
De leerkracht van de leerling

Schoolplan 2022-2026

Colofon

Vastgesteld door: LDO op 2 april 2022
Met instemming van de MR op 20 juni 2022

Inhoudsopgave

Vooraf	4
1. De leerkracht van de leerling	4
2. Het kader	4
3. Het proces	4
4. Plan- en planningsversie	4
5. Ons plan en ons vertrouwen	4
Deel 1 - De analyse	5
1. Waar we naar toe willen	5
2. Waar we vandaan komen (evaluatie schoolplan 2017-2021)	6
3. Waar we staan	6
Deel 2 - Doelen per domein	10
1. Domein 1 - identiteit	10
2. Domein 2 - onderwijs en ondersteuning	11
3. Domein 3 - vorming	13
4. Domein 4 - personeel	14
5. Domein 5 - omgeving	15
6. Domein 6 - beheer	16
Deel 3 - Beleid kwaliteitszorg	17
1. Inleiding	17
2. Kwaliteitszorg algemeen	17
3. Inrichting cyclus kwaliteitszorg	17
Bijlage 1 - Evaluatie schoolplan 2017-2021 per domein	19
Bijlage 2 - Planningsversie	22

Vooraf

1. De leerkracht van de leerling

De titel van het schoolplan 2022-2026 kan op twee manieren worden gelezen. Daarmee willen we accent leggen op zowel het lerend vermogen van de leerling als op de rol die de docent daarbij inneemt.

In de komende vier jaar willen we het lerend vermogen van de leerling centraler stellen door de leerkracht van de leerling te vergroten en die leerkracht in het onderwijs een belangrijke plaats te geven. Want in onze overtuiging draait onderwijs om het leren van de leerling. Daarbij is het cruciaal om de docent toe te rusten en te faciliteren om de lerende leerling in het onderwijs centraal te zetten. Want, zo is onze overtuiging, in relatie met de docent komt de leerkracht echt tot bloei.

2. Het kader

Het strategisch beleid vormt een richtinggevend kader bij dit schoolplan. Speerpunten van het strategischbeleidsplan '22-'26 zijn:

- Groei bevorderen
- Profilering aanscherpen
- Innovatiekracht vergroten

Dit schoolplan vertaalt deze centrale thema's naar de lokale situatie in Wierden en beschrijft hoe we aan deze thema's zullen werken.

3. Het proces

Het proces om tot dit schoolplan te komen is in het najaar aan de MR gepresenteerd.

Voor de inhoud van het schoolplan is input verzameld onder het OP, het OOP, het Supportteam, leerlingen en de MR tijdens brede teamvergaderingen en in panelgesprekken.

Na het opstellen van de analyse van de huidige situaties is de richting en een aantal dilemma's aan het team voorgelegd. De reacties daarop zijn verwerkt in een conceptversie van het schoolplan, die opnieuw aan het team en MR wordt voorgelegd.

De reacties worden verwerkt in de definitieve versie die ter instemming aan de MR en ter vaststelling aan de bestuurder wordt aangeboden.

4. Plan- en planningsversie

Van het schoolplan bestaat uit een planversie en een planningsversie. In de planningsversie (bijlage 2) staan alle doelen, uitgesplitst naar subdoelen, overzichtelijk op een rij met daarbij de verdeling over de jaren.

5. Ons plan en ons vertrouwen

“Vertrouw in uw werk op de Heer en uw plannen zullen slagen”, zegt Spreuken 16: 3.

Dit plan is onder gebed om Gods leiding en zijn zegen tot stand gekomen. Ook voor de uitvoering vertrouwen we op Hem. Want de Passie is niet onze school, het is Gods school. En de leerlingen zijn niet onze leerlingen. Het zijn Zijn geliefde schepselen voor wie we bidden dat ze net als wij Zijn volgelingen willen zijn.

Ons werk doen we met het oog op hen in afhankelijkheid van onze God. We kijken met groot vertrouwen uit naar wat Hij ons in de komende vier jaar gaat geven.

Deel 1 - De analyse

1. Waar we naar toe willen

Acht jaar strijd kostte het voordat de school in 2008 haar deuren voor het eerst opende. Acht jaar na het verkrijgen van de permanente status hopen we het nieuwe gebouw te betrekken. Dat nieuwe gebouw gaat in de komende periode een prominente rol vervullen in onze ontwikkeling.

Op dit moment liggen de eerste schetsen van de nieuwbouw op tafel. We zien het al voor ons ...

De eerste leerlingen zijn er al vroeg bij. Alleen al van de korte wandeling vanaf de fietsenstalling door het groen naar de royale entree krijgen ze een gevoel van trots en zin om er tegenaan te gaan.

Ze worden begroet door de medewerker bij de receptie en zoeken samen een plekje op de trap, aan een tafel of op één van de banken. Aandacht en waardering voor elkaar, het valt een buitenstaander direct bij binnenkomst op en is een waarde die binnen de Passie gekoesterd wordt.

In de grote ruimte stroomt het daglicht van alle kanten naar binnen. Wat een rust!

De lesdag is vooral een leerdag. In de lokalen en daarbuiten hebben leerlingen iets te kiezen. Ze weten precies hoeveel ruimte ze daarvoor hebben, en die is niet bij elke leerling hetzelfde. In het lokaal worden ze uitgedaagd, geïnspireerd en aangemoedigd. Docenten laten hun liefde voor God, voor leerlingen en voor hun vak spreken. Dat vak is zowel het ambacht om leerlingen te laten leren als dat van inhoudelijk specialist.

De studiepleinen vormen het verlengstuk van de lokalen, leerlingen werken er in een groepje, een duo of alleen. De docent is ook daar vaak beschikbaar, de onderwijsassistent moedigt de leerlingen aan en stuurt ze waar nodig bij.

Eigenaarschap, samenwerking en talentontwikkeling staan centraal en elke leerling kan vertellen aan welke doelen hij werkt. Logisch dat een 10 minuten gesprek vooral het gesprek van de leerling met de mentor of vakdocent is. Net zoals het gebouw de wereld in de school en daarbuiten met elkaar verbindt, gebeurt dat in het onderwijs ook.

En in dat alles staat God centraal. Bij de Sing-in en de verbeterde dagopeningen valt de actieve deelname van de leerlingen op. Ook in het onderwijs - de projecten, modules en het vormingsprogramma krijgt God een centrale plek.

Maar het blijkt vooral uit wie we zijn, volgelingen van Hem vol vuur voor zijn Koninkrijk. Daarom bewaken we het veilige klimaat in de school en in de groepen. Om in die rust met leerlingen over Hem te spreken, hun vragen de ruimte te geven en hen steeds weer op Hem te wijzen.

We staan bekend met die ene zin of die paar woorden, waarmee voor elke insider en outsider duidelijk is waar ons onderwijs over gaat en hoe wij ons onderscheiden. Dat heldere profiel, onze goede naam en het geweldige gebouw zorgen voor nieuwe groei tegen de krimp in. Daarbij houden we vast aan onze kracht, lopen geen hype achterna maar laten een aansprekend tegengeluid horen. En dat slaat aan. De gemeente vreest een aanvraag voor uitbreiding.

Docenten ervaren voldoende ruimte om aan hun onderwijs en hun leerlingen te besteden. Want ze hoeven zich niet bezig te houden met organisatie en beleid, wonen niet alle overleggen bij, leren van elkaar terwijl niemand van hen vraagt om alles te kunnen en zeker niet om bij alles voorop te lopen.

