

Schoolplan 2023 – 2027



Scholengemeenschap voor vmbo, havo, atheneum, gymnasium

De MR heeft op 3 juli 2023 ingestemd met het schoolplan. Het schoolplan is vervolgens vastgesteld door het bestuur op 12 juli 2023.

Inhoud

1. Ubbo Emmius.....	4
1.1. Inleiding.....	4
1.2. Stichting.....	4
1.3. Vestigingen.....	4
1.4. Missie en visie.....	4
1.5. Kernwaarden.....	5
2. Ambities gericht op schoolprestatie.....	6
2.1. Kwalitatief goed onderwijs.....	6
2.2. Een positief schoolklimaat.....	9
2.3. Intensieve partnerschappen.....	9
2.4. Professionele medewerkers.....	10
2.5. Behoud van een breed aanbod en een efficiënte organisatie.....	13
3. Ambities gericht op identiteit en burgerschap.....	15
3.1. Bijzondere identiteit.....	15
3.2. Burgerschapsvorming.....	16
4. Schoolklimaat en veiligheid.....	18
4.1. Visie op een veilig school.....	18
4.2. Vertaling naar de praktijk.....	18
4.3. Pedagogisch klimaat.....	19
5. Kwaliteitszorg.....	21
6. Personeelsbeleid.....	22
6.1. Gesprekscyclus.....	22
6.2. Duurzame inzetbaarheid.....	22
6.3. Levensfase bewust personeelsbeleid.....	24
7. Ouder- en leerlingparticipatie.....	25
7.1. Gesprekscyclus.....	25
7.2. Leerlingen.....	25
8. Sponsorbeleid.....	26



1. Ubbo Emmius

1.1 INLEIDING

Voor je ligt het schoolplan van Ubbo Emmius scholengemeenschap. De looptijd van het plan is 2023-2027. Het plan is tot stand gekomen in samenspraak met het directieteam, de MT's van de vestigingen, de teams en de medezeggenschapsraad.

1.2 STICHTING

Ubbo Emmius Scholengemeenschap ressorteert samen met het Dollard College onder de Stichting scholengroep Trivium.

1.3 VESTIGINGEN

De scholengemeenschap kent de volgende vestigingen:

- Maarsdreef (brede instroom en een klas 2 basis- en kaderberoepsgerichte leerweg)
- Sportparklaan (bovenbouw basis- en kaderberoepsgerichte leerweg)
- Engellandlaan (klas 2 en bovenbouw gemengde- en theoretische leerweg)
- Gelderselaan (Praktijkonderwijs)
- Stationslaan (klas 2 en 3 en bovenbouw havo en vwo)
- Boslaan (brede instroom en bovenbouw gemengde- en theoretische leerweg)

1.4 MISSIE EN VISIE

In onze strategische koers verwijzen we naar doelstelling van onze stichting:

We willen een werkgemeenschap zijn, waarin we leerlingen begeleiden op hun weg naar het volwaardig deel uitmaken van de samenleving, zodat zij op positief kritische wijze en vanuit hun eigen verantwoordelijkheid gestalte kunnen geven aan het eigen leven en dat van de mensen om hen heen.

Op deze manier willen wij, met anderen, bijdragen aan een maatschappij waarin iedereen ertoe doet en kansen krijgt om zich verder te ontwikkelen. Waarin mensen met verschillende achtergronden en kwaliteiten met respect met elkaar samenleven. In een omgeving die uitnodigt tot ontwikkeling en ontmoeting. Onze kernwaarden zijn hierop gericht (zie hiernaast).



Een belangrijke notie uit de strategische koers is **Lerenleven**. Daarmee willen we benadrukken dat het in de school natuurlijk gaat om goed onderwijs met aandacht voor pedagogiek, didactiek en onderwijsleerprocessen. Maar dat niet alleen. We willen leerlingen verder helpen in hun persoonlijke ontwikkeling in relatie tot onze samenleving. Burgerschap is voor ons daarom vooral ook burgerschapsvorming (zie hieronder).

Ons onderwijs:

- levert een bijdrage aan de ontwikkeling van leerlingen tot zelfbewuste jongeren die zich eigenaar voelen over hun leren en verantwoordelijkheid nemen voor keuzes
- levert een bijdrage aan de ontwikkeling en ontdekking van talenten
- wordt gekenmerkt door bevlogen en enthousiaste leraren
- wordt getypeerd door een klimaat waarin alle leerlingen zich veilig, gewaardeerd en gerespecteerd voelen
- heeft als basis relatie, competentie en autonomie, zowel bij leerlingen als bij alle medewerkers.

1.5 KERNWAARDEN

We willen groeien

Op Ubbo Emmius geloven we, voor iedere leerling, in de mogelijkheid van leren en ontwikkelen. Daartoe bieden we bij herhaling nieuwe kansen. We ondersteunen de leerling uitsluitend met opbouwende feedback. Dat kan overigens best confronterende feedback zijn, want we houden van eerlijkheid.

We verbinden

Op Ubbo Emmius geloven we dat de mens niet alleen leeft voor zichzelf. We verbinden in plaats van dat we verdelen. Onze waarden en normen zijn mede hierop gebaseerd. Het kan zijn dat een individu een stap terug moet doen ten faveure van een ander, of de groep. Het belang van de samenleving, het belang van de groep kan zwaarder wegen dan het belang van het individu.

We zijn actief

We hebben op Ubbo Emmius de overtuiging dat we op aarde zijn om iets te dóen. We vinden het onze plicht om een verschil te maken door te handelen en actief te zijn, niet door alleen te luisteren en te praten. We geloven in de betekenis van (wereldwijde) solidariteit en onze verantwoordelijkheid voor het kwetsbare.

Iedereen is waardevol

We kijken naar wie je bent en naar hoe je wilt zijn. Misschien wel anders dan anderen. Het is prima als je 'zebrafant wilt zijn'. We kijken niet naar hoe je afwijkt, maar naar wat je toevoegt. Je mag niet alleen 'anders' zijn, je bent het eenvoudigweg. We vinden het belangrijk dat je tijdens je schoolperiode jezelf beter leert kennen. Ook dát is ontwikkeling.

