



PLAN VAN AANPAK

HAVO



Wanneer is de basis op orde?

- De opbrengsten voldoen aan de vier indicatoren van het onderwijsresultatenmodel van de inspectie.
- Onze opvattingen over doelgericht- en gedifferentieerd onderwijs zijn duidelijk zichtbaar in onze lessen.
- Elke leerling heeft goed zicht op zijn of haar studievoortgang.
- Het team van docenten heeft goed zicht op de studievoortgang van leerlingen en onderneemt tijdig actie om de studievoortgang te waarborgen.
- De feedback van medewerkers steunt en motiveert de leerlingen bij de studievoortgang.
- Het geheel van beoordelende toetsen geeft een betrouwbaar beeld van de mogelijkheden van de leerling om op zijn of haar hoogste niveau te leren.
- Het leer- en het werkklimaat richten de aandacht op het leren en ontwikkelen.

Verbeterplan schoolleiding 25 september 2019

Instemming Deel MedezeggenschapsRaad: 1 oktober 2019

Instemming College van Bestuur Landstede Groep: 1 oktober 2019



Inleiding

Voor je ligt het Plan van Aanpak voor de havo van het Ichthus College te Kampen. Met dit Plan van Aanpak gaan we de basis op orde brengen en laten we de onderwijsinspectie zien hoe we dat doen. Uiterlijk maart 2021 voldoet onze havo aan alle standaarden uit het waarderingskader.

Het Plan van Aanpak bevat doelen en verbeteractiviteiten voor de komende 1,5 jaar. We maken scherpe keuzes, zodat onze aandacht in hoofdzaak uitgaat naar het verbeteren van ons onderwijs en onze leeropbrengsten. De opbrengsten van de andere leerroutes zijn op dit moment voldoende. Tegelijkertijd constateren we dat de twee speerpunten in dit plan betekenis hebben voor de gehele school. Het oordeel van de inspectie leert ons nu eerst te focussen op de havo, want daar is geen tijd te verliezen.

Bij het opstellen van dit plan klinkt de uitnodiging aan iedereen om mee te doen vanuit de vraag: “Wat kan ikzelf bijdragen aan de kwaliteit van het onderwijs en de opbrengsten van leerlingen?” Wanneer iedereen betrokken is, spreken we van een gezamenlijk een onderwijs- en leerproces. Het gaat om samen leren, ontdekken wat werkt en leren wat bijdraagt aan kwalitatief goed onderwijs. Over anderhalf jaar staat iedereen er beter voor.

We hebben samen nagedacht en gesproken over oorzaken van de achterblijvende opbrengsten, over de kwaliteit van onze lessen en hoe we het leren van leerlingen zichtbaar maken. Want wat in de les gebeurt, is alles bepalend.

Nu dit plan er ligt, is de fase van planvorming echter nog niet voorbij. We nemen dit plan regelmatig in handen. We gaan de doelen en ambities op team-, sectie- en individueel niveau verder uit werken. Een belangrijke voorwaarde voor het succes van dit plan is dat de uitwerking zichtbaar wordt in onze lessen en onze persoonlijke ontwikkeling.

Wij danken alle medewerkers, leerlingen en hun ouders en verzorgers voor hun kritische blik en hun enthousiaste inbreng en wensen iedereen veel leerplezier toe met de realisatie van onze plannen.

Namens alle medewerkers,
Het team van schoolleiders,

Eefke Kuiper
Eric van Amelsfort
John Odinot
Gerie ten Brinke
Mirian Molenveld
Louwerens Mulder
Reinier Meijering
Renée Beukers



Inhoud

- Algemeen pagina 4
- Organisatiestructuur pagina 5
- Aanleiding pagina 6
- Opzet Plan van Aanpak pagina 7
- Analyse organisatiestructuur pagina 8
- Kaders en verbeterafspraken voor de organisatiestructuur pagina 10
- Communicatie het Plan van Aanpak pagina 11
- Speerpunten en deelplannen pagina 12
- Deelplannen pagina 17



Algemeen

Op het moment van schrijven biedt het Ichthus College in Kampen het volgende onderwijs:

- Praktijkroute (praktijkonderwijs)
- Vakroute (vmbo basisberoepsgerichte en kaderberoepsgerichte leerweg)
- Vhbo route (vmbo theoretische leerweg en havo)
- Academische route (vwo)

Het onderwijs is verdeeld over twee locaties in drie gebouwen:

1. Campus (Jan Ligthartstraat 1 & 5): TL, Havo en Vwo
4 teamleiders: VWO, TL/Havo onderbouw, TL/Havo bovenbouw, Organisatie en facilitair
Onderwijzend personeel: 103 docenten, onderwijsondersteunend personeel: 27
Lesgevers aan de havo: 73 docenten
2. VIA (Flevoweg 68): Praktijkonderwijs, VMBO BBL en KBL
3 teamleiders: Praktijkonderwijs (1), VMBO BBL/KBL (2)
Onderwijzend personeel: 62 docenten, onderwijsondersteunend personeel: 11

In totaal kent het Ichthus College 203 personeelsleden.

De 1646 leerlingen zijn als volgt verdeeld:

Leer jaar	Pro	Vmbo BBL		Vmbo KBL		Vmbo TL		Havo		Vwo		
		Aan- tal Iln.	Aantal Klassen	Aantal Iln.	Aantal Klassen	Aantal Iln.	Aantal Klassen	Aantal Iln.	Aantal Klassen	Aantal Iln.	Aantal Klassen	
1		21	1	65	4	214*		8		58	2	
2		23	1	55	3	68	3	116	4	57	2	
3		21	1	71	4	94	3	85	3	48	2	
4		33	2	68	4	114	3	79	3	60	2	
5								114	4	52	2	
6										38	2	
		92	98	5	259	15	276	9	608	22	313	12

Opmerkingen:

- *Klas 1 is een combinatieklas van TL en Havo (6 klassen) en twee Havo+ klassen.
- Er zijn 12 leerlingen die les krijgen op Didactisch- en Orthopedagogisch centrum DOC93 te Zwolle.



Nieuwe kaders organisatiestructuur

Landstede Groep is een onderwijsorganisatie die beoogt mensen te helpen om hun eigen talent te ontdekken. Het Ichthus College Kampen maakt onderdeel uit van Landstede Groep met als missie mensen te inspireren om 'waarden(n) vol te leren en te leven'. In de strategienota worden vijf gemeenschappelijke afspraken geformuleerd. Deze vormen de kaders van de verdere ontwikkeling van het onderwijs in de scholen en dienen als kijkvenster.

- *We bieden persoonlijk onderwijs*
- *We investeren in medewerkers*
- *We innoveren en excelleren*
- *We geven aandacht aan zinnige vorming*
- *We leggen krachtige verbindingen (in de regio)*

Landstede Groep is een kader gestuurde onderwijsorganisatie. De schoolleiding van het Ichthus College stelt binnen de kaders van het College van Bestuur van Landstede Groep haar beleid op. Het College van Bestuur is de opdrachtgever van de schoolleiding en de schoolleiding is de opdrachtnemer. De teams stellen vervolgens hun plannen op binnen de kaders van de schoolleiding.

