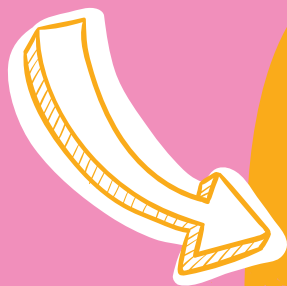


SCHOOLPLAN 2023-2027



**RUIMTE OM
TE GROEIEN**

ONDERWIJS

VISIE

GRUTSK

KWALITEIT



MAGISTER
ALVINUS

INHOUDSOPGAVE

Voorwoord

I

Waar we voor staan

Missie en visie

Pijlers van de RSG

Goed onderwijs, goede begeleiding

Ondersteuning op de RSG

De RSG als oefenplaats

Leren in samenhang

De koers die we uitzetten

Onze leerlingen

Daling leerlingaantal

Kansengelijkheid en doorstroom

Imago en profilering

5

II

Waar we voor gaan: kernambities 9

Toekomstgericht onderwijs dat past bij jou 9

Herkenbaar uniek 12

Regionaal bewust 14

Ondersteunende organisatie 15

Ambities ten aanzien van personeel, kwaliteit,
financiën en PR/communicatie 15

III

8 Bijlagen 19

8

8

8

8



VOORWOORD

Voor u ligt het schoolplan van de RSG Magister Alvinus. Dit plan beschrijft het beleid en de ambities van de school voor de periode 2023-2027. We hebben daarbij nadrukkelijk aansluiting gezocht bij de ontwikkelingen die al gaande zijn. Met dit schoolplan willen we een volgende stap zetten in en richting geven aan het beleid voor de komende vier jaar.

Dit schoolplan staat niet op zichzelf. Een vertaling van de doelstellingen vindt jaarlijks plaats in een kaderbrief met het oog op een verdere concretisering in de jaarplannen van de teams. De schoolleiding monitort, faciliteert en stimuleert de voortgang en uitvoering.

Voor wie is dit schoolplan?

Het schoolplan geeft de koers aan voor personeel en bestuur, en het spreekt dan ook vanzelf dat die informatie ook toegankelijk is voor ouders, leerlingen en externe belanghebbenden.

Het schoolplan is een richtinggevend document, dat sturing geeft aan de ontwikkeling van onze school. Het helpt ons planmatig te werken aan verbetering van de onderwijskwaliteit en de leeropbrengsten. In het schoolplan komen onze visie, onderwijsaanpak en ambities samen.

In deel I van dit schoolplan geven we een beschrijving van onze missie en visie, en de leidende principes. Vervolgens werken we in deel II de kernambities uit in een aantal kerndoelstellingen. Daarna beschrijven we hoe deze kernambities ondersteund worden door personeelsbeleid, kwaliteitsbeleid, financiën en PR/externe communicatie.

In de bijlagen vindt u de evaluatie van het voorgaande schoolplan, het proces van de totstandkoming van dit schoolplan en de onderliggende beleidsterreinen. Ook zijn de wettelijke eisen van de Onderwijsinspectie in de bijlage weergegeven.

Graag wil ik alle medewerkers, ouders, leerlingen, leden van de Raad van Toezicht en overige bij de school betrokkenen bedanken voor hun bijdrage aan dit schoolplan.

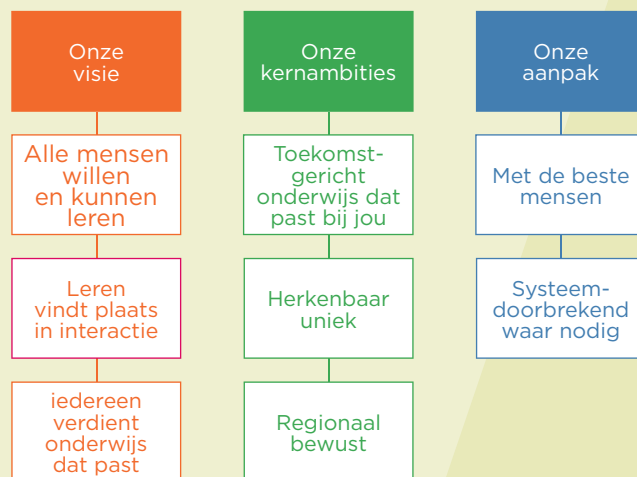
Namens de schoolleiding van de RSG Magister Alvinus,
Alinka Spijkers
Rector-bestuurder

I WAAR WE VOOR STAAN

ALLE MENSEN WILLEN ÉN KUNNEN LEREN

LEREN VINDT PLAATS IN INTERACTIE

IEDEREEN VERDIENT ONDERWIJS DAT BIJ
HEM OF HAAR PAST



Pijlers van de RSG

Deze overtuigingen vormen de basis voor ons onderwijs en onze keuzes:

- Wij zijn een school voor openbaar onderwijs, dus voor ieder kind bereikbaar en beschikbaar.
- We maken expliciet ruimte voor diversiteit; verscheidenheid kenmerkt onze school.
- We creëren en bewaken een leer- en werkomgeving vanuit openheid en respect; voor discriminatie en geweld is geen plek. We laten ons daarbij leiden door enkele richtinggevende kernwaarden, die de basis vormen voor onze professionele houding, ons denken en doen.

Respect: ik mag mezelf zijn en jij ook. Ik mag mijn eigen levensovertuiging hebben en jij ook. Ik mag mijn eigen levensstijl en opvattingen hebben en jij ook. Ik heb respect voor anderen en anderen respecteren mij.

Vertrouwen: vanuit vertrouwen in onszelf, in elkaar en de samenleving biedt RSG autonomie en verantwoordelijkheid aan leerlingen en medewerkers. We nemen verantwoordelijkheid en leggen verantwoording af. We zorgen voor een leer- en werkomgeving waarin we successen vieren en fouten mogen maken, vanuit het vertrouwen dat ieder zich zo het beste kan ontwikkelen.

Interactie: we zetten in op optimale interactie tussen leerlingen, hun ouders en de personeelsleden van de school, waardoor iedereen zich gekend en erkend weet. Ook de interactie met partners uit primair en vervolgonderwijs en met relaties uit de regio is belangrijk voor wat we willen realiseren. We hebben elkaar nodig, vullen elkaar aan en komen echt vooruit als we met elkaar leren en werken. In interactie kom je verder; het geheel is meer dan de som van de delen.

Ontwikkeling: jongeren ontwikkelen zich van nature. We maken ruimte voor die ontwikkeling en stimuleren hen tot het optimaal haalbare, door hen perspectieven aan te reiken, nuances te leren zien en hen te begeleiden bij het zetten van een volgende stap.

Goed onderwijs, goede begeleiding

De RSG biedt onderwijs en begeleiding aan elke leerling, waarmee deze de kennis, vaardigheden en houding ontwikkelt om succesvol te zijn in een vervolgonderwijs, in het werk en als burger. Dit betekent dat de leerling van de RSG na diens schooltijd:

- relevante, bruikbare en betekenisvolle kennis en vaardigheden bezit;
- zelfbewust is;
- in staat is bewuste keuzes te maken;
- volop kan deelnemen aan de maatschappij;
- kan samenwerken;
- bij kan dragen aan het gevoel van veiligheid en vertrouwen in de wereld;
- voor zichzelf, de ander en de omgeving kan zorgen;
- op een goede wijze kan nadenken over en werken aan zinnigheid;
- zijn eigen talenten optimaal kan benutten.

Iedere leerling heeft een mentor. Die mentor is cruciaal in de relatie tussen de school en de leerling en diens ouders. Voor de leerling is de mentor het eerste aanspreekpunt, de persoon om mee te bespreken wat lukt en wat nog niet loopt, die hem/haar op weg helpt naar zelfstandigheid in het leren en zich ontwikkelen. Daarnaast is de mentor de contactpersoon voor de ouders.

Ondersteuning op de RSG

Vakdocenten, mentoren en het ondersteuningsteam zijn er om de leerlingen te begeleiden in hun ontwikkeling en hen waar nodig gericht te ondersteunen. Een goede relatie met het primair onderwijs, het middelbaar beroepsonderwijs en het hoger onderwijs draagt daaraan bij. Doordat we elkaar kennen, kunnen we onderwijs bieden dat past bij onze leerlingen, onderwijs dat hen in staat stelt zich te ontwikkelen in cognitieve, sociale, creatieve en praktische vaardigheden. In ons zogeheten ondersteunings-

profiel beschrijven we hoe we leerlingen met een extra zorgbehoefte kunnen ondersteunen en een passende plek kunnen bieden. Daarvoor maken we zo nodig ook gebruik van de expertise van het samenwerkingsverband Fultura.

De RSG als oefenplaats van de samenleving

De school is een belangrijke oefenplaats voor de ontwikkeling van burgerschap; we helpen onze leerlingen zich voor te bereiden op hun functioneren in de samenleving. Burgerschapsvorming brengt leerlingen die kennis, vaardigheden en houding bij die ze nodig hebben om nu en later actief te kunnen meedoen in de samenleving. Door leerlingen te helpen zelf normen en waarden te ontwikkelen, respect aan te leren voor andere opvattingen en hen te leren persoonlijk verantwoordelijkheid te nemen, helpen we hen om uit te groeien tot wereldburgers. We zetten de RSG in als oefenplaats voor onze maatschappij, met al haar meningen, opinies, verschillen, maar ook met vrijheid en zorg voor elkaar. Doelgericht en samenhangend burgerschaps-onderwijs levert hieraan op onze school een actieve bijdrage.

Leren in samenhang

Leren doe je op de RSG vooral ook met elkaar. We vinden het belangrijk dat leerlingen zich (leren) uiten, zodat ze ook op sociaal vlak klaar zijn voor de toekomst. Binnen onze school motiveren we leerlingen zich breder te ontwikkelen, door bijvoorbeeld te functioneren als tutor voor de brugklassen, deel te nemen aan de jongerenrechtbank of bijles te geven aan een leerling uit een andere jaarlaag.



**GOED ONDERWIJS,
GOEDE BEGELEIDING**

DE KOERS DIE WE UITZETTEN

De samenleving verandert. Hoe de wereld er in de toekomst uitziet, weten we niet. Wat we wel weten, is dat de veranderende wereld impact zal hebben op onze leerlingen, onze medewerkers en de RSG als organisatie. Door keuzes te maken leren onze leerlingen dat zij invloed kunnen hebben op een deel van die toekomst. Op basis van de gegevens over ons onderwijs en rekening houdend met trends en ontwikkelingen brengen we focus aan en bepalen we de kernambities voor de komende jaren.

