

Schoolplan

schooljaar 2024/2025 – 2027/2028



Helder en Afwisselend

Inhoud

Voorwoord	4
Totstandkoming	6
Hoofdstuk 1 Informatie over de school.....	7
1.1 Gegevens van de school	7
1.2 Gegevens van het bestuur.....	7
1.3 Positionering van de school.....	7
1.4 Ons onderwijsaanbod.....	8
1.4.1 Havo-vwo-vwo-plus	8
1.4.2 Vwo-plus.....	8
1.4.3 Tweejarige brugklas.....	8
1.4.4 Het vakkenaanbod.....	9
1.5 Situering van de school en onze leerlingen	9
1.6 Inductiebeleid.....	10
1.7 Opleidingsschool	11
Hoofdstuk 2 Missie, visie en kernwaarden	12
2.1 Missie	12
2.2 Visie	12
2.3 Kernwaarden	12
Hoofdstuk 3 De onderwijskundige koers voor de komende vier jaar	14
3.1 Het pedagogisch klimaat	14
3.1.1 Heldere structuur	15
3.1.2 Socialisatie: een passende set normen en waarden	15
3.1.3 Een gezonde leefstijl.....	15
3.1.4 Ontwikkelpunten pedagogisch klimaat	15
3.2 Het didactisch klimaat	16
3.2.1 Maatwerk in de les	16
3.2.2 Keuzewerktijd en verrijking.....	16
3.2.3 Ontwikkelpunten didactisch klimaat.....	17
3.3 Uitbreiden en aanpassen vakkenaanbod	18
3.4 Burgerschap.....	18
3.5 Kansengelijkheid.....	18
3.6 Door subsidies mogelijk gemaakte projecten	20
3.6.1 Basisvaardigheden.....	20
3.6.2 De Verrijkte Schooldag	20
3.6.3 Nationaal Programma Onderwijs (NPO).....	20
3.6.4 De Heterogene Brugklas	20
3.6.5 Ontwikkelen Burgerschap	21
3.6.6 Jongerenwerk in school.....	21
Hoofdstuk 4 Ontwikkeling in de regio.....	22

4.1	De regio Oost van Zaam	22
4.2	Ontwikkeling regiovisie	22
4.3	Ontwikkelpunten in de regio	22
4.3.1	Een dekkend onderwijsaanbod en onvoorwaardelijke doorstroom	22
4.3.2	Toegang tot elkaars onderwijsfaciliteiten en onderwijsactiviteiten	22
4.3.3	Onderzoek naar deelname aan het project van De Transformatieve school	23
Hoofdstuk 5	Personeelsbeleid	24
5.1	Integraal personeelsbeleid	24
5.2	Bevoegdheidseisen, diversiteit en evenredige vertegenwoordiging	24
5.3	Onderhouden van bekwaamheid en professionaliseren	25
5.4	Funciemix	25
5.5	Taakbeleid	25
5.6	Ontwikkelrichting van personeelsbeleid	25
5.6.1	Ontwikkelpunten personeelsbeleid	26
Hoofdstuk 6	De schoolorganisatie	27
6.1	Inrichting van de organisatie	27
6.2	Ontwikkelrichting Schoolorganisatie	27
6.2.1	Communicatie	27
6.2.2	Teamkracht	27
6.2.3	Ontwikkeling van organisatie-onderdelen	28
6.2.4	Ontwikkelpunten organisatie-onderdelen	28
Hoofdstuk 7	Inrichting en Huisvesting	29
7.1	Functionele aanpassingen aan het gebouw	30
7.2	Meer eigenaarschap bij de gebruikers van het gebouw	30
7.3	Ontwikkelpunten betreffende onze huisvesting	30
Hoofdstuk 8	Kwaliteitsbeleid	31
8.1	Visie, ambities en doelen van het kwaliteitsbeleid	31
8.2	Uitvoering en kwaliteitscultuur	31
8.3	Evaluatie, verantwoording en dialoog	32
8.4	Ontwikkelpunten Kwaliteitsbeleid	32
Hoofdstuk 9	Financieel beleid	33
9.1	Bekostiging vanuit het rijk	33
9.2	Begrotingen	33
9.3	Financiële positie van het Pieter Nieuwland College	33
9.4	Sponsorbeleid	34
9.5	Vrijwillige ouderbijdrage	35
	Vaststellingsparagraaf	36



Voorwoord

Vanaf januari 2023 heeft de werkgroep 'schoolplan' tezamen met de medewerkers en het managementteam gewerkt aan de totstandkoming van dit ambitieuze schoolplan. Gaandeweg hebben we de doelstellingen en de richting voor de vernieuwing en de ontwikkeling van ons onderwijs en de organisatie steeds helderder geformuleerd. Dit schoolplan geeft de ontwikkeling van de school aan voor de komende vier schooljaren van 2024-2025 tot en met 2028-2029. Het is het vertrekpunt voor de schooljaarplannen, afdelingsplannen, teamplannen en sectiewerkplannen.

Helder en afwisselend

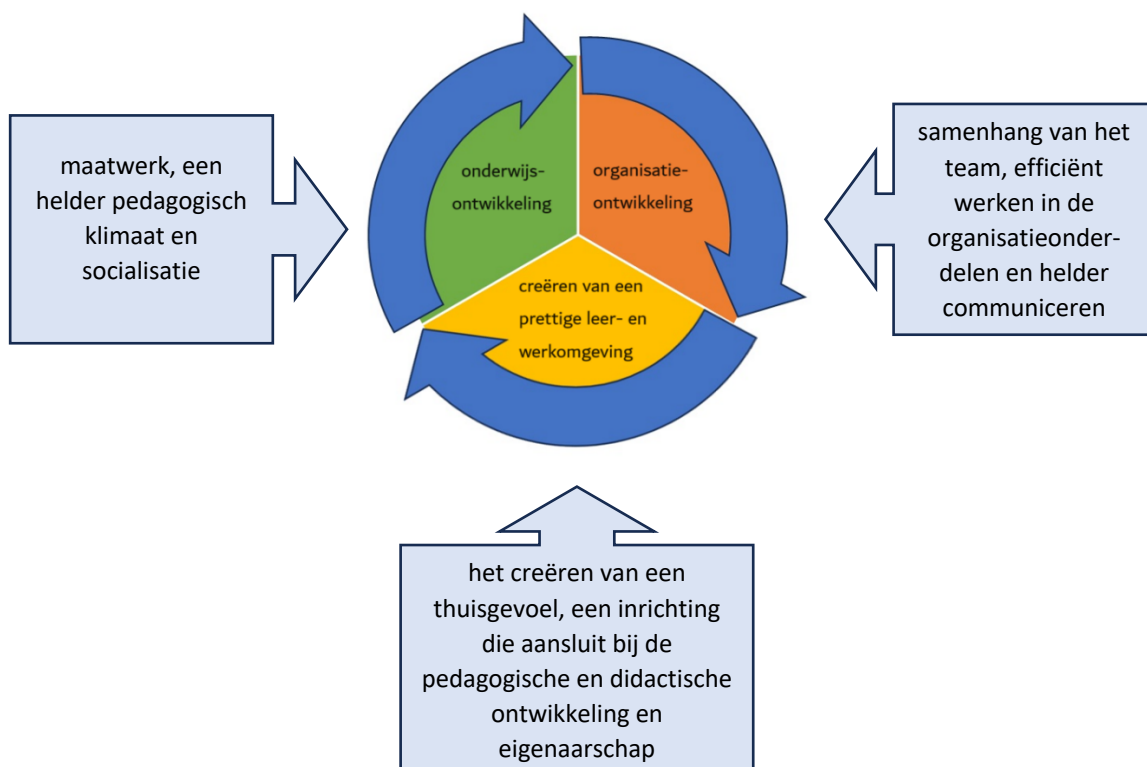
Onze school is vernoemd naar Pieter Nieuwland en hij is uiteraard ons grote voorbeeld. Hij werd geboren in een timmermansgezin. Al op jeugdige leeftijd onderscheidde hij zich door een grote leergierigheid en een sterke inhoudelijke ambitie en op zevenjarige leeftijd schreef hij al gedichten. Zijn talenten trokken de aandacht van de werlgestelde broers De Bosch die in de Watergraafsmeer een buitenverblijf hadden, ongeveer op de plek waar zich nu het Pieter Nieuwland College bevindt. Zij wierpen zich op als mecenas voor de jongen; ze financierden zijn studie aan het Athenaeum Illustre in Amsterdam en Jeronimo De Bosch bracht hem persoonlijk het Latijn bij. Door zijn nieuwsgierigheid en leergierigheid heeft hij veel bereikt in de natuurkunde, scheikunde, de zeevaart en als schrijver. Hoewel hij in zijn tijd een vooraanstaand personage was, ontbrak het hem volledig aan sterallures en werkte hij met veel ambitie en in alle rust aan de ontwikkeling van zijn talenten. De discipline

waarmee hij dit deed en zijn veelzijdigheid staan voor het heldere en afwisselende onderwijs dat het Pieter Nieuwland College biedt.

Het Pieter Nieuwland College is van oudsher een overzichtelijke havo/vwo-school die veel aandacht heeft voor goed onderwijs en de persoonlijke ontwikkeling en talenten van alle leerlingen. Het onderwijs wordt aangeboden in een duidelijke structuur en met ruime mogelijkheden in vakkeuze en vakoverstijgende activiteiten. Er is een uitdagend aanbod in al de profielen en een breed palet aan sportieve, cognitieve, sociale en culturele activiteiten, bij diverse themaweken, sportdagen en excursies, bij de eigen theaterproductie, de PNC Live-avonden, bij het jaarlijkse filmfestival en in het kader van de Verrijkte Schooldag. Door kennis te maken met veel nieuwe vakken, projecten en onderwerpen, komt elke leerling er vanzelf achter waar de persoonlijke interesses en de kwaliteiten liggen. Zo wordt iedereen vanzelf een echte Nieuwlander.

