



Beleidsplan 2023-2027



Instemming door de MR: 17 april 2023

Vooraf

Het beleidsplan 2020-2024 is in 2019 en 2020 in samenspraak met DTS opgesteld, aan de hand van de kernwaarden.

In diverse sessies is gebrainstormd over de kernwaarden en de bijbehorende stellingen. De steekwoorden die daaruit voortkwamen zijn verwerkt in korte stukjes tekst die vervolgens onder de kernwaarden zijn gerangschikt per subkopje: Onderwijs, Leerlingen, Personeel en Omgeving.

Het beleidsplan is op die manier niet linear maar circulair en dynamisch opgezet. Bovendien is het ook niet als papieren tijger in een bureaula gestopt maar via de website toegankelijk en doorzoekbaar gemaakt.

Het nieuwe beleidsplan 2023-2027 borduurt voort op het oude plan en sluit aan op de ambities zoals verwoord in het Koersplan 2023-2026 van @voCampus (hierna te noemen 'Koersplan'). Een aantal accenten zijn ten opzichte van ons vigerende beleidsplan daarbij verschoven en teksten zijn daarop aangepast. In de loop van de jaren is er natuurlijk het een en ander veranderd. We kregen te maken met corona en NPO en de digitale ontwikkelingen staan ook niet stil.

In de hierna volgende tekst zijn de nieuwe ontwikkelingen en inzichten meegenomen voor een plan richting de komende 4 jaar. Dit plan is, na bespreking in de directie, voorgelegd aan DTS en MR. Na vaststelling door directie en bestuur worden de teksten op de website aangepast zodat het gehele beleidsplan weer up to date is.

*Directie SSgN
april 2023*

1. Echt in contact

1.1 Onderwijs

- Heterogeen onderwijs
- Ontwikkeling van hoofd, hand en hart
- Je wordt gezien en gehoord
- Jenaplan
- Lesrooster
- Meedenken / ontwikkelen

1.2 Leerlingen

- Burgerschapsontwikkeling
- Intensief mentoraat
- Mentor als coach
- In de klas

1.3 Personeel

- Maatwerk
- Open en eerlijk
- Communicatie
- Werkdruk

1.4 Omgeving

- Zorg voor de omgeving
- Open communicatie
- Betrokkenheid ouders
- Het gebouw
- Informatievoorziening

2 Jezelf kunnen zijn

2.1 Onderwijs

- Burgerschap in de praktijk
- Iedere leerling is uniek
- Regie in eigen hand
- Ruimte voor experimenten
- Taal- en rekenbeleid

2.2 Leerlingen

- Veilige sfeer en cultuur
- Eerlijke kansen
- Gezamenlijke inspiratie

2.3 Personeel

- Werkplezier en vitaliteit
- Inzet gesprekscyclus
- Leren van elkaars verschillen
- Vertrouwen

2.4 Omgeving

- Thuis in Europa
- Omgeving dichtbij
- Samenwerking

3. Verantwoordelijk voor kwaliteit

3.1 Onderwijs

- Onderwijsontwikkeling in praktijk
- Werkgroep Jenaplan
- Formatief handelen
- Werkgroepen NPO
- ICT en onderwijs

3.2 Leerlingen

- Versterken van regie
- Eigenaarschap
- Metacognitie
- Extra keuzevakken

3.3 Personeel

- Werkgroep coaching
- Ontwikkeltijd
- Scholing en samenwerking
- Personeelsbeleid

3.4 Omgeving

- Gezond en duurzaam
- Gebouw en schoolplein
- Communicatie
- Bereikbaarheid
- Privacy
- Financiën

4. Uitgaan van groei

4.1 Onderwijs

- Begeleiding naar groei
- Coaching
- We doen het samen
- Doorstroom
- ICT-ontwikkelingen

4.2 Leerlingen

- SSgN Masters
- Alle niveaus in één klas
- Onderwijs op maat
- Leren leren
- Talentontwikkeling
- Speerpunten

4.3 Personeel

- Blijven ontwikkelen
- Functiedifferentiatie
- Professionalisering
- Duurzame inzetbaarheid
- Erasmus+

4.4 Omgeving

- Kennis en wetenschap
- Ruimte voor verandering
- Internationalisering
- Duurzaamheid

1. Echt in contact

1.1. Echt in contact - Onderwijs:

Heterogeen onderwijs

Vanuit onze onderwijs- en Jenaplanvisie en het streven naar meer kansengelijkheid (wat aansluit bij de ambities van het Koersplan) werken wij met heterogeen onderwijs in de onderbouw en waar mogelijk in de bovenbouw met leerrichting- en jaarlaagoverstijgende groepen. Met en van elkaar leren is daarbij het motto.

De eerste twee leerjaren zijn volledig heterogeen. Dat wil zeggen dat leerlingen met een mavo (vmbo-t), havo én vwo advies bij elkaar in de klas zitten. Aan het einde van klas 2 worden leerlingen gericht bevorderd naar klas 3 mavo of blijven nog een jaar in een gemengde havo-/vwo-klas. Leerlingen krijgen lessen en toetsen op hun eigen niveau en worden gestimuleerd een extra stapje te zetten, waar dat mogelijk is; per vak, op maat. Zodoende hebben ze minimaal twee jaar de tijd om te groeien naar het niveau dat het beste bij hen past.

Ontwikkeling van hoofd, hand en hart

Wij willen onze leerlingen begeleiden in hun groei als mens, als burger in een snel veranderende wereld en als zelfstandig denkend en handelend individu. Binnen de lessen spreken wij dan ook de drie gebieden hoofd, hand en hart aan.

Docenten en management zijn vanuit de vraag: 'Hoe kunnen we met ons Jenaplanonderwijs het beste aansluiten bij de leerlingen van nu?' aan het nadenken over de verdere ontwikkelingen van ons onderwijs.

We doen daarbij binnen vak- en jaarlaagoverstijgende werkgroepen onderzoek naar mogelijke aanpassingen om het onderwijs te verbeteren en worden er pilots gestart om uit te vinden hoe we het onderwijs van de toekomst dienen in te kleuren. Het doel is om de eerste vernieuwingen vanuit deze werkgroepen te implementeren in schooljaar 2024-25. Docenten worden daarbij op studiedagen en scholingsmomenten meegenomen en geschoold in deze ontwikkelingen.

Je wordt gezien en gehoord

We hebben oog en oor voor elkaar. We maken individuele wensen altijd bespreekbaar. Leerlingen, medewerkers en ouders denken actief mee over de invulling van het onderwijsprogramma.

We blijven daarbinnen wel het groter geheel zien en richten het onderwijs zodanig in dat we een evenwichtig en compleet programma kunnen aanbieden.

Ook bij het maken van het lesrooster wegen we de belangen van de leerling, de docent en het onderwijs zorgvuldig af. Het rooster kan een hulpmiddel zijn om keuzes te maken, maar ook dienen als navigatie voor het indelen van het onderwijsprogramma. In het onderwijsprogramma is ruimte voor experimenten.

