Schoolplan
scholengroep Nieuw Zuid
2020 – 2024

Vier scholen op Zuid, elk met een onderscheidend karakter.

SCHOLENGROEP nieuw zuid

Einstein Lyceum

Hugo de Groot

OC. 395

RVC DE HEF

INHOUDSOPGAVE

Schoolplan scholengroep Nieuw Zuid 5

Schoolplan OSG Hugo de Groot 31

Schoolplan RVC de Hef 61

Schoolplan Olympia College 91

Schoolplan Einstein Lyceum 117

SCHOLENGROEP
nieuw
zuid

Schoolplan scholengroep Nieuw Zuid 2020-2024

In verbinding werken aan talentontwikkeling

INHOUDSOPGAVE

1. Inleiding **8**

2. Collectieve ambitie **10**
2.1 Inleiding *10*
2.2 Onze waarden *10*

3. Onze organisatie **12**
3.1 Bestuur *12*
3.2 Kerndirectie *13*
3.3 Schoolleiding *13*
3.4 Inspraak en medezeggenschap *13*

4. Onderwijs(kwaliteit) **14**
4.1 Inleiding *14*
4.2 De basis op orde *14*
4.3 Onderwijsontwikkeling *15*
4.4 Kwaliteitszorg *15*

5. Personeel **16**
5.1 Inleiding *16*
5.2 Organisatie op orde *16*
5.3 Onderwijskundig en ontwikkelingsgericht leiderschap *17*
5.4 Lerende organisatie *17*
5.5 Het juiste talent op de juiste plaats *18*
5.6 Professionele medewerkers (in een professionele schoolcultuur) *18*

6. Bedrijfsvoering **19**
6.1 Inleiding *19*
6.2 ICT en leermiddelenbeleid *19*
6.3 Communicatie *19*

Bijlagen **20**
Bijlage 1: Kaderregeling bovenschoolse kwaliteitszorg – BOOR VO *20*
Bijlage 2: Communicatielijnen Nieuw Zuid *26*
Bijlage 3: Aanvullende stukken schoolplan *27*

1 INLEIDING

Voor u ligt het schoolplan 2020-2024 van de scholengroep Nieuw Zuid. Hierin beschrijven wij op hoofdlijnen waar we de komende jaren aan gaan werken en hoe we ons onderwijs verder gaan inrichten.

Vanuit onze collectieve ambitie en de kernwaarden van BOOR geven wij vorm aan ons openbaar onderwijs. Dit betekent dat wij de komende vier jaren aan de hand van drie thema's, onderwijs(kwaliteit), personeel en bedrijfsvoering, blijven streven naar kwaliteitsonderwijs. In een professionele schoolcultuur motiveren, stimuleren en inspireren docenten hun leerlingen om het beste uit zichzelf te halen. Wij hebben een kritische blik op ons onderwijs, werken volgens onze kwaliteitscyclus en stellen doelen bij waar nodig. Om kwaliteitsonderwijs te blijven bieden in een veranderende samenleving, is het van belang om naar de toekomst te blijven kijken. De scholen van Nieuw Zuid spelen daar met het onderwijs op in en leveren een positieve bijdrage aan het Rotterdam van nu en morgen.

De scholengroep staat deze jaren voor grote uitdagingen, waaronder de verhuizing van OSG Hugo de Groot naar de Kop van Zuid, de renovatie van het schoolgebouw van het Olympia College en de grote opdracht die er ligt om de vo-scholen van Rotterdam-Zuid nog beter op de kaart te zetten. In samenwerking met andere schoolbesturen wordt verder gewerkt aan aantrekkelijk voortgezet onderwijs op Zuid. Voor RVC de Hef betekent dit het inpassen van de mavo-opleiding binnen het vmbo-aanbod van de school. Vanuit het convenant voortgezet onderwijs Rotterdam-Zuid betekent dit voor het Einstein Lyceum dat zij nauw gaan samenwerken met het PENTA Hoogvliet voor een volledig onderwijsaanbod op de campus.

Het voortgezet onderwijs is een onderdeel van de schoolloopbaan van leerlingen. Wij onderhouden goede contacten met het primair onderwijs om de overgang van basisschoolleerlingen naar het voortgezet onderwijs soepel te laten verlopen. Daarnaast streven wij ernaar om leerlingen voor te bereiden op een vervolgopleiding passend bij hun talenten en niveau. Wij bieden een breed LOB-programma aan. In samenwerking met het vervolgonderwijs, NPRZ[1] en het bedrijfsleven laten we leerlingen kennismaken met een zo breed mogelijk aanbod van onderwijs en arbeidsperspectief.

Onze collectieve ambitie richt zich op de talenten en de toekomst van onze leerlingen. Binnen scholengroep Nieuw Zuid heeft eenieder aandacht voor elkaar en staan wij open voor de ander. Dit geldt voor zowel medewerkers, als voor leerlingen. Wij leren van en met elkaar. De scholen van Nieuw Zuid opereren als zelfstandige eenheden, maar zijn achter de schermen wel met elkaar verbonden en leren van elkaars expertise en kwaliteiten.

Het motto voor dit schoolplan is dan ook:

"In verbinding werken aan talentontwikkeling"

Om de beschreven ontwikkelingen en doelen in deze schoolplannen te realiseren, is steun en draagvlak onontbeerlijk. Deze schoolplannen zijn opgesteld in samenwerking met regiegroepen die de medewerkers van onze scholen vertegenwoordigen. Bij de uitvoering van deze schoolplannen zullen wij de juiste koers houden om uitvoering te geven aan onze gestelde doelen. Over de inrichting van het onderwijs is verdere informatie te vinden in de schoolgidsen van de betreffende scholen.

Marvin Smale
Rector scholengroep Nieuw Zuid

Vastgesteld door MR op: *13 juli 2020*
Vastgesteld door PMR op: *14 juli 2020*

Vastgesteld door CvB op: *20 juli 2020*
H.W.M. van Blijswijk
Voorzitter college van bestuur

1 NPRZ = in het Nationaal Programma Rotterdam Zuid (NPRZ), werken Rijk, de gemeente Rotterdam, corporaties, zorginstellingen, schoolbesturen, bedrijfsleven, politie en Openbaar Ministerie aan een gezonde toekomst voor Rotterdam Zuid.

COLLECTIEVE AMBITIE

2

2.1 Inleiding

Binnen scholengroep Nieuw Zuid doet iedereen ertoe en wordt iedereen geaccepteerd zoals hij of zij is, onafhankelijk van achtergrond en levensovertuiging. Dit geldt voor onze medewerkers, voor de ouders en onze leerlingen. Op al onze scholen creëren wij een warme en prettige sfeer in een veilige omgeving, waar aandacht is voor elkaar, waar ieder zich goed voelt en het beste uit zichzelf kan halen. Wij dragen de visie van Stichting BOOR en zorgen met elkaar voor onderwijs dat bijdraagt aan de talentontwikkeling van iedere leerling.

De openbare identiteit van de scholen wordt benut en wij geloven dat onze scholen een afspiegeling zijn van de diverse samenleving waarin wij leven. Leerlingen leren wij hoe zij in gesprek kunnen gaan met elkaar over hun achtergrond en levensovertuiging en leren zich te verplaatsen in een ander. Op deze manier bereiden wij onze leerlingen voor op hun plek in een diverse samenleving. Van onze medewerkers verwachten wij dat zij een professionele houding hebben en dit uitstralen richting de leerlingen en ouders, maar ook dat zij zich inzetten om zich te blijven ontwikkelen. Om goed onderwijs te kunnen bieden, zijn goed geschoolde medewerkers nodig. Als scholengroep Nieuw Zuid faciliteren wij onze medewerkers hierin door een Nieuw Zuid Academie op te richten met een scholings- en cursusaanbod.

“Iedereen is gelijk.”

2.2 Onze waarden

Naast de aandacht voor persoonlijke en cognitieve ontwikkeling, een professionele houding en kwalitatief goed onderwijs, komt onze collectieve ambitie voort uit een vijftal waarden, namelijk: aandacht, verbinding, betrokkenheid, nieuwsgierigheid en verantwoordelijkheid.

Aandacht

Binnen scholengroep Nieuw Zuid is aandacht een van de kernwaardes. Wij geloven dat aandacht voor medewerkers, ouders en leerlingen ervoor zorgt dat wij het beste uit elkaar kunnen halen en dit ons sterker maakt. Medewerkers hebben aandacht voor elkaar en ondersteunen elkaar daar waar nodig. Zij hebben echter ook aandacht nodig van hun schoolleiding om zich te kunnen blijven ontwikkelen. De school en de ouders hebben aandacht voor elkaar, zodat zij aan kunnen geven wat de leerling nodig heeft om het beste uit zichzelf te halen. De school heeft aandacht voor de leerlingen, zodat leerlingen zich gezien en gehoord voelen. Samen met de medewerkers ontdekt de leerling wat

zijn kwaliteiten en talenten zijn en waar hij ondersteuning bij nodig heeft. Ook gaan zij met elkaar op zoek naar wat het beste bij de leerling past. Zowel in de schoolloopbaan als in de voorbereiding op het leven daarna.

Verbinding
Wij werken vanuit verbinding met elkaar op verschillende niveaus. Om deze verbinding te behouden, is open communicatie van belang. Elke school formuleert haar ambities, passend bij de koers en kernwaarden van BOOR en bij haar eigen schoolplan, met als doel om goed onderwijs te bieden en hierbij maximale kansen te creëren voor de jongeren in Rotterdam en omgeving. Hoewel de scholen van Nieuw Zuid opereren als zelfstandige eenheden, zijn zij achter de schermen wel met elkaar verbonden en leren zij van elkaars expertise en kwaliteiten.

Het bevorderen van verbinding met en participatie in de samenleving vinden de scholen van groot maatschappelijk belang. Bij het vormgeven van goed burgerschapsonderwijs is er juist daarom ook aandacht voor de verbinding met de omgeving en het leren buiten de school zelf. De school wordt gezien als een ontmoetingsplaats, waarbij alle verschillende achtergronden en levensovertuigingen samenkomen. De nauwe samenwerking tussen medewerkers, ouders en leerlingen zorgt ook voor verbinding en is de basis voor een succesvolle schoolcarrière. Dit maakt het mogelijk dat elke leerling de school verlaat met een passend diploma.

Betrokkenheid
De medewerkers hebben interesse in elkaar en zijn betrokken bij waar de ander mee bezig is. Ieders kwaliteiten worden gezien, gewaardeerd en ingezet. We vinden het belangrijk om te weten hoe het met onze medewerkers gaat. Hierbij valt te denken aan een juiste privé-werkbalans, mogelijkheden voor persoonlijke ontwikkeling en de professionele ruimte om een eigen invulling te geven aan taak en verantwoordelijkheid.

De meningen van de leerlingen en ouders doen ertoe. Door een actieve leerlingenraad en MR voelen ouders en leerlingen zich daardoor betrokken bij hun school. Ook onze medewerkers zijn betrokken bij de school en de schoolgang van de leerlingen. Zij stimuleren het hoogst haalbare, passend bij de leerling en willen dat leerlingen zich gezien en gehoord voelen. We stimuleren onze leerlingen daarnaast om betrokken te raken bij de wereld om hen heen. Het doel is dat zij zich hier een gewaardeerd onderdeel van voelen, onder andere door hieraan hun bijdrage te leveren.

Nieuwsgierigheid
De scholen van Nieuw Zuid zijn scholen waarin wij openstaan voor de ander en nieuwsgierig zijn. Of worden gestimuleerd om nieuwsgierig te zijn naar dat wat voor ons onbekend is en vervolgens de verschillen respecteren. Dit geldt voor zowel de medewerkers, als voor de leerlingen. Wij dagen leerlingen uit om verder na te denken over hoe zij het beste kunnen leren op hun eigen manier, hoe zij zich kunnen verbinden met de lesstof. Wij maken leerlingen nieuwsgierig om te ontdekken wat hun eigen interesses en kwaliteiten zijn en betrekken hier de omgeving bij.

Leren gebeurt niet alleen op school, maar ook daarbuiten. Wij maken leerlingen nieuwsgierig naar wat er allemaal mogelijk is in en buiten de school, zowel nu als later. Op deze manier maken wij leerlingen eigenaar van hun eigen leerproces, waarin wij als school, maar ook de ouders, de leerlingen ondersteunen bij hun zoektocht.

Verantwoordelijkheid
Als scholengroep zijn wij verantwoordelijk om kwalitatief goed onderwijs te bieden. Wij nemen deze taak ook serieus. Dit doen wij door planmatig te werken aan de hand van een kwaliteitscyclus, waarbij wij de tijd nemen om de kwaliteit van ons onderwijs te bewaken, te evalueren en te verbeteren. De schoolleiding is verantwoordelijk voor de kwaliteitszorg in de school. De rector en het bestuur zorgen ervoor dat zij voldoende zicht houden op de kwaliteit van het onderwijs van de scholen en sturen indien nodig bij.

Samen met ouders hebben wij een gedeelde verantwoordelijk voor de leerlingen en hun schoolgang. Niet alleen vinden wij dat de school en ouders verantwoordelijk zijn voor het leerproces van onze leerlingen, maar ook maken wij de leerlingen beetje bij beetje meer verantwoordelijk voor het eigen leren.

ONZE ORGANISATIE

3

3.1 Bestuur

De scholengroep Nieuw Zuid valt onder het bestuur van Stichting BOOR voor het openbaar (speciaal) basisonderwijs, voortgezet onderwijs en (voortgezet) speciaal onderwijs in Rotterdam. Stichting BOOR telt 77 scholen, passend bij hun eigen omgeving en doelgroep. Alle BOOR-scholen, zo ook de scholen van scholengroep Nieuw Zuid, benutten de openbare identiteit van de school. Dit is ook terug te lezen in onze collectieve ambitie. Op deze manier willen we een bijdrage leveren aan de versterking van het democratisch burgerschap.

Missie en visie

De missie van Stichting BOOR is om maximale kansen te creëren voor kinderen en jongeren in Rotterdam en omgeving. Zij worden volwassen wereldburgers die bijdragen aan een rechtvaardige samenleving en weten hoe zij hun talenten daarvoor kunnen benutten. Wij dragen zorg voor onderwijs dat bijdraagt aan de talentontwikkeling van iedere leerling. Daarvoor heeft BOOR de volgende kernwaarden, te weten: (1) maximale talentontwikkeling, (2) actieve pluriformiteit, (3) nieuwsgierig, betrokken en toekomstgericht, (4) naleving van kinderrechten en (5) sterke binding met de samenleving. Om deze missie waar te maken, zijn er door BOOR zes pijlers vastgesteld.

1. BOOR: dé werkgever voor onderwijstalent
2. Het juiste talent op de juiste plek
3. Ontwikkelingsgericht leiderschap
4. De professionele medewerker
5. De lerende organisatie
6. De organisatie op orde

Passend bij de aangescherpte koers[2] en kernwaarden van BOOR formuleert elke school haar ambities en doelen bij een specifieke situatie en verwachtingen die gesteld worden aan de school. De scholen worden bij de uitvoering ondersteund en gefaciliteerd door het bestuur en het stafbureau BOOR Services.

2 Aangescherpte Koers 2019-2021: Leerlingen van nu, burgers van morgen

3.2 Kerndirectie

De locaties zijn verbonden aan elkaar en maken proactief gebruik van elkaars kwaliteiten. De schakels hierin zijn de rector en de locatiedirecteuren van de vier scholen die regelmatig bij elkaar komen. Samen vormen zij de kerndirectie van scholengroep Nieuw Zuid en zijn zij de spil in de ontwikkeling van het openbaar voortgezet onderwijs in Rotterdam-Zuid. De rector en locatiedirecteuren, maar ook de scholen zelf, krijgen hierin ondersteuning vanuit de stafafdeling. De goed gekwalificeerde stafafdeling bestaat uit een team van een onderwijskundig beleidsadviseur, HR-adviseur, controller, hoofd facilitaire zaken en een managementondersteuner.

3.3 Schoolleiding

De dagelijkse leiding van de scholen ligt bij de schoolleiding, die wordt gevormd door een locatiedirecteur en afdelingsleiders/afdelingscoördinatoren die elk verantwoordelijk zijn voor de personeelszorg en leerlingenzorg van hun eigen afdeling. Verder heeft elke afdelingsleider/afdelingscoördinator de verantwoordelijkheid over enkele portefeuilles.

3.4 Inspraak en medezeggenschap

Scholengroep Nieuw Zuid heeft een MR op het Einstein Lyceum en een gezamenlijke PMR vanuit de Hef, de Hugo de Groot en het Olympia College. Daarnaast vinden wij het belangrijk dat op schoolniveau een aparte deelraad is, waarbij de deelraad van de Hef, de Hugo de Groot en het Olympia College een schakel zal zijn tussen de scholen en de PMR op scholengroepniveau. Actieve groepen die meedenken en meepraten over de scholen. Bijna alle locaties hebben een ouderraad en leerlingenraad. Het streven is dat elke school zijn eigen ouderraad en leerlingenraad heeft, zodat elke geleding betrokken is met elkaar en met de school.

“Alle scholen hebben actieve raden die meedenken en meepraten over de scholen.”

ONDERWIJS(KWALITEIT)

4

4.1 Inleiding

Om goed onderwijs aan te bieden aan onze leerlingen, investeert de scholengroep veel in de professionele ontwikkeling van haar medewerkers en de kwaliteitszorg. De scholengroep en de scholen geven medewerkers de ruimte voor scholing en voor verdere persoonlijke en professionele ontwikkeling. Daarnaast is er structureel overleg met elkaar met oog op onderwijsontwikkeling, zodat het onderwijs aansluit op de onderwijsbehoeften van leerlingen. In de kwaliteitscyclus werkt men planmatig aan doelen en worden deze plannen op vaste momenten geëvalueerd en indien nodig bijgesteld. Op deze manier creëren wij bewustzijn ten aanzien van kwaliteitszorg en is de basis op orde.

4.2 De basis op orde

Naast alle onderdelen die scholen extra kunnen aanbieden om zich te onderscheiden van andere scholen, vinden wij het vooral belangrijk dat wij goed onderwijs aanbieden, oftewel dat de basis op orde is. Hierbij letten wij onder andere op de vier indicatoren zoals opgenomen in het Onderwijsresultatenmodel van de Inspectie van Onderwijs, namelijk de onderwijspositie van leerlingen in leerjaar 3 ten opzichte van het advies van de basisschool, de onderbouwsnelheid, het bovenbouwsucces en examencijfers.

Daarnaast willen wij in de scholen een competente schoolleiding die een professionele houding laat zien in de school en haar rol pakt. De leden van de schoolleiding dragen zorg voor een professionele schoolcultuur, stimuleren medewerkers om het beste uit zichzelf te halen en zich te blijven ontwikkelen en nemen het team mee in de visie van de school.

Wij bieden lessen aan die in orde zijn en door goed geschoolde docenten worden gegeven. Beginnende en nieuwe docenten krijgen voldoende begeleiding in het eerste jaar van hun docentschap op de school, zodat zij zich gesteund en competent voelen in het geven van de lessen aan de leerlingen. Dit gebeurt onder andere vanuit de Opleidingsschool Rotterdam (OSR). Daarnaast is er een coach voor medewerkers op de locaties aanwezig, zodat zij goed in hun vel zitten en met vertrouwen de lessen aan de leerlingen kunnen geven.

De ontwikkeling van onze medewerkers vinden wij belangrijk, zowel op locatie als bij de gehele scholengroep. Op deze manier binden wij onze medewerkers aan de school zodat het verloop in personeel beperkt blijft. Naast aandacht voor de ontwikkeling van docenten is hiervoor ook aandacht bij het OOP. De scholen zijn erbij gebaat dat het OOP goed functioneert. Het OOP bestaat dan ook uit gedreven collega's met hart voor de school en de leerlingen. In de gesprekkencyclus wordt het goede gesprek ook gevoerd met het OOP, de schoolleiding motiveert hen om zich te blijven ontwikkelen.

"Een goede sfeer en een gevoel van veiligheid is kenmerkend."

De scholen worden gekenmerkt door een goede sfeer en een gevoel van veiligheid. De school is een plek waar zowel leerlingen, maar ook medewerkers met plezier naartoe gaan en waar zij zich kunnen ontwikkelen. Ouders worden actief betrokken in het leerproces van hun kind, doordat er goed contact is tussen de school en de ouders.

4.3 Onderwijsontwikkeling

Op onderwijsinhoudelijk gebied hebben de scholen van de scholengroep nog een slag te slaan. De scholengroep wordt gekenmerkt door een sterk pedagogisch klimaat, met veel betrokkenheid vanuit medewerkers richting de leerlingen. Medewerkers investeren vanuit hun betrokkenheid extra tijd in de leerlingen om ze verder te helpen. Op didactisch gebied kan men echter nog een verbeterslag maken. Hoewel de meeste scholen voldoende scoren op de vier indicatoren van het Onderwijsresultatenmodel, laten resultaten uit de tevredenheidspeiling zien dat leerlingen behoefte hebben aan differentiatie in de lessen. Zij willen onderwijs dat beter is afgestemd op de eigen leerbehoeften en keuzemogelijkheden in het lesaanbod. Docenten kunnen zich hierin vinden en zijn bereid tot het volgen van cursussen om zich verder te ontwikkelen op dit gebied. Daarin wil de scholengroep de komende jaren gaan voorzien. Professionalisering op didactisch vlak zal ook een bespreekpunt zijn in onder andere de gesprekkencyclus.

Er is behoefte aan meer planmatig werken. Medewerkers zijn bereid om hard te werken en doen dit ook al. Zij laten zich echter nu nog te vaak leiden door wat zij denken dat goed is om te doen. Daarnaast is er tot op heden nog te weinig ruimte geweest voor structureel overleg met het oog op onderwijsontwikkeling binnen de sectie en bewuste evaluatiemomenten op basis van analyses en plannen (met haalbare doelen). Deze aandachtspunten gelden voor alle scholen binnen de scholengroep en worden dan ook opgenomen in de schoolplannen van de scholen.

Ook in de doorstroom (zowel opstroom als afstroom) van leerlingen binnen de scholengroep valt winst te behalen. Leerlingen kunnen opstromen of afstromen naar onderwijs op een voor hen gepast niveau, dat wordt aangeboden op een andere locatie van de scholengroep. De komende vier jaar zal hier meer gebruik van gemaakt worden en trekken de scholen meer met elkaar op. Een apart onderdeel van onderwijsontwikkeling is het gebruik van ICT in de lessen. Dit zal nader worden toegelicht in 6.2 ICT en leermiddelenbeleid.

4.4 Kwaliteitszorg

Zowel op bestuurlijk niveau als op scholengroepniveau krijgt de kwaliteit van onderwijs prioriteit. Als scholengroep streven wij naar voortdurende verbetering en willen wij voldoen aan de eisen en verwachtingen die aan het onderwijs gesteld worden. Vanuit de overheid maar ook vanuit de ouders, leerlingen, het vervolgonderwijs en het werkveld. Om ons streven naar planmatige verbetering en borging van kwaliteit vorm te geven, volgen wij hierin de 'Kaderregeling bovenschoolse kwaliteitszorg', zoals opgenomen in bijlage 1. In de kaderregeling is aandacht voor vier onderdelen, namelijk: onderzoek en analyse, dialoog en duiding, professionalisering en financieel beheer. Elk onderdeel heeft essentiële kwaliteitsactiviteiten die bijdragen aan een planmatige en cyclische kwaliteitszorg op de scholen en op scholengroepniveau.

Het bestuur draagt zorg voor een stelsel van kwaliteitszorg op de scholen waar zelf uitvoering wordt gegeven aan het geheel van activiteiten en maatregelen. Elke school bewaakt, evalueert en verbetert de onderwijskwaliteit. De kwaliteitszorg, de bijbehorende processen en verantwoordelijkheden op scholengroep- en schoolniveau worden beschreven aan de hand van een format. Dit format wordt, naast kwantitatieve data van de school en een zelfevaluatie door de locatiedirecteur, minimaal eenmaal per jaar besproken, geëvalueerd en zo nodig bijgesteld door middel van een planning & control-gesprek met de rector, locatiedirecteur en de kwaliteitsmedewerker.

PERSONEEL

5

5.1 Inleiding

Om goed onderwijs te kunnen bieden, zijn goede medewerkers en een professionele omgeving van belang. Deze jaren nemen wij de tijd om te werken aan het verder op orde brengen van onze organisatie door middel van beleidsmatige vastlegging van verantwoordelijkheden, plannen en procedures. Wij dragen uit en leggen met elkaar vast wat wij verstaan onder een professionele cultuur en professioneel handelen, zodat iedereen weet wat er van hem of haar wordt verwacht.

Als scholengroep hebben wij uitgesproken verwachtingen over hoe wij met elkaar omgaan en wat wordt verstaan onder een professionele cultuur. Onder een professionele cultuur verstaan wij ook dat wij investeren in onze medewerkers en dat zij mogelijkheden krijgen om zich te ontwikkelen. Dit doen wij onder andere door een goede gesprekkencyclus en door te leren van en met elkaar tijdens gezamenlijke scholingstrajecten, ontwikkelmomenten en studiedagen, Nieuw Zuid breed. Onze medewerkers staan daardoor in verbinding met elkaar en elkaars talenten.

"We gaan professioneel met elkaar om."

5.2 Organisatie op orde

Op basis van het schoolplan wordt op elke school en op scholengroepniveau elk jaar een jaarplan opgesteld aan de hand van de PDCA-cyclus. Deze plannen willen wij zo concreet mogelijk formuleren zodat resultaten duidelijk en meetbaar zijn en wij de successen met elkaar kunnen vieren. Onderwerpen om op te nemen in het schooljaarplan zijn voor elke school verschillend, afhankelijk van de behoefte en de omgeving van de school.

Om medewerkers voldoende te faciliteren en te ondersteunen in het goed kunnen doen van hun werk, hechten wij waarde aan een goed personeels- en taakbeleid. Daarom zal de komende jaren gewerkt worden aan een meeromvattend personeels- en taakbeleid voor heel Nieuw Zuid, waarin onder andere aandacht zal zijn voor de thema's kwaliteitszorg, professionele houding en (persoonlijke) ontwikkeling. Tenslotte zal er in deze beleidsdocumenten aandacht zijn voor een wenselijke verdeling van lessen en taken voor de medewerkers en het inzetten van kwaliteiten van mensen op de juiste plek.

5.3 Onderwijskundig en ontwikkelingsgericht leiderschap

De basis voor goed onderwijs en een professionele schoolcultuur, is een goed functionerende schoolleiding. Zij hebben een voorbeeldfunctie en laten professioneel gedrag zien. Er wordt geïnvesteerd in de schoolleiding door middel van scholing en coaching, onder andere door deelname aan het leiderschapsprogramma dat wordt aangeboden vanuit BOOR. In een leiderschapsprofiel staat opgenomen wat van elke schoolleider wordt verwacht aan competenties en gedrag, wat nodig is om de ambities van de scholen in de huidige situatie en op de langere termijn te realiseren. Een schoolleider van scholengroep Nieuw Zuid biedt in ieder geval het volgende aan de school en het team:

- De schoolleider geeft vertrouwen en ruimte.
- De schoolleider heeft een visie op onderwijs vertaald naar een richtinggevend kader.
- De schoolleider creëert voorwaarden om in te spelen op de veranderende context.
- De schoolleider heeft het vermogen om buiten de kaders te denken en nieuwe verbindingen aan te gaan.

Daarnaast ondersteunt en stuurt de schoolleider het team, met oog voor het proces en de doelen voor de langere termijn. Op individueel niveau gebeurt dit door minimaal eenmaal per jaar een ontwikkelgesprek met de medewerkers te hebben. Indien het gaat om het onderwijsgevende personeel, doet de afdelingsleider daarnaast minimaal één lesobservatie die zal worden nabesproken aan de hand van de DOT (zie 'Lerende organisatie'). Tenslotte sturen de afdelingsleiders de secties aan en gaan zij minimaal eenmaal per jaar met de secties in gesprek over de onderwijsontwikkeling binnen de secties en de (analyse van) onderwijsresultaten.

5.4 Lerende organisatie

Als scholengroep vinden wij het belangrijk dat onze medewerkers goed hun werk kunnen doen, zowel nu als in de toekomst. Wij denken dat wanneer medewerkers het beste uit zichzelf halen, de leerling ook het beste uit zichzelf kan halen. Daarom is het van belang dat de schoolleiding investeert in het team. Zij hebben aandacht voor de medewerkers, onder andere in de vorm van een goede gesprekkencyclus zoals opgenomen in het 'Beleidskader gesprekkencyclus: 'Het goede gesprek'.

Elke medewerker verdient het om minimaal eenmaal per jaar een goed gesprek en indien van toepassing, minimaal één lesobservatie te krijgen. De DOT wordt hierbij als hulpmiddel ingezet en biedt de schoolleiding een handvat voor het voeren van het goede gesprek. Tijdens het gesprek wordt ingegaan op de vakinhoudelijke ontwikkeling, de persoonlijke ontwikkeling en de professionele ruimte van de medewerker.

Binnen de scholengroep en de scholen heerst een leerklimaat waarin leren en ontwikkelen een vanzelfsprekendheid is en waarin medewerkers het delen van kennis zelf organiseren. Dit gebeurt onder andere door middel van het werken met themagroepen voor onderwijsvernieuwing en door medewerkers georganiseerde lezingen en studiedagen. Maar ook door intervisie en regelmatig overleg in school, binnen en tussen de secties en/of afdelingen. Ook kunnen medewerkers zelf aangeven waar zij scholing in zouden willen ontvangen. Hierbij wordt wel gekeken of deze aanvraag aansluit bij de onderwijskundige doelen van het schoolplan en de persoonlijke ontwikkelingswensen van de medewerker.

Leren gebeurt Nieuw Zuid breed, doordat de secties tussen de scholen elkaar weten te vinden en van elkaar leren. Nieuw Zuid heeft daarnaast een eigen leeromgeving waarin iedereen op zijn eigen manier en eigen tempo kan leren. Wij leren van en met elkaar, door onze kwaliteiten te delen tijdens ontwikkelmomenten en studiedagen. Ook ontwikkelen wij ons door middel van de cursus- en themagroepmogelijkheden in de Nieuw Zuid Academie.

5.5 Het juiste talent op de juiste plaats

Om de talenten van medewerkers goed in te kunnen zetten en daarnaast in te kunnen spelen op toekomstige ontwikkelingen in de diverse scholen, is het belangrijk om te weten hoe het huidige personeelsbestand is opgebouwd. Strategische personeelsplanning - zowel een kwantitatieve als kwalitatieve analyse - maakt inzichtelijk aan welk talent behoefte is en hoe talent binnen de diverse scholen kan worden ingezet.

Op basis van een HR-review kan een gericht wervingsplan, aannamebeleid en scholingsplan worden opgesteld. De HR-adviseur zal de scholen hierbij ondersteunen. Medewerkers kunnen hierdoor ook gerichter hun eigen loopbaanpad vormgeven en aangeven waar hun ontwikkelbehoefte ligt. Op deze manier kan talent binnen de scholengroep meer behouden worden. Medewerkers worden uitgenodigd na te denken over hun eigen ontwikkelbehoefte en hun duurzame inzetbaarheid.

Doordat er voor elke school een scholingsplan wordt opgesteld, kan de scholengroep efficiënte en gezamenlijke scholingstrajecten aanbieden voor groepen medewerkers en kan geleerd worden van 'best practices'. Ook worden op deze manier de medewerkers van diverse scholen in verbinding gebracht met elkaar en elkaars talenten.

5.6 Professionele medewerkers (in een professionele schoolcultuur)

Voor alle scholen is het belangrijk om aandacht te besteden aan de professionele cultuur in de scholen, zodat iedereen weet wat er van hem of haar wordt verwacht en wat met professioneel handelen wordt bedoeld. Als scholengroep hebben wij uitgesproken verwachtingen over hoe wij met elkaar omgaan en wat wordt verstaan onder een professionele cultuur. Dit dragen wij naar elkaar uit is onder andere opgenomen in het professioneel statuut zoals opgesteld binnen elke school, naast dat wij dit naar elkaar toe uitdragen.

Wij spreken over en weer verwachtingen uit. Dit doen we expliciet tijdens de sollicitatieprocedure en tijdens de introductieperiode, wij borgen dit structureel in de gesprekkencyclus. Binnen vastgestelde kaders hebben medewerkers eigen professionele ruimte om in te vullen. Wij stimuleren iedere medewerker om zijn of haar professionele ruimte te nemen. Het is vanzelfsprekend dat wanneer de medewerker deze ruimte niet neemt, de schoolleiding hierover in gesprek gaat met de medewerker. Ook dit is onderdeel van het professioneel statuut.

Medewerkers hebben zelf de verantwoordelijkheid voor het kunnen aantonen van bekwaamheid en bevoegdheid. Als dit nog niet het geval is, krijgen zij wel de nodige ondersteuning vanuit hun schoolleiding bij het behalen van deze bevoegdheid. Dit is ook onderwerp van gesprek in de gesprekkencyclus, naast gespreksonderdelen als de houding en het gedrag van de medewerker, persoonlijk leiderschap en vakmanschap.

Een professionele cultuur is er pas op het moment dat er ook sprake is van heldere en open communicatie op de verschillende niveaus. Zowel binnen het team, tussen schoolleiding en medewerkers, als tussen kerndirectie en de school. Onder open communicatie verstaan wij ook elkaar complimenteren en feedback kunnen ontvangen en geven, met als doel om van elkaar te leren en het onderwijs te verbeteren. Reflectie is hier ook onderdeel van, hiervoor nemen wij in ieder geval op vaste momenten de tijd, maar ook vaker wanneer dat nodig is.

BEDRIJFSVOERING

6

6.1 Inleiding

De kerndirectie van de scholengroep Nieuw Zuid heeft de afgelopen jaren een ontwikkeling doorgemaakt. Zoals eerder beschreven bestaat de kerndirectie uit vier directeuren van de scholen, een senior onderwijskundig beleidsadviseur, een HR-adviseur, een controller, een hoofd facilitaire zaken en een managementondersteuner. In de personele bezetting zijn verschuivingen geweest waardoor het van belang is om de komende jaren te werken aan het procesmatig vastleggen en evalueren van processen. Een onderdeel hiervan is de bedrijfsvoering. Binnen de scholengroep zal de komende jaren gewerkt worden aan het beter in beeld krijgen van dat wat facilitaire ondersteuning vereist op het gebied van ICT, leermiddelen en communicatie. Dit betekent dat er meer duidelijkheid moet komen over de rol en positie van de facilitaire afdeling van Nieuw Zuid.

6.2 ICT en leermiddelenbeleid

Op alle vier de scholen worden maatregelen genomen op het gebied van ICT omtrent informatiebeveiliging. Dit is echter gefragmenteerd en nog niet gebaseerd op een beleid. Hierdoor ontbreekt de controle op de effectiviteit van de maatregelen. Daarom zal verder gewerkt worden aan een beleidsmatige vastlegging van verantwoordelijkheden, procedures en maatregelen die genomen moeten worden op het gebied van ICT. Gezien de snelheid van de ICT-ontwikkelingen is het van groot belang dat het onderwijs hierop anticipeert. In de huidige maatschappij neemt ICT een grote plaats in, maar nog niet voldoende in het onderwijs binnen Nieuw Zuid. Naast de facilitaire inrichting van ICT ligt nu ook de vraag welke plek ICT krijgt binnen ons onderwijs. Er wordt een leermiddelenbeleid opgesteld dat past bij de onderwijskundige principes van de verschillende scholen.

6.3 Communicatie

Voor zowel de scholengroep als de scholen is goede en duidelijke communicatie van belang. Het vormt de basis voor een goede (digitale) samenwerking en het draagt bij aan de tevredenheid en betrokkenheid van medewerkers. Met behulp van de communicatiematrix Nieuw Zuid (zie bijlage 2) is voor onze medewerkers duidelijk welke communicatiekanalen er zijn, waar zij bepaalde informatie op kunnen halen of juist informatie naartoe sturen.
Communicatie beperkt zich echter niet alleen tot de scholen zelf. Om een financieel gezonde scholengroep te zijn, is de school gebaat bij voldoende instroom van leerlingen. Om onze scholen nog beter op de kaart te zetten en ervoor te zorgen dat leerlingen blijven kiezen voor een van de scholen van Nieuw Zuid, heeft elke school een PR & communicatieplan opgesteld. In dit plan worden afspraken gemaakt over de interne en externe communicatie. Zo worden communicatielijnen binnen de scholen opgenomen en afgestemd op de specifieke behoeften van de scholen. Met oog op de externe communicatie worden uitgangspunten opgenomen op het gebied van werving, PR, samenwerking met po-scholen en budget. Daarnaast bundelen de scholen vanaf 2021 hun krachten rondom de PR-middelen door gezamenlijk met een communicatiebureau op te trekken.

BIJLAGEN

Bijlage 1:
Kaderregeling bovenschoolse kwaliteitszorg – BOOR vo

1. Woord vooraf

Deze kaderregeling beschrijft een ambitie van de sector vo van BOOR. Het is nog niet op alle scholen de bestaande praktijk in het voorjaar 2020, het is een ambitie. Iedere school werkt in haar eigen tempo naar deze gewenste situatie, passend bij de stand van zaken en mogelijkheden. De locatiedirecties vervullen hierin een belangrijke rol.

Deze regeling is nog in ontwikkeling. Nieuwe inzichten en bijdragen vanuit disciplines zoals HR of financiën zullen in de toekomst aangevuld worden. Wanneer zich dat voordoet, zal het college van schoolleiders een nieuwe versie vaststellen.

2. Doel en doelgroep van de regeling

Deze kaderregeling maakt duidelijk waarom BOOR vo werkt aan kwaliteitszorg, wat verstaan wordt onder kwaliteitszorg en hoe de vo-scholen dat gemeenschappelijk uitvoeren.

De kaderregeling van BOOR vo beschrijft hoe het bestuur, de rectoren en de schooldirecties zicht willen hebben op de kwaliteit van onderwijsprocessen en leerresultaten, zodat deze adequaat kan worden bewaakt, geëvalueerd en verbeterd. Het draagt bij aan de overeenkomsten en onderlinge versterking tussen de verschillende plannen op bestuurlijk- en schoolniveau.

Daarbij vormen de koers van BOOR en de beleidsprioriteiten voor de scholengroep (vastgelegd in de schoolplannen die aansluiten op de koers van de stichting) belangrijke kaders. In de uitvoering zetten het bestuur en de scholen diverse instrumenten in die in deze kaderegeling worden toegelicht en met elkaar in verband worden gebracht. De instrumenten zijn als bijlages toegevoegd.

Deze kaderregeling is bedoeld voor het bestuur en alle vo-scholen van BOOR.

3. Doel kwaliteitszorg

In de aangescherpte koers van BOOR krijgt de kwaliteit van het onderwijs topprioriteit. BOOR streeft naar voortdurende verbetering. Kwaliteit is geen statisch begrip, het betekent dat je voldoet aan de eisen en verwachtingen die aan het onderwijs gesteld worden. Het betreft de eisen die de overheid stelt (via wet- en regelgeving), maar minstens zo belangrijk is de optelsom van de verwachtingen die ouders, leerlingen, het vervolgonderwijs en de lokale gemeenschap hebben van het onderwijs.

De kern van de kwaliteit is dat het bestuur en de scholen altijd streven naar planmatige verbetering en borging van het goede.

Passend bij de koers en kernwaarden van BOOR en bij haar eigen schoolplan, formuleert elke school haar ambitie(s) en werkt daar aantoonbaar aan. Het behoort tot de professionele ruimte van scholen om, gelet op de specifieke situatie van en verwachtingen die gesteld worden aan de school (stad, wijk, samenstelling populatie, omgeving, voedingsgebied), eigen keuzes te maken in de profilering van kerndoelen en eindtermen. Kortom: op al onze scholen bestaat een cultuur van permanente kwaliteitsontwikkeling die zich kenmerkt door transparant en integer handelen. Afhankelijk van de situatie van de school kan het gaan van stapsgewijze verbeteringen, het vereenvoudigen van onderwijsprocessen met behulp van ICT, aanpassen van leertechnieken, tot grootschalige innovatie als het veranderen van het onderwijsconcept van de school. De school wordt door het bestuur en het stafbureau BOOR Services bij de uitvoering ondersteund en gefaciliteerd.

4. Definities en rollen

Onder kwaliteitszorg op bestuursniveau verstaan we:
Het bestuur draagt zorg voor een stelsel van kwaliteitszorg op de scholen. Vanuit dit stelsel bewaakt en bevordert het bestuur de kwaliteit van het onderwijsproces en de leerresultaten. De verantwoordelijkheidsverdeling tussen bestuur en scholen maakt een functionerend stelsel van kwaliteitszorg mogelijk[3] . De centrale kenmerken van de kwaliteitszorg van BOOR vo zijn dat er doelgericht, cyclisch, systematisch en integraal wordt gewerkt, met behulp van betrouwbare en valide informatie.

Onder kwaliteitszorg op schoolniveau verstaan we: het geheel van de activiteiten en maatregelen waarmee de school de onderwijskwaliteit bewaakt, evalueert en verbetert.

Op bestuurlijk niveau, per scholengroep en per school moet helder zijn wie zich bezighoudt met kwaliteitszorg en welke verantwoordelijkheden ieder draagt. Om helder te hebben hoe de kwaliteitszorg wordt vormgegeven op de verschillende niveaus, beschrijven het bestuur, de scholengroepen en de scholen hun kwaliteitszorg, de bijbehorende processen en de verantwoordelijkheden aan de hand van een format.

De schoolleiding is verantwoordelijk voor de kwaliteitszorg in de school en de daarbij behorende essentiële processen. De rector en het bestuur dienen ervoor te zorgen dat zij voldoende zicht hebben op de kwaliteit van het onderwijs van de scholen en dat zij bijsturen indien nodig.

3 Bron: Onderzoekskader Onderwijsinspectie augustus 2019

5. Hoe geven we invulling aan kwaliteitszorg?

De vo-sector van BOOR werkt centraal op bovenschools sectorniveau planmatig en cyclisch aan kwaliteitszorg door essentiële kwaliteitsactiviteiten in onderlinge samenhang uit te voeren. Het bestuur, de rectoren en locatiedirecteuren beschikken daarvoor over de volgende instrumenten.

a. Onderzoek en analyse:

- *Observaties*
  Alle vo-scholen werken met de observatietool DOT (Digitale Observatie Tool). De DOT wordt ingezet tijdens de lesbezoeken en geeft inzicht in de kwaliteit van de lessen en leraren. Dat inzicht bevordert het gesprek over wat verstaan wordt onder een goede les, passend bij de context van de verschillende locaties.

- *Tevredenheidspeilingen*
  De mate van tevredenheid wordt onder leerlingen, ouders en medewerkers cyclisch gemeten. Elk jaar meten de vo-scholen de sociale veiligheid die leerlingen ervaren. Eens in de twee jaar meten de vo-scholen de tevredenheid onder leerlingen, ouder en medewerkers.

- *Doorloopdagen*
  Tijdens een doorloopdag vormt een groep deskundige collega's een beeld van de kwaliteit van de school. De vo-scholen van BOOR krijgen minimaal eens in de drie jaar een doorloop. De scholen mogen dit naar eigen behoefte vaker intern organiseren. Tijdens een doorloopdag voert een adviseur onderwijskwaliteit samen met een team (externe collega's, leidinggevenden en/of externe deskundigen) een onderzoek uit op de school, met als doel om als school het onderzoek zo goed en eerlijk mogelijk te doorlopen. Ter voorbereiding op de doorloopdag vullen scholen een zelfevaluatie over de school in. De zelfevaluatie is in grote mate gebaseerd op het onderzoekskader van de onderwijsinspectie. De dag besluit met een gesprek met de schoolleiding (en/of het team) waarin wordt geëvalueerd wat goed ging of beter kon. Het eindoordeel moet de school aanknopingspunten bieden voor het vervolg. Op verzoek volgt er een na de doorloopdag een traject waarin de adviseur de schoolleiding adviseert bij de ontwikkeling van een verbeterplan of vervolgplan.

- *Proefinspecties*
  Tijdens een proefinspectiedag volgt een adviseur onderwijskwaliteit een dagprogramma à la een onderzoek door de inspectie. De dag besluit met een gesprek met de schoolleiding (en/of het team) waarin wordt geëvalueerd wat goed ging of beter kon. Op verzoek volgt er een na het inspectieonderzoek een traject waarin de adviseur de schoolleiding adviseert bij de ontwikkeling van een verbeterplan of vervolgplan.
  De doelstelling van een proefinspectie is dat de school zo goed en eerlijk mogelijk het onderzoek doorloopt, met behoud van een goede relatie met de inspectie. Het eindoordeel moet de school aanknopingspunten bieden voor het vervolg. De proefinspectie gebeurt wanneer er een kwaliteitsonderzoek door de inspectie op handen is, of op verzoek van de directeur of rector van de school.

- *Collegiale visitaties*
  Collegiale visitaties beogen een sterke vorm van reflectie tussen scholen te realiseren en een continue verbetercultuur te creëren. Dat gebeurt door met elkaar in gesprek te gaan over een ontwikkelvraag van een school. Hierbij kunnen collega's van andere scholen meedenken over de analyse van de oorzaken en mogelijke oplossingen. Hierdoor creëer je meer draagvlak, eigenaarschap bij medewerkers en daardoor een grotere kans van slagen voor het aanpakken van een ontwikkelvraag.

  De collegiale visitaties leiden ook tot professionalisering. Commissieleden leren door deel te nemen aan een visitatietraject. Elke school heeft eens in de drie à vier jaar recht op een collegiale visitatie. De planning wordt bepaald door de schoolleiding (locatiedirectie en/of rector).

- *Tijdelijke commissies/adviesteams*
  In bijzondere situaties worden tijdelijke commissies of adviesteams geformeerd. Zij dragen bij aan de analyse van de stand van zaken en adviseren over interventies en prioriteiten.
  In een enkel geval geeft het college van bestuur de commissie een bestuursopdracht.
  Het initiatief voor een dergelijke tijdelijke commissie (of adviesteam) kan door zowel de rectoren als door het bestuur genomen worden. In de praktijk gaat het om situaties waarin een school zelf problemen signaleert en proactief handelt, en in geval van een onvoldoende beoordeling door de onderwijsinspectie. In beide gevallen is een effectief verbeterplan met een diepgaande analyse van groot belang. Dat daarbij gebruik gemaakt kan worden van elkaars expertise, wordt beschouwd als de meerwaarde van een groot bestuur met een diversiteit aan scholen.

b. Dialoog en duiding:

- *P&C gesprekken*
  Elke half jaar voert het bestuur een planning & control-gesprek met de rectoren. Voorafgaand aan dit gesprek krijgt de rector een set kwantitatieve data over de scholen aangeleverd, dit vormt de onderbouwing van een kwalitatieve analyse. De kwalitatieve analyse is op elke school een zelfevaluatie met conclusies, duiding en voorgenomen interventies (vroegsignaleringssysteem, zie bijlage). Daarnaast zijn de conclusies uit de tevredenheidspeilingen en de bevindingen met betrekking tot de inspectiestandaard 'Zicht op Ontwikkeling en Begeleiding' belangrijke bronnen van informatie. Voorafgaand aan het tweede P&C-gesprek met het bestuur, zal de rector soortgelijke P&C-gesprekken voeren met de locatiedirecteuren. De locatiedirecteuren schrijven hun eigen zelfevaluatie, waarin zij relevante signalen geven met informatie die de bevindingen onderbouwen en de eventuele vertalingen naar interventies of activiteiten.

Afgeleid van de P&C-gesprekken tussen bestuurder en rector vindt er tevens een schoolintern P&C-gesprek plaats tussen rector en locatiedirecteur of rector en teamleiders. Onderwerpen die in ieder geval aan de orde komen, zijn analyse van onderwijsresultaten en de voortgang van het jaarbeleidsplan.

