



Utrechts Stedelijk Gymnasium

Schoolbeleidsplan

2020 – 2023

Het schoolplan bevat een beschrijving van het beleid met betrekking tot de kwaliteit van het onderwijs dat binnen de school wordt gevoerd, en omvat in elk geval het **onderwijskundig beleid**, het **personeelsbeleid** en het stelsel van kwaliteitszorg. Het schoolplan omvat mede het beleid ten aanzien van de **aanvaarding van materiële bijdragen of geldelijke bijdragen**, niet zijnde ouderbijdragen of op de onderwijswetgeving gebaseerde bijdragen, indien het bevoegd gezag daarbij verplichtingen op zich neemt waarmee de leerlingen binnen de schooltijden en tijdens de activiteiten die worden georganiseerd onder verantwoordelijkheid van het bevoegd gezag, alsmede tijdens het overblijven, zullen worden geconfronteerd. In het schoolplan wordt aangegeven op welke wijze de identiteitscommissie, bedoeld in artikel 53d, invulling geeft aan het openbare karakter onderscheidenlijk de identiteit voor zover het betreft een samenwerkingsschool.

(WVO art. 24.1)

INHOUDSOPGAVE

INHOUDSOPGAVE

1.	INLEIDING.....	3
1.1.	BEKNOPT BESCHRIJVING VAN ONZE SCHOOL	3
1.2	DOELEN VAN DIT SCHOOLBELEIDSPLAN	3
1.3	WIJZE WAAROP DIT SCHOOLPLAN TOT STAND IS GEKOMEN	4
2.	MAATSCHAPPELIJKE OPDRACHT VAN ONZE SCHOOL.....	5
2.1	WAAR STAAN WE VOOR.....	5
2.1.1	<i>Missie en visie van NUOVO Scholengroep.....</i>	<i>5</i>
2.1.2	<i>visie en Kernwaarden van NUOVO Scholengroep</i>	<i>5</i>
2.1.3.	<i>Missie en visie van onze school</i>	<i>6</i>
2.2.	TERUGBLIK: WAT HEBBEN WE IN DE AFGELOPEN PERIODE BEREIKT	8
2.2.1	<i>Schoolontwikkeling 2016-2019</i>	<i>8</i>
2.2.2	<i>Stand van zaken</i>	<i>11</i>
2.3	VOORUITBLIK: WAT KOMT ER OP ONS AF	13
2.3.1	<i>Ontwikkelingen in de omgeving van de school</i>	<i>13</i>
2.3.2	<i>Ontwikkelingen binnen de school.....</i>	<i>13</i>
2.4	WAT WILLEN WE IN DE KOMENDE PERIODE BEREIKEN	14
2.4.1	<i>De ambities en strategische beleidsdoelen van NUOVO Scholengroep</i>	<i>14</i>
2.4.2	<i>De ambities en strategische beleidsdoelen van onze school.....</i>	<i>16</i>
2.4.3	<i>Analyse en conclusie: waar gaan we aan werken</i>	<i>18</i>
2.4.4	<i>De speerpunten voor ontwikkeling.....</i>	<i>18</i>
3.	ONDERWIJSKUNDIG BELEID	20
3.1	UITGANGSPUNTEN EN DOELSTELLINGEN ONDERWIJSKUNDIG BELEID	20
3.1.1	<i>Visie en uitgangspunten van de school passend bij NUOVO</i>	<i>20</i>
3.1.2	<i>Doelstellingen van de school</i>	<i>20</i>
3.2	DE ORGANISATIE VAN HET ONDERWIJSLEERPROCES BINNEN DE SCHOOL	21
3.3	DE INRICHTING VAN HET ONDERWIJSLEERPROCES BINNEN DE GROEP.....	22
3.4	DE INHOUD VAN ONS ONDERWIJS	22
3.5	PEDAGOGISCH KLIMAAT, SCHOOLKLIMAAT EN VEILIGHEID	23
§3.6	ZORG EN BEGELEIDING	25
3.7	OPBRENGSTEN	27
3.8	BURGERSCHAPSONDERWIJS.....	28
3.9	SAMENWERKING	30
3.10	SPONSORING.....	31
4.	PERSONEELSBELEID	32
4.1	UITGANGSPUNTEN EN DOELSTELLINGEN PERSONEELSBELEID	32
4.1.1	<i>Visie en uitgangspunten van de school passend bij NUOVO</i>	<i>32</i>
4.1.2	<i>Doelstellingen van de school</i>	<i>32</i>
4.2	BEVOEGDHEID EN BEKWAAMHEID.....	32
4.3	PEDAGOGISCH DIDACTISCH HANDELEN VAN HET ONDERWIJSPERSONEEL	33
4.4	PERSONEELSBELEID OP SCHOOLNIVEAU	33
4.5	INBRENG LEERLINGEN OP PERSONEELSBELEID	37