Jenaplan

Lessen worden gedifferentieerd gegeven, leerlingen mogen hun wensen en leerdoelen bespreekbaar maken. We leven in een veranderende wereld, waarin de leerlingen niet weten wat hen te wachten staat. We bereiden hen zo goed mogelijk voor op die ongekende werkelijkheid waarbij zij de wereld creatief, onderzoekend en ondernemend tegemoet treden vanuit een optimistische aanpak. We leren hen zich sociaal opstellen, zich open stellen en samenwerken met anderen. Tenslotte willen we dat zij uitgaan van hun eigen kracht en talent met als doel het halen van een optimaal diploma.

We streven ernaar de Jena-werkvormen te combineren met andere werkvormen om zo een zo gedifferentieerd mogelijk lesaanbod te creëren.

We willen binnen de tijdsspanne van dit beleidsplan de doorlopende leerlijn nog beter vormgeven en de verschillende jaarlagen drempelloos op elkaar laten aansluiten.

Lesrooster

De afgelopen jaren is gezocht naar een nieuwe manier van roostering, om tegenmoet te komen aan de wens beter te kunnen differentiëren. Dit heeft geleid tot een 45-minutenrooster vanaf schooljaar 2022-2023 waarbij ook ruimte ontstaat voor de regie-uren, SSgN Masters en coachingsgesprekken vanuit het mentoraat.

Meedenken/ontwikkelen

Personeel neemt deel aan werkgroepen, teams en studiedagen om mede het beleid vorm te geven. Ouders praten mee in driehoeksgesprekken, op de 10-minutenavond en binnen de medezeggenschap. Wij zijn aanspreekbaar naar buiten toe, leggen verantwoording af en staan open voor visitaties van critical friends, profielorganisaties en netwerken.

1.2 Echt in contact – Leerlingen

Burgerschapsontwikkeling

In mentorlessen wordt aandacht besteed aan sociale vaardigheden en omgaan met conflicten. Ten aanzien van Burgerschapsvorming werken we vanuit de competenties van Ten Dam aan een nieuw beleidsplan Burgerschap (aansluitend bij het Koersplan) voor alle leerjaren van de school.

Per vak zijn we op zoek naar de ideale leersituatie. In projecten wordt de buitenwereld binnengehaald in de vorm van maatschappelijke vraagstukken en ontwikkelingen.

Het heterogene Jenaplanonderwijs bevordert goed burgerschap en de kansengelijkheid. De leerlingpopulatie vormt een mooie afspiegeling van de samenleving.

Vanuit onze kernwaarden wordt gewerkt aan individuele vorming, groepsgericht denken en werken en het verder ontwikkelen van burgerschap.

Intensief mentoraat

Om een goed contact met de leerlingen te waarborgen, kiezen we voor een intensief mentoraat. Zo zorgen we ervoor dat elke leerling zijn/haar verhaal kwijt kan en samen met de mentoren kan zorgen voor een proactieve en positieve werksfeer. De mentor houdt vanuit een coachende houding regelmatig individuele gesprekken met de leerling. Waar het niet goed gaat, corrigeren we, maar bespreken we ook altijd hoe het beter kan en wat daarvoor nodig is. We laten ook aan de leerling zien wat er goed gaat.

We luisteren naar elkaars meningen en gaan op zoek naar de ideale leersituatie per vak.

Mentor als coach

Alle docenten en personeelsleden zijn of worden geschoold tot coach. We leren leerlingen omgaan met zichzelf, de wereld en de ander. In mentorlessen en op individueel gebied worden leerlingen gevolgd en gecoacht en medeverantwoordelijk gemaakt voor de sfeer in de klas. In klas 1j, 2j, 3v en 4v heeft elke klas twee mentoren. In klas 3j en de bovenbouw havo/vwo hebben de klassen één mentor. Mentoren blijven waar mogelijk binnen hun team een aantal jaren mentor van dezelfde klas zodat zij de leerlingen goed leren kennen en gericht kunnen coachen.

In de klas

We werken zoveel mogelijk in klassenverband. In leerjaar 1, 2 en 3 zijn de klassen heterogeen van opbouw. Op die manier borgen we het brede mensbeeld dat we leerlingen willen meegeven. Op school werken we vanuit verschillende teams. Elk team bestaat uit een vaste groep leerlingen en docenten. Bij voorrang gaan deze docenten mee met de leerlingen naar het volgende leerjaar. Daarmee zorgen we ervoor dat we de leerlingen zo goed mogelijk leren kennen in hun zijn en in hun mogelijkheden.

We bekijken vanuit het mentoraat en de vaklessen samen met de leerlingen per dag en per periode wat er gedaan moet worden.

Communicatie

De lijnen zijn duidelijk, afspraken liggen vast voor alle partijen zodat er geen overbodige discussie optreedt. Informatie is vindbaar, actueel en helder. Het streven is om de communicatie via één platform te laten verlopen.

1.3 Echt in contact – Personeel

Maatwerk

Afwisseling in het werk kan in onderling overleg worden gerealiseerd. We zien steeds meer diversiteit op de werkvloer. Het is belangrijk hier oog voor te hebben en indien nodig maatwerk te leveren, zodat elk personeelslid zijn of haar taken gemotiveerd en met plezier kan blijven uitvoeren. In de cao zijn een aantal maatregelen vastgelegd waarmee beleid gemaakt kan worden, bijvoorbeeld diverse vormen van verlof en het individueel en collectief verminderen van de werkdruk.

Taakbeleid kan ook als maatwerk worden ingezet ter vermindering van de werkdruk en het vergroten van het werkplezier, bijvoorbeeld een afbakening van taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden, coaching, bijscholing of het inzetten van verlof.

Open en eerlijk

We kennen elkaar en weten wat ons beweegt. Je voelt je serieus genomen. Je bent niet bang om te zeggen wat je vindt en er wordt naar je geluisterd. Je weet hoe je je moet gedragen en wat er van je verwacht wordt. We sluiten niemand uit. Je leidinggevende kent je ambities en is eerlijk over de haalbaarheid ervan. We blijven met elkaar in gesprek en werken vanuit wederzijds respect.

Werkplezier en werkdruk

Een belangrijk instrument om de werkdruk aan te pakken en het werkplezier te bevorderen (aansluitend op de ambitie binnen het Koersplan) is het taakbeleid. Het belangrijk dat de randvoorwaarden om het werk te kunnen uitvoeren in orde zijn. De school zorgt er dan ook voor dat het jaarrooster zo min mogelijk piekmomenten bevat, dat roosterwisselingen, voor zover mogelijk, zoveel mogelijk beperkt worden en dat er in het persoonlijk rooster rekening wordt gehouden met de persoonlijke wensen.

Vanuit de afspraken in de cao wordt extra tijd ingezet voor het verbeteren van de kwaliteit en ontwikkeling van het onderwijs. Deze ontwikkeltijd wordt ingezet om een aantal dagen en dagdelen lesvrij te roosteren. Daarnaast heeft ieder personeelslid een persoonlijk budget aan uren die kunnen worden ingezet om werkdruk te verminderen. Eveneens zijn er vanuit de nieuwe cao collectieve middelen om de werkdruk individueel en collectief te verminderen. Deze zullen in deze beleidsplan periode in overleg met het personeel voor de komende jaren individueel structureel worden ingezet

Communicatie

De lijnen zijn duidelijk, afspraken liggen vast voor alle partijen zodat er geen overbodige discussie optreedt. Informatie is vindbaar, actueel en helder. Het streven is om naast de mail de communicatie via één platform te laten verlopen.

