



Stanislas
college
Pijnacker

Sterk de wereld in

SCHOOLPLAN 2019-2023

Voorwoord

Dit Schoolplan beschrijft de koers van het Stanislascollege Pijnacker voor de jaren 2019-2023. Het Schoolplan is geschreven in het schooljaar 2018-2019 waaraan verschillende schrijfgroepen bestaande uit docenten van het Stanislascollege Pijnacker en de Medezeggenschapraad hebben meegewerkt. De concrete invulling van het onderwijsbeleid en ambities van dit Schoolplan krijgt in jaarplannen gestalte, waarbij we het gevoerde beleid jaarlijks evalueren om tot verbeteringen te komen.

Onze leerlingen sterk de wereld in laten gaan als betrokken, verantwoordelijke en ontwikkelde jongvolwassenen die een waardevolle bijdrage kunnen leveren aan de wereld van morgen, dát is onze missie als school. Ik hoop van harte dat dit Schoolplan daaraan bijdraagt en dat alle betrokkenen bij het Stanislascollege Pijnacker – in de eerste plaats leerlingen, ouders en medewerkers – de relevantie van de thema's van dit schoolplan onderstrepen en dat dit Schoolplan als basis dient om de kwaliteit van het onderwijs nóg verder te kunnen verbeteren.

Jan Willem van Poortvliet

rector Stanislascollege Pijnacker



sterk de
wereld in

Inhoud

Voorwoord.....	2
----------------	---

1. Inleiding

1.1 Doel en opzet van dit schoolplan.....	5
1.2 Terugblik vorige schoolplanperiode (2016 – 2019).....	5
1.2.1 Verbetering leer- en leefklimaat.....	5
1.2.2 Verandering organisatiestructuur.....	5
1.2.3 Onderwijsresultaten.....	5
1.2.4 Leerlingen tevreden over veiligheid.....	5
1.3 Vooruitblik.....	6
1.3.1 Groeiende school: een positieve uitdaging.....	6
1.3.2 Interne organisatie verder vormgeven.....	6
1.3.3 Leerlingenparticipatie bevorderen.....	6
1.3.4 Het Stanislascollege Pijnacker in zijn omgeving.....	6

2. Over de school en de maatschappelijke opdracht

2.1 Missie van Lucas Onderwijs.....	7
2.2 Identiteit, missie en visie van het Stanislascollege Pijnacker.....	7
2.2.1 Heel de mens.....	7
2.2.2 'Wat zou Stanislas doen?'.....	8
2.3 Stappen naar de toekomst.....	8

3. Onderwijsambities en beleidsdoelen

3.1 Strategische koers Lucas Onderwijs.....	10
3.2 De onderwijsambities en beleidsdoelen van Stanislascollege Pijnacker.....	11
3.2.1 'Het onderwijskundig beleid is 'sociaal- en talentgericht''.....	11
3.2.2 'Het onderwijskundig beleid is resultaatgericht''.....	12
3.2.3 'Het onderwijskundig beleid is toekomstgericht''.....	13

4. De organisatie van het onderwijs

4.1 Inhoud van het onderwijs.....	14
4.2 Doorlopende leerlijnen en onderwijstijd.....	14
4.3. Zorg en Passend Onderwijs: extra ondersteuning.....	14
4.4. Continuïteit in begeleiding.....	15
4.5. Veiligheid op school.....	15
4.6. Klachtenregeling.....	15

5 Personeelsbeleid

5.1 Visie en ambitie.....	16
5.1.1 Bevoegdheid, bekwaamheid en professionele ontwikkeling.....	16
5.1.2 Pedagogisch-didactisch handelen.....	17
5.2 Beleid evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding.....	17

6. Kwaliteitsbeleid

6.1 Het stelsel van kwaliteitszorg.....	18
6.1.1 Doelstelling kwaliteitsbeleid.....	18
6.2 Kwaliteitsbeleid van de school.....	19
6.2.1 Uitgangspunten.....	19
6.2.2 Verbetering kwaliteit van het onderwijsproces in de klas.....	19
6.2.3 Verbetering communicatie: verhelderen en verbinden.....	20
6.3 Het bewaken van de kwaliteit.....	20
6.4 Het verbeteren van de kwaliteit.....	21
6.5 Verantwoording afleggen over de gerealiseerde kwaliteit.....	21

7. Financieel beleid

7.1 Sponsoring.....	22
---------------------	----

8. Bijlagen

8.1 Lijst verplichte documenten.....	23
--------------------------------------	----

1. Inleiding

1.1 Doel en opzet van dit schoolplan

Dit Schoolplan geeft richting aan de ontwikkeling van onze school binnen de strategische koers van de Stichting Lucas Onderwijs.

Het plan dient tevens als verantwoordingsdocument voor de Inspectie van het Onderwijs, met een beschrijving van onze missie en visie én identiteit (hoofdstuk 2), de ambities (hoofdstuk 3), het onderwijskundig beleid (hoofdstuk 4), het personeelsbeleid (hoofdstuk 5), het kwaliteitsbeleid (hoofdstuk 5) en het financiële beleid (hoofdstuk 6).

In dit inleidende hoofdstuk zal kort teruggeblikt worden op het vorige schoolplan en de huidige stand van zaken met de daarbij behorende kansen, mogelijkheden en bedreigingen.

1.2 Terugblik vorige schoolplanperiode (2016 – 2019)

1.2.1 Verbetering leer- en leefklimaat

In het vorige Schoolplan is de ambitie beschreven om zowel het leerklimaat als leefklimaat van een steviger fundament te voorzien. Hiertoe zijn twee werkgroepen opgericht die een rapport met aanbevelingen hebben geschreven. De werkgroep Leefklimaat heeft het PBS-systeem (Positive Behavior Support) in school geïntroduceerd waarbij medewerkers van de school zich in eerste instantie richten op het versterken van positief gedrag in plaats van het focussen op negatief gedrag van leerlingen. De werkgroep Leerklimaat heeft een rapport geschreven, waarin met name aandacht is voor het vergroten van de leskwaliteit, de professionele ontwikkeling van docenten en het vergroten van de zelfstandigheid, verantwoordelijkheid en de ontwikkeling van leerlingen.

1.2.2 Verandering organisatiestructuur

Door een verandering van de organisatiestructuur in 2017 ontstond er een managementteam (MT) van drie personen, een rector en twee conrectoren. Het achterliggende idee is dat deze kerndirectie zich direct met de kwaliteit van het onderwijs bezighoudt, waarbij de diverse secties verdeeld zijn over de drie MT-leden. Zij worden hierin ondersteund door acht coördinatoren, die zowel de kwaliteit op de afdeling bewaken, zoals het mentoraatsprogramma, zorgdragen voor de dagelijkse gang van zaken en de coördinatie van de leerlingenzorg. In het MT zijn in het schooljaar 2018-2019 één nieuwe conrector (per 1 augustus) en een nieuwe rector (per 1 januari) gestart.

1.2.3 Onderwijsresultaten

De afgelopen jaren zijn de resultaten op havo en vwo goed tot zeer goed. De resultaten op de mavo zijn wat achteruitgegaan. Met een goede analyse, een verbeterplan, een nadruk op werving van goede mavodocenten en externe ondersteuning, streven we ernaar de resultaten op de mavo met ingang van het cohort 2020 weer op het oude, hoge niveau te brengen.