2. Ambities gericht op schoolprestatie

Persoonlijke ontwikkeling (persoonsvorming) is belangrijk. In de volgende paragraaf komen we daarop terug. Maar dat geldt ook voor het leveren van schoolprestaties. Als het even kan dan willen we graag dat leerlingen excelleren, boven zichzelf uitstijgen. Prestaties leveren waarvan ze misschien nooit hadden bedacht dat ze dat zouden kunnen. We zijn een school met ambitie. Onze ambities zijn vormgegeven rondom vijf gebieden:

- kwalitatief goed onderwijs en goede onderwijsresultaten
- een positief schoolklimaat
- intensieve partnerschappen
- professionele medewerkers
- behoud van een breed aanbod en een efficiënte organisatie

2.1 KWALITATIEF GOED ONDERWIJS

Bij goed onderwijs draait om het aansluiten bij de behoeften en mogelijkheden van individuele leerlingen. De school moet in staat zijn om dit individuele ontwikkelingsproces te stimuleren en te faciliteren. Concreet betekent dit het volgende:

- We hebben hoge verwachtingen van onze leerlingen en dit uit zich onder andere in goede onderwijsresultaten. Wij hebben eigen ambities met betrekking tot de indicatoren van de inspectie en het slagingspercentage. In de vestigingsplannen zijn die ambities opgenomen. We plaatsen de leerlingen kansrijk en volgen ze nauwgezet
- We bieden gedifferentieerd onderwijs afgestemd op de leerling. Het streven is dat elke leerling meer zeggenschap krijgt over zijn leerproces en hierin keuzes mag maken. De docent faciliteert en stimuleert en gaat samen met de leerling voor het beste resultaat.
- We willen goed onderwijs bieden aan de leerlingen om een diploma te behalen en daarnaast aandacht te besteden aan socialisatie en persoonsvorming. Door de Coronapandemie hebben veel leerlingen leervertraging opgelopen en worden mogelijk ook geconfronteerd met problemen op sociaal emotioneel gebied. We gaan onze mentoren toerusten om de problemen te herkennen en de leerlingen daar waar mogelijk te helpen.

We zullen daartoe een plan maken waarin de zelfdeterminatietheorie centraal zal staan. Daarnaast zal er structureel samenwerking worden gezocht met de gemeente Stadskanaal en Welstad om extra ondersteuning te bieden aan leerlingen.

- We werken structureel aan de verbetering van de basisvaardigheden burgerschap, rekenen, taal en digitale geletterdheid. Daarnaast zullen alle docenten zich meer gaan professionaliseren op het gebied van de basisvaardigheden en zij krijgen daarvoor in hun jaartaak de benodigde ruimte conform de CAO. Voor de basisvaardigheid digitale geletterdheid wordt eerst een nulmeting uitgevoerd. Op basis van die meting en landelijk beleid zal een plan van aanpak worden gemaakt. Voor het onderdeel burgerschapsvorming verwijzen we naar paragraaf 3 van het schoolplan
- We zullen de komende tijd volop inzetten op interventies om laaggeletterde leerlingen te begeleiden zodat ze qua taalniveau op het landelijke niveau van de referentiegroepen scoren. Ook zal er beleid gemaakt worden om de laaggecijferde leerlingen bij te spijkeren. We zullen bij de instroom van nieuwe leerlingen nagaan of er achterstanden zijn op een of beide gebieden. Om de leerlingen adequaat te bedienen zullen we een deel van de docenten opleiden tot specialist op het gebied van taal of rekenen. Hiervoor zal het scholingsbudget worden ingezet.
- Het volgen van leerlingen op het onderdeel basisvaardigheden is een vast onderdeel van het kwaliteitszorgsysteem.
- De vestigingen geven uitvoering aan het ondersteuningsprofiel. Het profiel wordt in overleg met de teams vastgesteld. De in het profiel geformuleerde ambities komen terug in de drie reviews van de vestigingen.



- Ubbo Emmius wil zijn verantwoordelijkheid nemen waar het gaat om het thema inclusiever onderwijs. We volgen daarbij de lijn die is uitgezet door de beide samenwerkingsverbanden VO in de provincie Groningen. Dat betekent dat we een route ontwerpen waarlangs de scholengemeenschap meer inclusief onderwijs gaat inrichten. Met een aantal items is de scholengemeenschap al aan de slag of is in ontwikkeling zoals:
 - De huidige ondersteuningsstructuur zal opnieuw worden ingericht waarbij een verbinding wordt gelegd tussen de school en de gemeenten. Hierdoor kan er beter en sneller laagdrempeliger hulp worden ingezet en indien nodig worden opgeschaald naar andere vormen van hulpverlening of het inschakelen van functionarissen op het gebied van orde en veiligheid.
 - We monitoren nauwgezet de leerlingen die ondersteuning nodig hebben die de basisondersteuning overstijgt alsmede de acties en de resultaten. Hier krijgen de ondersteuningscoördinatoren een belangrijke rol en hierdoor krijgt de school een beeld van welke interventies succesvol zijn en welke problematiek te zwaar is voor de vestiging. Deze gegevens maken deel uit van de reviews. Op deze wijze wordt de ondersteuning deel van de kwaliteitszorg van Ubbo Emmius.
 - De vestigingen roepen de hulp in van het samenwerkingsverband bij leerlingen met een complexe problematiek.
 - We zien dat een klein deel van de leerlingen dat bij Ubbo Emmius wordt aangemeld niet goed functioneert in de schoolse setting. Voor deze leerlingen én voor een deel van de leerlingen die naar het VSO in de stad Groningen wordt geschakeld willen we opvang in de regio organiseren. We willen er zo voor zorgen dat ook deze leerlingen uiteindelijk een startkwalificatie behalen. Deze opvang is op termijn ook toegankelijk voor leerlingen van andere scholen in de regio. Voor die leerlingen die zijn aangewezen op deze voorziening gaan we de komende jaren na hoe we samen kunnen werken met RENN4, met name daar waar het gaat om diagnosticeren en het bepalen van het perspectief van de leerling.