5.	KWALITEITSBELEID	38
5.1	UITGANGSPUNTEN EN DOELSTELLINGEN KWALITEITSBELEID	38
5.1.1	<i>Visie en uitgangspunten van de school passend bij NUOVO</i>	<i>38</i>
5.1.2	<i>Doelstellingen van de school</i>	<i>39</i>
5.2	HET BEWAKEN VAN DE KWALITEIT DIE WORDT GEREALISEERD	39
5.3	HET VERBETEREN VAN DE KWALITEIT	40
5.4	VERANTWOORDING AFLEGGEN OVER DE GEREALISEERDE KWALITEIT	40
5.5	ONDERSTEUNENDE SYSTEMEN VOOR KWALITEITSZORG	42
6.	BIJLAGEN	43
6.1	LIJST VERPLICHTE DOCUMENTEN	43
6.2	MEERJARENPLANNING SCHOOLONTWIKKELING 2020-2023	1

1. INLEIDING

1.1. BEKNOPTE BESCHRIJVING VAN ONZE SCHOOL

Het Utrechts Stedelijk Gymnasium is één van de oudste scholen van ons land en verreweg de oudste van de stad Utrecht. Op 4 december 1474 werd de school opgericht en sindsdien heeft de school altijd een goede reputatie gehad: degelijk onderwijs met goede resultaten. De afgelopen jaren heeft de school deze kwaliteit behouden en zich verder ontwikkeld. Wij hebben leerlingen in huis die veel kunnen en willen. Het USG biedt daarom passend onderwijs in de meest ruime zin van het woord: ondersteuning en meer uitdaging waar nodig. Recht doen aan de talenten en capaciteiten van iedere leerling is de belangrijkste opdracht die de school voor ogen heeft.

De school heeft in 2019 voor de vijfde keer het predicaat *excellente school* toegekend gekregen van het Ministerie van OCW. Met dit predicaat mogen wij deelnemen aan het experiment *Regelluwe school*.

Door de jaren heen heeft het USG over verschillende gebouwen in de binnenstad beschikt. Sinds 2011 is dit een modern en markant gebouw, waarin wij gymasiaal onderwijs voor de toekomst kunnen bieden. Er zijn voldoende mogelijkheden voor op maat gericht onderwijs, waarbij we, mede door de groei van het leerlingenaantal, blijven nadenken over hoe de ruimtes zo goed mogelijk te gebruiken en nadenken over uitbreiding.

In het schooljaar 2019-2020 telt het USG 1050 leerlingen.

Het Utrechts Stedelijk Gymnasium maakt onderdeel uit van NUOVO Scholengroep. NUOVO is verantwoordelijk voor openbaar onderwijs aan ruim negenduizend leerlingen in Utrecht, Utrechtse Heuvelrug en Zeist. De veertien scholen van NUOVO Scholengroep bieden samen een breed en pluriform aanbod; van praktijkonderwijs, vmbo, havo, vwo tot en met gymnasium. De scholengroep is verankerd in de stad en regio en verbindt zich actief met de lokale gemeenschap; bewoners, organisaties en bedrijven.

1.2 DOELEN VAN DIT SCHOOLBELEIDSPLAN

Dit schoolbeleidsplan geeft richting aan de doorontwikkeling van onze school als excellente school. Uiteraard past dit plan daarmee in de kaders van het 'Strategisch Beleidskader 2024' van NUOVO Scholengroep.

Het plan dient tevens als verantwoordingsdocument voor de Inspectie van het Onderwijs.

1.3 WIJZE WAAROP DIT SCHOOLPLAN TOT STAND IS GEKOMEN

Vaststelling schoolplan en schoolgids

1. *Het bevoegd gezag stelt ten minste eenmaal in de 4 jaar het schoolplan vast.*
2. *Het bevoegd gezag stelt jaarlijks de schoolgids vast ten behoeve van het eerstvolgende schooljaar.*
3. *Het bevoegd gezag zendt het schoolplan dan wel de wijzigingen daarvan en de schoolgids onmiddellijk na de vaststelling aan de inspecteur.*

(WVO art. 24c)

Dit schoolbeleidsplan is opgesteld door de schoolleiding in samenwerking met het team en de leden van de medezeggenschapsraad. Het ontwikkelen van de waarden, de bouwstenen en de hogere USG-doelen is in samenspraak met het voltallige team, maar ook met leerlingen en ouders, gebeurd. Deze zijn besproken, geëvalueerd en waar nodig bijgesteld. Tijdens inloopsessies in aanloop naar het schrijven van het schoolbeleidsplan konden collega's meedenken over de te beschrijven koers en de inrichting van ons onderwijs in de komende jaren.