1.4 Echt in contact - Omgeving

Zorg voor de omgeving

We streven ernaar om het gebouw en de omgeving schoon te houden. Dat gebeurt door consequent toezicht, aanspreken en opruimen. Het schoolplein is ingericht als Groen schoolplein en is sinds 1 augustus 2019 geheel rookvrij. Overlast in de buurt wordt tot een minimum beperkt. We staan open voor verbetersuggesties vanuit de buurt en vanuit het personeel, leerlingen en ouders.

Open communicatie

We zijn transparant naar buiten toe. We staan open voor input van ouders en leerlingen. We communiceren duidelijk en staan mensen vriendelijk en correct te woord. We hebben een open en onderzoekende houding, gericht op groei. We spreken elkaar aan bij een verkeerde houding naar de ander en verkeerd gebruik van gebouw en inrichting. En hoewel onze input zeer divers is, zorgen we voor een uniforme output die actueel en herkenbaar is. Het streven is om de communicatie via één platform te laten verlopen.

Betrokkenheid ouders

We werken in deze beleidsperiode aan een grotere betrokkenheid van ouders, in de vorm van klankbord- of ouderwerkgroepen. Daarmee willen we bereiken dat ouders meer betrokken zijn bij het onderwijsleerproces en de voortgang daarvan van hun kind. Dat zal vanaf het eerste leerjaar opgepakt worden en afbouwend in intensiteit in de leerjaren daarna. Leerlingen groeien en ontwikkelen zich naar volwassenheid. Ouders kunnen daarmee steeds meer verantwoordelijkheid bij hun eigen kinderen neerleggen.

Het gebouw

Binnen en buiten ons gebouw moet iedereen zich veilig kunnen voelen. Het gebouw en het omringende terrein hebben een open uitstraling. Vanuit de kernwaarde echt in contact zal ook het interieur van het gebouw de komende jaren op duurzame en circulaire wijze worden aangepakt, zodat zowel leerlingen als personeel op een aangename wijze kunnen pauzeren, werken en studeren.

Informatievoorziening

We staan mensen vriendelijk en correct te woord, zowel in woord als op schrift. Waar mogelijk worden mensen persoonlijk benaderd. De school is goed bereikbaar, we werken niet met een keuzemenu. Er is altijd een manier om de school te bereiken, hetzij telefonisch of via e-mail. We streven naar duidelijkheid en uniformiteit in onze communicatie. Informatievoorziening op de sociale media is altijd actueel en vindbaar.

2. Jezelf kunnen zijn

2.1 Jezelf kunnen zijn - Onderwijs

Burgerschap in de praktijk

Wij leren de leerlingen omgaan met zichzelf, de wereld en de ander. In mentorlessen worden de leerlingen gevolgd en gecoacht en medeverantwoordelijk gemaakt voor de sfeer in de klas. Ook in projecten werken zij aan de omgang met zichzelf de ander en de wereld. In de sectie Internationalisering en bij de vakken maatschappijleer en maatschappijwetenschappen wordt nog extra aandacht besteed aan Europees burgerschap. Binnen de mentor- en burgerschapslessen is er aandacht voor maatschappelijke thema's die het blikveld van de leerling verruimen en het respect naar elkaar kunnen vergroten.

Democratisch en maatschappelijk verantwoord handelen en omgaan met verschillen, drie van de belangrijke pijlers van het burgerschapsonderwijs worden hiermee in praktijk gebracht.

Iedere leerling is uniek

Vanuit de gedachten voor kansengelijkheid passen we het onderwijs, waar mogelijk, aan aan de behoefte van de individuele leerling. We geven handvatten om het goede gesprek hierover te kunnen voeren. Er is in de les ruimte verschillen in niveaus en voor verschillende werkvormen. We ondersteunen de leerling bij het vinden en toepassen van de eigen leerstrategie. Om aan de verschillende behoeftes te voldoen werken we met een flexibel rooster. We geven de leerling het vertrouwen en de ruimte om zich te ontwikkelen op elk gebied: hoofd, hand en hart. Fouten maken is een onderdeel van het leerproces.

Regie in eigen hand

Eén van de ambities binnen het Koersplan is om de leerlingen meer eigenaarschap en meer regie te laten nemen over hun ontwikkeling en leerproces en om kansengelijkheid te bevorderen. Dat sluit naadloos aan op ons Jenaplan onderwijs. Daarom zijn op de SSgN de regie-uren in het leven geroepen. Binnen deze regie-uren kunnen leerlingen meer verdieping krijgen in vakken waar ze goed zijn of ondersteuning voor vakken die ze lastiger vinden. De rol van de mentor als coach is hierin essentieel. Deelname aan regie-uren is voor een groot deel vrijwillig. De mentor begeleidt de leerling in het maken van keuzes en het stellen van prioriteiten.

Ruimte voor experimenten

Binnen het grotere idee is ruimte voor verschillende werkvormen, er bestaan verschillende oplossingen en leerstrategieën en er is ruimte voor experimenten. Het streven is om vanuit het eigenaarschap van de leerling en het bevorderen van kansengelijkheid met een meer flexibel rooster te gaan werken waar nodig en er wordt in toenemende mate projectmatig en vakoverstijgend gewerkt.

Taal- en rekenbeleid

Wij werken met een dyslexie- en een dyscalculieprotocol als afgeleide van ons taal- en rekenbeleid. In dit beleid dat van belang is voor het taal- en rekenniveau van de leerling op een goed niveau te brengen worden de adviezen meegenomen vanuit de werkgroepen die zich bezighouden met onderwijsontwikkeling.

Alle leerlingen van de brugklassen worden aan het begin van het schooljaar door de remedial teachers getest op het gebied van rekenen. Daarnaast wordt de informatie van de basisschool grondig doorgenomen. Op grond van de resultaten kunnen leerlingen individueel of in een klein groepje RT krijgen.

2.2 Jezelf kunnen zijn – leerlingen

Veilige sfeer en cultuur

Diversiteit op de SSgN is uitgangspunt, verrijking én uitdaging. We geven de leerlingen en elkaar voldoende ruimte binnen onze inclusieve schoolomgeving.

Iedereen heeft de vrijheid om te kunnen zijn wie hij, zij of hen is; zonder zich te hoeven verantwoorden. Daarom hebben wij een actieve GSA (Gender & Sexuality Alliance) die wordt gedragen door de leerlingen en wordt gecoacht door enkele docenten. De groep ontplooit diverse activiteiten om zaken rondom gender bespreekbaar te maken en te houden.

Er is ook ruimte en begrip mede vanwege ons openbare karakter als school voor de diversiteit aan levensovertuigingen en de daaruit voortvloeiende positionering binnen onze school. Sociale en persoonlijke ontwikkeling is net zo belangrijk als de cognitieve ontwikkeling. Leerlingen met verschillende achtergronden ontmoeten elkaar in een natuurlijke omgeving, burgerschap is daardoor geen lesje maar dagelijkse praktijk. Naast niveauverschil kenmerkt multiculturaliteit het leerlingenbestand. Van al die culturen kun je leren.

