.

2023-2024

Werkgroep evalueert en stelt waar nodig het plan bij. Denk hierbij ook aan scholing.

2024-2025

Borging van het plan door nader te bepalen verantwoordelijke uit elke afdeling.

Prestatie-indicatoren:

- Eind schooljaar 2021-2022: Op Sharepoint is een omgeving ingericht waarin de doorlopende leerlijnen mentoraat zichtbaar zijn en wat in de mentorlessen kan gebeuren. Hier kunnen informatie en best practices worden uitgewisseld.
- Er is een vastgestelde taakomschrijving mentoraat.
- Eind schooljaar 2022-2023 is in het gedrag van mentoren zichtbaar dat zij tijdens hun mentorlessen handelen vanuit de gedachte van de doorlopende leerlijn.
- Eind schooljaar 2023-2024 heeft elke leerling een portfolio waarin zijn of haar ontwikkeling zichtbaar is.

Doel 3: Randvoorwaarden t.b.v. pedagogisch klimaat

Procesbeschrijving:

2021-2022

De herijking van de zorgstructuur, waarbij handelingsgericht werken het uitgangspunt vormt, wordt voltooid. Er zijn heldere taakomschrijvingen van zorgcoördinator, arrangementsbegeleiders, mentoren en teammentoren. Er vindt gestructureerde uitwisseling plaats van expertise. Er is een GSA opgericht waarin leerlingen en docenten aan de hand van allerlei activiteiten bewustwording creëren van de diversiteit aan (culturele) achtergronden. Tevens is er in het curriculum aandacht voor culturele verschillen.

2022-2023

Er vindt scholing plaats over diversiteit aan culturele achtergronden bij medewerkers en leerlingen. Na het eerste jaar werken in de nieuwe zorgcultuur/structuur wordt deze geëvalueerd door de zorgcoördinator en aangepast waar nodig in overleg met de schoolleiding.

2023-2024

Er vindt scholing plaats over diversiteit aan culturele achtergronden bij medewerkers en leerlingen. Binnen de doorlopende leerlijn mentoraat is aandacht voor (culturele) diversiteit. Culturele diversiteit is opgenomen in de doorlopende leerlijn van het mentoraat.

2024-2025

Er vindt scholing plaats over diversiteit aan culturele achtergronden bij medewerkers en leerlingen. Evaluatie van doorlopende leerlijn mentoraat op het gebied van culturele diversiteit en eventuele aanpassing.

Prestatie-indicatoren:

- Eind schooljaar 2021-2022 staan op Sharepoint heldere taakomschrijvingen van zorgcoördinator, arrangementsbegeleiders, mentoren en teammentoren. De gestructureerde uitwisseling van expertise is opgenomen in de jaarplanning en in de Schoolplan Niftarlake College 2021-2025 (Vastgesteld door de MR november 2021) 14

agenda van de teamco's.

- Einde schooljaar 2022-2023 is binnen en buiten de les in het gedrag van elke medewerker zichtbaar dat hij/zij kennis heeft van de diversiteit van achtergronden binnen school. Leerlingen laten weten (via leerlingenquêtes) dat zij zich gezien en gehoord voelen.

Doel 4: feedback op het leerproces, de kwaliteiten en de houding van de leerling.

Procesbeschrijving:

2021-2022

Docenten verwerven basiskennis betreffende didactisch coachen en kunnen in sommige lessen elementen toepassen. Er is een expertgroep die geschoold is/wordt in het didactisch coachen (en beeldcoachen). Deze expertgroep begeleidt docenten in het eigen maken van de basisprincipes van het didactisch coachen.

2022-2023

Docenten passen feedback geven via de principes van didactisch coachen toe tijdens de les. De expertgroep begeleidt (m.b.v. beeldcoaching) de docenten in deze ontwikkeling. De expertgroep begeleidt de docenten in deze ontwikkeling en initieert activiteiten die bijdragen aan deze ontwikkeling.

2023-2024

Docenten passen feedback geven en vragen stellen via de principes van didactisch coachen toe tijdens de les. De expertgroep begeleidt (m.b.v. beeldcoaching) de docenten in deze ontwikkeling en initieert activiteiten die bijdragen aan deze ontwikkeling.

2024-2025

Elke docent is in staat tot didactisch coachen en dit blijkt uit lesbezoeken. Om dat inzichtelijk te maken zijn elementen van didactisch coachen toegevoegd aan de criteria van de lesbezoeken (de DOT).

Prestatie-indicatoren:

- In 2021-2022 is er een PBS-werkgroep uit een evenredige docentenafvaardiging van de afdelingen en twee OOP'ers met een pedagogische rol. Deze groep wordt geschoold en organiseert PBS-activiteiten binnen de school.
- In 2023 groeit de werkgroep door naar minstens 8 personen. Nieuwe leden volgen de PBS-leergang. Het aantal activiteiten neemt toe.
- In 2024 groeit de werkgroep door naar minstens 10 personen. Nieuwe leden volgen de PBS-leergang. Het aantal activiteiten neemt toe.
- In 2025 is elke medewerker zich bewust van de werkwijze van PBS, welke waarde, zie paragraaf 2.4, voor het Niftarlake belangrijk zijn en hoe het Niftarlake dit wil invullen. Bovendien weten en kunnen alle medewerkers dit in hun dagelijks werk toepassen.

- In 2025 worden leerlingen standaard benaderd vanuit positiviteit; zijn er regelmatig PBS-acties in school. Er zijn minimaal 12 (maar liefst meer) PBS-coaches die zorgen voor borging en verbetering.
- In 2022 schrijft een expertgroep (combinatie van docenten en schoolleiding) het toetsbeleid. Hierin wordt richting gegeven aan de hoeveelheden toetsen en de verhouding tussen vakken, aan de typen evaluaties (=formatief handelen en summatief toetsen en de verhouding daartussen) en de onderwijskundige rol van formatief en summatief evalueren op het leerproces naast het leerresultaat. Daarnaast staan in dit document de kaders voor toetsafname, de organisatie, de afhandeling bij onregelmatigheden, absenties, beoordelingen, herkansingen en bijzondere gevallen.
- In 2023 worden secties begeleid met het verwerken van het toetsbeleid.
- In 2024 is het toetsbeleid verwerkt in de vakwerkplannen van de secties.
- In 2025 is er een gedragen document Toetsbeleid op het Niftarlake.
- In 2022 hebben secties in beeld de wijze waarop ze meer formatief kunnen handelen en daarbij de scholingsbehoefte/ondersteuningsbehoefte.
- In 2023 is in elk vakleerplan terug te vinden dat er naar verhouding meer formatieve evaluatiemomenten dan summatieve toetsen zijn.
- In 2024 op basis van empirische onderzoek worden de ondernomen formatieve handelingen verder ontwikkeld.
- In 2025 op basis van empirische onderzoek worden de ondernomen formatieve handelingen verder ontwikkeld.
- In 2022 een beeld hebben van de toetsdruk en de secties onderzoeken de mogelijkheden om de toetsdruk in de komende jaren te verminderen.
- In 2023 hebben de secties de mogelijkheden verwerkt in hun vakwerkplan/curriculum/PTO en PTA. Voeren experimenten uit om gevolgen in kaart te kunnen brengen en aanpassing te doen.
- In 2024 is de toetsdruk, toetsen met een cijfer, in alle jaarlagen, m.u.v. examenklassen, 10% lager dan in 2020.
- In 2025 is de toetsdruk, toetsen met een cijfer, in alle jaarlagen, m.u.v. examenklassen, 25% lager dan in 2020.

