

+n

Schoolplan Niftarlake College

Worden wie je kunt zijn
2026-2030

+niftarlake
COLLEGE



Voorgenomen besluit directie	30 september 2025	✓
Instemming MR	27 oktober 2025	✓
Vastgesteld door College van Bestuur	13 november 2025	✓
Datum van inwerkingtreding	1 januari 2026	
Geldigheidsduur	4 jaar	

INHOUDSOPGAVE

1 Voorwoord	4
2 Algemeen	5
2.1 Naam en gegevens van de school	5
2.2 PCOU Willibrord	5
2.3 Geschiedenis	6
2.4 Identiteit	8
2.5 Schoolgrootte	8
2.6 Aantal medewerkers	9
2.7 Externe onderwijskundige urgenties	9
3 Missie, kernwaarden en visie	11
3.1 Missie	11
3.2 De kernwaarden van de school	11
3.3 Visie op pedagogisch handelen	11
3.4 Visie op didactisch handelen	12
4 Contextanalyse, waar komen we vandaan?	12
4.1 Pedagogisch klimaat	12
4.2 Didactisch handelen	12
5 Pedagogisch klimaat	14
5.1 Strategisch thema - Optimaal pedagogisch klimaat	14
5.2 Ambities	14
5.3 Doelen	16
5.4 Acties	16
6 Didactisch handelen	18
6.1 Strategisch thema – Goede lessen door gepassioneerde docenten met actieve leerlingen	18
6.2 Ambities	19
6.3 Doelen	19
6.4 Acties	20
7 Onderwijskundige organisatie	22
7.1 Inleiding	22
7.2 Organisatie van het onderwijs	22
7.2.1 Secties	22
7.2.2 Personeelsbeleid	22
7.2.3 Toetsbeleid en determineren	24
7.2.4 Passend onderwijs	24
7.2.5 Organisatie	25
7.2.6 Basisvaardigheden	26
7.3 De ondersteunende processen	26
7.3.1 Financiën (inclusief sponsorbeleid)	26
7.3.2 Huisvesting	28
7.3.3 ICT	28
7.3.4 Administratie	29
7.3.5 Medezeggenschap	30
8 Stelsel van kwaliteitszorg	33
8.1 Algemeen	33
8.2 Instrumenten	34
8.3 Wat willen we de komende jaren bereiken?	35



1 VOORWOORD

Voor u ligt het schoolplan 2026-2030 van het Niftarlake College. Dit schoolplan is onderdeel van de strategische beleidscyclus van de school. Het Niftarlake College maakt deel uit van de Willibrord Stichting. Deze stichting is een stichting voor protestants-christelijk onderwijs in Utrecht en omgeving. Onze school onderschrijft daarmee de missie, visie en kernwaarden van deze stichting.

Het schoolplan is door een brede werkgroep van medewerkers opgesteld, door de schoolleiding ter instemming voorgelegd aan de Medezeggenschapsraad en vastgesteld door het bevoegd gezag. In dit plan wordt de koers beschreven die de school de komende jaren wil varen. We hopen dat dit schoolplan inspireert en laat zien wie wij willen zijn: een school die leerlingen optimaal voorbereidt, zodat zij hun eigen weg vinden in de continu veranderende samenleving.

Ik wil iedereen die heeft bijgedragen aan de totstandkoming van dit schoolplan hartelijk danken. Jullie inbreng is van waarde geweest en heeft de kwaliteit vergroot.

Frank Engelen
rector

2 ALGEMEEN

2.1 Naam en gegevens van de school

Niftarlake College
Pauwenkamp 151
3607 GK Maarssen
085-7608300
info@niftarlake.nl
www.niftarlake.nl

2.2 PCOU Willibrord

Het Niftarlake College is onderdeel van de scholengroep PCOU Willibrord. PCOU Willibrord bestaat uit twee stichtingen: Stichting PCOU (basisonderwijs) en Willibrord Stichting (voortgezet onderwijs). Tezamen PCOU Willibrord, zoals wij ons als scholengroep naar buiten presenteren, met één Raad van Toezicht en één College van Bestuur.

Er zijn 26 scholen voor basisonderwijs en 4 scholen voor gespecialiseerd onderwijs in Utrecht, De Meern en Vleuten. De 14 middelbare scholen voor voortgezet onderwijs bevinden zich in Utrecht, Maarssen, Breukelen, Nieuwegein, IJsselstein, Vleuten en Vianen. Deze scholen omvatten alle vormen van voortgezet onderwijs; van praktijkonderwijs tot en met gymnasium. Er zijn categorale scholen (met één onderwijsvorm) en scholen met twee of meer onderwijsvormen.

In totaal tellen de scholen ruim 21.000 leerlingen en werken er ruim 2.800 medewerkers bij de scholengroep (2.112 fte).

In mei 2025 is het Koersplan 2025-2028 vastgesteld door het College van Bestuur. In dit koersplan staat beschreven wat de missie, visie en kernwaarden zijn van de scholengroep. De hierin geformuleerde strategielijnen zijn de basis voor de strategische ambities die wij in ons schoolplan willen realiseren.

2.3 Geschiedenis

Op 1 september 1975 wordt de Christelijke School voor Havo in Maarssen opgericht. Er wordt gestart met drie klassen. In 1978 wordt het atheneum aan het onderwijsaanbod toegevoegd. Vanaf 1979 betreft de school een gebouw in de wijk Pauwenkamp en vlak daarna verandert de naam in Niftarlake College. Na de fusie met de Vissermavo in 1991 biedt de school onderwijs op mavo-, havo- en atheneumniveau.

Op 18 februari 1992 brandt de school tot de grond toe af. De veerkracht van de medewerkers en leerlingen maakt dat er binnen een week weer lessen worden gegeven. Scholen in de buurt stellen lokalen beschikbaar en er worden gele noodlokalen geplaatst. Er komt snel nieuwbouw.

In de jaren daarna groeit de school gestaag. Onder invloed van de opkomst van de wijk Leidsche Rijn en de groeikernen Vleuten-De Meern verandert de dorpsschool langzaam in een school met een meer stedelijk karakter. Mede als gevolg daarvan krijgt het Niftarlake College meer leerlingen en medewerkers met een nietchristelijke achtergrond.

Van oudsher heeft onze school een open blik naar buiten. We staan, naast traditioneel onderwijs, ook steeds open voor andere initiatieven. Vanaf eind jaren '90 heeft internationalisering een vaste plek in het curriculum. Vanaf het nieuwe millennium zien we dit terug in alle afdelingen. Vanuit maatschappelijke behoefte ontstaat de vraag naar anders vormgegeven onderwijs. Het Niftarlake College voegt BSM, het Technasium en daarna ook Bèta Challenge Program toe aan het bestaande aanbod.

In 2013 werd de Wet Passend Onderwijs ingevoerd, wat betekende dat het ondersteuningsaanbod op school werd vergroot. Daarnaast is er de steeds toenemende invloed van de digitalisering. Vanaf 2015 wordt de iPad, als middel om hedendaags onderwijs te geven, schoolbreed ingevoerd. In 2017 volgt de waardering, wanneer de school het predicaat Apple Distinguished School krijgt.

Het leerlingaantal groeit door en de school betreft het buurgebouw van het voormalig Economisch College. Vanaf 2016 is dit het officiële brugklasgebouw. In 2017 is het maximaal aantal leerlingen dat gehuisvest kan worden, bereikt.

In maart 2020 breekt de coronapandemie uit. Dit was een grote uitdaging voor het onderwijs en deed een beroep op flexibiliteit van medewerkers en leerlingen. Er werd onderwijs op afstand verzorgd. Door de eerdere digitalisering verliep deze overgang naar onderwijs op afstand soepel. Na afloop van de coronapandemie heeft de school door inzet van de NPO-gelden hard gewerkt aan het inlopen van ontwikkelingsachterstanden, zowel op academische vaardigheden als mentaal welbevinden.

