



eerste
christelijk
lyceum

“Leren vanuit verwondering,
recht doen aan verschillen”

Schoolplan 2022-2025

juni 2022

Inhoud

Voorwoord

1 Strategisch beleid stichting IRIS 2020-2025

1.1 Missie

1.2 Visie

1.2.1 Motivatie om te leren

1.2.2 Gedeeld leiderschap

1.2.3 Organisatie van onderwijs

1.2.4 Kansengelijkheid

2 Schoolplan ECL 2022-2025

2.1 Missie

2.2 Identiteit ECL: kunst- en cultuurschool met bètaprofilering

2.3 Visie op leren

2.3.1 Onze leerlingen

2.3.2 Onze docenten

2.4 Ambities en doelstellingen

2.5 Begeleiding leerlingen, het schoolondersteuningsprofiel, 'recht doen aan verschillen'

2.6 Digitale leeromgeving (DLO)

2.7 Kwaliteitszorg

2.8 HR

2.8.1 Meerjarenperspectief

2.8.2 Werkdruk

2.8.3 Professionalisering en scholing

2.8.4 Werving

2.8.5 Functiemix

2.9 NPO

3 Financiën 2022-2025

3.1 Leerlingaantal en beschikbare huisvesting

3.2 Reguliere bekostiging, NPO-gelden en overige projectsubsidies

3.3 Weerstandsvermogen en investeringen

4 Bronnen

Voorwoord

Voor u ligt het schoolplan van het Eerste Christelijk Lyceum (ECL) met onze uitgewerkte ambities en beleidskeuzes tot en met schooljaar 2025-2026n.

1 Strategisch beleid stichting IRIS 2020-2025

1.1 Missie

IRIS is een actieve, professionele stichting in het christelijk voorgezet onderwijs, in het zuiden van Noord-Holland. Bij IRIS zijn zeven middelbare scholen aangesloten. Scholen met een eigen identiteit en uniek profiel die samen met zo'n 840 medewerkers het onderwijs voor meer dan 7300 leerlingen verzorgen.

Het is de missie van IRIS om:

- Scholen leergemeenschappen te laten zijn waarin het leren en ontwikkelen van de leerlingen centraal staat.
- Scholen leefgemeenschappen te laten zijn waarin ruimte is voor diversiteit en openheid en waarin het voor iedereen veilig is.
- Scholen werkgemeenschappen te laten zijn waarin ieder personeelslid kan en wil worden aangesproken op verantwoordelijkheid en professionaliteit.
- Scholen leergemeenschappen te laten zijn waarin iedere medewerker zich wil blijven ontwikkelen en van en met anderen wil leren.
- Leerlingen vertrouwd te maken met onze samenleving en leerlingen en medewerkers te stimuleren om na te denken over de wijze waarop zij de wereld ten goede kunnen veranderen.

1.2 Visie

Leerlingen en docenten worden steeds meer partner in wat ze leren en hoe ze dat doen, om zo niet alleen het beste in zichzelf, maar ook in elkaar naar boven te halen.

Voor verandering is ruimte nodig. Ruimte voor scholen en docenten om nieuw te denken en anders te doen. Docenten benutten hun professionaliteit ten volle om het beste in leerlingen naar boven te halen. Zij blijven leren, het liefst een leven lang. Leerlingen krijgen de ruimte voor hun persoonlijke ontwikkeling. Geluk, weerbaarheid, het ontdekken van hun kwaliteiten en het blijven zoeken naar uitdagingen vormen daarin de kernwoorden.

Stichting IRIS heeft dit verwoord in het nieuwe strategisch beleidsplan 2020-2025 'Motivatie om te leren'.

Binnen 'Motivatie om te leren' staan vier thema's centraal:

1. Motivatie om te leren
2. Gedeeld leiderschap
3. Organisatie van onderwijs
4. Kansengelijkheid

Elke IRIS-school geeft op zijn eigen wijze invullingen aan de vier thema's. Het ECL doet dit met 'Leren vanuit verwondering en recht doen aan verschillen'.

Concreet houdt dat voor het ECL in:

1.2.1 Motivatie om te leren

Het ECL gaat het pedagogisch en didactisch handelen de komende jaren versterken. Het ECL wil een meer gedifferentieerd onderwijsaanbod aanbieden. Deze ambitie komt terug in de teamplannen en in de versterking van het mentoraat.

1.2.2 Gedeeld leiderschap

Het ECL stuurt en werkt aan het optimaal benutten van de professionele kennis, kunde en ruimte van docenten en andere collega's door deze actief te vragen voor deelname aan onderwijskundige- en verbouwingsprojectgroepen. Daarnaast krijgen de collega's de ruimte om zich verder te ontwikkelen en te scholen en wordt dit gestimuleerd. Van medewerkers wordt verwacht dat zij vanuit wederzijds vertrouwen zelfstandig en pro-actief hun professionele ruimte (passend binnen de kaders van het schoolplan) optimaal inzetten en benutten.

1.2.3 Organisatie van onderwijs

Het ECL werkt sinds 1,5 jaar met een nieuwe organisatiestructuur die beter aansluit bij de visie van de school. In kleinere, zelfstandiger teams wordt er aan scholing, intervisie en onderwijsontwikkeling gedaan. Uit het laatste MTO-onderzoek blijkt dat medewerkers zich meer gezien en gehoord voelen. Ze ervaren meer betrokkenheid bij de school in zijn geheel. Daarnaast werkt het ECL aan het creëren van een nieuwe onderwijslogistiek in de vorm van een vakateliërband, waardoor leerlingen meer keuzevrijheid ervaren en school beter recht kan doen aan verschillende onderwijsbehoeften. We betrekken medewerkers en leerlingen actief bij het creëren van de nieuwe onderwijslogistiek. Ouders vragen we als klankbord.

