



Christelijk College De Populier

‘Samen doen we het beter’

Schoolbeleidsplan

2023-2027

Inhoudsopgave

1 Inleiding	4
1.1 <i>Beknopte beschrijving van onze school</i>	5
1.2 <i>Doelen van dit schoolbeleidsplan</i>	5
1.3 <i>Wijze waarop dit schoolplan tot stand is gekomen</i>	5
2 Maatschappelijke opdracht	6
2.1 <i>Missie Lucas Onderwijs</i>	6
2.2 <i>Koers en kernwaarden Lucas Onderwijs</i>	6
2.3 <i>Missie en visie De Populier</i>	7
2.4 <i>Terugblik: wat hebben we in de afgelopen periode bereikt</i>	7
2.5 <i>Vooruitblik: wat komt er op ons af</i>	8
2.5.1 <i>Ontwikkelingen binnen de school</i>	8
2.5.2 <i>Ontwikkelingen in de omgeving van de school</i>	8
2.6 <i>Aansluiting bij de koers van Lucas Onderwijs</i>	9
3 Onderwijskundig beleid	9
3.1 <i>Uitgangspunten en doelstellingen onderwijskundig beleid De Populier binnen Lucaskoers</i>	9
3.2 <i>De organisatie van het onderwijsleerproces binnen de school</i>	10
3.3 <i>De inrichting van het onderwijsleerproces binnen de groep</i>	10
3.4 <i>Onderwijstijd</i>	11
3.5 <i>De inhoud van ons onderwijs</i>	11
3.6 <i>Burgerschap</i>	12
3.7 <i>Digitale geletterdheid</i>	12
3.8 <i>Taal- en rekenbeleid</i>	13
4 Pedagogisch klimaat, schoolklimaat en veiligheid	14
4.1 <i>Schoolklimaat en veiligheid</i>	14
4.1.1 <i>Zorgplicht veiligheid op school</i>	14
4.1.2 <i>Pedagogisch klimaat</i>	14
4.3 <i>Zorg en begeleiding</i>	15
4.4 <i>Opbrengsten</i>	17
4.5 <i>Samenwerking</i>	17
5 Personeelsbeleid	18
5.1 <i>Uitgangspunten en doelstellingen personeelsbeleid De Populier: Samen doen we het beter</i>	18
5.2 <i>De kaders voor personeelsbeleid</i>	19
5.2.1 <i>De landelijke kaders</i>	19
5.2.2 <i>De koers van De Populier</i>	20
5.2.3 <i>De Populierles</i>	21
5.3 <i>Bevoegdheid en bekwaamheid: een leven lang leren</i>	22

5.4 Maatregelen m.b.t. het personeel die bijdragen aan ontwikkeling en uitvoering van het onderwijskundig beleid.....	23
5.5 Pedagogisch didactisch handelen van het onderwijspersoneel	24
5.6 De wijze waarop rekening wordt gehouden met de inbreng van leerlingen op dat beleid.....	24
5.7 Personeelsbeleid op schoolniveau dat bijdraagt aan de ontwikkeling en uitvoering van het onderwijskundig beleid.....	24
6 Kwaliteitsbeleid en kwaliteitszorg.....	26
6.1Uitgangspunten voor het stelsel van kwaliteitszorg	26
6.2Doelstelling kwaliteitsbeleid van Lucas Onderwijs	26
6.3Doelen kwaliteitsbeleid van De Populier	27
6.4Stelsel van kwaliteitszorg.....	27
6.5Kwaliteitscultuur.....	28
6.6 Verantwoording afleggen over de gerealiseerde kwaliteit	28
7 Financieel beleid	29
8 Ambities schoolplan 2023-2027	30
Bijlage: vakkenaanbod op De Populier	32

1 Inleiding

“De pretentie is niets; de prestatie alles.”

Leigh Hunt

Waar wil De Populier voor staan? Wat willen we als school bereiken? Waar lopen we warm voor? Waarover willen we dat onze afgestudeerde leerlingen praten als ze het hebben over hun oude middelbare school? Waarom zouden docenten en andere medewerkers op De Populier moeten willen werken?

In dit document worden deze vragen beantwoord. We spreken uit en beschrijven waar we over een aantal jaren willen staan. Tevens wordt duidelijk gemaakt wat we gaan doen om onze school in de komende jaren naar die gewenste positie te brengen.

Dit schoolplan moet breed gedragen worden door de leden van de gemeenschap De Populier, het moet een heldere opzet kennen, De Populier moet erin te herkennen zijn en bovenal: het moet richting geven aan het beleid voor de komende vier jaar. Voorwaar een ambitieuze doelstelling, maar noodzakelijk om de inspanning van velen die aan dit schoolplan hebben meegewerkt te rechtvaardigen.

Dit kan alleen als het een dynamisch document wordt dat niet ligt te verstoffen in menig bureaulade, maar regelmatig ter sprake komt en wordt bijgesteld indien dat nodig is.

Dit schoolplan wordt geschreven in het besef dat er breed draagvlak is voor de koers die nader zal worden beschreven. Een prima uitgangspunt om van dit document een instrument te maken dat De Populier op weg zal helpen naar een verdere verbetering van de kwaliteit van haar onderwijs. Hierbij moeten we niet vergeten dat De Populier een goede basis heeft voor de toekomst. De school heeft een goede naam in de regio en combineert een sterke organisatie met veel aandacht voor de leerling.

De komende vier jaar staan in het teken van de kwaliteit van de ontmoeting tussen leerling en leraar. Leidraad hierbij is de relatie met de kern van onze activiteit; het vormen van onze leerlingen tot waardevolle leden van de maatschappij.

Dit doet De Populier volgens het adagium: “Samen doen we het beter.” Deze zin geeft aan waarin De Populier zich kan en moet onderscheiden van andere scholen. Je wordt gezien als leerling en als mens. Een ieder is een volwaardig lid van de scholengemeenschap. Het is de aandacht voor leerlingen en elkaar, in combinatie met een hoge mate van betrokkenheid bij de organisatie en een collectief streven naar verbetering van de kwaliteit, die de sleutel zal vormen tot het succes dat De Populier nastreeft.

1.1 Beknopte beschrijving van onze school

Onze school maakt onderdeel uit van Lucas Voortgezet Onderwijs Den Haag. Deze onderwijsgroep binnen Lucas Onderwijs is ontstaan in 2016 en bevat alle Lucas VO-scholen binnen Den Haag.

De Populier ligt in de Bomenwijk en de wijk Scheveningen en is gehuisvest in twee gebouwen. De hoofdvestiging, het lyceum, is gehuisvest in het historische gebouw aan de Populierstraat 109. De mavo heeft in 2018 een nieuw gebouw gekregen aan de Dunklerstraat 7.

Alhoewel gevestigd in twee gebouwen is De Populier één school.

De school is in 1912 gesticht en bestaat inmiddels meer dan honderd jaar. Door de jaren heen is het aantal schoolsoorten toegenomen en nu verzorgen wij onderwijs aan de mavo, de havo, het atheneum en het gymnasium. In de afgelopen jaren zijn wij gegroeid naar ongeveer 1390 leerlingen waarvan 380 op de mavo en 1010 op het lyceum.

1.2 Doelen van dit schoolbeleidsplan

Dit schoolbeleidsplan geeft richting aan de ontwikkeling van onze school. In 2018 hebben wij een nieuwe visie vastgesteld. Deze is richtinggevend voor hetgeen we beogen met ons onderwijs. Daarbij houden wij rekening met de kaders zoals die door het College van Bestuur zijn vastgesteld.

1.3 Wijze waarop dit schoolplan tot stand is gekomen

In 2022 heeft het bestuur haar koers vastgelegd. Dit vormt de basis van dit schoolplan. De ambitie en de jaardoelen zijn in verschillende bijeenkomsten met elkaar vastgesteld. Ieder jaar wordt het schoolplan bijgesteld en worden de jaardoelen aangepast.

Het plan dient tevens als verantwoordingsdocument voor de Inspectie van het Onderwijs, met een beschrijving van ons onderwijskundig en pedagogisch beleid (hoofdstuk 3) ons personeelsbeleid (hoofdstuk 4), het beleid met betrekking tot de bewaking en verbetering van de kwaliteit van ons onderwijs (hoofdstuk 5) en ons financiële beleid (hoofdstuk 6). In dit schoolplan zijn onze doelen en schooleigen ambities voor de komende vier jaar opgenomen (hoofdstuk 7).

2 Maatschappelijke opdracht

2.1 Missie Lucas Onderwijs

Lucas Onderwijs stelt zijn scholen in staat en stimuleert hen het best denkbare onderwijs te bieden, opdat iedere leerling zich kan ontwikkelen tot een zelfbewuste, verantwoordelijke en kansrijke burger.

Lucas Onderwijs wil dat vormgeven door samen te werken:

- vanuit waarden, in oorsprong ontleend aan de traditie van de christelijke geloofsgemeenschap;
- aan aantrekkelijk onderwijs dat zich onderscheidt door ontwikkeling, aandacht voor kwaliteit, goede zorg voor de medewerkers en solidariteit met kansarmen;
- in actief partnerschap met de maatschappelijke omgeving;
- met ruimte voor diversiteit van de scholen.