Onze leerlingen

Onze leerlingen komen uit Sneek en omstreken, uit zowel stedelijk als buitengebied. De afgelopen jaren is de populatie veranderd op het gebied van gezinssituatie, sociaaleconomische status of al dan niet een migratie-achtergrond. We zien hierin een kans om aan iedere leerling goed onderwijs en goede begeleiding te bieden, in een toekomstgericht schoolklimaat dat past bij de behoeften, interesses, motivatie en wensen van jongeren van deze tijd.

Daling van het leerlingenaantal

We hebben te maken met een leerlingenkrimp. Voor de RSG betekent dit een geprognoseerde krimp van 17% tussen 2020 en 2030. Bij de RSG is de aanmelding van leerlingen in de laatste twee jaar al iets afgenomen. Daardoor krijgen we als school te maken met een terugloop in onderwijsmiddelen en daarmee met een verminderde financiële ruimte.

Kansengelijkheid en doorstroom

De doorstroom van leerlingen van de eerste naar de laatste klas kunnen we verder optimaliseren. Verbetering is nodig om:

- het percentage leerlingen dat onvertraagd doorstroomt te vergroten (dit was in schooljaar 2022-2023 net boven de norm);

- de instroom vanuit ISK & Tienerschool te vergroten (nu gering);
- de overstap tussen afdelingen te vereenvoudigen (waarbij doorgaande ontwikkeling voorop staat);
- leerlingen met een startkwalificatie naar vervolgonderwijs te begeleiden (nu uitstroom naar het mbo zonder startkwalificatie).

Imago en profilering

In september 2022 heeft de RSG een imago-onderzoek laten uitvoeren, dat zicht gaf op onze kwaliteiten en aandachtspunten. Een greep uit de resultaten:

- De Open Dag is bepalend; een deel van de ouders zoekt een school met een uniek profiel.
- Redenen om te kiezen voor de RSG:
 - RSG-sfeer is vertrouwd en veilig;
 - RSG biedt een nieuwe start;
 - Op RSG kun je je zelf zijn;
 - RSG gaat met de tijd mee.
- Aandacht is nodig voor:
 - Versterking van de verbinding tussen onder- en bovenbouw;
 - Afstemming havo/vwo-onderwijs in de bovenbouw op vervolgonderwijs;
 - Uitstraling in het gebouw:
 - duidelijker profiel (zichtbaarheid van NLT en informatica, van gymnasium, van vmbo)
 - benutten van positieve uitingen van tevredenheid bij ouders en leerlingen
 - aanbod voor ondernemende jongeren.

II WAAR WE VOOR GAAN: KERNAMBITIES

Toekomstgericht onderwijs dat past bij jou

1. Betekenisvolle basis
2. Maatwerk
3. Actief leren
4. Optimale begeleiding en ondersteuning

Herkenbaar uniek

5. Grutsk
6. Meer dan een diploma

Regionaal bewust

7. Regionale samenwerking

KERNAMBITIES

TOEKOMSTGERICHT ONDERWIJS DAT PAST BIJ JOU

De RSG is een brede scholengemeenschap; dat is ook wat wij willen zijn. We creëren onderwijs dat past bij de diversiteit van de leerlingen op de verschillende afdelingen, in de A-klas, de Internationale Schakelklas (eerste opvang anderstaligen) en de Tienerschool, en doen dat met behulp van verschillende onderwijsvormen.

RSG ziet iedere leerling als individu, en doet recht aan verschillen tussen leerlingen, in lessen, rooster, begeleiding en ondersteuning, in een vertrouwde en veilige leeromgeving. Daarvoor maken we gebruik van maatwerk, begeleiding en ondersteuning, zodat we hen zo optimaal mogelijk voorbereiden op vervolgstappen na hun diplomering, naar een vervolgopleiding of werk.

Welke bagage de leerlingen daarbij specifiek nodig zullen hebben voor hun toekomst, kunnen we nog niet helemaal invullen. Wat we wél weten, is dat ze gebaat zijn bij gedegen basisvaardigheden in taal en rekenen, bij maatschappelijk relevante kennis die zij wendbaar leren benutten en bij praktische vaardigheden waarop ze terug kunnen vallen. Daarbij is het van belang dat ze zelf regie hebben op het leren, door doelen te stellen, te reflecteren en feedback te benutten. Daarvoor hebben ze ook ervaringen nodig die hen inzicht geven in wat het betekent om deel te zijn van onze complexe maatschappij, zich daar sociaal vaardig in te voelen en verantwoordelijkheid te durven nemen.

Focus op:

1. Betekenisvolle basis

De RSG biedt onderwijs waarmee leerlingen verder kunnen in hun ontwikkeling en in de samenleving, en vaardigheden en kennis die betekenisvol zijn in de wereld van vandaag en morgen. Het gaat dan om functionele taal- en rekenvaardigheid, duurzaam omgaan met de wereld om je heen, sociale competenties en burgerschapsbewustzijn, en digitale geletterdheid met het oog op vervolgonderwijs en/of werk. We vinden het belangrijk leerlingen al vroeg te laten participeren in die samenleving en te laten nadenken over hun rol daarin: wat kan ik doen om bij te dragen aan het verbeteren van een situatie of het oplossen van een probleem? We geven jongeren handvatten en laten zien hoe ze op een duurzame manier vraagstukken kunnen oplossen.

In 2027...

- zetten leerlingen in alle jaarlagen zich binnen en buiten de school in voor een veilig en fijn school- en leefklimaat;
- handelen medewerkers eenduidig waar het erom gaat leerlingen aan te spreken op gedrag;
- bereikt 90% van de leerlingen het referentieniveau voor taal en rekenen dat past bij hun uitstroomniveau;
- tonen leerlingen aan via activiteiten en portfolio aan welke sociale en maatschappelijke competenties zij hebben ontwikkeld op de RSG;
- bevindt de digitale geletterdheid, digitale veiligheid en mediawijsheid van leerlingen zich op een niveau dat past bij het vervolgonderwijs.

2. Maatwerk

Met 'iedere leerling de juiste leerroute' zetten we in op onderwijs dat leerlingen soepel laat doorstromen en dat past bij hun mogelijkheden. RSG biedt leerlingen onderwijs met ruimte om te ontdekken wat zij kunnen en willen, en gaat uit van hoge verwachtingen. Daarbij zorgt de RSG voor een soepele doorstroom van en naar de verschillende afdelingen, zodat leerlingen vanuit

de onderbouw vloeiend doorstromen naar een voor hen passende bovenbouw, waar zij de mogelijkheid hebben tot het doen van een examen op een ander niveau of een versneld examen. Leerlingen met specifieke leer- en onderwijsbehoeften volgen een passende leerroute, die uitgaat van vragen als: wat kan de leerling, wat wil de leerling bereiken en (hoe) kunnen we dat organiseren? Om dit te realiseren, zorgen wij dat onze medewerkers geschoold zijn om de bijbehorende processen te begeleiden en reflectiegesprekken te voeren, en hebben we nauw contact met vervolgopleidingen, collega-scholen en het bedrijfsleven.

In 2027...

- benutten leerlingen de (keuze)ruimte in het onderwijs optimaal:
 - doordat alle i-uren beschikbaar zijn;
 - door keuzevakken, een/enkele vak(ken) op een hoger niveau, of een extra (praktijk-)vak te kunnen volgen;
 - met vermelding van de extra c.q. keuzevakken op het diploma of in het plusdocument;
- gebruikt de RSG een rooster waarvan een deel van de onderwijstijd flexibel is ingericht om invulling te geven aan verschillende onderwijsvormen die de keuzemogelijkheden van leerlingen vergroten;
- biedt de RSG een brede tweejarige brugperiode en stimuleert de RSG het geven van een breed advies vanuit het PO, om de leerling ontwikkelruimte te bieden;
- zorgt de RSG voor een optimale doorgaande ontwikkeling van leerlingen, onder andere zichtbaar in de onder- en bovenbouwdoorstroom;
- is de instroom vanuit ISK en Tienerschool naar de reguliere afdelingen structureel toegenomen.

3. Actief leren

De leerling ontwikkelt gedurende zijn/haar schoolloopbaan een actieve leerhouding die hem/haar helpt de eigen ontwikkeling in eigen hand te nemen. De leerling ontwikkelt zich tot 'meester' van de eigen leerroute richting de toekomst: wat wil ik leren, waarin wil ik me ontwikkelen, hoe bereik ik wat ik worden wil en wie ik wil zijn? Daartoe wordt de leerling begeleid om in toenemende mate de regie over het leren in eigen hand te nemen. Daartoe ook worden leerlingen actief betrokken in lessen en activiteiten. Mentor en vakdocent(en) stimuleren leerlingen tot actief leren, en helpen hen vertrouwen in het eigen kunnen te ontwikkelen. Het leren vragen om hulp is daarbij een krachtig onderdeel van het leerproces, waarbij de leerling zelf actief op zoek gaat naar antwoorden op vragen.

In 2027...

- geven docenten onderwijs (in lessen en i-uren) waarin
 - leerlingen via verschillen in werkvorm, tijd en beheersingsniveau hun leerdoelen kunnen realiseren;
 - samen(-werkend) en interactief leren centraal staat;
 - zij in hun voorbeeldrol blijf geven van hoge verwachtingen van hun leerlingen en het vertrouwen in eigen kunnen stimuleren;
- begeleiden mentoren leerlingen in hun ontwikkeling van executieve en sociale vaardigheden.

MAATWERK

ACTIEF
LEREN

4. Optimale begeleiding en ondersteuning

De mentor draagt vanuit een waardierend perspectief zorg voor de eerstelijns begeleiding van de leerling: 'Wie ben je, wat kun je en wat wil je?' De mentor heeft de ontwikkeling van de leerling goed in beeld en biedt passende begeleiding. De driehoek tussen docent, ouders en leerling vormt daarbij het hart van dit netwerk. In de driehoeksgesprekken staat de brede ontwikkeling van de leerling steeds centraal. Om dat te realiseren zorgen we voor scholing en ontwikkeling in het mentoraat, zodat de mentoren zich bekwaam voelen als begeleider en coach. Het samenspel tussen mentor, docenten, leerlingbegeleider, teamleiders en het ondersteuningsteam fungeert daarbij als een goed afgestemd geheel, waarin ieder vanuit een heldere rolbeschrijving kan bijdragen aan optimale begeleiding en ondersteuning van de leerlingen.

In 2027...