Ontwikkelrichting

De komende jaren staan in het teken van drie segmenten: de onderwijsvernieuwing, de organisatieontwikkeling en de aanpassingen aan ons gebouw. Elk segment kent een aantal 'ontwikkelpijlers'. Zo is onderwijsvernieuwing onderverdeeld in maatwerk, een helder pedagogisch klimaat en socialisatie, de organisatieontwikkeling in samenhang van het team, efficiënt werken in de organisatieonderdelen en helder communiceren, en de aanpassingen aan ons gebouw in het creëren van een thuisgevoel, een inrichting die aansluit bij de pedagogische en didactische ontwikkeling en eigenaarschap. De ontwikkeling van elk van deze segmenten **beïnvloedt** weer de ontwikkeling van de andere twee segmenten. In onderstaande figuur is dit schematisch weergegeven.



In dit schoolplan zullen de ontwikkelpijlers in deze drie segmenten beschreven worden. Tevens beschrijven wij de eigenschappen van de school, de bedrijfsvoering, het personeelsbeleid en de werking van de kwaliteitscyclus. Deze brede en uitdagende ontwikkelrichting stelt nieuwe eisen aan ons onderwijs en aan de organisatie. In dit schoolplan is te lezen hoe we dit te komende vier jaar gaan aanpakken.

Totstandkoming

Voor het opstellen van ons schoolplan maakten we gebruik van een analyse van onze sterke en zwakke punten en de kansen en de bedreigingen voor de school, de verschillende tevredenheidsenquêtes en de laatste rapporten van de inspectie. Het schoolteam heeft onder leiding van de directie gewerkt aan de totstandkoming van dit schoolplan. Er is een enthousiaste projectgroep van in totaal zes medewerkers gestart die een inventarisatie heeft gemaakt van de hoofdpunten voor het schoolplan. Deze zijn gedeeld met het team en iedere medewerker heeft opmerkingen en ideeën kunnen toevoegen. De inventarisatie door de werkgroep en de waardevolle aanvullingen uit het team hebben geresulteerd in een aantal ontwikkelpijlers voor de school. Deze pijlers vormen het hart van ons schoolplan.

Hoofdstuk 1 Informatie over de school

1.1 Gegevens van de school

Pieter Nieuwland College
Nobelweg 6
1097 AR Amsterdam
Telefoon: 020-6654730
pnc-administratie@pieternieuwland.nl
www.pieternieuwlandcollege.nl

Het Pieter Nieuwland College is een interconfessionele school voor havo, vwo en vwo-plus.

1.2 Gegevens van het bestuur

College van Bestuur van ZAAM:	Jeanneke van Meulenbrouck en Bob de Baedts
Bezoekadres:	Dubbelink 2 1102 AL Amsterdam
Postadres:	Postbus 12426 1100 AK Amsterdam
Telefoon:	(020) 7059600
E-mail:	info@zaam.nl

De 23 scholen die deel uitmaken van stichting ZAAM bieden een breed aanbod van onderwijs aan: van praktijkonderwijs tot gymnasium. De scholen onderscheiden zich door een prettige sfeer en goede begeleiding met veel persoonlijke aandacht.

1.3 Positionering van de school

Als kleurrijke stad wil Amsterdam er voor zorgen dat iedereen, los van achtergrond, gelijke kansen krijgt. In het verlengde hiervan en in de strijd tegen de kansenongelijkheid wil het Pieter Nieuwland College onderwijs verzorgen dat deze kansen ook echt biedt.

Onze school bouwt aan een helder profiel dat kwalitatief hoogstaand onderwijs combineert met verbinding en inspiratie. Een compleet en divers aanbod voor een diverse populatie. Een brede school waar elke leerling de eigen talenten kan ontdekken en de richting kan kiezen die past bij deze talenten. Want iedere leerling verdient alle kansen om zich optimaal te kunnen ontwikkelen. De grote ambitie van onze school is om het onderwijs af te stemmen op de verschillen tussen de leerlingen en maatwerk te bieden aan haar zeer diverse populatie. Op deze manier maken we een school waar alle leerlingen van Amsterdam elkaar ontmoeten, samenwerken en zich ontwikkelen.

Het Pieter Nieuwland College is een overzichtelijke havo/vwo-school die haar aanbod typeert als 'helder en afwisselend', hetgeen betekent dat het onderwijs wordt aangeboden

in een duidelijke structuur en met ruime mogelijkheden in vakkeuze en vakoverstijgende activiteiten. Een uitdagend aanbod in al de profielen met veel mogelijkheden voor keuzevakken, en daarnaast is er een ruim pallet aan sportieve, cognitieve, sociale en culturele activiteiten in het kader van de Verrijkte Schooldag, bij diverse themaweken, sportdagen en excursies, bij de eigen theaterproductie, de PNC Live-avonden en bij het jaarlijkse filmfestival. Afwisselend onderwijs en maatwerk worden daarbij ondersteund met veel ICT-mogelijkheden op het gebied van blended learning. Met een uitgekende mix van digitaal en klassikaal onderwijs sluiten we beter aan bij de individuele behoefte van de leerling.

Er is veel aandacht voor elkaar: leerlingen en collega's. Als opleidingsschool blijven veel van onze stagiaires bij ons op school werken en daar zijn we natuurlijk blij mee, zeker gezien het huidige lerarentekort. Onze medewerkers zijn bijzonder betrokken, hetgeen voor een goede sfeer en een voortdurende aandacht voor de onderwijskwaliteit zorgt. Een veilige schoolomgeving heeft onze hoge prioriteit, het verhoogt immers de leer- en werkprestaties van leerlingen en medewerkers. Op deze manier willen we kwalitatief hoogstaand onderwijs bieden vanuit verbinding en inspiratie. Want alleen vanuit een grondhouding waarin inhoud, identiteit en samenleven stevig vertegenwoordigd zijn, ben je in staat om kritisch te kijken naar jezelf en de wereld, mee te praten over alles wat gebeurt, en bij te dragen aan een betere toekomst voor iedereen. Zo wordt elke leerling vanzelf een echte Nieuwlander!

1.4 Ons onderwijsaanbod

1.4.1 Havo-vwo-vwo-plus

Het Pieter Nieuwland College biedt havo-, vwo-, en vwo-plus-onderwijs aan voor leerlingen met een havo-advies, een havo/vwo-advies of een vwo-advies.

1.4.2 Vwo-plus

Leerlingen met een vwo-advies die extra uitdaging zoeken, van leren houden, het leuk vinden om onderzoek te doen en nieuwsgierig zijn kunnen terecht in onze vwo-plus klas. Voor deze leerlingen is er een spannend en verdiepend programma ontwikkeld waarbij veel aandacht is voor onderzoeken en ontwerpen. Deze profielklas duurt 3 jaar en wordt afgesloten met een certificaat.

1.4.3 Tweejarige brugklas

Leerlingen met een havo- of havo/vwo-advies zijn plaatsbaar in onze brugklas. Het Pieter Nieuwland College biedt een tweejarige brugklas aan waar op havo/vwo-niveau wordt lesgegeven. Door deze verlengde brugklasperiode hebben onze leerlingen langer de tijd om op het juiste niveau terecht te komen. Als na klas 1 al duidelijk is dat een leerling het vwo-niveau aankan, is het mogelijk om over te stappen naar een ongedeelde vwo-klas. Leerlingen met een enkelvoudig havo-advies krijgen in de brugperiode les op havo/vwo-niveau. Leerlingen met een vwo-advies kunnen terecht in onze reguliere vwo-klas. Na het tweede schooljaar wordt de keus gemaakt voor een havo-traject of een vwo-traject.