2.2 EEN POSITIEF SCHOOLKLIMAAT

Alle betrokkenen bij Ubbo Emmius zijn gebaat bij een positief schoolklimaat. Leerlingen gedijen beter in een stimulerende omgeving waarbij docenten faciliteren en stimuleren. De leerlingen ervaren geen onveiligheid, worden positief benaderd en de docent investeert in de relatie met de leerlingen. Het spreekt voor zich dat ook docenten goed gedijen in een positief leerklimate. Concreet betekent dit het volgende:

- De leerlingen worden gehoord en gezien. Leerlingen voelen zich veilig. Hierdoor kan iedere leerling zich optimaal ontwikkelen.
- Leerlingen ervaren een goede relatie met de docent en voelen zich competent waarbij ze succes aan zichzelf kunnen toeschrijven.
- Leraren investeren in een positief leerklimate.

2.3 INTENSIEVE PARTNERSCHAPPEN

De strategische koers van Trivium benadrukt de betekenis van partners in de plaats van stakeholders (belanghebbenden). Het betekent dat we bij het nastreven van doelen daadwerkelijke samenwerking zoeken. Als partners willen we samenwerken aan doelen waarin onderwijs en samenleving met elkaar zijn verbonden. Dat doen we allereerst in de regio. Het is daarom dat Ubbo Emmius deel uitmaakt van een aantal netwerken. We zijn lid van de Stichting Future4Kids. Deze stichting bevordert de belangstelling van leerlingen uit het primair onderwijs en de onderbouw van het voortgezet onderwijs voor techniek in de breedste zin van het woord. Verder is Ubbo Emmius lid van de Coöperatie Mercurius. Deze coöperatie heeft een deel van de gebouwen van het oude Philips-complex in Stadskanaal gekocht. Ubbo Emmius gaat daar, in samenwerking met derden, onderwijs verzorgen. Het gaat hierbij om Entree-onderwijs en routes voor leerlingen die niet goed functioneren in de onderwijssetting op een van onze vestigingen.

Samen met de Rijksuniversiteit Groningen, NHL/Stenden, de Hanze Hogeschool en Aletta Jacobs, Winkler Prins, het Eemsdelta college en het Dollard College maakt Ubbo Emmius deel uit van de Opleidingsschool Ommelanden.

Ubbo Emmius is lid van het Samenwerkingsverband Groningen Ommelanden.

Met als aanleiding de bevolgingskrimp en de daarbij behorende problemen was Ubbo Emmius mede-initiatiefnemer voor het Platform VO-MBO. Het bestuurlijk Platform heeft inmiddels een veel bredere betekenis voor de provincie Groningen gekregen.

Ubbo Emmius maakt deel uit van Kring Noord. Deze Kring wordt gevormd door bestuurders en eindverantwoordelijke schoolleiders die verantwoordelijkheid dragen voor in ieder geval bijzonder onderwijs (steeds meer van deze besturen kennen ook een verantwoordelijkheid voor algemeen bijzonder en openbaar onderwijs). Ubbo Emmius wordt in deze Kring vertegenwoordigd door de algemeen directeur. Concreet betekent dit het volgende:

- We werken intensief samen met het basisonderwijs op het terrein van techniek-onderwijs en willen de samenwerking uitbreiden op het gebied van hoogbegaafdheid en taalonderwijs.
- We werken samen met Noorderpoort in het kader van leerroutes vmbo-mbo.
- We werken samen met Noorderpoort en het bedrijfsleven op het Mercuriusterrein in het kader van Entree-opleidingen en de opvang van leerlingen die op een andere manier leren.
- We werken samen met de gemeentelijke overheid op het gebied van burgerschap en op het terrein van bestrijding van alcohol- en drugsgebruik en het bevorderen van een gezonde leefstijl.
- We werken samen met Welstad op het gebied van de jeugdzorg.
- We leiden toekomstige leraren op.
- We werken samen met vrijwel alle andere VO-scholen en de ROC's met betrekking tot afspraken over bijvoorbeeld LOB, Entree-onderwijs, de Regionale Aanpak Personeelstekort en de ontwikkeling van een onderwijsregio Groningen.

2.4 PROFESSIONELE MEDEWERKERS

Het is belangrijk om kwalitatief goede en enthousiaste medewerkers te hebben en te behouden. Het is aan de scholengemeenschap om daar samen met het personeel aan te werken.

Lerende en professionele cultuur

Binnen Ubbo Emmius willen we een lerende en professionele cultuur. Daarbij streven we naar de realisering van de volgende doelen:

1. De school is een leeromgeving voor leraren.

Veelal is scholing gericht op het verbeteren van het werken met leerlingen. Willen professionaliseringsactiviteiten werkelijk effect sorteren dan moeten ze niet alleen gericht zijn op het werken met leerlingen maar ook gericht zijn op andere kennis en vaardigheden, bijvoorbeeld het onderwijsconcept, de didactiek en de pedagogiek.

2. Onderwijsprofessionals leren in en van de praktijk.

Op scholen met een professionele cultuur leren docenten in de praktijk over die praktijk. Er moet een sterke koppeling zijn tussen bijvoorbeeld studiedagen en de praktijk. We willen stimuleren dat collega's elkaars lessen bezoeken om zo van elkaar en met elkaar te leren. In de praktijk blijkt dat dit lastig te realiseren is maar we zullen daar ruimte voor gaan maken.

3. Het team voert een professionele dialoog.

Professionele dialogen zijn gesprekken die collega's bewust voeren om samen te kunnen leren van theorie en praktijk. Dat doen zij in het team, in deelteams of kleine groepjes. Een professionele dialoog focust op één thema en heeft een dubbele opbrengst: de deelnemers doen nieuwe kennis op én kunnen deze vertalen naar de praktijk, zodat de kennis leidt tot verbeteringen.