Het ondersteunend personeel loopt stralend door het nieuwe gebouw. Met de verhuizing markeren we ook een nieuwe start in onze cultuur. Daar profiteren zij extra van want leerlingen en medewerkers gedragen zich als eigenaar, houden zich aan afspraken en dragen die uit. Leerlingen niet altijd trouwens, maar ze ervaren dat wij als medewerkers op één lijn staan. En onze positieve relatie met hen en onze duidelijkheid richting hen werpen hun vruchten af.

En de schoolleiding? Zij hebben ruimte om hun passie voor de leerling, de professional en het onderwijs te laten spreken. Ze sturen waar het moet en inspireren waar het kan.

2. Waar we vandaan komen (evaluatie schoolplan 2017-2021)

2.1. Korte samenvatting

Teruglezend in het schoolplan van de vorige periode vallen twee zaken al snel op. Het traject richting de nieuwbouw heeft ten opzichte van de verwachting enorme vertraging opgelopen. We hoopten op ingebruikname in 2021 dat is echter met drie jaar vertraagd. Enerzijds teleurstellend anderzijds geeft het de ruimte om ons goed op die verlate ingebruikname voor te bereiden. Want ook de planning daarvan pakte heel anders uit. Het tweede wat opvalt is namelijk dat we er hard op gewezen werden dat ons leven niet zo maakbaar is als we wel eens denken. De coronacrisis leidde tot vertraging bij heel wat plannen en wat veel erger was; het leidde tot iets wat we nooit verwacht hadden, een langdurige periode van online onderwijs, drie (gedeeltelijke) schoolsluitingen, hybride onderwijs en veel verzuim en uitval. In de realisatie van het schoolplan is dat nadrukkelijk te merken.

Daarnaast valt op te merken dat veel zaken in gang gezet zijn maar dat niet in alle gevallen sprake is van voldoende of volledige implementatie. Zaken zijn nog niet af. Veel ingezette ontwikkelingen krijgen daarom in dit schoolplan een vervolg.

In bijlage 1 staat een uitgebreide evaluatie van de doelen per domein.

3. Waar we staan

De analyse van de huidige situatie vatten we samen in onderstaande SWOT.

Intern	Sterkte	Zwakte
	■ Doorleefde identiteit. ■ Positief klimaat. ■ Kwaliteit onderwijs en ondersteuning.	■ Visie en profilering is niet scherp genoeg. ■ De cultuur is niet professioneel genoeg. ■ Veel ontwikkelingen komen op het bord van de docent.
Extern	Kans	Bedreiging
	■ Nieuwbouw. ■ Praktijkgerichte component in tl. ■ Samenwerking met kerken, bedrijven en basisscholen.	■ Krimp. ■ Andere scholen profileren zich sterk. ■ Veranderende jongeren.

3.1. Interne analyse

3.1.1. Identiteit

Dit punt komt in alle gesprekken als sterk naar voren. Onder OP wordt echter ook gewaarschuwd dat onze identiteit verwatert. Ook wij hebben last van de tijdgeest. Het heeft invloed op onze levensstijl maar ook op de leerlingen die we toelaten. Identiteit vraagt blijvende aandacht.

Leerlingen over identiteit: "Het christelijke van onze school is echt goed, maar we kunnen er veel meer mee doen."

3.1.2. Klimaat

Warm, veilig en betrokken, zijn de kernwoorden die veel genoemd worden. Des te schrijnender is het als het klimaat in een klas niet veilig is. Ook dat komt voor. Veiligheid vraagt om constante borging.

Leerlingen over het klimaat: "De leerling - leraar relatie is meestal goed. Bij sommigen heel mooi!" En over onderlinge relaties tussen leerlingen: "Zonder telefoon heb je meer oog voor elkaar."

3.1.3. Kwaliteit

De onderwijsinhoud en de onderwijsresultaten zijn sterk. De ondersteuning van Support is tot hoog niveau ontwikkeld evenals de administratieve en facilitaire ondersteuning en het werk van roostermakers.

3.1.4. Profilering

Daar waar andere scholen zich sterk onderwijskundig profileren is ons onderwijskundig profiel vlak. Op ICT-gebied hebben we het imago achter te lopen. In het onderwijs weten we de verschillen nog te weinig te bedienen. Het programma lijkt centraler te staan dan het leren. Veel leerlingen ervaren stress.

Leerlingen over ons imago: "De mobiel is niet goed voor PR bij leerlingen wel bij ouders." En: "Wij zouden meer digitaal kunnen doen - ik mis het niet, ik vind lezen fijner - maar het komt oubollig over."

Leerlingen over het onderwijs: "Nu is het lastig dat iedereen (in de les) hetzelfde wordt behandeld. We zijn heel verschillend." En: "TL-lessen zijn te weinig praktisch."

3.1.5. Cultuur

Dit punt komt in veel gesprekken als zwakte naar voren. Positief aan de cultuur is de ruimte die de professional krijgt. Zwakke kanten van de cultuur: we vormen te weinig een eenheid, houden ons niet goed genoeg aan afspraken, daar wordt niet altijd op de juiste plaats uiting aan gegeven.

Er zit ook een leiderschapskant aan de cultuur: de visie is niet duidelijk genoeg, het draagvlak ervoor niet altijd stevig genoeg, docenten worden soms te veel en soms te weinig betrokken.

Leerlingen over de cultuur: "Er zijn afspraken over het opgeven van huiswerk, maar docenten bedenken toch hun eigen regels." En: "Een planner in de bovenbouw is fijn, maar ze moeten zich eraan houden, hij staat nu op verschillende plekken."

3.1.6. Veel ontwikkelingen komen op het bord van de docent

Passend onderwijs, HB-leerlingen, onderwijsontwikkeling, mentoraat; de docent is de spil van heel veel ontwikkelingen. De ruimte voor al die ontwikkelingen is beperkt. Risico is overbelasting en vluchtige aandacht voor ontwikkelingen. Gevolg: afbrokkelend draagvlak en toenemende 'laat maar waaien' cultuur.

3.2. Externe analyse

3.2.1. Nieuwbouw

De nieuwbouw biedt kansen om ons onderwijs te ontwikkelen, onze profilering aan te scherpen en onze aantrekkelijkheid te vergroten.

3.2.2. De nieuwe leerweg

Een verplichting binnen het vmbo, de praktijkgerichte component, biedt kans om het onderwijs binnen tl praktischer en aantrekkelijker te maken, maar ook om onze vmbo afdeling te profileren.

3.2.3. Samenwerken met kerken, bedrijven en basisscholen

De komst van Mozaïek 0548 zorgt wellicht voor verschuivingen en herbezinning binnen kerken. Voor ons ligt er ook los daarvan een kans om de verbinding met kerken aan te gaan rondom onze gezamenlijke verantwoordelijkheid voor tieners en jongeren. Ook met bedrijven, instellingen en basisscholen liggen er kansen op samenwerking rond het onderwijsaanbod en vergroten van onze naamsbekendheid.

3.2.4. De krimp

In onze regio krimpt de leeftijdsgroep 12-18 tot 2026 met 7,3%.

3.2.5. Andere scholen profileren zich scherp

Gepersonaliseerd leren scoort hoog. Daarnaast kennen veel scholen een bijzonder aanbod zoals technasium, hoogbegaafdheidsprofiel school of door samen te werken rond sterk techniek onderwijs. Ook met dakpanklassen profileren collega-scholen zich.