Het concept schoolbeleidsplan is ter instemming voorgelegd aan de medezeggenschapsraad van de school en vervolgens ter goedkeuring aan het bestuur van NUOVO Scholengroep.

2. MAATSCHAPPELIJKE OPDRACHT VAN ONZE SCHOOL

2.1 WAAR STAAN WE VOOR

2.1.1 MISSIE EN VISIE VAN NUOVO SCHOLENGROEP

Bij NUOVO Scholengroep bereiden we iedere leerling zo goed mogelijk voor op actieve deelname aan een duurzame, inclusieve en steeds veranderende samenleving. Dit doen we door te zorgen voor een veilige leeromgeving, waarbinnen leerlingen samenwerkend leren, experimenteren en zich autonoom ontwikkelen. Voor iedere leerling bieden wij een onderwijsvorm die het beste bij hem of haar past, op een zo uitdagend mogelijk niveau en binnen een zo effectief mogelijk tijdsbestek.

Ons motto hierbij is: Eigenwijs samen, méér dan een diploma.

2.1.2 VISIE EN KERNWAARDEN VAN NUOVO SCHOLENGROEP

Onze ambitie is leerlingen toekomstgericht op te leiden; voor de samenleving van morgen. We doen dat vanuit een visie waarbinnen onze kernwaarden centraal staan:

Voor ons betekent **Verbinden** het stimuleren, organiseren en aangaan van verbindingen gebaseerd op passie, ambitie, uitdaging of opdracht. Of dit nu is tussen leerlingen, medewerkers of met onze maatschappelijke omgeving. Leren is een continu proces van en tussen mensen. Het belang van onze leerlingen staat voorop, maar met net zoveel oog voor onze medewerkers. We leren met en van elkaar. **Zelf leiden** is hierbij een belangrijk uitgangspunt. Zelf in staat zijn verantwoordelijkheid te nemen en sturing te geven aan je eigen leven. Altijd in relatie tot en met behoud van de omgeving.

Voor iedereen is er plek of creëren we zo mogelijk een plek binnen onze scholengroep. Dat vraagt **Lef**, buiten de gebaande paden durven treden. We zoeken de grenzen op als dat een betekenisvolle verandering brengt en laten elkaar niet direct los als het lastig wordt. Samen werken we aan de beste leersituatie voor iedere individuele leerling. Daarnaast willen we ons als scholengroep onderscheiden door ruimte te bieden aan de intrinsieke motivatie en ambitie van leerlingen en medewerkers om hun leer- en ontwikkelproces betekenisvoller, uitdagender en boeiender te maken. We kiezen bewust voor een positief en waarderend perspectief. Samen leren, werken en ontwikkelen wordt op die manier **Genieten**.

NUOVO Scholengroep biedt openbaar onderwijs. Openbaar betekent: voor iedereen toegankelijk, ongeacht levensovertuiging, gender, seksuele voorkeur, sociale of culturele achtergrond. Wij gaan hierin nog een stap verder. Bijdragen aan kansengelijkheid en een inclusieve samenleving en daar gericht op sturen is ons **Moreel**.

Moreel in de betekenis van geestelijke weerbaarheid en innerlijke kracht. Het beslaat onze integriteit en ons ethisch handelen. Dat betekent voor ons meer dan kennis opdoen over en affiniteit tonen met diversiteit. We beseffen dat de toekomst niet ligt in economisch gewin, competitie en overleven voor een enkeling, maar in een democratische, duurzame samenleving met zorg voor elkaar en voor onze omgeving. We leveren met ons onderwijs een bijdrage aan het ontwikkelen van onze leerlingen tot actieve, constructieve wereldburgers.

2.1.3. MISSIE EN VISIE VAN ONZE SCHOOL

Het Utrechts Stedelijk Gymnasium maakt onderdeel uit van NUOVO Scholengroep en is een school voor leerlingen die graag willen leren en een brede belangstelling hebben. De school is een vooruitstrevend categoriaal gymnasium met een rijke traditie waar uitstekend onderwijs wordt gegeven. Er heerst op school een sfeer van openheid en vertrouwen en er is een veelzijdig aanbod van gemeenschappelijke en keuzeonderdelen. Er is een goede steun voor zowel leerlingen als docenten. Beide groepen genieten veel ruimte, vertrouwen en verantwoordelijkheid omdat de overtuiging is dat mensen bloeien naarmate zij meer vrijheid krijgen. Deze waarden passen mooi in de waarden zoals hierboven beschreven: het woord ruimte past bij **leef** en **zelf leiden**, vertrouwen past bij **verbinden** en verantwoordelijkheid past opnieuw bij zelf leiden, maar ook bij **moreel**.