Landstede Groep kent twee managementlagen: het College van Bestuur (CvB) en de schoolleiding (directeur en teamleiders). Het CvB heeft Landstede-brede portefeuilles verdeeld onder de directeuren. De directeur heeft de schoolbrede portefeuilles verdeeld onder de teamleiders. Dit alles passend binnen de vigerende mandaatregeling van de Landstede Groep. Hierdoor hebben de teamleiders integrale verantwoordelijkheden en vermogen om te sturen.

Binnen onze school kennen we, naast de teamleiders, taakhouders en vakgroepvoorzitters. Een taakhouder is eigenaar van een verantwoordelijkheidsgebied (coaching, LOB, examinering, e.d.). Een vakgroepvoorzitter stuurt één of meerdere secties aan. Elke taakhouder en elke vakgroepvoorzitter wordt aangestuurd door een teamleider volgens de vigerende portefeuillevdeling. In principe levert elke LC- en LD-docent een bijdrage aan één of meerdere taakgebieden of aan de ontwikkeling van het onderwijs binnen de eigen vakgroep of het team.

De taakhouders formuleren een jaarplan volgens de Planning & Control-cyclus van Landstede Groep, waarmee stapsgewijs uitvoering wordt gegeven aan doelen in het team- en/of schoolplan.

De vakgroepvoorzitters formuleren met elke sectie een jaarplan dat uitvoering geeft aan de doelen van het teamplan. Als het jaarplan is goedgekeurd, wordt de teamleider de opdrachtgever en de taakhouder of de vakgroepvoorzitter opdrachtnemer. Beiden leggen rekenschap af voor de opbrengsten aan de teamleider. De teamleider legt rekenschap af in het schoolleidersteam (SLT), voorheen het Management Team (MT).

Het duidelijk inrichten van deze sturingslijnen binnen de schoolorganisatie is een voorwaarde om systematisch te verbeteren en goede besluitvormingstrajecten te doorlopen. Het zorgt voor doelgerichtheid bij onze inzet voor overeengekomen besluiten.



Aanleiding Plan van Aanpak

De onderwijsinspectie heeft de onderwijskwaliteit van de afdeling havo van het Ichthus College Kampen als onvoldoende beoordeeld op de kernstandaard OR1 (leerresultaten).

Tijdens het onderzoek van de onderwijsinspectie zijn de volgende standaarden onderzocht:

- OP2 Zicht op ontwikkeling en begeleiding
- OP3 Didactisch handelen
- OR1 Leerresultaten
- SK1 Veiligheid
- KA1 Kwaliteitszorg
- KA2 Kwaliteitscultuur

De herstelopdracht van de onderwijsinspectie luidt:

“Met het bestuur is afgesproken dat een verbeterplan wordt gemaakt voor de school waarin een tijdlijn van het verbetertraject is opgenomen. Per mijlpaal wordt aangegeven welke verbetering gerealiseerd moet zijn om uiterlijk in maart 2021 voldoende te zijn op alle kernstandaarden. In het verbeterplan staat ook hoe en op welke momenten het bestuur toetst of het verbetertraject naar wens verloopt. Indien de verbetering niet het gewenste verloop heeft, stelt het bestuur de inspectie daarvan onverwijld in kennis.”



Opzet Plan van Aanpak

Het Plan van Aanpak voor de havo maakt onderdeel uit van een bredere opdracht van het College van Bestuur van Landstede Groep. Deze opdracht is te onderscheiden in twee delen:

- Stel een Plan van Aanpak op dat ervoor zorgt dat de havo uiterlijk maart 2021 voldoet aan alle standaarden; looptijd 1-1,5 jaar.
- Stel een nieuw Schoolplan op dat zich richt op alle standaarden van het waarderingskader én op het formuleren van onze ambities voor het onderwijs aan de leerlingen; looptijd 3 jaar.

Het Plan van Aanpak vervangt dit jaar het teamplan voor de havo. Aanvullende doelen en ambities van het havoteam worden later dit jaar hieraan toegevoegd. Dit plan is weliswaar bedoeld voor de havo, maar we streven naar de betrokkenheid van alle medewerkers. Alle teamleiders en taakhouders dragen bij aan de succesvolle uitvoering en ondersteunen het havoteam.

Door de uitkomsten van het onderzoeksrapport van de onderwijsinspectie over de havo richten we ons als vanzelf ook op de andere leerroutes. Het Plan van Aanpak fungeert als een spiegel voor andere teams: herkenning van ervaren knelpunten vraagt om eenzelfde inspanning en urgentie voor het eigen team. Deze keuzes zorgen voor een doelgerichte focus. De gezamenlijke inzet draagt bij aan gedeelde werkwijzen en meer samenhang in de schoolorganisatie.

Alle onderdelen in het Plan van Aanpak zijn samengebracht onder twee speerpunten, die vervolgens zijn uitgewerkt in deelplannen:

- **We willen effectieve en doelgerichte lessen verzorgen (OP3, SK1)**
- **We willen resultaatgericht werken aan goede leeropbrengsten (OP2, OR1, KA1, KA2)**

Bij de twee speerpunten zijn de standaarden uit het waarderingskader opgenomen die door de onderwijsinspectie zijn onderzocht. Deze leveren verschillende invalshoeken op die we hebben gebruikt om elk speerpunt verder uit te werken in een aantal deelplannen. Deze beschrijven kernachtig wat onze doelen zijn, wat we gaan doen en wanneer we de beoogde resultaten hebben gerealiseerd.

Het hart van dit Plan van Aanpak valt samen met onze missie. We hebben goud in handen: we willen de talenten van iedereen tot bloei laten komen. We zetten in op de professionele ontwikkeling van medewerkers op elk niveau: individueel en in secties, vakgroepen en teams. Het gaat over het leren van leerlingen en om ons eigen leerproces.



Analyse organisatiestructuur

In de afgelopen periode is onderzoek gedaan naar de oorzaken van de ontstane tekorten op de havo en het aanhoudende karakter hiervan. We noemen hier het inspectieonderzoek, het onderzoek van adviesorganisatie Beteor, de interne audit Passend Onderwijs, het onderzoek van de dienst onderwijs van Landstede Groep en ook de vele gesprekken in de school.

Een tekort in de onderwijsopbrengsten staat zelden op zichzelf. Het heeft onder andere te maken met de manier waarop wij onze processen organiseren: planvorming, het ontwikkelen van draagvlak, het geven van sturing, het verbinden van de persoonlijke ontwikkeling met het teamplan. Dit verbetertraject dwingt ons tot het doorvoeren van een aantal optimaliseringen.

Hieronder worden de ervaren knelpunten benoemd in de gehele organisatie, onderscheiden naar de drie besturingsniveaus. Zoals gezegd ligt de focus op de havo. Deze knelpunten worden echter in meer of mindere mate ervaren binnen de gehele schoolorganisatie. Om die reden gelden de daaropvolgende kaders en verbeterafspraken voor de gehele school.

Knelpunten huidige organisatiestructuur

Inrichten van de organisatie

- Binnen het SLT is niet duidelijk wie verantwoordelijk is voor de implementatie, uitvoering en evaluatie van bestaande plannen en beleid.
- Als gevolg van de vele wisselingen van teamleiders (en taakhouders) heeft het SLT onvoldoende vermogen ontwikkeld om gezamenlijk sturing te geven aan het onderwijs.
- Binnen de school zijn verschillende aansturinglijnen, waardoor de teamleiders onvoldoende in de positie zijn direct sturing te geven aan het (vak)onderwijs. Binnen de school is onvoldoende focus; er zijn diffuse beelden over de oorzaken van de achterblijvende onderwijsresultaten en er is onvoldoende zicht op aanwezige verbeterplannen en initiatieven.

