



Adelbert College

vmbo-t · havo · atheneum · gymnasium

Schoolplan Adelbert College

2024-2028

Februari 2024

Voorgenomen besluit bestuur 13 februari
Instemming MR, 1 maart maart
Definitief besluit rectorbestuurder namens bestuur

1	Inleiding	4
1.1	<i>De school</i>	4
1.2	<i>De organisatie</i>	4
1.3	<i>Doelen van dit schoolplan</i>	4
1.4	<i>Totstandkoming</i>	4
2	Onze maatschappelijke opdracht	5
2.1	<i>Identiteit</i>	5
2.2	<i>Missie</i>	5
2.3	<i>Visie</i>	5
2.4	<i>Onze kernwaarden</i>	5
3	Context en achtergronden	6
3.1	<i>De omgeving</i>	6
3.2	<i>Binnen de school</i>	7
4	Ambities voor de komende vier jaar	7
4.1	<i>Versterken van het onderwijskundig profiel</i>	7
4.2	<i>Verbeteren van de organisatie</i>	9
4.3	<i>Versterken van leiderschap en samenwerking</i>	10
5	Onderwijs & begeleiding	12
5.1	<i>Inhoud van het onderwijs</i>	12
5.2	<i>Het onderwijsleerproces</i>	13
5.3	<i>Doorgaande leerlijnen</i>	14
5.4	<i>Ondersteuning en begeleiding</i>	14
5.5	<i>Schoolklimaat en veiligheid</i>	14
6	Organisatie	16
6.1	<i>Huisvesting</i>	16
6.2	<i>Financieel beleid</i>	16
6.3	<i>Sponsoring</i>	16
6.4	<i>Faciliteiten</i>	16
7	Personeelsbeleid	17
7.1	<i>Visie op personeelsbeleid</i>	17
7.2	<i>Begeleiding</i>	17
7.3	<i>Bevoegdheid en bekwaamheid</i>	17
7.4	<i>Inbreng leerlingen op personeelsbeleid</i>	18
8	Kwaliteitsbeleid	19
8.1	<i>Visie en uitgangspunten voor ons kwaliteitsbeleid</i>	19

8.2	<i>Kwaliteitscultuur</i>	19
8.3	<i>Evaluatie en dialoog</i>	19
8.4	<i>Verantwoording</i>	19
8.5	<i>Waar we op letten</i>	20
9	Lijst met verbonden documenten	21
10	Evaluatie schoolplan 2018-2023	22

1 Inleiding

Adelberters zijn trots op hun school. In dit hoofdstuk staat kort beschreven wat we doen, hoe we zijn georganiseerd en hoe dit schoolplan tot stand is gekomen.

1.1 De school

Het Adelbert is een school voor voortgezet onderwijs op katholieke grondslag en bestaat het moment van schrijven 70 jaar. In 1978 vestigde de school zich definitief aan Deijlerweg in Wassenaar. Sinds het ontstaan heeft het Adelbert zich ontwikkeld tot een hechte gemeenschap met een rijke traditie. Leerlingen, medewerkers en ouders zorgen er samen voor dat we onze leerlingen het beste bieden. Hiermee onderscheidt het Adelbert zich. Dit wordt onder meer zichtbaar door een zeer actieve ouderraad, een jaarlijkse toneelvoorstelling waaraan een grote groep leerlingen, ouders en collega's met grote inzet werkt en een uitgebreide kerstvoering. De rol van ouders wordt ook zichtbaar in de bestuursvorm waarbij het toezichthoudend deel van het bestuur uit ouders. Onze leerlingen zijn trots dat ze op het Adelbert zitten en voelen zich Adelberter. De school richt zich op meer dan het behalen van een diploma. We leiden onze leerlingen op tot volwassene die zich verbinden, verantwoordelijkheid voelen en nemen en vertrouwen hebben in elkaar, zichzelf en de toekomst. De school biedt vmbo-tl-, havo-, atheneum- en gymnasiumonderwijs. De leerlingen komen voornamelijk uit Wassenaar, Voorschoten, Katwijk en Leiden.

1.2 De organisatie

Het Adelbert College is een zogenoemde eenpitter die bestaat uit de Stichting S. Adelbert College en kent een one-tier bestuursmodel, met een rector-bestuurder in de rol van uitvoerend bestuurder en toezichthoudende bestuursleden die tevens ouder zijn. De rector-bestuurder is tevens het bevoegd gezag. De stichting heeft een algemeen nut beogende instelling (ANBI) status. De schoolleiding bestaat uit een conrector onderwijs, een conrector bedrijfsvoering en vier afdelingsleiders. Deze afdelingsleiders geven leiding aan 1 van de vier afdelingen.

- Brugklas en leerjaar 1 en 2 havo en vwo
- Vmbo-tl klas 2,3 en 4
- Havo klas 3,4 en 5
- Vwo-klas 3,4,5 en 6

Docenten zijn verenigd in teams die zijn verbonden aan een van deze afdelingen en krijgen leiding van de afdelingsleider die aan de betreffende afdeling is verbonden. De afdelingsleiders geven naast leiding aan de afdeling en de teamleden die daarvan deel uitmaken ook leiding aan een aantal vaksecties. Docenten geven les aan klassen uit meerdere afdelingen, maar zijn bij voorkeur mentor van een klas in hun eigen afdeling. Elke vaksectie heeft een vaksectieleider die tevens aanspreekpunt is. De leden van het Onderwijs Ondersteunend Personeel (OOP) zijn allemaal lid van een kleine afdeling en vallen onder de conrector bedrijfsvoering of de rector-bestuurder.

1.3 Doelen van dit schoolplan

Ten minste eenmaal per vier jaar maakt elke school een schoolplan. In dit plan laten we zien waar de school op inzet en hoe de school het onderwijs en het kwaliteitsbeleid vormgeeft. Scholen mogen zelf bepalen of zij werken met een eenvoudig en handzaam (meer visueel) schoolplan, of juist met een uitgebreider plan. Wij kiezen voor de meer handzame variant. Daaronder ligt ter verdere informatie dit schoolplan. Dit schoolplan beschrijft onze bestaande praktijk. Daarmee dient het als verantwoordingsdocument. Daarnaast beschrijft het plan onze ambities. We kiezen er bewust voor om de uitwerking van de ambities breed te formuleren zodat we per jaar op basis van ervaringen en actualiteiten keuzes kunnen maken die het beste aansluiten bij wat de school en de kinderen nodig hebben en onze omgeving van ons vraagt. Dit geeft ook armslag aan onze nieuwe schoolleiding om ambities verder aan te scherpen en in jaarplannen meer concreet uit te werken. Die jaarplannen worden aan het einde van ieder schooljaar en tussentijds geëvalueerd. Bij de tussentijdse evaluatie kan het jaarplan worden bijgesteld of aangescherpt. Hiermee volgende we de methode Plan, Do, Check, Act (PDCA) We kiezen voor deze aanpak bewust zodat dit schoolplan niet gedurende de looptijd dient te worden herzien. De meer praktische uitwerking van onze werkwijze leggen we jaarlijks vast in de schoolgids.

1.4 Totstandkoming

Bij aanvang is op basis gesprekken met een grote groep medewerker door de rector-bestuurder een analyse gemaakt van de huidige situatie. Tevens is het voorgaande schoolplan geëvalueerd (zie bijlage). Tijdens een studiedag is schoolbreed over de belangrijkste ambities gesproken. Bijdragen van verschillende groepen, waaronder de schoolleiding, het schoolbestuur, werkgroepen en de MR, en feedbacksessies met leerlingen, ouders, en medewerkers

hebben bijgedragen aan dit breed gedragen plan. Dit plan is door het bestuur vastgesteld na instemming van de medezeggenschapsraad.

2 Onze maatschappelijke opdracht

Het Adelbert voelt een sterke verantwoordelijkheid om bij te dragen aan een betere wereld. In dit hoofdstuk is beschreven hoe wij die opdracht zien en willen invullen.

2.1 Identiteit

Het Adelbert College heeft een identiteit die gegroeid is in een rijke geschiedenis met wortels in een lange katholieke traditie. Op het Adelbert gaat leren net zo goed over zelfontplooiing als om het leren hoe je ten dienste kunt staan van een samenleving die het algemeen welzijn nastreeft. Staan in deze traditie betekent dat het op het Adelbert gaat om cognitieve ontwikkeling, sociale ontwikkeling, levensbeschouwelijke identiteit en de ontwikkeling van persoonlijke vaardigheden waaronder creativiteit, moed, zelfvertrouwen en samenwerken. In de school waarderen we de ander als mens. We dragen uit dat elk mens een intrinsieke waarde heeft, onafhankelijk van bepaalde kenmerken of omstandigheden. De katholieke wortels van het Adelbert zijn daarmee iets waarmee de school zich onderscheidt en waaruit we inspiratie putten. Samen willen wij werken aan een veilige plek in een turbulente samenleving in een sfeer van respect, vertrouwen en waardering tussen docenten en leerlingen. Het bestuur heeft in een notitie geformuleerd hoe deze identiteit door hen wordt bewaakt. Via onze missie, visie en kernwaarden brengen we tot uitdrukking hoe we onze identiteit in ons dagelijks handelen tot uiting brengen. Dit geeft richting, houvast en verbinding voor ons handelen.

2.2 Missie

Het Adelbert College werkt vanuit de overtuiging dat de ontwikkeling die leerlingen doormaken meer is dan het behalen van een diploma. Wij geven daarom onderwijs dat oog heeft en inspeelt op de mogelijkheden en talenten van onze leerlingen. Onze leerlingen leiden wij op tot zelfbewuste en nieuwsgierige volwassenen die open staan voor anderen en met vertrouwen verschil maken in de samenleving.

2.3 Visie

Vanuit een veilige basis stimuleren wij onze leerlingen om zich als mens te ontplooiën en om hun talenten te ontwikkelen. Wij helpen hen te groeien in bewustzijn, zelfvertrouwen en inzicht in hun mogelijkheden om van betekenis te zijn voor de samenleving. We leren ze om, met begrip en waardering voor elkaars verschillen, zorg te hebben voor elkaar en hun omgeving. Vanuit die basis leren onze leerlingen keuzes maken en verantwoordelijkheid nemen, waarbij zij autonoom zijn en kritisch naar zichzelf en hun omgeving durven kijken.

2.4 Onze kernwaarden

Onze kernwaarden geven houvast en richting aan ons dagelijks handelen, om zo onze missie en visie waar te maken.

VERBINDING Van betekenis zijn kan alleen samen met anderen. Daarom leiden we onze leerlingen op tot volwassenen die:

- oprecht geïnteresseerd zijn in de ander;
- respect hebben voor verschillen tussen mensen;
- van daaruit zoeken naar wat ons verbindt;
- het verschil kennen tussen wat wenselijk en gewenst is;
- ruimte geven aan zichzelf en aan anderen.

VERANTWOORDELIJKHEID Voor een goede wereld om in te leven, is het nodig dat iedereen daaraan een bijdrage levert en daarvoor verantwoordelijkheid neemt. Wij leiden onze leerlingen op tot volwassenen die:

- van betekenis willen zijn voor hun omgeving en de samenleving;
- voorleven wat zij belangrijk vinden;
- eisen stellen aan zichzelf en hun omgeving;
- weten hoe zij de volgende stap zetten om een doel te bereiken;
- de wezenlijke vragen stellen;
- feedback geven die anderen helpt en in beweging brengt en deze ook zelf gebruiken om van te leren.