De klassieke traditie is op het gymnasium altijd van belang geweest. Dit betekent niet alleen aandacht voor klassieke vorming, maar ook aandacht en begrip voor de klassieke wortels waarop onze samenleving gebaseerd is en hoe dit doorwerkt in het heden. Vanuit de klassieke vorming willen we een positieve, open, nieuwsgierige, maar ook kritische houding bij de leerlingen bevorderen, zodat zij zich optimaal kunnen ontwikkelen. Autonomie, cognitieve en executieve vaardigheden spelen hierbij een belangrijke rol.

Naast het aanleren van kennis en praktische vaardigheden op school, helpen we leerlingen ook bij het leren kennen van zichzelf, de manier waarop ze zich verhouden tot anderen en de wijze waarop ze een gezond, gelukkig en betekenisvol leven kunnen leiden. Het gaat hierbij om welbevinden, een term die komt uit positief onderwijs¹ waar je als school meer aandacht besteedt aan bijvoorbeeld het ontwikkelen van meer doorzettingsvermogen, optimisme, kennis van je eigen talenten etc. Zowel binnen de klas als daarbuiten. Het is belangrijk om zowel het welbevinden van leerlingen als van docenten te versterken, wat mooi past bij de waarde **genieten**. Wanneer leerlingen beter in hun vel zitten, presteren ze beter. Docenten die gelukkig zijn in hun werk, functioneren effectiever en wanneer zij over een ruim palet aan sociale, pedagogische en didactische vaardigheden beschikken, kunnen zij leerlingen veel makkelijker vergelijkbare vermogens aanleren.

De insteek van de positieve psychologie is essentieel bij Positief Onderwijs: het uitbouwen van talenten, krachten en successen is de focus. Positief Onderwijs is dus onderwijs waarin zowel aandacht is voor het aanleren van vakkennis en –bekwaamheden als voor het ontwikkelen van vermogens die belangrijk zijn voor een gelukkig en evenwichtig leven. Er wordt dus actief gewerkt aan vaardigheden die belangrijk zijn voor je welbevinden.

Bij het aanleren van vakkennis en -bekwaamheden gaan we uit van de kracht van onze medewerkers die de leerlingen inspireren tot zelfstandig denken, hun leergierigheid aanspreken en een open en kritische houding stimuleren. Leren is voor ons altijd een wederkerig proces waarbij leerlingen en docenten samenwerken.

Dat wij een uitstekende school willen zijn, betekent nadrukkelijk niet dat wij van alle leerlingen verwachten dat zij uitzonderlijk hoge resultaten behalen en daarnaast deelnemen aan zoveel mogelijk activiteiten. Leerlingen krijgen de kans om deel te nemen aan een breed aanbod, maar worden er niet minder om gewaardeerd als zij dat niet doen. Iedere leerling is ons even dierbaar.

Onze school is ook een gemeenschap: alle betrokkenen leveren een bijdrage aan de bloei van onze school. Hiermee draagt de school bij aan de maatschappelijke vorming van onze leerlingen als persoon en worden zij voorbereid op hun latere rol als burgers in onze (internationale) samenleving.

¹ Positief onderwijs - Martin Seligman ('train niet alleen je hart, maar ook je brein')

2.2.1 SCHOOLONTWIKKELING 2016-2019

Nil volentibus arduum

(Niets is moeilijk voor hen die willen)

Voor het USG is de dialoog bij ontwikkeling en beweging een van de belangrijkste factoren. Juist door deze dialoog ontstaan nieuwe ideeën, waarbij we elkaar stimuleren deze ideeën uit te gaan proberen of in praktijk te brengen. Elk nieuw idee is gebaseerd op het ontwikkelen van zoveel mogelijk talenten van onze leerlingen, met als uiteindelijk doel meer onderwijs op maat.

Omdat het USG het predicaat *Excellente school* toegekend heeft gekregen, mogen wij meedoen aan het experiment regelluwe scholen van het ministerie OCW. Het USG heeft hiertoe 4 aanvragen ingediend en toegekend gekregen²:

- 1) Docenten met een tweedegraads bevoegdheid, maar bekwaam bevonden voor het eerstegraadsgebied, mogen hier zonder dispensatie lesgeven. Het betreft 2 docenten (Engels en scheikunde).
- 2) Kunst beeldend en filosofie mogen ook in het profiel economie en maatschappij als profielvak worden gekozen. Hierbij is de voorlichting in het derde leerjaar een belangrijk moment. Het doel van dit experiment is niet om meer leerlingen voor het vak te laten kiezen, maar om de keuzevrijheid voor leerlingen zo optimaal mogelijk te laten zijn. Omdat leerlingen in een later stadium nog altijd hun vakken om kunnen wisselen van profiel vak naar het vrije deel of omgekeerd, is het niet volledig duidelijk wat de effecten van dit experiment zijn.
- 3) Leerlingen die hun Cambridge Certificate, Delf scolaire of Goethe examen met goed gevolg hebben afgelegd, mogen dit examen inzetten in plaats van het Centraal Schriftelijk examen. Dit is een van de meest succesvolle experimenten, waarvan leerlingen zelf ook aangeven een meerwaarde te ervaren. Landelijk wordt dit experiment met veel enthousiasme ontvangen, waarbij als kanttekening de (hoge) kosten voor het examen worden benoemd. Op het USG geven ouders en leerlingen aan dit niet als bezwaar te zien; zij zien de meerwaarde van het certificaat en hebben daar graag een bedrag voor over.
- 4) De school mag tot en met schooljaar 2021-2022 10 dagen onderwijstijd inzetten als ontwikkeltijd (ontwikkeldagen). Ook dit experiment wordt als zeer succesvol ervaren, omdat er echt tijd wordt vrijgemaakt voor het ontwikkelen van onderwijs. Er is voor

