



Schoolplan 2021-2025

Inhoud

Inhoud.....	2
1. Lumion	4
2. Onze visie en missie.....	5
2.1 Onze visie.....	5
2.2 Onze missie	5
3. Onderwijskundig beleid	6
3.1 Didactische en pedagogische keuzes	6
3.2 Veiligheid & LumionLeven.....	7
3.3 Leerling- en ouderparticipatie	7
3.4 Doorlopende leerlijnen	8
3.5 Werkpaden.....	9
3.6 Taal- en rekenbeleid.....	10
3.7 Differentiëren.....	10
3.8 Sessies.....	11
3.9 Coaching.....	12
3.10 Ondersteuning aan leerlingen	13
3.11 Educatief partnerschap	14
3.12 Passend onderwijs	15
3.13 Toetsing.....	15
3.14 Schoolexamens	16
3.15 Burgerschap.....	17
3.16 ICT-beleid.....	18
3.17 Loopbaanoriëntatie en -begeleiding	20
3.18 Plusdocument.....	20
3.19 Kunskapsskolan.....	21
4 Personeel en Organisatie	22
4.1 Professionele cultuur	22
4.1.1 Visie op docentschap	22
4.1.2 Werken in een team	25

4.2 Gedeeld leiderschap	28
4.3 De gesprekscyclus	30
4.4 Werving en selectie.....	31
4.5 Scholingsbeleid.....	31
4.6 Bedrijfsbureau	32
5 Kwaliteitsbeleid.....	34

1. Lumion

Iedere leerling is uniek, iedere leerling heeft een talent. En dat verdient een optimaal leerklimaat waarin gerichte ondersteuning centraal staat. Het gepersonaliseerde onderwijs van Lumion biedt een plek om je zo optimaal mogelijk te ontplooiën. Een plek waar je les krijgt op maat en leert op niveau. Een school waarin persoonlijke aandacht en ondersteuning centraal staan.

Op Lumion is plek voor leerlingen van alle niveaus, een scholengemeenschap voor vwo, havo en mavo. Al onze leerlingen werken met individuele leerplannen en leren op een manier, plaats en tijd die het beste bij ze past. Leerlingen krijgen veel keuzemogelijkheden en leren verantwoordelijkheid te nemen voor hun eigen leerproces. Die vrijheid werkt. Onze leerlingen leren het plezier van het leren.

Onze docenten zijn vooral vakdeskundige coaches en bron van informatie voor onze leerlingen. Zij kennen de onderwijsbehoefte van elke individuele leerling precies en begeleiden het leren van leerlingen met aansprekende leermiddelen, digitale hulpmiddelen en afwisselende werkvormen.

Naast de individuele benadering geeft de school het samen-leren en het sociaal-maatschappelijk leren (burgerschap) vorm, zodat leerlingen de 21^e eeuwse vaardigheden en de brede horizon verwerven die ze nodig hebben om optimaal voorbereid te zijn voor de toekomst.

Onze aanpak werkt. De keuzevrijheid en eigen verantwoordelijkheid van de leerling, de docent als coach en begeleider en het samen-leren leiden niet alleen tot veelbelovende leerresultaten maar ook tot veel, heel veel leer- en werkplezier.

In dit schoolplan staat beschreven hoe wij onze lesstof aanbieden, hoe wij de voortgang van onze leerlingen volgen en hoe wij ze begeleiden naar hun diploma. Ook leest u welke hoge eisen wij stellen aan onze docenten en hoe wij ze beoordelen en begeleiden. Verder leest u in dit schoolplan hoe wij ons kwaliteitsbeleid georganiseerd hebben. Dat wij in alle lagen van de organisatie, dus voor leerlingen, docenten, schoolleiding en de organisatie als geheel, doelen stellen die helder, uitdagend en realistisch zijn. Dit schoolplan beschrijft tot slot waar wij over vijf jaar staan: onderwijs op een zo hoog mogelijk kwalitatief niveau. Een heldere ambitie, waarbij we op termijn tot de beste tien scholen van Amsterdam willen behoren. Want ieder kind heeft een talent, ieder kind heeft recht op het beste onderwijs. Dat is onze ambitie, onze overtuiging en onze drijfveer. Iedere dag weer.

S. Dönmez,
Directeur

2. Onze visie en missie

2.1 Onze visie

Iedere leerling is uniek, iedere leerling heeft een talent. En dat verdient een optimaal leerklimaat waarin gerichte ondersteuning centraal staat. Ons gepersonaliseerd onderwijs biedt een plek waar je les krijgt op maat en leert op niveau. Een plek waar je persoonlijke aandacht en ondersteuning krijgt van een bevlogen en deskundig team docenten. Waar je leert op een manier, plaats en tijd die het beste bij je past. Waarin het plezier van leren centraal staat en we zo doelgericht én leerlinggericht mogelijk werken aan een kwalitatief hoge opleiding. Want iedere leerling heeft recht op het beste onderwijs.

2.2 Onze missie

Wij willen tot de top tien van de beste scholen in Amsterdam horen. Dat willen we bereiken met ons gepersonaliseerde onderwijs waarin persoonlijk leren met individuele leerplannen centraal staat. Iedere leerling is zelf verantwoordelijk voor en maakt eigen keuzes in hun eigen leerproces. Naast de individuele benadering geven we het samen-leren en het sociaal-maatschappelijk leren (burgerschap) vorm, zodat onze leerlingen de 21^e eeuwse vaardigheden en de brede horizon verwerven die ze nodig hebben om optimaal voorbereid te zijn op de toekomst.

3. Onderwijskundig beleid

Ons onderwijskundig beleid in de periode 2021-2025 is gestoeld op didactische en pedagogische keuzes. Al onze leerlingen moeten zich thuis voelen op Lumion, waar we werken met doorlopende leerlijnen, werkpaden, gedifferentieerde lesstof en dagsessies. Docenten zijn ook didactische coaches en werken als team samen en in een educatief partnerschap samen met de ouders en bieden daarmee passend onderwijs voor iedere leerling. De toetsing op Lumion bestaat uit formatieve en summatieve toetsen. Het schoolexamen is voorzien van een kwaliteitsinstrument. Om onze leerlingen optimaal voor te bereiden voor hun toekomst na Lumion krijgen zij ook lessen in algemene vaardigheden en krijgen zij passend leermateriaal. Gedurende de gehele schoolperiode ondernemen onze leerlingen activiteiten in het kader van loopbaanoriëntatie en -begeleiding om tot een overwogen keuze te komen voor hun vervolgopleiding. Naast een diploma krijgt iedere leerling een plusdocument met een overzicht van de persoonlijke, brede vorming. Lumion is ten slotte een partnerschool van Kunskapsskolan Nederland.

3.1 Didactische en pedagogische keuzes

De ambitie om optimaal persoonlijk onderwijs te geven op Lumion staat uitgewerkt in de volgende didactische en pedagogische keuzes:

- Sessies
We werken in sessies, zodat differentiatie en afwisseling van werkvormen ingebed is en de leerlingen op verschillende manieren de stof tot zich kunnen nemen. De les is onderverdeeld in verschillende sessies, waaronder de wonder-, workshop-, lab- en communicatiesessie. In deze sessies vinden alle leeractiviteiten plaats waarbij er genoeg ruimte is voor ondersteuning op maat zodat de leerlingen de leerdoelen kunnen behalen.
- Lessen in dagdelen
We geven verlengde lessen van een dagdeel of een half dagdeel, waardoor de docent tijd heeft voor persoonlijke aandacht en gerichte ondersteuning voor iedere leerling. Dankzij deze indeling waarin de sessies zijn ingebed kunnen we ook het leren op verschillende manieren organiseren, denk hierbij aan top down, flipping the classroom, excursies en projecten.
- Gedifferentieerd leerstofaanbod
Lumion heeft lesmateriaal op alle verschillende niveaus beschikbaar. Het gedifferentieerde leerstofaanbod sluit aan bij de individuele leerbehoefte van de leerling. Hierin kan er zelfs gedifferentieerd worden binnen een klas waarbij er verschillende niveaus door elkaar heen zitten.
- Digitale leeromgeving
Onze leerlingen hebben altijd en overal toegang tot de leerstof via de digitale leeromgeving. In deze omgeving kunnen leerlingen en ouders ook gemakkelijk inzicht krijgen in de individuele leerdoelen planning en leerlijnen.
- Samen met ouders of verzorgers
Samen met ouders of verzorgers volgen en ondersteunen wij de ontwikkeling van de leerling. Op regelmatige basis onderhouden we contact en overleggen we met ouders of verzorgers over de voortgang op school.

- Persoonlijke coach
Elke leerling heeft een persoonlijke coach die meekijkt naar de planning, de resultaten en de algehele betrokkenheid van de leerling bij de school. Deze coach helpt de leerling om zelf verantwoordelijkheid te dragen voor zijn of haar leerproces en stimuleert de leerling om goede resultaten te behalen en zichzelf te ontwikkelen.

3.2 Veiligheid & LumionLeven

Om optimaal te kunnen leren is het belangrijk dat iedereen zich veilig voelt op school. Om aan deze veilige omgeving bij te dragen, besteden wij veel aandacht aan LumionLeven. Daarnaast is er pestprotocol en bijbehorende coördinator.

LumionLeven is de manier waarop we samen leren en leven op school. Dit geldt voor zowel leerlingen als de docenten. Iedereen moet zich thuis en veilig voelen en zichzelf kunnen zijn. Zo kan iedereen optimaal leren en zich ontwikkelen.

LumionLeven is onze identiteit, samen maken wij de school. Elke dag opnieuw zorgen docenten en leerlingen voor een prettige sfeer waarbij leren van elkaar, door elkaar en met elkaar uitgangspunten zijn. We willen dat iedereen een lerende houding aanneemt, omdat we ervan uitgaan dat iedereen zich moet ontwikkelen. Hierbij mag iedereen fouten maken en helpen we elkaar.