Eerlijke kansen

Ons heterogene Jenaplanonderwijs bevordert goed burgerschap en de kansengelijkheid, wat aansluit op de ambities binnen het Koersplan. De eerste twee jaar zitten leerlingen van alle niveaus bij elkaar in een heterogene klas, pas aan het einde van het tweede jaar wordt het definitieve niveau mavo, havo of vwo bepaald. Door de uitgestelde keuze krijgen zij alle kansen om hun talenten en passie te ontdekken en verder te ontplooien. Mavo, havo of vwo; we dagen iedereen uit te allen tijde het beste uit zichzelf te halen. In de lessen wordt niet alleen op niveau gedifferentieerd, ook binnen elk niveau is er de mogelijkheid te verbreden of te verdiepen.

Gezamenlijke inspiratie

Onze aanpak bestaat uit het stimuleren van gezamenlijke inspiratie, motivatie en creativiteit, het vaststellen en nastreven van pedagogische doelen, talentontwikkeling en aandacht voor de individuele leerling.

Onze school is een warme omgeving, waar veel leerlingen zich thuis voelen. Om vanuit het hart te werken is het van belang de eigen passie te vinden. Dit geldt zowel voor leerlingen als docenten. We bieden de ruimte voor experimenten en door de leerlingen los te laten geven we hen de vrijheid om hun individuele keuzes te maken.

2.3 Jezelf kunnen zijn – personeel

Werkplezier en vitaliteit

Gezond en gemotiveerd personeel is van groot belang voor werkplezier, een goede sfeer en positieve resultaten. Wij hebben in gezamenlijk overleg onze kernwaarden en principes opgesteld en handelen daarnaar.

Leidinggevend en de personeelsfunctionaris gaan regelmatig in gesprek met medewerkers over hun welbevinden en professionaliteit.

Vanuit het bestuur worden cursussen en scholing aangeboden op het gebied van welbevinden. Ook vanuit het bestuur is de mogelijkheid om vanuit het principe 'alles binnen je bereik' (Koersplan) blij mobiel of vanuit bovenformatief en afspiegeling op een andere school te gaan werken.

Personeel wordt gestimuleerd tot sportief en gezond gedrag en krijgt alle mogelijkheden om zichzelf verder te ontwikkelen.

Inzet gesprekscyclus

We werken met een gesprekscyclus van zes jaar. Elk jaar vindt tenminste één deel van een functioneringsgesprek plaats tussen medewerker en leidinggevende en eenmaal per zes jaar is er een beoordelingsgesprek.

Door regelmatige gesprekken over het functioneren voelen mensen zich gezien, gehoord en gewaardeerd. Met de afspraken uit de gesprekscyclus wordt de professionaliteit en het welbevinden van het personeel gestimuleerd. Dit vormt de basis voor de verdere ontwikkeling van de personeelsleden individueel en de school als organisatie.

Leren van elkaars verschillen

We maken gebruik van elkaars kwaliteiten. We hebben een positieve instelling en een onderzoekende houding. Binnen een cultuur van vertrouwen en respect voor elkaar kan Iedere medewerker zijn wie hij/zij is.

Elke medewerker kan kiezen voor een eigen invulling van zijn/haar taken binnen een vaststaand groter kader.

Vertrouwen

Om te kunnen en durven leren van elkaars verschillen is vertrouwen nodig. Dat vereist kennis en vaardigheden en daarvoor hebben wij scholing nodig.

Ons personeel is een afspiegeling van onze diverse leerlingpopulatie en binnen het grotere kader geven wij een eigen invulling aan onze taken en kwaliteiten.

Er heerst een optimistische sfeer waarin wij, waar nodig, taken van elkaar overnemen zonder er meteen iets voor terug te vragen. We geven en we nemen als de omstandigheden daarom vragen.

2.4 Jezelf kunnen zijn – omgeving

Thuis in Europa

Onze maatschappij wordt steeds internationaler en daarom beginnen wij ook vanuit kansengelijkheid al vanaf de brugklas met projecten over Europa. Het kernpunt van internationalisering is om leerlingen vertrouwd te maken met Europa, hen voor te bereiden op hun Europese burgerschap en hun blik te verruimen.

Dit resulteert in jaarlaag 3 in een intensief uitwisselingsprogramma met verschillende Europese partners. Leerlingen uit zowel de havo/vwo- als de mavo-klassen nemen hieraan deel. Hierbij wordt elke klas gekoppeld aan een buitenlandse partnerklas en krijgt elke leerling tijdens de inreis een buitenlandse gast in huis. Deze fase van het project vindt gezamenlijk plaats zodat ook de diverse buitenlandse partnerscholen kennis maken met elkaar. Het tweede deel van het project speelt zich af in het buitenland waarbij onze leerlingen bij hun partner te gast zijn. Letterlijk thuis in een ander stukje Europa.

In de bovenbouw wordt de kennismaking met Europa voortgezet in 2-daagse stedentrips naar Berlijn, Parijs en Londen en 5-daagse studiereizen naar Nice, Rome en Weimar

Omgeving dichtbij

De nabije omgeving verkennen wij regelmatig. We halen sprekers, maatschappelijke projecten, het landelijke en regionale nieuws de klas in en trekken erop uit naar musea en steden. Zo verbreden we ook langs die weg het blikveld van de leerling.

Samenwerking

Wij omarmen de omgeving als kans om te samen te werken en levensecht te leren binnen ons onderwijs (zie ook Koersplan). Zo werken we samen met andere scholen voor PO en VO, met vervolgoopleidingen van ROC Nijmegen, de HAN, ArteZ, de Radboud Universiteit, zogenaamde onderwijs hotspots en bedrijven.

3. Verantwoordelijk voor kwaliteit

3.1 Verantwoordelijk voor kwaliteit - Onderwijs

Onderwijsontwikkeling in praktijk

Diverse werkgroepen zijn bezig de ontwikkeling van ons Jenaplanonderwijs verder vorm te geven. Bijzonder aan deze werkgroepen is dat zij onder leiding staan van een of meer collega's die daarvoor een scholing hebben gevolgd en die hun opgedane kennis op deze manier met hun collega's delen.

Werkgroep Jenaplan

De Jenaplan ontwikkelgroep werkt aan een inhoudelijk impuls om vanuit de Jenaplan basisprincipes en werkvormen de kaders van het Jenaplanonderwijs op school te herijken. Zij hebben daarvoor een externe scholing gevolgd en mogen deze scholing intern geven. In de komende jaren worden meer collega's geschoold met als doel dat iedere docent uiteindelijk Jenaplan geschoold is.

In de klaslokalen wordt over het algemeen standaard gewerkt met een Jenaplan opstelling, afhankelijk van de gekozen werkvorm.

