



HET STORMINK

onderbouw vmbo basis/kader

mavo

onderbouw havo

onderbouw atheneum

brede verlengde brugklas

tweetalig havo/atheneum

isk onderwijs



SCHOOLPLAN

2025-2026

Inhoud

1. De missie en visie van Het Stormink	3
2. Groeien Zichtbaar Maken op Het Stormink	4
2.1 Een didactiek en een pedagogiek gericht op groei: Een eenduidige pedagogische visie als fundament voor groei.	4
2.2 Didactische keuzes gericht op groei	4
2.3 Een professionele cultuur en een lerende organisatie gericht op groei	5
3. Personeel - Groeien Zichtbaar Maken op Het Stormink	6
3.1 Een professionele cultuur en lerende organisatie gericht op groei	6
3.2 Loopbaan en ontwikkeling	6
4. Kwaliteitszorg – Groei Zichtbaar maken op Het Stormink	8
5. Organisatie - Groeien Zichtbaar Maken op Het Stormink	10
5.1 Een organisatie om groei en ontwikkeling mogelijk te maken	10
5.2 Het Onderwijsontwikkelteam (OOT)	10
6. De bedrijfsvoering van Het Stormink	12
6.1 Huisvesting	12
6.2 Financiën	12

1. De missie en visie van Het Stormink

Het Stormink is onderdeel van het Etty Hillesum Lyceum en daarmee deel van de Stichting Carmelcollege.

Onze scholengemeenschap is vernoemd naar Etty Hillesum: een jonge joodse vrouw die in de Tweede Wereldoorlog dappere keuzes maakte. Zij aanvaardde haar omstandigheden en probeerde van daaruit anderen te helpen in het vertrouwen dat de toekomst er beter uitziet als je jezelf daarvoor inspant. Wij halen onze inspiratie uit een aantal van haar uitspraken die ook in onze school terug te vinden zijn.

Het Stormink is een brede en veelzijdige school met verschillende vormen van onderwijs: regulier vmbo en de onderbouw havo en atheneum, waarbij ook tweetalig onderwijs wordt aangeboden. Daarnaast is er onderwijs voor nieuwkomers (ISK). De verschillende onderwijsrichtingen werken ook samen aan projecten, zoals bij de talentontwikkeling (TOP) en projectweken. Het Stormink is door zijn veelzijdige karakter een reële afspiegeling van de Deventer samenleving en daarmee een belangrijke plek om te leren respectvol met elkaar om te gaan. De inzet van het hele schoolteam (alle medewerkers) is daarbij belangrijk.

Onze missie

We bereiden jongeren in Deventer en omstreken voor op een geslaagde toekomst door hen te helpen ontwikkelen tot zelfbewuste, sociale en betrokken mensen met zorg voor de wereld om hen heen. Met ruimte voor persoonlijke groei en maatschappelijke verantwoordelijkheid leren zij een waardevolle bijdrage te leveren aan een veranderende wereld.

Onze visie

Op Het Stormink kijken wij naar ieder mens, in brede zin. Iedereen is gelijkwaardig, welke achtergrond iemand ook heeft. Elke leerling wordt gezien en ook als individu benaderd.

In ons onderwijs is ontwikkeling het uitgangspunt. Leerlingen worden daarbij constructief betrokken. We kijken niet alleen naar de cijfers en het gedrag

van een leerling, maar ook naar de specifieke situatie waarin een leerling zich bevindt. We bieden onderwijs dat aansluit bij de behoefte van leerlingen en bieden ruimte voor verschil.

Dit doen wij in het reguliere lesprogramma, maar daarnaast ook in de mentorlessen, in flexuren en in de talentprogramma's. Ook voor leerlingen die extra ondersteuning nodig hebben, is ruimte op Het Stormink. Er zijn medewerkers expertise in de school die de leerlingen regelmatig en intensief begeleiden. De ondersteuning die wij bieden is van hoge kwaliteit.

Wij werken niet alleen aan individuele persoonsvorming. Samen vormen wij een grote gemeenschap waarin we samenwerken en elkaar versterken. Wij geven onze leerlingen hierin een actieve rol, want ieder mens kan een bijdrage leveren aan een betere wereld. Het Stormink is een lerende en professionele schoolorganisatie die voortdurend in ontwikkeling is. We vinden het belangrijk dat iedereen leert van wat goed gaat én van wat beter kan. Wij evalueren en beoordelen ons onderwijs samen met de leerlingen. Dat doen we door leerlingen te bevragen ze inspraak te geven via de leerlingenraad.

Om iedereen de ruimte te geven voor (persoonlijke) ontwikkeling werken we volgens het principe van gedeeld leiderschap. Wij maken zoveel mogelijk gebruik van ieders expertise. Leidinggevend zijn er voor de medewerkers, ze bewaken de grote lijn en stellen bij waar dat nodig is.

Wij werken vanuit het vertrouwen dat iedereen de moed heeft om verantwoordelijkheid te nemen aan het vormgeven van goed onderwijs. Daarvoor ontwikkelen wij onszelf voortdurend om daarmee ook de ontwikkeling van onze leerlingen te stimuleren.