3.2.6. Veranderende jongeren

Uit onderzoek blijkt dat leerlingen in het algemeen mondiger en vluchtiger zijn, ondergedompeld zijn in een beeldcultuur, te weinig lezen. Ik-gerichtheid neemt toe.

Corona heeft effect op hun zelfvertrouwen en op hun overtuiging dat hun inspanningen lonen, tegelijkertijd ligt de lat voor hen hoog. Sociale problematiek in de gezinnen neemt toe. De tijdgeest heeft invloed op leerlingen én op ons. Jongeren zijn conservatiever aan het worden in hun standpunten en denken minder kritisch na.

3.3. De uitdaging

Om de krimp tegen te gaan - en belangrijker nog: om zoveel mogelijk leerlingen die bij ons passen te blijven bereiken - is het nodig dat we onze profilering aanscherpen. De nieuwbouw biedt daarvoor mooie kansen. Die profilering moet aansluiten bij onze kracht, bij wie we zijn én bij wat onze (veranderende) leerlingen nodig hebben.

Voorwaarde voor die ontwikkeling is draagvlak in het team, een cultuur waarin we er samen voor gaan en een organisatie waarin er ook echt ruimte voor die ontwikkeling van ons onderwijs is. Geen koerswijziging dus en geen torenhoge ambitie. Wel meer richting, duidelijkheid en eenheid.

Al met al een echte noodzaak, een mooie kans en een serieuze uitdaging.

3.3.1. Speerpunten

De drie belangrijkste speerpunten van de komende periode zijn:

1. Groei!

Groei betekent minimaal groeien in marktaandeel oftewel: de krimp beperken. Maar zeker met een nieuw gebouw en met een herkenbaar en aantrekkelijk profiel is er meer haalbaar! Met hetzelfde geloof waarmee de oprichters en werkers van het eerste uur de Passie in Wierden begonnen, willen wij - staande op hun schouders - werken aan groei.

Naast de noodzaak tot kwantitatieve groei kunnen we ook in kwalitatief opzicht groeien door meer van elkaar te leren.

2. Een scherp profiel

Herkenbaar en aantrekkelijk. Meer dan identiteit en ook meer dan de nadruk op het leren van de leerling. De ingebruikname van de nieuwbouw moet vergezeld gaan van dat duidelijke verhaal of zelfs die paar woorden die duidelijk maken waar wij voor staan. En ja, dat niet alleen om een goed verhaal, maar ook om verdere ontwikkeling in de ingeslagen richting.

3. Ruimte om te leren

Met Simons en Ruijters zeggen wij dat onderwijzen een manier is om het leren van mensen voor te bereiden, te organiseren, te faciliteren en te toetsen.¹

De docent heeft daarin een cruciale rol en bij hem of haar komen veel lijnen samen: passend onderwijs, het bedienen van de verschillen tussen leerlingen, het succes van het onderwijsconcept en dus van de profilering. Dat vraagt om ruimte voor professionalisering en voor ontwikkeling bij de docent. Het is zelfs een kritische randvoorwaarde voor de eerste twee speerpunten. Het vraagt ook om heldere verwachtingen en sturing vanuit het MT.

¹ Simons, P.R en Ruijters, C.P. (2009). Betekenis geven aan leren. In: *Wat is goed onderwijs? Bijdragen uit de psychologie*. Blz. 16. Uitgeverij LEMMA.

Deel 2 - Doelen per domein

Hieronder staan per domeinen drie typen doelen.

1. Voornemens die (doorgaans) in een plan van aanpak uitgewerkt moeten worden. Het 'hoe' staat soms al wel globaal aangeduid, soms ook niet. In beide gevallen vraagt het om nadere uitwerking.
2. Onderzoeksdoelen waarbij de uitkomst van het onderzoek twee kanten op kan: invoeren of niet invoeren.
3. Onderzoeksdoelen waarbij niet de vraag is *of* we het doel nastreven, maar wel *hoe* we dat gaan doen.

1. Domein 1 - identiteit

Doel	1.1. Beleefde identiteit borgen
Toelichting	Er is een opvolger van DCVO; tijdens vergaderingen is er meer ruimte voor gebed, zingen en het delen van verhalen; identiteit krijgt een herkenbare plaats in de nieuwbouw (stilteruimte en herkenbare symbolen); we beleggen jaarlijks minstens twee bijeenkomsten rond een identitair thema.
Doel	1.2. Historisch bewustzijn vergroten
Toelichting	Het verhaal van Gods trouw in de historie van de Passie krijgt een prominenter plek in het inductieprogramma van nieuwe medewerkers; we zorgen dat het verhaal voor iedereen - ook de huidige collega's - beschikbaar is.
Doel	1.3. Verbeterde dagopeningen
Toelichting	We zoeken of ontwikkelen een manier om docenten meer houvast te bieden in de vorm van een handleiding, database met voorbeelden, themalijn of misschien zelfs een methode. Doel daarvan is onder andere om de betrokkenheid van leerlingen te vergroten.
Doel	1.4. 'Believe it' introduceren
Toelichting	Binnen Passie Prisma (zie Domein 2 - onderwijs) bieden we 'Believe it' aan. Leerlingen gaan daar volgens een gekozen methodiek (Youth Alpha?) in gesprek over hun geloof en hun vragen.
Doel	1.5. We 'doen' meer met onze identiteit
Toelichting	Er is vaker sprake van gezamenlijke acties, in het kader van modules, projecten of maatschappelijke stages. We stimuleren dat leerlingen daar initiatief in nemen. Zie ook Domein 3 - vorming 'uitbreiding modules' en 'maatschappelijke stages'.
Doel	1.6. Bekendheid met onze identiteit vergroten
Toelichting	Onze identiteit wordt vertaald in de profilering naar buiten zodat we daarmee nog beter herkenbaar zijn en bestaande misvattingen over onze identiteit afnemen.
Doel	1.7. Schoolpastoraat overwegen
Toelichting	We onderzoeken of een vorm van schoolpastoraat meerwaarde heeft en haalbaar is.