2.2 Koers en kernwaarden Lucas Onderwijs

Lucas Onderwijs werkt aan de hand van een strategische koers. Deze koers geeft richting aan de ontwikkeling en ambities van de scholen. Elke vier jaar wordt deze koers herijkt. In 2022 zijn de nieuwe perspectieven vastgelegd en beschreven in het koersdocument. Binnen Lucas Onderwijs wordt gewerkt aan de volgende vijf koersthema's:

1. Toekomstgericht Onderwijs
2. Toekomstgericht personeelsbeleid
3. Passend onderwijs
4. Sturingsfilosofie
5. Doorlopende lijnen

Binnen Lucas Onderwijs werken we samen vanuit de kernwaarden. In 2022 zijn de kernwaarden herijkt.



Grondhouding

De grondhouding geeft meer richting hoe we omgaan met en invulling geven aan de kernwaarden

Door met liefde, verwondering en vertrouwen naar onze kernwaarden te handelen, doen we dit vanuit dezelfde intentie en is de kans groter dat we elkaar hierop kunnen vinden.

2.3 Missie en visie De Populier

De grondslag van het Christelijk College De Populier is de Bijbel in het algemeen en het evangelie van Jezus Christus in het bijzonder. De waarden bezinning, verbondenheid, naastenliefde en verantwoordelijkheid zijn hiermee onlosmakelijk verbonden en vormen dan ook de basis van waaruit wij handelen en omgaan met leerlingen en met elkaar.

Gedurende anderhalf jaar hebben we deze missie 'doorvertaald' tot een nieuwe visie. Deze visie geeft richting aan ons onderwijs voor de komende jaren. Ze wordt gekenmerkt door drie wezenlijk met elkaar verbonden aandachtsgebieden:

- Leren voor nu en later
- Worden wie je bent
- Samen leven

Op De Populier dagen leerlingen en medewerkers elkaar uit. Wij geven nieuwe kennis, inzichten en ontwikkelingen een plek in ons onderwijs. Wij zijn creatief, nieuwsgierig en werken samen. Leerlingen en medewerkers groeien door deze samenwerking. **Ons motto is dan ook: samen doen we het beter!**

2.4 Terugblik: wat hebben we in de afgelopen periode bereikt

- De school heeft de kwalificatie 'goed' verworven van de Inspectie van het Onderwijs voor zowel de mavo, havo als het vwo.
- Op ICT-gebied is een inhaalslag geleverd en we kunnen inmiddels de digitalisering van ons onderwijs aanwenden om op individueel niveau de voortgang van het leerrendement te volgen en te toetsen.
- Er is een Populierles ontwikkeld welke bestaat uit negen bouwstenen. De Populierles is alom geaccepteerd en er wordt gewerkt aan implementatie.
- Er is een nieuw personeelsbeleid geformuleerd op basis van de negen bouwstenen die samen de Populierles vormen.
- We hanteren inmiddels een PDCA cyclus met klimaat enquêtes, leerlingenquêtes en leerlingpanels.
- We hebben meer leraren/ coaches in huis die leerlingen op specifieke vlakken kunnen ondersteunen (taal- en rekenachterstanden, dyslexie, dyscalculie, ASS, faalangst, executieve vaardigheden, leren leren, plannen en organisatie).
- Alle vakken scoren bij het CSE boven het landelijk gemiddelde en de slagingspercentages voor elk schooltype zijn minimaal 90%.
- Er is een strategische beslissing genomen ten aanzien van het al of niet behouden van de eenheid binnen De Populier. Besloten is om beide locaties te blijven verbinden aan De Populier.
- Er is een omvangrijk oudernetwerk opgericht.

2.5 Vooruitblik: wat komt er op ons af

2.5.1 Ontwikkelingen binnen de school

Het lyceum dient te worden verbouwd/nieuwbouw te krijgen. Directe aanleiding is het gebrek aan functionele onderwijsvoorzieningen en het gebrek aan een goed intern klimaatbeheersingssysteem. Dit biedt kansen, maar eerst komt het 'zuur' en daarna pas het 'zoet'. Het lyceum zal moeten verhuizen en dit kan veel betekenen voor de aantrekkelijkheid van het lyceum voor de buitenwacht. We zullen immers ongeveer twee jaar op een andere locatie dienen te vertoeven. Wat betekent dit voor onze aanmelding? Hoe gaan de medewerkers hiermee om? Zijn de onderwijsvoorzieningen van een dusdanig niveau dat we onze leerlingen goed kunnen blijven bedienen? Kortom, we gaan een onzekere periode tegemoet die veel van onze communicatieve, organisatorische en intermenselijke vaardigheden zal vergen.

De school heeft een reputatie op te houden als het gaat om begeleiding van nieuwe collega's. We zijn een opleidingsschool en onderhouden sterke banden met de OSH. Dit levert ons veel goodwill en het aantrekken van talentvolle nieuwe collega's op. De huidige kwaliteit zullen we moeten bewaken.

De mavo en het lyceum zitten sinds het begin van het schooljaar '17-'18 in een apart gebouw. Dit betekent iets voor de schoolcultuur op zowel het lyceum als op de mavo. Een deel van de collega's vindt deze scheiding juist prettig, bijvoorbeeld omdat zowel de mavo als het lyceum zich dan kunnen profileren, maar een deel van de collega's mist de verbinding met elkaar. Door de fysieke scheiding en het beleid dat er zo min mogelijk moet worden 'gependeld', bewegen de twee locaties zich nu eerder van elkaar af dan naar elkaar toe.

2.5.2 Ontwikkelingen in de omgeving van de school

Ons onderwijs is goed, maar de maatschappij vraagt meer aandacht voor de persoonlijke ontwikkeling van de leerling. Niet alleen op het menselijk vlak maar ook binnen zijn/haar studie. Maatwerk wordt gevraagd maar dat is tevens één van de moeilijkste uitdagingen voor vele collega's. Differentiatie is de heilige graal van de inspectie en hopelijk ook de sleutel tot een hoger onderwijsrendement. Als school zullen we een flinke inspanning moeten leveren om de weg richting personalisering/differentiatie/maatwerk vorm te geven.

ICT neemt een steeds grotere plaats in in de samenleving. Ook in onderwijsland volgen de ontwikkelingen op het gebied van digitalisering van het onderwijs elkaar snel op. Deze digitalisering kan helpen om tot een aanpak te komen gericht op maatwerk. De Populier zal moeten aanhaken bij deze ontwikkeling om aantrekkelijk te blijven voor toekomstige leerlingen en het onderwijsrendement op peil te houden of te verbeteren.

Het landelijke lerarentekort wordt ook op De Populier voelbaar. Er worden relatief meer onbevoegde, nog studerende, collega's aangenomen. We zullen moeten blijven proberen om praktische oplossingen die kwaliteit in de weg staan zoveel mogelijk te vermijden.

2.6 Aansluiting bij de koers van Lucas Onderwijs

De Populier sluit aan bij Koers 2026 van Lucas Onderwijs. Gelijke kansen, brede ontwikkeling, mensgericht leiderschap, digitale geletterdheid, het inzetten van ICT en formatief handelen zijn belangrijke thema's binnen de school.

3 Onderwijskundig beleid

3.1 Uitgangspunten en doelstellingen onderwijskundig beleid De Populier binnen Lucaskoers

Onze school maakt deel uit van Lucas Onderwijs. Bij Lucas Onderwijs wordt gewerkt vanuit de visie dat ieder kind recht heeft op het best denkbare onderwijs om zich te kunnen ontwikkelen tot een zelfbewuste, verantwoordelijke en kansrijke burger. De ambities en strategische doelstellingen van Lucas Onderwijs vormen de context en de kaders voor onze schoolontwikkeling maar als De Populier kiezen wij voor de volgende speerpunten, die in het verlengde liggen van de Lucaskoers:

- Lessen met een duidelijke kop en staart waarbij het doel helder is (opbrengstgericht werken) en waar rekening gehouden wordt met de wensen van leerlingen en het nieuwe inspectiekader. De negen bouwstenen vormen samen de Populierles.
- Een toetscultuur die gericht is op het proces van leren waarbij nadrukkelijk de verantwoordelijkheid en inbreng van de leerling verder ontwikkeld wordt.
- Het Leren van de leerling. Hierbij wordt gewerkt aan de keten: FeedForward, het gesprek ouder/leerling/docent en het realiseren van verbeteringen.

Deze drie speerpunten leiden tot een herbezinning op de rol van de leerling. De leerling zal meer en vaker verantwoordelijk worden gesteld voor zijn eigen leerproces. Wij stimuleren het eigenaarschap van de leerling door het bewustzijn over wat er wordt geleerd in de les te stimuleren via doelstellingen en terugkijken op deze doelstellingen, meer nadruk te leggen op formatief toetsen met evaluatieve elementen, het aantal toetsen te verminderen, zodat er een groter beroep wordt gedaan op de planningsvaardigheden van de leerling en door de leerling te laten reflecteren op zijn vorderingen/aanpak via gesprekken met mentor en ouder. Hierbij krijgt de leerling via zogenaamde FeedForward van de docenten de bouwstenen aangereikt van de eigen evaluatie.

3.2 De organisatie van het onderwijsleerproces binnen de school

Binnen de school wordt op verschillende niveaus en langs verschillende lijnen gewerkt aan het onderwijs:

Conrectoren zijn verantwoordelijk voor een aantal personeelsleden verbonden aan hun afdeling en voor de onderwijskundige inrichting van hun afdeling.

Afstemming met betrekking tot de onderwijskundige inrichting van de verschillende afdelingen vindt plaats in de *directievergadering*.