Zo sluit onze visie op onze eigen Storminkwijze aan bij de visie van de instelling en die van de Stichting Carmelcollege.

2. Groeien Zichtbaar Maken op Het Stormink

Op Het Stormink bieden we een dynamische, inspirerende en inclusieve leeromgeving, waarin voor zowel leerlingen als docenten een rustige en prettige werkplek is te vinden, waarin iedereen zichzelf mag zijn en zich optimaal kan ontwikkelen.

Wij richten ons onderwijs op brede vorming die verder gaat dan alleen het bereiken van cognitieve leerdoelen. We willen onze leerlingen leren meer en meer zelf verantwoordelijkheid te nemen en betrekken ook hun ouders/opvoeders daarbij.

Het onderwijskundig beleid heeft twee centrale pijlers:

1. Een didactiek en pedagogiek gericht op zichtbare groei bij leerlingen.
2. Een professionele cultuur en lerende organisatie gericht op zichtbare groei bij medewerkers.

2.1 Een didactiek en een pedagogiek gericht op groei: Een eenduidige pedagogische visie als fundament voor groei.

Onze pedagogische aanpak is geworteld in het idee dat groei begint bij aandacht voor de leerling als mens. Wij willen ons daarom bij de ontwikkeling van onze leerlingen niet alleen richten op het verwezenlijken van cognitieve leerdoelen gericht op kwalificatie, maar op bredere ontwikkeldoelen, die ook in het teken staan van socialisatie en persoonsvorming. De focus verschuift daarbij meer van het behalen van de einddoelen, naar focus op het proces van groei. Om deze groei zichtbaar te maken, willen wij op Het Stormink gaan werken met een groeidocument. In dit document wordt voor leerling, ouders en leraren duidelijk hoe de leerling zich ontwikkelt. Dit groeidocument vormt tevens de leidraad voor een verstevigde samenwerking tussen mentor, ouder en leerling als randvoorwaarde voor groei.

Concrete uitwerking:

- We ontwikkelen een schoolbrede pedagogische visie die erop gericht is om binnen de school eenduidig pedagogisch te handelen, zodat een veilige leeromgeving kan ontstaan voor iedere leerling.
- Naast een cijferrapport dat we per leerling bijhouden, werken we ook met een groeidocument dat de individuele groei en ontwikkeling op een breed terrein monitort en daarmee stimuleert. Hieronder vallen ook basisvaardigheden als burgerschap en digitale geletterdheid. Dit digitale document vormt tevens de leidraad voor een verstevigde

samenwerking tussen ouder, leerling en mentor. Om dit te realiseren vinden er driehoeksgesprekken plaats, tussen leerling, ouder(s) / verzorger(s) en mentor.

- De mentor krijgt een meer coachende rol, waarbij hij de leerling samen met ouders begeleidt naar zelfstandigheid en het nemen van verantwoordelijkheid bij keuzes in het leerproces. Om dit te realiseren vinden er driehoeksgesprekken plaats, tussen leerling, ouder(s) / verzorger(s) en mentor.
- We ontwikkelen samen met collega's een groeidocument en voegen daarbij bestaande leerdoelen en nieuwe, bredere leerdoelen samen.

2.2 Didactische keuzes gericht op groei

Op het Stormink zetten leerlingen op dit moment ongeveer tien procent van hun lestijd in bij talentprogramma's naar eigen keuze. Daarnaast hebben zij nog een flexuur. Hiermee ontstaat ruimte voor zowel verdieping, verbreding als het bijwerken van achterstanden. Daarnaast onderzoeken wij de mogelijkheden om de roosters flexibeler te maken om zo meer bij te kunnen dragen aan brede vorming. Dit is ook nodig in verband met (het uitbreiden van) het aantal projectweken.

Bij het verleggen van de focus naar het zichtbaar maken van groei hoort ook een andere manier van meten. Formatief handelen krijgt een groter aandeel binnen onze toetspraktijk. Door minder in te zetten op de traditionele toetsing, worden leerlingen aangemoedigd hun ontwikkeling te zien, ongeacht hun cijfers. Bij een focus op bredere ontwikkeling, horen ook keuzes in tijd en ruimte voor het leren. Wij stimuleren de leerlingen om samen te leren. Feedback komt niet slechts tot uiting via een toets aan het eind van een leerproces, maar ontstaat ook in contact tussen leerling en leerling, leerling en docent. We bekwamen ons daarom in didactische werkvormen die gebaseerd zijn op samenwerkend leren en activerende didactiek.

Concrete uitwerking:

- De talentprogramma's en het flexuur worden opnieuw ingericht, waarbij de leerling flexibeler wordt in de inzet van deze tijd, gekoppeld aan de doelen uit het groeidocument.
- Op het Stormink willen wij dat er ruimte ontstaat om met onderwijs te participeren in de stad en om de wereld van buiten de school ook naar binnen te

halen, waardoor het aantal projectweken zal worden uitgebreid. Binnen de projectweken is aandacht voor thematisch en vakoverstijgend onderwijs.