² Het experiment regelluwe scholen loopt tot 2022. Op het moment van schrijven is het nog niet duidelijk of de voorgestelde experimenten verankerd zullen worden in de wet en deze dus doorgang kunnen vinden op de verschillende scholen. Het spreekt voor zich dat het een uitgesproken wens is van de school om hier wel mee door te gaan.

gekozen om de ontwikkeldagen zoveel mogelijk als een tweedaagse rond een vakantie of toetsweek in te plannen, zodat leerlingen hier ook maximaal van kunnen profiteren.

Gedurende de vorige beleidsperiode is er op het USG een nieuwe rector gestart (2017), nadat de vorige rector met pensioen ging. In het profiel van de nieuwe rector stond nadrukkelijk omschreven dat het huidige onderwijskundige beleid verder voortgezet en/of verder uitgebouwd moest worden. Vanuit dat vertrekpunt is het gezamenlijk bepaalde doel in onderstaand beeld gevat:



Tijdens de ontwikkeldagen is met het team gesproken over het realiseren van het doel 'onderwijs op maat'. Om tot dit onderwijs op maat te komen, zijn 5 bouwstenen geformuleerd. Gedurende het eerste jaar met ontwikkeldagen stond elke tweedaagse (ontwikkeldagen) een van de bouwstenen centraal:

- 1) Werken vanuit het waarderend kader
 - a. Een deel van de schoolleiding heeft de leergang 'waarderend leidinggeven' gevolgd.
 - b. Mentoren hebben de gelegenheid gekregen de leergang 'talentgericht begeleiden van leerlingen' te volgen. Aangeleerde technieken worden met name in het mentoraat in de onderbouw toegepast.
 - c. De 10-minutengesprekken worden tijdens de mentorles voorbereid, waarna de leerling tijdens het gesprek aanwezig is en sturing geeft aan het gesprek.
 - d. Er is een begin gemaakt met een doorlopende leerlijn positief onderwijs.
- 2) Samenwerking (binnen en met) secties
 - a. Verschillende vakoverstijgende projecten zijn ontwikkeld en verder uitgebouwd (o.a. economie en aardrijkskunde ter voorbereiding op klas 4, Nederlands en Klassieke Talen op het gebied van grammatica)
 - b. Themadagen hebben een vaste plek binnen het curriculum gekregen.
 - c. Om zoveel mogelijk activiteiten te bundelen hebben we een themaweek georganiseerd.

- 3) Formuleren van leerdoelen
 - a. Elke sectie werkt aan het formuleren van leerdoelen per leerjaar, Deze zullen worden besproken in het sectiegesprek met de schoolleiding.
- 4) Formatief evalueren
 - a. De vakken Algemene Vorming en Lichamelijke opvoeding zijn volledig formatief gaan werken.
 - b. Het versnellerscluster Engels heeft verschillende experimenten rond formatief evalueren uitgevoerd, waarna het PTA is aangepast.
 - c. Als school hebben we met een groep docenten meegedaan aan het actieonderzoek formatief evalueren van Take a Step.
- 5) Werken vanuit een basisprogramma waarna we verdiepen, verbreden en/of versterken.
 - a. Het vak Engels biedt in 2 leerjaren een of meerdere basislessen aan. De overige uren zijn opgebouwd uit modules waar leerlingen kunnen kiezen.