Doel 5: om initiatieven te ondersteunen en talentontwikkeling te faciliteren werken we met een waarderingssysteem.

Procesbeschrijving:

2021-2022

Inventariseren en beschrijven welke activiteiten er al gedaan worden, zodat er een overzicht ontstaat. Daarnaast uitwerken op welke wijze we dit in het portfolio kunnen opnemen.

2022-2023

Beschrijven hoe initiatieven/activiteiten zichtbaar gemaakt kunnen worden binnen de school en starten met de uitvoering hiervan.

2023-2024

Starten met het uitgeven van certificaten bij het verlaten van school. Op welke manier kunnen we ervoor zorgen dat het gewoon wordt voor leerlingen om nieuwe initiatieven te ontplooien waarbij certificaten te behalen zijn? Certificaten kunnen in het portfolio door leerlingen zelf geplaatst worden.

2024-2025

Leerlingen ontvangen, wanneer zij het Niftarlake (met of zonder diploma) verlaten certificaten voor initiatieven, die zij uit zichzelf ontplooid hebben. Op elk certificaat staat wat leerlingen gedaan hebben en welke competenties ze hiermee ontwikkeld hebben. Daarbij staat er een geschreven beoordeling van een docent. Deze initiatieven worden gedurende de schoolcarrière beschreven in het portfolio. We maken de prestatie bovendien zichtbaar door hier aandacht aan te besteden in het schoolgebouw.

Doel 6: de doorlopende leerlijn algemene vaardigheden

2021-2022

- Alle secties krijgen de opdracht in hun PTA- en PTO-programma toetsen/opdrachten in te richten waar de 4 verschillende vaardigheden getoetst gaan worden.
- Er komt een werkgroep voor de oprichting van het vak ICT (werktitel). Deze werkgroep gaat aan de slag met het samenstellen van de ideale leerlijn (welke onderdelen moeten er zijn, waarom, in welke leerjaren, welke noodzaak is er, hoeveel uren etc.). Daarna volgt een inventarisatie wat er op dit moment al wordt aangeboden, en hoe de aansluiting moet plaatsvinden met het vak informatica.

2022-2023

- In Magister worden kolommen met deze 4 vaardigheden ingericht in zowel onder- als bovenbouw.
- Het curriculum ICT moet in grote lijnen vastliggen; er komt een voorstel naar schoolleiding voor de lessentabel en deze wordt besproken in de MR en vastgesteld voor de formatie voor het jaar erna. Hierna worden de eerste lessen/lessenseries voorbereid voor het jaar erna.

2023-2024

- Leerlingen die de school verlaten ontvangen de eerste certificaten. Dit jaar wordt gebruikt als pilotjaar.
- Start van de eerste lessen van het nieuwe vak ICT.
- Alle secties krijgen de opdracht om in hun doorlopende leerlijn aan te geven of op te nemen waar er expliciet aandacht wordt besteed aan gezondheid/vitaliteit of duurzaamheid. Deze inventarisatie is P4 van het schooljaar afgerond.

2024-2025

- Lessen nieuwe vak ICT zijn volledig opgenomen in het onderwijsprogramma. Einde van het jaar evaluatie en bijstelling.
- Een projectleider komt op basis van de inventarisatie met voorstellen tot uitbreiding of verbetering van de thema's. De projectleider zorgt tevens voor een overzichtsdocument waarin te zien is waar er wanneer aandacht wordt besteed in het programma. Dit document leidt einde schooljaar tot de 'duurzaamheidsverklaring'. De projectleider monitort ook hierna de kwaliteit van dit punt.
- In 2025 ontvangen de leerlingen, wanneer zij het Niftarlake (met of zonder diploma) verlaten, 4 certificaten, nl. voor presentatievaardigheden, voor samenwerkingsvaardigheden, voor kritisch denken en voor creatief denken. Op elk certificaat staat het aantal momenten (kwantitatief) en een oordeel hierbij (kwalitatief). In PTO- en PTA-programma's is te zien welke onderdelen meetellen voor de desbetreffende certificaten.
- In 2025 hebben alle leerlingen een onderbouwprogramma ICT-vaardigheden doorlopen. Dit zal als vak op de lessentabel komen. Bij het verlaten van het Niftarlake (met of zonder diploma) ontvangen leerlingen hiervoor een certificaat, waarop staat welke inhoudelijke onderdelen zijn aangeboden en op welk niveau ze dit vak hebben afgesloten.
- In 2025 hebben alle leerlingen een bewustwordingsproces doorlopen ten aanzien van gezondheid/vitaliteit en duurzaamheid; leerlingen zijn daarna in staat hun persoonlijk standpunt daarin te verwoorden. Deze thema's en de wijze van behandelen zijn duidelijk terug te vinden in diverse doorlopende lijnen binnen de vakken in alle afdelingen.
- In 2025 is er voor leerlingen die zich in bovenstaande thema's verder willen verdiepen de mogelijkheid dit te doen door deel te nemen aan verschillende extra-curriculaire activiteiten. Leerlingen ontvangen bij het verlaten van het Niftarlake hiervan als bewijs een certificaat.

5. Ondersteunende processen

[Bij het realiseren van onderwijskundige doelen door middel van het actieplan, zijn er ook allerlei voorwaardelijke processen binnen school. Over die voorwaardelijkheden gaat het volgende hoofdstuk]

5.1 ICT

In het vorige schoolplan stond de implementatie van de iPad in ons onderwijs beschreven. Deze invoering werd voltooid in 2019-2020. De ontwikkelingen, het belang en de maatschappelijke uitdagingen/gevaren van ICT zijn niet meer weg te denken uit het dagelijks leven. De coronapandemie heeft aangetoond hoe ICT nog meer in dienst kan staan van het onderwijs. Vandaar dat er nu is gekozen om een apart hoofdstuk aan ICT te wijden. Wat betekent de gekozen visie voor de inzet van ICT, zowel onderwijskundig als organisatorisch?

5.1.1. Onderwijskundige inzet van de iPad

Kiezen voor een device voor elke leerling betekent dat deze in dienst moet staan van de onderwijskundige doelen. We zien de inzet van een device bijdragen aan doel 1: oog voor talent en ontwikkeling, ondersteuning. Met de inzet van een individueel device is het mogelijk leerlingen relatief eenvoudig verschillende dingen te laten doen op hetzelfde moment. Daarnaast stimuleert een device eigenaarschap (doel 2): de leerling is eigenaar van zijn device en heeft een eigen schoolaccount. Met een device is het voor een docent makkelijker om het leren zichtbaar te maken. Denk hierbij aan formatieve handelingen, voortgang van opdrachten te monitoren, of leerlingen verschillende versies van eenzelfde opdrachten te laten inleveren. Dit sluit aan op doel 4. Met de device kan snel de wereld van buiten naar binnen gehaald worden, zodat het leren relevanter kan worden. In een simpele vorm: het internet dient als informatiebron en biedt naast tekstbronnen ook audio en videobronnen. In complexere vorm is de device ook een communicatiemiddel. Via videoverbinding kan er contact worden gezocht met experts, ervaringsdeskundigen of leerlingen wereldwijd. Dit draagt bij aan doel 1 (relevantie) en doel 6 (leren samenwerken). Tot slot is leren omgaan met ICT ook nog opgenomen in doel 7: dagelijks werken met een device draagt ook bij om leerlingen digitaal vaardig te maken.