De schoolleiding heeft na het inlopen van de corona-achterstanden onderwijsvernieuwingen doorgevoerd, passend bij de huidige populatie leerlingen. Zo zijn op de mavo de praktijkgerichte vakken D&P en T&T ingevoerd en is op de havo het vak Havo-P geïntroduceerd. Op dit moment verzorgen we aan ruim 1500 leerlingen klassiek-klassikaal onderwijs met modern praktijkgerichte vakken. We hebben een rijk aanbod om onze leerlingen zoveel mogelijk kansen te bieden.

Onze geschiedenis laat zien dat we een school zijn die mee weet te bewegen met veranderingen, met oog voor traditie en lef om te vernieuwen.



2.4 Identiteit

In de statuten van de stichting PCOU Willibrord, waarvan het Niftarlake College onderdeel is, is het bestaansrecht van de scholen verwoord: ‘Als grondslag geldt de boodschap van het evangelie zoals verstaan in de christelijke traditie die staat voor rechtvaardigheid, respect, gelijkwaardigheid, rentmeesterschap, geloof, hoop en liefde.’

Dat zijn niet zomaar woorden. Ze doen een appèl op mensen en zijn daarmee niet vrijblijvend. Deze woorden geven richting aan ons gedrag en hoe wij op school met elkaar omgaan. De christelijke traditie wordt zichtbaar door het vieren van Kerst en Pasen, maar ook door dagopeningen waarbij wordt stilgestaan bij belangrijke gebeurtenissen in de wereld. Daarbij is aandacht voor omstandigheden waarbij rechtvaardigheid, respect en gelijkwaardigheid in het gedrag komen. In de gesprekken hierover mogen verschillende perspectieven er zijn, waarbij altijd respectvol wordt omgegaan met ieders mening. Dit draagt bij aan burgerschapsvorming van onze leerlingen.

Onze identiteitscommissie (bestaande uit medewerkers) geeft vorm aan activiteiten die passen bij onze identiteit. Dit doen zij samen met de GSA (diversiteitscommissie) en de BLA (activiteitencommissie). De GSA en de BLA bestaan uit medewerkers en leerlingen.

2.5 Schoolgrootte

Het Niftarlake College is in de periode van het vorige schoolplan (2021) tot start huidige schoolplan in leerlingenaantal gedaald van 1722 naar 1529 leerlingen. De demografische verwachting is dat deze daling nog twee jaar zal doorzetten, waarna een stijging wordt verwacht. De meeste leerlingen komen uit de gemeente Stichtse Vecht en Utrecht.

Onze leerlingen zijn op 1 oktober 2024 als volgt over de verschillende onderwijsniveaus en jaarlagen verdeeld.

	Leerjaar 1	Leerjaar 2	Leerjaar 3	Leerjaar 4	Leerjaar 5	Leerjaar 6
Mavo/Havo	82	85				
Havo/VWO	100	117				
VWO	57	75				
Mavo			85	108		
Havo			116	122	152	
VWO			100	101	100	121

2.6 Aantal medewerkers

Op peildatum 1 oktober 2024 zijn 163 medewerkers aan onze school verbonden. Het onderwijzend personeel bestaat uit 134 medewerkers, het ondersteunend personeel uit 23 medewerkers en het management telt 6 medewerkers.

2.7 Externe onderwijskundige urgenties

Als school hebben we te maken met invloeden van buitenaf. Te denken valt aan nieuwe wetgeving, het Inspectiekader, krapte op de arbeidsmarkt, de hoge verwachtingen van ouders, de ontwikkeling van kunstmatige intelligentie en het beleid op stichtingsniveau.

Dit uit zich bijvoorbeeld in de onzekerheid ten aanzien van de structurele bekostiging van de school en de vele incidentele subsidies die beschikbaar komen vanuit het Ministerie van Onderwijs. De subsidie Basisvaardigheden is hier een voorbeeld van. Dit was een incidentele subsidie, die vanaf 2027 een structurele vorm gaat krijgen. Voor andere subsidies is dat nog onduidelijk.

Ook het terugschroeven van de bekostiging van de kernpartners van de school geeft druk op de brede begeleiding en ontwikkeling van onze leerlingen. Daarbij waait er een nieuwe wind bij de Onderwijsinspectie. Schoolbesturen worden vaker bezocht, waarbij er aanvullende onderzoeken op scholen plaatsvinden. De Inspectie kijkt naar de staat van de school op het moment van bezoek en minder naar de ontwikkelingen die op schoolniveau zijn ingezet, met speciale aandacht voor burgerschap. We streven naar het vinden van balans tussen het belang van de leerling en het waarderingskader van de Inspectie. De krapte op de arbeidsmarkt is ook op onze school een uitdaging. Tot op heden lukt het ons nog steeds om elke vacature te vervullen met een bevoegde en bekwame docent. De lesuitval als gevolg van de krapte op de arbeidsmarkt blijft daarmee binnen aanvaardbare grenzen, maar blijft een permanent punt van aandacht.

Vanzelfsprekend komt de huidige onrust in ons land en in de wereld ook onze school binnen. Het is daarbij onze taak om leerlingen en elkaar in het oog te houden. Dit doen wij door via de dagopening de wereld van buiten bespreekbaar te maken in school en open te staan voor elkaars mening: burgerschap zoals dit bedoeld is. Wij hebben ons als school te verhouden tot bovenstaande externe onderwijskundige urgenties. Met onze visie op pedagogisch en didactisch handelen, de strategische thema’s die we in dit schoolplan benoemen en de doelen en acties die we formuleren, proberen we een antwoord te vinden op deze uitdagingen.



3 MISSIE, KERNWAARDEN EN VISIE

3.1 Missie

In de missie leggen we uit wat ons hoogste doel is, onze reden van bestaan. Onze missie hebben we als volgt geformuleerd:

“Het Niftarlake College bereidt leerlingen optimaal voor zodat zij hun eigen weg vinden in de continu veranderende samenleving.”

Een Niftarlaker verlaat de school met competenties die horen bij het gevolgde onderwijsniveau en heeft zich verder ontwikkeld tot een verbindend, ondernemend, verantwoordelijk en positief mens.

3.2 De kernwaarden van de school

Verbindend, ondernemend, verantwoordelijk en positief. Dat zijn onze kernwaarden. Aan deze specifieke kernwaarden hecht de school veel waarde. Deze waarden werken door in ons onderwijs, de dagelijkse gang van zaken op school en in de omgangsvormen. Zij lopen als een rode draad door dit schoolplan.

3.3 Visie op pedagogisch handelen

Het pedagogisch handelen geeft antwoord op de vraag hoe iedereen onderdeel is van de minisamenleving Niftarlake College. Onze visie op het pedagogisch handelen vertalen we naar de volgende vijf punten:

1. Op het Niftarlake College streven we naar sociale veiligheid.
2. Op het Niftarlake College erkennen we en hebben we er oog voor dat leerlingen in ontwikkeling zijn.
3. Op het Niftarlake College hebben we de leerlingen in beeld en bieden we hun de best passende ondersteuning.
4. Op het Niftarlake College hebben we samen de verantwoordelijkheid om te werken aan het pedagogisch klimaat.
5. Op het Niftarlake College vertonen we voorbeeldgedrag en hebben we een breed handelingsrepertoire om gewenst gedrag bij leerlingen te ontwikkelen.

3.4 Visie op didactisch handelen

Het didactisch handelen geeft antwoord op de vraag hoe wij onze leerlingen tot leren laten komen. Onze visie op het didactisch handelen vertalen we naar de volgende drie punten:

1. Op het Niftarlake College hebben wij lerende leerlingen die zich ontwikkelen in een brede context.
2. Op het Niftarlake College geven wij lessen, waarbij de leerdoelen helder zijn, docenten lesgeven vanuit hoge verwachtingen en leerlingen actief bezig zijn met de leerstof.
3. Op het Niftarlake College dagen wij elke leerling uit om zijn competenties te laten groeien.

4 CONTEXTANALYSE, WAAR KOMEN WE VANDAAN?

4.1 Pedagogisch klimaat

Bij de evaluatie van het schoolplan 2021-2025 kwam veelvuldig naar voren dat medewerkers, leerlingen en ouders behoefte hebben aan eenduidigheid, structuur en voorspelbaarheid. Om tegemoet te komen aan deze behoefte is het belangrijk om te gaan werken vanuit verwachtingen.

