



Schoolplan 2016-2020

versie oktober 2016

**Anderlechtlaan 3
1066 HK Amsterdam**

Inhoud

Inhoud	2
Inleiding	4
Ambitie	5
Didactische en pedagogische keuzes	6
1 Onderwijs	7
Inleiding.....	7
Doorlopende leerlijnen	8
Differentiëren.....	9
Sessies	10
Coaching.....	12
Ontwikkelpannen	13
Ondersteuning aan leerlingen	14
Educatief partnerschap.....	15
Passend onderwijs	16
Toetsing.....	17
Schoolexamens	19
Algemene vaardigheden	20
ICT	21
Loopbaanoriëntatie en -begeleiding.....	23
Profilering: ‘nieuwe media’ en ‘onderzoek’	24
Plusdocument	25
Kunskapsskolan.....	26
2 Personeel en Organisatie	27
Professionele cultuur	27
Gedeeld leiderschap	33
De gesprekkencyclus.....	35
Werving en selectie.....	36
Scholingsbeleid	37
Centraal Bureau	38
3 Kwaliteitsbeleid	39

4 Huisvesting / nieuwbouw 40
5 Financiën 40

Inleiding

Dit is het eerste integrale schoolplan van Lumion, een nieuwe VO-school voor mavo, havo en vwo in Amsterdam-West. In de afgelopen vier jaar is door een groep enthousiaste pioniers een goed lopende school met een eigen en eigentijds onderwijsconcept neergezet. Lumion valt bestuurlijk onder de Stichting Openbaar Voortgezet Onderwijs Progresso, samen met het Calandlyceum.

Het eerste examenjaar was een succes: 98% van de mavo-leerlingen slaagde.

De school groeit. In 2016-2017 zijn er zeven brugklassen, zevenhonderd leerlingen in totaal en ongeveer 70 medewerkers. De prognose voor 2020 is dat Lumion rond de duizend leerlingen en 110 medewerkers telt.

In schooljaar 2019-2020 nemen we onze intrek in een nieuw gebouw, dat geheel is ingericht voor de eigen onderwijsvorm van de school: persoonlijk leren.

Dit schoolplan schetst de centrale ambitie van Lumion en vandaaruit de beleidsvoornemens voor de komende vier jaar. Het schoolplan is de leidraad voor de teamjaarplannen en voor het programma van de CalandAcademie, de interne scholingsfaciliteit voor medewerkers van de school. Het schoolplan geeft richting aan het personeelsbeleid, het kwaliteitsbeleid en aan de activiteiten op gebied van educatief partnerschap en marketing en communicatie. Daarnaast is het schoolplan bedoeld voor ouders, bestuur, onderwijsinspectie en andere geïnteresseerden.

Ambitie

De ambitie van Lumion is dat het leren van de leerlingen écht centraal staat op school, dat elke leerling de aandacht en de 'input' krijgt die hij of zij nodig heeft om een zo hoog mogelijk leerrendement te halen. De ambitie is kortom: optimaal persoonlijk leren.

Leerlingen werken daartoe met individuele leerplannen en leren op een manier, plaats en tijd die het beste bij ze past. Leerlingen krijgen veel keuzemogelijkheden, gedragen zich in hoge mate zelfverantwoordelijk voor hun leerproces en hebben zichtbaar plezier in het leren.

Docenten zijn vooral coach, naast vakdeskundige en informatiebron voor leerlingen. Zij kennen de onderwijsbehoefte van elke leerling en begeleiden het leren van elke leerling of leerlinggroep met aansprekende leermiddelen op verschillende niveaus en met afwisselende werkvormen.

Digitale hulpmiddelen ondersteunen het leren en het volgen van de voortgang van de leerling door de leerstof optimaal.

Naast de individuele benadering van leerlingen geeft de school het samen-leren en het sociaal-maatschappelijk leren (burgerschap) vorm zodat leerlingen de algemene vaardigheden (21th century skills) en de brede horizon verwerven die ze nodig hebben in hun toekomst.

Het bovenstaande leidt tot uitstekende leerresultaten en tot grote tevredenheid bij leerlingen en ouders.

Alle leerlingen en alle medewerkers komen met plezier naar school om samen te werken en te leren.

Lumion hoort op termijn bij de tien beste scholen van Amsterdam.

Didactische en pedagogische keuzes

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

- we werken in sessies zodat afwisseling van werkvormen gegarandeerd is en de leerlingen verschillende manieren van leren en studeren leren beheersen; samen leren als groep en leren samenwerken zijn daar nadrukkelijk onderdeel van;
- we geven verlengde lessen (van een dagdeel of een half dagdeel) waardoor de docent echt tijd heeft om leerlingen en hun onderwijsbehoeften te leren kennen en waardoor de leerling echt in de leerstof kan doordringen; les in dagdelen maakt het ook eenvoudig om leren buiten de school te organiseren, in bijvoorbeeld excursies en projecten;
- er is lesmateriaal op verschillende niveaus beschikbaar, het gedifferentieerde leerstofaanbod sluit aan bij de leerbehoeften van de leerling;
- leerlingen hebben altijd en overal toegang tot lesmateriaal via de digitale leeromgeving; leerdoelen en leerlijnen zijn via de portal inzichtelijk voor leerling en ouders;
- er is veel contact en overleg met ouders zodat we gezamenlijk de ontwikkeling van de leerling volgen en ondersteunen;
- elke leerling heeft een persoonlijke coach, die meekijkt naar de planning en de resultaten en de algehele betrokkenheid van de leerling bij de school; de coach helpt de leerling om zelf verantwoordelijkheid te dragen voor zijn of haar leerproces;
- de eersteklasleerlingen zijn gekoppeld aan een persoonlijke 'buddy' (leerlingmentor) uit de bovenbouw, die ze helpt om zich snel thuis te voelen op school.

In de hoofdstukken hierna werken we verschillende aspecten van deze keuzes uit.

1 Onderwijs

Inleiding

De opgave voor Lumion in de komende jaren is om steeds meer vorm en inhoud te geven aan optimaal persoonlijk leren voor elke leerling. Het is de bedoeling dat we bij de verhuizing naar het nieuwe gebouw (2019-2020) klaar zijn voor het werken met persoonlijke leerroutes voor zo veel mogelijk vakken en zo veel mogelijk leerlingen.