5.1.2 Werkgroep ICT & onderwijs: evaluatie van huidige inzet van de device, innovatie en verdieping

In 2020 is vanuit de schoolleiding een werkgroep 'ICT & onderwijs' geïnitieerd. Deze groep kijkt op een dieper niveau naar de onderwijskundige inzet van de iPad op het Niftarlake. Als eerste zal er in het schooljaar 2021-2022 een *onderwijskundige evaluatie* plaatsvinden over de inzet van de iPad in en rond de lessen. Hier zal worden uitgevraagd aan docenten en leerlingen of en in hoeverre de inzet bijdraagt aan het realiseren van de bovenstaande visiepunten. De uitkomsten hiervan zullen gebruikt worden om het (digitale) onderwijs beter aan te sluiten op onze visie. Verder heeft de werkgroep de opdracht na te denken over digitale didactiek en welke apps en software nuttig zijn voor het Niftarlake, en om in kaart te brengen wat er vervolgens technisch nodig is om goed onderwijs met ICT te kunnen

verzorgen. De werkgroep functioneert als expertisegroep en vraagbaak voor secties bij hun inzet van ICT.

5.1.3 Inzet Apple Klaslokaal uit pedagogisch oogpunt

Een device geeft een leerling veel mogelijkheden en bevoegdheden. Naast de onderwijsinhoudelijke en didactische waarde liggen er ook pedagogische uitdagingen. De iPad kan ook een bron van afleiding zijn (gebrek aan focus op de les) en ook communicatie (denk aan gebruik sociale media) tussen leerlingen loopt wel eens mis. Ook hier ziet de school een taak in het leren omgaan met een device (doel 7, ICT-vaardigheden).

Als middel werken de komende jaren met Apple Klaslokaal. Met deze tool kunnen docenten hun leerlingen begeleiden bij het goed gebruiken van de iPad als hulpmiddel bij het leren en werken. Apple Klaslokaal is een digitaal klaslokaal, dat dienst kan doen als inleverplek, faciliteren van samenwerken (groepsleren). Echter, leerlingen moeten ook rust en focus houden op de les (doel 1) en Apple Klaslokaal geeft de docent de mogelijkheid de functies van de iPad te begrenzen.

De visie van het Niftarlake is dat we de leerlingen geleidelijk willen loslaten: van sterk geleid naar werken aan eigenaarschap en verantwoordelijkheid van de leerlingen, aansluitend bij doel 1 en met name 3. We kiezen er dus voor om Apple Klaslokaal in de tweejarige brugklas te gebruiken

Vanwege de coronapandemie hebben we nog niet veel kunnen werken met Apple Klaslokaal. De komende jaren zal Apple Klaslokaal in de tweejarige brugklas verder geïmplementeerd worden. Docenten worden hierop geschoold.

5.1.4 Evaluatie Apple Klaslokaal

In het schooljaar 2023-2024 zal er een evaluatie plaatsvinden onder leerlingen, docenten en ouders. De uitkomsten hiervan zullen gebruikt worden om het (digitale) onderwijs beter aan te sluiten op onze visie.

5.1.5 Digiwijsheid en informatica

Ook in de vakinhoud krijgt ICT een geborgde plek, om goed uitvoering te geven aan punt 7: het thema ICT. Er wordt een doorlopende leerlijn digitale vaardigheden ontwikkeld. Het vak mediawijsheid in de brugklas zal anders vormgegeven gaan worden en zal daarom digiwijsheid gaan heten. In de bovenbouw van de havo en het atheneum blijft het vak informatica gegeven worden als schoolexamenvak. Onderzocht wordt of op de mavo het vak IT & T gegeven kan worden. Voor de uitwerking verwijzen naar het actieplan bij doel 6.

5.1.6 Device(s) voor docenten

Om les te kunnen geven aan leerlingen met een iPad, is het noodzakelijk dat docenten ook over een device beschikken. Docenten moeten hiervoor leerlingen digitaal kunnen aansturen, om te kunnen differentiëren, om het leerproces te monitoren, om formatief te evalueren en om het leren betekenisvoller te maken. Daarnaast is er een organisatorische noodzaak: het beleid is dat medewerkers communiceren via de school-e-mail, SharePoint en

via MS Teams. Voor zowel de onderwijskundige als organisatorische doelen worden docenten daarom gefaciliteerd met een MacBook en een iPad.

5.1.7 Evaluatie devices docenten

In het schooljaar 2021-2022 zal er onderzoek gedaan worden naar de combinatie van het gebruik van de iPad en de MacBook. De uitkomsten van dit onderzoek zullen we gebruiken om aanbevelingen te doen ten aanzien van het gebruik van meerdere devices door vakdocenten.

5.1.8 Organisatorisch: systeem- en werkplekbeheer

In de zomer van 2021 zal er een servermigratie plaats gaan vinden van het Niftarlake zelf naar Stichtingsniveau. Dit is noodzakelijk om in te loggen op de werksystemen van de Stichting, het is kostenbesparend en efficiency verhogend.

Omdat de ICT-systemen fysiek niet meer op school draaien, ligt het beheer ook niet meer op school, maar op Stichtingsniveau. De rol van systeembeheerder verschuift daardoor naar de stichting. De rol van werkplekbeheerder blijft wel nodig op de werkvloer om ondersteuning te kunnen bieden aan de gebruikers (medewerkers en leerlingen) op school.

De nadere invulling van het werken met ICT is terug te vinden in het ICT-beleidsplan. Voor een onderbouwing waarom er specifiek voor de iPad en de Apple-producten is gekozen, verwijzen we naar ICT-plan.

5.2 Administratieve processen

Op het Niftarlake College lopen een groot aantal administratieve processen. De administratief medewerkers zijn hier voor het grootste deel verantwoordelijk voor. Ook de roostermakers hebben hier een rol, alsmede de verzuimcoördinator en de staffunctionarissen. Hieronder worden de belangrijkste administratieve processen kort beschreven.

Taken / rollen

Onderstaande werkzaamheden worden uitgevoerd door de administratief medewerkers en de verzuimcoördinator:

- Algemene werkzaamheden m.b.t de leerlingenadministratie
Mutaties verwerken in de leerlingenadministratie, verwerken van administratieve dagelijkse verzoeken van leerlingen, ouders en medewerkers; alsmede het periodiek verzorgen van rapportages.
- De administratieve verwerking van de aanmeldingen van nieuwe leerlingen
De verwerking van de gegevens m.b.t. aangenomen leerlingen en de completering van het leerlingendossier. Dit betreft zowel brugklasleerlingen als zij-instromers.
- Het verwerken van eindejaarsgegevens en administratief inrichten van het nieuwe schooljaar.
- Administratieve verwerking van de verzuimmeldingen
Verwerking van telefonisch en per mail binnengekomen verzuimmeldingen.

- Ondersteuning van de afdelingen bij frequent verzuim en schorsingen
Het signaleren van frequent verzuim, het voorstellen van acties en het gereed maken van schorsingsbrieven en de administratieve afhandeling hiervan.
- Ondersteuning van het Centraal Examen
Zorgdragen voor correcte aanname, controle, ordening en opslag van de examens. Zorgen voor aanwezigheid van alle benodigdheden in de examenzaal. Examenwerk gereed maken voor correctieronden.
- Ondersteuning toetsweken
Gereedmaken van toetsenveloppen, ordening, bewaking van inkomende en uitgaande toetsenveloppen. Gereedmaken van kurzweiltoetsen.

Onderstaande werkzaamheden worden uitgevoerd door de roostermakers:

- Het maken van het basisrooster
Het maken van klassen en clusters en het vervaardigen en up to date houden van het basis jaarrooster.
- Het maken van het dagrooster
Het verwerken van de dagelijkse mutaties t.b.v. de dagelijkse lessen en het opstellen van het absenties overzicht.
- Het maken van tijdelijke roosters.
Het maken de toetsroosters, roosters t.b.v. open lesmiddagen, het examenrooster etc.