- werken we met een basismentoraat voor de reguliere ondersteuning en een persoonlijk mentoraat voor ondersteuning bij complexere vraagstukken;
- organiseren we minimaal eens per half jaar mentor-intervisie, om te leren van elkaar en feedback te geven;
- bieden leidinggevenden vanuit hun rolmodel coaching en voeren zij ontwikkelgesprekken;
- ervaren leerlingen en ouders dat de begeleiding en ondersteuning passend is en op elkaar afgestemd is;
- stimuleren docenten/mentoren hun leerlingen om doelen te formuleren over wat ze willen leren, deze kritisch te evalueren en erop te reflecteren;
- hebben startende mentoren een ervaren buddy naast zich (bijvoorbeeld in de vorm van duo-mentoraat). Zij krijgen extra tijd om hun mentorrol te vervullen;
- ervaren mentoren:
 - dat zij gefaciliteerd zijn met een basisdeel en een plusdeel, zodat zij hun rol goed kunnen vervullen;
 - dat zij hun eigen rol in de begeleiding kennen en bewaken;
 - dat de lijnen tussen mentor, leerlingbegeleiding en ondersteuningsteam helder zijn.

HERKENBAAR UNIEK

De RSG wil zich herkenbaar profileren in stad en regio. Met het reguliere onderwijs, maar ook met de Tienerschool, de Internationale Schakelklas en de A-klas biedt de RSG onderwijs aan een brede doelgroep. De profilering als BegaafdheidsProfielSchool, met een Sportaccentklas, als Eco-school en met het duurzame RSG-Greenteam draagt daaraan bij.

Dit brede aanbod brengt ons als scholengemeenschap én onze leerlingen kansen en mogelijkheden, maar maakt tegelijkertijd de vraag relevant hoe we vanuit deze breedte en veelzijdigheid herkenbaar uniek kunnen en willen zijn.

Focus op:

5. Grutsk

Wat betekent 'grutsk' voor de RSG? Het imago-onderzoek uit 2022 biedt ons een startpunt om met elkaar en de omgeving in gesprek te gaan, om in de komende jaren de herkenbaarheid te versterken. We zijn 'grutsk' op waar we voor staan en willen dat kenbaar maken via diverse kanalen. We willen de contacten met PO-scholen en toekomstige leerlingen en hun ouders verstevigen. Ook willen we toegankelijk zijn voor basisschoolleerlingen in groep 7-8 en transparant zijn over ons aanname-/plaatsingsbeleid en de vraag hoe oud-leerlingen van de basisscholen zich bij de RSG verder ontwikkelen. En we zetten in op de dialoog met ouders, zowel van toekomstige als van de huidige leerlingen. Zij zijn onze partners in de ontwikkeling van hun kind, en met hen willen we het gesprek voeren.

In 2027.....

- is de instroom van nieuwe leerlingen boven of gelijk aan de prognose;
- is de (algemene) tevredenheid van ouders over de RSG minimaal gelijk aan de landelijke benchmark;

- is de zichtbaarheid van waar de RSG 'grutsk' op is toegenomen. Dit merken we onder andere door betere vindbaarheid op sociale media, toename van het aantal aangemelde leerlingen voor de Open Dag en meeloopmomenten, en bekendheid via mond-tot-mond reclame;
- zijn er PO-contactpersonen vanuit de RSG voor alle toeleverende basisscholen. Deze contactpersonen hebben in ieder geval regelmatig contact met de directie en de leerkrachten groep 8, hebben een beeld van de leerlingenpopulatie van de basisschool, hebben inzicht in de voortgang van hun oud-leerlingen die op de RSG zitten en onderhouden contact met de leerling-begeleiders van de ontvangende afdelingen bij specifieke leer-behoefte;
- biedt de RSG laagdrempelige activiteiten voor leerlingen van groep 7 en 8 met als doel: kennismaking met de RSG, oriënteren/onderzoeken van VO-gerelateerde ontwerpen;
- vinden er jaarlijks gesprekken met de ouderklankbordgroep(en) en de leerlingenraad plaats, waarin de dialoog over onderwijs-gerelateerde zaken centraal staat.



6. Méér dan een diploma

We vinden het belangrijk om leerlingen te stimuleren tot een brede oriëntatie en ontwikkeling. Om dat in én naast het curriculum te realiseren, bieden we leerlingen een (Alvinus-)programma, gericht op verschillende interessegebieden. De RSG maakt daarmee kenbaar welke bestaande activiteiten al in huis zijn (zoals olympiades en voorleeswedstrijden, toneelclub, Green-team, muziekavond, Fries jeugdparlement en jongerenrecht-bank) én ontwikkelt nieuwe onderdelen waarmee we onder andere de mogelijkheden van bèta & techniek (in/met het Science- en Beta-lab, in samenwerking met het Technolab) zichtbaar maken.

Voor het programma onderzoeken we welke onderdelen we samen met bedrijven, mbo en lokale instellingen (sport/cultuur) kunnen ontwikkelen. We zoeken actief de samenwerking met het 3o buro en Súdwest Werkt.

In 2027...

- nemen alle leerlingen in hun schoolloopbaan deel aan enkele onderdelen van het programma;
- houden leerlingen in een portfolio bij waaraan ze deelnemen (en hoe dit bijdraagt aan de ontwikkeling van maatschappelijke competenties);
- ontvangen leerlingen bij hun diplomering een plusdocument waarop hun bijdragen buiten het reguliere curriculum zijn genoteerd;
- onderzoekt, ontwerpt en evalueert een samengestelde kern-groep van medewerkers, leerlingen, ouders en externe partners programma-onderdelen, en nodigt zij betrokkenen uit om die te ontwikkelen en uit te voeren. Hiertoe benutten zij bestaande contacten of leggen zij contact met vervolgopleidingen, collega-scholen, culturele/sportinstellingen en bedrijfsleven.

STIMULEREN

BREDE ORIËNTATIE

ONTWIKKELING

REGIONAAL BEWUST

Voor ons als regionale scholengemeenschap is de regio het voedingsgebied van de school. De RSG biedt een leer- en werkomgeving die de stad Sneek en de wijde omgeving bestrijkt. Daarin ligt onze kracht, gebaseerd op samen werken en leren, van ieder die betrokken is, zowel binnen school als daarbuiten, de Mienskip. Met deze samenwerking werken we aan optimaal onderwijs in de regio, zorgen we voor een breed en rijk aanbod dat aansluit op de arbeidsmarkt.

Op bestuurlijk niveau, op afdelings- en locatieniveau, tussen docenten en via de verschillende stafdiensten liggen er veel lijnen waarlangs we samenwerken. Dat doen we niet omdat het moet, maar omdat we geloven dat het onderwijs in Súdwest-Fryslân er beter van wordt.

Regionale samenwerking vraagt gezien dalende leerlingaantallen de komende jaren extra aandacht, om te zorgen dat er in de regio een breed en rijk onderwijsaanbod beschikbaar is. Samen met partners in de regio wil de RSG een antwoord geven op de verwachte krimp in ons voedingsgebied. Sinds augustus 2022 werken we samen met het CVO Zuidwest-Fryslân en Aeres, om ook in de toekomst een breed onderwijsaanbod te kunnen blijven verzorgen.

Focus op:

7. Structurele regionale samenwerking

We maken structurele keuzes in de samenwerking, op basis van datgene wat het beste is voor de leerlingen, voor de medewerkers en voor de regio. We onderzoeken hoe samenwerking met de regionale partners in het voortgezet en basisonderwijs de onderwijsmogelijkheden in de toekomst kan garanderen. Ook maken we samenwerkingsafspraken over ondersteunende thema's zoals kwaliteitszorg, P&O, ICT, leerlingenadministratie, financiën en facilitaire diensten. We inventariseren en versterken initiatieven van leerlingen, medewerkers en externe regionale

betrokkenen om dat te helpen realiseren. We stimuleren de vorming van onderwijsinhoudelijke kenniskringen om tot meer kennisdeling te komen.

In 2027....

- bieden de samenwerkende scholen een brede en rijke keuze in onderwijsaanbod aan leerlingen in deze regio;
- bieden de samenwerkende scholen medewerkers mogelijkheden tot onderlinge mobiliteit;
- hebben de samenwerkende onderwijsinstellingen een regionale routekaart samengesteld die zicht geeft op het onderwijslandschap in de komende jaren en ieders rol/bijdrage daarin;
- zijn er afspraken met het basisonderwijs en met vervolgopleidingen om de doorgaande ontwikkeling van alle leerlingen in de regio te garanderen;
- is er een checklist aanwezig voor wat betreft verticale samenwerking tussen de verschillende scholen;
- is het ondersteuningsprofiel van de samenwerkende onderwijsinstellingen dekkend om alle leerlingen passend onderwijs te bieden in samenwerking met samenwerkingsverband Fultura;
- zijn er concrete samenwerkingsafspraken over ondersteunende thema's/diensten, gericht op het behoud van goed en breed onderwijsaanbod in de regio;
- heeft onderzoek geleid tot besluiten over toekomstige huisvesting van het onderwijs in Sneek in een VO-campus met aandacht voor bereikbaarheid, kleinschaligheid en overzichtelijkheid voor leerlingen en medewerkers.



ONDERSTEUNENDE ORGANISATIE

Onze ambities op organisatieniveau zijn belangrijk als voorwaarde en ondersteuning om de onderwijsinhoudelijke ambities te realiseren.

Personeel

1. Collectief professionaliseren
2. Een aantrekkelijke werkgever
3. Optimale werkomstandigheden

Kwaliteit

4. Ontwikkeling van kwaliteitszorg naar kwaliteitsbeleid
5. Afstemming van sectie- naar teambeleid

Financiën

6. Beleidsrijke begroting

PR en communicatie

7. Heldere en regelmatige communicatie

Personeel

De RSG ontwikkelt zich naar 2027 en volgende jaren toe tot een professionele leergemeenschap, waar iedere medewerker leert, zich ontwikkelt en zijn/haar talenten ontplooit. Een leergemeenschap betekent dat we bewust samen werken, evalueren en reflecteren, om iedere dag een stap verder te komen in het realiseren van onze doelen. In die gemeenschap werkt ieder met

plezier, draagt ieder bij aan die collectieve ambitie en neemt ieder verantwoordelijkheid voor de eigen professionele groei. Daarin spreken medewerkers en leidinggevendenden elkaar aan op mogelijke verbeteringen die een veilig en gezond arbeidsklimaat kunnen versterken.

