

WE ZIEN JOU

SCHOOLPLAN HARENS LYCEUM

2023-2027



VOORWOORD	3		
1 WIE ZIJN WIJ?	4		
1.1 Onze school	5	4.5 Taal en rekenen	22
1.2 Onze schoolorganisatie	5	4.6 Veiligheid en schoolklimaat	22
1.3 Onze scholengroep	6	4.7 Kansengelijkheid	22
1.4 Missie en Visie	6	4.8 Begeleiding en ondersteuning	23
1.5 Pedagogisch-didactisch handelen	7	4.9 Toetsing en examinering	25
		4.10 Leerlingparticipatie en ouderbetrokkenheid	25
2 ONZE AMBITIES	9	4.11 Burgerschap	26
2.1 Inleiding, terugblik en vooruitblik	10	4.12 Digitale geletterdheid	27
2.2 Schoolcultuur	10	4.13 Gezonde en duurzame school	27
2.3 Kwaliteitszorg	12	4.14 Sponsorbeleid	27
2.4 Talenrichtingen en breed aanbod aan vakken	13		
		5 ZORG VOOR KWALITEIT	28
3 ORGANISATIE	14	5.1 Kwaliteit	29
3.1 We werken in kleine onderwijsteams	15	5.1.1 Onderwijskwaliteit op het Harens Lyceum	29
3.2 Goede lessen en daarbij passende organisatie neerzetten	16	5.1.2 Dialoog	29
3.3 Pedagogisch didactisch veilig schoolklimaat	16	5.1.3 Rollen binnen ons kwaliteitszorg	31
3.4 Vertrouwenspersoon en antipestcoördinator	16	5.1.4 Gebruik maken van kwaliteitszorg	32
		5.2 Borging basiskwaliteit	32
4 ONDERWIJSKUNDIG BELEID	17	5.2.1 Kader voor de kwaliteitszorg	32
4.1 Onderwijsaanbod	18	5.2.2 De inrichting van de kwaliteitszorg	32
4.2 Vakkenaanbod en onderwijstijd	20	5.2.3 De organisatie van de kwaliteitszorg	33
4.3 Doorlopende leerlijn	21	5.2.4 Kwaliteitskaarten en ambitiekaarten	33
4.4 Loopbaanoriëntatie en -ontwikkeling	21	5.3 Evaluatie	34
		TOT SLOT	37

Dit is het schoolplan van het Harens Lyceum (HL). Dit schoolplan beschrijft de visie, het onderwijskundig beleid en de ambities van onze school en is de komende vier jaren richtinggevend voor de (onderwijs)ontwikkeling. Daarnaast is te lezen hoe wij de komende jaren omgaan met onze onderwijsorganisatie, kwaliteitszorg en ons personeelsbeleid.

Dit schoolplan is tot stand gekomen door de medewerkers van de school. We bedanken iedereen voor de inbreng en zijn trots op het plan dat er nu ligt. Ik weet zeker dat dit plan richting en inspiratie biedt om het HL nog mooier te maken voor onze leerlingen, ouders, onze omgeving en uiteraard voor onze docenten en medewerkers.

De afgelopen jaren bestond de focus op het herpositioneren van de scholen van het voormalige Zernike College. De locaties Rummerinkhof (onderbouw) en Westerse Drift (bovenbouw) zijn in 2016 samengevoegd aan de Kerklaan en de locatie Zuidlaren volgde medio 2020. Deze samenvoeging biedt ons de mogelijkheid om samen op zoek te gaan naar onze gezamenlijke identiteit, naar de kansen die het gebouw ons biedt en naar de toegevoegde waarde die we kunnen creëren voor onze leerlingen, ouders/verzorgers en onze omgeving. De inhoud van dit schoolplan is geschreven op basis van

meerdere bronnen, zoals het inspectierapport van 2020 en de in 2021 afgenomen medewerker-, leerling- en oudertevredenheidsonderzoeken. Daarnaast is er tijdens de studiedagen in 2021, 2022 en 2023 veel gesproken over de toekomst van het Harens Lyceum en is mede daardoor een gezamenlijke visie en missie ontwikkeld. Tenslotte hebben we gedurende dit proces gebruik gemaakt van de feedback van andere stakeholders zoals de medezeggenschapsraad, de leerlingenraden en de oudercommissies.

Ik besef dat een plan enkel een aanzet geeft tot ontwikkeling. De uitvoering is essentieel. Dat doen we samen. Het schoolplan moet een document zijn dat de komende jaren zichtbaar en gedragen blijft binnen onze organisatie. Juist dan draagt het bij aan het uitdragen van een gezamenlijke visie, het uitvoeren van het bijbehorende onderwijskundige beleid en het behalen van onze ambities. Ik heb er alle vertrouwen in dat ons dat gaat lukken.

Namens alle medewerkers,

*Albert Noord
Rector Harens Lyceum*



HOOFDSTUK 1

WIE ZIJN WIJ?

*HET HARENS LYCEUM IS EEN OPENBARE SCHOOL
IN HAREN VOOR ATHENEUM+, ATHENEUM EN HAVO
WAAR 1500 LEERLINGEN ONDERWIJS VOLGEN*



1.1 ONZE SCHOOL

Het HL is een openbare school dat atheneum+, atheneum en havo aanbiedt. Onze leerlingen komen voornamelijk uit Haren, Noord-Drenthe en Groningen-Zuid. Het docententeam bestaat uit een mix van ervaren en nieuwe docenten. Samen met het onderwijsondersteunend personeel zijn zij gedreven en enthousiast om iedere dag uitstekend onderwijs te bieden waarin het leren van de leerling centraal staat.

Naast bovenstaande is er een aantal kenmerken dat onze school onderscheidt van veel andere scholen:

- We zijn gehuisvest in een nieuw modern en overzichtelijk gebouw waar ongeveer 1500 leerlingen iedere dag hun onderwijs volgen;
- We werken vanuit kleinere onderwijsteams die gezamenlijk verantwoordelijk zijn voor een groep leerlingen;
- Het gebouw is ingedeeld in verschillende domeinen :
 - het gele domein is voor de onderbouw (leerjaar 1 en 2);
 - het rode en blauwe domein voor de bovenbouw (leerjaar 3 t/m 6);
 - Het groene en paarse domein bieden ruimte voor vaklokalen zoals een muziek- of bijvoorbeeld een scheikundelokaal.
- We hechten belang aan persoonlijke groei en talentontwikkeling en hebben daarom een breed aanbod voor onze leerlingen: in de onderbouw komt dat tot uiting door de vijf talentrichtingen

1 Kunst, Cultuur & Maatschappij

2 Sport & Gezondheid

3 Ondernemen

4 Technasium

5 Atheneum+

- In de bovenbouw zijn veel keuzemogelijkheden en worden bijzondere vakken aangeboden zoals Spaans, universitaire modules en filosofie.
- Ter ondersteuning van ons brede aanbod zijn wij aangesloten bij verschillende aan het onderwijs verbonden profielorganisaties, zoals stichting Technasium, Cultuurprofiel scholen, DaMu-scholen (Dans- en Muziek) en de 'Vecon Business school'. Dat maakt ons de Talentschool van het Noorden

1.2 ONZE SCHOOLORGANISATIE

We hebben in totaal 165 medewerkers: 135 docenten en 30 medewerkers die een onderwijsondersteunende functie hebben. Er is één rector en er zijn vier teamleiders, die ieder leiding geven aan een afdeling: onderbouw, bovenbouw havo, bovenbouw vwo en onderwijsondersteunend personeel. De drie onderwijsafdelingen bestaan ieder uit meerdere onderwijsteams en ieder team heeft een onderwijscoördinator. Samen zijn zij verantwoordelijk voor de organisatie van het onderwijs binnen het onderwijsteam. Binnen de afdeling onderwijsondersteunend personeel bestaan verschillende teams die ieder hun eigen expertise en rol in de school hebben, zoals het Intern Ondersteuningsteam (IOT), de conciërges en de administratie.



1.3 ONZE SCHOLENGROEP

Het HL is, samen met 20 scholen voor primair onderwijs, 13 scholen voor voortgezet onderwijs en 4 scholen voor speciaal onderwijs, onderdeel van stichting Openbaar Onderwijs Groningen. Openbaar onderwijs betekent dat iedereen welkom is, ongeacht levensbeschouwing of achtergrond. Iedere school legt daarbij eigen accenten en profiteert van de kracht van samenwerking waardoor we leren van elkaar en het onderwijs onderling goed kunnen afstemmen. Wij onderschrijven de drie kernwaarden van Openbaar Onderwijs Groningen: vertrouwen, verbinden en vernieuwen. Daarnaast zijn de ambities uit het koersplan van Openbaar Onderwijs Groningen: een sociaal veilige leer- en werkomgeving, een sterke basis van kennis en vaardigheden, het benutten van talenten en duurzamer zijn in 2027, daarom terug te vinden in ons schoolplan.