Onderstaande werkzaamheden worden uitgevoerd door de administratief medewerker en de secretaresse:

- Uitvoeren van financiële administratie
Hieronder valt de bank- en kasadministratie, het verwerken van declaraties en de werkzaamheden rondom de inning van de ouderbijdragen.
- Externe (algemene) communicatie
Dit betreft het verzenden van brieven en e-mails naar ouders en leerlingen, alsmede het bijhouden van de algemene e-mailbox.

Onderstaande werkzaamheden worden uitgevoerd door de personeelsfunctionaris en de secretaresse:

- Bijhouden van het personeelsbestand op school- en stichtingsniveau
Verwerken van mutaties in het schooladministratiesysteem en in het systeem van de Stichting.
- Ondersteuning bij werving en selectie
Plaatsen van vacatureteksten, plannen van gesprekken, contact onderhouden met sollicitanten.
- Voorbereidende en ondersteunende werkzaamheden t.b.v. de formatie
Het uitzetten van het formatie-inventarisatieformulier en de verwerking van de gegevens. Verwerken van formatiegegevens in Foleta. Voortgang bewaken van het proces van de lessenverdeling.

Onderstaande werkzaamheden worden uitgevoerd door de staffunctionaris directie:

- Ondersteuning van de directie (beleidsmatig en administratief)

Opstellen van (beleids)documenten, advisering directie, administratieve voorbereiding en afhandeling van o.a. managementvergaderingen.

- Procesbewaking van de managementplanning
Bewaking van de voorbereiding en uitvoering van schoolbrede processen.
- Het opmaken van de kwaliteitsinstrumenten
Hieronder vallen bijvoorbeeld het (laten) opmaken van de periodieke onderwijsmonitor, het opmaken van overzichten m.b.t. lesuitval, het up to date houden van Vensters.nl en het uitzetten van de Tevredenheidsonderzoeken / onderzoek Sociale Veiligheid.

5.3 Facilitair en huisvesting

Het Niftarlake College is gevestigd op de Pauwenkamp 151 & 152 in Maarssen. De Pauwenkamp 151 heeft 7.759 m² bvo, de Pauwenkamp 152 heeft 2.241 m² bvo. Het totaaloppervlakte komt daarmee op 10.000 m² bvo en is geschikt voor 1.700 leerlingen.

Op het Niftarlake College wordt vmbo-t, havo en vwo aangeboden. De locatie is in principe geschikt voor traditioneel onderwijs.

De visie van het Niftarlake college en de uitvoering daarvan is erop gericht om leerlingen zo optimaal mogelijk voor te bereiden op hun deelname aan de samenleving. Wij zijn van mening dat het gebouw daar een belangrijke rol bij speelt. Een gebouw dat de visie en de onderwijskundige uitgangspunten van de school bevordert is essentieel.

Dat betekent dus iets voor de inrichting van de gebouwen en ruimtes daarin, deze dienen up to date te zijn. Het Niftarlake college hanteert hierbij de gedachte dat de ruimtes in een gebouw zo flexibel mogelijk ingezet moeten kunnen worden, omdat je daarmee een antwoord hebt op veranderende vraag en behoeften. Een mooi voorbeeld van zo'n flexibele ruimte is onze creatieve Hub. In de toekomst zullen we bij renovatie en verbouwing onszelf steeds de vraag blijven stellen op welke wijze draagt deze ruimte het best bij aan de visie van ons onderwijs?

Deze vraag is bijvoorbeeld gesteld in het renovatie- en verbetertraject t.b.v. de Binas vleugel in de eerste helft van 2020. En heeft geleid tot onder andere een leerlab, een grote flexibele ruimte die voor meerdere doelen ingezet kan worden.

In 2016 gestart met de renovatie van het Niftarlake College bruggebouw (Pauwenkamp 152). Deze geplande renovatie is afgrond in 2017. Het bruggebouw is eigendom van de gemeente Stichtse Vecht en het hoofdgebouw van pcouwillibrord. De technische kwaliteit en de functionaliteit van het hoofdgebouw (Pauwenkamp 151) zijn aan verbetering toe. De geplande renovatie zal starten in 2027. Omdat de renovatie grote impact zal hebben zal onderzocht worden of tijdelijke huisvesting beschikbaar is. Om in 2028 te starten met de renovatie van het hoofdgebouw.

Doelen

1. Vanaf 2021 wordt gewerkt met een up to date meerjarenonderhoudsplan (MOP) en meerjareninvesteringsplan (MIP) opgesteld in samenwerking met de stichting die recht doet aan de werkelijke situatie.

2. In de periode van dit schoolplan zullen voorbereidende werkzaamheden gedaan worden om de grote renovatie van 2027 goed voorbereid te kunnen starten.
3. Voldoen aan wet- en regelgeving
4. Scholing van facilitair personeel

5.4 Medezeggenschap in brede zin

Elke dag wordt er op het Niftarlake College gewerkt om leerlingen optimaal voor te bereiden zodat zij hun eigen weg kunnen vinden in de continu veranderende samenleving van vandaag en morgen. Daarin worden dagelijks vele keuzes gemaakt. Soms met weinig impact voor leerlingen, ouders en collega's, maar soms ook met vergaande impact voor hen of een gedeelte daarvan. Het Niftarlake College vindt dat het daarom goed dat er meegedacht en meebeslist wordt. Hierdoor wordt de impact van beslissingen groter omdat ze gedragen zijn door de organisatie. We hechten dan dus ook grote waarde aan medezeggenschap in de breedste zin van het woord.

De Wet Medezeggenschap Scholen (WMS 2007) regelt de medezeggenschap van personeelsleden en ouders (en in het voortgezet onderwijs leerlingen). De medezeggenschapsraad (MR) is het wettelijke orgaan voor inspraak en medebestuur in het onderwijs. Elke school en dus ook het Niftarlake college heeft een MR hebben. De Wet Medezeggenschap Onderwijs regelt de samenstelling, taken en bevoegdheden van de raad. De MR bestaat voor de helft uit een ouders – en leerlingendeel en voor de helft uit een personeelsdeel.

De MR mag met het bevoegd gezag alle onderwerpen bespreken die de school betreffen. De raad heeft daarbij recht op alle informatie die voor het uitvoeren van zijn taken nodig is. De raad spreekt zowel voor ouders, personeel als leerlingen. De raad heeft als taak om een klimaat van openheid, openbaarheid en onderling overleg te scheppen en in stand te houden. Voor zeer veel besluiten heeft het schoolbestuur advies of zelfs instemming van de medezeggenschapsraad nodig, alvorens de besluiten wetsgeldig kunnen worden uitgevoerd.

Naast een MR maakt het Niftarlake College gebruik van ouder en leerlingklankbordgroepen. Elke afdeling heeft twee van deze klankbordgroepen waarmee op regelmatige basis overleg plaats vindt. Verder onderhoudt het Niftarlake College een goede band met een afvaardiging van de buurtcommissie en vindt er op regelmatige basis overleg plaats.

Sinds een 2020 bestaat er een Gender & Sexuality Alliance op het Niftarlake college. LHBTI+ leerlingen moeten zichzelf kunnen zijn binnen school. Het is belangrijk dat zij hierbij een docent vinden om hen te ondersteunen. Steun van de schoolleiding is ook gewenst. Ze richten zich op het geven van informatie over seksuele en genderdiversiteit; het zichtbaar en bespreekbaar maken van dit onderwerp en het bieden van steun aan lhbti+ leerlingen. GSA's zijn autonoom en vrij om activiteiten te kiezen die zij belangrijk vinden om uit te voeren. Er wordt vanuit de schoolleiding op regelmatige basis met hen gesproken.