VERTROUWEN Om betekenis te hebben is lef nodig. Wij leiden onze leerlingen op tot volwassenen die:

- betrouwbaar zijn in woord en daad
- geloven dat ze met hun unieke mogelijkheden van belang en van invloed zijn op hun omgeving;
- vanuit vertrouwen in zichzelf en hun omgeving positieve keuzes maken;
- hun talenten, uitdagingen en leerpunten kennen;
- creatieve oplossingen bedenken;
- verwoorden wat zij belangrijk vinden;
- fouten durven maken en daarvan kunnen leren;
- De moed om waar nodig tegen de stroom in te gaan

3 Context en achtergronden

Recent is het vorige schoolplan geëvalueerd. Een uitwerking staat in de bijlage. Tevens zijn er diverse analyses gemaakt van relevante ontwikkelingen binnen de organisatie en in de omgeving. In dit hoofdstuk staan deze uitgewerkt.

3.1 De omgeving

In onze omgeving zien we kansen en bedreigingen. Begin 2023 zijn deze uitvoerig in kaart gebracht.

3.1.1 Kansen

1. Ondanks de regionale krimp zien we een toenemende vraag naar onderwijs voor nieuwkomers en nieuwe onderwijsvormen. Ons schoolgebouw biedt mogelijkheden om aan deze vraag te voldoen.
2. De huidige wetgeving biedt ruimte voor onderwijskundige innovatie en het aanbieden van unieke onderwijsvormen.

3.1.2 Bedreigingen

1. Er is kans op krimp. DUO verwacht de komende jaren een jaarlijkse daling van 1% in het aantal leerlingen.
2. Toenemende regel- en verantwoordingsdruk vraagt personele inzet, die niet voor onderwijs kan worden ingezet.
3. Het samenwerkingsverband bevindt zich in een transitiefase. De beleidskeuzes daar zijn onzeker, hetgeen het moeilijker maakt om een consistent ondersteuningsbeleid te voeren.
4. Het toenemende tekort aan bevoegde en bekwame medewerkers.

3.1.3 Trends in leerlingaantallen

Na een piek van bijna 1500 leerlingen in 2012, zagen we een gestage afname. In 2023 telde de school 960 leerlingen.

Jaartal	2015	2016	2017	2018	10\$9	2020	2021	2022	2023
Leerlingen per 1 okt	1293	1219	1164	1097	1049	1026	1008	968	960
Groei/krimp		-5,7%	-4,5%	-5,8%	-4,4%	-2,2%	-1,8%	-4,0%	-0,8%

De recente inspanningen om meer aanmeldingen te genereren, zoals het versterken van onze wervingsstrategieën en de introductie van talentklassen, hebben een positief effect gehad in 2023. Desondanks voorspellen regionale prognoses een jaarlijkse afname van VO-leerlingen. Er zijn (financiële) scenario's ontwikkeld om hierop te anticiperen. Daarvoor zijn *onderwijskwaliteit, kwaliteit van de organisatie en een gezonde financiële huishouding het uitgangspunt geweest.*

3.1.4 Samenwerking

Het Adelbert College werkt samen met diverse regionale instanties, waaronder:

1. Samenwerkingsverband Passend Voortgezet Onderwijs Leiden
2. Semper Movens voor kennisuitwisseling
3. Bestuurlijk overleg Leiden Duin en Bollenstreek
4. Wassenaarse Onderwijsraad (WOR)
5. Kandidaat-lidmaatschap van de Onderwijs Regio Leiden Duin en Bollenstreek.
6. De school is aangesloten bij diverse brancheorganisaties zoals de VO-Raad en Verus

3.2 Binnen de school

Er is gekeken naar de sterktes en aandachtspunten die de school heeft om met de ontwikkelingen om te gaan.

3.2.1 Sterktes

- Door bijsturing in 2022 is de school financieel gezond. Punt van aandacht voor de komende jaren is om dezelfde kwaliteit met minder mensen te leveren.
- Het gebouw heeft een aantal unieke functionele mogelijkheden zoals een sportveld, theater en een sporthal. Deze mooie faciliteiten bieden kansen.
- In Wassenaar is minder stadse problematiek en er zijn korte lijnen met de gemeente.
- De school heeft meerdere aantrekkelijke onderwijskundige facetten. Deze hangen samen met een grote saamhorigheid en een ambitieus team. Dit vanuit een grote betrokkenheid bij leerlingen.
- De verbinding bij het Adelbert biedt een antwoord op de individualistische en prestatiegerichte samenleving waar waarbij het belang van burgerschap toeneemt.

3.2.2 Aandachtspunten

- Het aantal aanmeldingen loopt terug. De vernieuwingen in het onderwijsprofiel hebben geleid tot een positieve trendbreuk in 2023. Het is van belang die lijn door te trekken.
- Een eenpitter met een relatief kleine formatie heeft een relatief kleine stafafdeling. Daardoor beschikt de school over beperkte specialistische kennis en menskracht om aan de toenemende complexiteit van wet- en regelgeving te blijven voldoen. Momenteel wordt gewerkt aan het vergroten van specialistische kennis en het vastleggen processen. Daardoor zijn de risico's kleiner. Afhankelijk van de groei of krimp van de school blijft dit een aandachtspunt.
- De school is financieel gezond. Er is inmiddels een solide basis gelegd met een meerjaren begroting en rapportage structuur. De komende jaren zijn meer reserves wenselijk om grote risico's makkelijker te kunnen opvangen.
- In 2022 constateerden we zelf dat de onderwijskwaliteit niet op alle punten voldeed aan de normen die door de onderwijsinspectie worden getoetst. Er is een kwaliteitsteam gevormd en een kwaliteitszorgmedewerker aangesteld. Ook is aan de hand van de inspectiekaders in beeld gebracht op welke gebieden we willen verbeteren. De acties die daarbij horen, zijn in volle gang.
- Medewerkers hebben behoefte aan meer persoonlijke aandacht en aan richting en houvast vanuit hun leidinggevende. Met de een nieuwe organisatiestructuur ligt er een basis, die de komende jaren verder kan worden uitgebouwd. Het nieuwe schoolleiders team heeft ambitie, maar heeft ook tijd nodig om haar gezamenlijke werkwijze de komende jaren te versterken.
- Medewerkers zijn erg betrokken en willen meer betrokken zijn bij de keuzes die worden gemaakt. Dat vraagt meer ruimte en tegelijkertijd commitment om datgene wat is besloten daadwerkelijk uit te voeren. Met de vorming van werkgroepen is hiermee gestart. Deze manier van werken is tegelijkertijd nieuw en vraagt de komende jaren om doorontwikkeling.

4 Ambities voor de komende vier jaar

Op basis van de analyse uit het voorgaande hoofdstuk en de evaluatie van het voorgaande schoolplan zijn na goed overleg voor de komende vier jaar, drie hoofdambities gekozen.

1. Verdere versterking van het **onderwijskundig profiel**
2. **Verbeteren van de organisatie** om hiervoor de voorwaarden te scheppen
3. Het **versterken van leiderschap en samenwerking** om dit gericht te doen

In de volgende paragrafen beschrijven we per ambitie wat er reeds is gebeurd en hoe we de ambitie de komende periode verder waarmaken.

4.1 Versterken van het onderwijskundig profiel

4.1.1 Wat we willen versterken

Leerlingen in onze omgeving hebben wat te kiezen. Daarom is het nodig dat we uitdragen wat een keuze voor het Adelbert betekent. Dat doen we door de manier waarop we ons onderwijs vormgeven en hoe we dagelijks handelen.

Daarvoor zijn onze missie, visie en kernwaarden de basis. Intern zorgt het voor houvast, richting en verbinding. Het is daarnaast belangrijk actief om naar buiten uit te dragen waar we voor staan en hoe we dat doen. Zo ontstaat een herkenbaar en aantrekkelijk profiel. Daarmee weten leerlingen waar ze voor kiezen en is het tegelijkertijd een belofte waarop we aanspreekbaar zijn.

4.1.2 Wat we al hebben gedaan

2019 Invoering Adelbertrooster. We werken vanuit een stevige basis van vaklessen gecombineerd met onderwijs waarin leerlingen keuzes maken. Voor en na de vaklessen volgen leerlingen begeleidingsuren en plannen zij een aantal zogenaamde Adelbertlessen in. Hierbij is extra aandacht voor zelfreflectie, differentiatie en studievaardigheden.

2022 Definitieve invoering gemengde brugklassen zodat leerlingen perspectief en kansen krijgen om te laten zien wat ze kunnen.

2023 Invoering talentklassen. De Sportklas, Wereldklas en Kunstklas. Leerlingen kunnen kiezen voor een thema dat hen aanspreekt zodat ze leren keuzes maken, hun talenten ontwikkelen en zelfvertrouwen opbouwen.

2023 Invoering programma motivatie HAVO 4. Zoals meerdere scholen zien we dat de motivatie van een groep leerlingen in havo 4 achterblijft. Dit betreft vooral leerlingen die zijn doorgestroomd vanuit 4T. Vanuit onze kernwaarden bieden we deze leerlingen steun door een programma gericht op motivatie en het maken van keuzes.

4.1.3 Versterken van het Adelbertrooster

De werkgroep Adelbertrooster heeft geïnventariseerd wat goed gaat en wat beter kan aan het Adelbertrooster. Er zijn contactmomenten met klasgenoten in een vaste groep met een vaste docent en lessen die leerlingen zelf kiezen. Dit zorgt voor een wisselende klassensamenstelling. Dit maakt dat meer leerlingen elkaar ontmoeten en kennen. Dit draagt bij aan de verbinding. Een nadelig effect kan zijn dat het lastiger is om in die lessen te werken met een doorlopende leerlijn. De keuzelessen vinden aan het einde van de dag plaats. We zien dat eerder uit zijn van school bij leerlingen soms meespeelt bij de keuze van de mogelijke lessen. De vraag is gerezen wat het meest geschikte moment is op de dag waardoor leerlingen vaker keuzes maken voor het vak dat ze nodig hebben voor hun leerproces. Het moment op de dag en de wisselende samenstelling van de groepen bij de keuzelessen, hebben impact op het leerrendement en de begeleiding. Een aanpassing is echter ingrijpend voor de organisatie van de school. Daarom maken we de komende periode een fundamentele keuze voor het meest passende rooster- en organisatie-model voor onze lessen, uiteraard passend bij onze kernwaarden.

1. Na zorgvuldig beraad met de gehele school maken we op basis van onderwijskundige argumenten en enkele concrete scenario's een keuze voor een rooster- en organisatie-model van onze lessen. In schooljaar 2024-2025 bereiden we de gemaakte keuze voor om deze het daaropvolgende schooljaar in te voeren.

4.1.4 Kernwaarden en profiel verder in ons onderwijsaanbod verwerken

De thema's kunst, sport en wereld bouwen we verder uit. Jaarlijks evalueren we en stellen we bij. De komende jaren bouwen we de talentklassen uit tot drie talentprofielen, bestaand uit een programma dat over meerdere jaren loopt. Daarbij horen ook keuzes die dat profiel verder onderstrepen. Bijvoorbeeld een erkenning, een cultuurprofielsschool of het aanbieden van bepaalde (praktijk)vakken. Ook worden de kernwaarden meer verwerkt in ons onderwijsprogramma, bijvoorbeeld in een doorlopende en herkenbare leerlijn op het gebied van verantwoordelijkheid, verbinding en vertrouwen.

2. We geven ons onderwijskundig profiel (Sport, Kunst en Wereld) en de kernwaarden (vertrouwen, verantwoordelijkheid en verbinding) elk jaar steeds verder een plek in ons onderwijsprogramma. We maken dit profiel herkenbaar en zichtbaar voor de buitenwereld.

4.1.5 Een nog beter pedagogisch klimaat

Het pedagogisch klimaat staat of valt met hoe we met elkaar omgaan. Verbinding is dus een kernbegrip en sluit aan bij onze katholieke wortels en kernwaarden. Belangrijke voorwaarden om tot leren te komen zijn (CAR model Luc Stevens, NIVOZ, 2004-heden) autonomie, relatie en competentie. Daarmee worden pedagogiek van het gedrag en het leren expliciet aan elkaar verbonden.