- *Schoolbezoeken*
  Het college van bestuur bezoekt jaarlijks de vestigingen voor informele ontmoetingen met de directeur. Dit bezoek levert indrukken en informatie op over de scholen en creëert gelegenheid voor contact met de medewerkers en de leerlingen. De rectoren bezoeken de vestigingen waar zij leiding aan geven regelmatig. Ook die leveren indrukken en informatie op over de scholen. De bevindingen komen bij elkaar in de P&C-gesprekken tussen het bestuur en de rectoren.

- *De onderwijscommissie vo*
  De onderwijscommissie vo werkt in opdracht van het college van schoolleiders. De commissie adviseert en vervult een schakelfunctie. De commissie faciliteert, inspireert en coördineert het gezamenlijke en schooloverstijgende werken, leren, verbeteren en vernieuwen. Dit onder andere door het delen van elkaars good practises. Onderwijskwaliteit heeft hierbij prioriteit (zie bijlage). Het college van bestuur voert frequente bilaterale gesprekken met de rectoren, deze vinden plaats op de locaties.

c. Professionalisering:

- *Gesprekkencyclus*
  De gesprekkencyclus is een belangrijk instrument om te werken aan de verdere professionalisering en ontwikkeling van onze medewerkers. Zie de bijlage xx (HR-document over gesprekkencyclus).

- *Leergemeenschappen & studiedagen*
  BOOR is overtuigd van de kracht van het samen leren. De samenstelling van alle medewerkers van BOOR laat een brede diversiteit aan kwaliteiten zien. Voor veel vraagstukken is de kennis al in de organisatie aanwezig. Door capaciteit vrij te maken bij het stafbureau voor het organiseren van leergemeenschappen en studiedagen, faciliteert BOOR het leren van en met elkaar. De scholen organiseren daarnaast voor de eigen locatie(s) allerlei professionaliseringsactiviteiten, zoals workshops en studiedagen. Ook bieden ze onderwijsgevende medewerkers ruimte om de eigen sectie of afdeling verder te ontwikkelen.

d. Financieel beheer:

- *Meerjarenbegroting*
  De meerjarenbegroting (vijf kalenderjaren vooruit) wordt jaarlijks in de zomer door de school opgesteld met inachtneming van de vastgestelde financiële kaders. Over de begroting vindt afstemming plaats tussen de 'financial' van de school en de controller van BOOR Services/Financiën, ter voorbereiding van het financieel voortgangsgesprek. Doel van dit gesprek is dat de begroting van de school wordt doorgenomen en vastgesteld. Deelnemers zijn de rector en de financial van de school, de portefeuillehouder vo van het CvB en de controller van BOOR Services/ Financiën.

- *Eerste en tweede forecast*
  In het voorjaar kan naar aanleiding van interne en externe factoren een actueel beeld worden gegeven. Dit kan afwijken van de vastgestelde begroting. Indien nodig kan op basis van deze eerste forecast beleidsmatig worden bijgestuurd om het financieel gewenste (al dan niet bijgestelde) resultaat te bereiken. In het najaar wordt een tweede forecast gemaakt. Ook hier kan op basis van de resultaten worden bijgestuurd als dat nodig is. Afstemming vindt plaats in een financieel voortgangsgesprek tussen de school en het bestuur, zoals bij de meerjarenbegroting beschreven is.

- *Jaarrekening/resultaat per school na afloop van het kalenderjaar*
  Na afloop van een kalenderjaar wordt de jaarrekening van BOOR opgesteld. De cijfers van de vo-scholen maken hier onderdeel van uit en worden als sector gepresenteerd in de jaarrekening. De vo-scholen zorgen voor de juistheid, volledigheid en tijdigheid van hun eigen administraties en werken daarbij samen met BOOR services/Financiën en Control. De accountant controleert de jaarrekening. Er zijn ook vo-scholen die een eigen jaarrekening opstellen. De controller van BOOR Services/Financiën maakt na het sluiten van de administratie van een kalenderjaar een overzicht van de sector en per school, zodat er zicht is op wat er begroot was, wat er in de forecasts was opgenomen en wat het werkelijke resultaat is geweest van de scholen.

e. Uitwerking kwaliteitszorg in een jaarcyclus

De instrumenten in hoofdstuk 4 komen bijeen in de volgende gewenste jaarlijkse cyclus op het niveau van bestuur en scholengroep. In de kolom ‘bestuurlijk niveau’ staan de activiteiten van het college van bestuur en de rectoren. De kolom ‘schoolniveau’ legt werkzaamheden en verantwoordelijkheden van de scholen vast. Hierbij geldt het principe ‘pas toe of leg uit’.

Maand[4]	Kwaliteitszorgcyclus		Financiële cyclus	HR cyclus
	Bestuurlijk niveau	Schoolniveau		
september		• Analyse onderwijs- en examenresultaten waaronder evaluatie en conclusies op niveau van secties • PTA (intern, site + ISD) • Schoolgids (intern + ISD) • Bevorderingsnormen • Jaarverslag t-1 • Indienen concept schoolondersteuningsprofie	Meerjarenbegroting 2e forecast	
oktober		• Schoolondersteuningsprofiel indienen • Op basis van analyse onderwijs- en examenresultaten (verbeter-) doelstellingen en bijbehorende activiteiten vaststellen.		
november	**P&C gesprek:** evaluatie en verantwoording van jaar t-1 en van managementcontract t-1	• Analyse onderwijsresultaten periode 1 waaronder evaluatie en conclusies op niveau van secties		Zicht op functioneren en ontwikkelmogelijkheden rectoren
december				
januari			Jaarrekening	
februari		t.b.v. P&C juni: • Evaluatie schoolplan/jaarplan • Tevredenheidspeiling • Op basis van analyse onderwijsresultaten tussenevaluatie (verbeter-)doelstellingen en bijbehorende activiteiten • **Schoolinterne P&C-gesprekken:** tussenevaluatie data + schooljaarplan. zie voorbeeld Nieuw Zuid. • Jaarverslag kalenderjaar -1	1e forecast	
maart		Analyse onderwijsresultaten periode 2 waaronder evaluatie en conclusies op niveau van secties		Formatieplan t+1 (voorinzage)
april		• Analyse tevredenheidspeiling • Grote wijzigingen meerjarenbegroting bespreken in MR		• Herplaatsingsoverleg: personeel op de juiste plek, efficiency • Naar tabblad HR: Gesprekkencyclus voltooid
mei		Analyse lesobservaties		
juni	**P&C gesprek:** tussenevaluatie management-contract t, jaarplan t en vooruitblik op t+1	• Concept schooljaarplan af • Analyse examenresultaten waaronder evaluatie en conclusies op niveau van secties		
juli	Managementcontract t+1	• Definitief schooljaarplan • Analyse onderwijsresultaten periode 3 waaronder evaluatie en conclusies op niveau van secties • Concept verslag analyse onderwijs- en examenresultaten		

** P&C-gesprekken op schoolniveau kunnen plaatsvinden ter voorbereiding op het P&C gesprek op bestuurlijk niveau in juni.*

4 De planning in de kolom schoolniveau is een richtlijn. De maanden moeten beschouwd worden als uiterste maand waarin de activiteit gereed is. Scholen kunnen bepaalde activiteiten ook eerder uitvoeren.

Invoering en toepassing

Zoals aangegeven in het woord vooraf is bovenstaande cyclus nog niet op alle vo-scholen van BOOR standaard ingevoerd. Iedere school werkt in haar eigen tempo naar deze gewenste situatie, passend bij de stand van zaken en mogelijkheden. De locatiedirecties vervullen hierin een belangrijke rol.

In 2020 gaan voor het eerst alle vo-scholen met een schoolinterne P&C-cyclus en met een digitale observatietool (DOT) werken. Zij gaan de eigen kwaliteitszorg schriftelijk vastleggen in een format en zichzelf langs de meetlat van de inspectie leggen met behulp van een zelfevaluatie-instrument.
In ontwikkeling is een instrument waarmee de scholen op het niveau van secties (of jaarlagen of andere eenheden) onderwijsresultaten analyseren en op basis van de conclusies (verbeter-) doelstellingen en bijbehorende activiteiten bepalen. Tevens wordt in dit document vastgelegd hoe de planning van het monitoren plaatsvindt en hoe dit wordt verantwoord.

Onderzoeksactiviteiten zoals de doorlooponderzoeken, collegiale visitaties en proefinspecties kennen een andere cyclus. Die vinden niet jaarlijks plaats en zijn uitgewerkt in een aparte planning.

Bijlage 2: Communicatielijnen Nieuw Zuid

Bestuurlijk niveau			
Website BOOR	Algemene informatievoorziening		
BOORconnect	Nieuws, themagroepen, documenten BOOR		
AFAS InSite	Digitaal persoonlijk dossier: declaraties, vergoedingen, arbeidsvoorwaarden, salarisgerelateerde zaken, etc.		
Scholengroepniveau			
Website NZ	Algemene informatievoorziening		
Office 365	**Outlook**: mail + agenda	**Teams**: samenwerken	**One Drive:** eigen beheer
		Sharepoint: documenten delen	
NZ App	Nieuwsberichten NZ aan scholen	**Nieuw Zuid Academie:** cursusaanbod + thema-ontwikkeling (NZ breed)	
Schoolniveau			
Website school	Algemene informatievoorziening	Digitale schoolgids (schoolwiki)	
	Veiligheidsplan	Pestprotocol	Lln-statuut
	PTA	Bevorderingsnormen	Etc.
Office 365	Outlook: mail team + agenda (jaarplanner)	Teams: samenwerken docenten (+ evt. lln)	**One Drive:** beheer eigen documenten
			Sharepoint: documenten delen
App	Nieuwsberichten voor lln + ouders	Communicatie mentor – ouder - leerling	
	Mededelingen school-leiding – ouders - leerling	Enquêtes school – ouder -leerling	
		Jaarplanner	
	Inplannen oudergesprekken		
Magister / Presentis	Rooster leerlingen + docenten	Communicatie docent - lln	
		Cijfers leerlingen	

Bijlage 3:
Aanvullende stukken schoolplan

Deze bijlage maakt integraal onderdeel uit van het schoolplan 2020-2024 en van de afzonderlijke jaarplannen van de scholen van scholengroep Nieuw Zuid. In deze bijlage wordt een overzicht gepresenteerd van de documenten die vallen onder de deugdelijkheidseisen en daarmee vallen onder het inspectietoezicht.

1. **Onderwijsaanbod, onderwijsresultaat, zicht op ontwikkeling en begeleiding**
   Beschrijving van de manier waarop de school het onderwijsaanbod mogelijk maakt. Hierbij speelt het volgende een rol:
   1. *Onderwijsaanbod:*
      a. De formele beschrijving van het onderwijsaanbod is te vinden in de (digitale) schoolgidsen van OSG Hugo de Groot, RVC de Hef, het Olympia College en het Einstein Lyceum.
      b. Aanvullend is het aanbod in het examentraject beschreven in het PTA (Programma van Toetsing en Afsluiting) van elke school.
      c. De lessentabellen zijn opgenomen in de (digitale) schoolgidsen van de vier scholen.

   2. *Doorlopende leerlijn:*
      a. De criteria voor bevordering binnen dezelfde leerlijn en criteria voor op- en afstroom zijn vastgelegd in de bevorderingsnormen, zoals opgenomen in de schoolgids en/of de website van OSG Hugo de Groot, RVC de Hef, het Olympia College en het Einstein Lyceum.
      b. erdere informatie over het toelatings- en plaatsingsbeleid zijn opgenomen in het zorgplan van elke school.

   3. *Burgerschapsonderwijs*: het burgerschapsonderwijs is deels belegd in het curriculum van het vak maatschappijleer en is voorts verweven in het totale aanbod, inclusief het mentoraatsprogramma. Deze activiteiten worden beschreven op de websites van de verschillende Nieuw Zuid-scholen en/of in de schoolplannen van de scholen.

   4. *Ondersteuningsprofiel in het kader van passend onderwijs en de beschrijving van de structuur die de school aanbiedt voor extra ondersteuning:* elke school van scholengroep Nieuw Zuid beschikt over een zorgplan waarin het ondersteuningsprofiel is uitgewerkt en beschreven.

   5. *De manier waarop de school leerlingen volgt:*
      a. Het leerlingvolgsysteem is georganiseerd binnen de schooladministratieapplicatie Magister. Het Olympia College gebruikt daarnaast Presentis.
      b. Elke school kent rapportvergaderingen en leerlingbesprekingen. Tijdens deze vergaderingen worden de schoolgang en de leervorderingen van de leerlingen besproken.
      c. De criteria voor doorstroom, opstroom en afstroom zijn vastgelegd in de bevorderingsnormen, zoals opgenomen in de schoolgids en/of de website van OSG Hugo de Groot, RVC de Hef, het Olympia College en het Einstein Lyceum.
      d. Elke school heeft een passend toetsbeleid.
      e. Elke school heeft de kwaliteitszorg beschreven volgens het format ‘beschrijving kwaliteitszorg’. Hierin is ook opgenomen hoe de scholen zicht hebben op de schoolgang en leervorderingen van leerlingen.

   6. *Beschrijving van de manier waarop de school de onderwijstijd realiseert:*
      a. (Digitale) schoolgidsen van OSG Hugo de Groot, RVC de Hef, het Olympia College en het Einstein Lyceum.

b. De onderwijstijd wordt onder meer gerealiseerd door de contacttijd als volgend uit de lessentabel. De lessentabellen van de scholen van scholengroep Nieuw Zuid zijn opgenomen in de (digitale) schoolgidsen.

7. *Beschrijving van de manier waarop de school omgaat met taalachterstanden:* het beleid omtrent het omgaan met taalachterstanden is vastgelegd in het zorgplan van OSG Hugo de Groot, RVC de Hef, het Olympia College en het Einstein Lyceum.

8. *Beschrijving van de manier waarop de school omgaat met de kerndoelen en de referentieniveaus:*
   a. De dekking van de kerndoelen heeft deels te maken met het aanbod van vakken. Dit aanbod blijkt uit de lessentabellen. Deze lessentabellen zijn te vinden in de (digitale) schoolgidsen van de scholen.
   b. Bij vrijwel alle vakgroepen/secties is sprake van het gebruik van gangbare onderwijsmethodes. Deze methodes bieden een dekkend aanbod van de kerndoelen. Het overzicht van de gebruikte onderwijsmethodes is te vinden in de leermiddelenlijst van de scholen.
   c. In het examentraject is het programma vastgelegd in het PTA. Deze zijn te vinden op de website van de betreffende locatie.

9. *Hoe school omgaat met situaties waarbij de voertaal een andere taal is dan het Nederlands:*
   a. In de isk-klassen van OSG Hugo de Groot, RVC de Hef en het Olympia College wordt een groot aantal vakken en leeractiviteiten aangeboden in het Engels. Leerlingen zullen echter steeds meer lessen en activiteiten in het Nederlands worden aangeboden, zodat leerlingen kunnen instromen in het reguliere onderwijs.
   b. Bij de moderne vreemde talen kan de afspraak gelden dat de doeltaal ook de voertaal is.

2. Didactisch handelen

De ambities op het gebied van innovatie zijn opgenomen in het schoolplan 2020-2024. Het schoolplan bevat de beleidsplannen op een termijn van vier jaren. Afgeleid van deze vierjarenplannen wordt elk schooljaar een schooljaarplan opgesteld. Het schooljaarplan wordt geacht onderdeel uit te maken van het Schoolplan 2020-2024.

3. Pedagogisch klimaat

Het pedagogisch/didactisch klimaat en de voorzieningen voor leerlingen zijn beschreven in het zorgplan van OSG Hugo de Groot, RVC de Hef, het Olympia College en het Einstein Lyceum. Ingrijpende innovatieve ontwikkelingen kunnen zijn opgenomen in het Schoolplan 2020-2024.

4. Veiligheid

a. De meest volledige omschrijving van maatregelen op het gebied van (sociale) veiligheid zijn opgenomen in het schoolveiligheidsplan van OSG Hugo de Groot, RVC de Hef, het Olympia College en het Einstein Lyceum.
b. Om de fysieke veiligheid van leerlingen en personeel te waarborgen beschikken de scholen van scholengroep Nieuw Zuid over een zogenaamde RI&E (Risico-inventarisatie & Evaluatie).
c. Om pesten op school systematisch tegen te gaan beschikken alle scholen van scholengroep Nieuw Zuid over een Pestprotocol.
d. De rechten en plichten van leerlingen zijn beschreven in het leerlingenstatuut en de daarbij horende leefregels. Het leerlingenstatuut doet ook uitspraken over het waarborgen van veiligheid op school.

5. Kwaliteitscultuur

Beschrijving van de manier waarop de school zorgt voor bevoegd en bekwaam personeel:

a. Stichting BOOR heeft uitgangspunten geformuleerd in een 'Strategisch HR-beleidsplan: Practise what you teach!' dat moet bijdragen aan bevoegd en bekwaam personeel.
b. Scholengroep Nieuw Zuid werkt toe naar een professionaliseringsplan voor elke school.

c. Scholengroep Nieuw Zuid is actief deelnemer aan de Opleidingsschool Rotterdam (OSR). De kwaliteit van het opleiden van docenten wordt periodiek beoordeeld in het kader van de accreditatie van de lerarenopleiding. Bij deze accreditatie wordt tevens het opleiden in de school beoordeeld.
d. Scholengroep Nieuw Zuid volgt het 'Beleidskader gesprekkencyclus: Het goede gesprek'.

Beschrijving van de manier waarop de school personeelsbeleid inzet om de doelen uit het schoolplan te verwezenlijken: de inzet van personeel wordt kwantitatief en kwalitatief toegelicht in het formatieplan van scholengroep Nieuw Zuid.

Beschrijving van de verwachtingen bij de school van het pedagogisch/didactisch handelen van het personeel:

a. De verwachtingen rond het pedagogisch/didactisch handelen is opgenomen in het zorgplan van OSG Hugo de Groot, RVC de Hef, het Olympia College en het Einstein Lyceum.
b. In het leerlingenstatuut worden naast de rechten en plichten van leerlingen ook uitspraken gedaan over de manier waarop het personeel geacht wordt met de leerlingen op te gaan. Daarnaast heeft elke school een eigen professioneel statuut waarin verwachtingen staan beschreven over hoe wij met elkaar omgaan, wat wordt verstaan onder een professionele cultuur en welke professionele ruimte iedere medewerker heeft.
c. Stichting BOOR beschikt voorts over een Integriteitscode.
d. Stichting BOOR beschikt voorts over een regeling m.b.t. kledingvoorschriften en omgangsvormen.
e. Stichting BOOR beschikt voorts over een regeling Alcohol en drugsbeleid.
f. Stichting BOOR beschikt voorts over een kaderregeling functioneringsgesprekken en beoordelingsgesprekken waarin het handelen van docenten geëvalueerd wordt.

Hugo de Groot

Schoolplan
OSG Hugo de Groot
2020 – 2024

Onvoorwaardelijk betrokken op 'De Kop'

INHOUDSOPGAVE

1. Inleiding **34**

2. Collectieve ambitie **35**
2.1. Onze opdracht en principes *35*
2.2. Onze collectieve ambitie vertaald in doelen *38*

3. Onze school **39**

4. Onderwijs(kwaliteit) **40**
4.1 De Hugo als oefenplaats *41*
4.2 Leergericht toetsen *42*
4.3 Iedere docent is mentor *42*
4.4 LOB als een rode draad in het curriculum *44*
4.5 Strategische samenwerking *45*

5. Personeel **47**
5.1 Professionele schoolcultuur *48*
5.2 Planmatig werken *49*

6. Bedrijfsvoering **51**
6.1 Herziening lessentabel en dagstructuur *51*
6.2 Heldere interne en externe communicatie *52*
6.3 Vertegenwoordiging en inspraak door raden *54*

Nawoord **55**

Bijlagen **56**
Bijlage 1: Samenvatting doelen *56*
Bijlage 2: SWOT-analyse *59*

INLEIDING

1

Onvoorwaardelijk betrokken op 'De Kop'

In 2024 is OSG Hugo de Groot een belangrijke pijler van het nieuwe onderwijsaanbod in Rotterdam. Een school die letterlijk en figuurlijk midden in de stad staat. Een school die leerlingen verbindt met de wereld. Een oefenplaats voor het echte leven. Waar je een diploma haalt dat niet alleen toegang geeft tot het hoger onderwijs, maar ook een bewijs is dat je autonoom, verantwoordelijk en onvoorwaardelijk betrokken in het leven staat.

Wij staan voor een verhuizing naar een nieuwe locatie op de Kop van Zuid, een snel veranderend stadsdeel. Een gebied waarin het oude en nieuwe Rotterdam-Zuid elkaar ontmoeten. Daarbovenop gaan wij vanaf 2024 door als lyceum, zonder de mavo-afdeling. Dat vereist een heroriëntatie van ons onderwijs die in de volle breedte zijn weerslag heeft.

In dit plan beschrijven wij de stappen die wij gaan nemen om straks vol vertrouwen onze nieuwe positie in te nemen. Om de school te worden die wij willen zijn, is het van belang een uitspraak te doen over onze opdracht en principes en dat wij onze zaken op orde hebben als het gaat om onderwijs(kwaliteit), personeel en bedrijfsvoering.

Voor het schrijven van dit plan zijn wij niet over één nacht ijs gegaan. Wij hebben gesproken met ouders, leerlingen, medewerkers en buurtbewoners en ons laten bijstaan door marktonderzoekbureau Blauw Research, hoogleraar pedagogiek en onderwijskundige Gert Biesta en communicatieadviesbureau Winkelman & van Hessen. Dit alles om te omschrijven waar wij als school voor willen staan.

Dit hebben wij vervat in de positionering 'Onvoorwaardelijk Betrokken'. Dat maken we waar op de Kop van Zuid. Op onze school zetten wij een stapje extra voor elkaar. Omdat ons er alles aan gelegen is iedere leerling uit te dagen, te inspireren en stimuleren in haar of zijn ontwikkeling tot bewust, betrokken en zelfstandig mens. Want dat hebben al onze leerlingen in zich, ongeacht waar ze vandaan komen of wat ze hebben meegemaakt. Wij hebben een ongelimiteerd vertrouwen in de competentie van ieder kind. Daarom is onze school in 2024 'Onvoorwaardelijk Betrokken'.
Bij elkaar, maar ook bij de wereld om ons heen. Dat is ons richtpunt.

Dat vereist iets van de hele organisatie, van docenten tot onderwijsondersteunend personeel, van leerlingondersteuning tot schoolleiding, op welke manier je ook bij de school betrokken bent. Bij de uitvoering van het schoolplan zal iedereen dan ook vanuit zijn of haar rol een bijdrage leveren. Samen zijn wij de aanjagers van de ontwikkeling van een nieuwe school. Een 'Onvoorwaardelijk Betrokken' school op de Kop van Zuid, die een onuitwisbare positieve bijdrage gaat leveren aan het Rotterdam van morgen.

De regiegroep[5]

5. Cindy Hoekwater, Halima Harakat, Marja Minderman, Elie Saidi, Chris van der Voordt, John de Jong, Marian van Deursen, Rudi de Rooij, Melissa Goossens en Bram van Welie

COLLECTIEVE AMBITIE

2

2.1. Onze opdracht en principes

Voordat we toekomen aan onze collectieve ambitie en deze gaan vertalen naar strategische en concrete doelstellingen voor de periode van 2020 tot 2024, is het van belang onze begrippen goed op orde te hebben als het gaat om onze opdracht en principes. We zijn van mening dat je jezelf eerst de vraag moet stellen wat je opdracht is als school in onze specifieke context en welke principes daarbij leidend zijn. Pas dan kan je antwoord geven op de vraag in welke vorm het onderwijs aangeboden dient te worden. Voor het vaststellen van deze begrippen hebben wij ruim de tijd genomen. Er is gesproken met ouders, leerlingen, medewerkers en buurtbewoners en we hebben ons laten bijstaan door de literatuur, marktonderzoekbureau Blauw Research, hoogleraar pedagogiek en onderwijskundige Gert Biesta en communicatieadviesbureau Winkelman & van Hessen.

Onze opdracht

De Hugo de Groot streeft ernaar een brede en toegankelijke school te zijn. Wij spannen ons in om iedere leerling die een isk-, mavo-, havo-, atheneum- of gymnasiumopleiding bij ons wil volgen te helpen met het verwerven van de kennis en vaardigheden die nodig zijn voor het behalen van een diploma. Daarnaast is ons onderwijs erop gericht onze leerlingen de weg te wijzen naar eigen verantwoordelijkheid en om kritisch, sociaal en zelfstandig denkend in de wereld te kunnen en te willen staan.

"De Hugo verbindt sterk."

"Onze school is in 2024 onvoorwaardelijk betrokken."

Onze 10 principes

Deze opdracht komt tot uiting in de volgende tien principes waarmee we elke dag ons onderwijs vormgeven en ten uitvoer brengen:

1. Belang van het diploma

Op de Hugo begrijpen we bijzonder goed dat diploma's ertoe doen. Ze geven jongeren toegang tot vervolgonderwijs en de wereld van het werk en zijn daarmee een belangrijke voorwaarde voor succesvol leven in de complexe moderne samenleving. We spannen ons in om iedere leerling te helpen met het verwerven van de kennis en vaardigheden die daarbij essentieel zijn.

2. Flipped curriculum: een brede opvatting van onderwijskwaliteit

Onderwijs dat zich alleen op kwalificatie richt, wordt uiteindelijk schraal en eenzijdig onderwijs. Het verliest op de langere termijn alle energie. We staan voor een bredere opvatting van onderwijskwaliteit. Daarom hanteren we een 'flipped curriculum': de vakken zijn belangrijke vormingsgebieden waarin onze leerlingen zich kunnen ontwikkelen. In deze vormingsgebieden kunnen de leerlingen de wereld ontmoeten en ontdekken en kunnen ze zichzelf en hun plaats in de wereld verkennen. Ieder vak en vakgebied biedt daartoe unieke mogelijkheden en met elkaar proberen we die mogelijkheden optimaal te benutten.

3. Burgerschapsonderwijs

De Hugo verbindt sterk. We zijn een school waar we openstaan voor de ander, nieuwsgierig zijn naar het andere en elkaars verschillen respecteren. We zijn een gemeenschap waarin we oog hebben voor elkaar en samen zorgdragen voor een prettig schoolklimaat. We leren onze leerlingen een wereldgerichte visie te ontwikkelen met een Rotterdamse mentaliteit. Onze leerlingen zijn in staat een rol te pakken in die wereld. Zowel docenten als leerlingen zijn bekend met de grondbeginselen van de democratische rechtsstaat.

4. Ontwikkelingsgericht onderwijs

Op de Hugo werken leerlingen aan levensechte opdrachten in de vakken die zij volgen, waar mogelijk vakoverstijgend. Leerlingen leren stapsgewijs dat nieuwsgierigheid, actief leren en eigen initiatief de grootste leeropbrengsten geven. Het onderwijs vindt plaats binnen een veilige, gestructureerde leeromgeving. Naast kennis is er ook aandacht voor de ontwikkeling van sociale vaardigheden, zelfkennis, communicatievaardigheden, zelfvertrouwen, discipline, creativiteit, vaardigheden om te plannen, et cetera.

5. Leerproces

We leren onze leerlingen verantwoordelijkheid voor hun eigen ontwikkeling te nemen. Leerlingen zijn in staat het doel te formuleren van hun leren, zowel voor de korte als lange termijn. Om het leerproces van leerlingen te ondersteunen, maken we naast summatieve toetsing ook gebruik van formatieve toetsing en formatief evalueren. Groeigerichte feedback en persoonlijke reflectie in het gesprek met de vakdocenten en de mentor zorgen ervoor dat leerlingen zicht krijgen op hun leerproces. We differentiëren in het leerproces naar de ambities en mogelijkheden van de leerlingen.

6. Perspectief motiveert

Een duidelijk toekomstperspectief draagt bij aan de motivatie van leerlingen. Leerlingen krijgen zicht op hun talenten, (vervolg)opleidingen en beroepen. In deze oriëntatie leren we leerlingen zelf sturing te geven aan hun loopbaan. Ook het verwerven van loopbaancompetenties speelt hierin een belangrijke rol. Binnen én buiten de school creëren we - in samenwerking met het bedrijfsleven, organisaties en (kennis)instellingen - een inspirerende omgeving waarin de leerling voluit aan talentontwikkeling en (de keuzes voor) zijn (studie)loopbaan kan werken.

7. Kunstenaarschap van de docent

Op de Hugo de Groot staat de docent centraal. Het vakmanschap van de docenten en het hechte team waarin zij samenwerken zijn sterk bepalend voor de kwaliteit van ons onderwijs. Het docententeam kenmerkt zich door een onderzoekende houding en laat zich leiden door inzichten die gebaseerd zijn op wetenschappelijk onderzoek op het gebied van didactiek en pedagogiek. Onze docenten verstaan de kunst om voor iedere leerling goed onderwijs tot stand te brengen. In plaats van vakmanschap benoemen we dat als het 'kunstenaarschap van de docent'.

8. Ouderbetrokkenheid

De Hugo de Groot vindt het belangrijk dat ouders bij het onderwijs betrokken worden zodat er partnerschap ontstaat tussen ouders en school. De contacten tussen ouders en school én ouders onderling ondersteunen de school en versterken de kwaliteit van ons onderwijs. We zijn ervan overtuigd dat ouderbetrokkenheid de schoolse ontwikkeling van onze leerlingen positief beïnvloedt.

9. Onvoorwaardelijk betrokken team

De Hugo de Groot stelt realistische eisen en geeft de leerling het (zelf)vertrouwen om het beste uit zichzelf te halen. Onze leerlingen ervaren dat de school hoge positieve verwachtingen heeft ten aanzien van hun prestaties. In dit dynamische en continue (leer)proces weten onze leerlingen zich te allen tijde gesteund en gestimuleerd door hun docenten en de medewerkers van de Hugo. Daarom is ons team onvoorwaardelijk betrokken. We zijn ons ervan bewust dat in onze grootstedelijke context veel leerlingen obstakels zullen tegenkomen of een extra grote stap moeten maken op weg naar hun diploma. Het vergt een collectieve teamaanpak om leerlingen zich optimaal te laten ontwikkelen.

10. Onvoorwaardelijk betrokken leerlingen

Onze school verbindt leerlingen met de wereld. Daarom is de Hugo een oefenplaats voor het echte leven, in de breedste zin van het woord. De Hugo de Groot is een school waar leerlingen leren autonoom, verantwoordelijk en onvoorwaardelijk betrokken te zijn. Hugo-leerlingen zijn leerlingen die zich bewust en actief kunnen bewegen in een complexe en veranderlijke samenleving, en die bereid zijn om een onuitwisbare positieve bijdrage te leveren aan het Rotterdam van nu en morgen.

2.2. Onze collectieve ambitie vertaald in doelen

Om deze opdracht en uitgangspunten – nu en richting de nieuwbouw – waar te kunnen maken, spreken wij in dit plan voor de komende vier jaar een heldere en haalbare collectieve ambitie uit.
We gaan belangrijke vervolgstappen maken op drie verschillende fronten: (1) onderwijs(kwaliteit), (2) personeel en (3) bedrijfsvoering.

Per onderdeel vertalen we in dit schoolplan onze collectieve ambitie in heldere doelstellingen. Deze worden beschreven in de hoofdstukken 4, 5 en 6. Samengevat worden daarin de volgende onderwerpen behandeld:

"Heldere en haalbare collectieve ambitie."

"De Hugo is een sterk merk."

Onderwijs(kwaliteit)

1) De Hugo als oefenplaats
2) Leergericht toetsen
3) Iedere docent is mentor
4) LOB als rode draad in het curriculum
5) Strategische samenwerking

Personeel

1) Professionele schoolcultuur
2) Planmatig werken

Bedrijfsvoering

1) Herziening lessentabel en dagstructuur
2) Heldere interne en externe communicatie
3) Vertegenwoordiging en inspraak door raden

ONZE SCHOOL

3

De beschrijving van ons onderwijs en de schoolorganisatie doen wij aan de hand van een analyse van onze kracht en de kansen voor ontwikkeling, zoals ook beschreven in de SWOT-analyse (zie bijlage 2).

Wat maakt ons een goede school:
De Hugo is een sterk merk, met een unieke en sterke cultuur. Er is een bijzondere band te zien tussen medewerkers en leerlingen en er is hoge waardering vanuit ouders, leerlingen en medewerkers naar elkaar toe. Alle medewerkers van de Hugo zijn oprecht betrokken bij de ontwikkeling van de leerlingen. We werken doelgericht en spreken hoge verwachtingen uit en zorgen daarnaast voor goede ondersteuning. Het leerlingondersteuningsteam is sterk en zal er alles aan doen om leerlingen extra ondersteuning te bieden wanneer zij dit nodig hebben. Ook het onderwijsondersteunend personeel is welwillend en heeft de zaakjes op orde.

De Hugo wordt gezien als een veilige ontmoetingsplaats met duidelijke orde en structuur. Dit is onder andere terug te zien in ons verzuimbeleid en de coördinatoren die hier bovenop zitten. Vanuit deze veilige ontmoetingsplaats krijgen leerlingen de ruimte om hun interesses en talenten te ontdekken, onder andere door deel te nemen aan verschillende sportevenementen, theater of Team Hugo dat zich met zelfbedachte initiatieven inzet voor de maatschappij.

Het team van de Hugo is actief betrokken in onderwijsontwikkeling; goed is voor ons niet goed genoeg en wij willen het beste kunnen bieden aan de leerlingen. De medewerkers stimuleren elkaar om te leren van en met elkaar, onder andere door de 'Transformatieve School-methode', maar ook door middel van themagroepen.

Op structurele basis komen groepen medewerkers bij elkaar om in gesprek te gaan over onderwijsthema's, om deze te verbeteren in de school of juist te ontwikkelen. Het leren en onderwijs van de Hugo beperkt zich niet alleen tot binnen het schoolgebouw, maar heeft vele samenwerkingen met externe partijen. Het gaat om organisaties die naar de school toekomen, maar waarbij juist ook leerlingen en medewerkers naar buiten de school vertrekken om zich hier verder te ontwikkelen. Te denken valt hierbij aan de Community Urban Education, Mentoren op Zuid, Lyceo, Mentoring Urban Talent, My Life met de Erasmus Universiteit en het project ENERGE met de TU Delft. De Hugo de Groot is daarnaast lid van het onderwijssteunpunt van de Universiteit Leiden, TU Delft en de Haagse Hogeschool en is een opleidingsschool van de Opleidingsschool Rotterdam (OSR).

Er gaat dus eigenlijk al heel veel goed, maar de Hugo de Groot ziet ook kansen. Onderzoek leert ons dat de scholen die bovengemiddeld presteren voldoen aan vier principes. Dit zijn: (1) goed schoolleiderschap, (2) de school als een leergemeenschap, (3) aandacht voor diversiteit en (4) hoge verwachtingen van leerlingen uitspreken en focussen op prestaties (in combinatie met goede ondersteuning). De verhuizing naar de Kop van Zuid is hierin een kans voor de school om de volgende stap te kunnen zetten, zowel op het gebied van onderwijsontwikkeling, professionalisering van medewerkers als de facilitaire diensten en het nieuwe gebouw om onze onderwijsdoelen te kunnen realiseren en onvoorwaardelijk betrokken te zijn.

ONDERWIJS(KWALITEIT)

4

De Hugo de Groot is een scholengemeenschap met de zekerheid van goed onderwijs. We streven ernaar dat leerlingen de school verlaten met een diploma. Het aanleren van kennis en vaardigheden vinden wij dan ook zeker belangrijk, maar kwalitatief goed onderwijs omvat ons inziens ook het vormen van kinderen tot autonome en zelfverantwoordelijke personen. Het zijn elkaar versterkende doelstellingen; je hebt het één hard nodig voor het ander.

De onvoorwaardelijk betrokken docenten van de Hugo zien onderwijzen niet alleen als taak, maar ook als verantwoordelijkheid. Wij geloven in wereldgericht onderwijs, waarbij te allen tijde de toegang tot de wereld en het openen van deuren voor leerlingen het doel moet zijn. Het is geen gemakkelijke zoektocht voor middelbare scholieren om hun plek te vinden in onze ingewikkelde en veranderende wereld. Het is een ontdekkingstocht. We begeleiden en ondersteunen de leerlingen tijdens deze reis. Ze zullen soms misschien vallen, maar we zorgen ervoor dat ze opstaan, nieuwe perspectieven en kansen zien. We streven ernaar een optimale ontwikkeling voor elke leerling te realiseren. Dit vergt moed, lef en vertrouwen, maar zal uiteindelijk leiden tot het opleiden van kritische, zelfstandige en weerbare leerlingen die een bijdrage kunnen en willen leveren aan onze democratische samenleving.

De komende vier schooljaren staan in het teken van vijf onderwijskundige doelen:

1. de Hugo als oefenplaats;
2. leergericht toetsen;
3. iedere docent is mentor;
4. LOB als rode draad in het curriculum;
5. strategische samenwerking.

4.1 De Hugo als oefenplaats

Wanneer een kind naar de middelbare school gaat, begint het aan een geweldige reis. De reis van klein naar groot. Van lagere school naar studie. Van kind naar jongvolwassene. De Hugo de Groot is een oefenplaats voor het echte leven. Het is een plek waar leerlingen verbonden worden met de wereld waarin zij nu al leven en waar zij leren autonoom, verantwoordelijk en onvoorwaardelijk betrokken te zijn. In de basis verwerven leerlingen de kennis en vaardigheden die nodig zijn voor het behalen van een diploma. Daarnaast is ons onderwijs erop gericht onze leerlingen de weg te wijzen naar eigen verantwoordelijkheid en om kritisch, sociaal en zelfstandig denkend in de wereld te kunnen en willen staan. In ons onderwijs hanteren we daarom een flipped curriculum waarin de vakken belangrijke vormingsgebieden zijn waarin onze leerlingen zich kunnen ontwikkelen.

De leerlingen ontmoeten en ontdekken de wereld, ontwikkelen een wereldgerichte visie (met Rotterdamse mentaliteit!), verkennen hun plaats in die wereld en zijn in staat een rol hierin te pakken. Ieder vak en vakgebied biedt unieke mogelijkheden

hiertoe. Met elkaar proberen we die mogelijkheden zoveel mogelijk te benutten. Leerlingen leren stapsgewijs dat nieuwsgierigheid, actief leren en eigen initiatief de grootste leeropbrengsten geven. Het onderwijs vindt plaats binnen een veilige, gestructureerde omgeving.

Realisatie

De komende vier schooljaren werken we toe naar een flipped curriculum[6] waarbij de vakken belangrijke vormingsgebieden zijn en collega's tussen vakken en vakgebieden[7] samenwerken om levensechte vakoverstijgende projecten op te zetten en uit te voeren, naast het reguliere curriculum. Dit vraagt niet alleen een investering van docenten, maar ook van de schoolleiding en het OOP. De themagroep Onderwijs heeft een leidende rol bij het organiseren van samenwerkingen tussen vakken en vakgebieden en de samenwerking met externen.

Allereerst inventariseren we welke contacten en initiatieven reeds aanwezig zijn op school, en beoordelen we welke succesvol zijn en waar een aanpassing of aanscherping nodig is. Vervolgens onderzoekt ieder vak(gebied) wat de mogelijkheden tot samenwerking met bedrijven, instanties en/of scholen zijn voor haar vak(gebied). Gedurende de eerste twee jaar ontwikkelt elke sectie in ieder geval één project in samenwerkingsverband, voert dit uit, evalueert het project en stelt dit bij waar dit nodig is. Na het tweede jaar breiden we de samenwerkingen uit en worden deze vastgelegd in een doorlopend curriculum. De themagroep koppelt de voortgang iedere periode terug naar de schoolleiding.

In schooljaar 2020-2021 stelt de themagroep Onderwijs een kader op waaraan de lessen op de Hugo de Groot dienen te voldoen. De groep gebruikt het schoolplan als uitgangspunt voor dit kader. Het kader wordt vóór het schooljaar 2021-2022 verwerkt in het huidige beoordelingsinstrument voor lesbezoeken, namelijk de Digitale Observatie Tool (DOT). Daarbij organiseert de themagroep Onderwijs periodiek een moment waarop collega's hun succes- en faalmomenten kunnen delen, vragen kunnen stellen en/of feedback kunnen krijgen. Tot slot is het belangrijk om scholing te bieden aan docenten die hier behoefte aan hebben of dit nodig hebben om verder te komen in het ontwikkelproces.

Resultaat

Het onderwijs staat in 2024 sterk in verbinding met de buitenwereld. Leerlingen leren een deel van hun lestijd buiten het klaslokaal en ze leveren daarnaast een eigen bijdrage aan de school, de maatschappij en hun eigen leerproces. Kenmerkend voor het onderwijs op de Hugo de Groot is dat er vanaf 2021-2022 binnen ieder vormingsgebied nieuwsgierigheid wordt aangewakkerd, dat leerlingen actief leren en dat er veel ruimte is voor eigen initiatief zoals gemeten met de DOT en de tevredenheidspeiling van leerlingen. Leerlingen werken ieder jaar naast het reguliere curriculum aan levensechte opdrachten in vakoverstijgende projecten. Er worden gastlessen door externen gegeven en leerlingen gaan regelmatig op bezoek bij externen. Docenten werken systematisch en leggen het aanbod vast in een goed gestructureerde leerlijn.

Doordat de Hugo vanaf 2022 ook werkt met projecten, worden docenten uitgedaagd om buiten hun eigen vakgebied te kijken en verbanden te leggen tussen de totale lesstof die leerlingen per leerjaar op school krijgen aangeboden. Door het onderlinge gesprek tussen docenten over de lesstof ontstaat er een inhoudelijk gesprek over betekenisvol onderwijs en worden vakken op elkaar afgestemd en geïntegreerd, zoals is terug te zien in de werkplannen (zie 5.2). Een leerling op de Hugo de Groot weet wat hij kan en wil door ervaring op te doen met uiteenlopende projecten en opdrachten. Hij heeft daarbij vertrouwen in eigen kunnen en klimt steeds iets verder op zijn schoolladder. Als je een casus voorlegt aan een leerling beredeneert hij niet alleen vanuit zichzelf, maar bekijkt hij een onderwerp vanuit verschillende perspectieven. Hij kan rekening houden met het gevoel en/of de zienswijze van een ander.

6 De vakken zijn belangrijke vormingsgebieden waarin onze leerlingen zich kunnen ontwikkelen. In deze vormingsgebieden kunnen de leerlingen de wereld ontmoeten en ontdekken en kunnen ze zichzelf en hun plaats in de wereld verkennen.

7 We kennen de volgende vakgebieden: alfavakken, bètavakken, gammavakken, kunst & sport.

4.2 Leergericht toetsen

De toetsen die leerlingen op de Hugo de Groot maken, zorgen ervoor dat de leerling zich op niveau ontwikkelt; persoonlijk én op weg naar zijn diploma. We weten waar we toetsing voor inzetten en wat we ermee willen bereiken. Aan deze randvoorwaarden houden alle docenten zich. Om het leerproces van leerlingen te ondersteunen, maken we naast summatieve toetsing gebruik van formatieve toetsing en formatief evalueren. Vanuit onvoorwaardelijke betrokkenheid motiveren onze docenten de leerlingen om het beste uit zichzelf te halen en hebben wij vertrouwen in het kunnen van de leerling. De vakdocent voorziet hierbij de leerling van groeigerichte feedback en laat de leerlingen reflecteren op hun leerproces. Zo staat niet het presteren, maar het leren centraal.

Realisatie

In schooljaar 2020-2021 stelt de themagroep Toetsing uitgangspunten op voor de nieuwe wijze van toetsing op de Hugo de Groot. Dit sluit aan bij het werk dat de themagroep al in schooljaar

2018-2019 heeft gedaan. De randvoorwaarden bespreken zij met de directie, waarna het plan met de secties wordt gedeeld. Iedere sectie beoordeelt in de tweede helft van 2020-2021 haar toetsen en maakt een begin met het aanpassen naar de nieuwe manier van toetsen. Om te zorgen voor een sterke team efficacy biedt de themagroep Toetsing ondersteuning aan de secties en/of collega's die moeilijkheden ondervinden bij het beoordelen en omzetten van hun toetsen. De daaropvolgende jaren ontwikkelen de secties hun toetsen verder, gekoppeld aan het veranderende curriculum (zie 4.1).

"De mentor onderhoudt de contacten."

Resultaat

Met ingang van schooljaar 2021-2022 ligt er een helder toetsbeleid waardoor het voor secties duidelijk is aan welke kwaliteitseisen toetsen dienen te voldoen. Tot en met schooljaar 2023-2024 past iedere sectie haar toetsen aan, zodat deze voldoen aan de gestelde richtlijnen. Hierin biedt iedere sectie een combinatie aan van summatieve en formatieve toetsing en formatief evalueren.

De nieuwe manier van toetsen maakt het mogelijk om andere vormen van onderwijs aan te bieden, zoals projectonderwijs en vakoverstijgend leren (zie 4.1). De leden van de themagroep Toetsing ondersteunen de secties en collega's bij het beoordelen en aanpassen van hun toetsen.

Aan het begin van schooljaar 2020-2021 wordt een nulmeting onder leerlingen afgenomen, gericht op ervaren toetsdruk en ontwikkelingsgericht toetsen. Uit de tevredenheidspeiling van 2022 en 2024 blijkt dat er sprake is van een acceptabele vorm van toetsdruk en de toetsen als ontwikkelingsgericht worden ervaren.

4.3 Iedere docent is mentor

Onze docenten leren de leerlingen natuurlijk alles over hun vak, maar daar houdt hun betrokkenheid niet op. Op de Hugo de Groot is elke docent ook mentor. We versterken daarnaast de coachende rol van de mentor als spil in de begeleiding van de leerlingen. De mentor onderhoudt de contacten tussen de school en de ouders/verzorgers en heeft een signalerende, begeleidende en adviserende functie. Naast de ondersteuning van een mentor blijft de ondersteuning door de intern begeleider, ondersteuningscoördinator en schoolmaatschappelijk werker uiteraard van kracht. Regelmatig overleggen de mentoren onderling en met de afdelingsleiders, decanen en de leerlingondersteuning.

Onze mentoren voeren formatieve evaluaties tijdens ontwikkelgesprekken. Zij leren de leerlingen eigenaarschap te creëren voor het eigen leerproces, onder andere door leerlingen zelf keuzes te laten maken en leerdoelen te stellen. Daarnaast is er tijdens het contactmoment tussen de mentoren en de leerlingen ook aandacht voor het aanleren van studievaardigheden. Deze vaardigheden komen overigens bij elk vak aan bod en worden dus door alle vakdocenten bijgebracht.
Uiteraard hebben onze mentoren ook aandacht voor de sociaal-emotionele ontwikkeling van de leerlingen. Zij helpen de leerlingen bij het verwerven van de fundamentele levensvaardigheden die zij nodig hebben bij het ontwikkelen van een persoonlijke identiteit en het opbouwen van relaties met anderen. Dat is wat onze mentoren onze leerlingen bieden. Onze mentoren zijn daarom niet zomaar betrokken, ze zijn onvoorwaardelijk betrokken.

Realisatie

De mentoren hebben een beperkt groepje leerlingen onder hun hoede. Dit is te realiseren door elke docent ook de taak van mentor te geven. Om de formatieve evaluaties tijdens ontwikkelgesprekken met gepaste professionaliteit uit te voeren, is het van belang dat mentoren voldoende worden ondersteund en begeleid vanuit de schoolorganisatie. Zij dienen te worden gecoacht door een professionele coach en ondersteund door de leerlingondersteuning. Over de verdere invulling en vorm van mentoren zal de komende jaren nog worden nagedacht.
Daarnaast willen we de ouders meer bij het leerproces en de ontwikkeling van hun kind(eren) betrekken. Dit willen we realiseren door schoolbreed gebruik te maken van MOL-gesprekken tijdens de rapportuitreikingen, waarbij de leerling een leidende rol heeft. De resultaten worden geëvalueerd en de doelen worden bijgesteld.