Het docententeam draagt met elkaar zorg voor de verschillende afdelingen. Hierbij zijn ze samen verantwoordelijk voor LumionLeven. Docenten zien alle leerlingen, vieren samen successen met de leerlingen en spreken leerlingen aan op hun gedrag waar nodig en leren samen door geregeld te reflecteren.

Het pestprotocol treedt in werking wanneer er signalen zijn van pestgedrag. Het herkennen en bespreken van pestgedrag is een vast onderdeel van de schoolstructuur, zoals dagstart, coachgesprekken, basegroup, teamvergaderingen en Lumionacademie.

In 2025:

- LumionLeven is vertaald in een leerlingenrubrics.
- LumionLeven is zichtbaar door jaarlijkse tradities en extra curriculaire activiteiten voor leerlingen en docenten.
- Leerlingen en docenten voelen zich veilig binnen Lumion.
- LumionLeven heeft een positief effect op de leerresultaten van de leerlingen.
- Het pestprotocol is bekend bij alle werknemers, ouders en leerlingen.

Deze doelen staan in relatie met het Waarderingskader Voortgezet Onderwijs, indicator OP3, VS1, VS2, SKA1.

3.3 Leerling- en ouderparticipatie

Lumion hecht veel waarde aan betrokkenheid van zowel leerlingen als ouders. Op Lumion hebben we daarom een ouder- en leerlingenraad en worden er ouder- en leerlingenvragen uitgezet. Daarnaast zijn de ouders vertegenwoordigd in de medezeggenschapsraad.

De ouderraad is zeer actief en betrokken, zowel tijdens de ouderraadvergaderingen als de open dagen. Ook de leerlingenraad, die vertegenwoordigd wordt door alle leerlagen van de school, is betrokken bij diverse activiteiten. De medezeggenschapsraad adviseert en is een klankbord voor de schoolleiding.

De resultaten van de ouder- en leerlingenvragen worden gebruikt bij het opstellen van de jaarplannen. Op basis hiervan worden passende interventies ingezet.

De leerlingen hebben invloed op het personeelsbeleid door het actief deelnemen aan proeflessen die door aspirant collega's worden gegeven. Na afloop worden de leerlingen bevraagd op hun ervaringen.

In 2025:

- Worden er periodiek thema-avonden georganiseerd door de ouder- en/of leerlingenraad;
- Organiseren leerlingen activiteiten voor medeleerlingen;
- Is de oudervertegenwoordiging representatief verdeeld over de school.

Deze doelen staan in relatie met het Waarderingskader Voortgezet Onderwijs, indicator BKA3, OP2, SKA3.

3.4 Doorlopende leerlijnen

Op Lumion werken we met doorlopende leerlijnen. Dit betekent dat de lesstof en de wijze van aanbieden in opeenvolgende leerjaren op elkaar aansluiten. Het niveau van de aangeboden stof past bij het leerjaar en de leerweg en de leerlingen worden goed voorbereid voor het examen. Hieronder staan de vakinhoudelijke en de didactische/pedagogische aspecten van de doorlopende leerlijnen beschreven.

Vakinhoudelijk

Elke vaksectie heeft een leerlijn. Voor de leerjaren waarin met de KED Learning Portal (elektronische leeromgeving) wordt gewerkt, vormt het Learning Portal de basis. Hierin zijn de leerdoelen, de methode en de wijze waarop de leerdoelen worden behaald per periode beschreven. Per onderwerp zijn de leeractiviteiten aangegeven. Denk hierbij aan het verwerven en oefenen met cognitieve en/of praktische vaardigheden in een workshopsessie of labsessie, het creëren van nieuw materiaal door leerlingen of het leren van elkaar door het geven van presentaties. Ook staat op het Portal aangegeven op welke onderwerpen niveau-, leerstijl- of tempodifferentiatie mogelijk is.

De toetsen worden van tevoren samengesteld en sluiten aan bij de leerdoelen en het niveau. Toetsvragen bestaan uit reproductie-, toepassings- en inzichtvragen (RTTI). Op basis van vooraf met de sectie vastgestelde indicatoren en doelen, wordt elk cursusjaar het behaalde resultaat besproken en verbeterplannen opgesteld.

Didactisch/pedagogisch

Door het gebruik van doorlopende leerlijnen ervaren onze leerlingen eenheid van pedagogisch/didactische handelen. Docenten stemmen hun handelen met elkaar af in de

docententeams. Bij de ontwikkelgesprekken is het didactisch en pedagogisch handelen een vast onderwerp van gesprek.

In 2025:

- heeft elke sectie een doorlopende leerlijn die nauw op elkaar aansluit en waarin per leerjaar de stofonderwerpen en de niveaus zijn beschreven;
- vindt er een jaarlijks evaluatie en bijsturing plaats, zodat de doorlopende leerlijn binnen een sectie wordt versterkt en het niveau, dat continu getoetst wordt aan de examennormen, op het juiste peil blijft;
- past elke docent de onderwijsprincipes van Lumion toe en is ons didactisch en pedagogisch handelen een telkens terugkerend onderwerp bij de ontwikkelgesprekken;
- zijn er per sectie toetsen volgens RTTI-normen die ondersteunend zijn aan de doorlopende leerlijn;
- is er in de doorlopende leerlijn zichtbaar hoe niveau-, tempo- en leerstijldifferentiatie mogelijk is.

Deze doelen staan in relatie met het Waarderingskader Voortgezet Onderwijs, indicator OP2, OP3.

3.5 Werkpaden

Onderdeel van ons gepersonaliseerde onderwijs zijn de zogeheten werkpaden. Iedere leerling doorloopt gedurende een bepaalde periode voor een vak een werkpad met leeractiviteiten. Door met een werkpad te werken, krijgt de leerling inzicht in de te behalen leerdoelen en de mogelijkheid om zelf een planning te maken om deze leerdoelen te behalen.

Elk werkpad beslaat een vaste periode, van vakantie tot vakantie. In het werkpad staan de leerdoelen en de criteria om deze doelen te behalen duidelijk omschreven. Op de leertaak in het werkpad kan de leerling aflezen welke leeractiviteiten en welke bronnen en oefeningen hij kan doen om een leerdoel te behalen. Ook staat in het werkpad aangegeven hoe de leerling wordt gecontroleerd op het daadwerkelijk behalen van een leerdoel.

De meeste vakgroepen hebben inmiddels werkpaden voor elke periode en elk niveau samengesteld. Alle werkpaden staan in een vast format. Per vakgroep is er een werkpadontwikkelaar aangewezen die het maken van de werkpaden monitort. Het komend schooljaar zal de werkpadontwikkelaar een rol spelen in het verbeteren van de kwaliteit van het werkpad en in het maken van een doorlopende leerlijn.

Aan het begin van elke periode presenteren de vakdocenten hun werkpaden aan het team, zodat elke coach op de hoogte is van de leerdoelen voor de komende periode. Aan het eind van een periode reflecteert de vakdocent op het werkpad en verbetert het werkpad waar nodig.

In 2025:

- heeft elke vakgroep een werkpad voor elk leerjaar en elk niveau;

- zijn de werkpaden van hoge kwaliteit met een duidelijke weergave van leerdoelen, criteria, bronnen en oefeningen, leeractiviteiten en evaluatie;
- zijn de werkpaden inzichtelijk voor collega's, ouders en leerlingen;
- vormen de werkpaden van een vak samen een doorlopende leerlijn.

Deze doelen staan in relatie met het Waarderingskader Voortgezet Onderwijs, indicator OP2, OP3, OR1.

3.6 Taal- en rekenbeleid

Lumion heeft een sterke ambitie om het taal- en rekenniveau van leerlingen op het juiste niveau te krijgen en/of te houden en waar mogelijk te verbeteren. We houden ons hierbij aan de normen van het SLO. Iedereen binnen school draagt verantwoordelijkheid om hieraan een bijdrage te leveren.

In de eerste klas worden taaltoetsen afgenomen om het niveau te meten. Op basis hiervan kunnen interventies ingezet worden.

In 2025:

- Wordt het taal- en rekenbeleid aangestuurd door een aparte taal- en rekencoördinator.
- Is het taal- en rekenbeleid uitgewerkt en ingezet binnen de hele school.
- Geven alle docenten taalbewust les en helpen zo mee aan het versterken van de taalvaardigheid van de leerlingen.
- Is er een programma voor de leerlingen op basis van de resultaten van de reken- en taaltoets.

Deze doelen staan in relatie met het Waarderingskader Voortgezet Onderwijs, indicator SKA1, OP1 en OP2.

3.7 Differentiëren

Wij willen dat elke leerling van Lumion het beste uit zichzelf haalt. Niet elke leerling leert op dezelfde manier of heeft behoefte aan dezelfde hoeveelheid uitleg. Daarom kijken wij naar de individuele leerbehoefte van iedere individuele leerling. Het aanbod van de lesstof (onderwerp, tempo, wijze van verwerking, niveau) is afgestemd op de behoefte van de individuele leerling of groep leerlingen.

Binnen de workshops differentiëren wij op onderwerp, niveau, tempo en/of manier van verwerking. Het lesaanbod kunnen we differentiëren door te werken met werkpaden. Leerlingen die extra uitdaging nodig hebben, kunnen met het werkpad vooruit of op een ander niveau werken. Met de portal creëren we een persoonlijk leerpad en kunnen we de ontwikkeling van onze leerlingen monitoren.

Voor elke groep heeft de docent passend lesmateriaal beschikbaar. In veel gevallen creëert de docent dit materiaal zelf en distribueert dit via de portal. Dit materiaal moet uiteraard voldoen aan kwaliteitseisen. Het leerdoel is eenduidig omschreven, de opdrachten zijn passend en er worden genormeerde, diagnostische toetsen en eindtoetsen afgenomen.