Docenten zijn verantwoordelijk voor de kwaliteit van de lessen.

Secties zijn verantwoordelijk voor de doorgaande leerlijn en het onderwijsniveau binnen het vak.

Onderwijsteams zijn overlegorganen waar de onderwijskundige ontwikkeling(en) binnen een afdeling kan worden besproken. De onderwijsteams hebben de ruimte om ambities te formuleren en kunnen over de uitwerking daarvan afspraken maken. Afstemming van deze ambities vindt plaats binnen de directie.

Een aparte rol vervult LeerKRACHT. Sinds dit jaar werken we met hernieuwde energie volgens de LeerKRACHT-principes. De directie heeft zich weer ingelezen en het voorbeeld gegeven tijdens directievergaderingen en algemene medewerkersvergaderingen.

3.3 De inrichting van het onderwijsleerproces binnen de groep

De basiselementen dienen in elke les zichtbaar te zijn:

- Een duidelijk lesdoel op het bord.
- Een lesplanning op het bord.
- Leeropbrengsten worden in kaart gebracht gedurende of aan het einde van de les.
- Afstemming op verschillen tussen leerlingen tijdens de les.

De methode is vaak leidend binnen de les. Digitaal materiaal wordt ter ondersteuning van het onderwijsleerproces aangeboden. Op de Populier worden de lessen gegeven binnen een lesrooster van 45 minuten. De meeste lessen starten om 8:30 en een gemiddelde lesdag eindigt rond 15:00. Huiswerk wordt door de docenten genoteerd in Magister.

In het Leerlingvolgsysteem (Magister) worden de onderwijsresultaten per leerling bijgehouden. Deze resultaten zijn ook inzichtelijk voor de leerling/ouders/verzorgers. In Magister wordt het verzuim van een leerling genoteerd. Tevens staat in Magister het zgn. OKR, overdracht informatie vanuit de basisschool en opmerkingen gedurende de schoolloopbaan over de leerling. Deze gegevens zijn inzichtelijk voor ouders op verzoek. Op de Populier heerst de cultuur dat Magister wordt bijgehouden. Personeel leest de magister-items en past zo nodig lesinhoud of planning hierop aan.

Bij de rapportcijfers ontvangen leerlingen feed forward bij onvoldoende resultaten. Het is de bedoeling dat leerlingen en ouders met deze feed forward handvatten krijgen om het cijfer te verbeteren. De feed forward vormt ook de basis voor een ouder-kind-mentor gesprek op de tafeltjesavond. De mentor vormt de spil in het zorgdragen van de juiste informatieoverdracht van de leerling. De mentor informeert collega's via Magister over belangrijke zaken betreffende zijn mentorleerlingen.

De zorgcoördinator vult gegevens aan met betrekking tot de zorg. Een conrector acteert disciplinair of naar aanleiding van ouder- c.q. leerlinggesprekken. Magister vormt zo een

compleet leerlingvolgsysteem waar collega's, ouders en leerlingen zicht hebben op onderwijsresultaten en begeleiding.

3.4 Onderwijstijd

Per cursusjaar worden voor de niet-examenkandidaten op 189 dagen onderwijsactiviteiten gepland. Elke leerling van de mavo kan een programma volgen van in totaal tenminste 3700 uur, van de havo van tenminste 4700 uur en van het vwo van tenminste 5700 uur. Hierbij betreft het reguliere lessen alsmede activiteiten zoals werkweken, sportdagen, culturele en maatschappelijke excursies, talenreizen, stages (mavo) en begeleid werken aan het profielwerkstuk. De reguliere lessen zijn gepland in een weekrooster volgens de lessentabel die in overleg met de MR is vastgesteld. De overige activiteiten zijn gepland via een jaarplanning.

Daarnaast levert De Populier maatwerk in de vorm van KWT-lessen, remedial teaching, extra lessen (de X-tra's in de onderbouw en Cambridge, DELF en Goethe in de bovenbouw) en de mogelijkheid in de bovenbouw een of meer extra vakken te kiezen.

Lesuitval komt de kwaliteit van het onderwijs niet ten goede en we trachten lesuitval zoveel mogelijk te voorkomen door bij planningen te kijken welke docenten wanneer het beste kunnen worden ingezet met het oog op lesuitval.

Per kwartaal wordt een overzicht gemaakt van de uitgevallen lessen met de reden van de uitval.

Bij ongeplande uitval zoals bij ziekte van de docent worden alle leerlingen van klas 1 en 2 opgevangen door een onderwijsassistent die zo mogelijk de les overneemt of erop toeziet dat de leerlingen zelfstandig aan het werk gaan. Ook in de hogere klassen neemt een onderwijsassistent regelmatig de les over bij afwezigheid van de docent. Als blijkt dat een docent voor langere tijd afwezig zal zijn, wordt direct naar een vervangende docent gezocht. Verzuim door leerlingen wordt zoveel mogelijk tegengegaan doordat de docenten elke les hun afwezige leerlingen in Magister noteren. Als er geen reden voor verzuim bekend is bij de school wordt zo spoedig mogelijk contact gelegd met de ouders. Onterecht gemiste lessen moeten (dubbel) worden ingehaald. We houden ons aan de wettelijke kaders voor het melden van verzuim bij leerplicht. Een leerling die zorgelijk verzuim vertoont, wordt besproken met de zorgcoördinator die vervolgens de nodige verdere stappen onderneemt.

3.5 De inhoud van ons onderwijs

Het onderwijs op De Populier is van goede kwaliteit. Dit blijkt uit de opbrengstenkaart. Het PTA en het examenreglement worden jaarlijks bekeken en getoetst aan de wettelijke eisen. Er is inmiddels een toetsbeleid, dat nog moet worden geaccordeerd door de MR.

Het leerstofaanbod op De Populier is breed en op de kerndoelen en eindtermen gebaseerd en omvat de referentieniveaus taal en rekenen. De vakdocenten gebruiken lesmethodes aangevuld met eigengemaakt materiaal. Tijdens de vaklessen worden de leerlingen door de vakdocenten inhoudelijk voorbereid op het vervolgonderwijs. De decanen begeleiden de leerlingen bij de oriëntatie op hun loopbaan tijdens mentorlessen.

Tevens bezoeken de leerlingen uit de voorexamenklassen en de examenklassen voorlichtingsbijeenkomsten en meeloopdagen bij het vervolgonderwijs en gaan de leerlingen van de mavo een week op stage. De leerlingen reflecteren op hun ervaringen.

Met name tijdens de lessen godsdienst, filosofie en maatschappijleer bevorderen we actief burgerschap en worden de basiswaarden van de democratische rechtsstaat gedeeld. Naast deze reguliere lessen organiseren we tweejaarlijks activiteiten rond een bepaald maatschappelijk thema.

Het bezoeken van en deelnemen aan culturele en maatschappelijke evenementen zijn onderdeel van ons onderwijsaanbod.

We brengen de leerlingen in contact met de taal en cultuur van onze buurlanden door kortere excursies in de onderbouw naar Frankrijk en Duitsland en in de bovenbouw door meerdaagse talenreizen.

Voor leerlingen met taal- en rekenproblemen verzorgen wij extra lessen.

Leerstrategieën komen zowel in de mentor- als in de vaklessen aan de orde.

Talentontwikkeling vinden wij zeer belangrijk. Hieraan komt ons stromenonderwijs tegemoet.

In de onderbouw volgen de leerlingen een stroom naar keuze: basis, cultuur, science of sport. In de bovenbouw kunnen diverse vakken in het verlengde van deze stromen gekozen worden. Daarnaast is het mogelijk deel te nemen aan een heel scala aan buitenschoolse activiteiten als aanvulling op het reguliere onderwijsaanbod.

3.6 Burgerschap

Op De Populier besteden wij veel aandacht aan burgerschapsvorming. Dit doen we bij alle vakken door de dagopeningen en bij alle vakken via het curriculum. Bij vakken als maatschappijleer, maatschappijwetenschappen, CKV en godsdienst zien we burgerschap nog sterker terug binnen het curriculum. Daarnaast bestaan er tal van projecten en excursies die vormend zijn op het gebied van burgerschap. In detail besteden wij aandacht aan:

-Het bijbrengen van respect voor- en kennis van de basiswaarden van de democratische rechtsstaat. De kern van de basiswaarden van de democratische rechtsstaat omvat de vrijheid van meningsuiting, het gelijkheidsbeginsel, begrip, verdraagzaamheid, autonomie en verantwoordelijkheidsbesef en het afwijzen van onverdraagzaamheid en discriminatie.

-Het ontwikkelen van de sociale en maatschappelijke competenties die leerlingen in staat stellen om deel uit te maken van- en bij te dragen aan de pluriforme en democratische samenleving.

-Het bijbrengen van kennis over- en respect voor verschillen, alsmede de waarde dat gelijke gevallen gelijk behandeld worden.