1.4.4 Het vakkenaanbod

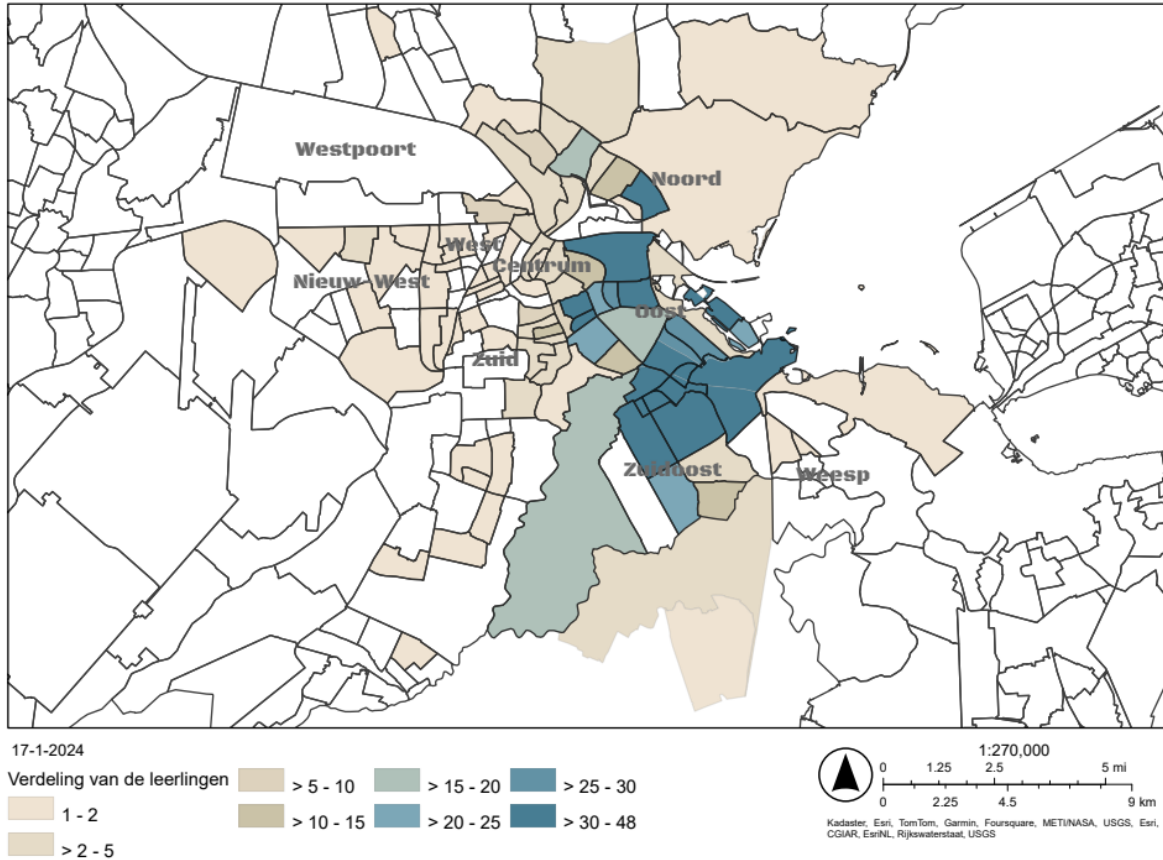
In de onderbouw is een heel breed aanbod van vakken. Naast de verplichte talen Nederlands en Engels volgen de leerlingen Frans en Duits. De bètavakken bestaan uit wiskunde, biologie, wetenschap & techniek en natuur- en scheikunde. Daarnaast volgen de leerlingen de vakken aardrijkskunde, economie, geschiedenis, filosofie (op het vwo) en levensbeschouwelijke vorming en sport en beweging. Daarbovenop hebben we nog een ruim aanbod van diverse creatieve vakken zoals film & media, kunst en muziek.

In de bovenbouw worden alle vier de profielen aangeboden: Natuur & Techniek, Natuur & Gezondheid, Economie & Maatschappij of Cultuur & Maatschappij. Daarbij kan breed gekozen worden uit keuzevakken: bedrijfseconomie, filosofie, kunst, informatica, maatschappijwetenschappen (havo).

1.5 Situering van de school en onze leerlingen

Het Pieter Nieuwland College is centraal gelegen in Amsterdam-Oost, vlak bij het Amstelstation. Veel van onze leerlingen komen uit (Zuid-)Oost, Diemen en IJburg, maar zoals op de afbeelding op de volgende pagina goed te zien is treffen leerlingen uit heel Amsterdam elkaar bij ons op school.

Aantal leerlingen per wijk



In het schooljaar 2023-2024 krijgen er op het PNC 816 leerlingen onderwijs, verdeeld in 154 havo/vwo leerlingen (de B-klassen B1+B2), 227 havo-leerlingen (klas 3 tot en met 5) 361 vwo-leerlingen en 74 vwo-plus-leerlingen.

1.6 Inductiebeleid

Binnen de VO-sector (sectorakkoord VO2020) is afgesproken dat in 2020 elke VO-school een programma heeft voor startende leraren. Kenmerkend voor het BSL-traject (begeleiding startende leraren) op het Pieter Nieuwland College is dat we naast een basisprogramma (inductieprogramma) in de begeleiding en coaching ruimte bieden voor persoonlijke invulling en eigen keuzes van de startende leraar. Deze keuzes hangen samen met de beoogde professionele groei van de startende leraar vanuit de eigen ambitie en doelen, maar met name ook vanuit de professionele verwachtingen vanuit de school. Onze begeleiding is doelgericht en ontwikkelingsgericht en we passen maatwerk toe waar mogelijk en waar nodig.

1.7 Opleidingsschool

Het Pieter Nieuwland College is aangesloten bij Opleidingsschool De Dam. Via deze opleidingsschool hebben studenten de mogelijkheid om praktijkervaring op te doen in het voortgezet onderwijs. Bij ons op school worden de stagiaires goed begeleid door bekwame en enthousiaste werkplekbegeleiders en schoolopleiders.

Opleidingsschool De Dam is sinds 2009 een door het Ministerie van OCW erkend samenwerkingsverband. In dit samenwerkingsverband zitten vier instituten voor lerarenopleidingen (HvA (incl. ALO), UvA, VU en Breitner Academie), vier schoolbesturen in het voortgezet onderwijs en één mbo-schoolbestuur. De scholen bevinden zich allemaal in of vlakbij Amsterdam.

Hoofdstuk 2 Missie, visie en kernwaarden

2.1 Missie

Het Pieter Nieuwland College wil kwalitatief hoogstaand onderwijs in een veilig schoolklimaat aanbieden, waarin leerlingen uitgedaagd worden tot een brede ontwikkeling.

2.2 Visie

Kwalitatief hoogstaand onderwijs

Het Pieter Nieuwland College biedt een krachtige leeromgeving die gebaseerd is op hoge verwachtingen in een heldere structuur. Goede onderwijsresultaten betekenen voor ons dat wij het onderwijs verzorgen waari leerlingen het maximale uit zichzelf halen. De docent heeft vanuit een warm-pedagogische houding de regie over het leren van de leerlingen en is de expert die zorg draagt voor de juiste steun, sturing en inspiratie. Ten dienste van de leerling is een ruim aanbod aan begeleiding op cognitief en sociaal gebied op de school aanwezig in de vorm van een uitgebreid mentoraat, counsellors, remedial-teachers en jongerenwerkers.

Een veilig schoolklimaat

Een veilig schoolklimaat is een gedeelde verantwoordelijkheid van leerlingen en medewerkers, van iedereen op onze school verwachten wij een bijdrage aan deze veiligheid. Daarbij is het belangrijk dat leerlingen zich actief met de sfeer en de organisatie van de school bezighouden via de leerlingenraad en initiatiefgroepen. Diversiteit betekent daarbij voor ons: respect voor elkaars manieren van leven en elkaars standpunten. Dat vereist van iedereen een inzet om het vermogen tot begrijpen te ontwikkelen, waardoor het gemak van het oordeel uitgesteld wordt. Op deze manier begeleiden en inspireren wij de leerlingen in hun ontwikkeling tot zelfbewuste, gezonde en verantwoordelijke wereldburgers.

Een brede ontwikkeling

Het Pieter Nieuwland College biedt met een rijk onderwijsaanbod aan leerbronnen, werkvormen en keuzemogelijkheden. We vinden het belangrijk dat leerlingen meer verantwoordelijkheid krijgen bij hun eigen leerproces en hierin hun eigen keuzes kunnen maken. De school wil deze keuzemogelijkheden bieden, zodat de leerlingen gestimuleerd worden om hun talenten goed te benutten.

2.3 Kernwaarden

Het Pieter Nieuwland College heeft als kernwaarden hoge verwachtingen, een brede ontwikkeling en verbondenheid.

Hoge verwachtingen

Het Pieter Nieuwland College wil kwalitatief hoogstaand onderwijs geven. Dat betekent werken vanuit hoge verwachtingen van de leerlingen en van onszelf. Dat doen we in een op samenwerking gerichte, professionele cultuur. Hierin is het geven van ontwikkelingsgerichte feedback en het credo “wij houden ons aan de gemaakte afspraken” leidend voor de bovengemiddelde kwaliteit van ons onderwijs in het primaire proces, de begeleiding en de ondersteunende processen.

Door middel van activerende werkvormen worden onze leerlingen uitgedaagd om zelf verantwoordelijkheid voor het leerproces te nemen, waardoor ze gemotiveerd en betrokken raken. Zo ontstaat er ruimte om samen maatwerk op de inhoud bieden.

Voor het Pieter Nieuwland College is deze onderwijskwaliteit een basiszekerheid. Vanuit die basiszekerheid ontwikkelen we alle extra's die onze school te beiden heeft.

Brede ontwikkeling en een ruim onderwijsaanbod

Naast ons basis-curriculum bieden we veel ruimte voor eigen en bijzondere wensen van onze leerlingen. Dat uit zich in een gevarieerd lesaanbod, een ruime keuze aan vakken en een veelzijdig aanbod aan extra-curriculaire activiteiten.

Verbondenheid

Alles wat aandacht krijgt groeit. Op het Pieter Nieuwland College geven we aandacht die gericht is op de leefwereld van de leerlingen. We zoomen in op hun achtergrond, op hun wensen en hun eigen ambities. We leren de leerlingen te kijken naar zichzelf, naar elkaar, en naar de wereld. We willen met de leerlingen het gevoel ontwikkelen dat we er samen voor staan, normen en waarden bespreken, ze vormgeven en voorleven. Daarbij zijn vertrouwen, solidariteit, en samen leren (de kernwaarden van Zaam) sleutelbegrippen. Op deze manier verwerven onze kinderen de kennis en vaardigheden waarmee ze zich later een positie in de maatschappij kunnen verwerven.

Hoofdstuk 3 De onderwijskundige koers voor de komende vier jaar

In samenwerking met alle medewerkers en de leerlingenraad hebben we de ontwikkeling van het Pieter Nieuwland College voor de komende vier jaar ondergebracht in vijf pijlers:

1. Pedagogisch klimaat
2. Didactisch klimaat
3. Professionele ontwikkeling
4. Communicatie en teamkracht
5. Inrichting en huisvesting

De eerste twee pijlers zijn te vinden in dit hoofdstuk (onderwijskundige koers), pijler drie in hoofdstuk 4 (personeelsbeleid), pijler vier in hoofdstuk 5 (schoolorganisatie) en pijler vijf in hoofdstuk 6 (inrichting en huisvesting).