1.2.4 Leerlingen tevreden over veiligheid

Uit de tevredenheidsonderzoeken onder leerlingen en ouders blijkt dat de ervaren veiligheid van leerlingen, zowel fysiek als sociaal, heel hoog is. Op een aantal andere terreinen, zoals het mentoraat en de mate van lesuitval, valt vooruitgang te boeken. In het hoofdstuk over kwaliteit gaan we nader in op de uitkomsten van de tevredenheidsonderzoeken en acties die daar uit voortkomen.

1.3 Vooruitblik

1.3.1 Groeiende school: een positieve uitdaging

De instroom is na een wat mindere aanmelding in 2017 de laatste twee jaar boven verwachting met jaarlijks circa 300 leerlingen. Natuurlijk zijn we hier als school zeer content mee, maar het levert een bijzondere uitdaging op: we zijn inmiddels gegroeid tot een school met meer dan 1300 leerlingen en zullen, als deze trend zich doorzet, tot een school met meer dan 1400 leerlingen groeien. Het gebouw is berekend op 1250 leerlingen. Met de Gemeente Pijnacker-Nootdorp wordt constructief naar oplossingen gezocht, zowel voor de korte als de lange termijn. Intern, maar ook met stakeholders (zoals de regiodirecteur en de Ouderraad) zal de discussie over de instroom van leerlingen gevoerd worden. Hierbij zullen verschillende scenario's, variërend van een mogelijke instroomstop of loting, tot een uitbreiding van het huidige gebouw, de revue passeren. De demografische ontwikkeling laat een gestage groei zien in de Gemeente Pijnacker-Nootdorp de komende jaren. De school trekt ook veel leerlingen aan vanuit de wijk Ypenburg in Den Haag.

1.3.2 Interne organisatie verder vormgeven

Met de groei van het aantal leerlingen is er niet alleen een uitdaging voor de huisvesting, maar ook wordt de interne organisatie verder vormgegeven. Onderdeel hiervan zal een evaluatie van de huidige organisatiestructuur zijn.

1.3.3 Leerlingenparticipatie bevorderen

De school vindt Leerlingenparticipatie en -inspraak van groot belang voor de ontwikkeling van de school en de leerlingen zelf. De school heeft een actieve Leerlingenraad die regelmatig samenkomt in leerlingenpanels (per jaarlaag) en twee keer per jaar een leerlingenparlement organiseert en bijwoont. De Leerlingenraad wordt begeleid door twee docenten. De Leerlingenraad of een vertegenwoordiging daarvan spreekt minimaal vier keer per jaar over zaken die de Leerlingenraad zelf inbrengt. Bij de werving en selectie van coördinatoren en directieleden maakt in de komende periode minimaal één leerling deel uit van de sollicitatiecommissie.

1.3.4 Het Stanislascollege Pijnacker in zijn omgeving

De school ligt in een landelijke omgeving te midden van sportvoorzieningen. Het Stanislascollege Pijnacker is de enige middelbare school in de gemeente. De school streeft ernaar de goede samenwerking met de gemeente verder uit te bouwen en de contacten met lokale ondernemingen en (onderwijs-)instellingen te versterken. De school opereert in een veld met veel concurrentie van scholen uit aangrenzende gemeenten en zal een duidelijk en aansprekend profiel moeten blijven houden.



2. Over de school en de maatschappelijke opdracht

2.1 Missie van Lucas Onderwijs

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

- Het onderwijs vindt plaats vanuit waarden, die in oorsprong zijn ontleend aan de traditie van de christelijke geloofsgemeenschap;
- We bieden aantrekkelijk onderwijs dat zich onderscheidt door innovatie, aandacht voor kwaliteit, goede zorg voor de medewerkers en solidariteit met kansarmen;
- Onderwijs wordt geboden in actief partnerschap met de maatschappelijke omgeving;
- Er is ruimte voor diversiteit van de scholen.

2.2 Identiteit, missie en visie van het Stanislascollege Pijnacker

2.2.1 Heel de mens

In 1567 bereikte Stanislas Kostka na een lange reis Rome, waar hij zijn roeping en ook zichzelf ontdekte. *‘Voor het hogere ben ik geboren.’* Al sinds onze oprichting in 1948 is dit motto onze inspiratiebron.

Vandaag leven we in een wereld waarin zelfbewustwording belangrijker is dan ooit. De uitdagingen van het eigen leven en een snel veranderende wereld bieden vooral aan jonge mensen nieuwe kansen en dilemma's. Opgroeien tot een krachtig en veelzijdig persoon is de voorwaarde om een waardevolle bijdrage te kunnen leveren aan de wereld van morgen.

In ons onderwijs staan reflectie op eigen ontwikkeling, groei die zowel gericht is op zelfontplooiing als op het welzijn van anderen en de schepping, en het maken van goede persoonlijke en morele keuzes centraal. Deze waarden, die vandaag de dag zo actueel zijn, komen voort uit de Ignatiaanse Pedagogiek, vernoemd naar Ignatius van Loyola (1491 – 1556), stichter van de Jezuïetenorde.

De Ignatiaanse Pedagogiek vormt de basis van het onderwijs waarmee wij onze leerlingen op laten groeien tot mensen die het beste uit zichzelf en hun talenten weten te halen mét oog voor de medemens. Daarin hebben we voor ons zelf belangrijke nieuwe vragen te beantwoorden: *‘Hoe geven wij, als katholieke en interconfessionele scholen, jongeren in deze tijd de kennis en vaardigheden mee om voor zichzelf antwoorden te vinden als de afstand tot kerk en God steeds groter wordt? Hoe gaan we om met de economisering en steeds grotere prestatiedruk, als juist reflectie, tijd en verbinding onze middelen zijn om tot ‘heel de mens’ te komen?’*



2.2.2 'Wat zou Stanislas doen?'

Dit is de vraag die we onszelf stellen bij iedere keuze die we maken en iedere actie die we ondernemen en waarmee we iedere dag inhoud en vorm geven aan de school die we morgen willen zijn. Een school die 'het hogere' uit ieder van onze leerlingen en werknemers haalt. Stanislas is onze gids bij besluiten, beleid, onderwijsaanbod en pedagogische methode. Steeds weer spelen de volgende thema's uit de Ignatiaanse Pedagogiek daarbij de hoofdrol.

Bewustzijn

Niet alleen kennisontwikkeling, maar ook ontplooiing van sociale, culturele en sportieve talenten en waarden staan centraal. Het aanbieden van nieuwe ervaringen en reflectie zorgen voor groeiende zelfkennis. Door de ontwikkeling van een innerlijk kompas krijgen leerlingen en medewerkers nieuwe inzichten, kennis en ervaring over zichzelf en de samenleving en van wat daarin niet of juist wel in balans is.

Competentie

We dagen iedereen uit om het beste uit zichzelf te halen. Vanuit eigen kracht kunnen leerlingen en medewerkers andere mensen en de maatschappij uiteindelijk het beste van dienst zijn. Gezien de uiteenlopende achtergronden van leerlingen binnen onze verschillende scholen bieden we maatwerk en hebben we aandacht voor wat er nodig is om bovenstaande te bereiken.

Compassie

Om te kunnen ontwikkelen tot 'heel de mens' is het cruciaal om ook de taal van het hart te spreken en te verstaan, om oog voor anderen te hebben en om vol compassie anderen en daarmee jezelf te helen.