- Formatief handelen krijgt een groter aandeel binnen onze toetspraktijk. Wij stimuleren de leerlingen om samen te leren. Feedback komt niet slechts tot uiting via een toets aan het eind van een leerproces, maar ontstaat ook in contact tussen leerling en leerling, leerling en docent. We bekwamen ons daarom in didactische werkvormen die gebaseerd zijn op samenwerkend leren en activerende didactiek.

2.3 Een professionele cultuur en een lerende organisatie gericht op groei

Onze professionele cultuur is gericht op het stimuleren van groei bij medewerkers. Wij verstaan onder een professionele schoolcultuur een cultuur waarin de inzet van alle professionals in en rond de school bijdraagt aan:

- de kwalitatief hoogstaande doelen van de school
- een prettig werkklimaat waar medewerkers bevoegd en bekwaam hun werk kunnen doen en de ruimte krijgen om zich te ontwikkelen
- een inclusieve schoolcultuur met hoog welbevinden van de medewerkers.

We streven naar een omgeving waarin medewerkers zich mentaal, emotioneel en fysiek ondersteund voelen om hun volledige potentieel te bereiken. Een kritische houding ten opzichte van zichzelf en collega's zijn de bouwstenen van deze cultuur en het goede voorbeeld geven is daarbij essentieel.

Concrete uitwerking:

- We werken met vormen van gespreid leiderschap en collectieve autonomie. We noemen de autonomie hier niet zonder het woord collectief, omdat bij autonomie de indruk kan ontstaan dat ieder individu heel veel eigen ruimte kan nemen. In dit systeem is het de primaire taak van leidinggevendenden om de docenten te ondersteunen en te faciliteren. Zo ontstaat ruimte voor de professionals in de school om werk te maken van collectieve autonomie.
- We worden geschoold in een open feedbackcultuur.
- Bij de borging en kadering van een professionele schoolcultuur is een grote rol weggelegd voor de schoolleiding. Denk daarbij aan het uitvoeren van de gesprekkencyclus.

2.4 Lerende organisatie gericht op groei

Om de kwaliteit van ons onderwijs te waarborgen en schoolbrede ontwikkeling mogelijk te maken, investeren we in scholing van al ons personeel. Dit doen we door scholingsdagen te organiseren, maar ook door tijdens een gesprekkencyclus de individuele ontwikkeling van medewerkers te bespreken. In de leerlingenraad luisteren wij naar de stemmen van onze leerlingen en betrekken we hen in het vormgeven van ons onderwijs.

Het Onderwijs Ontwikkelteam (OOT) houdt zich namens het onderwijzend personeel bezig met de inhoudelijke kant van de onderwijsontwikkeling. Het OOT coördineert de scholingsdagen, waarbij we gebruik maken van elkaars expertise d.m.v. intervisie, peer-to-peer coaching en externe instanties. Ook is het OOT de verbindende factor tussen de diverse professionele leergemeenschappen (PLG's), ingesteld om het beleid concrete invulling te geven.

We erkennen dat ontwikkeling niet stopt bij de leerlingen, maar ook van toepassing is op alle medewerkers. Het Docent Ontwikkel Team (DOT) speelt hierbij een belangrijke rol. We willen de rol van het DOT verbreden van het begeleiden van startende collega's in hun eerste jaren, naar het stimuleren van de groei van alle collega's. Daarnaast kan de ingestelde leerlingenraad meedenken over de ontwikkelingen binnen school en ons als organisatie ook van feedback te zien zodat wij ook hun feedback mee kunnen nemen in onze verdere groei als lerende organisatie.

Concrete uitwerking

- We installeren een leerlingenraad die betrokken is bij de verdere schoolontwikkeling en die de organisatie feedback geeft.
- We ontwikkelen een ontwikkeldocument voor medewerkers, waarin ook hun groei zichtbaar wordt.
- We stimuleren medewerkers om samen met en van elkaar te leren, bijvoorbeeld door het agenderen van intervisie voor alle collega's.
- In de jaarplanner komt meer aandacht voor ontwikkeltijd. We leggen meer nadruk op vakgroepen en teamontwikkeling naast het bestaan van individuele ontwikkeltijd.

3. Personeel - Groeien Zichtbaar Maken op Het Stormink

3.1 Een professionele cultuur en lerende organisatie gericht op groei

Op Het Stormink begint leren bij nieuwsgierigheid en betrokkenheid, iets wat geldt voor iedereen die betrokken is bij onze school. Onze professionele cultuur is gericht op het stimuleren van groei bij medewerkers. Hiermee bedoelen we een cultuur waarin het gedrag van alle volwassenen binnen en rondom de school bijdraagt aan:

- De kwalitatief hoogstaande doelen van de school.
- Een prettig werkklimaat waar medewerkers bevoegd en bekwaam hun werk kunnen doen en ruimte krijgen om zich te ontwikkelen.
- Een inclusieve schoolcultuur met een hoog welbevinden van medewerkers.

Teamleren vormt hierbij de kern van onze visie. Wij zien teamleren als het leren van en met elkaar binnen vakgroepen, teams en professionele leergemeenschappen (plg's). Gezamenlijk leren verrijkt niet alleen de kennis en vaardigheden van individuele medewerkers, maar versterkt ook onze gezamenlijke ambities. Teamleren stimuleert samenwerking, het delen van ervaringen en kennisuitwisseling.