Richten van de organisatie

- Processen van planvorming zijn versnipperd en hebben een geïsoleerd karakter; er is onvoldoende samenhang tussen de teamplannen voor de onder- en bovenbouw.
- De verschillende geledingen zijn onvoldoende op elkaar betrokken en weten niet van elkaar wat ze doen.
- Nieuwe plannen stapelen zich op oudere plannen zonder dat oudere plannen tot zichtbare uitvoering en succes leiden. Ook de reflectie op de uitvoering van de plannen ontbreekt.
- Plannen bevatten veel ambities, maar zijn vaak onvoldoende specifiek: het is onduidelijk wat er wordt gedaan, wat de beoogde opbrengsten zijn en wanneer deze zichtbaar zijn.
- Planvorming sluit onvoldoende aan bij waar het onderwijs op dit moment is: zwakke resultaten, zwak klassenmanagement in de onderbouw, een beperkt didactisch repertoire, weinig pedagogische regie en een hoge afstroom.

Verrichten/uitvoering van plannen

- Verbeterplannen zijn onvoldoende bekend; ze hebben vaak te veel onderwerpen en te weinig focus.



- Op elk niveau in de organisatie en bij alle medewerkers is er onvoldoende vaardigheid in het doorlopen van de PDCA-cyclus. Na de fase van planvorming stopt de uitvoering door onvoldoende eigenaarschap, onvoldoende draagvlak en onvoldoende vertrouwen in aanwezige kwaliteiten.
- Er is onvoldoende differentiatie op medewerkersniveau bij veranderprocessen. Ervaren medewerkers worden onvoldoende in positie gebracht om minder ervaren medewerkers te ondersteunen en de innovatiekracht te vergroten.
- De professionele kwaliteitscultuur is zwak: er is onvoldoende eigenaarschap, onvoldoende zicht op de eigen bijdrage in verbeterprocessen en een gering ontwikkelde aanspreekcultuur.

Kaders en verbeterafspraken voor de organisatiestructuur: Inrichten, richten en verrichten

Om samen resultaten te boeken, is het belangrijk dat de taken en verantwoordelijkheden duidelijk verdeeld zijn. Op bladzijde 5 zijn de nieuwe kaders van de organisatiestructuur kort omschreven. Andere organisatorische verbeteractiviteiten worden hieronder genoemd:

Coachtraject SLT: voorbereidingen gerealiseerd voor 11 oktober 2019

Het SLT heeft een opdracht opgesteld/ geformuleerd voor een coachtraject. Het coachtraject zal ertoe leiden dat het SLT een (h)echt team wordt, werkend vanuit persoonlijke verbinding en nabijheid. Tijdens het traject wordt gewerkt aan een leiderschapsstijl die ertoe bijdraagt dat de ontwikkeling van het onderwijs bij docententeams wordt neergelegd. Ook wordt er gewerkt aan een goede balans in het leiderschap: sturen op afgesproken resultaten én investeren in een leer- en werkklimaat waarbij teamleden ondersteuning krijgen van de teamleiders bij het samen leren en ontwikkelen, zowel van kwalitatief onderwijs als bij de persoonlijke ontwikkeling. Het SLT heeft een externe coach geselecteerd om hen te begeleiden bij deze ontwikkelopdracht.

P&C-cyclus, mandaten en portefeuilles: gerealiseerd vanaf 1 oktober 2019

- De vernieuwde planning- en controlecyclus van Landstede Groep wordt in het schooljaar 2019-2020 ingevoerd.
- De vernieuwde mandaatregeling wordt ingevoerd.
- In het SLT wordt met iBabs gewerkt: alle opdrachten worden ter besluitvorming aan het SLT voorgelegd, alle besluiten worden vastgelegd in iBabs.
- In het SLT zijn de portefeuilles onder de teamleiders verdeeld.

Informatiemanagement via ichthuscollege.info: gerealiseerd vanaf 1 november 2019

“De intelligentie van onze school zit niet tussen de oren van enkelen, maar tussen de neuzen van velen”. Ons onderwijs en onze ondersteunende processen worden intelligenter, als we erin slagen om onze leeropbrengsten en nieuwe inzichten te verwerken in onze werkinstructies en -praktijken.

Onze schooldocumenten zoals beleidsstukken, procedures en plannen, zijn actueel, kort en overzichtelijk; ze staan dicht bij de uitvoering van ons werk. Op ichthuscollege.info kan elke medewerker de laatste versie van een schooldocument vinden en achterhalen wie verantwoordelijk is voor de evaluatie en verbetering van het document. Tevens wordt het voor (nieuwe) medewerkers makkelijker om over juiste formulieren en documentatie te beschikken.



Visie op planvorming van kracht op 1 oktober 2019

Om onze plannen overzichtelijk en actiegericht te maken, hebben we een aantal gemeenschappelijke uitgangspunten voor het proces van planvorming vastgesteld:

- We gebruiken betrouwbare gegevens om onderwijs te verbeteren.
- We werken aan blijvende veranderingen.
- We sluiten aan bij waar we zijn en maken af waaraan we begonnen zijn.
- We formuleren haalbare stappen.
- We realiseren zichtbare resultaten op het afgesproken moment.
- We werken met bestaande kaders:
 - Toezichtkader onderwijsinspectie.
 - Strategienota en strategische agenda Landstede Groep.
 - Sectorakkoord VO-raad.

Voor jaarplannen in de school hanteren we een vast format dat aansluit bij deze uitgangspunten. Dit format is terug te vinden op ichthtuskampen.info, evenals de bovengenoemde kaders.

Communicatie over het Plan van Aanpak

Na het negatieve oordeel van de onderwijsinspectie hebben we medewerkers, leerlingen en ouders via onze nieuwsbrief geïnformeerd over de uitkomsten. In het komende jaar gaan we systematisch en op gekozen momenten medewerkers, ouders en leerlingen betrekken bij het verbeteren van de kwaliteit van onze school en ons onderwijs; de medewerkers tijdens bijeenkomsten en ouders en leerlingen van de DMR en ouderraad tijdens de vergaderingen. We gaan iedereen actief informeren en betrekken bij ons verbeterproces.

Op 14 oktober 2019 presenteren wij het plan van aanpak aan de medewerkers. Alle teams verkennen wat hun bijdrage kan zijn aan het havoteam en wat het plan voor het eigen team kan betekenen. Het havoteam denkt na over de inhoud van het Plan van Aanpak voor de verdeling van de taken en over de aanpak van ingezette veranderingen die door het verbetertraject in een ander perspectief zijn komen te staan. Het havoteam bepaalt met elkaar welke veranderingen worden doorgezet en welke worden vertraagd omdat deze onvoldoende bijdragen aan het plan.