Betrokkenheid

Ieders rol en bijdrage is belangrijk voor de wereld, wie je ook bent en hoe groot je invloed ook is. Je kunt een positieve veranderaar zijn in je eigen leven en dat van anderen. We werken daarom continu aan de betrokkenheid en het zelfvertrouwen van leerlingen en medewerkers zodat zij het verschil kunnen maken en kunnen staan voor wat ze geloven.

2.3 Stappen naar de toekomst

Burgerschapsvorming

Wij zijn als school geslaagd wanneer een leerling niet alleen zijn diploma haalt, maar ook heeft kunnen groeien en rijpen tot 'heel de mens', die door persoonlijke en spirituele ontwikkeling, zelfbewustzijn, compassie en vastberadenheid zijn of haar eigen levenspad kan volgen, zoals Stanislas Kostka dat heeft gedaan.

Het Stanislascollege gaat daarom vol overtuiging verder met haar onderwijsvisie die verder gaat dan het onderwijs van dit moment. We meten ons succes dus niet alleen aan examenresultaten en statistieken, maar sturen actief op de ontwikkeling van de leerling als persoon en als onderdeel van de gemeenschap. Concreet betekent dit dat leerlingen niet alleen een rapport of diploma krijgen, maar ook een eigen 'Stanislasdocument' waarin we de ontwikkeling van de leerling tot 'heel de mens' volgen.

Het brede aanbod aan buitenschoolse activiteiten, zoals debateer- en sportwedstrijden, toneel, muziek en kookclics, excursies, reizen, bezinningsdagen (leerlingen, personeel en ouders) en projectweken geven de mogelijkheid dat iedereen de 'Stanislas' in zichzelf kan ontwikkelen.

Het Stanislascollege is niet alleen een scholengemeenschap met meerdere vestigingen waar uitstekend onderwijs geboden wordt, maar staat vooral voor een onderwijsfilosofie die jongeren helpt om vrije en complete personen te worden.

[2.1 MISSIE VAN LUCAS ONDERWIJS](#)[2.2 IDENTITEIT, MISSIE EN VISIE VAN STANISLASCOLLEGE PIJNACKER](#)[2.3 STAPPEN NAAR DE TOEKOMST](#)

Geschiedenis Stanislascollege Pijnacker

Het Stanislascollege Pijnacker is ontstaan uit een fusie van een katholieke (Fatima-mavo) en een protestant-christelijke mavo (de Hoge Noord) en in 2000 opgenomen in de familie van het Stanislascollege. De gefuseerde interconfessionele mavo is in de loop der jaren uitgebreid met achtereenvolgens een havo-, atheneum- en gymnasiumafdeling. In 2009 verhuisde de school naar een prachtig nieuw gebouw aan de Sportlaan in Pijnacker. Transparantie, zichtbaarheid en kleinschaligheid zijn elementen die niet alleen in het gebouw, maar ook in het onderwijs en de organisatie van de school terug te vinden. Het Stanislascollege Pijnacker heeft een stevige en stabiele positie in de regio verworven.

Stanislascollege: een traditie van eigentijdse ontwikkeling

Het Stanislascollege is een bloeiende en moderne gemeenschap van drie katholieke scholen in Delft en drie interconfessionele (RK/PC) scholen in Pijnacker-Nootdorp en Rijswijk. De scholen vormen de 'Regio Delft VO' die ressorteert onder de Stichting Lucas Onderwijs. De scholen verzorgen met elkaar de hele range van Praktijkonderwijs tot en met Gymnasium voor leerlingen uit Delft, Midden-Delfland, Westland, Pijnacker-Nootdorp, Rijswijk en Den Haag. Het Stanislascollege in zijn huidige vorm is door groei, fusies en onderwijskundige herschikking voortgekomen uit het oorspronkelijke Jezuïetencollege dat is opgericht in 1948 en beleefde onlangs zijn 70-jarig bestaan. Binnen de afgesproken kaders zijn de scholen zelfstandig en zijn de rectoren en directeuren verantwoordelijk voor het opstellen en de uitvoering van het beleid. De directeuren en rectoren komen onder leiding van de Regiodirecteur elke twee weken samen in het Directorium. Daarnaast worden themabesprekingen georganiseerd. Op basis van het Managementstatuut van de Stichting Lucas Onderwijs leggen de directeuren en rectoren verantwoording af aan de Regiodirecteur. De Regiodirecteur maakt deel uit van het Bestuursmanagementteam van de Stichting dat tweewekelijks vergadert met het College van Bestuur. Binnen het Directorium wordt op vele gebieden samengewerkt. Dat geldt niet alleen voor personeels- en financiële zaken maar zeker ook voor de eigentijdse ontwikkeling van de levensbeschouwelijke identiteit. Hoewel in de loop der jaren het aantal paters-jezuïeten op het Stanislascollege afnam, heeft de scholengemeenschap in 1999 van harte gekozen voor het lidmaatschap van de Europese Jezuïetenorganisatie (JECSE) en voor de Ignatiaanse Pedagogiek. Het Stanislas is het enige Jezuïetencollege in Nederland. De scholen werken samen met de Vlaamse Jezuïetencolleges en maken deel uit van de regio Groot-Brittannië, Vlaanderen en Nederland. Wereldwijd zijn Jezuïetenscholen bezig met de ontwikkeling van toekomstgericht onderwijs dat zich aanpast aan de realiteit van onze wereld, dat breed is opgezet en aandacht heeft voor de ontwikkeling van heel de mens.

JECSE: een Europese verbintenis

De scholen van het Stanislascollege zijn actief lid van JECSE (Jesuit European Committee for Secondary Education). Dit is een actief en eigentijds netwerk van Jezuïetenscholen in Scandinavië, Groot-Brittannië en het vasteland van Europa inclusief Rusland, Egypte en Beiroet. Binnen dit netwerk wordt samengewerkt aan onderwijsprojecten en vindt uitwisseling van leerlingen plaats. Daarnaast worden in JECSE-verband trainingen en conferenties georganiseerd op gebied van Ignatiaans leiderschap, management, Ignatiaanse Pedagogiek en schoolontwikkeling. Hier kunnen elk jaar leraren, teamleiders en directieleden aan deelnemen. De organisatie biedt ook digitale ondersteuning van haar leden en stimuleert het gebruik daarvan. Sinds 2018 is Drs. Ilse Dekker directeur van JECSE. Daarvóór was zij coördinator Identiteit van het Stanislascollege.

[> Klik voor meer informatie](#)

3. Onderwijsambities en beleidsdoelen

3.1 Strategische koers Lucas Onderwijs

In 2017 is in dialoog met alle geledingen binnen en rond Lucas Onderwijs een koers uitgezet waarin elke Lucas-school zich kan herkennen. Er geldt een duidelijke bandbreedte met alle ruimte voor eigen verantwoordelijkheid. De scholen van Lucas Onderwijs gaan werken aan vijf hoofdthema's die het hart van ons onderwijs raken:

1. *Doorlopende lijnen van po-vo-mbo;*
Elke school vindt passende samenwerkingsvormen om doorgaande lijnen te borgen.
2. *Toekomstgericht onderwijs;*
In 2022 zijn al onze leerlingen in staat om zich te ontwikkelen tot wereldburgers, als kritische leden van een internationale samenleving die samen met anderen tot creatieve oplossingen kunnen komen voor een diversiteit aan problemen.
3. *Passend onderwijs;*
Onderwijs op maat, passend bij de leerling.
4. *Toekomstgericht personeelsbeleid*
We professionaliseren voortdurend en dragen zorg voor een duurzame inzetbaarheid van medewerkers.
5. *(Be)sturingsfilosofie;*
In dialoog komen we tot een zienswijze op sturing in verbinding met de kernwaarden van Lucas Onderwijs.