Voor verbinding is het nodig dat we goed met elkaar omgaan. Het helpt om daar afspraken over te maken. Sommige afspraken dienen collectief (schoolbreed) te worden gemaakt en sommige meer heterogeen (context afhankelijk)

omdat ze verschillen per docent, klas of plek in de school. We beogen de collectieve afspraken te beperken tot een overzichtelijk aantal dat we uniform, eenduidig en resoluut handhaven. De beste afspraken komen in verbinding tot stand met degene die ermee werken. Daarom komen de overige afspraken heterogeen tot stand. We leggen vast waarover afspraken worden gemaakt en hoe deze worden gehandhaafd. Mede op advies van de overheid, zullen we in 2024 de collectieve afspraak over het gebruik van mobiele apparaten evalueren en indien gewenst aanpassen of aanscherpen. Voor grotere incidenten zijn protocollen aanwezig die krijgen een update.

3. In 2024 worden de collectieve afspraken aangescherpt en tot een kleiner aantal heldere afspraken teruggebracht die we handhaven. Tegelijkertijd stellen we vast over welke zaken heterogene (verschillen per context) afspraken gemaakt worden, door wie en hoe deze worden vastgelegd. De werkgroep evalueert en stelt deze aanpak jaarlijks bij. De wijze van handhaven leggen we beter vast.

4.1.6 Het versterken van ons handelen

Begeleiding die leerlingen helpt hun vertrouwen, verantwoordelijkheid en verbinding te versterken is cruciaal om onze kernwaarden waar te maken. Dit is geen eenvoudige opgave. Het vraagt iets van de wijze van lesgeven, begeleiding binnen en buiten de lessen en contacten met ouders en verzorgers. Daarom is het cruciaal om alle medewerkers hier goed voor toe te rusten middels een collectieve scholing, zowel pedagogisch als didactisch.

4. We starten in 2024 met een scholingstraject voor alle medewerkers gericht op het versterken van verantwoordelijkheid, verbinding en het zelfvertrouwen van leerlingen en de medewerkers zelf.

4.2 Verbeteren van de organisatie

4.2.1 Wat we willen versterken

Een goede organisatie schept de voorwaarden en de ruimte om de onderwijskundige doelen te realiseren. Ook worden risico's verkleind.

4.2.2 Wat we al hebben gedaan

2022 Versterken kwaliteitszorg: kwaliteitszorgmedewerker en commissie ingesteld, een datacoach aangesteld, een kwaliteitsverbeterplan opgesteld, kwaliteitskaarten gemaakt en een kwaliteitskalender opgesteld.

2022 Inrichting examencommissie, PTA's en examenreglement herzien

2023 Invoering structureel werkoverleg tussen mentoren. Hierdoor is er meer tijd ingeruimd voor overleg, planning en monitoring van wat er in de klas gebeurt.

2023 Aansluiting onderwijsregio Leiden Duin en Bollen, intentie starten als opleidingsschool We willen zo het lerarentekort tegengaan en nieuwe leraren aan ons binden.

2023 Meerjaren onderhoudsplan herijkt. Onderdeel van deze herijking is de veranderende regelgeving voor de voorziening groot onderhoud. Daarnaast is de coördinatie belegd bij een deskundige externe partij. Er zijn maatregelen voor duurzaamheid geraamd in een separate businesscase.

2023 Scenarioplanning gemaakt. Na een uitgebreide analyse van de sterktes, zwaktes, kansen en bedreigingen gekozen om te plannen op de prognoses van DUO, voor te bereiden op tegenvallers en beter te ambiëren. De scenario's vormen onder meer een uitgangspunt voor de begroting en personeelsplanning.

2023 Planning en control versterkt. Onder meer door beleidsrijk meerjarig te begroten, inzet van begrotingssoftware, inhuur van externe deskundigheid en uitvoerige wijze van periodiek rapporteren.

2023 Begrotingstekort opgelost. Het structurele begrotingstekort dat dreigde in 2022 is structureel opgelost door bij te sturen in financiële keuzes. Daarmee is de school financieel gezond.

2024 Processen versterkt rondom HRM, Financiën, Kwaliteitszorg en Huisvesting. Een werkgroep heeft een plan gemaakt en de uitvoering loopt.

4.2.3 Beleid en processen; versterken, borgen en vooruitkijken

Het Adelbert College werkt aan het efficiënter maken van essentiële schoolprocessen om zo onderwijsverbetering te bevorderen. Daarin is de afgelopen jaar veel verbeterd. De focus ligt op het verminderen van incidenten en het beter borgen door zaken vast te leggen, bijvoorbeeld door het herzien van de Risico-Inventarisatie en -Evaluatie (RI&E), Administratieve Organisatie en Interne Controle (AO/IC) en het werken of beter maken van draaiboeken. Daarnaast

ligt de focus op het verder vooruitplannen, onder meer door het jaarlijks herijken van het gekozen scenario voor de toekomst.

1. De werkgroep organisatie voert planmatig jaarlijkse verbeteringen door om processen beter uit te voeren en de werkwijze vast te leggen. De werkgroep evalueert de effecten daarvan.
2. Het bestuur evalueert jaarlijks het gekozen scenario voor de toekomst en stelt haar beleid daarop bij.

4.2.4 Planmatig en cyclisch werken

Om grip te houden op de ambities, de kwaliteit ervan en te bewaken wat de resultaten hiervan zijn, gaan we meer planmatig werken. Onder meer een jaarplan, afdelingsplannen en vaksectieplannen worden de basis van onze jaarlijkse beleidscyclus die we conform het principe PDCA-vorm geven.

3. In 2024-2025 is de eerste stap in het waarmaken van de doelen uit dit schoolplan concreet geformuleerd in een jaarplan. Er zijn vaksectie- en afdelingsplannen die daarbij aansluiten. De jaren daarop werken we hier cyclisch aan verder middels PDCA.

4.2.5 Van kwaliteitszorg naar een kwaliteitscultuur

Om onze kernwaarden waar te maken, is het van belang onze onderwijskwaliteit doorlopend te versterken. Dat vraagt een werkwijze waarbij planmatig wordt gewerkt, doorlopend wordt geëvalueerd wat de aanpak heeft opgeleverd en werkwijzen worden verbeterd. Dit doen we middels de zogenoemde PDCA-cyclus. Momenteel nemen de schoolleiding en een werkgroep hierin het voortouw. Wij zorgen dat zij voldoende zijn geschoold en hun kennis meer delen met collega's. De werkgroep kan zo het brede gesprek over kwaliteitszorg in de school faciliteren. Zo bouwen we de komende vier jaar aan een kwaliteitscultuur die breed in de school is verankerd. Op het gebied van de resultaten willen we op alle opleidingen op of boven de norm scoren. De eerste aandacht zal uitgaan naar het verhogen van de resultaten voor de havo, die momenteel onder de norm zijn, en het vwo (waarvan de resultaten teruglopen). Voor het vmbo-tl beogen we examenresultaten minimaal op gelijk niveau te houden.

4. In 2025 zijn de leden van de examencommissie, de werkgroep kwaliteitszorg en de data-medewerker gericht geschoold en initiëren zij breed in de school cyclische gesprekken over de kwaliteit van ons handelen en de opbrengsten daarvan. De basis daarvoor is vastgelegd in het kwaliteitszorgplan en de kwaliteits-agenda. In 2024 beogen we een stijgende lijn te zien die resulteert in alle drie de opleidingen de resultaten op of boven de norm in 2025.

4.2.6 Een duurzaam gebouw voor de toekomst

Ons schoolgebouw is 45 jaar oud en voldoet niet meer aan de huidige vereisten rondom duurzaamheid en comfort. Duurzaamheid is voor ons belangrijk. Daarom is recent het dak van de school vol gelegd met zonnepanelen. We onderzoeken verder verduurzamingsmogelijkheden en streven naar een gezonder binnenklimaat. Tegelijkertijd willen we de energievoorziening verder verduurzamen door (grotendeels) gas vrij te worden. We beogen daarvoor steun te vinden bij de gemeente en het rijk. De inrichting van het gebouw behoeft ook verbetering. We plannen aanpassingen om de leerpleinen aantrekkelijker en functioneler te maken. Een architect helpt ons een meerjarenplan te ontwikkelen voor een frissere en meer uitnodigende leeromgeving.

5. In 2024 ligt er een ontwerp dat de basis biedt om jaarlijks binnen de meerjaren-onderhoudskosten de look en feel van het gebouw te verbeteren.
6. Uiterlijk in 2025 is op basis van besluitvorming van de gemeente een bestek en kostenraming voor verwarming en het binnenklimaat vastgesteld, waarbij maximale duurzaamheid binnen de mogelijke bekostiging van school, rijk en gemeente wordt gekozen. In 2025 worden de ingrepen uitgevoerd

4.3 Versterken van leiderschap en samenwerking

4.3.1 Wat we willen versterken

Het versterken van een onderwijskundig profiel vraagt richting, samenwerking en een team van medewerkers dat gericht en met energie werkt aan verbetering. Leerlingen begeleiden naar meer vertrouwen, verantwoordelijkheid en

verbinding lukt alleen als we dit zelf voorleven. Dit betekent iets voor de wijze waarop we samenwerken en de manier waarop leiding wordt gegeven. Dit gaan we de komende jaren daarom verder versterken.

4.3.2 Wat we daaraan al hebben gedaan

2023 Invoering nieuwe organisatiestructuur. Deze nieuwe structuur omvat een conrector onderwijs, conrector bedrijfsvoering en vier afdelingsleiders. We beogen daarmee een meer gerichte aansturing van medewerkers te versterken, gericht op hun onderwijskundige bijdrage en meer persoonlijke begeleiding.

2022 en 2023 invoering werkgroepen Er zijn vijf werkgroepen opgericht om zo medewerkers actief te betrekken bij de keuzes die in de school worden gemaakt. Er is voor deze werkgroepen ook formatie beschikbaar en de werkgroepen werken aan gerichte verbeteracties.

2023 Invoering wkelijks overleg tussen afdelingsleider en mentoren-teams.

4.3.3 Versterken van de schoolleiding

Met de invoering van de nieuwe organisatiestructuur is de weg bereid naar een nieuwe fase in het versterken van het onderwijskundig profiel en een betere organisatie van processen. We willen werken naar een wijze van aansturing die medewerkers vanuit de missie en kernwaarden in beweging brengt. Dit vraagt een andere manier van leidinggeven dan tot op heden. Dat vraagt teamvorming, kennis, vaardigheden en afstemming over de werkwijze.

1. In augustus 2025 heeft de schoolleiding een scholingsprogramma afgerond dat gericht is op het versterken van leiderschap en het leidinggeven vanuit de missie. Dit programma bestaat uit een gedeelte gericht op het team van de schoolleiding en een gedeelte op de persoonlijke kennis en vaardigheden.

4.3.4 Versteven van de werkgroepen

De vijf werkgroepen krijgen een centrale rol in de beleidsvoorbereiding. Ze bereiden beleid voor dat door de schoolleiding wordt getoetst aan de missie en de kernwaarden. De werkwijze met werkgroepen is nieuw. Dat vraagt begeleiding door onder meer een heldere opdracht, bewaking van het proces en samenwerking. Dat gebeurt zowel door de conrectoren als, indien gevraagd, door externe deskundigen.

2. In schooljaar 2024-2025 werken de werkgroepen planmatig aan de verbetering van concrete thema's gericht op verbetering van het onderwijs of de organisatie en bereiken zij zichtbare resultaten. Deze worden jaarlijks geëvalueerd.

4.3.5 Een aantrekkelijke werkomgeving blijven

Het Adelbert is een school waar medewerkers vaak lang en naar tevredenheid werken. Met de toenemende personeelstekorten en het lerarentekort wordt de uitdaging om goed personeel te vinden en te behouden steeds groter. We richten ons op het werven van nieuwe personeel en op een goede afstemming met zittende medewerkers over welbevinden. Dit leggen we vast in een strategisch personeelsbeleid. We nemen ons in ieder geval voor om opleidingsschool te worden om nieuwe docenten op te leiden en hen aan de school te binden.