Doelen:

1. Medezeggenschap blijvend stimuleren en faciliteren.
2. Scholing van MR leden

6. Strategisch HRM /Personeelsbeleid

De stichting wil bijdragen aan een inclusieve samenleving, een samenleving die plaats biedt aan iedereen en waarin iedereen ertoe doet en meedoet. PCOU Willibrord respecteert alle geloofsovertuigingen, de scholen staan open voor iedereen. Het Niftarlake College onderschrijft dit uitgangspunt en dat zie je terugkomen in het strategisch HRM beleid.

Voor het succesvol realiseren van goed onderwijs voor iedere leerling is de kwaliteit van het personeel cruciaal. Omdat onze leerling populatie divers is streven wij ook naar een zo divers mogelijk team. Tevens is het onze overtuiging dat wij onze leerlingen pas iets kunnen leren als wij onszelf (blijven) ontwikkelen, zelf over lerend vermogen beschikken en dat ook tonen maken deze aspecten deel uit van de gewenste professionele cultuur in onze school. Werken aan een dergelijke cultuur, waarin medewerkers en leerlingen kunnen excelleren, is een speerpunt van het personeelsbeleid.

Professionaliteit is expliciet onderwerp van gesprek in de gesprekscyclus op de school. Gedeelde beroepswaarden (vrolijk, verrijkend, verrassend, vakmanschap en verantwoordelijk eigenaarschap) voor alle medewerkers en daaraan gekoppeld gedragspatronen maken onderdeel uit van de gesprekscyclus tussen medewerker en leidinggevende. De ontwikkeling van de individuele medewerker staat centraal in de gesprekken. Het leiderschap binnen de school is er op gericht alle medewerkers ruimte en ontplooiingskansen te geven. Het bindmiddel is vertrouwen in ieders vakmanschap en eigenaarschap, en in elkaar, in een veilige werkomgeving.

Het HRM-beleid in de school moet er mede toe bijdragen dat de onderwijskundige verbeteringen en doelen genoemd in dit schoolplan tot uitvoer worden gebracht. Verder zijn de begrippen balans, samenwerking en eigenaarschap de rode draad. Balans tussen activiteiten en werkdruk, samenwerking in leren met en van elkaar en eigenaarschap in de vorm van verantwoordelijkheid voor de eigen ontwikkeling en professionaliteit.

HRM-beleid dat streeft naar zowel opbrengsten voor de organisatie, zoals goede onderwijsresultaten en betrokkenheid van de medewerkers als opbrengsten voor de medewerkers zelf, zoals tevredenheid met het werk, welzijn, een goede balans tussen werk en privé, duurzame inzetbaarheid en vitaliteit.

Aandachtspunten

Expliciete HRM-aandacht in de komende beleidsperiode gaat uit naar onderstaande zaken:

- Verdere ontwikkeling naar een lerende organisatie.
- Streven naar een zo divers mogelijk team.
- In het werk komt de pedagogisch didactische component steeds meer centraal te staan gericht op brede talentontwikkeling en vorming van het leerproces van de leerling. Vooral de docent vervult een cruciale rol in dit leerproces van de leerling. De kwaliteit van de docent bepaalt immers mede de kwaliteit van het leerproces. Dit maakt dat de school bij werving en selectie streeft naar uitsluitend bevoegde docenten voor de klas en zo mogelijk naar docenten met een academische opleiding /instelling. Dit laatste mede als gevolg van het feit dat wij als school aspirant

opleidingsschool zijn. Waarbij er nauwe samenwerking plaatsvindt tussen school en HU en UU.

- Streven naar het opstellen van een professioneel statuut.
- Het begeleidings- en inductietraject van startende leraren zal verder geprofessionaliseerd worden. Het streven is om naar een driejarig inductieprogramma te gaan. Verder zullen de opleiders in de school voor collega's een meer coachende rol krijgen.
- Aansluiten bij de leerstijl en het ritme van de leerling zal er ook toe leiden dat methodes niet meer centraal staan. Digitalisering en gebruik van laptops en of tablets is bij dit proces onontkoombaar. Met ingang van schooljaar 2016-2017 heeft heel de school Wifi en ontstaan er nieuwe mogelijkheden voor het onderwijs. (Zie paragraaf 3.2.3) De medewerkers zijn degenen die hiertoe voldoende toegerust moeten zijn om dit onderwijs in de praktijk te kunnen brengen. Van de medewerkers wordt daarom verwacht dat zij zich doorlopend ontwikkelen en werken aan hun inzetbaarheid.
- De school zal, binnen haar financiële mogelijkheden, zoveel mogelijk professionaliseringsactiviteiten faciliteren, die aan de medewerker, de sectie of afdeling worden aangereikt en tegelijkertijd een centraal scholingsaanbod aanbieden, dat aansluit bij het gewenste onderwijsbeleid. Verdere scholing op het gebied van ICT-vaardigheden en op het gebied van differentiëren zal zeker onderdeel van dit centrale scholingsaanbod zijn. Ook zal er meer gebruik worden gemaakt van het scholingsaanbod van de Willibrord Academie.
- Naast bovengenoemde scholingsactiviteiten stimuleert en faciliteert de school deelname aan kennis- en kwaliteitskringen, leernetwerken, ontwikkelgroepen, intervisie en collegiale consultatie.
- In de verschillende afdelingen /secties en afdelingen OOP zou een toenemende cultuur moeten komen van gespreid en/of gedeeld leiderschap en een professionele leercultuur. Het benutten en aansporen van verschillende expertises moet gestimuleerd worden. Met andere woorden: we moeten niet alleen differentiëren en personaliseren in het onderwijs maar ook bij degenen die werkzaam zijn in het onderwijs.
- Het eigenaarschap lager in de organisatie leggen impliceert vertrouwen in de medewerkers maar vraagt ook om het zelf meer verantwoordelijkheid zijn voor de kwaliteit van de uitvoering en vraagt om een cultuur van het met en van elkaar willen leren. Denk daarbij aan: feedback, lesbezoek, intervisie, intensieve begeleiding, inwerken van nieuwe medewerkers, peergruppen etc.

De werkdruk blijft een punt van zorg, zoals is gebleken uit het advies geschreven door de werkgroep die het taakbeleid heeft geëvalueerd. De werkdruk wordt als hoog ervaren en komt mede voort uit het feit dat we een vrij-taakbeleid hanteren. Hierdoor is het niet voor iedereen duidelijk welke werkzaamheden nu bij zijn taken horen en welke niet. De directie heeft een collega van een andere stichtingsschool de opdracht gegeven om onderzoek te verrichten naar werkdruk en het taakbeleid en met een gedragen advies te komen. Dit onderzoek vindt plaats in het kader van een masteropleiding.

Dit alles leidt tot de volgende doelen waarbij opgemerkt wordt dat de ambities op het terrein van het personeelsbeleid altijd herkenbaar moeten terugkomen in het integraal

personeelsmanagement, de gesprekscyclus en in de HR-instrumenten als werving en selectie, scholing en begeleiding.