3.1 Het pedagogisch klimaat

Een goed pedagogisch klimaat kenmerkt zich door vaste regels en structuur en geeft daardoor voorspelbaarheid en rust. Vaste afspraken, regels en routines, duidelijke verwachtingen, heldere structuren en kaders zorgen voor voorspelbaar docentgedrag. Een goed pedagogisch klimaat heeft veel invloed: zowel op het welbevinden en de leerprestaties van leerlingen, als op het welbevinden en het werkplezier van leraren. Als leraar heb je een belangrijke rol in het bouwen en versterken van een gezond pedagogisch klimaat binnen de klas. Op het Pieter Nieuwland College willen we de regels helder neerzetten en handhaven, en leerlingen gericht coachen op hun gedrag.



3.1.1 Heldere structuur

Het is belangrijk dat we een heldere, compacte set schoolregels hanteren die we gezamenlijk handhaven. Daar hoort bij dat we elkaar kunnen aanspreken op verschillen in de uitvoering. De opeenvolging van sancties moet helder zijn: een uniforme escalatieladder met speciale aandacht voor de (kleine) groep leerlingen die het moeilijk heeft met deze grenzen. Het verzuimbeleid is simpel, helder en consequent. Daarbij is het goed om zowel bij het sanctiebeleid als het verzuimbeleid de ouders nauw te betrekken: het rendement van de maatregelen gaat hier immers mee omhoog, en de school plaats zich hiermee in het middelpunt van het discours over het gedrag van haar leerlingen.

3.1.2 Socialisatie: een passende set normen en waarden

De set normen en waarden kunnen sterk verschillen per omgeving en zijn afhankelijk van allerlei factoren als religie, cultuur, leeftijd, sociaaleconomisch milieu enzovoort. Een gemeenschappelijk normen en waarden-kader op school is daarbij van groot belang. Dit kader dient de belangrijkste kernwaarden van de Nederlandse samenleving te volgen en geeft richtlijnen voor ons gedrag en maakt dat we elkaar daar ook op kunnen aanspreken. Met het samenleven op school volgens dit gemeenschappelijk normen en waarden-kader bereiden we de leerlingen voor op hun toekomst in de maatschappij. Om een brug te slaan naar dit gemeenschappelijk kader is het nodig dat we inzoomen op onze leerlingenpopulatie en begrijpen wat de thuis- en straatcultuur is. Want de wereld van kinderen speelt zich naast school, ook thuis en op straat af. En de dynamiek op die plekken speelt een belangrijke rol in hun ontwikkeling. Het is belangrijk om als school een goede aansluiting vinden met thuis en de wijk, en de verbinding te zoeken met en tussen de ouders. Onze medewerkers vervullen een cruciale rol in het vormgeven van het leren omgaan met dit cultuurverschil. Het vereist culturele sensibiliteit en vaardigheden voor interculturele communicatie. We willen onze collega's hierin faciliteren met opleiding en training. Vanuit de sturende kant verdient ons beleid hierin ook meer kracht. We willen de leerlingen met kennis van deze thuissituatie leren switchen naar het gemeenschappelijk normen en waarden-kader op onze school. Het ligt voor de hand dit ontwikkelpunt helder te borgen via ons burgerschapsonderwijs. Hierbij hoort tolerantie en acceptatie (met belangrijke verbindingspunten van respect en waardering) voor de rijke diversiteit van de culturen in onze stad, onze uitdrukkingvormen en onze manieren om mens te zijn.

3.1.3 Een gezonde leefstijl

Betrokkenheid van de school is een belangrijke succesfactor voor het aanleren van een gezonde leefstijl, de school heeft immers een voorbeeldfunctie. Een schoolbrede ambitie op dit gebied is nodig om het gedrag van leerlingen binnen en buiten school te veranderen. Het Pieter Nieuwland College kiest voor een aanpak waarbij we samen met collega's, leerlingen en ouders doelen stellen en acties en activiteiten ontwikkelen.

3.1.4 Ontwikkelpunten pedagogisch klimaat

- Een veilige en plezierige sfeer in de klas, waarin grenzen stellen en handhaven op een consequente en pedagogische wijze geschiedt.

- Een duidelijk en uitvoerbaar verzuimbeleid.
- Meer inzicht in de thuiscultuur van al onze leerlingen.
- Het ontwikkelen van een gemeenschappelijk normen- en waardenkader.
- Het vergroten van de kennis en vaardigheden bij de medewerkers om de dialoog over dit normen- en waardenkader aan te gaan en de brug te slaan naar de thuis- en straatcultuur.
- Het ontwikkelen van een praktisch schoolbeleid rond het thema van een gezonde leefstijl.
- Het ontwikkelen van een jaarlijks terugkerende set van acties en activiteiten om de gezonde leefstijl onder de aandacht te brengen, op het gebied van lessen, schoolomgeving en signalering.

3.2 Het didactisch klimaat

Leerlingen hebben verschillende niveaus en onderwijsbehoeften. De kwaliteit van het aangeboden onderwijs hangt sterk af van de mate waarin tegemoetgekomen wordt aan deze verschillen tussen leerlingen. Het onderwijs op het Pieter Nieuwland College kun je karakteriseren als 'klassiek met aandacht voor nieuwe ontwikkelingen': in veel lessen wordt voor een groot deel frontaal en klassikaal les gegeven en heeft de docent een stevige rol in het klassenmanagement, en daarnaast is er veel didactische ruimte voor maatwerk door het gebruik van iPads in de vorm van blended learning (schoolboeken aangevuld met ICT-middelen). Bovendien zijn er ontwikkelingen in de vorm van projecten en trainingen met als inzet om meer aan de individuele leerbehoeftes van de leerlingen tegemoet te komen. Deze initiatieven willen we deze schoolplanperiode verdiepen en versnellen, onder het motto "behoud van het goede en aandacht voor vernieuwing". We komen hierbij tot de onderstaande volgende ontwikkelpunten.

3.2.1 Maatwerk in de les

De komende schoolplanperiode gaan we inzetten op meer maatwerk in de les. We gaan de docenten faciliteren door middel van een professionaliseringsprogramma waarbij de nadruk ligt op differentiatie en afwisselende werkvormen in combinatie met ons blended-learning-onderwijs, waarbij we de own-device-faciliteit dienstbaar(der) laten zijn aan dit maatwerk.

3.2.2 Keuzewerktijd en verrijking

We gaan de mogelijkheden onderzoeken van een systeem van een basislessentabel aangevuld met keuzewerktijd- en flexuren. Keuzewerktijd is voorwaardelijk voor de variatie in begeleiding en het onderwijsaanbod dat wij de leerlingen willen bieden. Dit systeem van een kleinere lessentabel met ruimte voor aanvullend onderwijs verdient de komende jaren onze experimenteer- en ontwikkelruimte.

We hebben een extra-curriculair aanbod van steunlessen, verrijking, en activiteiten op het gebied van sport, kunst, techniek, cultuur (etc.). Dit zorgt in hoge mate voor het sociaal en cognitief maatwerk waar onze school voor wil staan. Deze activiteiten worden mede ondersteund door het concept van de Verrijkte Schooldag. We willen onderzoeken hoe deze

activiteiten kunnen worden uitgebreid en een vaste plaats kunnen krijgen in ons curriculum die aansluit bij de positionering van de school.

Speciaal aandachtspunt hierbij is de positionering en doorontwikkeling van ons vwo-plus-onderwijs. Vragen die hierbij aan de orde komen zijn: hoe past deze profielklas in het nieuwe onderwijsaanbod, hoe kunnen we het aanbod in vwo-plus verdiepen zodat de aantrekkingskracht op nieuwe leerlingen vergroot wordt, en hoe verhoudt deze klas zich tot een mogelijk plus-aanbod dat we al onze leerlingen willen bieden?

Bij het onderzoek en de ontwikkelingen rond maatwerk en keuzewerktijd zullen we onze leerlingen nadrukkelijke betrekken: denk daarbij aan de aanwezigheid van leerlingen bij het sectie-overleg, en de aanwezigheid van leerlingen bij bepaalde items op de studiedagen.

3.2.3 Ontwikkelpunten didactisch klimaat

- Het op maat bedienen van de leerlingen door te differentiëren en het aanbieden van verschillende werkvormen in de les.
- Een onderzoek dat de wenselijkheid en de vorm van keuzewerktijd in kaart brengt.
- Een onderzoek naar de implementatiemogelijkheden van keuzewerktijd.
- Een onderzoek naar de positionering van ons vwo-plus-onderwijs binnen het nieuwe plus-aanbod.
- Het aanbieden van een breed aanbod van extra activiteiten buiten de les.
- Betrokkenheid van onze leerlingen bij deze ontwikkelpunten.



3.3 Uitbreiden en aanpassen vakkenaanbod

De voorkeur van leerlingen voor ten aanzien van (keuze)vakken verandert voortdurend. Een goede profilering van de school in het palet van omringende scholen vraagt van ons voortdurende aandacht voor een uitdagend vakkenaanbod dat tevens tegemoet komt aan de vraag van de (toekomstige) lichter leerlingen. Daarnaast vragen veranderingen in het vervolgonderwijs en de maatschappij om aanpassingen in het vakkenaanbod.