3. Eind 2025 zijn we geaccrediteerd als opleidingsschool. Dit houdt in dat we zullen voldoen aan alle vereisten, inclusief het bieden van voldoende stageplaatsen voor studenten.
4. Uiterlijk in augustus 2025 beschrijven we in een strategisch personeelsbeleid hoe we personeel werven, helpen groeien en aan ons binden. De uitvoering van het plan zal jaarlijks worden geëvalueerd. Onderdeel van dat beleid is een lijst met strategische interventies in relatie tot het landelijke (personeelstekort). Dat punt is uitgewerkt in 2024.

5 Onderwijs & begeleiding

In het voorgaande hoofdstuk staan de ambities beschreven. Daarnaast vinden we het van belang om helder uiteen te zetten hoe het onderwijs en de begeleiding op het Adelbert is georganiseerd. Voor meer informatie verwijzen we naar de verbonden documenten die staan genoemd in hoofdstuk 9.

5.1 Inhoud van het onderwijs

5.1.1 Talentklassen

Op het Adelbert College bieden we in de brugklassen drie verschillende talentklassen aan, waaruit leerlingen bij hun aanmelding een keuze maken. Deze klassen zijn een vast onderdeel van het weekrooster:

1. **De Wereldklas:** Gericht op burgerschap, waar leerlingen leren hoe ze maatschappelijk van betekenis kunnen zijn. Onderwerpen zoals programmeren, leiderschap, een rechtvaardige samenleving en duurzaamheid worden uitgebreid behandeld.
2. **De Kunstklas:** Focust op theater, muziek en kunst. Leerlingen ontwikkelen hier vaardigheden in expressie, presentatie en het vormen van een mening door middel van zang, podiumkunsten en exposities.
3. **De Sportklas:** Concentreert zich op diverse sporten, waarbij de nadruk ligt op samenwerking, het verleggen van grenzen en het bevorderen van een gezonde levensstijl.

5.1.2 Taal

Het Adelbert College benadrukt taalvaardigheid binnen haar curriculum. Bij binnenkomst ontvangen leerlingen een onderwijskundig rapport in Magister. Er worden CITO VAS-toetsen afgenomen om bekwaamheden in essentiële vakken te meten, en een CBO-screening in het derde jaar van havo en vwo voor inzicht in cognitieve vaardigheden. Er is extra ondersteuning voor wie dat nodig heeft, inclusief NT2 voor anderstaligen. We bieden ook taalcertificeringen zoals DELF en IELTS, en versnelde examens in Engels en Duits. Voor dyslectische leerlingen hebben we passende ondersteuning, zoals ons ondersteuningsprofiel beschrijft. Voor meer informatie verwijzen we naar het taalbeleid.

5.1.3 Rekenen

Het Adelbert College streeft ernaar om leerlingen niet alleen het vereiste rekenniveau bij te brengen, maar ook om rekenplezier en zelfvertrouwen te bevorderen. Rekenvaardigheden zijn geïntegreerd in wiskunde en andere vakken, en het onderwijs wordt waar mogelijk zonder rekenmachine gegeven om basisvaardigheden te versterken. Cito Vas-toetsen meten in leerjaar 1 en 2 de rekenprestaties. De CBO-toets, inclusief de IST, wordt in de derde klas havo en vwo afgenomen om numerieke vaardigheden te toetsen. Speciale rekenlessen en steun voor dyscalculie zijn ook onderdeel van ons aanbod. Voor meer informatie verwijzen we naar het rekenbeleid.

5.1.4 Burgerschap

Bij het Adelbert College is burgerschap een integraal onderdeel van onze onderwijsvisie. We bevorderen verbinding met de samenleving en ondersteunen onze leerlingen in het ontwikkelen van vertrouwen in hun eigen kunnen. Burgerschapsvaardigheden worden in diverse vakken en activiteiten benadrukt, waaronder mentorlessen over gezonde leefstijl en maatschappelijke betrokkenheid. We stimuleren elkaar in een openheid naar de ander en om eigen opvattingen, gewoontes en ideeën te overschrijden in de ontmoeting met de ander. Onze school heeft een actieve Gender and Sexuality Alliance (GSA) die genderdiversiteit en acceptatie bevordert, een betrokken leerlingenparlement en een jaarlijks toneelproject, ACT. Daarnaast bieden we diverse culturele en educatieve excursies aan. Voor meer informatie verwijzen we naar het burgerschapsbeleid.

5.1.5 Loopbaan Oriëntatie en Begeleiding (LOB)

Voor de ontwikkeling van zelfbeeld en toekomstoriëntatie hanteren we een continue leerlijn die leerlingen ondersteunt bij het maken van onderbouwde keuzes voor hun vervolgonderwijs en carrière. Ons Loopbaanoriëntatie en -begeleidingsprogramma (LOB) richt zich op bewuste keuzevorming voor profielen en vervolgopleidingen, afgestemd op individuele talenten, interesses en arbeidsmarktperspectieven. We faciliteren dit door middel van studiekeuze- en voorlichtingsactiviteiten, digitale studiekeuzechecks, bezoeken aan onderwijsinstellingen, open dagen en het aanbieden van stagedagen. De verdere aanpak en ambities zijn uitgewerkt in ons LOB-beleidsplan.

5.1.6 Levensbeschouwing

Als katholieke school biedt het Adelbert College lessen in levensbeschouwing aan. Deze lessen omvatten basiskennis over de drie monotheïstische wereldgodsdiensten: jodendom, christendom en islam. Met onze katholieke identiteit als uitgangspunt, verkennen we de joods-christelijke wortels van onze samenleving. Dit geldt zowel voor de onder- als bovenbouw. De lessen zijn gericht op het ontwikkelen van begrip, respect en waardering voor mensen die geïnspireerd worden door deze geloofstraditie en andere religies. Daarbij bieden we leerlingen ruimte om hun eigen levensbeschouwelijke achtergrond te verkennen en bij te dragen aan sociale cohesie in een multiculturele samenleving.

5.2 Het onderwijsleerproces

Op het Adelbert College is het onderwijsleerproces zorgvuldig ontworpen om tegemoet te komen aan de individuele behoeften van onze leerlingen. Dit proces omvat verschillende elementen, zoals het Adelbertrooster, de indeling in onderwijsafdelingen en vaksecties en de samenwerking binnen diverse werkgroepen. Elk aspect draagt bij aan een rijke en veelzijdige leerervaring, waarbij de nadruk ligt op kwaliteit, persoonlijke ontwikkeling en de voorbereiding van onze leerlingen op hun toekomst.

5.2.1 Adelbert rooster

Het Adelbert College hanteert een uniek Adelbertrooster, waarbij vaklessen 80 minuten duren. Naast deze vaklessen plannen leerlingen zelf Adelbertlessen in, die zowel ondersteuning als verrijking bieden. Deze flexibiliteit stelt leerlingen in staat hun onderwijs af te stemmen op hun individuele behoeften en capaciteiten. In de onderbouw is het aantal Adelbertlessen geleidelijk oplopend, en leerlingen krijgen begeleiding van mentoren bij hun keuzes. Zoals met elke vernieuwing werken we aan een doorlopende verbetering van deze werkwijze. Zie voor meer informatie de onderwijskundige ambities. We zijn van plan dit model te evalueren en te verbeteren, om het nog beter aan te laten sluiten bij de behoeften van onze leerlingen.

5.2.2 De onderwijsafdelingen

Het Adelbert College is opgedeeld in vier afdelingen, elk met een specifieke focus:

1. Brugklassen en klas 2 van havo en vwo.
2. Klassen 2, 3 en 4 vmbo.
3. Klas 3, 4 en 5 havo.
4. Klas 3, 4, 5 en 6 vwo.

Docenten geven zoveel mogelijk vaklessen en Adelbertlessen binnen hun eigen afdeling en zijn idealiter ook mentor van een klas die onder de afdeling valt. Om praktische redenen is dit niet altijd mogelijk. Elke afdeling wordt geleid door een afdelingsleider die verantwoordelijk is voor de kwaliteit van het onderwijs en de afstemming met de mentoren.

5.2.3 De vaksecties

Binnen het Adelbert College werken docenten die hetzelfde vak geven samen in vaksecties. Elk jaar stellen deze secties een vaksectiewerkplan op, waarin specifieke doelen worden geformuleerd en afgestemd met de schoolleiding. Er vinden op vaste momenten gesprekken plaats over de voortgang en realisatie van deze doelen. De details van deze gesprekken, waaronder de inhoud en frequentie, worden vastgelegd in de kwaliteitskalender van de school.

5.2.4 Werkgroepen

Het Adelbert College heeft diverse werkgroepen die zich richten op de verbetering van het onderwijskundig profiel en processen. Deze werkgroepen zijn:

1. Kwaliteitszorg
2. Pedagogisch Klimaat
3. Adelbertrooster
4. Onderwijsaanbod (inclusief Talentklassen)
5. Organisatie

De voorzitters van deze werkgroepen stemmen regelmatig af om de onderlinge samenhang te waarborgen. Tevens is er altijd een lid van de schoolleiding bij elke werkgroep betrokken om de afstemming met het algehele schoolbeleid te garanderen. De werkwijze van de werkgroep is beschreven in de memo “versterking Adelbert”.

5.3 Doorgaande leerlijnen

Op het Adelbert College zorgen we ervoor dat ons onderwijs voldoet aan de kerndoelen van het voortgezet onderwijs. De verantwoordelijkheid voor het ontwikkelen en onderhouden van doorlopende leerlijnen binnen elk vakgebied ligt bij de vaksecties. Deze leerlijnen worden vastgelegd in vakwerkplannen, die jaarlijks herzien of nieuw opgesteld worden. Hoewel we veelal gebruikmaken van methodes van erkende educatieve uitgeverijen, hebben sommige vakgroepen ook eigen lesmateriaal ontwikkeld, altijd met de kerndoelen van het voortgezet onderwijs als uitgangspunt.

5.4 Ondersteuning en begeleiding

Op het Adelbert College nemen we de zorg en ondersteuning van onze leerlingen uiterst serieus. De mentor speelt hierbij een cruciale rol, biedt persoonlijke begeleiding en organiseert mentorlessen die essentiële sociale en academische vaardigheden behandelen. Deze lessen richten zich op een scala aan thema's, van conflictoplossing en emotiemanagement tot studievaardigheden en loopbaanplanning.

We erkennen het belang van ouderbetrokkenheid en onderhouden daarom een actieve communicatie met ouders. Mentoren informeren ouders over de voortgang en welzijn van hun kinderen en staan open voor input en overleg. In gevallen waar extra ondersteuning nodig is, zoals bij leerlingen die moeite hebben met bepaalde vakken of persoonlijke uitdagingen, biedt de school aanvullende hulp, waaronder individuele begeleidingsplannen.

De school heeft ook een zorgcoördinator en decanen die gespecialiseerde ondersteuning bieden. Zij spelen een actieve rol in het adviseren en begeleiden van leerlingen, vooral bij het kiezen van hun studierichting. Deze professionals werken nauw samen met mentoren en andere medewerkers om ervoor te zorgen dat elke leerling de juiste aandacht en ondersteuning krijgt. Er is een priester aan school verbonden die ook pastorale gesprekken voert als leerlingen of ouders hierom vragen.

Voor leerlingen met specifieke onderwijsbehoeften, zoals dyslexie, bieden we aangepaste faciliteiten, in lijn met ons schoolondersteuningsprofiel. We voeren regelmatig screenings uit op gebieden zoals leesvaardigheid en rekenen, om vroegtijdig eventuele achterstanden te identificeren en hierop in te spelen. Voor meer informatie verwijzen we naar het schoolondersteuningsprofiel (SOP).