3.7 Digitale geletterdheid

Digitale geletterdheid is net als geletterdheid een combinatie van kennis en verschillende vaardigheden. Bij digitale geletterdheid gaat het om:

- kennis verwerven over digitale technologie
- omgaan met digitale technologie
- kritisch en (zelf)bewust gebruiken van de mogelijkheden van digitale technologie
- inschatten van kansen en risico's die het gebruik van digitale technologie met zich meebrengt

Bij het vak informatiekunde (ingevoerd in '22-'23) komen de vier domeinen van digitale geletterdheid aan bod:

- ICT-basisvaardigheden – kennis en vaardigheden nodig om met digitale technologie om te gaan
- Mediawijsheid – kennis, vaardigheden en mentaliteit die nodig zijn om bewust, kritisch en actief om te gaan met digitale media
- Computational thinking – denkvaardigheden en strategieën die helpen bij het (her)formuleren van complexe problemen zodat een computer kan bijdragen aan het oplossen
- Digitale informatievaardigheden – (onderzoeks-)proces om systematisch, effectief en efficiënt digitale informatie te zoeken, vinden en delen

3.8 Taal- en rekenbeleid

Voor het hele onderwijs in Nederland (zowel basisonderwijs als voortgezet onderwijs) is vastgelegd wat leerlingen moeten kennen en kunnen als het gaat om Nederlandse taal en rekenen/wiskunde. Dit is vastgelegd in het NRK: “Nederlands Referentiekader doorlopende leerlijnen taal en rekenen”. Het gaat hierbij om basiskennis en basisvaardigheden die voor alle leerlingen van belang zijn. Het doel van de invoering van een referentiekader hiervoor is een algemene niveauverhoging. Het aanleren van de basiskennis en – vaardigheden is een kerntaak van het onderwijs. Deze basiskennis en – vaardigheden kunnen leerlingen op verschillende niveaus beheersen. Voor taal zijn er in totaal vier niveaus beschreven. Hierbij wordt onderscheid gemaakt tussen een fundamenteel niveau (F) en een streefniveau (S). Het niveau 2F heeft iedereen nodig om te kunnen participeren in de maatschappij.

De school heeft een sterke ambitie om het taalniveau van leerlingen op peil te brengen (referentieniveaus), te houden en waar mogelijk boven het vereiste niveau te tillen. De school wil een schoolbreed taal- en rekenbeleid ontwikkelen. Directie en docenten kunnen het samen mogelijk maken dat de school een leeromgeving vormt, waar iedere leerling zich optimaal kan ontwikkelen. Het optimaliseren van de taal- en rekenvaardigheid van de leerlingen op De Populier is een verantwoordelijkheid van iedereen op de school, niet alleen van de docenten Nederlands en MVT.

4 Pedagogisch klimaat, schoolklimaat en veiligheid

4.1 Schoolklimaat en veiligheid

4.1.1 Zorgplicht veiligheid op school

Op De Populier proberen we vanuit christelijke kernwaarden met elkaar om te gaan. Dit moet ook in de klas zichtbaar zijn.

De Populier is een veilige plek voor leerlingen en personeel. Het handhaven van en toezicht houden op regels is een taak van alle schoolmedewerkers. Docenten worden ingedeeld bij surveillance, zowel binnen als buiten de school en onze leerlingen zijn medeverantwoordelijk voor het schoonhouden van de school.

De Populier staat bekend als een veilige school waar ieder kind zich thuis kan voelen. We zijn actief bezig zijn met het scheppen van een veilig klimaat. Dit doen we o.a. door preventieve (les)activiteiten te organiseren. Naast de mentorlessen worden er gastlessen verzorgd door de politie en gemeentelijke instanties. Tweemaal per jaar worden er klassenklimatenquêtes afgenomen. Aan de hand van de uitkomsten wordt geacteerd. Alle incidenten worden geregistreerd in Magister en zorgvuldig afgehandeld.

4.1.2 Pedagogisch klimaat

Ons motto 'Samen doen we het beter' houdt in dat we samen het onderwijs beter maken. De mening van leerlingen is daarbij onmisbaar. Leerlingenenquêtes maken deel uit van de gesprekscyclus. Daarnaast nemen we klassenklimatenquêtes af. Leerlingen worden 2x per jaar anoniem bevraagd over items als: veiligheid, onderwijs, welbevinden, werkklimaat en organisatie. Als het klimaat of de resultaten van de enquête daartoe aanleiding geven, wordt een aparte vergadering met de docenten belegd.

Onze leerlingen en hun mentoren stellen in overleg met elkaar klassendoelen op.

4.3 Zorg en begeleiding

Op de Populier bestaat een lange traditie van aandacht en warmte. De veranderingen in de maatschappij en samenstelling van de populatie van de school alsmede de enorme impact van social media hebben wel voor grote uitdagingen gezorgd.

Zorg is georganiseerd en ondergebracht bij specialisten, maar meer nog een taak voor iedereen. Leerlingen horen naar elkaar om te kijken en respect te hebben voor elkaar. Van iedere medewerker wordt aandacht voor de ander verwacht en het nemen van verantwoordelijkheid wanneer iets gesignaleerd wordt waarbij zorg past.

Docenten zorgen naast kwalitatief goed onderwijs voor een veilig klimaat in de klas. Wanneer dingen bij kinderen opvallen kennen ze de bijzonderheden van leerlingen en weten ze passende actie te ondernemen. Magister is de sleutel in het volgen van de leerlingen en het delen van informatie via logboekitems. De kerninformatie van de basisschool is het startpunt van het leerlingdossier. Specifieke kenmerken die opvallen en zorg behoeven worden gesignaleerd vanuit het onderwijskundig rapport en besproken bij de overdracht van BO naar VO (BOVO). Voor leerlingen met zwaardere problematiek die de basiszorg overstijgt kent de school een maximalisering van twee van deze leerlingen per brugklas.

Mentoraat

Omdat de overgang van BO naar VO voor leerlingen van grote betekenis is, heeft de brugklasmentor een omvangrijke taak. De mentor is het aanspreekpunt voor ouders en ziet hen al voor de eerste kerstvakantie drie keer (voorlichtingsavond, kennismakingsgesprek, tafeltjesavond)

Deze mentoren worden ingezet bij de screening van onderwijskundige rapporten van de aangemelde brugklasleerlingen. Voor leerlingen die dat nodig hebben maakt de zorgcoördinator in samenspraak met de conrector een persoonlijk ontwikkelplan. De warme overdracht vanuit BO in mei en in oktober van de bevindingen vanuit het VO naar het BO en vice versa is in verband met de veranderde privacy-regeling geschrapt.

Door de hele school zijn de mentoren het eerste aanspreekpunt voor ouders. Ze ontmoeten de ouders bij de voorlichtingsavond, spreken ze op tafeltjesavonden, maar kunnen ze ook samen met de leerling uitnodigen voor een voortgangsgesprek; de zogenaamde mentor-ouder-kind gesprekken (MOK).

Gespecialiseerde begeleiding

Docenten die daartoe een opleiding hebben gevolgd kunnen mentoren ondersteunen wanneer de problematiek van leerlingen meer aandacht en tijd vereist dan zij kunnen geven. Zij voeren regelmatig gesprekken en doen verslag in Magister. De coaching richt zich op hulp bij plannen en organiseren, hulp bij communiceren met leerkrachten en andere medewerkers van de schoolorganisatie, omgaan met onvoorziene gebeurtenissen op sociaal-emotioneel, cognitief en didactisch vlak, omgaan met sociale situaties, begeleiden van samenwerking bij het tot stand komen van praktische opdrachten van verschillende vakken en het profielwerkstuk, en ondersteuning bij het plannen en voorbereiden van presentaties.

Conrector

De conrector van de brugklassen is vanaf de eerste aanmelding bezig met het in kaart brengen van de leerlingen die zorg nodig hebben. Dat kan zijn extra ondersteuning gezien

de informatie uit het onderwijskundig rapport betreffende leerdeficiënties, maar ook aandacht voor andere problematiek.

Intakegesprekken met leerlingen die in willen stromen zorgen er voor dat iedere conrector in kaart heeft wat er aan zorg nodig is nog voordat de leerlingen hier aangenomen worden.

Zorgcoördinator

De zorgcoördinator is de spin in het web van de zorg. Zij heeft met alle afdelingsleiders minimaal eens per twee weken contact om de leerlingen met een extra ondersteuningsvraag van de betreffende afdelingen te bespreken. Ook wordt zij geconsulteerd wanneer er zorgen zijn over een leerling met betrekking tot andere dan (alleen) schoolse zaken. De zorgcoördinator onderhoudt nauw contact met en wordt hierin bijgestaan door de schoolmaatschappelijk werker en de consulent van Samenwerkingsverband Zuid-Holland West. Als de zorgcoördinator in overleg met de conrector besluit een leerling in het JES te bespreken (JES = het zorgoverleg tussen “Jeugdzorg en School”), dan vult de mentor een formulier in waarop ook vastgelegd wordt dat ouders toestemming hebben verleend voor het bespreken van hun zoon / dochter in het JES. Het JES vergadert maandelijks en bestaat uit de zorgcoördinator, de schoolmaatschappelijk werker, de consulent van het SWV, de leerplichtambtenaar en de jeugdverpleegkundige. De conrectoren kunnen ook voor het bespreken van de leerlingen van hun afdeling aansluiten.

XL

XL is een programma van intensieve (huiswerk)begeleiding na school. Het is bedoeld voor leerlingen met problematische huiselijke of persoonlijke omstandigheden en voor degenen waar huiswerkbegeleiding financieel niet haalbaar is.

De eerste vorm van XL richt zich op leerlingen die we zouden zien afstromen wanneer we geen extra ondersteuning bieden. Deze leerlingen mogen en kunnen op school blijven wanneer ze meerdere dagen per week na de lessen onder begeleiding op school werken en geholpen worden.