Het aanleren van studievaardigheden en meer complexe vaardigheden (life skills) heeft een belangrijke plaats binnen ons onderwijs. Er wordt geïnventariseerd of er geschikt materiaal bestaat dat door alle vakdocenten en de mentoren gebruikt kan worden. Docenten die het aanleren van studievaardigheden als lastig ervaren, krijgen de mogelijkheid een cursus te volgen. We inventariseren hoeveel docenten hier behoefte aan hebben en door wie deze cursus wordt verzorgd.

Resultaat

Doordat de verantwoordelijkheid van het aanleren van studievaardigheden niet alleen bij de mentoren maar ook bij de vakdocenten komt te liggen, is er meer ruimte om aandacht te besteden aan de persoonsvorming en de sociaal-emotionele ontwikkeling van de leerling tijdens zijn leerproces.

Het coachen van een klein groepje leerlingen leidt tot korte lijntjes met de leerlingen en hun ouders. Na een succesvolle pilot met de MOL-gesprekken gedurende schooljaar 2019-2020 zullen vanaf schooljaar 2020-2021 MOL-gesprekken gefaseerd schoolbreed worden ingevoerd. Terwijl de decanen en leerlingondersteuning dit traject in goede banen leiden, krijgen de mentoren coaching in het voeren van MOL-gesprekken. Door de MOL-gesprekken leren onze leerlingen reflecteren, doelen bepalen, keuzes te maken en verantwoordelijk te zijn voor het eigen leerproces. Dit versterkt hun betrokkenheid, zelfvertrouwen en motivatie, waardoor zij leerdoelen sneller zullen behalen.

Tot aan het schooljaar 2023-2024 zal gefaseerd toegewerkt worden naar de nieuwe werkwijze waarbij elke docent een goede mentor is en een groepje leerlingen onder zijn hoede heeft. Dit zorgt ervoor dat de mentoren problemen van leerlingen adequaat kunnen aanpakken. Daarnaast werken zij effectief aan het vergroten van de zelfredzaamheid van de leerlingen. Hierdoor zijn onze leerlingen in staat hun eigen doelen te formuleren en hun eigen leerproces te sturen. Onze mentoren stimuleren hun leerlingen om op zoek te gaan naar wie ze zijn, wat ze willen, wat ze kunnen en welke taak ze op zich willen nemen in de wereld om van betekenis te zijn. Op deze ontdekkingstocht verdienen de leerlingen niet alleen alle ondersteuning; zij hebben deze support van een goede mentor ook nodig.
Het investeren in onder andere persoonsvorming, formatief evalueren en MOL- en ontwikkelgesprekken voeren, zal ervoor zorgen dat de leerling zichzelf, de wereld om zich heen en de rol die hij in die wereld kan en wil vervullen, leert kennen.

4.4 LOB als een rode draad in het curriculum

(Studie)loopbaanoriëntatie en -begeleiding (LOB) loopt op de Hugo als een rode draad door het schoolprogramma. LOB is dus geen los vak en is meer dan het hanteren van een methode. Vanaf leerjaar één is het een continu proces in onze school, waarbij leerlingen al in de brugklas leren reflecteren en zelfstandiger worden, inzicht krijgen in zichzelf, loopbaancompetenties ontwikkelen en leren keuzes te maken. Zij maken kennis met verschillende opleidingen, bedrijven en beroepen om uiteindelijk de juiste keuze voor de vervolgopleiding te maken. Onze mentoren en vakdocenten inspireren leerlingen hun kwaliteiten te ontdekken en hun talenten te ontplooien. Dit gebeurt tijdens loopbaanreflectiegesprekken, tijdens stages en meeloopdagen, maar ook tijdens reguliere lessen. Het is belangrijk om deze ervaringen te borgen in een portfolio/(studie)loopbaandossier, omdat dit inzicht geeft in de individuele ontwikkeling van de leerling. Elke leerling is uniek en ontwikkelt en leert op zijn eigen manier.

Als school hebben we een sterke binding met de samenleving. Bij ons leren leerlingen hoe de samenleving in elkaar steekt en welke plek ze in die samenleving kunnen en willen innemen. Zo laten we onze leerlingen zien dat er veel meer is dan ze zelf misschien denken. Wij zijn onvoorwaardelijk betrokken bij de ontdekkingstocht die de leerlingen gedurende hun schoolloopbaan maken. Misschien weet nog niet iedere leerling waar hij naartoe wil, maar wij vinden dat iedere leerling recht heeft op een buitengewone reisleider en een onvergetelijke ontdekkingsreis.

Realisatie

De vakdocenten en mentoren op de Hugo inspireren en begeleiden de leerlingen bij het maken van keuzes, bij het ontdekken van persoonlijke kwaliteiten en bij het ontplooien van hun talenten. Dit kunnen we realiseren door alle docenten scholing aan te bieden die is gericht op het geven van feedback en het voeren van professionele coachingsgesprekken.

Er wordt onderzocht wat het meest effectief is op het gebied van een digitale vorm van het portfolio voor docenten en leerlingen, waarin alles wordt bijgehouden qua ontwikkeling en reflectie. Belangrijk is dat elke leerling beschikt over een laptop.

De mentoren voorzien de leerlingen en hun ouders van uitgebreide informatie over studie- en beroepsmogelijkheden in het vervolgonderwijs en over ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Zij voeren in samenspraak met de decanen loopbaangesprekken met leerlingen en onderhouden goed en veelvuldig contact met beroeps- en opleidingspraktijken. De decanen en mentoren organiseren tevens verschillende LOB-activiteiten waar ook de ouders bij worden betrokken.

Resultaat

Aan het einde van schooljaar 2021-2022 is duidelijk hoe wij van loopbaancompetenties als expliciete leerdoelen, naar loopbaancompetenties in het curriculum zullen gaan. Gedurende het schooljaar 2022-2023 wordt dit verder uitgewerkt, zodat er vanaf schooljaar 2023-2024 gewerkt wordt met een structurele loopbaanleerlijn, geïntegreerd in het curriculum.

Onze leerlingen zullen door de structurele loopbaanleerlijn vanaf leerjaar één in staat zijn om zelf hun loopbaan te sturen. Om de ervaringen vast te leggen en actief bij te houden, gaan leerlingen werken met een loopbaandossier/portfolio. In 2021 zal duidelijk zijn welk programma hiervoor gebruikt zal worden.

Door de verschillende LOB-activiteiten binnen verschillende vakken zullen onze leerlingen een nog betere studiekeuze kunnen maken. Voor onze leerlingen, maar ook voor hun ouders, is het duidelijk wat de vervolgopleiding inhoudt, welke vakken aan bod komen en wat het toekomstperspectief is op de arbeidsmarkt. Het resultaat is dat onze leerlingen weten over welke competenties zij beschikken en weten hoe zij succesvol kunnen zijn in hun toekomstige leven. Niet alleen op de arbeidsmarkt, maar zeker ook als mens.

4.5 Strategische samenwerking

De school is een gemeenschap, het is een ontmoetings- en vormingsplaats die de hele dag open is. Leerlingen vinden hier naast hun lessen van school ook extra begeleiding en uitdaging van andere professionals en peers zodat zij hun netwerk en horizon kunnen verbreden en zichzelf optimaal kunnen ontwikkelen. Door de samenwerking met het maatschappelijke middenveld (onder andere de bibliotheek, gemeente, sportinstellingen en restaurants) ontstaat een schil om de school. Deze schil zorgt ervoor dat leerlingen zich niet alleen cognitief ontwikkelen, maar dat zij ook sociaal, mentaal, fysiek en cultureel kapitaal verwerven. Dit draagt bij aan ons streven gelijke kansen te creëren voor ieder kind.

Naast een goede samenwerking met het maatschappelijke middenveld sluit het onderwijs op de Hugo de Groot goed aan op het basis- en vervolgonderwijs. De instroom verloopt soepel doordat de leerstof aansluit bij het beheersingsniveau van de leerlingen en omdat iedere leerling op het niveau geplaatst wordt dat bij hem past. Na het examen sluit de gekozen vervolgstudie aan bij wat de leerling wil en kan. Door de korte lijntjes leren we continu van onze collega's uit de andere onderwijslagen.

In ons onderwijs creëren we – in samenwerking met het bedrijfsleven, organisaties en (kennis)instellingen – een uitdagend aanbod dat leerlingen inspireert, nieuwsgierig maakt en activeert om mee te doen met de lessen. Leerlingen ontdekken wat hun interesse heeft en zijn bereid om een onuitwisbare positieve bijdrage te leveren aan het Rotterdam van nu en morgen. Onvoorwaardelijk betrokken noemen we dat. Iets wat op onze school heel gewoon is. Juist dat maakt onze docenten bijzonder en de school speciaal.

Realisatie

De themagroep School en Omgeving onderzoekt in schooljaar 2020-2021 welke wensen en behoeften er zijn op het gebied van sociale, mentale, fysieke en culturele activiteiten. Dit inventariseren zij bij leerlingen én bij bewoners van de wijk. Zij koppelen dit terug aan de directie en delen de uitkomst met collega's, leerlingen en eventueel bewoners uit de wijk. De jaren erna onderzoekt een team welke organisaties open staan voor een samenwerking met/op school en zet samenwerkingen op, voert deze uit en stelt deze indien nodig bij. Het is belangrijk om Team Hugo nauw te betrekken in de stappen naar de school als gemeenschap. Parallel aan dit proces loopt het aanpassen van het rooster. In deze ontwikkeling wordt sowieso de roostermaker betrokken.

Een goede overgang begint met goed contact. In schooljaar 2020-2021 maken we daarom een begin met dit contact door een overleg tussen de leerlingondersteuners, mentoren en de leerkrachten van groep 8 op te zetten. Daarnaast inventariseren we met de collega's uit het po andere mogelijkheden om een goede samenwerking en hiermee een goede doorstroom van po naar vo mogelijk te maken. De komende jaren ontwikkelt de mentor zich naar coach (zie paragraaf 4.3). De coach begeleidt een klein groepje leerlingen waardoor hij eventuele problemen op tijd signaleert en de leerling kan helpen bij te sturen, zodat de leerling kan blijven klimmen op zijn schoolladder.

Het decanaat en coördinaat W&O onderzoeken in schooljaar 2020-2021 welke vaardigheden een leerling dient te beheersen om een goede overstap te kunnen maken naar het vervolgonderwijs. Zij onderzoeken vervolgens hoe er een samenwerking kan worden gevonden met andere activiteiten in de school zoals LOB, mentoraat, W&O en het PWS. De jaren erna werken meerdere collega's aan het implementeren van de vaardigheden in het onderwijs op de Hugo de Groot. Dit hangt samen met de onderwijskundige ontwikkelingen, beschreven in paragraaf 4.1 'Hugo als oefenplaats'.

Resultaat

In 2024 bruist de Hugo de Groot de hele dag van de energie. Waar leerlingen 's ochtends en aan het begin van de middag lessen volgen, blijven zij na schooltijd om gebruik te maken van de extra voorzieningen. Ze lenen boeken in de bibliotheek, krijgen huiswerkbegeleiding van een buddy uit de stad of volgen een sportles in de gemeenschappelijke gymzaal. Na sluiting van de school, opent het zijn deuren voor bewoners uit de wijk. Ook zij kunnen hier gebruikmaken van de voorzieningen uit het maatschappelijke middenveld.

Leerlingen ervaren een steeds betere overgang van het basisonderwijs naar het voortgezet onderwijs. Dit blijkt uit een enquête onder brugklasleerlingen die vanaf schooljaar

2020-2021 tot en met 2023-2024 is afgenomen. In de overgangscijfers is daarnaast te zien dat er een flinke daling is van het aantal leerlingen dat in klas 3 op een lager niveau onderwijs volgt dan het advies dat zij kregen in groep 8. Het onderwijs sluit tevens goed aan op het vervolgonderwijs. In schooljaar 2020-2021 is in kaart gebracht welke vaardigheden leerlingen dienen te beheersen bij de instroom in het vervolgonderwijs. In 2023-2024 zijn deze vaardigheden verweven in het curriculum van de Hugo de Groot.

"Leerlingen ervaren een steeds betere overgang van het basisonderwijs naar het voortgezet onderwijs."

PERSONEEL

5

Onvoorwaardelijk betrokken personeel

Op de Hugo draait alles om kwalitatief goed onderwijs en regie hebben op de onderwijskwaliteit. De kwaliteit van het onderwijs wordt in grote mate bepaald door het kunstenaarschap van de docenten en het hechte team waarin zij samenwerken. Daarom is het personeel het fundament van school. Geschikt, gemotiveerd, bekwaam en betrokken personeel is de motor van de school en van essentieel belang om de doelstellingen te verwezenlijken.

Naast professioneel personeel is ook een professioneel werkklimaat van groot belang voor een goed presterende school. Een werkklimaat waarin iedereen weet wat er van hen verwacht wordt en waarin teamgeest, team-efficacy, betrokkenheid, flexibiliteit, duidelijkheid, verantwoordelijkheid en waardering belangrijke kenmerken zijn. Een goed werkklimaat is voorwaarde voor cognitieve, sociaal-emotionele en persoonlijke ontwikkeling van zowel het personeel als leerlingen. Wij zijn een school waarin we oog hebben voor elkaar en samen zorgen voor een professioneel en prettig werkklimaat, waarin zowel personeelsleden als leerlingen gemotiveerd worden en excellent kunnen presteren. Wij geloven dat iedereen een passie in zich draagt, zowel onze medewerkers als onze leerlingen. Een hoger doel, waar ze zich hard voor willen maken en alles voor aan de kant zetten.

De personeelsleden van de Hugo zijn professionals die vanuit een collectieve verantwoordelijkheid, hoge verwachtingen, moreel besef en onvoorwaardelijke betrokkenheid gericht zijn op de ontwikkelingen van leerlingen.

5.1 Professionele schoolcultuur

In een professionele schoolcultuur wordt heel expliciet gemaakt welk gedrag wel en niet bevorderlijk en dus wenselijk is in de cultuur van de organisatie. Om met elkaar een professionele schoolcultuur uit te spreken, hanteren wij het kadermodel vanuit het Handboek Professionele Schoolcultuur[8], te weten:

1. Een heldere, voor alle betrokkenen presentabele missie en visie van de school. Dit is onze opdracht, onze uitgangspunten zijn zoals beschreven in hoofdstuk 2.
2. De omgangscultuur, die wij onder andere hebben vastgelegd in ons professioneel statuut.
3. De plannen die leiden naar de realisatie van de doelen. Denk hierbij aan dit schoolplan, maar ook aan de plannen zoals beschreven in 5.2.

Er is commitment nodig om bovenstaande elementen met elkaar te verbinden en een professionele schoolcultuur te kunnen realiseren. Van alle betrokkenen wordt deze commitment gevraagd. Het is geen optie om geen commitment uit te spreken of te hebben voor de koers van de school of niet het gedrag te tonen dat daarbij hoort. Wij willen met elkaar een team zijn dat onvoorwaardelijk betrokken is, naar elkaar en naar onze leerlingen. Wij streven naar een hoge mate van team-efficacy. Daarbij zijn wij ons bewust van onze gezamenlijke kracht en de opdracht om als team alle leerlingen optimaal te begeleiden in hun ontwikkeling. Met als einddoel het behalen van een diploma. In de professionele schoolcultuur stimuleert en ondersteunt het personeel elkaar. We werken samen en spreken elkaar aan over ambities, kaders, ontwikkelpunten van de organisatie. Ook met betrekking tot het eigen handelen als onderdeel van het schoolteam.

Realisatie

Om duidelijkheid te krijgen over het erkennen van zeggenschap en de professionele ruimte van het personeel, zal een groep docenten begin 2020-2021 onderzoeken wat er op dit gebied van ieder personeelslid verwacht mag worden en wat hij/zij van de organisatie kan verwachten. Aan de hand van deze uitkomst en het huidige professionele statuut wordt een vernieuwd professioneel statuut opgesteld. Alle docenten krijgen de gelegenheid zich te verdiepen in het professioneel statuut en krijgen hierin zeggenschap. In het professioneel statuut zullen een aantal voorwaarden opgenomen worden. Voorwaarden die wij als school belangrijk vinden in het werken als team, waaronder: open communicatie, verbinding in het team van de verschillende afdelingen, inhoudelijke gespreksvoering en het leren van en met elkaar (zowel in als buiten de school).

Om ons hierin te ontwikkelen, is er in de school in 2019-2020 al een traject gestart van de Transformatieve School waarin scholing, onderlinge lesbezoeken en feedback centraal heeft gestaan. Om verdere verbetering van de professionele cultuur te realiseren, wordt structureel ruimte gecreëerd voor het voeren van inhoudelijk goede en open gesprekken over het onderwijs, ontwikkelingen op school en de eigen persoonlijke ontwikkeling. Hierbij is enerzijds leiderschap en regie nodig, zodat de gesprekken een verdiepingsslag kunnen maken. Anderzijds moeten personeelsleden de mogelijkheden geboden krijgen om zich te ontwikkelen op het gebied van effectieve inhoudelijke gespreksvoering.

Onze school leert graag van de expertise van andere scholen en zal daarom vanaf 2022-2023 meerdere malen andere scholen bezoeken. De groep doet hiervan verslag naar het gehele team en brengt adviezen uit voor verdere versterking van het onderwijs en de professionele schoolcultuur.

Resultaat

In overleg met het personeel is in 2020-2021 een professioneel statuut opgesteld. Hierin staan de erkenning van zeggenschap, de professionele ruimte en verwachtingen van het Hugo-personeel beschreven. Alle personeelsleden zijn zich bewust van hun gezamenlijke kracht, opdracht en verantwoordelijkheid. Het personeel ziet het eigen handelen als duidelijk onderdeel van het team en de organisatie. Hierbij staat men open voor elkaars feedback en is er de wil hiervan te leren.

Doordat er ruimte en mogelijkheden worden gecreëerd voor kwalitatief goede en open gesprekken, wordt de 'coulissenruimte' van het personeel versterkt en verbreed en vindt er verdieping plaats.

8 Galenkamp, H. & Schut, J. (2018). Handboek professionele schoolcultuur. Focus op koers en gedrag. Huizen, Nederland: Uitgeverij Pica.

De huidige tevredenheidspeiling van het personeel en de bevindingen van metingen vanuit de Transformatieve School geeft een goed beeld van de huidige schoolcultuur. De tussenmetingen en de eindmeting (2024) onder het personeel geven duidelijk weer in hoeverre onderstaande doelen behaald zijn en de mate waarin de schoolcultuur zich verder heeft geprofessionaliseerd.

- Er is een open leerklimaat in school dat gericht is op zowel persoonlijke ontwikkeling van personeel als van leerlingen. Iedereen wordt hierbij uitgedaagd tot reflectie en om het beste uit zichzelf te halen.
- Het personeel inspireert elkaar door onderlinge ingeplande lesbezoeken en evaluaties.
- Het personeel heeft een verdiepingsslag gemaakt door met elkaar in gesprek te van 'de kleedkamer' naar 'de coulissenruimte'. Dit heeft geleid tot professionalisering van de schoolcultuur en een versterkt team-efficacy.
- Het zelfreflecterend vermogen van het personeel is gegroeid.
- Schoolleiding maakt gebruik van gesprekkencycli om ontwikkeling in beeld te brengen en te stimuleren.
- De blik van het personeel is verbreed door middel van ervaringen van bezoeken aan andere scholen. Informatie en ervaringen van schoolbezoeken staan op schrift en worden meegenomen in toekomstige schoolplannen, sectieplannen en/of persoonlijke plannen.

5.2 Planmatig werken

Met de aanstaande verhuizing staat de school een grote verandering te wachten, onder andere door het lyceum-onderwijs dat wij gaan aanbieden. Planmatig en gestructureerd werken biedt een groot houvast aan het personeel in deze situatie, waarin veel nieuw en onzeker is. Met een planmatige manier van werken kan het schoolteam groeien in gezamenlijke doelgerichtheid. Het helpt het personeel in het formuleren en realiseren van doelstellingen en prioriteiten. Bovendien is het een middel om de kwaliteit van het onderwijs verder uit te bouwen en de deskundigheid van het team te vergroten. Wij willen niet zomaar een school zijn, wij willen de beste school zijn voor onze leerlingen, vanuit onze onvoorwaardelijke betrokkenheid.

Realisatie

Om een planmatige manier van werken binnen de school te realiseren, is duidelijke sturing vanuit de schoolleiding en gezamenlijke verantwoordelijkheid van de personeelsleden nodig. Aan de hand van het schoolplan 2020-2024 stelt de schoolleiding in samenwerking met de regiegroep een schooljaarplan op waarin doelen worden beschreven, zodat resultaten duidelijk en meetbaar zijn en wij de successen met elkaar kunnen vieren.

Planmatig werken is gebaat bij een cyclische en structurele werkwijze. Daarom wordt de PDCA-cyclus ook als leidraad gebruikt binnen alle vakgroepen en teams. De schoolleiding zorgt in 2020-2021 voor een duidelijk format dat voor ieder personeelslid goed te gebruiken is. Elke sectie stelt in 2020-2021 een werkplan op waarin een aantal inhoudelijke doelen en ambities staan beschreven. Hierin is aandacht voor een heldere beschrijving van doorlopende leerlijnen, PTA en toetsbeleid, de differentiatie van niveau en het monitoren en analyseren van opbrengsten en resultaten.

De vakgroepvoorzitters zijn verantwoordelijk voor de organisatie en inhoud van de overleggen. Zij bewaken het proces van planmatig werken en brengen verslag uit aan de schoolleiding over de voortgang van de gestelde doelen. Jaarlijks worden de vakwerkplannen geëvalueerd met de schoolleiding en indien nodig bijgesteld. Analyseren en evalueren is een belangrijk onderdeel van planmatig werken.

Hiervoor gebruikt de Hugo de Groot vanaf 2020-2021 een kwaliteitszorgkalender, in lijn met de kwaliteitscyclus van de scholengroep. De secties geven hier in samenwerking met het datateam zelf invulling aan door gebruik te maken van de verschillende vaardigheidstoetsen. Deze gegevens worden gebruikt bij het uitzetten van het jaarbeleid binnen de secties en afdelingen. De sectievoorzitters nemen het initiatief voor bespreking, analyse en uitzetten beleid voor het leerjaar 1 en 2.

Het OOP wordt betrokken bij het planmatig werken zodat iedereen in school een goede kwaliteit nastreeft en hooghoudt. De leidinggevende van het onderwijsondersteunende team doet verslag aan de schoolleiding over de voortgang ten aanzien van gestelde doelen. De afdelingsleiders dragen zorg voor de uitwisseling, afstemming en samenwerking tussen OP en OOP.

Resultaat

Het personeel van de Hugo de Groot werkt planmatig en cyclisch aan de ontwikkeling van het onderwijs en de organisatie. Met ingang van schooljaar 2020-2021 ligt er een schooljaarplan en jaaragenda. In de sectievergaderingen en in de teamvergaderingen zijn het schooljaarplan en de jaaragenda onderwerp van gesprek. Om de kwaliteit en realisatie van de plannen te borgen, wordt het schooljaarplan geëvalueerd volgens de kwaliteitszorgagenda, in lijn met de kwaliteitscyclus van de scholengroep. Door middel van het gebruik van het format van de PDCA-cyclus is reflectie, verbetering en vernieuwing binnen school mogelijk waardoor de kwaliteit van het onderwijs en de ondersteunende diensten van hoog niveau is, zowel op schoolniveau als op (vak)sectieniveau.

Op basis van de resultaten van de resultaten van de vaardigheidstoetsen (leerjaar 1 en 2) werkt de school met ontwikkelplannen om effectief te werken aan het aanpakken van onderwijsachterstanden en knelpunten van zowel leerjaren als individuele leerlingen, in lijn met de kwaliteitszorgagenda en met behulp van het datateam.

BEDRIJFSVOERING

6

De OSG Hugo de Groot stelt zich de komende vier schooljaren ten doel om de bedrijfsvoering te optimaliseren. Omdat de bedrijfsvoering veel verschillende facetten omvat, is het belangrijk ons in de eerste plaats te richten op de onderwerpen die van essentieel belang zijn en/of waar een relatief grote winst te behalen is. Om als school onvoorwaardelijk betrokken te kunnen zijn, is het noodzakelijk dat wij een lessentabel en dagstructuur ontwikkelen die in dienst staat van onze opdracht en principes (hoofdstuk 2). Ditzelfde geldt ook voor het schoolgebouw dat naast functioneel ook een aantrekkelijk schoolgebouw moet zijn waar iedereen zich op zijn gemak voelt. Verder is er behoefte aan meer heldere communicatielijnen, zowel intern als extern. Als school willen wij goed bereikbaar zijn voor onze ouders en leerlingen. Ook de vertegenwoordiging van personeel, leerlingen en ouders in de raden is van groot belang om tot breed gedragen en goed uitvoerbaar onderwijsbeleid te komen. Wij hebben elkaar nodig en werken vanuit betrokkenheid met elkaar samen, om ons in 2024 een onvoorwaardelijk betrokken school te kunnen noemen en te zijn.

6.1 Herziening lessentabel en dagstructuur

Leerlingen en personeel van de Hugo de Groot zijn samen verantwoordelijk voor en onvoorwaardelijk betrokken bij het creëren van een goed schoolklimaat. Iedereen is verantwoordelijk en eigenaar van het leerproces op school. De dagstructuur en lessentabel moet ten dienste staan van de onderwijsdoelen die zijn beschreven in eerdere hoofdstukken. Dit betekent dat de Hugo een activerende school is waar niet alleen onderwijs wordt ontvangen en gegeven, maar waar ook voldoende mogelijkheden zijn voor andere ontwikkelingsmogelijkheden.

Realisatie

Om de dagstructuur en lessentabel ten dienste te laten zijn van onze onderwijskundige uitgangspunten en doelen is het noodzakelijk dat deze worden herzien. Hiervoor wordt bij de start van schooljaar 2020-2021 de themagroep 'De nieuwe schooldag' opgericht met deelnemers vanuit de verschillende afdelingen van het team. De werkgroep onderzoekt welke behoefte personeel en leerlingen hebben en wat er aan de lessentabel kan en moet veranderen om onze onderwijsdoelen te realiseren. Effectieve onderwijstijd en ruimte voor leerlingen om een passend profiel te volgen, staan hierbij voorop. De uitkomst wordt vertaald naar adviezen voor aanpassingen die jaarlijks worden geëvalueerd op het beoogde resultaat.

Om over vier jaar het gewenste resultaat te bereiken, zullen we de komende jaren het volgende stappenplan volgen:

1. Vanaf 2020-2021 neemt de themagroep 'De nieuwe schooldag' twee jaar de tijd om bovenstaande te verwerken in een concreet voorstel tot een herziening van de lessentabel en dagstructuur.
2. Gedurende schooljaar 2020-2021 schrijft de werkgroep mavo, bestaande uit docenten van RVC De Hef en de Hugo, een voorstel voor inrichting van de nieuwe theoretische leerweg. (Zie ook schoolplan RVC de Hef)

Resultaat

Vanaf schooljaar 2023-2024 is er een passende lessentabel en dagstructuur. Halverwege het schooljaar wordt de lessentabel en dagstructuur geëvalueerd en indien nodig bijgesteld.

6.2 Heldere interne- en externe communicatie

Interne communicatie

Voor een school is goede en duidelijke communicatie van belang. Communicatie draagt bij aan de betrokkenheid en tevredenheid en vormt de basis voor een goede samenwerking in de school, maar ook met ouders en leerlingen. Hiervoor is het nodig dat er goed werkende (digitale) middelen zijn om met elkaar te communiceren, er duidelijkheid is over de te gebruiken communicatiekanalen en de informatievoorziening regelmatig plaatsvindt. Te veel communicatie(middelen) zorgt voor ruis en onduidelijkheid, dit willen wij voorkomen. Als school willen wij toegankelijk zijn voor onze ouders en leerlingen. Tijdens de schooltijden zijn wij als school dus altijd bereikbaar.

Interne communicatie gaat naast informeren ook over informatie ophalen. Dit laatste punt is iets waar de school nog meer in kan groeien. Medewerkers, ouders en leerlingen zijn een bron van informatie, zij kunnen helpen ons onderwijs te verbeteren. Met elkaar maken zij de school. Wij vinden het daarom van belang ieder een echte stem te geven.

Tenslotte is er nog de nieuwe positionering van de school. In de komende jaren willen wij bereiken dat de medewerkers van de Hugo meegroeien naar de positie die wij in de markt willen innemen en deze positie verder versterken. De medewerkers van de Hugo zijn immers de mensen van 'onvoorwaardelijk betrokken'.

Realisatie

Bovenstaande doelen worden gerealiseerd door te inventariseren welke middelen er tot nu toe worden gebruikt, welke middelen effectief zijn en wat om verbetering vraagt. Dit alles zal worden verwerkt in een communicatiematrix zodat duidelijk is welke middelen uiteindelijk gebruikt gaan worden.

Team Hugo zal het schooljaar 2020-2021 gebruiken om na te denken over activiteiten die de betrokkenheid van onze ouders versterken en hier alvast mee experimenteren. De ouder- en leerlingenraad onderzoeken mogelijkheden om onze ouders en leerlingen nog meer een stem te geven in de school.

Er wordt een Team Internal Branding opgezet die zich in de school bezig gaat houden met de nieuwe positionering van de school. Zodoende wordt een strategische zet gemaakt in het geven van betekenis aan 'onvoorwaardelijk betrokken' en ontstaat er een herkenbare communicatiestijl.

Resultaat

In 2020 is een communicatiematrix opgesteld naar de meest wenselijke situatie met oog op de communicatie. In de loop van 2020-2021 wordt deze matrix gedeeld met leerlingen, ouders en medewerkers. Zodoende is het voor iedereen duidelijk waar zij welke informatie kunnen ophalen, maar ook waar zij informatie kunnen delen. De jaren daaropvolgend wordt de communicatiematrix bijgesteld waar nodig, maar wordt deze in ieder geval elk jaar gedeeld. Doordat voor iedereen duidelijk is waar zij informatie kunnen ophalen en delen, zal dit in de tevredenheidspeiling van 2021-2022 leiden tot een hogere tevredenheid over het onderwerp communicatie. Voor zowel onze ouders, onze leerlingen als onze medewerkers.

"Ieder jaar heeft de Hugo een passend plan."

In de komende schooljaren worden er regelmatig activiteiten door leerlingen voor ouders georganiseerd, zodat de school wordt geassocieerd met fijn en plezierig contact. In de communicatie met medewerkers, ouders en leerlingen wordt niet alleen aandacht besteed aan het zenden van informatie, maar ook aan het ophalen ervan. Ook zullen de komende jaren andere initiatieven worden uitgevoerd om informatie op te halen bij ouders en leerlingen, zoals bedacht door de ouder- en leerlingenraad.

Team Internal Branding heeft in samenwerking met Winkelman en van Hessen in schooljaar 2020-2021 een strategisch plan geschreven voor de positionering. Het Team Internal Branding neemt de medewerkers mee in dit strategisch plan en het verhaal van 'Onvoorwaardelijk Betrokken', zodat ieder het goede verhaal over de school representeert aan de omgeving. Vanaf 2022-2023 is de herkenbare communicatiestijl al terug te zien in onze berichtgeving.

Externe communicatie

Om een financieel gezonde school te zijn, is de school gebaat bij voldoende instroom van leerlingen. De PR en communicatie met basisscholen is hierbij essentieel. Het doel is dat basisschoolleerlingen de Hugo de Groot weten te vinden en als keuzemogelijkheid overwegen wanneer zij zich gaan oriënteren op een vo-school. Hoewel de Hugo de Groot al meer naamsbekendheid heeft verkregen en het contact met basisscholen is versterkt, is het van belang hierin te blijven investeren, ook gezien de verhuizing naar de Kop van Zuid. De positionering van de Hugo de Groot, zoals in de school gepresenteerd in 2019-2020, vraagt om een vertaalslag in woorden naar de buitenwereld. Hierin wordt meegenomen hoe wij onze 'onvoorwaardelijke betrokkenheid' als school willen vormgeven en uitdragen.

Realisatie

Elk jaar wordt geïnventariseerd wat goed en minder goed gaat op het gebied van de externe communicatie (met basisscholen) en PR, zodat het communicatieplan wordt aangescherpt en passend is voor elk schooljaar. Hierin worden ook de plannen zoals uitgewerkt met Team External Branding opgenomen. Dit team is opgezet om uitvoering te geven aan de positionering 'Onvoorwaardelijk Betrokken' in de vertaling naar de buitenwereld.

Resultaat

Ieder jaar heeft de Hugo een passend communicatieplan, waarin opgenomen:

1. communicatie naar buiten via onze website, sociale media en communicatie met basisscholen.
2. de PR, waaronder de organisatie van scholenmarkten met de benodigde materialen, foto- en videomateriaal en een strategisch PR-plan.

Hierbij is er ook speciale aandacht voor de External Branding. De External Branding zal voor het eerst onderdeel van het communicatieplan zijn voor schooljaar 2021-2022.

Het effect van het passende communicatieplan en de daaruitvolgende activiteiten, is terug te zien in het aantal inschrijvingen van de komende jaren. Elk schooljaar is er in ieder geval sprake van een stabiel aantal inschrijvingen. Vanaf schooljaar 2022-2023 is er vergeleken met het schooljaar 2019-2020 een groei in het aantal inschrijvingen van onze nieuwe leerlingendoelgroep: de leerlingen met een havo/vwo-advies.

6.3 Vertegenwoordiging en inspraak door raden

De mening van de leerlingen en ouders vinden wij belangrijk. Daarom investeren we op de Hugo in een goedlopende en actieve ouderraad en leerlingenraad. De ouders en leerlingen voelen zich hierdoor gehoord en betrokken bij de school. De raden, inclusief de PMR, hebben afzonderlijke overlegmomenten, maar werken daarnaast regelmatig samen. Gezamenlijk informeren zij medewerkers, ouders en leerlingen over zaken waar zij mee bezig zijn. Op deze manier voelen ook de mensen die niet in de raden zitten zich verbonden met de school. Zij worden actief betrokken bij het onderwijs, belangrijke ontwikkelingen van de school en de schoolorganisatie.

Realisatie

Het personeel van de OSG Hugo de Groot is vertegenwoordigd in de personeelsgeleding medezeggenschapsraad (PMR). Vanaf schooljaar 2020-2021 wordt een medezeggenschapsraad op schoolniveau opgezet, die vervolgens inbreng geeft in de PMR van Nieuw Zuid.

In het schooljaar 2020-2021 worden de leerlingenraad en ouderraad begeleid in het zelfstandiger opereren, en ontwikkelen zij een eigen uitvoeringskader. Hierbij zullen zij ook nadenken over een juiste vorm van communiceren over de eigen activiteiten richting medewerkers, ouders en leerlingen. Daarnaast zullen er stappen worden genomen in het verbeteren van de samenwerking en wordt er geïnvesteerd in een evenwichtige afvaardiging van de verschillende afdelingen in de raden.

Resultaat

Aan de start van het schooljaar 2020-2021 heeft de school kaders geformuleerd waaraan de raden moeten voldoen. Deze kaders zorgen ervoor dat alle raden op dezelfde manier opereren. Zij informeren met regelmaat medewerkers, ouders en leerlingen over de bezigheden van de raden en delen de informatie die voor hen belangrijk is.

Vanaf schooljaar 2020-2021 is er op schoolniveau een deelraad met daarin vertegenwoordigers van de verschillende raden. In 2021-2022 opereren de ouderraad en leerlingenraad volledig zelfstandig. Personeelsleden, leerlingen en ouders worden op deze manier nog meer bij de school betrokken. Zij blijven op de hoogte van de laatste ontwikkelingen en denken mee over belangrijke beslissingen.

NAWOORD

Dit schoolplan is zorgvuldig tot stand gekomen. Velen, van binnen en buiten de school, zijn geraadpleegd bij het verzamelen van input door de regiegroep (de schrijvers van dit plan). De regiegroep heeft dit plan met veel inzet, precisie en kundigheid geschreven. Dat alleen verdient een compliment. Het feit dat dit schoolplan tot stand is gekomen in het holst van de coronacrisis maakt de prestatie extra bijzonder. Veel dank daarvoor.

Dit schoolplan bepaalt de koers van een vierjarige reis. Het geeft ons richting en helpt ons in de komende jaren, in rustig en onrustig vaarwater, de juiste keuzes te maken en op koers te blijven zodat we na vier jaar onze bestemming op de Kop van Zuid in een vitale conditie hebben bereikt.

De schoolleiding en de deelraad van de MR zal de voortgang van dit schoolplan de komende jaren nauwlettend volgen. Zij zullen erop toezien dat de doelen van dit schoolplan ieder jaar geadresseerd worden in het schooljaarplan en de vakwerkplannen. Gevraagd en ongevraagd zal de regiegroep de uitvoering van dit schoolplan volgen en de uitvoerders waar nodig van advies voorzien.

BIJLAGEN

Bijlage 1: Samenvatting doelen

Doel	Realisatie	Resultaat
	Onderwijs(kwaliteit)	
De Hugo als oefenplaats	Flipped curriculum: de themagroep Onderwijs inventariseert welke contacten en initiatieven reeds aanwezig zijn op school en ieder vak(gebied) onderzoekt de mogelijkheden tot samenwerking met externen. Gedurende de eerste twee jaar ontwikkelt iedere sectie in ieder geval één project in samenwerkingsverband. Na het tweede jaar samenwerkingen uitbreiden en vastleggen in een doorlopend curriculum. De les: in schooljaar '20 – '21 stelt de themagroep Onderwijs een kader op waaraan lessen dienen te voldoen. Het kader wordt vóór het schooljaar '21-'22 verwerkt in de DOT. Daarbij organiseert de themagroep Onderwijs periodiek een moment waarop collega's hun succes- en faalmomenten kunnen delen, vragen kunnen stellen en/of feedback kunnen krijgen. Er wordt scholing geboden aan docenten die hier behoefte aan hebben of dit nodig hebben om verder te komen in het ontwikkelproces.	Het onderwijs staat in 2024 sterk in verbinding met de buitenwereld. Leerlingen leren een deel van hun lestijd buiten het klaslokaal en ze leveren daarnaast een eigen bijdrage aan de school, de maatschappij en hun eigen leerproces. Leerlingen werken ieder jaar naast het reguliere curriculum aan levensechte opdrachten in vakoverstijgende projecten. Er worden gastlessen door externen gegeven en leerlingen gaan regelmatig op bezoek bij externen. Door het onderlinge gesprek tussen docenten over de lesstof ontstaat er een inhoudelijk gesprek over betekenisvol onderwijs en worden vakken op elkaar afgestemd en geïntegreerd.
Leergericht toetsen	In schooljaar '20 – '21 stelt de themagroep Toetsing uitgangspunten op voor de nieuwe wijze van toetsing. Iedere sectie beoordeelt in de tweede helft van '20 – '21 haar toetsen en maakt een begin met het aanpassen naar de nieuwe manier van toetsen. De daaropvolgende jaren ontwikkelen de secties hun toetsen verder gekoppeld aan het veranderende curriculum.	Vanaf '21 – '22 helder toetsbeleid, waardoor het voor secties duidelijk is aan welke kwaliteitseisen toetsen dienen te voldoen. Hierin biedt iedere sectie een combinatie aan van summatieve en formatieve toetsing en formatief evalueren. Uit de tevredenheidspeiling blijkt dat er sprake is van een acceptabele vorm van toetsdruk en de toetsen als ontwikkelingsgericht worden ervaren.
Iedere docent is mentor	Elke docent is ook mentor en heeft een beperkt groepje leerlingen onder hun hoede. Mentoren worden ondersteund en begeleid vanuit de schoolorganisatie, gecoacht door een professionele coach en ondersteund door de leerlingondersteuning om de formatieve evaluaties tijdens ontwikkelgesprekken te kunnen uitvoeren. Over de verdere invulling en vorm van mentoren zal de komende jaren nog worden nagedacht. Schoolbreed wordt er gebruik gemaakt van MOL-gesprekken tijdens de rapportuitreikingen. Docenten en mentoren leren leerlingen studievaardigheden. Zij krijgen de mogelijkheid een cursus te volgen hierover.	Vanaf schooljaar '20-'21 worden MOL-gesprekken gefaseerd schoolbreed worden ingevoerd, waar leerlingen leren reflecteren, doelen bepalen, keuzes te maken en verantwoordelijk te zijn voor het eigen leerproces. De mentoren krijgen coaching in het voeren van MOL-gesprekken. Tot schooljaar '23-'24 zal gefaseerd toegewerkt worden naar deze nieuwe werkwijze, waarbij elke docent een goede mentor is en een groepje leerlingen onder zijn hoede heeft. Mentoren pakken problemen van leerlingen adequaat aan en stimuleren hun leerlingen op zoek te gaan naar wie ze zijn, wat ze willen, wat ze kunnen en welke taak ze op zich willen nemen in de wereld om van betekenis te zijn.
LOB als rode draad in het curriculum	Alle docenten ontvangen scholing op het geven van feedback en het voeren van professionele coaching-gesprekken. Er wordt in '20-'21 onderzocht wat het meest effectief is op het gebied van een digitale vorm van het portfolio voor docenten en leerlingen. De mentoren voorzien de leerlingen en hun ouders van informatie over studie- en beroepsmogelijkheden en voeren in samenspraak met de decanen loopbaangesprekken met leerlingen. Er wordt goed en veelvuldig contact onderhouden met beroeps- en opleidingspraktijken. Tevens worden verschillende LOB-activiteiten georganiseerd door de decanen en mentoren, waarbij ook de ouders worden betrokken.	Aan het einde van schooljaar '21-'22 is duidelijk hoe de school vaan loopbaancompetenties als expliciete leerdoelen, naar loopbaancompetenties in het curriculum zullen gaan. Vanaf schooljaar '23-'24 wordt er gewerkt met een structurele loopbaanleerlijn, geïntegreerd in het curriculum. Vanaf leerjaar één zullen leerlingen in staat zijn om zelf hun loopbaan te sturen. Om de ervaringen vast te leggen en actief bij te houden, zullen leerlingen werken met een portfolio. Door de verschillende LOB-activiteiten zullen leerlingen een nog betere studiekeuze kunnen maken. Leerlingen weten over welke competenties zij beschikken en weten hoe zij succesvol kunnen zijn in hun toekomstige leven. Niet alleen op de arbeidsmarkt, maar ook als mens.

Strategische samenwerking	De themagroep School en Omgeving onderzoekt in schooljaar '20 – '21 welke wensen en behoeften er zijn op het gebied buitenschoolse activiteiten. De jaren erna onderzoekt een team welke organisaties open staan voor een samenwerking met/op school en zet samenwerkingen op. Parallel aan dit proces loopt het aanpassen van het rooster. In schooljaar '20 – '21 wordt er jaarlijks overlegd tussen de leerlingondersteuners, mentoren en de leerkrachten van groep 8 en wordt wat andere mogelijkheden zijn om de doorstroom van po naar vo gemakkelijker te maken. Het decanaat en coördinaat W&O onderzoeken in schooljaar '20-'21 welke vaardigheden nodig zijn voor een goede overstap naar het vervolgonderwijs en hoe er een samenwerking kan worden gevonden met andere activiteiten in de school. De jaren erna werken meerdere collega's aan het implementeren van de vaardigheden in het onderwijs.	De school is de gehele dag open, waarbij leerlingen na schooltijd gebruik kunnen maken van extra voorzieningen. Na sluiting van de school, opent het zijn deuren voor bewoners uit de wijk. Ook zij kunnen hier gebruik maken van de voorzieningen uit het maatschappelijke middenveld. Door de samenwerking met het PO, ervaren leerlingen een steeds betere overgang van het basisonderwijs naar het voortgezet onderwijs. In de overgangscijfers is daarnaast te zien dat er een daling is van het aantal leerlingen dat in klas 3 op een lager niveau onderwijs volgt dan het advies dat zij kregen in groep 8. Het onderwijs sluit tevens goed aan op het vervolgonderwijs, doordat vanaf '23-'24 vaardigheden die van belang zijn bij vervolgonderwijs zijn verweven in het curriculum.
Personeel		
Professionele schoolcultuur	Een groep docenten zal begin '20-'21 onderzoeken wat er op het gebied van professionele ruimte van ieder personeelslid verwacht mag worden en hij/zij van de organisatie kan verwachten. Aan de hand hiervan en het huidige professionele statuut wordt een vernieuwd professioneel statuut opgesteld. Om verdere verbetering van de professionele cultuur te bewerkstelligen, wordt er structureel ruimte gecreëerd voor het voeren van inhoudelijk goede en open gesprekken over het onderwijs, ontwikkelingen op school en de eigen persoonlijke ontwikkeling. Vanaf '22-'23 z ullen medewerkers meerdere malen andere scholen bezoeken. De groep doet hiervan verslag naar het gehele team en brengt adviezen uit voor verdere versterking van het onderwijs en de professionele schoolcultuur.	Er is in samenspraak met personeel in '20-'21 een professioneel statuut opgesteld. Alle personeelsleden zijn zich bewust van hun gezamenlijke kracht, opdracht en verantwoordelijkheid. Het personeel ziet het eigen handelen als duidelijk onderdeel van het team en de organisatie. De 'coulissen-ruimte' van het personeel is versterkt en verbreed en vindt er verdieping plaats van deze gesprekken. Het personeel inspireert elkaar door onderlinge ingeplande lesbezoeken en evaluaties en de blik is verbreed door middel van ervaringen van bezoeken aan andere scholen. Ervaringen worden meegenomen in toekomstige schoolplannen, sectieplannen en/of persoonlijke plannen.
Planmatig werken	Aan de hand van het schoolplan '20-'24 stelt de schoolleiding in samenwerking met de regiegroep een schooljaarplan op waarin doelen worden beschreven. De PDCA-cyclus wordt als leidraad gebruikt binnen de schoolleiding, alle vakgroepen en teams. De schoolleiding zorgt in '20-'21 voor een duidelijk format wat voor ieder personeelslid goed te gebruiken is. Elke sectie stelt in '20-'21 een werkplan op. Jaarlijks worden de vakwerkplannen geëvalueerd met de schoolleiding en indien nodig bijgesteld. Vanaf '20-'21 wordt een kwaliteitszorgkalender gebruikt, in lijn met de kwaliteitscyclus van de scholengroep. Deze gegevens worden gebruikt bij het uitzetten van het jaarbeleid binnen de secties en afdelingen.	Iedereen werkt planmatig en cyclisch aan de ontwikkeling van het onderwijs en de organisatie. Met ingang van schooljaar '20-'21 In de sectievergaderingen en in de teamvergaderingen is het schooljaarplan en de jaaragenda onderwerp van gesprek. Door middel van het gebruik van het format van de PDCA-cyclus is reflectie, verbetering en vernieuwing binnen school mogelijk waardoor de kwaliteit van het onderwijs en de ondersteunende diensten van hoog niveau is. Op basis van de resultaten van de vaardigheidstoetsen werkt de school met ontwikkelplannen om effectief te werken aan het aanpakken van onderwijsachterstanden en knelpunten van zowel leerjaren als individuele leerlingen.