Ook zijn er een aantal 'gewone' aspecten van het onderwijs om verder uit te werken, in te voeren en te verbeteren. Uiteraard moeten die zo veel mogelijk in lijn met het streven naar persoonlijk leren ontwikkeld worden.

Daarnaast zetten we uiteraard alles op alles om met de komende groepen mavo-leerlingen het succes van de eerste examenlichting vast te houden en met de eerste lichtingen havo- en vwo-leerlingen ook prima examenresultaten te halen.

Onderwijsontwikkeling betreft in de periode 2016-2020 de volgende thema's:

- Doorlopende leerlijnen
- Differentiëren
- Sessies
- Coaching
- Ontwikkelplannen
- Ondersteuning aan leerlingen
- Educatief partnerschap
- Passend onderwijs
- Toetsing
- Schoolexamens
- Algemene vaardigheden
- ICT
- Loopbaanoriëntatie en -begeleiding
- Profilering: 'nieuwe media' en 'onderzoek'
- Plusdocument
- Kunskapsskolan

Elk thema wordt hieronder toegelicht.

Doorlopende leerlijnen

Met doorlopende leerlijnen bedoelen we dat de lesstof en de manier van aanbieden in de achtereenvolgende leerjaren goed op elkaar aansluit. Het niveau van de aangeboden stof past bij het leerjaar en de leerweg.

Vakinhoudelijk:

Elke vaksectie ontwikkelt voor elke periode een leerlijn. Voor de leerjaren waarin met het KED Learning Portal wordt gewerkt vormt het Learning Portal daarvoor de basis. Hierin worden de leerdoelen, gerelateerd aan exameneenheden, per periode beschreven, de hoofdstukken uit de gebruikte methode en de wijze waarop de leerdoelen worden behaald. Per onderwerp worden de leeractiviteiten aangegeven; verwerven en oefenen met cognitieve en/of praktische vaardigheden in een workshopsessie of labsessie, creëren van nieuw materiaal door leerlingen, leren van elkaar door een presentatie, enzovoort.

Tevens wordt aangegeven op welke onderwerpen niveau-, leerstijl- of tempodifferentiatie mogelijk is. De toetsen worden van tevoren samengesteld en zijn dekkend voor wat betreft de te behalen leerdoelen en het niveau. Toetsvragen zijn onderscheidend in reproductie-, toepassings- en inzichtvragen (RTTI). Een systeem van kwaliteitsbewaking en -borging zoals beschreven bij 'Schoolexamens, kwaliteit en borgen' wordt opgezet.

Op basis van vooraf met de sectie vastgestelde indicatoren en doelen, wordt elk cursusjaar het behaalde resultaat besproken en verbeterplannen opgesteld.

Didactisch / pedagogisch:

Voor de manier waarop wij met onze leerlingen omgaan en voor de wijze waarop wij onze lessen indelen kunnen we spreken van een doorlopende leerlijn. De leerling ervaart een eenheid van handelen, die aansluit bij de pedagogisch-/didactische visie van Lumion. In de docententeams overleggen docenten daar over en stemmen hun interventies op elkaar af. Bij de POP-gesprekken (gesprekken van het personeelslid met zijn leidinggevende, waarin ook het Persoonlijk OntwikkelingsPlan ter sprake komt) is het didactisch en pedagogisch handelen een vast onderwerp van gesprek.

Ook voor algemene, vakoverstijgende vaardigheden wordt een doorlopende leerlijn ontwikkeld. Zie hiervoor de tekst bij het beleidsvoornemen 'Algemene vaardigheden'.

In 2020:

- heeft elke sectie een lesplan waarin per leerjaar de stofonderwerpen en de niveaus zijn beschreven en vastgelegd door middel van uitgebreide sets genormeerde toetsvragen,
- vindt er jaarlijks een evaluatie en bijsturing plaatst, zodanig dat de doorlopende leerlijn binnen een sectie versterkt en het niveau op het juiste peil blijft,
- zijn er tussen secties afspraken gemaakt over de wijze waarop gemeenschappelijke kennis en vaardigheden worden aangeboden en getoetst of beoordeeld.
- past elke docent de onderwijsprincipes van Lumion toe en is ons didactisch en pedagogisch handelen een telkens terugkerend onderwerp bij POP-gesprekken.

Relatie met Waarderingskader Voortgezet Onderwijs indicator 3.

Differentiëren

Wij willen elke leerling in staat stellen een zo hoog mogelijk leerrendement te behalen. Daartoe kijken wij naar de individuele leerbehoefte van de leerlingen. Niet elke leerling leert op dezelfde manier of heeft behoefte aan dezelfde hoeveelheid uitleg. Het aanbod van lesstof (onderwerp, tempo, wijze van verwerking, niveau) moet afgestemd zijn op de behoefte van de individuele leerling of groep leerlingen.

Elke docent maakt een klassenplan. De docent analyseert de leerbehoefte van de leerlingen en deelt de klas in subgroepen in, gebaseerd op de behoefte van de individuele leerlingen en de te behalen leerdoelen.

Veelal zullen dat drie groepen zijn:

- een groep die het beoogde tempo en niveau goed aan kan en aan de normale instructie voldoende ondersteuning heeft,
- een groep die daarbovenop meer uitdaging aan kan en behoefte heeft aan verdieping of verbreding van de stof,
- een groep leerlingen die extra ondersteuning nodig heeft.

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

Docenten moeten in staat zijn lesmateriaal van hoog niveau te ontwerpen. Daarvoor is deskundigheid vereist die nog niet bij elke docenten in even grote mate aanwezig is. In de CalandAcademie wisselen docenten deskundigheid en ervaringen uit. Zo nodig wordt deskundigheid van derden ingezet.

In de komende jaren wordt de deskundigheid van docenten vergroot op het gebied van

- leerpsychologie. Op welke manieren leren leerlingen? Welke hulp en interventies van de docent leveren een bijdrage aan het leerproces? Wat betekent dat voor de formulering van materiaal en toetsen?

- digitale vaardigheden. Een juist gebruik van de ELO, ook voor het gebruik van het leerlingvolgsysteem, is essentieel.

Voor het volgen en evalueren van de leervorderingen van leerlingen wordt een volg- en monitorsysteem ingezet. Welk systeem daarvoor in onze situatie het best geschikt is, is in onderzoek.