H4 XL

De tweede vorm van XL is gericht op de overstapper van Mavo-4 naar Havo-4. Aanleiding is de te grote uitval vanwege het inhoudelijk niet aansluitende vakgedeelte, nog versterkt door gebrek aan vaardigheden die nodig zijn om succesvol te zijn. Na overdracht door de conrector is deze groep leerlingen in ieder geval tot de kerstvakantie meerdere dagen na lestijd op school onder begeleiding aan het werk.

Taalachterstand

Leerlingen met een taalachterstand krijgen extra RT van een docent Nederlands.

Pestprotocol

Vanaf de brugklas besteedt iedere mentor aandacht aan de preventie van pesten en stelt een protocol op. De digitaal afgenomen klassenklimateenquête geeft de mentor en de conrector inzicht in het klimaat in de klas. Iedere vestiging heeft een anti-pestcoördinator, maar primair is dit een taak voor de mentor. De school heeft een vertrouwenspersoon.

Cognitieve ondersteuning

Leerlingen die aanvullende inhoudelijke ondersteuning nodig hebben, kunnen kiezen voor een steunles (wiskunde, Nederlands, Engels, Frans). Daarnaast wordt remedial teaching aangeboden op specifieke gebieden (spelling, begrijpend lezen en rekenen).

Sociaal-emotionele ondersteuning

We bieden trainingen “leren leren”, “planning en organisatie” en “het vergroten van zelfvertrouwen” aan wanneer daar behoefte aan is. Dit is maatwerk.

Faalangstreductietraining

Leerlingen die een ongezonde spanning ervaren bij het maken van toetsen komen in aanmerking voor de zogenaamde faalangstreductietraining.

4.4 Opbrengsten

Vier maal per jaar bespreekt de conrector met de mentor en/of de docenten de leerresultaten. Op basis van de leerresultaten worden leerlingen bevorderd naar een hoger leerjaar. Bij de klassenteamvergaderingen worden sfeer, klimaat, organisatie en welbevinden van de leerlingen in de lessen besproken.

Het doel van deze vergaderingen is om te komen tot concrete verbeteracties.

De leerlingen en ouders zien in Magister wat er moet gebeuren om tot betere leerresultaten te komen. De docenten lichten namelijk hun onvoldoendes toe door middel van feedforward. De leerlingen gebruiken deze informatie om onder begeleiding van de mentor een zelfreflectie te schrijven met concrete verbeteracties.

De examenresultaten worden jaarlijks besproken met de secties. WOLF wordt door alle docenten gebruikt om een nadere analyse te maken van de resultaten. Deze analyses worden besproken en samen met de directie worden er verbeteracties vastgesteld.

De leerresultaten van de afdelingen en de klassen worden viermaal per jaar besproken in de directie en tweewekelijks met de mentor. Verschil SE/CE, CE-gemiddelden, afwijkingen binnen vakgroepen en klassen, afstroom- en opstroompercentages, etc, worden geanalyseerd en besproken.

Aan het eind van het jaar wordt er op leerlingniveau gekeken naar oorzaken van op- of afstroom, zodat er nieuwe maatwerkprogramma's of coachingstrajecten kunnen worden ingezet.

Onze leeropbrengsten worden gepubliceerd in Scholen op de kaart en in de schoolgids.

4.5 Samenwerking

In de geest van de visie van Lucas Onderwijs zoeken wij zoveel mogelijk aansluiting met de maatschappij buiten school. Dit doen wij enerzijds om onze kwaliteit te verbeteren en te borgen en anderzijds om onze binding met de maatschappij te versterken.

-Wij maken onderdeel uit van Lucas Onderwijs en dientengevolge nemen we ook deel aan het visitatietraject van Lucas. Een conrector van onze school heeft daarin een leidende positie.

-We maken onderdeel uit van de LVODH-scholen en hebben maandelijks een directeurenoverleg. Op het gebied van kennisuitwisseling, HRM en financiën werken we met elkaar samen.

-Als school in Den Haag zijn we gebonden aan het BOVO-overleg en wordt er gekeken naar de verdeling van de toekomstige eersteklassers over de scholen.

-We zijn onderdeel van het samenwerkingsverband. We nemen deel aan de 'plaatsingstafel'.

-Onze schoolopleiders zijn verbonden aan de Opleidingsschool Haaglanden. Zij zijn tevens de programmamanagers. De rector is voorzitter van de opleidngsschool.

-We werken samen met de Mondriaan VAVO uit de regio.

-Als onderdeel van Lucas Onderwijs is onze MR-voorzitter tevens voorzitter van de Regioraad en vice-voorzitter van de GMR.

-We werken samen met de Stichting LeerKRACHT. De Populier gebruikt de LeerKRACHT-methode om tot schoolontwikkeling te komen. Geregeld zijn er contacten met deze Stichting om kennis over het gebruik van deze methode binnen te halen

-We werken samen met de wijkpolitie, buurtbewoners en jeugdzorg en komen periodiek bijeen.

5 Personeelsbeleid

5.1 Uitgangspunten en doelstellingen personeelsbeleid De Populier: Samen doen we het beter

Het hart van het (strategisch) personeelsbeleid wordt gevormd door het verbinden van de competenties van de medewerkers met de doelen van de school en onze stichting. Het personeelsbeleid beoogt daarbij het bieden van een klimaat waarin het personeel zich gewaardeerd weet en zich gestimuleerd voelt in de eigen en gezamenlijke ontwikkeling. Wij willen met leerlingen en met elkaar als medewerkers zorgvuldig omgaan. Leidraad daarbij is continue aandacht voor kwaliteit van het onderwijs en de ontwikkeling van onze medewerkers.

Aandacht voor de mens achter de functionaris is van groot belang. Medewerkers willen hun passie en talenten kwijt in hun werk en meedenken over de richting die de organisatie opgaat.

Bij strategisch personeelsbeleid heeft de medewerker de regierol binnen de gestelde kaders en visie van de school en het bestuur én is hij grotendeels zelf verantwoordelijk voor het formuleren van doelen en het verzamelen van de 'bewijsvoering' voor de eigen reflectie. De leidinggevende vervult in dit proces een meer coachende en faciliterende rol. De medewerkers dienen hierbij de eigen resultaat- en ontwikkeldoelstellingen af te leiden van de organisatie- of afdelingsdoelstellingen en passend te maken bij hun eigen kwaliteiten en interesses.

In meer specifieke zin zijn de doelstellingen van ons personeelsbeleid:

- om medewerkers te stimuleren te reflecteren op hun eigen functioneren en verantwoordelijkheid te nemen voor hun persoonlijke professionele ontwikkeling;
- om medewerkers te stimuleren die dingen te doen die hun werkplezier en werkprestaties en de bredere schoolontwikkeling ten goede komen;
- om medewerkers uit te dagen het best mogelijke onderwijs te verzorgen met behulp van wat wij de Populierles noemen;
- om zo nodig het functioneren van de medewerker te beoordelen in rechtspositionele zin.

Wij streven naar bevoegde en bekwame collega's die beschikken over een uitgebreide vakinhoudelijke/vakdidactische en pedagogische bekwaamheid en die in staat zijn gedurende hun gehele loopbaan blijvend richting te geven aan hun professionele ontwikkeling. Als uitgangspunt gebruiken we de professionaliseringspiramide van Slooter.

5.2. De kaders voor personeelsbeleid

5.2.1 De landelijke kaders

In de grondwet (artikel 23) staat het volgende:

Het geven van onderwijs is vrij, behoudens het toezicht van de overheid en, voor wat bij de wet aangewezen vormen van onderwijs betreft, het onderzoek naar de bekwaamheid en de zedelijkheid van hen die onderwijs geven, een en ander bij de wet te regelen.

De bekwaamheidseisen worden dus bij wet geregeld en via toezicht gehandhaafd. Waar vinden we deze bekwaamheidseisen? Niet in de Wet op het Voortgezet Onderwijs, daarin staat slechts dat (artikel 36) 'Bij algemene maatregel van bestuur worden bekwaamheidseisen vastgesteld voor leraren.' Deze algemene maatregel van bestuur is het 'Besluit bekwaamheidseisen personeel' dat de wet BIO (wet op de beroepen in het onderwijs) heeft vervangen in 2017. Wat staat er in essentie in dit Besluit?

De bekwaamheid tot het geven van onderwijs omvat de volgende bekwaamheden:

- a. de vakinhoudelijke bekwaamheid;
- b. de vakdidactische bekwaamheid;
- c. de pedagogische bekwaamheid.