Werkgroepen onderwijsontwikkeling

Vanuit subsidies wordt ingezet om collega's de tijd te geven inhoudelijke stappen te maken met de ontwikkeling van onderwijsvernieuwingen. Daarmee worden subsidies duurzaam ingezet en wordt de kwaliteit van het onderwijs voor de toekomst geborgd. Naast de al langer lopende werkgroepen Jenaplan en Coaching zijn nu ook groepen aan het werk met Doorstroom, Formatief Handelen en Metacognitie. Deze werkgroepen zijn vertegenwoordigd in de overkoepelende werkgroep Onderwijsontwikkeling die ervoor zorgt dat deze ontwikkelingen binnen de kaders van het Jenaplanonderwijs als één geheel kunnen worden ingevoerd.

Formatief handelen

De werkgroep Formatief Handelen heeft een inventarisatie gemaakt van de aspecten waaruit formatief handelen bestaat. Ook is onderzocht hoe deze aspecten passen binnen het Jenaplanonderwijs van de SSgN. Er is een cursus ontwikkeld die in 2022-2023 aan de eerste groep collega's is gegeven. In het schooljaar 2024-2025 zullen de eerste onderdelen in een pilot in enkele klassen worden toegepast.

Metacognitie

Voor leerlingen in klas 1 is een Handboek Metacognitie opgesteld. Hierin zijn diverse tips opgenomen die visueel ondersteund worden door leerlingen uit de masterclasses Tekenen en Foto/film. De tweede helft van schooljaar 2023-2024 zal een en ander door enkele collega's als pilot toegepast worden in de lessen. In de komende jaren wordt het handboek verder uitgebreid en wordt gewerkt aan een doorlopende leerlijn Metacognitie, die dan zijn weerslag kent in elk vak en elke jaarlaag.

Coaching

Een viertal docenten is geschoold zodat zij zelf de basiscursus coaching kunnen geven. Een groot deel van het personeel heeft deze cursus al gevolgd en de komende jaren wordt deze cursus ook aangeboden aan nieuwe docenten. Met de handvatten vanuit de cursus kunnen mentoren en vakdocenten hun leerlingen gericht begeleiden al naar gelang de behoefte van die leerling waar het gaat om leren leren, profielkeuze of sociaal-emotionele aspecten.

De coachingsgroep is bezig met de ontwikkeling van een vervolgcursus 'Pedagogisch en didactisch coachen' voor collega's die de basiscursus hebben gevolgd.

Doorstroom

De ontwikkelgroep doorstroom heeft een nieuw ijsysteem ontwikkeld om de vorderingen van de leerling per vak en domein zichtbaar te maken. Er wordt in 2023 een pilot gestart met een derde klas om zo te monitoren of de overstap naar de bovenbouw nu beter in beeld gebracht kan worden. Op termijn moet deze nieuwe manier van vastleggen schoolbreed toegepast gaan worden. Het geeft de leerling meer inzicht in het eigen leerproces en brengt beter in kaart waar de ontwikkelpunten per vak liggen.

ICT en onderwijs

Een eerste groep enthousiaste voorlopers is een aantal jaar geleden gestart met het werken met een smartboard en hebben via interne scholing alle andere collega's wegwijs gemaakt in de mogelijkheden die deze smartboards bieden voor het onderwijs. In ieder lokaal is nu dan ook een smartboard aanwezig. Dat geeft als extra voordeel dat het onderwijs op afstand makkelijker en sneller gerealiseerd kan worden.

Daarnaast is de hele wifi-infrastructuur in 2021 aangepast en werken we met voldoende access points om snel internet te realiseren voor alle devices die leerling en docenten ter beschikking hebben.

Naast een fysieke leeromgeving in de klas en via de lesboeken, is er ook een digitale leeromgeving gecreëerd, waardoor leerlingen die de beschikking hebben over een laptop, bezig kunnen zijn met schoolwerk onafhankelijk van tijd en plaats. Daardoor kunnen docenten meer momenten creëren waarop leerlingen met leeractiviteiten bezig zijn. Dat kan zijn tijdens de les maar ook in tussenuren en na school. Feedback, extra filmpjes met uitleg, interactieve verdiepingsopdrachten e.d. bieden ook de mogelijkheid tot maatwerk voor leerlingen.

Met ingang van het schooljaar 2023-24 worden laptops voor leerlingen verplicht. We gaan dat stapsgewijs invoeren: in het eerste jaar voor de leerlingen van klas 1j, 2j en 4 vwo. Het jaar daarop voor de brugklas. Leerlingen in klas 2j, 3j, 3v en 5a beschikken dan al over een laptop. In schooljaar 2025-26 zijn op die manier alle leerlingen voorzien van een laptop. We werken hiervoor samen met Rent Company.

Vanuit de gezamenlijke scholen en het bestuur zijn ontwikkelingen gaande met betrekking tot het toewerken één tenant microsoft 365 en online werken.

3.2 Verantwoordelijk voor kwaliteit – leerlingen

Versterken van de regie

Gaandeweg de schoolloopbaan maken we de leerling, ook vanuit de gedachten met betrekking tot kansengelijkheid (aansluitend op het Koersplan), steeds meer zelf verantwoordelijk voor zijn/haar leerproces. Via het toepassen van principes uit de metacognitie geven we de leerlingen inzicht in welke leerstrategieën bij ze passen. Via een nieuwe manier van het vastleggen van de vorderingen (John Hattie - leren zichtbaar maken), leren we ze beter inzicht te krijgen in de te volgen route naar succes. De mentor begeleidt de leerlingen in het maken van keuzes en het stellen van prioriteiten, vanuit een coachende rol. Leerlingen krijgen daarbij input over hun inzet en het leerproces. Door de regie-uren facultatief te maken, leren we de leerling verantwoordelijkheid te nemen voor eigen keuzes.

Vakdocenten zorgen voor gedifferentieerde weekplanners waarin (les)stof wordt opgenomen waar leerlingen aan zouden kunnen werken binnen het regie-uur. Uiteindelijk kan dit uitgebouwd worden met verdiepings- en ondersteuningsopdrachten. Binnen het regie-uur liggen ook heel mooie kansen om te werken met (vak-overstijgende) projecten. Mooie kansen om op een heel andere manier met het vak aan de slag te gaan en het vak echt te verdiepen.

Extra keuzevakken

Vanaf de onderbouw worden leerlingen bekend gemaakt met bètavakken en science, door middel van projecten en de bèta-masters. Minimaal eenmaal per twee jaar wordt er een excursie georganiseerd op hoog niveau om leerlingen te inspireren voor de keuze van een bètaopleiding.

In de brugklas maken leerlingen kennis met zes verschillende kunstvakken en Cambridge Engels. In de bovenbouw worden alle zes de kunstvakken en de vakken Informatica, NLT en Wiskunde D aangeboden. Deze laatste twee in samenwerking met de Radboud Universiteit Nijmegen.

VWO-leerlingen worden gestimuleerd deel te nemen aan programma's van de diverse Pre-University Colleges en aan het Excellentieprogramma van de RU.

Gedurende de hele schoolcarrière kan een leerling kiezen voor een extra master op het gebied van kunst, literatuur, sport, bèta en ict.