Doelen

1. Medewerkers worden (nog) meer eigenaar van eigen ontwikkeling en professionaliteit; in 2022 is het bespreken van je eigen ontwikkeling en invulling geven aan de uren deskundigheidsbevordering een vast onderdeel van de gesprekscyclus.
2. Verhoging van het aantal docenten met een (academische) masteropleiding.
3. Alle startende docenten in het onderwijs nemen deel aan een driejarig inductietraject.
4. Uiterlijk in 2023 hebben de opleiders in de school ook een mee coachende rol waarbij collega's die al langer dan 3 jaar werkzaam zijn om het Niftarlake kunnen vragen om gecoachte te worden.
5. Investeren in een lerende organisatie; faciliteren en stimuleren van een professionele leercultuur door verdere uitbouw naar professionele leergemeenschappen (in de school (in secties, (deel)teams, videogroepen en andere peergroepen) met daarin een cultuur van reflectie, feedback en samen leren als voedingsbodem voor persoonlijke ontwikkeling.
6. In 2022 is er nieuw beschreven en gedragen beleidsnotitie ten aanzien van ons taakbeleid waarin speciaal aandacht is voor werkdruk. We starten met werken volgens deze notitie in schooljaar 2022-2023.
7. In 2022 wordt er een professionaliseringsplan geschreven voor de duur van dit schoolplan.

7. Financiën

De lumpsum wordt voor het overgrote deel bepaald op basis van het aantal ingeschreven leerlingen. Het leerlingaantal is de afgelopen jaren gestegen en bevindt zich nu op een niveau van ongeveer 1700 leerlingen. De verwachting is dat dit de aankomende jaren onveranderd zal zijn.

Circa 75% van de middelen van de school worden besteed aan personeel. Binnen de materiële uitgaven vormen huisvestingslasten, kosten i.v.m. ICT en traditionele leermiddelen de hoofdmoot. In de laatste planperiode zijn de resultaten uit de reguliere bedrijfsvoering op orde. De focus ligt op het doelmatig inzetten van de beschikbare middelen ten behoeve van het realiseren van de onderwijskundige missie en de onderwijskundig doelen die zijn gesteld. Het financiële beleid is erop gericht om via de interne planning en control cyclus jaarlijks een financieel resultaat te behalen van 1% van de baten.

Ten aanzien van de functiemix heeft het Niftarlake met de MR en de vakbonden maatwerkafspraken gemaakt over de aantallen te benoemen docenten in de verschillende salarisschalen. Het blijkt in de praktijk niet altijd eenvoudig te zijn om aan deze functiemix te voldoen. Door het lerarentekort is de school vaak aangewezen op collega's die nog niet zijn afgestudeerd of zij-instromers zijn. Hierdoor blijft het aantal collega's in LB schaal boven de gemaakte afspraak. De aankomende jaren streeft het Niftarlake erna om de afgesproken waardes te behalen.

De groei van het aantal leerlingen op het Niftarlake brengt naast personele en financiële vraagstukken ook huisvestingsvraagstukken met zich mee. Een intensiever gebruik van de gebouwen zorgt voor meer onderhoud. Daarbij is het meerjarenonderhoudsplan (nog) niet op orde. Daar worden gesprekken over gevoerd met de stichting. De verwachting is dat deze in 2022 geheel op orde is.

Het Niftarlake stelt een beleidsrijke meerjarenbegroting op. De inzet van de middelen wordt begroot op het materiele en personele vlak. Er wordt rekening gehouden met de ontwikkelingen binnen het Niftarlake College en daarbuiten van de komende jaren. De focus van de meerjarenbegroting zal liggen op het financieren van het onderwijs en de vernieuwingen die zijn of worden ingezet binnen de school. Vanuit de reguliere bedrijfsvoering wordt een gezond resultaat behaald.

De meest belangrijke investeringen in de aankomende jaren zijn investeringen in het gebouw en in ICT. Door de keuze om met ipads te werken zijn er blijvend investeringen nodig in apparatuur (Mac Books) die het voortdurende ontwikkelen van digitale content ondersteunen. De afschrijvingslasten hiervan zullen deels worden bekostigd door besparingen die naar verwachting worden behaald op de leermiddelenlijst. Door middel van het arrangeren van eigen lesmateriaal (content) zullen er in de toekomst naar verwachting minder leermiddelen worden aangeschaft.

Vanuit de gestelde missie en de doelen voor de komende planperiode kunnen er andere behoeften ontstaan voor de fysieke ruimte. Dit kan leiden tot investeringen die betrekking hebben op het vak O&O en het geïntegreerde vak kunst. Voor beiden vakken geldt dat we in de komende planperiode onderzoeken of de lokalen die voor deze vakken gebruikt worden aangepast dienen te worden om zo beter te kunnen aansluiten bij onze onderwijskundige doelen.

Doelen

1. De leerling-instroom constant houden
2. Het financieel beleid van de school wordt binnen de kaders van de richtlijnen van de stichting gevoerd.
3. Het meer jaren investeringsplan is vanaf 2022 op orde.

8.Kwaliteitszorg

Als het gaat over kwaliteitszorg hebben we het op het Niftarlake over het beste onderwijs voor elke leerling. Om deze te bereiken is het essentieel dat ons onderwijs voortdurend in ontwikkeling is én onze medewerkers zich blijven ontwikkelen. Kwaliteit staat daarbij voorop. Kwaliteitszorg is het geheel van maatregelen waarmee het Niftarlake College op systematische en cyclische wijze en in onderlinge samenhang de kwaliteit van het onderwijs in brede zin bepaalt, bewaakt en verbetert.

Onderwijskwaliteit omvat alles wat binnen ons bereik ligt en wat wij binnen het Niftarlake doen om bij te dragen aan de brede ontwikkeling van onze leerlingen. Zodanig dat leerlingen met vertrouwen, nieuwsgierigheid en enthousiasme kennisnemen van onze samenleving en hun unieke rol hierin ontdekken en eigen maken.

Het leveren van deze onderwijskwaliteit is een samenspel tussen onderwijsondersteunend personeel, docenten, afdelingsleiders, rector, stichting PCOU Willibrord en de inspectie. Binnen deze samenwerking is er ruimte en respect voor ieders rol en taak, waarbij onze kernwaarden en die van de stichting (durf, verbinding, verantwoordelijkheid en ontwikkelingsgericht) centraal blijven staan. Naast onze behoefte om onze onderwijskwaliteit zichtbaar en meetbaar te maken, hebben we een onderzoekende houding die aansluit bij de ontwikkelingsbehoefte van onze leerlingen. Data, in de breedste zin van het woord, zijn ondersteunend aan de dialoog die we met elkaar voeren over onderwijskwaliteit.

We zorgen ervoor dat we het systematische, cyclische en integrale proces van kwaliteitszorg continu optimaliseren. Hierbij hebben we oog voor het dynamische karakter van de context waarin we opereren, waarbij we nieuwe ontwikkelingen verduurzamen. Door op deze manier onderwijskwaliteit te waarborgen en te ontwikkelen, realiseren wij onze maatschappelijke opdracht, "Voor elke leerling het beste onderwijs".