A. Vakinhoudelijk bekwaam betekent dat de leraar of docent in ieder geval:

- a. de inhoud van zijn onderwijs beheerst;
- b. boven de leerstof staat;
- c. de leerstof zo kan samenstellen, kiezen of bewerken dat zijn leerlingen die kunnen leren;

- d. vanuit zijn vakinhoudelijke expertise verbanden kan leggen met het dagelijks leven, met werk en met wetenschap;
 - e. kan bijdragen aan de algemene vorming van zijn leerlingen;
 - f. zijn vakkennis en -kunde actueel houdt.
- B. Vakdidactisch bekwaam betekent dat de leraar of docent:
- a. de vakinhoud leerbaar maakt voor zijn leerlingen, in afstemming met zijn collega's en passend bij het onderwijskundige beleid van zijn school;
 - b. de vakinhoud weet te vertalen in leerplannen of leertrajecten;
 - c. de vertaling van de vakinhoud doet met een professionele, ontwikkelingsgerichte werkwijze, waarin in ieder geval de volgende handelingselementen herkenbaar zijn:
 - 1°. hij brengt een duidelijke relatie aan tussen de leerdoelen, het niveau en de kenmerken van zijn leerlingen, de vakinhoud en de inzet van de verschillende methodieken en middelen;
 - 2°. bij de uitvoering van zijn onderwijs volgt hij de ontwikkeling van zijn leerlingen;
 - 3°. hij toetst en analyseert regelmatig en adequaat of en hoe de leerdoelen gerealiseerd worden;
 - 4°. hij stelt op basis van zijn analyse zo nodig zijn onderwijs didactisch bij;
 - 5°. hij laat zijn onderwijs met de tijd mee gaan.
- C. Pedagogische bekwaamheid betekent dat de leraar of docent:
- a. met een professionele, ontwikkelingsgerichte werkwijze en in samenwerking met zijn collega's een veilig, ondersteunend en stimulerend leerklimaat voor zijn leerlingen kan realiseren;
 - b. de ontwikkeling van zijn leerlingen volgt in hun leren en gedrag en daarop zijn handelen afstemt;
 - c. bijdraagt aan de sociaal-emotionele en morele ontwikkeling van zijn leerlingen;
 - d. zijn pedagogisch handelen kan afstemmen met zijn collega's en met anderen die voor de ontwikkeling van de leerling verantwoordelijk zijn;
 - e. bijdraagt aan de burgerschapsvorming en de ontwikkeling van de leerling tot een zelfstandige en verantwoordelijke volwassene;
 - f. zijn aanpak in het onderwijs in pedagogische zin blijft aanpassen aan de tijd.

Dit landelijk kader moet worden gezien als minimale eisen. In het Besluit bekwaamheidseisen personeel worden deze eisen verbijzonderd, maar het voert te ver om deze verbijzondering in dit stuk op te nemen.

5.2.2 De koers van De Populier

De Populier maakt deel uit van Lucas Onderwijs. Bij Lucas Onderwijs wordt gewerkt vanuit de visie dat ieder kind recht heeft op het best denkbare onderwijs om zich te kunnen ontwikkelen tot een zelfbewuste, verantwoordelijke en kansrijke burger. De ambities en strategische doelstellingen van Lucas Onderwijs vormen de context en de kaders voor onze schoolontwikkeling. Wij sluiten aan bij toekomstgericht en mensgericht personeelsbeleid. Als De Populier hebben wij de volgende missie en visie, die in het verlengde liggen van de Lucaskoers:

De grondslag van het Christelijk College De Populier is de Bijbel in het algemeen en het evangelie van Jezus Christus in het bijzonder. De waarden bezinning, verbondenheid, naastenliefde en verantwoordelijkheid zijn hiermee onlosmakelijk verbonden en vormen dan ook de basis van waaruit wij handelen en omgaan met leerlingen en met elkaar.

Deze missie hebben we 'doorvertaald' tot een visie. Deze visie geeft richting aan ons onderwijs voor de komende jaren. Ze wordt gekenmerkt door drie wezenlijk met elkaar verbonden aandachtsgebieden:

- Leren voor nu en later
- Worden wie je bent
- Samen leven

Op De Populier dagen leerlingen en medewerkers elkaar uit. Wij geven nieuwe kennis, inzichten en ontwikkelingen een plek in ons onderwijs. Wij zijn creatief, nieuwsgierig en werken samen. Leerlingen en medewerkers groeien door deze samenwerking. **Ons motto is dan ook: samen doen we het beter!**

5.2.3 De Populierles

Vanuit onze missie en visie hebben we gewerkt aan overeenstemming over hoe een les of lessenreeks op de Populier eruit zou moeten zien. Het 'Besluit bekwaamheidseisen personeel' is terug te vinden in De Populierles. Een aantal elementen van het 'Besluit bekwaamheidseisen personeel' komt direct terug in de Populierles. Denk daarbij aan het creëren van een veilig leerklimaat, het stellen van doelen en het checken van de opbrengsten.

De Populierles bestaat uit negen bouwstenen.

Pijler	Bouwsteen
Pedagogisch handelen	1. Er is sprake van een veilig, stimulerend en efficiënt leerklimaat voor leerling en docent
	2. De les verloopt ordelijk .
(Vak) didactisch handelen	3. Het (uitdagende) leerdoel wordt expliciet gemaakt.
	4. Voorkennis wordt geactiveerd en het geleerde wordt regelmatig in de context geplaatst
	5. Door de leeractiviteiten wordt recht gedaan aan de verschillen in de klas. De docent kan gericht ondersteuning (klassikaal of individueel) geven.
	6. Opbrengsten worden regelmatig gecheckt waarbij de docent gebruik maakt van formatieve handelingen.
Leren Leren	7. Er is aandacht voor de verschillende studievaardigheden die nodig zijn om de leerstof eigen te maken en leerlingen inzicht te geven in het leerproces.
	8. Leerstrategieën worden gebruikt om de leerstof te verwerken. Vakinhoud en proces worden zo verbonden.
	9. Er wordt feedback (feed-up en feedforward) gegeven om inzicht te geven in het leerproces en te zien waar de leerling kan verbeteren.

5.2.4 Het beleid over evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding

In 2023 kent de schoolleiding zeven leden, waarvan meer dan de helft vrouwelijk. Dit is geen gevolg van bewust beleid. Op De Populier streven we naar de juiste persoon op de juiste plaats ongeacht geslacht.

5.3 Bevoegdheid en bekwaamheid: een leven lang leren

De Populier is onderdeel van de OpleidingsSchool Haaglanden, een samenwerkingsverband tussen de opleidingsinstituten Iclon, Inholland, Hogeschool Rotterdam en de Sec (TU-Delft) en negen andere VO-scholen uit de regio Haaglanden. Wij werken samen aan de vakinhoudelijke, vakdidactische en pedagogische bekwaam- en bevoegdheid van onze studenten en docenten vanuit een gezamenlijk geformuleerde visie en didactisch concept. Onze visie en ons concept krijgt concreet vorm in een samenhangend en leerbehoefte gericht opleidingsprogramma voor alle studenten en

docenten, een ondersteunend programma voor langstudeerders en een professionaliseringsprogramma voor alle betrokken uitvoerders.

Alle nieuwe docenten maken gedurende drie jaar deel uit van ons inductiearrangement. Naast verplichte peercoaching, bestaat het arrangement uit een aanbod van allerhande inhoudelijke bijeenkomsten die aansluiten bij de verschillende ontwikkelfasen en bijbehorende ontwikkeldoelen van de docenten en van de school. Uiteraard hebben docenten ook de mogelijkheid om te kiezen uit externe inhoudelijke bijeenkomsten, bijvoorbeeld aangeboden door het HIP (Haags Inductie Programma).

Na het inductiearrangement starten de docenten met de reguliere gesprekcyclus. Ook hier sluiten we aan bij de ontwikkelfasen en bijbehorende ontwikkeldoelen van docenten en school. Zo maken we onder andere gebruik van het aanbod van de Lucasacademie, Het BSL-traject, het aanbod van het onderwijsnetwerk Zuid-Holland en het aanbod binnen de school. Als kapstop dient de zogenaamde Populierles met haar negen bouwstenen.

Het leren van en met elkaar op de werkplek heeft in al deze fasen een leidende rol. Daardoor maken wij optimaal gebruik van de expertise van alle betrokken partijen.

5.4 Maatregelen m.b.t. het personeel die bijdragen aan ontwikkeling en uitvoering van het onderwijskundig beleid

- We zijn een LeerKRACHT-school. Dit betekent dat we in verschillende teams samen met onze leerlingen doelgericht werken aan het verbeteren van onze onderwijskwaliteit. 50% van onze deskundigheidsbevordering wordt hieraan besteed.
- We zijn een opleidingsschool met een inductie arrangement. Dat betekent dat onze opgeleide werkplekbegeleiders en schoolopleiders worden gefaciliteerd om studenten en collega's te coachen en te begeleiden.
- Iedere dinsdagmiddag worden er vanaf 14.45 uur geen lessen meer gegeven zodat de docenten bij elkaar kunnen komen om in verschillende ontwikkelteams met elkaar te werken aan het verbeteren van het onderwijs.
- In ons taakbeleid (zie bijlage) zijn maatregelen opgenomen om docenten extra te faciliteren naast de CAO-maatregelen.
- De Populier neemt deel aan de visitatietrajecten van Lucasonderwijs. We stimuleren collega's om deel te nemen aan deze trajecten.
- We dragen bij en nemen deel aan de activiteiten van de Lucasacademie, BSL-traject, en onderwijsnetwerk Zuid-Holland.
- We werken met permanente en tijdelijke ontwikkelteams (de zogenaamde Professionele Leergemeenschappen) om onderwijsontwikkeling te starten, uit te voeren en te borgen.
- We hebben een evenredige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in de directie. Op dit moment is die verhouding 4:3.

5.5 Pedagogisch didactisch handelen van het onderwijspersoneel

De piramide van Slooter vormt het uitgangspunt van ons denken over de ontwikkeling van het pedagogisch didactisch handelen van onze docenten. We stimuleren onze collega's om zich te ontwikkelen met het oog op de verschillende stadia van deze piramide. Hierbij integreren we de speerpunten van de school (De Populierles, leren leren, formatief handelen en de nieuwe eisen van de inspectie).