Docenten moeten lesmateriaal van hoog niveau kunnen ontwerpen. Daarvoor is deskundigheid vereist die (nog) niet bij elke docent in even grote mate aanwezig is. In de LumionAcademie wisselen docenten

deskundigheid en ervaringen uit. Zo nodig wordt deskundigheid van derden ingezet. Zo wordt de komende jaren de deskundigheid van docenten vergroot op het gebied van leerpsychologie.

In 2025:

- beheersen alle docenten de vaardigheden om te differentiëren binnen de workshopsessie;
- zijn alle docenten in staat om lesmateriaal volgens vooraf geformuleerde eisen en op verschillende niveaus te ontwerpen;
- wordt de portal effectief ingezet om een persoonlijk leerpad te creëren en de ontwikkeling van de leerlingen te monitoren;
- zijn er experts op de deelgebieden sessies, lesontwerp en differentiëren.

Deze doelen staan in relatie met het Waarderingskader Voortgezet Onderwijs, indicator OP3, OP4.

3.8 Sessies

Op Lumion werken we in dagdelen of halve dagdelen, om zo het contact tussen docent en leerlingen zo intensief mogelijk te maken en versnippering van de leerstof te voorkomen. We onderscheiden verschillende leer- en onderwijsactiviteiten, die we 'sessies' noemen.

Met sessies willen we bereiken dat:

- lesstof voldoende gevarieerd is om de aandacht en motivatie van leerlingen op te wekken en vast te houden (*variatie*);
- leerlingen door de verschillende werkvormen een breed scala aan vaardigheden verwerven: luisteren, zich concentreren, samenwerken, lezen, schrijven, rekenen, tekenen, vragen stellen, onderzoek doen, probleemoplossend denken, vergaderen, discussiëren, presenteren etc. (*vaardigheden*);
- de leerlingen zich bewust worden van de verschillende manieren van leren en de verschillende leerhoudingen die ze kunnen aannemen waardoor ze gaandeweg meer eigen keuzes kunnen maken over en zich meer verantwoordelijk voelen voor hun leerproces (*verantwoordelijkheid*).

Tijdens de sessies bespreken we leerdoelen en leerstappen met de leerling. Waar werk je naartoe, op korte en langere termijn? Welke oefeningen, opdrachten, activiteiten zijn daarvoor nodig? Door dit bespreken, krijgen leerlingen overzicht van de stof en inzicht in de leerstappen die nodig zijn om bepaalde leerdoelen te halen.

We bieden vier soorten sessies aan:

- **Verwondersessie**
De docent betreft de leerlingen bij de stof, motiveert door op een aantrekkelijke manier een onderwerp te bespreken, het in een bredere context te plaatsen (voorkennis, toepassingsmogelijkheden) en er leerdoelen aan te verbinden.
- **Workshopsessie**
De leerlingen verwerken informatie door opdrachten te maken en te oefenen met de stof. Dat

doen zij alleen, in duo's of in groepjes. De docent begeleidt de leerlingen, geeft extra uitleg, kan met een klein groepje of 1-op-1 met een leerling werken.

- Labsessie
Leerlingen voeren in groepjes een verdiepende, meestal wat grotere taak uit, met een onderzoeks-, ontwerp- of projectkarakter. Deze taak kan vakoverstijgend zijn.
- Communicatiesessie
Leerlingen en docent reflecteren tussentijds of na afloop op het resultaat van het werk en op het werkproces. Dit kan bijvoorbeeld in de vorm van feedback op presentaties of in een onderwijsleergesprek waarin een terugblik op de leerdoelen en de afgesproken criteria een belangrijke rol spelen.

Het werken in sessies verschuift in de komende jaren van sessies in (halve) dagdelen per vak naar aanvullende (keuze)sessies verspreid in de week/periode. Dit gebeurt al bij workshops in de bovenbouw. Docenten bieden op termijn de sessievormen los van elkaar aan en leerlingen sturen hun eigen leerplan en leerproces aan.

In 2025:

- werkt elke docent effectief met herkenbare sessies en met leerdoelen;
- werken alle leerlingen met leerdoelen en leerstappen;
- beoordelen leerlingen het werken in sessies met gemiddeld een 8.

Deze doelen staan in relatie met het Waarderingskader Voortgezet Onderwijs, indicator OP1 t/m 6.

3.9 Coaching

Wij hebben oog voor iedere leerling op Lumion. Al onze leerlingen hebben recht op passende aandacht. Daarom heeft elke leerling een didactische coach. Dat kan een docent zijn of een onderwijs ondersteund personeelslid gespecialiseerd in didactische coaching. De coaches gaan structureel in gesprek met iedere leerling over de vorderingen (leerresultaten, vaardigheden) en het sociale welbevinden. De behaalde cijfers en eventueel de absentie zijn het concrete startpunt van het coachgesprek.

Een coachgesprek is geen vrijblijvend gesprek. Samen met de leerling stelt de (didactische) coach doelen voor de korte, middellange en lange termijn op. Deze doelen zijn uitdagend en gerelateerd aan het maximale vermogen van de leerling. Er worden acties en aandachtspunten geformuleerd. De coach evalueert samen met de leerling of de gestelde doelen nog steeds een uitdaging zijn. Afspraken over doelen en acties worden vastgelegd in de portal.

Naast de coachgesprekken zien de coaches hun coachleerlingen twee keer in de basegroup. LumionLeven en –Leren hebben hierin een centrale functie. De coach besteedt aandacht aan de individuele coachleerling, maar ook aan de groep. Daarnaast is er extra aandacht voor leren leren en plannen.

De coach beschikt over specifieke vaardigheden. De coach kan zich verplaatsen in ieder niveau en doorziet de individuele behoeftes. Hij zet gesprekstechnieken in (open vragen stellen, actieve luisterhouding, samenvatten, feedback geven, evalueren) om op de hoogte te raken van de persoonlijke situatie van de leerling. Hij motiveert de leerling om zelf stappen te ondernemen in het leerproces. De coach kent zijn eigen beperkingen.

De coach monitort de ontwikkeling van een leerling en vraagt hulp als de ontwikkeling stagneert. Het kan voorkomen dat de ontwikkeling van de leerling door externe factoren wordt belemmerd. Als de coach tegen de grenzen van de eigen mogelijkheden aanloopt, aarzelt hij niet om de leerling ter bespreking in de teamvergadering in te brengen. De docenten van het team zullen dan tot het opstellen van een afsprakenplan voor de leerling overgaan, waarmee de ondersteuning van de leerling en de coach breder gedragen wordt. Zo nodig wordt de stap naar externe deskundigen en externe hulp gezet.

In 2025:

- is er een opleidingscyclus voor coachvaardigheden; nieuwe docenten volgen de basis cursus, zittende docenten onderhouden en verdiepen hun vaardigheden;
- is een format voor het coachgesprek ingeburgerd;
- is er een continu leertraject coaching voor docenten opgezet;
- leiden de coachgesprekken en basegroups tot een groter leerrendement van de leerling.

Deze doelen staan in relatie met het Waarderingskader Voortgezet Onderwijs, indicator OP2, VS2, OR2.

3.10 Ondersteuning aan leerlingen

Binnen Lumion wordt er gewerkt in verschillende docententeams die samen verantwoordelijkheid dragen voor een aantal klassen. Het docententeam vergadert elke week. Hierbij is de leerlingbespreking een vast onderdeel van de vergadering. De docenten brengen leerlingen in waarbij een ontwikkelvraag is, bespreken dit, waarna interventies volgen. Hierin wordt continu gecommuniceerd met de (gast)docenten, ouders en leerling om zo tot een optimaal resultaat te komen.

De zorgcoördinator is de verbindende schakel tussen de school (het docententeam) en externe hulpinstanties en vertegenwoordigt het docententeam in het zorgadviesteam (ZAT). De zorgcoördinator is zorgexpert en heeft een adviserende rol binnen het docententeam. De zorgcoördinator verzamelt deskundigheid op gebieden waarvoor dat nodig is (dyslexie, ADHD en ADHD-achtige aandoeningen, hoogbegaafdheid, enzovoort) en deelt die deskundigheid met de docenten.

De verantwoordelijkheid voor de leerlingenzorg blijft bij het docententeam liggen. In specifieke gevallen is extra ondersteuning mogelijk. Zo is er een remedial teacher, begeleider passend onderwijs, hoogbegaafdheidsdeskundige en een creatief begeleiding aanwezig.

In 2025:

- Is er een sluitend zorgaanbod binnen de school passend bij de verantwoordelijkheden;
- Is er een adequate doorverwijzing naar externe zorg;

- Is binnen de school expertise aanwezig om alle leerlingen adequate eerstelijns-begeleiding te bieden.

Deze doelen staan in relatie met het Waarderingskader Voortgezet Onderwijs, indicator OP2, VS1, VS2, OR2.

3.11 Educatief partnerschap

Gepersonaliseerd leren vraagt om een andere benadering van de rol van de school en de rol van de ouders. Ondersteunen en begeleiden heeft pas maximaal rendement als school en ouders dezelfde visie op leren delen. Intensief contact tussen school (docententeam, coach), leerling en ouders is dan ook van belang voor een vruchtbare samenwerking. We noemen dat 'educatief partnerschap'.

Educatief partnerschap behelst:

- een gezamenlijk belang;
- gelijkwaardigheid van alle partners;
- wederzijdse betrokkenheid en de bereidheid in het partnerschap te investeren;
- erkennen van verschillen in eindverantwoordelijkheden;
- een consistente toonzetting en een partner die het voortouw neemt.