1.2.4 Kansengelijkheid

Het ECL ontwerpt een nieuwe onderwijslogistiek die beter aansluit bij de herijkte visie (meer keuzevrijheid en kansen bieden voor leerlingen). Daarnaast geeft het ECL invulling aan de onderwijskundige invulling van de verlengde tweejarige havo/vwo-brugklas, de opstroom van havo naar vwo en passend onderwijs (we doen recht aan verschillen, de onderwijsbehoefte van de leerling staat centraal).te

2 Schoolplan ECL 2022-2025

2.1 Missie

Het Eerste Christelijk Lyceum is een school binnen de stichting IRIS. Het ECL is een school voor havo, atheneum en gymnasium. De circa 1300 leerlingen zijn gehuisvest in twee monumentale gebouwen aan de Leidsevaart. Het ECL is voor leerlingen en medewerkers een leer-, leef- en werkgemeenschap, waar vanuit vertrouwen en respect voor elkaar gewerkt wordt. Op het ECL helpen we leerlingen niet alleen cognitief extra stappen te zetten, maar krijgen ze ook de kans om verder te groeien op het gebied van persoonlijke ontwikkeling. Onze school probeert iedere dag eigentijds onderwijs aan te bieden, dat aansluit bij de maatschappelijke ontwikkelingen waar wij middenin staan. Wij geloven dat in iedere leerling een waardevol, uniek en persoonlijk talent aanwezig is. Dat aangeboren individuele talent moet worden ontdekt en ontwikkeld middels leren vanuit verwondering. Het ECL wil recht doen aan verschillen.

Op het ECL geldt: 'Leren vanuit verwondering en recht doen aan verschillen'.

2.2 Identiteit ECL: kunst- en cultuurschool met bètaprofilering

Het ECL is een kunst- en cultuurschool met bètaprofilering. Het ECL is aangesloten bij het landelijk netwerk van CultuurProfielScholen en bij Bètapartners. Creativiteit en exacte kennis samenbrengen ziet de school als de belangrijke mogelijkheid om eigentijds onderwijs te bieden. Onze tijd vraagt niet om statische kennis maar om dynamische toepassing. Vanzelfsprekend speelt ook hier verwondering naast verbeelding en creativiteit in die dynamiek een belangrijke rol. In gesprek met elkaar gaan we op zoek naar een eigentijdse invulling van onze identiteit en koppelen we dit aan thema's als burgerschap, cultuur en duurzaamheid.

2.3 Visie op leren

Verwondering geldt als sterke basis voor het wekken van de intrinsieke motivatie van onze leerlingen om tot leren en ontwikkeling te komen.

Op het ECL zien we onze leerlingen niet alleen als consumenten van kennis, maar ook als personen die zich ontwikkelen. Middels het creëren van een verwonder- en vraagcultuur i.p.v. een antwoordcultuur activeren en motiveren wij leerlingen om hun eigen leer- en ontwikkelproces ter hand te nemen.

2.3.1 Onze leerlingen

De persoonlijke ontwikkeling van leerlingen is leidend. We willen recht doen aan verschillen. We willen dat leerlingen op het ECL zich veilig voelen, leren vanuit verwondering, sociaal en maatschappelijk actief en betrokken zijn, eigen- (wijs) zijn, kritische vragen kunnen stellen, keuzes kunnen maken en verantwoordelijkheid nemen ten aanzien van hun eigen ontwikkeling. Identiteitsvorming en burgerschapsvorming staan centraal. We willen leerlingen meer betrekken bij de organisatie van het ECL en nodigen ze actief uit bij studiedagen, de klankbordbijeenkomsten en willen regelmatig leerlingenpanels organiseren. Tot slot vragen we leerlingen ook om zitting te nemen in belangrijke sollicitatieprocedures.

2.3.2 Onze docenten

Docenten op het ECL werken vanuit het vorig jaar vastgestelde concept 'Leren vanuit verwondering en recht doen aan verschillen', middels de thema's uit 'Leren leren, leren leven' (zelfvertrouwen, verdieping, verbreding, zelfstandig werken, kritisch denken, nieuwsgierigheid en differentiëren naar niveau). Daarbij worden positieve verwachtingen over kwaliteiten en prestaties van leerlingen benoemd (growth mind-set i.p.v. een fixed mind-set). Docenten blijven zich ontwikkelen, individueel en in team/sectieverband.

We gaan voor onze visie op leren uit van de psychologische basisbehoeften uit o.a. de zelfdeterminatietheorie van Deci en Ryan (Ryan & Deci, 2017):

1. *Relatie* - De sociale verbondenheid met de omgeving, vertrouwen hebben in anderen, een positief leerklimaat in de klas waar leerlingen zich vrij voelen om vragen te stellen en niet bang zijn om fouten te maken.
2. *Competentie* - Het vertrouwen dat de leerling moet hebben in eigen kunnen.
3. *Autonomie* - De leerling ervaart ruimte om een activiteit naar eigen inzicht uit te voeren en heeft invloed op wat hij/zij doet. Leerlingen kunnen zo meer eigenaar worden van hun eigen leer- en -ontwikkelproces.