Verder zijn in de afgelopen jaren de volgende doelen uit het schoolbeleidsplan 2016-2019 gerealiseerd:

- Robotica is toegevoegd aan het onderwijsaanbod;
- De internationale stroom ELOS heeft zich doorontwikkeld tot een breder internationaal aanbod waardoor er een uitgebreider programma ligt en een nieuwe naam: Global Studies. Het stoppen met het ELOS-programma is dus een bewuste keuze geweest, omdat we door de ontwikkelingen inzagen dat we meer te bieden hebben aan onze leerlingen.
- Zowel het Honours Programma als U-Talent hebben een junior variant ontwikkeld voor de leerlingen in de onderbouw;
- Het aantal leerlingverenigingen is uitgebreid. Nieuwe leerlingverenigingen ontstaan altijd op initiatief van de leerlingen zelf;
- De rol van de mentorenteams is verder uitgebouwd en versterkt waarbij zij werken vanuit het waarderend kader.
- Het vak Algemene Vorming wordt zowel in leerjaar 3 als leerjaar 4 aangeboden door middel van modules.
- Het mentorenteam van leerjaar 1 en 2 heeft een eigen methode ontwikkeld (studievaardigheden), gestoeld op het ontwikkelen van executieve vaardigheden.
- Er zijn 2 coördinatoren klassieke vorming aangesteld die een visie op het onderwerp hebben geschreven. De volgende stap is dat zij, middels gesprekken met de verschillende secties, een implementatieplan schrijven.
- De invoering van BYOD (Bring Your Own Device) is gerealiseerd voor leerjaar 1 t/m 4.
- Door de ontwikkelingen binnen de studiecoaching (meer kennis en kunde) hebben we het besluit genomen niet langer een begaafdheidsprofielschool (BPS) te willen zijn. Wij zijn van mening dat elke leerling begaafd is en het is onze taak deze begaafdheid te onderzoeken en verder uit te breiden. Hiertoe zijn wij zelf in staat.

2.2.2 STAND VAN ZAKEN

De sterke kant van de school is dat het onderwijs van een heel hoog niveau is, de resultaten zijn uitstekend en er is een breed aanbod voor leerlingen, die zoveel willen en minstens net zoveel kunnen. Er wordt continu nagedacht over en gewerkt aan het vinden van een antwoord op behoeften en wensen van leerlingen en medewerkers. We kijken steeds beter naar de persoon van de leerling en het vinden van een passend onderwijstraject in de vorm van (meer) onderwijs op maat. Flexibiliteit is hierbij voor ons een groot goed.

In het jaar voorafgaand aan het nieuwe schoolbeleidsplan, is er op basis van het doel (onderwijs op maat), de waarden (ruimte, vertrouwen, verantwoordelijkheid en welbevinden) en de USG-doelen (intellectuele, persoonlijke, maatschappelijke en klassieke vorming) nagedacht over een overstap naar een nieuwe dagindeling. Hiervoor is een programma van eisen opgesteld (PvE) waar deze dagindeling aan moet voldoen:

- 1) Elke dag een flexibel opstartmoment
- 2) Leerlingen op vaste tijden op school
- 3) Minder vakken op een dag
- 4) Grotere tijdseenheden in het rooster
- 5) Parallel roosteren van vakken
- 6) Een bandbreedte creëren om leerlingen zelf keuzes te laten maken over de invulling van hun onderwijstijd.

Als we dit PvE koppelen aan de eerder beschreven doelen, geeft dat het volgende beeld:

- 1) Elke dag een flexibel opstartmoment heeft een link met de intellectuele en de persoonsvorming. De leerlingen en docenten maken (individueel of in kleine groepjes) afspraken om nog even aan de lesstof te werken, het PWS te bespreken of hebben een afspraak in het kader van mentoraat. Maar ook de studietoetsing bijvoorbeeld kan in die momenten plaatsvinden. Het gaat erom dat we op deze manier tijd en (fysieke) ruimte faciliteren.
- 2) Leerlingen op vaste tijden op school heeft vooral intellectuele vorming tot doel en we streven naar een huiswerkarme school.
- 3) Minder vakken op een dag heeft geen subdoel uit een van de vier bollen, maar hier is het doel rust in de school, rust bij de leerlingen (minder opstartmomenten bijvoorbeeld, maar ook een bijkomend voordeel is dat de leerlingen (met name in de onderbouw) een minder zware tas hebben).
- 4) Grotere tijdseenheden heeft een belangrijke link met het vorige punt (het een is het gevolg van het ander) wat oplevert dat je veel meer de diepte in kan gaan met je les. Leerlingen kunnen zich echt vastbijten in een grote opdracht of practicum, docenten kunnen bv bij de talen de verschillende vaardigheden afwisselen.
- 5) Parallel roosteren levert op dat leerlingen en docenten een keuze kunnen maken. Meerdere vakken en vakdocenten zijn binnen een leerjaar op hetzelfde moment ingeroosterd. Bijv. 3 docenten naast elkaar zodat de leerlingen (en/of docenten) kunnen kiezen bij welke docent ze de les volgen of de docenten kunnen de onderwerpen verdelen en daarmee ook de leerlingen verdelen (extern differentiëren).
- 6) Een bandbreedte creëren heeft een link met alle subdoelen. Docenten maken tijd vrij in hun lessentabel om inhoudelijk andersoortige lessen aan te bieden (intellectuele, maatschappelijke en klassieke vorming), leerlingen leren verantwoordelijkheid te nemen voor hun eigen keuzes en inhoud (intellectuele en persoonsvorming). Het levert verdieping, verbreding en versterking binnen het vak op, maar ook over de vakken heen (vakoverstijgende modules).