In 2020:

- beheersen alle docenten de vaardigheden om te differentiëren,
- zijn alle docenten in staat om lesmateriaal volgens vooraf geformuleerde eisen en op verschillende niveaus te ontwerpen,
- zijn er experts op de deelgebieden sessies, lesontwerp en differentiëren.

Relatie met Waarderingskader Voortgezet Onderwijs indicator 6 en 8.

Sessies

Op Lumion werken we met verlengde lestijden: dagdelen of halve dagdelen, om het contact tussen docent en leerlingen intensiever te maken en versnippering van de leerstof te voorkomen. We onderscheiden verschillende leer- en onderwijsactiviteiten, die we 'sessies' noemen.

De bedoeling van werken met verschillende sessies is:

- dat elke les (met name bij dagdelen) voldoende gevarieerd is om de aandacht en motivatie van leerlingen op te wekken en vast te houden (*variatie*);
- dat 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*);
- dat de leerlingen zich bewust worden van de verschillende manieren van leren die er zijn en de verschillende leerhoudingen die ze kunnen aannemen waardoor ze gaandeweg meer eigen keuzes kunnen maken in hun leerproces en meer verantwoordelijk over hun leren kunnen nemen (*verantwoordelijkheid*).

Onderlegger bij het werken in sessies is het bespreken van leerdoelen en leerstappen voor het vak, voor de periode, de week, de sessie. Waarom doen we dit? Waar werk je naartoe, op korte of langere termijn? Welke oefeningen, opdrachten, activiteiten zijn daarvoor nodig? Zo krijgen leerlingen overzicht over de stof en inzicht in de leerstappen die nodig zijn om bepaalde leerdoelen te halen.

Op dit moment onderscheiden we vier soorten sessies: verwondersessie, workshopsessie, labsessie en communicatiesessie. In schooljaar 2016-2017 leggen we in een handreiking vast wat de essentie en bedoeling van elke sessie is. Ruwweg komt het neer op:

- Verwondersessie: de docent betreft de leerlingen bij de stof, motiveert hen voor het leren, door op een aantrekkelijke manier een (nieuw) onderwerp te bespreken, het in een bredere context te plaatsen (voorkennis, toepassingsmogelijkheden) en er leerdoelen aan te verbinden.
- Workshopsessie: de leerlingen verwerken de informatie door opdrachten te maken en te oefenen met de stof, alleen, in duo's of groepjes; de docent begeleidt leerlingen, geeft extra uitleg, kan met een klein groepje of een leerling 1-op-1 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 waaraan het werk moet voldoen een belangrijke rol spelen.

Het werken in sessies zal in de komende jaren verschuiven van sessies in (halve) dagdelen per vak, naar (keuze)sessies verspreid in de week/periode (zoals de huidige workshops in de bovenbouw). Docenten bieden op termijn de vier sessievormen los aan en leerlingen sturen hun eigen leerplan en leerproces.

In 2020:

- Werkt elke docent effectief met herkenbare sessies en met leerdoelen
- Werken alle leerlingen met leerdoelen en leerstappen voor het vak
- Beoordelen leerlingen het werken in sessies met gemiddeld een 8
- Is een leertraject over sessies en rollen voor docenten en leerlingen operationeel voor nieuwe docenten.

Relatie met Waarderingskader Voortgezet Onderwijs indicator 4, 6, 7 en 8.

Coaching

Elke leerling op Lumion heeft recht op passende aandacht en wordt gezien. Daarom heeft elke leerling een coach. De coach is een docent die regelmatig in gesprek gaat met de leerling over de vorderingen (leerresultaten, vaardigheden) en het sociale welbevinden van de leerling. De behaalde cijfers en eventueel de absentie zijn het concrete startpunt van het coachgesprek.

Een coachgesprek is geen vrijblijvend gesprek. Rond de gesprekken helpt de coach de leerling zich bewust te worden van het effect van het eigen handelen. Samen met de leerling worden doelen voor de korte, de middellange en de lange termijn gesteld. De doelen moeten uitdagend zijn, gerelateerd aan het maximale vermogen van het individu. 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 een volgsysteem.

De docent als coach beschikt over specifieke vaardigheden. De coach ontmoet de leerling op zijn niveau en volgens zijn persoonlijke behoefte. Hij zet professionele 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 zijn of haar leerproces. De coach kent zijn eigen beperkingen.

De coach monitort de ontwikkeling 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 ontwikkelplan voor de leerling over gaan, waarmee de ondersteuning van de leerling en de coach breder gedragen wordt.

Indien nodig wordt de stap naar externe deskundigen en externe hulp gezet.

In 2020:

- is er een opleidingscyclus voor coachvaardigheden; nieuwe docenten volgen de basiscursus, zittende docenten onderhouden en verdiepen hun vaardigheden,
- is een format voor het coachgesprek ingeburgerd,
- is een volgsysteem operationeel waarin de afspraken en vorderingen worden bijgehouden,
- is er een continu leertraject coaching voor docenten.

Relatie met Waarderingskader Voortgezet Onderwijs indicator 6, 8 en 9.

Ontwikkelpannen

Voor leerlingen die extra of bijzondere aandacht nodig hebben, worden door het docententeam ontwikkelplannen opgesteld. Een ontwikkelplan is een vastgesteld plan van aanpak voor de leerling. Het is een volg- en monitorsysteem op de categorieën cognitie, gedrag en zorg, waarbij leerling en ouders een actieve rol hebben.

Indien een docent signaleert dat een leerling afwijkend presteert, brengt de docent (na een gesprek met de leerling, de ouders en eventueel een collega) de betreffende leerling in de teamvergadering ter sprake. Volgens een vast stramien wordt de leerling besproken. Het docententeam formuleert actiepunten en maakt afspraken over de verdeling en uitvoering van de acties. Tevens wordt het doel van de interventies en een evaluatiemoment afgesproken. De afspraken worden volgens een vast format in een ontwikkelplan vastgelegd. De leerling en de ouders worden hierin betrokken.

Het werken met een ontwikkelplan is een continu proces van evalueren en bijstellen. Bij de evaluatie wordt een vervolgactie bepaald:

- het doel is behaald. Er is geen bijgesteld of nieuw ontwikkelplan nodig.
- het doel is nog niet behaald, het vigerende ontwikkelplan wordt voortgezet.
- het doel is nog niet gehaald, er is een andere aanpak nodig. Er wordt een nieuw ontwikkelplan gemaakt.