1.4 MISSIE EN VISIE

Missie

Onze missie is om onze leerlingen voor te bereiden op een passende vervolgopleiding en plek in de maatschappij, waarbij de kernwaarden vertrouwen, verbinding, vernieuwen & ontwikkelen centraal staan.

Visie

Op het Harens Lyceum:



- wordt iedereen gezien



- voel je je veilig en mag je jezelf zijn



- ervaar je successen



- is iedereen in ontwikkeling



- bereid je je voor op de toekomst

De missie en visie worden samengevat door één woord: **ZIEN**.

De visie is door leerlingen vertaald in bovenstaande beeldende werken. Deze vormen samen een 25 meter lang kunstwerk en zijn te zien in het rode domein in onze school. Zo is onze visie voor iedereen zichtbaar.



1.5 PEDAGOGISCH-DIDACTISCH HANDELEN

Lesgeven is het organiseren van het leren van leerlingen. Om dit te realiseren wordt van onze docenten in hun aanpak bepaalde pedagogisch-didactische principes verwacht die aansluiten bij onze visie. In onderstaande tabel staan deze principes beschreven.

IEDEREEN WORDT GEZIEN

Leerlingen moeten zich op het Harens Lyceum verbonden voelen met de school, de medewerkers en andere leerlingen. Leerlingen voelen zich bij ons gezien en gehoord door de leraar en elkaar. In deze leeftijdsfase zijn leerlingen erg gericht op het sociaal functioneren met leeftijdsgenoten. Het van en met elkaar leren is daarom erg belangrijk. Om die reden is aandacht voor positieve groepsvorming, het ontwikkelen van sociale vaardigheden en de sociaal emotionele ontwikkeling van leerlingen. Samenwerken is een belangrijke vaardigheid die bij veel vakken terug komt.

JE VOELT JE VEILIG EN MAG JEZELF ZIJN

Veiligheid is van belang in het klaslokaal, buiten de klas en in en om het schoolgebouw. Onder veiligheid verstaan we de sociale, fysieke en psychische veiligheid. Met een ordelijk leerklimaat bedoelen we dat de school- en klassenregels worden nageleefd, dat een docent orde kan houden en dat leerlingen ongestoord kunnen leren.

JE ERVAART SUCCESSEN

Het ervaren van successen stimuleert het gevoel van bekwaamheid en daarmee motivatie van leerlingen. Wij zorgen ervoor dat leerlingen successen behalen, door bijvoorbeeld opdrachten passend bij het niveau te maken. We spreken ook wel van de 'zone van naastgelegen ontwikkeling'. In hoeverre een succes ervaren wordt, hangt daarnaast af van de mate van doelgericht werken. Wij verwachten daarom dat de docent iedere les in beeld brengt welke concrete kennis en vaardigheden op de korte en lange termijn behaald moet worden. Tot slot geven docenten bij ons waar het kan positieve feedback. Deze feedback is gericht op de taak en gericht op het bereiken van de door de docent en/of leerling bepaalde doelen. Waar het kan wordt deze feedback zo kort mogelijk gegeven na de door leerling behaalde prestatie.



JE BENT IN ONTWIKKELING

We vinden het belangrijk dat leerlingen in ontwikkeling zijn. Onze docenten hebben hoge verwachtingen en spreken deze (non-)verbaal uit. Wanneer sprake is van hoge verwachtingen zal de leerling eerder geneigd zijn om deze verwachtingen waar te maken (Self fulfilling prophecy) en zodoende in ontwikkeling komen en blijven. Het is aan de docent om in dit continue proces af te stemmen en bij iedere leerling duidelijk te maken wat er van hem/haar verwacht wordt.

JE BEREIDT JE VOOR OP DE TOEKOMST

Wij vinden het belangrijk dat een leerling op zijn/haar plek zit en een aantrekkelijk toekomstperspectief heeft (kans op schoolsucces, vervolgstudie of werk). De leerling heeft daar zelf over nagedacht en heeft het perspectief zelf geformuleerd. Reflecteren is daarin een belangrijke vaardigheid. Door te reflecteren (op het leren) hebben docenten en leerlingen een basis om vast te stellen waar een leerling staat in zijn of haar ontwikkeling en daarnaar te handelen. Samen met hun mentor kijken onze leerlingen bijvoorbeeld naar de keuzes die zij maken: kies ik voor een vak omdat mijn klasgenoot dit vak ook volgt? Of kan ik beter een ander vak volgen dat beter aansluit op mijn talent?

Het pedagogisch-didactisch handelen van onze docenten staat in bovenstaande tabel als richtlijn beschreven en doet geen recht aan de sociale complexiteit van het onderwijsleerproces. Iedere docent heeft zijn/haar eigen professionele ruimte om naar gelang de context waarbinnen het leren plaatsvindt zijn/haar eigen afwegingen te maken. Waarbij hij/zij de visie van het Harens Lyceum zichtbaar uitdraagt.





HOOFDSTUK 2

ONZE AMBITIES

*DE KOMENDE SCHOOLPLANPERIODE WILLEN WE
ONZE VISIE OP ONDERWIJS VERTALEN NAAR 'HET KLASLOKAAL'*



2.1 INLEIDING, TERUGBLIK EN VOORUITBLIK

In de afgelopen schoolplanperiode (2017–2022) is een basis gelegd om van drie scholen te komen tot één school. We hebben onze missie en visie aangescherpt en hebben onze identiteit zichtbaar gemaakt. Door een aantal factoren zijn niet alle onderdelen uit het vorige schoolplan naar tevredenheid uitgevoerd. In de schooljaren 2016-2020 zijn de twee onderbouwlocaties gefaseerd samengevoegd met de bovenbouwlocatie. Er is in die periode onvoldoende tijd en aandacht geweest voor het werken aan één gemeenschappelijke HL-cultuur. Het gevolg daarvan was dat er onduidelijkheid en onzekerheid is over onze identiteit. Daarnaast zijn de onderwijsondersteunende diensten niet of nauwelijks aangepast aan de nieuwe situatie, waardoor de randvoorwaarden niet altijd voldeden. Tot slot heeft de coronapandemie ons belemmerd om de schoolontwikkeling op pedagogisch-didactisch niveau voort te zetten. Er is al met al, vanuit noodzaak, relatief veel tijd en energie gaan zitten in de organisatorische ontwikkeling van onze school.

De komende schoolplanperiode willen we onze visie op onderwijs vertalen naar het klaslokaal. We doen dit door samen aan de volgende ambities te werken:

Over vier jaar...

- hebben we voor leerlingen en medewerkers één gezamenlijke HL-cultuur en -structuur met duidelijke regels en oog voor elkaar;
- werken we in een professionele cultuur;
- is onze kwaliteitszorg op orde;
- voldoen ook onze havoresultaten aan de norm;
- zijn onze talentrichtingen zichtbaar in de bovenbouw en is de vakhavo daar onderdeel van;
- is burgerschapsontwikkeling van leerlingen zichtbaar in de school.

Concrete acties die aan deze ambities zijn gerelateerd, werken we uit en evalueren we in jaarplannen, in de onderwijsteams en in de vakgroepen.

Wij lichten deze ambities in de volgende paragrafen toe.

2.2 SCHOOLCULTUUR

De komende vier jaar werken we verder aan een gezamenlijke cultuur:

- Onze (gedeelde) kernwaarden zijn richtinggevend in de klas, binnen onze teams en vakgroepen én voor onze organisatie.
- Missie en visie, uitgangspunten en afspraken zijn duidelijk voor iedereen en bieden houvast in het werk. Onze missie- en visie-uitgangspunten en onze afspraken zijn zichtbaar in de school via kwaliteitskaarten.



- We hebben jaarlijks in kleine groepen gesprekken met medewerkers, leerlingen, ouders en externen om onze normen en waarden te evalueren en actueel te houden.
- We hebben meerdere gezamenlijke activiteiten die moeten bijdragen aan onze schoolcultuur voor zowel medewerkers als leerlingen en ouders.

Professionele cultuur

In de komende jaren werken we met elkaar aan het tot stand brengen van een professionele cultuur op het HL. Dat wil zeggen dat we er steeds naar streven onszelf in ons werk te verbeteren. Onze professionele cultuur is een ontwikkelingsgerichte cultuur. Deze cultuur bereiken we door het geven en ontvangen van feedback, het organiseren van professionele ontmoetingen en door duidelijkheid te creëren over missie, visie, rollen en taken. In meer concrete zin vertaalt zich dit in een aantal uitgangspunten en activiteiten. Binnen het HL:

- is voor iedere medewerker duidelijk hoe taken, rollen en verantwoordelijkheden verdeeld zijn.
- richten we onze processen efficiënt in en maken we gebruik van draaiboeken en kwaliteitskaarten.
- draagt iedere medewerker bij aan het versterken van de professionele cultuur binnen de school. Daarbij is het uitgangspunt dat we samen beter willen worden en dat we elkaar daarom feedback geven.