Focus op:

1. Collectief professionaliseren

Collectief professionaliseren sluit aan bij de thema's die we in dit schoolplan centraal stellen en wordt op team- en individueel niveau uitgewerkt, zodat alle medewerkers de mogelijkheid krijgen om zich in lijn met de kernambities te bekwamen en ontwikkelen.

In 2027...

- werkt iedere medewerker met een persoonlijk ontwikkelplan (vanaf 2023-2024), met aandacht voor persoonlijke en professionele ontwikkeling, voor vitaliteit en duurzame inzetbaarheid;
- versterken leidinggevendenden hun leiderschapscompetenties (persoonlijk leiderschap, leidinggeven aan verandering en creëren van gedeeld eigenaarschap) via (individuele) ontwikkeltrajecten;
- ervaren medewerkers dat collectief leren en bespreken leidt tot heldere afspraken en eenheid in handelen.

2. Een aantrekkelijke werkgever

Op de huidige krappe arbeidsmarkt is het voor de kwaliteit van het onderwijs van cruciaal belang dat we goed personeel weten te werven en vast te houden. Daarom maken we werk van de RSG als aantrekkelijke werkgever. We stimuleren en faciliteren medewerkers om een (aanvullende) bevoegdheid of een eerste-graadsbevoegdheid te halen, helpen hen bij hun verdere loopbaanontwikkeling, maken werk van een inductieplan voor begin-

nende collega's en nemen actief deel aan opleidingsschool FROSK. Voor huidige en potentiële werknemers blijven we een aantrekkelijke werkgever.

In 2027...

- is er een toename¹ in het aantal medewerkers dat een tweede bevoegdheid of een eerstegraadsbevoegdheid heeft behaald;
- ervaren werknemers de RSG als een gezonde en veilige werkomgeving met een medewerkerstevredenheid die boven de landelijke benchmark ligt;
- is er op basis van het persoonlijk ontwikkelplan een persoonlijk loopbaanpad voor iedere medewerker, gericht op de ontplooiing van de eigen ambities en talenten en de behoeften van de RSG;
- kiezen medewerkers niet-lesgebonden taken die bij hen passen, waar ze energie van krijgen en waarin ze zich willen ontwikkelen;
- werkt de RSG met een driejarig inductieplan – ofwel begeleiding van starters en zij-instromers in het onderwijs – en wordt dit jaarlijks geëvalueerd;
- bieden we als opleidingsschool van FROSK optimale begeleiding aan leraren in opleiding en stagiairs, en werven we actief;
- hanteren we een onboarding-programma – ofwel introductie en begeleiding in het eerste jaar van aanstelling – waarmee docenten zich gesteund weten en zich binnen de RSG verder kunnen ontwikkelen.

3. Optimale arbeidsomstandigheden

We vinden het belangrijk dat medewerkers zich veilig, gezond en gerespecteerd voelen. Daarom organiseren we de werkzaamheden binnen onze school op een zodanige wijze dat risico's tot een minimum worden beperkt, en seksuele intimidatie, agressie, geweld, pesten en discriminatie actief worden bestreden.

¹ ten opzichte van 2023

In 2027.....

- is het aantal arbo-gerelateerde incidenten lager dan drie;
- nemen we ieder signaal van pesten, agressie, geweld en seksuele intimidatie (PAG&SI) in onderzoek, en zetten we, indien daartoe aanleiding is, vervolgstappen;
- registreren we signalen van PAG&SI en evalueren we de aanpak.

Kwaliteit

Het kwaliteitsbeleid heeft tot doel de onderwijskwaliteit te meten, en daarmee een bijdrage te leveren aan het continu bewaken en verbeteren van die kwaliteit. Bestuur en school dragen samen zorg voor een cyclisch proces van (be)sturen op de onderwijskwaliteit, voor een goede organisatie en een ontwikkelingsgerichte kwaliteitscultuur. Daarmee realiseert en borgt de RSG de basiskwaliteit, ontwikkelt en innoveert de RSG het onderwijs op basis van de ambities zoals die in dit schoolplan worden beschreven, en draagt de RSG zorg voor een deugdelijk financieel beheer dat dit doel ondersteunt en mogelijk maakt.

In het kwaliteitsbeleidsplan van de RSG beschrijven we hoe dit beleid is ingericht, wordt uitgevoerd en hoe en met wie we dit evalueren, erover in gesprek gaan en dit verantwoorden.

Focus op:

4. Ontwikkeling van kwaliteitszorg naar kwaliteitsbeleid

De RSG streeft ernaar de wijze waarop de onderwijskwaliteit wordt gevolgd en benut naar een hoger plan te tillen. Dat betekent dat (kwaliteits-)activiteiten cyclisch (volgens PDCA: Plan-Do-Check-Act) en in onderlinge afstemming plaatsvinden, en daarmee bijdragen aan de verdere ontwikkeling van het onderwijs. Om dat te realiseren volgen we de kwaliteitskalender in planning, uitvoering, evaluatie en bijstelling van activiteiten die de basiskwaliteit van het onderwijs betreffen, bespreken we in alle geledingen doelgericht de beschikbare data, evalueren we ingezette activiteiten en voeren we gesprekken met intern en extern betrokkenen, en werken we vanuit een transparante rol-/ en taakverdeling op schoolbreed, afdelings- en sectieniveau.

In 2027...

- verloopt de planning, uitvoering, evaluatie en bijstelling van kwaliteitsactiviteiten volgens een jaarlijks bijgestelde kwaliteitskalender. De voortgang van kwaliteitsuitvoering en acties ter versterking van kwaliteitscultuur bespreekt het MT maandelijks in het MT-overleg;
- zijn de evaluatie en reflectie op de basiskwaliteit, plus de monitoring en sturing op de eigen aspecten van kwaliteit structureel opgenomen in het voortgangsoverleg tussen teamleider en schoolleiding. De zelfevaluatie op BKA en SKA² wordt daarbij als reflectie-instrument gebruikt;
- heeft de teamleider via het handboek kwaliteit informatie over en inzicht in de wijze waarop kwaliteit geborgd is in de organisatie.

5. Afstemming van sectie- en teamkwaliteit

De afstemming tussen de kwaliteitsactiviteiten van secties en teams is complex, terwijl die afstemming cruciaal is voor een goede onderwijskwaliteit. Door te onderzoeken hoe deze afstemming optimaal kan plaatsvinden, willen we in de toekomst de kwaliteitsactiviteiten en -uitkomsten in secties en in teams op elkaar afgestemd hebben in een organisatie en samenhang van secties en teams die dit ondersteunen. Secties en teams werken data-geïnformeerd aan de verbetering van het onderwijs.

In 2027...

- analyseren en duiden de kwaliteitsmedewerker en teamleider gezamenlijk na iedere periode de tussentijdse resultaten, opdat de teamleider waar nodig verbeteracties kan formuleren en uitvoeren;
- zijn mentoren vaardig in het gebruik van de coach-app van Magister om de ontwikkeling van hun leerlingengroep te volgen en daar waar nodig op te sturen;
- benutten secties en teams doelgericht data/gegevens om hun handelen op te baseren: de teamleider stimuleert, geeft het

² 'Sturen, kwaliteitszorg en ambitie' (SKA) en 'Besturing, kwaliteitszorg en ambitie' (BKA). BKA is het deel waarover de inspectie met het bestuur spreekt, en SKA het deel waar de school over gaat.

voorbeeld en versterkt het opbrengstgericht werken en data-geïnformeerd handelen in de secties en teams;

- werkt iedere sectie per afdeling vanuit een actueel vakleerplan, waarin aandacht is voor het onderhouden van de basiskwaliteit en het ontwikkelen van de sectie-eigen kwaliteitsaspecten;
- hebben team en teamleider, onder andere door lesbezoeken en leerlingfeedback, zicht op de kwaliteit van het pedagogisch-didactisch handelen van het team als geheel. Zij stemmen hun professionaliseringsvragen hierop af.

Financiën

De afspraken met betrekking tot de financiën van onze school zijn vastgesteld in de meerjarenbegroting. Het financieel beleid is erop gericht de continuïteit van de totale organisatie te waarborgen en de optimale randvoorwaarden te creëren om de gestelde doelen uit het strategisch beleidsplan en het schoolplan van de school te realiseren.

Focus op:

6. Beleidsrijk begroten

In een veranderende context, door onder andere krimp in de regio en de stop van de NPO-financiering, vraagt het financieel beleid om een grondige afstemming met de beleidsdoelen.

In 2027...

- is de begroting steeds in een meerjarenperspectief verantwoord;
- blijft het weerstandsvermogen op een verantwoord niveau. De inzet van eventuele bovenmatige reserves gebeurt op grond van een bestedingsplan. Deze inzet komt primair ten goede aan het onderwijs;
- creëert het financiële beleid ruimte om jaarlijks keuzes te maken en ontwikkelingen uit het schoolplan te faciliteren;
- zijn de kernambities in de jaarplannen (per afdeling, locatie) financieel doorvertaald en geconcretiseerd;
- verzamelen c.q. ontwikkelen we blijvend kengetallen om de beleidsmatige keuzes financieel te vertalen, te kunnen volgen en bij te stellen.

PR en externe communicatie

De RSG is trots op wat ze doet en doet er alles aan om te laten zien wat ze doet en waarom ze dat doet. We vinden het belangrijk dat alle betrokkenen en geïnteresseerden op de hoogte zijn van wat we doen en waar we voor staan. Hierin staan de (toekomstige) leerlingen altijd voorop.

Focus op:

7. Heldere en regelmatige communicatie

We zijn helder in onze communicatie en hechten waarde aan een persoonlijke benadering in een direct gesprek. Uiteraard gebruiken we ook de digitale middelen. We leggen afspraken vast, dragen zorg voor regelmatige en transparante communicatie tussen en met medewerkers, ouders/verzorgers en leerlingen, om de ambities van dit schoolplan te kunnen realiseren.

In 2027...

- zorgen we voor een transparante leerroutes voor toekomstige leerlingen en hun ouders/verzorgers, om hen te helpen een keuze te maken die aansluit bij hun eigen toekomstbeeld en verwachtingen. Die leerroutes zijn onder meer van belang tijdens de Open dag voor leerlingen en hun ouders;
- zetten we onze activiteiten continu in de etalage, om te laten zien waar de RSG voor staat. Daarbij zetten we onze sociale media in om een inkijk in de school te bieden;
- zorgen we voor een aantrekkelijke en actuele schoolgids en website;
- zijn we kritisch op onze sponsoruitingen, en verantwoorden we de weloverwogen keuzes die we hierbij maken;
- werken we vanuit een (jaarlijks bijgestelde) communicatieplanning;
- hanteren we een duidelijke huisstijl, met herkenbare fotografie.