Om de voortgang van de interventies en de ontwikkeling van de leerling inzichtelijk te maken, is een duidelijke structuur nodig. In de komende jaren wordt deze structuur en de bijbehorende vaardigheden van de docenten verder ontwikkeld. Er wordt een werkbaar basisformat en een voor de betrokkenen inzichtelijk systeem van digitale vastlegging ontwikkeld.

In 2020:

- beschikken wij over een in de praktijk ontwikkeld basisformat voor ontwikkelplannen,
- is een digitaal volg- en monitorsysteem, waar de ontwikkelplannen in zijn ondergebracht, operationeel,
- beschikken alle docenten over vaardigheden om effectief met ontwikkelplannen te werken.

Relatie met Waarderingskader Voortgezet Onderwijs indicator 9, 10 en 11.

Ondersteuning aan leerlingen

De docent als vakleraar zorgt voor ondersteuning van de leerling als er vakspecifieke problemen zijn. Hij zorgt voor passend lesmateriaal. Zie ook de paragraaf Differentiëren.

Docenten van een afgebakende groep klassen werken samen in een team. Het docententeam vergadert elke week. Hierbij is de leerlingbespreking een vast punt. De docenten bespreken de gesignaleerde problemen rond een leerling en spreken interventies af. Dit wordt vastgelegd in een ontwikkelingsplan, dat met de leerling en de ouders wordt besproken. Bij de evaluatie wordt bepaald of de afgesproken doelen zijn behaald en of er sprake moet zijn van bijstelling of afsluiting. De voortgang wordt vastgelegd in een leerlingvolgsysteem (LVS), dat tevens informatie van de toeleverende school bevat. De informatie uit het LVS is de basis voor de koude en warme overdracht van de leerlingen naar ander onderwijs. In de komende jaren zullen wij het hier beschreven begeleidingsproces optimaliseren en professionaliseren. Het opstellen, bijstellen en raadplegen van de ontwikkelingsplannen is nog niet voldoende gebruiksvriendelijk.

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 leerlingzorg blijft bij het docententeam liggen.

Voor ondersteuning op specifieke gebieden is er een remedial teacher en een creatief begeleider.

Een effectieve begeleiding hangt mede af van de communicatie tussen de betrokkenen. In de komende jaren wordt een gestructureerd communicatieplan opgesteld dat aan vooraf gestelde eisen (veiligheid, privacy, werkbaarheid) moet voldoen.

In 2020:

- wordt het werken met ontwikkelingsplannen door de techniek ondersteund,
- zijn er protocollen betreffende communicatielijnen en is er een communicatieplan,
- is binnen de school expertise aanwezig om alle leerlingen adequate eerstelijns begeleiding te bieden.

Relatie met Waarderingskader Voortgezet Onderwijs indicator 9, 10 en 11.

Educatief partnerschap

Gepersonaliseerd leren houdt in, dat het leren verschuift van kennisoverdracht naar het ondersteunen en begeleiden van kennisconstructie. Dit vraagt om een andere benadering van de rol van de school en de rol van de ouders. Het ondersteunen en begeleiden heeft het maximale rendement als school en ouders dezelfde visie op leren hebben en elkaar daar waar mogelijk en ieder op eigen terrein en met eigen verantwoordelijkheden ondersteunen. Een intensief contact tussen school (docententeam, coach) en ouders is van belang om de samenwerking vruchtbaar te doen zijn.

Educatief partnerschap betekent:

- Een gezamenlijk belang. Ouders en school willen optimale voorwaarden creëren voor het leren en de ontwikkeling van de leerling.
- Uitgaan van de gelijkwaardigheid van de 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, i.c. de school.

Partnerschap betekent een wederzijdse inzet ten einde een gezamenlijk doel te bereiken.

Lumion neemt het initiatief om educatief ouderschap in de komende jaren verder vorm te geven.

Dit is zichtbaar rond de procedure van werving en intake, waarbij de rollen van de school en van de ouders expliciet aan de orde komen.

Tijdens de schoolloopbaan van de leerling zullen ouders en school, naast de rapportmomenten, intensief contact met elkaar onderhouden en de pedagogische en educatieve aanpak op elkaar afstemmen. Met name bij het opstellen, uitvoeren en evalueren van ontwikkelingsplannen is wederzijdse contact en afstemming essentieel voor het welslagen.

Bij het beëindigen van de (Lumion-)schoolcarrière wordt een exit-/afscheidsgesprek gehouden.

Educatief ouderschap kan slechts slagen bij goede en goed begaanbare communicatielijnen en een geformaliseerde overlegstructuur. De ouderraad en de oudergeleding in de MR spelen een duidelijke rol als schakel tussen school en ouders als het gaat om algemene, leerling-overstijgende school- en beleidszaken.

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

In 2020:

- 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,
- is de oudertevredenheid op het punt van communicatie en overleg ouders - school goed tot zeer goed.

Relatie met Waarderingskader Voortgezet Onderwijs indicator 9 en 10.

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. Daar worden afspraken gemaakt over het ondersteuningsprofiel dat elke school opstelt.

In dit profiel is het begeleidingsaanbod (in soort en aantallen of percentages) vastgelegd. Het ondersteuningsprofiel van Lumion zal in de loop van 2015 worden geschreven en vastgesteld.

Docenten moeten kunnen omgaan met kinderen die een ondersteuningsindicatie hebben. Zij zullen de ontwikkelingsplannen moeten kunnen interpreteren en uitvoeren. Elk schooljaar zal de opleidingsvraag van docenten worden geïnventariseerd en passende bijscholing worden georganiseerd. De zorgcoördinator speelt een prominente rol in de ondersteuning van docenten bij de uitvoering van de ontwikkelingsplannen en andere activiteiten rond Passend Onderwijs. De zorg voor leerlingen ligt primair bij de docententeams.

In 2020:

- heeft de school een uitgekristalliseerd ondersteuningsprofiel,
- zijn docenten geschoold en bekwaam in de uitvoering van de ontwikkelingsplannen,
- worden ontwikkelingsplannen in concrete begeleidingsactiviteiten vertaald in de docententeams.