Kader Inspectie

In het onderzoekskader van de Inspectie van het Onderwijs worden er vijf kwaliteitsgebieden met elk hun eigen standaarden onderscheden:

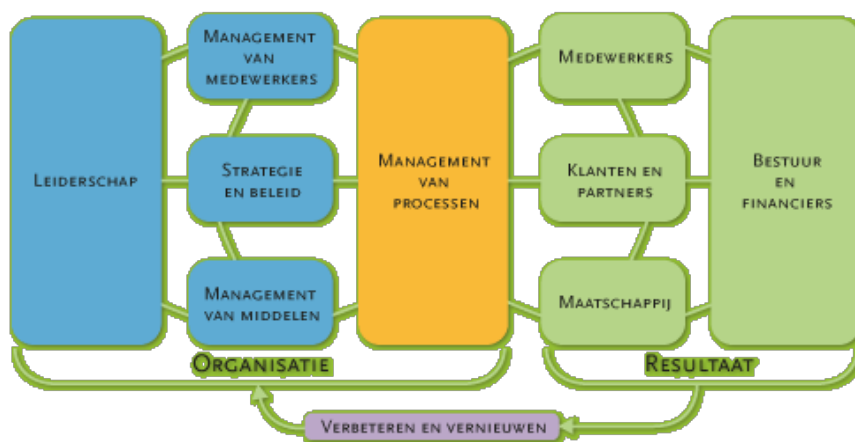
- (1) Onderwijsproces - Krijgen de leerlingen goed les?
- (2) Schoolklimaat - Zijn de leerlingen veilig?
- (3) Onderwijsresultaten - Leren de leerlingen genoeg?
- (4) Kwaliteitszorg en ambitie - Zijn voorwaardelijk voor (het voortbestaan van) de kwaliteit.
- (5) Financieel beheer - Is voorwaardelijk voor (het voortbestaan van) de kwaliteit.

De inspectie maakt in haar toezicht onderscheid in bij wet geregelde deugdelijkheidseisen en eigen aspecten van kwaliteit van bestuur en scholen. Deugdelijkheidseisen zijn objectiveerbare, zoveel mogelijk op het niveau van de wet geregelde algemene kwaliteitsnormen en kunnen worden omschreven met het begrip 'basiskwaliteit'. 'Eigen aspecten van kwaliteit' hebben betrekking op de ambities en doelen die een bestuur/school zelf stelt en die verder reiken dan de basiskwaliteit.

Vanuit de stimuleringsfunctie onderzoekt de inspectie hoe deze elementen bijdragen aan (de duurzame verbetering van) onderwijskwaliteit. In haar onderzoek hanteert de inspectie een bestuursgerichte aanpak. Het bestuur is immers eindverantwoordelijk voor de kwaliteit en de continuïteit van het onderwijs.

PCOU/Willibrord

Voor het realiseren en borgen van deze kwaliteit en continuïteit hanteert het bestuur, PCOU Willibrord, binnen elke school van de stichting het INK-model omdat dit model goed aansluit op de wijze waarop een school functioneert. Het model kent vier resultaatgebieden (groen) die de strategie en de te bereiken resultaten bepalen. De vijf organisatiegebieden (blauw en geel) beschrijven hoe een organisatie is ingericht en zich kan verbeteren, om de gewenste resultaten te bereiken.

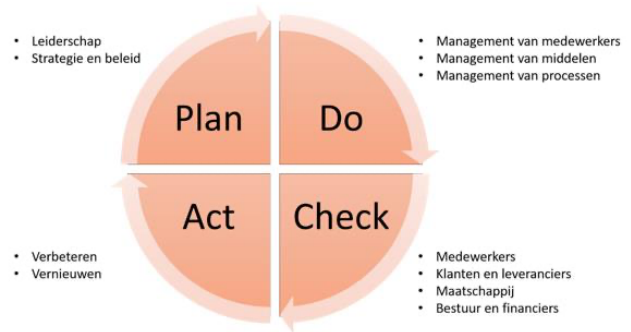


In dit model staat het PDCA-cyclus centraal als motor voor veranderingen. PCDA staat voor:

- Plan: het bepalen van de richting, het stellen van doelen en plannen van de uitvoering.
- Do: het zorgen voor medewerkers en middelen en voor het uitvoeren van het werk.
- Check: het meten en evalueren of de afgesproken doelen zijn gerealiseerd
- Act: het analyseren van de metingen, aanbrengen van blijvende verbeteringen en vasthouden (borgen) van de goede resultaten.

De volgende vragen staan centraal in het voortdurend borgen en verbeteren van de kwaliteit van het onderwijs:

1. Doen we de goede dingen?
2. Doen we de dingen goed?
3. Hoe weten we dat?
4. Vinden anderen dat ook?
5. Wat gaan we nu doen?



De PDCA-cyclus is voor iedereen in de organisatie bruikbaar om verbeteringen te signaleren en door te voeren.

Niftarlake College

Hoewel in het INK-model wordt uitgegaan van een splitsing in organisatie en resultaat kiezen we, vanuit een praktische benadering, voor een driedeling van het kwaliteitssysteem op het Niftarlake:

- A. Taken, verantwoordelijkheden, bevoegdheden, rollen
- B. Het onderwijsproces
- C. Instrumenten

A. TAKEN, VERANTWOORDELIJKHEDEN, BEVOEGDHEDEN, ROLLEN

De data-analisten

1. De school benoemt één (of meerdere) data-analisten die de eerstverantwoordelijke is (zijn) voor de uitvoering van taken met betrekking tot het kwaliteitszorgsysteem
2. Voor de data-analisten wordt een taakomschrijving vastgesteld waarin diens taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden zijn geregeld.
3. De school bepaalt op basis van welke taakomvang, uitgedrukt in NLE's, de werkzaamheden worden gefaciliteerd overeenkomstig het taakbeleid van de school
4. Tot de kerntaken van de data-analisten behoren:
 - Het genereren van data uit het MMP/magister
 - Het voorzien van deze data van een eerste analyse
 - Het uitbrengen van de data en analyses in kwartaalrapportages ten behoeve van het management van de school
 - Het verrichten van de activiteiten die zijn opgenomen Jaarplan Kwaliteitszorg
5. Eén van de afdelingsleiders is de direct leidinggevende van de kwaliteitsmedewerker(s)

DE AFDELINGSLEIDERS EN DE KWALITEITSCOORDINATOR

1. De afdelingsleiders voorzien de data en analyses uit de kwartaalrapportages van eigen analyses en commentaar en presenteren deze vervolgens aan de directeur. Dit gebeurt in het kader van het afleggen van hun (resultaat)verantwoordelijkheid richting de directeur.
2. De afdelingsleiders bewaken en borgen de kwaliteit van het onderwijsproces door hun sturende rol op resultaten en onderwijsproces richting de sectievoorzitter, de vaksectie en de individuele docent
3. Eén van de afdelingsleiders is belast met de portefeuille kwaliteitszorg en als zodanig onder de benaming van kwaliteitscoördinator de direct leidinggevende van de kwaliteitsmedewerker(s)
4. De aansturing door de kwaliteitscoördinator gebeurt aan de hand van (de uitvoering van de) activiteiten uit de jaarplanning en op basis van de PDCA-cyclus.
5. De kwaliteitscoördinator is de eerstverantwoordelijke voor het op- en bijstellen en evalueren van het jaarplan kwaliteitszorg

DE ZORGCOORDINATOR

1. De zorgcoördinator verricht zijn werkzaamheden aan de hand van een taakomschrijving waarin diens taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden zijn beschreven
2. De zorgcoördinator levert per kwartaal de actuele gegevens aan over begeleiding en zorg ten behoeve van de kwartaalrapportages (inclusief het SOP)
3. Eenmaal per jaar evalueert de zorgcoördinator de uitvoering van de taak door middel van een rapportage waarin opgenomen een analyse van de resultaten
4. Eén van de afdelingsleiders is de direct leidinggevende van de zorgcoördinator

DE VERZUIMCOÖRDINATOR/OPVANGLOKAALCOÖRDINATOR

1. De verzuimcoördinator verricht zijn werkzaamheden aan de hand van een taakomschrijving waarin diens taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden zijn beschreven
2. De verzuimcoördinator levert per kwartaal de actuele gegevens aan over begeleiding en zorg ten behoeve van de kwartaalrapportages
3. Eenmaal per jaar evalueert de verzuimcoördinator de uitvoering van de taak door middel van een rapportage waarin opgenomen een analyse van de resultaten
4. Eén van de afdelingsleiders is de direct leidinggevende van de verzuimcoördinator/opvanglokaal coördinator