- communiceren we transparant, tijdig en duidelijk.
- is de jaaragenda minimaal vier weken voor de zomervakantie bekend.
- bespreken we het welbevinden en de resultaten van leerlingen cyclisch.
- verstevigen we de samenwerking met de ondersteunende diensten Onderwijs en Kwaliteit en Human Resources van Openbaar Onderwijs Groningen.
- vinden er, volgens een gesprekkencyclus, ontwikkelgesprekken plaats. Daar brengen we met de medewerkers ambities en ontwikkelbehoeften in kaart.





Vervolgens maken we hier samen afspraken over.

- worden verantwoordelijkheden bij kleine groepen medewerkers (vakgroepen, onderwijsteams) neergelegd m.b.t. verdeling van taken, verantwoordelijkheden en verdelen van de werkdruk.
- zal in de komende vier jaar de organisatie en werkwijze van de ondersteunende diensten worden aangepast aan de omvang van de school.

2.3 KWALITEITSZORG

Om ons te kunnen ontwikkelen c.q. verbeteren is het essentieel dat we duidelijk hebben wat we verstaan onder kwaliteit. Bij het inspectieonderzoek (voorjaar 2020) is door de inspectie aangegeven dat we in het HL weliswaar aandacht hebben voor kwaliteit, maar dat we onze kwaliteitszorg meer systematisch moeten aanpakken met gebruikmaking van een planmatige (PDCA-)cyclus. Dat is nodig omdat daardoor de kwaliteit beter geborgd wordt en de kwaliteitszorg bijdraagt aan ontwikkeling c.q. verbetering van onze school. Daarbij is het belangrijk dat de zorg voor de kwaliteit voor alle collega's meer deel uitmaakt van onze dagelijks schoolpraktijk. Op gebied van kwaliteitszorg hebben we voor de komende jaren de volgende ambities:

- We werken onze kwaliteitszorg uit tot een effectief systeem met een vaste kwaliteitsagenda.
- We maken gebruik van de PDCA-cyclus binnen ons

managementteam, de vakgroepen en de onderwijsteams. Dit betekent o.a. dat we op vooraf vastgestelde momenten evaluatiemomenten plannen, resultaten van leerlingen volgen en vaste procedures en processen vastleggen op de kwaliteitskalender.

- De schoolleiding heeft zicht op de onderwijskwaliteit en stuurt indien nodig tijdig bij.
- Vakgroepen, onderwijsteams en onderwijsondersteunende diensten schrijven elk schooljaar een jaarplan. De vakgroepen maken hun jaarplan op basis van de analyse van de resultaten van hun vak. In de ontwikkelgesprekken met de schoolleiding wordt de voortgang en evaluatie van de jaarplannen besproken.
- Onze onderwijskundige en organisatorische ambities in dit schoolplan vormen de basis voor het jaarplan en de actieplannen. Onderdeel van de evaluatie vormen de leerresultaten, tevredenheidsmonitoren en klankbordgroepen op alle niveaus in de school. Daar waar nodig worden verbeteracties vastgesteld en geformuleerd.
- Verbeteringen worden geborgd en in nieuwe interventies of plannen vastgelegd. Vervolgens wordt dit vertaald in het nieuwe jaarplan. De schoolleiding houdt het overzicht.
- Om kwaliteitsonderdelen als tevredenheid over het onderwijs, de werkdruk, de communicatie en de uitvoering van de organisatie en processen te monitoren maken we gebruik van klankbordgroepen van docenten, onderwijsondersteunend personeel, ouders en leerlingen. De schoolleiding spreekt deze groepen op regelmatige basis (minimaal drie keer per



schooljaar).

- De open dialoog met alle geledingen is een belangrijk kernproces om eigenaarschap en daarmee de kwaliteit te bevorderen.
- We zorgen ervoor dat de taken en afspraken duidelijk zijn voor iedereen, dat ze worden opgevolgd, jaarlijks worden geëvalueerd en dat ze worden geborgd.
- We maken gebruik van data en onderzoeken.
- De onderwijsresultaten zijn voldoende. Dit betekent dat de R1 t/m de R4 in ieder geval boven de gestelde norm zijn en dat van geen enkel vak het CE gemiddelde in het rood staat.
- De kernvakken scoren op of boven het landelijke CE gemiddelde.
- Het welbevinden van onze leerlingen en medewerkers blijft op of boven het landelijk gemiddelde.
- Het welbevinden van onze leerlingen wordt tijdens iedere leerlingbespreking besproken. We hebben alle leerlingen in beeld.
- Het welbevinden van onze medewerkers wordt jaarlijks in een



2.4 TALENTRICHTINGEN EN BREED AANBOD AAN VAKKEN

Om de ontwikkeling van onze leerlingen te stimuleren hebben we een breed vakkenaanbod en zijn we aangesloten bij landelijke samenwerkingsverbanden als het Technasium en de Cultuurprofiel scholen. Mede daardoor zijn wij de Talentschool van het Noorden. Er is veel te kiezen voor onze leerlingen en dat doen we, daar waar het kan, in een rijke leeromgeving. We vinden het belangrijk dat leerlingen zowel in de school als buiten de school leerervaringen opdoen en vaardigheden leren. We stemmen ons handelen af op de specifieke behoeften van de leerling en we leggen betekenisvolle verbindingen. Voor leerlingen betekent dit dat ze hun talenten ontdekken, ontwikkelen en hun talent mogen tonen. Iedereen is in ontwikkeling en samen worden we iedere dag een beetje beter. Binnen de talentrichtingen is o.a. aandacht voor digitale geletterdheid en burgerschap. De talentrichtingen worden in de onderbouw aangeboden. In de bovenbouw geven leerlingen hun talent vorm door een keuze te maken uit het brede aanbod van vakken (bijv. Spaans, Cambridge English, filosofie).

Binnen het HL hebben we de volgende talentrichtingen:

- Technasium
- Kunst, Cultuur & Media
- Sport & Gezondheid
- Ondernemen
- Atheneum+

We hebben de ambitie om de talentrichtingen in de bovenbouw (van de havo) duidelijker vorm te geven.



HOOFDSTUK 3

ORGANISATIE

*OM INVULLING TE GEVEN AAN MISSIE EN VISIE DIE
SAMENGEVAT WORDT DOOR HET WOORD 'ZIEN', WERKEN WE
IN KLEINE ONDERWIJSTEAMS*



3.1 WE WERKEN IN KLEINE ONDERWIJSTEAMS

Om invulling te geven aan missie en visie die samengevat wordt door het woord 'ZIEN', werken we in kleine onderwijsteams. Deze teams worden voorgezeten door onderwijscoördinatoren. Belangrijk is dat de teamleden eigenaarschap ervaren en zelf keuzes kunnen maken om het onderwijs vorm te geven. Zij zijn immers de professional, zij werken met de leerlingen en weten wat zij nodig hebben.

Bij onze uitgangspunten en ambities past een ontwikkelingsgericht personeelsbeleid. Het personeelsbeleid zal erop gericht zijn om iedere medewerker ruimte te bieden zich te ontwikkelen en op eigen adequate wijze uitvoering te geven aan onze uitgangspunten. Ook zal het personeelsbeleid erop gericht zijn om elke medewerker te zien en te spreken over de professionele ontwikkeling. Naast de persoonlijke ontwikkeling van alle medewerkers, werken we ook aan teamontwikkeling. Het doel is om een team te vormen dat een eenheid uitstraalt waarbij vertrouwen, veiligheid en betrokkenheid belangrijke pijlers zijn. De leerlingen ervaren een team dat goed samenwerkt, duidelijkheid biedt en enthousiasme uitstraalt.





3.2 GOEDE LESSEN EN DAARBIJ EEN PASSENDE ORGANISATIE NEERZETTEN

De docent is de belangrijkste factor voor het leren van leerlingen. “Know Thy impact” geeft John Hattie* aan. Lesgeven is het organiseren en begeleiden van het leren van leerlingen. Onze docenten zijn zich hiervan bewust en de schoolorganisatie faciliteert de docent hierin optimaal. Hier worden gezamenlijke afspraken over gemaakt en deze worden vastgelegd in het professioneel statuut.

3.3 PEDAGOGISCH DIDACTISCH VEILIG SCHOOLKLIMAAT

- De veiligheid van leerlingen en werknemers in de breedste zin van het woord is op het HL prioriteit. Hiertoe is een schoolveiligheidsplan opgezet waarin de school beschrijft hoe het de veiligheid van leerlingen en werknemers borgt. Jaarlijks monitoren we dit door middel van een enquête onder leerlingen en hun ouders/verzorgers. Onder het personeel

vindt een tweejarig onderzoek plaats. De schoolleiding bespreekt jaarlijks deze resultaten met de werkgroep pedagogisch klimaat’.