Relatie met Waarderingskader Voortgezet Onderwijs indicator 8, 9, 10 en 11.

Toetsing

Voortdurend worden de vorderingen van leerlingen door middel van het afnemen van toetsen en het beoordelen van praktische opdrachten getoetst. De behaalde resultaten worden in het administratieprogramma SOM genoteerd. Leerlingen, ouders, docenten en schoolleiding hebben inzage in de resultaten. Elke leerling heeft een docent als 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 effectief te kunnen analyseren en bijsturen, dienen toetsen (naast de basale eerder genoemde kwaliteitseisen) te meten in hoeverre van tevoren vastgestelde leerdoelen behaald zijn in relatie tot het schoolniveau. De controle en borging daarvan gebeurt op verschillende niveaus.

1. Relatering aan kerndoelen.

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. De methode.

Vrijwel alle vakken maken gebruik van een door een gerenommeerde uitgever geleverde en op het niveau afgestemde lesmethode. Hierbij worden ook toets(vragen) geleverd op basis waarvan de docent een eigen toets samenstelt.

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 er vragen bijstelling behoeven.

4. Benchmarking

Als onder 3, maar dan met docenten van andere scholen. Voor Lumion is het Calandlyceum een natuurlijke partner. Er worden toetsen uitgewisseld en afgenomen, waarna de resultaten aan de originele school worden teruggekoppeld. Ook derden (hogeschool, universiteit) 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 onderwijsrendement.

Determinerende toetsen worden gebuikt om het passend niveau van de leerling te bepalen. Deze toetsen moeten genormeerd zijn aan het landelijk niveau. Op het moment van schrijven wordt onderzocht welke toetsen of toetsbanken daar voor Lumion geschikt voor zijn. Quayn, Ice en Cito zijn enkele van de mogelijkheden.

Met de inzet van dergelijke toetsen en de daaruit voortvloeiende acties in de school, versterken en borgen wij de kwaliteit van ons onderwijs. Verder zijn de gegenereerde data bruikbaar om te sturen in het proces van opbrengstgericht werken.

In 2020:

- is er een uitgekristalliseerd systeem van beoordeling van toetsen in samenwerking met derden
- volgt onze school systematisch de vorderingen van de leerlingen aan de hand van genormeerde toetsen,
- analyseert Lumion de onderwijs- en ondersteuningsbehoefte van de leerlingen en voldoet aan de ondersteuningsbehoefte,
- evalueren wij systematisch de opbrengsten en werken resultaatgericht aan verbetering van de opbrengsten en toetsen.

Relatie met Waarderingskader Voortgezet Onderwijs indicator 9.

Schoolexamens

Het schoolexamen, waaronder wordt verstaan het geheel van examenreglement, het Programma van Toetsing en Afsluiting (de vak-PTA's) en de bijbehorende toetsen, worden voorzien van een kwaliteitsinstrument.

De aansluiting van de schoolexamentoetsen met het examenprogramma en de op het examen getoetste domeinen/eenheden wordt geborgd. Daarbij controleren wij op

- de verdeling van de examenstof over de schoolexamenperiode,
- het niveau en vorm van de schoolexamentoetsen,
- doorlopende leerlijnen.

Binnen elke sectie zal een groep docenten aan de hand van een concreet stappenplan blijvend het schoolexamenprogramma beoordelen, zo nodig vernieuwen, voorzien van standaardtoetsen met normering en een verantwoording van het vernieuwde schoolexamenprogramma opstellen. Dit schoolexamenprogramma zal beoordeeld worden door een (in- of externe) auditcommissie.

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 2020:

- 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.

Relatie met Waarderingskader Voortgezet Onderwijs indicator 3.

Algemene vaardigheden

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 moeten beschikken. We denken dan aan vaardigheden als plannen en organiseren, samenwerken, probleemoplossend vermogen, ict-geletterdheid, creativiteit, kritische denken, communiceren en sociale en culturele vaardigheden, de '21st century skills'.

Deze algemene vaardigheden worden bij diverse vakken gebruikt en door meerdere docenten bij de leerlingen geïntroduceerd. Het is verwarrend als dezelfde vaardigheid door verschillende docenten anders wordt aangeleerd, genoemd 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 dient te voldoen. Voor elke vaardigheden is dan een standaard ontwikkeld, waaraan alle docenten kunnen refereren. Op drie of vier niveaus 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.

Als we spreken over algemene vaardigheden kunnen we burgerschapsvorming niet ongenoemd laten. 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.

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 2020:

- is voor een aantal meest voorkomende vaardigheden een voor elke docent en leerling duidelijke leerlijn beschreven, waarin ook een beschrijving van de kenmerken van enkele uitvoeringsniveaus zijn vastgelegd,
- worden vaardigheden volgens het vastgestelde stramien bewust in de vakken geoefend en beoordeeld,
- is het beheersingsniveau van diverse vaardigheden vastgesteld en in het portfolio opgenomen.

Relatie met Waarderingskader Voortgezet Onderwijs indicator 5.

ICT

De inzet van passende ICT-middelen is noodzakelijk om gepersonaliseerd en passend onderwijs adequaat te kunnen verzorgen. De inzet en het gebruik van ICT en digitale media is ondersteunend aan het doel om elke leerling van passend leermateriaal te voorzien en om aan de individuele communicatie- en begeleidingsvraag te kunnen 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 dekking van kerndoelen en exameneisen. De interactieve mogelijkheden en de mogelijkheden om op de leerling toegespitste opdrachten te verstrekken laten sterk te wensen over. De noodzaak om invloed uit te oefenen op de leermiddelenketen, zodat gepersonaliseerd onderwijs beter gerealiseerd kan worden, wordt gevoeld. De ingezette samenwerking met Kunskapskolan Nederland, waarbij de KED-Learning Portal is ingevoerd, wordt de komende jaren doorgezet.

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. Dit vereist dat elke docent over een bepaalde mate van ICT-bekwaamheid dient te beschikken. Hiervoor worden rubrics gebruikt en binnen de CalandAcademie naar behoefte workshops georganiseerd.