De afgelopen jaren is er vooral gewerkt vanuit regels. Doordat medewerkers verschillend omgingen met deze regels leidde dit tot onduidelijkheid. Leerlingen, ouders en medewerkers hebben dit negatief ervaren. De verantwoordelijkheid voor het pedagogisch klimaat kwam hierbij bovendien vooral bij de medewerkers te liggen. De komende jaren willen we gaan werken vanuit een positieve grondhouding, waarin ook leerlingen en ouders een actieve rol krijgen. Het werken vanuit verwachtingen sluit hierop aan.

4.2 Didactisch handelen

Uit leerlingtevredenheidsonderzoeken leren wij dat onze leerlingen behoefte hebben aan afwisselende en uitdagende lessen. Dit is ook uit de lesobservaties gebleken. In het schoolplan 2021-2025 stond de ambitie om tot flexibilisering van de roosters te komen. Dat had als resultaat dat er te veel afleiding was van wat er op school moet gebeuren: goed lesgeven.

De medewerkerstevredenheidsonderzoeken laten zien dat docenten de leerlingen niet altijd als actief, maar eerder als consumerend en lager presterend ervaren dan je van ze mag verwachten. Het lukt nog onvoldoende om de leerlingen op de juiste manier actief tot leren te laten komen. In dit schoolplan is het onze uitdaging te werken aan een concrete omslag naar activerende didactische werkvormen om zo de leerlingen door goede en inspirerende lessen uit te dagen het beste uit zichzelf te halen.





5 PEDAGOGISCH KLIMAAT

5.1 Strategisch thema - Optimaal pedagogisch klimaat

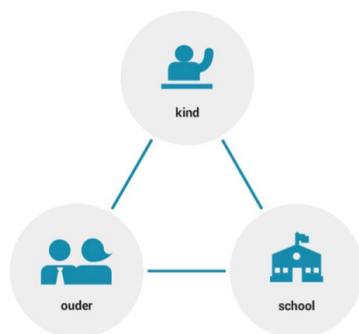
Het pedagogische klimaat van de school is de basis voor het onderwijs en de ontwikkeling. In gezamenlijkheid creëren we een omgeving waarin alle Niftarlakers zich veilig voelen, optimaal kunnen leren en zich sociaal-emotioneel kunnen ontwikkelen.

5.2 Ambities

In deze paragraaf formuleren we ambities behorende bij het hierboven genoemde strategische thema.

Ambitie 1 – Werken vanuit de driehoek

Op het Niftarlake College werken we vanuit de driehoek (zie afbeelding 1). In deze driehoek werken leerling, ouders en school, vanuit de verschillende rollen gezamenlijk aan het pedagogische klimaat. Op deze manier creëren we een omgeving waarin de leerling zich optimaal kan ontwikkelen.



Leerlingen komen tot leren en ontwikkelen zich vanuit een brede context. De school- en thuissituatie, vrienden en social media zijn van grote invloed op het gedrag en het welzijn van onze leerlingen. We moeten dan ook erkennen dat we juist vanuit die context de leerlingen moeten begeleiden. We dagen onze leerlingen daarbij uit om kennis te nemen van en zich te verhouden tot de complexe wereld om hen heen.

Ambitie 2 – Werken vanuit verwachtingen

Leerlingen zijn in ontwikkeling en mogen fouten maken. Als school zorgen wij ervoor dat we het gedrag van leerlingen blijvend bijsturen. We willen de komende jaren gaan werken vanuit verwachtingen. Onze leerlingen horen te weten wat we qua gedrag van hen verwachten. Als we werken vanuit verwachtingen dan doen we dat vanuit gezamenlijke doelen. We zijn er daarbij op gericht dat leerlingen hun verantwoordelijkheid nemen, waarbij de nadruk in de begeleiding door medewerkers ligt op preventie en een anticiperende houding. Deze verwachtingen dienen overal in school zichtbaar en merkbaar te zijn.

Ambitie 3 – Gericht op groei

Leerlingen die voor onze school kiezen zijn op het moment dat ze in de brugklas starten nog kinderen. In de jaren op onze school ontwikkelen zij zich uiteindelijk tot jongvolwassenen. Gedurende deze ontwikkeling mogen ze kind zijn en fouten maken. Het is daarbij onze taak om op groeigerichte feedback te geven. Die feedback is gericht op het vertoonde gedrag en niet op de persoon. We vertrouwen erop dat onze leerlingen in de basis het beste met elkaar én de school voor hebben.

Niftarlakers worden uitgedaagd om hun grenzen te verleggen en om actief te zijn binnen school. Op deze manier laten we leerlingen en medewerkers groeien in hun ontwikkeling, passend bij onze missie.

5.3 Doelen

Om bovengenoemde ambities tijdens de looptijd van dit schoolplan te realiseren, is het belangrijk dat er duidelijke doelen worden geformuleerd. Bij de ambitie “Werken vanuit de driehoek” hebben we de volgende doelen:

- Alle medewerkers ontwikkelen hetzelfde beeld omtrent werken vanuit de driehoek.
- Alle medewerkers spreken dezelfde taal als het gaat om werken vanuit de driehoek.
- Alle medewerkers passen het werken vanuit de driehoek toe in de praktijk en dragen dit uit naar leerlingen en ouders.
- Leerlingen worden begeleid met oog voor de brede context waarin zij functioneren.

Bij de ambitie “Werken vanuit verwachtingen” hebben we de volgende doelen:

- Niftarlakers ontwikkelen samen een duidelijk pakket aan verwachtingen.
- Alle medewerkers werken vanuit dezelfde verwachtingen.
- Alle medewerkers bekwamen zich in het duurzaam bijsturen van gedrag.
- Alle medewerkers passen het werken vanuit verwachtingen toe in de praktijk en dragen dit uit naar leerlingen, ouders en elkaar.

Bij de ambitie “Gericht op groei” hebben we de volgende doelen:

- Alle medewerkers ontwikkelen hetzelfde beeld met betrekking tot op groei gerichte feedback.
- Alle medewerkers zijn in staat om op groei gerichte feedback te geven.
- Alle medewerkers passen het geven van op groei gerichte feedback toe in de praktijk.
- We stimuleren het nemen van initiatief en het nemen van verantwoordelijkheid door leerlingen en medewerkers.

5.4 Acties

Om bovengenoemde doelen te bereiken, moeten er concrete acties worden geformuleerd: wie doet wat, wanneer en op welke wijze?

Het is belangrijk dat elke medewerker kennis heeft van methodieken die aansluiten bij de hierboven beschreven ambities en doelen. Gedurende de looptijd van dit schoolplan verwachten we dat alle medewerkers zich scholen in en kennisnemen van deze methodieken.
Noot: de uitwerkingen van de acties worden opgenomen in de jaarplannen van de school en in de jaarplannen van de afdelingen.

Acties bij “Werken uit de driehoek”:

Schooljaar 2025-2026

- Alle medewerkers zijn tijdens de studiedag aanwezig bij de visiebijeenkomst met betrekking tot “Beeldvorming Driehoek”.
- Alle mentoren bespreken in de startgesprekken welke verwachtingen we hebben van leerlingen en ouders. Alle mentoren hebben in periode 2 contact met de ouders van hun mentorleerlingen over de ontwikkeling. Alle mentoren bespreken in periode 3 in mentorgesprekken de voortgang hun mentorleerlingen met leerlingen en ouders.
- Docenten nemen met ouders telefonisch contact op over incidenten en noteren dit in Magister.
- Alle medewerkers zorgen voor intervisie op “werken vanuit de driehoek” in hun overlegstructuren.
- Good practices delen met het gehele personeel.
- Communicatierichtlijn schrijven en opnemen in de personeelswijzer en bespreken in de teams.

Schooljaar 2026-2027

- Alle medewerkers nemen deel aan een training relatie-gerichte communicatie.
- Medewerkers die daar behoefte aan hebben, volgen een training moeilijke gesprekken voeren.
- Communicatierichtlijn evalueren en eventueel bijstellen.