2. Domein 2 - onderwijs en ondersteuning

2.1. Onderwijs

Doel	2.1. Profilering aanscherpen
Toelichting	Voor onszelf en voor buitenstaanders. Daarin zijn identiteit en onderwijs nauw verweven. Het maakt duidelijk waarom een leerling voor ons zou moeten kiezen en waarom niet. Onze profilering sluit aan bij onze unieke kracht, ze is tegelijkertijd eigentijds en tegendraads. Eigentijds in de zin dat we de middelen en uitstraling hebben dat we bij de tijd zijn en dat we gebruik maken van helpende inzichten rond leren en onderwijzen. Tegendraads in de zin dat we een eigen geluid hebben, leerlingen willen vormen tot jonge mensen die zelf nadenken, onderzoeken, onderbouwen. ICT speelt in de profilering een belangrijke rol zonder de bepalende factor te zijn. Aanscherpen is iets anders dan de koers verleggen; eigenaarschap, samenwerking en talentontwikkeling blijven speerpunten in de onderwijsontwikkeling. ²
Doel	2.2. Kansrijke plaatsing
Toelichting	Er is een landelijke beweging naar heterogene klassen. Dat is een middel waarvan het vergroten van kansen het doel is. Wij doordenken onze manier van kansrijke plaatsing en sturen aan op sterke leerroutes: tl, tl+, havo, vwo en vwo+/ gymnasium. We doordenken de specifieke kenmerken en leerbehoeftes van leerlingen binnen deze verschillende leerroutes (zie ook 2.3 en 2.4.)
Doel	2.3. TL versterken
Toelichting	We versterken het onderwijs binnen de tl met de invoering van de praktijkgerichte component en met het ontwikkelen van een TL-eigen didactiek. Daarnaast bevorderen we de doorstroom richting havo met de tl+ route. In de nieuwbouw krijgen de tl-leerlingen een herkenbare plek, we bevorderen hun gevoel van trots. We denken na over de herinvoering van de benaming 'Mavo'. Zie ook Domein 3 - vorming ' <i>beroepsgerichte stage</i> '.
Doel	2.4. Havo- & vwo-didactiek ontwikkelen
Toelichting	Ook voor havo en vwo ontwikkelen we een didactiek die aansluit bij de specifieke kenmerken en leerbehoeften van deze leerlingen. Vooraf wordt bepaald wat daarbij de meest zinvolle indeling is (gescheiden per afdeling of onderbouw en bovenbouw of juist gecombineerd).
Doel	2.5. Gezonde school
Toelichting	We ontwikkelen ons tot een gezonde school zonder te streven naar een certificaat. Fysieke gezondheid (seksualiteit, beweging, voeding), emotionele gezondheid (anti-pestten, zelfbewustzijn en zelfbeeld), geestelijke gezondheid (identiteit in Christus kennen) krijgen de aandacht. We onderzoeken de samenwerking met No apologies en streven naar een herkenbare leerlijn. Bij domein 5 - beheer komt de <i>gezonde school</i> ook aan de orde.
Doel	2.6. Leercultuur bevorderen
Toelichting	In de klas en daarbuiten hebben we een gedifferentieerd aanbod én gedifferentieerde ondersteuning passend bij wat een leerling aankan en nodig heeft. Ingezette ontwikkelingen rond activerende didactiek, formatief evalueren en differentiëren komen hierbij samen. We houden vertrouwde zaken tegen het licht van eigenaarschap - de leerlingbesprekingen, de spreekavonden, de rapporten - niet omdat het op de schop moet, wel om daar waar het kan ook die zaken zo in te richten dat ze bijdragen aan het vergroten van een leercultuur. Het aanbod van leerstrategieën dat in leerjaar 1 en 2 is geïntroduceerd bouwen we uit. Bij dit alles blijft veiligheid en het leerklimaat in de klassen een basisvoorwaarde. Die bewaken we en versterken we waar nodig.
Doel	2.7. Talentontwikkeling en samenwerking
Toelichting	Zowel talentontwikkeling als samenwerking zijn verweven in ontwikkelingen die met name bij Domein 3 - vorming staan beschreven: ' <i>modules</i> ', ' <i>Passie Prisma</i> ' en bij Domein 5 - omgeving ' <i>samenwerking met bedrijven</i> '.

² De oplettende lezer herkent hier het CAR-model van Luc Stevens (competentie - autonomie - relatie)

	In het portfolio krijgt talent ontwikkeling en samenwerking ook een plek. (Zie Domein 3 - 'plusdocument wordt uitgebreid')
Doel	2.8. NPO continueren
Toelichting	De NPO-middelen lopen door tot en met schooljaar 23-24 daarvoor komt een apart plan dat inhoudelijk aansluit bij het plan voor schooljaar 21-22. Hoofdpijn: verbeteren van het leren.
Doel	2.9. Leseenheden aanpassen
Toelichting	Uit bovenstaande punten kan de wens naar voren komen om de leseenheden aan te passen. Daar hangt veel mee samen: het dagrooster, de lessentabel, de didactische invulling van de lessen en eventueel het anders invullen van tijd die vrijkomt. Uiterlijk in 23-24 na in gebruikname van de nieuwbouw onderzoeken we de wenselijkheid van een aanpassing. Als uit de doordenking van de punten hierboven de wens komt om dit eerder te doen, zullen we de haalbaarheid daarvan onderzoeken.

2.2. Ondersteuning

Doel	2.9. Doorgroei aanbod HB
Toelichting	De expertise van docenten wordt geleidelijk verhoogd; de signalering wordt verbeterd; het aanbod buiten de klas wordt verbreed naar o.a. het werken met een peergroep van medeleerlingen. We onderzoeken hoe het onderwijs binnen de klas beter op hoog- en meerbegaafde leerlingen kan worden afgestemd.
Doel	2.10. Het studiepunt
Toelichting	Het studiepunt wordt een vaste waarde (met als het even kan een nieuwe naam). Vandaaruit wordt een basistraining 'leerstrategieën' aan alle leerlingen geboden, een aanvullende training voor leerlingen die daar baat bij hebben en een train de trainer cursus voor leerlingen die daar belang bij hebben. Het studiepunt voorziet ook in coaching van individuele leerlingen bij het halen van een doelen rond leerstrategieën.
Doel	2.11. Huiswerk op school?
Toelichting	We onderzoeken of een huiswerkvrije variant voor (een deel van) onze leerlingen haalbaar en wenselijk is. We schaffen daarbij huiswerk niet af, maar geven leerlingen de kans dit op school te doen. Dat gaat verder dan toezicht houden, er is echte aandacht voor het (verbeteren van het) leren.
Doel	2.12. Cyclisch werken en samenwerken
Toelichting	Cyclisch of handelingsgericht werken wordt een vereiste. Het is een systematische manier van werken waarbij de kenmerken en ondersteuningsbehoeften van leerlingen in kaart worden gebracht om het aanbod daar waar nodig en mogelijk op af te stemmen. We brengen in kaart waar we dit al doen en passen aan waar wij dat nuttig en nodig achten. Het doel hiervan is het leveren van kwaliteit op de lange termijn.
Doel	2.13. Aanwezigheid verhogen
Toelichting	We haken aan bij de regionale aanpak van verzuim door te kiezen voor het model 'Response to Intervention'. Daarbij redeneren we vanuit aanwezigheid en ontwikkelen we een stappenplan om aanwezigheid van leerlingen te verhogen.

3. Domein 3 - vorming

Doel	3.1. Heroverweging en mogelijk verbreding van het aanbod maatschappelijke stage
Toelichting	We heroverwegen of we de Roemeniëreis (o.a. vanuit duurzaamheid) nog verantwoord vinden. Als we een alternatief ontwikkelen overwegen we om leerlingen hierbij meer opties te bieden waaruit gekozen kan worden.
Doel	3.2. Uitbreiding aantal modules
Toelichting	Naast de module 'Rentmeesterschap' starten we een pilot voor leerjaar 2 met 'Jong & oud'. Afhankelijke van de evaluatie van beide modules, overwegen we een uitbreiding. Streven is om in elk geval in leerjaar 1, 2 en 3 een module aan te bieden. Kenmerken van de modules: identiteit is verweven in het aanbod, samenwerking tussen vakken, eigenaarschap, samenwerking en talentontwikkeling staan centraal, we verbinden 'binnen' en 'buiten.'
Doel	3.3. Beroepsgerichte stage verbeteren en uitbreiden
Toelichting	De beroepsgerichte stage in TL wordt verbeterd door een betere toerusting, meer keuze in stageplaatsen, duidelijkere doelen en reflectie. Er wordt een link gelegd met het portfolio. Zie ook Domein 5 - omgeving <i>samenwerking met bedrijven</i> .
Doel	3.4. Passie portfolio
Toelichting	In de in tl wordt gewerkt met een Plusdocument, in het havo en vwo met een Passie portfolio. We stemmen dit op elkaar af en brengen een doorgaande leerlijn voor alle leerlingen aan. Leerlingen brengen aan de hand daarvan hun eigen ontwikkeling 'in kaart'. Daarbij gaat het zowel om hun persoonlijke vorming, hun geestelijke vorming en hun vorming als leerling. Het portfolio houdt een duidelijke link met LOB.
Doel	3.5. Passie Prisma invoeren
Toelichting	Een al langer gekoesterde wens: KSU uitbreiden met een lesuur en omvormen tot 'Passie prisma' daarbij verbreedt het aanbod van 'ondersteuning' naar 'talentontwikkeling'. We onderzoeken of er ook in de BB een aparte lijn voor talentontwikkeling kan komen, bijv. tijdens KWT.