De komende jaren geven wij educatief partnerschap verder vorm. Vanaf het moment dat een leerling bij ons onderwijs komt volgen, bespreken wij in een oudergesprek de rol van de school en van de ouders. Tijdens de schoolloopbaan van de leerling onderhouden ouders en school, naast de rapportmomenten, intensief contact met elkaar, onder meer over de pedagogische en educatieve werkwijze. Met name bij het opstellen, uitvoeren en evalueren van de voortgang van de leerling is wederzijdse contact en afstemming essentieel voor het welslagen. Voordat een leerling het Lumion verlaat, houden wij een afscheidsgesprek.

Educatief ouderschap kan alleen slagen bij goede communicatie en een geformaliseerde overlegstructuur. De ouderraad en de ouderbegeleiding in de MR vervullen een rol als schakel tussen school en ouders als het gaat om algemene, leerlingoverstijgende school- en beleidszaken.

In de metingen rond oudertevredenheid is de mate waarin ouders het wederzijds contact en de kwaliteit van de samenwerking ervaren een belangrijk element.

In 2025:

- heeft het educatief partnerschap vaste vorm gekregen in een overeenkomst die school en ouders met elkaar sluiten;
- spreken school en ouders elkaar aan op het naleven van de afspraken rond educatief partnerschap;
- blijft de oudertevredenheid op het punt van communicatie en overleg ouders - school goed tot zeer goed.

Deze doelen staan in relatie met het Waarderingskader Voortgezet Onderwijs, indicator OP1, OP2, SKA3.

3.12 Passend onderwijs

Scholen zijn vanaf 1 augustus 2013 verplicht een passende onderwijsplek te bieden aan leerlingen die extra ondersteuning nodig hebben. Lumion neemt deel aan het Samenwerkingsverband VO Amsterdam-Diemen (www.swvadam.nl). Daar worden afspraken gemaakt over het ondersteuningsprofiel dat elke school opstelt. In het schooljaar 2019/2020 is een vernieuwd ondersteuningsprofiel gemaakt.

Docenten moeten kunnen omgaan met kinderen die een ondersteuningsindicatie hebben. Zij interpreteren en uitvoeren de afsprakenplannen. Elk schooljaar wordt de opleidingsvraag van docenten geïnventariseerd en passende bijscholing georganiseerd. De zorgcoördinator speelt een prominente rol in de ondersteuning van docenten bij de uitvoering van de ontwikkelingsplannen en andere activiteiten rondom passend onderwijs. De zorg voor leerlingen ligt primair bij de docententeams.

In 2025:

- hebben docenten een goed beeld van het ondersteuningsprofiel;
- zijn docenten geschoold en bekwaam in de uitvoering van de afsprakenplannen;
- worden afsprakenplannen in concrete begeleidingsactiviteiten vertaald in de docententeams;
- is er begeleiding georganiseerd daar waar nodig.

Deze doelen staan in relatie met het Waarderingskader Voortgezet Onderwijs, indicator OP1, OP2, OP3, OR2.

3.13 Toetsing

De toetsing op Lumion bestaat uit formatieve en summatieve toetsen. Aan het eind van elke les wordt er gecheckt of de leerdoelen van de les behaald zijn, dit gebeurt door middel van formatieve toetsing. De leerling en de vakdocent krijgen zo inzicht in de behaalde leerdoelen. Hiermee kan ingeschat worden of er extra instructie nodig is.

Summatieve toetsen en praktische opdrachten worden afgenomen om de vorderingen van de leerlingen voortdurend te volgen. De behaalde resultaten worden in het administratieprogramma SOM genoteerd. Leerlingen, ouders, docenten en schoolleiding hebben inzage in de resultaten. Elke leerling heeft een coach die regelmatig de vorderingen met de leerling doorneemt en doelen voor de komende periode met de leerling bespreekt. De ondersteuningsbehoefte van de leerling wordt daarbij geïnventariseerd.

Om de kwaliteit van het onderwijs te analyseren en bij te sturen, toetsen wij naast de eerdergenoemde kwaliteitseisen ook in hoeverre de leerdoelen behaald zijn in relatie tot het schoolniveau. De controle en borging daarvan gebeurt op vijf verschillende niveaus:

1. Kerdoelen

In de onderbouw komen alle kerndoelen in de lessen aan de orde. Toetsen bevatten in de loop van het eerste en het tweede leerjaar vragen die alle kerndoelen dekken. Zo wordt het onderwijs in de breedte geborgd.

2. Methode

Vrijwel alle vakken hebben een lesmethode die is afgestemd op het niveau. De docent stelt een eigen toets samen op basis van de toets(vragen) van de gebruikte methode.

3. Intercollegiaal overleg

Toetsen worden aan een of meerdere collega's voorgelegd. De collega beoordeelt de kwaliteit van de toetsvragen, ook in samenhang, waarna de toets wordt bijgesteld. Normering wordt vastgelegd. Na afname inventariseert de docent of bijstelling noodzakelijk is.

4. Benchmarking

Ook is er intercollegiaal overleg met docenten van andere scholen. Voor Lumion geldt het Calandlyceum als natuurlijke partner. Er worden toetsen uitgewisseld en afgenomen, waarna de resultaten aan de originele school worden teruggekoppeld. Ook derden (slo & cito) spelen een rol in de beoordeling van toetsen.

5. Genormeerde toetsen

Door het gebruik van genormeerde toetsen wordt het behaalde niveau van een relatief naar een absoluut niveau getild. De resultaten van dergelijke toetsen geven een goed aanknopingspunt voor acties ter verbetering van het onderwijsaanbod.

Determinerende toetsen gebruiken we om het niveau van de leerling te bepalen. Deze toetsen moeten genormeerd zijn aan het landelijk niveau. Met de inzet van dergelijke toetsen en de daaruit voortvloeiende acties in de school, versterken en borgen wij de kwaliteit van ons onderwijs. De data die we uit de onderzoeken genereren kunnen we ook gebruiken. Verder zijn de gegenereerde data bruikbaar om te sturen in het proces van opbrengstgericht werken.

In 2025:

- wordt er na elke lesactiviteit gecheckt of de leerdoelen behaald zijn (formatieve toetsing);
- volgen we systematisch de vorderingen van de leerlingen met genormeerde toetsen;
- is er een structuur die aan de onderwijs- en ondersteuningsbehoefte van de leerlingen voldoet;
- evalueren wij systematisch de opbrengsten en werken resultaatgericht aan verbetering van de opbrengsten en toetsen.

Deze doelen staan in relatie met het Waarderingskader Voortgezet Onderwijs, indicator OP1, OP2, OP6.

3.14 Schoolexamens

Het schoolexamen bestaat uit het geheel van examenreglement, het Programma van Toetsing en Afsluiting (de vak-PTA's) en de bijbehorende toetsen. Het schoolexamen is voorzien van een kwaliteitsinstrument.

De aansluiting van de schoolexametoetsen met het examenprogramma en de op het examen getoetste domeinen/eenheden is geborgd. Daarbij controleren wij op:

- het afsluitend karakter van een schoolexamen;
- de substantiële hoeveelheid stof van een schoolexamen;
- de verdeling van de examenstof over de schoolexamenperiode;
- het niveau en vorm van de schoolexamentoetsen;
- de doorlopende leerlijnen.

Wij hebben een examencommissie die binnen de verschillende afdelingen het schoolexamenprogramma beoordeelt en erop toeziet dat deze aan de wettelijke eisen voldoet. Binnen elke sectie beoordeelt een groep docenten met een concreet stappenplan blijvend het schoolexamenprogramma. Zo nodig vernieuwen zij het programma, voorzien van standaardtoetsen met normering en stellen een verantwoording van het vernieuwde schoolexamenprogramma op. Dit schoolexamenprogramma wordt beoordeeld door een (in- of externe) auditcommissie.

De teamleiding maakt analyses en zet interventies in om bij te sturen. Tegelijkertijd vindt, door het opstellen van programma's waarin de lesstof per periode wordt beschreven, een dergelijk proces plaats voor de onderbouwklassen. Hiermee wordt voor elke afdeling het niveau toetsbaar in een doorlopende leerlijn geplaatst. De determinatieperiode beperkt zich tot de aan de schoolexamenperiode voorafgaande leerjaren.

In 2025:

- kent elke sectie een database met gevalideerde toetsen (voorzien van normering en verantwoording) binnen elk leerjaar die afgestemd zijn op het niveau van dat leerjaar;
- is voor elk vak het lesprogramma tijdens de schoolexamenperiode afgestemd op het examenprogramma en het centraal examen;
- functioneert een systeem van borging door interne evaluatie en in- en/of externe audits;
- heeft Lumion een volwaardige rol in een scholennetwerk ten behoeve van controle en kwaliteitsborging van schoolexamens.

Deze doelen staan in relatie met het Waarderingskader Voortgezet Onderwijs, indicator OP2, OP6.

3.15 Burgerschap

Om in het vervolgonderwijs succesvol te kunnen zijn en in de maatschappij als volwaardig burger te kunnen functioneren, zal elke leerling over een aantal algemene vaardigheden (social en future skills) moeten beschikken. De social skills zijn bijvoorbeeld het hebben van voldoende zelfvertrouwen, het vermogen tot zelfreflectie, doorzettingsvermogen, het kunnen verplaatsen in de ander, het gebruik van beleefde omgangsvormen, jezelf kunnen presenteren en omgaan met conflicten. Deze algemene vaardigheden worden bij diverse vakken gebruikt en door meerdere docenten bij de leerlingen geïntroduceerd. De skills vormen een belangrijke leidraad in het LumionLeven. Naast de social skills zijn er andere vaardigheden die aandacht krijgen binnen de lessen. We noemen dit de future skills. Hierbij gaat het om vaardigheden als leren leren, samenwerken, wereldburgerschap, ondernemend zijn, innoveren en onderzoeken en digitaal handelen.