HELDERE
EN REGELMATIGE
COMMUNICATIE

III BIJLAGEN

I Algemene gegevens	20	V Personeelsbeleid	28
• Bevoegd gezag en organisatiestructuur	20	• Bevoegd & bekwaam personeel	28
• Medezeggenschap	20	• Vormgeven van pedagogisch-didactisch handelen	28
II Totstandkoming schoolplan	21	• Professionalisering	28
III Evaluatie en contextanalyse	22	• Functiedifferentiatie	28
• Evaluatie schoolplan 2019-2022	22	• Instrumenten	26
• Interne context	23	• Evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding	29
• Externe context	25	• Inbreng van leerlingen in het personeelsbeleid	29
IV Onderwijskundig beleid	26	VI Kwaliteitsbeleid	30
• Onderwijsaanbod	26	• Visie, ambities en doelen	30
• Doorstroommogelijkheden	26	• Uitvoering en kwaliteitscultuur	31
• Kerndoelen en referentieniveaus	26	• Evaluatie, verantwoording en dialoog	31
• Taal- en rekenbeleid	26	VII Sponsorbeleid	31
• Burgerschapsonderwijs	26		
• Pedagogisch-didactisch klimaat	27		
• Veiligheid & schoolklimaat	27		
• Ontwikkeling en begeleiding van leerlingen	27		

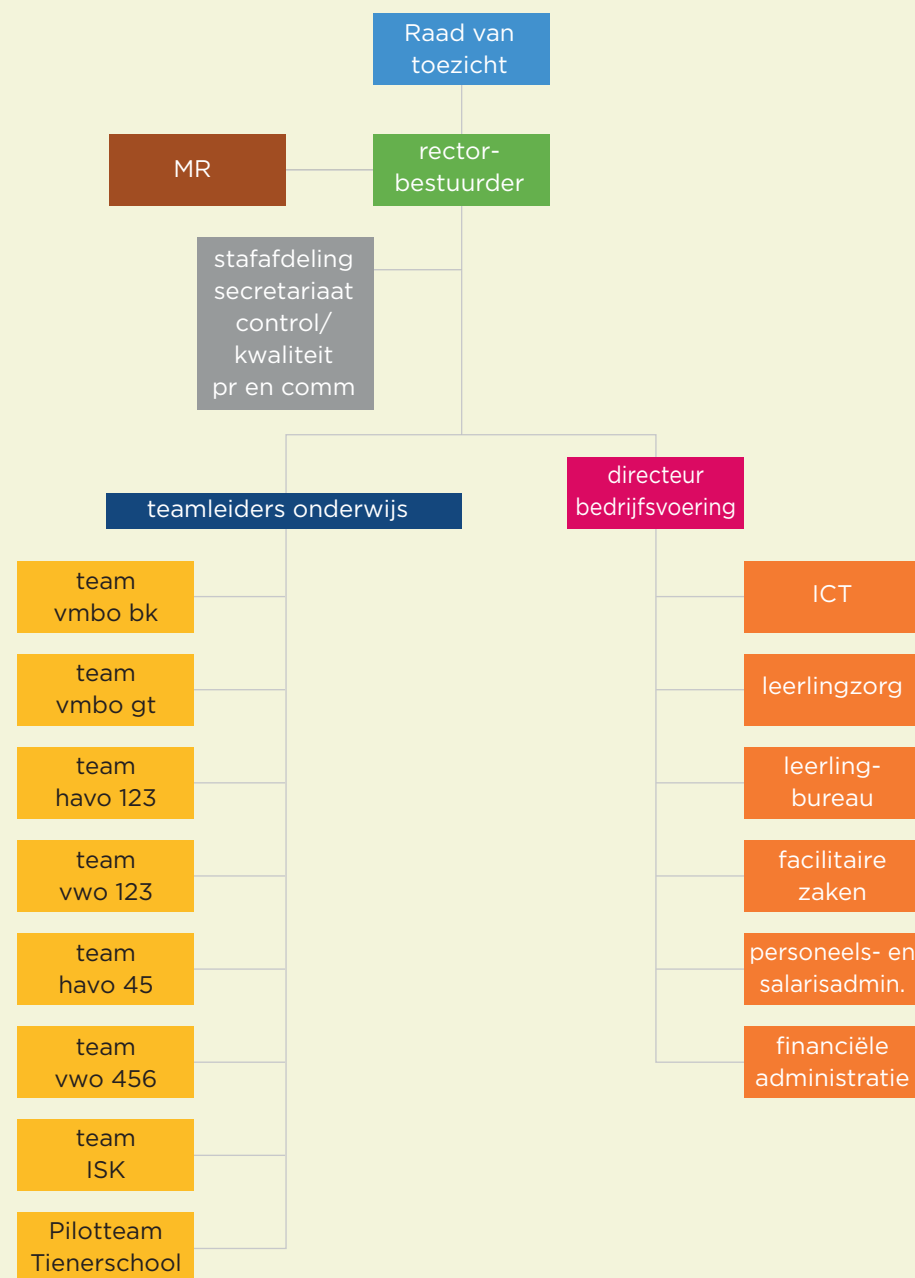
I ALGEMENE GEGEVENS

Bevoegd gezag en organisatiestructuur

Binnen de Stichting RSG Magister Alvinus is een scheiding aangebracht tussen de toezichthoudende functie en de bestuurlijke functie. De toezichthoudende functie ligt bij de raad van toezicht en de bestuurlijke functie is belegd bij de bestuurder. De bestuurder legt verantwoording af aan de raad van toezicht. De raad van toezicht beschikt ten opzichte van de bestuurder over een aantal goedkeuringsbevoegdheden. Zonder goedkeuring van de raad van toezicht kan de bestuurder ten aanzien van een aantal in de statuten genoemde onderwerpen geen rechtsgeldige besluiten nemen. Bovendien heeft de raad van toezicht de bevoegdheid om de accountant aan te wijzen en om de arbeidsvoorwaarden van de bestuurder vast te stellen binnen het wettelijk kader. Daarnaast is er een formele relatie met de gemeenteraad van de gemeente Súdwest-Fryslân. Deze is verder weergegeven in de statuten van de Stichting RSG Magister Alvinus.

Medezeggenschap

Een schoolpraktijk zonder goede medezeggenschap is nauwelijks voor te stellen. De gezamenlijke inbreng in de medezeggenschapsraad (MR) van onderwijspersoneel, ouders en leerlingen bepaalt mede de kwaliteit van het onderwijs op school. De taak van de medezeggenschap is het toetsen van het beleid van bestuur en directie op basis van instemmingsrecht en adviesrecht. De MR van RSG Magister Alvinus bestaat uit acht personeelsleden, vier ouders en vier leerlingen. Daaruit komt het Dagelijks Bestuur voort, bestaande uit een voorzitter, vicevoorzitter, secretaris (PMR-leden) en twee leden (waarvan één uit de oudergeleding en één uit de leerlinggeleding).



II TOTSTANDKOMING SCHOOLPLAN



In mei 2022 is een werkgroep gestart met een extern procesbegeleider om tot een nieuw schoolplan te komen. In groepen zijn de verschillende thema's verkend. Het idee om tussentijds deze thema's verder uit te werken en de opbrengsten in de volgende bijeenkomst met elkaar te delen bleek in de praktijk niet goed te werken. Daarom is in december 2022 besloten tot een gezamenlijke schoolplan-ontwikkeldag. Deze vond eind januari plaats en leverde een voorlopig resultaat op dat in maart in een 'theatercafé' is voorgelegd aan de medewerkers van de school, de Raad van Toezicht, de Medezeggenschapsraad en vertegenwoordigers vanuit de Sneeker samenleving. De uitkomsten van

deze middag zijn door de themagroepen verwerkt in hun teksten. Het 1e concept is vervolgens voor feedback voorgelegd aan de MR en besproken met de Raad van Toezicht. Op basis van deze feedback, de kaderbrief voor 23-24 en gesprekken met de nieuwe rector is een definitieve tekst voor het schoolplan geschreven.

III CONTEXTANALYSE

Evaluatie vorig schoolplan

De kerndoelstellingen zoals vermeld in het schoolplan 2019-2022 zijn tussentijds gemonitord³, waarbij leerling- en oudertevredenheidsonderzoeken als instrument zijn gebruikt. Daarnaast heeft het managementteam eind januari 2023 een zogeheten borgingsbijeenkomst besteed aan het met elkaar vaststellen van wat is gerealiseerd (zichtbaar, merkbaar) en wat nog niet.

Kerndoelstellingen Maatwerk

"Leerlingen voelen zich voldoende uitgedaagd": een gemiddelde 7,7, met een landelijke benchmark van 7,0.

"Leerlingen vinden dat docenten voldoende rekening houden met hun sterke en zwakke punten": een gemiddelde 7,0, met een landelijke benchmark van 6,3

Uit de evaluatie kwam verder naar voren:

- passende leerroutes worden op dit moment incidenteel benut:
 - enkele leerlingen kiezen een extra vak
 - enkele leerlingen volgen onderwijs in een basisvak (vakken uit het regulier curriculum) op een hoger niveau dan die van hun 'basis'-leerroute, bijvoorbeeld: een leerling in BK-2 doet wiskunde op GT-2 niveau
 - enkele leerlingen doen in de voorexamenklas H of V al examens, of doen examens op een hoger niveau
- de tijd die is vrijgemaakt om leerlingen individueel te helpen (i-uren) kan optimaler worden ingezet. Factoren die dat belemmeren zijn o.a. de beschikbaarheid in het rooster, de verschillen in mindset van docenten (wel/niet voorschrijven) en leerlingen (uitstellen, helpt toch niet).
- good practices delen: maatwerk-bevorderende acties c.q. ervaringen in de ene afdeling kunnen nog effectiever gedeeld en gebruikt worden in andere afdelingen /locaties; er is be-

hoefte aan een meer RSG-brede aanpak, die ook ruimte laat voor 'maatwerk' o.b.v. specifieke leerlingkenmerken.

- de advisering door basisonderwijs soms interfereert met de ruimte om in de onderbouw kansen te bieden.

Kerndoelstellingen Toekomstbestendig onderwijs

"We scoren minimaal 80% goede lessen (kijkkader Pompeblêd)": in november 2022 is het kijkkader aangepast aan de actuele basiscriteria vanuit inspectie. Doel is om eind schooljaar 22-23 de kwaliteit van de lessen per team inzichtelijk te hebben.