Docenten evalueren systematisch de lesopbrengsten. In de komende jaren zal het verzamelen en interpreteren van data (onder andere uit de module Stroom van de KED-Learning Portal), en de als gevolg van de getrokken conclusies 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. Hierbij worden ook ICT-middelen ingezet. Wat, met wie en hoe er gegevens worden vastgelegd en wordt gecommuniceerd 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 (o.a. via sociale media) te presenteren, lesopdrachten (teksten, foto-/filmmateriaal, presentaties, websites, enzovoort) te maken. Een bewust en juist gebruik van de middelen is essentieel voor een volwassen omgang met de digitale mogelijkheden.

Hierbij gaat het om

- ICT-basisvaardigheden; het juiste gebruik van de technische mogelijkheden (hoe gebruik ik bepaalde apps, hoe maak ik een filmpje, presentatie, spreadsheet, ...),
- Mediawijsheid; het gebruik van digitale media in relatie tot anderen (kritisch en bewust, respectvol, eigen privacy en die van anderen),
- Informatievaardigheden; kunnen zoeken, omgaan met bronnen en beoordelen van betrouwbaarheid van informatie,
- Computational thinking; probleemoplossend vermogen, gestructureerd denken, programmeertechnieken.

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

In 2020:

- is de KED-Learning Portal de basis in de voorziening van lesmateriaal voor de leerlingen in de gehele school,
- 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,
- is de leerlijn digitale geletterdheid voor leerlingen vastgelegd, uitgevoerd, geëvalueerd,
- zijn de protocollen ICT-gebruik bekend bij medewerkers en leerlingen.

Relatie met Waarderingskader Voortgezet Onderwijs indicator 5.

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. De aangeboden lob-activiteiten zijn gebaseerd op de loopbaancompetenties zoals die door Meijers en Kuijpers zijn beschreven.

Loopbaanoriëntatie en -begeleiding is een proces dat gedurende de gehele schoolperiode van de leerling plaats vindt. 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 beroepsveld, bijvoorbeeld door het organiseren van excursies, het doen van onderzoeksopdrachten 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 2020:

- zijn de lob-activiteiten vastgelegd in een zich voortdurend verder ontwikkelend programma waarin vijf loopbaancompetenties aanwezig zijn,
- zijn de contacten met het vervolgonderwijs en bedrijfsleven verstevigd,
- hebben de coaches deskundigheid in het voeren van loopbaangesprekken verworven,
- is er een digitaal portfolio waarin leerlingen van het eerste tot en met het zesde leerjaar hun bevindingen vastleggen.

Relatie met Waarderingskader Voortgezet Onderwijs indicator 11.

Profilering: 'nieuwe media' en 'onderzoek'

Op Lumion kan elke leerling zijn talenten ontdekken, gebruiken en ontwikkelen. Op twee gebieden worden verdiepende en vakoverstijgende leerlijnen ontwikkeld. Deze leerlijnen zijn bedoeld voor leerlingen die zich op de thema's nieuwe media of onderzoeken diepgaand willen bekwamen. De leerlijnen staan in principe open voor leerlingen van alle niveau's en leerjaren die aan de toelatingsvoorwaarden (motivatie en beginkennis) voldoen.

Nieuwe media

De eerste leerlijn betreft 'nieuwe media'. Het gaat hier om de bewustwording van de rol die nieuwe media in het dagelijks leven spelen, waarbij elementen aan de orde komen als de invloed van reclame, denken in doelgroepen, herkennen van marketingtechnieken, privacy, mediawijsheid, informatievaardigheden.

Daarnaast worden nieuwe media ingezet op het creatieve vlak: maken van voorstelling, film, app, website, presentatie enzovoort. Hierbij komt niet alleen het gebruik van nieuwe media, maar ook de techniek aan de orde (computational thinking).

Onderzoeken

Onderzoeksvaardigheden zijn bij elk vak van belang. Leerlingen nemen een kritische houding aan, en leren op gestructureerde wijze oplossingsstrategieën voor zelf geformuleerde onderzoeksvragen te ontwerpen. Hierbij worden de stappen oriënteren, plannen, meten / verzamelen, verwerken, presenteren en evalueren / beoordelen doorlopen. Tijdens het gehele proces vindt reflectie plaats.

Aan beide profileringlijnen worden hoge kwaliteitseisen op vorm, inhoud en uitvoering gesteld. In- maar zeker ook externe deskundigheden verzorgen verwondersessies, leerlingen maken bij workshop- en labsessies gebruik van faciliteiten op locaties bij bedrijven en wo-, hbo- en mbo-opleidingen. Bij voorkeur wordt gewerkt aan reële opdrachten van externe opdrachtgevers.

De resultaten worden vastgelegd in een logboek of portfolio en opgenomen in het plusdocument, zodat deze ook bruikbaar zijn voor de intake bij vervolgopleidingen.

In 2020:

- zijn de leerlijnen nieuwe media en onderzoeken ontwikkeld,
- zijn er deelprojecten uitgevoerd, geëvalueerd en zonodig aangepast,
- zijn beide leerlijnen ten minste een maal volledig uitgevoerd en geëvalueerd.

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 kan maken op welke wijze het gepersonaliseerd leren voor de betreffende leerling vorm heeft gekregen waar het extra-curriculaire activiteiten betreft. 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 op Lumion 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 interne en externe begeleiders),
- borging van kwaliteit, validatieproces,
- relatie met LOB- en maatwerkactiviteiten (passend onderwijs).

In 2020:

- 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

Relatie met Waarderingskader Voortgezet Onderwijs indicator 6.

Kunskapsskolan

Lumion is in 2012 gestart met een onderwijsvisie waarin de leerling daadwerkelijk centraal staat. De organisatorische en beleidsmatige besluiten dragen altijd bij aan de verwezenlijking van deze visie. De lessen in dagdelen zorgen er voor, dat gepersonaliseerd leren beter vorm gegeven 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 docent als persoonlijke coach. Elke leerling en elke medewerker werkt met eigen, realistische, persoonlijke doelen.

De Lumion-uitgangspunten, waarvan in de vorige paragraaf een beeld is geschetst, komen opmerkelijk overeen met de kernwaarden van Kunskapsskolan.

Lumion en Kunskapsskolan Nederland zijn in de afgelopen jaren op onderdelen een samenwerking aangegaan. Dit heeft onder andere geleid tot de opleiding van alle docenten tot KED-Basiscoach (2015-2016) en de invoering van het KED-Learning Portal in het eerste en tweede leerjaar (2016).