DE DIRECTEUR

1. De directeur bepaalt in geïnstitutionaliseerd overleg met de afdelingsleiders welke conclusies worden getrokken na publicatie van elke kwartaalrapportage. Van primair belang is zijn sturing richting de afdelingsleiders op de opbrengsten, de resultaten van het onderwijsproces en het onderwijsproces zelf
2. De directeur informeert het CvB over de data, analyses en de conclusies daaromtrent op basis van de PDCA-cyclus. Dit gebeurt in het kader van het afleggen van zijn (resultaat)verantwoordelijkheid richting CvB. Ook dit overleg heeft een geïnstitutionaliseerd en daarmee formeel karakter

CVB

1. Het CvB heeft zijn verantwoordingsplicht richting de RvT.
2. Het CvB laat zich door de directeur tijdens regulier formeel overleg voorlichten over de stand van zaken in de school met betrekking tot kwaliteitszorg, opbrengsten en leerproces
3. Het CvB trekt daarbij conclusies, neemt standpunten in en geeft aanwijzingen aan de directeur in zijn rol van eindverantwoordelijke voor de kwaliteit en de borging ervan

B. HET ONDERWIJSPROCES

DE VAKSECTIES EN HUN VOORZITTERS

1. De vaksecties zijn de eerstverantwoordelijken voor de kwaliteit van hun onderwijs. Daarbij gaat het specifiek gaat om:
 - De kwaliteit van de leerstofplanning

- De toetsing
 - De onderwijsresultaten
 - Sectieplan (met visie, doelstellingen, doorlopende leerlijnen, etc)
2. De sectievoorzitters worden geëquipeerd om hun rol te kunnen vervullen in het proces van vergroting van de effectiviteit van het functioneren van de vakgroep doormiddel van training en scholing gericht op hun rol van effectieve voorzitter. Hun taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden worden geëxpliciteerd.

DE AFDELINGSLEIDERS EN DE DOCENTEN

1. De afdelingsleiders leggen hun focus op de individuele docent als eerstverantwoordelijke voor de kwaliteit van het onderwijsproces in zijn klas. Zij gebruiken daarbij het middel van de lesobservaties, de DOT
2. De analysefunctie van de DOT zetten zij in bij de sturing op de voortgang van de sectieontwikkelplannen
3. De afdelingsleiders verbreden het gebruik van de DOT door het niet alleen als een tool in het kader van de gesprekscyclus te hanteren, maar ook als een tool voor de bevordering van de deskundigheid en de vaardigheid van de docenten
4. Het instrument van de DOT wordt eveneens benut als tool voor collegiale visitatie en coaching op specifieke punten

C. INSTRUMENTEN

1. De school benut het MMP om de data te genereren die primair belang hebben voor de kwaliteitszorg. Daarbij gaat het om de volgende data:
 - Verzuim leerlingen
 - Verzuim docenten
 - Lesuitval en lestijd
 - Onderwijsresultaten per vaksectie met detaillering per klas en docent
 - Examenresultaten en SE
 - Cito taal en rekenen
2. Vanuit de organisatie komen de volgende data:
 - Stand van zaken gesprekkencyclus
 - Stand van zaken lesobservaties (DOT)
 - Stand van zaken PZ
3. Analyses op de data
4. DOT
5. PDCA-cyclus
6. Kwartaalrapportages, periodieke onderwijs managementrapportages
7. Jaarplan Kwaliteitszorg
8. Tevredenheidonderzoeken ouder/verzorgers, leerlingen
9. Enquêtes onder leerlingen met betrekking tot het onderwijsleerproces (modules)

10. Kwaliteitsscholen

KWARTAALRAPPORTAGES

De uit te brengen kwartaalrapportages kennen de volgende inhoud:

- Onderwijsresultaten per sectie
- Verzuimgegevens leerlingen
- Verzuimgegevens personeel
- Stand van zaken gesprekkencyclus
- Gegevens over lesuitval en onderwijstijd
- Stand van zaken DOT
- Gegevens over zorg en begeleiding
- Analyse van de portefeuillehouder kwaliteitszorg
- Analyses per team van de teamleiders

In de hierboven gemaakte driedeling is de kern van het INK-model, de verdeling tussen organisatie en resultaat, terug te vinden. Juist door de combinatie te maken met de instrumenten, het onderwijsproces en de taken/verantwoordelijkheden krijgt op een praktische wijze het INK-model handen en voeten.

De komende schooljaren moeten onze datacoaches de spil worden van het in beeld brengen en krijgen van de kwaliteit op school. Als aanjager en spreekbuis moeten zij steeds meer een stem krijgen in de bewaking van innovaties en de resultaten. In de ondersteuning van de ontwikkeling die genoemd worden in dit schoolplan moeten de datacoaches door de schoolleiding in hun kracht gezet worden.

Aangezien er één portefeuillehouder is aangaan de onderwijskwaliteit voor de gehele school dient de kwaliteit per afdeling, per afdelingsleider, gewaarborgd te worden. De portefeuillehouder heeft in de ondersteuning van de afdelingsleiders diverse rollen: analist, verbinder, partner, verleider, profeet en souffleur. Een verantwoordelijke taak die vanuit de directeur/rector ondersteund dient te worden.

Al met al is in de ontwikkeling van de zes onderwijskundige doelen de controle op kwaliteit het bindmiddel in het succesvol tot stand laten komen van kwalitatief goed onderwijs. Onderwijs dat onze leerlingen de mogelijk biedt om met vertrouwen, nieuwsgierigheid en enthousiasme kennis laat nemen van onze samenleving en hun unieke rol laat ontdekken en eigen maken.

Organisatie

- Leiderschap,
- Management van medewerkers en middelen,
- Strategie en beleid (strategisch beleid stichting, schoolplan (incl. onderwijskundig beleid, kwaliteitszorgbeleid en personeelsbeleid), strategisch HR beleid, jaarplannen)
- Management van processen (onderwijsproces (aanbod, didactisch handelen, begeleiding en ondersteuning leerlingen, onderwijstijd, toetsing, LOB, handelingskalender, inzet data-analisten, etc.)

Resultaat

- Medewerkers (resultaten medewerkers (formatiecijfers, verzuimcijfers, tevredenheidscijfers, resultaten gesprekscyclus))
- Klanten & partners (resultaten leerlingen en ouders (onderwijsopbrengsten, tevredenheidscijfers, cito-vast, doorstroom ob-bb)
- Maatschappij: scholen op de kaart, inspectie, vervolgonderwijs, SWV, gemeenten, zorginstellingen etc.
- Bestuur & Financiers (jaarverslag

Verbeteren en vernieuwen

- (zelfevaluatie volgens de PDCA-cyclus)

Middelen (documenten/middelen):

Managementovereenkomst

Kwaliteitsgesprek stichting-Niftarlake

Kwaliteitsjaaragenda

Strategisch beleidsplan

Schoolplan

Jaarplan

Schoolgids

Lesobservatie tool

Vlootschauw

Kwaliteitsgesprek tussen stichting en Niftarlake

Managementgesprek rector-bestuurder

Tevredenheidsonderzoeken

Zelfevaluatie waarderingskader

Vensters

ISD

SOP

Analyse onderwijstijd

Prognosetool

PTA

Examenreglement

MMP

Sociaal veiligheidsplan

Collegiaal waarderend onderzoek

Eindexamenuitslag

Sectieplan

Afdelingsplan