Bedrijfsvoering		
Herziening lessentabel en dagstructuur	De themagroep 'De nieuwe schooldag' onderzoekt in '20-'21 welke behoefte personeel en leerlingen hebben, wat er aan de lessentabel kan en moet veranderen om onze onderwijsdoelen te behalen en komt in '22 met een concreet voorstel tot herziening van de lessentabel en dagstructuur. Gedurende schooljaar '20-'21 zal de werkgroep mavo een voorstel schrijven voor inrichting van de nieuwe theoretische leerweg.	Vanaf schooljaar '21-'22 heeft de Hugo een passende lessentabel voor de inrichting van de nieuwe theoretische leerweg. Daarnaast is er vanaf schooljaar '23 - '24 een passende lessentabel en dagstructuur. Halverwege het schooljaar wordt de lessentabel en dagstructuur geëvalueerd en indien nodig bijgesteld.
Heldere interne- en externe communicatie	Interne communicatie: in '20-'21 wordt geïnventariseerd welke communicatiemiddelen effectief zijn en wat om verbetering vraagt en wordt verwerkt in een communicatiematrix. Team Hugo zal het schooljaar '20-'21 gebruiken om na te denken over activiteiten die de betrokkenheid van onze ouders versterken en hier alvast in experimenteren. De ouder- en leerlingenraad onderzoeken mogelijkheden om onze ouders en leerlingen nog meer een stem te geven in de school. Er wordt in '20-'21 een Team Internal Branding opgezet die zich in de school bezig gaat houden met de nieuwe positionering van de school. Externe communicatie: elk jaar wordt het communicatieplan aangescherpt. Hierin worden ook de plannen zoals uitgewerkt met Team External Branding opgenomen. Er wordt een Team External Branding opgezet die uitvoering geeft aan de positionering 'Onvoorwaardelijk Betrokken' in de vertaling naar de buitenwereld.	Interne communicatie: in de loop van '20-'21 wordt de communicatiematrix gedeeld met leerlingen, ouders en medewerkers, zodat voor iedereen duidelijk is waar zij welke informatie kunnen ophalen, maar ook waar zij informatie kunnen delen. Er worden regelmatig activiteiten georganiseerd door leerlingen voor ouders. Ook worden er initiatieven uitgevoerd om informatie op te halen bij ouders en leerlingen. In '22-'23 weet iedere medewerker het goede verhaal over de school te vertellen aan omgeving (vanuit de nieuwe positionering) en is de herkenbare communicatiestijl terug te zien in de berichtgeving. Externe communicatie: ieder jaar heeft de Hugo een passend communicatieplan. Het effect van het passende communicatieplan is terug te zien in het aantal inschrijvingen van de komende jaren. Vanaf schooljaar '22-'23 is er sprake van een groei in het aantal inschrijvingen van de nieuwe doelgroep leerlingen, namelijk van leerlingen met een havo/vwo-advies.
Vertegenwoordiging en inspraak door raden	Vanaf schooljaar '20-'21 wordt er een medezeggenschapsraad op schoolniveau opgezet, die vervolgens inbreng geeft in de PMR van Nieuw Zuid. In het schooljaar '20-'21 worden de leerlingenraad en ouderraad begeleid in het zelfstandiger opereren en ontwikkelen zij een eigen uitvoeringskader. De samenwerking tussen de raden wordt versterkt en er wordt geïnvesteerd in een evenwichtige afvaardiging van de verschillende afdelingen in de raden.	Aan de start van het schooljaar '20-'21 heeft de school kaders geformuleerd waaraan de raden dienen te voldoen. Vanaf schooljaar '20-'21 is er op schoolniveau een deelraad met daarin vertegenwoordigers van de verschillende raden. In '21-'22 opereren de ouderraad en leerlingenraad volledig zelfstandig. Personeelsleden, leerlingen en ouders blijven op de hoogte van de laatste ontwikkelingen en denken mee over belangrijke beslissingen.

Bijlage 2: SWOT-analyse

Sterk
- Leerlingondersteuning
- Bovengemiddeld goede docenten
- Betrokkenheid docenten & leerlingen
- Fijne sfeer
- Administratie
- Themagroepen
- PR
- Begeleiding nieuwe docenten
- Organisatie rondom examens
- Bereidheid van docenten om een stap extra te zetten voor leerlingen
- Docenten begrijpen de doelgroep
- Er is orde, structuur en duidelijkheid voor de leerlingen
- Docentgestuurd onderwijs
- De school is in een veilige buurt, met goede OV voorzieningen en parkeergelegenheid voor docenten

Zwak
- Er is relatief weinig (intrinsieke) motivatie leerlingen
- De betrokkenheid van ouders is te beperkt aanwezig.
- Hoeveelheid communicatiemiddelen
- Taakbeleid niet meer actueel
- ICT en dig. vaardigheden docenten/lln niet bij iedereen op gewenst niveau
- Facilitaire voorzieningen, waaronder schoonmaak/toiletten/ temperatuur
- Te hoge toetsdruk en hoge mate van teaching to the test
- Op de kwaliteitskaart is de balans tussen een goede onderwijspositie en onderbouw rendement/bovenbouwsnelheid nog steeds kwetsbaar
- Door het sterke informele karakter van de school wordt en onvoldoende planmatig gewerkt wat onnodige onrust en extra werkdruk oplevert.
- Studievaardigheden leerlingen zijn gemiddeld genomen onvoldoende
- Er wordt onvoldoende hoge verwachtingen uitgesproken naar leerlingen
- Beperkte tijd voor onderwijsontwikkeling

Kansen
- Meer overleg en samenwerking op team- en sectieniveau
- LOB-lijn versterken
- Differentiëren in de lessen
- Doorstroom ISK-leerlingen naar regulier onderwijs
- Transformatieve school: transformatief docentschap (leerlingen beter laten switchen naar – en klimmen op de schoolladder)
- Professionalisering van collega's
- Burgerschapsonderwijs als integraal onderdeel van wie we zijn en wat we in de lessen doen
- Lessentabel en dagstructuur die naast ondersteuning ook gericht is op verrijking. Hierbij S&V en W&O verder uitbouwen en versterken.
- Betere balans tussen docent- en leerlinggestuurd onderwijs
- Persoonsvorming (subjectificatie)
- Verhuizing en vernieuwing onderwijs
- Aannamebeleid
- Team efficacy vergroten

Bedreigingen
- De verhuizing naar de Kop van Zuid vergt een grote inspanning van een ieder op het gebied onderwijsontwikkeling en organisatievermogen. Onvoldoende regie op dit proces kan contraproductief zijn.
- Straatcultuur in de school
- Verzuim van leerlingen
- Leerlingen te veel aan het handje nemen
- Het verliezen van de mavo
- Huidige gebouw
- Gebrek aan faciliteiten voor modern onderwijs
- Verhuizing
- Verlies structuur
- Weerstand tegen verandering/ (sommige) collega's zijn verandermoe
- Lage SES van leerlingen

RVC DE HEF

Schoolplan RVC de Hef 2020-2024

Samen bruggen bouwen

INHOUDSOPGAVE

1. Inleiding **64**

2. Collectieve ambitie **66**

3. Onze school 67

4. Onderwijs(kwaliteit) **69**

4.1 Ons onderwijs is passend en op niveau 70
4.2 Het onderwijs is activerend en betekenisvol 71
4.3 Sterk LOB-programma 72
4.4 Versterken van burgerschapsonderwijs 72
4.5 Iedere docent is taaldocent 73
4.6 Ontwikkeling mavo 74

5. Personeel **75**

5.1 Professionele schoolcultuur 75
5.2 Vakgericht en vakoverstijgend werken 79
5.3 Planmatig werken 80

6. Bedrijfsvoering **81**

6.1 Doeltreffende lessentabel en dagstructuur 81
6.2 Op naar een aantrekkelijk en functioneel schoolgebouw 82
6.3 Adequate interne en externe communicatie 83
6.4 Betrokkenheid, participatie en inspraak ouders en leerlingen 84
6.5 Verbinding externen 84

Nawoord **86**

Bijlagen **87**

Bijlage 1: Samenvatting doelen 87
Bijlage 2: SWOT-analyse 90

INLEIDING

1

Het Rotterdams Vakcollege de Hef (RVC de Hef) is een school voor vmbo en isk in de wijk Hillesluis in Rotterdam-Zuid. Ruim 75 medewerkers werken hier aan goed onderwijs voor de leerlingen uit Feyenoord waar de wijken Hillesluis, Bloemhof en de Afrikaanderwijk toebehoren. Enkele leerlingen komen ook van verder, maar RVC de Hef is vooral een echte wijkschool. Het prachtige gebouw waarin de school sinds 2013 is gevestigd, biedt ook ruimte aan een avond- en weekendschool en verschillende bijeenkomsten voor en door de professionals en bewoners van de wijk.

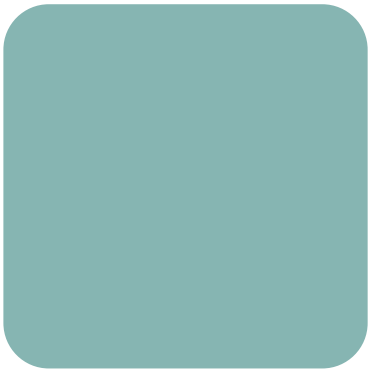
De school ligt op het kruispunt van de drie focuswijken van het Nationaal Programma Rotterdam Zuid (NPRZ) en werkt met hen samen aan de talentontwikkeling van de jongeren op Zuid en hun oriëntatie op de arbeidsmarkt. Op de Hef geven we vorm aan goed onderwijs vanuit vier kernwaarden: verbinding, aandacht, kwaliteit en veiligheid.

Verbinding
Ouders en leerlingen starten elk jaar met het zogenaamde MOL-gesprek, waarbij MOL staat voor Mentor, Ouder en Leerling. De leerling staat daar overigens bij centraal. De verbinding tussen leerlingen, ouders en school is belangrijk om de leerling zijn of haar doelen te laten behalen: zonder relatie immers geen prestatie. De afspraken en doelen worden gedurende het jaar nog driemaal geëvalueerd door middel van het MOL-gesprek en tijdens persoonlijke coachgesprekken met de mentor. Net zoals we met elkaar het jaar starten, start de mentor drie keer per week de dag met de mentorgroep om zo de verbinding blijvend actief met elkaar aan te gaan.

De kernwaarde verbinding geeft richting aan ons handelen met de leerlingen, maar ook naar het handelen met elkaar, met de ouders, de wijk, het basis-, voortgezet- en vervolgonderwijs, het bedrijfsleven en de scholengroep Nieuw Zuid.

Aandacht
Goed onderwijs heeft aandacht nodig. Aandacht van diegene die onderwijs ontvangt, maar ook van de mensen die het verzorgen. Op RVC de Hef vertaalt aandacht zich naar een uitstekende ondersteuningsstructuur die de verschillende onderwijsbehoeften van onze leerlingen zo goed mogelijk bedient. Handelingsgericht werken vanuit behoeften vertaalt zich ook naar hoe we met elkaar om willen gaan als professionals op RVC de Hef; als één team met één taak.

“Goed onderwijs heeft aandacht nodig.”



“De basis van goed onderwijs is veiligheid.”

Kwaliteit
Daarbij is het zaak dat we de kwaliteit niet uit het oog verliezen. RVC de Hef heeft de afgelopen jaren stevig gebouwd aan de basis. Dat moet zich in de komende jaren, ook vanuit de doelen die in dit schoolplan zijn opgenomen, vertalen in klinkende resultaten. De school heeft een zware periode achter de rug met veel onrust en veel wisselingen in het personeelsbestand. Daardoor is kwaliteit verloren gegaan, maar is er ook ruimte gekomen om met elkaar een fundament neer te zetten waarop RVC de Hef kwalitatief goed onderwijs kan verzorgen die geborgd is in een kwaliteitscyclus.

Veiligheid
De basis van goed onderwijs is veiligheid. Op RVC de Hef vertaalt zich dat in aantrekkelijke en veilige huisvesting, een goed schoolklimaat en aantrekkelijk onderwijs. Daarnaast zijn er goede verbindingen met de professionals in de wijk om gezamenlijk de leerlingen te begeleiden naar een goede toekomst.
RVC de Hef: de brug naar vakmanschap en maatschappij

Het Rotterdams Vakcollege de Hef staat voor verbinding, aandacht, kwaliteit en veiligheid. In de directe omgeving van de school zijn dit de kernwaarden die betekenis krijgen. RVC de Hef stelt haar brugfunctie centraal. Deze brugfunctie is symbolisch voor ons onderwijs, de schoolorganisatie en de omgeving waarin onze school staat. RVC de Hef slaat een brug naar de samenleving: de leerlingen zijn de vakmensen van de toekomst. Zij zijn zich bewust van hun burgerschap en in staat een betekenisvolle bijdrage te leveren aan de samenleving. Het schoolgebouw staat daarbij symbool voor wat wij de leerlingen bieden: hoogwaardig vakonderwijs, een gestructureerde en persoonlijke begeleiding en transparantie in alles.

In dit schoolplan zijn bovenstaande kernwaarden vertaald naar onze doelen voor het onderwijs, het personeel en de bedrijfsvoering en de kwaliteit daarvan. Het is tot stand gekomen door sessies van de regiegroep met het voltallige personeel en ruggenspraak van regiegroepleden met diverse collega’s. De regiegroep is daarbij begeleid vanuit de scholengroep. Het strategisch plan van de scholengroep Nieuw Zuid, het algemene deel van dit schoolplan van Nieuw Zuid en het koersdocument van het bestuur ziet de regiegroep als het fundament waarop dit plan voortbouwt.

COLLECTIEVE AMBITIE

2

Wij verzorgen openbaar onderwijs vanuit onze kernwaarden – verbinding, aandacht, kwaliteit en veiligheid – die aansluiten bij onze leerlingen. Daarbij zijn wij ambitieus en willen wij groeien naar goed onderwijs door terug te kijken op dat wat goed gaat, nieuwe methoden te proberen, onderzoek te doen en samen te werken met elkaar en de omgeving. We stellen ons daarbij doelen en stimuleren creativiteit om deze doelen te behalen. Leerlingen en collega's ontdekken op die manier wie zij zijn en waar ze voor staan. Het is dat proces dat zich in dit schoolplan laat optekenen en zich heeft vertaald in onze droom en collectieve ambitie om een doeltreffende leeromgeving te realiseren.

Op school staan we in verbinding met elkaar. We vormen een gemeenschap waar leerlingen zich veilig kunnen ontwikkelen. Dat betekent dat je fouten mag maken en dingen kan oefenen en uitproberen in een veilige omgeving. Dat wij een openbare school zijn, betekent dat onze school een plek is waar we actief leren samen te leven met anderen. Daarbij staan we ook in verbinding met onze omgeving, de maatschappij.

Onze leerlingen en onze collega's leren in een activerende en betekenisvolle context. Binnen de school in een eigentijdse leer- en werkomgeving, maar ook buiten de school. De collega's staan voor kwaliteit en krijgen de speelruimte hun vak te verrijken en keuzes te maken om hun onderwijs goed te laten aansluiten bij de leervragen van hun leerlingen. Zij zijn experts in het verleiden van hun leerlingen om meer te willen leren. Dankzij planmatig werken zijn onze professionals goed op de hoogte van de vorderingen van hun leerlingen, zij voeren hierover gesprekken

"Wij ontwikkelen ons onderwijs doeltreffend!"

met collega's, leerlingen en hun ouders. De ouders zijn betrokken bij de doelen die hun kind zichzelf stelt en op de hoogte van hun prestaties. Samen zorgen we ervoor dat ons onderwijs doeltreffend is.

Alleen maar doelgericht zijn, is namelijk niet voldoende. Om de doelen te behalen die je jezelf als leerling en als school stelt, is het noodzakelijk om dat te doen in een cyclus. Na het vaststellen van het doel en het plannen van de weg daarnaartoe, check je steeds opnieuw of je op de goede weg zit en doeltreffend bezig bent. Alleen op deze manier kunnen wij ons als school en als collega's ontwikkelen, en kunnen onze leerlingen doeltreffend leren. Belangrijk is om daarbij ook de successen te vieren.

De ideale leeromgeving speelt in op de verschillende leer- en ondersteunings-behoeften van onze leerlingen. Vanuit die gedachte werken we dag in dag uit aan de kwaliteit van ons onderwijs. Kwaliteit die veel meer is dan de basis op orde. Wij ontwikkelen ons onderwijs doeltreffend!

ONZE SCHOOL

3

We beschrijven ons onderwijs en de schoolorganisatie aan de hand van een analyse van onze kracht en de kansen voor ontwikkeling.

Wat maakt ons een goede school:

- betrokken personeel;
- uitgebreide leerlingondersteuning, functies in school en verbinding buiten school;
- veilige ontmoetingsplaats voor leerlingen;
- doelgericht werken;
- persoonlijke coaching;
- uitstekende ouderbetrokkenheid;
- leerlingpopulatie is een goede afspiegeling van de jongerenpopulatie van Rotterdam-Zuid;
- samenwerking met externe partners: Vakmanstad, VE010, Mentoren op Zuid, SKVR, MDT, STO, Albeda, Zadkine, TCR, OSR.

Vanuit deze kracht zien wij voor de komende vier jaar kansen om ons onderwijs doeltreffender in te richten. RVC de Hef wil de komende vier jaar een kwaliteitsverbetering realiseren op de isk-afdeling en de leerwegen van het vmbo, met daarbij specifieke aandacht in dit schoolplan voor de nieuw(st)e leerweg op onze school, namelijk onze mavo. Concreet betekent dit dat de school op alle indicatoren van de kwaliteitskaart van de inspectie van het onderwijs een voldoende scoort. In het bijzonder voor onderbouwsnelheid en het bovenbouwsucces van de basisberoepsgerichte leerweg. Belangrijk daarbij is een verbeterde samenwerking tussen de isk en het vmbo, om die kwetsbare doelgroep optimaal te kunnen voorzien in hun ondersteuningsbehoeften.
Om de kwaliteit van doeltreffend onderwijs te versterken en te borgen, vertalen wij de doelen van dit schoolplan naar concrete stappen in de schooljaarplannen. Dit schooljaarplan bepaalt samen met de vakwerkplannen en de kwaliteitscyclus van de scholengroep de manier waarop wij ons voortdurend verbeteren, evalueren en de plannen indien nodig bijstellen. Het gesprek hierover maakt deel uit van de P&C-gesprekken van de schoolleiding met de rector van Nieuw Zuid.

Om de samenwerking binnen de school krachtiger te maken, is het zaak om met elkaar onze professionele ruimte te definiëren. Vanuit persoonlijk leiderschap en (een gezamenlijke definitie van) professionaliteit komen onze collega's gezamenlijk tot ontwikkeling. Een ontwikkeling die wij onder andere willen versterken met intervisie, aandacht voor mentale veerkracht en leermodules via de Nieuw Zuid Academie.

Voor de school ligt er een grote kans om haar imago de komende vier jaar te verbeteren. De school mag in dat opzicht veel trotser naar buiten treden, zij heeft veel te bieden aan de leerlingen en de directe omgeving.

De beweging die nodig is om doeltreffend onderwijs aan te bieden, bestaat naast een goede planning uit ambitie. Wanneer wij in de zoektocht naar goed onderwijs vanuit onderwijsbehoeften de stap maken naar doordacht proberen, is het zoeken naar de balans. De wens om passend onderwijs te bieden op basis van de onderwijsbehoeften, vraagt van ons flexibiliteit en durf. Angst voor veranderingen is daarbij echter een remmende factor. Daarom is ambitie noodzakelijk. Binnen RVC de Hef is er ruimte om te experimenteren. Dan spreken we van een pilot. De vernieuwing van het onderwijs om daarbij beter in te spelen op de onderwijsbehoeften van onze leerlingen, kan zo voorrang krijgen boven de organisatie van het onderwijs, bijvoorbeeld door een (tijdelijke) aanpassing van het lesrooster of het faciliteren van ontwikkeluren.

Ambitie is al jaren een kenmerk van de school. We zien die ambitie dan ook al terug binnen het onderwijs in bijvoorbeeld de ontwikkeling van de dagstart, de MOL-gesprekken, LOB-medialeren, de vakmanschapsroute, de praktische sectororiëntatie, persoonlijke coaching en sinds kort het afstandsonderwijs. In het primaire proces zien we durf, bijvoorbeeld bij collega's die vakoverstijgend willen werken of durven te spelen met lesmateriaal om binnen één klas te differentiëren. We streven ernaar deze durf nog veel vaker terug te zien, omdat wij ervan overtuigd zijn dat dit nodig is om doeltreffend te zijn.

"Ambitie is al jaren een kenmerk van de school."

ONDERWIJS(KWALITEIT)

4

Doeltreffend onderwijs

Op RVC de Hef streven wij ernaar dat alle leerlingen een fijne en succesvolle schoolcarrière doorlopen, door middel van doeltreffend onderwijs. Mentoren gaan samen met leerlingen op zoek naar de specifieke onderwijsbehoefte. Door middel van coachingsgesprekken checken de mentoren structureel of de onderwijsbehoefte nog steeds bestaat, of zij daar voldoende aan tegemoetgekomen zijn en of er iets moet worden aangepast. Docenten bieden leerlingen het onderwijs dat bij hen past, waar leerlingen de aandacht krijgen die zij nodig hebben, waar zij zich veilig voelen en in verbinding komen met elkaar en met de samenleving. Daarnaast kunnen onze leerlingen op alle leerwegen binnen het vmbo beroepsgericht onderwijs volgen.

Om dit te bewerkstelligen formuleren wij de volgende doelen:

1. Ons onderwijs is passend en op niveau.
2. Ons onderwijs is activerend en betekenisvol.
3. Wij bieden een sterk LOB-programma.
4. Wij bieden actief burgerschapsonderwijs.
5. Iedere docent is taaldocent.
6. Wij bieden een sterke mavo-opleiding.

4.1 Ons onderwijs is passend en op niveau

Op de Hef hebben wij onze leerlingen goed in beeld. Vanaf het moment dat zij worden aangemeld tot aan het moment dat zij de school verlaten voor vervolgonderwijs. Wij werken hierbij volgens de principes van het handelingsgericht werken, namelijk vanuit de onderwijsbehoeften van de leerlingen. Doelmatig, transparant, systematisch, planmatig en in afstemming met alle betrokkenen. Onze docenten passen het onderwijs aan op basis van de behoefte van de leerling. Het niveau van de leerlingen en de onderwijsresultaten worden daarom gemonitord met methode-onafhankelijke toetsen. Om elke leerling zo goed mogelijk te ondersteunen, werken wij met een ondersteuningsplan dat is gericht op het versterken van de basisondersteuning en handvatten biedt aan leerlingen die meer ondersteuning nodig hebben. Door op deze wijze te werken, verlaten de leerlingen de school met een diploma, passend bij hun eigen niveau.

Realisatie

Voor alle nieuwe leerlingen wordt vanaf schooljaar 2020-2021 een startdocument gemaakt. De inhoud en doelen voor het komend jaar worden met leerling en ouders afgestemd tijdens de individuele coach- en MOL-gesprekken. Aan de hand van de startdocumenten maken de mentoren met ondersteuning van de leerlingcoördinatoren groepsoverzichten, waarin de algemene onderwijsbehoeften van de klas in kaart zijn gebracht. Leerlingcoördinatoren zullen in 2020-2021 worden geschoold in het opstellen van groepsoverzichten, door middel van coaching on the job door de orthopedagoog.

Vanaf schooljaar 2020-2021 werken de vaksecties samen aan kwaliteitsverbetering. Dit doen zij door structureel het onderwijs, de vakwerkplannen, toetsresultaten, PTA's en PTD's te evalueren en nieuwe verbeteracties te formuleren. Aan het begin van het schooljaar zal hiervoor een jaarkalender en kwaliteitszorgagenda worden opgesteld. Om de doorgaande leerlijn van de isk naar het vmbo te bewaken, komen de vaksecties van het vmbo en de isk in 2020-2021 samen om deze te evalueren en waar nodig aan te passen. Om deze processen in de vaksecties te begeleiden worden de vaksectievoorzitters in 2020-2021 geschoold door het CED (Centrum Educatieve Dienstverlening) en ondersteund door de afdelingsleiders. Aan het einde van ditzelfde schooljaar krijgen de vaksectievoorzitters de ruimte om een vakoverstijgende leerlijn uit te werken met elkaar. Vanaf schooljaar 2021-2022 wordt deze in de school ingezet (zie 5.2).

Wanneer leerlingen een vak op een hoger niveau kunnen volgen, willen wij dit aanmoedigen en stimuleren. Vanaf 2022-2023 worden daarom de mogelijkheden voor een diploma op maat onderzocht, waarbij leerlingen voor sommige vakken een diploma kunnen behalen op een hoger niveau.

"Wij motiveren en bevorderen het leren."

Resultaat

De startdocumenten van onze leerlingen worden jaarlijks ingevuld, geëvalueerd en aangevuld. Dit zorgt ervoor dat de onderwijsbehoeften, de ontwikkeling en het niveau van alle leerlingen goed in beeld zijn. Door de groepsoverzichten hebben docenten daarnaast goed zicht op de leerlijnen en de onderwijsbehoeften van de leerlingen, waardoor zij het onderwijs zichtbaar afstemmen en differentiëren in de les, zoals wordt gemeten tijdens lesobservaties met de DOT (Digitale Observatie Tool).

Vaksecties stemmen vanaf 2020-2021 structureel het onderwijs af op de leerlingen en leren van elkaar tijdens de vaksectie-overleggen. De vaksectieleden analyseren en evalueren hier de verschillende onafhankelijke methodetoetsen en overige toetsresultaten, de vakwerkplannen en PTA's en PTD's aan de hand van de kwaliteitszorgagenda zoals opgenomen in de kwaliteitscyclus. Jaarlijks worden het PTD en PTA in de vaksecties geëvalueerd en bijgesteld. De vakwerkplannen worden daarnaast jaarlijks geëvalueerd door de vaksectievoorzitter met de schoolleiding volgens de jaarplanner. Vanaf schooljaar 2021-2022 is daarnaast sprake van een afgestemde doorlopende leerlijn vmbo en isk en een vakoverstijgende leerlijn van alle vakken, zoals terug te zien in de vakwerkplannen. Daardoor is het onderwijsaanbod goed op elkaar afgestemd en kan effectief worden samengewerkt om onze leerlingen verder te helpen. Door bovengenoemde acties is de onderbouwsnelheid en het bovenbouwsucces van onze leerlingen over vier jaar in ieder geval op de norm. Minstens 93% van de leerlingen behaalt een diploma op het niveau waarmee zij de school zijn binnengekomen. Daarnaast is het vanaf 2023-2024 mogelijk voor leerlingen vakken op een hoger niveau te volgen en hier een diploma voor te behalen, wat de motivatie van onze leerlingen ten goede zal komen.

4.2 Het onderwijs is activerend en betekenisvol

Wij motiveren en bevorderen het leren van onze leerlingen door hen onderwijs te bieden dat activerend en betekenisvol is. Daarbij vragen wij van zowel onze leerlingen als docenten een actieve houding. Wij bieden onderwijs dat de leerlingen vaardigheden aanleert die aansluiten op wat de samenleving van hen vraagt op de begeleidingsbehoefte en de praktische instelling van onze leerlingen.
Om dit onderwijs vorm te geven, stellen wij ons de volgende subdoelen:

a. Docenten op de Hef hebben eenzelfde definitie van activerend en betekenisvol onderwijs.
b. Leerlingen worden gemotiveerd met gepaste begeleiding meer verantwoordelijkheid voor het eigen leren te nemen.

Realisatie

Tijdens de persoonlijke coach- en MOL-gesprekken met leerlingen, worden de leerlingen gemotiveerd na te denken over de gestelde leerdoelen en over hoe zij de verantwoordelijkheid kunnen pakken in het eigen leerproces. Nieuwe mentoren worden hierin ondersteund door collega-mentoren en tweejaarlijks is er (her-) scholing op het gebied van coaching.

In 2020-2021 wordt een werkgroep Onderwijs opgezet die zich oriënteert op de beste vorm om activerende en betekenisvolle lessen aan te bieden. Allereerst zal de werkgroep een format opstellen voor de Hef-les, waarin aandacht is voor differentiatie en activerende werkvormen. Deze zal met het team gedeeld worden. Om docenten tools te bieden en ze te ondersteunen bij het werken met differentiëren en activerende werkvormen, wordt intervisie (zie 5.1) en desgewenst scholing aangeboden. De werkgroep zal zich daarnaast bezighouden met vakoverstijgend werken, thematisch onderwijs en buitenschools leren. De werkgroep Onderwijs stemt tussentijds af met de vaksecties en de werkgroep PSO (Praktische Sector Oriëntatie) en koppelt periodiek de bevindingen terug aan de afdelingsleiders. Alle ervaringen worden meegenomen in het beschrijven van activerend en betekenisvol onderwijs op de Hef. Hierin is ook aandacht voor vakoverstijgend & thematisch werken en buitenschools leren.

Naar aanleiding van de beschrijving van activerend en betekenisvol onderwijs zullen de vaksecties in 2021 onderzoeken of in de leerlijnen recht wordt gedaan aan de ontwikkeling van activerend en betekenisvol onderwijs. Vanaf schooljaar 2022-2023 krijgen de onderbouw en isk de ruimte om te experimenteren met projectmatig vakoverstijgend en/of thematisch onderwijs, en de bovenbouw met buitenschools leren, in lijn met de doorlopende leerlijn vakgericht en vakoverstijgend werken (zie 5.2).

Resultaat

Vanaf 2021-2022 is er een beschrijving van de wijze waarop wij invulling geven aan activerend en betekenisvol onderwijs en een format voor de Hef-les. Tijdens lesobservaties in 2021-2022 is de Hef-les duidelijk terug te zien (met hierbij ook differentiatie en activerende werkvormen), zoals gemeten met de DOT. Vanaf 2023-2024 wordt daarnaast driemaal in het jaar projectmatig gewerkt met vakoverstijgend en thematisch onderwijs in de onderbouw en de isk en met buitenschools leren in de bovenbouw.

Leerlingen ervaren de lessen als betekenisvol en motiverend. Zij hebben het gevoel dat de lessen gevarieerd zijn, en leren zowel door theorie als door doen. Dit is terug te zien in hoge tevredenheid (7≤) op het gebied van didactiek en leren in de tevredenheidspeiling van 2022-2024. Daarnaast hebben onze leerlingen door de coachgesprekken met hun mentor meer inzicht in hun eigen leerproces en zijn zij daar ook verantwoordelijk voor.

4.3 Sterk LOB-programma

Onze leerlingen moeten tijdens hun schoolloopbaan regelmatig keuzes maken, waaronder een sectorkeuze en de keuze voor een vervolgopleiding van het mbo. Ook na het mbo zullen zij nog geregeld loopbaankeuzes moeten maken. Om onze leerlingen zo goed mogelijk te begeleiden en voor te bereiden op het zelfstandig maken van deze keuzes, is ons LOB-programma gericht op het ontwikkelen van loopbaancompetenties.

Realisatie

De LOB-coördinatoren isk en vmbo stemmen het LOB-programma in 2020-2021 met elkaar af. Zij zullen tijdens dit jaar ook twee teambijeenkomsten organiseren. Hierin wordt samen nagedacht over het versterken van de kracht van het loopbaandossier, hoe ouders meer betrokken kunnen worden bij het LOB-programma, de LOB-ontwikkeling en de invulling van de loopbaan/coachgesprekken.
In 2020-2021 wordt geëxperimenteerd met een nieuw digitaal loopbaandossier in de derde klas. Op basis van de evaluatie hiervan wordt bepaald of dit nieuwe format voor een loopbaandossier schoolbreed wordt ingevoerd.

De werkgroep PSO, bestaande uit praktijkdocenten, ontwikkelt in 2021-2022 een leerlijn voor de lessen Praktische Sector Oriëntatie (PSO) die aansluit bij de beroepsrichting in de bovenbouw. Zij ontwikkelen betekenisvolle praktische lessen waarin de vastgestelde LOB-thema's leidend zijn. Er wordt gezocht naar en ingespeeld op overlap tussen de verschillende beroepsrichtingen en het leren buiten de school, zoals excursies.

Resultaat

Alle leerlingen voeren loopbaangesprekken en hebben een loopbaandossier, als voorbereiding op het zelfstandig keuzes kunnen maken in hun (school)loopbaan. Leerlingen zijn daardoor in staat om uit te leggen waarom zij kiezen voor een sector of vervolgopleiding. In het proces van keuzes maken worden de ouders vanaf 2021-2022 actief betrokken. De leerlingen zijn tevreden met hun keuze voor een mbo-opleiding, zoals terug te zien in de rapportages van vervolgonderwijs.

Leerlingen in de onderbouw volgen betekenisvolle praktische lessen waarin de LOB-thema's leidend zijn en die aansluiten op de beroepsgerichte profielen van de bovenbouw. De Praktische Sector Oriëntatie van isk en vmbo sluiten vanaf 2021 nauw op elkaar aan. Vanaf 2021-2022 is er een aansluitende leerlijn PSO-onderbouw op de beroepsrichting in de bovenbouw, zoals terug te zien in de vakwerkplannen. Om dit te bewaken, is er jaarlijks een evaluatiegesprek van de vaksectievoorzitter met de afdelingsleiders.

4.4 Versterken van burgerschapsonderwijs

Burgerschapsonderwijs heeft bij ons een prominente plek in het onderwijs. Als brug naar de samenleving hebben wij een sterke visie op burgerschapsvorming. Wij zien de school als oefenplaats voor democratie, participatie en identiteitsvorming. Door ons te richten op het versterken van de burgerschapsvaardigheden vergroten wij de kansengelijkheid voor onze leerlingen.

Realisatie

Om ons burgerschapsonderwijs te versterken, willen wij hier planmatig en systematisch aan werken. In 2020-2021 wordt een werkgroep Burgerschapsonderwijs geformeerd. Deze schrijft een plan voor het versterken van het burgerschapsonderwijs en formuleert een schoolbreed gedragen visie op burgerschap. In de uitvoering laat de werkgroep zich inspireren door best practices van andere scholen. De leden van de werkgroep geven met regelmaat een terugkoppeling aan de afdelingsleiders en het team.
Een deel van de docenten heeft een professionaliseringstraject van de Transformatieve School (TS) doorlopen. Deze leert ons hoe om te gaan met diversiteit en botsende codes tussen thuis, school en medeleerlingen. Deze kennis wordt opnieuw actief de school binnengehaald via training door externen, en door gebruik te maken van expertise die al aanwezig is in de school door middel van het train de trainer-principe.

Resultaat

Vanaf begin 2021-2022 is er een gedragen visie op burgerschap waarin de school gezien wordt als oefenplaats voor democratie, participatie en identiteitsvorming. Daarbij hoort een plan voor het ontwikkelen van ons burgerschapsonderwijs voor

de komende schooljaren. De beschreven leerdoelen richten zich in ieder geval op de kerncompetenties democratisch handelen, maatschappelijk verantwoord handelen en omgaan met verschillen en conflicten. Alle docenten zijn vanaf 2022-2023 geschoold in TS. Zij zijn zich bewust van de wijze waarop zij werken aan burgerschapsvorming van onze leerlingen.

4.5 Iedere docent is taaldocent

Op de Hef zijn alle docenten taalbewust. Zij zetten dit in bij het vergroten van de woordenschat en het taalbegrip van onze leerlingen. Leerlingen op zowel de isk als in het vmbo worden zodanig geschoold en ondersteund dat zij de vereiste taalniveaus behalen. De samenwerking tussen vakdocenten en leraren Nederlands op het gebied van taal is hierbij van groot belang. Bij de vakdocenten richten wij ons vooral op het kennen en kunnen hanteren van vaktaalbegrippen. Dit maakt een helder en breed gedragen taalbeleid voor ons onontbeerlijk. Met name door de grote taalachterstanden die onze leerlingen hebben en de isk-doelgroep die wij van onderwijs voorzien. Tenslotte willen wij dat de overgang van isk naar het regulier onderwijs soepel verloopt, waarbij binnen de isk een goede basis wordt gelegd voor het Nederlands waarop binnen het vmbo wordt voortgeborduurd.

Realisatie

Om bovenstaande doelen te realiseren, is het van belang dat binnen het vmbo en de isk een helder taalbeleid wordt gehanteerd dat door alle docenten wordt uitgevoerd. Het taalbeleid wordt daarom in 2020-2021 aangepast door de taalcoördinator in samenwerking met collega's. Vervolgens wordt dit taalbeleid eens in het schooljaar tijdens teambijeenkomsten geëvalueerd en door de taalcoördinator in afstemming met de afdelingsleiders geëvalueerd. Taaldocenten en leraren van andere vakken zorgen ervoor dat het taalbeleid in hun lessen verweven is. De collegiale lesbezoeken vanuit de taalcoördinator en de afdelingsleiders, dan wel overige collega's, zullen een grote bijdrage leveren aan het naleven van taalbewust lesgeven. Het taalbewust lesgeven wordt tevens in de DOT en in de Hef-les opgenomen.

De schoolleiding zal samen met de taalcoördinator op zoek gaan naar een geschikte taalcursus, zodat docenten vanaf 2021-2022 gebruik kunnen maken van dit aanbod om hun taalvaardigheid te ontwikkelen. Tevens krijgen de nieuwe docenten scholing over taalachterstanden en het taalbeleid. Om alle medewerkers bewust te maken van taalachterstanden, de rol die de docent hierbij speelt en hoe ieder kan worden ondersteund en begeleid op dit gebied, zal hier jaarlijks bij stil worden gestaan tijdens teambijeenkomsten. Daarnaast zullen de resultaten van onafhankelijke methodetoetsen van 2020-2021 op het gebied van Nederlands in het groepsplan worden opgenomen. Zodoende worden deze inzichtelijk gemaakt voor de vakdocenten.

Om een betere aansluiting tussen isk en vmbo te realiseren, zal de samenwerking tussen isk en vmbo worden geïntensiveerd (zie 4.1.) Bij de overgang vindt een warme overdracht plaats tussen de mentoren omtrent de speciale aspecten van de begeleiding die in het vmbo zouden moeten worden voortgezet. De taalontwikkeling van de isk-leerlingen die in het vmbo zijn ingestroomd, wordt gemonitord en er vindt een terugkoppeling plaats aan isk-docenten. In het vmbo krijgen deze leerlingen, wanneer dit nodig is, vier extra uren Nederlands door een isk-docent.

Resultaat

In het schooljaar 2021-2022 is er een helder taalbeleid dat breed gedragen is en door alle docenten kan worden uitgevoerd. Alle docenten zijn in hun lessen taalbewust en op de hoogte van de taalniveaus van onze leerlingen. Zij zorgen ervoor dat het taalbeleid in hun lessen verweven is en krijgen daarbij voldoende ondersteuning en begeleiding. Voor docenten die hun taalvaardigheid willen of dienen te versterken, is er jaarlijks de mogelijkheid voor het volgen van taalcursussen en taaltrainingen. In de lesobservaties is er daardoor een groei te zien in de taalvaardigheid van onze docenten, zoals te zien in de resultaten van de DOT.

De samenwerking verloopt zowel binnen als tussen de afdelingen isk en vmbo soepel, dankzij de invoering van een warme overdracht en de intensieve begeleiding en monitoring van de ontwikkeling van de doorgestroomde leerling. Om de overgang van isk-leerlingen naar het vmbo te versoepelen, volgen leerlingen die nog extra ondersteuning op taalgebied nodig hebben vier lesuren Nederlands met ingang van het schooljaar 2020-2021. Daardoor behalen meer leerlingen jaarlijks de vereiste taalniveaus en maken zij een flinke inhaalslag op taalgebied. Alle voormalige isk-leerlingen verlaten de school met een vmbo-diploma.

4.6 Ontwikkeling mavo

Wij willen bekendstaan als de kwalitatief sterke vmbo-school, waar leerlingen op alle leerwegen een diploma kunnen halen. Alle opleidingen hebben een sterk beroepsgericht karakter, waardoor de leerlingen nog beter voorbereid zijn op de vervolgopleiding in het mbo. Door de uitbreiding van ons vmbo met een mavo-afdeling groeien wij in leerlingenaantal en kunnen wij een nog volledig aanbod aanbieden.

Realisatie

Omdat de mavo voor de Hef een nieuw onderwijsniveau is en de Hugo de Groot de mavo-route over enkele jaren niet meer zal aanbieden, zal de expertise van de Hugo de Groot worden ingezet om de mavo-route op de Hef verder te ontwikkelen. In 2020-2021 wordt een werkgroep Mavo opgezet met leden van deze twee scholen.

Op basis van een projectplan zal de werkgroep Mavo zich vanaf 2020-2021 bezighouden met:

- het ontwikkelen van een volledige leerroute mavo;
- de eventuele doorstroom van mavoleerlingen naar de havo;
- de PR en communicatie rondom de mavo-route op de Hef;
- de verschuiving van de mavo-route van de Hugo naar de Hef.

De voortgang van deze werkgroep wordt met regelmaat teruggekoppeld naar de stuurgroep Herontwerp op Zuid. De ontwikkeling van de mavo staat ook regelmatig op de agenda van de vaksectie- en teamvergaderingen. Op deze manier worden alle betrokkenen meegenomen in de ontwikkeling en wordt er ruimte gegeven om mee denken.

Resultaat

Alle betrokkenen zijn actief bezig met de ontwikkeling van de mavo volgens het tijdpad in het projectplan. Vanaf 2021-2022 is er een leerlijn mavo voor alle vakken, zoals opgenomen in het vakwerkplan. In de vakwerkplannen is er speciale aandacht voor de aansluiting op de havo-route van de Hugo en het mbo. Docenten zijn geschoold en competent in het geven van lessen aan mavoleerlingen door de ondersteuning van docenten van de Hugo de Groot en de stukken/helpende middelen die komen uit de werkgroep mavo. Door een sterk PR & communicatieplan is er vanaf 2022-2023 een goede instroom van tenminste achttien mavoleerlingen.

"Alle opleidingen hebben een sterk beroepsgericht karakter."

PERSONEEL

5

Op RVC de Hef zetten wij ons optimaal in voor doeltreffend onderwijs. Naast de middelen die beschreven worden in het hoofdstuk bedrijfsvoering, is het menselijk kapitaal van de school de tweede pijler om goed onderwijs te verzorgen. Om onze doelen te bereiken is een doeltreffend personeelsbeleid een must. Dat betekent dat er oog is voor individuele kwaliteiten van medewerkers en dat deze worden benut waar dit nodig en mogelijk is. Van en met elkaar leren vinden wij belangrijk. Niet alleen van wat er goed gaat, maar ook van wat er niet goed gaat.

Bij het opstellen van dit schoolplan bevindt de school zich midden in een verbeteringsproces. De medewerkers van de school zijn een nieuwe gezamenlijke koers ingeslagen die is gebaseerd op vier kernwaarden. Dit zijn: verbinding, aandacht, kwaliteit en veiligheid. Deze kernwaarden vertalen zich in ons personeelsbeleid naar het (her-)definiëren van onze professionele schoolcultuur en de manier waarop we samenwerken; planmatig en met oog voor individueel en gezamenlijk behaalde resultaten.

5.1 Professionele schoolcultuur

Op RVC de Hef hechten wij waarde aan een professionele schoolcultuur. We hanteren hiervoor de volgende definitie: 'Een professionele schoolcultuur is een cultuur waarin alle gedrag, van iedereen in en rond de school, bijdraagt aan de doelen van de school, bijdraagt aan de toename van welbevinden van jezelf, bijdraagt aan de toename van welbevinden van anderen en waar gedrag dat hier tegenin gaat, vriendelijk doch duidelijk, wordt begrensd.'[9]
Voor alle medewerkers, zowel het OP als het OOP, geldt dat het bieden van goed onderwijs aan leerlingen een hoge mate van teamwerk vraagt. Teamwerk is gericht op zowel groepsvorming als op de inhoud van het werk. Er is oog voor individuele kwaliteiten, maar het kan ook beperkingen opleggen. Een doeltreffend personeelsbeleid is dus noodzakelijk en gericht op het samenwerken van medewerkers en met de omgeving van de school, met als doel een professionele bijdrage te leveren aan de ontwikkelingskansen van leerlingen.

Professionele medewerkers

Naast de ontwikkeling van onze leerlingen besteden we uiteraard ook aandacht aan onze eigen ontwikkeling. Een snel veranderende samenleving dwingt ons om mee te veranderen. Het bestuur, de scholengroep en de schoolleiding ondersteunen medewerkers in de uitoefening van hun professie. De organisatie schept ruimte voor medewerkers om hun professioneel handelen te optimaliseren. De medewerker investeert in dit proces door de bekwaamheid in het eigen vakgebied op peil te houden en actief deel te nemen aan werkoverleg. Het werken op RVC de Hef vraagt naast algemene bekwaamheden, ook specifieke

9 Galenkamp, H. & Schut, J. (2018). Handboek professionele schoolcultuur. Focus op koers en gedrag. Huizen, Nederland: Uitgeverij Pica.

bekwaamheden die van belang zijn voor het werken met onze leerlingen. Alle onbevoegde medewerkers zijn in opleiding, met hen zijn afspraken gemaakt over de te behalen bevoegdheid.

Realisatie

Bij de werving en selectie van nieuwe medewerkers zijn de vakbekwaamheden in de Wet op de beroepen in het onderwijs (Wet BIO) maatgevend. Binnen deze kaders is er professionele ruimte om zelf invulling te geven aan taken, zoals terug te lezen in het Professioneel Statuut. Vanaf 2020-2021 heeft iedere medewerker in ieder geval een formeel en/of informeel ontwikkelgesprek, een functioneringsgesprek en/of beoordelingsgesprek met een lesobservatie met behulp van de DOT. Jaarlijks worden hierin afspraken gemaakt over:

- de uit te voeren taken;
- scholing;
- ontwikkeltijd (of onderwijsontwikkeling) en de voortgang hiervan;
- het functioneren en hoe dit door de leidinggevende beoordeeld wordt.

Het profiel van de rol van de medewerker is namelijk niet statisch, maar wordt jaarlijks in samenspraak met de leidinggevenden geactualiseerd. Op die manier geeft het profiel een helder kader waarbij de verwachtingen duidelijk zijn. Tegelijkertijd wordt voorkomen dat een profiel een keurslijf wordt. Voorop staat in alle gevallen de te bieden kwaliteit. Dat geldt ook voor de schoolleiding.

Resultaat

Voor alle medewerkers van RVC de Hef is een profiel per rol opgesteld. Dit betekent dat van elke taak of rol die de medewerker vervult een omschrijving beschikbaar is en dat deze in afstemming met de schoolleiding is geactualiseerd en voorzien van prestatieafspraken. Bovendien geeft het Professioneel Statuut het kader voor professioneel handelen en de professionele ruimte, waardoor iedereen weet waar hij of zij aan toe is. Op RVC de Hef is er een ruim aanbod om, naast de algemene bekwaamheden, de specifieke bekwaamheden eigen te maken. Dit is terug te zien in de tevredenheidspeiling van het personeel.

Positieve groepsvorming

Positieve groepsvorming draagt bij aan het verbeteren van de werksfeer en aan de kwaliteit van het onderwijs. De medewerker stelt zich collegiaal op binnen zijn team. Op die manier is het prettig samenwerken. Positieve groepsvorming is dan ook tweeledig. Dit ontstaat niet alleen wanneer er leuke activiteiten zijn om elkaar beter te leren kennen en samen te kunnen ontspannen in een goede en prettige sfeer, maar ook wanneer er sprake is van een goede en prettige samenwerking en dit voldoende wordt gefaciliteerd.

Realisatie

Voor een positieve en productieve sfeer bij het samenwerken in groepen, is het belangrijk dat medewerkers zich collegiaal opstellen en inzet en betrokkenheid tonen. Het is daarbij van belang dat er een goede afstemming is met de opdracht waar een groep voor staat, en dat de individuele groepsleden beschikken over deskundigheid en affiniteit. Voor samenwerkings- en groepsopdrachten zal er daarom worden gewerkt met een format van werkplannen. Hierin zijn de onderdelen voor een goede samenwerking, de rolverdeling en de uitwerking van de opdracht opgenomen. Het bepalen van de professionele ruimte bij het samenwerken en bij het uitoefenen van het werk leggen we met elkaar vast op basis van het goede gesprek, waarbij we met elkaar de kaders van die ruimte bepalen. Uitkomsten hiervan worden vastgelegd in een geactualiseerd Professioneel Statuut.

In schooljaar 2020-2021 wordt nagedacht over hoe en met welke regelmaat groepsvorming binnen het team verder kan worden versterkt, waaronder het opzetten van plenaire bijeenkomsten waar successen met elkaar gevierd worden. Indien nodig kunnen we gebruik maken van externe deskundigheid om de positieve groepsvorming te ondersteunen.

Resultaat

Vanaf 2020-2021 wordt bij samenwerkings- en groepsopdrachten gewerkt met werkplannen. Dit is om een prettige samenwerking te bevorderen en naast het proces ook te letten op hoe wij met elkaar samenwerken. In dit document worden verschillende onderdelen opgenomen die nodig zijn om goed samen te kunnen

werken met elkaar. Zo vormt het een fundament voor de goede samenwerking. De professionele ruimte die daarvoor is, is in overleg met elkaar bepaald en vastgelegd in een geactualiseerd Professioneel Statuut.