In de komende jaren zal de samenwerking worden verstevigd. De samenwerking heeft tot doel om de wederzijdse deskundigheid te bevorderen.

Het streven van Lumion is, om Kunskapsskolan Partner School te worden. De stappen die daartoe moeten leiden, worden gedocumenteerd en geëvalueerd alvorens de volgende stap wordt gezet.

In 2020:

- heeft de wederzijdse uitwisseling van deskundigheid tussen Lumion en Kunskapsskolan geleid tot verankering van gepersonaliseerd leren,
- heeft Lumion de stappen in het proces naar Kunskapsskolan Partner School doorlopen,
- is Lumion Kunskapsskolan Partner School.

2 Personeel en Organisatie

Professionele cultuur

Visie op docentschap

Docenten werken samen in teams. Een team bestaat uit ongeveer 12 docenten die het grootste deel van hun baan les geven aan bepaalde klassen. De teams 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. Tevens wordt afgesproken wie de interventies uitvoert en hoe anderen (ouders, externen) worden betrokken.

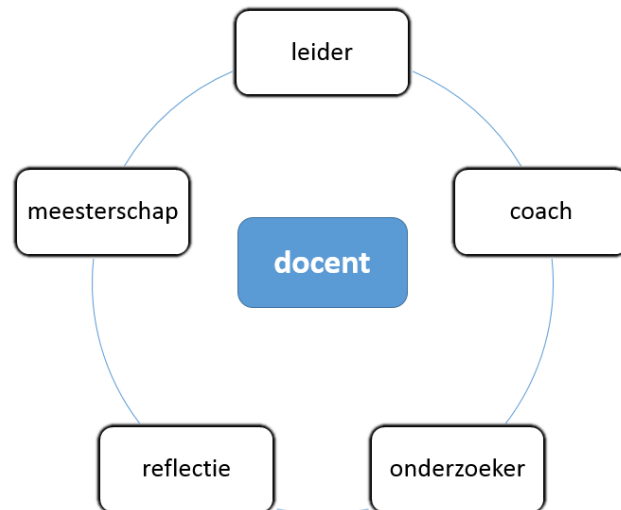
- lopende zaken. Taken en verantwoordelijkheden rond zaken die het team treffen (schoolfeesten, rapportmomenten, projecten, toetsingen etcetera) worden besproken.

- 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. De doelen, meetbaar en voorzien van evaluatiemomenten, zijn daarin in samenspraak met de directie vastgelegd. 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, bij voorbeeld tijdens projectdagen, 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 collegadocenten treedt hij op als coach, bijvoorbeeld als vakcollega binnen de sectie of als expert op zijn kennisgebied.
- **Onderzoeker.** De docent heeft een onderzoekende houding. Hij onderzoekt hoe de resultaten van zijn leerlingen tot stand zijn gekomen en past zijn interventies daar op aan. De docent verzamelt data 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 en 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, en 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 InHolland wordt uitgebouwd en afgestemd op de wensen van beide opleidingen. Samen met InHolland wordt een stagetraject samengesteld. Het stagetraject is afgestemd op de onderwijsvisie en -activiteiten van Lumion en voldoet aan de eisen die InHolland stelt.

In 2020:

- functioneert elke docent in de vijf hierboven genoemde rollen volgens nader vast te stellen rubric-niveau,
- 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.

Relatie met Waarderingskader Voortgezet Onderwijs indicator 14 en 15.

Werken in een team

Elke docent maakt deel uit van een docententeam. Een docententeam bestaat uit acht tot tien docenten die zo veel mogelijk aan dezelfde klassen les geven. 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 het moment waarop 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. Tevens 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 plaats vindt. Dat zorgt er voor 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, de visie wordt immers vooral door de 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, etc) vastgelegd. De resultaten van de toetsing worden geëvalueerd. Op basis daarvan wordt zo nodig een dichtraming gemaakt ten einde de doelen alsnog 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. Tevens verzamelt de docent meer informatie door het LVS te raadplegen en overleg met collega's of ouders te voeren.

Eenduidig.

Indien dit op korte termijn geen verbetering oplevert, brengt de docent deze leerling ter bespreking in de teamvergadering in. De zorg voor de leerlingen ligt

Volgens een vast stramien wordt de leerling in de vergadering besproken. Hieruit volgt een ontwikkelingsplan voor de leerling. Diverse docenten hebben bij de uitvoering van het ontwikkelingsplan een rol. Een ontwikkelingsplan wordt met de ouders besproken.

Omdat de docenten als team het ontwikkelingsplan formuleren, ervaart de leerling 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 geregeld.

Kwaliteits- en voortgangsbewaking.

Op het 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. Indien 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 bereikt is, veiligheid.

Eenduidig.

Delen van 'good practices' is een organische manier van vormgeven van het onderwijs. Door veel mee- en zeker ook tegenvallers met elkaar te delen, blijft uiteindelijk de meest levensvatbare vorm over.

Leerlingen ervaren minder experimenterende docenten en meer 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 de sfeer van collegialiteit. Verantwoordelijkheden

worden persoonlijk ervaren en met vertrouwen opgepakt, want er zijn altijd collega's die indien nodig hulp en advies verstrekken.

Kwaliteits- en voortgangsbewaking.

Elkaar aanspreken op de kwaliteit van het werk is in de hierboven geschetste werksfeer normaal en niet bedreigend. Gezamenlijk streven docenten naar succeservaringen. Indien 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, veelal in een workshopsessie, gedaan. Op deze wijze worden de kwaliteiten van de 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 er van.

Eenduidig.

De organisatie, uitvoering en evaluatie is een teamproduct. Medewerkers overleggen met elkaar en zorgen er voor dat het doel en de wijze voor ieder duidelijk zijn. Deze basis zorgt er voor 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, die van nature incidenteel zijn en een einddatum hebben, worden de te verrichten werkzaamheden verdeeld onder een aantal docenten die de projectgroep vormen. Uit deze groep wordt een verantwoordelijke aangesteld. De teamleider legt na afloop over de voortgang en het rendement verantwoording af aan de directeur.

In 2020:

- functioneren de teams zelfstandig onder aansturing op afstand door 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.

Gedeeld leiderschap

Teamleiders geven leiding aan meerdere teams en hebben portefeuilleverantwoordelijkheid. 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 nemen van leiding tijdens een schooldag zijn uitingen van de cultuur van gedeeld leiderschap.