Daarnaast worden beslissingen nog vaker genomen op basis van onderbouwde, evidence- of practice-based, argumenten. Professionele medewerkers dragen en nemen verantwoordelijkheid voor de resultaten van hun eigen werk en zijn in staat daarbinnen prioriteiten te stellen. Concreet betekent dit het volgende:

- Op Ubbo Emmius werken we aan gedeelde doelen.
- We creëren de mogelijkheid dat collega's van en met elkaar leren.
- We stimuleren de dialoog over het onderwijs. Een dialoog tussen docenten, maar ook tussen docenten, ouders en leerlingen.
- Docenten nemen kennis van (data-)onderzoek over de school en kunnen de uitkomsten omzetten in concrete maatregelen.
- De schoolleiding creëert de randvoorwaarden om het bovenstaande te realiseren.



Strategisch personeelsbeleid

In het strategisch HRM beleid komt er meer aandacht voor medewerkers op het gebied van ambities, persoonlijke ontwikkeling en loopbaanperspectief. Daar hoort ook het onderwijsondersteunend personeel bij. Van alle medewerkers verwachten we dat ze vanuit persoonlijke verantwoordelijkheid werken aan hun eigen inzetbaarheid. Doelen van de school, belangrijke vraagstukken die voortkomen uit de omgeving en de configuratie van de school leiden tot HRM-beleid en de inzet van HR-middelen.

Het HRM-beleid wordt vanuit de waardeketen geformuleerd door het noodzakelijke gedrag als uitgangspunt te nemen en het AMO-model te hanteren, door terug te denken vanuit het gewenste gedrag:

- Welke bekwaamheden zijn nodig (A)?
- Welke motivatie (M)
- en welke ruimte en voorwaarden (O)?

Belangrijk zijn dan vervolgens twee vragen:

- Welke HR-activiteiten kunnen bijdragen aan AMO?
- Wat betekent dit alles voor het leiderschapsgedrag van de leidinggevende?

Zowel in de Besturingsfilosofie als in het Managementstatuut van scholengroep Trivium is veel aandacht voor collectieve professionele ruimte van en voor medewerkers. Dit kan gebeuren in teams, maar ook in secties. Belangrijk is het stimuleren van dialoog en onderlinge samenwerking. Daarmee zijn belangrijke randvoorwaarden aanwezig voor professionele leergemeenschappen. Willen we deze daadwerkelijk ontwikkelen dan is meer nodig. Het vraagt om leiderschap waarin ruimte wordt gemaakt voor initiatieven van vaksecties en teams, voor fouten kunnen en mogen maken, voor reflectie en bijstelling, alles gericht op continue onderwijsverbetering. Dit veronderstelt leiderschap dat nadruk legt op gezamenlijkheid, die niet gebaseerd is op formele positie of functie, maar op deskundigheid. Het gaat hierbij om gedeeld of gespreid leiderschap dat door schoolleiders mogelijk moet worden gemaakt. Voor de ontwikkeling tot lerende organisaties gaat het om:

- Leiderschap in het gezamenlijk uitwerken van schooldoelen zodat leraren hier houvast hebben voor hun professioneel gedrag
- Leiderschap dat professionele ontwikkeling van leraren ondersteunt
- Leiderschap dat de samenwerking tussen leraren ondersteunt
- Strategisch personeelsbeleid dat professionele ruimte geeft aan teams
- Strategisch personeelsbeleid dat mogelijkheden biedt voor professionele ontwikkeling en loopbaanontwikkeling
- Leiderschap dat maatwerkafspraken met medewerkers maakt.

Concreet betekent dit het volgende:

- Er worden randvoorwaarden gecreëerd waardoor de professionele dialoog, lessenbezoek en scholing kan worden gerealiseerd.
- Op elke vestiging is een datacoach werkzaam die het MT, de secties en docenten kan ondersteunen bij het vergaren en interpreteren van gegevens.
- Jaarplannen en overige onderwijsplannen worden in samenspraak met de onderwijsteams gemaakt.
- Elke docent beschikt over een bekwaamheidsdossier dat de basis vormt voor afspraken omtrent scholing.

2.5 BEHOUD VAN EEN BREED AANBOD EN EEN EFFICIËNTE ORGANISATIE

Het is belangrijk om kwalitatief goede en enthousiaste medewerkers te hebben en te behouden. Het is aan de scholengemeenschap om daar samen met het personeel aan te werken.

Lerende en professionele cultuur

Als gevolg van de demografische ontwikkelingen in de regio heeft Ubbo Emmius al een forse krimp achter de rug. Hoewel het aantal leerlingen de komende tijd zal stabiliseren zorgt de krimp wel voor een aantal problemen. Zo zal er meer aandacht moeten komen voor het profileren van het VWO, maar ook het instandhouden van een breed vmbo-aanbod blijft een punt van aandacht.

Het behouden van de onderwijskwaliteit en het kunnen blijven aanbieden van (duurdere) opleidingen wordt daarmee een uitdaging.

Behoud van een breed aanbod

Sinds 1 januari 2022 vormen Ubbo Emmius en het Dollard College gezamenlijk de stichting scholengroep Trivium. Een reden van de fusie is het behoud van een breed onderwijsaanbod in de regio geweest.

Daarom werken de beide scholengemeenschappen samen in het kader van het project incidentele middelen leerlingendaling. In dat kader wordt ook samen- gewerkt met Noorderpoort aan de Sportparklaan. Met Noorderpoort ontwikkelen we geïntegreerde leerroutes en doorgaande leerroutes vmbo-mbo. Daarnaast wordt het onderwijs in de technische profielen gestimuleerd door de subsidie die we ontvangen in het kader van Sterk Techniek Onderwijs (STO). Door STO zijn er veel contacten met het bedrijfsleven in de regio en we zullen er steeds meer naar toe gaan om de leerlingen met een beroepsgericht profiel samen op te leiden. Samen met het Dollard College neemt Ubbo Emmius deel aan het project Incidentele middelen leerlingendaling.