Acties bij “Werken vanuit verwachtingen”:

Schooljaar 2025-2026

- Alle medewerkers zijn tijdens de studiedag aanwezig bij de visiebijeenkomst met betrekking tot “Werken vanuit verwachtingen”.
- Verwachtingskader opstellen per doelgroep (personeel, leerlingen, ouders).
- Verwachtingskader verwerken in leerlingenstatuut.
- Voorbereiden op collegiale consultaties in 2026-2027.

Schooljaar 2026-2027

- Vaststellen en een visuele vertaling maken van het verwachtingskader (posters binnen de school en op de schoolsite).
- Alle medewerkers oefenen binnen de teams/secties met casussen en geven elkaar feedback op het bijsturen van gedrag.
- Ontwikkelen van lesmateriaal voor de doorlopende leerlijn mentoraat waarin werken vanuit verwachtingen expliciet wordt gemaakt.
- Werken/begeleiden vanuit verwachtingen opnemen in de DOT.
- Collegiale consultatie gericht op werken vanuit verwachtingen.
- Leerlingen actief betrekken bij het uitdragen van de schoolverwachtingen.



Acties bij “Gericht op groei”:

Schooljaar 2025-2026

- Alle mentoren voeren met hun mentorleerlingen gesprekken over “Wat betekent initiatief nemen en verantwoordelijkheid nemen?”.

Schooljaar 2026-2027

- Alle medewerkers zijn aanwezig bij de studiedag met als thema: “Wat is op groei gerichte feedback?” en ontwikkelen gezamenlijke principes ten aanzien van het geven van feedback.
- Alle medewerkers volgen een scholing gericht op het geven van feedback die aanzet tot gedragsverandering (feed up - feed back – feed forward-model)
- Alle medewerkers ontwikkelen een houding waarin collegiale consultatie gericht op het geven van feedback onderdeel is van hun professioneel handelen.
- Starten met het ontwikkelen van lesmateriaal voor de doorlopende leerlijn mentoraat waarin initiatief, verantwoordelijkheid en reflectie centraal staan.

6 DIDACTISCH HANDELEN

6.1 Strategisch thema – Goede lessen door gepassioneerde docenten met actieve leerlingen

Onze docenten hebben passie voor hun vak, het onderwijs en de ontwikkeling van de leerlingen. Ze dagen leerlingen uit om elke les het beste uit zichzelf te halen. Docenten hebben flexibiliteit in hun didactisch handelen dat passend is bij de onderwijsbehoefte van de leerling, wat ertoe leidt dat leerlingen actief leren.

6.2 Ambities

In deze paragraaf formuleren we ambities behorende bij het hierboven genoemde strategische thema.

Ambitie 1 – Onze leerlingen leren

Leerlingen op onze school bouwen “schoolconditie” op. Dit houdt in dat zij door het aanleren van executieve functies steeds meer in staat zijn zelfstandig verantwoordelijkheid te nemen voor hun leren. Hierbij worden zij geholpen door bevlogen docenten die ervoor zorgen dat zij routines aanleren en inbouwen, die voldoende tijd nemen voor herhaling van de leerstof en leerlingen laten reflecteren op hun leermethode. Het is belangrijk dat de leerlingen doorzettingsvermogen opbouwen en leren omgaan met teleurstellingen. Leren gaat immers met vallen en opstaan.

Ambitie 2 – Basis op orde: elke les is goed

Onze docenten hebben een uitgebreid didactisch repertoire dat zij flexibel inzetten om elke les leerlingen actief met de leerstof bezig te laten zijn. De les is voorbereid op basis van de kennis over de verschillen tussen leerlingen binnen de klas, zodat iedere leerling actief tot leren kan komen.

Ambitie 3 – Lesgeven vanuit hoge verwachtingen

Onze docenten geven les vanuit hoge verwachtingen om leerlingen uit te dagen het beste uit zichzelf te halen. Door middel van hoge verwachtingen streven we ernaar onze leerlingen steeds weer een stap verder te helpen in hun kennis en vaardigheden. We moedigen het kritisch en creatief denken aan. Onze docenten geven in de lessen op groeigerichte feedback. Leerlingen hebben vaak meer in hun mars dan zij zelf denken en met de juiste stimulans komen zij tot betere prestaties.

6.3 Doelen

Om bovengenoemde ambities tijdens de looptijd van dit schoolplan te realiseren, is het belangrijk dat er duidelijke doelen worden geformuleerd.

Bij de ambitie “Onze leerlingen leren” hebben we de volgende doelen:

- Alle docenten hebben in beeld hoe onze leerlingen leren.
- Alle docenten zijn in staat om onze leerlingen tot leren te laten komen.
- Alle docenten werken met studiewijzers.

Bij de ambitie “Basis op orde: elke les is goed” hebben we de volgende doelen:

- Alle docenten hebben een uitgebreid didactisch repertoire, zoals activerende didactiek, samenwerkend leren, didactische analyse, (expliciete) directe instructie, differentiëren, formatief handelen en leertaken inzetten om hun leerdoelen te bereiken.
- Alle docenten toetsen of leerlingen de leerdoelen hebben bereikt.
- Alle secties hebben een kennisrijk curriculum, waarin ruimte is voor kennis en vaardigheden en waarbij de doorlopende leerlijn richting het centraal examen loopt.

Bij de ambitie “Lesgeven vanuit hoge verwachtingen” hebben we de volgende doelen:

- Alle docenten hebben hetzelfde beeld bij lesgeven vanuit hoge verwachtingen.
- Alle docenten zijn in staat om les te geven vanuit hoge verwachtingen.
- Alle docenten moedigen het kritisch en creatief denken aan.

6.4 Acties

Om bovengenoemde doelen te bereiken, moeten er concrete acties worden geformuleerd: wie doet wat, wanneer en op welke wijze?

Het is belangrijk dat elke docent kennis heeft van methodieken die aansluiten bij de hierboven beschreven ambities en doelen. Gedurende de looptijd van dit schoolplan verwachten we dat alle medewerkers zich scholen in en kennisnemen van deze methodieken. *Noot: de uitwerkingen van de acties worden opgenomen in de jaarplannen van de school en in de jaarplannen van de afdelingen.*

Acties bij “Onze leerlingen leren”:

Schooljaar 2025-2026

- Docenten ontwikkelen, door georganiseerd met elkaar in gesprek te gaan, één taal en aanpak voor het zicht hebben op alle leerlingen.
- Secties formuleren in hun sectiewerkplan hoe ze invulling geven aan het tot leren laten komen van leerlingen en hoe zij de (extra) ondersteuning voor leerlingen die moeite hebben met hun vak vormgeven.
- Secties maken kwalitatief goede en uniforme studiewijzers.

Schooljaar 2026-2027

- Docenten passen de gezamenlijke taal en aanpak zichtbaar toe in hun lessen.
- Docenten laten in hun lessen en registratie in Magister zien dat zij de individuele leerling in beeld hebben.

Acties bij “Basis op orde: elke les is goed”:

Schooljaar 2025-2026

- Format/checklist “de goede les” formuleren. In schooljaar 2025/2026 in gebruik nemen.
- Invoeren interne audits ter bevordering van de didactische vaardigheden.
- Opzetten werkwijze collegiale consultatie.

Schooljaar 2026-2027

- Evaluatie format/checklist “de goede les” en eventueel bijstellen.
- Evaluatie interne audit en eventueel bijstellen.
- Docenten ontwikkelen zich (zodanig) verder in het inzetten van didactische vaardigheden.
- Collegiale consultatie invoeren.

Acties bij “Lesgeven vanuit hoge verwachtingen”

Schooljaar 2025-2026

- De schoolleiders formuleren hoe lesgeven vanuit hoge verwachtingen eruit ziet.
- Opzetten werkwijze didactisch coaches.
- Opleiden van extra didactisch coaches.

Schooljaar 2026-2027

- Studiedag met als thema “Wat is op groei gerichte feedback?”
- Collegiale consultatie invoeren.
- Didactisch coachen systematisch invoeren.