Het is van belang dat dezelfde vaardigheid door verschillende docenten op dezelfde manier wordt aangeleerd, benoemd en beoordeeld. Daarom wordt voor elk van de bovenstaande vaardigheden een

duidelijke omschrijving gemaakt, waarin ook de eisen vastgesteld worden waar een leerling op diverse uitvoeringsniveaus aan dient te voldoen. Voor elke vaardigheid is er een standaard ontwikkeld, waaraan alle docenten kunnen refereren. In een rubric worden de kenmerken die een leerling op dat niveau beheerst beschreven. Deze analytische beoordelingsschaal zal de uniforme beoordelingswijze zijn waarop leerlingen binnen de lessen en tijdens projecten worden beoordeeld.

Bij burgerschapsvorming gaat het om actief burgerschap en sociale integratie. Hieraan wordt bij diverse projecten binnen de vaklessen en bij vakoverstijgende projecten zoals LOB-activiteiten en debatwedstrijden aandacht gegeven. Daarnaast versterken de verschillende skills het vormen van burgerschap. Deze skills krijgen extra aandacht tijdens de basegroups en coachgesprekken. We reflecteren constant op de social en future skills binnen het Lumionleven. Bovendien zijn binnen het vak mens&maatschappij, geschiedenis en maatschappijleer elementen van burgerschap in het curriculum opgenomen.

Wij verwachten van elke leerling dat hij een positieve bijdrage levert aan de schoolgemeenschap, net zoals wij van elke burger verwachten dat hij een positieve bijdrage aan de samenleving levert.

In 2025:

- Is burgerschap geïntegreerd in alle leerlagen;
- is voor de social skills een rubric ontwikkeld voor leerlingen en docenten;
- worden future skills volgens het vastgestelde stramien bewust in de vakken geoefend en beoordeeld;
- is het beheersingsniveau van diverse vaardigheden vastgesteld en in het portfolio opgenomen.

Deze doelen staan in relatie met het Waarderingskader Voortgezet Onderwijs, indicator OP3, VS2, OR2.

3.16 ICT-beleid

Alleen met de inzet van ICT-middelen kunnen wij gepersonaliseerd en passend onderwijs adequaat verzorgen. Met de inzet en het gebruik van ICT en digitale media voorzien wij elke leerling van passend leermateriaal en kunnen wij aan de individuele communicatie- en begeleidingsvraag voldoen.

Het ICT-beleid van Lumion richt zich op:

- regie op de leermiddelenketen;
- ontwikkelingen op het gebied van ICT-bekwaamheid van leraren;
- aandacht voor informatiebeveiliging en privacy;
- digitale geletterdheid van leerlingen.

Regie op de leermiddelenketen

De traditionele lesmethodes (de door de uitgevers verzorgde boeken) voldoen over het algemeen goed aan de eisen die de school stelt aan doorlopende leerlijnen en het behalen van kerndoelen en exameneisen. De interactieve mogelijkheden en de mogelijkheden om op de leerling toegespitste opdrachten te verstrekken zijn de afgelopen jaren echter sterk in ontwikkeling geweest. Wij voelen dan ook de noodzaak om invloed uit te oefenen op de leermiddelenketen, zodat gepersonaliseerd onderwijs beter gerealiseerd kan worden. De ingezette samenwerking met Kunskapskolan Nederland, waarbij de

KED-Learning Portal is ingevoerd, wordt de komende jaren daarom doorgezet. Zo is het mogelijk om digitaal gepersonaliseerd onderwijs nog beter toe te passen over alle jaarlagen.

Ontwikkelingen op het gebied van ICT-bekwaamheid van leraren

Docenten zijn producenten van les- en leermaterialen. Deze materialen moeten aan vooraf gestelde kwaliteitscriteria (inhoud, niveau, vorm, mate van interactiviteit) voldoen. Daarom moet elke docent over een bepaalde mate van ICT-bekwaamheid beschikken. We gebruiken rubrics om dit in kaart te brengen en organiseren naar behoefte trainingen en workshops. De afgelopen jaren is mede door corona veel geïnvesteerd in een grotere digitale geletterdheid. Daarmee hebben we een goede basis om op voort te bouwen.

Docenten evalueren systematisch de lesopbrengsten. In de komende jaren zal het verzamelen en interpreteren van data en de te ondernemen acties structurele aandacht krijgen.

Aandacht voor informatiebeveiliging en privacy

Adequate begeleiding van leerlingen betekent onontkoombaar dat met anderen over de leerling gecommuniceerd moet worden. Ook hiervoor gebruiken wij ICT-middelen. Informatiebeveiliging en privacy is voortdurend een punt van aandacht binnen de gehele schoolorganisatie. In samenspraak met de betreffende centrale dienst wordt dit concreet gemaakt.

Digitale geletterdheid van leerlingen

Leerlingen maken gebruik van ICT-middelen om lesmateriaal te gebruiken, met elkaar te communiceren, informatie op te zoeken, zichzelf te presenteren en lesopdrachten te maken. Een bewust en juist gebruik van de middelen is essentieel voor een veilige omgang met digitale middelen. De mate van digitale geletterdheid is de afgelopen jaren geëvalueerd. Hieruit blijkt dat er grote behoefte is om het onderwerp op te nemen in het vaste curriculum.

Wij blijven structureel het volgende aanbieden:

- ICT-basisvaardigheden: het juiste gebruik van technische mogelijkheden;
- mediawijsheid: het gebruik van digitale media in relatie tot anderen;
- informatievaardigheden: informatie kunnen zoeken, omgaan met bronnen en beoordelen van de betrouwbaarheid van informatie;
- design thinking: probleemoplossend vermogen, gestructureerd denken.

De inzet van ICT-middelen (hard- en software, kennis, ondersteuning) en de door de school geboden gebruiksmogelijkheden en -beperkingen worden in voortdurende samenspraak met de centrale diensten van SOVOP vormgegeven.

In 2025:

- is voor elk vak extra en ondersteunend digitaal materiaal aanwezig dat voldoet aan vooraf gestelde eisen;
- gebruikt elke docent dataverzamelingen ter evaluatie en bijstelling van het lesprogramma;
- heeft digitale geletterdheid een structurele plek in het curriculum.

Deze doelen staan in relatie met het Waarderingskader Voortgezet Onderwijs, indicator OP1.

3.17 Loopbaanoriëntatie en -begeleiding

Loopbaanoriëntatie en -begeleiding (LOB) is het geheel van activiteiten die leerlingen ondernemen om tot een overwogen keuze voor een vervolgopleiding te komen.

Loopbaanoriëntatie en -begeleiding is een proces dat gedurende de gehele schoolperiode van de leerling plaatsvindt. Elk leerjaar worden activiteiten aangeboden die passend zijn bij dat leerjaar. In de eerste twee leerjaren onderzoeken leerlingen waar hun kwaliteiten en interesses liggen. Binnen diverse vakken wordt een relatie gelegd met het vak en het beroepenveld, bijvoorbeeld door het organiseren van excursies, het doen van onderzoekopdrachten of het houden van interviews met beroepsbeoefenaren. In de coachgesprekken komt de relatie tussen enerzijds de kwaliteiten en interesses van de leerling en anderzijds de gewenste sector aan de orde.

In het derde leerjaar speelt de keuze voor een sector of profiel en daarmee de samenstelling van het vakkenpakket een grote rol. Ouders worden hierbij betrokken tijdens ouderavonden. Contacten met beroepsbeoefenaren (waaronder ook ouders) vinden onder andere plaats in de vorm van sollicitatietraining en de 'Career Day'.

In de bovenbouw ligt de nadruk op de keuze voor een vervolgstudie. Naast het bezoeken van open dagen worden in samenwerking met mbo-, hbo- en wo-opleidingen projecten georganiseerd. Het doel is om de leerlingen een juist beeld te geven van de dagelijkse praktijk in de vervolgopleidingen en de mogelijkheden die de opleidingen voor de verdere toekomst van de leerling kunnen betekenen.

Samen met de coach bouwt de leerling een portfolio op waarin de activiteiten en evaluaties zijn vastgelegd.

In 2025:

- zijn de LOB-activiteiten verder ontwikkeld in een programma waarin een duidelijke doorlopende leerlijn zichtbaar is;
- zijn de contacten met het vervolgonderwijs en bedrijfsleven uitgebreid;
- is er een digitaal portfolio waarin leerlingen van het eerste tot en met het zesde leerjaar hun bevindingen vastleggen.

Deze doelen staan in relatie met het Waarderingskader Voortgezet Onderwijs, indicator OR2.

3.18 Plusdocument

Het plusdocument is een gevalideerde verzamelstaat/inhoudsopgave die weergeeft wat een leerling aan plussen heeft laten zien naast de schoolresultaten die worden vastgelegd in een diploma met bijbehorende cijferlijst. Het betreft een overzicht van de persoonlijke, brede vorming van een leerling.

De bedoeling is dat op termijn iedere leerling een diploma meekrijgt dat uit twee delen bestaat. Het eerste deel is het mavo-, havo- of vwo-diploma, het tweede deel is het plusdocument met daarop een samenvatting van afgeronde extra-curriculaire activiteiten.

Lumion ziet in het plusdocument een instrument waarmee de leerling en de school duidelijk kunnen maken hoe het gepersonaliseerd leren voor de betreffende leerling vorm heeft gekregen voor wat betreft extra-curriculaire activiteiten. Het past in de ambitie van de school om de brede vorming van elke leerling optimaal te stimuleren.

In het plusdocument kan de leerling specifieke activiteiten opvoeren. Dit kunnen ook activiteiten zijn die buiten de schoolcontext hebben plaatsgevonden. Om de kwaliteit te waarborgen en het document te kunnen valideren, zullen duidelijke regelingen en protocollen worden opgesteld.

In de komende jaren wordt de invoering van het plusdocument geconcretiseerd. In het invoeringstraject wordt opgenomen:

- de noodzakelijke administratieve en infrastructurele ondersteuning;
- vorm van het plusdocument en de onderliggende bewijsvoering (portfolio);
- inhoud van het plusdocument;
- eigenaarschap, rol en verantwoordelijkheid (leerling, school, coach, andere in- en externe begeleiders);
- borging van kwaliteit, validatieproces;
- relatie met LOB- en maatwerkactiviteiten (passend onderwijs).