3.4 Burgerschap

De wereld is voortdurend in verandering en onderwijs blijft dus ook mee ontwikkelen en veranderen. Om leerlingen te helpen hun weg te vinden in de samenleving, moeten we telkens opnieuw kijken wat zij nodig hebben. Vanuit de eigen identiteit en de visie op onderwijs is burgerschapsvorming een integraal onderdeel van goed onderwijs op het PNC. Op het Pieter Nieuwland College is burgerschapsvorming verweven met alle onderwijsactiviteiten en daarmee is het onderdeel van de onderwijstaak van alle personeelsleden. We bereiden leerlingen voor op hun actieve deelname aan een diverse, democratische samenleving waarin verschillende vraagstukken op hen afkomen.

Burgerschapsvorming is onderdeel van de pedagogische en maatschappelijke opdracht van de school waarbij leerlingen zichzelf leren kennen en respectvol leren omgaan met mensen die anders zijn, handelen en denken dan zichzelf doen.

Om hen daarin op een samenhangende en doelgerichte manier te begeleiden en hun eigen zelfstandige rol te helpen ontwikkelen willen we de geplande en ongeplande kant van burgerschapsvorming ontwikkelen aan de hand van de drie dimensies van burgerschapsvorming volgens Gert Biesta (de moreel-levensbeschouwelijke dimensie, de sociale dimensie, en de politiek-democratische dimensie).

Ontwikkelmogelijkheden zien we de komende jaren o.a. in:

- Meer gezamenlijke kaders en leren van elkaar voor de docenten en OOP'ers. Het versterken van het gemeenschappelijke verhaal over vorming als integraal onderdeel van goed onderwijs.
- Meer gericht werken aan doelen van burgerschapsvorming en een sterker bewustzijn van onze opdracht.
- Versterken van het handelingsrepertoire (van personeelsleden) in ongeplande momenten van burgerschapsvorming. Denk aan hoe om te gaan met lastige gesprekken met leerlingen, conflictsituaties en vooroordelen.
- Meer aandacht voor leerlingenparticipatie, groepswork en coöperatieve werkvormen waarin leerlingen zelf verantwoordelijk kunnen worden.

3.5 Kansengelijkheid

Op het Pieter Nieuwland College willen we de kansengelijkheid van alle leerlingen optimaal bevorderen. We doen dat op de volgende manieren:

Een tweejarige brugklas

Uit onderzoek blijkt dat vroege selectie ongunstig is voor leerlingen uit lage sociaal-economische milieus, leerlingen met migratieachtergrond, jonge leerlingen (de 'najaarskinderen') en jongens. Wij bieden een tweejarige brugklas waar op havo/vwo-niveau wordt lesgegeven. Door deze verlengde brugklasperiode hebben de leerlingen langer de tijd om op het juiste niveau terecht te komen, en kunnen zij zich in alle rust ontwikkelen.

Een veilig leerklimaat

Een veilig leerklimaat op school en in de klas heeft een positief effect op de (talent)ontwikkeling van leerlingen. Werken aan een veilig leerklimaat houdt in: Ruimte en waardering voor de verschillende kenmerken van leerlingen, leerlingen uitdagen om verantwoordelijkheid te nemen, constructieve feedback op prestaties of gedrag, en betrokkenheid tonen.

Steunlessen, huiswerkbegeleiding en bijlessen

In de onderbouw heeft het Pieter Nieuwland College een uitgebreid ondersteuningsprogramma om leerlingen met achterstanden vooruit te helpen en leerlingen die onderpresteren hun capaciteiten en talenten ten volle laten te benutten.

Een uitgebreid mentoraat

Het mentoraat is de spil in de leerlingbegeleiding. Het zorgt voor begeleiding bij het leren leren, begeleiding bij de psychosociale ontwikkeling, begeleiding bij het leren kiezen en het optimaliseren van de leef- en werksfeer in de klas en binnen school. Het Pieter Nieuwland College heeft gekozen voor een ruim mentoraat in de onderbouw zodat de mentoren goed de gelegenheid hebben om de leerlingen te monitoren en te ondersteunen.

Professionalisering

Kwalitatief goed onderwijs is essentieel om de kansen van leerlingen te vergroten. Goed onderwijs vergt goede onderwijsprofessionals die samen blijven leren, ontwikkelen en reflecteren. Daarom vinden wij inzetten op het professionaliseren van het onderwijsteam belangrijk.

Goed burgerschapsonderwijs

Door burgerschapsonderwijs kunnen leerlingen democratische vaardigheden opdoen. Ze leren om na te denken over hun eigen mening, die goed te verwoorden en hoe ze kunnen omgaan met andersdenkenden (zie ook paragraaf 3.4).

Actieve ouderbetrokkenheid

Wanneer ouders zich welkom voelen en ervaren dat ze een samenwerkingspartner zijn in het onderwijs heeft dit positieve invloed op de ontwikkeling van hun kinderen.

Goede samenwerking en aansluiting met partners

Een goede samenwerking tussen school, ouders, het wijkteam, het jongerenwerk, de gemeente en andere organisaties vergroot de kans op succes op school en daarbuiten. Het Pieter Nieuwland College heeft een breed netwerk aan partners die de school en de leerlingen ondersteunen.

3.6 Door subsidies mogelijk gemaakte projecten

3.6.1 Basisvaardigheden

In 2023 heeft het Pieter Nieuwland College een subsidie van het rijk voor de basisvaardigheden ontvangen. Deze subsidie is bedoeld voor het verbeteren van de taal- en rekenvaardigheden, het bevorderen van burgerschap en het verbeteren van de digitale geletterdheid. In het activiteitenplan staat beschreven hoe de beschikbare middelen worden ingezet om de gestelde doelen te realiseren. Het doel is dat elke leerling de referentieniveaus haalt voor taal en rekenen. Om dit te kunnen monitoren zorgen we voor methode-onafhankelijke toetsing in de onderbouw, zodat we tijdig kunnen bijsturen als dat nodig is.

3.6.2 De Verrijkte Schooldag

Het idee van een verrijkte schooldag is dat ieder kind dezelfde kans krijgt om zijn of haar talenten te ontdekken en ontwikkelen. Het Pieter Nieuwland College heeft een verrijkt aanbod voor haar leerlingen, ondersteund door een subsidie van School en Omgeving. De activiteiten bestrijken een breed scala aan ontwikkelingsdomeinen: cognitieve ontwikkeling, cultuur, oriëntatie op jezelf en de wereld, sport, bewegen en gezondheid en sociaal-emotionele ontwikkeling.

3.6.3 Nationaal Programma Onderwijs (NPO)

In februari 2021 startte het Nationaal Programma Onderwijs met een duidelijk doel: school- en studievertraging door de coronapandemie inhalen, verdere vertraging voorkomen en het welbevinden van leerlingen herstellen. Het Pieter Nieuwland College heeft nog een substantieel deel van de middelen beschikbaar en zal dit tot en met het schooljaar 2024/2025 inzetten voor extra ondersteuning van leerlingen (een versterkt mentoraat en extra huiswerkbegeleiding), training van medewerkers en extra aandacht voor sociale activiteiten.

3.6.4 De Heterogene Brugklas

De subsidie *Heterogene brugklassen* is een onderdeel van het Nationaal Programma Onderwijs (NPO). Het doel van deze subsidie is om middelbare scholen te stimuleren hun brugklassen zo in te richten dat leerlingen met verschillende basisschooladviezen bij elkaar in de klas zitten. Zo krijgen leerlingen in de eerste leerjaren van de middelbare school meer tijd om op het voor hen beste passende niveau te komen. Het Pieter Nieuwland College zet deze subsidie in om docenten te ondersteunen bij het omgaan met de verschillen tussen de leerlingen. Het gaat hierbij dan bijvoorbeeld om ons

studievaardighedenonderwijs, het differentiëren binnen de havo-vwo-brugklassen en formatieve toetsing.

3.6.5 Ontwikkelen Burgerschap

Het Pieter Nieuwland College is in het schooljaar 2022/2023 een ontwikkeltraject burgerschap gestart. Ons burgerschapsonderwijs is op meerdere plaatsen en in verschillende activiteiten op school terug te vinden, maar de samenhang in het aanbod was tot nu toe vaak niet duidelijk. Het burgerschapstraject heeft tot doel te bepalen wat het doel van ons burgerschapsonderwijs is, wat tot de inhoudelijke kern van burgerschap behoort, en hoe de activiteiten die wij op school al uitvoeren en gaan ontwikkelen dit doel in samenhang versterken. Deze activiteiten worden ondersteund door een subsidie van de Woltjerstichting (zie ook paragraaf 3.4).

3.6.6 Jongerenwerk in school

Via het samenwerkingsverband is een subsidie toegekend voor de coördinatie en uitvoering van jongerenwerk in onze school.

Hoofdstuk 4 Ontwikkeling in de regio

4.1 De regio Oost van Zaam

Kwalitatief hoogstaand onderwijs bereik je door samenwerking en het delen van kennis. De leerlingen in Amsterdam hebben baat bij kansrijk onderwijs, zeker als het gaat om maatwerkonderwijs en doorstroom. Hierin kunnen de vier scholen van Zaam uit de windstreek Oost, in voorzien.

De windstreek Oost van Zaam bestaat uit vier scholen die vallen onder het Brinnummer (14RF). Een deel van de scholen deelt een geschiedenis; Havo De Hof en het Cygnus Gymnasium komen voort uit het Pieter Nieuwland College. College de Meer (basisberoeps, kaderberoeps, de gemengd-/ theoretische leerweg) completeert ons kwartet. In de regiovisie beschrijven we het aanbod van de scholen en de waarde voor de windstreek Oost, die een belangrijke basis vindt in de connectie met de omgeving en de connectie met elkaar in een dekkend aanbod aan onderwijsvoorzieningen.