5.5 Schoolklimaat en veiligheid

Op het Adelbert College is het creëren van een veilig en positief schoolklimaat van groot belang. We streven ernaar om een omgeving te bieden waarin iedereen zich welkom, gerespecteerd en veilig voelt. Dit betekent dat we actief werken aan het voorkomen van pestgedrag en het waarborgen van een open communicatiekanaal voor klachten en signalen. Door middel van ons anti-pestbeleid en gestructureerde protocollen voor klachten en klokkenluiders, zetten we ons in voor het welzijn van alle leerlingen en medewerkers. Daarnaast werken we nauw samen met schoolmaatschappelijk werk en jongerenwerk en hebben we met de scholen in de regio, de politie en de gemeente een convenant schoolveiligheid gesloten. We nemen jaarlijks enquêtes af onder leerlingen en ouders. Eventuele uitkomsten die raken aan het schoolklimaat en veiligheid nemen we uiteraard mee.

5.5.1 Klachten en signalen

Het Adelbert College hecht veel waarde aan open communicatie en vindt het essentieel dat leerlingen, ouders en medewerkers een kanaal hebben om hun zorgen te uiten. Naast reguliere overlegstructuren hebben we een klachtenregeling en klokkenluidersregeling om te garanderen dat alle signalen, hoe lastig ook, serieus worden genomen. We hebben zowel interne als externe vertrouwenspersonen beschikbaar, wiens namen worden gedeeld doormiddel van een brochure en vermelding op de website. Deze vertrouwenspersonen bieden ook ondersteuning bij het indienen van klachten of het volgen van de klokkenluidersregeling.

5.5.2 Anti-pestbeleid

Het Adelbert College streeft naar een positieve sfeer en stimulerende leeromgeving waarin leerlingen hun talenten kunnen ontwikkelen. We erkennen dat pesten een ernstige inbreuk maakt op deze doelstelling en nemen actieve maatregelen om dit te voorkomen. Pestgedrag, inclusief online gedragingen, wordt niet getolereerd. Door middel van voorlichting, toezicht en een duidelijk beleid streven we ernaar om een veilige en respectvolle leeromgeving voor iedereen te waarborgen. Voor meer informatie verwijzen we naar het pestprotocol.

5.5.3 Hoe we voldoen aan de kerndoelen en examenprogramma's

De lessentabel voldoet aan de kerndoelen en de wettelijke eisen. De uitvoering staat door het lerarentekort naar verwachting in de toekomst steeds meer onder druk. Het Adelbert werkt met een flexrooster en biedt naast vaste lessen leerlingen maatwerk. Deze aanpak wordt doorlopend geëvalueerd door de maatwerkcoördinator en de daarvoor ingestelde werkgroep.

5.5.4 Toetsing en afsluiting

De PTA's en het examenreglement worden jaarlijks opgesteld, getoetst aan de wetgeving en vervolgens akkoord bevonden door de examencommissie met instemming van de MR. Hierna stelt het bevoegd gezag de het reglement en het PTA vast. De examencommissie ziet actief toe op de uitvoering en de kwaliteit van het examen. De examensecretaris is hierin een belangrijke spil. De examencommissie schoolt zich met regelmaat en evalueert haar activiteiten jaarlijks. Er is voorzien in voldoende uren voor de commissie en de secretaris om hen ook in tijd voldoende te faciliteren. Onze examencommissie, bestaande uit deskundige leden, waakt over de kwaliteit en integriteit van de examens en reageert adequaat op onregelmatigheden. De examensecretaris, lid van het platform PLEX, zorgt ervoor dat we altijd up-to-date zijn met de laatste ontwikkelingen en wetgeving. Meer informatie over onze toetsingsprocedures is te vinden in het examenreglement op onze portal.

6 Organisatie

Om goed onderwijs te geven, is een goede organisatie van belang. In dit hoofdstuk staat beleid beschreven dat hiervoor de basis vormt. Voor meer informatie verwijzen we naar de verbonden documenten die staan genoemd in hoofdstuk 9.

6.1 Huisvesting

Hoewel eerdere pogingen om het Adelbert College op het Integraal Huisvestingsplan (IHP) van de gemeente te krijgen niet zijn geslaagd, richten we ons nu op de herziening van 2024. We streven ernaar om investeringen te verkrijgen voor een duurzamer schoolgebouw met betere ventilatie, om zo financiële middelen vrij te maken voor een duurzaam en gezond schoolgebouw. Ons Meerjaren Onderhoudsplan (MJOP) is in 2023 herijkt en vastgesteld, met de kosten opgenomen in de meerjarenbegroting. Gezien de trend van nieuwbouw in ons verzorgingsgebied, hebben we een architect ingehuurd om ons gebouw te moderniseren met betaalbare maatregelen die passen bij het hedendaagse onderwijs.

6.2 Financieel beleid

Sinds 2022 heeft het Adelbert College zijn aanpak van begroting en financiële verantwoording aanzienlijk verbeterd. We zijn overgestapt op een meerjarenbegrotingsmodel, ondersteund door de begrotingssoftware CAPISCI. Deze software koppelt aan onze salarisadministratie en houdt rekening met relevante CAO- en bekostigingsregelgeving. Elke vier maanden wordt de financiële situatie geëvalueerd, waarbij we de begroting, realisatie en eventuele risico's in kaart brengen. De financiële rapportage omvat zowel periodieke prognoses als de realisatie van het voorgaande boekjaar. Deze rapportages worden schriftelijk opgesteld en besproken met zowel het toezichthoudend bestuur als de medezeggenschapsraad. Hierdoor is er transparantie en heeft de school grip op financiën.

6.3 Sponsoring

Het Adelbert College kiest ervoor om geen gebruik te maken van sponsoring. De school financiert haar activiteiten hoofdzakelijk met subsidies van de overheid. Echter, in specifieke gevallen kan de school overwegen om financiële steun of bijdragen te accepteren vanuit de katholieke Kerk, in lijn met onze identiteit en waarden.

6.4 Faciliteiten

ICT is op het Adelbert geen doel op zich, maar een middel. We faciliteren daarvoor medewerkers en leerlingen. Medewerkers hebben een laptop en/of een werkplek met vaste computer. Voor onderwijsdoelen zijn er laptopkarren en computerlokalen. Elk lokaal heeft een digiboard. De school beschikt over een mediatheek. Deze ruimte is dagelijks bezet en biedt plek aan 50 leerlingen. Zij kunnen hier studeren of in stilte een boek lezen of lenen.

7 Personeelsbeleid

Goed personeel bepaalt voor een belangrijk deel de kwaliteit van alles wat we doen. In dit hoofdstuk staat beleid beschreven dat hiervoor de basis vormt. Voor meer informatie verwijzen we naar de verbonden documenten die staan genoemd in hoofdstuk 9.

7.1 Visie op personeelsbeleid

Het Adelbert College is als werkgever verantwoordelijk om voor alle medewerkers een goed werkgever te zijn. Wet- en regelgeving, waaronder de CAO, vormen de context en het kader voor een groot deel van het personeelsbeleid. Daar waar de context van een school dit vraagt, wordt in de uitvoering meer nadruk gelegd of iets aan het beleid toegevoegd. Daarbij zijn de strategische doelen van de organisatie leidend: de onderwijskundige doelen en de doelen die te maken hebben met de levensvatbaarheid van de organisatie. Uiteraard hoort daarbij dat we verwachten dat medewerkers met een positieve houding naar de identiteit van de school daaraan middels onze kernwaarden actief bijdragen.

Het Adelbert College erkent de uitdagingen op de arbeidsmarkt voor het behoud van bevoegd en bekwaam onderwijspersoneel. Personeelsbeleid heeft als doel medewerkers te ondersteunen en te faciliteren, zodat zij optimaal hun bijdrage kunnen leveren aan het realiseren van deze doelen. Goed onderwijs begint met goed personeel: zij maken het verschil, zowel in de klas als daarbuiten. Het is daarom belangrijk om de juiste medewerkers te werven en voor de school te behouden. In eerste instantie is de begeleiding van docenten gericht op de startende docent, meer of minder ervaren, zodat deze zich snel onderdeel van onze minimaatschappij gaat voelen. Net zo belangrijk vinden we het om veel aandacht te hebben voor alle andere docenten, korter of langer werkzaam op het Adelbert en voor het OOP.

De kernwaarden verbinding, vertrouwen en verantwoordelijkheid zijn uiteraard niet alleen van toepassing op de leerlingen, maar ook op de medewerkers. Dat betekent dat ook zij leren van en met elkaar.

7.2 Begeleiding

Op het Adelbert willen we onze leerlingen meer meegeven dan alleen een diploma. We willen ze vaardigheden meegeven voor de maatschappij van morgen. Van onze medewerkers verwachten we dat zij in staat zijn hierin een rolmodel te zijn voor leerlingen. Dat is nog niet altijd vanzelfsprekend. Gesprekken met medewerkers (zowel formeel als informeel) zijn hierbij essentieel. Daarom komen onze kernwaarden vanaf 2024 terug in de gesprekken van de gesprekscyclus.

Persoonlijke ontwikkeling wordt verder ondersteund door nascholingen en professionele groeimogelijkheden binnen de school. Daarnaast is er een uitgebreid begeleidingstraject voor nieuwe medewerkers, met speciale aandacht voor intervisie en integratie binnen de schoolgemeenschap. Verzuimbeheer en medewerkerstevredenheid worden actief aangepakt door gesprekken en samenwerking met arbodienstverleners, gericht op het bevorderen van duurzame inzetbaarheid. Het Adelbert College hecht waarde aan het versterken van de sociale cohesie onder medewerkers door regelmatige activiteiten en aandacht voor individuele omstandigheden.

Adelbert kent een goed begeleidingsprogramma voor alle nieuwe docenten, ervaren of minder ervaren. Daarnaast worden nieuwe medewerkers begeleid door collega's en een begeleider opleiden in de school (BOS). Naast deze begeleiding vormen de leidinggevenden een belangrijke bron van begeleiding. Na het eerste jaar zetten zij de begeleiding doorlopend voort. Het Adelbert heeft een duidelijke beoordelings- en gesprekscyclus voor alle medewerkers.

7.3 Bevoegdheid en bekwaamheid

Op het Adelbert is het overgrote deel van de docenten bevoegd voor het vak waarin zij lesgeven. Voor een beperkt deel van de docenten geldt dat zij daarvoor nog in opleiding zijn, dit is een voorwaarde om op het Adelbert les te geven. Met inzet van de Lerarenbeurs en individuele afspraken met docenten die niet voor de Lerarenbeurs, een zij-instromerstraject of andere vormen van begeleiding in aanmerking komen, ondersteunen we docenten om binnen afzienbare tijd en passend bij de afspraken in de CAO een bevoegdheid te behalen. Op het Adelbert College volgen alle docenten die (nog) onbevoegd zijn een opleidingstraject dat binnen de daarvoor wettelijk gestelde termijn leidt naar een tweedegraads- of eerstegraadsbevoegdheid. Afspraken met individuele personeelsleden worden vastgelegd

in een scholingsovereenkomst. Alle medewerkers krijgen ieder jaar weer de mogelijkheid zich te (blijven) scholen. Medewerkers zijn zelf verantwoordelijk voor het bijhouden van hun bekwaamheidsdossier. We houden de scholing van medewerkers bij. Deze komen ook terug in de gesprekken in het kader van de gesprekscyclus. Voor OOP gelden over het algemeen geen bevoegdheidseisen. Uiteraard vinden we het belangrijk dat ze bekwaam zijn en ondersteunen we hen ook waar nodig met scholing en begeleiding.

7.4 Inbreng leerlingen op personeelsbeleid

Op het Adelbert College wordt grote waarde gehecht aan de feedback van leerlingen. Jaarlijkse leerlingenquêtes bieden leerlingen de kans om hun mening te geven over docenten, waarvan de resultaten bijdragen aan de professionele ontwikkelingsgesprekken van docenten. Leerlingen uit het Leerlingenparlement (LP) en de Medezeggenschapsraad (MR) leveren ook bijdragen aan schoolbrede beslissingen en zijn soms betrokken bij sollicitatieprocedures. Het plan is om de rol van het LP verder te versterken en structureel 'leerling-arena's' te organiseren voor meer betrokkenheid.