2.4 Ambities en doelstellingen

De komende drie schooljaren werken we gezamenlijk aan de volgende drie ambities:

1. Herziening onderwijsaanbod

Doel:

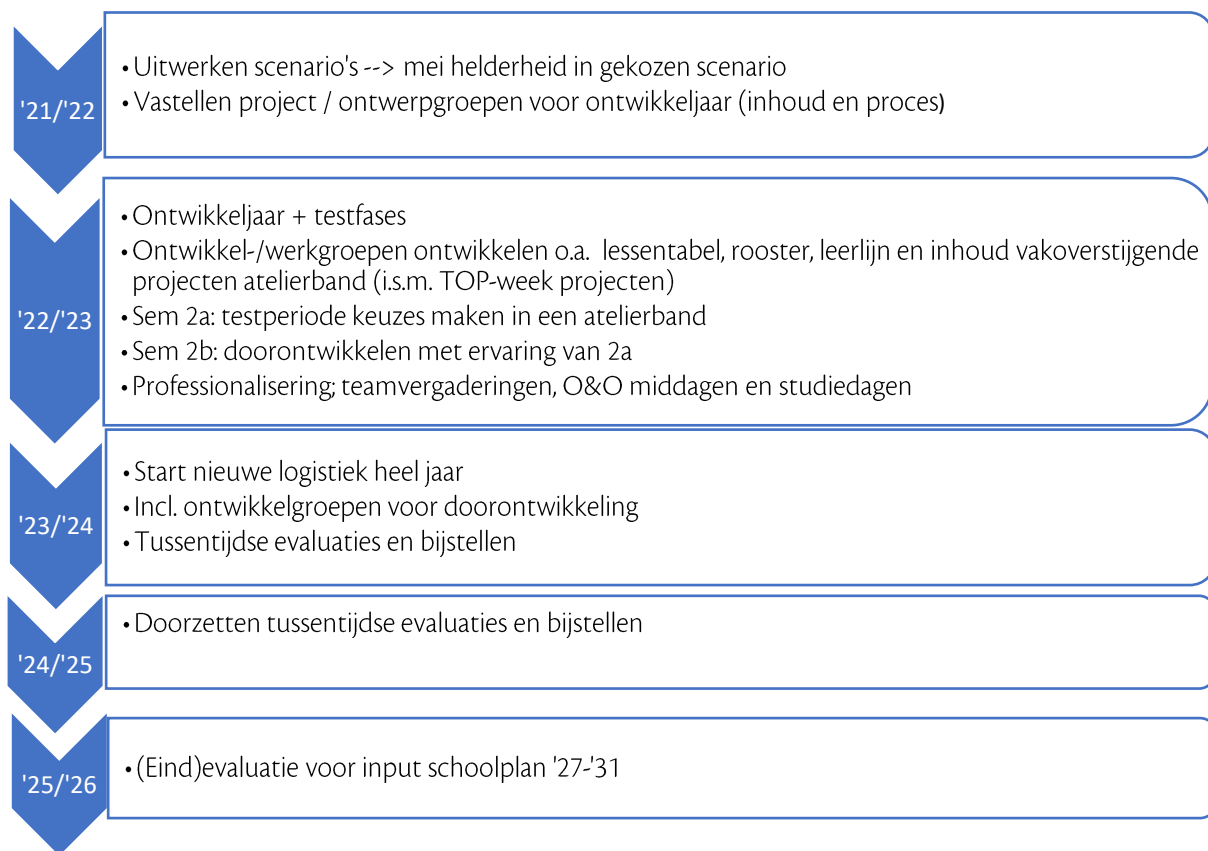
Leerlingen ervaren meer keuzevrijheid, autonomie en vakoverstijgende samenhang. We creëren hiervoor een (deels) nieuw aanbod en herstructureren het bestaande aanbod (o.a. de kunst/cultuur-, bèta- en ondersteuningsmodules) in een vakatelierband.

1. Er wordt onderwijsaanbod ontwikkeld door middel van een vakatelierband. Voor elk leerjaar komt daarin onder andere (naast de kunst-, cultuur- en bètaprofilering) burgerschap, duurzaamheid en digitale geletterdheid terug.
2. Er volgt een aanpassing in de lessentabel om de atelierband in te voeren.
3. Er worden tijdelijk extra taakuren vanuit het weerstandvermogen en het NPO voor de projectgroepen uitgetrokken.

Wanneer werken we hieraan?

Tijdens studiedagen, gremiavergaderingen en O&O- middagen. De samengestelde werkgroepen maken onderling werkafspraken en betrekken secties en teams in het ontwerpproces.

Globale tijdslijn:



2. Versterking mentoraat

Doel:

Aansluiten bij de onderwijs- en ondersteuningsbehoefte van onze leerlingen en daarbij doen recht aan verschillen.

De afgelopen jaren heeft de kwaliteit van het onderwijs en de ondersteuning te lijden gehad onder de lockdowns. Uit diverse onderzoeken blijkt dat de sociaal-emotionele ontwikkeling van veel leerlingen is gestagneerd of schade heeft opgelopen. Dat maakt dat wij de komende jaren stevig inzetten op versterking van het mentoraat. We versterken de basisondersteuning en begeleiden onze leerlingen zodanig dat ze vanuit (zelf)vertrouwen steeds meer eigenaar kunnen worden van hun eigen leer- en ontwikkelproces.

Aansluitend op de visie van de school voegen we de diverse mentoraats-activiteiten in een leerlijn, waarbij zowel de sociaal-emotionele ontwikkeling als executieve vaardigheden aan bod komen.

Elke mentor weet wat er van hem/haar verwacht wordt t.a.v. het invullen en uitvoeren van de taak van het mentoraat. Ouders en leerlingen weten wat ze van de mentor kunnen verwachten.

Er worden voor de komende twee jaar tijdelijk extra taakuren vanuit NPO voor het mentoraat uitgetrokken, waarbij we inzetten op het doorvoeren van passend onderwijs door middel van scholing en begeleiding van de mentoren t.a.v. leerlingbegeleiding en het stimuleren van de zelfstandigheid en het eigenaarschap van de leerling. De mentor wordt ondersteund en geschoold

(gesprekstechnieken en handelingsgericht werken) om mogelijke ondersteuningsbehoefte helder in beeld te krijgen en om hier samen met de leerling en ouders plan- en doelmatig (Pameijer et al., 2009) mee aan het werk te gaan.