- Kwaliteitskaarten waarin de schoolafspraken staan, ondersteunen het veilige schoolklimaat.
- Schoolafspraken zijn duidelijk zichtbaar in de school.
- We besteden aandacht aan het pedagogisch klimaat binnen de onderwijsteams. In de onderwijsteams en in de vakgroepen wordt samen nagedacht over hoe je tijdens lessen voldoende aandacht aan de relatie besteedt zodat dat de prestatie ten goede komt.

3.4 VERTROUWENSPERSON EN ANTI-PESTCOÖRDINATOR.

Er zijn vertrouwenspersonen aanwezig en er is een anti-pestcoördinator aanwezig. Deze dragen bij aan een veilig leerklimaat. Ook is er een externe vertrouwenspersoon beschikbaar.



HOOFDSTUK 4

ONDERWIJSKUNDIG BELEID

*HET BESTUUR EN DE SCHOLEN HEBBEN EEN STELSEL VAN
KWALITEITZORG INGERICHT EN VERBETEREN OP BASIS DAARVAN
HET ONDERWIJS*

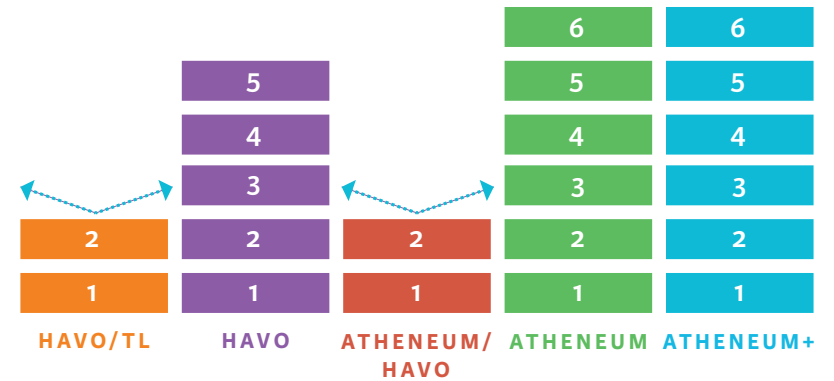


4.1 ONS ONDERWIJSAANBOD

De niveaus: havo, atheneum, atheneum +

In de onderbouw zijn er de volgende instroomniveaus:

- **havo/tl:** leerlingen met een havo/tl niveau plaatsen we in deze klas. De toetsen zijn op havoniveau. Aan het eind van de tweede klas wordt bepaald of de leerling doorstroomt naar havo 3 op het HL. Mocht een leerling op tl-niveau verdergaan, dan vervolgt hij of zij het onderwijs op een andere school.
- **havo:** leerlingen met een enkelvoudig havoadvies plaatsen we in de havo klas.
- **atheneum/havo:** leerlingen met een gemengd advies plaatsen we in de dakpanklas. De eerste twee jaren worden gebruikt om te ontdekken welk niveau het beste bij de leerling past. Lessen en toetsen zijn op atheneum niveau. Aan het eind van de tweede klas wordt bepaald op welk niveau de leerling het bovenbouw profiel vervolgt.
- **atheneum:** leerlingen met een enkelvoudig atheneumadvies plaatsen we in de atheneum klas.
- **atheneum+:** leerlingen met een atheneum / atheneum+ of gymnasiumniveau die houden van een uitdaging en meer willen en kunnen, plaatsen we in een atheneum+ klas. Zij krijgen binnen deze afdeling onderwijs op een hoger niveau, gaan sneller door de stof zodat er ruimte is voor verdieping en verbreding.





Talentrichtingen en breed aanbod

Een ieder beschikt over talenten alleen weten we niet altijd welke dat zijn. Daarom is het van belang om leerlingen en medewerkers ervaring te laten opdoen met een breed aanbod aan vaardigheden. Een ieder die zijn talent leert ontdekken en mag ontplooiën raakt intrinsiek gemotiveerd. Hoe mooi is het als een ieder ook de kans krijgt om talent te mogen tonen. Samen succes ervaren en delen. Deze visie op onderwijs geven we op de volgende manier vorm:



Talentrichting Technasium

We zijn een erkend Technasium. Op het Technasium leren de leerlingen in en buiten school onderzoekend te werken aan met name bèta-vraagstukken van de toekomst. Leerlingen kiezen in de onderbouw voor de Talentrichting Technasium en kunnen deze talentrichting verder volgen in de bovenbouw door het vak Onderzoek & Ontwerpen (O&O) te kiezen.

Talentrichting Ondernemen

Wij zijn een erkende Vecon Businessschool. Bij de talentrichting ondernemen leren de leerlingen hun eigen onderneming te starten. Leerlingen kiezen in de onderbouw voor de Talentrichting Ondernemen en kunnen deze talentrichting verder volgen in de bovenbouw door het vak Economie en/of Bedrijfseconomie te kiezen.



Talentrichting Sport & Gezondheid

Sporten en een gezonde levensstijl vinden we belangrijk op het HL. Binnen deze talentrichting leren de leerlingen vaardigheden die niet alleen binnen sport belangrijk zijn, zoals samenwerken, projectmatig werken en een gezonde levensstijl. Leerlingen kiezen in de onderbouw voor de Talentrichting Sport & Gezondheid en kunnen deze talentrichting verder volgen in de bovenbouw door het vak Bewegen, Sport & Maatschappij (BSM) te kiezen.

Talentrichting Kunst, Cultuur en Media

Het HL is een erkende Cultuurprofiel school en DaMu-school. Kunst en cultuur spelen een prominente rol op het HL. Leerlingen leren over zichzelf en de ander door het cultuuronderwijs op onze school. De uitwerking van het cultuuronderwijs staat uitgeschreven in ons Cultuurplan. Leerlingen kiezen in de onderbouw voor de Talentrichting Kunst, Cultuur en Media en kunnen deze talentrichting verder volgen in de bovenbouw door examen te doen in Muziek, Kunst Beeldend en/of Kunst Drama. Daarnaast kunnen leerlingen uit alle klassen Jong Talent Muziek workshops volgen als muzikale verdieping op hun reguliere muzieklessen.





Talentricting Atheneum+

Een unieke talentricting binnen onze school is Atheneum+. Hier volgen de leerlingen de vakken op een hoger niveau en gaan ze sneller door de stof. Vaardigheden die belangrijk zijn als je later naar de universiteit wil, zitten verweven in de afdeling.

Zij volgen de gehele onderbouw alle vakken. In de bovenbouw vervolgen zij de Talentricting Atheneum+ door een extra vak te kiezen, of een keuze te maken uit Cambridge English of Universitaire Modules.

Breed aanbod

Naast de talentrictingen, onderscheiden we ons met een breed aanbod. Het aanbod bestaat o.a. uit:

- in de onderbouw bieden we, naast de moderne vreemde talen Engels, Duits en Frans, voor alle leerlingen het vak Spaans en Cambridge+ aan;
- in de bovenbouw bieden we de examenvakken maatschappijwetenschappen, wiskunde D, filosofie, Spaans en informatica aan, mits er voldoende leerlingen zijn;
- onze leerlingen lopen in jaar drie een maatschappelijke stage;
- tijdens onze Talentweek worden onze leerlingen ondergedompeld in de talentrictingen door een divers aanbod van activiteiten op het gebied van Technasium, ondernemen, sport, cultuur en atheneum+ en LOB (Loopbaanoriëntatie en -begeleiding);

- in de vierde klas hebben we een uitgebreide internationale uitwisseling, waarin onze leerlingen een week bij een leerling thuis in het buitenland te gast zijn en verderop in het schooljaar diezelfde leerling op hun beurt als gast ontvangen. In deze internationale uitwisseling werken we samen met een tiental Europese scholen;
- leerlingen uit klas 1 t/m 6 kunnen bij de Jong Talent Muziek workshops hun eigen muzikale leerdoelen formuleren wat zorgt voor een levendig muzikaal schoolklimaat.

4.2 VAKKENAANBOD EN ONDERWIJSTIJD

Het volledige overzicht van de vakken die het HL aanbiedt is te vinden in de lessentabel.

Deze tabel maakt ook inzichtelijk hoe de school voldoet aan de wettelijke eisen rondom de te geven onderwijstijd. Gerealiseerde onderwijstijd monitoren we in Magister. De leerlingen krijgen bij ons voldoende tijd om zich het leerstofaanbod eigen te maken. Bij de opzet van de lessentabellen is ervoor gekozen om de leerlingen ruim onderwijstijd aan te bieden. Op deze manier zorgen wij ervoor dat zowel de leerlingen als de medewerkers voldoende ruimte hebben om elkaar beter te leren kennen en begrijpen. Wij creëren een positief leerklimaat door ons te focussen op wederzijds respect, het hanteren van basisafspraken (lestijden, start- en eindtijden) en een brede, uitdagende variatie in de didactische en pedagogische vaardigheden van onze docenten. Lesuitval door afwezigheid van docenten proberen wij te



beperken tot een minimum. Scholing en training vinden – waar mogelijk – plaats na schooltijd. Vergaderingen verwerken wij altijd vooraf in de jaarplanning. Ondanks zorgvuldige organisatie kan lesuitval voorkomen als gevolg van bijvoorbeeld ziekte. Met het oog hierop vinden wij het belangrijk dat de leerstof vooraf bekend is en vaststaat. De docenten zijn verantwoordelijk voor de bewaking hiervan.