Overige verbeteractiviteiten communicatie:

- We starten in de maand november met een leerlingenraad voor de havo. We betrekken de leerlingen actief bij het monitoren van het verbeterproces en de kwaliteit van het onderwijs.
- Jaarlijks organiseren we een participatiebijeenkomst in samenwerking met de ouder- en leerlingenraad om met ouders en leerlingen te reflecteren op onze opbrengsten.
- We nodigen de ouders en leerlingen van de raden uit om mee te praten op onze mijlpaalbijeenkomsten.



Een mijlpaalbijeenkomst is een gepland moment in het jaar waarin de opbrengsten van het Plan van Aanpak worden gepresenteerd aan medewerkers, ouders en leerlingen en het College van Bestuur. Deze mijlpaalbijeenkomsten vinden plaats op 10-12-2019, 24-02-2020 en 08-06-2020, en er is een afrondende bijeenkomst in december 2020. De periode tussen de bijeenkomsten is de tijdspanne waarin opbrengsten zichtbaar moeten worden.

Tijdens de bijeenkomsten worden de deelplannen van het Plan van Aanpak geëvalueerd en eventueel bijgesteld om beoogde resultaten alsnog te bereiken. We evalueren zowel de onderwijsopbrengsten van leerlingen als de verhoogde kwaliteit van onze lessen. Om successen te vieren en de vorderingen visueel te maken, bouwen we tijdens deze bijeenkomsten een zogenoemde 'Wall of Fame'. We maken onze kwaliteiten en successen zichtbaar, want dit zijn onze bouwstenen voor een verbeterde visie op onderwijs.

PM-communicatie

Deze paragraaf wordt later aangevuld met een communicatieplan over de manier waarop we medewerkers, leerlingen, ouders en de omgeving gaan informeren en betrekken bij de verdere ontwikkeling van het onderwijs op de havo.

Onze Speerpunten

Op basis van het inspectierapport, de strategische kaders en het eigen onderzoek hebben we de eerste resultaten benoemd en besproken met het havoteam en overige betrokkenen. De uitkomst hebben we verwerkt in onderstaande twee speerpunten en bijgevoegde deelplannen. Per speerpunt brengen we in beeld hoe we ervoor staan en wat we gaan doen om uiterlijk maart 2021 te voldoen om aan alle standaarden.

Speerpunt 1: we willen effectieve en doelgerichte lessen verzorgen.

Deelplan 1.1: Leren zichtbaar maken; de basis op orde in de les.

Deelplan 1.2: Versterkte visie op onderwijs voor het Ichthus College

Deelplan 1.3: Coachteam

Speerpunt 1: Hoe staan we ervoor?

Binnen het Ichthus College is de laatste jaren geregeld nagedacht over de kwaliteit van onderwijs. Binnen teams, in secties en bij medewerkers heeft dit geleid tot diverse initiatieven. We herkennen met elkaar begrippen als doelgericht onderwijs en persoonlijk onderwijs, en maken veel gebruik van ICT. Desondanks heeft onze inzet niet geleid tot een herkenbare didactische basis in de les én een zichtbare pedagogische aanpak voor de havo.

Binnen het havoteam hebben we onvoldoende aandacht gehad voor de kwaliteit van de lessen en de leeropbrengsten. De schoolleiding had zelf ook onvoldoende beeld bij de kwaliteit van de lessen en het pedagogische leerklimaat in de lessen. De onderwijsinspectie observeerde tijdens haar bezoek dat in 11 van de 14 lessen de lesdoelen niet expliciet werden besproken. Bovendien was in beperkte mate sprake differentiatie. Ons onderwijs sluit onvoldoende aan op het niveau, tempo en de onderwijsbehoefte van de leerlingen.



Elke jaar starten we met een nieuwe groep medewerkers. Deze aanstormende onderwijstalenten bieden kansen om de onderwijskwaliteit te verhogen en de continuïteit van de ondersteunende onderwijsprocessen te waarborgen. De verdeling van de nieuwe mensen in onze teams zorgt echter voor discontinuïteit in het onderbouwteam; er is een te grote in- en uitstroom van nieuwe medewerkers. De begeleiding van nieuwe medewerkers heeft een onvoldoende en weinig structureel karakter, waardoor het langer duurt voor zij hun weg kunnen vinden in de school en didactisch en pedagogisch kunnen aansluiten bij de 'gezamenlijke' aanpak.

We hebben vele (jonge) enthousiaste leergierige medewerkers die bezig zijn met enige vorm van professionalisering buiten de school. Als school zijn we regionaal verbonden met grote kennisinstellingen: Windesheim, Universiteit Groningen en Landstede Groep. We beschikken tevens over goede instrumenten om persoonlijke ontwikkeling vorm te geven, zoals de webapplicatie DOT en de beoordelings- en ontwikkeltool BOOT.

De persoonlijke ontwikkeling van medewerkers en onze gezamenlijke professionaliseringsactiviteiten zijn onvoldoende verbonden met de ontwikkeling van de school. We maken te weinig gebruik van kennis en expertise die we in huis hebben. De lesbezoeken en functioneringsgesprekken hebben een onregelmatig karakter en onze studiedagen dragen te weinig bij aan de kwaliteit van de lessen en de opbrengsten. Daarnaast merken we dat een deel van onze leerlingen te weinig inzet toont voor hun schoolopleiding: ze komen afspraken niet na en hinderen zichzelf en anderen bij het leren. Als we de basis op orde willen krijgen, moeten onze leerlingen actiever worden en zich als eigenaar gedragen van hun eigen leerproces. Een belangrijk signaal voor het onvoldoende eigenaarschap nemen van leerlingen en docenten wordt zichtbaar in onze leeromgeving die 'verrommelt' door afval en lawaai.

Speerpunt 1: Wat gaan we doen?

Met goed onderwijs willen wij bijdragen aan het succes van leerlingen. Daar staan we voor, en werken we met elkaar aan, iedere dag weer. We willen dat leerlingen effectief leren zodat hun niveau zich verdiept, en hun talenten tot bloei kunnen komen. We hebben een deelplan (1.1) geschreven om met elkaar de basiskwaliteit van ons onderwijs op orde brengen (kwaliteitskader OP3).

Persoonlijk onderwijs betekent voor ons als medewerkers, dat we de les opvatten als dé plek voor reflectie en ontwikkeling. We gaan bij elkaar in de lessen kijken om in beeld te brengen hoe we ervoor staan.

Om het resultaat van onze inzet te verhogen, leren we zoveel mogelijk met elkaar. Onze scholing en training is afgestemd op de professionaliseringsbehoeften van docenten en de kwaliteitsopdracht van onze school. Leren heeft impact als we nieuwe kennis en inzichten samen in de praktijk brengen. Samen lessen voorbereiden, uitvoeren, nabespreken en aanpassen zijn de belangrijkste professionaliseringsactiviteiten die plaatsvinden in de teams, vakgroepen en tijdens studiedagen. Uitgangspunt bij de evaluatie van onze manier van lesgeven is, dat het leren van onze leerlingen leidend is: het gaat om het effect van ons handelen op het leren van leerlingen.



In samenspraak met de medewerkers stelt het SLT een coachteam samen om onze nieuwe medewerkers te begeleiden. Deze coaches zetten een coachtraject op, zodat nieuwe medewerkers zich snel kunnen aansluiten bij onze didactische en pedagogische werkwijze (deelplan 1.3). De coaches werken het coachtraject uit in een schooldocument dat wij regelmatig evalueren en verbeteren.