Op het Stanislascollege Pijnacker gaan we met name werken aan toekomstgericht onderwijs, passend onderwijs en toekomstgericht personeelsbeleid.



3.2. De onderwijsambities en beleidsdoelen van Stanislascollege Pijnacker

'Sterk de wereld in' is het credo van Stanislascollege Pijnacker. In deze nieuwe beleidsperiode biedt de school de leerlingen een uitdagende leeromgeving waarin ontwikkeling, betrokkenheid en verantwoordelijkheid centraal staan. We creëren een veilige en stimulerende omgeving, waarin we leerlingen waarderen en willen laten groeien in kennis, maar ook als mens. Wij gaan werken aan de volgende ambities.

3.2.1 'Het onderwijskundig beleid is 'sociaal- en talentgericht'

Dit willen wij als school bereiken door aandacht te geven aan verschillende ontwikkelingsgebieden in ons onderwijskundig beleid. Stanislascollege Pijnacker is sociaalgericht en talentgericht. We bieden de leerling een grote mate van verantwoordelijkheid voor het onderwijsleerproces. Dit vraagt een ondernemende houding van onze leerlingen.

Beleidsdoelen Sociaalgericht

- *Veilige leeromgeving*
We bieden een veilige omgeving voor leerlingen en medewerkers waarin iedereen respectvol en betrokken met elkaar omgaat. De kick-off voor alle leerjaren levert hier een belangrijke bijdrage aan. Op onze school mag je zijn wie je bent. We zijn ons bewust van de wereld om ons heen.
- *Eigenaarschap leerlingen vergroten*
We laten leerlingen groeien naar zelfverantwoordelijkheid. Dit stimuleert de betrokkenheid, de eigen verantwoordelijkheid en de ontwikkeling van de leerlingen. Hiertoe willen wij in alle afdelingen werken aan de versterking van het mentoraat.
- *Betekenisvol onderwijs*
We streven naar betekenisvol onderwijs. Dit is onderwijs waarbij de algemene, brede vorming van de leerlingen centraal staat naast de vakinhoud. Behalve tijdens de lessen doen we dit ook door het aanbieden van bezinningsdagen, de maatschappelijke stage, (internationale) reizen en met vakoverstijgende projecten bij bedrijven en instellingen.
- *Passend onderwijs*
Wij bieden passend onderwijs. Leerlingen met een extra ondersteuningsbehoefte krijgen een zo passend mogelijke onderwijsplek. Dit kan een plek zijn op de eigen school, maar ook op een andere school die de leerling beter kan ondersteunen. Bundeling van kennis en ervaring van ouders en school komt de pedagogische aanpak en ondersteuning van een kind ten goede. Een volledige beschrijving van het zorgaanbod is vastgelegd in ons schoolondersteuningsprofiel (SOP).

Beleidsdoelen Talentgericht

- *Differentiatie*
We dagen leerlingen uit om op zoek te gaan naar hun talent(en) en ondersteunen hen om deze zo goed mogelijk te ontwikkelen. Wij willen meer differentiatie aanbrengen in de lessen op alle afdelingen. Het doel is om versnelling en verrijking te stimuleren en vertraging te voorkomen.
- *Maatwerk*
Om de uitdaging en motivatie van leerlingen te vergroten bieden wij maatwerk op alle afdelingen. Dit geeft leerlingen de mogelijkheid om hun persoonlijke kwaliteiten verder te ontwikkelen. Ook is er de mogelijkheid versneld examens te doen of een vak op een hoger niveau af te sluiten.
- *Aanbod in relatie tot lessentabel*
Jaarlijks evalueren we ons onderwijsaanbod en de lessentabel in overleg met docenten en de Medezeggenschapsraad. Wij hebben een rijk aanbod en bieden - binnen de mogelijkheden - de leerling veel keuzes.
- *Uitdagende onderwijsprogramma's*
Wij stimuleren verrijkende activiteiten, zowel binnen als buiten de school. Bijvoorbeeld pre-universitaire trajecten, olympiades, Jet-Net-activiteiten, masterclasses, de Engelstalige Anglia en IELTS-examens en de debatclub. Op de vwo-afdeling bieden wij een plusprogramma aan voor extra uitdaging en verdieping. Ook voor de mavo- en havo-afdelingen gaan we het extra-curriculaire aanbod uitbreiden. Voor de mavo-afdeling zetten we in op een nieuw techniekvak.

3.2.2 'Het onderwijskundig beleid is resultaatgericht'

In de schooljaren 2019-2023 versterken we het resultaatgericht werken. Dit betekent dat we gezamenlijk systematisch, planmatig en doelgericht werken aan het verbeteren van de resultaten van de leerlingen.

Beleidsdoelen

- *Professionalisering docenten*
Zoals we ambitieuze verwachtingen hebben van de leerlingen, hebben we die ook van docenten en onderwijs ondersteunend personeel. Alle medewerkers zijn actief bezig met hun eigen ontwikkeling: we zijn een lerende school. In het hoofdstuk 4 (Personeelsbeleid) van dit Schoolplan lichten wij dit verder toe.
- *Vakwerkplannen*
Wij voelen ons verantwoordelijk om onze resultaten actief te monitoren en kansen op verbeteringen door te voeren. Als school leggen wij de lat hoog. Wij zijn kritisch op ons handelen en gericht op resultaatverbetering. Voor de vakken vertaalt zich dit in de vakwerkplannen.
- *Onderwijsleerresultaten op of boven de normering*
De gemiddelde eindexamenresultaten en de doorstroom in de bovenbouw moeten op of boven de normering zijn. Bovendien behalen de leerlingen in de onderbouw het opleidingsniveau dat overeenkomt met het basisschooladvies en lopen zij gedurende hun schoolloopbaan weinig vertraging op. We streven naar hoge slagingspercentages. Uiterlijk na klas 3 volgt de leerling onderwijs op een niveau dat past bij zijn/haar mogelijkheden.
- *Toetsbeleid verbeteren*
Wij streven naar een evenwichtige werkdruk voor de leerlingen. Daartoe kijken wij kritisch naar de inrichting van ons onderwijssysteem en maken wij afspraken over het aantal toetsen dat gegeven wordt. Wij willen kwalitatief sterke toetsen. Een toets is een optimale en heldere diagnose voor leerlingen, docenten en ouders. Het toets- en cijferbeleid gaan we in de komende jaren verder ontwikkelen waarbij meer aandacht komt voor formatieve toetsing.
- *Vakoverstijgend werken*
Wij hebben de ambitie om meer vakoverstijgend te werken, zodat leerlingen in staat gesteld worden om meer overzicht te krijgen en verbanden te leggen. Dit willen wij ook meer naar voren laten komen in de excursies die we aanbieden.
- Het gebruik van ICT in de lessen wordt nog vanzelfsprekender, niet alleen voor de docent, maar juist ook voor de leerling. Met behulp van ICT creëert elke sectie een rijke leeromgeving voor de leerlingen. Er komt helder beleid op het gebied van ICT.