4.3 DOORLOPENDE LEERLIJN

Voor elk vak heeft de vakgroep een vakgroepplan. In dit plan worden de doelen en de werkwijze van de vakgroep omschreven. Hierin wordt ook de doorlopende leerlijn beschreven. Daarnaast wordt helder omschreven hoe de vakgroepen en school omgaan met het afstemmen van het onderwijs aan de behoeftes en ontwikkeling van de leerlingen. In het vakgroepplan worden ook de mogelijkheden opgenomen voor maatwerk voor de individuele leerling. De vakgroepen zorgen ervoor dat dit plan jaarlijks wordt geëvalueerd. In de onderbouw wordt gewerkt met een PTO (Programma voor Toetsing Onderbouw) en in de bovenbouw wordt er gewerkt vanuit het PTA (Programma van Toetsing en Afsluiting), welke jaarlijks worden vastgesteld.

4.4 LOOPBAANORIËNTATIE EN -ONTWIKKELING

Het HL wil leerlingen in staat stellen om hun talenten te ontdekken, te ontwikkelen en te tonen, zodat ze hun plek

kunnen vinden in de wereld. Loopbaanoriëntatie en begeleiding (LOB) is hierbij van wezenlijk belang. Het kerndoel van LOB is om leerlingen voor te bereiden op een leven lang ontwikkelen. Dit betekent dat het bij loopbaanbegeleiding niet gaat om het maken van ‘de juiste keuze’ maar om ‘leren kiezen’. Anders gezegd: het doel van loopbaanoriëntatie en begeleiding is niet weten wat je kunt en wilt worden, maar leren hoe je dit kan ontdekken en jezelf hierin kunt sturen.

LOB vindt op het HL plaats zowel binnen de vaklessen en de talentrichtingen als tijdens de mentorlessen. Daarnaast organiseren de decanen regelmatig specifieke LOB-activiteiten in de verschillende jaarlagen.

De komende jaren werken wij aan de verdere ontwikkeling van een doorlopende leerlijn LOB van jaar 1 tot en met jaar 5/6. Het doel hierbij is om leerlingen op de juiste momenten loopbaanactiviteiten aan te bieden en hierop te laten reflecteren. Daarnaast werken wij aan de implementatie van een portfolio waarin leerlingen hun loopbaanontwikkeling vast kunnen leggen. Uitgangspunt hierbij is dat de leerling leert om zelf de regie te nemen over de toekomstige loopbaan.

4.5 TAAL EN REKENEN

Voor een goed verloop van de schoolloopbaan is beheersing van taal- en rekenvaardigheden essentieel. Door middel van gestandaardiseerde toetsen monitoren wij het niveau van alle leerlingen jaarlijks in de onderbouw. In onze ondersteuningsuren hebben leerlingen de mogelijkheid



om vakinhoudelijke ondersteuning te krijgen voor taal en rekenen. De aankomende schoolplanperiode ontwikkelen we een integraal beleid met betrekking tot rekenen en taal, waarmee we nog beter willen voorzien in een ondersteuningsaanbod op het gebied van rekenen en taal.

4.6 VEILIGHEID EN SCHOOLKLIMAAT

Het HL biedt een veilige en inspirerende leeromgeving met als uitgangspunt: respect voor elkaar. Discriminatie wordt door ons niet getolereerd. We hebben veel aandacht voor de sociaal-emotionele ontwikkeling van leerlingen, de groepsdynamiek en de groei naar zelfstandigheid. Tijdens de mentorlessen, vaklessen, talentrichtingen, introductie- programma's en diverse andere activiteiten wordt hier invulling aangegeven. De school wil in alle opzichten een veilig klimaat garanderen voor leerlingen en medewerkers. In een prettige, geborgen omgeving leren en werken we beter. We hebben:

- een protocol gebruik sociale media;
- een antipestprotocol;
- gedragsregels voor leerlingen en medewerkers;
- een beleid rondom gebruik genotsmiddelen;
- een schoolveiligheidsplan.
- heldere schoolafspraken, waarop we elkaar aanspreken

De veiligheid van leerlingen heeft onze gezamenlijke dagelijkse aandacht en wordt één keer per jaar d.m.v. een enquête gemonitord. Hiervoor gebruiken we een instrument dat aan

de wettelijke eisen voldoet. Dit geeft een representatief en actueel beeld. De uitkomsten worden geëvalueerd en waar nodig passen we ons beleid aan. De leerlingenraad wordt hierbij betrokken en daarnaast werken we met de leerlingen samen aan een positief pedagogisch klimaat in de school.

4.7 KANSENGELIJKHEID

Door het bieden van maatwerk en het onderhouden van de professionele kwaliteiten van onze medewerkers bieden wij gelijke kansen aan onze leerlingen. Een belangrijk onderdeel hiervan is het aanbieden van heterogene brugklassen. Leerlingen met verschillende basisschooladviezen worden bij elkaar in een klas geplaatst zodat ze in de eerste leerjaren meer tijd krijgen om op het voor hen beste passende niveau te komen.





4.8 BEGELEIDING EN ONDERSTEUNING

Zicht op ontwikkeling

Iedere leerling heeft een mentor. De mentor begeleidt en coacht de leerling bij het leer- en ontwikkelproces en is daarvoor het eerste aanspreekpunt voor de leerling en voor de ouders. In de onderbouw werken we met een klassenmentoraat.

Mentoren hebben een belangrijke rol in de begeleiding van leerlingen bij het onderwijsleerproces. Op sociaal gebied hebben mentoren een centrale plaats in de klas. Zij houden in de gaten hoe leerlingen zich voelen en letten erop dat de klas als groep goed functioneert. Denk ook aan coaching (o.a. de methode GRIPP voor leerjaar 1 & 2), het trainen van studievaardigheden, het begeleiden van het studie- en beroepskeuzep proces en het bijhouden en bespreken van de studieresultaten. De mentor voert gesprekken met leerlingen en ouders waarin de persoonlijke doelen en reflectie op het leerproces centraal staan. De mentor is ook degene die de taak heeft om te signaleren of een leerling extra ondersteuning nodig heeft. Het Intern Ondersteunings Team (IOT) kan in-geschakeld worden als dat nodig is. Tenslotte zorgt de mentor dat de leerling gegevens goed en overzichtelijk worden bij-gehouden en overdraagbaar zijn. Dit doen we met behulp van het logboek in het leerlingvolgsysteem Magister.

In de komende schoolplanperiode zal een mentoraat-ontwikkelgroep aan de slag gaan om een doorlopend mentoraatsprogramma te ontwerpen dat mentoren en leerlingen houvast biedt. In dit document zijn dan de borging en overdracht geregeld en wordt de ontwikkeling van passend onderwijs naar inclusiever onderwijs meegenomen. Meer oog voor de individuele leerling, maatwerk en richtlijnen voor leerlingen met een extra ondersteuningsbehoefte.

Extra ondersteuning

Met de komst van inclusief onderwijs krijgen we steeds meer leerlingen met een extra ondersteuningsbehoefte. In de basisondersteuning dienen we daar rekening mee te houden. Wanneer het niveau van de basisondersteuning omhoog gaat, zijn er minder leerlingen die in aanmerking voor extra ondersteuning. Dat is het doel waar we naartoe willen werken. Meer differentiatie zorgt voor een passender onderwijsaanbod waardoor meer leerlingen goed tot leren zullen komen in de klas. . Minder problematiek, minder uitval. Het kan zijn dat leerlingen meer ondersteuning vanuit school nodig hebben dan de ondersteuning door mentor en docenten. Deze extra ondersteuning wordt geboden en/of gecoördineerd door het IOT van het HL. In het ondersteuningsprofiel van onze school staat omschreven wat de mogelijkheden en voorwaarden van de extra ondersteuning zijn. .



Van passend onderwijs naar inclusiever onderwijs

Passend onderwijs gaat de komende jaren over in inclusief onderwijs. De maatschappij wordt steeds inclusiever en daar willen we in het onderwijs ook naartoe. In de komende schoolplanperiode besteden we hier aandacht aan. Hoe kunnen we inclusiever onderwijs bieden, meer maatwerk bieden, wat moet er ontwikkeld worden en waar liggen onze grenzen?