"Leerlingen scoren op de kernvakken (Nederlands, Engels en wiskunde) bovengemiddeld". In 21-22 was dit het geval op 11 van de 15 (kernvakken x 5 afdelingen)

"De opbrengsten van het onderwijs (onderwijsresultaten inspectie) liggen ≥ het landelijk gemiddelde": In 21-22 lag het driejaars-gemiddelde van de afdelingen boven de norm, met uitzondering van VMBO-b (bovenbouwsucces).

Uit de evaluatie kwam verder naar voren:

- De inspectie-indicatoren Onderbouwsnelheid en Bovenbouwsucces (driejaarsgemiddelde) staan onder druk door toename van leerlingen die vertragen in 21-22.
- Er is de afgelopen jaren structureel ingezet op professionalisering van ICT-vaardigheden, door aanbod van meerdere trainingen, waarop ook goed is ingeschreven.

Kerndoelstellingen Optimale coaching & begeleiding

"De tevredenheid van ouders en leerlingen over het mentoraat scoort minimaal gelijk aan de benchmark": leerlingen gaven gemiddeld een 8,4 tegenover een benchmark van 8,1. Ouders waardeerden dit gemiddeld met een 8,0 tegenover een benchmark van 8,5.

"De begeleiding en zorg scoren in tevredenheidsonderzoeken onder ouders en leerlingen minimaal gelijk aan de benchmark": leerlingen gaven hier gemiddeld een 7,4 tegenover een benchmark van 6,9. Deze stelling is niet bevraagd bij ouders

Uit de evaluatie kwam verder naar voren:

- Er is schoolbrede inzet op & aandacht voor passende begeleiding via mentoraat-op-maat & passende ondersteuning (huiswerkklass, leerlabs, taalondersteuning), onder andere door gerichte inzet van NPO-gelden.

³ Bron: onderwijskundige rapportage najaar 2022, borgingsbijeenkomst MT 24-1-23

Interne context

Op basis van de interne data zijn de volgende factoren van belang om mee te nemen in het beleid van de komende vier jaar:

Doorgaande ontwikkeling

- Duurzaam vergroten van de instroom vanuit het PO. We zien een teruglopende instroom in de laatste twee jaar (zie fig. 1 en 2).
- Onvertraagde doorstroom bevorderen en het zittenblijven beperken tot uitzonderingen. We zien een onderbouwsnelheid rond de norm en een bovenbouwsucces dat onder druk staat door vertragingen en toegenomen uitstroom zonder startkwalificatie.
- Verbeteren van de instroom vanuit ISK & Tienerschool naar reguliere afdelingen. We zien een geringe interne doorstroom.
- Versterking van doorgaande ontwikkeling tussen onder- en bovenbouw. We zien relatief veel uitstroom vanuit bovenbouw.
- Versterking van doorstroom en samenhang tussen afdelingen verbeteren, zodat leerlingen die wisselen van afdeling een doorgaande ontwikkeling ervaren.
- Versoepeling van uitstroom naar vervolgonderwijs. We zien dat leerlingen in het vervolgonderwijs weinig wisselen van richting, maar niet overal tot uiteindelijke diplomering komen.
- Alertheid op mogelijke opstroomkansen. Het percentage leerlingen dat na een diploma kiest voor opstroom ligt bij de RSG onder de landelijke benchmark.

Veiligheid en schoolklimaat

- Expliciet zijn in de leef- en werkafspraken van de RSG. We ervaren dat respectvol omgaan met elkaar en elkaars eigendommen niet meer vanzelfsprekend is.
- Waarborgen van veiligheid. Uit het tevredenheidsonderzoek 22-23 komt naar voren dat leerlingen en ouders minder tevreden zijn op de indicatoren veiligheid en pesten.

Imago

Versterking schoolprofiel: De uitkomsten van het imago-onderzoek (okt 2022) geven aan dat versterking nodig is om een stabiele marktpositie te realiseren. Belangrijkste uitkomsten zijn:

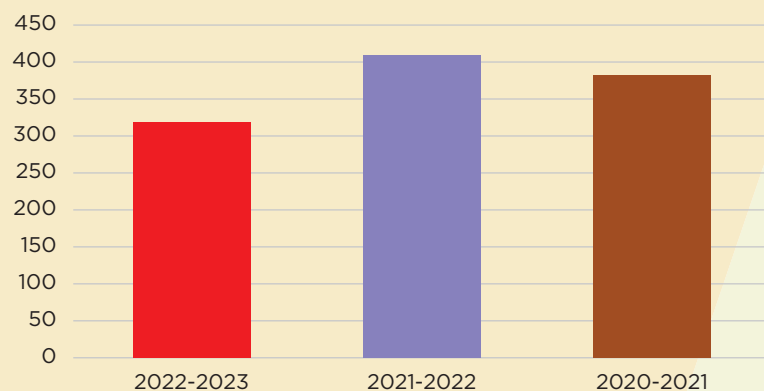
- De Open Dag is bepalend; een deel van de ouders zoekt een school met een uniek profiel.
- Leerlingen en ouders kiezen voor de RSG, want:
 - RSG-sfeer is vertrouwd en veilig
 - RSG biedt een nieuwe start
 - Op RSG kun je je zelf zijn
 - RSG gaat met de tijd mee
- Aandacht is nodig voor:
 - Versterking van de verbinding tussen onder- en bovenbouw,
 - havo/vwo-onderwijs in de bovenbouw afstemmen op vervolgonderwijs
 - uitstraling in gebouw
 - duidelijker profiel (zichtbaarheid van NLT en Informatica, van Gymnasium, van VMBO)
 - benutten van positieve uitingen van tevredenheid bij ouders & leerlingen
 - aanbod voor ondernemende jongeren



In de leerlingpopulatie van RSG Magister Alvinus zien we veranderingen in de afgelopen jaren⁴, onder andere op het gebied van het aandeel leerlingen (zie figuur 1 en figuur 2):

- Vanuit een gezin met een laag inkomen (m.n. bij BK), zie figuur 3
- Vanuit een eenoudergezin (m.n. bij GT en Havo), zie figuur 4
- Met een migratie-achtergrond (m.n. bij BK en GT), zie figuur 5

Leerlingpopulatie en -aantal



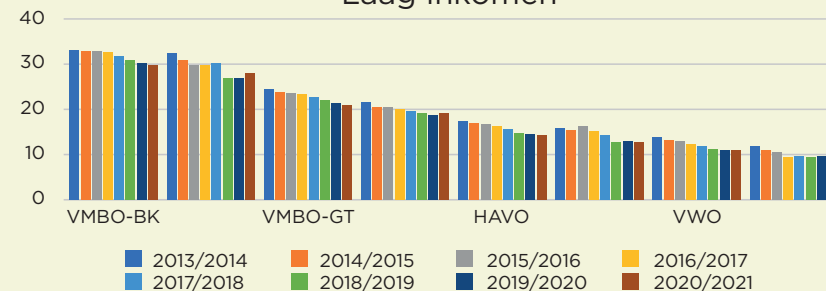
Figuur 1: instroom nieuwe leerlingen

	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Brugklas 1	347	273	276
Klas 2	5	4	5
VMBO BB/KB 3/4	2	0	2
VMBO GT/TL 3/4	2	2	1
HAVO 3/4/5	9	2	12
VWO 3/4/5/6	4	14	12
Tienschool	21	24	14

Figuur 2. Instroom nieuwe leerlingen per afdeling en leerjaar

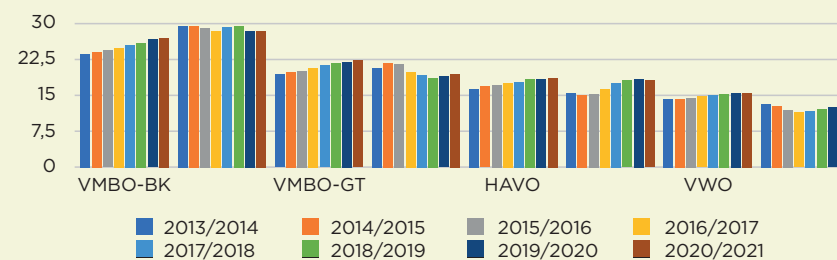
⁴ Bron: Nationaal Cohortonderzoek Onderwijs 2022

Laag inkomen



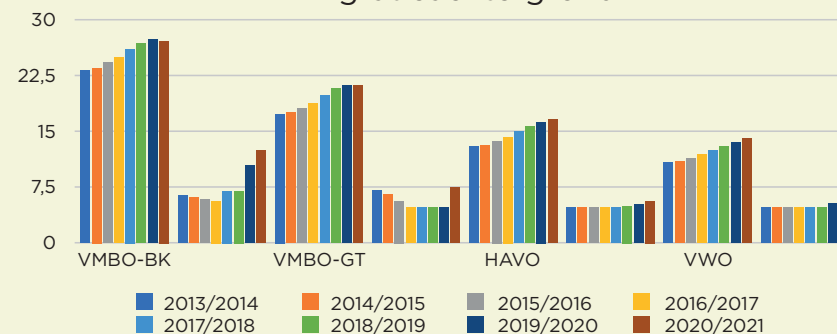
Figuur 3: Leerlingen uit gezinnen met een laag inkomen

Eenoudergezin



Figuur 4: Leerlingen uit eenoudergezinnen

Migratieachtergrond



Figuur 5: Leerlingen uit gezinnen met een migratieachtergrond

Personele bezetting

De RSG kampt, gelijk aan het landelijke beeld, met een krapte op de arbeidsmarkt; het wordt moeilijker om voor alle openstaande vacatures voldoende bevoegd personeel aan te trekken. Dat geldt zowel voor leidinggevende, onderwijzend als ondersteunend personeel. Met name bij de afdeling ISK is de bemensing, vanwege de tussentijdse schommelingen van leerlingenaantallen, een structureel punt van aandacht. Het vraagt een doordacht beleid met een goede balans tussen vaste en flexibele contracten.

Op grond van de (verwachte) terugloop in het leerlingenaantal neemt de totale formatie van de RSG af. Dit gebeurt door vermindering van het aantal tijdelijke dienstverbanden en door natuurlijk verloop door pensioneringen en medewerkers die uit dienst treden.

Huisvesting

In 22-23 is de afdeling ISK op een tweede locatie gestart, vanwege grote toename van het aantal leerlingen. De verwachting is dat voor de komende jaren de huisvesting voldoende zal zijn om de schommelingen in leerlingenaantal op te kunnen vangen. De huisvesting in het RSG-hoofdgebouw van de afdeling VMBO-BK t/m gymnasium zorgt voor roostertechnische uitdagingen.