3.2.3 'Het onderwijskundig beleid is toekomstgericht'

Het Stanislascollege Pijnacker onderscheidt zich van andere scholen door het didactische principe van geleide zelfstandigheid en verantwoordelijkheid. Dit komt onder andere tot uiting in een combinatie van klassikale lessen en het werken in het leerhuis. Het leerhuis is een ruimte waarin leerlingen onder leiding van een docent en/of een onderwijsassistent samenwerkend kunnen leren en geactiveerd worden om zelf kennis te construeren en hun eigen autonomie te versterken. Dit betekent dat in een leerhuis leerlingen op een andere manier de stof verwerken dan in een klaslokaal. Alle secties maken hiertoe speciale leerhuislessen waarbij een uitdagende leeromgeving gecreëerd wordt.

De toekomst van het leerhuis

Als Evi uit H4a het leerhuis havo binnenloopt kijkt ze even naar de grote poster op de muur. Daarop staat een Engels gedicht van Nils uit H4d waarbij zij een passende achtergrond heeft getekend. Haar ontwerp werd door de klas als beste verkozen en hangt daarom dit jaar in het leerhuis. Hier is ze best trots op. In taal is ze dan misschien niet zo goed maar tekenen kan ze als de beste! Evi heeft met haar docent afgesproken dat ze in periode 2 gaat werken aan haar woordenschat, uit haar cito VAS toets van de derde klas kwam namelijk naar voren dat ze een achterstand had. Volgend jaar zit ze in haar examenjaar en daarom gaat ze hier nu alvast aan werken. Ook Karim, Fabian, Julian, Suzanne en Maartje gaan aan de slag met het adaptieve woordenschat programma. H4b zit samen met H4a voor Engels in het leerhuis. De leerlingen weten wat de bedoeling is en gaan rustig aan de slag. Het oefenen gaat goed vandaag. Evi's docent loopt langs en geeft een compliment over haar goede werkhouding. Ze adviseert Evi en Karim om zich aan te melden voor de test over trede 2 in hun persoonlijke leeromgeving en ze loggen in. De computer kijkt het na en aan het einde van de toets krijgen ze meteen de uitslag. Geslaagd! Ook hun docent krijgt hiervan bericht en steekt haar duim omhoog. Ondertussen is de rest van de klas bezig met hun mediadossier. Zelf keuzes maken is fijn. Peter maakt een verslag van een documentaire over de vorming van gletsjers in de Alpen, Suzan heeft een TED-aflevering gekozen over 'Streetfashion in Japan'.

De leerhuisassistent en hun docenten Engels tekenen aan het eind van de les af wat de leerlingen gedaan hebben.



4. De organisatie van het onderwijs

Het Stanislascollege Pijnacker biedt in de eerste plaats goed, modern onderwijs waarbij leerlingen in de volle breedte gevormd worden en sterk de wereld ingaan. De school heeft een duidelijk, aansprekend profiel en kenmerkt zich door een rijk aanbod en heldere kaders. In dit hoofdstuk staan deze kaders beschreven.

4.1 Inhoud van het onderwijs

Wij bieden in alle afdelingen alle profielen aan waarbij voor leerlingen veel te kiezen valt. Naast de verplichte vakken bieden we in de onderbouw een veelzijdig cultureel profiel aan met Drama, Muziek en Teken. Vanzelfsprekend wordt het vak Levensbeschouwing gegeven. In de bovenbouw hebben de leerlingen dit vak ook en kunnen de leerlingen daarnaast uit een scala aan keuzevakken kiezen, zoals op havo en vwo het vak Natuur, Leven en Technologie (NLT), Teken en Maatschappijwetenschappen (alleen havo). Op de mavo kan er gekozen worden uit meerdere kunstvakken, Maatschappijkunde en Lichamelijke Opvoeding 2. Daarnaast kunnen leerlingen van alle afdelingen deelnemen aan de internationaal erkende Anglia Examens en kunnen leerlingen in de bovenbouw van het vwo het eveneens op de Engelse taal gerichte IELTS examen doen. Docenten en secties controleren jaarlijks of alle kerndoelen, eindtermen en referentieniveaus gedekt worden. Zonodig wordt het onderwijs (waaronder lesmethoden, vakwerkplannen, PTA's/jaarplannen en toetsen) aangepast. Een volledig overzicht van alle vakken en extra mogelijkheden staat jaarlijks beschreven in de Schoolgids.

4.2 Doorlopende leerlijnen en onderwijstijd

Leerlingen komen bij ons in de brugklas binnen op het adviesniveau van de basisschool. Bij een dubbelprofiel worden de leerlingen in principe in het hoogste niveau geplaatst. Onder voorwaarden is het mogelijk om tijdens de schoolloopbaan 'op te stromen'. Door een goede begeleiding streven we ernaar de 'afstroom' te beperken.

Naast goede contacten met basisscholen in de omgeving onderhoudt de school contacten met vervolgoopleidingen. Per afdeling is er een decaan die gespecialiseerd is in de studiemogelijkheden van de leerlingen na het behalen van het diploma. We willen als school garanderen dat de lessen van voldoende kwaliteit zijn en dat de leerling voldoende onderwijs krijgt. Dat houdt in dat we lesuitval zoveel mogelijk beperken. In klas 1 en 2 wordt bij afwezigheid van de eigen docent de les opgevangen door een andere docent.

Voor elke leerling is de lessentabel zodanig, dat de minimaal verplichte onderwijstijd in zijn schoolloopbaan gehaald wordt. De actuele lessentabellen zijn te vinden op de website van de school.

4.3. Zorg en Passend Onderwijs: extra ondersteuning

De mentor is de spil in de begeleiding van de leerlingen. Als er sprake is van specifieke zorg rondom een leerling, dan wordt de mentor hierin ondersteund door het zorgteam van onze school. Het zorgteam wordt centraal aangestuurd door de zorgcoördinator. Daarnaast bestaat het zorgteam uit leerlingbegeleiders en specialisten op het gebied van remedial teaching (RT), dyslexie, faalangst en sociale vaardigheden.

Naast interne ondersteuning haalt ons zorgteam ook externe ondersteuning de school in. De zorgcoördinator onderhoudt het contact met externe partijen zoals de gemeente, leerplicht, JGZ, het Flexcollege en andere externe zorgaanbieders. Het Stanislascollege is aangesloten bij het samenwerkingsverband (SWV) VO Delfland. Mocht de ondersteuningsbehoefte onze interne zorg overstijgen, dan zijn de lijntjes naar de externe hulpverlening kort. Het volledige zorgaanbod staat beschreven in het schoolondersteuningsprofiel (SOP). Op onze website is het volledige SOP gepubliceerd.

Voor leerlingen met achterstanden bij wiskunde/rekenen en een taalachterstand of specifieke taalproblemen, bijvoorbeeld bij anderstaligen, geven wij begeleiding op maat. Bij een taal- of rekenachterstand wordt direct in klas 1 extra hulp aangeboden. Mochten de taalproblemen hardnekkig zijn of mocht er remediërende hulp nodig zijn, dan begeleidt onze remedial teacher de leerling.

Bij leerlingen met een taalachterstand omdat Nederlands niet de moedertaal is, bieden we maatwerk, waarbij onder andere de zorgcoördinator en de RT'er betrokken zijn.