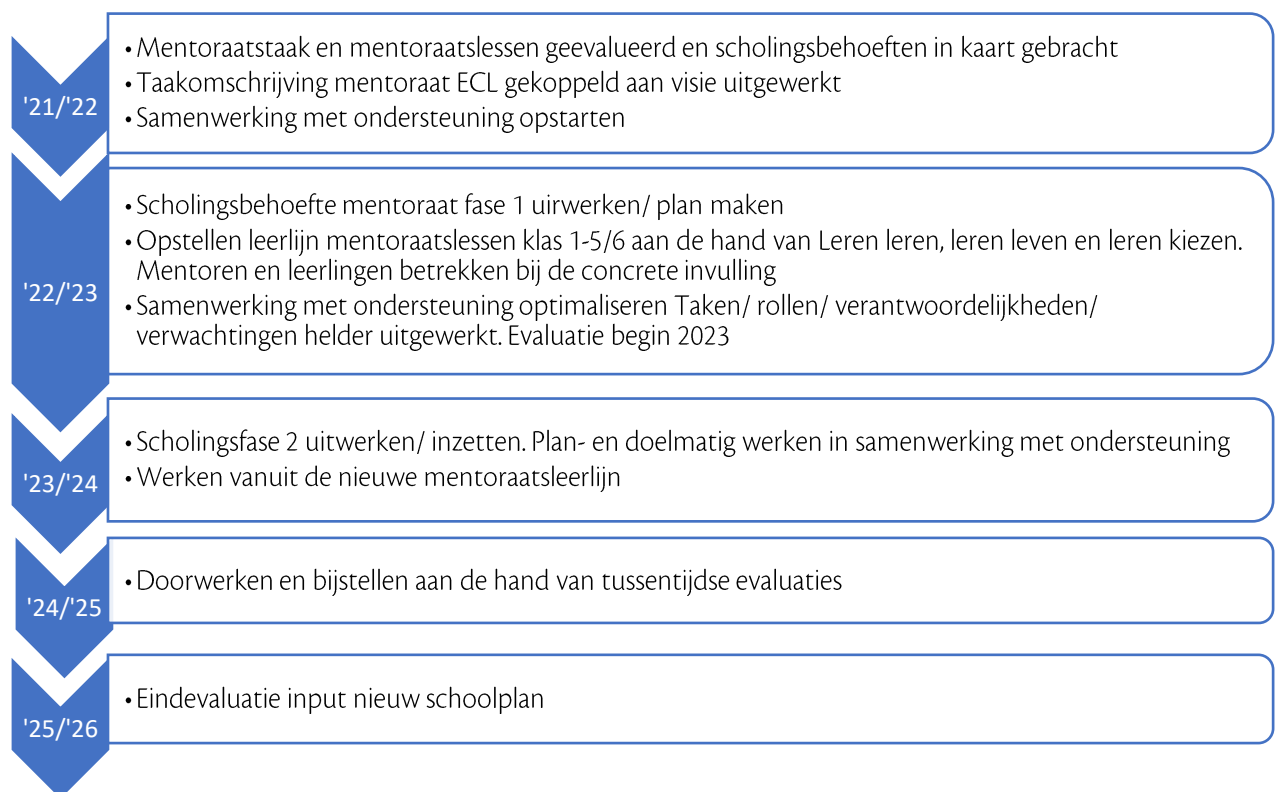
Om het eigenaarschap en de autonomie van leerlingen te kunnen versterken willen we gaan werken met MOLgesprekken. We onderzoeken daarbij of programma's als leerlingbespreking.nl kunnen ondersteunen.

Vanuit het NPO is er daarom nog minimaal twee jaar extra ingezet op ondersteuning van mentoren (in de vorm van extra formatie in trajectbegeleiding en het opzetten van een werkgroep mentoraat).

Wanneer werken we hieraan?

Tijdens de mentoroverleggen en tijdens studiedagen. De werkgroep mentoraat werkt hierin nauw samen met mentoren, teamleiders en ondersteuning.

Globale tijdslijn:



3. Pedagogisch-didactisch handelen

Doel:

Het versterken en scholen van ons algemeen pedagogisch-didactisch handelen 'Leren vanuit verwondering' en het nog beter aansluiten bij de jaarlaag (leeftijd) als mede het niveau (havodidactiek-vwodidactiek-gymnasiumdidactiek), en doen daarmee 'recht aan verschillen' en komen daarmee beter tegemoet aan de onderwijsbehoefte van de leerlingen.

Voor het gymnasium geven we volgend jaar extra taakuren aan een groep docenten die het vak-en les aanbod van de gymnasiumleerlingen in zijn geheel in kaart gaan brengen en het huidige aanbod (vakinhoudelijk maar ook pedagogisch-didactisch) evalueren en adviseren.

Dit onderdeel komt terug in de teamplannen van 1-2 atheneum-gymnasium, 3-4 vwo en 5-6 vwo en wordt door coördinatoren teamoverstijgend opgepakt.