Teamleren stelt ons in staat complexe problemen effectiever aan te pakken, innovatieve ideeën te genereren en flexibel in te spelen op veranderende onderwijsbehoeften (Runhaar, 2020). Door teamleren centraal te stellen, creëren we een omgeving waarin continue verbetering en professionalisering prioriteit hebben.

Dit ondersteunt medewerkers bij het realiseren van de twee centrale pijlers binnen ons schoolplan:

1. Een didactiek en pedagogiek gericht op het zichtbaar maken van groei bij leerlingen.
2. Een professionele cultuur en lerende organisatie gericht op het zichtbaar maken van groei bij medewerkers.

Onze visie op teamleren omvat gestructureerde intervisiebijeenkomsten, plg's en peer-to-peer coaching. Dit biedt ruimte voor reflectie, dialoog en kennisuitwisseling. Iedereen kan hierbij afwisselend de rol van lerende, coach en docent innemen. Hierdoor ontstaat een cultuur van openheid, vertrouwen en onderlinge ondersteuning.

Concrete uitwerking:

- We ontwikkelen een feedbackcultuur volgens het lemniscaatmodel, waarbij teacher leaders en vakgroepvoorzitters de linking pin zijn.
- We plannen methodische intervisiebijeenkomsten voor alle medewerkers structureel in.
- Alle medewerkers krijgen ruimte voor professionele ontwikkeling.
- We richten plg's op waarin medewerkers met en van elkaar leren.
- We werken vanuit gespreid leiderschap en collectieve autonomie, waarin leidinggevendende medewerkers ondersteunen en faciliteren.

3.2 Loopbaan en ontwikkeling

De loopbaan van docenten is een dynamisch traject dat volop mogelijkheden biedt voor professionele ontwikkeling en groei (Snoek, 2017). Naast docenten willen we dat alle medewerkers zicht hebben op ontwikkelmogelijkheden binnen Het Stormink en het Etty Hillesum Lyceum. De leidinggevendenden hebben hierbij een belangrijke rol.

Het Docent Ontwikkel Team (DOT) speelt als onderdeel van onze opleidingsschool een sleutelrol. We willen de rol van het DOT verbreden. Van het begeleiden van startende collega's naar het stimuleren van groei bij alle medewerkers. Dit begint bij de werving van nieuwe leraren en strekt zich uit naar het bestaande personeel.

De medewerkers op Het Stormink zijn eigenaar van hun loopbaan. Deze eigenaarschap wordt ondersteund door jaarlijkse ontwikkelgesprekken met de leidinggevende, waarbij persoonlijke ambities en schooldoelen zorgvuldig op elkaar worden afgestemd. Deze gesprekken zijn een belangrijk platform voor reflectie en doelgerichte planning, waarin de regie bij de medewerker ligt.

We ontwikkelen hiervoor een gesprekkenroute waarin leidinggevende en medewerker vanuit een waarderend perspectief betekenisvol met elkaar in gesprek zijn en blijven. In de gesprekken staan talenten, kwaliteiten en ambities van de medewerker centraal, afgestemd op de organisatiedoelen. Vertrouwen, openheid en heldere afspraken vormen de basis voor verdere groei van medewerkers en de school.

Concrete uitwerking:

- Samen met het OOT en DOT ontwikkelen we een ontwikkeldocument voor medewerkers, waarin hun groei zichtbaar wordt gemaakt.
- We vernieuwen de gesprekkencyclus, met extra aandacht voor ontwikkelgesprekken.
- We bieden diverse professionele ontwikkelingsmogelijkheden aan om te werken aan de vaardigheden en kennis van collega's.
- Docenten worden geschoold in hun rol als coach, zodat zij leerlingen breed kunnen ondersteunen bij kwalificatie, socialisatie en persoonsvorming.
- De schoolleiding speelt een belangrijke rol bij het borgen van de professionele cultuur, waaronder de gesprekkencyclus.

Op deze manier creëren we een omgeving waarin medewerkers zich mentaal, emotioneel en fysiek ondersteund voelen om hun volledige potentieel te bereiken. Zelfreflectie en zelfkritiek vormen hierbij belangrijke bouwstenen, waarbij het geven van het goede voorbeeld essentieel is.

Bibliografie Runhaar, P. (2020, januari). Teamleren stimuleren. In A. G. Ros, LERAAR: EEN PROFESSIONEEL MET PERSPECTIEF 3 (pp. 26 - 35). Meppel: Ten Brink Uitgevers. Snoek, M. d. (2017, november). Een beroepsbeeld voor de leraar: over ontwikkelingen en groei van leraren in het onderwijs. Amsterdam: Amsterdam University of Applied Sciences. ontvangt u (digitale) brieven per e-mail.

4. Kwaliteitszorg – Groei Zichtbaar maken op Het Stormink

Etty Hillesum benadrukte hoe belangrijk het is om iemand te blijven zien als individu en niet enkel als vertegenwoordiger van een groep. Op Het Stormink werken we vanuit dezelfde gedachtegang: onze leerlingen worden breed gevormd en kwalificatie, socialisatie en persoonsvorming zijn daarbij fundamenteel.