Binnen het bestuur wordt vanuit de ambitie binnen het Koersplan gewerkt aan 'uitstekend onderwijs binnen bereik'. Er wordt daarbinnen een bovenschools aanbod voor leerlingen gecreëerd. Op deze manier willen we het aanbod aan examenvakken uitbreiden in combinatie met de collega scholen.

3.3 Verantwoordelijk voor kwaliteit – Personeel

Ontwikkeltijd

Binnen het jaarrooster is ruimte voor het ontwikkelen van nieuwe ideeën en het uitwerken van eigen lesmateriaal. Hiermee houden wij onze lessen op een hoog niveau.

In diverse samenstellingen werken groepen samen en leren van elkaar.

We weten waar de prioriteiten liggen en maken goede afspraken waarmee we dubbel werk vermijden. We weten van elkaar waar onze capaciteiten liggen. Ook weten we wat onze opdracht is en voeren deze goed en tijdig uit met de kernwaarden in ons achterhoofd en verder kijkend dan de eigen organisatie. We doen wat we beloven en wat we doen is meetbaar en wordt regelmatig geëvalueerd en eventueel bijgesteld.

Scholing en samenwerking

We werken vanuit het Koersplan samen met de @VO-campuswerkplaats voor scholing en uitwisseling van ervaring. We volgen scholing die aansluit op de ambitie van onze organisatie en op het onderwijs aan onze leerlingen. Scholing is geen ballast maar een verrijking. Gezien de vacatures die binnen het management in de nabije toekomst te verwachten zijn zetten we ook in op scholing voor midden- en hoger management. We werken samen met leerlingen en ouders voor een zo optimaal mogelijk resultaat. Bovenschools werken we samen binnen ons eigen bestuur en met het basisonderwijs en de vervolgopleidingen.

Binnen secties en teams heerst een goede sfeer. We kijken naar welke tools collega's nodig hebben om anderen te laten slagen en zichzelf te ontwikkelen.

Personeelsbeleid

Als Academische Opleidingsschool begeleiden we stagiaires en leraren in opleiding. In ons aannamebeleid maken we bewuste keuzes om het personeelsbestand optimaal te houden. Dit betekent dat op de SSgN personeel werkt dat bij onze visie op onderwijs en onze schoolcultuur past. Er wordt naast het algemene personeelsbeleid ook gekeken naar beloningsbeleid en maatwerk. Soms zijn strategische maatwerkkeuzes nodig die wij goed kunnen uitleggen.

Daarnaast leveren we met de individuele werkdrukverminderingsgelden maatwerk om het werkplezier te bevorderen. Collectief doen we dit met de collectieve gelden voor werkdrukvermindering. In samenwerking met het personeel maken we keuzes om deze collectieve middelen structureel en duurzaam in te zetten.

Binnen het bestuur werken we vanuit het Koersplan aan de ambitie 'we zijn er voor alle medewerkers' en 'waardevol werk binnen bereik'. Vanuit deze ambitie kunnen collega's zich vrij mobiel verklaren, werken op meerdere scholen of indien nodig vanuit afspiegeling geplaatst worden op een andere school binnen het bestuur.

3.4 Verantwoordelijk voor kwaliteit - omgeving

Gezond en duurzaam

Verantwoord omgaan met het milieu en de omgeving valt onder burgerschapsvorming. Daarom is 'gezond en duurzaam' een van de speerpunten geworden van de school. Geïnteresseerde en geëngageerde leerlingen hebben zich verenigd in het Ecoteam dat wordt gemonitord door twee docenten. Het Ecoteam streeft naar de erkenning van de school als Ecoschool.

Belangrijk bij deze erkenning is de wijze waarop gezond en duurzaam binnen het curriculum van verschillende vakken is ingebed. Daarnaast zijn de leerlingen zelf aan zet om de ontwikkelingen op dit gebied verder vorm te geven. Al eerder heeft een groepje leerlingen zich ingezet voor een gezonde schoolkantine. In samenwerking met de beheerder van de kantine en de GGD heeft dit ertoe geleid dat wij sinds 2018 officieel beschikken over een Gezonde Kantine. Dit wordt elk jaar opnieuw getoetst.

Gebouw en schoolplein

Het initiatief voor het Ecoteam werd genomen door een groep enthousiaste leerlingen en docenten en hun eerste actie was het inrichten van een groen schoolplein. Dit viel samen met het opnieuw inrichten van de sportveldjes op het schoolplein waar ook een opvangbak voor regenwater werd aangelegd. Van het sportveld wordt buiten schooltijd gebruik gemaakt door kinderen uit de buurt. Uiteraard is het schoolplein geheel rookvrij. Ook ten aanzien van het gebouw zal duurzaamheid en duurzaam bouwen voorop staan bij renovatie en groot onderhoud. Daarnaast heeft het bestuur vanuit het Koersplan de ambitie om alle schoolgebouwen energie neutraal te realiseren. Daar zullen wel extra middelen vanuit de doordecentralisatie beschikbaar gesteld moeten worden. Buiten de lesuren wordt het schoolgebouw en de sporthal gebruikt door diverse sportclubs, culturele organisaties, buurscholen en de buurt. Zij kunnen gebruik maken van de sportaccommodatie, de aula en de theaterzaal voor repetities en uitvoeringen. Hiermee staat de school midden in de omgeving en biedt extra kwaliteit aan de buurt. Bij keuzes voor aanpassingen aan het gebouw staat de kwaliteit voorop.

Communicatie

We zijn zorgvuldig in ons taalgebruik. Communicatie met ouders en stakeholders verloopt via e-mail en de website. We zorgen voor een open, transparante en eenduidige communicatie waarbij de huisstijl consequent wordt toegepast.

Bereikbaarheid

De school is goed bereikbaar voor ouders, leerlingen en derden. Wij zijn klantvriendelijk en laagdrempelig en maken geen gebruik van ingewikkelde en onpersoonlijke keuzemenu's bij het telefoonverkeer. De website is helder en transparant en het algemene mailadres van de school wordt zorgvuldig gelezen. Vragen via e-mail worden binnen een redelijke en korte termijn inhoudelijk beantwoord.

Privacy

We houden ons aan de algemeen geldende AVG regels. We gaan zorgvuldig om met het mailverkeer. We gebruiken hierbij uitsluitend het schooladres en zijn ons daarbij bewust van het gebruik van cc en bcc.

Financiën

De financiën stemmen we af op de reguliere inzet en de ontwikkelingen zoals die beschreven staan. Daarbij maken we gebruik van de reguliere middelen en de incidenteel toegekende middelen. Ten aanzien van het laatste zijn we actief op zoek naar subsidies voor de tijdelijke inzet ten behoeve van het weg werken van achterstanden van leerlingen en de verdere ontwikkelingen van het onderwijs.

We verantwoorden de inzet van al deze middelen per kwartaal naar bestuur, ons personeel middels de medezeggenschap en naar onze stakeholders.

4. Uitgaan van groei

4.1 Uitgaan van groei - Onderwijs

Begeleiding naar groei

Vanuit ons Jenaplan gedachtegoed en het streven naar kansengelijkheid, aansluitend op de ambities in het Koersplan, geven we de leerling ruimte, uitdaging en verantwoordelijkheid om groei van talent mogelijk te maken. We bieden keuzes in het schoolprogramma, en zorgen voor motivatie en het benutten van talent.