Financiën

- in 2024-2025 zijn de NPO-gelden afgebouwd
- We hebben te maken met een afname van het leerlingenaantal

Externe context

RSG Magister Alvinus is betrokken bij regionale en landelijke ontwikkelingen. De belangrijkste voor de komende vier jaar zijn:

• Demografische ontwikkelingen in de regio

Als gevolg van de demografische leerlingenterugloop loopt het regulier leerlingenaantal in 2027 in de prognose terug naar 1667 leerlingen. Ten opzichte van 2022 is dat een daling van 136 leerlingen, met de eerste twee jaren een verwacht leerlingenaantal dat nog redelijk gelijk blijft en vanaf 2025/2026 een

groter verval. Het ISK-onderwijs is met de snel fluctuerende instroom, op grond van veranderende omstandigheden en regelgeving, moeilijk voorspelbaar. Wel vormt het AZC in Sneek een min of meer stabiele factor, omdat het landelijk als een blijvende voorziening is aangemerkt.

• Regionale samenwerking

Samen met partners in de regio wil RSG Magister Alvinus een antwoord geven op de verwachte krimp in ons voedingsgebied en versterking van de werkgelegenheid. Sinds augustus 2022 werken we samen met het CVO Zuid-West Fryslân en Aeres om ook in de toekomst een breed aanbod van onderwijs te kunnen blijven aanbieden.

• Landelijke ontwikkelingen & aandachtsgebieden

Naast de regionale ontwikkelingen spelen ook verschillende landelijke trends en ontwikkelingen een rol bij het formuleren van beleid voor de komende jaren. We noemen hier o.a. de versterkte aandacht voor de basisvaardigheden om te zorgen dat iedere leerling voldoende functioneel vaardig is op taal- en rekengebied, de belangrijke rol van het onderwijs als het gaat om maatschappelijk bewustzijn en burgerschapscompetenties en de gezamenlijke inspanning om alle leerlingen optimaal te laten profiteren van onderwijs.



REGIONALE



SAMENWERKING

IV ONDERWIJSKUNDIG BELEID

Onderwijsaanbod

RSG Magister Alvinus heeft met uitzondering van praktijkonderwijs alle onderwijstypen in huis:

- VMBO basis en kader, met het brede profiel Dienstverlening en Producten, waarmee leerlingen langer de tijd krijgen om te onderzoeken in welke richting ze verder willen.
- VMBO gemengde theoretische leerweg, met een beroepsgericht vak naast de theoretische vakken.
- HAVO (alle profielen), inclusief HAVO-Kansklas.
- Atheneum (alle profielen).
- Gymnasium (alle profielen).

Daarnaast biedt de RSG specifiek onderwijs:

- ISK, waar anderstalige leerlingen tussen 12 en ongeveer 18 jaar die de Nederlands taal onvoldoende beheersen onderwijs volgen om na ongeveer twee jaar over te stappen naar het regulier onderwijs.
- Tienerschool, met onderwijs gericht op leerlingen vanaf groep 7 en tot klas 3. Er wordt vakoverstijgend gewerkt waarbij coaching centraal staat.
- A-klas, een aparte klas, bedoeld voor leerlingen in jaar 1 of 2 van het VO met ASS-problematiek of vergelijkbare internaliserende problematiek (bijvoorbeeld angst). In deze klas wordt tegemoet gekomen aan hun specifieke ondersteuningsbehoeftes op het gebied van leren en gedrag.
- Sportaccentklas, bedoeld voor onderbouwleerlingen (tot en met klas 2 VMBO/tot en met klas 3 Havo/VWO) die heel graag met sport bezig zijn en daar graag meer tijd in willen steken.

Doorstroommogelijkheden

RSG Magister Alvinus wil de leerlingen zoveel mogelijk laten profiteren van het brede opleidingsaanbod en hecht eraan dat iedere leerling die opleiding volgt die recht doet aan zijn of haar capaciteiten. In het onderstaande schema zijn de doorstroommogelijkheden zichtbaar

Kerdoelen en referentieniveaus

Het onderwijs op RSG Magister Alvinus is gebaseerd op kerndoelen en voor taal en rekenen op de referentieniveaus.

De kerndoelen betreffen landelijk vastgestelde doelen en zijn een aanduiding voor het minimumniveau per vak dat leerlingen na de onderbouwperiode moeten hebben bereikt. Het is datgene wat zij minimaal behoren te weten, begrijpen en kunnen, passend bij de betreffende leerweg. Voor de realisatie van de kerndoelen worden op RSG Magister Alvinus voor de meeste vakken methodes gehanteerd die deze doelen afdekken. Enkele secties ontwikkelen (daarnaast) zelf de leerstof, gebaseerd op deze kerndoelen. Dit is beschreven in de vakleerplannen.

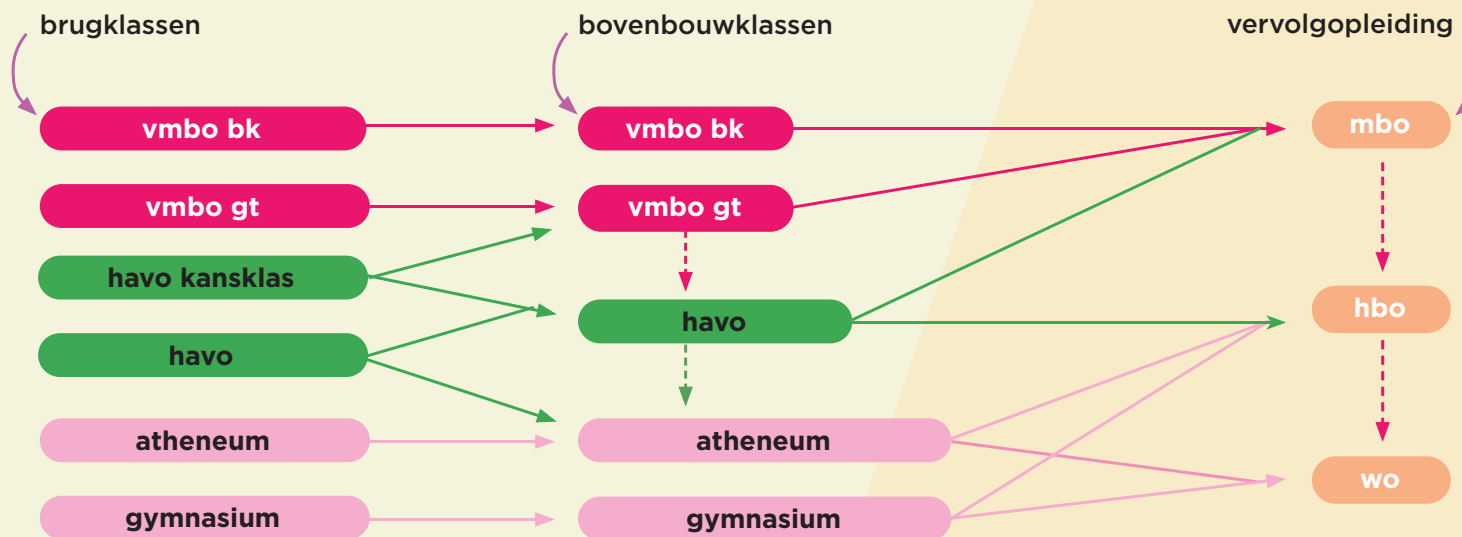
Taal- en rekenbeleid

De landelijke referentieniveaus beschrijven welke basiskennis en -vaardigheden leerlingen moeten beheersen voor de Nederlandse taal.

RSG Magister Alvinus heeft het schoolbrede taal- en rekenbeleid beschreven. In deze beleidsdocumenten wordt invulling gegeven aan zowel de wijze waarop de ontwikkeling van leerlingen wordt gemeten en gevolgd als aan de wijze waarop ondersteuning wordt geboden waar dit nodig is. Het gaat daarbij om specifieke ondersteuning, bijvoorbeeld in geval van dyslexie of dyscalculie, als ook om schoolbreed beleid, zoals leesbevordering, en vakoverstijgend beleid, zoals taalsteun.

Burgerschapsonderwijs

Burgerschapsvorming is momenteel op verschillende manieren verankerd in ons onderwijs: in lessen, in maatschappelijke stage en in projecten. De verbinding met de maatschappij, de maatschappelijke vorming en persoonlijke ontwikkeling van leerlingen zijn voor de RSG belangrijk en zijn verankerd in onze missie, visie en kernwaarden. Daarom krijgen deze de komende jaren structureel aandacht in de ambitie 'betekenisvolle basis'. Doeltreffend en samenhangend beleid ten aanzien van burgerschapsonderwijs is opgenomen in het jaarplan 2023-2024.



Pedagogisch-didactisch klimaat

Hiervoor verwijzen we naar het hoofdstuk 'Waar we voor staan' en de kernambitie 'Toekomstgericht onderwijs dat past bij jou'. Dit geeft een beeld van waar RSG zich op baseert en wat de ankerpunten in het onderwijs zijn, en dat wat we in de komende jaren ambiëren.

Veiligheid & schoolklimaat

Het veiligheidsbeleid van de RSG is voor iedereen in te zien via de website. Naast het schoolveiligheidsplan zijn hier ook het AVG-beleid, pestprotocol en overige protocollen te vinden. We zijn ons er echter terdege van bewust dat beleid niet is wat op

papier staat, maar wat in de klas gebeurt. Veiligheid- en pestbeleid maakt daarom deel uit van de kernambitie 'toekomstgericht onderwijs dat past bij jou' en staat in schooljaar 23-24 in de jaarplannen.

Ontwikkeling en begeleiding van leerlingen

Centraal in de begeleiding van leerlingen is het mentoraat. De RSG biedt de leerlingen intensieve begeleiding waarbij de mentor centraal staat. Daarnaast zijn er diverse deskundigen die de leerlingen ondersteuning kunnen bieden. De mentor zorgt ervoor dat het goed gaat in de klas, volgt de resultaten van de leerlingen, gaat na of leerlingen zich prettig voelen op school en

heeft contact met ouder(s)/verzorger(s). De leerling, de ouder en de mentor vormen samen de hechte eenheid waarop ontwikkeling en begeleiding is gebaseerd.