Relatie voor prestatie

Binnen het HL vinden we het belangrijk dat er een pedagogisch klimaat heerst waar een goede (werk)sfeer is en waar leerlingen zich veilig voelen. Wanneer een leerling zich veilig voelt in de klas, betrokkenheid ervaart en zich positief gestimuleerd voelt, komt de prestatie vanzelf. We willen de leerling zien en maatwerk leveren. We stimuleren het leren en ontdekken doelgericht, met als resultaat een schoolcarrière waarin de leerling zich ontwikkelt op een eigen manier en niveau. We stimuleren dat de leerling eigenaar wordt van het eigen leerproces. Wij vinden het belangrijk dat iedere leerling leert eigen keuzes te maken, doelen leert stellen en dat een ieder succes ervaart in een veilige vertrouwde omgeving. Wij betrekken onze leerlingen nadrukkelijk bij het opstellen van ons beleid. Wij willen op alle niveaus de samenwerking stimuleren om samen beter te worden.





4.9 TOETSING EN EXAMINERING

Bij leren en ontwikkelen hoort ook toetsing. Toetsing geeft informatie over het resultaat van het leerproces. Deze informatie wordt traditioneel in beoordelende zin gebruikt, “zit de leerling op niveau of niet”, “mag de leerling over” (summatieve toetsing). Het HL beschikt over een toetsbeleid en over een examencommissie die jaarlijks verslag uitbrengt aan de directie m.b.t. de organisatie en de kwaliteit van de toetsen en schoolexamens.

In de komende schoolplanperiode zal een passend toetsbeleid worden opgesteld. Hierin wordt rekening gehouden met individuele maatwerktrajecten en genormeerde toetsen.

4.10 LEERLINGPARTICIPATIE EN OUDERBETROKKENHEID

Leerlingenraad

De leerlingenraad behartigt de belangen van leerlingen binnen de school en elke leerling kan via de leerlingenraad ideeën kwijt. Leerlingen kunnen zich voor de leerlingenraad opgeven. Via de leerlingenraad hebben de leerlingen ruimte om mee te denken met beleidsvragen en bij het aanpassen van beleid op school. De vergaderingen van de leerlingenraad zijn openbaar. Daarnaast worden leerlingen, waar mogelijk, actief betrokken bij sollicitatieprocedures voor nieuwe medewerkers.





Het actief bijdragen aan de organisatorische ontwikkeling van onze school is een mooie gelegenheid voor leerlingen om hun talenten te kunnen tonen.

Oudercommissie OC

Op het HL hebben we twee oudercommissies (OC). De OC behartigt de belangen van ouders en leerlingen en draagt bij aan de kwaliteit van het onderwijs en de sfeer in de school. De raad bestaat uit ouders van leerlingen uit verschillende leerjaren en is klankbord en sparringpartner van de schoolleiding. Ook draagt de OC bij aan activiteiten als de open dag en thema-avonden. Aan het begin van het jaar roepen we nieuwe ouders op. De OC vergadert circa vier keer per jaar.

Medezeggenschapsraad (MR)

Ook in de MR hebben leerlingen, ouders en medewerkers zitting zodat zij mee kunnen praten en beslissen over het beleid op school. De MR vergadert over belangrijke besluiten, zoals het schoolplan, het zorgplan en de regels op het gebied van veiligheid en gezondheid. Hiervoor is instemming van de MR nodig. Bij andere besluiten moet de directie de MR om advies vragen.

4.11 BURGERSCHAP

Het HL ziet de ontwikkeling van burgerschapsvaardigheden bij leerlingen niet alleen als een wettelijke opdracht maar – zeker gezien het openbare karakter van de school – als één van de kernopdrachten van ons onderwijs. We besteden zowel binnen als buiten de vaklessen aandacht aan burgerschap en hebben een helder overzicht waar en wanneer dat precies gebeurt, zodat we een logische opbouw en doorlopende leerlijn realiseren. Jaarlijks wordt dit geëvalueerd en worden docenten actief op de hoogte gehouden van ontwikkelingen.

Hoewel er nog geen definitief document ligt, is duidelijk dat het Harens Lyceum burgerschap breder definieert dan wettelijk vereist. Naast de bovenstaande uitgangspunten zal bijvoorbeeld duurzaamheid, ofwel de bewuste omgang van de mens met zijn omgeving, op het Harens Lyceum ook deel uitmaken van deze definitie. Er is op het HL veel aandacht voor de manier waarop we met elkaar en met onze omgeving omgaan. De sfeer, een gevoel van gemeenschap en de (informele) omgangsvormen zijn sterke punten van de school. Om dit te behouden, besteden we in het kader van burgerschap in alle jaarlagen aandacht aan het belang van een open, respectvolle en empathische houding. Op het HL willen we burgerschap samen met leerlingen én de maatschappij vormgeven, daarom wordt de leerlingenraad actief betrokken in de totstandkoming van burgerschap en wordt een maatschappelijke stage opgezet.

Burgerschapsvorming komt op het HL in verscheidene uitgangspunten terug:



- Ten eerste het uitgangspunt keuzes maken (zoals bijvoorbeeld het kiezen van een talentrichting of extra vak).
- Ten tweede in de begeleiding van leerlingen bij het vaststellen en realiseren van hun doelen.
- Ten derde benadrukt het HL het belang om de buitenwereld naar binnen te halen en de binnenwereld naar buiten te brengen.

Internationale uitwisselingen en de Talentweek zijn belangrijke onderdelen waar burgerschap zichtbaar wordt.

4.12 DIGITALE GELETTERDHEID

Leerlingen op het HL maken gebruik van devices die in de school aanwezig zijn. Naast het gebruik van devices in ons onderwijs tijdens de lessen willen we de komende schoolplanperiode met onze leerlingen verder werken aan hun digitale geletterdheid. Zo leren zij op eigen kracht functioneren in een samenleving waarin digitale technologie en media een belangrijke plaats hebben. Dit geven wij verder vorm binnen onze vakken, mentorlessen en talentrichtingen.

De komende vier jaar zullen wij verder werken aan de doorlopende leerlijn digitale geletterdheid. Ons E-Lab speelt daarbij een belangrijke rol. Ons E-Lab wordt gesitueerd nabij de lokalen van ons Technasium en het beeldende vorming lokaal. Hiermee willen we de komende jaren de synergie tussen het Technasium en Cultuurprofiel versterken.

4.13 GEZONDE EN DUURZAME SCHOOL

In een wereld waarin klimaat en gezondheid belangrijke thema's zijn voor nu en voor de toekomst vinden wij het van groot belang dat onze leerlingen hier op diverse manieren aandacht voor hebben. Binnen de talentrichtingen hebben alle leerlingen jaarlijks minimaal een project gericht op duurzaamheid dan wel gericht op gezondheid. Naast de talentrichtingen wordt er ook binnen de lessen, als daar aanleiding toe is, aandacht aan geschonken. Deze onderwerpen worden ook minimaal een keer per jaar besproken in de leerlingenraad en met de schoolleiding.

4.14 SPONSORBELEID

Onze school kan extra geld ontvangen via sponsoring. In ruil voor reclame geeft een bedrijf of instelling dan goederen, diensten of geld aan de school waarmee extra schoolactiviteiten en buitenschoolse activiteiten gerealiseerd kunnen worden. Om ervoor te zorgen dat leerlingen niet worden blootgesteld aan ongewenste reclame, liggen de afspraken rond sponsoring vast in een door de rijksoverheid opgesteld convenant. Sponsoring op school mag alleen met instemming van de Medezeggenschapsraad (art. 10 lid f, WMS). Klachten over eventuele sponsoring kunnen ingediend worden via onze de klachtenregeling.



HOOFDSTUK 5

ZORG VOOR KWALITEIT

HET IS ONZE AMBITIE OM ONZE KWALITEITSZORG DOELGERICHT, CYCLISCH EN SYSTEMATISCH TE LATEN ZIJN. DE KWALITEITSZORG OP ONZE SCHOOL MOET HERKENBAAR ZIJN IN ALLE ONDERDELEN EN GELEDINGEN VAN DE SCHOOL.



Het is de ambitie van het HL om onze kwaliteitszorg doelgericht, cyclisch en systematisch te laten zijn. De kwaliteitszorg op onze school moet herkenbaar zijn in alle onderdelen en geledingen van de school. In dit hoofdstuk bespreken wij de kwaliteit van ons onderwijs en de kwaliteitszorg die daar bij komt kijken.

5.1 KWALITEIT

Om de kwaliteit binnen school goed te kunnen bewaken is het essentieel dat alle medewerkers op het HL een gemeenschappelijk en duidelijk beeld hebben van de missie en visie van de school. Bij kwaliteitszorg staat dan ook de dialoog tussen alle betrokkenen binnen de school en tussen de school en de omgeving centraal. Uiteraard binnen de wettelijke kaders van regelgeving en toezicht.