4. Domein 4 - personeel

Doel	4.1. Cultuur verbeteren
Toelichting	Practice what you preach! Dat wat we van leerlingen verwachten, verwachten we allereerst van onszelf. We vertonen eigenaarschap, werken samen en geven talenten de ruimte. We bouwen aan een verbeterde cultuur waarbij ■ we ons allemaal verantwoordelijk weten voor het geheel zonder overal bij betrokken te willen worden ■ we ons houden aan afspraken en willen daar op aangesproken worden ■ elke medewerker spreekt uit welke bijdrage hij of zij wil leveren aan de ontwikkeling van het onderwijs en/of de organisatie Van de leiding mag hierbij een voorbeeldrol worden verwacht.
Doel	4.2. Leiding
Toelichting	Beleid en organisatie worden 'gewoon' goed geregeld, de focus ligt op de professional en het onderwijs. Er komen heldere kaders (visie op onderwijs wordt vertaald naar wat er in de les en buiten de les van iedereen verwacht wordt en wat daarbovenop aan ontwikkeling gestimuleerd wordt), binnen die kaders worden initiatieven van koplopers gefaciliteerd (zie 4.4.), ondersteuning van hen die dat nodig hebben wordt georganiseerd. MT-leden voeren twee keer per jaar het gesprek met de professional over zijn of haar welbevinden, ontwikkeling en bijdrage. Daarbij zien ze ook toe op de gemaakte afspraken en de gestelde doelen.
Doel	4.3. Ruimte om te leren ...
Toelichting	We werken met een vergader- en scholingsagenda die aan het begin van een schooljaar vaststaat. Vergaderingen die gaan over onderwijs en leerlingen en zijn verplicht voor docenten. Overleggen over beleid en organisatie zijn facultatief. Docenten geven vooraf aan welke keuzes ze daarin maken en hoe ze hun professionaliseringstijd besteden. Aan de leidinggevende wordt daarover verantwoording afgelegd. Motto is 'Samen wat moet, gedifferentieerd waar het kan'. We maken een heldere keuze waar het 'samen leren' plaatsvindt, in de teams, de secties of elders. We stimuleren en faciliteren wederzijdse lesbezoeken. MT leden gaan veelvuldig op lesbezoek en het gesprek over de onderwijspraktijk aan. Op stichtingsniveau overwegen we opnieuw een herziening van het taakbeleid.
Doel	4.4. ... en om te innoveren
Toelichting	Vernieuwende ideeën krijgen de ruimte. Collega's krijgen de kans om binnen de visie in hun onderwijs nieuwe dingen uit te proberen of te ontwikkelen. Daarvoor reserveren we budget. Het MT geeft hiervoor het kader aan. Ingrediënten daarvan: het moet bijdragen aan één van de speerpunten van ons onderwijsconcept, overdraagbaar zijn en duurzaam.
Doel	4.5. OOP verbreed
Toelichting	We creëren de functie van receptionist. Op de leerpleinen komt permanent toezicht.
Doel	4.6. Vitaliteitsbeleid
Toelichting	Op stichtingsniveau komt vitaliteitsbeleid prominent op de agenda. De uitkomsten daarvan worden lokaal geïmplementeerd. Doel ervan is dat medewerkers een gezonde balans kunnen vinden tussen werk en privé, ten behoeve van een verantwoorde taakbelasting, het eigen functioneren en welbevinden, en duurzame vitaliteit.
Doel	4.7. Inductieprogramma verbeterd
Toelichting	De begeleiding van nieuwe docenten wordt verbeterd. Er is continuïteit en voldoende beschikbaarheid aan de kant van de begeleiders, een degelijk en gestructureerd programma met introductie in alle aspecten van de school en voldoende individuele begeleiding. Daarbij blijft gelden dat de nieuwe collega eigenaar is van zijn eigen inductietraject.

5. Domein 5 - omgeving

Doel	5.1. Groeistrategie bepalen
Toelichting	We analyseren onze markt en bepalen waar mogelijkheden tot groei zitten en hoe we die groei kunnen realiseren. We brengen goed in kaart bij welke basisscholen en kerken groei mogelijk is en ook waar we eigen leerlingen langer vast kunnen houden, bijvoorbeeld bij de overstap van tl naar havo. Met Greijdanus Enschede onderzoeken we of een vorm van samenwerking lonend kan zijn. Met de Olijfboom breiden we de samenwerking uit en onderzoeken we of er vormen van gezamenlijk onderwijs (bijvoorbeeld 10-14) mogelijk zijn. Met Verion houden we nauw contact om voortdurend alert te zijn op kansen voor verdere samenwerking.
Doel	5.2. Contacten PO
Toelichting	Met de belangrijkste leveranciers intensiveren we de contacten rond de leerlingen. Daar waar mogelijk zoeken we samenwerking met basisscholen in de regio. Met de Olijfboom werken we aan structurele vormen van samenwerking.
Doel	5.3. Verbinding met kerken
Toelichting	We nemen een kartrekkersrol in de organisatie van frequent voorgangers- en jeugdwerkers overleg rondom tieners en jongeren. Focus daarbij ligt m.n. op Wierden en Almelo.
Doel	5.4. Samenwerking met bedrijven en instellingen
Toelichting	In de beroepsgerichte stages, bij modules, projecten en het profielwerkstuk gaan we samenwerking aan met bedrijven en instellingen.
Doel	5.5 Samenwerking bibliotheek
Toelichting	In de nieuwbouw is de mediatheek opgebouwd, delen we onze collectie met de openbare bibliotheek (v.v.) en maken we gebruik van het inkoop- en uitleensysteem van de openbare bibliotheek.
Doel	5.6. Samenwerking met Kaliber
Toelichting	We verkennen of we de samenwerking continueren en wat dat voor de (inrichting van) de nieuwbouw betekent.

6. Domein 6 - beheer

Doel	6.1. Nieuwbouw
Toelichting	We nemen in januari '24 de nieuwbouw in gebruik. De voorbereiding betreft de bouwkundige realisatie maar ook het nadenken over alle aspecten van het gebruik.
Doel	6.2. Opstellen MJOP
Toelichting	In de aanloop naar de nieuwbouw wordt een meerjaren onderhoudsplan opgesteld.
Doel	6.3. Duurzaamheid verbeteren
Toelichting	In de nieuwbouw krijgt duurzaamheid een enorme boost aangezien we bouwen conform BENG (bijna energie neutraal) en Frisse Scholen (binnenklimaat en akoestiek). De educatieve kansen daarvan zullen we benutten, o.a. door ons verbruik en onze uitstoot zichtbaar te maken. We zetten ook in op meer verantwoord omgang met materialen en met afval.
Doel	6.4. Een heldere plek van ICT bij de ondersteuning van het leren
Toelichting	Zowel bij het onderwijzen (digiborden, Office 365) als bij het leren speelt ICT een rol. Die rol wordt duidelijker maar niet per se prominenter. We nemen een besluit over devices van leerlingen. We geven koplopers de ruimte om zaken te ontwikkelen en anderen mee te nemen in de mogelijkheden. De voorzieningen worden met de ingebruikname van de nieuwbouw verder verbeterd.
Doel	6.5. Office 365 implementeren
Toelichting	We werken vanuit Office 365 en benutten de mogelijkheden om te communiceren met collega's en leerlingen optimaal. Beleidsdocumenten zijn voor iedereen terug te vinden, we delen materiaal, leerervaringen en good practice.
Doel	6.6. Gezonde school
Toelichting	We creëren bij de nieuwbouw een moestuin; het aanbod in kantine en keuken past in de gezonde school gedachte.