Wij willen dat onze leerlingen tijdens de lesdag onze gezamenlijke didactische en pedagogische aanpak ervaren, zodat ze goed weten waar ze staan en wat van hen verwacht wordt. Het is belangrijk dat onze leerlingen effectief leren en geconcentreerd werken aan hun leerdoelen: thuis, op school en in de les. Onze gehele campus is een leershuis: in de gangen, lokalen en mediatheek zijn leerlingen, al dan niet onder begeleiding van een docent of toezichthouder, aan het werk met schooltaken.

We vinden het belangrijk om te werken aan een gezamenlijke didactische aanpak die aansluit bij het niveau, de verwerking en de instructiebehoefte van onze leerlingen. Omdat we de lesduur hebben verlengd, is er meer tijd om te differentiëren. We streven naar een formatieve cultuur waarin het accent ligt op begeleiding, feedback en het eigenaarschap van leerlingen voor hun leerproces. In deelplan 1.2. spreken we af om te komen tot een set van criteria over wat we verstaan onder effectieve- en doelgerichte lessen én over een leerklimaat dat hieraan bijdraagt. Zodoende bouwen wij stap voor stap aan een gedragen verbeterde visie op ons onderwijs.

Speerpunt 2: We willen resultaatgericht werken aan goede leeropbrengsten

Deelplan 2.1: De leerling in beeld

Deelplan 2.2: De resultaten in beeld

Deelplan 2.3: DATATEAM®

Speerpunt 2: Hoe staan we ervoor?

De onderwijsinspectie heeft de onderwijskwaliteit van onze school als zwak beoordeeld vanwege een onvoldoende op de kernstandaard OR1 (leerresultaten). De havo kende een driejaarlijks gemiddelde dat onder de landelijke norm lag. In schooljaar 2018-2019 is met een goed examenresultaat het driejaarlijks gemiddelde weer op orde gebracht: we liggen net boven de norm (6,31 tegenover de norm van 6,27). Onduidelijk is echter wat dit positieve resultaat verklaart. Verder ligt de onderwijspositie van leerlingen ten opzichte van het plaatsingsadvies van de basisschool onder de norm (-0,55%): we hebben veel afstroom, maar nauwelijks opstroom (-9,55%). Ondanks het feit dat wij over veel data beschikken, hebben we nog onvoldoende zicht op de oorzaken van de hoge afstroom en lage opstroom én op de oorzaken van het verschil tussen het plaatsingsadvies van de basisscholen en het uitstroomniveau van onze leerlingen. We hebben goede contacten met de basisscholen, maar moeten hen nog meer betrekken bij de evaluatie van de aanmeldingsprocedure en het plaatsingsadvies. Er zijn overigens meer vraagstukken waar we niet goed grip op krijgen. Betrouwbare analyses, conclusies en aanbevelingen van schoolvraagstukken zullen ons helpen om passende doelen en verbeteractiviteiten te formuleren.



Het Ichthus College voert een kwaliteitsbeleid met een kwaliteitskalender en bijbehorende instrumenten om de kwaliteit van het onderwijs en de opbrengsten te waarborgen. Onze school participeert in de kenniskring kwaliteitszorg van de Landstede Groep. Op basis van het onderzoekskader 2017 hebben we de afgelopen jaren aanvullend beleid ontwikkeld voor de onderscheiden kwaliteitsdomeinen.

De taakhouder kwaliteitszorg verspreidt systematisch gegevens over de leeropbrengsten aan vakgroepen en de teams. Het is echter niet gelukt om de neerwaartse trend tijdig te keren. Aan het einde van het schooljaar was er vaak teleurstelling over de lage opbrengsten en de hoge afstroom. Dit leidde tussentijds niet tot adequaat ingrijpen.

We zien dat onze inzet voor de leerlingenzorg ons veel heeft opgeleverd, maar we zien ook dat dit ten koste is gegaan van de positie van de mentor en het eigenaarschap van de leerling. We willen dat alle inzet gericht is op het samenspel tussen de leerling, de ouder(s) en de mentor, zodat de leerling zelf zijn eigen bijdrage (inzet, gedrag, e.d.) kan formuleren en inbreng heeft op de didactische en/of pedagogische ondersteuning die hij of zij nodig heeft. Als we dit willen realiseren, hebben we praktische handelingsadviezen nodig (geen medische stickers) in Magister over de onderwijsbehoefte van de leerlingen in onze klas.

Speerpunt 2: Wat gaan we doen?

Het komende jaar volgen we de leeropbrengsten van onze leerlingen systematisch. We vergelijken het daadwerkelijke niveau waarop leerlingen leren met het plaatsingsadvies van de basisschool. Onze zorgcoördinatoren bespreken dit met groepsleerkrachten om onze aanmeldingsprocedure te verbeteren. Met deze aanpak willen we de kwaliteit van de plaatsingsadviezen verhogen. Verder willen we bij de start van het schooljaar direct aansluiten op de onderwijsbehoefte van onze nieuwe leerlingen (deelplan 2.1).

We vinden het belangrijk dat het ondersteuningsteam (zorgteam) de onderwijsbehoeftes van leerlingen praktisch vertaalt naar een pedagogische en didactische aanpak op individueel en groepsniveau. Zodoende worden docenten meer bekwaam om in te spelen op leerlingen met een specifieke onderwijsbehoefte. We realiseren ons dat vakdocenten veel leerlingen en verschillende klassen hebben. Daarom willen we een manier ontwikkelen om de informatie op groeps- of klassenniveau overzichtelijk bijeen te brengen (deelplan 2.1).

We gaan de leeropbrengsten van de leerlingen op verschillende niveaus systematisch volgen (deelplan 2.2) en brengen risico's op afstromen tijdig in beeld. De vaksecties volgen de opbrengsten van hun klassen en spelen in op achterblijvende resultaten. Mentoren volgen de opbrengsten van individuele leerlingen en stellen een plan op om tekorten weg te werken. Het havoteam volgt de resultaten op het niveau van de indicatoren van het onderwijsresultatenmodel: onderwijspositie, onderwijssnelheid, onderwijssucces, gemiddeld CE.

Jaarlijks stellen onze secties een plan op waarin stappen worden geformuleerd om de kwaliteit van het vakonderwijs verder te verbeteren. Dit jaar ligt de nadruk op resultaatgericht werken en de kwaliteit van het schoolexamen. De secties werken een aantal specifieke vragen verder uit in hun jaarplan (deelplan 2.2.). Van secties die de afgelopen drie jaar lage examenresultaten hebben, wordt extra inzet gevraagd.



De vakgroepvoorzitters ondersteunen de vaksecties bij het opstellen van hun jaarplan en het realiseren van beoogde doelen. Onze leerlingbegeleiders ondersteunen de mentor bij het in beeld brengen van risicoleerlingen én bij het formuleren van een aanpak op individueel en groepsniveau.

De taakhouder examinering ondersteunt de secties bij hun inzet voor de kwaliteit van toetsen en het PTA. De teamleiders en taakhouders waarborgen de integrale uitvoering van dit plan en houden zicht op de beoogde resultaten. We willen dat teamleiders en taakhouders alert zijn op achterblijvende resultaten, bespreekbaar maken wat dreigt mis te gaan en hulp bieden zodat medewerkers zich gesteund voelen bij hun inzet voor de leerlingen en hun persoonlijke ontwikkeling.