Wij borgen en ontwikkelen de kwaliteit van ons onderwijs zowel collectief als individueel. Elke medewerker en leerling draagt hierin een verantwoordelijkheid. Daarbij hanteren we de principes zoals beschreven in het instellingsplan van het Etty Hillesum Lyceum:

- We werken vanuit een duidelijk geformuleerd 'waarom'.
- We werken samen om optimale kwaliteit te leveren.
- We zien zowel het product als het proces als onderdeel van kwaliteit.
- Kwaliteitsdenken is ingebed in ons dagelijks handelen.

Er is een duidelijke samenhang tussen kwaliteitsbeleid, onderwijsontwikkeling en de professionele ontwikkeling van medewerkers. We volgen daarbij de PDCA-cyclus:

- **Plan:** We ontwikkelen beleid, formuleren doelen en plannen activiteiten. Wat kwaliteit inhoudt, bepalen we via een voortdurende dialoog tussen bestuur, schoolleiding, docenten, ouders en leerlingen.
- **Do:** We voeren geplande activiteiten uit, waarbij duidelijk wordt vastgelegd wie wat doet, wanneer en met wie.
- **Check:** We meten, reflecteren en controleren of de doelen bereikt zijn.
- **Act:** We analyseren meetgegevens, rapporteren bevindingen en stellen beleid bij om vervolgens opnieuw de cyclus te doorlopen.

Onze kwaliteitszorg omvat alle activiteiten die de kwaliteit van het onderwijs systematisch meten, borgen en verbeteren. Ons kwaliteitsbeleid is gebaseerd op internationaal onderzoek dat laat zien dat feedback een sterk positief effect heeft op het leren, lesgeven en de resultaten. Leerlingen leren zo reflecteren op hun gedrag, feedback te geven en te ontvangen, samen te werken en zichzelf te presenteren. Dit geldt eveneens voor onze medewerkers.

Elke medewerker heeft hierin een eigen verantwoordelijkheid; leidinggevend en faciliteren en bewaken dit proces. Instrumenten als feedback, feed up en feed forward zijn essentieel voor het creëren van onze kwaliteitscultuur.

We stellen continu gezamenlijk vast wat onze doelen zijn en wat er nodig is om deze te bereiken. Op Het Stormink maken we socialisatie, persoonsvorming en groei meetbaar en zichtbaar via kwalitatieve en kwantitatieve instrumenten. Zo werken de PLG's aan het groeidocument als belangrijk instrument voor zichtbare groei.

Concrete uitwerking

Onderwijs

We hanteren diverse instrumenten om onze kwaliteitsdoelen inzichtelijk te maken en te monitoren:

- Summatieve toetsing en jaarlijkse evaluatie daarvan met Cumlaude (Check, Act).
- Formatief handelen met behulp van een groeidocument voor leerlingen (Do).
- Toetsing van de opbrengsten van leerlijnen aan de hand van summatieve toetsen en het groeidocument (Check, Act).
- Mentor, Ouder, Leerling-gesprekken (MOL-gesprekken) (Do).
- Evaluatie en bijstelling van talentprogramma's, flexuren en projectweken (Check, Act).
- Bijstelling van beleid op basis van input vanuit de leerlingenraad (Check, Act).
- Bevordering van samenwerking door het vormen van PLG's (Plan, Do, Check, Act).
- Opstellen van een jaarplanner met concrete deadlines voor ontwikkelmomenten van leerlijnen en werkwijzers door het OOT (Do).
- Betrekken van ouders via klankbordsessies en deelname aan PLG's (Plan, Do, Check, Act).

Personeel

Voor onze medewerkers geldt:

- Bevorderen van een open feedbackcultuur aan de hand van het lemniscaatmodel (Do).
- Borging van de opbrengsten van scholing in jaarontwikkel- en vakwerkplannen (Act).
- Ontwikkeldocument voor medewerkers (Plan, Do, Check, Act).

- Intervisie voor reflectie en kwaliteitsborging (Check, Act).
- Structurele ontwikkeltijd voor individu, vakgroep en team (Do).
- Implementatie van professionele leergemeenschappen (PLG's) (Do).
- Evaluatie van medewerkerstevredenheidsonderzoeken en beleidsbijstelling (Check, Act).
- Het implementeren en borgen van gespreid leiderschap in functie en taken (Do).
- Gesprekencyclus met aandacht voor groei en ontwikkeling (Plan, Do, Check, Act).

Organisatie

Onze organisatieontwikkeling en kwaliteitsborging gebeurt via:

- Evaluatie en bijstelling van het schoolplan, jaarontwikkelplannen en vakwerkplannen (Check, Act).
- Verantwoording via het jaarplan (Do).
- Evaluatiemomenten om te controleren of het rooster ondersteunend is aan het onderwijs, inclusief eventuele bijstelling (Check, Act).
- Thema's voor ontwikkelmomenten voorgesteld door PLG's en het OOT (Plan).
- Coördinatie van scholingsdagen door het OOT, gebruikmakend intervisie, peer-to-peer coaching en van interne en externe expertise (Do).
- Bijstelling van beleid op basis van feedback, feed forward en feed up vanuit extern netwerk (Check, Act).
- Regulier overleg voor continue kwaliteitsverbetering (Plan, Do, Check, Act).
- Evaluatie en bijstelling van werkwijzen via diverse instrumenten zoals veiligheidsenquêtes, incidentregistraties en overlegmomenten (Check, Act).
- Creëren van een ontspannen werkklimaat door voldoende ontwikkeltijd in te bouwen (Do).
- Zelfevaluaties en collegiale visitaties (Check, Act).