We leren de leerling omgaan met zichzelf, de ander en de wereld. In mentorlessen worden leerlingen gevolgd en gecoacht en medeverantwoordelijk gemaakt voor de sfeer in de groep. Ook in projecten werken zij aan de omgang met zichzelf, de ander en de wereld. Er wordt hierbinnen ook actief gewerkt aan Europees burgerschap.

Leerlingen worden uitgedaagd hun talenten te vinden via vaklessen, zelfrapportages en gesprekken met hun coaches. In de Jenaweeksluiting en de SSgN Masterclasses worden leerlingen uitgedaagd hun kwaliteiten te ontdekken en de resultaten te delen in vieringen.

Coaching

We geven de leerling voldoende ruimte voor persoonlijke ontwikkeling. Iedere leerling is uniek; we dagen de leerling uit om dit unieke talent ten volle te ontwikkelen. We geven opbouwende feedback en coachen de leerling in het aanleren van vaardigheden om goede cijfers te halen, maar ook bij vragen als 'wat wil je bereiken. Waar wil je naartoe?' Naast aandacht voor het wat (leerstof) is er ook aandacht voor het hoe (leren leren). Leerling en docent ontdekken welke leerstijlen effectief zijn.

We doen het samen

We gebruiken driehoeksgesprekken als een moment voor reflectie en coaching. Het gesprek is een samenspraak met ouders, leerlingen en mentoren waarbij de leerling het initiatief neemt en de leerdoelen opstelt.

Naast cijfers geven en beoordelen (waar sta ik) geven we feedback via de scans die ons verder brengt (hoe kan ik het anders, beter doen).

Doorstroom

Vanuit de theorie van John Hattie wordt gewerkt aan een fundament voor het daadwerkelijke doorstroomrapport. Op studiedagen en via team- en sectievergaderingen is het hele docentencorps op de hoogte gesteld en is er draagvlak voor gecreëerd. Per sectie zijn er voor blok 1 en blok 2 van 3 havo/vwo voor 2022-2023 heldere leerdoelen in een rubric opgesteld. Deze doelen kunnen ingezet worden om leerlingen alvast te laten wennen aan het werken met deze leerdoelen en rubrics.

Een startpunt voor het vormgeven van het daadwerkelijke doorstroomrapport moet nog worden bepaald, daar is meer onderzoek voor nodig om praktische uitspraken hierover te doen. De pilot zal daarom in het schooljaar 2024 – 2025 plaats vinden, zodat de uitkomsten waardevoller zullen zijn dan met een overhaaste start. De secties moeten zich het volgende schooljaar 2023 – 2024 gaan voorbereiden om de pilot het schooljaar daarop uit te kunnen voeren. Goede communicatie vanuit de doorstroomgroep met de secties is van belang.

ICT-ontwikkelingen

De leefwereld van de leerlingen willen we integreren in ons onderwijs. We willen daarbij rekening houden met de wijze van leren van de internetgeneratie en hen bewust maken hoe om te gaan met communicatie, technologie en informatiebronnen van hun wereld. Naast zelfstandig werken kun je met de laptop ook erg goed samenwerken, bijvoorbeeld

aan werkstukken en praktische opdrachten, ook als je niet naast elkaar zit! Het is niet de bedoeling om af te stappen van traditionele leermiddelen als boeken en schriften. Uit ervaring en uit onderzoek blijkt dat het juist verstandig is om deze middelen te blijven inzetten. Wel is het zo dat verschillende lesmethoden steeds meer digitale componenten gebruiken om tot leeractiviteit van de leerling te komen.

Vanuit deze uitkomsten heeft de directie besloten om per schooljaar 2023-2024 leerlingen met een laptop te laten werken in leerjaar 1, 2 en 4 vwo. Na drie schooljaren is het werken met een laptop zodoende op de hele school geïntegreerd.

4.2 Uitgaan van groei – leerlingen

SSgN Masters

Steeds meer leerlingen willen hun talent verder ontplooiën en steeds meer docenten willen iets extra's in of buiten hun lesprogramma aanbieden. Prachtige initiatieven die onze visie op talentontwikkeling ondersteunen.

Het SSgN Masterprogramma is uitgegroeid tot een van de speerpunten van de school. Leerlingen kunnen kiezen uit diverse masters: cultuurmasters, bètamasters, talenmasters of sportmasters. Vervolgens wordt door teamleider, mentor en vakdocent bepaald of een leerling voldoende motivatie/capaciteit heeft om de reguliere lessen die parallel staan met de master te kunnen missen.

Elke master wordt eenmaal per week gedurende een blokuur gegeven, parallel gerosterd met het reguliere rooster.

Alle niveaus in één klas

Leerlingen komen binnen met een schooladvies maar dat betekent niet dat ze in alle vakken hetzelfde niveau hebben. Dankzij de heterogene brugperiode en vanuit het streven naar kansengelijkheid (aansluitend op het Koersplan) starten zij allemaal in dezelfde klas. Leerlingen krijgen toetsen op hun eigen niveau. En als blijkt dat ze goed presteren, dan kunnen ze een niveau omhoog, per vak. Zodoende hebben ze minimaal twee jaar de tijd om te groeien naar het niveau dat het beste past.

Onderwijs op maat

Door gebruik te maken van diverse vormen van instructie of juist zelf te laten werken, leren leerlingen daarin keuzes te maken. Er is een duidelijk onderscheid tussen instructieplek en werkplek.

In op-maaturen kiezen leerlingen voor verbreding of verdieping van hun vak.

Voorafgaand aan de toetsweek worden in klas 3 twee op-maatdagen gegeven waarin leerlingen kunnen kiezen voor blokuren extra ondersteuning of verdieping.

Leerlingen kunnen gebruik maken van huiswerkbegeleiding, stilteruimtes en ICT op maat. We houden rekening met individuele verschillen in leerstijl en tempo.

De leerling krijgt voldoende echte feedback op prestaties en gedrag. Niet alleen de mentor maar ook de vakdocenten zijn geschoold als coach.

Leerlingen in de bovenbouw kunnen binnen het gekozen profiel kiezen uit een scala aan extra vakken waar ze examen in kunnen doen, mede door het bovenscholse aanbod.

In de examenklassen krijgen leerlingen twee dagen lang een intensieve examentraining in enkele door hen gekozen vakken.

Leren leren

Leerlingen leren naar zichzelf te kijken, haalbare doelen te stellen en ook te dromen). Zij leren hoe hun leerstijl het moeten aanpakken en wat daarvoor nodig is. Teleurstellingen horen daar bij, wat kun je daarvan leren.

In toenemende mate wordt gebruik gemaakt van formatieve toetsing.

Talentontwikkeling

Ieder kind heeft talenten en die willen we zo goed mogelijk proberen aan te spreken. Vandaar dat we werken met een heterogene brugperiode en Masterclasses.