Deel 3 - Beleid kwaliteitszorg

1. Inleiding

Sinds enkele jaren is de kwaliteitszorg paragraaf een verplicht onderdeel van het schoolplan. Voorheen was dit een apart beleidsdocument. Deze paragraaf beschrijft hoe de kwaliteit van het onderwijs bewaakt wordt. Daarbij gaat het zowel om de onderwijsresultaten als om het onderwijsleerproces. Qua methodiek volgen we hierbij de PDCA-cyclus (zie 2.2.)

2. Kwaliteitszorg algemeen

2.1. Inhoud van de kwaliteitszorg

In onze visie staat een ambitie met betrekking tot onderwijs en vorming van onze leerlingen.

Wij streven ernaar dat elke leerling:

- Met de beste resultaten zo snel mogelijk een diploma haalt op het juiste niveau;
- zich breed ontwikkelt;
- en een bewuste keuze maakt om zijn talenten in te zetten voor God en voor de mensen om hem heen.

Daarmee gaat kwaliteitszorg over de volgende zaken:

- Het onderwijsproces.
Dit betreft de lessen, het aanbod buiten de les, en de ondersteuning van Support.
- De resultaten.
Dit betreft de leerrendementen maar ook het welbevinden.
- De randvoorwaarden in beleid en ondersteunende processen.

2.2. Het kwaliteitszorgsysteem

Binnen de kwaliteitszorg volgen we de PDCA-cyclus.

	Onderwijsproces	Resultaten	Randvoorwaarden
Plan	Inrichting vaststellen	Doelstellingen bepalen	Beleidsvorming en procesinrichting
Do	Uitvoering en begeleiding	Uitvoering	Uitvoering
Check	Monitoring dmv lesbezoek, gesprekscyclus, audits, TVO-ouders, leerlingen	Monitoring bij leerlingbesprekingen, rapporten, TVO, Cito's	Evaluatie, TVO-medewerkers, MaRap's.
Act	Bijsturing en bijstelling waar nodig.	Waar nodig nadere analyse. Interventies op individueel, klas- of afdelingsniveau.	Bijstelling waar nodig.

3. Inrichting cyclus kwaliteitszorg

3.1. Actoren

Elke medewerker is verantwoordelijk voor de kwaliteit van zijn of haar werk. In het taakbeleid is ruimte voor voortdurende professionalisering. De gesprekscyclus is het instrument om de kwaliteit van het werk, het welbevinden en de persoonlijke ontwikkeling te bespreken.

Er is interne ondersteuning of externe coaching beschikbaar als daar behoefte aan of aanleiding toe is.

De leidinggevenden zijn verantwoordelijk voor een aanspreekbaar op de inrichting en bewaking van het kwaliteitszorgsysteem en van de uiteindelijke kwaliteit van de processen en het onderwijs.

Kwaliteit vormt een vast agendapunt van de wekelijks MT-vergaderingen.

3.2. Inrichting

3.2.1. Onderwijsproces

Plan	In het school- en jaarplan staan speerpunten en doelen voor het onderwijs.
Do	Docenten, onderwijsassistenten en ondersteuners (Support) geven het onderwijs en de ondersteuning vorm. Er is ondersteuning voor zowel startende als ervaren docenten beschikbaar. Binnen de secties wordt het programma en de toetsing besproken.
Check	Aan de hand van een kijkwijzer brengt de schoolleiding twee keer per jaar lesbezoek bij elke docent. In de gesprekscyclus is aandacht voor de kwaliteit van het werk, het welbevinden en de persoonlijke ontwikkeling van de medewerker. Binnen de stichting wordt jaarlijks op schoolniveau een audit gehouden. Binnen het Samenwerkingsverband nemen we ook deel aan een jaarlijkse audit, gericht op de ondersteuning en begeleiding van leerlingen. Voor beide audits geldt dat onze school eens per drie jaar bezocht wordt. In tweejaarlijkse tevredenheidsonderzoeken peilen we tevredenheid van ouders en leerlingen.
Act	De doelen uit het school- en jaarplan worden met het team geëvalueerd. Medewerkers krijgen een terugkoppeling van de uitkomsten van de lesbezoeken op individueel niveau en op schoolniveau. Over uitkomsten van de TVO's worden medewerkers, ouders en leerlingen geïnformeerd. Er vindt bijsturing plaats waar nodig.

3.2.2. Resultaten

Plan	Voor de rendementen hanteren we het toezichtskader van de inspectie. Intern hanteren we daarbij een eigen (hogere) norm.
Do	In studiewijzers en/of per les worden leerdoelen met de leerlingen gecommuniceerd. In begeleidingssituaties worden doelen op individueel niveau geformuleerd. Door formatieve en summatieve evaluatie in de les wordt de ontwikkeling van leerlingen voor hen inzichtelijk gemaakt.
Check	Tijdens de leerlingbesprekingen wordt het welbevinden op klas- en individueel niveau besproken, rapportbesprekingen richten zich op de resultaten. Het MT analyseert en evalueert de resultaten bij elk rapport op klas-, vak- en afdelingsniveau. In de eerste leerjaren wordt ontwikkeling van leerlingen ok doormiddel van cito-toetsen geëvalueerd.
Act	Waar nodig worden op individueel of klasniveau interventies afgesproken. Naast de inzet van de mentor, is er een breed aanbod aan ondersteuning en begeleiding rond de studie en studievaardigheden en op sociaal- emotioneel gebied.

3.2.3. Randvoorwaarden

Plan	Beleidsvoornemens staan in het school- en jaarplan. Voor de ondersteuning en begeleiding staan de voornemens in het school ondersteuningsplan. Voor de ontwikkeling van beleid worden vooraf doelen en gewenste (meetbare) resultaten geformuleerd. Voor de ondersteunende processen zijn doorgaans handboeken en protocollen beschikbaar.
Do	Aan de hand van een managementkalender worden de beleidsvoornemens en de monitoring ervan gepland.
Check	Van het school- en jaarplan vindt zowel een midterm als een eindevaluatie plaats. Hiervan wordt verantwoording afgelegd aan team, bestuur en MR. Ook in de tweemaandelijks MaRaps wordt over diverse beleidsontwikkelingen verantwoording afgelegd. Door middel van een tweejaarlijks tevredenheidsonderzoek brengen we de tevredenheid van medewerkers in kaart.
Act	Bijstelling van beleid vindt doorgaans jaarlijks plaats. Waar nodig gebeurt dat tussentijds.