5.6 De wijze waarop rekening wordt gehouden met de inbreng van leerlingen op dat beleid

Periodiek worden er leerlingenquêtes afgenomen, waarbij er feedback wordt gegeven op het proces in de klas en het klimaat in de school. De resultaten worden besproken in de verschillende teams of met individuele docenten om samen te komen tot verbeterdoelen en acties.

Leerlingen hebben een belangrijke rol bij de benoeming van nieuwe docenten. Zij beoordelen een proefles en geven feedback. Bij de benoemingen van nieuwe directieleden zijn tevens leerlingen betrokken. Zij bevragen de aspirant directieleden op hun onderwijsvisie.

Een aantal keer per jaar vragen we de mening van onze leerlingen in de zogenaamde klankbordgroepen.

5.7 Personeelsbeleid op schoolniveau dat bijdraagt aan de ontwikkeling en uitvoering van het onderwijskundig beleid

Het motto en de visie van De Populier zijn op verscheidene manieren stevig verankerd in het aannamebeleid, de gesprekcyclus en het promotiebeleid.

Tijdens de sollicitatieprocedures werken wij met twee teams waarvan een team bestaat uit twee leden van de directie en het andere team bestaat uit een werkplekbegeleider en

schoolopleider. Daarnaast streven wij ernaar dat sollicitanten een proefles geven aan onze leerlingen. Ons uiteindelijke oordeel wordt gebaseerd op de bevindingen van de verschillende teams en de leerlingen.

Collega's die in onze inductiearrangementen instromen vallen onder een aparte gesprekscyclus. In het eerste jaar is daar in een leidende rol weggelegd voor de rector, de werkplekbegeleider, de leerlingen en de docent. De rector en de werkplekbegeleider bepalen gezamenlijk aan de hand van gesprekken en lesbezoeken of er aan het einde van het jaar kan worden overgegaan tot een vast contract. In jaar twee en drie ligt de verantwoordelijkheid bij de conrectoren. Na drie jaar vallen de collega's onder de reguliere gesprekscyclus. De schoolopleiders hebben in het inductiearrangement een begeleidende en faciliterende rol.

Bij ons promotiebeleid hebben we ons gericht op de volgende onderscheidende competenties van functiebeschrijvingen LC en LD van Lucasonderwijs:

- vakinhoudelijk en didactisch: maatwerk voor groepen- en individuele leerlingen
- organisatorisch: begeleiden en ontwerpen van onderwijsprogramma's
- reflectie en ontwikkeling: ontwerpen van een eigen ontwikkelplan en experimenteren en vernieuwen.

De keuze voor deze onderscheidende competenties wordt bepaald door onze visie en het inspectiekader.

6 Kwaliteitsbeleid en kwaliteitszorg

6.1 Uitgangspunten voor het stelsel van kwaliteitszorg

Het stelsel van kwaliteitszorg van Lucas Onderwijs is ingebed in de PDCA-cyclus en gericht op kwaliteitsdoelen van de organisatie. Kwaliteitszorg krijgt primair vorm op schoolniveau, op regio- en bestuursniveau bestaat kwaliteitszorg uit maatregelen die de kwaliteit op schoolniveau ondersteunen, stimuleren en helpen verbeteren.

Voor het stelsel van kwaliteitszorg bij Lucas Onderwijs zijn de volgende uitgangspunten vastgesteld.

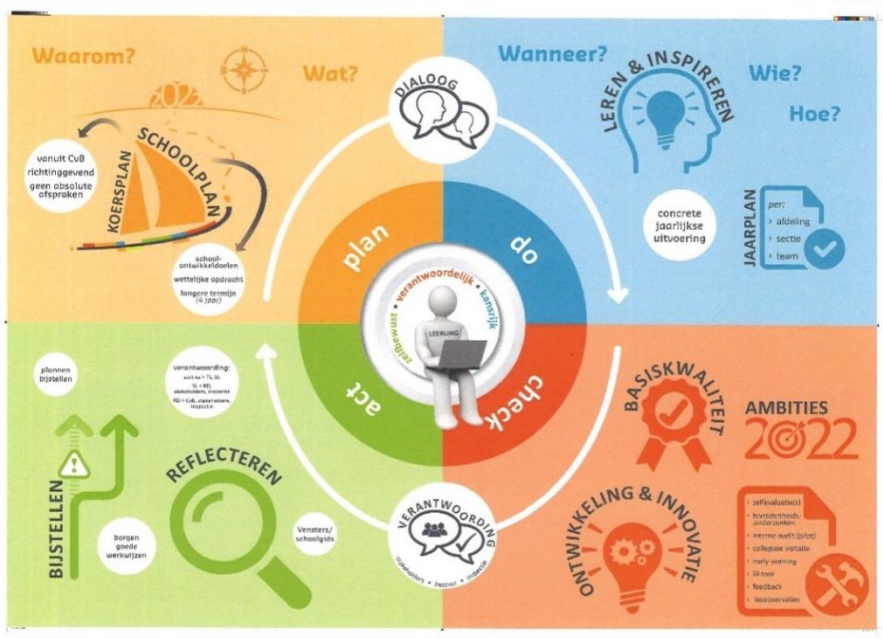
Het stelsel:

- draagt bij aan de brede kwaliteitsambitie van Lucas Onderwijs;
- is ingebed in een kwaliteitscultuur;
- maakt gebruik van de rollen en verantwoordelijkheden die binnen Lucas Onderwijs zijn belegd;
- volgt de beleidscyclus en is gericht op de kwaliteitsdoelstellingen van de organisatie;
- maakt optimaal gebruik van de beschikbare managementinformatie op alle niveaus;
- hanteert betrouwbare instrumenten en methodieken;
- is naast kwaliteitsontwikkeling ook gericht op preventie van zwakke scholen en afdelingen, en bevat richtlijnen over hoe te handelen mocht dat onverhoopt toch dreigen.

6.2 Doelstelling kwaliteitsbeleid van Lucas Onderwijs

Het kwaliteitsbeleid van Lucas Onderwijs is erop gericht de realisatie van de ambities en doelstellingen te ondersteunen, zowel op Lucas als op schoolniveau. De op Lucas niveau in het koersdocument uitgewerkte strategische doelstellingen, zijn op schoolniveau vertaald in school-specifieke ambities en doelstellingen.

De doelen die de school zich stelt worden geëxpliciteerd (Plan), de kwaliteit van uitvoering en de resultaten worden bewaakt (Do) en afgezet tegen de beoogde doelen (Check). Zo leren we met elkaar, voeren we verbeteringen door, borgen we de opbrengsten en leggen we verantwoording af aan onze stakeholders (Act). Op deze wijze is de cirkel van ons kwaliteitszorgstelsel rond.



6.3 Doelen kwaliteitsbeleid van De Populier

Ons kwaliteitsbeleid ondersteunt de uitvoering van onze visie waardoor leerlingen en medewerkers samen het beste uit zichzelf halen. Hierdoor halen de leerlingen het diploma dat bij ze past en ontwikkelen we ons voortdurend.

Het kwaliteitsbeleid, de schoolontwikkeling en het personeelsbeleid is een samenhangend geheel dat zichtbaar en herkenbaar is.

6.4 Stelsel van kwaliteitszorg

Ons stelsel van kwaliteitszorg bestaat uit drie onderdelen:

1. Het schoolplan.

Hier staat omschreven wat we nu doen, wat onze uitdagingen zijn en wat onze ambitie is in de komende 4 jaar.

2. De kwaliteitskalender bij ons kwaliteitsbeleidsplan.

De kalender is gebaseerd op wat we als school belangrijk vinden om cyclisch, systematisch en planmatig aan te pakken. Hierdoor hebben we voortdurend zicht op onze eigen kwaliteit en kunnen we analyseren waar er verbeteracties nodig zijn.

3. Het jaarplan.

In het jaarplan staan onze jaardoelen. Deze doelen worden bepaald door onze ambities en door de analyses die gebaseerd zijn op kwaliteitskalender.

Het jaarplan bevat dus zowel doelen die gericht zijn op innovatie en ontwikkeling als doelen die gericht zijn op verbetering.

6.5 Kwaliteitscultuur

Op De Populier stimuleren we docenten om elkaar te ontmoeten in verschillende teams zoals secties, onderwijsteams en professionele leergemeenschappen. Binnen deze teams werken we met duidelijke en uitdagende verwachtingen zodat leraren onderzoek kunnen doen naar wat het beste werkt in de lessen. We voorzien deze teams van actuele gegevens zodat er vastgesteld kan worden wat er nodig is om de lespraktijk te verbeteren.

Een greep uit de gegevens die regelmatig worden verstrekt en geanalyseerd:

Input-gegevens:

Gegevens basisschool zoals OKR, gegevens soc. emotionele ontwikkeling, cito.
Gegevens n.a.v. van het intakegesprek.

Proces-gegevens:

Lesobservaties, formatieve toetsen, reflectieverslagen, feedforward, audits, visitaties, klassenklimaat enquêtes.

Output-gegevens:

Rapportlijsten, statistieklijsten per klas/leerjaar, VAS-toetsen, CE-cijfers, doorstroomgegevens, opbrengstenkaart, WOLF-analyses, verschil CE-SE,

Tevredenheids-gegevens:

Enquêtes, feedback uit klankbordgroepen, feedback uit leerlingenarena's

De kwaliteitskalender wordt uitgevoerd door de schoolleiding. De uitkomsten van analyses worden in het directieoverleg en de betreffende teams en secties besproken. De verbeteracties worden vastgelegd in het jaarplan en de voortgang wordt zichtbaar gemaakt in www.qualityboard.nl.