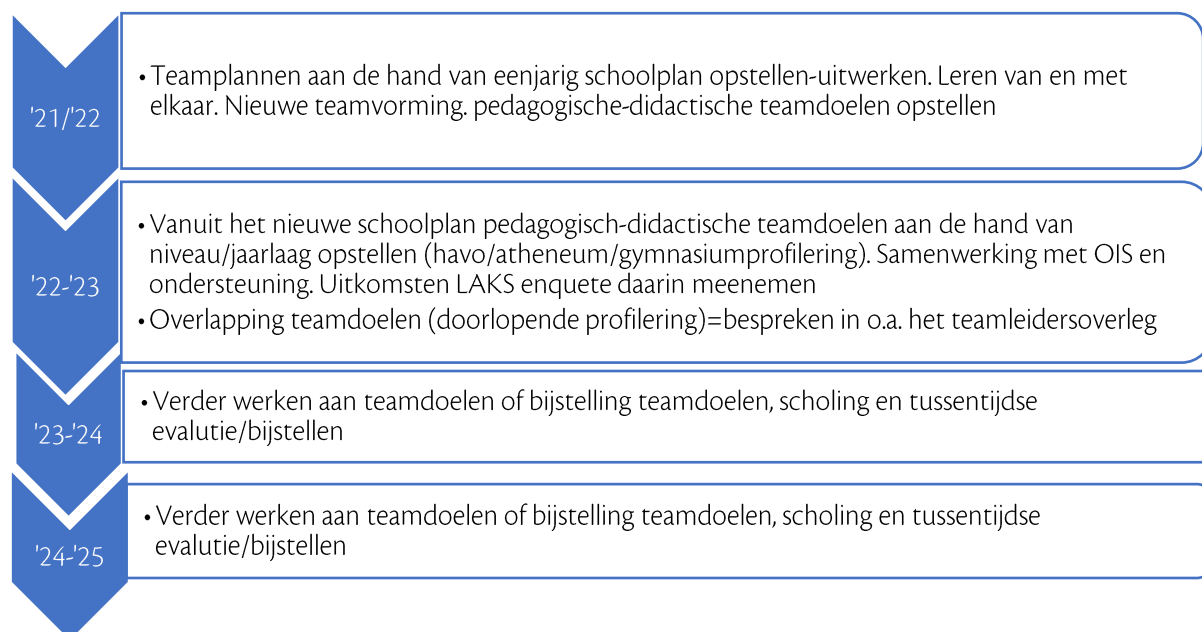
We versterken het pedagogisch-didactisch handelen a.d.h.v. de 6 rollen van M. Slooter, om onze leerlingen nog beter te kunnen voorzien in hun onderwijsbehoefte.

- De teamplannen gaan uit van 'Leren vanuit verwondering en recht doen aan verschillen' en stellen vandaaruit pedagogische en didactisch doelen (rekening houdend met de leeftijdsfase en het onderwijsniveau).
- De onderwijsbehoeften van leerlingen 'recht doen aan verschillen' en de ondersteuningsbehoeften van docenten komen centraal te staan. Alle leerlingen ervaren activerende uitdaging.
- Middels uitwisseling, intervisie, intercollegiale lesbezoeken (we zetten hiervoor in overleg met de teamleden de deskundigheidsbevorderingsuren in) en scholing, wordt er aan het leiderschap en pedagogisch en didactisch handelen van docenten gewerkt. De ervaringen en feedback van leerlingen (onderdeel van lesbezoeken) worden hierin meegenomen.

Wanneer werken we hieraan?

Tijdens de 12 teamvergaderingen (in samenwerking met OIS en ondersteuning).

Globale tijdslijn:



2.5 Begeleiding leerlingen, het schoolondersteuningsprofiel, 'recht doen aan verschillen'

Het ondersteuningsplan beschrijft de basisondersteuning van het pedagogisch didactisch klimaat/handelen van het onderwijs(ondersteunend) personeel van het ECL en de extra ondersteuning die het ECL aan docenten en leerlingen biedt. Zie ook de infographics (ondersteuningspiramides, de routekaart en ondersteuningscirkels) op de website van het ECL.

De komende jaren sturen we aan op het versterken van de basisondersteuning van het pedagogisch didactisch klimaat en het pedagogisch en didactisch handelen van het onderwijs(ondersteunend) personeel. Hoe kunnen wij op het ECL leerlingen met extra onderwijsbehoeften goed bedienen? Wat hebben die leerlingen nodig en wat hebben docenten nodig om goed en passend onderwijs te bieden? Dit zal meer onder de aandacht worden gebracht tijdens de verschillende vergaderingen en overleggen. Het ondersteuningsteam speelt hierbij een belangrijke rol.

Het ondersteuningsteam ondersteunt de komende vier jaar onderstaande twee schoolbrede ambities/ doelstellingen:

- Versterking mentoraat
- Versterking pedagogisch-didactisch handelen naar aanleiding van de onderwijsbehoefte van de leerlingen (passend onderwijs).

2.6 Digitale leeromgeving (DLO)

De doorontwikkeling van Magister.Me stopt. Door de enorme groei die Teams heeft gemaakt als hulpmiddel in het onderwijs, gaat het ECL de komende periode de functie van Magister.Me vervangen door inzet van Teams.

In het schooljaar van 2022-2023 mogen secties nog gebruik maken van Magister.Me, behalve voor de brugklassen. In het schooljaar van 2023-2024 wordt Magister.Me geheel afgesloten. Ook wordt er gewerkt aan het rooster van Magister leidend te laten zijn in de reguliere schoolweken.

Dit betekent het onderstaande overzicht voor de online communicatiekanalen voor leerlingen.

	Rooster	Studiewijzers	Leerlingbronnen	Opdrachten	Communicatie	Huiswerk	Koppeling Digitale leermiddelen	Logboek/cijfers	Jaarkalender/ nieuwsbrief
Magister 6	●					●	●	●	
Teams/SP		●	●	●					
Outlook					●				●
OneDrive	One-Drive wordt enkel gebruikt als plek voor persoonlijke opslag of om één op één bestanden te delen.								

2.7 Kwaliteitszorg

Het ECL werkt voortdurend aan verbetering van de (onderwijs)kwaliteit op alle niveaus binnen de organisatie (kwaliteitscultuur), zie het [kwaliteitsbeleidplan van het ECL](#) op de website. Een sterke kwaliteitscultuur is “een cultuur die stimuleert dat alle betrokkenen, zowel intern als extern, zich

continu richten op het definiëren en behalen van de gewenste kwaliteit en door middel van een constructief-kritische houding streven naar de daarvoor zo nodig vereiste kwaliteitsverbeteringen.” (Onderwijsraad, 2015, p. 16). Op het ECL gaan we geregeld en op systematische wijze na of wat in het schoolplan staat ook wordt uitgevoerd, hoe het wordt uitgevoerd en wat het effect op het onderwijs is.