Voortdurend in ontwikkeling zijn, betekent ook continu een voortschrijdend inzicht. In eerste instantie is naar aanleiding van het PvE een voorstel van 75 minuten gepresenteerd. Na een voorstel voor de onderbouw is dat door een (rooster)werkgroep verder uitgewerkt voor de bovenbouw waar nieuwe informatie uit naar voren kwam. Voor de bovenbouw (waar in het huidige systeem veelvuldig sprake is van 3-uurs vakken) was er per vak slechts één contactmoment beschikbaar. Dit was voor de schoolleiding onacceptabel. Daarnaast bleek uit dit model dat er te veel VVV-blokken (bandbreedte) in het rooster zouden komen, wat het geheel onbetaalbaar maakte. Op grond hiervan is door hen een nieuwe variant is uitgewerkt van 90 minuten. Dit heeft als voordeel dat er sprake is van een deelbare eenheid waarmee ook 'kleinere' lessen aangeboden kunnen worden. Het grootste nadeel was dat er dusdanig geperiodiseerd moest worden tussen de vakken om aan het PvE te voldoen, dat dit ook niet het ideale model was. Na raadpleging van het team heeft de schoolleiding een 80-minutenvoorstel uitgewerkt.

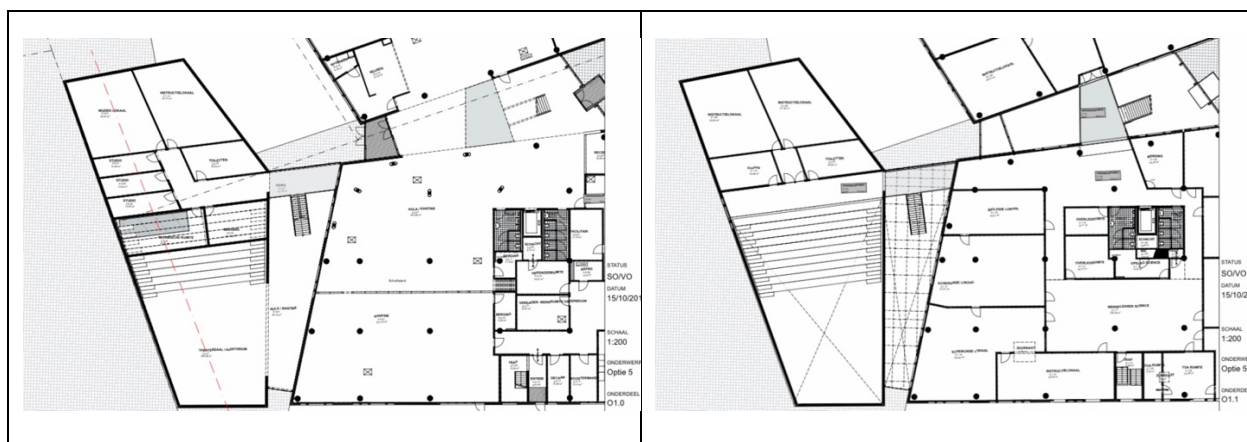
	Maandag	Dinsdag	Woensdag	Donderdag	Vrijdag
08.30-09.00u	Dagstart	Dagstart	Dagstart	Dagstart	Dagstart
09.00-10.20u					
10.20-10.50u	Pauze	Pauze	Pauze	Pauze	Pauze
10.50-12.10u					
12.10-12.40u	Pauze	Pauze	Pauze	Pauze	Pauze
12.40-14.00u					
14.00-14.15u	Pauze	Pauze	Pauze	Pauze	Pauze
14.15-15.35u					
15.35-16.15u	Dagslot	Dagslot	Dagslot	Dagslot	Dagslot

Met het instemmen van het plan door de Medezeggenschapsraad (75% voor) en het team (72% voor) in december 2019, kunnen we ons gaan voorbereiden op de implementatie van dit plan om zo de nieuwe dagindeling per 1 augustus 2020 in te voeren. Deze verandering vereist een zorgvuldig traject waar voldoende aandacht is voor de verschillende aspecten en de verschillende partijen binnen deze verandering. Het vergt uitdagingen voor docenten en leerlingen. Gedurende ons overgangstraject zal ruimte zijn voor evaluatie, bijstellen, voortschrijdend inzicht en waar nodig herziening van de eerder gemaakte keuzes. Ook dit vereist maatwerk, iets wat precies past binnen de visie en de cultuur van de school. Ook zal tijdens dit traject veelvuldig aandacht moeten zijn voor de communicatie, met name over het waarom en het hoe.