7 ONDERWIJSKUNDIGE ORGANISATIE

7.1 Inleiding

Hoe gaan we er samen voor zorgen dat de strategische thema's en ambities ook daadwerkelijk worden uitgevoerd en de daarbij behorende doelen worden bereikt? Uitgangspunt bij de uitvoering van de plannen is dat binnen de professionele cultuur van onze school het beleid in gezamenlijkheid wordt uitgewerkt en vormgegeven. Medewerkers, teams en secties krijgen daarbij een hoge mate van eigenaarschap en verantwoordelijkheid, waarbij ze wel verantwoording aan elkaar en aan een leidinggevende afleggen.

De onderwijsorganisatie is dienend aan het primaire proces, namelijk het lesgeven (didactisch handelen) en begeleiden (pedagogisch klimaat) van onze leerlingen. Het goed inrichten van deze organisatie vraagt dat we goed nadenken over de focus die we aanbrengen om de plannen uit hoofdstukken 5 en 6 van dit schoolplan te realiseren. Hierbij moeten in de jaarplannen keuzes worden gemaakt om de werkdruk aanvaardbaar te houden. We maken hierbij onderscheid in de organisatie van het onderwijs en de ondersteunende processen, oftewel de onderwijsorganisatie.

7.2 Organisatie van het onderwijs

Wat betreft organisatie van het onderwijs zijn zes focuspunten bepaald. Deze worden hieronder beschreven.

7.2.1 Secties

Gedurende de looptijd van dit schoolplan willen we werken aan het verstevigen van de positie van de secties. Dit doen wij door een duidelijke omschrijving te maken van de taken en verantwoordelijkheden die binnen de sectie vervuld dienen te worden en hen een jaarlijks vast te stellen budget toe te kennen. De verantwoordelijk afdelingsleider plant periodiek tijd in om met de sectievoorzitter te overleggen en af te stemmen. De secties krijgen de verantwoordelijkheid om vorm te geven aan de inhoudelijke kwaliteit van het curriculum, professionalisering binnen de sectie, invulling te geven aan de begeleiding van stagiaires en beginnende medewerkers, het up-to-date houden van hun sectiewerkplan en te reflecteren op hun resultaten.

7.2.2 Personeelsbeleid

De krapte op de arbeidsmarkt stelt ons voor uitdagingen met betrekking tot het vinden van bevoegd en bekwaam personeel. Bij de werving van nieuw onderwijzend personeel is het uitgangspunt om bevoegd en bekwaam personeel aan te nemen. Waar dit niet lukt, is samenwerking en solidariteit nodig om deze uitdaging het hoofd te bieden. Deze samenwerking vindt plaats met de andere VO-scholen binnen de scholengroep en met de Hogeschool Utrecht en Universiteit Utrecht via het partnerschap 'Op Reis'. Nieuwe docenten nemen deel aan het inductieprogramma. Dit programma loopt drie jaar door. Docenten leren tijdens dit programma van én met elkaar. Collega's die studeren krijgen de mogelijkheid om naast hun werkzaamheden hun studie af te ronden. De opleiders in school hebben hierin een ondersteunende rol.

Het onderhouden van bekwaamheden van onderwijzend en onderwijsondersteunend personeel wordt vormgegeven in focus- en ontwikkelgesprekken, waaruit een individueel scholingstraject kan volgen. De professionalisering en ontwikkeling binnen de sectie/de

afdeling en de schoolbrede ontwikkelingen die we gedurende de looptijd van dit schoolplan willen realiseren vinden plaats tijdens studiedagen, sectie-ontwikkelmiddagen en overige ontwikkelmomenten.

Als scholengroep willen we bijdragen aan een democratische, inclusieve en respectvolle samenleving. Het Niftarlake College kan zich volledig vinden in deze uitgangspunten en omarmt diversiteit in alle geledingen van onze school.

In de CAO VO is afgesproken dat elke school voor de start van schooljaar 2028-2029 in professionele dialoog moet komen tot een beoordeling en een eventuele herziening van het taakbeleid. Wij gaan hier het schooljaar 2025-2026 vorm aan geven door middel van het Raamwerk Professioneel gesprek en taakbeleid. Het uitgangspunt is daarbij dat er een gezonde balans is tussen schoolactiviteiten en werkdruk.

In schooljaar 2025-2026 gaan we aan de slag met de herziening van de procedure functiemix. We zijn tot de conclusie gekomen dat de huidige procedure niet passend is bij de ambities die we als school hebben. Het pedagogische en didactische vakmanschap van de docenten moet een centralere rol krijgen in de procedure.

Het professionaliseringsplan volgt uit de plannen van aanpak bij de strategische thema's van dit schoolplan. Elke medewerker kan in focus- en ontwikkelgesprekken aangeven welke stappen in diens ontwikkeling nodig zijn om zich passend bij de strategische thema's te bewakemen.

Onze leerlingen hebben invloed op het personeelsbeleid. Zo hebben wij een actieve leerlinggeleding binnen de MR. De leerlingen van de leerlinggeleding van de MR vormen tevens het bestuur van de leerlingenraad. De leerlingen uit de MR nemen deel aan benoemingsadviescommissie van schoolleiders. Via leerlingenquêtes geven leerlingen input voor de beoordelingsprocedure van hun lesgevende docenten en waar nodig leveren leerlingen input voor de focusgesprekken.

Concluderend stellen we dat in ons levensfasebewust personeelsbeleid aandacht is voor het welzijn van de medewerkers en de doelen die we als organisatie willen bereiken. We zijn ervan overtuigd dat gezonde en fitte medewerkers die duurzaam inzetbaar zijn bijdragen aan het welbevinden van onze leerlingen én bijdragen aan goede onderwijsresultaten.

7.2.3 Toetsbeleid en determineren

Een goed toets- en determinatiebeleid is van groot belang voor het succes van de leerling. Gedurende de looptijd van dit schoolplan gaan we hier dan ook actief mee aan de slag.

Wat betreft toetsing gaan we onderzoeken of de huidige organisatie van de toetsweken nog passend is bij de leerlingen van tegenwoordig. We zien dat het huidige ritme van vier periodes en vier bijbehorende toetsweken niet altijd passend is. Dit ritme zorgt er bijvoorbeeld voor dat bepaalde toetsweken kort na een vakantie vallen, wat als belastend wordt ervaren door (gezinnen van) de leerlingen. Ook zien we dat leerlingen tijdens de toetsweken in toenemende mate afwezig zijn door ziekmeldingen. Hierdoor is het nodig om aansluitend op de toetsweken veel inhaalmomenten te organiseren. Dit verhoogt de werkdruk bij docenten en de organiserende medewerkers. Daarnaast vertraagt dit het reguliere onderwijskundige proces.

Tijdens het schoolplan 2021-2025 is er veel aandacht besteed aan het terugdringen van de toetsdruk voor leerlingen. Intern onderzoek heeft uitgewezen dat dit ook daadwerkelijk gelukt is. Het aantal toetsen per vak per periode per leerjaar is met 20% tot 25% teruggedrongen. Ook het aantal praktische opdrachten is verminderd. De toetsdruk blijft uiteraard een aandachtspunt. We nemen bij het onderzoek naar de huidige organisatie van de toetsweken mee of de toetsdruk bijdraagt aan de toenemende mate van afwezigheid van leerlingen tijdens toetsmomenten.

De bevorderings- en determinatievergaderingen vragen op dit moment veel van onze schoolorganisatie. De huidige opzet zorgt ervoor dat een belangrijk besluit over onze leerlingen laat in het schooljaar helder wordt. Het curriculum en de toetsing moeten meer voorspellend worden ten aanzien van het succesvol doorstromen naar het volgende leerjaar. De secties zullen hiervoor de Programma's van Toetsing in de Onderbouw (PTO) en de Programma's van Toetsing en Afsluiting in de bovenbouw (PTA) kritisch moeten beschouwen en waar nodig aanpassen, waardoor het onderwijs wordt afgestemd op de voortgang in de ontwikkeling van de leerlingen. Hierdoor zullen we als school ook eerder in het schooljaar afgewogen besluiten kunnen nemen over bevordering en determinering.