4.2 Ontwikkeling regiovisie

De vier scholen vormen een gemeenschap van scholen. Toegankelijk voor elkaar, samenwerkend. Maar ook relatief kleinschalig door te kiezen voor vier veilige gemeenschappen. We staan open voor alle leerlingen uit de stad maar richten ons specifiek op het stadsdeel Oost. De vier scholen hebben elk een eigen pedagogisch klimaat. Wat de vier scholen met elkaar gemeen hebben is kwalitatief hoogstaand onderwijs en brede vorming. Daarnaast ligt er een gemeenschappelijke opdracht op het gebied van kansengelijkheid, burgerschap en identiteitsvorming die gebaseerd is op het gedachtegoed van onderwijswetenschapper Gert Biesta (kwalificatie, subjectificatie en socialisatie). De regio-Oost van Zaam wil deze doelen bereiken voor iedere leerling vanuit geïnspireerd goed onderwijs. In het schooljaar 23-24 is gestart met de ontwikkeling van een regiovisie die leidend moet gaan worden in de samenwerking tussen de scholen.

4.3 Ontwikkelpunten in de regio

De globale richting van verkenningen omtrent de onderwijsontwikkeling van de windstreek Zaam-Oost voor de komende schooljaren zijn inmiddels geformuleerd. Het gaat hierbij om:

4.3.1 Een dekkend onderwijsaanbod en onvoorwaardelijke doorstroom

De Zaam-scholen in Oost bieden het volledige pallet aan opleidingen van basisberoeps tot gymnasium. Om de leerlingen bij het overstappen tussen de verschillende opleidingen optimaal gebruik te laten maken van de samenwerking tussen de scholen en de schoolloopbaan zo drempeloos mogelijk te laten verlopen worden heldere afspraken gemaakt omtrent het vakkenaanbod en het overstapproces.

4.3.2 Toegang tot elkaars onderwijsfaciliteiten en onderwijsactiviteiten

Iedere school heeft specialiteiten waar alle leerlingen van de vier scholen in principe gebruik van kunnen maken in de vorm van een extra-curriculair of buitenschools programma. Leerlingen kunnen bijvoorbeeld een vak op een hoger niveau volgen op een andere school, of eens meemaken hoe het is op een gymnasium. Als het gaat om de talentontwikkeling kent iedere school een specifiek aanbod, dat deels opengesteld voor voor elkaars leerlingpopulatie.

4.3.3 Onderzoek naar deelname aan het project van De Transformatieve school
Het Cygnus-gymnasium neemt al deel aan het project van de Transformatieve School. Voor de andere scholen worden de mogelijkheden onderzocht om hier ook in te stappen, om zo het gemeenschappelijke pedagogische kader extra vorm te geven.

Hoofdstuk 5 Personeelsbeleid

5.1 Integraal personeelsbeleid

Mensen leren en ontwikkelen zich als ze zich bekwaam, betrokken en gezien voelen. Als ze geïnspireerd worden, als het bij hen past en als het 'zin' heeft. Dit geldt niet alleen voor leerlingen maar ook voor het personeel op een school. Groei en ontwikkeling hangen nauw samen met zorg en aandacht. Deze zorg en aandacht voor personeel is uiteindelijk mede van invloed op de kwaliteit van het onderwijs en het schoolklimaat. In het personeelsbeleid staat beschreven hoe wij dit vormgeven. Op bestuursniveau is het personeelsbeleid beschreven in het integraal personeelsbeleidsplan.



5.2 Bevoegdheidseisen, diversiteit en evenredige vertegenwoordiging

Onderwijzend personeel wordt geacht de vereiste bevoegdheden te bezitten om les te mogen geven in een bepaalde onderwijssoort en leerjaar en daarnaast de bekwaamheid op peil te houden. Het onderhouden van de bekwaamheid is één van de gespreksonderwerpen in onze gesprekkencyclus. Met docenten die hun bevoegdheid nog niet bezitten worden middels studieovereenkomsten afspraken gemaakt. Medewerkers worden in de gelegenheid gesteld om zich verder te ontwikkelen en te scholen.

Het Pieter Nieuwland College is een opleidingsschool. Veel leraren in opleiding blijven na hun stage bij ons op school. Er wordt gewerkt met een beleid voor de begeleiding van startende docenten in het onderwijs.

In ons personeelsbestand streven we naar diversiteit in alle opzichten, vergelijkbaar met de diversiteit van de Amsterdamse bevolking en de diversiteit in (culturele) achtergrond van

onze leerlingen. Bij iedere vacature binnen de schoolleiding is expliciet aandacht voor een evenredige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen.

5.3 Onderhouden van bekwaamheid en professionaliseren

‘Een leven lang leren’ geldt zeker voor de beroepsgroep van leraren. De ontwikkelingen en mogelijkheden volgen elkaar wat dat betreft in snel tempo op. Het is dus erg belangrijk om de juiste keuzes te maken. Uitgangspunt bij die keuzes is het gezamenlijk vastgestelde beleid, zoals verwoord in dit schoolplan. Kenmerkend voor de wijze waarop professionalisering vormgegeven zal worden, is dat gebruik gemaakt wordt van ‘leren van en met elkaar’ rechtstreeks gekoppeld aan de dagelijkse praktijk. Dit kan invulling krijgen binnen teamverband maar ook in samenwerking met collega’s van de andere drie scholen van Zaam in de regio Oost.

5.4 Functiemix

Sinds 2015 vindt de toekenning van hogere schalen niet meer plaats op basis van anciënniteit of andere rechten. Binnen het Pieter Nieuwland College kunnen docenten solliciteren naar een hogere schaal (LC of LD) indien daar op basis van de afspraken rondom de functiemix ruimte voor is. Uitgangspunt voor toekenning zijn de functiebeschrijvingen en de mate waarin de betreffende docent in staat is geweest persoonlijke groei binnen de domeinen (het ondersteunen van het leren van leerlingen, het ontwikkelen van onderwijs, het organiseren van onderwijs, het ondersteunen van het leren van collega’s) te realiseren. Elk jaar wordt de formatieve ruimte voor de functiemix door de schoolleiding bekendgemaakt en volgt er een sollicitatieprocedure.

5.5 Taakbeleid

Sinds maart 2022 gelden er nieuwe uitgangspunten voor het taakbeleid voor de Zaamscholen. Het ZAAM-bestuur heeft de individuele scholen de ruimte gegeven om het taakbeleid binnen de school bespreekbaar te maken met als doel een optimale ondersteuning voor de realisatie van de doelen zoals geformuleerd in het schoolplan. Doordat de nieuwe schoolplanperiode niet synchroon loopt met het beoogde startmoment van het taakbeleid, heeft het Pieter Nieuwland College ervoor gekozen een periode te werken volgens een tijdelijk taakbeleid, dat aan alle wettelijke eisen van de nieuwe CAO voldoet. In lijn met de didactische ontwikkelrichting worden in de loop van deze schoolplanperiode de taken, taakuren en ontwikkeltijd optimaal ingezet ten dienste van schooldoelen, professionele groei en het beroepsperspectief van onze medewerkers.

5.6 Ontwikkelrichting van personeelsbeleid

Een professionele ontwikkelingsgerichte organisatie wordt gevoed door de individuele professionele ontwikkeling van de medewerkers. De veranderende leerlingenpopulatie, de

continu evoluerende opvattingen over de inhoud en vorm van effectief onderwijs, en de snelle technologische ontwikkelingen en toenemende automatisering maken dat onze collega's in een permanente, natuurlijke grondhouding van ontwikkeling dienen te verkeren. De schoolorganisatie schept hier de ruimte voor, stimuleert dit en geeft hier richting aan. De ontwikkeling van ons personeelsbeleid bevat twee belangrijke items: 'leren van elkaar' en 'een professionele ontwikkelcyclus'. Bij 'leren van elkaar' gaat het om het samen bespreken van casussen en onderlinge intervisie (lesbezoek). Dit is onderdeel van de ontwikkelcyclus en past ook goed bij het concept van een opleidingsschool.

Bij een 'professionele ontwikkelcyclus' gaat het om de individuele ontwikkeling die gemonitord en gestuurd wordt via de ontwikkelgesprekken. Hierbij heeft scholing een prominente plaats, want een organisatie die zich wil ontwikkelen heeft scholing en professionalisering bovenaan de agenda staan. Deze scholing heeft ook een terugkerende plek op de studiedagen en de onderwerpen daarvoor dienen aan te sluiten bij de ontwikkelpunten van het schoolplan.

5.6.1 Ontwikkelpunten personeelsbeleid

- Het stimuleren van een klimaat waarin medewerkers zichzelf bewust en doelgericht ontwikkelen.
- Het borgen van de gesprekscyclus tussen leidinggevend en medewerkers.



Hoofstuk 6 De schoolorganisatie

6.1 Inrichting van de organisatie

Momenteel bestaat het managementteam uit een rector en vier teamleiders. Zij zijn direct leidinggevenden van alle andere personeelsleden. Sectievoorzitters zijn, met de andere vakdocenten, verantwoordelijk voor de vakinhoudelijke kant van het onderwijs.