[4.1 INHOUD VAN HET ONDERWIJS](#)[4.2 DOORLOPENDE LEERLIJNEN EN ONDERWIJSTIJD](#)[4.3 ZORG & PASSEND ONDERWIJS](#)[4.4 CONTINUÏTEIT IN BEGELEIDING](#)[4.5 VEILIGHEID OP SCHOOL](#)[4.6 KLACHTENREGELING](#)

4.4. Continuïteit in begeleiding

Onze begeleiding is zowel op de cognitieve als sociaal-emotionele vorderingen van de leerlingen gericht. De mentor is de spil in deze begeleiding en brengt de vorderingen van de leerling in kaart. Er vinden regelmatig gesprekken met de leerling en ook met de ouders of verzorgers plaats. Uitgangspunt is dat er mét de leerling, en niet óver de leerling gesproken wordt. De coördinatoren bewaken de kwaliteit van de begeleiding op hun afdeling. Bij de overgang naar het volgende jaar vindt er een zorgvuldige overdracht plaats naar de ontvangende mentor. De coördinatoren van de afdelingen spelen ook hierin een ondersteunende rol.

4.5. Veiligheid op school

Het is essentieel dat alle leerlingen de school als een veilige plek ervaren, zowel in fysiek als sociaal-emotioneel opzicht. Gelukkig geven onze leerlingen aan in tevredenheidsenquêtes dat de ervaren veiligheid in beide opzichten erg hoog is. We blijven ons inzetten voor een veilige omgeving door ongewenst gedrag vroegtijdig te signaleren en te bespreken. We zullen de veiligheid blijven monitoren. Op school is een anti-pestprotocol en een anti-pestcoördinator die zorgt voor brede kennis over pesten en wat er tegen gedaan kan worden.

4.6. Klachtenregeling

Wanneer een leerling (of een groep leerlingen) een klacht heeft, gaat de leerling met deze klacht bij voorkeur eerst naar betrokken docent of medewerker. Als de klacht niet naar tevredenheid wordt opgelost, gaat de leerling naar de mentor en/of de coördinator. Mocht ook hierna nog verschil van inzicht blijven bestaan, dan legt de leerling de klacht voor aan de directie. Als dat geen bevredigend resultaat oplevert, wendt de leerling zich tot de voorzitter van de Regiodirectie en in laatste instantie tot Lucas Onderwijs. Op onze website is de klachtenregeling van Lucas Onderwijs gepubliceerd.



5. Personeelsbeleid

5.1 Visie en ambitie

Het personeelsbeleid draagt bij aan de ontwikkeling en uitvoering van het onderwijskundig beleid. Bij het pedagogisch-didactisch handelen van de medewerkers binnen onze school is nadrukkelijk aandacht voor de identiteit, de cultuur en de kernwaarden van het Stanislascollege Pijnacker. De kwaliteit van de medewerker staat aan het fundament van goed onderwijs.

Met deze visie willen we de volgende ambitie waarmaken.

‘Toekomstgericht personeelsbeleid: professionele ruimte en handelen vergroten’

Op Stanislascollege Pijnacker willen we bewuster omgaan met de professionele ruimte en handelen daarin. Onze ambitie kenmerkt zich door de volgende beleidsdoelen:

- Realiseren van toekomstbestendig onderwijs, zodat onze school flexibeler kan inspelen op technologische en maatschappelijke ontwikkelingen;
- Creëren van een professionele leergemeenschap (de school als lerende organisatie) met continue aandacht voor scholing en verbetering. Dit vloeit bovendien voort uit de lijfspreuk van Stanislas Kostka: voor het hogere ben ik geboren;
- Het is de verantwoordelijkheid van docenten om betekenisvol onderwijs te bieden. Dit doen we door vanuit een samenwerkingscultuur cyclisch en gericht te werken. Deze samenwerking verbindt collega's en versterkt de motivatie en het werkplezier.

De ambitie toekomstgericht personeelsbeleid is verder uitgewerkt in de onderstaande paragrafen:

- over bevoegdheid, bekwaamheid en professionele ontwikkeling;
- over het pedagogisch-didactisch handelen van de medewerkers.

5.1.1 Bevoegdheid, bekwaamheid en professionele ontwikkeling

Op het Stanislascollege Pijnacker is bijzondere aandacht voor bevoegdheid, bekwaamheid en professionele ontwikkeling van docenten.

- Nieuwe collega's starten met een introductieprogramma. Hierin staat nauwkeurig beschreven hoe de begeleiding en de beoordeling wordt vormgegeven. Ook is er aandacht voor praktische zaken, zodat een nieuwe collega snel zijn of haar draai kan vinden.
- Collega's die nog niet bevoegd zijn, worden gestimuleerd om hun opleiding binnen een korte, haalbare termijn af te ronden.
- We versterken de bekwaamheid van alle collega's door het aanbieden van interne scholing. Voorbeelden hiervan zijn de cursussen vijf rollen van de leraar, het werken in de leerhuizen en het mentoraat. We enthousiasmeren collega's voor externe scholing, bijvoorbeeld via de Lucas Academie of het Onderwijsnetwerk Zuid-Holland. Initiatieven vanuit de vaksecties worden van harte ondersteund.
- De kracht van de secties zetten wij in om de onderwijskwaliteit te bestendigen. Samenwerking binnen en tussen secties moedigen wij aan. Zo bundelen wij de krachten en bieden wij betekenisvol onderwijs. Intervisie binnen de sectie wordt over een aantal jaar als normaal beschouwd.
- Naast de secties zijn de afdelingen van cruciaal belang. Alle afdelingen hebben een groep docenten nodig die zich met leerlingen van een specifieke afdeling (bijvoorbeeld mavo) verbonden voelen. In de werving van docenten houden we rekening met de balans tussen de afdelingen.

De komende jaren geven wij aandacht aan het invoeren van een nieuwe cyclus voor functioneringsgesprekken, een levensfasebewust personeelsbeleid en het terugdringen van het ziekteverzuim, door:

- *het vaststellen van een heldere gesprekscyclus;*
In een jaarlijks gesprek tussen de medewerker en zijn/haar leidinggevende wordt teruggesproken op positieve en negatieve werkervaringen en de wensen voor de toekomst. De ontwikkeling van de medewerker staat centraal in dit gesprek. In dit gesprek worden ook bevindingen van leerlingen (uit enquêtes) betrokken.
- *een levensfasebewust personeelsbeleid;*
Een onderdeel hiervan is het - in de CAO-vastgelegde - persoonlijk budget. Echter, het levensfasebewust personeelsbeleid omvat meerdere facetten die wij de komende tijd willen onderzoeken. Wij streven naar maatwerk binnen het personeelsbeleid waarbij de aandacht uitgaat naar duurzame inzetbaarheid van de medewerkers.
- *aandacht voor het tegengaan van verzuim*
We streven ernaar in 2020 een verzuimpercentage te hebben dat niet boven de door Lucas Onderwijs gestelde norm uitkomt.

5.1.2 Pedagogisch-didactisch handelen

Bij het pedagogisch-didactisch handelen van de medewerkers binnen onze school is nadrukkelijk aandacht voor de identiteit, de cultuur en de kernwaarden van het Stanislascollege Pijnacker. Docenten zijn in staat om hierin een actieve rol te hebben, zowel op het vakgebied als in de waardenopvoeding.