Dat gebeurt door onszelf de volgende kwaliteitsvragen te stellen:

- Doen we de goede dingen?
- Doen we de dingen goed?
- Hoe weten en meten we dat?
- Vinden anderen dat ook?
- Wat doen we met de verkregen informatie?

2.8 HR

De ambities van het ECL komen voort uit het beleidskader van IRIS: ‘Motivatie om te leren’. Binnen IRIS is een strategisch HR-plan opgesteld met richtinggevendende pijlers voor het strategisch HR-beleid voor de komende jaren. Het HR-beleid van het ECL levert een bijdrage aan de onderwijskundige ambities van het ECL. Persoonlijke aandacht, de mogelijkheid om eigen keuzes te maken, tolerantie en wederzijds respect zijn daarbij sleutelbegrippen.

In het strategisch HR-plan van ECL zijn de volgende dominante thema’s geformuleerd:

- **Leiderschap:** gedeeld leiderschap passend binnen een veranderende organisatie met aandacht voor ontwikkeling en talenten van medewerkers. Medewerkers actief betrekken bij o.a. onderwijsontwikkelingen en werken vanuit vertrouwen en gedeelde verantwoordelijkheid.
- **Duidelijkheid:** heldere verantwoordelijkheden, bevoegdheden, afspraken en elkaar aanspreken. Taakomschrijvingen en verantwoordelijkheden worden helder geformuleerd en gecommuniceerd.
- **Aandacht:** eenduidig vormgegeven gesprekscyclus, lesobservaties, werkdruk, duurzame inzetbaarheid.
- **Kwaliteit:** lerende cultuur, opleidingsplan OOP, meerjarig inductieprogramma startende docent.

2.8.1 Meerjarenperspectief

De komende jaren wordt verder gewerkt aan de thema’s uit het ECL strategisch HR-beleid. Daarbij wordt ook gebruik gemaakt van de thema’s die binnen HR-IRIS verder ontwikkeld worden, zoals vitaliteitbeleid en duurzame inzetbaarheid, IRIS als aantrekkelijk werkgever en strategische personeelsplanning/lerarentekort.

2.8.2 Werkdruk

Op het ECL wordt de werkdruk als hoog ervaren. De coronacrisis heeft daar de afgelopen 2 jaar niet positief aan bij gedragen. De schoolleiding blijft samen met medewerkers op zoek naar de balans tussen maatwerk en optimalisatie van een aantal algemene zaken (o.a. communicatie, rooster, klassengrootte, ICT/DLO, werkplekken en taakbeleid). Het afgelopen jaar is hard gewerkt aan mogelijke rooster- en DLO-optimalisaties en betere communicatie. Volgend jaar zal daar o.a. met het ontwerpen van de vakateliërband blijvend aandacht aan worden besteed. Stichtingsbreed wordt het huidige taakbeleid onder de loep genomen en geëvalueerd. Mogelijkerwijs gaat dit ruimte bieden voor het ontwikkelen van een eigen nieuw taakbeleid waarbij docenten meer autonomie en zeggenschap

kunnen ervaren. Werkdruk blijft – net als werkplezier, vitaliteit en zingeving – voor de PMR en het MT een agendapunt. Tot slot blijft er altijd plaats voor maatwerk door afspraken tussen leidinggevend en medewerkers.

2.8.3 Professionalisering en scholing

Om de ambities van het ECL voor de komende jaren te realiseren, wordt de komende jaren ingezet op professionalisering. Medewerkers worden gestimuleerd om zich te blijven ontwikkelen. De gesprekscyclus staat nog meer in het teken van het goede gesprek, de individuele ontwikkeling van medewerkers en hoe te komen waar je wil komen. De huidige lesobservatietool DOT wordt vaker ingezet, ook door de docentcoaches en docenten die bij elkaar in de les kijken. Daarnaast is met ingang van schooljaar 2021-2022 de BOOT geïmplementeerd. In de BOOT kunnen medewerkers zelf het ontwikkeldossier bijhouden en kunnen leidinggevend sturing geven aan de start- en ontwikkelgesprekken.

Het ontwikkeldossier biedt ook de kans om het eenjarige inductieprogramma uit te breiden naar drie jaar. Nieuwbenoemde docenten ontwikkelen zich samen met de reeds langer 'zittende docenten'.

2.8.4 Werving

Het ECL heeft een goede naam binnen de regio Haarlem en dat trekt kwalitatief goede kandidaten aan voor de vacatures. Ook is het ECL een academische opleidingsschool (Ois) met veel stagiaires. In de praktijk blijkt dat stagiaires regelmatig uiteindelijk ook een baan binnen het ECL kunnen krijgen. Om in de toekomst nog steeds voldoende aanbod van kandidaten te krijgen bij vacatures, is het nodig dat het ECL onderscheidend aantrekkelijk onderwijs blijft bieden. Ook is het belangrijk dat voor nieuwe medewerkers een goed meerjarig inductieprogramma wordt ontwikkeld, waarbij [teamleider en Ois samenwerken](#), om zo de kans te vergroten dat medewerkers binnen het onderwijs blijven en graag voor het ECL werken.

2.8.5 Functiemix

Sinds de invoering van de functiemix volgt het ECL de gestelde opbouw van de functiemixnorm. Sinds 2019 is de functiemix en eventuele maatwerkafspraken uitgangspunt voor het overleg met de PMR als onderdeel van het (meerjaren)formatieplan. De functiemix maakt onderdeel uit van het formatieplan en de begroting.

Het ECL volgt sinds de invoering van de functiemix de gestelde groeipercentages. De geldende streefcijfers zijn:

- 18,10 % LB
- 41,20 % LC
- 40,70 % LD

(functiemixwaarde 141)

De situatie per peildatum 01-08-2022* is als volgt:

- 16,70 % LB
- 46,2 % LC
- 37,10 % LD

Hierin zijn de nieuwe LC/LD voordrachten voor komend schooljaar meegenomen.