8 Kwaliteitsbeleid

In de voorgaande hoofdstukken staat beschreven welke ambities we hebben en hoe we zaken aanpakken. Het is cruciaal om te volgen wat hiervan de opbrengsten zijn en of deze een goede kwaliteit hebben. In dit hoofdstuk staat beleid beschreven dat hiervoor de basis vormt. Voor meer informatie verwijzen we naar de verbonden documenten die staan genoemd in hoofdstuk 9.

8.1 Visie en uitgangspunten voor ons kwaliteitsbeleid

We kijken niet alleen naar de resultaten, maar breder. We kijken naar leskwaliteit, eigenschappen van de leerlingen, de organisatie en het personeelsbeleid. Voorwaardelijke factoren zoals faciliteiten en financiën zijn ook cruciaal. Onze focus ligt op de ontwikkeling van leerlingen tot verantwoordelijke volwassenen die vertrouwen hebben en zich verbinden met anderen. Deze kernwaarden gebruiken we niet alleen als houvast bij de analyse maar ook als richtsnoer en toetsingsinstrument voor de gekozen oplossingen. We erkennen dat kwaliteit per leerling, vak en docent kan variëren, waardoor het niet strikt in regels te vatten is. Onze missie en kernwaarden dienen als leidraad voor het bepalen van kwaliteit, waardoor we doorlopend in gesprek blijven en streven naar constante verbetering.

8.2 Kwaliteitscultuur

Vanuit de gesprekken, dialogen en analyses van data formuleren we doelen. Hiertoe is sinds kort ook een medewerker aangesteld die data-analyses uitvoert en op basis van datagesprekken voert over problemen, oorzaken en verbetermogelijkheden. Conclusies en doelen worden niet alleen bepaald door de schoolleiding, maar ook door afdelingen en werkgroepen. Deze doelen worden jaarlijks vastgelegd in een kwaliteitsverbeterplan. Dat plan zal vanaf schooljaar 2024-2025 onderdeel uitmaken van het jaarplan. Deze jaarplannen worden ter advies en instemming voorgelegd aan de MR.

8.3 Evaluatie en dialoog

Verbinding betekent dat we analyses en een verbeteraanpak altijd laten ontstaan in samenspraak met betrokkenen. Het Adelbert heeft een zeer actieve MR met een leerling-, ouder- en personeelsgeleding. De MR en schoolleiding bewaken in hun aanpak actief de Wet op de medezeggenschap, de CAO en andere relevantie wet- en regelgeving. De MR geeft regelmatig gevraagd en ongevraagd advies aan het bevoegd gezag. De medezeggenschapsraad voert regelmatig overleg met de rector-bestuurder. Bij dat overleg zijn ook de conrectoren aanwezig. Tweemaal per jaar voert de MR overleg met het bestuur. In dat overleg wordt ook het functioneren van de rector-bestuurder (buiten diens aanwezigheid) besproken. Om de kwaliteit van de dialoog en evaluatie te verhogen, volgt de medezeggenschap jaarlijks scholingen op relevante thema's.

De leerling-geleding komt mede voort uit het leerlingenparlement. De geleding wordt altijd begeleid door een van de MR- leden uit de personeelsgeleding, zodat de leerlingen leren hun medezeggenschap goed uit te voeren. Het leerlingenparlement wordt separaat begeleid door een medewerker. De ouders denken en handelen actief mee vanuit de ouderraad. Deze raad draagt onder meer bij aan het organiseren van vieringen, organiseert avonden voor ouders over actuele onderwerpen en ze zijn aanspreekbaar voor andere ouders. Daarnaast zijn er minder formele momenten van dialoog.

Naast deze formele verbanden, vinden regelmatig evaluaties plaats met collega's, leerlingen en ouders. Dat doen we in verschillende gesprekken, momenten en dialogen op geplande en ongeplande momenten. De geplande momenten hebben we vastgelegd in een kwaliteitsagenda. De dialoog wordt onder meer gevoerd door lesobservaties en een nagesprek, tijdens functioneringsgesprekken, gesprekken over de resultaten en verbeteracties met vaksecties en leden van het kwaliteitsteam en 'leerling-arena's'. Tevredenheidsenquêtes bieden inzichten die leiden tot concrete acties zoals extra mentortraining en de ontwikkeling van een consistente mentoraatlijn. Diverse werkgroepen, de examencommissie, het bestuur en de schoolleiding evalueren jaarlijks hun werkwijze en wat ze hebben bereikt.

8.4 Verantwoording

De school legt verantwoording af aan de samenleving via de website 'Vensters voor verantwoording' die vervolgens data over onze school openbaar toegankelijk maakt, het jaarverslag en via het bestuur en indien nodig via de onderwijsinspectie. Het uitvoerend bestuur legt verantwoording af aan de toezichthouders. De onderwerpen die vooraf bekend zijn, worden vastgelegd in een vergaderagenda. Het gebeurt ook driemaal per jaar middels een bestuursrapportage. Deze rapportages hebben een vaste inhoud en opbouw. Naast HRM, financiën en onderwijs, zijn

ook diverse (maatschappelijke) ontwikkelingen in de school in deze rapportages opgenomen. Uiteraard legt het bestuur verantwoording af aan de MR vooraf door het verzoek om instemming en advies, en achteraf door evaluaties. Vaksecties leggen in de verschillende gesprekken over het jaar verantwoording af aan de schoolleiding en docenten aan hun afdelingsleider. De leden van het OOP leggen verantwoording af aan hun leidinggevende.

8.5 Waar we op letten

8.5.1 Onderwijsresultaten

Op het Adelbert College houden we de onderwijsresultaten nauwlettend in de gaten door middel van jaarlijkse besprekingen door de schoolleiding. Focuspunten zijn onder andere de analyse van schoolexamens en centrale examens, het verschil daartussen, en het rendement in zowel de onder- als de bovenbouw, alsmede de doorstroom van leerlingen. Hierover worden gesprekken gevoerd met vaksecties en schoolleiding die erop gericht zijn om een gezamenlijke analyse van wat goed gaat en wat verbeterd kan worden te maken. Er worden ook concrete acties afgesproken. De inhoud van deze gesprekken wordt geborgd door een kwaliteitskaart. De kwaliteitscommissie, kwaliteitszorgmedewerker en de medewerker voor datagericht werken worden nauw betrokken bij deze gesprekken en de voorbereiding ervan.

8.5.2 Inspectiekaders

Goed onderwijs is meer dan goede onderwijsresultaten. We kijken daarom aan de hand van het normeringskader van de inspectie naar onze handelwijze. Deze kaders vormen ook de rode draad voor het jaarlijkse verbeterplan.

8.5.3 Kwaliteit van de lessen

Op het Adelbert College wordt de kwaliteit van de lessen actief bewaakt. Dit doen we door lesbezoeken, waarbij we gebruikmaken van een digitale observatietool. Daarnaast waarborgen we de competenties van onze medewerkers door regelmatige gesprekken binnen de gesprekscyclus en het toepassen van een beoordelingssysteem voor nieuwe docenten. Hoewel de COVID-19-pandemie enige verstoring heeft veroorzaakt, is het de bedoeling om begin 2024, met de start van de nieuwe schoolleiding, deze praktijk weer volledig op te pakken.

8.5.4 Welbevinden van leerlingen en medewerkers

Het welbevinden van onze leerlingen en medewerkers heeft hoge prioriteit op het Adelbert College. We evalueren jaarlijks de meldingen die bij ons vertrouwensteam binnenkomen. Bovendien wordt elk jaar een enquête afgenomen onder leerlingen en ouders, waarbij aspecten van veiligheid worden meegenomen. De resultaten hiervan worden door de schoolleiding besproken. We monitoren ook de tevredenheid onder onze leerlingen, ouders en personeel door jaarlijkse (en voor personeel vierjaarlijkse) enquêtes. Zaken zoals het taakbeleid en de inzet van werkdrummiddelen worden eveneens jaarlijks beoordeeld in overleg met de schoolleiding en de medezeggenschapsraad.

8.5.5 Functioneren bestuur, toezicht, medezeggenschap en werkgroepen

De kwaliteit van het resultaat hangt in grote mate af van de samenwerking en de kundigheid van de personen die dit uitvoeren. Daarom vormt evaluatie van de samenwerking en de kwaliteit van de diverse geledingen in de school een belangrijk thema. Jaarlijks evalueert de medezeggenschapsraad haar functioneren en documenteert bevindingen en verbeterpunten in het jaarverslag. Het bestuur evalueert jaarlijks haar eigen functioneren. Daarnaast is er een jaarlijkse evaluatie tussen het volledige bestuur en de medezeggenschapsraad over het functioneren van de school, waaruit verbeterpunten worden geïdentificeerd en meegenomen in toekomstige acties. De examencommissie voert jaarlijks een evaluatie uit van zowel het examenproces als haar eigen functioneren, om zo de kwaliteit van de examinering te waarborgen.

9 Lijst met verbonden documenten

Voor de leesbaarheid en de helderheid volstaat dit schoolplan met de kern. Veel zaken zijn op school vastgelegd in beleid en protocollen. Veel daarvan kan dienen als achtergrond of aanvulling op dit plan. Daarom staat in dit hoofdstuk beschreven welke documenten aan dit schoolplan verbonden zijn.

Nr.	Naam	Te vinden
	Managementstatuut	Adelbert Portaal voor Medewerkers
	Formatieplan	Archief schoolleiding en medezeggenschapsraad
	Schoolondersteuningsprofiel	Op het portaal voor leerlingen en ouders
	Meldcode	Op het portaal voor leerlingen en ouders
	Klachtenregeling	Op de website
	Bekwaamheidsdossiers	AFAS en personeelsdossiers
	Taakbeleid	Portaal voor medewerkers
	Functiebouwwerk	Portaal voor medewerkers
	Functiebeschrijvingen	Archief HRM
	Scholingsplan	Portaal voor medewerkers
	Gesprekkencyclus	Portaal voor medewerkers
	Veilige werk – en leer omgeving	In productie
	Schoolgids	Website
	Schoolplan	Website
	Statuten stichting	KvK en archief bestuur
	Reglement bestuur	Archief bestuur
	Jaarverslag	Website
	Klokkenluidersregeling	Website
	Pest protocol	Portaal voor leerlingen en ouders
	Kwaliteitskalender	Portaal voor medewerkers
	Verbeterplan	Portaal voor medewerkers
	Kwaliteitskaarten	Portaal voor medewerkers
	Taalbeleid	Portaal voor medewerkers
	Rekenbeleid	Portaal voor medewerkers
	Burgerschapsbeleid	Portaal voor medewerkers
	Port protocol	Portaal voor medewerkers
	Organisatiestructuur	Portaal medewerkers
	Werkgroepen Adelbert	Portaal voor medewerkers
	Taalbeleid	Portaal voor medewerkers
	Rekenbeleid	Portaal voor medewerkers
	Burgerschapsbeleid	Portaal voor medewerkers
	LOB-beleidsplan	Portaal voor medewerkers
	Beleidsplan werkgroepen	Archief van de schoolleiding
	Externe analyse en uitwerking scenario's (vertrouwelijk)	Archief bestuur
	Bestuursnotitie Katholieke Identiteit	Archief bestuur en portal personeel
	Memo versterking Adelbert	Archief schoolleiding

10 Evaluatie schoolplan 2018-2023

In het schoolplan 2018-2023 worden concrete doelen benoemd. Hieronder blikken we hierop terug en beschrijven kort of we in die doelen zijn geslaagd en waarom wel of niet.