7.2.4 Passend onderwijs

Zoals in paragraaf 2.7 is beschreven geeft het terugschroeven van de bekostiging van de kernpartners van de school druk op de brede begeleiding en ontwikkeling van onze leerlingen. Er zijn grenzen aan wat wij als school binnen passend onderwijs kunnen bieden. Dit vraagt om een heldere afbakening van de verschillende rollen en verantwoordelijkheden binnen het passend onderwijs. Zo wordt de huidige, gesubsidieerde trajectklasvoorziening geëvalueerd en wellicht opgenomen in de structurele bekostiging van de school. In het ondersteuningsoverzicht, te vinden in de schoolgids, maken we duidelijk wat we wel kunnen bieden en waar onze grenzen liggen. Op onze school is het ook belangrijk om de verschillende rollen binnen Passend Onderwijs helder te beschrijven. Zo wordt het voor iedereen binnen Passend Onderwijs duidelijk wat leerlingen, hun ouders/verzorgers en externe ondersteuners van ons mogen verwachten.



7.2.5 Organisatie

Vanuit de leerlingenraad en de klankbordgroepen ouders en leerlingen ontvangen we signalen over de studeerbaarheid van het programma. Wij zien dat onze leerlingen relatief veel lessen hebben als gevolg van een volle lessentabel en een ruim geprogrammeerde onderwijstijd. In de loop van dit schoolplan willen wij de lessentabel samen met de secties kritisch gaan bekijken en waar nodig aanpassen. Een evenwichtige verdeling van de lessen over de verschillende leerjaren is daarbij het streven.

We constateren dat de jaarplanning steeds voller wordt. Er staan veel activiteiten en vergaderingen gepland. Gedurende de looptijd van dit schoolplan willen we in samenspraak met verschillende gremia kijken of we wat meer “lucht” in de jaarplanning kunnen krijgen, zodat er meer focus is op het primaire proces.

In de actualiteit is de laatste tijd veel te doen geweest over de huidige prestatiedruk. Tegenwoordig kunnen leerlingen ook 's avonds, in het weekend of tijdens een vakantie een nieuw cijfer krijgen. Ook wij horen van onze leerlingen geluiden over deze prestatiedruk. Ons leerlingvolgsysteem Magister is op elk moment van de dag beschikbaar voor leerlingen én ouders. Cijfers, huiswerk en absentiemeldingen zijn altijd inzichtelijk met als gevolg dat leerlingen hierdoor constant onder een vergrootglas liggen. Als school willen we dat informatie in Magister op voorspelbare tijden openbaar wordt. Hierover gaan we met leerlingen en collega's in gesprek.



7.2.6 Basisvaardigheden

Vaardigheden als rekenen, taal, burgerschap en digitale geletterdheid zijn essentieel om mee te kunnen doen in onze samenleving. De laatste jaren is landelijk gezien de urgentie ontstaan om meer aandacht te besteden aan de beheersing van deze basisvaardigheden. Het niveau van de leerling op de basisvaardigheden is lang niet altijd voldoende. Dit punt krijgt dan ook aandacht in de politiek en de Inspectie van het Onderwijs heeft hierop extra focus. Ook op het Niftarlake verdienen de basisvaardigheden van onze leerlingen extra aandacht. Per schooljaar 2025-2026 ontvangen wij de subsidie Basisvaardigheden, waarmee wij een coherent programma willen ontwikkelen om deze vaardigheden en daarmee de kans om succesvol te zijn in onze samenleving te vergroten. Na afloop van de subsidie zal in het schooljaar 2027-2028 Basisvaardigheden standaard onderdeel zijn van ons curriculum.

7.3 De ondersteunende processen

In deze paragraaf beschrijven we de ondersteunende processen in de school. Deze ondersteunende processen zijn dienend aan het primaire proces en de ontwikkelkansen van elke leerling.

7.3.1 Financiën (inclusief sponsorbeleid)

Het Niftarlake College is een financieel gezonde school. De afgelopen jaren zijn de leerlingenaantallen gedaald. Dit heeft invloed gehad op de bekostiging van de school. Stabiele leerlingenaantallen zorgen voor een stabiele bekostiging en dragen daarmee bij aan een financieel gezonde school. De dalende bekostiging is opgevangen doordat we in de personeelslasten passende maatregelen hebben genomen die horen bij dalende leerlingenaantallen. De verwachting is dat in de looptijd van dit schoolplan de leerlingenaantallen weer zullen toenemen.

Er zijn zorgen over de structurele bekostiging (lumpsum) in combinatie met de veelheid aan subsidies. Immers, met incidentele subsidies kan een school geen structurele personele lasten dragen. Duurzame onderwijsontwikkelingen kunnen niet gefinancierd worden met tijdelijk geld. Subsidies kunnen daarom enkel projectmatig worden ingezet, terwijl er behoefte bestaat aan meerjarige planvorming en uitvoering daarvan.

De afgelopen jaren hebben we grote stappen gezet in de uitvoering van de functiemix. Veel collega's uit LB zijn bevorderd naar de LC-schaal. Dit is terug te zien in de stijging van de personele lasten. Waar in voorgaande jaren de personele lasten niet passend waren bij de structurele bekostiging, liggen die nu veel dichterbij elkaar. Dit doet recht aan het personeel en maakt het Niftarlake College een aantrekkelijke school om te (blijven) werken.

In de meerjarenbegroting verwachten we de komende jaren financieel gezond te blijven. Dit onder de voorwaarden dat de leerlingenaantallen binnen de streefwaarden blijven, de bekostiging vanuit het Rijk mee stijgt met de CAO-afspraken en zich geen onvoorziene zaken voordoen. In deze financieel gezonde positie verwachten wij te kunnen voldoen aan de resultaatverplichting vanuit de scholengroep. Het totale financiële beleid is erop gericht om via interne planning en control cyclus jaarlijks de beschikbare middelen doelmatig in te zetten.

De school stelt zich in beginsel terughoudend op ten aanzien van financiële sponsoring. Wij vinden het niet wenselijk om voor het bekostigen van het onderwijsproces en de ondersteunende activiteiten extra middelen te genereren uit sponsoring. Er zal daarom op dit vlak niet uit eigen beweging contact worden gezocht met het bedrijfsleven en overige relevante maatschappelijke organisaties.

De afgelopen jaren is terughoudend geïnvesteerd in verband met de langdurige onzekerheid omtrent huisvesting in de gemeente Stichtse Vecht. In paragraaf 7.3.2 zullen we de stand van zaken nader toelichten.

Dit heeft tot gevolg dat we de komende jaren een aantal investeringen zullen doen. Het studiehuis wordt gerenoveerd, lokaal 120 en de kunstlokalen worden voorzien van nieuw meubilair en kleine onderhoudswerkzaamheden worden verricht. Een grote investering in het schooljaar voorafgaand aan de looptijd van dit schoolplan is de renovatie van de medewerkerskamer. Deze nieuwe plek draagt bij aan het welbevinden van alle medewerkers. In de meerjarenbegroting zijn structureel investeringen opgenomen op de gebieden meubilair, gebouw, ICT, overige inventaris en leermiddelen.

7.3.2 Huisvesting

Gedurende de looptijd van het schoolplan 2021-2025 heeft de gemeente Stichtse Vecht in samenspraak met alle PO- en VO-scholen binnen de gemeente afspraken gemaakt rondom huisvesting. Deze afspraken zijn opgenomen in het Integraal HuisvestingsPlan (IHP). In dit plan is opgenomen dat wij binnen vijf tot tien jaar in aanmerking komen voor (ver)nieuwbouw of renovatie. Op dit moment is het onzeker of de gemeente voldoende financiële middelen heeft om alle investeringen die gedaan moeten worden in de schoolgebouwen te realiseren. We willen de komende jaren nog een aantal investeringen in het gebouw doen en zullen hierover in gesprek moeten met de gemeente.