Binnen het ECL volgen we de kaderregeling van IRIS. Deze kaderregeling willen we met ingang van schooljaar 2022-2023 professionaliseren en herijken, waarbij de huidige situatie op de arbeidsmarkt (lerarentekort) meegenomen wordt, als ook de mogelijkheid om via beloningsdifferentiatie (cao vo 12.9) op grond van beoordeling gebruik te maken van gratificaties, toelagen en/of extra periodieken.

Dit betekent dat er een nieuw procedurevoorstel wordt gedaan. Een eerste concept wordt voorgelegd aan de PMR bij de eerste vergadering van het nieuwe schooljaar.

2.9 NPO

De NPO-gelden mogen over een langere periode worden besteed dan in het oorspronkelijke plan. De looptijd wordt verlengd met 2 jaar. Dat maakt dat de besteding ervan gekoppeld kan worden aan het schoolplan.

Eenzijds willen we de gelden gebruiken voor duurzame onderwijskundige verbeteringen (zie de drie ambities uit het schoolplan), waarmee we al onze leerlingen zoveel mogelijk passend onderwijs kunnen bieden.

Anderzijds gaan we de gelden besteden aan o.a. het aanbieden van vakinhoudelijke ondersteuning en ondersteuning van de sociaal-emotionele ontwikkeling van de leerlingen, zowel individueel en als groep.

3 Financiën 2022-2025

Om bovenstaande ontwikkelingen/doorontwikkelingen en ambities mogelijk te maken, wordt er in de looptijd van dit schoolplan extra tijd en geld vrijgemaakt. Daarbij is van belang:

1. het leerlingenaantal en de beschikbare huisvesting
2. de reguliere bekostiging, de NPO gelden en overige projectsubsidies

De keuze is gemaakt om het weerstandsvermogen van de school voor een deel in te zetten (reserves) voor de herziening van het onderwijsaanbod alsmede verdere onderwijskundige modernisering van de gebouwen en haar inventaris.

3.1 Leerlingaantal en beschikbare huisvesting

Voor het schooljaar 2022-2023 bedraagt het aantal leerlingen rond de 1350. Met 50 groepen komt de gemiddelde klassengrootte uit op 27 leerlingen. Het aantal groepen dat met een werkbaar lesrooster past in onze beide gebouwen bedraagt 48. Aan de Zuider Emmakade zijn twee noodlokalen geplaatst om de doelstellingen zoals verwoord in het NPO-plan te verwezenlijken en om voor 2022-2023 de genoemde 50 groepen rooster-technisch te kunnen huisvesten.

Met een jaarlijkse instroom van 8 brugklassen en het gedurende het jaar volgen van in- en uitstroom, alsmede het jaarlijks formeren van een extra 4havo-klas en in voorkomend geval een extra vwo-klas voor leerlingen die na de havo ook het vwo willen volgen, en het sturen op een gemiddelde groeps-grootte van 28 leerlingen per klas, zal er vanaf het schooljaar 2023-2024 toegegaan moeten worden naar 48 groepen en een schoolgrootte van rond de 1300 leerlingen.

Optimum:

Klas 1 t/m 3 allen 8 groepen	24 groepen
------------------------------	------------

Klas 4	9 groepen
Klas 5	10 groepen
Klas 6	5 groepen
Totaal	48 groepen

3.2 Reguliere bekostiging, NPO-gelden en overige projectsubsidies

Bij het optimum van de 48 groepen, maar ook voor het schooljaar 2022-2023 van 50 groepen, zal de reguliere bekostiging evenals voorgaande jaren, op basis van de gekozen organisatie en formatie passen (begroting 2022-2023). Daar waar conform het NPO-plan leerachterstanden zijn ontstaan, wordt dit aangevuld met de NPO-subsidie, die per medio 2022 nog een beschikbaar bedrag laat zien van € 500.000,-. Naar verwachting zal hier voor de komende 3 jaar nog een aanvulling op komen van € 1.100.000,-. Daarenboven zullen andere reguliere projectsubsidies, zoals het samenwerkingsverband, onverminderd ingezet blijven worden. Een gezonde financiële situatie op basis van bovenstaande uitgangspunten voor de periode van dit schoolplan 2022-2025 is te voorzien.

Meerjarenbegroting onderdeel NPO-gelden dd 30 mei 2022

	posten	kosten		fte	posten	baten
22-23	1 2 noodlokalen	29.000	overige huisvestingslasten		1 overschot NPO-gelden 21-22 deel	200.000
	2 werkgroepen/personeel	40.000	salariskosten		2 NPO-gelden 22-23 deel1	369.000
	3 extra soc. em. begeleiding intern	30.000	extern personeel	0,3		569.000
	4 extra soc. em. begeleiding extern	40.000	extern personeel			
	5 extra steunlessen intern	30.000	extern personeel	0,3		
	6 extra steunlessen extern	35.000	extern personeel			
	7 extra inzet mentoruren	60.000	salariskosten			
	8 tijdelijke uitbreiding Ondersteuning	40.000	salariskosten	0,4		
	9 training mentoraat	10.000	extern personeel			
	10 extra taakuren team	10.000	extern personeel			
	11 extra activiteiten leerlingen	100.000	overige activiteiten			
	12 onvoorzien	145.000	extern personeel			
		569.000				
23-24	1 2 noodlokalen	29.000	overige huisvestingslasten		1 overschot NPO-gelden 21-22 deel	150.000
	2 werkgroepen/personeel	10.000	salariskosten		2 NPO-gelden 22-23 deel2	369.000
	3 extra soc. em. begeleiding intern	30.000	extern personeel			519.000
	4 extra soc. em. begeleiding extern	30.000	extern personeel	0,2		
	5 extra steunlessen intern	20.000	extern personeel			
	6 extra steunlessen extern	35.000	extern personeel			
	7 extra inzet mentoruren	60.000	salariskosten			
	8 tijdelijke uitbreiding Ondersteuning	40.000	salariskosten			
	9 training mentoraat	10.000	extern personeel			
	10 extra taakuren team	10.000	extern personeel			
	11 extra activiteiten leerlingen	100.000	overige activiteiten			
	12 onvoorzien	145.000	extern personeel			
		519.000				
24-25					1 overschot NPO-gelden 21-22 deel	150.000
	1 2 noodlokalen	29.000	overige huisvestingslasten		2 NPO-gelden 22-23 deel3	369.000
	2 werkgroepen/personeel	0	salariskosten	0,3		519.000
	3 extra soc. em. begeleiding intern	30.000	extern personeel			
	4 extra soc. em. begeleiding extern	35.000	extern personeel	0,2		0
	5 extra steunlessen intern	20.000	extern personeel			
	6 extra steunlessen extern	28.000	extern personeel			
	7 extra inzet mentoruren	60.000	salariskosten			
	8 tijdelijke uitbreiding Ondersteuning	40.000	salariskosten			
	9 extra taakuren team	10.000	extern personeel			
	10 extra activiteiten leerlingen	100.000	overige activiteiten			
	onvoorzien	167.000	extern personeel			
		519.000				