1. Talentontwikkeling

Waar wilden we staan eind 2023	Waar staan we in 2024
Onze afstroomcijfers zijn op of onder het landelijk gemiddelde.	Op alle afdelingen ligt dit op of onder het landelijk gemiddelde met een uitzondering in klas 3 havo, daar ligt de afstroom naar een lager niveau op 16% ten opzichte van 8% landelijk. Dit is in de periode 2021-2022 (bron: Vensters, scholen op de kaart). We zijn hierin dus grotendeels geslaagd al is 3 havo nog een aandachtspunt.
We hebben een bevorderingsnorm voor opstroom.	In de periode van het schoolplan is, mede door wetgeving op dit punt sprake van drempelloze doorstroom. Wel zijn normen opgesteld voor de pakketkeuze.
Leerlingen kunnen vakken op meer niveaus afronden of versneld afronden.	Vakken afronden op meerdere niveaus bleek te ambitieus. Het organiseren van onze examens met alle beperkingen van Corona bleek uitdaging genoeg. Wel zijn mogelijkheden voor versneld examen ingevoerd en door enkele leerlingen gebruikt.
Het vmbo-t heeft een duidelijker, positiever gezicht voor ouders en leerlingen.	Dit doel is lastig meetbaar. Wel zien we dat vaak leerlingen na het VMBO doorstromen naar de havo, met wisselend succes. Hiervoor is voorzien in een aanvullende aanpak.
Leerlingen kiezen een profiel dat bij hun interesses én capaciteiten past.	In de voorlichting is hier expliciet aandacht aan besteed. Ook is een cijfernorm ingevoerd voor leerlingen die NT willen kiezen.
Er is een buiten-curriculair aanbod voor leerlingen die meer in hun mars hebben.	Met de invoering van het Adelbertrooster zijn we hier grotendeels in geslaagd. Het aanbod, ook voor extra uitdaging, dient verder te worden uitgebouwd. Daarvoor loopt een onderzoek en is een werkgroep gestart.
Het aantal doubleurs in de bovenbouw is op of onder het landelijk gemiddelde. Onze percentielscore ligt tussen de 25 en 75.	Hierin zijn we deels geslaagd. Wat betreft het aantal doubleurs zitten wij in 2021-2022 met de onderbouw over alle afdelingen op of onder het landelijk gemiddelde. In de bovenbouw van het vmbo zitten we in 2021-2022 in de 3 vmbo 2% boven het landelijk gemiddelde (Adelbert 13% en landelijk 11%) en in de 4 vmbo 2% onder het landelijk gemiddelde (Adelbert 3% en landelijk 5%). In de havo zitten we in 2021-2022 5% boven het landelijk gemiddelde (Adelbert 21% landelijk 16%) en in havo 5 op 4% onder het landelijk gemiddelde (Adelbert 4% en landelijk 8%). Bij het VWO BB (leerjaar 4, 5&6) zitten we in 2021-2022 in 4,5 en 6 vwo onder het landelijke gemiddelde (vwo 4 Adelbert 1% en landelijk 6%, vwo 5 Adelbert 5% en landelijk 7%, vwo 6 Adelbert 3% en landelijk 6%).

	Percentielscore van de onderbouwsnelheid voor onze schoolligt op 47. Percentielscores over de periode 2018 – 2022 ligt voor de bovenbouw van het vmbo op 19, voor de havo op 52 en het vwo op 77. (Bron: Vensters, scholen op de kaart).
Doubleurs krijgen een aanbod voor het tweede jaar in dezelfde klas dat uitdagend is.	Doubleurs hebben de mogelijkheid om voor de vakken die met een SE worden afgesloten een vrijstelling aan te vragen, wanneer het jaarcijfer hoger is dan een 6.5 en daarmee tenminste een compensatiepunt oplevert voor de examenuitslag. Zij dienen de lessen te volgen en krijgen in overleg met de vakdocent onderdelen opnieuw te doen om het cijfer te verbeteren.
De constatering was; afstromers doen alles op het lagere niveau, ook vakken waarvoor ze in de hogere afdeling goed stonden. Het doel was dat afstromers een aanbod krijgen dat uitdagend is.	Dit doel hebben we niet gehaald. Op dit moment is het bij ons op school niet mogelijk om een vak op een hoger niveau te volgen. Wel voorziet het Adelbert rooster in extra uitdaging te vinden. Leerlingen maken hiervan nog onvoldoende gebruik omdat, zo schatten we in het aanbod nog niet toereikend is.
Docenten benoemen van elke toets het doel	Voor examenleerlingen is hierin voorzien middels het PTA. Met de onderbouw is een begin gemaakt.
Inhoudelijk is er schoolbreed afstemming over het gebruik van RTTI.	Hier is geen uitvoering aangegeven, mede door Covid-19 periode niet uit de verf gekomen. De noodzaak tot het opstellen van een kwalitatief toets beleid al dan niet gebruik makend van een methodiek behoort nog wel tot de ambities. Dat behoeft niet specifiek RTTI te zijn.
(Constatering was: De terminologie bij toetsen is niet op elkaar afgestemd en wegingen lopen uiteen van 1 tot 6.) Doel: Terminologie van soorten toetsen en wegingen zijn op elkaar afgestemd	Dit is in de bovenbouw op orde. Voor de onderbouw nog niet geheel. Er wordt hieraan gewerkt door de invoering van een PTO (programma van toetsing onderbouw)
De spreiding van toetsen is evenwichtig en er wordt minder vaak getoetst, waarbij het zwaartepunt van de toetsing in toetsweken ligt.	Er is geen meting gedaan bij aanvang van het schoolplan. Er is dus geen vergelijking te maken. In algemene zin is de toets druk voor kinderen momenteel hoog. Het doel is dus in ieder geval niet naar tevredenheid gehaald. De kwaliteitszorgmedewerker en de schoolleiders nemen dit onderwerp mee in hun gesprekken om zo te bereiken dat het aantal toetsen geleidelijk verlaagd kunnen worden.
Onze examencijfers liggen voor elk vak op of boven het landelijk gemiddelde	Dit doel is niet gehaald. Dat is eigenlijk ook een utopie. Met 3 opleidingen met verschillende vakken, zitten er altijd vakken tussen die lager scoren dan landelijk.

2. Talentontwikkeling - differentiëren binnen de les

Waar wilden we staan eind 2023	Waar staan we in 2024
---------------------------------------	------------------------------

We differentiëren in 50 % van de lessen in opdrachten én op andere zaken, zoals ook op uitleg	Hierop hebben we onvoldoende zicht. Dit zal de komende periode uit lesbezoeken moeten blijken. Op basis van de eerste voorzichtige inschatting kan ook nu nog meer worden gedifferentieerd.
Er zit in alle planners differentiatie op het gebied van lesstof of eindproduct.	Inmiddels zijn we hier de eerste stappen in aan het nemen, maar dit staat nog in de kinderschoenen. Vanuit de gesprekken met de secties is hier aandacht voor om dit te blijven door ontwikkelen in de komende jaren. Een stuk scholing rondom activerende didactiek en differentiatie is onderdeel van het NPO-plan 2023-2026.

3. Talentontwikkeling - bèta-aanbod

Waar wilden we staan eind 2023	Waar staan we in 2024
Er is een logisch vervolg op de bèta-modules klas 1 en 2 voor de jaren erna.	Met de talentklassen hebben leerlingen meer keuze voor talenten die bij hen passen dat gaat verder dan Bèta en presenteren waar eerder voor was gekozen.

4. Talentontwikkeling – jezelf leren presenteren

Waar wilden we staan eind 2023	Waar staan we in 2024
Er is een logisch vervolg op de presenteren-modules klas 1 en 2 voor de jaren erna.	Met de talentklassen hebben leerlingen meer keuze voor talenten die bij hen passen dat gaat verder dan Bèta en presenteren waar eerder voor was gekozen.

5. Verbinding - omgang met elkaar

Waar wilden we staan eind 2023	Waar staan we in 2024
We hebben afspraken met ouders over de begeleiding van het kind op het gebied van leerproces/ontwikkeling en we spreken hierin wederzijdse verwachtingen uit.	Dit doel hebben we niet gehaald. Het maken van afspraken is meer nadrukkelijk onderdeel geworden van de ouderavonden en de mentoravonden. De aanpak is niet verder geconcretiseerd.
Een respectvolle omgang met elkaar en een veilig leerklimaat wordt door alle geledingen uitgedragen en geborgd.	Dit is altijd een sterk punt geweest van de school en is het nog. Dit blijkt onder meer uit de tevredenheidsonderzoeken.

6. Sociale ontwikkeling en maatschappelijke betrokkenheid

Waar wilden we staan eind 2023	Waar staan we in 2024
--------------------------------	-----------------------

We bieden leerlingen een doorlopend curriculum op het gebied van sociale ontwikkeling en maatschappelijke betrokkenheid.	Hiermee is gestart middels een mentor methode in de onderbouw, en de start van de talentklassen. Deze leerlijnen lopen echter nog niet van jaar 1 tot het eindexamen. Daar werken we de komende 4 jaar wel naartoe.
In de mentorlessen bieden we een doorlopend curriculum aan voor studievoordigheden, ICT-vaardigheden en media-vaardigheden.	Hierin hebben we stappen gezet. In klas 2 hebben we een Adelbert agenda ingevoerd voor de studievoordigheden. Daarnaast is er een curriculum ingevoerd voor studievoordigheden, ICT-vaardigheden en media-vaardigheden. In klas 3 is de Adelbert agenda geen verplichting en wordt het curriculum verder uitgebouwd.

7. Reflectie

Waar wilden we staan eind 2023	Waar staan we in 2024
Docenten en leerlingen reflecteren geregeld, op logische momenten, met elkaar en geven elkaar feedback.	Dit is lastig te meten. We zijn dat na de invoering van het Adelbert rooster en vervolgens Corona op dit punt nog een ontwikkelopgave ligt voor de school. In die zin hebben we het doel niet naar tevredenheid gehaald. Dit krijgt zeker een plek in het nieuwe schoolplan omdat het sterk raakt aan onze kernwaarde verbinding, vertrouwen en verantwoordelijkheid.
Leerlingen zijn in staat op hun eigen werk, doelen en resultaten te reflecteren en verbinden daar vervolgacties aan.	Dit is lastig te meten. We zijn dat na de invoering van het Adelbert rooster en vervolgens Corona op dit punt nog een ontwikkelopgave ligt voor de school. In die zin hebben we het doel niet naar tevredenheid gehaald. Dit krijgt zeker een plek in het nieuwe schoolplan omdat het sterk raakt aan onze kernwaarde verbinding, vertrouwen en verantwoordelijkheid.
Leerlingen kunnen reflecteren op hun sociale ontwikkeling en maatschappelijke betrokkenheid en kunnen daar vervolgacties aan verbinden.	Dit is lastig te meten. We zijn dat na de invoering van het Adelbert rooster en vervolgens Corona op dit punt nog een ontwikkelopgave ligt voor de school. In die zin hebben we het doel niet naar tevredenheid gehaald. Dit krijgt zeker een plek in het nieuwe schoolplan omdat het sterk raakt aan onze kernwaarde verbinding, vertrouwen en verantwoordelijkheid. Dit onderwerp raakt tevens aan burgerschapsvorming en krijgt dus een plek in ons burgerschaps- beleid en onderwijs.
Leerlingen kunnen reflecteren op hun loopbaanontwikkeling en kunnen daar vervolgacties aan verbinden. De keuzes zijn realistisch. De rol van ouders in het keuzeprocess is duidelijk.	De keuzebegeleiding is intensief. Het is opgevallen dat een grotere groep leerlingen die doorstroomde naar havo 4 vanuit VMBO het lastig vond om aangehaakt te blijven. De voorlichting voor VMBO TL leerlingen over doorstroom naar de havo is vergroot.