De focus op 'optimale begeleiding en ondersteuning' bij de kernambitie 'toekomstgericht onderwijs dat bij jou past' beschrijft hoe het team van de RSG in de komende jaren de professionele ontwikkeling van de mentor verder wil inrichten om medewerkers in deze rol voldoende expertise te bieden en ervaringen te kunnen laten delen.

RSG Magister Alvinus volgt haar leerlingen op school nauwgezet. We leggen daarbij de resultaten, aanwezigheid, (extra) ondersteuning en de gesprekken met leerlingen vast in het leerlingvolgsysteem van Magister. Dit systeem helpt de mentor, de docent en medewerkers van de ondersteuning in het optimaal begeleiden van de leerling.

Doorgaande leerlijnen

In de vakleerplannen beschrijven de vaksecties hun doorgaande leer- en toetslijnen. Deze plannen zijn op te vragen bij de school.

Verwijzing naar relevante documenten:

Schoolgids: zie www.rsg-sneek.nl

Taal en rekenbeleid:

opvraagbaar bij de RSG

Schoolveiligheidsplan en protocollen:
zie www.rsg-sneek.nl

V PERSONEELSBELEID

Bevoegd & bekwaam personeel

• Opleidingsschool

RSG Magister Alvinus streeft ernaar om alle vacatures in te vullen met bevoegd en bekwaam personeel. Als lid van FROSK (Fryske OpliedingsSkoalle) leveren we een actieve bijdrage aan het op-
leiden van bevoegde docenten voor het onderwijs in deze regio en voor bekwaam RSG-personeel. De schoolopleiders van de RSG hebben een belangrijke taak bij de coördinatie van de diverse soorten stages van de NHL en de RUG. De schoolopleiders begeleiden de Lio's, stagiaires en startende docenten bij hun leer- en ontwikkelingsproces en scholen hen in het verwerven van competenties, tijdens netwerk- en intervisiebijeenkomsten.

Vormgeven van pedagogisch-didactisch handelen

• Professionalisering

In het professionaliseringsplan zijn beleid en uitgangspunten ten aanzien van professionalisering beschreven. Vanaf 23-24 zal jaarlijks worden geëvalueerd in hoeverre de gestelde doelen zijn gerealiseerd. In de kernambities is aangegeven welke eigen aspecten van kwaliteit we nastreven in de komende jaren, gericht op een toename van actief leren van leerlingen en de stimulerende rol van docenten hierbij en het verder ontwikkelen van maatwerk en gedifferentieerd handelen in de klas. Ook zijn de ambities voor het personeel beschreven.

• Functiedifferentiatie

RSG Magister Alvinus ambieert de kwaliteit van het onderwijs en het werkklimaat op een zo hoog mogelijk niveau te krijgen en te houden. Ontwikkelmogelijkheden voor docenten en een daarmee samenhangende differentiatie in functies van docenten leveren daar een bijdrage aan. Door onderscheid te maken in functies, kun je specialismen of extra taken van docenten expliciet maken en belonen. Differentiatie gaat over het creëren en samenstellen van een juiste mix van functieprofielen. Daaraan

verbonden is een beloningsdifferentiatie in LB, LC of LD. Door aandacht te besteden aan functiedifferentiatie kan de RSG zich profileren als aantrekkelijke werkgever. Zeker in een arbeidsmarkt voor docenten die gekenmerkt wordt door een groeiende schaarste is dit van groot belang. Een en ander is uitgewerkt in de notitie *Beleid & proces functiedifferentiatie*.

• Instrumenten

Onze medewerkers monitoren en reflecteren op hun bekwaamheid met behulp van:

- een gesprekscyclus van ontwikkelingsgerichte gesprekken (pilot ontwikkelingsgesprekken is in 22-23 uitgevoerd bij de VWO-afdeling, wordt komend jaar verder ontwikkeld en geïmplementeerd)
- deelname in individuele en schoolbrede professionaliseringstrajecten
- betrokkenheid in werkgroepen ten behoeve van onderwijsontwikkeling
- periodieke leerlingfeedback
- lesbezoek van leidinggevende en collega's aan de hand van het Pompeblêd-kijkkader

We streven ernaar in de komende beleidsperiode collegiale coaches op te leiden c.q. te faciliteren die individuele ondersteuning geven aan collega's op basis van de gestelde hulpvraag.

Evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding

RSG Magister Alvinus streeft (conform artikel 32d WVO) naar een evenredige vertegenwoordiging van vrouwen binnen de schoolleiding. In het betreffende artikel wordt met schoolleiding de directie en/of centrale directie bedoeld. Per 1 augustus 2023 bestaat de centrale directie van RSG Magister Alvinus uit 1 vrouw, de rector-bestuurder en 1 man, de directeur bedrijfsvoering. Hiermee is er sprake van een evenredige vertegenwoordiging van vrouwen binnen onze schoolleiding. Wanneer we de directie inclusief teamleiders beschouwen, dan is de verhouding vrouw-man 7 staat tot 3.

Inbreng van leerlingen in het personeelsbeleid

Leerlingen worden direct en indirect betrokken bij het onderwijs. Direct gebeurt dat via leerlingfeedback, de tweejaarlijkse enquête 'het wiel van de mentor' en de tevredenheidsonderzoeken. Tevens zijn zij vertegenwoordigd in overleg via klassenvertegenwoordigers, een leerlingenraad en de leerling geleding in de MR, waarlangs leerlingen mogelijkheid hebben om inbreng te geven op de wijze waarop de RSG onderwijs biedt. Daarnaast zijn er per afdeling verschillende leerlingenpanels, die regelmatig meepraten en meedenken over ingezette ontwikkelingen en feedback geven op onderwijszaken. Eén en ander is vastgelegd in het leerlingenstatuut.

Verwijzing naar relevante documenten:

Professionaliseringsbeleid:

opvraagbaar bij de RSG

Gesprekscyclus & functiedifferentiatie:

opvraagbaar bij de RSG

Kijkkader & indicatoren Pompeblêd:

opvraagbaar bij de RSG

Leerlingenstatuut:

zie www.rsg-sneek.nl

VI KWALITEITSBELEID

Visie, ambities en doelen

Het kwaliteitsbeleid van RSG Magister Alvinus richt zich op drie doelen:

1. WE VERBETEREN DE KWALITEIT VAN ONS ONDERWIJS

Daarbij zetten we de volgende vragen centraal (Q5):

- Doen we de goede dingen?
- Doen we de dingen goed?
- Hoe weten we dat?
- Vinden anderen dat ook?
- Wat gaan we nu doen?

We hanteren ze als ons 'kwaliteitsgeweten'; het systematisch toepassen van deze cyclus helpt ons het primaire proces te verbeteren.

2. WE VERANTWOORDEN DE KWALITEIT VAN ONS ONDERWIJS

Dit doen we in de eerste plaats naar ouders en leerlingen en naar externe belanghebbenden. Daarnaast verantwoorden we ons naar de Raad van Toezicht, naar de onderwijsinspectie en het ministerie.



VINDEN ANDEREN
DAT OOK?

3. WE VERANKEREN HET PROCES VAN ONDERWIJSKWALITEIT MET EEN CYCLISCHE AANPAK

Die aanpak betekent:

- **verbonden met onze ambities en doelen**
- **volgen, in beeld brengen, analyseren, erop sturen, bespreken en de professionalisering daarmee afstemmen**
- **evalueren, bijstellen, verantwoorden en in dialoog gaan met interne en externe betrokkenen.**

Kwaliteitsbeleid heeft betrekking op alle activiteiten die RSG Magister Alvinus onderneemt om op een systematische wijze kwaliteit te bevorderen en te borgen. Hierbij kijken we niet alleen naar de resultaten van de leerlingen, maar gaan we ook na of we de voorwaarden creëren om goede resultaten te behalen, zoals een goed onderwijsleerproces, goede (zorg)ondersteuning, toereikende voorzieningen en goede en zinvolle toetsing. Belangrijk is dat ons kwaliteitsbeleid steeds meer een signalerende en

preventieve functie verkrijgt, in onderlinge samenhang met o.a. financiën en HRM en ons helpt om de strategische doelen te realiseren.

Uitvoering en kwaliteitscultuur

De RSG streeft naar doelgericht, cyclisch, systematisch, integraal kwaliteitsbeleid waar ieder in de organisatie zich bij betrokken voelt en aan deelneemt. Ons doel is om dat zodanig in te (blijven) richten dat het door gebruikmaking van de PDCA-cyclus hanteerbaar is, effectief, pragmatisch en een goede balans is tussen inspanningen en opbrengsten. De wijze waarop we het kwaliteitsbeleid aan de hand van een kwaliteitskalender uitvoeren, evalueren en bijstellen en we de kwaliteitscultuur versterken is beschreven in het kwaliteitsbeleidsplan.

Evaluatie, verantwoording en dialoog

De RSG evalueert, verantwoordt en blijft in gesprek met alle betrokkenen. Dat gebeurt zowel op afdeling- en locatieniveau als ook op bestuurlijk niveau via een cyclische aanpak. De bestuurlijke kwaliteitsaanpak en de cyclus op locatie- of afdelingsniveau zijn nauw met elkaar verweven in de geschetste organisatiestructuur. In het kwaliteitsbeleidsplan zijn deze cycli uitgeschreven.

Verwijzing naar relevante documenten

Kwaliteitsbeleid:
opvraagbaar bij de RSG

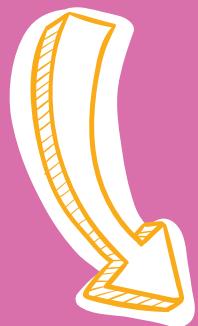
Kwaliteitskalender:
opvraagbaar bij de RSG

VII SPONSORBELEID

RSG Magister Alvinus is terughoudend in het aanwenden van sponsormiddelen. Twee criteria zijn leidend:

- Sponsoring moet verenigbaar zijn met onze pedagogische en onderwijskundige taak en doelstelling.
- De continuïteit van het onderwijs mag niet in gevaar komen doordat op enig moment sponsormiddelen wegvallen.

RSG Magister Alvinus volgt het convenant dat het Ministerie van Onderwijs heeft gesloten met de onderwijsorganisaties.



UNIEK

REGIONAAL

DOORSTROOM

RSG MAGISTER ALVINUS

Schoolgegevens:

Brin: 16FP

Rector-bestuurder: Alinka Spijkers-de Vos

Adres: Almastraat 5

Telefoon: 0515 429 760

E-mailadres: info@rsg-sneek.nl

Website: www.rsg-sneek.nl

Bestuurskantoor nummer: 41442



MAGISTER
ALVINUS