5. Organisatie - Groeien Zichtbaar Maken op Het Stormink

5.1 Een organisatie om groei en ontwikkeling mogelijk te maken

Deze paragraaf beschrijft in grote lijnen hoe Het Stormink georganiseerd is. Voor uitgebreide informatie verwijzen we naar onze schoolgids.

De schoolleiding, bestaande uit de locatiedirecteur en de teamleiders, leidt Het Stormink. Zij bewaken de hoofdlijnen van onze onderwijsontwikkeling en toetsen voorstellen van het Onderwijsontwikkelteam (OOT) en de Professionele Leergemeenschappen (PLG's) aan onze missie, visie en het schoolplan. De leiding zorgt voor optimale randvoorwaarden, zoals ruimte en tijd, en voorkomt dat ontwikkelingen worden doorgevoerd die niet binnen ons schoolplan passen of de ontwikkelcapaciteit van onze school overstijgen. Zo borgen we duurzame onderwijsontwikkeling en creëren we een optimale werkomgeving.

Iedereen binnen onze school draagt bij aan de continue en cyclische verbetering van het onderwijs volgens de PDCA-methodiek (Plan, Do, Check, Act). Dit houdt in dat we ons onderwijs voortdurend evalueren en bijstellen.

5.2 Het Onderwijsontwikkelteam (OOT)

Het OOT is een belangrijk verbindend element binnen onze schoolorganisatie. Dit team bestaat uit teacher leaders die zich bezighouden met de inhoudelijke kant van onderwijsontwikkeling. Zij werken volgens een vaste methodiek, waaronder het lemniscaatmodel, en zorgen ervoor dat ontwikkelingen aansluiten bij onze missie, visie en het schoolplan. Het OOT begeleidt processen, ondersteunt de PLG's en coördineert scholingsdagen voor duurzame onderwijsontwikkeling.

5.3 Professionele Leergemeenschappen (PLG's)

De PLG's vormen het hart van onze onderwijsontwikkeling. Binnen PLG's wordt gezamenlijk gewerkt aan onderwijsverbeteringen en innovaties, passend binnen onze missie, visie en het schoolplan. Het OOT ondersteunt hierbij als procesbegeleider.

Structuur onderwijsontwikkeling:

- Schoolleiding: Geeft kaders, stelt prioriteiten en bewaakt de samenhang tussen missie, visie en schoolplan in relatie tot de onderwijsontwikkelingen en de koers van de school. (werkbaarheid, uitvoerbaarheid en haalbaarheid)
- OOT: Procesbegeleider en linking pin tussen de verschillende onderwijsontwikkelingsinitiatieven. Coördineert, begeleidt en bewaakt de methodische aanpak van onderwijsontwikkeling. Fungeert als sparringpartner en spiegel van de schoolleiding.
- PLG's: Werken aan concrete innovaties door gezamenlijk plannen en ideeën uit te werken, regelmatig te reflecteren op de onderwijspraktijk, verbeteringen systematisch te implementeren binnen vakgroepen en teams, en hierbij actief ouders en leerlingen te betrekken door hen uit te nodigen voor klankbordgesprekken en feedbacksessies.
- Vakgroepvoorzitters: Coördineren vakontwikkeling en bewaken samenhang.
- Vakgroepen: Werken aan vakinhoudelijke verdieping en vernieuwing.
- Vakdocenten en onderwijsondersteunend personeel (OOP): Dragen ontwikkelingen uit en implementeren deze in de dagelijkse praktijk.

Per 1 januari 2012 is voor scholen een meldcode kindermishandeling en huiselijk geweld verplicht. Ook De Boerhaave kent een dergelijke code en zal daar in voorkomende gevallen naar handelen.

Concrete uitwerking:

- We vormen een PLG pedagogisch klimaat voor een inclusieve leeromgeving.
- Mentoren worden geschoold in hun coachende rol.
- We werken met een digitaal groeidocument. Dit wordt ook de basis voor de driehoeksgesprekken.
- Onderwijsinrichting en het rooster worden onderzocht en verbeterd. Het rooster is dienend aan het onderwijs.
- We breiden het aantal projectweken uit voor meer vakoverstijgende projecten. Er blijft wel voldoende ruimte voor het curriculum van de bovenbouw mavo.
- We creëren een netwerk om verbinding tussen buitenwereld en school te versterken.

- PLG's en het OOT stellen thema's voor ontwikkelmomenten op.
- Het OOT coördineert scholingsdagen met gebruik van interne en externe expertise.
- We richten een leerlingenraad op voor betrokkenheid en feedback.