Efficiënte organisatie

Door de fusie werd het mogelijk een Ondersteunende Dienst (OD) Trivium in te richten. In de afgelopen tijd nam Trivium personeel over van Onderwijsgroep Noord, waar het Dollard College toe behoorde. Ook zal er aandacht moeten uitgaan naar de integratie van de OD en de verhouding tussen de OD, de stichting en de scholengemeenschappen. Concreet betekent dit het volgende:

- We geven samen met het Dollard College uitvoering aan het project Incidentele middelen leerlingendaling.
- We geven samen met het Dollard College verder vorm en inhoud aan het project Sterk Techniekonderwijs.
- Het verder uitwerken van de gevolgen van de bestuurlijke fusie.



3. Ambities gericht op identiteit en burgerschap

Het geeft binnen de school energie als we zien dat leerlingen boven zichzelf uitstijgen en misschien wel ongekende prestaties leveren. Voor de goede orde: dat hoeven geen tieners te zijn! Een optreden verzorgen op een ouderavond, waarvan je gedacht had dat je dat nooit zou durven is een prachtig voorbeeld van excelleren.

In het (proberen te) presteren en in het zoeken naar je plek in de school, in de samenleving is als vanzelfsprekend sprake van persoonlijke ontwikkeling (persoonsvorming). Wat Ubbo Emmius betreft is dat de kern van ons onderwijs. Kwalificatie en socialisatie zijn geen abstracte begrippen. Het zijn steeds leerlingen, individueel en samen, die zich dit eigen maken. We willen daar op school werk van maken. Onze ambities zijn vormgegeven rondom vijf gebieden:

- werk maken van onze bijzondere identiteit
- burgerschapsvorming

3.1 BIJZONDERE IDENTITEIT

In de statuten van de school is de bijzondere identiteit van de school vastgelegd door het beschrijven van de 'grondslag' en het 'doel'. De betekenis daarvan zien we op allerlei plaatsen in de school terug. Bijvoorbeeld door het aan de orde stellen van belangrijke thema's (dagopeningen) en in vieringen.

Daarnaast zijn er andere zaken die verwijzen naar de school die we willen zijn. Op al onze vestigingen vallen de zgn. 'wanddecoraties' direct in het oog van de bezoeker. De afbeeldingen in deze decoraties verwijzen naar de gesprekken van medewerkers, leerlingen en ouders en laten iets zien van de identiteit van de scholen.

Scholen hebben een drievoudige opdracht: kwalificeren, socialiseren en persoonsvorming. Binnen die persoonsvorming vinden we het belangrijk dat leerlingen een persoonlijke levens- en wereldbeschouwing ontwikkelen. Belangrijk, omdat wetenschappelijk onderzoek laat zien dat leerlingen die zo'n eigen levensbeschouwing hebben ontwikkeld sterker in het leven staan.



In de bijzondere identiteit van Ubbo Emmius speelt de christelijke traditie een rol. Dat is niet meer zoals dat ‘vroeger’ was. We leven al lang niet meer in een (christelijke) zuil. De school heeft een open aannamebeleid. De genoemde traditie speelt vooral een rol in het zoeken naar antwoorden op ‘grote vragen’ die ieder mens in zijn leven tegenkomt. Antwoorden op deze vragen hebben altijd te maken met moraliteit: wat is goed en wat niet? We leggen niets aan leerlingen op. Leerlingen ontwikkelen, als gezegd, hun eigen persoonlijke levensovertuiging.

Het is misschien wel gemakkelijker om op dit punt geen ambitie te hebben dan wel, want het is een zoektocht. Dat geldt niet alleen voor Ubbo Emmius, maar voor veel andere bijzondere scholen. Daarin samen optrekken is belangrijk en dat doen we in Kring Noord en binnen Verus. Concreet betekent dit:

- regelmatige agendering van de bijzondere identiteit en de vormgeving daarvan in de directie en de MR
- deelname aan Kring Noord
- actief lidmaatschap van Verus, waarmee we o.a. afspreken jaarlijks een evaluatiebijeenkomst te houden

3.2 BURGERSCHAPSVORMING

We willen dat leerlingen weloverwogen keuzes maken in hun leven, waarbij we ons richten op volwassen vrijheid. We zien dat als een verantwoordelijkheid voor alle medewerkers en die komt o.a. tot uitdrukking bij de invulling van burgerschap. Tegen bovenstaande achtergrond zouden we willen spreken van burgerschapsvorming en dat vanuit pedagogisch perspectief willen benaderen en invullen.

We willen dat leerlingen kiezen voor het goede leven, dat samen met anderen geleefd mag worden. Daarvoor is reflectie belangrijk. Voor sommige kinderen zal dat niet meer kunnen zijn dan leren geduld te oefenen en tot tien te tellen, voor anderen gaat het om denkprocessen in gang zetten. We realiseren ons dat leerlingen subjecten zijn die eigen keuzes maken en dat daarom ons ambacht in de school ook een waagstuk is.

In dit alles spelen waarden een belangrijke rol en dan tenminste die van de democratische rechtsstaat: vrijheid van meningsuiting; gelijkwaardigheid; begrip; verdraagzaamheid; afwijzen van onverdraagzaamheid; afwijzing van discriminatie; autonomie en verantwoordelijkheidsbesef.

Burgerschapsvorming is geen vak, maar een verantwoordelijkheid van al onze medewerkers en in samenwerking met onze partners. Leerlingen, maar waar nodig ook medewerkers en partners, worden aangesproken waar onze waarden geweld wordt aangedaan. Leerlingen worden ook aangemoedigd hun opvattingen naar voren te brengen en open te staan voor die van anderen. ‘Grote’ vragen worden verkend. Er wordt overal in het onderwijs gewerkt aan de ontwikkeling van levens- en wereldbeschouwing.

Burgerschapsvorming zien we (dus) terug in het schoolklimaat. Dat is veilig en biedt ruimte voor verschillen. In onze kwaliteitszorg is daar aandacht voor, zowel in onderzoek als in de consentgesprekken met leerlingen, bijvoorbeeld naar aanleiding van een afgenomen enquête. Het is ook thema in de leerlingen- en ouderraden, in de medezeggenschap en in de RvT.