5.1.1 ONDERWIJSKWALITEIT OP HET HARENS LYCEUM

Op het HL hebben wij een duidelijk beeld van wat wij verstaan onder onderwijskwaliteit. Dit is de bijdrage die wij als school leveren aan de ontwikkeling van leerlingen. Op het Harens Lyceum bieden wij deze onderwijskwaliteit aan intellectueel, sociaal en emotioneel vlak. Dit doen we door het opleiden van onze leerlingen tot volwassen wereldburgers waarbij veel aandacht is voor hun persoonlijke groei en ontwikkeling. Het doel hierbij is dat de leerlingen met een goed gevoel over dat wat zij geleerd hebben overgaan naar de volgende klas en

uiteindelijk de school succesvol verlaten. Om die kwaliteit te bereiken en tussentijds verbeteringen door te voeren, werken wij met een systeem dat zich kenmerkt door een planmatige cyclus. Met behulp van verschillende kwalitatieve en kwantitatieve managementgegevens monitoren we of de kwaliteit voldoet en stellen we zo nodig bij.

5.1.2 DIALOOG

We streven ernaar de kwaliteitszorg zo veel mogelijk vanuit de onderwijsteams en vakgroepen te organiseren. Bij deze benadering ligt de nadruk op voortdurende verbetering en ontwikkeling van het aangeboden onderwijs. De nadruk ligt voor ons op ontwikkelen. Daarbij benadrukken we de systematische eigen reflectie op het onderwijs en de ontwikkeling daarvan. Het voortdurend voeren van de dialoog over de kwaliteit van onderwijs is daarmee het belangrijkste instrument binnen de kwaliteitscultuur op onze school. De dialoog wordt gevoerd vanuit het schoolplan, ambitieplan, jaarplan, vakplan en teamplan. Deze kwaliteitsdialoog voeren we in de eerste plaats in de vakgroepen en onderwijsteams. Gesprekken met individuele medewerkers zijn een afgeleide van onze continue kwaliteitsdialoog. In de school ligt de basis van de kwaliteitscultuur, de betrokkenheid en het draagvlak. Vanuit deze basis voert de school het gesprek met collega-scholen, het bestuur en de (externe) stakeholders. De focus bij deze dialoog ligt op het ontwikkelen en verbeteren van goed onderwijs, de eigen reflectie en het leren van elkaar.



Om al onze ambities waar te maken en om in controle te blijven met onze omgeving en verantwoording af te leggen aan onze stakeholders voeren wij op diverse niveaus de goede gesprekken. Met onze docenten hebben wij de afspraken vastgelegd in het Professioneel statuut. Jaarlijks evalueren we de gemaakte afspraken. Met de MR, de leerlingenraad, de

klankbordgroepen en onze oudercommissies zijn wij frequent in gesprek over de zaken die spelen op school en leggen wij verantwoording af en halen we nuttige tips en adviezen op. Tenslotte hebben we de ambitie om jaarlijks gesprekken met stakeholders te organiseren om ons onderwijs stap voor stap beter te maken.





5.1.3 ROLLEN BINNEN ONS KWALITEITZORG

Binnen de kwaliteitszorg op het HL bestaan verschillende rollen. Deze rollen lichten wij hieronder kort toe:

De schoolleiding

De rector is als onderwijskundig leider eindverantwoordelijk voor de kwaliteit van het onderwijs op het HL. De rector doet dit in samenspraak met de schoolleiding. De schoolleiding is verantwoordelijk voor een planmatige uitvoering van de beleidscyclus. Naast het monitoren van de basiskwaliteit is de schoolleiding gericht op de verdere kwaliteitsontwikkeling van het onderwijs op school en voor de ontwikkeling van de kwaliteitscultuur van het team. Indien de basiskwaliteit risico's laat zien, dan stellen we een plan van aanpak op. De adviseur van de afdeling Onderwijs & Kwaliteit van Openbaar Onderwijs Groningen ondersteunt ons hierbij. De schoolleiding is verantwoordelijk voor het tijdig delen van deze informatie met de bestuurder.

De docenten/het team

Onze docenten zijn verantwoordelijk als we kijken naar de kwaliteit van het onderwijs aan hun leerlingen en voor de kwaliteit van het onderwijs in de school in het algemeen. Onze docenten werken planmatig aan de uitvoering van het onderwijs dat zij geven. Zij zijn actief betrokken bij de school-

ontwikkeling. Ze reflecteren regelmatig op het onderwijs dat zij geven, gericht op het eigen handelen, maar juist ook gericht op de resultaten en het welbevinden van het hele team of de sectie. In de dialoog binnen het team of met de directie bespreken we op welke wijze het team zich verder ontwikkelt. Deze kwaliteitsdialoog is cyclisch en wordt weergegeven in onze kwaliteitsjaarplanning.

De vakgroep

De vakgroepvoorzitter is verantwoordelijk voor de kwaliteit van het vak en de doorlopende leerlijn en daarbij verantwoording af naar het team over de resultaten. Dit gebeurt jaarlijks in een kwaliteitsdialoog met een teamleider. De vakgroepvoorzitter evalueert samen met een lid van de schoolleiding de resultaten van de vakgroep van het voorgaande schooljaar. De doelen van de vakgroep worden vastgelegd in het vakplan.

Kwaliteitsgroep

Binnen het HL is een kwaliteitsgroep werkzaam. Deze kwaliteitsgroep bestaat uit een lid van de schoolleiding, twee onderwijscoördinatoren, een medewerker IOT en een medewerker Onderwijs en Kwaliteit van Openbaar Onderwijs Groningen. Deze kwaliteitsgroep monitort op regelmatige basis de onderwijskwaliteit en stelt bij waar nodig.



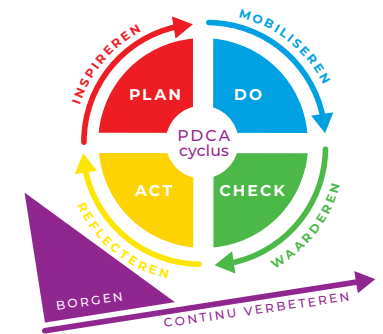
5.1.4 GEBRUIK MAKEN VAN KWALITEITSZORG

Het HL ziet kwaliteitszorg als een geheel van activiteiten dat erop is gericht om de kwaliteit van het onderwijs te verbeteren en te borgen. Dit betekent dat we de kwaliteit bepalen, ontwikkelen, onderzoeken en borgen. Ook leggen we hiervoor verantwoording af aan elkaar. Om dit goed uit te voeren is onze kwaliteitszorg doelgericht, cyclisch en systematisch. Dit geven we vorm door middel van kwaliteitskaarten en ambitiekaarten. De kwaliteitszorg op onze school is herkenbaar in alle onderdelen en geledingen van de school. Onze kwaliteitszorg staat omschreven in het beleidsplan kwaliteitszorg.



5.2 BORGING BASISKWALITEIT

Het borgen van de basiskwaliteit zorgt in een verbeterproces ervoor dat een bereikt niveau wordt gehandhaafd. De borging zorg voor een basis van waaruit verdere verbetering mogelijk is.



5.2.1 KADER VOOR DE KWALITEITSZORG

Op het HL willen we de kwaliteitszorg handzaam en pragmatisch vormgeven. Een duidelijke focus helpt hierbij. De vijf onderstaande vragen geven de kwaliteitszorg op onze school richting:

- Doen wij de goede dingen?
- Doen wij die dingen ook goed?
- Hoe weten/meten we dat?
- Vinden anderen dat ook?
- Wat doen we met die wetenschap?

5.2.2 DE INRICHTING VAN DE KWALITEITSZORG

Kwaliteitszorg op het HL heeft een sterke relatie met de beleidscyclus zoals de schoolleiding die in het schoolplan hanteert. Deze beleidscyclus beslaat een periode van vier schooljaren. Binnen deze cyclus is het schoolplan leidend en ligt de nadruk op verbeteren, ontwikkelen en borgen.



5.2.3 DE ORGANISATIE VAN DE KWALITEITZORG

De inrichting, uitvoering en de evaluatie van de kwaliteitszorg vinden onder rechtstreekse verantwoordelijkheid van de schoolleiding plaats. De schoolleiding heeft de volgende taken binnen de kwaliteitszorg:

- Jaarlijks evalueren en bijstellen van het kwaliteitsbeleid.
- Bijhouden van relevante ontwikkelingen op het gebied van kwaliteitszorg en inspectietoezicht.
- Indien nodig: volgen van (na)scholingsactiviteiten.

De schoolleiding heeft de volgende uitvoeringsstaken:

- Uitzetten van onderzoeken onder leerlingen, ouders, leraren en aan- en afnemende scholen.
- Analyseren van de uitkomsten van de onderzoeken.
- Organiseren en (mee) uitvoeren van opbrengstanalyses.
- Verzamelen van gegevens betreffende de bedrijfsvoering zoals beschreven in het kwaliteitsbeleid.
- Voorbereiden en (mee) uitvoeren van vervolgacties op de analyses.
- Mee vormgeven van cyclische verbeteringsacties (bij voorkeur in PDCA-cirkels).
- Voorbereiden en uitvoeren van een vierjaarlijkse interne analyse.

Voor het goed uitvoeren van de kwaliteitstaak, levert de medewerker tijdig de juiste informatie en data aan die noodzakelijk zijn voor de uitvoering van het kwaliteitsbeleid.