Bijlage 1 - Evaluatie schoolplan 2017-2021 per domein

Domein 1 - Onderwijs

(Grotendeels) gerealiseerd	Beoordeling
De tussentijdse- en eindresultaten zijn gemiddeld boven de normen die de inspectie hanteert.	Vaker op dan boven.
We hebben een weloverwogen keuze gemaakt over het al dan niet starten met een gymnasium aanbod.	Gymnasium is inmiddels tot leerjaar 3 gevorderd.
Passie Support begeleidt onder andere op het Pluspunt leerlingen die tweedelijns ondersteuning nodig hebben. De expertise is op orde. De transfer naar de eerste lijn neemt toe.	Pluspunt is ingericht en bezet. Expertise op orde. Transfer naar eerste lijn is gestart en in verdere ontwikkeling.
We versterken het sociale klimaat in de klassen. Accent ligt op klas 1 en 4H.	Introductie is uitgebreid, twee docenten uitgegroeid tot expert, sociale klimaat in tl is het sterkst verbeterd.
Toerusting en ondersteuning van mentoren wordt verbeterd.	Instructie is herschreven, toerusting rond LRS heeft plaatsgevonden, mentorenoverleg anders vormgegeven, Tumult vormt leidraad in de mentorles. Scholing is gestart.

Deels gerealiseerd	Beoordeling
In de lessen wordt gebruik gemaakt van activerende didactiek.	Nog niet in alle lessen voldoende zichtbaar. Implementatie en doorontwikkeling vraagt aandacht.
We werken met een mix van summatieve en formatieve toetsen.	Nog niet in alle lessen voldoende zichtbaar. Implementatie en doorontwikkeling vraagt aandacht.
We werken planmatig aan de opbouw van studie- en algemene vaardigheden van de leerlingen.	In TL&OB gestart, krijgt met Remind een vervolg. Doorontwikkeling vraagt aandacht.
We hebben ervaring met projectmatig onderwijs waarbij leerlingen een belangrijk deel van hun tijd begeleid zelfstandig besteden.	Module Rentmeesterschap door Corona vertraagd.
We hebben op basis van de ervaring rond het studieplein een beproefde vorm van onderwijs voor de nieuwbouw.	Wel ervaring, van een beproefde vorm is nog onvoldoende sprake.
ICT heeft een doordachte ondersteunende rol bij de verschillende onderwijskundige ontwikkelingen.	Vertraagd.
Passie Plus is doorgegroeid in de bovenbouw er is voldoende kennis rond meerbegaafdheid bij docenten.	Doorgroei is gerealiseerd, expertise bij de tweede lijn op orde, transfer naar docenten gestart.

Niet of onvoldoende gerealiseerd	Beoordeling
We hebben vastgesteld welke leseenheden het beste zijn. Een eventuele wijziging is ingevoerd.	Onderzocht en vervolgens uitgesteld tot na ingebruikname nieuwbouw.
Er is een talent- en ondersteuningsaanbod (Passie Prisma) voor onderbouw.	Uitgesteld.

Domein 2 - Vorming

Deels gerealiseerd	Beoordeling
In het onderwijs klinkt de bijbel veelvuldig door.	Dit is in de secties en tijdens een stichtingsbrede studiedag aan de orde geweest.
Mission wordt onderdeel van 'Passie voor de wereld'. Onder deze titel vinden vormende activiteiten plaats waarbij we de school de wereld in brengen en de wereld de school in.	Dit heeft in alternatieve lesweken een vaste plaats gekregen, niet in KSU van wegen vertraging met de invoering van Passie Prisma.
Leerlingen hebben door het onderwijs en de begeleiding een scherper beeld van hun bestemming in het koninkrijk van God, waaronder die in het vervolgonderwijs of het beroepenveld en samenleving.	Invoering van het Plusdocument heeft daaraan bijgedragen. De nieuwe methode voor LOB is ingevoerd en weer afgeschaft. We zoeken naar een goed vervolg.
We versterken de cultuur waarin we samen leren, leven en geloven.	Het profiel van de professional en de pedagogische visie zijn vastgesteld. De papieren werkelijkheid

	en de praktijk zijn nog niet in alle opzichten op één lijn.
Openingskwartieren zijn een interactief vormingsmoment waarvoor leerlingen medeverantwoordelijkheid dragen.	Voor leerlingen is een nieuwe instructie gemaakt, we zijn overgestapt naar Grip. De praktijk is niet substantieel verbeterd.
In het onderwijs worden leerlingen getraind om vanuit een Bijbelse visie kritisch om zich heen te kijken.	De invoering van modules en Passie Prisma is vertraagd.
We ontwikkelen Passie-breed een doordacht vormingsconcept en voeren dit in.	Het vormingsprogramma heeft op stichtingsniveau veel aandacht gehad. Er zijn nieuwe activiteiten gestart. Er is nog geen sprake van het doordachte concept.
In het onderwijs is aandacht voor de persoonlijke groei van leerlingen m.b.t. hun zelfregulerend vermogen.	Er is veel aandacht besteed aan eigenaarschap en leerstrategieën, van een duidelijke doorlopende leerlijn is nog niet voldoende sprake.

Domein 3 - Personeel

(Grotendeels) gerealiseerd	Beoordeling
Alle medewerkers dragen vanuit hun persoonlijke relatie met God bij aan de identiteit en missie van de school.	Dat geldt inderdaad voor zowel bestaand als nieuw personeel. De begeleiding voor startende docenten is verbeterd, hoewel nog niet helemaal op het gewenste niveau.
Werkdruk wordt bestreden door te prioriteren, differentiëren en samen te werken.	Mentoraat is royaler gefaciliteerd en versnippering van taken tegengegaan. In TVO's vond monitoring plaats. Dit thema verdient blijvende aandacht.
Collega's werken samen in leergroepen rond een onderwijskundig thema.	Tijdens de onderwijs ontwikkelgroepen gerealiseerd.
Stichtingsbreed wordt nieuw inspirerend personeelsbeleid ontwikkeld dat op de school wordt ingevoerd.	De nieuwe gesprekscyclus is geïntroduceerd. Kwalitatief zien we hier nog kansen voor verbetering.
Elke medewerker werkt gericht aan zijn ontwikkeling.	Collega's hebben gekozen voor een ontwikkelthema.
De schoolleiding professionaliseert zich en werkt aan persoonlijk en onderwijskundig leiderschap.	Het MT werkt met persoonlijke doelen aan persoonlijke ontwikkeling en neemt deel aan gezamenlijke scholingsactiviteiten.

Deels gerealiseerd	Beoordeling
Binnen de sectie vindt de professionele dialoog met vakgenoten plaats en aan de hand van het sectie plan wordt het onderwijs op elkaar afgestemd en ontwikkeld.	Hier is relatief weinig opgestuurd afgezien bij secties waar daar bijzondere aanleiding toe was.

Domein 4 - Omgeving

(Grotendeels) gerealiseerd	Beoordeling
We verbeteren ons stakeholderbeleid.	Huiskamergesprekken met ouders zijn gevoerd (en door corona stilgelegd), basisscholen door directie bezocht, Passie voor de klas gestart, we nemen deel aan commissie school & kerk in Rijssen.
De school stemt door warme overdracht de leerroutes van de leerlingen voortdurend af met belangrijke toeleverende scholen.	Dat vindt plaats voor die leerlingen waar daar aanleiding toe is of bij die scholen die daarvan aangeven er behoefte aan te hebben.
Met een nieuw plan en nieuw elan wordt doelgericht gewerkt aan de groei van de school.	Er is jaarlijks een wervingsplan opgesteld. Er is veel werk gemaakt van online varianten.
We leggen verantwoording af van belangrijke meetbare en merkbare kwaliteitsaspecten.	Venster is structureel gevuld.
We betrekken ouders bij het onderwijs.	De leer- en keuzecafés zijn goed bezocht.
We versterken onze positie in de regio door samenwerking met relevante partijen aan te gaan.	Met Verion jaarlijks contact en samenwerking in Passie voor de klas, In Rijssen aangesloten bij CSK en themaweek.