Gedurende het schooljaar worden er gesprekken gevoerd met de verschillende teams en individuele collega's over de lespraktijk. Er wordt onderzoek gedaan, doelen gesteld, en verbeteracties geformuleerd.

Met de mentorklassen en individuele leerlingen worden ook doelen gesteld op basis van gegevens zoals boven genoemd. De instrumenten van stichting LeerKRACHT ondersteunen ons bij deze manier van werken. Hierdoor is de voortgang zichtbaar, werken we kort-cyclisch aan kleine verbeteringen en worden successen gevierd en geborgd.

6.6 Verantwoording afleggen over de gerealiseerde kwaliteit

De medewerkers voeren hun jaargesprekken met de conrectoren. De mentoren spreken tweewekelijks met hun conrector over de voortgang van hun leerlingen. De conrectoren spreken tweewekelijks met de rector en stellen aan het begin van het schooljaar hun commitmentbrief op. Hierin staan de resultaatgerichte afspraken op het gebied van o.a. leeropbrengsten van de afdeling, persoonlijke ontwikkeling, uitvoering gesprekcycclus. De rector maakt resultaatgerichte afspraken met de regiodirecteur over de leeropbrengsten en

ontwikkeling van de school. De jaarlijkse zelfevaluatie vormt de leidraad bij deze gesprekken. De regiodirecteur legt verantwoording af aan de voorzitter van het bestuur.

Deze manier van werken zorgt ervoor dat we binnen de gestelde kaders de ruimte krijgen om te werken aan onze eigen ontwikkeling, de verantwoording leggen waar die hoort en zicht houden op de koers die we met elkaar hebben uitgezet.

De output-gegevens van de school zijn zichtbaar in de bestuurlijke BI-tool. Naar aanleiding van deze gegevens worden er prognoses gemaakt en schoolbrede verbeterdoelen gesteld.

7 Financieel beleid

Het financieel beleid van onze school vindt plaats binnen de kaders van Lucas Onderwijs. In de komende vier jaar is het doel om de school van een gezonde financiële basis te blijven

voorzien met een solide weerstandsvermogen. De begroting en meerjarenbegroting zijn leidend.

a. Sponsorbeleid

Het beleid t.a.v. aanvaarding materiele bijdragen en geldelijke bijdragen, niet zijnde ouderbijdragen of op onderwijswetgeving gebaseerde bijdragen is als volgt: we hanteren hiervoor de regels uit het Convenant 'Scholen voor primair en voortgezet onderwijs en sponsoring'. Sponsoring beïnvloedt niet de onderwijsinhoud en leerlingen worden niet blootgesteld aan reclame-uitingen die niet overeenkomen met de onderwijsdoelstelling en visie van de school.

b. Vrijwillige ouderbijdrage

Onze school vraagt aan alle ouders een vrijwillige ouderbijdrage. De ouderbijdrage wordt gebruikt voor extra activiteiten. Alle leerlingen kunnen altijd meedoen aan deze activiteiten. We sluiten geen leerlingen uit omdat hun ouders de vrijwillige ouderbijdrage niet kunnen of willen betalen.

8 Ambities schoolplan 2023-2027

De komende vier jaar staan de onderstaande ambities centraal. Per schooljaar worden de ambities vertaald in concrete jaardoelen. Deze jaardoelen worden per periode uitgewerkt in acties.

Didactisch coachen

Alle docenten hebben de training didactisch coachen gevolgd en kunnen hun nieuwe vaardigheden in praktijk brengen. Er zijn minimaal vier beeldcoaches opgeleid die op regelmatige basis collega's coachen.
Gebouw Populierstraat 109 We hebben duidelijkheid over de mogelijkheden om nieuwbouw te plegen of te renoveren. We hebben een heldere prioritering t.a.v. onze wensen.
Het voordeel van één school We kijken met trots naar elkaar vanuit beide locaties en begrijpen dat er soms per afdeling andere besluiten nodig zijn. We begrijpen dat we elkaar nodig hebben en zien dat de combinatie ons sterker maakt.
ICT Alle leerlingen hebben de beschikking over een device. In de klas maken we gebruik van digitale mogelijkheden. Alle secties hebben de toepassing van ICT op meerwaarde voor hun lessen onderzocht. Alle medewerkers beschikken over de basisvaardigheden om te kunnen werken met verschillende digitale tools en hun digitale methode.
LeerKracht De vier Leerkrachtinstrumenten zijn bekend en worden regelmatig ingezet door docenten. In de secties wordt jaarlijks gewerkt aan minimaal één onderwijskundige verbetering die effect heeft op de leerling.
LOB LOB is een expliciet onderdeel van het curriculum waarbij alle leerlingen een minimumaantal onderdelen van het LOB-traject hebben afgerond. Het oudernetwerk wordt regelmatig ingezet bij allerlei LOB-activiteiten.
Mentoraat Er is een doorlopende lijn op het gebied van het mentoraat. Daarnaast is er een duidelijke structuur van maatwerktrajecten in alle leerjaren zoals bijvoorbeeld: faalangstreductietraining, plannen en organiseren, leren leren, BIJT, HB, XL.
Populierles De bouwstenen van de Populierles worden door alle docenten toegepast en zonodig aangepast aan de nieuwste inzichten.
Profilering school Elke afdeling heeft een onderscheidend profiel met een gemeenschappelijke basis. Dit profiel is herkenbaar voor leerlingen, docenten en ouders. We weten of en zo ja op welke wijze internationalisering bij kan dragen aan het profiel van De Populier.
Wereldburgerschap We hebben een doorlopende leerlijn waarbij de vier dimensies van burgerschap (politiek/juridisch, economisch, maatschappelijk en vitaal) zijn uitgewerkt binnen en buiten de lessen.
Bijdragen ouders De extra-curriculaire activiteiten van De Populier zijn budgettair neutraal.

Na vaststelling van het schoolplan willen we (net als voorheen) gaan werken volgens het volgende stramien: Jaarlijks wordt er een jaarplan opgesteld naar aanleiding van het schoolplan. Jaarlijks evalueert De Populier het jaarplan van dat jaar in samenhang met de bovenstaande doelen. Aansluitend wordt een nieuw jaarplan vastgesteld. Een jaarplan bestaat uit een aantal uitgeschreven beleidsvoornemens. Deze systematiek maakt het

mogelijk budget en facilitering mee te nemen in de formatieplanning van het nieuwe cursusjaar.

Instemming MR

Handtekening:

Datum:

Bijlage: vakkenaanbod op De Populier

Vakcode	Vakomschrijving
gd	godsdienst
ne	nederlands
la	latijn

gr	grieks
fi	filosofie
fa	frans
fax	frans extra DELF
du	duits
dux	duits extra Goethe
en	engels
enx	engels extra Cambridge
gs	geschiedenis
ak	aardrijkskunde
wisa	wiskunde A
wisb	wiskunde B
wisc	wiskunde C
wisd	wiskunde D
wi	wiskunde
na	natuurkunde
sk	scheikunde
bi	biologie
nlt	natuur, leven en technologie
ec	economie
beco	bedrijfseconomie
fab	fabriceren
mu	muziek
bv	beeldende vormgeving
tt	technologie en toepassing
inft	informatietechnologie
if	informatica/informatiekunde
glc	griekse en latijnse cultuur
scto	technisch ontwerpen
ma	maatschappijleer
maw	maatschappijwetenschappen
lo	lichamelijke opvoeding
bsm	bewegen, sport en maatschappij
cuws	cultuurworkshop
kckv	kunsvakken inclusief ckv
ml	mentorles
spcl	sportclinics
scpr	scienceproject
scdl	sciencedenkles
rk	rekenen
tl	taal
kua	kunst algemeen
kubv	kunst beeldende vormgeving
kumu	kunst muziek

ckv	culturele kunstzinnige vorming
pfm	profielmiddag
bapr	basisproject
kwt - ne	keuzewerktijd Nederlands
kwt - fa	keuzewerktijd Frans
kwt - du	keuzewerktijd Duits
kwt - en	keuzewerktijd Engels
kwt - wi	keuzewerktijd wiskunde
kwt - wiA	keuzewerktijd wiskunde A
kwt - wiB	keuzewerktijd wiskunde B
kwt - na	keuzewerktijd natuurkunde
kwt - sk	keuzewerktijd scheikunde
kwt - ec	keuzewerktijd economie
kwt - gs	keuzewerktijd geschiedenis
kwt - rk	keuzewerktijd rekenen
kwt - bi	keuzewerktijd biologie
kwt - la	keuzewerktijd latijn
kwt - ef	keuzewerktijd executieve functies
kwt - tl	keuzewerktijd taal
kwt - nt	keuzewerktijd NT2
kwt - fr	keuzewerktijd faalangstreductie
ml/kwt	mentorles keuzewerktijd
to	technisch ontwerpen
eng	engels x-tra i.v.m. groepsgrootte
wisa/c	Wiskunde A+C
anw	algemene natuurwetenschappen
fabm	fabriceren maatschappijprofielen
fabn	fabriceren natuurprofielen
tn	techniek
lob	loopbaanbegeleiding
kv1	kunstzinnige vorming
kwt	keuzewerktijd
kwt - ww	keuzewerktijd Wiskunde vaardigheden