Als erkende Topsport Talentschool biedt de SSgN extra faciliteiten aan topsporters om hun schoolloopbaan en hun sportcarrière te kunnen combineren. Daarbij kunnen op individueel niveau ontheffingen en aanpassingen in het rooster worden gerealiseerd. De kracht van kunst- en cultuuronderwijs straalt uit in diverse geledingen binnen de school. Leerlingen worden gestimuleerd bij hun creatieve ontwikkeling door middel van projecten, cultuurdagen en museumbezoek. Bij diverse gelegenheden krijgen zij de kans zich op het podium te presenteren.

Om leerlingen zich zo optimaal te laten ontwikkelen bieden wij een uitgebreid pakket aan Masterclasses en extra vakken aan, zie SSgN Masters.

Wetenschappelijk talent krijgt de kans binnen diverse bètaprojecten, een breed aanbod aan keuzevakken en de mogelijkheid aan versterkt talenonderwijs mee te doen.

Speerpunten

We willen onze leerlingen op zoveel mogelijk gebieden uitdagen, niet alleen op cognitief maar zeker ook op sportief en cultureel gebied. Wij willen dat zij de wereld creatief, onderzoekend en ondernemend tegemoet treden vanuit een optimistisch wereldbeeld.

Sociaal, zich openstellend voor samenwerking met anderen waarbij zij uitgaan van hun eigen kracht en talent. Om dit te bereiken werken wij al jaren met een viertal speerpunten Cultuurprofiel, Internationalisering, TopsportTalent en Kennis & Wetenschap. In 2021 is daar een vijfde speerpunt, Gezond en Duurzaam, bijgekomen. Binnen de speerpunten komt een aantal onderwijskundige doelen samen, zowel op het gebied van verbreding en verdieping als het bevorderen van burgerschap en talentontwikkeling. Vaak lopen speerpunten in elkaar over of versterken elkaar in de vorm van vak- en jaarlaagoverstijgende activiteiten.

4.3 Uitgaan van groei – personeel

Blijven ontwikkelen

We bouwen regelmatig tijd in om met elkaar terug te kijken op activiteiten of vooruit te kijken naar nieuwe initiatieven. We stellen ons open voor elkaars mening en leren daarvan. We zijn ons ervan bewust dat voor groei licht en ruimte nodig is. Coachen en gecoacht worden. We geven iedere medewerker ruimte en uitdaging om groei van talent mogelijk te maken, horizontaal en verticaal, binnen en buiten de organisatie.

Functiedifferentiatie

Onderdeel van de eigen ontwikkeling van het personeel is de mogelijkheid te kunnen doorgroeien naar een andere functie. Voor docenten zijn er drie functies LB, LC en LD. Door gericht functiemixbeleid krijgen docenten de kans om zich te ontwikkelen en door te groeien.

In het functiebouwwerk voor OOP zijn diverse functies op allerlei niveaus opgenomen. Bij OOP gaat het bij functiedifferentiatie vooral om doorgroei naar een functie met een andere inhoud.

Professionalisering

Onze medewerkers zijn professionals die bepalend zijn voor het verzorgen van goed onderwijs. Zij nemen zelf verantwoordelijkheid voor de ontwikkeling van hun eigen loopbaan, binnen heldere schoolkaders en de ambities vanuit het Koersplan.

De gesprekscyclus is een belangrijk instrument waarmee elke medewerker en de schoolleiding zicht krijgt op de kwaliteit van de professional en gericht kan werken aan de eigen ontwikkeling en daarmee aan verbetering en groei van de kwaliteit van ons onderwijs. De professionele ruimte wordt gebruikt voor het gericht werken aan onderwijsontwikkeling en het uitvoeren van projecten en pilots. In het rooster is structureel ruimte vrijgemaakt voor onderwijsontwikkeling en overleg.

Duurzame inzetbaarheid

De werkdruk in het onderwijs is hoog. Een belangrijk instrument om dit aan te pakken is het taakbeleid. Ook is het belangrijk dat de randvoorwaarden om het werk te kunnen uitvoeren in orde zijn. Afwisseling in het werk kan in onderling overleg worden gerealiseerd. De laatste jaren zien we steeds meer diversiteit op de werkvloer. Het is daarom belangrijk hier oog voor te hebben en indien nodig maatwerk te leveren, zodat elk personeelslid zijn of haar taken gemotiveerd kan blijven uitvoeren en de balans werk-privé niet verstoord raakt. In de cao zijn een aantal maatregelen vastgelegd waarmee beleid gemaakt kan worden, bijvoorbeeld diverse vormen van verlof en werkdrukvermindering.

Taakbeleid wordt ingezet ook als maatwerk ter bevordering van het werkplezier en vermindering van de werkdruk, bijvoorbeeld een afbakening van taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden, coaching, bijscholing of het inzetten van verlof. We maken werk van leeftijdsbewust personeelsbeleid en kijken per leeftijdsfase wat er nodig is.

Erasmus +

Zowel docenten als management en ondersteunend personeel hebben de gelegenheid om gebruik te maken van Europese subsidie voor scholingsmogelijkheden en jobshadowing in het buitenland. Dit is uniek binnen ons bestuur.

4.4 Uitgaan van groei – omgeving

Kennis en wetenschap

Veel leerlingen komen later in een omgeving terecht waar Engels de voertaal is. Daarom bieden wij vanaf klas 1 voor alle leerlingen het keuzevak Versterkt Engels. In de bovenbouw havo/vwo kunnen leerlingen dit keuzevak afsluiten met een Cambridge examen.

Leerlingen in 4 vwo worden aangemoedigd om zich aan te melden voor het excellentieprogramma van de Radboud Universiteit 'Een machtig avontuur'. Daarnaast worden leerlingen in de examenklassen gestimuleerd om met hun profielwerkstukken mee te dingen naar landelijke prijzen.

Ruimte voor verandering

Wij staan open voor nieuwe ontwikkelingen op het gebied van het onderwijs en we onderzoeken welke van deze ontwikkelingen voor ons nuttig kunnen zijn. We zijn kritisch en alert op signalen van buiten en reageren als we daar iets mee moeten doen.

Internationalisering

De wereld is groter dan alleen de schoolbanken. Met projecten in klas 1 en 2 verbreden we onze horizon. In de derde klas kan iedereen meedoen met het internationale uitwisselingsproject.

In de bovenbouw maken we culturele studiereizen naar diverse Europese steden en streven we ernaar om regelmatig mee te doen met het project Euroscola in Straatsburg.

Duurzaamheid

'Gezond en duurzaam' een van de speerpunten van de school. Bij de inrichting van het gebouw wordt rekening gehouden met duurzame materialen. Het dak van de school en de sporthal zijn voorzien van zonnepanelen.

Ook ten aanzien van het gebouw zal duurzaamheid en duurzaam bouwen voorop staan bij renovatie, groot onderhoud en het realiseren van een energieneutraal gebouw (ENG). Geïnteresseerde en geëngageerde leerlingen hebben zich verenigd in het Ecoteam. Een van de eerste activiteiten was het inrichten van een Groen Schoolplein.

Het schoolplein is daarnaast voorzien met sportvelden en een opvangbak voor regenwater. Buiten schooltijd wordt het plein regelmatig gebruikt door kinderen uit de buurt. De schoolkantine is sinds 2018 een erkende Gezonde Kantine.