5.4 Schoolklimaat en veiligheid

Het Stormink is een samenleving in het klein. Onze leerlingen vormen een afspiegeling van de maatschappij om ons heen. Samen zijn wij verantwoordelijk voor een veilig klimaat. De basis hiervoor is respect. Respect voor elkaar, voor jezelf én voor je omgeving. Daarom verwachten wij dat iedereen die bij ons is, respect toont voor de ander. Klimaat en veiligheid worden door leerlingen en ouders als goed beschreven. We blijven ons hiervoor inzetten en waar mogelijk nog verder verbeteren.

5.5 Gedragscode en schoolregels

We streven naar een fijne, veilige schooltijd voor leerlingen. Conflicten zien we als leermomenten. We moedigen leerlingen aan hulp te zoeken en leren hen te reflecteren op eigen gedrag. In mentorlessen worden sociale vaardigheden versterkt en afspraken vastgelegd in een gezamenlijk 'samenlevingscontract'.

5.6 Anti-pestprotocol

Ons anti-pestprotocol beschrijft onze aanpak bij pestgedrag en de maatregelen die volgen als problemen niet intern opgelost kunnen worden. De ondersteuningscoördinator is hierbij het centrale aanspreekpunt.

5.7 Gezondheidsmonitor

Leerlingen van het tweede leerjaar vullen jaarlijks de gezondheidsmonitor in. Resultaten worden besproken met schoolarts en schoolleiding en indien nodig volgen er extra ondersteuningsmaatregelen.

5.8 Schoolveiligheidsplan

Wij werken met andere locaties binnen het Etty Hillesum Lyceum met een gezamenlijk schoolveiligheidsplan. Daarin geven wij aan hoe de veiligheid op onze school is geborgd en hoe wij handelen in het geval van (ervaren) onveiligheid. Dit schoolveiligheidsplan en het intern protocol bieden de schoolleiding van Het Stormink handvatten voor het geval dit soort zaken zich op school voordoen.

5.9 Medezeggenschap

De Stichting Carmelcollege heeft een Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR). Onze school heeft een Medezeggenschapsraad (MR) met vertegenwoordigers van personeel, ouders en leerlingen, die invloed heeft op het schoolbeleid. De voorzitter van de Centrale Directie overlegt namens het schoolbestuur met de MR.

5.10 Inspraak van personeel

Medewerkers bespreken onderwerpen in teamverband en via de Personeelsraad (PR). Alle ontwikkelingen worden ook hier besproken en gevraagd en ongevraagd voorzien van adviezen. Adviezen uit deze raad gaan naar de MR voor besluitvorming.

5.11 Inspraak van leerlingen

Op teamniveau zijn er incidentele klankborden voor evaluatie. We werken aan het opzetten van een leerlingenraad voor de hele locatie, betrokken bij onderwijskundige ontwikkelingen.

5.12 Inspraak van ouders/verzorgers

De ouderraad overlegt regelmatig met de locatiedirectie en heeft een gewaardeerde klankbordfunctie. Formele inspraak loopt via de Medezeggenschapsraad.

6. De bedrijfsvoering van Het Stormink

6.1 Huisvesting

Het Stormink is gehuisvest in een modern, ruim en goed onderhouden gebouw. Hoewel het gebouw groot is, organiseren wij ons onderwijs kleinschalig. Iedere leerling heeft binnen het grote geheel een eigen plek, namelijk een eigen afdeling. Ons brede onderwijsaanbod omvat onderbouw vmbo-basis, kader, havo, atheneum, tweetalig havo en atheneum, evenals de volledige mavo-opleiding en onderwijs voor de internationale schakelklas (ISK). Leerlingen volgen ongeveer de helft van hun lestijd theorielessen op hun eigen afdeling, waar ze ook hun kluisje hebben. Hierdoor kennen leerlingen snel de weg en voelen zij zich sneller thuis.

Vanaf 1 augustus 2026 zullen leerlingen van de basis- en kaderopleiding onderwijs volgen op de nieuwe vmbolocatie De Marke. Tegelijkertijd komt de Vrije school-leerroute Het Corberic naar Het Stormink, waar ook deze opleidingsvorm een eigen afdeling krijgt. Door de komst van Het Corberic zijn er veranderingen in en om het gebouw noodzakelijk. De inrichting van afdelingen, kantines en het buitenterrein worden in goed overleg met alle betrokkenen aangepast en ingericht op de nieuwe situatie.

Naast het hoofdgebouw aan de Storminkstraat beschikken wij over een tijdelijke locatie aan de Zwaluwenburg. Hier volgen leerlingen de eerste fase van het internationaal schakelklasonderwijs (ISK), waarvoor een eigen schoolplan geldt.

6.2 Financiën

Het Stormink is financieel gezond. Naast reguliere bekostiging vanuit de overheid ontvangen wij ook financiële middelen voor specifieke projecten. Hoewel scholen zich onder bepaalde voorwaarden kunnen laten sponsoren, ontvangt Het Stormink momenteel geen sponsorgelden.