Concrete leerdoelen die bijvoorbeeld betrekking hebben op competenties en vaardigheden¹ zijn beschreven in het schoolcurriculum en dus terug te vinden in de vakken. Ze zijn gespecificeerd naar leerjaar, leerdomein en onderwijsniveau. Op deze wijze maken leerlingen actief kennis met de wereld rondom de school; met de samenleving en met werelden waarmee ze niet bekend zijn.

In het kader van burgerschapsvorming is het belangrijk dat de leerlingen in de samenstelling van het onderwijspersoneel een afspiegeling zien van de samenleving waarin zij leven. Op Ubbo Emmius proberen we ook te hebben voor diversiteit en inclusie bij de samenstelling van docenten teams. We hebben oog voor de verschillen die er bestaan tussen mensen en hoe we deze verschillen kunnen erkennen en waarderen, immers “iedereen is waardevol”; we kijken niet naar hoe je afwijkt, maar naar wat je toevoegt². Concreet betekent dit:

- dat er structurele aandacht is voor burgerschapsvorming;
- dat de school een oefenplaats is;
- dat onze leerlingen de principes van een democratische samenleving kennen en daar naar handelen;
- dat we overal in ons onderwijs werken aan levens- en wereldbeschouwing;
- dat we oog hebben voor diversiteit en inclusie.

¹ De minister heeft burgerschap opgenomen in zijn Masterplan basisvaardigheden, maar is nog niet al te duidelijk waarop hij doelt en is ook niet na te gaan in hoeverre deze op dit moment onderdeel zijn van het bestaande curriculum. We volgen de ontwikkelingen nauwgezet.

² Kernwaarden zijn omgeschreven in 1.5.

4. Schoolklimaat en veiligheid

4.1 VISIE OP EEN VEILIGE SCHOOL

Op Ubbo Emmius onderschrijven wij het uitgangspunt, dat mannen en vrouwen, meisjes en jongens gelijkwaardig zijn. Uitgaande van deze gelijkwaardigheid vinden wij de volgende aspecten van belang:

- onze school schept een klimaat, waarin leerlingen en medewerkers zich veilig voelen op onze school;
- we hebben respect voor elkaar en elkaars persoonlijke, culturele en religieuze achtergronden;
- onze school creëert ruimte om verschillend te zijn (persoonsgebonden of cultuurgebonden);
- onze school schept voor de leerlingen, in relatie tot de wettelijke en organisatorische kaders, maximale voorwaarden om een positief zelfbeeld te ontwikkelen.

Inclusie is de keuze om verscheidenheid in mensen te omarmen. We zijn bij Ubbo Emmius hard aan het werk om een inclusieve werkomgeving te creëren. We streven naar een prettige, veilige sfeer waarin mensen (leerlingen, docenten en onderwijsondersteunende collega's) met al hun gewoontes en perspectieven, echt zichzelf kunnen zijn en meedoen.

4.2 VERTALING NAAR DE PRAKTIJK

Schoolveiligheid is een gezamenlijke verantwoordelijkheid. Om die reden vormt sociale veiligheid een structureel agendapunt binnen het directieoverleg, de ouderraden, de leerlingenraad. Ouders nemen deel in de medezeggenschapsraad, de ouderraad en klankbordgroepen waarin zij hun stem kunnen laten horen.

Op onze vestigingen werken vertrouwenspersonen. Eenieder op onze school kan de vertrouwenspersoon vinden. Hij/zij is verantwoordelijk voor het helpen oplossen van conflicten en is medeverantwoordelijk voor een veilig schoolklimaat.



Jaarlijks monitoren we de veiligheidsbeleving en de naleving van de gedragscode onder leerlingen en medewerkers. Bovendien gebruiken we de informatie van vertrouwenspersonen, anti-pest coördinatoren over de aard en frequentie van incidenten om een volledig beeld van de sociale veiligheid te krijgen.

We brengen systematisch de gedragsregels onder de aandacht van leerlingen, (nieuwe) medewerkers en ouders. We gebruiken actief intranet, onze website, de schoolgids en formele overlegmomenten, zoals vergaderingen, om de geldende regels onder de aandacht te blijven houden.

Om de schoolveiligheid te stimuleren heeft Ubbo Emmius een gedragscode opgesteld, met daarin leefregels die gelden voor alle medewerkers, ouders en leerlingen. Daarnaast zijn er afspraken en protocollen gemaakt over het handelen in specifieke situaties of bij veelvoorkomend grensoverschrijdend gedrag. Ubbo Emmius is betrokken bij het integraal veiligheidsbeleid van de gemeente Stadskanaal.

4.3 PEDAGOGISCH KLIMAAT

Uit onderzoek van o.a. Deci en Ryan is gebleken dat drie basisbehoeften belangrijk zijn voor de ontwikkeling van mensen. Die basisbehoeften zijn relatie, autonomie en competentie. Volgens beide wetenschappers kunnen docenten de intrinsieke motivatie van leerlingen verhogen als ze inspelen op deze basisbehoeften. Onder autonomie wordt verstaan dat de leerling de vrijheid heeft om een activiteit naar eigen inzicht te kunnen uitvoeren. Autonomie wil niet zeggen dat er geen grenzen zijn. Die zijn er wel degelijk. Wel moet duidelijk zijn waarom die grenzen er zijn. Er is overzicht er zijn duidelijke checks en er is ruimte voor inspraak.

Onder competentie moeten we het vertrouwen in eigen kunnen van een leerling verstaan. Relatie wil zeggen werken in een onderlinge sociale verbondenheid, vertrouwen hebben in de ander waarbij leerlingen leren in een veilig klimaat waarin ze niet bang zijn om fouten te maken.

Wanneer we hiervan uitgaan heeft dat consequenties voor het pedagogische en didactisch handelen van de docenten. Docenten vertrekken vanuit het perspectief van de leerling en proberen aansluiting te vinden bij de levenswereld van hun leerlingen. Ze geven jongeren de nodige houvast zodat ze zich bekwaam voelen om hun taken uit te voeren. De leerkrachten moeten bereid zijn te reflecteren op hun eigen gedrag. Het is tevens van belang om de juiste taal te spreken³.