5.2.4 KWALITEITSKAARTEN EN AMBITIEKAARTEN

We zijn een grote school met diverse onderwijsteams waarin veel processen spelen. Het kan voor collega's een uitdaging zijn om alles mee te krijgen en deze informatie in de dagelijkse onderwijspraktijk op een kwalitatief goede manier toe te passen.

We zijn begonnen met het inzichtelijk maken, verbeteren en borgen van de basisprocessen die spelen in de school. Dit doen we door deze processen vast te leggen door middel van 'ambitiekaarten' en 'kwaliteitskaarten'. Bestaande processen worden zichtbaar gemaakt, maar ook nieuwe items worden uitgewerkt in kwaliteitskaarten. Het zijn levende documenten die regelmatig geëvalueerd en aangepast worden. Zo is het zorgen voor de kwaliteit een continu proces van samen doelen stellen, in beeld brengen waar we staan, borgen wat we goed doen en werken aan dat wat beter kan.



5.3 EVALUATIE

Het HL gaat bij het stimuleren en borgen van een op kwaliteit gerichte schoolcultuur uit van het plan ‘Werken aan kwaliteit’ van schoolbestuur Openbaar Onderwijs Groningen. Dit document voorziet in een structurele aanpak van zowel kwaliteitszorg als de ontwikkeling van een kwaliteitsgerichte cultuur.

Om de kwaliteit van het onderwijs te borgen is er een vierjaarlijkse kwaliteitskalender opgesteld. De maatregelen en planning van de evaluatiemomenten staan in onze kwaliteitskalender. In de kwaliteitskalender is ook een periodieke evaluatie van het jaarplan opgenomen. De komende jaren zal de realisatie van het onderwijskundig beleid een expliciet thema

zijn in deze evaluatie. Aan de hand van de uitkomsten van deze evaluaties stelt de schoolleiding het proces bij.

Ter bevordering van een kwaliteitscultuur in school is niet alleen de kwaliteitszorg van belang. Het HL beoogt netwerken te creëren van medewerkers en leerlingen om zo een gezamenlijke verantwoordelijkheid en eigenaarschap voor de kwaliteit in de school te stimuleren.

In het hoofdstuk over personeelsbeleid is beschreven hoe wij de professionalisering van medewerkers vormgeven. Een even belangrijk thema is de mate van eigenaarschap en participatie van leerlingen.

We gebruiken de volgende instrumenten om de basiskwaliteit van ons onderwijs te meten en te evalueren:

Lesbezoeken door leidinggevende en gesprekkencyclus	Teamleider	1 keer per jaar	Bardo
Leerling enquêtes	Docent	1 keer per jaar	Bardo
Tevredenheidsonderzoeken ouders en leerlingen	Schoolleiding	Leerlingen: elk jaar	Vensters en Scholen op de Kaart Ouders: elke twee jaar
Ouderraad	Teamleider	5 keer per jaar	Notulen in SharePoint
Vakgroepgesprekken	Teamleider	2 keer per jaar	Notulen in SharePoint
Audits	Schoolleiding	Vraag gestuurd	Auditverslag in SharePoint
MR	Rector	6 keer per jaar	Notulen in SharePoint en op de website



We hebben een groot vertrouwen in de professionele kracht van ons team en tegelijkertijd realiseren we ons dat een succesvolle uitvoering van het onderwijskundig beleid veel vraagt van onze medewerkers. Het personeelsbeleid is er daarom de komende jaren op gericht zijn om hen de ruimte en mogelijkheden te bieden om op adequate wijze vorm te geven aan de uitgangspunten van de school.

Professionele ontwikkeling

Onderwijs is iedere dag stap voor stap samen een beetje beter worden. Zowel docenten als leerlingen moeten leren doelen te stellen. Daarbij is het leren leren, leren kiezen en leren vragen stellen cruciaal. Hoge verwachtingen hebben, doelen stellen, daarop reflecteren, bijstellen en succes ervaren is essentieel voor LEREN. Onze medewerkers en leerlingen moeten we steeds in omgevingen brengen die leren stimuleren. We dienen het ook zichtbaar te maken en dat kan bijvoorbeeld door een digitaal portfolio of het instrument Bardo (voor ons personeel). Concreet uit zich dat in de volgende maatregelen:

Startgesprek

Alle medewerkers hebben aan het begin van het schooljaar een startgesprek met hun leidinggevende. In het 3e kwartaal heeft iedere medewerker een ontwikkelgesprek. Tijdens dit gesprek worden ook de wensen voor het nieuwe schooljaar besproken.

Talentontwikkeling

Ook medewerkers krijgen de kans om hun talenten te ontdekken en te ontplooien. Tijdens de jaarlijkse gesprekken met hun leidinggevende is hier aandacht voor. Wij vinden het belangrijk dat iedereen in ontwikkeling is.

Collegiale consultatie

De komende 4 jaar is het streven om een vorm van collegiale consultatie in te zetten. Deze vorm van structureel lesbezoek stimuleert medewerkers om onderling het gesprek over kwaliteit van onderwijs aan te gaan. Pedagogische en didactische kwaliteiten worden hier besproken.

Externe ondersteuning

We geven teams handvatten om hun onderwijs vorm te geven. Dat doen we met ondersteuning van externe partners. Ook de O2G academie is een mooie aanvulling op het scholingsaanbod voor onze medewerkers.

Reserveren van tijd en ruimte

We plannen tijd in het rooster om medewerkers, vakgroepen en teams de ruimte te geven om hun onderwijs te ontwikkelen.

Aannamebeleid

Ons uitgangspunt is 'bevoegde docenten' voor de klas. Bij het aannemen van nieuwe collega's besteden we in de profielschets



en gesprekken aandacht aan de visie van onze school. Nieuwe en aankomende docenten worden zorgvuldig ondersteund gedurende het inwerken. We werken hierbij nauw samen met het GOS (Groninger Opleidingsschool).

Coaching

In de school zijn (beeld)coaches aangesteld om docenten te ondersteunen in hun professionele ontwikkeling.

Inductie en intervisie

We hebben een inductie traject en een intervisie traject voor startende docenten en voor nieuwe docenten.

Professionaliseringsplan

We maken ieder jaar een schoolbreed professionaliseringsplan, dit vloeit voort uit het school- en jaarplan. Hierin staan de ontwikkelpunten aangegeven die schoolbreed gelden, voor iedere medewerker(sgroep). Daarnaast kunnen medewerkers en hun leidinggevenden zelf een voorstel voor de eigen professionalisering inbrengen.

Bekwaamheidsdossier

De professionalisering wordt geregistreerd in een individueel bekwaamheidsdossier.

Kernopleidingsteam

Het opleiden van studenten en medewerkers is een gezamenlijke verantwoordelijkheid. Daarom is er een kernopleidingsteam op de school bestaande uit 1 schoolleider, 1 schoolopleider, 1 afgevaardigd docent-coach en 1 afgevaardigde vakcoach die als zodanig de voortgang van het samen opleiden bespreken en initiëren.

Nieuwe docenten

Nieuwe docenten worden op het HL tijdens de inductiefase (eerste drie jaar) begeleid door een ervaren collega uit de vakgroep. Daarnaast hebben we een algemeen docentbegeleider die nieuwe docenten gedurende hun eerste jaar in meerdere bijeenkomsten wegwijst in de organisatie en hen advies geeft. Zo nodig wordt deze begeleiding voortgezet in het tweede en derde jaar van het dienstverband. Daarnaast geeft het HL als opleidingsschool binnen het GOS begeleiding aan stagiaires en leraren in opleiding.

Diversiteit

We streven naar diversiteit in het personeelsbestand van de school en naar een evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding. Hier wordt bij de invulling van vacatures rekening mee gehouden.

TOT SLOT

In dit schoolplan hebben wij de richting bepaald voor onze strategische keuzes in de periode 2023-2027. In de komende periode gaan wij deze keuzes verder uitwerken. We gaan in gesprek, zowel met interne als externe betrokkenen, om onze ambities verder uit te werken tot concrete plannen. Hierbij is de inbreng van onze doelgroepen belangrijk om te komen tot een praktisch plan dat iedereen herkent en waar iedereen ook uitvoering aan kan geven.

Contactgegevens

Onderwijsniveaus: havo, atheneum, atheneum+
Bezoekadres: Kerklaan 39, 9751 NL Haren
Postadres: Postbus 149, 9750 AC Haren
Telefoonnummer: 050 - 3210560
E-mailadres: info@harenslyceum.nl
Website: www.harenslyceum.nl
BRIN: 20ERO4

Bezoekadres: Openbaar Onderwijs Groningen
Leonard Springerlaan 39
9727 KB Groningen
Telefoonnummer: 050 321 03 00
E-mailadres: info@o2g2.nl
Website: www.openbaaronderwijsgroningen.nl

Het Harens Lyceum is binnen Openbaar Onderwijs Groningen onderdeel van het Zernike College – school voor atheneum, havo, mavo, vbo