Deels gerealiseerd	Beoordeling
--------------------	-------------

We betrekken ouders als vrijwilligers bij de school.	Vergeleken met de vorige planperiode is dit niet toegenomen.
--	--

Niet of onvoldoende gerealiseerd	Beoordeling
De Passie gebruikt de ervaringen van alumni om na te gaan in hoeverre zij haar missie verwezenlijkt. Voorlichting door alumni over vervolgoopleidingen helpen examenkandidaten in hun studiekeuze.	Niet gerealiseerd.

Domein 5 - Beheer

(Grotendeels) gerealiseerd	Beoordeling
We bereiden ons voor op de realisatie van nieuwbouw.	Besluitvorming in de gemeente heeft voor vertraging gezorgd.
De bedrijfsvoering ondersteunt het onderwijsproces zodanig dat docenten zich maximaal kunnen richten op het primaire proces.	Zermelo is soepel ingevoerd, kwaliteit van roosters en ondersteuning is van hoog niveau.
We bevorderen en bewaken de veiligheid planmatig en structureel.	Veiligheidsplan opgesteld, BHV training uitgevoerd (en onderbroken door corona), RiE volgens cyclus.
We sturen op een jaarlijks sluitende exploitatie.	We hebben zelf kunnen sparen voor de eigen bijdrage aan de nieuwbouw.
Administratieve en beheersprocessen worden voortdurend geoptimaliseerd.	Ondersteuning is van hoog niveau.

Niet of onvoldoende gerealiseerd	Beoordeling
We verbeteren de duurzaamheid van het gebouw en de bedrijfsvoering.	Nieuwbouw is vertraagd.

Bijlage 2 - Planningsversie

	Schoolplan 2022-2026 planningsversie				
			Legenda O onderzoek V voorbereiding P pilot I implementatie U uitbreiding B borging		
Domein 1	Identiteit				
Doel		22-23	23-24	24-25	25-26
1.1.	Beleefde identiteit borgen				
	<i>Opvolging DCVO</i>	O	V	I	IB
	<i>Ruimte in vergadering</i>	I	B	B	B
	<i>Ruimte in vergaderkalender</i>		I	B	B
	<i>Herkenbare plaats in nieuwbouw</i>	V	I		
1.2.	Historisch bewustzijn vergroten	V	I	B	B
1.3.	Verbeterde dagopeningen	O	V	I	B
1.4.	'Believe it' introduceren	OV	I	B	
1.5.	We 'doen' meer met onze identiteit	OVIB	OVIB	OVIB	OVIB
1.6.	Bekendheid met onze identiteit vergroten	OV	I	IB	IB
1.7.	Schoolpastoraat overwegen			O	
Domein 2a	Onderwijs				
Doel		22-23	23-24	24-25	25-26
2.1.	Profilering aanscherpen	O			
2.2.	Kansrijke plaatsing	O			
2.3.	TI versterken				
	<i>DNL</i>	V	P	I	B
	<i>Didactiek ontwikkelen</i>	OV	I	B	
	<i>TI+</i>	O	V	I	B
	<i>Herkenbare plek in nieuwbouw</i>	V	I		
	<i>Overwegen herinvoering 'mavo'</i>		O		
2.4.	Havo- & vwo-didactiek ontwikkelen				
	<i>havo</i>	OV	I	B	
	<i>vwo</i>		OV	I	B
2.5.	Gezonde school	O	V	I	B
2.6.	Leercultuur bevorderen	OVIB	OVIB	OVIB	OVIB
2.7.	Talentontwikkeling en samenwerking		OV	I	IB
2.8.	NPO continueren	IB	IB		
2.9.	Leseenheden aanpassen		O		
Domein 2b	 en ondersteuning				
Doel		22-23	23-24	24-25	25-26
2.9.	Doorgroei aanbod HB	OVIB	OVIB	OVIB	OVIB
2.10.	Het studiepunt	OVIB	OVIB	OVIB	OVIB
2.11.	Huiswerk op school?	O	V	I	B
2.12.	Cyclisch werken en samenwerken			OV	I
2.13.	Aanwezigheid verhogen			OV	I



Schoolplan 2022-2026 planningsversie

Legenda	
O	onderzoek
V	voorbereiding
P	pilot
I	implementatie
B	borging

Domein 3	Vorming				
Doel		22-23	23-24	24-25	25-26
3.1.	Heroverweging/verbreding maatschappelijke stage	OV			
3.2.	Uitbreiding aantal modules	V	VIB	OVI	OVI
	<i>Rentmeesterschap</i>	I	B		
	<i>Jong & oud</i>	P	I	B	
	<i>Module 3</i>		V	P	I
3.3.	Beroepsgerichte stage verbeteren en uitbreiden	OV	I	B	
3.4.	Plusdocument wordt uitgebreid	OVI	OVI	OVI	OVI
3.5.	Passie Prisma invoeren	V	I	B	B
	<i>Variant voor BB onderzoeken</i>		O		
Domein 4	Personeel				
Doel		22-23	23-24	24-25	25-26
4.1.	Cultuur verbeteren	IB	IB	IB	IB
4.2.	Leiding				
	<i>Heldere kaders</i>	I			
	<i>Twee keer per jaar gesprek</i>	V	I		
4.3.	Ruimte om te leren...	OV	I	B	
	<i>Vergader- en scholingsagenda</i>	I			
	<i>Professionalisering vooraf per persoon in beeld</i>	V	I		
	<i>Keuze waar leren plaats vindt</i>	V	I		
	<i>Stimuleren wederzijdse lesbezoeken</i>				
	<i>MT-leden veelvuldig op lesbezoek</i>	I			
	<i>Overwegen nieuw taakbeleid</i>	O			
4.4.	... en te innoveren	VI	VIB	VIB	VIB
4.5.	OOP verbreed	O	V	I	
4.6.	Vitaliteitsbeleid	O	V	I	B
4.7.	Inductiebeleid verbeterd	VI	I	B	
Domein 5	Omgeving				
Doel		22-23	23-24	24-25	25-26
5.1.	Groeistrategie bepalen	OVI			
5.2.	Contacten PO	VI	IU	B	
5.3.	Verbinding met kerken	VI	IU		
5.4.	Samenwerking met bedrijven en instellingen	VI	IU	B	
5.5.	Samenwerking bibliotheek	O	VI		
5.6.	Samenwerking met Kaliber	O			
			O		
Domein 6	Beheer				
Doel		22-23	23-24	24-25	25-26
6.1.	Nieuwbouw	V	VI		
6.2.	Opstellen MJOP	V	VI		
6.3.	Duurzaamheid verbeteren				
	<i>BENG en frisste scholen</i>	V	VI		
	<i>Educatieve kansen</i>	V		I	B
	<i>Omgang met materialen en afval</i>	V	VI		
6.4.	Heldere plek van ICT bij de ondersteuning van het leren	OV	VI		
6.5.	Office 362 implementeren	I			
6.6.	Gezonde school	O	VI		