Met dit plan leggen we de lat hoog voor onszelf, maar we hebben ook hoge verwachtingen van onze leerlingen. We verwachten dat onze leerlingen een proactieve houding aannemen en harder werken bij tekorten. Als een leerling niet genoeg lijkt te profiteren van ons onderwijs, analyseren we met de leerling (en zijn of haar ouders) mogelijke verklaringen én komen samen tot een aanpak om tekorten weg te werken.

We starten met DATATEAM® waarin docenten en de taakhouder kwaliteitszorg onze schoolvraagstukken systematisch onderzoeken. We doen eerst onderzoek naar de hoge afstroom van leerlingen en naar het verschil tussen het plaatsingsadvies van de basisscholen en het uitstroomniveau van de leerlingen. Met de inbreng van het DATATEAM® gaan we onze plannen duurzaam verbeteren (deelplan 2.3).

Speerpunt 1 - Deelplan 1.1

Speerpunt 1: We willen effectieve en doelgerichte lessen verzorgen. Deelplan 1.1: Leren zichtbaar maken; de basis op orde in de les. Kwaliteitsgebied(en) uit het toezichtkader: OP3 & SK1

Portefeuillehouder SLT & Taakhouder(s): Gerie ten Brinke (DOT) + Renée Beukers (Professionalisering) + [...]

Wat zijn de doelen?

1. In de lessen is de basiskwaliteit op orde; efficiënt en doelgericht:
 - a. De leerlingen kennen hun doelen waaraan ze werken.
 - b. De docent controleert met leerlingen of hun doelen worden behaald.
 - c. De docent stemt leerdoel, oefentaken en werkvormen efficiënt op elkaar af.
 - d. De leerlingen zijn actief betrokken en gebruiken de lestijd efficiënt.
 - e. In de meeste lessen stemt de docent zijn inzet af op het niveau, de verwerking en de instructiebehoefte van de leerlingen.
2. Professionaliseringsactiviteiten sluiten aan bij de ontwikkeling van de school en de medewerkers.
3. Lesson study is een belangrijke professionaliseringsactiviteit in het havoteam.

Wat zien we nu al? Borging van wat we al hebben bereikt.

- De teamleiders hebben ervaring met het gebruik van de DOT (digitale observatie tool) als observatie en gespreksinstrument.
- Het instrument van de DOT is afgestemd op het waarderingskader van de inspectie (OP3).
- Het team beschikt over gedragen doelen voor de basiskwaliteit van de lessen.
- Veel docenten zijn bezig met een studie of volgen nascholing
- Studiedagen zijn een structureel onderdeel van het jaarprogramma
- We zijn een opleidingsschool en dus nauw verbonden aan Windesheim.

Verbeteractiviteiten om doelen te realiseren:

1. De teamleiders oefenen met elkaar in het gebruik van de DOT.
2. De teamleiders brengen de kwaliteit van de les in beeld met de DOT en geven feedback aan de docent om zijn persoonlijke ontwikkeling te ondersteunen.
3. Docenten werken met de feedback van leerlingen, collegiale consultatie en de teamleiders om de kwaliteit van de lessen te verhogen.
4. De teamleider (portefeuille coaching & professionalisering) organiseert een aanbod van gezamenlijke scholingsactiviteiten: differentiëren, didactisch coachen, e.d.
5. De teamleiders/taakhouders geven samen inhoud aan het leren van en met elkaar tijdens studiedagen en teambijeenkomsten ter versterking van het Pva.

10 december 2019
15.00-17.00 uur

24 maart 2020
15.00-17.00 uur

8 juni 2020
15.00-17.00 uur

[..] december
2020

Tijdspad

1. De teamleiders zijn een afgesproken werkwijze overeengekomen voor de observatie van lessen.
2. De teamleiders brengen het pedagogische en didactische handelen van het havoteam in beeld en stellen vast dat de basiskwaliteit op orde is.
3. De auditcom. van de Landstede Groep geeft feedback op de kwaliteit van de lessen.
4. Elke docent ontvangt minimaal drie keer per jaar feedback op de lessen.
5. De docent en teamleider maken afspraken over de jaartaak zodat aandacht wordt gericht op het uitvoeren van het plan van aanpak.
6. Elke docent actualiseert zijn of haar POP en maakt zijn ontwikkeling zichtbaar in de les.
7. Alle docenten nemen deel aan een professionaliseringsactiviteit passend bij hun ontwikkelbehoefte.
8. Studiedagen en teambijeenkomsten zijn activerend en gericht op leren met en van elkaar.
9. Collegiale consultatie en feedback is een vast onderdeel van het werken in de teams.

Speerpunt 1 - Deelplan 1.2

Deelplan 1.2 behorend bij Speerpunt1: We willen effectieve en doelgerichte lessen geven. Deelplan 1.2: Versterkte visie op onderwijs voor het Ichthus College Kwaliteitsgebied(en) uit het toezichtkader: OP1 & OP3 & SK1				
Portefeuillehouder SLT & Taakhouder(s) & Dienst onderwijs: Renée Beukers, Mirian Molenveld, Gerie ten Brinke [...]				
Wat zijn de doelen? 1. De leerlingen ervaren tussen de lessen een gemeenschappelijke didactische en pedagogische aanpak. 2. De leerlingen leren effectief thuis en in de les/school, en komen (inlever) afspraken na. 3. In het najaar 2020 beschikt het Ichthus College over een herkende en gedragen visie op onderwijs.	Wat zien we nu al? Borging van wat we al hebben bereikt. <ul style="list-style-type: none"> Op verschillende plekken zijn kansrijke kiemen voor onderwijsvernieuwing. Op verschillende plaatsen in de school wordt innovatief gewerkt aan vormen van doelgericht onderwijs. De school is rijk aan onderwijstalent en aan aanstromend talent. 			
Verbeteractiviteiten om doelen te realiseren: 1. Het havoteam stelt een set met afspraken (criteria) op over de kwaliteit van de lessen en past deze toe. Onderscheiden naar: <ol style="list-style-type: none"> Didactiek: de verschillende fasen van de les: start, leeractiviteit en afsluiting (didactiek) Pedagogiek: de werkhouding en inzet van leerlingen tijdens de les (pedagogiek) 1. Aan het observatie instrument DOT worden de gedeelde criteria toegevoegd. 2. De teamleiders en coaches observeren de lessen, geven feedback aan de docent en maken de inzet voor professionalisering activiteiten bespreekbaar. 3. De docent gebruikt de feedback in zijn POP om zijn persoonlijke ontwikkeling te ondersteunen. 4. De leerlingen(raad) brengt de kwaliteit van de lessen in beeld en geeft feedback tijdens de mijlpaalbijeenkomsten. 5. De dienst onderwijs (LG) ontwerpt een procesvoorstel om te komen tot een door alle medewerkers herkende en gedragen visie op onderwijs. 6. De dienst onderwijsondersteuning begeleidt de school bij de uitvoering van het ontwerpproces.	10 december 2019 15.00-17.00 uur	24 maart 2020 15.00-17.00 uur	8 juni 2020 15.00-17.00 uur	[..] december 2020
Tijdpad				
Beoogde opbrengsten uit deelplan 1.1 worden hier niet herhaald.				
1. Het havoteam beschikt over een gedeelde set pedagogische afspraken (gedragscode) en werkt aan de uitvoering.				
2. Het havoteam beschikt over een gedeelde set met didactische afspraken (ICK-menu) en werkt aan de uitvoering.				
3. Het havoteam heeft een leerlingenraad met deelnemers uit alle leerjaren.				
4. De leerlingen presenteren tijdens de mijlpaalbijeenkomsten hun feedback op de lessen.				
5. Ouders geven tijdens de mijlpaalbijeenkomst feedback op de kwaliteit van het onderwijs en de begeleiding van hun kind				
6. De leerlingen herkennen de gemeenschappelijke didactische en pedagogische aanpak in de lessen.				
7. De dienst onderwijs en het SLT zijn in een proces- en begeleidingsvoorstel overeengekomen om een herkende en gedragen visie op onderwijs op te stellen.				
8. In het najaar 2020 beschikt het Ichthus College over een herkende en gedragen visie op onderwijs				