Er is prominent aandacht voor positieve groepsvorming in het team. Wij gaan op een professionele manier met elkaar om, maar investeren ook in elkaar op persoonlijk vlak, zodat wij op beide gebieden kunnen groeien door en met elkaar. De successen die wij met elkaar behalen, zowel kleine als grote successen, zullen dan ook gevierd worden om het teamgevoel te versterken.

Het goede voorbeeld geven

Goed voorbeeld doet goed volgen. Alle medewerkers worden betrokken bij afspraken en regels op RVC de Hef. Dit betekent dat alle medewerkers een voorbeeldfunctie hebben. Leerlingen leren van rolmodellen, maar kunnen ook een goed voorbeeld zijn voor anderen. Op school is er veel aandacht en waardering voor voorbeeldgedrag, maar spreken wij elkaar ook op gepaste wijze aan op ongewenst gedrag. De schoolleiding pakt hierin haar leidende rol door open communicatie en een professionele houding. De medewerkers op de Hef zijn professionals die hun beroep bewust, verantwoord en met de benodigde vakbekwaamheid verrichten. Voor zover daaraan binnen school of bestuur nadere invulling wordt gegeven, worden de medewerkers die het betreft betrokken bij de besluitvorming daarover.

Realisatie

Voor het geven en het volgen van het goede voorbeeld, is het belangrijk dat iedereen op school op de hoogte is van de afspraken zoals opgenomen in het Professioneel Statuut. Deze afspraken zijn niet alleen bekend maar ook helder omschreven, uitvoerbaar en breed gedragen. Jaarlijks wordt dit door het schoolteam geëvalueerd, waar nodig zal externe deskundigheid worden ingezet.

Resultaat

De afspraken op RVC de Hef zijn actueel, helder en eenduidig. Iedereen begrijpt dat goede afspraken nodig zijn, voelt zich medeverantwoordelijk voor de uitvoering ervan en laat dit terug zien in het eigen gedrag. Iedereen pakt de professionele ruimte die hij of zij krijgt en spreekt elkaar aan wanneer afspraken niet worden nagekomen, ook wanneer de schoolleiding in gebreke blijft.
Door het vaststellen van het Professioneel Statuut wordt erkend dat de werkgever verantwoordelijk is voor het geheel van de onderwijsorganisatie en voor het gevoerde en te voeren beleid, waarbij de leraar professionele zeggenschap nodig heeft bij de vormgeving en uitvoering van zijn werk.

Scholings- en cursusaanbod

Op RVC de Hef is een ruim, gevarieerd, aantrekkelijk en kwalitatief goed aanbod van bij- en nascholing. Goed onderwijs houdt in dat de school en het team zich blijven ontwikkelen. Aandacht voor de professionele ontwikkeling leidt ook tot grotere bevlogenheid en binding van de werknemer met de school. Alle medewerkers krijgen daarom de mogelijkheid om de benodigde kennis en vaardigheden op peil te houden.

Wij zijn een lerende school. Nieuwe en startende medewerkers krijgen extra ondersteuning vanuit werkplekbegeleiders en de schoolopleider, de studenten ontvangen ondersteuning vanuit de Opleidingsschool Rotterdam (OSR). Ontwikkelings- en scholingswensen van medewerkers zullen altijd worden getoetst aan de uitgangspunten van de schoolorganisatie. Daarnaast besteedt de school ook aandacht aan het omgaan met werkdruk en het versterken van mentale veerkracht. Mentale veerkracht zien wij als een belangrijke basis om te kunnen werken in het voortgezet onderwijs.

"De school biedt alle medewerkers de mogelijkheid tot intervisie."

Realisatie

Bij het bepalen van de inhoud en de vorm van een passend scholings- en cursusaanbod, is afstemming over wat RVC de Hef nodig heeft en waarin medewerkers zich willen ontwikkelen essentieel. Dit houdt in dat uitdagende onderwijsontwikkelingen op de voet worden gevolgd en dat medewerkers kunnen aangeven waar hun wensen en ambities liggen. Dit wordt beschreven in een ontwikkelplan voor de school en voor de medewerkers. In een ontwikkel-, functionerings- of beoordelingsgesprek is ruimte om een passend scholings- en cursusaanbod te bespreken. Op basis van een HR-review wordt in 2020-2021 een scholingsplan opgesteld. De HR-adviseur zal de scholen hierin ondersteunen. Door het scholingsplan en de ontwikkelbehoeftes van de medewerkers, wordt er gekeken wat moet worden aangeboden op school aan scholing, zoals ook zal worden besproken in de gesprekkencyclus. Medewerkers kunnen ook gebruik maken van opleidings- en scholingstrajecten van de op te richten Nieuw Zuid Academie. Vanaf 2021-2022 zal er daarnaast gewerkt worden met de beoordelings- en ontwikkeltool (BOOT). Medewerkers houden door middel van een digitaal portfolio hun ontwikkeling bij en kunnen werken aan de eigen leerdoelen.

Resultaat

Doordat in 2020-2021 een scholingsplan is opgesteld, kan de Hef in samenwerking met de scholengroep vanaf schooljaar 2021-2022 efficiënte en gezamenlijke scholingstrajecten aanbieden aan groepen medewerkers. Wij kunnen leren van elkaars kwaliteiten. Doordat alle medewerkers vanaf 2021-2022 met een digitaal portfolio werken, kan elke medewerker de eigen professionele ontwikkeling plannen en toetsen of zijn of haar eigen leerdoelen zijn bereikt. Doordat iedere individuele medewerker de aandacht voor zijn of haar ontwikkeling krijgt die hij of zij verdient, voelen de medewerkers zich gehoord en op hun plek bij de Hef. Dit leidt tot minder uitval van lessen, goede kwaliteit van lessen zoals gemeten met de DOT (3≤ op een schaal van 4) en een minimaal verloop van medewerkers (≤8%).

Intervisie

Via intervisie kunnen de werkzaamheden op school en daaraan gerelateerde onderwerpen in een veilige omgeving worden besproken. Het doel hiervan is om de deskundigheid van de betrokkenen en de kwaliteit van het werk te verhogen. Het past bij de kernwaarden van RVC de Hef om mogelijkheden voor intervisie aan te bieden.

Realisatie

De school biedt alle medewerkers de mogelijkheid tot intervisie. Dit is opgenomen in de jaarplanning. Om intervisie op een deskundige manier aan te bieden, is het van belang dat intervisie als werkvorm bekend is. Ook moet er gekozen worden voor een passende intervisiemethodiek en begeleiding van de intervisiegroepen. Leidinggevenden maken geen deel uit van de intervisiegroep. Op basis van de vraag vanuit de leerlingcoördinatie en het ondersteuningsteam wordt een cursus intervisie aangeboden, zodat we het eerste jaar kunnen oefenen met het behandelen van casuïstiek.

Resultaat

In schooljaar 2020-2021 starten het ondersteuningsteam en de leerlingcoördinatoren met intervisie. Dit zal vanaf halverwege 2020-2021 gefaseerd worden aangeboden aan de medewerkers. Vanaf schooljaar 2021-2022 zijn medewerkers minimaal twee keer per jaar in de gelegenheid gesteld om zich aan te sluiten bij een geschikte intervisiegroep. In 2024 is het gebruikelijk dat alle medewerkers intervisie volgen. Het effect hiervan is dat medewerkers het gevoel hebben dat zij de ruimte krijgen om zich te ontwikkelen, zoals gemeten bij de tevredenheidspeiling in 2022.

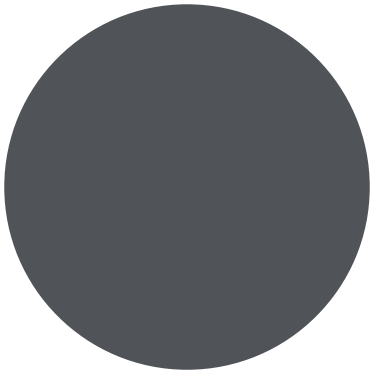
5.2 Vakgericht en Vakoverstijgend werken

Professionals in het onderwijs leren voortdurend bij, voornamelijk 'on the job'. Docenten en ondersteuners leren in de praktijk. De eigen praktijk, maar ook die van collega's. Om dit leren optimaal te ondersteunen, brengen wij onze collega's van de onderbouw, bovenbouw, isk, ondersteuningsteams, het managementteam en de vaksecties nog meer met elkaar in verbinding.

De vaksecties versterken het werken en leren binnen de eigen sectie, zodat de doorlopende leerlijn voor de leerlingen in elk leerjaar eenzelfde rijke, inspirerende (leer-)context krijgt die hen motiveert/activeert en goede resultaten laat behalen.

Realisatie

Om de verbinding in de secties, maar ook in het bredere onderwijsteam (onderbouw, bovenbouw, isk) te verbeteren, wordt het team gefaciliteerd door regelmatige overlegmomenten te creëren. Daarbij maken zij gebruik van elkaars expertise en kunnen we meer halen uit de vormen van team-teaching die nu al bestaan in de school. De vaksectievoorzitters gaan aan de slag met de rol van sectieleider om zichzelf toe te rusten op het leidinggeven aan de sectie. Zij krijgen hiervoor in 2020-2021 scholing op maat aangeboden. Onder leiding van de sectievoorzitters wordt het vakwerkplan geactualiseerd, waarin aandacht is voor de doorlopende leerlijn in het vak, maar ook vakoverstijgend. Ook daarbij wordt men ondersteund door een externe begeleider.



Vanuit de versterking van de secties zal vervolgens een brug geslagen worden naar vakoverstijgend werken. Leren door de collega's in de andere secties gebeurt door middel van laagdrempelige lesbezoeken met ondersteuning van de DOT, maar ook door leercontexten aan elkaar te verbinden om het onderwijs zo betekenisvol mogelijk te maken voor de leerlingen, zoals beschreven in hoofdstuk 4.

Resultaat

Op RVC de Hef werken de secties samen aan betekenisvol onderwijs voor de leerlingen. Deze samenwerking wordt ondersteund door een rolbeschrijving van en door de sectievoorzitters en de vakoverstijgende doorlopende leerlijnen in de vakwerkplannen vanaf 2021-2022.
In elk vakwerkplan is beschreven hoe de vaksectie structureel werkt aan het eigen resultaat, maar ook hoe men de samenwerking met andere secties structureel vormgeeft. Naast sectie-overleggen worden er elk jaar ook overleggen tussen de secties per onderwijsteam belegd om de samenwerking te faciliteren. Het leren wordt verder ondersteund door de DOT, die vanaf 2022-2023 apart van de gesprekscyclus wordt ingezet door leraren om elkaar te helpen bij de eigen leervragen.

5.3 Planmatig werken

Bovenstaande doelen kunnen alleen duurzaam worden bereikt wanneer ze structureel worden geëvalueerd en bijgesteld. Alleen door concreet te benoemen welk resultaat we wanneer willen behalen, kan er bepaald worden of de doelen zijn bereikt. Hoe voor de hand liggend dit ook lijkt, te vaak worden plannen bedacht en gestart, maar vervolgens niet meer of niet goed geëvalueerd. Ofwel het plan verdwijnt met stille trom ofwel de interventie blijft bestaan zonder dat iemand nog weet waarom men het doet: we doen het immers al jaren zo. In plaats daarvan is er op de Hef een cultuur waarin leren, vernieuwen en ontwikkelen cyclisch verbonden is.

Realisatie

Om duurzaam de doelen van dit schoolplan te bereiken, werken we vanaf 2020-2021 met de PDCA (Plan-Do-Check-Act) cyclus in onze schooljaarplannen. Deze cyclus zorgt ervoor dat vernieuwingen en verbeteringen op een systematische wijze worden ontwikkeld, uitgevoerd, geëvalueerd en geborgd. Meermalen per jaar worden de verschillende ontwikkelingen vanuit dit plan gemonitord, geëvalueerd en bijgesteld met (een deel van) het team. Deze evaluatiemomenten worden opgenomen in een kwaliteitscyclus met Planning & Control-gesprekken, in lijn met de kwaliteitscyclus van de scholengroep. Dit zorgt ervoor dat het schoolplan en het schooljaarplan levend blijven en dat er breed draagvlak blijft voor de ingezette veranderingen. Elk cursusjaar wordt er daarom een verzamelplanning opgenomen in het schooljaarplan die een afgeleide is per jaar van het schoolplan.

Ook de vaksecties werken vanaf 2020-2021 via de PDCA-cyclus in het vakwerkplan. Deze laatste wordt jaarlijks bijgesteld door middel van overleg. Daarbij worden de resultaten structureel besproken met het managementteam via de verder te ontwikkelen interne kwaliteitscyclus.
Elk behaald resultaat wordt met het team gedeeld en is aanleiding om te vieren. Dit geldt ook voor de persoonlijke ontwikkeling van de professionals op RVC de Hef. Wat dat betreft staat de C niet alleen voor Check, maar ook voor Celebrate.

Resultaat

Door de kwaliteitscyclus is reflectie, verbetering en vernieuwing binnen de school mogelijk. Het schooljaarplan wordt tweemaal per jaar geëvalueerd met de rector via de Plan & Check-gesprekken (P&C). Naast het schooljaarplan staan de onderwijsresultaten structureel op de agenda. Deze worden via de interne kwaliteitscyclus besproken met de vaksecties. Bij het behalen van de doelen vieren we het resultaat met elkaar. Dit geldt niet alleen voor de doelen van het school(jaar)plan, maar ook voor de andere doelen die we onszelf stellen als vaksecties of in ander teamverband.

BEDRIJFSVOERING

6

Het openbare karakter van ons onderwijs heeft invloed op de manier waarop wij de processen binnen onze school organiseren en aansturen. Wij handelen volgens het strategisch beleid van Stichting BOOR, waarbij samenwerken een belangrijk speerpunt is. Een mooi en veelomvattend middel om een positieve bijdrage te kunnen leveren aan de schoolloopbaan van onze leerlingen. Samenwerken doen wij op vele gebieden. Vanzelfsprekend werken wij binnen de school en scholengroep samen met alle collega's, leerlingen en ouders. Onder samenwerken valt echter ook de goede verstandhouding die wij hebben met de basisscholen en vervolgopleidingen en de opgebouwde relaties met het bedrijfsleven en partners uit de wijk. Wij willen tenslotte allemaal dat onze leerlingen uitgroeien tot vakmensen van de toekomst, die in staat zijn een betekenisvolle bijdrage te leveren aan de samenleving.

6.1 Doeltreffende lessentabel en dagstructuur

Leerlingen van de Hef weten waar zij aan toe zijn door een duidelijke dagstructuur. Ze krijgen wel enige vorm van keuzevrijheid in vakken, die aansluiten bij hun eigen interesses en behoeften. Lesdagen worden zo georganiseerd dat het rooster en de dagindeling ten dienste staat van leerlingen en medewerkers van de Hef. Binnen het onderwijs is ruimte voor het naar eigen inzicht invullen van onderwijstijd. Dit biedt praktisch en pragmatisch gezien nog meer mogelijkheden om in te zetten op dat wat de leerlingen echt nodig hebben.

Realisatie

In schooljaar 2020-2021 wordt het Hef-uur geïntroduceerd; dit brengt een verschuiving in de lessentabel met zich mee. Tijdens Hef-uren kunnen leerlingen in overleg met hun mentor zelf invulling geven aan twee lesuren in de week. Zij kunnen kiezen voor meer ondersteuning, verdieping en/of talentontwikkeling.
De directie zal gedurende het schooljaar regelmatig bij personeel en leerlingen informeren naar de uitwerking van het Hef-uur en waar nodig bijsturen.
De komende vier jaar worden mogelijkheden onderzocht om op basis van de onderwijsbehoeften van leerlingen een passende dagstructuur aan te bieden. Daarbij wordt expliciet de ruimte gezocht die de wet op onderwijstijd ons geeft om leerlingen maatwerk te bieden, in verhouding tot afstandsonderwijs versus contacttijd op school. Wisselende starttijden, een balans in zelfstandig werken en klassikale lessen zouden hierbij tegemoet kunnen komen aan de verschillen tussen leerlingen.

Resultaat

De directie zal gedurende het schooljaar 2020-2021 regelmatig bij personeel en leerlingen informeren naar de uitwerking van het Hef-uur en waar nodig bijsturen. Voor jongeren, maar zeker voor leerlingen van de Hef, is afwisseling tussen theorie en praktijk belangrijk. Het Hef-uur zorgt ervoor dat hierin beter te sturen is en het geeft de leerlingen bovendien meer eigen verantwoordelijkheid en keuzeruimte. Gedurende de komende vier jaar zullen er stapsgewijs veranderingen doorgevoerd worden met betrekking tot de dagstructuur en de lessentabel, naar de behoeftes van de medewerkers, ouders en leerlingen. Hierin vindt regelmatig overleg plaats met de MR.

6.2 Op naar een aantrekkelijk en functioneel schoolgebouw

De school moet een veilige omgeving bieden aan alle gebruikers, zo ook aan de wijk. Naast de onderwijsdoelen willen we binnen deze veilige setting ook een multifunctioneel gebouw zijn qua openingstijden en voorzieningen voor personeel, leerlingen, ouders en externen. Elke aanpassing die ter verbetering wordt gedaan aan het gebouw,, wordt goed overwogen waarbij rekening wordt gehouden met de onderwijsdoelen.

Realisatie

In het schooljaar 2021-2022 wordt een werkgroep Schoolgebouw ingesteld. Deze werkgroep oriënteert zich op wat nodig is om het gebouw zo functioneel en prettig mogelijk in te richten. Binnen de school wordt naar een ruimte gezocht waar de leerlingen buiten hun lestijden kunnen werken en studeren. Ook onderzoekt de werkgroep de mogelijkheden voor een warme en aantrekkelijke aula waarin de leerlingen kunnen ontspannen, maar waar zij ook kunnen worden uitgedaagd en ruimte hebben voor vermaak door verschillende activiteiten en/of faciliteiten.

In 2021-2022 wordt bij de vakgroepen opgehaald wat nodig is om te komen tot een goed ingericht vaklokaal waarin betekenisvol onderwijs geboden kan worden. In overleg met de wijkpartners wordt in 2022-2023 verder onderzocht wat de mogelijkheden zijn voor medegebruik van het schoolgebouw door en voor de wijk. In de uiteindelijke uitwerking met de partners is de Hef daarbij niet alleen facilitator, maar ook participant.

Resultaat

Eind schooljaar 2021-2022 ligt er een plan vanuit de werkgroep voor het opzetten van functionele werkplekken voor leerlingen, en voor de herinrichting van het schoolplein en de personeelskamer. Op basis van deze voorstellen wordt een tijdspad bepaald. Hierin wordt ook het actualiseren van de lokalen met werkende en ondersteunende faciliteiten meegenomen. Halverwege schooljaar 2022-2023 zijn alle lokalen up-to-date.

In de loop van schooljaar 2021-2022 hebben alle vakgroepen bij de schoolleiding aangeleverd wat nodig is om een goed ingericht vaklokaal te creëren waarin betekenisvol onderwijs geboden kan worden. Concreet betekent dit dat aan de lokalen te zien is wat voor lessen hier gegeven worden. Dit zal gelaagd worden ingevoerd in de school, zodat in 2024 alle lokalen passend zijn bij het vak dat er wordt gegeven.
De samenwerking zal de komende schooljaren verder opgezocht worden. Vanaf 2023-2024 is het gebruikelijk dat de Hef als samenwerkingspartner van de wijk wordt gezien. Door de school open te stellen, zal de Hef zal functioneren als verbinder. Daarnaast profiteert de school van de samenwerking door de korte lijntjes met de wijkpartners.

6.3 Adequate interne en externe communicatie

Op RVC de Hef vinden wij duidelijke en transparante communicatie in de organisatie belangrijk. Daarom zetten wij de komende jaren in op adequate interne en externe communicatie. Transparantie, helderheid, eenduidigheid en vooral ook positiviteit zijn hierbij de uitgangspunten. Door adequate communicatie weten leerlingen wat van hen verwacht wordt en wat er speelt op de school. Als school willen wij daarnaast goed toegankelijk en gemakkelijk benaderbaar zijn voor ouders. We houden onze ouders op de hoogte om de betrokkenheid te vergroten. Ook collega's zijn goed op de hoogte van onderwijskundige, organisatorische en personele zaken. Doordat zij weten waar zij aan toe zijn, komen zij met plezier naar school en gaan zij met een voldaan gevoel naar huis.

Externen, in het bijzonder po-scholen en ouders van groep 7 en 8 leerlingen, zien in RVC de Hef als een veilige, kwalitatief goede school. Een school met aandacht voor en betrokkenheid bij de buurt, wijk, stad en samenleving. Dit is wat wij ook communiceren en uitstralen naar externe partijen.
RVC de Hef verdiept bestaande relaties en werkt nog meer samen met organisaties en het bedrijfsleven. Wij streven hierbij naar synergie, zodat het product meer is dan de som der delen.

Realisatie

Om zowel interne als externe communicatie adequaat en strategisch in te kunnen zetten, zal RVC de Hef in 2020-2021 een gedegen situatieanalyse uitvoeren en dit schriftelijk vastleggen in een communicatiematrix. Daarnaast wordt in 2020 onderzocht welk communicatiemiddel het beste aansluit in de communicatie met ouders en leerlingen, passend bij deze digitale tijd.

Er wordt een werkgroep gevormd om een gefundeerd en actueel PR- en communicatieplan te schrijven. Zowel intern gericht (communicatielijnen en vormen, waaronder overlegstructuur en teambuildingsactiviteiten) als extern gericht (werving, sociale media, PR en samenwerking externen). Tijdens het schrijfproces en in de afrondende fase, zal het team betrokken worden bij de inhoud van het PR- en communicatieplan, zodat deze breed gedragen en uitgevoerd wordt. Daarnaast zal jaarlijks door de schoolleiding bekeken worden of het plan nog aanpassing/bijsturing nodig heeft.
In het communicatieplan is speciale aandacht voor de communicatie met het po en ouders van leerlingen van groep 7 en 8. Binnen de scholengroep zal op dit vlak de samenwerking worden opgezocht.

De Hef staat midden in de maatschappij en werkt actief samen met partijen waar leerlingen en medewerkers baat bij hebben. Om het overzicht te behouden en snel te kunnen schakelen, wordt een digitaal handboek samenwerkingsverbanden opgesteld. Daarin worden bestaande en potentiële partners opgenomen worden met contactinformatie, aard van de samenwerking, eventuele overeenkomsten en bijbehorende financiële aspecten.

Resultaat

In schooljaar 2021-2022 heeft de Hef een operationeel PR- en communicatieplan uitgewerkt. Hier is een communicatiematrix in opgenomen. Het plan wordt over de jaren verder uitgerold tot aan medio 2024. Elk jaar wordt het plan geëvalueerd en bijgesteld als dat nodig is. Doordat de Hef meer van zich laat zien in het po, maar ook in de wijk, heeft dit een positief effect op onder andere het aantal inschrijvingen.

In 2020-2021 werkt de Hef met een gepast communicatiemiddel. Dit maakt laagdrempelige en snelle communicatie tussen school, ouders en leerlingen mogelijk. Vergeleken met 2019-2020 is de ouderbetrokkenheid met 50% gestegen in 2021-2022. Gedurende en aan het eind van het schooljaar wordt het communicatiemiddel geëvalueerd en worden eventuele verbeterpunten doorgevoerd. Daarnaast zijn er structurele plenaire bijeenkomsten waarin open berichten worden gedeeld onder medewerkers en successen worden gevierd. Hierdoor neemt de personeelstevredenheid over de communicatie gedurende vier jaar tijd toe naar een 7,5 in de tevredenheidspeiling.

Het digitale handboek over samenwerkingsverbanden is vanaf 2021-2022 volledig. Het is een levend document in de school, onder andere doordat het jaarlijks geactualiseerd wordt. In 2023 weten alle medewerkers van de Hef met wie wij samenwerken en wordt effectief van deze relaties gebruikgemaakt.

6.4 Betrokkenheid, participatie en inspraak ouders en leerlingen

Als school werken we vanuit de pedagogische driehoek. Daarom willen we de betrokkenheid van ouders en leerlingen bij school vergroten. Tevens willen we de communicatielijnen richting de ouders zo kort mogelijk houden.

Realisatie

In schooljaar 2020-2021 wordt geïnventariseerd welke ouders deel zouden willen uitmaken van de ouderraad. Voor de MR is het van belang dat een ouder vanuit de ouderraad en een leerling van de leerlingenraad aansluit. Ook dit wordt hetzelfde jaar nog opgepakt.

De ouderraad krijgt als eerste de vraag om na te denken over manieren om op een veilige en positieve manier informatie uit te wisselen tussen school en ouders. Vooral ook om positieve ervaringen met elkaar te delen. De ouders uit de ouderraad zouden daarnaast na kunnen denken over hoe ouders de school in te krijgen voor vrijwilligersactiviteiten, bijvoorbeeld ter ondersteuning bij projecten, als pauzewacht of als vrijwilliger in de mediatheek.

Hoewel er al een actieve leerlingenraad is, moet zij een prominentere rol in de school krijgen en zichtbaar zijn voor de andere leerlingen. Leerlingen van de leerlingenraad zullen vanaf schooljaar 2021-2022 daarom deelnemen aan leerlingencommissies zoals de feestcommissie, de commissie rondom projecten en commissies rondom peer mediation.

Resultaat

Vanaf het begin van het schooljaar 2020-2021 is er op schoolniveau een deelraad met daarin vertegenwoordigers van de verschillende raden. Personeelsleden, leerlingen en ouders worden zo nog meer bij de school betrokken, zij blijven op de hoogte van de laatste ontwikkelingen en denken mee over belangrijke beslissingen.

De ouderraad is eind 2020-2021 een actieve raad die investeert in het versterken van de ouderbetrokkenheid en het vervullen van vrijwilligerstaken in de school. Hierdoor ontstaat een nog betere samenwerking tussen de school, ouders en leerlingen. In de tevredenheidspeilingen van 2022-2023 geven ouders daarom vaker aan betrokken te zijn bij de school. Doordat de leerlingen van de leerlingenraad meer zichtbaar zijn in de school en deelnemen aan commissies, ontwikkelen zij meer eigenaarschap en vervullen zij een belangrijke rol in de school.

6.5 Verbinding externen

We willen als school midden in de wijk en de samenleving staan en een trefpunt zijn om gezamenlijk in alle aspecten de vorming van onze leerlingen te bewerkstelligen. Hiervoor zijn wij veel in verbinding met onze wijkpartners en andere externe partijen onder het motto: 'It takes a village to raise a child.'

Realisatie

In 2022-2023 worden de eerste pilotprojecten opgezet met de werkgroep Onderwijs. Hierin wordt de samenwerking met bestaande of nieuwe partners in de omgeving opgezocht om activiteiten in de wijk te organiseren. Na evaluatie en bijstelling van de plannen, zal dit in de onder- en bovenbouw naar schooljaar 2023-2024 verder worden uitgebreid.

Tevens wordt in 2022-2023 in kaart gebracht welke samenwerkingspartners er al zijn. Vanuit dat overzicht moet er gekeken worden naar het in stand houden, verdiepen of verbreken van relaties. Alles in dienst van het doel van het vormen van een vangnet om onze leerlingen heen, maar ook om hen de kans te bieden te oefenen zich als actieve burgers in te zetten voor de wijk.

Resultaat

In schooljaar 2022-2023 zijn de eerste projecten opgezet in verbinding met de wijk. Vanaf 2023-2024 zal er in de onderbouw driemaal per jaar projectmatig samengewerkt worden met partners uit de wijk. In de bovenbouw is er vanuit de afdelingen PIE, BWI, Z&W en E&O minimaal één handelingsdeel gewijd aan wijkparticipatie. De projecten en handelingsdelen dragen bij aan motiverend, betekenisvol en activerend (burgerschaps- en beroepsoriënterend) onderwijs. Leerlingen leren hierdoor in de praktijk en werken aan hun sociale vaardigheden.

Daarnaast laat de Hef zich meer zien in de wijk, om zo een positievere beeldvorming te creëren en als actieve partner in de wijk een bijdrage te leveren. Het document met de stakeholders en samenwerkingspartners helpt de Hef verder om een actief netwerk om onze leerlingen heen te vormen. Het netwerk is vanaf 2023 voor alle werknemers op de Hef duidelijk in beeld, zodat zij deze partners kunnen benaderen voor excursies en buitenschools leren.

"We willen als school midden in de wijk en de samenleving staan."

NAWOORD

Dankzij de input van het volledige team van RVC de Hef lag er een enorm goede basis voor de regiegroep om het schoolplan gestalte te geven. In die zin hebben zij echt de regie gepakt om de dromen van het team te vertalen naar daden of beter nog, de doelen in dit plan. Met voortdurende ruggenspraak met teamleden en de sparmomenten zonder en met de onderwijskundig beleidsadviseur van Nieuw Zuid, is er een consistent en doeltreffend schoolplan opgesteld. Aissa, Arjan, Fanny, Jeffrey, Marianne, Melissa en Ton als extern adviseur, ontzettend bedankt! Wat hebben jullie met elkaar een geweldige prestatie geleverd. Het plan ligt nu weer terug bij het team en samen gaan we op weg om de komende vier jaar met behulp van de schooljaarplannen onze collectieve ambitie te vertalen naar onze doeltreffende 'droomschool'!

BIJLAGEN

Bijlage 1: Samenvatting doelen

Doel	Realisatie	Resultaat
	Onderwijs(kwaliteit)	
Ons onderwijs is passend en op niveau	Vanaf '20-'21 voor elke nieuwe leerling een startdocument opstellen. Op basis van startdocumenten groepsoverzichten voor de klas door mentor en leerlingcoördinatoren. Coaching on the job voor leerlingcoördinatoren. Cyclische evaluatie van het vak door kwaliteitszorgagenda. Vaksecties VMBO en ISK in '20-'21 evalueren en stemmen vakwerkplannen af met elkaar. Vaksectievoorzitters krijgen hierbij scholing door CED. Aan het einde van het jaar een vakoverstijgende leerlijn uitwerken met elkaar. Vanaf '22-'23 mogelijkheden onderzoeken voor een diploma op maat.	De onderwijsbehoeften, ontwikkeling en het niveau van alle leerlingen in beeld door de startdocumenten en groepsoverzichten. Vaksecties stemmen vanaf '20-'21 structureel het onderwijs af op de leerlingen en leren van elkaar tijdens de vaksectieoverleggen. Vanaf '21-'22 een afgestemde doorlopende leerlijn vmbo en ISK en een vakoverstijgende leerlijn van alle vakken. Hierdoor onderbouwsnelheid en het bovenbouwsucces van leerlingen over vier jaar in ieder geval op de norm en ten minste 93% van de leerlingen behaald een diploma op het niveau waarmee zij de school zijn binnengekomen. Vanaf '23-'24 mogelijk voor leerlingen vakken op een hoger niveau te volgen en hier een diploma voor te behalen.
Het onderwijs is activerend en betekenisvol	In '20-'21 oriënteert de 'werkgroep Onderwijs' zich op de beste vorm om activerende en betekenisvolle lessen aan te bieden en stellen een format voor de Hef-les op. Er wordt intervisie en desgewenst scholing geboden over differentiëren en activerende werkvormen. De werkgroep stelt een beschrijving vakoverstijgend werken, thematisch onderwijs en buitenschools leren op. Vanaf '22-'23 experimenteren onderbouw en ISK met projectmatig vakoverstijgend en/of thematisch onderwijs en de bovenbouw met buitenschools leren. Leerlingen leren doelgericht werken door persoonlijke coach- en MOL-gesprekken. Nieuwe mentoren worden ondersteund door collega-mentoren en tweejaarlijks is er (her-)scholing op het gebied van coaching. Vanaf '21-'22 is er een beschrijving activerend en betekenisvol onderwijs en een format voor de Hef-les.	Tijdens lesobservaties in '21-'22 is de Hef-les duidelijk terug te zien (met hierbij ook differentiatie en activerende werkvormen). Vanaf '23-'24 driemaal in het jaar projectmatig werken met vakoverstijgend en thematisch onderwijs in de onderbouw en de ISK en met buitenschools leren in de bovenbouw. Leerlingen ervaren de lessen als betekenisvol en motiverend (7≤ op tevredenheidspeiling). Leerlingen hebben meer inzicht op- en zijn verantwoordelijk voor hun eigen leerproces, door de coachgesprekken die zij voeren met de mentor.
Sterk LOB-programma	De LOB-coördinatoren ISK en VMBO stemmen het LOB-programma in '20-'21 met elkaar af. Daarnaast experimenteren met een nieuw digitaal loopbaandossier in de derde klas. De werkgroep PSO ontwikkelt in '21-'22 een leerlijn voor de lessen PSO die aansluit bij de beroepsrichting in de bovenbouw.	Alle leerlingen voeren loopbaangesprekken en hebben een loopbaandossier, ter voorbereiding op het zelfstandig keuzes kunnen maken in hun (school)loopbaan. In het proces van keuzes maken worden de ouders vanaf '21-'22 actief betrokken. De leerlingen maken een gepaste keuze voor een MBO-opleiding. Leerlingen in de onderbouw volgen betekenisvolle praktische lessen waarin de LOB-thema's leidend zijn en aansluiten op de beroepsgerichte profielen van de bovenbouw.
Versterken van burgerschapsonderwijs	Er wordt in '20-'21 een 'werkgroep burgerschapsonderwijs' geformeerd welke een plan schrijft voor het versterken van het burgerschapsonderwijs en een schoolbreed gedragen visie formuleert op burgerschap. Docenten die nog geen professionaliseringstraject volgens de Transformatieve School hebben gevolgd, volgt een training door externen en de expertise die al aanwezig is in de school wordt ingezet.	Er is vanaf begin '21-'22 een gedragen visie op burgerschap met daarbij een plan voor het ontwikkelen van ons burgerschapsonderwijs voor de komende schooljaren. Alle docenten zijn vanaf '22-'23 geschoold in TS en zijn zich bewust van de wijze waarop zij werken aan burgerschapsvorming van leerlingen.

Iedere docent is taaldocent	Het taalbeleid wordt in '20-'21 aangepast. Docenten zorgen ervoor dat het taalbeleid in hun lessen verweven is en wordt in de DOT en in de Hef-les opgenomen. Docenten kunnen vanaf '21-'22 gebruik maken van een taalcursus en nieuwe docenten ontvangen scholing over taalachterstanden en het taalbeleid. Daarnaast komt het jaarlijks terug bij teambijeenkomsten. Vanaf '20-'21 worden de resultaten van onafhankelijke methodetoetsen Nederlands in het groepsplan opgenomen. Bij de overgang ISK – VMBO vindt er een warme overdracht plaats tussen de mentoren, de taalontwikkeling van ISK-leerlingen die in het vmbo zijn ingestroomd wordt gemonitord en er vindt een terugkoppeling plaats aan ISK-docenten. In het vmbo krijgen deze leerlingen, wanneer dit nodig is, 4 extra uren Nederlands door een ISK-docent.	In '21-'22 is er een helder breed gedragen taalbeleid. Alle docenten zijn in hun lessen taalbewust, zijn op de hoogte van de taalniveaus van onze leerlingen, zorgen ervoor dat het taalbeleid in hun lessen verweven is en krijgen daarbij voldoende ondersteuning en begeleiding. De samenwerking verloopt zowel binnen als tussen de afdelingen ISK en vmbo soepel. Door extra ondersteuning op het gebied van Nederlands, zijn er jaarlijks meer leerlingen die de vereiste taalniveaus behalen en een flinke inhaalslag op taalgebied hebben gemaakt en alle oud-ISK-leerlingen verlaten de school met een vmbo-diploma.
Ontwikkeling mavo	Op basis van een projectplan zal de 'werkgroep Mavo' zich vanaf '20-'21 bezighouden met het ontwikkelen van een volledige leerroute mavo, de eventuele doorstroom van mavoleerlingen naar de havo, de PR en communicatie rondom de mavo-route op de Hef en de verschuiving van de mavo-route van de Hugo naar de Hef.	Vanaf '21-'22 is er een leerlijn mavo voor alle vakken, met speciale aandacht voor de aansluiting op de havo-route van de Hugo en het MBO. Docenten zijn geschoold/competent in het geven van lessen aan mavoleerlingen. Door een sterk PR- & communicatieplan is er vanaf '22-'23 een goede instroom van tenminste 18 mavoleerlingen.
	Personeel	
Professionele schoolcultuur		
a. Professionele medewerkers	a. Vanaf '20-'21 heeft iedere medewerker een profielbeschrijving. Deze en de professionele ruimte wordt besproken in ieder geval één formeel en/of informeel ontwikkelgesprek, een functioneringsgesprek en/of beoordelingsgesprek met een lesobservatie.	a. Voor alle medewerkers van RVC de Hef is er een profiel per rol opgesteld. Bovendien geeft het Professioneel Statuut eenieder het kader voor professioneel handelen en de professionele ruimte, waardoor iedereen weet waar hij of zij aan toe is.
b. Positieve groepsvorming	b. Voor samenwerkings- en groepsopdrachten wordt een format opgesteld, waarin de onderdelen voor een goede samenwerking, de rolverdeling en de uitwerking van de opdracht staan opgenomen. Het Professioneel Statuut wordt geactualiseerd op basis van gesprekken over samenwerken, professionele ruimte en kaders. In schooljaar '20-'21 wordt er nagedacht over hoe en met welke regelmaat groepsvorming binnen het team verder kan worden versterkt.	b. Bij samenwerkings- en groepsopdrachten wordt er vanaf '20-'21 gewerkt met werkplannen, om een prettige samenwerking te bevorderen en naast het proces, ook te letten op hoe wij met elkaar samenwerken. De professionele ruimte die daarvoor is, is in overleg met elkaar bepaald en vastgelegd in een geactualiseerd Professioneel Statuut. Door de prominente aandacht voor positieve groepsvorming, groeien wij door en met elkaar. De successen die worden behaald, worden gevierd om het teamgevoel te versterken.
c. Het goede voorbeeld geven	c. De afspraken zoals beschreven in het professioneel statuut worden jaarlijks geëvalueerd door het team en waar nodig wordt externe deskundigheid ingezet om het goede voorbeeld te zijn en te geven.	c. De afspraken op RVC de Hef zijn actueel, helder en eenduidig. Iedereen voelt zich medeverantwoordelijk voor de uitvoering ervan en laat dit terug zien in het eigen gedrag. Iedereen pakt de professionele ruimte die hij of zij krijgt en spreekt elkaar aan wanneer afspraken niet worden nagekomen.
d. Scholings- en cursusaanbod	d. In '20-'21 wordt een HR-review gedaan, waarna een scholingsplan wordt opgesteld. N.a.v. het scholingsplan en de ontwikkelbehoeftes van de medewerkers, wordt er gekeken wat er moet worden geboden aan scholing op school. Medewerkers kunnen ook gebruik maken van opleidings- en scholingstrajecten zoals opgenomen in de op te richten Nieuw Zuid Academie. Vanaf '21-'22 zal er daarnaast gewerkt worden met de beoordelings- en ontwikkeltool (BOOT).	d. Door het scholingsplan kan de Hef in samenwerking met de scholengroep vanaf schooljaar '21-'22 efficiënte en gezamenlijke scholingstrajecten aanbieden aan groepen medewerkers. Alle medewerkers werken vanaf '21-'22 met een digitaal portfolio, waardoor iedere medewerker de eigen professionele ontwikkeling kan plannen en toetsen. Medewerkers voelen zich gezien en gehoord en op hun plek bij de Hef. Dit leidt tot minder uitval van lessen, goede kwaliteit van lessen en een minimaal verloop van medewerkers (≤8%).
e. Intervisie	e. De school biedt alle medewerkers de mogelijkheid tot intervisie. Op basis van de vraag vanuit de leerlingcoördinatie en het ondersteuningsteam wordt een cursus intervisie aangeboden met als doel om dit eerste jaar te oefenen met het behandelen van casuïstiek.	e. In schooljaar '20-'21 starten het ondersteuningsteam en de leerlingcoördinatoren met intervisie. Intervisie zal vanaf halverwege '20-'21 gefaseerd aangeboden worden aan medewerkers en in '24 is het gebruikelijk dat alle medewerkers intervisie volgen.

Vakgericht en vakoverstijgend werken	Het team wordt gefaciliteerd door regelmatige overlegmomenten om te leren van elkaars expertise vanuit team-teaching. Vaksecties ontvangen in '20-'21 scholing op maat aangeboden. Onder leiding van de sectievoorzitters wordt het vakwerkplan geactualiseerd, waarin aandacht is voor de doorlopende leerlijn in het vak, maar ook vakoverstijgend. Leren door de collega's van de andere secties gebeurt door middel van laagdrempelige lesbezoeken.	Op RVC de Hef wordt door de secties samengewerkt aan betekenisvol onderwijs voor de leerlingen. De samenwerking wordt ondersteund vakoverstijgende lesbezoeken, door een rolbeschrijving van en door de sectievoorzitters en de vakoverstijgende doorlopende leerlijnen in de vakwerkplannen vanaf '21-'22.
Planmatig werken	Vanaf '20-'21 werkt de Hef met de PDCA (Plan-Do-Check-Act) cyclus in de schooljaarplannen en vakwerkplannen. Meermalen per jaar worden de verschillende ontwikkelingen vanuit de plannen gemonitord, geëvalueerd en bijgesteld volgens de kwaliteitscyclus met Planning & Control-gesprekken. Elk behaald resultaat wordt met het team gevierd	Door middel van de kwaliteitscyclus is reflectie, verbetering en vernieuwing binnen de school mogelijk. Naast het schooljaarplan staan de onderwijsresultaten structureel op de agenda en worden deze via de interne kwaliteitscyclus besproken met de vaksecties. Bij het behalen van de doelen, vieren we het behaalde resultaat met elkaar.
Bedrijfsvoering		
Doeltreffende lessentabel en dagstructuur	In schooljaar '20-'21 wordt het Hef-uur geïntroduceerd, wat een verschuiving in de lessentabel met zich meebrengt. De komende 4 jaar worden mogelijkheden onderzocht om op basis van de onderwijsbehoeften van leerlingen een passende dagstructuur aan te bieden.	Het Hef-uur zorgt ervoor dat er voldoende afwisseling is in praktijk- en theorielessen en geeft de leerlingen meer eigen verantwoordelijkheid. Gedurende vier jaar worden er stapgsgewijs veranderingen doorgevoerd met betrekking tot de dagstructuur en de lessentabel, naar de behoeftes van de medewerkers, ouders en leerlingen.
Op naar een aantrekkelijk en functioneel schoolgebouw	In '21-'22 oriënteert de 'werkgroep Schoolgebouw' zich op wat nodig is om het gebouw zo functioneel en prettig mogelijk in te richten. In '21-'22 wordt bij de vakgroepen opgehaald wat nodig is om te komen tot een goed ingericht vaklokaal waarin betekenisvol onderwijs geboden kan worden. In samenspraak met de wijkpartners worden in '22-'23 de mogelijkheden tot het medegebruik van het schoolgebouw door en voor de wijk verder onderzocht.	Eind schooljaar '21-'22 ligt er een plan voor het opzetten van functionele werkplekken voor leerlingen en de herinrichting van het schoolplein en de personeelskamer. Op basis van deze voorstellen wordt een tijdspad opgezet, waarin ook het actualiseren van de lokalen met werkende en ondersteunende faciliteiten wordt meegenomen. In '24 zijn alle lokalen passend bij het vak dat wordt gegeven. Vanaf '23-'24 is het gebruikelijk dat de Hef als samenwerkingspartner wordt gezien van de wijk, waarbij de Hef als verbinder functioneert tussen de verschillende partijen.
Adequate interne en externe communicatie	In '20-'21 wordt een situatieanalyse uitgevoerd en omgezet in een communicatiematrix. Daarnaast zal er in '20 onderzocht worden welk communicatiemiddel het beste aansluit in de communicatie met ouders en leerlingen. Er wordt een werkgroep opgesteld om een gefundeerd en actueel PR- en communicatieplan te schrijven, met speciale aandacht voor de communicatie met het PO en ouders van leerlingen van groep 7 en 8. Er wordt een digitaal handboek samenwerkingsverbanden opgesteld, waarin bestaande en potentiële partners opgenomen worden.	In schooljaar '21-'22 heeft de Hef een operationeel PR- en communicatieplan met hierin opgenomen een communicatiematrix. Elk jaar wordt het plan geëvalueerd en indien nodig, bijgesteld. Doordat de Hef meer van zich laat zien in het PO, maar ook in de wijk, heeft dit positieve uitwerkingen op onder andere het aantal inschrijvingen. In '20-'21 werkt de Hef met een gepast communicatiemiddel, waardoor laagdrempelige en snelle communicatie tussen school, ouders en leerlingen mogelijk is. Het digitale handboek over samenwerkingsverbanden biedt medewerkers van de Hef duidelijkheid over met wie wij samenwerken.
Betrokkenheid, participatie en inspraak ouders en leerlingen	In schooljaar '20-'21 wordt er geïnventariseerd welke ouders deel zouden willen uitmaken van de ouderraad. De ouderraad denkt na over manieren om informatie uit te wisselen tussen school en ouders en hoe ouders de school in te krijgen in de vorm van vrijwilligersactiviteiten. Leerlingen van de leerlingenraad zullen vanaf schooljaar '21-'22 deelnemen aan leerlingencommissies, waaronder peer mediation.	Vanaf '20-'21 is er op schoolniveau een deelraad met daarin vertegenwoordigers van de verschillende raden en worden op deze wijze nog meer bij de school betrokken. De ouderraad is een actieve raad die investeert in het versterken van de ouderbetrokkenheid en het vervullen van vrijwilligerstaken in de school. Doordat de leerlingen van de leerlingenraad meer zichtbaar zijn in de school en deelnemen aan commissies, ontwikkelen zij meer eigenaarschap en vervullen zij een belangrijke rol in de school.
Verbinding externen	In '22-'23 worden eerste pilotprojecten opgezet met de werkgroep Onderwijs, waarin de samenwerking met bestaande of nieuwe partners in de omgeving wordt opgezocht om activiteiten in de wijk te organiseren. Er wordt in '22-'23 in kaart gebracht welke samenwerkingspartners er al zijn. Vanuit dat overzicht wordt er gekeken naar het in stand houden, verdiepen of verbreken van relaties.	In schooljaar '22-'23 zijn eerste projecten opgezet in verbinding met de wijk. Vanaf '23-'24 heeft de onderbouw driemaal in het jaar projectmatige samenwerking met partners uit de wijk. Leerlingen leren in de praktijk en werken aan hun sociale vaardigheden en de Hef laat zich meer zien in de wijk. Het document met de stakeholders en samenwerkingspartners helpt de Hef verder om een actief netwerk om onze leerlingen heen te vormen.