In 2025:

- is er een administratieve infrastructuur waarmee de opbouw van het plusdocument, alsmede de onderliggende bewijsvoering, door alle betrokkenen kan worden gevolgd;
- zijn de rollen en verantwoordelijkheden voor de betrokkenen duidelijk;
- zijn procedures, protocollen en andere relevante afspraken en regelingen vastgelegd in het Reglement Plusdocument;
- ontvangt elke leerling, naast het diploma met cijferlijst, een gevalideerd plusdocument.

Deze doelen staan in relatie met het Waarderingskader Voortgezet Onderwijs, indicator OP6, OR1.

3.19 Kunskapsskolan

In de onderwijsvisie van Lumion staat de leerling centraal. De organisatorische en beleidsmatige besluiten dragen altijd bij aan de verwezenlijking van deze visie. De lessen in dagdelen zorgen ervoor dat gepersonaliseerd leren beter vormgegeven kan worden. Lessen bevatten een diversiteit aan leeractiviteiten, zodat elke leerling met verschillende leerstrategieën kan werken. Docententeams zijn rond afgebakende leerlinggroepen geformeerd. Elke leerling heeft een persoonlijke coach. Elke leerling en elke medewerker werkt met eigen, realistische, persoonlijke doelen.

Lumion is een partnerschool geworden van Kunskapsskolan Nederland vanwege de gedeelde kernwaarden. Dit heeft onder andere geleid tot de opleiding van alle docenten tot KED-basiscoach en de invoering van het KED-Learning Portal. De afgelopen jaren is er jaarlijks een intensieve cursus tot basiscoach gegeven aan de nieuwe groep docenten in het desbetreffende jaar.

In de komende jaren zal de portal verder aangepast worden om optimaal les te kunnen geven. Ook zijn de werkpaden zichtbaar voor de leerlingen en zijn de leerdoelen hierop afgestemd.

In 2025:

- heeft de wederzijdse uitwisseling van deskundigheid tussen Lumion en Kunskapsskolan geleid tot verankering van gepersonaliseerd leren;
- maakt het rooster gepersonaliseerd leren mogelijk;
- zijn alle elementen van het KED-framework verankerd binnen de school.

4 Personeel en Organisatie

Binnen de professionele cultuur (4.1) van Lumion geldt gedeeld leiderschap (4.2). Een middel om wensen en ambities van de medewerker en de school op elkaar af te stemmen, is de gesprekscyclus (4.3). Gezien de verwachte groei in leerlingaantallen ligt er de komende jaren nadruk op werving en selectie (4.4). Op Lumion staat het leren van en met elkaar centraal (4.5). Lumion heeft voor de realisatie van de doelen zoals beschreven in dit schoolplan de ondersteuning nodig van het Bedrijfsbureau van de stichting Progresso (4.6).

4.1 Professionele cultuur

De professionele cultuur op Lumion krijgt vorm aan de hand van de visie op individueel docentschap (4.1.1) en het werken in teams (4.1.2).

4.1.1 Visie op docentschap

Docenten werken samen in teams. Een team is samen verantwoordelijk voor een leerlaag en vergaderen wekelijks.

Vaste agendapunten zijn:

- **Leerlingbespreking**
Voor leerlingen die extra aandacht nodig hebben, worden ontwikkelingsplannen opgesteld. Docenten spreken interventies af die tot verbetering van de leerresultaten moeten leiden. Ook wordt afgesproken wie de interventies uitvoert en hoe anderen (ouders, externen) worden betrokken.
- **Lopende zaken**
Taken en verantwoordelijkheden rond zaken die het team treffen (schoolfeesten, rapportmomenten, projecten, toetsingen et cetera) worden besproken.
- **Onderwijs**
Dit betreft onderwerpen die in het jaarplan geagendeerd zijn. Het betreft ontwikkelingen en

scholing rond bijvoorbeeld het werken in sessies, coaching, differentiëren, ontwerpen van lessen enzovoort.

Het jaarplan wordt door de teamleiders op basis van het schoolplan samengesteld. Hierin worden de jaardoelen vertaald die meetbaar en voorzien van evaluatiemomenten zijn. De teamleider legt verantwoording over de behaalde resultaten af aan de directie.

De kwaliteit van het onderwijs wordt voor een groot deel bepaald door de kwaliteit van de docent. Een docent heeft verschillende rollen:

- **Meesterschap**
De docent is deskundig op zijn vakgebied. Hij geeft inhoudelijk goede lessen, weet zijn leerlingen te motiveren. Hij stelt hoge en realistische eisen aan zijn leerlingen en weet de leerlingen persoonlijk te raken. Hij houdt rekening met de sterke en zwakkere punten van de leerlingen. Zijn klassenmanagement is uitstekend.
- **Leider**
De docent treedt binnen en buiten zijn klas en lessen op als leider. Voor leerlingen is hij het voorbeeld. De docent is in staat om teamvergaderingen te leiden en o.a. de dagleiding op zich te nemen.
- **Coach**
De docent is coach voor zijn toegewezen coachleerlingen. Hij beheerst daartoe voldoende coachvaardigheden om leerlingen effectief en volgens de filosofie van Lumion te coachen en tot betere prestaties te laten komen. Ook voor collega-docenten treedt hij op als coach, bijvoorbeeld als vakcollega binnen de sectie of als expert op zijn kennisgebied, en stelt zich coachbaar op.
- **Onderzoeker**
De docent heeft een onderzoekende houding. Hij onderzoekt hoe de resultaten van zijn leerlingen tot stand zijn gekomen en past zijn interventies daarop aan. De docent verzamelt en gebruikt data om voortdurend te zoeken naar kwaliteitsverbetering.
- **Reflectie**
De docent is in staat om zijn leerlingen te laten reflecteren op hun werk en weet zijn leerlingen tot nieuwe inzichten te laten komen. Hij reflecteert op zijn eigen functioneren, hij evalueert zijn eigen rol. Hij staat open voor hulp van anderen en helpt anderen waar dat mogelijk is.



Docenten dienen over de benodigde kennis, vaardigheden en middelen (tijd, financiële ruimte) te beschikken om de doelen te bereiken. Daartoe organiseert de teamleiding adequate cursussen en wordt externe scholing (het behalen van een hogere of bredere graad, specifieke opleidingen ter ondersteuning van het team) aangemoedigd. Alle docenten hebben initiële scholing over coaching gevolgd. Scholing over het werken in sessies, differentiëren en het ontwerpen van lessen staat op het programma.

Borging van de kennis en vaardigheden wordt gerealiseerd door de expert-docenten. Een expert beschikt over specifieke kennis en vaardigheden waarmee de expertise van zittende docenten op peil wordt gehouden en wordt verdiept. Nieuwe docenten worden, als onderdeel van hun introductie- en begeleidingstraject, geschoold.

Er zijn of komen experts op het gebied van zorg/leerlingbegeleiding (zorgcoördinator), ICT, coaching, toetsen, rekenen en taal, remedial teaching (waaronder ook creatief begeleider), differentiëren, de KED Learning Portal, LOB (waaronder decanaat).

Voor scholing van docenten wordt een doorlopende leerlijn geformuleerd. Vaardigheidsniveaus worden in rubrics vastgelegd, waarmee de inhoud en eisen worden geconcretiseerd.

De samenwerking met VU, UVA, InHolland en de HVA wordt uitgebouwd op en afgestemd met de wensen van beide opleidingen. Samen wordt een stagetraject samengesteld. Dit traject is afgestemd op de onderwijsvisie en -activiteiten van Lumion en voldoet aan de eisen die de vervolgoedingen stellen.

In 2025:

- functioneert elke docent in de vijf hierboven genoemde rollen volgens een nader vast te stellen rubricniveau;
- heeft een systeem van interne scholing de PDCA-cyclus ten minste eenmaal doorlopen;
- is een doorlopende leerlijn (inhoudelijk beschreven, niveau-eisen in rubrics, organisatorisch in jaarkalender) voor docenten vastgelegd;
- is een structurele samenwerking met InHolland gerealiseerd.

Deze doelen staan in relatie met het Waarderingskader Voortgezet Onderwijs, indicator SKA1 t/m 3.

4.1.2 Werken in een team

Elke docent maakt deel uit van een docententeam. Een docententeam bestaat uit een vaste groep docenten die zo veel mogelijk aan dezelfde klassen lesgeven. Elk team wordt geleid door een teamleider en bijgestaan door een zorgcoördinator. De teams vergaderen wekelijks.

In het docententeam:

- a. wordt de onderwijsontwikkeling uitgezet;
- b. worden leerlingen die extra aandacht nodig hebben besproken en ontwikkelingsplannen gemaakt;
- c. delen docenten kennis en ervaringen;
- d. vindt evaluatie van activiteiten plaats.

a. In het docententeam wordt de onderwijsontwikkeling uitgezet

- **Visie breed gedragen**
De teamvergadering is de plek waar de onderwijsvisie van Lumion met de docenten wordt gedeeld en concreet wordt uitgezet.
Voor de start van het cursusjaar wordt door directie en teamleiding een teamplan opgesteld, waarin de onderwijskundige speerpunten van dat jaar worden beschreven. Elk actiepoint is voorzien van tussen- en einddoelen. Ook zijn evaluatiemomenten bepaald. Het teamplan heeft een duidelijke relatie met de Balanced Score Card en is een concretere uitwerking daarvan.
- **Eenduidig, dezelfde taal**
Voorafgaand aan de teamvergaderingen worden in een gezamenlijke bijeenkomst van teamleiders en directie de agenda's voor de teamvergaderingen vastgesteld. Daar wordt vastgelegd en besproken welk item uit het teamplan in de teamvergadering naar voren wordt gebracht. Het is daarbij van belang dat er over het betreffende item een inhoudelijke discussie plaatsvindt. Dat zorgt ervoor dat elke teamleider de visie in het team op dezelfde wijze in het team brengt en dezelfde 'taal' spreekt. Er wordt een eenduidige en consistente boodschap met de docenten gedeeld.
- **Borging door breed draagvlak**
Bij de uitvoering van de items uit het teamplan worden de docenten betrokken. Docenten spelen een belangrijke rol, onze visie wordt immers vooral door docenten verwezenlijkt. Door docenten een actieve rol te geven, vindt borging van de onderwijsvisie in de organisatie plaats.