³ De wijze waarop taken, instructies en opdrachten worden gecommuniceerd is van fundamenteel belang of leerlingen bereid zijn om medewerking te verlenen of zich afzetten tegen de docent. Vgl. Maarten Vansteenkiste ea. Willen, moeten en structuur in de klas: over het stimuleren van een optimaal leerproces. (Begeleid zelfstandig leren, februari 2007)

Leerlingen moeten keuzes hebben bijvoorbeeld in de keuze hoe ze een opdracht willen aanpakken. Het docentgedrag zal helder en voorspelbaar moeten zijn. De docent werkt met uitgestelde aandacht. Voor leerlingen geldt dat geprobeerd wordt om de zelfreflectie aan te moedigen. Leerlingen kunnen aangeven wat goed is gegaan en wat beter kon en aan welke zaken ze moeten werken. De rol van de docent is dan meer een moderator en geen alwetende expert.

Met de leerlingen worden heldere afspraken gemaakt, autonomie is geen ander woord voor laissez-faire.



5. Kwaliteitszorg

Het is lastig om goed onderwijs te meten, immers afgezien van de opbrengsten, zijn er weinig harde indicatoren. Stichting Trivium hanteert de volgende onderdelen om te bepalen of de kwaliteit van het onderwijs goed is:

- deugdelijkheidseisen: eisen die de wetgever stelt en die de inspectie toetst;
- additionele verwachtingen: verwachtingen aan alle scholen die, onder invloed van politiek en maatschappij, zijn toegevoegd (zoals burgerschapsonderwijs en passend onderwijs);
- eigen ambities van de school.

Alle drie onderdelen komen terug in het kwaliteitszorgsysteem van Stichting scholengroep Trivium. Als onderdeel van onze kwaliteitscultuur staat de professionele dialoog over de kwaliteit van ons onderwijs centraal. Onderdeel daarvan is de kwaliteit van de leraar-leerling en leerling-leerling interacties en de manier waarop collega's onderling van en met elkaar leren.

We stellen hoge eisen aan de kwaliteit van leraren. We investeren in de professionalisering van ons huidige personeel. De tevredenheid van ouders en leerlingen over het onderwijs van Ubbo Emmius is een zeer belangrijke indicator. Hoe onze leerlingen het doen binnen het vervolgonderwijs is voor ons een belangrijke informatiebron over de kwaliteit van onze opleidingen.

De resultaten van de leerlingen worden gemonitord. Naast de methode-gebonden toetsen worden ook de cito VO-toetsen afgenomen. De uitkomsten van zowel de cijferanalyses als de cito-scores worden op de vestigingen besproken en zo nodig worden maatregelen genomen. Ook wordt daarbij gekeken naar de prestaties van individuele leerlingen. Wanneer die achterblijven wordt extra hulp en ondersteuning aangeboden om ervoor te zorgen dat indien mogelijk de leerling niet hoeft af te stromen. Elke vestiging beschikt over een ondersteuningsprofiel.

Ten aanzien van het curriculum zorgen de secties voor een goede afstemming tussen de leerjaren. In het geval dat de examenresultaten achterblijven wordt samen met de vaksectie een verbeterplan opgesteld. Wanneer de resultaten voor meerder vakken achterblijven wordt op vestigingsniveau een plan gemaakt. De uitvoering van dit plan wordt gemonitord door het stafbureau en tweemaandelijks geëvalueerd.

De genoemde doelen in het schoolplan worden door de vestigingen vertaald in jaarplannen. De voortgang van de jaarplannen wordt drie keer per jaar, middels een review, gerevalueerd en indien nodig bijgesteld. Alle vestigingen hebben een eigen onderwijskundig profiel dat past binnen het kader van dit strategisch beleidsplan.

6. Personeelsbeleid

6.1 GESPREKKENCYCLUS

De cao VO is leidend bij de invulling en afspraken m.b.t. de gesprekkencyclus. Dat betekent dat de leidinggevende en de medewerker periodiek gesprekken voeren over het (toekomstig) functioneren van de medewerker en dat er in overleg met de P(G)MR afspraken worden gemaakt over doel, onderwerpen, procedure en frequentie van de gesprekken en dat voor het OOP geldt dat loopbaanontwikkeling en werkdruk vaste onderwerpen zijn.

Minimaal eens in de drie jaar is er aandacht voor het bekwaamheidsdossier van de medewerker.

Functioneringsgesprekken worden minimaal eens per jaar gehouden. De gesprekspartners respecteren elkaars inbreng in het gesprek en hebben gelijke rechten om zaken aan de orde te stellen. Er dient sprake te zijn van tweerichtingsverkeer.

6.2 DUURZAME INZETBAARHEID

Het beleid van Ubbo Emmius op het gebied van duurzaam inzetbaarheid van werknemers is gericht op een zo optimaal mogelijke afstemming tussen de kwalificaties en ambities van de werknemer en de wensen en kernwaarden van de organisatie. Wat ons betreft is duurzame inzetbaarheid een wederkerende afstemmingsvraag: Is onze collega nu en in de toekomst in staat om een positieve bijdrage te leveren aan de eisen en de visie die wij ons als school hebben gesteld? Die afstemming moet plaatsvinden op drie domeinen:

Werkvermogen (kunnen werken)

We bevragen onze werknemers of zij fysiek, psychisch en sociaal in staat is om te werken. Merken we dat dit “uit balans” is dan ondersteunen we waar we kunnen.

Leidinggevenden hebben steeds meer visie op “lifestyle” bevorderende activiteiten. Ubbo Emmius is van mening dat elke collega hierin zelf ook iets te doen heeft. Gezondheid bevorderen doen we door sportregelingen onder de aandacht te brengen en het “rondje lopen” in de pauze aan te moedigen. Steeds meer collega’s beschikken over een verstelbaar bureau waaraan je makkelijk kunt staan werken in plaats van de hele dag zitten.

Bewegen wordt gestimuleerde en roken ontmoedigd.