Bijlage 2: SWOT-analyse

Sterktes (intern)
- Aandacht voor elkaar
- Ontvangstcultuur
- Betrokken personeel
- Mentale veerkracht
- Structureel inhoudelijk overleg
- Duidelijke taakverdeling
- Zicht op kwaliteit
- Doelgericht werken en maatwerk
- Ondersteuningsstructuur
- Veilige ontmoetingsplaats voor leerlingen
- Persoonlijke coaching en dagstart voor leerlingen
- Uitstekende ouderbetrokkenheid (MOL-gesprekken)
- Diversiteit in leerlingpopulatie en personeel
- Samenwerking met externe partners
- Leerlingbegeleiding d.m.v. leerlingcoördinaat
- Loopbaanoriëntatie en – begeleiding
- Professionele schoolleiding (voorbeeldrol)
- Spil in de wijk
- Ambitie team

Kansen (extern, omgeving, omstandigheden)
- De nieuwe leerweg (beroepsgerichte mavo)
- Samenwerking, positionering en kwaliteitscyclus Nieuw Zuid
- Samenwerking met PO BOOR
- Sterk Techniekonderwijs Rotterdam-Zuid
- LOB (Bridge, NPRZ, STO)
- Afstemming doorlopende leerlijn bbl, kbl, tl met het MBO
- Netwerk van en samenwerking met bedrijven
- 'Schuif op Zuid'
- Profilering openbare identiteit
- Van ouderbetrokkenheid naar ouderparticipatie
- Duidelijkere positionering en inbedding wijkschool
- Nieuw Zuid Academie
- Onderwijskundige ondersteuning Nieuw Zuid en stichting BOOR

Zwaktes (intern)
- Elkaar aanspreken over ongewenst gedrag
- Eerder spreken over dan tegen of met elkaar
- Onderbouwsnelheid en bovenbouwsucces zijn voor de basisberoepsgerichte leerweg onder de norm
- Samenwerking ISK en VMBO
- Kwaliteitscyclus
- PR
- Determinatie
- Betekenisvolle inrichting school(-lokalen)
- Activerende didactiek
- Taalvaardigheid leerlingen en personeel
- Interne en externe communicatie
- ICT

Bedreigingen (extern, omgeving, omstandigheden)
- 'Schuif op Zuid'
- Imago van de school
- Oordeel inspectie
- Druk op begroting

OC. 395

Schoolplan Olympia College 2020 – 2024

Dromen Durven Doen

INHOUDSOPGAVE

1. Inleiding **94**

2 Collectieve ambitie **96**

2.1 Onze collectieve ambitie en uitgangspunten *96*

2.2 Onze collectieve ambitie vertaald in doelen *97*

3. Onze school **98**

4. Onderwijs(kwaliteit) **99**

4.1 Gepersonaliseerd maatwerk *99*

4.2 Talentontwikkeling *100*

4.3 Leren door doen *101*

5. Personeel **103**

5.1 Positieve groepsvorming *103*

5.2 Professionele medewerkers *104*

5.3 Een lerende school *105*

5.4 Juiste talent op de juiste plek *106*

5.5 Planmatig werken *107*

6. Bedrijfsvoering **108**

6.1 Heldere interne en externe communicatie *108*

6.2 Ons schoolgebouw *110*

6.3 Goede samenwerking met externen *110*

Nawoord **112**

Bijlagen **113**

Bijlage 1: Samenvatting doelen *113*

Bijlage 2: SWOT-analyse *116*

INLEIDING

1

Dromen Durven Doen

Durven wij wel te dromen in onderwijsland? In een wereld waarin de waan van de dag en kaders leidend zijn, is het een terechte vraag. Ons team werd in het afgelopen schooljaar tijdens verschillende sessies uitgedaagd te DROMEN. Waar willen we met elkaar staan over vier jaar? Welke doelen willen wij onszelf stellen, hoe willen we die realiseren en hoe hoog leggen we de lat?
Met deze vragen is de regiegroep binnen het Olympia College aan de slag gegaan, het resultaat is een ambitieus en resultaatgericht schoolplan. Het schoolplan is in nauwe samenwerking opgesteld door de leden van de gemêleerde regiegroep, bestaande uit collega's die deel uitmaken van de verschillende afdelingen van de school.

Zoals Ben Tiggelaar in zijn gelijknamig boek beschrijft, is het naast dromen ook zaak dat je durft te doen.

DURVEN wij oude gewoonten los te laten? Durven wij stappen buiten onze comfortzone te zetten? Durven wij leerlingen echt centraal te stellen? Ook dit zijn wezenlijke vragen, vragen die ertoe doen. Op bovengenoemde vragen hebben wij geantwoord dat wij met elkaar deze stappen durven te maken. De volgende stap is het concreet maken van onze doelstellingen. De beste manier om te ontdekken wat werkt en wat er nodig is, is door het doordacht en goed voorbereid te gaan DOEN.

Keuzes maken

Ons schoolplan zet die koers uit en neemt verantwoording voor haar keuzes. In de eerste plaats naar onszelf, maar ook naar haar bestuur, de medezeggenschapsraad en de inspectie. Elke verandering, hoe klein of groot ook, begint bij jezelf. We hebben vastgesteld dat een aantal ambities van het vorige schoolplan nog steeds actueel zijn. Ze zijn in ons nieuwe schoolplan meegenomen, rijkelijk aangevuld met nieuwe doelstellingen en/of verbeterwensen. Vanuit de thema's onderwijs(kwaliteit), personeel en bedrijfsvoering worden de ambities nader uitgewerkt in doelen, realisatie en resultaat. Vervolgens worden ze cyclisch besproken, uitgevoerd en geëvalueerd in de teams of werkgroepen. De ambities op het niveau van de ondersteuning en vaksecties zijn reeds vastgelegd in het schoolprofiel en in de vakwerkplannen.

Doelen stellen

In de komende vier jaren willen we ons onderwijs verder professionaliseren en ruimte bieden voor onze medewerkers om zich verder te bekwamen, met als doel onze leerlingen te bieden wat zij nodig hebben. Om onze ambities te realiseren, zullen wij ons moeten scholen en verder ontwikkelen. Daarbij moeten wij ook nagaan wat we verwachten van onze leerlingen als wegwijzers van hun eigen leerproces, die als geen ander weten wat zij nodig hebben als het om leren en ontwikkelen gaat.

De eerste stap

Op basis van ons schoolplan stellen wij het schooljaarplan samen. Dit is een belangrijke stap in het proces van realiseren. Wij nemen daarbij bewust en met elkaar behapbare weloverwogen stappen. Dit maakt de voortgang overzichtelijk, houdt medewerkers betrokken, voorkomt afdwalen en maakt het eerder mogelijk successen te vieren.

Kortom: de komende vier jaren staan in het teken van Dromen, Durven en vooral Doen, want daar zijn wij heel erg goed in!

"Doen, want daar zijn wij heel erg goed in!"

COLLECTIEVE AMBITIE

2

Binnen scholengroep Nieuw Zuid, waar het Olympia College deel van uitmaakt, doet iedereen ertoe en wordt iedereen geaccepteerd zoals hij of zij is, onafhankelijk van achtergrond en levensovertuiging. Dit geldt zowel voor onze medewerkers, als voor onze ouders en de leerlingen.

Op al onze scholen creëren wij een warme en prettige sfeer in een veilige omgeving, waar aandacht is voor elkaar, waar ieder zich goed voelt en het beste uit zichzelf kan halen. Wij dragen de visie van Stichting BOOR en zorgen met elkaar voor onderwijs dat bijdraagt aan de talentontwikkeling van iedere leerling. De openbare identiteit van de scholen wordt benut en wij geloven dat onze scholen een afspiegeling zijn van de diverse samenleving waarin wij leven.

2.1 Onze collectieve ambitie en uitgangspunten

Onze ambitie is het beste uit onszelf en daarmee ook het beste uit de reeds aanwezige en nog te ontwikkelen talenten van leerlingen te halen. We leggen de lat voor onszelf en voor onze leerlingen op uitdagend niveau. Hierbij richten wij ons op de toekomst, we zijn bereid oude patronen en gewoonten los te laten. Niet alleen onze leerlingen leren; wij zijn een lerende school die openstaat voor feedback op ieder niveau. Wij maken in samenwerking en afstemming met onze leerlingen structureel ruimte voor gerichte ontwikkeling en onderwijskundige verbeteringen en vernieuwingen. Daarnaast willen wij met onze school een krachtige positieve bijdrage leveren aan Rotterdam Zuid. Dit doen we door actief mee te bouwen aan saamhorigheid en initiatieven die gericht zijn op het vergroten van wederzijds respect en acceptatie van verschillen tussen mensen.

Wij gunnen onszelf en al onze leerlingen daarnaast een gebouw en een leeromgeving die bijdragen aan een positief en uitdagend leerklimaat. Door de renovatie kunnen wij dit realiseren. Wij creëren een schoolgebouw ten dienste van onze onderwijsdoelen, met een leeromgeving die de leerlingen en onszelf de ruimte biedt en stimuleert onze talenten te ontdekken en verder te ontwikkelen.

Wij halen ons werkplezier en zingeving uit een diep gevoel van Betrokkenheid, Vertrouwen, Verbinding en Aandacht als hoogste waarden voor ons onderwijs, ons pedagogisch en professioneel handelen.

Onze op bovenstaande waarden gebaseerde visie op onderwijs en ontwikkeling, kenmerkt zich door de volgende uitgangspunten.

Onze kijk op talent

We kijken naar wie onze leerling is als mens en van daaruit kijken we naar de aanwezige en nog te ontwikkelen talenten. Kenmerkend voor onze kijk op talent is:

- De leerling en de teamleden zetten in op hun kracht.
- Er is veel ruimte en aandacht voor persoonlijke ontwikkeling.
- Er is sprake van een breed onderwijsaanbod (cultuur/sport/muziek/drama/praktijk en theorie).
- Je mag er zijn.

"Onze ambitie is het beste uit onszelf en de leerlingen te halen."

Onze kijk op talentontwikkeling

Talentontwikkeling vraagt om bewustzijn; de leerling is zich bewust van wat hij of zij wil leren. Talent ontwikkelt zich door een langdurige investering in het ontdekken van talenten bij de leerlingen en hun bewustwording. Kenmerkend voor talentontwikkeling is:

- Leren door doen in de praktijk.
- Is gericht op toekomstgerichte loopbaanontwikkeling.
- Is ook gericht op persoonsontwikkeling
- Onderwijs dat nauw samenwerkt met het bedrijfsleven.
- Onderwijs en persoonlijke ontwikkeling gebaseerd op succeservaringen.

Onze kijk op leren

Het leerproces van leerlingen is uniek, ieder mens leert op zijn eigen wijze. Om het leren effectief en efficiënt te maken, zijn de volgende punten voor ons kenmerkend:

- Van docentgestuurd naar zoveel mogelijk leerlinggestuurd onderwijs op maat.
- We maken gebruik van activerende en motiverende werkvormen die in verbinding staan met de praktijk.
- Leerlingen worden wegwijs gemaakt om zo zelfstandig mogelijk hun weg te vinden in de digitale wereld, met leren op afstand en ICT-vaardigheden.
- Het leren is doelgericht en opbrengstgericht op zowel uitstroomperspectief (korte termijn) als persoonsontwikkeling (lange termijn).
- Onderwijs dat aandacht heeft voor het proces van leren en ontwikkelen.
- Flexibele instroom- en doorstroommogelijkheden binnen de eigen school en scholengroep voor alle leerlingen op alle niveaus.
- Wij durven meer verantwoordelijkheid van leerlingen te vragen en hen te geven, passend bij wat de leerling aankan.

2.2 Onze collectieve ambitie vertaald in doelen

Om onze ambitie en uitgangspunten waar te kunnen maken, spreken wij in dit plan voor de komende vier jaar een heldere en haalbare collectieve ambitie uit belangrijke vervolgstappen te maken op drie verschillende fronten: (1) onderwijs(kwaliteit), (2) personeel en (3) bedrijfsvoering.

Per onderdeel vertalen we in dit schoolplan onze collectieve ambitie in heldere doelstellingen. Deze worden beschreven in de hoofdstukken 4, 5 en 6. Samengevat worden daarin de volgende onderwerpen behandeld:

Onderwijs(kwaliteit)

- Gepersonaliseerd maatwerk
- Talentontwikkeling
- Leren door doen

Personeel

- Positieve groepsvorming
- Professionele medewerkers
- Een lerende school
- Juiste talent op de juiste plek
- Planmatig werken

Bedrijfsvoering

- Heldere interne en externe communicatie
- Een veilige, warme en stimulerende omgeving
- Goede samenwerking met externen

ONZE SCHOOL

3

Ons onderwijs en de schoolorganisatie beschrijven wij aan de hand van een analyse van onze kracht en de kansen voor ontwikkeling, zoals ook beschreven in de SWOT-analyse (zie bijlage 2).

Onze kracht

De school staat binnen het samenwerkingsverband bekend als een school met een zeer goede zorgstructuur. Een school die een grote diversiteit aan leerlingen met specifieke ondersteuningsbehoeften adequaat kan ondersteunen en begeleiden. In de directe begeleiding en coaching van onze leerlingen spelen de mentoren een cruciale rol, daarbij ondersteund door de zorgcoördinatoren en vakdocenten. Niet alleen tijdens schooltijden, maar ook daarbuiten houden mentoren intensief contact met onze leerlingen. We werken ook intensief samen met externe ondersteunende diensten zoals de wijkteams, Pameijer, JOZ en Mentoren op Zuid, om de leerlingen verder te helpen in hun schoolgang, zowel op cognitief, maar zeker ook op sociaal-emotioneel gebied.

Stille kracht achter de ambities en doelen van de school is het brede aanbod van opleidingsniveaus op het Olympia College. Van praktijkonderwijs, pro-vmbo, vmbo-lwoo, internationale schakelklassen, intensieve ondersteuningsgroep (isk) tot de entree/mbo 1- opleiding. Dit biedt onze leerlingen de mogelijkheid om daadwerkelijk onderwijs op maat te kunnen volgen en alles uit zichzelf te halen wat er in zit.

Het team van het Olympia College ziet ook kansen voor de school en wil in de komende vier jaren werken aan intensieve samenwerking en afstemming tussen de verschillende bouwen. In een professionele schoolcultuur willen wij met elkaar werken aan onderwijsontwikkeling, waarin wij de leerlingen nog beter gepersonaliseerd maatwerk bieden en wij investeren in de talentontwikkeling van onze leerlingen. Denk daarbij aan doorlopende leerlijnen, een breed praktijk- en leeraanbod, versnelde trajecten en een goed onderbouwde opstroom en uitstroom van leerlingen. Daarnaast vinden wij het belangrijk om intensief contact te hebben met onze collega-scholen van Nieuw Zuid, in het bijzonder met de Hef waar een deel van onze leerlingen naartoe doorstroomt, zodat wij elkaar kunnen versterken en van elkaar leren.

Onze standaarden: zo doen wij het op het Olympia College

- Wij hebben vertrouwen in elkaar en weten dat iedere schakel in de keten zijn of haar verantwoordelijkheid neemt.
- We zorgen met elkaar voor een uitdagend en veilig leerklimaat waarbij we rekening houden met de ander en elkaars verschillen accepteren en respecteren.
- We houden ons aan de afspraken die we met elkaar maken en nemen hierbij onze verantwoordelijkheid.
- We zijn één school en één team. Wij zoeken de samenwerking en verbinding met elkaar en met de leerlingen.
- We hebben aandacht voor elkaar en voor ons werk en zijn nieuwsgierig naar wat er beter kan.
- We hebben allemaal een lerende houding en we halen het beste uit onszelf en anderen.
- We reflecteren regelmatig op ons handelen.

ONDERWIJS(KWALITEIT)

4

Ons hogere doel is leerlingen 'aan' zetten vanuit de overtuiging dat elke leerling wil leren, wil laten zien dat hij of zij iets beheerst of vaardig is. Om die reden stellen wij de onderwijsbehoeften van leerlingen voorop. Wij kijken naar iedere leerling als een compleet mens met reeds aanwezige en nog te ontwikkelen talenten. Vanuit een duidelijke, gestructureerde en veilige omgeving bieden wij lessen aan waarin wij investeren in talentontwikkeling. Onze leerlingen doen hierdoor veel succeservaringen op en ontwikkelen een positief zelfbeeld.

De mentor is nauw betrokken bij de ontwikkeling van de leerling en voert regelmatig het gesprek samen met de ouders over het niveau, de onderwijsbehoefte en talenten van de leerling. Iedere leerling volgt door de goede samenwerking en afstemming van de mentor, docenten en de leerling zelf, passend onderwijs met een eigen leerroute en een zo flexibel mogelijk onderwijsaanbod. Het Olympia College hecht niet alleen waarde aan cognitieve mogelijkheden, wij geloven dat persoonlijke ontwikkeling en het ontwikkelen van sociale en emotionele vaardigheden net zo belangrijk zijn. Wij investeren hier dan ook zichtbaar en herkenbaar in.

Wij geven onze leerlingen het vertrouwen in het eigen kunnen en staan hen bij in de eigen specifieke ontwikkeling naar trotse, actieve en betrokken burgers, zodat zij een bijdrage kunnen en willen leveren aan onze samenleving. Om onze leerlingen zo goed mogelijk voor te bereiden op hun leven na de middelbare school, bieden wij veel praktische ervaringen uit het echte leven en werken. Wij leren de leerlingen vaardigheden aan om zo zelfredzaam mogelijk te zijn in de maatschappij. Binnen het Olympia College zijn er verschillende doorstroom- en uitstroommogelijkheden, waardoor iedere leerling een passend toekomstperspectief heeft.

4.1 Gepersonaliseerd maatwerk

In ons onderwijs werken wij vanuit de onderwijsbehoeften van de leerlingen. Dit betekent dat iedere leerling passend onderwijs kan volgen, met een eigen leerroute en een zo flexibel mogelijk onderwijsaanbod. Gedurende hun schoolcarrière volgen de leerlingen bij ons vakken die passen bij hun eigen talenten en hun verdere loopbaan, op het niveau dat het beste bij hen aansluit. Docenten werken in hun lessen met een doorlopende leerlijn, maar kijken ook verder dan alleen het eigen vakgebied door de 'Routekaart Onderwijs op Maat'. Geen enkele leerling is hetzelfde en heeft hetzelfde nodig. Wij bieden daarom adaptief onderwijs aan en hechten waarde aan differentiatie in de praktijk- en theorielessen, zowel in snelheid als in verschillende werkvormen. Onze mentoren voeren regelmatig gesprekken met de leerlingen om te horen wat zij nodig hebben, om de leerlingen te leren eigen keuzes te maken en leerdoelen te stellen in het belang van hun eigen ontwikkeling.

Zo krijgen al onze leerlingen het onderwijs dat zij verdienen; een onderwijsroute passend bij de eigen kwaliteiten en interesses, ter voorbereiding op het leven na de middelbare school.

Realisatie

In schooljaar 2020-2021 wordt een werkgroep Onderwijs op maat opgezet, dat bestaat uit schoolleiding, zorgcoördinatoren en aantal docenten. De werkgroep Onderwijs op maat zal zich gedurende twee jaar bezighouden met het opzetten van een 'Routekaart Onderwijs op Maat'. Hierin staan verschillende praktijkroutes uitgewerkt, passend bij elke leerling en met een carrousel vakwerkplekken in de middenbouw, een groot aanbod aan leerwerkplekken en praktijkvakken. Daarnaast zal de werkgroep een format voor de goede les opstellen, met daarbij een belangrijk onderdeel differentiatie. Dit format zal verwerkt worden in de DOT (Digitale Observatie Tool).

Om goed te kunnen differentiëren, zullen de docenten scholing ontvangen tijdens geplande studiemomenten in 2020-2021. Naar aanleiding van deze studiemomenten oefenen docenten met differentiëren in hun lessen. Docenten krijgen daarnaast ook de ruimte om elkaars lessen te bezoeken en worden met elkaar gematcht op basis van kwaliteiten, zodat zij van elkaars kwaliteiten kunnen leren.

De vakgroepen zullen in 2020-2021 de opdracht krijgen hun vakwerkplannen bij te stellen aan de hand van een format vakwerkplannen, met daarin ruimte voor de doorlopende leerlijn op verschillende niveaus. De vakgroepen staan onder supervisie van schoolleiding. Jaarlijks worden de vakwerkplannen geëvalueerd en zo nodig bijgesteld voor het nieuwe schooljaar.

Resultaat

Doordat er vanaf schooljaar 2022-2023 een 'Routekaart Onderwijs op Maat' is opgesteld, weet iedere medewerker, maar ook iedere leerling, wat de mogelijkheden zijn van onderwijs op maat. Aan de hand van de routes hebben leerlingen hun eigen rooster en de ruimte om zijn/haar eigen pad te kunnen bewandelen. Leerlingen kunnen hierbij ook leerjaar- en vakoverstijgend werken, zodat zij de kans krijgen om te groeien in bepaalde vakken waar zij sterk in zijn. Het gaat hierbij zowel om praktijkvakken als theorievakken. Leerlingen hebben het gevoel dat er wordt aangesloten op hun onderwijsbehoeften, zoals te zien in de tevredenheidspeiling van 2022-2023 en de jaren daaropvolgend.

De doorlopende leerlijn (op drie niveaus per les) is vanaf schooljaar 2021-2022 goed terug te zien in de vakken en vakwerkplannen. Elke leerling volgt de doorlopende leerlijn passend bij zijn of haar eigen niveau. Onze leerlingen leren veel door te doen, daarom gebruiken wij zowel in de praktijklessen als in de theorielessen verschillende activerende werkvormen. Ieder jaar kijken gematchte docenten bij elkaar in de lessen om te leren van elkaars kwaliteiten, ook op het gebied van differentiëren. De DOT wordt hierbij gebruikt door docenten om te zien of de lessen voldoen aan het format 'de goede les'.

4.2 Talentontwikkeling

Op het Olympia College vinden wij het belangrijk dat ieder in zijn kracht staat en de kans krijgt om zijn talenten te ontdekken, in te zetten en verder te ontwikkelen. Dit geldt voor zowel onze leerlingen als voor de medewerkers. Wij geloven dat wanneer je iets doet waar je goed in bent, er ruimte en draagkracht ontstaat om te werken aan punten waar je minder goed in bent. Wij investeren daarom in de vakken die de talenten van de leerlingen versterken, zodat zij succeservaringen opdoen.

Het is voor onze leerlingen geen gemakkelijke opdracht om te ontdekken waar zij goed in zijn, daarom krijgen de leerlingen veel ondersteuning van de mentor tijdens deze ontdekkingstocht. De mentor en de leerling gaan samen op zoek naar wat bij de leerling past en waar de leerling goed in is, onder andere door middel van de talenturen. Tijdens talenturen komen leerlingen vanuit de verschillende bouwen samen en volgen zij diverse praktijkvakken. Ook werken zij aan hun sociaal-emotionele vaardigheden, want ook op dit gebied hebben leerlingen verschillende talenten. Leerlingen worden tijdens de talenturen met elkaar gematcht op basis van hun kwaliteiten, zodat zij van elkaars kwaliteiten kunnen leren. Los van de talenturen kunnen bovenbouwleerlingen zich verder ontwikkelen door buddy te worden van nieuwe isk-leerlingen. Onze leerlingen leren daardoor van en met elkaar en helpen elkaar verder, allemaal vanuit zijn of haar eigen talent.

Realisatie

In schooljaar 2021-2022 wordt een werkgroep Talenturen opgezet. Deze werkgroep krijgt ruimte om na te denken over de invulling van de talenturen, te onderzoeken wat er nodig is om de talenturen te organiseren en een projectplan te schrijven. Om te inventariseren waar het onderwijsaanbod voor de talenturen uit zal moeten bestaan, zullen de mentoren vanaf schooljaar 2021-2022 in Presentis een competentieprofiel invullen en bijhouden voor iedere leerling. De werkgroep stelt aan de hand van de competentieprofielen en een gesprek met de leerlingenraad een onderwijsaanbod samen. In 2020-2021 wordt daarnaast geïnventariseerd wat voor cursusaanbod moet worden aangeboden aan de mentoren, om de leerlingen zo goed mogelijk te ondersteunen in hun ontdekkingstocht naar talenten en doelgericht te werken met leerlingen. Er zal worden gestart met een pilot talenturen in 2022-2023, waarna evaluatie plaatsvindt en het plan waar nodig wordt bijgesteld. In schooljaar 2023-2024 zullen de talenturen schoolbreed worden ingezet.

In 2020-2021 zal een programma uitgeschreven worden voor het buddysysteem van bovenbouwleerlingen en isk-leerlingen. Halverwege ditzelfde schooljaar wordt geïnventariseerd welke bovenbouwleerlingen nieuwe isk-leerlingen zouden willen en kunnen begeleiden. Deze bovenbouwleerlingen zullen een kort programma aangeboden krijgen om ze op weg te helpen in de ondersteuning van nieuwe isk-leerlingen, waarna zij vanaf schooljaar 2021-2022 zullen worden ingezet. Tijdens hun tijd als buddy krijgen zij uiteraard ondersteuning van hun mentor. Jaarlijks zal het buddysysteem worden geëvalueerd.

Resultaat

De werkgroep Talenturen heeft aan het einde van schooljaar 2021-2022 een projectplan klaarliggen, zodat in 2022-2023 gestart kan worden met een pilot talenturen. Na een evaluatie en eventuele aanpassing van het projectplan, worden de talenturen in 2022-2023 schoolbreed ingezet. De mentoren gaan vanaf dag één op ontdekkingstocht met de leerlingen naar hun talenten. Zij zijn vaardig in het coachen van leerlingen bij de ontwikkeling van hun talenten en doelen. Na een brede oriëntatie tijdens de eerste twee leerjaren, zullen de leerlingen een steeds meer gericht programma aan talenturen volgen, passend bij hun eigen kwaliteiten en interesses zoals beschreven in het competentieprofiel in Presentis. Zo heeft iedere leerling zijn eigen programma om zijn talenten te ontdekken en te versterken en hebben zij plezier in het leren, zoals terug te zien in de tevredenheidspeiling van 2023-2024.

Vanaf schooljaar 2021-2022 heeft elke nieuwe isk-leerling zijn eigen bovenbouwbuddy. De bovenbouwbuddy's hebben een kort programma gevolgd ter voorbereiding en weten wat er van hen verwacht wordt. Zij krijgen tijdens hun tijd als buddy ondersteuning van hun mentor. In de nul- en nameting is terug te zien dat bovenbouwbuddy's door hun rol groeien in hun zelfstandigheid, sociale vaardigheden en zelfvertrouwen. De isk-leerlingen voelen zich door hun buddy al snel op hun gemak op het Olympia College, zoals onder andere terug te zien aan het hoge cijfer (7,5≤) in de tevredenheidspeiling. Elk jaar wordt het buddysysteem geëvalueerd en zo nodig bijgesteld, zodat het een effectief, maar vooral ook plezierig programma is voor de leerlingen.

4.3 Leren door doen

Wij bereiden onze leerlingen zo goed mogelijk voor op hun leven na de middelbare school en leren onze leerlingen vaardigheden om zo zelfredzaam mogelijk te zijn in de maatschappij. Onze leerlingen zijn gebaat bij leren door te doen. In alle lessen zetten wij daarom werkvormen in die in verbinding staan met de praktijk, ook in de theorielessen. Van onze leerlingen kunnen en willen wij niet verwachten dat zij tijdens de lesuren stilzitten. In plaats daarvan krijgen zij de mogelijkheid om bewegend te leren.

Het vroegtijdig opdoen van praktijkervaring in ons brede praktijkaanbod is van essentieel belang. Daarom bieden wij vanaf komend schooljaar interne beroepsgerichte vakwerkplekken aan zodat leerlingen hun talenten kunnen ontdekken en afgewogen keuzes kunnen maken voor hun toekomst. Leerlingen staan tijdens hun schoolloopbaan al in verbinding met het werkveld, onder andere door loopbaanoriëntatie, verschillende bedrijfsstages en het bezoek van gastdocenten en/of bedrijven. Tijdens de project-/themaweken krijgen zij daarnaast de ruimte om hun talenten verder te ontwikkelen en in contact te staan met de andere bouwen en vakken.

"Een vernieuwd praktijkaanbod dat aansluit bij beroepen die toekomst bieden."

Realisatie

Eerder hebben een aantal klassen al deelgenomen aan een succesvolle pilot bewegend leren. Het projectplan zal in het begin van 2020-2021 verder uitgewerkt worden en in de loop van 2020-2021 gespreid schoolbreed ingevoerd worden. Aan het einde van schooljaar 2020-2021 vindt evaluatie plaats en zal het bewegend leren zo nodig bijgesteld worden.

Het onderwijsaanbod van de onderbouw zal worden herzien. Er zal een inventarisatie worden gedaan hoe het praktijkaanbod verder uitgebreid kan worden, in afstemming met de onder- en bovenbouw. Hierin is er ook aandacht voor LOB, stagedagen en de verbinding met het werkveld.

Een advies voor de schoolleiding zal worden opgesteld en vanaf schooljaar 2022-2023 zal het vernieuwde onderbouwaanbod worden aangeboden en geëvalueerd. Voor het tweede en derde leerjaar zal een carrousel uitgewerkt worden waarin leerlingen vanaf 2021-2022 verschillende vakwerkplekken kunnen ervaren.

Zowel in als buiten de lessen krijgen leerlingen actieve werkvormen aangeboden. Het Olympia College zal daarom met projectweken gaan werken waarin vakoverstijgend projecten worden aangeboden, gekoppeld aan de vakwerkplekken. De rekenwerkgroep is hier al sterk in ontwikkeld en zal daarom de expertise delen over vakoverstijgend werken met de op te richten werkgroep Projectweken. De werkgroep Projectweken zal een programma uitwerken voor projectweken, waarna een eerste pilot kan worden uitgevoerd aan het einde van leerjaar 2021-2022.

Resultaat

Leerlingen leren bij het Olympia College door te doen, naar de behoefte van de leerling. Dit is vanaf het einde van schooljaar 2020-2021 fysiek in de lessen terug te zien, doordat leerlingen in de lessen bijvoorbeeld zittend, staand of fietsend leren en door fysieke bewegingen rekenen en taal eigen maken. In een enquête zullen de ervaringen van de leerlingen op dit gebied nagevraagd worden, waarna het programma wordt geëvalueerd en bijgesteld.

Daarnaast vindt veel oriënterend leren (vakwerkplekken) plaats door leerlingen. In de onderbouw is er vanaf schooljaar 2022-2023 een vernieuwd en breed praktijkaanbod dat aansluit bij beroepen die toekomst bieden. Ook komen er regelmatig bedrijven en gastdocenten langs om hun ervaringen te delen vanuit het werkveld. In het tweede en derde leerjaar nemen onze leerlingen vanaf 2021-2022 deel aan een carrousel aan vakwerkplekken, zodat zij ervaren waar zij goed in zijn en welke werkplekken hun interesse hebben. Na het derde leerjaar volgen zij de route met vakwerkplekken die bij hun past, ter voorbereiding op hun toekomstige beroep.

Naast de actieve werkvormen in de lessen, krijgen leerlingen vanaf schooljaar 2022-2023 meerdere vak- en bouwoverstijgende project-/themaweken aangeboden waarbij onze vakwerkplekken een belangrijke rol spelen. Leerlingen werken hier gezamenlijk aan producten en ontwikkelen hierbij specifieke vakgerichte vaardigheden. Door de samenwerking met leerlingen uit andere bouwen, zullen zij ook groeien in hun sociale vaardigheden. Na elke projectweek vindt evaluatie plaats en worden de ervaringen meegenomen in het opzetten van volgende projectweken.

PERSONEEL

5

Het Olympia College blijft werken aan een professionele schoolcultuur die aandacht heeft voor de mens en gebruikmaakt van ieders talenten en sterke eigenschappen. Wat je ziet, hoort en voelt in taal, gedrag en handelen heeft een voorbeeldwerking voor iedereen die deel uitmaakt van onze school. Het Olympia College voldoet aan de basisbehoeften van elk personeelslid. Laten zien dat je competent bent, dat je met elkaar in verbinding staat en elkaar nodig hebt en dat je ruimte krijgt voor autonome beslissingen.

Wij zijn een lerende school, wat betekent dat wij als team leren van en met elkaar. Iedere medewerker wordt gestimuleerd zich te ontwikkelen, waarbij rekening gehouden wordt met hetgeen de school nodig heeft en de scholingswensen, ambities en verwachtingen van de medewerker zelf. Wij zien het personeel als het fundament van de school. Door te investeren in onze medewerkers, investeren wij dus ook in onze leerlingen en in onze school.

"Wij zien het personeel als het fundament van de school."

5.1 Positieve groepsvorming

Op het Olympia College zijn wij ondanks verschillende bouwen één team, met één taak. In verbinding met elkaar zorgen wij voor kwalitatief goed onderwijs, en voor een veilig en positief klimaat voor medewerkers en leerlingen. Alle medewerkers zijn zich bewust van dit gezamenlijke doel en zien het eigen handelen als onderdeel van het team en de schoolorganisatie. Om één team te kunnen zijn, is het van belang dat wij op de hoogte zijn van elkaars bezigheden en successen met elkaar delen. Maar ook dat wij goed kunnen samenwerken, elkaar aanvullen en ondersteunen. In deze samenwerking is er oog voor individuele kwaliteiten en verschillen. Dit kan echter ook betekenen dat er beperkingen zijn aan de ruimte van ieder, zoals opgenomen in het professioneel statuut (zie 6.2 Professionele medewerkers).

Realisatie

In het begin van 2020-2021 wordt geïnventariseerd wat een goede vorm is om informatie met elkaar te delen en stil te staan bij successen onder medewerkers. Dit wordt vervolgens al spoedig doorgevoerd in de school. Medewerkers krijgen op structurele momenten de ruimte om met elkaar te overleggen en gezamenlijk aan producten te werken. Door doelgericht met elkaar te werken ontstaat eenheid. De schoolleiding bewaakt de verdeling van medewerkers vanuit de bouwen over de groepen en zal hier ook in sturen, zodat ook hierin verbinding ontstaat. Voor het werken in werkgroepen worden volgens een vast format werkplannen opgesteld met aandacht voor proces en afspraken voor de samenwerking.

Een groep medewerkers zal daarnaast onderzoeken wat er op het gebied van groepsvorming, samenwerking en handelen van iedere medewerker verwacht mag worden en wat hij/zij van de organisatie kan verwachten. Aan de hand hiervan en het huidige professionele statuut wordt een vernieuwd professioneel statuut opgesteld. Alle medewerkers krijgen bij het opstellen van het professioneel statuut zeggenschap zodat zij zich hieraan kunnen verbinden, ernaar kunnen handelen en er op aangesproken mogen en kunnen worden.

Resultaat

Vanaf schooljaar 2020-2021 wordt elke maand een moment gecreëerd om successen met elkaar te vieren en de ontwikkelingen met elkaar te bespreken. Hierdoor ontstaat gezamenlijke doelgerichtheid maar ook verbinding, zoals terug te zien aan het hoge cijfer (7,5≤) van de tevredenheidspeiling in 2022.
In de jaarplanner van 2020-2021 staan vaste momenten opgenomen voor overleg en om gezamenlijk aan producten te werken. Aan de hand van werkplannen worden door de schoolleiding evaluatiegesprekken met de werkgroepleden gevoerd om de voortgang te bespreken, maar ook om het gesprek over samenwerking met elkaar aan te gaan. Hierdoor blijft de positieve groepsvorming gemonitord.

Na schooljaar 2020-2021 is er een vernieuwd professioneel statuut met speciale aandacht voor groepsvorming, samenwerking en verwachtingen van medewerkers. Alle medewerkers handelen naar het professioneel statuut, waarbij de schoolleiding het goede voorbeeld geeft. Jaarlijks wordt het professioneel statuut besproken in het team en geëvalueerd. Zo is het een levend document in de school en werkt men toe naar een positieve schoolcultuur.

5.2 Professionele medewerkers

Onder professionele medewerkers verstaan wij medewerkers die het goede voorbeeld geven, open communiceren en een professionele houding aannemen. Wij delen met elkaar de overtuiging dat het goede voorbeeld goed doet volgen. Dit houdt in dat alle medewerkers een voorbeeldfunctie hebben naar onze leerlingen, maar ook naar elkaar. Op school is er veel aandacht en waardering voor voorbeeldgedrag van zowel medewerkers als leerlingen, maar wij spreken elkaar ook op gepaste wijze aan op ongewenst gedrag.

Om professioneel te kunnen handelen, is open communicatie van belang. Onder open communicatie verstaan wij: elkaar complimenteren en feedback kunnen ontvangen en geven, met als doel om van elkaar te leren en het onderwijs te verbeteren. Binnen vastgestelde kaders hebben medewerkers een eigen professionele ruimte om in te vullen. Vanuit de schoolleiding wordt iedere medewerker gestimuleerd om zijn of haar professionele ruimte te nemen.

Realisatie

Voor het geven en het volgen van het goede voorbeeld is het belangrijk dat iedereen op school op de hoogte is van de afspraken zoals opgenomen in het Professioneel Statuut. Om medewerkers naar de afspraken van het Professioneel Statuut te laten handelen, wordt dit jaarlijks geëvalueerd met het gehele team en is het onderdeel van de ontwikkelgesprekken van de gesprekkencyclus.
Feedback geven en ontvangen is iets wat veel medewerkers lastig vinden. Om dit met elkaar te realiseren, zal in 2020-2021 een cursus Feedback geven en ontvangen worden aangeboden aan alle medewerkers. Het team past dit waar nodig toe op de werkvloer. Als na inventarisatie tijdens de ontwikkelgesprekken het geven en ontvangen van feedback nog steeds lastig blijkt te zijn, zal een vervolgcursus worden aangeboden om meer met elkaar te kunnen oefenen.

Resultaat

De afspraken op het Olympia College zoals opgenomen in het Professioneel Statuut zijn breed gedragen en uitvoerbaar. Door jaarlijkse evaluatie en de gesprekkencyclus blijft het professioneel statuut geborgd en wordt deze indien nodig bijgesteld. Elke medewerker staat achter het idee dat goede afspraken nodig zijn voor een prettige werksfeer en om als school te kunnen groeien. Alle medewerkers voelen zich dan ook medeverantwoordelijk voor de uitvoering hiervan en laten dit zien in het eigen gedrag. De professionele ruimte die zij krijgen, wordt opgepakt en men spreekt elkaar aan wanneer afspraken niet worden nagekomen. Medewerkers geven het goede voorbeeld, complimenteren elkaar en voorzien elkaar van feedback, met als uitgangspunt om van en met elkaar te leren.

5.3 Een lerende school

Het Olympia College is een lerende school in ontwikkeling. Wij vinden het belangrijk om als team van en met elkaar te leren. Dit doen wij onder andere door elkaars lessen te bezoeken en kennis te delen met elkaar. Het leren van en met elkaar vindt plaats in de school, maar ook buiten de school door andere scholen te bezoeken en in verbinding te staan met de scholen van de scholengroep.

Binnen het Olympia College streven wij naar een leerklimaat waarin leren en ontwikkelen een vanzelfsprekendheid is. Dit gebeurt onder andere door middel van de werkgroepen, door medewerkers georganiseerde kennisdeling, maar ook door middel van regelmatig overleg in school, binnen en tussen de vakgroepen en/of afdelingen.

Als school vinden wij het belangrijk dat onze medewerkers, zowel nu als in de toekomst, goed hun werk kunnen doen en het beste uit zichzelf halen. Hierbij is er sprake van gedeelde verantwoordelijkheid: de schoolleiding faciliteert en investeert in medewerkers, en de medewerkers nemen zelf de verantwoordelijkheid voor het eigen ontwikkelproces. Door te werken met een scholingsplan wordt er gericht gekeken wat er nodig is om onderwijskundige doelen van het schoolplan te behalen en wat er geboden kan worden met betrekking tot de persoonlijke ontwikkelingswensen van de medewerker.

Realisatie

In 2020-2021 wordt er onder medewerkers geïnventariseerd welke scholen zij zouden willen bezoeken om zich verder te ontwikkelen en de expertise van andere scholen mee te nemen in de ontwikkeling van het eigen onderwijs. Als medewerkers op een later moment nog een interessante school tegenkomen, krijgen zij de mogelijkheid om met een groepje collega's de school te bezoeken. Ervaringen op deze scholen worden in een verslag vastgelegd en gedeeld met het team.

Voor de professionele en persoonlijke ontwikkeling van medewerkers is het van belang dat er door schoolleiding wordt geïnvesteerd in het team, onder andere in de vorm van een goede gesprekkencyclus zoals opgenomen in het 'Beleidskader gesprekkencyclus: Het goede gesprek'. Vanaf 2020-2021 heeft elke medewerker minimaal eenmaal per jaar een goed gesprek en indien van toepassing, minimaal één lesobservatie aan de hand van de DOT. Vanaf 2021-2022 zal er daarnaast gewerkt worden met de beoordelings- en ontwikkeltool (BOOT), zodat alle medewerkers door middel van een digitaal portfolio hun ontwikkeling bijhouden en kunnen werken aan de eigen leerdoelen.

Op basis van een HR-review wordt in 2020-2021 een scholingsplan opgesteld. De HR-adviseur zal de scholen hierin ondersteunen. Door het scholingsplan en de ontwikkelbehoeften van de medewerkers, wordt er gekeken wat er moet worden aangeboden op school aan scholing, zoals ook zal worden besproken in de gesprekkencyclus.

Resultaat

Het Olympia College is een lerende school. Er wordt ingespeeld op ontwikkelingen en bewust beleid gevoerd om medewerkers van en met elkaar te laten leren. Dit gebeurt onder andere door medewerkers vanaf schooljaar 2021-2022 andere scholen te laten bezoeken. De opgedane ervaringen worden vastgelegd en gedeeld met het team, waardoor het hele team leert van elkaars ervaringen. Doordat er in 2020-2021 een scholingsplan is opgesteld, kan het Olympia College in samenwerking met de scholengroep efficiënte en gezamenlijke scholingstrajecten aanbieden voor groepen medewerkers en kan geleerd worden van elkaars kwaliteiten.

Er is sprake van gedeelde verantwoordelijkheid voor de ontwikkeling van medewerkers: de schoolleiding heeft elk jaar in ieder geval één ontwikkelgesprek en één lesobservatie (aan de hand van de DOT). De medewerker neemt zijn of haar verantwoordelijkheid voor de eigen ontwikkeling en de doelen waar hij/zij aan wil werken. Omdat alle medewerkers vanaf 2021-2022 met een digitaal portfolio werken, kan elke medewerker de eigen professionele ontwikkeling plannen en daarbij toetsen bij zichzelf en via anderen of zij hun doelen hebben bereikt en kunnen vieren.

Medewerkers ervaren dat er wordt geïnvesteerd in hun persoonlijke en professionele ontwikkeling. Zij krijgen voldoende ruimte om zich te kunnen ontwikkelen door bijvoorbeeld schoolbezoeken en scholings- en cursusmogelijkheden, zoals terug te zien in de tevredenheidspeiling betreffende het onderdeel ontwikkelingsmogelijkheden.

5.4 Juiste talent op de juiste plek

Om de talenten van medewerkers goed in te zetten en daarnaast in te spelen op toekomstige ontwikkelingen in de school, is het belangrijk om te weten hoe het personeelsbestand is opgebouwd. Strategische personeelsplanning maakt inzichtelijk aan welk talent behoefte is en hoe dit talent ingezet kan worden. Het gaat hierbij om alle mensen werkzaam in de school, dus zowel nieuwe/beginnende docenten, ervaren docenten, vrijwilligers als stagiaires. De nieuwe/beginnende docenten en stagiaires krijgen naast ondersteuning van de schoolleiding ook begeleiding van de OSR. Ervaren docenten die geïnteresseerd zijn in het bieden van coaching on the job, krijgen de mogelijkheid en de ruimte om docenten te coachen bij het geven en ontwikkelen van hun lessen. Op deze manier maakt men gebruik van de expertise die al in huis is en leren wij van elkaar. Er wordt aangesloten bij de kracht en behoeften van al het personeel, zoals ook terug te zien in onze formatie.

Realisatie

Op basis van een HR-review in 2020-2021 worden in samenwerking met de HR-adviseur een wervingsplan, aannamebeleid en scholingsplan opgesteld. Gezien de situatie op de arbeidsmarkt, willen wij vanaf 2021-2022 deze plannen uitvoeren in de school. Op basis van de talenten in de school en de behoefte daaraan, zullen er in het taakbeleid en de formatie de nodige aanpassingen worden gedaan. De schoolleiding zal zich hier in 2020-2021 over ontfermen.

Onder de ervaren docenten wordt in 2020-2021 geïnventariseerd wie zich zou willen inzetten als begeleider/coach van docenten. De ervaren docenten die dit betreft, krijgen vanaf 2021-2022 de mogelijkheid zich in het professionele vak van coaching te bekwamen.

Resultaat

Het Olympia College hanteert vanaf schooljaar 2021-2022 een wervingsplan, aannamebeleid en scholingsplan, zodat medewerkers hun eigen loopbaanpad nog beter kunnen vormgeven en aangeven waar hun ontwikkelbehoefte ligt. Zo wordt duidelijk aan welk talent de school nog behoefte heeft en waarin wordt geïnvesteerd. Doordat medewerkers tevreden zijn en in hun kracht worden gezet, is het personeelsverloop elk jaar laag (≤5%). De onderwijskundige talenten blijven voor de school behouden.

Vanaf 2022-2023 worden ervaren docenten ingezet voor het coachen van docenten. Hierdoor is er nog meer aandacht voor de professionele ontwikkeling van medewerkers. De kwaliteit van het onderwijs zal versterkt worden en aansluiten bij de kracht en behoefte van al het personeel. Om onder andere deze docenten en de andere talenten van de school te faciliteren, zal er vanaf schooljaar 2021-2022 een herziend taakbeleid en formatie gehanteerd worden.

5.5 Planmatig werken

Om de kwaliteit van ons onderwijs te borgen en ons te blijven te ontwikkelen, is het van belang dat de organisatie op orde is. Dit doen wij aan de hand van planmatig werken. Door planmatig te werken groeien wij met elkaar in gezamenlijke doelgerichtheid, is het voor medewerkers duidelijk wat er van hun verwacht wordt en waar wij met elkaar naartoe werken. Er is een cultuur waarin leren, vernieuwen en ontwikkelen cyclisch verbonden zijn. Wij werken vanuit het schoolplan van het Olympia College, die onze ambities en prioriteiten van onderwijsontwikkeling duidelijk beschrijft. De schoolleiding bewaakt en stuurt het proces van uitvoering van het plan en borgt het behalen van de doelen door evaluatie en indien nodig bijstelling van doelen.

Realisatie

Om een planmatige manier van werken binnen de school te realiseren, is bewustwording van alle teamleden nodig. Aan de hand van het schoolplan 2020-2024 stelt het team elk jaar een schooljaarplan op. Doelen, resultaten en verantwoordelijkheden zijn hierin duidelijk en meetbaar beschreven, zodat wij successen met elkaar kunnen vieren. Deze evaluatiemomenten worden opgenomen in een kwaliteitscyclus met Planning & Control-gesprekken, in lijn met de kwaliteitscyclus van de scholengroep.

Planmatig werken is gebaat bij een cyclische en structurele werkwijze. Daarom wordt de PDCA-IMWR[10] cyclus gebruikt binnen alle plannen in de school, zo ook bij alle vakgroepen. De schoolleiding zorgt voor een duidelijk format dat voor ieder personeelslid goed te gebruiken is, en ondersteunt de vaksecties bij het opstellen van de vakwerkplannen. Elke vaksectie stelt een vakwerkplan op waarin een aantal inhoudelijke doelen en ambities staan beschreven. Hierin is aandacht voor een heldere beschrijving van doorlopende leerlijnen, differentiatie en het monitoren en analyseren van opbrengsten en resultaten. Tweejaarlijks worden de vakwerkplannen geëvalueerd met de schoolleiding en indien nodig bijgesteld.

Resultaat

Het personeel van het Olympia College werkt planmatig en weet op deze manier de onderwijskwaliteit te borgen en te evalueren. Schoolbreed wordt met ingang van 2020 gestart met planmatig werken volgens de PDCA-IMWR cyclus. Door middel van de kwaliteitscyclus is reflectie, verbetering en vernieuwing binnen de school mogelijk. Het schooljaarplan wordt tweemaal per jaar geëvalueerd met de rector tijdens de P&C-gesprekken. Deze zijn in lijn met de P&C-gesprekken die de rector namens de scholengroep voert met het bestuur. In 2021-2022 heeft iedere vakgroep een vakwerkplan met doorlopende leerlijn, waarin de ontwikkeling zichtbaar is. Het vakwerkplan wordt minimaal tweemaal per jaar geëvalueerd met de schoolleiding, samen met de onderwijsresultaten van de vakgroep. Informatie vanuit de evaluatie wordt gebruikt voor het maken van de nieuwe vakwerkplannen.