Speerpunt 1 - Deelplan 1.3

Speerpunt 1: We willen effectieve en doelgerichte lessen geven. Deelplan 1.3: Coachteam Kwaliteitsgebied(en) uit het toezichtkader: OP3 & KA1/2				
Portefeuillehouder MT & Taakhouder(s): Renée Beukers, Mirjam van Dijk en Nicoline Kruiswijk en [...]				
Wat zijn de doelen? 1. Nieuwe docenten zijn startklaar en weten hun weg in de school te vinden. 2. Nieuwe docenten passen de pedagogische en didactische afspraken van de school toe in hun lessen. 3. Nieuwe docenten hebben de didactische basiskwaliteit op orde: ze passen gedifferentieerde werkvormen toe en realiseren een activerend leerklimaat.	Wat zien we nu al? Borging van wat we al hebben bereikt. 1. In de school zijn excellente docenten met goede coachende vaardigheden. 2. Het instrument van de DOT is afgestemd op het waarderingskader van de inspectie (OP3). 3. Het ontwikkelinstrument BOOT kan lesobservaties en feedback samenbrengen en de opzet van persoonlijke ontwikkeling ondersteunen.			
Verbeteractiviteiten om doelen te realiseren: 1. De teamleider stelt een taakhouder coaching aan en stelt een coachteam samen. 2. Het team van coaches wordt getraind. 3. Het team van coaches stelt een schooldocument op waarin het coachtraject wordt uitgewerkt. 4. Het team van coaches ondersteunt de nieuwe medewerkers.	10 december 2019 15.00-17.00 uur	24 maart 2020 15.00-17.00 uur	8 juni 2020 15.00-17.00 uur	[..] december 2020
Tijdpad				
1. Na een kort selectieproces is een team van coaches samengesteld en een taakhouder aangesteld.				
2. Het coachteam stelt een coachtraject samen en volgt hierbij passende training (inclusief gebruik DOT).				
3. Nieuwe startende docenten worden door een coach begeleid bij het geven van hun lessen en het vormgeven van hun POP.				
4. Nieuwe startende docenten nemen deel aan intervisiebijeenkomsten.				
5. Nieuwe startende kennen de lesindicatoren van de DOT en de pedagogisch-didactische uitgangspunten van de school.				
6. Nieuwe startende docenten hebben de didactische basiskwaliteit op orde: ze passen gedifferentieerde werkvormen toe en realiseren een activerend leerklimaat.				
7. Nieuwe startende docenten worden beoordeeld door de teamleider.				
8. Het coachteam evalueert schooldocumenten 'coachtraject en IC-Wegwijzer' met nieuwe docenten.				

Speerpunt 2 - Deelplan 2.1

Speerpunt 2: Zicht hebben op ontwikkeling en begeleiding van leerlingen

Deelplan 2.1: De leerling in beeld

Kwaliteitsgebied(en) uit het toezichtkader: OP2, OR1, KA1/2

Portefeuillehouder SLT Eric van Amelsfort & Taakhouders: Annette Rigterink, Carolien Renkema en Annemarie Goossen

<p>Wat zijn de doelen?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. De leerlingen die dreigen af te stromen (risicoleerlingen) zijn direct in beeld bij de mentor. 2. Met alle risicoleerlingen en hun ouder(s) zijn door de mentor afspraken gemaakt om achterstanden op een structurele wijze weg te werken (halveren afstroompercentages leerjaren t.o.v. 2018-2019). 3. De mentor beschikt over een instrument om de handelingsadviezen voor groep samen te brengen; dat is een gedemedealiseerd overzicht. 4. De mentor heeft op groepsniveau de onderwijsbehoefte van leerlingen in beeld gebracht, zodat de handelingsadviezen de didactische en pedagogische aanpak van docenten stuurt. 5. Nieuwe leerlingen van de basisschool herkennen dat snel wordt ingespeeld op hun onderwijs-ondersteuningsbehoefte. 	<p>Wat zien we nu al? Borging van wat we al hebben bereikt.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Alle documenten zijn uitvoerig, volledig, goed geformuleerd en visionair. We hebben geïnvesteerd in het neerzetten van een goede zorgstructuur en deze is helder omschreven. • De school biedt een zeer uitgebreide ondersteuning aan leerlingen. Er is goed ingespeeld op de opdracht van Passend Onderwijs. Door het uitgebreide aanbod van begeleiding kunnen veel leerlingen met een specifieke onderwijsbehoefte bij het Ichthus College Kampen terecht. • We hebben een bijzonder positieve attitude ten aanzien van leerlingen die begeleiding nodig hebben: we zijn betrokken en gaan uit van kansen. 			
<p>Verbeteractiviteiten om doelen te realiseren:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Het informeren van basisdocenten over de toelatingsprocedure en over onze dakpanklassen. 2. Werken aan een cultuurverandering door in regels, gedrag en communicatie steeds te appelleren op een proactieve en op leren gerichte houding bij leerlingen en medewerkers. 3. De leerlingenzorg ondersteunt de mentor om de ondersteuningsbehoefte van leerlingen te vertalen naar een didactische en pedagogische aanpak in de les, zien toe op de naleving en evaluatie 4. Het samenstellen van een werkgroep met leerlingen die het aantal verschillende bronnen met lesstof en oefenmateriaal terugbrengt 5. Het samenstellen van een werkgroep om de handelingsadviezen van een groep handzaam samen te brengen in een format/instrument voor de docenten van en klas. 	<p>10 december 2019 15.00-17.00 uur</p>	<p>24 maart 2020 15.00-17.00 uur</p>	<p>8 juni 2020 15.00-17.00 uur</p>	<p>[..] december 2020</p>
<p>Tijdspad</p>				
<p>1. De leerkrachten van groep 7 en 8 zijn geïnformeerd over het aanmeldingsproces (door de zoco's).</p>	Oktober			
<p>2. De zorgcoördinatoren dragen zorg voor een warme overdracht van de leerlingen, zodat er een eerste handelingsadvies (onderwijs-ondersteuning) wordt geformuleerd voor/met de leerling.</p>	Vanaf april			
<p>3. Nieuwe leerlingen ervaren dat snel wordt ingespeeld op hun onderwijs-ondersteuningsbehoefte.</p>				
<p>4. De zorgcoördinatoren bespreken met de leerkrachten van groep 7 en 8 de aanmeldingsprocedure en de informatie over de plaatsingsadviezen en het daadwerkelijke opleidingsniveau van de leerlingen.</p>				
<p>5. Risicoleerlingen weten wat ze moeten doen om opgelopen achterstanden tijdig in te halen en succesvol door te stromen naar het volgende schooljaar.</p>				
<p>6. De afstroom van leerlingen is per leerjaar gehalveerd.</p>				
<p>7. De leerlingenraad herkent dat het schoolwerk overzichtelijk bijeen is samengebracht.</p>				
<p>8. De docent voelt zich meer handelingsbekwaam bij leerlingen met een specifieke onderwijsbehoefte.</p>				