8. Stimulerende leeromgeving

Waar wilden we staan eind 2023	Waar staan we in 2024
Alle lessen op school hebben een herkenbare structuur met een duidelijk lesdoel waarop aan het einde van de les op teruggekeken wordt. De 5 rollen van de docent zijn in elke les terug te vinden. Er wordt in 50 % van de lessen gedifferentieerd.	Dit is niet geanalyseerd op basis van de lesbezoeken. Dit zal de komende periode gebeuren. Op basis van de eerste voorzichtige inschatting kan ook nu nog meer worden gedifferentieerd. De methodiek "5 rollen van de leraar" is gebruikt bij de lesbezoeken waarbij opvalt dat veel docenten hun les starten met een leerdoel.

9. Zorg en ondersteuning

Waar wilden we staan eind 2023	Waar staan we in 2024
Mentoren en docenten verzorgen de basisondersteuning. Zij zijn hiervoor toegerust.	Op dit punt zijn stappen gezet, maar nog onvoldoende. De zorgafdeling, de leiding en de coördinatoren pakken veel problemen rondom leerlingen op. Vaker kan de mentor bij problemen die spelen met kinderen een grotere rol spelen. Zij kennen de leerling vaak het best. De komende periode zetten verder in op versterking van de mentoren door mentortrainingen.
De communicatielijnen tussen de verschillende geledingen (intern + aan school verbonden professionals) zijn duidelijk en er wordt naar gehandeld.	Hierin zijn we onvoldoende geslaagd. De bestaande aansturingsstructuur bleek onvoldoende passend. Met de nieuwe structuur verwachten we verbetering.
De verwachtingen en mogelijkheden die ouders en school over en weer hebben op het gebied van zorg zijn voor beide partijen helder.	Hierover worden ouders middels een speciale nieuws/informatie brief over zorg geïnformeerd. We zijn hierin dus geslaagd. Daarmee is de kanttekening dat de kwaliteit van de informatie in de beleving van ouders niet is gemeten. Wel zijn veel ouders erg tevreden over de zorg.

10. HRM, professionele organisatie

Waar wilden we staan eind 2023	Waar staan we in 2024
Ieder personeelslid draagt bij aan een professionele cultuur.	Hier liggen nog verbeterkansen. Als eerste stap is ingezet op verbeteren leiderschap
Iedere docent zit in de gesprekscyclus.	Hierin zijn we door Corona niet geslaagd. Startende docenten zijn zorgvuldig meegenomen. De gesprekken met de zittende collega's zijn wel weer opgepakt.
Er is een gesprekscyclus voor het OOP. Ieder lid van het OOP zit in een ontwikkeltraject, dat gericht is op de professionele ontwikkeling, binnen de schoolbrede kaders. Er is duidelijkheid over de structuur van direct-leidinggevenden.	Dit is niet gelukt. Door de vele wisselingen in de schoolleiding. Met de nieuwe organisatiestructuur ontstaat een stabiele basis om dit verder op te pakken.
Er is een gesprekscyclus voor de schoolleiding. Ieder lid van de schoolleiding zit in een ontwikkeltraject.	Dit is gebeurd, gesprekken zijn gevoerd traject voor de schoolleiding loopt.

De sectie Coaching en Begeleiding heeft een duidelijke en structurele rol bij de verdere ontwikkeling van zittende collega's.	De rol van de BOS is uitgebouwd er is nog wel verdere groei mogelijk.
Het inductietraject (eerste 3 jaar) is volledig ingevoerd.	Het inductietraject voor het eerste jaar staat momenteel stevig. Het 2 ^e jaar is versterkt. Op dit punt is nog ontwikkeling nodig.
Ieder personeelslid heeft een digitaal personeelsdossier.	Dit is gebeurd en ingevoerd.
Het programma Profit wordt zo optimaal mogelijk ingezet.	Implementatie is geslaagd.
Met regelmaat de professionele dialoog aan gaan	Dit is gelukt. Onder andere door mentoren overleg, studiedagen, sectieoverleg en ontwikkelmomenten.

11. De omgeving

Waar wilden we staan eind 2023	Waar staan we in 2024
Er is een beleidsplan voor het begeleiden van stagiaires bij (mogelijke) tekortvakken. Er is samenwerking met (enkele) lerarenopleidingen.	Er is besloten om opleidingsschool te worden. We zijn inmiddels ingeschreven als kandidaat lid van onderwijs regio Leiden, duin- en bollenstreek (ROS Rijnland).
Er zijn structureel en met regelmaat informele activiteiten die de onderlinge verbinding versterken.	Dit is gebeurd en houden we vast

12. Planmatig werken

Waar wilden we staan eind 2023	Waar staan we in 2024
Opbrengstgericht werken (PDCA-cirkel) is ingebed in de hele organisatie	Gebeurd door verbeterplan en een kwaliteitskalender. Er is nog onvoldoende sprake van een cultuur waarin deze wijze van werken de norm is. Dat krijgt de komende jaren vorm.
We omschrijven doelen nauwkeuriger, zorgen dat ze SMART zijn geformuleerd.	Dit gebeurt middel sectie en afdelingsplannen, de kwaliteitskalender en kwaliteitskaarten
Beleidswijzigingen en pilots worden niet gestart zonder dat van tevoren aangegeven is wanneer, door wie en hoe deze zullen worden geëvalueerd.	Dit is verbeterd.

13. Kwaliteitszorg: cijferanalyses

Waar wilden we staan eind 2023	Waar staan we in 2024
Regelmatige cijferanalyses zijn een beleidsmiddel dat aansluit bij ons gebruik van de PDCA-cyclus. In ieder geval gaan we hierbij uit van tenminste voortzetting van de huidige cijferanalyses.	Er is een kwaliteitszorgmedewerker gestart, een kwaliteitskalender ingevoerd en voor vaksecties is vastgelegd wanneer en met welke inhoud deze onderwerpen aan bod komen.
Het initiatief voor cijferanalyses ligt niet alleen bij de schoolleiding maar ook bij vaksecties of individuele docenten.	De beleidsmedewerker kwaliteitszorg is recent gestart. Dit punt krijgt momenteel vorm. Onder andere via de sectiegesprekken

14. Feedback vanuit leerlingen, ouders en personeel

Waar wilden we staan eind 2023	Waar staan we in 2024
De enquêtes voor leerlingen en ouders worden met dezelfde frequentie afgenomen.	Dit is gebeurd.

15. Een blik van/naar buiten (samenwerking en visitatie)

Waar wilden we staan eind 2023	Waar staan we in 2024
We spelen een actieve rol in de herstart van het kwaliteitsnetwerk. We maken deel uit van het landelijke netwerk van kwaliteitszorgmedewerkers (zie www.kwaliteitszorgvo.nl) om kennis uit te wisselen.	We nemen deel aan Semper Movens, hebben een kwaliteitszorgmedewerker aangesteld en deze volgt scholing. Vanuit Semper Movens hebben we meegedaan aan collegiale consultaties. We moeten zelf nog worden geconsulteerd.

16. De Markt

Waar wilden we staan eind 2023	Waar staan we in 2024
Constante instroom van ongeveer 185 brugklasleerlingen en daarmee een stabiel leerlingenaantal.	Dit is niet gelukt in 2021 en 2022 maar wel in 2023. Hopelijk zetten we die lijn voort.
De dalende lijn bij het vwo is omgebogen in een constante instroom	Hier is in 2023 een groei te zien. Gelijkzeitig valt een teruggang van het gymnasium nog steeds op. Hier moeten we iets mee doen om het gymnasium levend (en betaalbaar) te houden.
De eerste woningen in Project Locatie Valkenburg zijn opgeleverd. Het Adelbert College is een serieuze keuze voor de groep 8-leerlingen.	De woningen zijn nog niet opgeleverd. We zijn aangehaakt bij de gemeente en volgen de ontwikkelingen nauwgezet.

Waar wilden we staan eind 2023	Waar staan we in 2024
Uitvoering IHP (integraal huisvestingsplan) -gemeente Wassenaar	IHP wordt momenteel opgesteld door de gemeente. Adelbert is lid van de stuurgroep. We bereiden ons voor om vernieuwingen van het gebouw op het IHP te krijgen.
De aanbevelingen van de energiescan worden zoveel mogelijk en binnen de financiële mogelijkheden uitgevoerd in combinatie met het meerjarig onderhoudsplan om te komen tot een duurzame school.	De scan is uitgevoerd. Het MJOP opgesteld en er loopt een onderzoek naar de implementatie van maatregelen om het gebouw duurzaam te maken. Waar mogelijk wordt gestreefd die investering op het IHP van de gemeente te krijgen. Het nieuwe MJOP wordt mee begroot in de meerjaren raming vanaf 2024.
Bij vervanging altijd een duurzame oplossing overwegen.	Zie vorige punt
Ruimtes worden meer doelmatig en flexibel ingezet passend bij ons onderwijsaanbod	Hier ligt nog ruimte voor verbetering. Er is een roosterbeleid in de maak.
Heringericht achterplein met aanbod van spel/sportactiviteiten, aantrekkelijk voor leerlingen.	Dit is niet gebeurd. Er is een architect in de hand genomen met als opdracht verfrissen van de kantine, een leerplein en de buitenkant.

17. Omgeving, positionering

Waar wilden we staan eind 2023	Waar staan we in 2024
Het Adelbert College staat intern en extern bekend als een school met een programma talentontwikkeling, met een focus op jezelf leren presenteren en bèta.	Met de talentklassen is dit gelukt. Echter niet met Bèta en presenteren maar met sport, burgerschap en kunst.
Het communicatiebeleid is geïmplementeerd en wordt uitgedragen door alle medewerkers. Er is een strategische, uniforme en doelgerichte wijze van communiceren, zowel intern als extern.	Er wordt regelmatig middels nieuwsbrieven en sociaal media gecommuniceerd. De verdere communicatiestrategie wordt nog uitgewerkt.
Er is een strategisch plan van aanpak voor het gebruik van socialmedia.	Er wordt regelmatig middels nieuwsbrieven en sociaal media gecommuniceerd. De verdere communicatiestrategie wordt nog uitgewerkt.
We benutten het ambassadeurschap van alle geledingen in het kader van de positionering en ons imago.	Dit bewustzijn is toegenomen. Er gaan onder meer leerlingen mee naar voorlichtingsavonden en spelen ouders een grotere rol op de opendag.
De samenwerking met het vervolgonderwijs is geïntensiveerd.	Dit is door Corona niet gelukt. Er zijn nieuwe initiatieven in de maak, maar nog niet uitgevoerd.
Er is een samenhangend en structureel plan voor de samenwerking met de directe omgeving.	Dit is door Corona niet gelukt. Wel zijn er meer losse initiatieven zoals acties voor nieuwkomers (asielzoekers en statushouders) in het dorp Wassenaar.
Er is een samenhangend en structureel plan voor de maatschappelijke betrokkenheid en de inzet voor goede doelen	Dit is door Corona niet gelukt. Wel zijn er meer losse initiatieven zoals acties voor nieuwkomers (asielzoekers en statushouders) in het dorp Wassenaar.

18. Bedrijfsvoering.

Waar wilden we staan eind 2023	Waar staan we in 2024
Evenwichtige begroting, met een verwacht resultaat rond de nul	In schooljaar 2023-2024 zijn interventies gepleegd en de kosten teruggebracht met 4 ton en is 2023 afgesloten met een positief resultaat (meerjarig).
Meer evenwichtige verdeling LB-LC-LD, minimaal 16%- 55%-29%	De verhouding is meer in evenwicht door een extra ronde functiemix in 2023.
Stabiele financiële instroom als gevolg van een stabiele instroom leerlingen.	Dit was in 2023 goed, we streven ernaar deze lijn door te trekken
Een waar mogelijk duurzame school, met als effect een dalende gas en lichtrekening.	Er zijn zonnepanelen aangelegd die de school van Electra voorzien. Op dat punt geslaagd. Echter zijn we nog wel afhankelijk van Gas. Er loopt een project om ons gebouw te verduurzamen. Dat gaat echter nog meerdere jaren duren.