10 https://www.ink.nl/modellen/pdca-imwr/

BEDRIJFSVOERING

6

Om onze doelstellingen en ambities die in dit plan zijn verwoord te laten slagen, is het zaak dat onze bedrijfsvoering hieraan congruent is. Dit geldt ook voor ons schoolgebouw, dat naast een fijne en veilige plek, vooral ook een gebouw moet zijn dat ten dienste staat van onze onderwijsdoelen. Met de verbouwing van het gebouw kunnen wij dit met elkaar realiseren.

Verder is er behoefte aan meer heldere communicatielijnen, zowel intern als extern. Dit versterkt onze positie in de omgeving en versoepelt ook de communicatie met ouders, leerlingen en elkaar. Om ons onderwijs, onze leerlingondersteuning en de organisatie verder te optimaliseren, investeren wij in onze samenwerkingspartners, maar ook in de voor ons nog onbekende partijen waarmee wij op zouden kunnen trekken. Er is al een hoop expertise in huis, wat wij met de omgeving delen door netwerkbijeenkomsten te organiseren. Op deze wijze nemen wij een meer centrale plek in. In de omgeving en in het onderwijs, en leveren wij een bijdrage aan ons Rotterdam-Zuid.

6.1 Heldere interne en externe communicatie

Interne communicatie

Door onze heldere communicatiematrix met communicatielijnen weten alle collega's, leerlingen en ouders welke communicatiemiddelen we gebruiken in welke situaties, en waar zij welke informatie kunnen ophalen of doorgeven. Dit versterkt de betrokkenheid en tevredenheid van zowel de medewerkers, de leerlingen en de ouders. Doordat wij onze ouders ook de school inhalen en betrekken in het onderwijsproces van de leerlingen, zijn zij actief betrokken bij school. Ouders en leerlingen krijgen daarnaast medezeggenschap door onze verschillende raden en voelen zich ook hierdoor verbonden met de school.

Realisatie

De werkgroep Communicatie inventariseert in 2020-2021 welke middelen er tot nu toe worden gebruikt, welke middelen effectief zijn of juist om verbetering vragen. De werkgroep doet een voorstel aan de schoolleiding aan de hand van een communicatiematrix en een communicatieplan. In dit communicatieplan zal ook aandacht zijn voor de communicatie met ouders en leerlingen via ons nieuwe communicatiemiddel: de Olympia app.

Vanaf 2022-2023 zullen leerlingen hun ouders uitnodigen tijdens de lessen om actief deelnemer te zijn van het schoolproces. Hierdoor verhogen we via de leerlingen de ouderbetrokkenheid en kunnen we ouders ook actief benaderen voor het meedenken over en bespreken van schoolzaken.

Ouders en leerlingen worden in 2020-2021 actief benaderd door mentoren en de schoolleiding om deel te nemen in de leerlingenraad, ouderraad en/of MR. De ouder- en leerlingenraad onderzoeken hierbij de mogelijkheden om onze ouders en leerlingen nog meer een stem te geven in de school.

Resultaat

In de loop van 2020-2021 wordt een communicatiematrix gedeeld met leerlingen, ouders en medewerkers, waardoor voor iedereen duidelijk is waar zij welke informatie kunnen ophalen en delen. De jaren daarna wordt de communicatiematrix bijgesteld waar nodig. De tevredenheidspeiling van 2022 toont aan dat zowel onze leerlingen, ouders als medewerkers tevreden zijn over de communicatie (score 7,0≤).

Vanaf 2022 zullen ouders regelmatig de school in komen om actief mee te doen aan de lessen, naast de andere initiatieven zoals bedacht door de actieve ouder- en leerlingenraad. Deze activiteiten zullen de ouderbetrokkenheid verhogen.
Externe communicatie

In de externe communicatie verdient de profilering van de school de aandacht. De school staat goed bekend bij ouders als hun kind eenmaal op school zit. Uit de tevredenheidspeiling blijkt dat het imago van het praktijkonderwijs in zijn algemeenheid en de school in het bijzonder een positieve impuls nodig hebben. De wijze waarop het Olympia College leerlingen een positieve impuls geeft richting het vervolgonderwijs of de arbeidsmarkt, wordt uitgedragen in communicatie-uitingen, goede voorbeelden en ambassadeurs uit de doelgroep ouders en leerlingen.

Realisatie

Om meer naamsbekendheid te creëren en de school nog meer op de kaart te zetten, wordt in 2020-2021 een wervings- en communicatieplan opgesteld door de werkgroep Communicatie. Hierin is aandacht voor profilering, werving en de verschillende communicatiekanalen, waaronder sociale media. In schooljaar 2021-2022 wordt het communicatieplan uitgevoerd, elk jaar geëvalueerd en indien nodig bijgesteld. Daarnaast zal de school in 2020-2021 een actieve groep collega's samenstellen die als het gezicht van de school zullen optreden. Deze mensen zullen naar de scholenmarkten en scholen gaan om hun enthousiasme over de school te delen.

Resultaat

Ieder schooljaar heeft de school een passend communicatieplan, met aandacht voor de communicatie naar buiten via onze website, sociale media en communicatie met basisscholen en strategische PR. De school krijgt meer positieve naamsbekendheid zoals terug te zien is in het aantal inschrijvingen; ieder jaar is er in ieder geval sprake van een stabiel aantal inschrijvingen. Daarnaast wordt de school ook aangeraden door onze ouders, zoals gemeten in de tevredenheidspeilingen.

6.2 Ons schoolgebouw

Een gebouw is meer dan alleen muren en ramen. Een gebouw spreekt de visie op onderwijs uit en zou ten dienste moeten staan van de onderwijsdoelen. Dit is precies waar wij met de renovatie van het schoolgebouw invulling aan geven. In ons schoolgebouw kunnen leerlingen zich optimaal ontwikkelen en hun talenten ontdekken. Gevoelsmatig kunnen leerlingen zich verbinden met de school: zij mogen er zijn en voelen zich prettig en veilig in het gebouw. Het gebouw kent fysiek en gevoelsmatig differentiatie, met ruimtes die passen bij de te geven vakken en veel mogelijkheden op het gebied van praktijklessen. De school biedt verschillende soorten ruimtes die passen bij onze diverse groep leerlingen en het gevarieerde onderwijsaanbod.

Realisatie

De projectgroep Renovatie haalt bij het team op wat er nodig is om het gebouw zo functioneel en prettig mogelijk in te richten. Door deze samenwerking kan de projectgroep de visie en behoeften van de school vertalen naar de verdere inrichting en het ontwerp van het schoolgebouw.

Resultaat

In schooljaar 2022-2023 werken wij in een gerenoveerd schoolgebouw dat onze visie op onderwijs uitstraalt en ten dienste staat van onze onderwijsdoelen. Leerlingen en medewerkers voelen zich prettig en veilig in de school. Doordat het schoolgebouw van alles te bieden heeft, hebben de leerlingen het gevoel dat zij alle ruimte hebben om hun talenten te ontdekken en ontwikkelen.

Er zijn zowel prikkelarme plekken waar leerlingen zich goed kunnen concentreren, als ruimtes die een huiskamergevoel uitstralen. Er wordt gewerkt met stamlokalen, die tevens de themalokalen van een vaksectie zijn. Het gebouw bevat overzichtelijke ruimtes, waarin afwisselend een huiselijke of schoolse sfeer heerst, afhankelijk van het doel van de ruimte. Ons gebouw voorziet dus in al onze wensen en onderwijsbehoeften en maakt onze ambities en dromen mogelijk.

6.3 Goede samenwerking met externen

Het Olympia College heeft met meerdere externe partners een constructieve en goede samenwerking, zowel op het gebied van in- en uitstroom als zorg voor leerlingen. In de samenwerking met externen heeft het Olympia College een meer proactieve houding bij de benadering en het onderhouden van het contact met externen. De focus ligt hierbij op de samenwerking met de wijk, het aanbieden van diensten en producten van leerlingen aan de wijk en collega-scholen en het organiseren van netwerkbijeenkomsten. Het Olympia College neemt hierbij een plek in als belangrijke pijler in de wijk.

Realisatie

De samenwerking met bedrijven voor het aanbieden van externe stageplaatsen wordt van 2020-2022 verbreed door de samenwerking aan te gaan met meer wijkpartners. Zo creëren we naast stageplekken ook maatschappelijke betrokkenheid bij leerlingen. De ambitie om meer uitvoerend partner in de wijk te zijn, wordt actief belegd bij een coördinator. Deze coördinator is ook verantwoordelijk voor het project ‘Mag ik u komen assisteren?’, waarin leerlingen de rol van assistent op zich nemen. Dit project is in 2019-2020 opgezet, maar zal vanaf 2020-2021 actief onder de aandacht worden gebracht in de wijk en bij de collega-scholen.

De expertise van het Olympia College zal van 2020-2024 actief worden ingezet tijdens netwerkbijeenkomsten, waarin het Olympia College de kartrekker zal zijn. De afdeling isk organiseert in schooljaar 2020-2021 een eerste netwerkbijeenkomst waar externe partners en interne collega's voor uitgenodigd worden. Op basis van deze ervaringen wordt een plan opgesteld voor regelmatige netwerkbijeenkomsten op het Olympia College.

Resultaat

In 2023 zijn er meer externe stages in de wijk dan in 2020 en zijn wij samenwerkingspartner in de uitvoering van tenminste vier wijkpartners. Door als school nog meer de partner in de uitvoering te zijn, bieden wij onze leerlingen een breder aanbod aan externe stages aan.

Onder de noemer van het project 'Mag ik u komen assisteren?' zijn er daarnaast vanaf 2022-2023 op elke school van Nieuw Zuid leerlingen van het Olympia College als stagiair(e) aan het werk of bieden zij andere diensten aan tijdens evenementen van de scholen en/of wijkpartners.

Doordat het Olympia College zichzelf profileert als expert, ontstaan er nieuwe en meer contacten met omliggende scholen en de wijk. Het Olympia College heeft in 2024 in totaal tien netwerkbijeenkomsten georganiseerd voor interne collega's en externe partners. Op deze wijze kunnen wij van en met elkaar leren en vervult het Olympia College in de wijk een prominente rol.

"Gevoelsmatig kunnen leerlingen zich verbinden met de school: zij mogen er zijn en voelen zich prettig en veilig in het gebouw."

NAWOORD

Het proces van dromen en het tot stand komen van ons plan werd ervaren als een feestje. Het vraagstuk hoe ons onderwijs er over vier jaar uit zou moeten zien, bracht nieuwe energie in het team. De tijd om aandacht te hebben voor en na te denken over wat dat vraagt van onszelf, van de organisatie en van de omgeving, was weliswaar beperkt. Maar dat weerhield de regiegroepen en overige teamleden er niet van om er vol voor te gaan.

Dank voor alle gegeven energie, denkkracht, rake analyses, uitdagende dromen en betrokkenheid van alle teamleden die aan ons plan hebben bijgedragen. Dank ook voor de procesbegeleiders Ton van Roosmalen die ons telkens bij de les hield en Melissa Goossens die intensief heeft meegeluisterd en meegedacht over de inhoud en consistentie van de teksten.

Tussen droom en daad staan wetten in de weg en praktische bezwaren. Die wetten maken we zelf in afstemming en samen met onze leerlingen. Zij zullen het leren en ontwikkelen van ons allemaal mogelijk gaan maken. En die praktische bezwaren? Wat denkt u zelf ...?!

BIJLAGEN

Bijlage 1: Samenvatting doelen

Doel	Realisatie	Resultaat
	Onderwijs(kwaliteit)	
Gepersonaliseerd maatwerk	De werkgroep onderwijs zal zich vanaf '20-'21 twee jaar bezighouden met het opzetten van een 'Routekaart Onderwijs op Maat'. Zij zullen ook een format voor de goede les opstellen. Dit format wordt verwerkt in de DOT. Om goed te kunnen differentiëren zullen de docenten scholing ontvangen tijdens geplande studiemomenten in '20-'21. Docenten krijgen de ruimte om elkaars lessen te bezoeken en worden aan elkaar gematcht op basis van kwaliteiten. De vakgroepen zullen in '20-'21 vakwerkplannen bijstellen aan de hand van een format vakwerkplannen, met daarin ruimte voor de doorlopende leerlijn op verschillende niveaus.	Doordat er vanaf schooljaar '22-'23 een 'Routekaart Onderwijs op Maat' is opgesteld weet iedere medewerker, maar ook iedere leerling, wat de mogelijkheden zijn van onderwijs op maat. Aan de hand van de routes hebben leerlingen een passend rooster. Docenten geven activerende lessen met veel differentiatie, zoals te zien in de DOT-observaties De doorlopende leerlijn is vanaf schooljaar '21 – '22 goed terug te zien in de vakken en vakwerkplannen, waarbij elke leerling de doorlopende leerlijn volgt passend bij zijn of haar eigen niveau.
Talentontwikkeling	Vanaf '21 schrijft de werkgroep talenturen een projectplan voor een breed onderwijsaanbod talenturen. In '22-'23 wordt gestart met een pilot. In schooljaar '23-'24 worden de talenturen schoolbreed ingezet. In '20-'21 wordt geïnventariseerd wat voor cursusaanbod moet worden aangeboden aan de mentoren, om de leerlingen zo goed mogelijk te ondersteunen in hun ontdekkingstocht naar talenten en doelgericht te werken met leerlingen. In '20-'21 wordt een programma uitgeschreven worden voor het buddysysteem van bovenbouwleerlingen en ISK-leerlingen. Deze bovenbouwleerlingen krijgen een kort programma aangeboden, waarna zij vanaf '21-'22 zullen worden ingezet..	Vanaf '23 volgen alle leerlingen talenturen. Naeen brede oriëntatie tijdens de eerste twee leerjaren, zullen de leerlingen een steeds meer gericht programma aan talenturen volgen, passend bij hun eigen kwaliteiten en interesses. De mentoren zijn vanaf dag één op ontdekkingstocht met de leerlingen naar hun talenten en zijn vaardig in de coaching van leerlingen bij de ontwikkeling van hun talenten en doelen Vanaf schooljaar '21-'22 heeft elke nieuwe ISK-leerling zijn eigen bovenbouwbuddy. De bovenbouwbuddy's groeien in hun zelfstandigheid, sociale vaardigheden en zelfvertrouwen door hun rol als buddy en de ISK-leerlingen voelen zich door hun buddy al snel op hun gemak
Leren door doen	Het projectplan bewegend leren zal in het begin van '20-'21 verder worden uitgewerkt en gespreid schoolbreed worden ingevoerd. Het onderbouwonderwijsaanbod wordt herzien en er zal inventarisatie worden gedaan hoe het praktijkaanbod verder uitgebreid kan worden. Voor het tweede en derde leerjaar zal een carrousel vakwerkplekken worden uitgewerkt. De werkgroep projectweken zal een programma uitwerken voor projectweken, waarna een eerste pilot kan worden uitgevoerd aan het einde van leerjaar '21-'22.	Leerlingen leren door te doen, naar de behoefte van de leerling. Dit is vanaf het einde van schooljaar '20-'21 fysiek in de lessen terug te zien. Er vindt vanaf '22-'23 daarnaast veel oriënterend leren plaats, door een vernieuwd en breed praktijkaanbod in de onderbouw. Ook komen er regelmatig bedrijven en gastdocenten langs om hun ervaringen te delen vanuit het werkveld. In de middenbouw nemen leerlingen vanaf '21-'22 deel aan een carrousel aan vakwerkplekken, zodat zij ervaren waar zij goed in zijn en welke werkplekken hun interesse hebben. Leerlingen krijgen tenslotte vanaf '22-'23 meerdere vak- en bouwoverstijgende projectweken aangeboden waar zij specifieke vakgerichte vaardigheden, maar ook hun sociale vaardigheden ontwikkelen.

Personeel		
Positieve groepsvorming	In het begin van '20-'21 wordt geïnventariseerd wat een goede vorm is om informatie met elkaar te delen en stil te staan bij successen onder medewerkers. Dit wordt vervolgens al spoedig doorgevoerd in de school. Medewerkers krijgen op structurele momenten de ruimte om met elkaar te overleggen en gezamenlijk aan producten te werken. Voor het werken in werkgroepen volgens een format gewerkt, met ook aandacht voor proces en afspraken voor de samenwerking. Een groep medewerkers zal daarnaast een vernieuwd professioneel statuut opstellen.	Vanaf schooljaar '20-'21 wordt er elke maand een moment gecreëerd om successen met elkaar te vieren en de ontwikkelingen met elkaar te bespreken. Hierdoor ontstaat er gezamenlijke doelgerichtheid en verbinding. Positieve groepsvorming wordt bij samenwerkingsmomenten geborgd door een werkplan, maar ook door het goede gesprek met elkaar te voeren. Er is na schooljaar '20-'21 een vernieuwd professioneel statuut met speciale aandacht voor groepsvorming, samenwerking en verwachtingen van medewerkers. Jaarlijks wordt het professioneel statuut geëvalueerd, zodat men toewerkt naar een positieve schoolcultuur.
Professionele medewerkers	Om medewerkers naar de afspraken van het professioneel statuut te laten handelen, wordt het professioneel statuut jaarlijks geëvalueerd en is het onderdeel van de ontwikkelgesprekken van de gesprekkencyclus. In '20-'21 ontvangen medewerkers een cursus feedback geven en ontvangen.	De afspraken op het Olympia College zoals opgenomen in het professioneel statuut zijn breed gedragen en uitvoerbaar. Elke medewerker staat achter het idee dat goede afspraken nodig zijn voor een prettige werksfeer en om als school te kunnen groeien. Medewerkers geven het goede voorbeeld, complimenteren elkaar en voorzien elkaar van feedback, met als uitgangspunt om van en met elkaar te leren.
Een lerende school	In '20-'21 wordt er onder medewerkers geïnventariseerd welke scholen zij zouden willen bezoeken om zich verder te ontwikkelen en de expertise van andere scholen mee te nemen in de ontwikkeling van het eigen onderwijs. Ervaringen op deze scholen worden vastgelegd en gedeeld met het team. Vanaf '20-'21 heeft elke medewerker minimaal eenmaal per jaar een goed gesprek en één lesobservatie. Vanaf '21-'22 zal er daarnaast gewerkt worden met de beoordelings- en ontwikkeltool. Op basis van een HR-review wordt in '20-'21 een scholingsplan opgesteld. Door het scholingsplan en de ontwikkelbehoeftes van de medewerkers, wordt er gekeken wat er moet worden aangeboden op school aan scholing.	Het Olympia College is een lerende school. Er wordt ingespeeld op ontwikkelingen en er wordt bewust beleid gevoerd om medewerkers van en met elkaar te laten leren. Doordat er in '20 een scholingsplan is opgesteld, kan het Olympia College in samenwerking met de scholengroep efficiënte en gezamenlijke scholingstrajecten aanbieden voor groepen medewerkers en kan geleerd worden van elkaars kwaliteiten. Omdat alle medewerkers vanaf '21-'22 met een digitaal portfolio werken, kan elke medewerker de eigen professionele ontwikkeling plannen en daarbij toetsen bij zichzelf en via anderen of zij hun doelen hebben bereikt en kunnen vieren.
Juiste talent op de juiste plek	Op basis van een HR-review in '20-'21, worden een wervingsplan, aannamebeleid en scholingsplan opgesteld. Op basis van de talenten in de school en de behoefte aan bepaalde talenten in de school, zullen er in het taakbeleid en de formatie in '20-'21 aanpassingen worden gedaan. Onder ervaren docenten wordt in '20-'21 geïnventariseerd wie zich in zou willen inzetten als coach van docenten. Zij ontvangen in '21-'22 scholing in coaching.	Vanaf '21-'22 wordt een wervingsplan, aannamebeleid en scholingsplan gehanteerd, zodat medewerkers nog beter hun eigen loopbaanpad kunnen vormgeven, kunnen aangeven waar hun ontwikkelbehoefte ligt en duidelijk is aan welk talent de school nog behoefte heeft, waarin wordt geïnvesteerd. Vanaf '22-'23 worden ervaren docenten ingezet in de coaching van docenten. Hierdoor is er nog meer aandacht voor de professionele ontwikkeling van medewerkers, zal de kwaliteit van het onderwijs versterkt worden en wordt er aangesloten bij de kracht en behoefte van al het personeel.
Planmatig werken	Aan de hand van het schoolplan stelt het team elk jaar een schooljaarplan op. Evaluatiemomenten worden opgenomen in een kwaliteitscyclus met Planning & Control-gesprekken, in lijn met de kwaliteitscyclus van de scholengroep. De PDCA-IMWR-cyclus wordt binnen alle plannen in de school gebruikt, zo ook bij alle vakgroepen. Elke vaksectie stelt een vakwerkplan, met aandacht voor een heldere beschrijving van doorlopende leerlijnen, differentiatie en het monitoren en analyseren van opbrengsten en resultaten.	Het personeel werkt planmatig en weet op deze manier de onderwijskwaliteit te borgen en te evalueren. Door middel van de kwaliteitscyclus is reflectie, verbetering en vernieuwing binnen de school mogelijk. In '21-'22 heeft iedere vakgroep een vakwerkplan met doorlopende leerlijn, waarin de ontwikkeling zichtbaar is.

Bedrijfsvoering		
Heldere interne en externe communicatie	**Interne communicatie:** de 'werkgroep communicatie' inventariseert in '20-'21 welke middelen er tot nu toe worden gebruikt en stellen een communicatiematrix en een communicatieplan op. Hierin wordt ook meegenomen de communicatie via de Olympia app. Vanaf '22-'23 zullen leerlingen hun ouders uitnodigen tijdens de lessen om actief deelnemer te zijn van het schoolproces. Ouders en leerlingen worden in '20-'21 actief benaderd door mentoren en de schoolleiding om deel te nemen in de leerlingenraad, ouderraad en/of MR. **Externe communicatie:** er wordt in '20-'21 een werving- & communicatieplan opgesteld door de 'werkgroep communicatie', waarin aandacht is voor profilering, werving en de verschillende communicatiekanalen. Daarnaast zal de school in '20-'21 een actieve groep collega's samenstellen die als het gezicht van de school zullen optreden.	**Interne communicatie:** in de loop van '20-'21 wordt een communicatiematrix gedeeld met leerlingen, ouders en medewerkers, waardoor voor iedereen duidelijk is waar zij welke informatie kunnen ophalen en delen. Vanaf '22 zullen ouders geregeld de school in komen om actief mee te doen aan de lessen, naast de andere initiatieven zoals bedacht door de actieve ouder- en leerlingenraad. Deze activiteiten zullen de ouderbetrokkenheid verhogen **Externe communicatie:** ieder schooljaar heeft de school een passend communicatieplan. De school krijgt meer positieve naamsbekendheid zoals te zien in het aantal inschrijvingen; er is ieder jaar in ieder geval sprake van een stabiel aantal inschrijvingen.
Ons schoolgebouw	De Projectgroep Renovatie haalt bij het team op wat er nodig is om het gebouw zo functioneel en prettig mogelijk in te richten. Door deze samenwerking kan de Projectgroep de visie en behoeften van de school vertalen naar de verdere inrichting en het ontwerp van het schoolgebouw.	In schooljaar '22-'23 is er een gerenoveerd schoolgebouw dat onze visie op onderwijs uitstraalt en ten dienste staat van onze onderwijsdoelen. Leerlingen en medewerkers voelen zich prettig en veilig in de school. Leerlingen hebben daarbij het gevoel dat zij alle ruimte hebben om hun talenten te ontdekken en ontwikkelen, doordat het schoolgebouw van alles te bieden heeft.
Goede samenwerking met externen	De samenwerking met bedrijven voor externe stageplaatsen wordt van '20-'22 door een coördinator verbreed. Deze coördinator is ook verantwoordelijk voor het project 'mag ik u komen assisteren', waarin leerlingen de rol van assistent op zich nemen. De expertise van het Olympia College wordt in '20-'24 actief ingezet tijdens netwerkbijeenkomsten. De afdeling ISK organiseert in schooljaar '20-'21 een eerste netwerkbijeenkomst. Op basis van deze ervaringen wordt een plan opgesteld voor regelmatige bijeenkomsten.	In '23 zijn er meer externe stages in de wijk. Door als school nog meer de partner in de uitvoering te zijn, bieden wij onze leerlingen een breder aanbod aan externe stages aan. Vanuit 'mag ik u komen assisteren' zijn er vanaf '22-'23 op elke school van Nieuw Zuid leerlingen stagiair(e) of bieden zij andere diensten aan. Doordat het Olympia College zichzelf profileert als expert, ontstaan er nieuwe / meer contacten met omliggende scholen en de wijk. Op deze wijze kunnen wij van en met elkaar leren en neemt het Olympia College een prominente rol in, in de wijk.

Bijlage 2: SWOT-analyse

Waar zijn we sterk in?

- Ondersteuning/zorg
- Flexibiliteit
- Op maat trajecten
- Betrokkenheid
- Vertrouwen bieden
- Respecteren
- Oog voor de leerling
- Laagdrempelig (iedereen welkom)
- Aanpakken!
- Diversiteit in personeel
- Goede netwerken met externen
- Aandacht geven
- Creatief denken
- Niemand de school uit zonder vervolg (werk of opleiding)

Wat zijn onze kansen (extern)

- Geografische ligging
- PR/naamsbekendheid
- Renovatie/nieuwbouw
- Verbindingen/bereikbaarheid met OV
- Groene ruimte om de school
- Meer samenwerking met bestaande en komende bedrijven en de wijk
- Vervolg en doorstroomonderwijs
- Netwerk – andere pro-scholen; gemeente; WSPR
- Expertise inzetten op de juiste plek
- Praktijk- en onderwijsaanbod

Wat zijn onze zwaktes?

- Merchandising
- Kennisdeling met elkaar
- Ziekteverzuim en uitval
- Saamhorigheid bouwoverkoepelend (één team)
- Doorstroming
- Schoolbrede regelhantering
- (Interne) communicatie
- Ouderbetrokkenheid
- Te veel gericht op zorgen voor leerlingen
- Balans tussen flexibiliteit en structuur
- Digitalisering
- Grote groep oudere docenten
- Nog te veel theoretisch onderwijs
- Te weinig bekendheid binnen BOOR

Wat bedreigt ons? (extern)

- Kansenongelijkheid
- Bekendheid (onze naam/reputatie)
- Financiën
- Lerarentekort/personele bezetting
- Wisselende aanwas en vluchtelingenstromen -> isk
- Veranderende arbeidsmarkt
- Doorstroom mbo
- Financiën
- Concurrentie van praktijkscholen
- Door verandering Zuid andere omgeving

Schoolplan Einstein Lyceum 2020 – 2024

Aandacht voor elkaar

INHOUDSOPGAVE

1. Inleiding **120**

2. Collectieve ambitie **121**

3. Onze school **123**

4. Onderwijs(kwaliteit) **124**

4.1 Doorlopende leerlijn *124*
4.2 Uitdagend onderwijs *127*
4.3 Feedbackcultuur *128*
4.4 Veilig leerklimaat *129*

5. Personeel **131**

5.1 Professionele schoolcultuur *131*
5.2 Bevoegd en bekwaam personeel *132*
5.3 Ruimte en aandacht voor ontwikkeling en scholing *133*
5.4 Planmatig werken *134*

6. Bedrijfsvoering **135**

6.1 Passende lessentabel *135*
6.2 Organisatiestructuur *136*
6.3 Huisvesting *137*
6.4 Inspraak leerlingenraad en medezeggenschapsraad *137*

Nawoord **138**

Bijlagen **139**

Bijlage 1: Samenvatting doelen *139*
Bijlage 2: SWOT *141*

INLEIDING

1

"All religions, arts and sciences are branches of the same tree."
Albert Einstein

In het hart van Hoogvliet biedt het Einstein Lyceum openbaar onderwijs voor mavo, havo, atheneum en gymnasium. Naast het reguliere onderwijsprogramma bieden wij uitdagende extra's aan in de pijlers World Class, Kunst & Cultuur, Beeldklas, Sportklas en Muziek en Dans. De school is onderdeel van scholengroep Nieuw Zuid en BOOR.

Een aantal jaren geleden (2012) stond het bestaansrecht van Het Einstein Lyceum ter discussie. Met vereende krachten is het team erin geslaagd de (zeer) zwakke situatie te herstellen. De afgelopen jaren is het onderwijs sterk verbeterd en zijn er stappen gezet in de professionalisering van de school. Dit alles heeft geresulteerd in een school met een mooie groei en vertrouwen vanuit de omgeving - ouders, leerlingen en po-scholen - in ons onderwijs. Het Einstein Lyceum is daarmee uitgegroeid tot een belangrijke speler op Campus Hoogvliet. Een unieke locatie waar wonen, onderwijs en vrijetijdsbesteding samenkomen. Deze rol en de groei stellen de school echter ook voor nieuwe vragen in de samenwerking met andere partners. In het bijzonder ten aanzien van de realisatie van passende huisvesting en faciliteiten voor het verzorgen van goed onderwijs. Om daar goed positie in te kunnen nemen, is strategisch handelen nodig in de omgeving en een heldere en transparante communicatie in de school.

De basis is op orde en het is tijd om nu verder te bouwen aan het onderwijs, onze onderwijsvisie en de organisatie. Het op orde brengen en houden van de basis is echter niet vanzelfsprekend. Het van daaruit verder versterken van de onderwijskwaliteit en het verdiepen van het onderwijskundige profiel zijn dat evenmin. Des te groter de uitdaging om samen met het team deze nieuwe fase in te gaan. Het Einstein Lyceum vierde in 2018 het 50-jarig bestaan, feestelijk gevolgd door het predicaat 'goed' van de inspectie in 2019. Een belangrijk signaal dat de inspanningen lonen.

Aandacht voor elkaar

We streven niet alleen naar een leven lang leren voor onze leerlingen, maar ook voor onszelf. We waren al een school waar de leerlingen gezien en gekend worden. In de komende jaren is het van belang om dit uitgangspunt uit te breiden met het hebben van aandacht voor elkaar, voor alles en iedereen in en om de school. Talenten van elkaar zien en krachten bundelen.
Betrokkenheid is een kernwaarde voor de school, net zoals goede lessen en het samen optrekken in de ontwikkeling van het onderwijs. Daarbij hebben wij oprecht geloof in elkaars kunnen, waaronder de overtuiging ligt dat je de school samen maakt en dat dit het beste gaat als iedereen zich betrokken voelt. Daarom wordt er gebouwd aan een passend leidinggevend model waarbij de belangrijke waarden, die de school gebracht heeft waar het nu staat, behouden blijven en waarbinnen het goede onderwijsinhoudelijke gesprek gevoerd wordt om ons onderwijs verder vorm te geven. Dit schoolplan bevat nieuwe plannen en ambities om de aandacht voor elkaar de komende vier jaar vorm te geven en zo verder te bouwen aan een goede school.

COLLECTIEVE AMBITIE

2

Het Einstein Lyceum is een school waar de leerling gezien wordt en die uitvoert wat zij belooft. De persoonsvorming van de leerlingen en het vormgeven van hun toekomst staat bovenaan. Dit betekent dat van alle medewerkers verwacht wordt dat zij de leerlingen kennen en inzicht hebben in de behoeften van de leerling. Het pedagogisch klimaat waarbinnen onze leerlingen zich kunnen ontwikkelen, is positief en gaat uit van gelijke kansen. Er is veel zorg, begeleiding en aandacht voor de individuele leerling. We geven leerlingen een optimale kans, bij ons op school maar ook in hun verdere schoolloopbaan. Voor onze leerlingen is dat van groot belang, omdat veel van hen thuis niet de ondersteuning krijgen die hiervoor nodig is. De school haalt het beste uit leerlingen. Dat vraagt om een leeromgeving die inspeelt op het onderwijs van nu in een passende leeromgeving. De afgelopen jaren heeft de school zich gericht op het credo 'De basis op orde'. Daar moet nu verder op worden doorgebouwd.

"Try not to become a man of success, but rather try to become a man of value."
Albert Einstein

Doorbouwen op 'De basis op orde'
Ook voor de komende vier jaar richt het Einstein Lyceum zich op de volgende kerntaak:

"Het Einstein Lyceum is een klassiek interactief lyceum, waar de leerling van deze generatie centraal staat en waar we van en met elkaar leren. Het Einstein biedt structuur en veiligheid en leidt op tot zelfstandige individuen, in richtingen die aansluiten bij talenten en vervolgopleidingen."

Dit concretiseren we naar drie beloftes die wij aan de leerlingen, hun ouders, onze medewerkers en andere partners van onze school doen. Hiermee verstevigen we de positie van de school met het predicaat 'goed' en onderzoeken we de mogelijkheden om te groeien van een goede school naar een excellente school: We zijn betrokken en hebben aandacht voor leerlingen en elkaar

De afgelopen jaren heeft het team hard gewerkt en blijft het werken aan het onderwijs. De resultaten hiervan zien we terug. Niet alleen in onderwijsprestaties, maar ook in de school zelf. Het is rustig in de klassen en de onderlinge sfeer is goed. Er is ruimte voor vakinhoudelijke en persoonlijke ontwikkeling van leerlingen én medewerkers. We bieden gelijke kansen voor elke leerling waarbij het erom gaat dat jongeren in staat worden gesteld – en worden gemotiveerd en waar nodig ondersteund – om hun talenten te ontwikkelen. Voor medewerkers wordt de ontwikkeling in een gesprekkencyclus vormgegeven, waar ook het onderwijskundige gesprek gevoerd wordt. Hiermee bouwen we de komende jaren verder aan een visie op onderwijs.

We geven de beste lessen

Van een school mag je verwachten dat er goed onderwijs wordt gegeven, maar we vinden het ook belangrijk dat er op school aandacht is voor de persoonlijke ontwikkeling van leerlingen. Met elkaar bouwen we naast de kwalificatie aan socialisatie. Op deze manier kunnen we onze leerlingen goed voorbereiden op het mbo, hbo of universiteit en ontwikkelen zij zich tot zelfreflecterende burgers.
Er is sprake van een duidelijke kwaliteitsstandaard door de typische Einsteinles, door doorlopende leerlijnen, optimaal onderwijs met ondersteuning waar nodig en aangevuld met pijlers voor de talentontwikkeling van leerlingen. Vandaaruit dromen we verder over de toekomst van onze school.

We trekken samen op in de ontwikkeling van ons onderwijs

Op het Einstein Lyceum vinden we het belangrijk dat iedereen elkaar kent, de leerlingen zijn geen nummer. Er is veel aandacht voor onderling contact, tussen leerling en personeel, maar ook tussen ouders en school. Een school maak je samen en dat gaat het beste als iedereen zich betrokken voelt. Daarom worden er regelmatig activiteiten georganiseerd om de onderlinge verbinding te versterken, waarbij er niet wordt vastgehouden aan de klassen of de leerniveaus.

Er heerst een open sfeer in de school met een duidelijke en transparante communicatie waarbinnen iedereen elkaars verantwoordelijkheden kent. Vanuit het convenant is er daarnaast een duidelijke samenwerking op de campus met het PENTA Hoogvliet, zodat iedere leerling een goede onderwijsplek binnen Hoogvliet heeft.

ONZE SCHOOL

3

Op het Einstein Lyceum wordt gewerkt met een overwegend coördinerend team en een platte organisatiestructuur. Naast de directeur zijn een portefeuillehouder onderwijs & kwaliteit en vier afdelingscoördinatoren actief. Eigen initiatief wordt gewaardeerd en de docenten krijgen de nodige ruimte om zaken naar eigen inzichten in te richten. Er is vertrouwen in de docent als professional, zoals we ook oprecht vertrouwen hebben in onze leerlingen en hun kunnen. Daarnaast vindt er op constructieve wijze interactie plaats tussen de schoolleiding en de MR. Op de verschillende beleidsterreinen is er ondersteuning vanuit de scholengroep Nieuw Zuid van een team goed gekwalificeerde stafmedewerkers onderwijs, personeel en financiën.

In schooljaar 2019-2020 is er door de schoolleiding, breed in teamverband en later in de regiegroep, een sterkte-zwakteanalyse opgesteld als voorbereiding op het schrijven aan het schoolplan (zie bijlage 2). Deze werkwijze staat symbool voor de manier van samenwerken binnen de school. In de sterkte-zwakteanalyse is terug te zien dat er behoefte is aan een nieuw passend leidinggevend model, waarin de kwaliteit van het onderwijs, de professionele cultuur, een goede ondersteuningsstructuur en een adequate communicatie via nieuwe patronen worden geborgd. Daarnaast is er behoefte aan transparantie en duidelijkheid over de koers van de school. Dit kunnen we bereiken door structureel met elkaar het goede gesprek te voeren over onderwijs(ontwikkelingen), waarbij de schoolleiding het team inspireert en stuurt op een verdiepingsslag in de onderwijskundige gesprekken. Dit komt in de doelen van de hoofdstukken 4, 5 en 6 terug.

"A person who never made a mistake never tried anything new."
Albert Einstein

ONDERWIJS(KWALITEIT)

4

In dit hoofdstuk staat het onderwijskundig beleid van het Einstein Lyceum beschreven. Een belangrijk uitgangspunt hierbij is het feit dat het Einstein Lyceum een middelbare school is die leerlingen voorbereidt op vervolgonderwijs (kwalificatie) en hen tegelijkertijd klaarstoomt voor zelfredzaamheid in de Nederlandse samenleving (socialisatie en persoonsvorming).

Aangezien het Einstein Lyceum op verschillende niveaus onderwijs aanbiedt, wordt het onderwijs afgestemd op het niveau en de behoeftes van de leerlingen. De school heeft zichzelf ten doel gesteld de kwaliteit van het onderwijs steeds verder te verbeteren en te streven naar het predicaat excellent. Voor de jaren 2020-2024 staan vier specifieke ambities centraal op het gebied van onderwijskwaliteit:

1. het ontwikkelen van een doorlopende leerlijn;
2. het bieden van uitdagend onderwijs;
3. het werken volgens een feedbackcultuur;
4. het leren binnen een veilig leerklimaat.

Deze ambities verstevigen de aantrekkelijke positie van het Einstein Lyceum op de campus in Hoogvliet.

"The important thing is to not stop questioning. Curiosity has its own reason for existing."
Albert Einstein

4.1 Doorlopende leerlijn

Het onderwijs dat wij onze leerlingen bieden kent vele doelen en subdoelen. Om samenhang in het aanbod te creëren, leerlingen breed te vormen en ze de vaardigheden aan te leren die zij nodig hebben in hun verdere (school)loopbaan en hun leven in de maatschappij, zetten wij in op de ontwikkeling van een doorlopende leerlijn, en wel in drie domeinen:

1. Doorlopende leerlijn binnen de vakken
2. Doorlopende leerlijn in vakoverstijgend werken
3. Doorlopende leerlijn in doorstroom en LOB

Hiermee komt het onderwijskundige gesprek op gang, zowel binnen als buiten de vakken, waarmee de didactische en pedagogische opdracht wordt vormgegeven.

Doorlopende leerlijn binnen de vakken

Elke vaksectie in de school draagt bij aan de ontwikkeling van de leerlingen op het niveau dat bij hen past. Het is dus zaak dat alle vakken een overzichtelijk lesprogramma bieden, waarbij een ononderbroken leerlijn vanaf het eerste leerjaar tot en met het examenjaar zichtbaar is. Door een doorlopende leerlijn in de vakwerkplannen op te nemen, ontstaat er samenhang in het leerstofaanbod van vaksecties en houden docenten door deze lijn altijd zicht op het leerproces van de leerlingen.

Realisatie

Om deze doelen te bereiken, gaan wij vanaf 2020-2021 werken met een uniform kwaliteitskader voor de vakwerkplannen. Hierin staat de doorlopende leerlijn van het vak chronologisch beschreven, met daarbij aandacht voor de vakinhoud, toetsing, pedagogiek en didactiek. Op basis van de analyse en cyclische evaluatie van de vakwerkplannen, kunnen de vaksecties hun vakwerkplannen gericht bijstellen waar nodig en wordt het een dynamisch document.

Resultaat

Vanaf 2020-2021 hebben alle vaksecties de doorlopende leerlijn opgenomen en helder omschreven in hun vakwerkplannen. Jaarlijks worden de vakwerkplannen en de resultaten van de vaksecties cyclisch geëvalueerd, zowel binnen de vaksectie als in een onderwijskundig gesprek tussen de vaksectievoorzitter en de schoolleiding. Zo is er zicht op de kwaliteit van het onderwijs en de resultaten en vindt er een onderwijskundige afstemming plaats.

Doorlopende leerlijn in vakoverstijgend werken

In de jaren dat ze op onze school zitten, groeien leerlingen op van kind tot (jong)volwassene. Richting deze volwassenheid willen wij hen systematisch begeleiden bij en grootbrengen in overkoepelende vaardigheden als presenteren, samenwerken en onderzoeken ten behoeve van de persoonsvorming van de leerlingen. Wij bieden dit aan door verbinding in het leerstofaanbod tussen de vakken te creëren en gecoördineerd samen te werken. Door deze samenwerking worden de individuele vakken ook rijker en leert men van elkaar, wat de kwaliteit van het onderwijs ten goede komt.

Realisatie

Om deze samenhang te bevorderen, realiseert de school in schooljaar 2022-2023 een richtinggevend handboek 'Vakoverstijgende leerlijnen', met daarin specifiek aandacht voor:

- De ontwikkeling van vakoverstijgende projecten, zoals de Einsteindag. In schooljaar 2021-2022 wordt breed geïnventariseerd welke bestaande of nieuwe ideeën hiervoor zijn.
- Het profielwerkstuk. Hiervoor is een werkgroep geformeerd in schooljaar 2021-2022, die de inhoud, vorm en proces van de profielwerkstukken onder handen gaat nemen. Onderdeel hiervan is het uitbouwen van de eerder geïnitieerde presentatiemarkt.
- Een planningsinstrument voor werkstukken en presentaties in alle opleidingen en leerjaren, zodat er zicht is op wat wanneer gebeurt en vakken dit op elkaar kunnen afstemmen.
- Burgerschap en mediawijsheid. Er wordt nagedacht hoe deze twee thema's kunnen worden vormgegeven en verweven in het onderwijs.

Resultaat

Eind 2021-2022 ligt er een visiedocument waarin beschreven staat hoe (digitaal) burgerschap op school vorm krijgt en hoe wij bouwen aan de persoonsvorming van onze leerlingen. Aan het einde van schooljaar 2022-2023 is het handboek 'Vakoverstijgende leerlijnen' daar een uitvloeisel van. Alle hierboven genoemde onderdelen staan hier helder in beschreven.

In 2022 is er een gewaardeerde Einsteindag, te zien aan de uitslag van de leerling- en docentenenquête. Docenten, leerlingen en ouders waarderen ook de opzet en kwaliteit van de profielwerkstukken en de afsluitende profielwerkstukmarkt. Naast de Einsteindag zijn er binnen vier jaar zijn nog minstens drie vakoverstijgende projecten waaraan alle verschillende vaksecties hebben bijgedragen. Het onderwijs in burgerschap en mediawijsheid heeft een duidelijk zichtbare plek in het curriculum, waarbij ook ouders worden betrokken.

Doorlopende leerlijn in doorstroom en LOB

Het schoolsucces van een leerling wordt niet alleen bepaald door het aanbod vanuit de school. Ook de persoonlijke keuzes, motieven en kwaliteiten van leerlingen beïnvloeden het verloop van hun schoolcarrière. Hierbij past gecoördineerde begeleiding vanuit de school. We willen dat leerlingen een passende schoolloopbaan doorlopen, waarbij ze geregeld reflecteren op zichzelf. Hoe beter ze zich deze vragen leren stellen, hoe groter de kans dat ze de middelbare school met succes doorlopen en een passende vervolgopleiding kiezen.

Realisatie

We onderscheiden drie fases in de schoolloopbaan van leerlingen waarop wij als vo-school invloed kunnen uitoefenen:

1) Doorstroom po-vo. Naast alle huidige activiteiten om de doorstroom van het po naar het vo te versoepelen, wordt met ingang van 2021-2022 de terugkoppeling vo naar po uitgebreid met het delen van een cohortanalyse tijdens een po-vo-studiedag. Onderwerp van gesprek is dan ook de kwaliteit van de adviezen.

2) Interne LOB. Hierbij spelen de mentoren een cruciale rol. Om hen beter te faciliteren in deze taak gaan we onder leiding van de decanen in 2020-2021 op zoek naar een geschikt begeleidingsinstrument. Daarnaast ontvangen de mentoren in 2021-2022 scholing op het gebied van LOB, zodat ze beter in staat zijn de keuze- en ontwikkelingsgesprekken met leerlingen en ouders te voeren. Leidraad hierbij is het LOB-plan, dat in de komende jaren met de decanen, coördinatoren en mentoren geëvalueerd zal worden.

3) Doorstroom vo-mbo/ho/wo. Jaarlijks analyseren we de rapportages over oud-leerlingen en hun studiesucces, zodat wij de aansluiting tussen onze school en het vervolgonderwijs kunnen meten. Indien nodig passen wij het LOB-programma aan, om de aansluiting te verbeteren. Daarnaast nemen we tweejaarlijks deel aan de vo-ho/wo-conferenties om zicht te houden op de ontwikkelingen in het vervolgonderwijs.

Resultaat

We hebben goed zicht op de ontwikkelingen van onze leerlingen vanaf het po tot het mbo/ho/wo door zowel de externe contacten als de opbouw in de reflectieve vaardigheden van leerlingen.

1) Doorstroom po-vo. Door de overdracht met het po te verbeteren, zien we de kwaliteit van het advies omhooggaan. Leerlingen en ouders maken bij een dubbel advies een bewustere opleidingskeuze. Daardoor zitten meer leerlingen in leerjaar 1 meteen op het goede niveau en is er minder afstroom in de onderbouw. In 2024 moet dit duidelijk zichtbaar zijn in de doorstroomgegevens van onze leerlingen.

2) Doorstroom vo-mbo/ho/wo. Door goede begeleiding bij het maken van keuzes, hebben leerlingen in het vierde leerjaar een pakket en vakken passend bij hun talenten. Leerlingen wisselen vanaf schooljaar 2022-2023 daarom nauwelijks van pakket en/of vakken. De implementatie van een nieuw instrument voor leerlingbegeleiding en de gevolgde LOB-scholing geeft de mentoren daarnaast meer houvast in de begeleiding van leerlingen in LOB, zoals gemeten in de jaarlijkse evaluatie.

3) Doorstroom LOB. Doordat wij het LOB-programma aanpassen op basis van analyse en vo-ho/wo-conferenties, zien wij een groei in het studiesucces van oud-leerlingen. Ten opzichte van 2020-2021 volgen vanaf 2023-2024 meer leerlingen de studie van hun eerste keuze.

4.2 Uitdagend onderwijs

Vooropgesteld moet natuurlijk worden dat uitdagend onderwijs zowel doel als middel is. Het doel is om het beste uit leerlingen te halen, en dat zij de mogelijkheden krijgen om hun talenten te ontdekken en hun nieuwsgierigheid gewekt wordt. Als school willen we dat lestijd optimaal benut wordt en dat leerlingen met plezier lessen volgen, leren samenwerken en hun blik op de wereld verbreden. Op school zijn afspraken gemaakt over wat de docenten als een goede les beschouwen. Voor zover mogelijk worden de lessen binnen dit stramien, wat wij de Einsteinles noemen, gegeven. Leerlingen weten wat en wanneer er iets van hen verwacht wordt. De talenten van leerlingen die niet direct binnen kaders van de lessen aangesproken worden, stimuleren wij met onze pijlers en extra curriculaire activiteiten.

Realisatie

Jaarlijks is er een schoolbrede audit waarbij een gestandaardiseerde kijkwijzer wordt gebruikt, gebaseerd op de Einsteinles. Resultaten van deze audit worden gebruikt om de al bestaande kijkwijzer te verbeteren. Ook wordt er in 2021-2022 binnen de scholengroep Nieuw Zuid een schema opgezet van interscolaire consultatie, wat de kwaliteit van de lessen nog verder zal doen toenemen.