Speerpunt 2 - Deelplan 2.2

Speerpunt 2: We willen resultaatgericht werken aan goede leeropbrengsten (OP2, OR1, KA1, KA2) Deelplan 2.2: De resultaten in beeld Kwaliteitsgebied(en) uit het toezichtkader: OP2, OR1, KA1/2				
Portefeuillehouder SLT & Taakhouder(s): Gerie ten Brinke, Esther den Ouden & Sander Muller				
Wat zijn de doelen? 1. De secties (campus) hebben oorzaken van eventuele tekorten van de havo in beeld (per leerjaar). 2. De secties verhogen de onderwijsresultaten of -bij voldoende resultaat- behouden deze, zodat het percentiel van hun examenresultaten ≥ 50 en de resultaten per leerjaar hiermee in lijn liggen. 3. Docenten hebben de doelen van de sectie verwerkt en vertaalt naar hun POP.	Wat zien we nu al? Borging van wat we al hebben bereikt. <ul style="list-style-type: none"> Een fors aantal secties heeft de examenresultaten in het cursusjaar 18-19 verhoogd. Sectie zijn gewend om jaarplannen op te stellen en leeropbrengsten vast te leggen in hun vakwerkplannen. Het format van het jaarplan ondersteunt de plan cyclus (plan-do-check-adjust). 			
Verbeteractiviteiten om doelen te realiseren: 1. De taakhouder kwazo presenteert aan het havoteam op de mijlpaalbijeenkomst de forecast van de verwachte leerresultaten op de vier indicatoren van het onderwijsresultatenmodel: onderwijspositie, onderwijsnelheid, onderwijssucces, gemiddeld CE. 2. De secties beantwoorden in hun jaarplan vier vragen met passende doelen en verbeteractiviteiten: <ul style="list-style-type: none"> Hoe verhoudt het gemiddelde cijfer per leerlaag zich tot het resultaat op het CE? Wat zijn tussen klassen per leerlaag opvallende verschillen (gemid. cijfer of spreiding cijfers)? Voldoet het schoolexamen aan de wettelijke eisen? Heeft het schoolexamen een afsluitend karakter? 3. De sectie formuleert streefdoelen (gemiddelde cijfer/spreiding/onvoldoendes) volgt systematisch de opbrengsten van leerlingen en voeren activiteiten uit om beoogde doelen te realiseren. 4. De sectie met zwakke opbrengsten (3 jaar achtereen percentielscore <40) zoeken ondersteuning van goede secties binnen de Landstede Groep of andere instellingen (Du, Fa, kubv, kudr, sk, wi). 5. De secties evalueren hun jaarplan o.b.v. wolf-scores, examenresultaten en overgangscijfers en borgen leeropbrengsten en verbeteracties in het vak leerplan, respectievelijk nieuwe jaarplan. 6. De teamleider en de vakgroepvoorzitter voeren kwaliteitsgespreken met secties over het jaarplan en de volgen de beoogde opbrengsten; de vakgroepvoorzitter ondersteunt secties bij het opstellen van jaarplannen en bij de uitvoering van het jaarplan. 7. Docenten verwerken de doelen van de sectie in hun POP.	10 december 2019 15.00-17.00 uur	24 maart 2020 15.00-17.00 uur	8 juni 2020 15.00-17.00 uur	[..] december 2020
Tijdpad				
1. De secties hebben een adequaat jaarplan opgesteld volgens het aangeleverde format.				
2. De sectie hebben klassen die onderpresteren in beeld en ondernemen actie om beoogde doelen voor de klas te behalen.				
3. Docenten hebben de doelen van de sectie vertaalt naar persoonlijke doelen in hun POP.				
4. De resultaten van het havoteam voldoen aan de vier normen van het onderwijsresultatenmodel: onderwijspositie, onderwijsnelheid, onderwijssucces, gemiddeld CE.				
5. Het percentiel van de examenresultaten van alle secties is gemiddeld ≥ 50 over 3 schooljaren.				

Speerpunt 2 - Deelplan 2.3

Speerpunt 2: We willen resultaatgericht werken aan goede leeropbrengsten (OP2, OR1, KA1, KA2) Deelplan 2.3: DATATEAM® Kwaliteitsgebied(en) uit het toezichtkader: OR1, KA1/2				
Portefeuillehouder SLT & Taakhouder(s): Gerie ten Brinke & [..]				
Wat zijn de doelen? 1. Het DATATEAM® heeft een werkwijze ontwikkelt om schoolvraagstukken te definiëren, hypothese te toetsen en maatregelen voor verbetering voor te stellen. 2. Het DATATEAM® levert een bijdrage aan de kwaliteit van planvorming: goede analyses, passende verbeterdoelen en -activiteiten. 3. Het DATATEAM® doet onderzoek naar de volgende actuele schoolvraagstukken: a. Wat zijn oorzaken van de hoge 'afstroom' en lage 'opstroom' van leerlingen op de havo? b. Wat verklaart het verschil tussen het plaatsingsadvies van de basisscholen en het uitstroomniveau van de leerlingen?	Wat zien we nu al? Borging van wat we al hebben bereikt. 1. In de school is een sterke motivatie om gefundeerde keuzes te maken.			
Verbeteractiviteiten om doelen te realiseren: 1. Het samenstellen van een DATATEAM® bestaat uit de portefeuillehouder kwazo, een extra teamleider, teamleden (uit elk team één) en de senior-adviseur kwaliteitszorg van de Landstede Groep. 2. Het inrichten van een trainingstraject voor het DATATEAM® door de dienst onderwijs van de Landstede Groep. 3. Het DATATEAM® doet voorstellen aan de portefeuillehouder kwazo voor nieuwe schoolvraagstukken en/of verdiepende onderzoeksvragen. 4. Het DATATEAM® documenteert de eigen werkwijze en evalueert deze i.s.m. team- en SLT- leden.	10 december 2019 15.00-17.00 uur	24 maart 2020 15.00-17.00 uur	8 juni 2020 15.00-17.00 uur	[..] december 2020
Tijdpad				
1. Het DATATEAM® is samengesteld en getraind in het zogenoemde DATATEAM®-methode.				
2. De conclusies en aanbevelingen van het DATATEAM® zijn verwerkt in plannen: team, sectie, e.d.				
3. Het DATATEAM® presenteert de opbrengsten van schoolvragenstukken: aan teams, het SLT/CvB, tijdens mijlpaalbijeenkomsten.				
4. De basisscholen (hofleveranciers) ontvangen feedback op hun plaatsingsadviezen.				