6.2 Ontwikkelrichting Schoolorganisatie

Het Pieter Nieuwland College is een middelgrote organisatie: een schoolleiding, meer dan 100 medewerkers en veel verschillende teams en afdelingen. Er heerst een algeheel gevoel dat op onze school teamkracht een belangrijke succesfactor is. Een belangrijk onderdeel daarbij is de communicatie vanuit de schoolleiding en de verschillende gremia naar alle medewerkers. Het managen van de interne communicatie tussen al deze geledingen dient effectief te verlopen om de medewerkers betrokken te houden bij de beleidsvorming. Communicatie is immers het sleutelbegrip bij het 'aangehaakt' houden van de hele organisatie, en versterkt op zijn beurt de teamkracht weer. Daarbij hoort een versnelde doorontwikkeling van de verschillende organisatieonderdelen in onze school, met veel aandacht voor een heldere inrichting van de organisatie. Het meebewegen met veranderende eisen van de buitenwereld, een diversere leerlingenpopulatie en de verschraving van de arbeidsmarkt heeft hierbij nu prioriteit.

6.2.1 Communicatie

In een ontwikkelingsgerichte organisatie is het van belang dat iedereen goed aangehaakt is bij de vraagstukken, ontwikkelingen en dagelijkse issues. Dat betekent beleidsmatig effectief communiceren: regelmatig communiceren op een systematische manier en via duidelijke gebruikersvriendelijke kanalen.

Daarnaast is het van belang dat er een cultuur in de school heerst waarin alles wat besproken, bedacht en besloten wordt, op een eenvoudige manier is terug te vinden voor alle medewerkers. Het is dus van belang dat er een duidelijke, gedifferentieerde informatievoorziening is die eenvoudig te raadplegen is en die de betrokkenheid van alle deelnemers van onze organisatie (medewerkers, ouders en leerlingen) borgt. Hier horen dus ook een energiek sociale-mediabeleid en een laagdrempelig intranetsysteem bij. Om de betrokkenheid van alle Nieuwlandes te verwerven is het daarbij van belang dat we regelmatig communiceren over de vele activiteiten die dagelijks plaatsvinden en de daarbij behorende prettige, warme en persoonlijke sfeer die onze school zo speciaal maakt.

6.2.2 Teamkracht

Teamkracht schuilt in een professioneel 'op elkaar ingespeeld' team. Dat lukt alleen als de verschillende gremia (sectie-, afdelings-, mentoren-overleg) effectief en consequent overleg hebben. Daarvoor is het van belang dat we onze overlegstructuur herijken en de

mogelijkheden voor vaste vergader- en informatiemomenten voor de verschillende organisatieonderdelen en het team als geheel uitbreiden.

Maar teamkracht schuilt ook in de juiste sfeer. Daarbij is het van belang dat er regelmatig verbindende activiteiten en ontspanning georganiseerd worden voor de school als geheel, maar ook voor de verschillende afdelingen.

6.2.3 Ontwikkeling van organisatie-onderdelen

Voorwaardelijk voor teamkracht en communicatie is dat de functionaliteiten van de verschillende organisatieonderdelen in onze school helder zijn en zich samen met de school mee-ontwikkelen. Het gaat hierbij om de organisatieonderdelen betreffende het onderwijzend personeel, het onderwijsondersteunend personeel en het management. Belangrijk aandachtspunt bij de effectiviteit van deze onderdelen is de continuïteit in de teams en de aanwezigheid van voldoende kennis en vaardigheden in elk team. In het kader van de professionalisering dient daar in deze context aandacht voor te zijn.

6.2.4 Ontwikkelpunten organisatie-onderdelen

- Het uitbouwen van een cultuur waarbinnen alle medewerkers zorgen dat zij goed op de hoogte zijn en elkaar op de hoogte houden van ontwikkelingen binnen de school.
- Het vormgeven van één duidelijke plek waar alle relevante informatie goed gestructureerd (terug) te vinden is.
- Het verder ontwikkelen van een veerkrachtig en creatief team waarvan alle medewerkers zich onderdeel voelen en gezien worden.
- Het verhogen van de actieve betrokkenheid van alle medewerkers bij (de ontwikkeling van) de school.
- Het versterken van de sfeer waarin het normaal is om elkaar aan te spreken en aangesproken te worden op functioneren.
- Het versterken en borgen van de kwaliteit van alle organisatie-onderdelen.
- Het doorontwikkelen van goed op elkaar ingespeelde geledingen binnen de organisatie vanuit een gemeenschappelijk toekomstbeeld.

Hoofdstuk 7 Inrichting en Huisvesting

Het huidige gebouw van het Pieter Nieuwland College is overzichtelijk en licht en dateert uit 1959. Omdat het gebouw zowel ruimtelijk als technisch verouderd was, werd in 2011 besloten tot renovatie en uitbreiding van de bestaande huisvesting. Tussen de bestaande bouwdelen is nieuwbouw gerealiseerd. Deze nieuwbouw omvat de hoofdingang en gezamenlijke ruimten zoals de mediatheek, de aula, de keuken, de kantine, de theaterzaal, het auditorium, de lockerruimte en de garderobe.

Door de herindeling van het gebouw kon het Pieter Nieuwland College de groei van het aantal leerlingen aan. Op dit moment nopen de onderwijsontwikkelingen ons tot een nieuwe herziening van de ruimtes. Meer maatwerk en meer verantwoordelijkheid van de leerlingen voor hun eigen leerproces eisen ruimtes waar het onderwijs in een andere setting dan klassikaal kan worden aangeboden. Het voorliggende schoolplan geeft daartoe voldoende input en inspiratie.

De kwaliteitskenmerken van het schoolgebouw hangen nauw samen met onze onderwijskwaliteit en de leerprestaties van leerlingen. Daarbij gaat het om de functionaliteit, de sfeer, de ruimtelijkheid en hygiëne. Leeromgevingen moeten leren mogelijk maken en stimuleren. Dat geldt voor het schoolgebouw en zeker voor het klaslokaal, waar leerlingen doorgaans de meeste tijd doorbrengen.



7.1 Functionele aanpassingen aan het gebouw

Het Pieter Nieuwland College is gehuisvest in een fraai gebouw, met mooie ruime en goed geoutilleerde vaklokalen, een prachtige mediatheek en inspannende gymzalen. De onderwijskundige ontwikkeling die het Pieter Nieuwland College de komende jaren ingaat stelt weer extra eisen aan het pand: het dient het nieuwe pedagogisch- en didactisch klimaat te ondersteunen. Zo komen er meer ruimtes voor leerlingen beschikbaar waarin ze in een andere setting dan in een klassiek klaslokaal kunnen werken aan aanvullende schooltaken (extra hulp, verrijkend of verdiepend) en in andere werkvormen (individueel, in een kleine groepjes onder begeleiding, of onderling samenwerkend) hun leertaken kunnen oppakken. Zo kunnen onze leerlingen meer verantwoordelijkheid krijgen en nemen voor hun eigen ontwikkeling.

7.2 Meer eigenaarschap bij de gebruikers van het gebouw

Een schoolgebouw vraagt om een zorgzame en liefdevolle behandeling op het gebied van schoonheid en aankleding. Dat leidt dan vanzelf tot meer eigenaarschap onder leerlingen en medewerkers. De betrokkenheid van alle gebruikers is daarbij onontbeerlijk. Dat betekent concreet eigenaarschap van een sectie of een collega over een lokaal, maar ook de zeggenschap van leerlingen over de inrichting. Betrokkenheid en een groot gevoel van verantwoordelijkheid voor ons gebouw vergroot weer het thuisgevoel.

7.3 Ontwikkelpunten betreffende onze huisvesting

- Het actualiseren van de bestaande (ver)bouwplannen.
- Het gefaseerd uitvoeren van de bouwkundige aanpassingen en het aanpassen van de inrichting.
- De lokalen in overleg met leerlingen en docenten aantrekkelijker en functioneler maken.
- Het actualiseren en hanteren van duidelijke afspraken over het netjes houden van de school.
- Het bevorderen van eigenaarschap van medewerkers en leerlingen in het schoolgebouw zodat iedereen zich thuis kan voelen.

Hoofdstuk 8 Kwaliteitsbeleid

8.1 Visie, ambities en doelen van het kwaliteitsbeleid

Ons kwaliteitsbeleid is erop gericht leerlingen te kwalificeren, zodat zij met een diploma het Pieter Nieuwland College verlaten. Voor het monitoren van deze onderwijsopdracht wordt gekeken naar in-, door- en uitstroomcijfers en examenresultaten. Deze monitoring is bedoeld om inzicht te krijgen in afwijkingen van een meerjarentrend, zodat oorzaken tijdig onderzocht kunnen worden. Indien nodig wordt er gestuurd op verbetering in geval van een negatieve afwijking.

De vaksecties zorgen voor een doorlopende leerlijn zodat de leerling zo min mogelijk overlap, breuken of lacunes in het leerproces ervaart. De professionalisering en eigenaarschap van de vaksecties zal de komende jaren worden versterkt. De schoolleiding zorgt ervoor dat de deskundigheidsbevordering van het personeel binnen de gestelde doelen gestalte krijgt.

Om zicht te krijgen op de kwaliteit van de lessen worden de lesobservaties door teamleiders uitgevoerd en gemonitord in de digitale observatie tool (DOT). Uiteraard worden de lesobservaties nabesproken en zo nodig ontwikkelpunten geformuleerd, welke in de gesprekkencyclus worden besproken.

In 2023 is het medewerkers tevredenheidsonderzoek (MTO) uitgevoerd. Uit het MTO heeft de school verbeterpunten gehaald die ook in dit schoolplan verwerkt zijn.

Om te kunnen leren moeten leerlingen zich veilig voelen. Tevredenheid en veiligheid worden onderzocht door middel van jaarlijkse enquêtes onder leerlingen en onder ouders. De uitkomsten zijn te vinden op 'Scholen op de Kaart'. De uitkomsten van de enquête worden jaarlijks geëvalueerd en besproken met de leerlingen. Waar nodig worden er acties ondernomen om de kwaliteit te verbeteren.