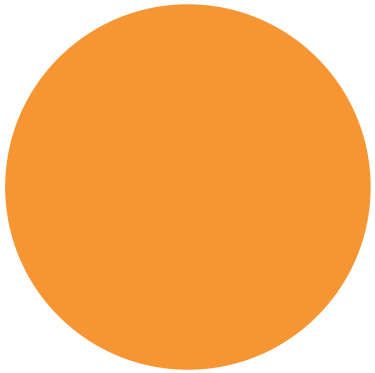
Hoewel er al een aantal goedlopende pijlers zijn, mist binnen deze differentiatie van talenten nog de mogelijkheid voor het volgen van een pijler bètawetenschappen. In 2021-2022 wordt daarom gestart met de ontwikkeling van de bèta-pijler. De pijlers bieden zo een volledig onderbouwprogramma aan. De komende jaren zal onderzocht worden wat de mogelijkheden zijn om de pijlers door te ontwikkelen naar de bovenbouw. Om de extra inzet van leerlingen en het leren van pijlers te erkennen, zal er vanaf 2020-2021 gewerkt worden met een plusdocument waarin staat aangegeven dat leerlingen hebben deelgenomen aan het extra programma.

Naast deze pijlers wil het Einstein Lyceum het aanbod aan extra curriculaire activiteiten uitbreiden. Er zal hiervoor een visiedocument worden opgesteld. Hierin is overzichtelijk weergegeven welke activiteiten er al geboden worden, hoe het aanbod uitgebreid zou kunnen worden en wat de achterliggende gedachte van deze activiteiten is.

Resultaat

Gekoppeld aan de onderwijskundige visie van de school ligt er in 2024 een auditformulier dat een weergave vormt van de doelen zoals opgenomen in het schoolplan. Op het Einstein Lyceum is het gebruikelijk dat leerlingen worden uitgedaagd door middel van activerende en inspirerende lessen, ook buiten de reguliere lessen. Leerlingen zijn daardoor gemotiveerd om te leren, krijgen de ruimte om hun talenten te ontdekken en verder te ontwikkelen. Zij hebben hun blik op de wereld verbreed. Leerlingen geven in de tevredenheidspeiling van 2022 en 2024 dan ook aan dat zij worden uitgedaagd in de lessen en het brede aanbod aan talentontwikkeling en extra curriculaire activiteiten.

Ook de pijlers en extra curriculaire activiteiten dagen onze leerlingen uit in het leren. In 2024 is er vanuit het visiedocument een structureel aanbod aan extra curriculaire activiteiten en vormen de pijlers een stevige basis voor differentiatie van talenten. Jaarlijks worden deze geëvalueerd en zo nodig bijgesteld.



4.3 Feedbackcultuur

Fouten maken mag en dit is ook nodig om je verder te kunnen ontwikkelen. Wel is het van belang dat leerlingen hier door specialisten op gewezen worden en gericht feedback ontvangen. Op het Einstein Lyceum hanteren we een open feedbackcultuur om persoonlijke groei bij onze leerlingen te realiseren. Om dit doel te behalen, onderscheiden we drie gebieden waarin we ons willen ontwikkelen, te weten: toetsing, contact en zelfreflectie & eigenaarschap om persoonlijke groei van onze leerlingen bewerkstelligen.

Realisatie

Vanaf schooljaar 2019-2020 ligt er een document Toetsbeleid. Vanuit deze basis is het zaak om focus aan te brengen in de wijze van toetsing en de rol die feedback daarin speelt. De volgende toetsdoelen uit het document Toetsbeleid zijn daarbij leidend:

- Inzicht verwerven in het ontwikkelingsniveau van de leerlingen ten aanzien van kennis, vaardigheden en inzicht.
- Op basis daarvan leerlingspecifieke inhoudelijke en procesmatige feedback kunnen geven met betrekking tot het geleerde. Dit gebeurt binnen vakken (toetsbespreking, foutenanalyse), per leerling (mentorbegeleiding) en schoolbreed (leerlingbesprekingen door docententeams).

Deze uitgangspunten, waarbij het formatieve aspect van toetsing nadrukkelijk een plek krijgt, worden de komende jaren geagendeerd in de vaksectie-overleggen. Tevens is er vanaf schooljaar 2020-2021 een werkgroep Toetsanalyse die de opdracht heeft om een model voor toetsconstructie- en analyse te ontwikkelen en te delen met alle secties. In samenwerking met de Broedplaats010 is dat verder vormgegeven. Vanuit dit model wordt het voor een leerling bij elke toetsvraag inzichtelijk welk vraagtype het betreft en kan de docent op basis van analyse elke leerling inhoudelijk feedback geven.

Om docenten en mentoren meer vaardig te maken in het geven van goede en effectieve feedback, investeren we in 2022-2023 in een coachingstraject. Hierbij staan theorie en praktijk met elkaar in verbinding en wordt intervisie als instrument ingezet. Daarnaast zal er voor en met de mentoren onderzocht worden wat een krachtige en efficiënte reflectiemethodiek is, zodat leerlingen zichzelf doelen stellen in hun schoolloopbaan, waarop ze tussentijds en aan het einde van elk schooljaar reflecteren.

Resultaat

Het formatieve aspect van toetsing leidt ertoe dat er binnen vier jaar een goede verdeling van summatieve en formatieve toetsing is. Het toetsconstructie- en analysemodel wordt door alle secties gebruikt, waardoor de inhoudelijke feedback bij een toets van hogere kwaliteit is. Dit alles zorgt ervoor dat een leerling beter leert van zijn fouten en zich dus over de hele linie beter ontwikkelt.

Docenten en mentoren hebben in 2022-2023 allemaal een deelnamecertificaat voor feedback geven en ontvangen behaald. Vanaf 2023-2024 hanteren zij in mentorgesprekken een door de school ontwikkeld feedbacksysteem (doelen- en reflectiemethodiek). De leerlingen krijgen individueel inhoudelijke en procesmatige feedback van mentoren en docenten, waardoor zij het gevoel hebben dat zij voldoende individuele ontwikkelmogelijkheden krijgen in het leerproces (score tevredenheidspeiling: 7,0≤).

4.4 Veilig leerklimaat

Leerlingen en personeel op het Einstein Lyceum zijn samen verantwoordelijk voor het creëren van een veilig schoolleerklimaat. Hierbij is het van belang dat er zorg en ondersteuning wordt geboden aan iedere leerling, aangezien alle leerlingen een veilige leeromgeving verdienen. Het is op het Einstein Lyceum gebruikelijk dat leerlingen die het niet op eigen kracht redden extra ondersteuning krijgen. Zo behalen zij de resultaten die passen bij hun cognitieve niveau. Hierbij is er bijzondere aandacht voor taal. Taal is onmisbaar voor het functioneren op school en in de maatschappij en speelt bij alle vakken een rol. Taal dient verrijkend in plaats van beperkend te werken. Daarom willen wij voorkomen dat taalbarrières er de oorzaak van zijn dat een leerling uitvalt of afstroomt. Dit betekent dat het Einstein Lyceum een effectief taalbeleid hanteert en dit elk jaar verder aanscherpt, gedragen door alle medewerkers van de school.

Realisatie

Bovenstaande doelen worden gerealiseerd door de inzet van diverse interventies die hieronder worden beschreven. Hierbij wordt onderscheid gemaakt tussen zorg- en ondersteuningsinterventies en meer taalspecifieke interventies.

Zorg- en ondersteuningsinterventies

Het Einstein Lyceum biedt structuururen aan voor leerlingen die in hun thuissituatie geen of onvoldoende ondersteuning krijgen en/of aan de leerlingen die snel afgeleid zijn. Het Einstein Lyceum zal de structuururen nog effectiever inzetten, zodat de juiste leerlingen hier gebruik van kunnen maken na overleg met hun mentor en ouders.

Naast procesmatige begeleiding (oftewel het aanbieden van structuururen), onderzoekt het Einstein Lyceum de mogelijkheden om vakinhoudelijke begeleiding te bieden. Dit betekent dat de school naast het aanbieden van structuururen ook zal faciliteren in een inhoudelijk bijlesaanbod. Door daarnaast nog handelingsplannen op te stellen voor leerlingen met een extra ondersteuningsbehoefte, is het mogelijk om van daaruit adequate onderwijskundige leerlingbegeleiding te bieden.

Daarnaast zal de school een buddysysteem van onder- en bovenbouwleerlingen opzetten. Hierbij kunnen de ervaren bovenbouwleerlingen de onderbouwleerlingen op diverse fronten ondersteunen. Dit kan een positief neveneffect hebben op de verbinding van leerlingen binnen de school.

Taalspecifieke interventies

Vanaf het begin van 2020-2021 wordt het huidige taalbeleid herzien met oog voor vernieuwingen en verbeteringen. De taalgebonden doelen worden verwezenlijkt door het voortzetten van de uitvoering van de poten 1 en 2 van het taalbeleid. Daarnaast zal het Einstein Lyceum het taalontwikkelend lesgeven (TOL) en taalgericht vakonderwijs (TVO) verder implementeren. Dit betreft poot 3 van het taalbeleid. Tevens zal de school een taalcursus aanbieden voor docenten en zal de bevordering van de leescultuur verder worden geïmplementeerd (poot 4 van het taalbeleid). De uitvoering van de poten van het taalbeleid wordt jaarlijks geëvalueerd. De coördinator taalbeleid houdt samen met de sectie Nederlands de nieuwste ontwikkelingen op het gebied van effectief remediërend en differentiërend materiaal in de gaten. Op basis daarvan wordt het beleid waar nodig aangepast en verbeterd.

Resultaat

Uitkomsten op het gebied van zorg en ondersteuning

Vanaf 2021-2022 zijn er naast structuururen ook inhoudelijke bijlesuren om leerlingen te ondersteunen bij de vakken waar zij wat meer moeite mee hebben. Om leerlingen met een extra ondersteuningsbehoefte zo goed mogelijk te ondersteunen, wordt vanaf schooljaar 2021-2022 met handelingsplannen gewerkt. In de handelingsplannen staan richtlijnen en handvatten voor docenten beschreven voor de ondersteuning van deze leerlingen.

Na evaluatie (dieptegesprek en enquête) van de pilot van het buddysysteem, zal bij een positieve terugkoppeling het buddysysteem vanaf schooljaar 2022-2023 breder opgezet en uitgevoerd worden. Het gezamenlijke resultaat van al deze interventies zal ook zijn dat er minder leerlinguitval is en dat leerlingen zich veilig en prettig voelen op school. Dit laatste wordt jaarlijks getoetst door middel van een leerlingenpeiling.

Uitkomsten op het gebied van taal

Het belangrijkste resultaat van de taalspecifieke interventies zal zijn dat vanaf de tweede helft van schooljaar 2020-2021 een geüpdatet en breed gedragen taalbeleidsplan wordt gehanteerd. Eén van de vervolgresultaten van het herziene taalbeleid is dat de leerresultaten van alle leerlingen verbeteren. Dit wordt gemeten met de Diatoetsresultaten, de resultaten binnen het schoolvak Nederlands en in de schoolresultaten in het algemeen. De sectie Nederlands blijft het lesaanbod en -materiaal (inclusief groeimateriaal) dat hiervoor nodig is evalueren, en waar nodig zorgt de sectie Nederlands voor aanpassingen binnen het curriculum.

Een ander vervolgresultaat van het vernieuwde taalbeleid is dat alle docenten het goede voorbeeld geven op het gebied van taal en dat alle docenten de taalvaardigheid van hun leerlingen beoordelen. Iedere docent is immers een taaldocent. Wat betreft de bevordering van de leescultuur is er vanaf schooljaar 2021-2022 een leesruimte met een uitgebreid leesaanbod gerealiseerd en zijn er vanaf schooljaar 2020-2021 vaste leesmomenten ingevoerd in het lesrooster. Vanaf schooljaar 2021-2022 is er een samenwerkingsverband met de bibliotheek.

PERSONEEL

5

Op het Einstein Lyceum geven we de beste lessen aan onze leerlingen. Om deze belofte waar te maken, heeft het Einstein Lyceum goed personeel. De schoolleiding stimuleert en inspireert het team tot het voeren van het goede onderwijsinhoudelijke gesprek over de ontwikkelingen van de school. Betrokkenheid is een kernwaarde voor de school, net zoals het samen optrekken in het dagelijks onderwijs. Daaronder ligt de overtuiging dat je de school samen maakt en dat dit het beste gaat als iedereen zich betrokken voelt. Gemeenschappelijke kaders en het goed managen van verwachtingen daarbinnen dragen bij aan duidelijkheid over eigenaarschap van medewerkers. Dergelijke kaders, zoals beschreven in ons professioneel statuut, bieden houvast bij het maken van keuzes en leiden tot rust en eenduidigheid in de te varen koers.

"All that is valuable in human society depends upon the opportunity for development accorded the individual."
Albert Einstein

Op het Einstein Lyceum vinden wij het belangrijk dat niet alleen leerlingen de mogelijkheid krijgen om te leren. Daarom investeren we ook in onze medewerkers op het gebied van talentontwikkeling en deskundigheidsbevordering. Dit doen wij door onze medewerkers te faciliteren in tijd en ruimte voor het behalen van hun lesbevoegdheid. Maar ook met een goede gesprekkencyclus, leren van en met elkaar, scholingsmogelijkheden en een passend taakbeleid waarin werkzaamheden worden afgestemd op de wensen en talenten van medewerkers. Hierdoor blijft de kwaliteit van ons onderwijs gewaarborgd.

5.1 Professionele schoolcultuur

Op het Einstein Lyceum heerst er onder medewerkers en leerlingen een informele sfeer die ruimte biedt voor persoonlijke ontwikkeling en aandacht voor het individu. Aandacht voor onze medewerkers is er ook op het gebied van coaching, steun en sturing, onder andere door de gesprekkencyclus en door in te spelen op hun talenten en ambities. In onze professionele schoolcultuur kunnen wij de verwachtingen die wij van elkaar hebben uitspreken en hiernaar handelen. Wij helpen elkaar als het even niet lukt. Om ons team te versterken en ons onderwijs verder te ontwikkelen, voeren wij structureel gesprekken over onze ambities, kaders en ontwikkelpunten van de organisatie, maar ook met betrekking tot het eigen handelen als onderdeel van het team.

Realisatie

Jaarlijks vinden er ontwikkelgesprekken plaats waarbij aandacht is voor de professionele schoolcultuur, de verwachtingen naar elkaar toe en de professionele ruimte. Daarnaast wordt gewerkt aan een heldere taakomschrijving voor iedereen binnen de school. Zodoende zijn de taken en verantwoordelijkheden duidelijk en worden de talenten en ambities op de juiste plek van de organisatie ingezet. In de normjaartaakgesprekken worden deze keuzes en wensen van ieder personeelslid besproken.

In 2020-2021 wordt gewerkt aan de verdere ontwikkeling van het professioneel statuut. Medewerkers worden hierin meegenomen en hebben inspraak op de invulling ervan. Alle medewerkers handelen naar dit statuut, waarin de erkenning van zeggenschap en professionele ruimte van medewerkers het uitgangspunt vormen. Ook stimuleren wij elkaar om invulling te geven aan de professionele ruimte. Vanaf 2020-2021 wordt daarom structureel ruimte gecreëerd voor het voeren van inhoudelijk goede en open gesprekken over het onderwijs, ontwikkelingen op school en de eigen persoonlijke ontwikkeling. De schoolleiding neemt hierbij de regie en inspireert het team om na te denken over onderwijsontwikkeling. Daarnaast stimuleren zij het team om een verdiepingsslag te maken in deze gesprekken.

Resultaat

Doordat er ruimte is gecreëerd voor goede en open gesprekken, heeft elke collega een visie op goed onderwijs en een droom waar hij/zij naar toewerkt. In de jaarlijkse gesprekkencyclus worden deze ambities, de eigen professionele ruimte en de behoefte aan bijvoorbeeld scholing/ontwikkeling besproken. De tevredenheidspeiling onder personeel in 2022-2024 geeft aan dat het personeel zich gezien voelt, voldoende ruimte voor ontwikkeling ervaart en de schoolleiding het team op het gebied van onderwijsontwikkeling inspireert, met een score van 7,0≤.

Door een transparante en heldere normjaartaak en de beschrijving van de professionele ruimte in het professioneel statuut, weet iedereen vanaf 2021-2022 wat er van hem of haar wordt verwacht. Elke medewerker is zich bewust van de gezamenlijke kracht en ziet zich als onderdeel van het team en de organisatie. De schoolleiding onderhoudt de professionele dialoog en bouwt deze verder uit door de gesprekken met groepen medewerkers. De volgende thema's zijn onderwerp van de professionele dialoog:

- Professionele ruimte en zeggenschap van de medewerkers.
- Betrokkenheid bij besluitvorming.
- De professionele ontwikkeling van medewerkers.

5.2 Bevoegd en bekwaam personeel

Op het Einstein Lyceum worden de beste lessen gegeven, namelijk de Einsteinles. Om de kwaliteit van de lessen te bewaken, werken wij met verschillende essentiële kwaliteitsinstrumenten. Daarnaast nemen wij alleen de beste medewerkers aan en zijn onze docenten bevoegd voor en bekwaam in het geven van hun lessen. Voor het aantrekken van nieuw personeel is er een goed en duidelijk aannamebeleid. Aan de voorkant – de vacature – is duidelijk wat er op het Einstein Lyceum van het personeel verwacht wordt. Wij vinden het belangrijk dat onze nieuwe docenten snel hun plek weten te vinden en investeren daarom in coaching van nieuwe docenten tijdens de eerste twee jaren van hun onderwijsbaan, door zowel de vakgroep als een interne coach.

Realisatie

Docenten worden meegenomen in de verwachtingen van de Einsteinles. Door middel van DOT (Digitale Ontwikkel Tool) wordt vanaf 2020-2021 jaarlijks bij iedere docent een lesbezoek afgenomen en besproken als onderdeel van de gesprekkencyclus. Ook de interne audit blijft een rol spelen in de kwaliteitsbewaking van de lessen volgens het Einsteinconcept.

Er wordt meer ruimte gegeven aan docenten die nog in opleiding zijn. Daarom zullen zij zoveel als mogelijk gevrijwaard worden van extra taken. De focus zal liggen op het uitvoeren van de lestaken en het afronden van de studie ten behoeve van de bevoegdheid van de docent.

Bij een sollicitatieprocedure wordt ook de vakgroep betrokken in het opstellen van een helder schoolprofiel en de verwachtingen die men heeft van de vacature(s). Vanuit een HR-review is er een vacature- en aannamebeleid dat past bij wat de school nodig heeft, zodat alle arbeidsplaatsen in de school worden vervuld met het juiste talent.

Resultaat

Op het Einstein Lyceum geven we uitdagende lessen die minimaal voldoende tot goed zijn, zoals te zien aan de scores van de interne audit en DOT-resultaten van lesbezoeken. Hierdoor bereiden wij onze leerlingen goed voor op het vervolgonderwijs.

Daarnaast investeren wij in onze medewerkers en krijgen zij ruimte om hun lesbevoegdheid te halen. Over vier jaar is minstens 90% van de docenten een bevoegd docent. Doordat er rekening wordt gehouden met studerende docenten en hun bijkomende taken in school, behalen zij hun diploma volgens planning. Door een duidelijk vacature- en aannamebeleid weet het personeel wat er van hen verwacht wordt. Zij ervaren hierdoor een gezonde werkdruk zoals terug te zien in de tevredenheidspeiling van 2022 en 2024. Het personeel blijft hierdoor met plezier werken op het Einstein Lyceum, er is sprake van een laag personeelsverloop (≤7%). Hierdoor blijft het onderwijskundig talent voor de school behouden.

5.3 Ruimte en aandacht voor ontwikkeling en scholing

De individuele kracht en talenten van de medewerkers worden efficiënt ingezet in de school. De scholingsbehoefte sluit zoveel mogelijk aan op de groeiende schoolorganisatie en de ambities van zowel de school als het personeel. Daarbij hoort ook het stimuleren en ontwikkelen van nieuwe ideeën binnen de vakgroepen. Niet alleen binnen de vakgroepen is er aandacht voor ontwikkeling en scholing, ook stimuleren en faciliteren wij vakoverstijgend onderwijs en de verdere ontwikkeling van de inzet van ICT in ons onderwijs. Wij ontwikkelen ons hierbij niet alleen in de school, maar gebruiken ook inzichten en expertise van buiten de school.

Realisatie

De schoolleiding fungeert als scholingscoördinator, zij biedt scholing aan dat past bij de wensen en talenten van het personeel en in dienst staat van de ontwikkeling van de school. Op basis van een HR-review wordt in 2020-2021 een scholingsplan opgesteld. De HR-adviseur ondersteunt de school hierbij. Aan de hand van het scholingsplan en de ontwikkelbehoeftes van de medewerkers, wordt gekeken naar wat er op school moet worden aangeboden aan scholing. Dit zal ook worden besproken in de gesprekkencyclus. Daarnaast vindt er de komende jaren ook oriëntatie buiten de deur plaats, zodat we kennis en ervaringen op pedagogisch en didactisch gebied van zowel binnen als buiten de scholengroep kunnen gebruiken in de ontwikkelingen van onze eigen visie op het gebied van onderwijs, ICT en leermiddelen.

Om de samenwerking en het leren van elkaar te versterken, krijgen de vakgroepen vanaf 2021-2022 meer ruimte voor ontwikkeling van hun vak en het bezoeken van de lessen binnen en buiten de vakgroep. De jaarlijkse gesprekken tussen de schoolleiding en de vakgroepen rondom het vakwerkplan, laten de ideeën en talenten zien van de vakgroepleden en de verkenning tot mogelijk verdere ontwikkelingen binnen de school.

Resultaat

Het Einstein Lyceum neemt deze jaren de ruimte om een visie op toekomstbestendig onderwijs te ontwikkelen. Vanaf 2021-2022 zijn er jaarlijks uitwisselingen tussen scholen waarvan de ervaringen over onderwijsvisie, leermiddelen en ICT op team(mid)dagen met elkaar gedeeld worden. Zo bouwen we met elkaar verder aan onze onderwijsvisie en onderwijsontwikkeling. Ook de vakgroepen maken een ontwikkeling met elkaar door, zowel binnen het eigen vak als vakoverstijgend. Door elkaars lessen te bezoeken, leert men van elkaar en elkaars talenten.

De juiste talenten worden op de juiste plek in de schoolorganisatie ingezet, wat zowel de school als onze medewerkers versterkt. Doordat in 2020-2021 een scholingsplan is opgesteld, kan het Einstein Lyceum in samenwerking met de scholengroep vanaf schooljaar 2021-2022 efficiënte en gezamenlijke scholingstrajecten aanbieden voor groepen medewerkers en kan geleerd worden van elkaars kwaliteiten. Doordat iedere medewerker de aandacht voor zijn of haar ontwikkeling krijgt die hij of zij verdient, onder andere door de gesprekkencyclus, voelen zij zich gehoord en op hun plek bij het Einstein Lyceum. Dit leidt tot minder uitval van lessen en een goede kwaliteit van lessen zoals gemeten met de DOT (3≤ op een schaal van 4) en een minimaal verloop van medewerkers (≤7%).

5.4 Planmatig werken

Vakgroepen werken met een vakwerkplan met een uniforme opbouw. Hierin is de visie van het vak binnen de school opgenomen, zijn doorlopende leerlijnen zichtbaar en is een evaluatie van de resultaten verwerkt. Het document is een dynamisch document dat in de jaarlijkse sectiegesprekken met de schoolleiding onderwerp van gesprek is. Schoolbreed ligt er een helder, inzichtelijk en breed gedragen schooljaarplan en jaaragenda.

Realisatie

Om een planmatige manier van werken binnen de school te realiseren, is duidelijke sturing vanuit de schoolleiding nodig. Tijdens een plenair ontwikkelmoment zal het schooljaarplan onder de aandacht worden gebracht bij het personeel, waarbij de gedeelde verantwoordelijkheden worden uitgesproken en gedragen. Ook zal er een moment zijn waarop vooruitgekeken wordt naar het volgende schooljaar voor het opstellen van de schooljaarplannen. De kwaliteitszorgkalender wordt gedeeld met het personeel. De doelen zijn in het schooljaarplan duidelijk en meetbaar beschreven, zodat resultaten duidelijk zijn en wij successen met elkaar kunnen delen. Deze evaluatiemomenten worden opgenomen in een kwaliteitscyclus met Planning & Control-gesprekken, in lijn met de kwaliteitscyclus van de scholengroep.

De school werkt daarnaast toe naar een gestuurde aanpak bij de ontwikkeling van de vakwerkplannen door de vakgroepvoorzitters en de schoolleiding. Elke vaksectie stelt een vakwerkplan op waarin een aantal inhoudelijke doelen en ambities staan beschreven. Hierin is aandacht voor een heldere beschrijving van doorlopende leerlijnen, differentiatie en het monitoren en analyseren van opbrengsten en resultaten. Jaarlijks worden deze plannen in dit dynamische document geëvalueerd en bijgesteld.

Resultaat

Medewerkers van het Einstein Lyceum werken planmatig en weten op deze manier de onderwijskwaliteit te borgen en te evalueren. Het schooljaarplan wordt elk jaar direct aan het begin van het jaar gedeeld met het personeel. Medewerkers (en leerlingen) weten wat er van hen op een bepaald moment verwacht wordt en anticiperen daarop. Zo is het personeel bekend met de jaarplanning en de kwaliteitszorgkalender. Het schooljaarplan wordt tweemaal per jaar geëvalueerd met de rector tijdens de P&C-gesprekken in lijn met de P&C-gesprekken die de rector voert namens de scholengroep met het bestuur.

Vanaf 2021-2022 heeft iedere vakgroep een vakwerkplan met doorlopende leerlijn, waarin de ontwikkeling zichtbaar is. In dit vakwerkplan wordt de visie van de sectie gekoppeld aan de onderwijskundige visie van de school. Jaarlijks heeft de schoolleiding met iedere sectie een evaluerend gesprek over de plannen in het vakwerkplan. Hier vindt, naast de gesprekkencyclus, het onderwijskundige gesprek plaats. Als dat nodig blijkt, zullen aanpassingen worden gedaan, zodat het vakwerkplan een dynamisch document wordt.

BEDRIJFSVOERING

6

De afgelopen jaren is het Einstein Lyceum gegroeid en heeft zij een onderscheidende positie in Rotterdam Hoogvliet ingenomen. Daarom zal er met een nieuwe organisatiestructuur gewerkt worden, passend bij de grootte van de school. Om medewerkers en leerlingen in deze organisatiestructuur de ruimte te bieden voor persoonlijke ontwikkeling, wordt er een lessentabel aangehouden waarin naast lessen ook ruimte is voor zelfstandig werken. De huisvesting is hier ook dusdanig op ingericht en staat ten dienste van onze onderwijsdoelen. De stem van onze leerlingen, ouders en medewerkers vinden wij hierbij van belang. Dit geldt ook voor alle andere gebieden die hen aangaan. Wij geven deze stem de ruimte in de vorm van een stevige leerlingenraad en medezeggenschapsraad. De raden stemmen onderling met elkaar af en zijn een sterke schakel in de communicatie richting ouders, leerlingen en het personeel. Het Einstein Lyceum blijft hierdoor de open en transparante organisatie die het wil zijn.

"Everything that is really great and inspiring is created by the individual who can labor in freedom.
Albert Einstein

6.1 Passende lessentabel

Het Einstein Lyceum beoogt kwalitatief goed onderwijs te bieden aan de leerlingen. Hiervoor moet de tijd die de leerling besteedt zo effectief mogelijk ingezet worden. Om deze reden heeft de school een aansluitend rooster voor de onderbouw, waarin de leerlingen geen tussenuren hebben. De school biedt tevens extra lesuren Nederlands en rekenen, met als doel kansengelijkheid te creëren tussen leerlingen. In de bovenbouw hebben leerlingen wel tussenuren, die kunnen worden ingevuld met zelfstudie. Een geoptimaliseerde lessentabel met effectieve onderwijstijd draagt daarnaast bij aan het behalen van onderwijsdoelen.

Realisatie

Om de meest effectieve lessentabel te ontwikkelen, moet geëvalueerd worden op welke manier deze zo optimaal mogelijk functioneert (vanuit het oogpunt van zowel docenten als leerlingen). Hierbij wordt gelet op de kwantiteit versus kwaliteit van de lessen en de ervaringen met afstandsonderwijs tijdens COVID-19. De school streeft naar het zo min mogelijk combineren van groepen, zodat er voor alle leerlingen de meeste aandacht is, tenzij dit expliciet wordt verzocht door de docent ten behoeve van het onderwijsproces. Daarom moet worden onderzocht welke financiële middelen nodig zijn om een zo compleet en optimaal mogelijke lessentabel te realiseren en behouden.

Resultaat

Als resultaat ziet de school vanaf schooljaar 2021-2022 een zo optimaal en effectief mogelijke lessentabel, die recht doet aan zowel de behoefte van de leerling als die van de docent. Hierbij wordt ook de aansluiting van het aanbod aan vakken afgezet tegen de maatschappelijke- en curriculumontwikkelingen. Dit blijven we jaarlijks evalueren door te kijken naar de resultaten en onderwijsvraag van de leerlingen en secties. Daarnaast voeren we ook hierover het gesprek met verschillende gremia binnen de school, zoals de leerlingenraad en medezeggenschapsraad, en wordt de tevredenheidspeiling meegenomen in de evaluatie.

6.2 Organisatiestructuur

Vanwege de ontwikkeling die de school heeft doorgemaakt, is de school op zoek naar een beter passende organisatiestructuur. De kwaliteit van het onderwijs, de professionele cultuur, een goede ondersteuningsstructuur en adequate communicatie worden hierin via nieuwe patronen geborgd. Een samenhangende visie en strategie zijn nodig om daarin verantwoordelijkheid te kunnen nemen en om zowel onderwijsinhoudelijk als professioneel gezien te kunnen groeien. Een gedeelde verantwoordelijkheid op financieel gebied is daar een onderdeel van. Kortom: de schoolleiding staat meer in haar kracht, waardoor er voldoende ruimte ontstaat voor de verdere ontwikkeling van de school en de persoonlijke en professionele ontwikkeling van medewerkers.

Realisatie

Het onderzoek naar de meeste passende organisatiestructuur wordt voortgezet, uitgewerkt en geïmplementeerd. Als eerste stap wordt in samenwerking met de HR-medewerker van de scholengroep vanaf de start van het schooljaar 2020-2021 de verantwoordelijkheid van de coördinatoren uitgebreid waarin de integratie van leerlingzaken, onderwijsbeleid en personeelszorg verder vorm krijgt. Van daaruit wordt de organisatiestructuur verder ontwikkeld naar een die meer recht doet aan leerling- en personeelszorg en onderwijsbeleid. De verschillende afdelingen/vakgroepen in de school krijgen daarbij verantwoordelijkheden binnen een vooraf vastgesteld budget.

Resultaat

Vanaf schooljaar 2021-2022 heeft het Einstein Lyceum een organisatiestructuur die past bij de school, weergegeven in een duidelijk organogram, zonder verlies van de voor de school zo belangrijke waarden. Iedereen weet wat zijn/haar functie en taken inhouden. Doordat het voor iedereen binnen de organisatie duidelijk is welke communicatielijnen er zijn (weergegeven in een matrix), is er heldere en transparante communicatie tussen leerlingen, ouders, docenten, medezeggenschapsraad, schoolleiding en bestuur.

Door een passende organisatie- en ondersteuningsstructuur is er meer ruimte voor ontwikkeling van onze medewerkers, zoals terug te zien in de tevredenheidspeiling van 2022.

Rondom het financieel beleid informeert het hoofd financiën maandelijks de schoolleiding en drie keer per jaar de medezeggenschapsraad. Vanuit de begroting worden kansrijke initiatieven gefaciliteerd. Groepen zoals secties, werkgroepen en organisatoren van reizen hebben binnen vooraf gestelde kaders vanaf schooljaar 2021-2022 een eigen financiële verantwoordelijkheid. Secties hebben daarnaast een rol in de weloverwogen keuze voor de leermiddelen.

6.3 Huisvesting

Om kwalitatief goed onderwijs te kunnen blijven verzorgen, is een goede onderwijshuisvesting vereist. Dit moet passen bij het aantal leerlingen en de behoeftes van het onderwijs, collega's en de leerlingen. Naast de lesruimtes zijn een mediatheek en studieruimtes (met verschillende functies zoals ontspanning, stilteruimte, leeszaal, overlegplekken) voor leerlingen nodig om zo flexibel en effectief mogelijk met de beschikbare onderwijstijd en beschikbare ruimtes om te gaan.

In bovengenoemde ruimten kunnen leerlingen voor, na of tijdens schooluren werken aan hun schoolwerk. Daarnaast geldt dit ook voor de medewerkers: een huiskamer ter ontspanning en een heringerichte werkkamer. Daarbij ook rekening houdend met de bezetting van de overige ruimtes in de school zoals die van decaan, de leerlingondersteuning en coördinatoren.

Realisatie

De komende twee jaar wordt onder medewerkers en leerlingen geïnventariseerd waar de school behoefte aan heeft en wat ervoor nodig is om deze wensen te realiseren. Om ook zelfstandig en/of buiten lesuren om te kunnen werken, zullen vanaf 2022-2023 de eerste stappen genomen worden in het creëren van ruimtes als een mediatheek, studieruimtes en heringerichte huiskamer en werkkamer voor medewerkers. Op de langere termijn zullen daarnaast verschillende vaklokalen gecreëerd worden, voorzien van alle benodigdheden.

Resultaat

Vanaf 2023 kunnen leerlingen altijd terecht in een mediatheek, verschillende studieruimtes en een sfeervolle aula, waardoor leerlingen zowel zelfstandig in stilte kunnen werken, kunnen samenwerken of ontspannen. Dit alles met als doel om leerlingen een prettige schooltijd te bieden.

Ook voor collega's biedt de school vanaf 2023 voldoende ruimte om goed gefaciliteerd hun werk te kunnen doen en te werken aan onderwijsontwikkeling in een werkkamer. Daarnaast is er een ingerichte huiskamer waar medewerkers terecht kunnen voor ontspanning. Over vier jaar heeft de school lokalen die passen bij het vak dat er wordt gegeven, ten dienste van de onderwijsdoelen zoals opgenomen in het schoolplan.

6.4 Inspraak leerlingenraad en medezeggenschapsraad

De school ambieert gedegen leerling- en ouderparticipatie, zodat leerlingen en ouders actief betrokken zijn bij de school. De leerlingenraad is voor onze leerlingen een helder klankbord binnen de school. Leerling- en ouderparticipatie is ook terug te zien in de medezeggenschapsraad. Deze raad fungeert als klankbord voor de schoolleiding en vertegenwoordiging van het team, ouders en leerlingen en is daarmee een evenwichtige afvaardiging van de verschillende geledingen.

Realisatie

De medezeggenschapsraad is al een gedegen onderdeel van de school, de leden verdienen het echter om een bepaalde vorm van scholing te ontvangen. In schooljaar 2020-2021 gaat de personeelsgeleding van de MR op cursus. Om op zoek te gaan naar manieren om een evenwichtige afvaardiging van de verschillende geledingen in de MR te krijgen, zullen de personeelsgeleding en de leerlingengeleding in 2020-2021 met de schoolleiding in gesprek gaan. Daarnaast oriënteert de MR zich op manieren om belangrijke informatie vanuit de MR-vergaderingen te delen met ouders, leerlingen en personeel.

Resultaat

De school heeft vanaf halverwege 2020-2021 een actieve medezeggenschapsraad met een evenwichtige afvaardiging van de verschillende geledingen. De leerlingenraad is vertegenwoordigd in de verschillende klankbordgroepen van de afdelingen in de school. De medezeggenschapsraad informeert periodiek de achterban en is daardoor nog meer zichtbaar in de school.

NAWOORD

We zijn trots op de ontwikkelingen die het Einstein Lyceum de afgelopen jaren heeft doorgemaakt. Na zwaar weer gloort de zon aan de horizon. Hoe die horizon er precies uitziet weten we nog niet, maar het zal er een zijn waar een school staat met een hecht en betrokken team van leerlingen en medewerkers die samen optrekken in de ontwikkelingen van het onderwijs. Een school waarbij verschuivingen in de organisatie hebben plaatsgevonden om tot een kwalitatief goede school te komen die staat als een huis. De beste lessen worden gegeven door bevoegde, bekwame en bevlogen medewerkers die de leerlingen weten te motiveren het beste uit zichzelf te halen, waarbij rekening gehouden wordt met verschillen tussen zowel de talenten van de medewerkers als die van de leerlingen. Het openbare karakter van de school blijft zichtbaar in de afspiegeling van de Hoogvlietse populatie die de school is en in de manier waarop de school is georganiseerd, waarbij de positie op de campus cruciaal is. Leerlingen in de bovenbouw worden meer betrokken bij de leerlingen uit de onderbouw. Dit ter ondersteuning van zowel de onderbouwleerlingen als voor de ontwikkeling van hun eigen vaardigheden. Op die manier bouwen we voort op de basis op orde om de goede school te behouden en door te groeien naar een excellente school.

Dit schoolplan is tot stand gekomen in nauwe samenwerking met het team. Met name in de uitwerkingsfase heeft de regiegroep schoolplan een ongelooflijke hoeveelheid werk verzet, waarvoor ontegenzeggelijk veel dank. De regiegroep zal tijdens de uitrol van dit schoolplan in de komende jaren zitting hebben in de verschillende werkgroepen die in fases zullen bouwen aan de uitwerking van de gestelde ambities. Tijdens de studie(mid)dagen zal er jaarlijks een terugkoppeling zijn op de vorderingen van dit schoolplan en vooruitgeblikt worden naar de aanstaande ontwikkelingen. De schooljaarplannen spelen hierbij een belangrijke rol.

BIJLAGEN

Bijlage 1: Samenvatting doelen

Doel	Realisatie	Resultaat
	Onderwijs(kwaliteit)	
Doorlopende leerlijn		
a. Doorlopende leerlijn binnen de vakken	a. In '20-'21 vakwerkplannen volgens een uniform kwaliteitskader voor de vakwerkplannen, met hierin doorlopende leerlijn.	a. Onderwijskundige afstemming in vaksecties, door een doorlopende leerlijn. Er is zicht op de kwaliteit van het onderwijs en de resultaten.
b. Doorlopende leerlijn in vakoverstijgend werken	b. In '21-'22 visiedocument burgerschap opstellen. In '22-'23 wordt een handboek "vakoverstijgende leerlijnen" opgesteld.	b. Succesvolle Einsteindag en min. drie vakoverstijgende projecten. Burgerschap en mediawijsheid heeft een plek in het curriculum.
c. Doorlopende leerlijn in doorstroom en LOB	c. Cohortanalyse adviezen tijdens een PO-VO-studiedag '21-'22, in '21-'22 op zoek naar een geschikt begeleidingsinstrument LOB en scholing keuze- en ontwikkelingsgesprekken LOB.	c. Leerlingen volgen het onderwijs op niveau van basisschooladvies. Hebben daarnaast in het 4e jaar vakken en profiel passend bij hun talenten. Vanaf '23 een groei in het studiesucces van oud-leerlingen.
Uitdagend onderwijs	Naast een audit met passende kijkwijzer in '21-'22 binnen de scholengroep Nieuw Zuid interscolaire consultatie. In '21-'22 de ontwikkeling van de bèta-pijler. Visiedocument + ontwikkelen extracurriculaire activiteiten.	In 2024 een auditformulier gekoppeld aan onderwijskundige visie. Leerlingen worden uitgedaagd door activerende en inspirerende lessen en vanuit het visiedocument een structureel aanbod aan extra curriculaire activiteiten en pijlers voor ontwikkeling talenten.
Feedbackcultuur	In schooljaar '20-'21 een werkgroep "toetsanalyse" die een model voor toetsconstructie – en analyse ontwikkelt. Docenten en mentoren ontvangen in '22-'23 een coachingstraject feedback geven. Daarnaast wordt onderzocht wat een efficiënte reflectiemethodiek is voor leerlingen en mentoren.	Leerlingen krijgen individueel inhoudelijke en procesmatige feedback van mentoren en docenten, door balans van summatieve en formatieve toetsing, het toetsconstructie- en analysemodel en een werkbare reflectiemethodiek.
Veilig leerklimaat	Zorg- en ondersteuning: inhoudelijk bijlesaanbod creëren, handelingsplannen opstellen voor leerlingen met een extra ondersteuningsbehoefte, buddysysteem oprichten. **Taal:** '20-'21 herzien huidige taalbeleid, taalontwikkelend lesgeven (TOL) en taalgericht vakonderwijs (TVO) verder implementeren en een taalcursus aanbieden aan medewerkers.	Zorg- en ondersteuning: vanaf '21-'22 inhoudelijke bijlesuren en handelingsplannen voor lln. Door handelingsplannen hebben docenten handvatten in ondersteuning lln. Hierdoor volgen alle leerlingen het onderwijs dat past bij hun niveau. Vanaf '22-'23 schoolbreed buddysysteem, waardoor leerlingen zich veilig en prettig voelen op school en er verbinding is tussen onderbouw en bovenbouw. **Taal**: herzien taalbeleid breed gedragen waardoor leerresultaten van alle leerlingen verbeteren. Alle docenten zijn taaldocent. Vanaf '20-'21 vaste leesmomenten en vanaf '21-'22 leesruimte en samenwerking met bibliotheek. Iedere docent is taaldocent.

Personeel		
Professionele schoolcultuur	In '20-'21 verder ontwikkelen professioneel statuut. Op vaste momenten ruimte voor voeren onderwijsinhoudelijke gesprek. In ontwikkelgesprekken aandacht voor prof. schoolcultuur.	Elke medewerker is zich bewust van de gezamenlijke kracht en ziet zich als onderdeel van het team en de organisatie. De schoolleiding onderhoudt de professionele dialoog en bouwt deze verder uit. Hierdoor heft elke collega een visie op goed onderwijs en een droom waar hij/zij naar toewerkt.
Bevoegd en bekwaam personeel	Einsteinles gedeeld met medewerkers en verwerkt in DOT en audit. Meer ruimte geven aan docenten die nog in opleiding zijn. Er wordt een vacature- en aannamebeleid opgesteld in '20-'21.	Uitdagende lessen die minimaal voldoende tot goed zijn. Over vier jaar is minstens 90% van de docenten een bevoegd docent. Door vacature- en aannamebeleid weten medewerkers wat er van hen verwacht wordt. Zij ervaren hierdoor een gezonde werkdruk, werken met plezier op school, waardoor laag verloop in personeel (≤7%),
Ruimte en aandacht voor ontwikkeling en scholing	In '20-'21 een HR-review, met daaropvolgend een scholingsplan opstellen. Schoolbezoeken ter oriëntatie visie en onderwijsontwikkeling. Vakgroepen vanaf '21-'22 meer ruimte voor ontwikkeling van hun vak en het bezoeken van de lessen binnen en buiten de vakgroep.	Juiste talent op de juiste plek. in Vanaf '21-'22 efficiënte en gezamenlijke scholingstrajecten in samenwerking met de scholengroep op basis van scholingsplan. Team heeft een visie op toekomstbestendig onderwijs ontwikkelt. Medewerkers leren van elkaars kwaliteiten. Medewerkers voelen zich gezien en gehoord, krijgen ruimte om zich te ontwikkelen, daardoor minder uitval van lessen, goede kwaliteit van lessen (DOT 3≤) en een minimaal verloop van medewerkers (≤7%).
Planmatig werken	Plenaire ontwikkelmomenten met aandacht voor het schooljaarplan en uitspreken gedeelde verantwoordelijkheid. Kwaliteitscyclus van school afstemmen met kwaliteitscyclus van de scholengroep . Gaan in '20-'21 werken met een gestuurde aanpak bij de ontwikkeling vakwerkplannen door vakgroepvoorzitters en schoolleiding.	Door kwaliteitscyclus bewaking kwaliteit van onderwijs, werkt men met meetbare doelen, evaluatie en eventuele bijstelling van doelen. De plannen zijn levende documenten in de school. Vanaf '21-'22 vakwerkplannen met doorlopende leerlijn, zodat de ontwikkeling van leerlingen schoolbreed inzichtelijk is. Gedeelde verantwoordelijkheid van alle plannen in de school, ligt niet alleen bij schoolleiding.
Bedrijfsvoering		
Passende lessentabel	Herzien lessentabel, waarbij ervaringen COVID-19 worden meegenomen, maar ook gekeken zal worden naar kwantiteit vs. kwaliteit van lessen rekening houdend met financiële ruimte.	Vanaf schooljaar '21-'22 een zo optimaal en effectief mogelijke lessentabel, die recht doet aan zowel de behoefte van de leerling als die van de docent. Jaarlijks geëvalueerd, waarbij ook de aansluiting van het aanbod aan vakken wordt afgezet tegen de maatschappelijke- en curriculumontwikkelingen.
Organisatiestructuur	Het onderzoek naar de meeste passende organisatiestructuur wordt voortgezet, uitgewerkt en geïmplementeerd (waaronder de verantwoordelijkheid van de coördinatoren, van daaruit organisatiestructuur verder ontwikkelen naar een die meer recht doet aan leerling- en personeelszorg en onderwijsbeleid).	Vanaf schooljaar '21-'22 een organisatiestructuur die past bij de school, weergegeven in een duidelijk organogram. Hierdoor meer ruimte voor ontwikkeling van medewerkers. Door duidelijke communicatielijnen heldere en transparante communicatie, ook op het gebied van financiën.
Huisvesting	Eerste twee jaar onderzoeken waar de school behoefte aan heeft en wat ervoor nodig is om deze wensen te realiseren. Vanaf '22-'23 eerste stappen in creëren van ruimtes als een mediatheek, studieruimtes en heringerichte huiskamer en werkkamer. Daarna ontwikkeling vaklokalen.	Vanaf 2023 mediatheek, verschillende studieruimtes en een sfeervolle aula, waardoor leerlingen zowel zelfstandig in stilte kunnen werken, kunnen samenwerken als kunnen ontspannen. Voor medewerkers werkkamer en huiskamer. In 2024 vaklokalen, ten dienste van de onderwijsdoelen.
Inspraak leerlingenraad en medezeggenschaps-raad	In '20-'21 personeelsgeleding van de MR op cursus. De personeelsgeleding en de leerlingengeleding zullen in '20-'21 op zoek gaan naar evenwichtige afvaardiging van de verschillende geledingen in de MR. Daarnaast oriënteren hoe belangrijke informatie vanuit de MR-vergaderingen gedeeld wordt met ouders, leerlingen en personeel.	Vanaf halverwege '20-'21 een actieve medezeggenschapsraad met een evenwichtig afvaardiging van de verschillende geledingen. Zij informeren periodiek de achterban en daardoor nog meer zichtbaar in de school.

Bijlage 2: SWOT

Sterk

- Goede resultaten en predicaat goed
- Betrokkenheid team | kleinschalig | open sfeer
- Contact PO
- Jeugdig, enthousiast team
- Gelijkwaardig breed aanbod | pijlers | extra vakken | reizen
- Veilige school
- Begeleiding nieuwe collega's

Zwark

- Basis op orde staat onder druk
- Professionaliseringsbeleid | gesprekkencyclus
- Helder taakbeleid | organisatie schoolleiding
- Financiële situatie
- Inhoudelijke invulling breed aanbod
- Kwaliteitsagenda | reflectie op inhoudelijke thema's
- Communicatie vanuit MT
- Te weinig OOP

Kansen

- Roostermaker | jaarplanning
- Aanknopingspunten inspectierapport
- Pijler bèta | MAW
- Helder taakbeleid | organisatie schoolleiding
- Doorontwikkeling inzet ICT (lessen en ondersteuning-repro, vergaderingen)
- Uitbreiding zorg
- Audit terugkoppeling (DOT)
- Samenwerking NZ
- Plaatsing BK-II op best passende niveau
- Groei hv-afdeling

Bedreigingen

- Overbelasting personeel | aandacht voor de mens
- Gemakzuchtiger i.p.v. gericht op ontwikkeling
- Personele bezetting en aanbod bij tekortvakken
- Veel wisseling in team, wisselende kwaliteit
- Transparantie over de koers
- Passend onderwijs

(Bron: Sessie tijdens ontwikkeldag 28.01.20)