- **Kwaliteits- en voortgangsbewaking**

De voortgang van de ontwikkeling wordt op bepaalde momenten getoetst. In het teamplan zijn deze momenten en de vorm van toetsing (enquête, docent- en/of leerlinggesprekken, tellingen et cetera) vastgelegd. De resultaten van de toetsing worden geëvalueerd. Op basis daarvan wordt zo nodig een analyse gemaakt om de doelen te behalen.

b. In het docententeam worden leerlingen die extra aandacht nodig hebben besproken en ontwikkelingsplannen gemaakt

- **Breed gedragen**

In onze visie is de leerlingzorg de verantwoordelijkheid van de docenten als team. Sommige leerlingen hebben, vanwege afwijkend gedrag of leerprestaties, extra aandacht nodig. In de eerste plaats zal een docent zelf actie ondernemen in de vorm van een gesprek met de leerling. Ook verzamelt de docent meer informatie door het LVS te raadplegen en overleg met collega's of ouders te voeren. Als dit op korte termijn geen verbetering oplevert, brengt de docent deze leerling ter bespreking in de teamvergadering in.

- **Eenduidig**

Volgens een vast stramien wordt de leerling in de vergadering besproken. Hieruit volgt een ontwikkelingsplan voor de leerling. Diverse docenten spelen bij de uitvoering van het ontwikkelingsplan een rol. Het plan wordt met de ouders besproken. Omdat de docenten als team het ontwikkelingsplan formuleren, ervaren leerling en ouders eenheid van handelen door de docenten.

- **Borging**

Het ontwikkelingsplan en de registratie van incidenten wordt in de ELO opgeslagen. De lees-, schrijf- en beheersrechten zijn hierin geborgd.

- **Kwaliteits- en voortgangsbewaking**

Op een vastgestelde moment wordt het ontwikkelingsplan in het docententeam geëvalueerd. Het plan wordt dan afgesloten, bijgesteld en voortgezet of er wordt een compleet nieuw ontwikkelingsplan gemaakt. Zo nodig wordt via de zorgcoördinator externe deskundigheid of hulp ingeroepen. De cyclus herhaalt zich tot het doel behaald is.

c. In het docententeam delen docenten kennis en ervaringen

- **Breed gedragen**

Wat wij van onze leerlingen verwachten, verwachten wij ook van onze docenten. Dit komt bij de teamvergaderingen tot uiting in de wijze van communiceren. Het delen van tips en ervaringen maakt dat het team als geheel op een hoger niveau gaat functioneren. Er ontstaat vertrouwen, trots op wat is bereikt.

- **Eenduidig**

Delen van good practices is een van onze manieren om samen het onderwijs vorm te geven.

Door veel uitdagingen met elkaar te bespreken en successen te vieren, ontstaat er eenheid van handelen.

- **Borging**

Bij het delen van kennis is het van het grootste belang dat docenten een veilige sfeer ervaren. Het vereist moed om in een kring collega's over je mislukte experimenten te vertellen. Tegelijkertijd is het van het grootste belang dat dat wel gebeurt. Collega's zullen zich op zijn minst bewust worden van de valkuilen en vervolgens hun eigen fouten maken. De succesverhalen zijn net zo belangrijk. Die geven de richting aan waarin de beste vorm van het onderliggende vraagstuk gezocht moet worden. In een docententeam waar de leden zich veilig voelen om hun mislukkingen en successen te delen, heerst een sfeer van collegialiteit. Verantwoordelijkheden worden persoonlijk ervaren en met vertrouwen opgepakt, want er zijn altijd collega's die zo nodig hulp en advies geven.

- **Kwaliteits- en voortgangsbewaking**

Elkaar aanspreken op de kwaliteit van werk is in de hierboven geschetste werksfeer normaal en niet bedreigend. Gezamenlijk streven docenten naar succeservaringen. Zo nodig vragen docenten hulp en worden taken gedeeld.

d. In het docententeam vindt evaluatie van activiteiten plaats

- **Breed gedragen**

Activiteiten en projecten worden door de teamleiding of door docenten ingebracht. De praktische organisatie wordt door de docenten in de LumionAcademie gedaan. Zo worden de kwaliteiten van diverse docenten effectief ingezet, wordt het project of de activiteit een product van het gehele team en voelt ieder zich betrokken en verantwoordelijk voor de kwaliteit ervan.

- **Eenduidig**

De organisatie, uitvoering en evaluatie is een teamproduct. Medewerkers overleggen met elkaar en zorgen ervoor dat het doel en de wijze voor iedereen duidelijk zijn. Deze basis zorgt ervoor dat er een eenduidige boodschap naar andere betrokkenen wordt verzonden.

- **Borging**

Evaluatie is een vast punt op de agenda van het docententeam. Verbeterpunten worden vastgelegd, zodat uiteindelijk uitgekristalliseerde draaiboeken ontstaan. Successen worden gevierd.

- **Kwaliteits- en voortgangsbewaking**

Voor projecten incidenteel zijn en een einddatum hebben, worden de te verrichten werkzaamheden verdeeld onder een aantal docenten die de projectgroep vormt. Uit deze groep wordt een verantwoordelijke aangesteld. De teamleider legt na afloop over de voortgang en het rendement verantwoording af aan de directeur.

In 2025:

- functioneren de teams zelfstandig onder aansturing en op afstand van de teamleiders;

- worden onderwijsactiviteiten gezamenlijk opgepakt en uitgevoerd;
- is er een systeem voor het vastleggen en volgen van afspraken betreffende de leerlingbegeleiding;
- vindt interne scholing binnen het docententeam plaats;
- is interne kwaliteitscontrole een vanzelfsprekendheid.

Deze doelen staan in relatie met het Waarderingskader Voortgezet Onderwijs, indicator SKA 1 t/m 3.

4.2 Gedeeld leiderschap

Teamleiders geven leiding aan een team en dragen portfeuilleverantwoordelijkheid. De verantwoordelijkheden worden zo dicht mogelijk bij de uitvoerenden gelegd. Wij stimuleren elke medewerker om taken op te pakken en verantwoordelijkheid te nemen. Het opnemen van leiderschap tijdens teamvergaderingen, projectweken en het nemen van leiding tijdens een schooldag zijn uitingen van onze cultuur van gedeeld leiderschap.

In de komende jaren werken wij de praktijk van gedeeld leiderschap verder uit.

Op Lumion werken docenten samen in een team. Binnen de teams nemen docenten leiding op onderwerpen, overeenkomstig de geformuleerde docentrollen. Dit wordt zichtbaar in het voorzitterschap rond de teamvergaderingen en bij de aanstelling van experts. In de komende tijd wordt het gesprek over leiderschap in alle teams gevoerd waarbij tot een gezamenlijke visie op leiderschap wordt gekomen. Op onderwerpen worden experts ingesteld, die de collega's ondersteunen en hun kennis en vaardigheden delen.

Sturing vanuit de leiding gebeurt aan de hand van het vastgelegde jaarplan, wat leidend is voor de gedurende het schooljaar in te zetten acties en interventies.

Leiderschap, docententeams en experts

Een wezenlijk onderdeel van de visie van Lumion is dat taken en verantwoordelijkheden daar worden gelegd waar ze direct invloed op de kwaliteit hebben. Een gevolg hiervan is dat de verantwoordelijkheid voor het welbevinden van de leerlingen bij de docenten ligt. Zij werken daarom samen in teams die om een afgebakende groep leerlingen geformeerd zijn. Binnen de teams worden knelpunten besproken, plannen van aanpak (waaronder handelingsplannen voor leerlingen met hun ouders) gemaakt en uitgevoerd. Teamleden maken gebruik van elkaars deskundigheid. Op onderwerpen worden experts benoemd; docenten met een grote affiniteit en deskundigheid die hun kennis en kunde inzetten voor het team- en schoolbelang.

Teamleiders tussen docententeams en directie

De teamleiders zijn, naast portfeuillehouder van specifieke teamoverstijgende zaken, verantwoordelijk voor het functioneren van de docenten en de docententeams. Zij sturen de teams aan, adviseren en controleren en zetten onderwerpen vanuit de schoolleiding op de agenda van de teams. Voorafgaand aan de uitvoering leggen de teamleiders per jaarplanitem hun voorgenomen acties vast in een plan van aanpak, dat in het directie-overleg besproken wordt. Zij leggen verantwoording af over de behaalde

resultaten aan de locatiedirecteur. De behaalde resultaten betreffen ook het (doen) registreren van gerealiseerde onderwijstijd en het sturen op opbrengsten, zoals door- en uitstroomgegevens. (Dit staat in relatie met het toezichtkader inspectie, kwaliteitsaspect 1, 2 en 4.)

Kwaliteit - meten om te verbeteren

Tegelijkertijd wordt de noodzaak om voortgang en resultaten te monitoren en te meten groter. De kwaliteitsmeting is een wezenlijk onderdeel van de ontwikkelingen. Het formuleren van (uiteindelijke) doelen en subdoelen gebeurt in alle gevallen zodanig dat gemeten kan worden in hoeverre het doel is behaald. Het meten gebeurt per definitie niet door de probleemeigenaar.