8.2 Uitvoering en kwaliteitscultuur

Goed onderwijs wordt bereikt door te werken met een doelgericht, integraal, cyclisch en systematisch systeem van kwaliteitszorg, vaak benoemd als een PDCA -cyclus. Het gaat daarbij steeds om de volgende drie vragen: doen we de goede dingen, doen we ze goed en vinden anderen dat we het goed doen?

Het managementteam en alle medewerkers werken samen aan de uitvoering van het stelsel van kwaliteitszorg. Daarvoor is een professionele en veilige leer- en verbetercultuur in de school noodzakelijk.

Het Pieter Nieuwland College heeft een betrokken team met hart voor de leerling en voor hun vak. We willen werken in een opbrengstgerichte cultuur die zich kenmerkt door op alle niveaus kwaliteit voorop te stellen en door een nieuwsgierige houding, ruimte voor gedachtewisseling, reflectie en actiebereidheid. Medewerkers, leerlingen en ouders worden uitgenodigd kritisch mee te kijken naar de ontwikkelingen binnen de school. De school vindt het belangrijk om te checken of ze daadwerkelijk doet wat ze zegt en of leerlingen, ouders

en experts dit ook zo ervaren. Om dit te monitoren verzamelen we kwalitatieve input via (ontwikkel)gesprekken en kwantitatieve gegevens via de tevredenheidsonderzoeken, analyse van examenresultaten en doorstroomcijfers. Leerlingen leveren input ter bevordering van de kwaliteit van ons onderwijs via het tevredenheidsonderzoek, de leerlingenraad en MR. De ouders leveren input via mentorgesprekken, tevredenheidsenquête, de ouderraad en de MR. Het Pieter Nieuwland College heeft een zeer betrokken en actieve ouderraad, waar de schoolleiding regelmatig mee overlegt. De collega's leveren input via tevredenheidsonderzoek, afdelingsoverleg, sectievoorzittersoverleg en binnen de overleggen van de diverse projectgroepen. Wij leggen intern en extern verantwoording af over doelen en resultaten van ons onderwijs en voeren daarover gesprekken met diverse geledingen. We betrekken het bestuur, de ouderraad, medewerkers en de leerlingen bij beleids- en besluitvorming.

Dit schoolplan beschrijft hoe wij de kwaliteit van het onderwijs bevorderen en bewaken. Vanuit het schoolplan wordt elk schooljaar een jaarplan gemaakt, dat een vertaling is van het schoolplan naar meer concrete doelen van dat schooljaar. In dit jaarplan worden tussendoelen beschreven, hoe deze tussendoelen behaald gaan worden, wie hierbij betrokken zijn en op welke manier, hoe gemeten wordt of de doelen behaald zijn, en hoe en wanneer dit gevauleerd wordt. Tevens volgen uit het school- en jaarplan de doelen voor de afdelings- en sectiewerkplannen.

Naast deze interne kwaliteitsstructuur wordt de kwaliteit van de school ook door de bestuursorganisatie Zaam gemonitord. Een zelfevaluatie is één van de kwaliteitsinstrumenten binnen ZAAM waarmee de instelling (bestuur en scholen) zicht en grip probeert te krijgen op de onderwijskwaliteit. Deze zelfevaluaties worden twee jaar later opgevolgd door een ZAAM-audit, een ander kwaliteitsinstrument van ZAAM.

8.3 Evaluatie, verantwoording en dialoog

De school evalueert en analyseert systematisch of zij de doelen realiseert en verantwoordt deze aan bestuur en medezeggenschapsraad.

8.4 Ontwikkelpunten Kwaliteitsbeleid

- Doelgericht werken volgens een samenhangend stelsel van kwaliteitszorg in een PDCA-cyclus.
- Een transparante opbrengstgerichte cultuur waarin verantwoording vanzelfsprekend is.
- Kwaliteitsbeleid met heldere doelen op het gebied van:
 - Resultaten op alle relevante onderwijsindicatoren.
 - Tevredenheid van leerlingen, ouders en medewerkers.
 - Prestaties van leerlingen in het vervolgonderwijs (studiekeuze en studietempo).

Hoofdstuk 9 Financiële beleid

9.1 Bekostiging vanuit het rijk

ZAAM heeft een transparante verdeelsystematiek voor de verdeling van de bekostiging vanuit het rijk, het allocatiemodel, waarna scholen zelfstandig een sluitende begroting en exploitatie verwezenlijken.

De bijdragen van de scholen aan de gemeenschappelijke kosten zijn uitgewerkt, kernpunten hierin zijn:

- Alle middelen volgen de rijks-systematiek naar de scholen; bijdragen voor gezamenlijke en centrale lasten.
- Toerekening van indirecte kosten zijn meestal verdeeld naar leerlingaantal. Daar waar zinvol kan een verdeling naar werkelijk gebruik uitgangspunt worden (ICT).
- Een aantal kosten wordt in eerste instantie ten laste van gemeenschappelijke budgetten gebracht omdat er sprake is van niet een beïnvloedbare ongelijke startpositie (zoals bijvoorbeeld groot onderhoud).
- Kosten voor CvB en het ondersteuningsbureau zijn gemaximeerd.

9.2 Begrotingen

Het Pieter Nieuwland College gaat uit van een neutrale begroting. Het formatieplan geeft aan hoe de personele inzet in die begroting bepaald is. Hierdoor wordt ook de financiële ruimte voor overige posten bepaald. Er wordt gebruik gemaakt van diverse (onderwijs)stimulerende subsidies op landelijk en lokaal niveau om deze ruimte te vergroten en extra initiatieven te ondersteunen.

In het voorjaarsgesprek wordt het financiële resultaat van het jaar daarvoor besproken en de rapportage van de loonkosten van het eerste kwartaal. Tevens wordt de leerlingprognose van het komende schooljaar herijkt en wordt een advies gegeven over de in te zetten fte's per nieuw schooljaar in samenhang met de vastgestelde begroting van het kalenderjaar.

9.3 Financiële positie van het Pieter Nieuwland College

De rector werkt cyclisch en structureel aan een verantwoorde besteding van de middelen en kostenbewaking. De financiën van de school worden maandelijks door de financieel controller en de rector besproken. Kostensoorten worden geanalyseerd (bijvoorbeeld ouderbijdragen, leermiddelen, investeringen/afschrijvingen) en waar nodig op basis van de analyse bijgesteld. Dit inzicht is noodzakelijk om te kunnen bepalen welke formatie jaarlijks beschikbaar is voor onderwijs, begeleiding en organisatie. Daarnaast is het noodzakelijk om pragmatisch en direct te kunnen reageren als er zich een situatie voordoet die van invloed is op de financiële positie, bijvoorbeeld krimp- en mobiliteitskwesaties.

Rapportage (en vaststelling) vindt plaats in samenwerking met het College van Bestuur. In het najaarsgesprek gaat het om de halfjaarrapportage, de eindejaarsprognose en de begroting voor het jaar erop.

Het Pieter Nieuwland heeft momenteel een stabiele financiële positie, waarbinnen bovendien ruimte is om onverwachte financiële situaties op te vangen.



9.4 Sponsorbeleid

Het Pieter Nieuwland College is terughoudend in het ontvangen van schenkingen of bijdragen anders dan de ouderbijdrage of op onderwijswetgeving gebaseerde gelden. Het gaat vooral om schenkingen in geld of materiaal die verplichtingen met zich meebrengen, waarmee leerlingen worden geconfronteerd (sponsoring). In geval van mogelijke sponsoring zal worden voldaan aan wettelijke voorwaarden en wordt het landelijk Convenant Scholen primair en voortgezet onderwijs en sponsoring 2020-2022 gevolgd. Dit houdt in dat sponsoring alleen gebeurt als het:

- verenigbaar is met de pedagogische- en onderwijskundige taak en doelstelling van de school.
- in overeenstemming is met de goede smaak en het fatsoen.
- geen schade berokkent aan de geestelijke en/of lichamelijke gesteldheid van leerlingen.
- de objectiviteit, de geloofwaardigheid, de betrouwbaarheid en de onafhankelijkheid van het onderwijs, de scholen en de daarbij betrokkenen niet in gevaar brengt.
- de onderwijsinhoud en/of de continuïteit van het onderwijs niet beïnvloedt.

- het niet in strijd is met het onderwijsaanbod en de kwalitatieve eisen die de school aan het onderwijs stelt.

9.5 Vrijwillige ouderbijdrage

Wij houden rekening met het vrijwillige karakter van de ouderbijdrage en de context van onze school. Alle activiteiten die tot het lesprogramma behoren zijn kosteloos. Volgens de Nederlandse wet is toegang tot onderwijs dan ook "gratis", ieder kind moet het onderwijs ontvangen wat hem/haar toekomt.

Wij vragen wel de ouders vrijwillig bij te dragen voor kosten waar de school géén geld van de overheid voor ontvangt. Wij vinden het als onderwijsorganisatie toch wel belangrijk om deze kosten te maken voor bepaalde onderwijsactiviteiten of –middelen. Denk aan extra sportactiviteiten, activiteiten op het gebied van kunst en cultuur, excursies, projecten in de buurt van de school en in de stad, of wanneer het activiteiten zijn die bijdragen aan burgerschapsvorming.



Vaststellingsparagraaf

Vastgesteld door werkgroep Schoolplan: 04-04-24

Vastgesteld door MT: 09-04-2024

Instemming verleend door MR: 29-03-2024

Vastgesteld door CvB : 21-03-2024