Wij kennen een vrijwillige ouderbijdrage. Zo'n 85% van de ouders kan en wil deze extra bijdrage betalen. Ongeveer 10% van onze leerlingen maakt gebruik van ondersteuning door Stichting Leergeld. Bij het besteden van onze financiële middelen hanteren wij duidelijke uitgangspunten:

- Het primaire proces staat voorop, zowel bij de verhouding onderwijzend, onderwijsondersteunend personeel en directie als bij de bekostiging van onderwijsontwikkelingen.
- De kosten voor leermiddelen moeten gedekt worden door het daarvoor bedoelde budget dat de overheid beschikbaar stelt.
- Uitdagend onderwijs aanbieden en een professionele gemeenschap zijn betekent ook dat er voldoende ruimte is voor scholing van onze medewerkers;
- In het kader van autonomie en eigenaarschap hebben wij budgetverantwoordelijkheden bij secties en teams belegd.
- Financiën en formatie zijn transparant. Inzet van subsidiegelden worden herkenbaar gefaciliteerd.
- De begroting is sluitend; de uitgaven passen dus bij de inkomsten.

Voor de komende jaren verwachten we nog verdere demografische krimp. Ons financiële beleid richt zich daarom op het toekomstbestendig maken en houden van onze school. We zoeken voortdurend naar manieren om onze bedrijfsvoering efficiënter in te richten en kosten te besparen, zonder concessies te doen aan de onderwijskwaliteit. Concreet betekent dit dat huisvestingskosten, investeringen en personele formatie zullen moeten meebewegen met de verwachte leerlingendaling.

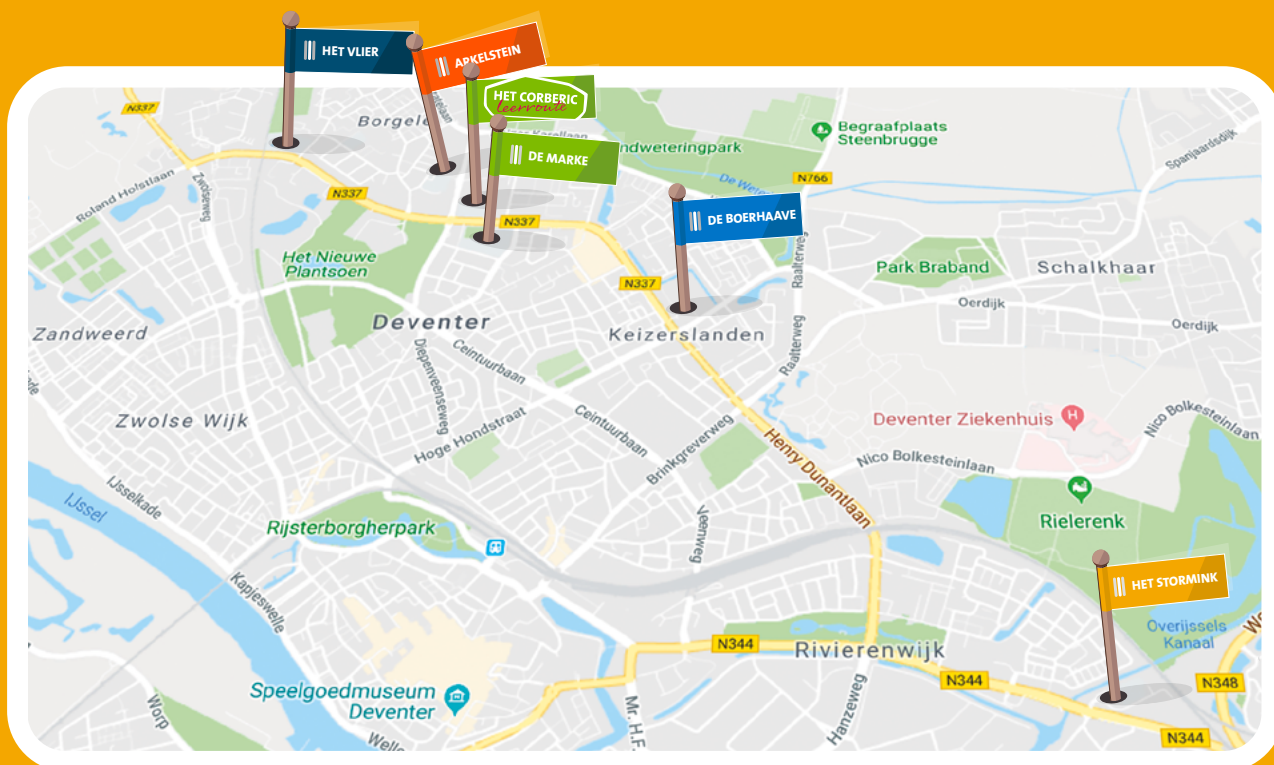


Storminkstraat 1

7418 GH Deventer

T: 0570 504660

E: info.hetstormink@ehl.nl



Kijk voor het onderwijsaanbod van al onze locaties op:
ehl.nl/onderwijsaanbod

Colofon

Het Schoolplan is gemaakt door de schoolleiding van Het Stormink in samenwerking met de medewerkers van kwaliteit en communicatie van het centrale directiekantoor van het Etty Hillesum Lyceum

Ontwerp/opmaak

Bloos Reclame
www.bloos.nu