In 2025 is de nieuwe medewerkerskamer opgeleverd. Daarnaast zal het Studiehuis en een aantal lokalen moeten worden voorzien van nieuw meubilair en moet het schoolplein vergroend worden.

Het Niftarlake College beschikt over twee gebouwen, Pauwenkamp 151 en Pauwenkamp 152. Pauwenkamp 151 is het hoofdgebouw met een bruto vloeroppervlakte van 7.759 vierkante meter. Pauwenkamp 152 is het brugklasgebouw met een bruto vloeroppervlakte van 2.241 vierkante meter. De totale oppervlakte komt op 10.000 vierkante meter en is daarmee geschikt om 1.700 leerlingen te huisvesten. Met het huidige leerlingenaantal van 1.529 is dit passend.

Het facilitaire team bestaat uit vijf conciërges en het hoofd facilitair. Zij zorgen iedere dag voor een veilige leefomgeving voor onze leerlingen en medewerkers. De conciërges zijn allemaal opgeleid om als pedagogisch conciërge een bijdrage te leveren aan het realiseren van een optimaal pedagogisch klimaat binnen de school. Ook dragen zij zorg voor het in goede staat houden van het gebouw. Het is een hecht team met veel oog voor onze leerlingen en medewerkers.

7.3.3 ICT

In het schoolplan 2016-2020 is de implementatie van de iPad in ons onderwijs beschreven. Gedurende de looptijd van het schoolplan 2021-2025 is hier verder vorm aan gegeven.

De ontwikkelingen op het gebied van ICT (met name AI) gaan razendsnel. Zaken die op het moment van schrijven van dit schoolplan actueel zijn, zijn hoogstwaarschijnlijk snel weer achterhaald. Dit maakt het lastig om in dit schoolplan voorspellingen te doen over hoe ons digitale onderwijs er de komende jaren uit gaat zien. Daarnaast zien we de opkomst van digitaal-arm onderwijs terrein winnen. De invloed van de sociale media op het welbevinden van jongeren, de mogelijkheid van ouders om hun kind 24 uur per dag digitaal te volgen en de continue druk op jongeren van informatievoorziening via onder andere Magister zijn negatieve effecten van de vergaande digitalisering.

Deze negatieve effecten zijn niet meer te negeren en hier zullen wij de komende jaren aandacht aan moeten besteden. Wij zijn hier in het schooljaar 2023-2024 reeds mee gestart. Het huidige telefoonbeleid, waarbij telefoons niet zichtbaar mogen zijn in de gangen en de lokalen, is hier een voorbeeld van. Dit telefoonbeleid zal in schooljaar 2025-2026 worden geëvalueerd. Naar aanleiding van de uitkomsten hiervan en de dan geldende wet- en regelgeving zullen wij het beleid zo nodig aanscherpen.



Naast de evaluatie van het telefoonbeleid, zullen wij ook kritisch gaan kijken naar de inzet van de iPad in onze lessen. Draagt dit device nog bij aan de onderwijskundige doelen die we ten tijde van de invoering voor ogen hadden? Mede door de opkomst van AI zullen we onze onderwijskundige programma's (PTO's/PTA's) moeten aanpassen. Ook moeten we onderzoeken of de iPad nog het passende device is binnen het onderwijs dat wij verzorgen.

In mei 2025 hebben we de subsidie Basisvaardigheden toegekend gekregen. Eén van de basisvaardigheden is digitale geletterdheid die we op dit moment al vormgeven door het vak Digiwijsheid in de brugklas en het schoolexamenvak Informatica in de bovenbouw van het havo en het atheneum. De subsidie geeft ons de mogelijkheid om alle leerlingen een basis te geven met kennis over digitale technologie én vaardigheden te ontwikkelen in het omgaan hiermee. In schooljaar 2025-2026 zal een coördinator vorm gaan geven aan de integrale aanpak om deze doelen te realiseren.

Tijdens de coronapandemie is de roep om digitaal te kunnen toetsen groter geworden. Wij hebben meerdere programma's onderzocht en geconcludeerd dat wij de komende jaren zullen werken met TestCorrect. De school heeft een coördinator digitaal toetsen aangesteld. Die zal verdere implementatie en scholing van het personeel verzorgen. Ook zal een evaluatie worden uitgezet onder leerlingen over de waardering en het gebruiksgemak van dit programma.

7.3.4 Administratie

Om het onderwijs goed te kunnen verzorgen is het essentieel dat administratieve processen goed zijn ingeregeld. Hiervoor hebben we een leerlingen- en financiële administratie. Daarnaast hebben de roostermakers, de medewerkers in het studiehuis (o.a. verzuim) en de staffunctionarissen hierin een belangrijke rol.

Bij de leerlingen- en financiële administratie is de laatste jaren gebouwd aan een nieuw, stevig team, waarbij expertises bij meerdere personen zijn belegd. Eind schooljaar 2026-2027 zal de applicatiebeheerder Magister met pensioen gaan. Dit is al enige tijd in beeld en er wordt nu al geïnvesteerd in het inwerken van andere medewerkers op dit systeem, zodat er een soepele overgang zal plaatsvinden.

Binnen het studiehuis heeft een aantal personele wijzigingen plaatsgevonden en is er een nieuwe visie ontwikkeld op de rol van het studiehuis binnen de school. Deze visie houdt in dat niet alleen verzuim, maar ook coaching en een huiskamergevoel aanwezig moeten zijn binnen het studiehuis, passend bij de missie zoals die hierboven is verwoord. Ook zal er vanuit de subsidie Basisvaardigheden geïnvesteerd gaan worden in een nieuwe bibliotheek. Verder zal de inrichting en het meubilair van het studiehuis vervangen worden, passend bij de nieuwe visie.

De roostermakers werken in een duo en zijn een goed op elkaar ingewerkt team. De ene roostermaker is verantwoordelijk voor de dagroosters en de andere roostermaker is verantwoordelijk voor het basisrooster en de toetsroosters. Het lukt de roostermakers steeds weer om een kwalitatief goed rooster te maken, waarbij wij wel oog moeten hebben voor de grenzen van de mogelijkheden.

De staf bestaat uit de personeelsfunctionaris, het hoofd facilitair, huisvesting en ICT en de directiesecretaris. Dit is een stabiel team dat op hoog niveau ondersteuning biedt aan de schoolleiding.

7.3.5 Medezeggenschap

Wij hechten waarde aan inspraak vanuit de verschillende geledingen binnen school. Deze geledingen zijn vertegenwoordigd in de Medezeggenschapsraad (MR). De leerlinggeleding en oudergeleding bestaan beide uit drie leden. Het personeel wordt door zes medewerkers vertegenwoordigd. De MR vergadert zeven keer per jaar in volledige samenstelling. Daarnaast is er op tweewekelijkse basis overleg tussen de rector en de personeelsgeleding.

De leerlingen van de MR hebben recent een leerlingenraad opgericht. In deze leerlingenraad zijn alle jaarlagen van alle afdelingen vertegenwoordigd. De leerlingenraad vergadert minimaal één keer per periode en bespreekt dan zaken die alle leerlingen binnen de school aangaan en eventueel besproken moeten worden met de schoolleiding. Te denken valt aan een speciale parkeerplek voor de fatbikes en het telefoonbeleid op school.

We vinden het belangrijk dat zowel MR-leden als de leden van de leerlingenraad goed toegerust zijn om hun taak uit te voeren. Daarom wordt er geïnvesteerd in scholing en het bezoeken van congressen.

Elke afdeling binnen school streeft ernaar een klankbordgroep leerlingen en een klankbordgroep ouders te hebben. Binnen deze klankbordgroepen worden zaken besproken die afdelingsspecifiek zijn. De afdelingsleider en de teamcoördinator initiëren deze groepen.