In 2025:

- is de cultuur van gedeeld leiderschap in de gehele school (docenten, OOP, management, directie) zichtbaar;
- zijn de expertrollen in de organisatie ingebed;
- is de functie- en taakdifferentiatie gerelateerd aan LB-, LC- en LD-functies.

Deze doelen staan in relatie met het Waarderingskader Voortgezet Onderwijs, indicator SKA1, SKA2.

4.3 De gesprekscyclus

Een middel om wensen en ambities van de medewerker en de school op elkaar af te stemmen, is de gesprekscyclus. Dit is een geheel waarin ontwikkelgesprekken, functioneringsgesprekken en beoordelingsgesprekken op vorm, inhoud en tijd gestructureerd zijn. De gesprekken worden met de directe leidinggevende gevoerd.

Ontwikkelgesprek

Elke medewerker heeft drie keer per jaar een ontwikkelgesprek. In september/oktober worden de ambities, wensen, doelen en mogelijkheden voor het lopend cursusjaar geconcretiseerd. In december/januari staat het gesprek in het teken van voortgang en bijsturing. In maart/april worden opbrengsten gevierd en wordt vooruitgekeken naar het volgend cursusjaar. Voor docenten komen de onderwerpen betreffende de visie op docentschap (4.1.1) aan de orde. Om tot een eenduidige en voor iedereen inzichtelijke kwaliteitsmeting te komen, worden rubrics op de items geschreven.

Beoordelingsgesprek

Het beoordelingsgesprek heeft met name betrekking op nieuwe medewerkers en is ingebed in de procedure werving en selectie.

Voor alle formele gesprekken geldt dat de medewerker in staat wordt gesteld het gesprek voor te bereiden. Hiertoe wordt een gespreksprotocol opgesteld, waarin de gang van zaken rond het gesprek wordt geregeld.

In 2025:

- is de gesprekscyclus ten minste drie keer volgens protocol uitgevoerd, gedocumenteerd en geëvalueerd;
- is het profiel van de docent als professional vastgelegd en gekoppeld aan de functieomschrijvingen van de LB-, LC- en LD-functie.

Deze doelen staan in relatie met het Waarderingskader Voortgezet Onderwijs, indicator SKA2, SKA3.

4.4 Werving en selectie

Lumion is een groeiende organisatie. In de jaren dat dit schoolplan loopt, zal de groei afnemen en zich stabiliseren rond de 1400 leerlingen. Het aantal fte's zal evenredig toenemen. Elk jaar zal er behoefte zijn aan nieuwe collega's, die in het onderwijsconcept van Lumion moeten kunnen functioneren. Bovendien is het niet vanzelfsprekend dat er voldoende docenten met de gevraagde bevoegdheid beschikbaar zijn. Dit alles stelt eisen aan de procedures rond werving en selectie.

Werving vindt voornamelijk plaats via reguliere en gerichte werving.

Reguliere werving

Met reguliere werving bedoelen wij werving via website, pers en docentenbank. Deze vorm van werving vindt voornamelijk in het voorjaar plaats.

Gerichte werving

Met gerichte werving bedoelen wij werving onder onze stagiaires van de met ons samenwerkende lerarenopleidingen. Indien de behoefte, mogelijkheden en ambities van de student passen bij de behoefte van de school, wordt de student verzocht te solliciteren op een deelbaan op Lumion. Het voordeel van gerichte werving is dat sollicitant en school reële verwachtingen van elkaar hebben.

Voor beide wervingssoorten wordt een protocol opgesteld.

In 2025:

- zijn er uitgewerkte protocollen rond werving en selectie;
- is de samenwerking met de lerarenopleidingen en de geboden stagefaciliteiten onderdeel van werving en selectie.

Deze doelen staan in relatie met het Waarderingskader Voortgezet Onderwijs, indicator SKA1.

4.5 Scholingsbeleid

Op Lumion staat het leren van en met elkaar centraal. Dit geldt voor alle geledingen: voor leerlingen, schoolleiding, onderwijspersoneel en onderwijsondersteunend personeel. Wij vragen van al onze medewerkers om zich continu te blijven ontwikkelen. Docenten kunnen zich ontwikkelen op de LumionAcademie.

Interne scholing

De LumionAcademie is het platform waar ruimte is voor interne scholing. De scholing kan, na inventarisatie van de scholingswensen en aanwezige expertise, voor en door collega's worden georganiseerd.

Scholing door externen

Naast de interne scholing zal het noodzakelijk zijn om deskundigheid van buiten aan te trekken. Het streven is om op alle essentiële deskundigheidsgebieden, naast het opleiden van alle docenten tot een nader vast te stellen basisniveau, enkele docenten op te leiden tot expert. Deze experts zijn in staat om nieuwe docenten in te leiden en op te leiden tot het basisniveau, en daarnaast bestaande in de teams aanwezige deskundigheid te behouden of uit te bouwen.

Individuele scholing

Naast het interne proces (gesprekscyclus, LumionAcademie) stimuleren we het behalen van academische kwalificaties, deelname aan onderzoek, netwerken en samenwerking met externe partners. Door nauwe samenwerking met de lerarenopleidingen kan de opleiding tot docent, onder andere door de vormgeving van de stage, afgestemd worden op de behoefte die Lumion heeft.

Aparte aandacht heeft de scholing van nieuwe medewerkers. De genoemde rollen van de Lumion-docent (4.1.1) vereisen vaardigheden die niet bij elke docent aanwezig zijn, ook al heeft de betreffende docent meerdere jaren ervaring in het onderwijs. De visie op coaching, het werken met dagdelen en met sessies, samenwerken in teams, denken in doelen zijn onderwerpen die in de introductie en begeleiding van nieuwe docenten aan de orde komen. Voor nieuwe docenten wordt een introductie- en begeleidingstraject opgezet. De op Lumion aanwezige experts krijgen hierin een rol.

In 2025:

- is er een gericht wervings- en (na)scholingsbeleid dat recht doet aan de specifieke behoeften van Lumion;
- is er een introductie- en begeleidingstraject voor nieuwe en bestaande docenten;
- heeft de LumionAcademie een mix van scholing door externen en interne collegiale scholing;
- is de samenwerking met lerarenopleidingen structureel vormgegeven.

Deze doelen staan in relatie met het Waarderingskader Voortgezet Onderwijs, indicator SKA1.

4.6 Bedrijfsbureau

Lumion heeft voor de realisatie van de doelen zoals beschreven in dit schoolplan de ondersteuning nodig van het Bedrijfsbureau van de Stichting Progresso. We maken graag gebruik van deze ondersteuning en de daaraan gekoppelde expertise van de hoofden van dienst. Uitgangspunt voor de samenwerking zijn de doelen zoals beschreven in dit schoolplan.

Lumion verwacht dat in de samenwerking met het Bedrijfsbureau de cultuur en het profiel van de school voldoende aandacht krijgen. Gelijkwaardigheid, aantrekkelijkheid en de wil om van elkaar te leren zijn kernbegrippen uit het managementstatuut van de stichting die wij als vanzelfsprekend toepassen op elke vorm van samenwerking.

Procesmatige initiatieven die de kwaliteit van Lumion als organisatie verhogen, juichen wij toe.

De uitvoering van HRM, financiën, leerlingenadministratie, rooster, ICT en huishoudelijke diensten zijn op deze wijze een gezamenlijke verantwoordelijkheid, waarbij een kwalitatief hoogwaardige samenwerking nodig is.

In 2025:

- heeft de samenwerking schoolleiding/staf en hoofden van dienst op basis van gelijkwaardigheid en aantrekkelijkheid vorm gekregen;
- verloopt het ondersteuningsproces naar volle tevredenheid van zowel Lumion als het Bedrijfsbureau.

Deze doelen staan in relatie met het Waarderingskader Voortgezet Onderwijs, indicator SKA3.

5 Kwaliteitsbeleid

De in dit schoolplan geformuleerde beleidsvoornemens worden in concrete activiteiten en interventies omgezet, onder andere in de team-/jaarplannen. Met de activiteiten en interventies willen wij tot een hogere kwaliteit van ons onderwijs te komen. Op essentiële punten en momenten worden kwaliteitsmetingen gedaan waaruit de effectiviteit van de uitgevoerde of in uitvoering zijnde activiteiten blijkt. De resultaten van de metingen leveren managementinformatie op basis waarvan lopende activiteiten worden bijgestuurd en opvolgende activiteiten worden gepland en uitgevoerd. Deze acties komen tot uiting in de jaarplannen.

De kwaliteitsmetingen leveren daarmee richtingbepalende informatie voor het management en dragen bij aan de borging van behaalde resultaten. Borging vindt niet alleen op het gebied van concreet behaalde resultaten plaats, maar is ook van belang bij de inbedding van de cultuur van gedeeld leiderschap in de school. Gedeeld leiderschap houdt in dat elke docent op een bepaald onderwerp een leidende rol op neemt en daarvoor verantwoordelijkheid draagt. De resultaten van de inzet moeten zichtbaar gemaakt worden. Dit versterkt de bereidheid om het eigenaarschap van een probleem of project op te nemen en vergroot de intrinsieke motivatie.

Het kwaliteitssysteem:

- is essentieel voor een effectieve inzet van middelen;
- is sturingsinstrument voor beleidsbeslissingen van de schoolleiding;
- levert informatie waarmee binnen de school en de stichting verantwoording van behaalde resultaten wordt afgelegd;
- versterkt en concretiseert het proces van gedeeld leiderschap;
- levert verantwoordingsinformatie ten behoeve van externen (ouders, toekomstige klanten, onderwijsinspectie enzovoort).

In 2025:

- heeft de kwaliteitssystematiek een duidelijke rol in de organisatie;
- is het kwaliteitsdenken in alle geledingen gemeengoed;
- wordt handelen gestuurd op output.

Deze doelen staan in relatie met het Waarderingskader Voortgezet Onderwijs, indicator SKA 1 t/m 3.