Toelichting 2022-2023, 2023-2024, 2024-2025:

ad 3 o.a. ondersteuningsmodules

ad 4 o.a. inzet Fibbe, Psieg, J. Nikken, De Verwondering

ad 5 in beperkte mate. Accent op opstomers, inzet oud-leerlingen, inzet differentiatielokaal

ad 6 O.a. inzet Studycare, strippenkaart Lyceo, schoolexamen- en examentraining Lyceo

ad 11 Ter versterking van de groepsbinding

3.3 Weerstandsvermogen en investeringen

De keuze is gemaakt om het relatief hoge weerstandsvermogen van de school te laten dalen. Dit heeft er de afgelopen jaren voor gezorgd dat het weerstandsvermogen met de jaarlijkse goedgekeurde begroting een overschrijding kende, die ten laste is geboekt van dat weerstandsvermogen. In de afgelopen jaren bedroeg dit € 100.000,-. Dit is met name ingezet voor grote bouwprojecten en de projectgroep onderwijsontwikkeling.

Ook voor de periode 2022-2025 wordt dit gecontinueerd: enerzijds voor eenmalige extra faciliteiten in de vorm van taakuren voor de herziening van het onderwijsaanbod en anderzijds voor de verdere aanpassingen aan de gebouwen zodat het onderwijs beter gefaciliteerd kan worden (verbouwingen of renovatie voor zover niet opgenomen in het meerjaren onderwijshuisvestingsplan).

Voor de komende 2 schooljaren staan de volgende extra investeringen, die invloed zullen hebben op het weerstandsvermogen, op het programma.

Schooljaar 2022-2023Extra taakuren voor herziening onderwijsaanbod via de projectgroepen

650 taakuren	€ 40.000,-
--------------	------------

Onderwijskundige verbouwingen/renovatie/ inrichting/modernisering voor zover niet in meerjaren onderhoudsplan

Verbouwing muzieklokaal en muziekstudio's ECL-Kade	€ 80.000,-
Nieuwe brandmeldinstallatie ECL-Kade	€ 76.000,-
Nieuw camera beveiligingssysteem ECL-Kade/ECL-Vaart	€ 27.000,-
Vernieuwing/renovatie schoolplein ECL-Kade	€ 350.000,-
Vernieuwing/modernisering aula ECL-Kade	€ 30.000,-
Aanvraag extra inventaris bèta ECL-Kade/ECL-Vaart	€ 10.000,-
Kelder ECL-Kade	€ 52.000,-
Totaal	€ 625.000,-

De extra afschrijvingslasten bedragen op basis van de verschillende afschrijvingslasten van deze investeringen € 50.000,- (gedurende een periode van 10 jaar) en € 40.000,- eenmalig voor herziening onderwijsaanbod. Totaal 2022-2023 € 90.000,-

Schooljaar 2023-2024Onderwijskundige verbouwingen/renovatie/ inrichting/modernisering voor zover niet in meerjaren onderhoudsplan

Kelder ECL-Kade 2e fase verbouwing/inrichting	€ 400.000,-
Vernieuwing modernisering aula	€ 50.000,-
Vernieuwing inventaris kantine /schoollokalen	€ 100.000,-

Totaal	€ 550.000,-
--------	-------------

De extra afschrijvingslasten bedragen op basis van de verschillende afschrijvingslasten van deze investeringen € 35.000,- (gedurende een periode van 10 jaar)-

Schooljaar 2024-2025

- Reguliere investeringen van € 200.000,-
- T.z.t. nog nader in te vullen, waaronder € 50.000,- modernisering aula
- Geen verhogende invloed op exploitatie/weerstandsvermogen

4 Bronnen

Ryan, R.M. & Deci, E.L. (2017). *Self-determination theory. Basic Psychological Needs in Motivation, Development and Wellness*. Guilford Publications.

Peeters, W. (2017). *Zelfsturend leren en de theorie van sociaal constructivisme*.
<https://www.vernieuwendewijis.nl/gedachtegoed-jean-piaget/>

Conijn, J., Van Gulick, H.L., Rietdijk, W., Andre, L. & Schinkel, A. (2021). Een theoretisch kader voor verwondering in het onderwijs. *Pedagogiek* 41.2, 151-174. <https://doi.org/10.5117/PED2021.2.002.CONI>

Van Emst, A. (2008). *Vuistregels voor diep en duurzaam leren*. Ten Brink Uitgevers.

Stevens, L. (2015). *Zin in leren*. Garant.

Pameijer, N., Van Beukering, T. & De Lange, S. (2009). *Handelingsgericht werken: een handreiking voor het schoolteam*. Acco Uitgeverij.

Slooter, M. (2018). *De zes rollen van de leraar*. Pica uitgever.