Vitaliteit (willen werken)

De werknemer beschikt over voldoende energie, motivatie en fitheid om tot de pensioengerechtigde leeftijd te willen werken. We hebben in de jaarlijkse gesprekken rondom loopbaanontwikkeling en toekomstige functioneren ook aandacht voor werkgeuk en werkplezier. Hierin voeren onze leidinggevenden het goede gesprek en sturen bij en ondersteunen hierin de medewerker waar nodig. Concreet betekent dat:

- We hebben aandacht hebben voor fysieke gesteldheid maar ook mentale hulpvragen nemen we serieus. In de preventieve sfeer van het mentale welbevinden zouden we nog andere keuzes kunnen maken.
- We hebben binnen Ubbo Emmius een “cultuur” waarin mensen zich vrij voelen, hun welbevinden te bespreken.
- We hebben zicht op de mentale weerbaarheid van onze collega’s en we hebben de plicht om ons “open te stellen” en duidelijk te maken bij wie collega’s terecht kunnen om hier zo laagdrempelig mogelijk kun situatie te bespreken. Nu bieden we de mogelijkheid voor een preventief consult bij de bedrijfsarts maar wellicht zouden we hiervoor een inzetbaarheidscoach kunnen inzetten.

Arbeidsmarktwaarde/loopbaanpotentieel (mogen werken)

We investeren binnen Ubbo Emmius continu in de kennis en vaardigheden van onze medewerkers, dit is eerder benoemd in de lerende en professionele cultuur. Onder andere de Ubbo-academie dagen zijn ingericht om van elkaar te leren en de collega’s de mogelijkheid te bieden zich te blijven ontwikkelen en interesseren voor nieuwe ontwikkelingen.



6.3 LEVENSFASEBEWUST PERSONEELSBELEID

Aangezien de basis voor inzetbaarheid al aan het begin van de loopbaan wordt gelegd, is het belangrijk om te werken aan de inzetbaarheid van alle werknemers gedurende hun hele werkzame leven. Van starters tot ouderen en van werknemers in het ‘spitsuur’ van hun leven tot chronisch zieken. Of dit zo is en wat hier dan voor nodig is vraagt om afstemming. We praten met elkaar, zijn hierover in gesprek en we ondersteunen waar nodig.

In de inductie van onze startende collega’s spelen we in op de tijd- en regio-gebonden contextuele aspecten. Dit doen we onder andere door in onze training voor starters aandacht te besteden aan passende didactiek, taalrijk lesgeven en hoge verwachtingen uitspreken.

We erkennen dat het leraarschap een complex vak is en dat een start-bekwaam docent zich in de eerste jaren voor de klas nog verder moet ontwikkelen. We zien tevens dat er in de loop van die eerste drie jaar een ontwikkeling is, die maakt dat de ondersteunings- en professionaliseringsbehoefte verschuift van aandacht voor klassenmanagement en het bredere functioneren in de schoolorganisatie naar visievorming en meegenomen worden in de professionaliseringsthema’s waarop Ubbo Emmius in de laatste jaren heeft ingezet⁴.

In de “spitsuur” van het leven (25 tot 53 jaar) komen werknemers onder druk te staan. Collega’s hebben het druk met werk en gezin waardoor het vaak moeilijk is om werk en privé goed te combineren. Docenten raken soms wat geïrriteerd, merken dat hun weerstand afneemt of dat ze sneller moe zijn.

Bewustwording van en energiebronnen en stressoren is belangrijk om een volgende stap te kunnen zetten. Binnen Ubbo Emmius gaan we uit van de eigen verantwoordelijkheid en bereidheid tot zelfreflectie bij onze medewerkers. Dialoog is hierin het toverwoord; leidinggevendenden voeren het juiste gesprek en ondersteunen waar nodig.

Ubbo Emmius heeft elk najaar aandacht voor een “actueel thema” op gebied “duurzame inzetbaarheid”.

We hebben 2022 afgesloten met workshops rondom levensgebeurtenissen in leven van specifiek vrouwen en vitaliteit op de werkvloer. Begin 2023 hebben we aandacht voor werk & privé balans en zo blijven we met elkaar in gesprek en hebben we aandacht voor “inzetbaarheid” en voor elkaar.

⁴ Visie op inductie, Ubbo Emmius.

7. Ouder- en leerlingparticipatie

7.1 GESPREKKENCYCLUS

We vinden het contact met de ouders belangrijk. Al onze vestigingen kennen een ouderraad. Die raad wordt betrokken bij belangrijke ontwikkelingen op de vestiging en fungeert tevens als klankbordgroep. Omdat we van mening zijn dat de ontwikkeling van onze leerlingen een zaak is van én de ouders én de school willen we de contacten met ouders intensiveren door ze actiever bij het schoolbeleid te betrekken middels klankbordgroepen bij specifieke thema’s.

7.2 LEERLINGEN

Elke vestiging heeft een leerlingenraad. De raad overlegt met de vestigingsleiding over dingen die spelen op de vestiging. In het kader van kwaliteitszorg van het oefenen van democratische processen willen we meer gaan werken met leerlingenarena’s bij specifieke thema’s.



8. Sponsorbeleid

Ubbo Emmius maakt gebruik van de mogelijkheid om via sponsoring extra middelen te genereren voor de bekostiging van het onderwijsproces of verblijf van de leerlingen. Een en ander geschiedt onder de volgende voorwaarden:

- In relatie tot de sponsor wil de school een aantrekkelijke, zelfstandige partner zijn;
- Het primaire onderwijsproces mag niet afhankelijk worden van sponsoring;
- Bij sponsoring met het oog op de bouw, inrichting en exploitatie van de school mag in geen geval bemoeienis van de sponsor ontstaan met de onderwijsinhoud of de organisatie van het onderwijs of met de bouw, inrichting en exploitatie zelf;
- In lesmaterialen mag geen (impliciete of expliciete) reclame voorkomen; er mag geen sprake zijn van onvolledige of subjectieve informatie;
- Bij de aanschaf van computerapparatuur mag niet een verplichte afname van software bij de sponsor zijn bedongen of een verbod op het gebruik van software van een andere bedrijf gelden;
- Sponsoring van cateringactiviteiten mag niet van invloed zijn op de tijdsindeling van de school.





www.ubboemmius.nl