In de komende jaren zal de praktijk van gedeeld leiderschap verder worden ontwikkeld.

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 portefeuillehouder 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 om een plan van aanpak, dat in het directie-overleg op de locatie 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. (Relatie met toezichtkader inspectie, kwaliteitsaspect 1, 2 en 4.)

Meer docenten(teams), gedeeld leiderschap:

In de komende jaren zal het aantal docententeams toenemen. De teamleider zal op grotere afstand van de teams komen te staan. De noodzaak om verantwoordelijkheden binnen de teams te structureren wordt groter. Daarmee dient het bewustzijn dat leiderschap op elk niveau in de organisatie getoond moet worden, aanwezig en doorleeft te zijn. Meer verantwoordelijkheid bij de docententeams leggen wil niet zeggen dat het team autonoom in zijn handelen is. De teamleider stuurt de teams aan, zodat de richting waarin de teams zich ontwikkelen en bewegen de ontwikkeling en de visie van de school ondersteunt.

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 'probleem'eigenaar.

In 2020:

- 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.

Relatie met Waarderingskader Voortgezet Onderwijs indicator 14 en 15.

De gesprekkencyclus

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 direct leidinggevende gevoerd.

Ontwikkelgesprek:

Elke medewerker heeft 3 maal per jaar een ontwikkelgesprek. In september / oktober worden de ambities, wensen, doelen en mogelijkheden voor het lopend cursusjaar geconcretiseerd. Op basis van geïnventariseerde ambities en wensen wordt het (scholings)programma in de CalandAcademie verder ingevuld en vorm gegeven. In december / januari staat het gesprek in het teken van voortgang en bijsturing. In maart / april worden opbrengsten gevierd en wordt vooruit gekeken naar het volgende cursusjaar.

Functioneringsgesprek:

Elke medewerker heeft een maal per jaar een functioneringsgesprek. In dit gesprek staat het functioneren van de medewerker, in relatie tot het onderwijsconcept en de ambities en de expertise van de medewerker centraal. Het persoonlijk ontwikkelingsplan van de medewerker is hierin tevens gespreksonderwerp. Voor docenten komen de in het hoofdstuk "Personeel en Organisatie - visie op docentschap" genoemde onderwerpen aan de orde. Om tot een eenduidige en voor ieder 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 2020:

- is de gesprekscyclus ten minste drie maal 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.

Relatie met Waarderingskader Voortgezet Onderwijs indicator 14 en 15.

Werving en selectie

Lumion is een groeiende organisatie. In de jaren dat dit schoolplan loopt, zal het leerlingaantal toenemen van ca 650 tot rond de 1000 leerlingen. Het aantal fte's zal evenredig toenemen. Elk jaar zal er behoefte zijn aan nieuwe collega's, die in het onderwijsconcept van Lumion zullen 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 op twee fronten plaats:

Reguliere werving:

Hieronder wordt de werving via website, pers, docentenbank bedoeld.

Deze vorm van werving vindt voornamelijk in het voorjaar plaats. De planning is vastgelegd in de locatiekalender.

Gerichte werving:

Met gerichte werving wordt de werving onder de op Lumion stage lopende studenten van de met ons samenwerkende lerarenopleidingen bedoeld. 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 2020:

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

Relatie met Waarderingskader Voortgezet Onderwijs indicator 14.

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.

Voor docenten krijgt dit met name in de CalandAcademie vorm.

Interne scholing:

De CalandAcademie 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, CalandAcademie) 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 in het hoofdstuk "Personeel en Organisatie" genoemde rollen van de Lumion-docent, 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.

Het geheel van scholing en gesprekscyclus leidt tot de opbouw van het bekwaamheidsdossier.

In 2020:

- 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 docenten,
- heeft de CalandAcademie een mix van scholing door externen en interne collegiale scholing
- is er vorm en inhoud gegeven aan het bekwaamheidsdossier,
- is de samenwerking met lerarenopleidingen structureel vorm gegeven.

Relatie met Waarderingskader Voortgezet Onderwijs indicator 14.

Centraal Bureau

Lumion heeft voor de realisatie van de doelen zoals beschreven in dit schoolplan de ondersteuning nodig van het Centraal Bureau 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 Centraal Bureau, 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 2020:

- 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 Centraal Bureau.

Relatie met Waarderingskader Voortgezet Onderwijs indicator 16.

3 Kwaliteitsbeleid

De in dit schoolplan geformuleerde beleidsvoornemens worden in concrete activiteiten en interventies omgezet, onder andere in de team/jaarplannen. De activiteiten en interventies hebben het oogmerk om tot een hogere kwaliteit van het geleverde 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.

De kwaliteitsmetingen leveren aldus richtingbepalende informatie voor het management en dragen bij aan de borging van behaalde resultaten.

De borging vindt niet alleen op het gebied van concreet behaalde resultaten plaats, maar is tevens 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 2020:

- is de kwaliteitsystematiek uitgekristalliseerd en heeft een duidelijke rol in de organisatie,
- is het kwaliteitsdenken in alle geledingen gemeengoed,
- wordt handelen gestuurd op output.

Relatie met Waarderingskader Voortgezet Onderwijs indicator 12 en 13.

4 Huisvesting / nieuwbouw

Lumion betreft naar verwachting in de zomer van 2019 een nieuw / vernieuwd gebouw aan de Vlaardingenlaan in Amsterdam. Tot dan zal de huisvesting in de tijdelijke bouw en verbouwde kantoorpanden aan de Anderlechtlaan zijn. Jaarlijks zullen behoeften aan lokaalruimte en inrichting worden geïnventariseerd en opgenomen in de begroting.

Dit zal in samenspraak met de Centrale Diensten gebeuren.

Voorop staat dat, ook in de tijdelijke huisvesting, onderwijs volgens het concept van Lumion geboden wordt. Aanpassingen aan de gebouwen zullen in dat licht gebeuren.

5 Financiën

Lumion stuurt op het samenstellen van een beleidsrijke begroting. De inzet van financiële middelen zal de kwaliteit en de groei van de school zo goed mogelijk ondersteunen. Een verdere uitwerking valt buiten het bestek van dit schoolplan.

Relatie met Waarderingskader Voortgezet Onderwijs indicator 18.