Op het Stanislascollege Pijnacker vinden wij de Ignatiaanse Pedagogiek belangrijk. Deze heeft als doel om medewerkers en leerlingen te vormen in alle aspecten van het mens zijn. Iedereen krijgt op onze school de kans om te ontdekken waarin hij of zij goed is en wordt gestimuleerd om zich zo goed mogelijk te ontwikkelen. We spreken ook wel van de Latijnse term 'magis' (Ignatiaanse uitmuntendheid, het uitdagen tot meer). Het is belangrijk om elkaar vertrouwen te geven en zorg te dragen voor elkaar. Ook een kritische blik is nodig om te zorgen voor reflectie met daaruit voortvloeiende acties.

De docenten plannen en structureren hun handelen met behulp van informatie die zij over leerlingen hebben. Zij zorgen ervoor dat het niveau van de lessen past bij het beoogde eindniveau van de leerlingen. De aangeboden leerstof is logisch opgebouwd binnen een reeks van lessen én binnen één les. Door middel van geschikte opdrachten en heldere uitleg structureert de docent het onderwijsaanbod zodanig dat de leerling zich het totale leerstofaanbod eigen kan maken.

Het pedagogisch leerklimaat, waarin leerlingen actief en betrokken zijn, maakt het leren mogelijk. De docenten stemmen de didactiek af op de behoeften van groepen en/of de individuele leerling. Docenten hebben hoge verwachtingen van de leerlingen en concretiseren dat door doelen te stellen en een brede ontwikkeling bij leerlingen te stimuleren. De docenten gaan actief na of leerlingen de leerstof en de opdrachten begrijpen en of zij daarmee hun doelen gehaald hebben. Zij geven de leerlingen positief feedback op hun leerproces en bespreken met hen wat nodig is om hun doelstelling te halen.

De kwaliteit van ons onderwijs wordt mede bepaald door het didactische vermogen van onze docenten om aan te sluiten bij leerlingen. Docenten dragen bij aan een effectief leerproces voor alle leerlingen. Dit doen wij door ons te blijven bekwamen, reflectie te stimuleren en feedback te geven op proces en resultaat. Ook stimuleren wij leerlingen tot intrinsiek leren. De zes rollen van de docent staan centraal in iedere les. Docenten zijn zowel gastheer, presentator, didacticus, pedagoog, afsluiter en leercoach. Alle rollen zijn van essentieel belang voor een goed klasmanagement. Ook voor het onderwijsondersteunend personeel geldt dat zij zich manifesteren in meerdere van deze rollen. Het is daarom van belang hen de mogelijkheid te bieden om zich hier samen met het onderwijzende personeel verder in te ontwikkelen en zo bij te dragen aan een nog beter pedagogisch klimaat.

Het taakbeleid en de honorering van de taken wordt in de komende jaren onder de loep genomen en opnieuw vastgesteld.

5.2. Beleid evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding

Binnen de scholen van het Stanislascollege wordt gestreefd naar een evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding. Dit houdt in dat ernaar gestreefd wordt het percentage vrouwen in de schoolleiding groter of gelijk te laten zijn aan het percentage vrouwen in de desbetreffende school.

6. Kwaliteitsbeleid

6.1 Het stelsel van kwaliteitszorg

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

Uitgangspunten

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

- draagt bij aan de brede ambitie van Lucas Onderwijs;
- is ingebed in de cultuur van het onderwijs dat gegeven wordt;
- maakt gebruik van de bestaande rollen en verantwoordelijkheden binnen Lucas Onderwijs;
- volgt de beleidscyclus en de doelstellingen van de organisatie;
- maakt goed gebruik van de beschikbare managementinformatie op alle niveaus;
- hanteert betrouwbare instrumenten en methodieken;
- is behalve kwaliteitsontwikkeling ook gericht op preventie van zwakke scholen en afdelingen, en bevat richtlijnen over hoe te handelen wanneer dit toch dreigt te gebeuren.

6.1.1 Doelstelling kwaliteitsbeleid

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

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



6.2 Kwaliteitsbeleid van de school

6.2.1. Uitgangspunten

- De school verbetert en bewaakt de kwaliteit van het onderwijs cyclisch.
- Docenten gaan na wat de onderwijsbehoeften van de leerlingen zijn en stemmen het leerproces hierop af.
- Het team bekijkt systematisch hoe de leerlingen zich handhaven en of de gestelde doelen behaald zijn. Evalueren en bijstellen/verbeteren zijn belangrijke onderdelen.
- We zorgen systematisch voor de kwaliteit van ons onderwijs. De school hanteert hierbij de kwaliteitsagenda. Hierin staan alle acties beschreven en gepland die wij gedurende een schooljaar ondernemen om de doelstelling te halen en te meten.

Ook in de komende beleidsperiode werken we aan onze kwaliteit. Daarbij richten we ons op de volgende beleidsdoelen.

6.2.2 Verbetering kwaliteit van het onderwijsproces in de klas

De school/ docent evalueert, werkt doelgericht en borgt de kwaliteit van het onderwijsproces in de klas.

De volgende aspecten zijn daarbij met name van belang:

- Het geven van een goed gestructureerde en afwisselende les, waarbij het voor de leerlingen bij de start duidelijk is wat van hen wordt verwacht en waarom;
- Het geven van effectieve en gerichte feedback en feedforward aan leerlingen;
- Docenten gaan na wat de onderwijsbehoeften van de leerlingen zijn en stemmen het leerproces hierop af;
- Toetsing van leerlingen heeft een hoge kwaliteitsstandaard.

De evaluaties van zijn/haar lessen, waarbij ook bevindingen van leerlingen betrokken worden (bijvoorbeeld door gebruik te maken van Kwaliteitscholen) maken deel uit van het jaarlijkse gesprek tussen de docent en zijn/haar leidinggevende.

Verbeterproject: leren verbeteren

Docenten, MT en adviseurs van het Project 'Leren Verbeteren' gaan in het schooljaar 2019-2020 met elkaar lessen bezoeken ter verbeteren van leeropbrengsten en het versterken van onderwijsprocessen.

We zijn er als school trots op dat we zelf veel expertise in huis hebben op diverse terreinen. Niettemin is het goed om in bepaalde situaties externe expertise in te schakelen. Zo staan de laatste jaren de resultaten van de mavo op het Centraal Examen onder druk. We zijn als school hard aan het werk gegaan om deze resultaten weer op het oude, hoge niveau te krijgen maar gaan ook met een externe partij een verbetertraject in. Ook bij andere thema's kan er van specifieke externe expertise gebruik gemaakt worden.



6.2.3. Verbetering communicatie: verhelderen en verbinden

Zowel de interne als externe communicatie verdient aandacht. De opdracht aan de school is om plannen en beleid helder te communiceren met betrokkenen (docenten, ondersteunend personeel, leerlingen en ouders) waarmee we werken aan meer verbinding.

Interne communicatie

Op het gebied van interne communicatie is het in de eerste plaats aan het managementteam om tijdig en helder te communiceren: waar staan we voor en waar willen we heen? Bij belangrijke beleidsvoornemens wordt een werkgroep of klankbordgroep ingesteld die meedenkt over de gewenste richting.

De ambities uit dit schoolplan moeten in jaarplannen tot leven komen en hun concrete uitwerking krijgen. Bij de evaluatie van deze plannen worden voortgang en successen met elkaar gedeeld en gevierd. Dat geldt ook voor mooie resultaten bij examens en tevredenheidspeilingen.