8 STELSEL VAN KWALITEITSZORG

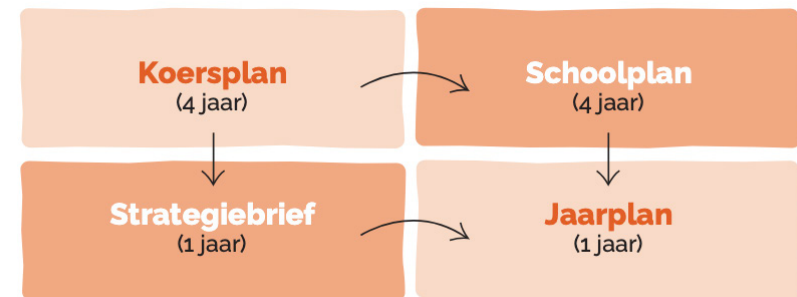
8.1 Algemeen

Op het Niftarlake College streven we naar de beste ontwikkelkansen voor alle leerlingen. Het stelsel van kwaliteitszorg is daarbij van groot belang. Een systematische en cyclische aanpak in onderlinge samenhang bepaalt, bewaakt en verbetert de kwaliteit van het onderwijs.

Uit de hoofdstukken 5 (Pedagogisch klimaat) en 6 (Didactisch handelen) constateren wij dat gedurende de looptijd van dit schoolplan de focus ligt op een optimaal pedagogisch klimaat en het geven van goede lessen door gepassioneerde docenten met actieve leerlingen. Ons stelsel van kwaliteitszorg sluit hierop aan. De instrumenten vanuit dit stelsel worden ingezet om bovenstaande strategische thema's te realiseren.

Binnen het stelsel van onderwijskwaliteit zijn veel medewerkers betrokken: onderwijsondersteunend personeel, docenten, afdelingsleiders, rector, de afdeling OK&I van de scholengroep en de Inspectie van het Onderwijs. Met elkaar verzorgen we het best mogelijke onderwijs voor onze leerlingen, dat zijn we aan hen verplicht.

Om dit te kunnen doen formuleren we meerjarenplannen en plannen voor de korte termijn. Op het niveau van de scholengroep zijn dit het Koersplan en de jaarlijkse strategiebrieven. Op schoolniveau zijn dit het schoolplan en de jaarplannen. Het koersplan is de basis voor ons schoolplan, waarbij ons schoolplan tezamen met de strategiebrieven de basis is voor onze jaarplannen (zie afbeelding 2).



Afbeelding 2

Om de doelen binnen de verschillende plannen te realiseren werken we vanuit de PDCA-cyclus: Plan – Do – Check – Act. Eerst maken we een plan, dan voeren we het uit, periodiek reflecteren we op de voortgang (en/of het eindresultaat) en gebruiken we de uitkomsten als input voor nieuwe plannen of om bij te sturen. De volgende vragen staan centraal in het borgen en verbeteren van ons onderwijs:

1. Doen we de goede dingen?
2. Doen we de dingen goed?
3. Hoe weten we dat?
4. Vinden anderen dat ook?
5. Wat gaan we nu doen?

8.2 Instrumenten

Om een goede kwaliteitszorg te kunnen leveren verzamelen we gedurende het schooljaar relevante data. Al deze data worden verspreid onder de schoolleiding en de sectievoorzitters. Onze school heeft eigen datacoaches én wordt ondersteund door een datacoach van OK&I van de scholengroep.

Om de kwaliteit te bewaken zetten we meerdere instrumenten in. Hieronder beschrijven we welke instrumenten we per periode, halfjaarlijks en jaarlijks gebruiken om controle en grip te houden op de kwaliteit van het onderwijs.

Per periode:

- De cijferanalyses door teamcoördinator en mentor;
- De analyse van de onderwijsmonitor door de afdelingsleider;
- Analyse van de resultaten door sectieleider en afdelingsleider;
- De managementplanning (per maand) door rector en directiesecretaris;
- Analyse lesuitval door roostermaker en afdelingsleiders;
- Analyse verzuimgegevens leerlingen door teamcoördinator en mentor;
- Voortgangsgesprek afdelingsleider met rector over de onderwijsresultaten in de afgesloten onderwijsperiode;
- Bijwerken Vensters door directiesecretaris en rector.

N.B. Uit alle bovengenoemde analyses volgen uiteraard acties om controle en grip te houden op de kwaliteit van het onderwijs.

Halfjaarlijks:

- Voortgangsgesprek tussen rector en afdelingsleiders over jaarplannen, gesprekkencyclus, verzuim, lesuitval, prognoses en conclusies uit lesobservaties;
- Kwaliteitsgesprek met adviseur kwaliteit van OK&I, rector en afdelingsleiders;
- Managementgesprek met bestuurder, rector en adviseur(s) O&O;
- Voortgangsgesprek sectieplannen door afdelingsleider en sectievoorzitter.

Jaarlijks:

- Analyse lesbezoeken (de DOT) en maken teamfoto door afdelingsleiders, rector en adviseur OK&I;
- Evaluatie jaarplan door afdelingsleider en rector;
- Ontwikkelgesprek door afdelingsleider en rector;
- Schoolgids inclusief Schoolondersteuningsplan (SOP) gereed maken door afdelingsleiders, directiesecretaris en rector;
- Analyse tevredenheidsonderzoeken en monitoring sociale veiligheid door afdelingsleiders en rector;
- Zelfevaluatie waarderingskader Inspectie van het Onderwijs door rector;
- Internet Schooldossier van de Inspectie van het Onderwijs (ISD) door directiesecretaris;
- Analyse Gerealiseerde Onderwijstijd door afdelingsleiders, directiesecretaris en rector;
- Analyse prognoses door teamcoördinatoren en afdelingsleiders;
- PTA en PTO vaststellen door afdelingsleiders, sectievoorzitters en examensecretaris;
- Vaststellen Examenreglement door afdelingsleiders en rector;

- Vaststellen bevorderingsnormen door afdelingsleiders en rector;
- Vaststellen lessentabel door afdelingsleiders en rector;
- Vaststellen jaarplanning door afdelingsleiders, directiesecretaris en rector;
- Vaststellen leerlingenstatuut (tweejaarlijks of bij wijzigingen jaarlijks) door afdelingsleiders, directiesecretaris en rector;
- Vaststellen Geprogrammeerde Onderwijstijd door afdelingsleiders, directiesecretaris en rector;
- Evaluatie en updaten Veiligheidsplan door Hoofd Facilitair en rector;
- Evaluatie jaarverslag vertrouwenspersonen door rector en vertrouwenspersonen;
- Analyse eindexamenuitslag door afdelingsleiders, secties en examensecretaris;
- Evaluatie sectieplannen door afdelingsleider en sectievoorzitter;
- Evaluatie afdelingsplan door afdelingsleider en rector.

Naast bovengenoemde instrumenten is er ook bovenschools overleg tussen de bestuurders, alle schoolleiders van de scholengroep en de managers Onderwijs & Ondersteuning van de scholengroep. Tijdens deze overleggen worden zaken als de strategiebrieven, meerjarig strategisch financieel beleid, onderwijskwaliteit en actualiteiten besproken.

Vanuit het bestuur van de scholengroep wordt geïnvesteerd in de kwaliteit van de schoolleiders door middel van meerdere leiderschapsdagen en het ruimte geven aan intervisie tussen de verschillende schoolleiders.

8.3 Wat willen we de komende jaren bereiken?

De komende jaren willen wij het best mogelijke onderwijs voor onze leerlingen verzorgen. Om dat te bereiken investeren we de komende jaren in het realiseren van een optimaal pedagogisch klimaat en zorgen we ervoor dat we goede lessen geven met actieve leerlingen. Hiervoor gaan we de positie van de vaksecties versterken. De secties zijn verantwoordelijk voor de inhoudelijke kwaliteit van het curriculum. Daarnaast bevorderen we de komende jaren de collegiale lesbezoeken. Door bij elkaar in de les te kijken leren docenten van én met elkaar. Deze didactische ambities, tezamen met een gedeelde verantwoordelijkheid voor een optimaal pedagogisch klimaat is de basis voor het kwalitatief goede onderwijs waar het Niftarlake College voor staat.



Worden wie je kunt zijn

Pauwenkamp 151, 3607 GK Maarssen
T 085 7608300 | E info@niftarlake.nl | W niftarlake.nl