Externe communicatie en leerling- en ouderparticipatie

We praten niet óver, maar mét de leerlingen. We houden leerlingen en ouders actief op de hoogte van belangrijke ontwikkelingen in het onderwijs en op de school. De Ouderraad functioneert als een klankbord voor de rector en het MT en de Leerlingenraad speelt een actieve rol bij het meedenken over het beleid van de school.

Medezeggenschapsraad

De MR heeft een vergaderfrequentie van eens in de zes tot acht weken. Tussendoor vinden bijeenkomsten plaats van de PMR, waarbij eventueel ook de rector aanwezig is. De voorzitter van de MR en de rector voeren regelmatig overleg over diverse zaken.

6.3 Het bewaken van de kwaliteit

De kwaliteit van het onderwijs wordt als volgt bewaakt:

- Door middel van intervisie, leerlingenquêtes en lesbezoeken (minimaal een keer per jaar bij een docent door de leidinggevende) wordt de kwaliteit van het onderwijsproces in de gaten gehouden. De uitkomsten worden besproken met de betreffende docent(en);
- Zowel de secties als de afdelingen hebben regelmatig overleg en tussen het MT en de coördinatoren vindt veelvuldig overleg plaats;
- In de gesprekscyclus worden de competenties van medewerkers besproken. De te volgen scholing en de doelstellingen van de school zijn daarbij onderwerp van gesprek;
- In het PTA of jaarplan wordt duidelijk op welke wijze toetsing en becijfering plaatsvindt;
- Door middel van tevredenheidsonderzoeken onder leerlingen, ouders en personeel meten we de tevredenheid over de schoolprocessen. Met deze gegevens kunnen we blijvend werken aan onze kwaliteit;
- Deze resultaten worden besproken in de algemene vergaderingen, in de vaksecties, en in de Ouder- en Leerlingenraad;
- De examen- en leerlingresultaten worden met de betreffende collega besproken in de gesprekscyclus;
- Collegiale Visitaties Lucas scholen. Scholen van het CVO bezoeken scholen van het Lucas Onderwijs en vindt één keer per 2 á 3 jaar plaats. Deze rapporten worden besproken binnen de school en met de regiodirecteur van het Stanislascollege;
- Het leerlingvolgsysteem (Magister) ondersteunt en wordt ingezet bij de afspraken die we maken binnen ons kwaliteitsbeleid;
- Na afloop van iedere periode analyseren de vakgroepen en de schoolleiding de gegevens over de leerresultaten uit diverse management-instrumenten zoals Vensters en Magister Management Portaal
- De Regiodirecteur van het Stanislascollege bespreekt één keer per 6 weken de voortgang van de kwaliteit van het onderwijs met de directeur van de school. In het gesprek worden resultaatafspraken gemaakt en indien nodig verbeterplannen afgesproken.

6.4 Het verbeteren van de kwaliteit

De kwaliteit wordt verbeterd door de volgende acties:

- Op het moment dat examenresultaten of leerlingresultaten tegenvallen, wordt met de betreffende sectie en/of met de betreffende docent een actieplan opgesteld om de resultaten te verbeteren;
- De resultaten van de tevredenheidsonderzoeken worden besproken met de betreffende geledingen. Er wordt een actieplan opgesteld en uitgevoerd;
- De digitale zelfevaluatie van de school wordt besproken in de school met de verschillende geledingen en met de Regiodirecteur. Een verbeterplan voor de Mavo is opgesteld.

6.5 Verantwoording afleggen over de gerealiseerde kwaliteit

Leerlingenraad, Ouderraad en MR

De verschillende geledingen (leerlingenraad, ouderraad, MR, bestuur van Lucas Onderwijs, Inspectie, overige belanghebbenden) krijgen de analyse van de resultaten van de diverse metingen. Deze worden ook gepubliceerd op 'Vensters voor Verantwoording'.

Zelfevaluatie van de school -Lucas Onderwijs

De regiodirecteur (gemandateerd van het CvB Lucas Onderwijs) van het Stanislascollege bespreekt één keer per 6 weken de voortgang van de kwaliteit van het onderwijs met de directeur van de school. In het gesprek worden resultaatafspraken gemaakt en indien nodig verbeterplannen afgesproken. Jaarlijks maakt de directeur een digitale zelfevaluatie waarin de vier indicatoren uit het onderwijsresultatenmodel van de Inspectie zijn verwerkt. Naast de zelfevaluatie vormen de tevredenheidspeilingen en de leerwerkprocessen de uitgangspunten voor het gesprek tussen de regiodirecteur en de schooldirecteur.



7. Financieel beleid

Het financieel beleid van het Stanislascollege Pijnacker vindt plaats binnen de kaders van Lucas Onderwijs. In 2016 hebben de verschillende vestigingen van het Stanislascollege, dus ook het Stanislascollege Pijnacker, een grotere eigen financiële verantwoordelijkheid gekregen.

In de komende vier jaar is het doel om de school van een gezonde financiële basis te blijven voorzien met een solide weerstandsvermogen. Hiertoe zullen grote uitgaven, zowel materieel als immaterieel, altijd beoordeeld moeten worden op hun noodzakelijkheid. De begroting en meerjarenbegroting zijn leidend bij de vraag of bepaalde uitgaven gedaan kunnen worden.

7.1 Sponsoring

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



8. Bijlagen

8.1 Lijst verplichte documenten

In de Wet op het Voortgezet Onderwijs (WVO) staan documenten benoemd waarvoor het bevoegd gezag verantwoordelijk voor is ten aanzien van het beschrijven van beleid. In de lijst hieronder staan verplichte documenten, welke op schoolniveau toegankelijk dienen te zijn.

Onderwijsdocumenten	Plaats document
Schoolplan 2019 - 2023	website Stanislascollege
Onderwijskwaliteit	website Stanislascollege , in <i>Schoolplan</i>
Schoolgids 2019	website Stanislascollege
Professioneel statuut	website Stanislascollege
Algemeen Schoolreglement/Leerlingenstatuut	website Stanislascollege
Schoolregels	website Stanislascollege , in <i>Schoolgids</i> , in <i>Algemeen Schoolreglement</i>
Social media-protocol	website
Klachtenregeling	website Stanislascollege , in <i>Schoolgids</i>
Verzuimbeleid- en protocol	website Stanislascollege , in <i>Schoolgids</i>
Lessentabel	website Stanislascollege , in <i>Schoolgids</i>
PTA's en examenreglement	website Stanislascollege
Bevorderingsnormen	website Stanislascollege
Schoolondersteuningsprofiel (SOP)	website Stanislascollege
Anti-Pest protocol	website Stanislascollege
Protocol medisch handelen	website Stanislascollege
Dyslexieprotocol	website Stanislascollege , in <i>Schoolondersteuningsprofiel</i>
Meldcode	website Stanislascollege
Sponsoring	<i>in Schoolplan</i>
Schoolklimaat en Veiligheid	website Stanislascollege , website Scholen op de kaart
Leerlingtevredenheidsonderzoeken	website Stanislascollege , website Scholen op de kaart
Oudertevredenheidsonderzoeken	website Stanislascollege , website Scholen op de kaart
Onderwijsresultaten	website Stanislascollege , website Scholen op de kaart



Stanislas
college
Pijnacker

Sportlaan 3a
2641 AZ Pijnacker
telefoon 015 750 60 30
scp@stanislascollege.nl
www.stanislascollege.nl/pijnacker