2.3 VOORUITBLIK: WAT KOMT ER OP ONS AF

2.3.1 ONTWIKKELINGEN IN DE OMGEVING VAN DE SCHOOL

Volgens de prognose laat zowel de stad Utrecht als een deel van de regio een demografische groei zien (tot 2028). Daarnaast is er nog altijd een ruime vraag naar categoriaal gymnasiaal onderwijs. De school zal volgens verwachting doorgroeien tot 1150 leerlingen. Omdat het gebouw een capaciteit heeft voor 900 leerlingen, betekent dit dat er uitgebouwd zal worden en dat er een interne verbouwing plaats zal vinden om de verschillende onderwijsruimtes zo efficiënt mogelijk in te delen. Het streven is om de verbouwing in de zomer van 2021 af te ronden.



Het USG maakt onderdeel uit van het samenwerkingsverband SterkVO (stad Utrecht en regio Vechtstreek). SterkVO is een sterke speler in de regio, met veel oog voor vernieuwing. De komende jaren zal SterkVO zich (in samenwerking met het samenwerkingsverband PO) in het bijzonder richten op begaafdheid, door op elke school een ECHA-specialist op te (laten) leiden, maar ook de executieve vaardigheden op de agenda te zetten. Ook het USG laat middels deze weg een aantal docenten opleiden: een docent volgt de master ECHA-specialist in Nijmegen en twee docenten volgen de opleiding 'Actief executief'.

2.3.2 ONTWIKKELINGEN BINNEN DE SCHOOL

Om hedendaags en tevens toekomstgericht onderwijs te bieden, is een verbouwing van het huidige gebouw noodzakelijk. Een nieuw auditorium met daaraan een collegezaal/theater om grote(re) groepen te kunnen ontvangen. Hier kunnen de vakken drama en muziek worden gegeven, maar ook hoorcolleges. Met name het creëren van ruimtes waar leerlingen zelfstandig en in stilte kunnen studeren, voorziet in een grote behoefte van zowel leerlingen als docenten. Ook een forse verbouwing in de bètavleugel is essentieel om de komende jaren te voldoen aan de eisen van het onderwijs. Maar ook omdat we meer willen: een groot bètalab om leerlingen, onder begeleiding van de technische onderwijsassistenten (TOA), zelfstandig te laten werken aan practica.

Met de groei van het leerlingenaantal, groeit ook het team, waarbij opgemerkt dient te worden dat het verloop binnen het team minimaal is (onder de 5%). Het USG is trots op de platte structuur in de schoolleiding, waarbij naast de rector 3 conrectoren staan. Samen verdelen zij de portefeuilles, waarbij 2 van de 3 conrectoren ook een lesgevende taak hebben. Daarnaast zijn er coördinatoren, niet hiërarchisch, maar op thema (bijvoorbeeld Global Studies, ICT, bèta). In de nabije toekomst zal gekeken worden of deze structuur de beste blijkt of dat het de moeite van het onderzoeken waard is om nog meer te kijken naar het talent en de interesse van een medewerker bij het verdelen van de taken.

Zoals in §2.2.2 beschreven staat, staan er ook onderwijskundige veranderingen op stapel. Het ontwerpproces bevindt zich in de laatste fase waarna we aan de implementatie kunnen beginnen. Dit vergt een zorgvuldige benadering, waarbij we de doelen goed voor ogen moeten houden, ons waarom zullen moeten blijven herhalen en indien nodig, direct zullen bijstellen. In ieder geval de eerste 2 jaren zullen we benutten als overgangstraject, waarbij we ruimte inbouwen om eventuele onjuiste keuzes bij te kunnen stellen. Hierbij zal maatwerk worden geleverd, omdat we van elke sectie en individuele medewerker verwachten dat hij zich heeft geconformeerd aan het doel, maar waarbij we accepteren dat het tempo kan en mag verschillen. Ook zal de ruimte die in de begroting is ontstaan, voor een deel ingezet kunnen worden om mogelijke aanpassingen in het plan door te voeren.

2.4 WAT WILLEN WE IN DE KOMENDE PERIODE BEREIKEN

2.4.1 DE AMBITIES EN STRATEGISCHE BELEIDSDOELEN VAN NUOVO SCHOLENGROEP

In het vormgeven van onze ambities voor de komende vier jaar richten we ons op drie pijlers en strategische doelstellingen³:

ZELF LEIDEN

De rol van ieder individu

Iedereen is in staat zijn verantwoordelijkheid te nemen en sturing te geven aan zijn of haar eigen leven, leerproces en/of loopbaan. Uiteraard in samenhang met de (maatschappelijke) omgeving. Wij bieden hiervoor (experimenteer)ruimte aan onze leerlingen en onze medewerkers.

³ Strategisch Beleidskader NUOVO

PROFESSIONEEL HANDELEN

Onze impact op de samenleving van morgen

Wij werken aan de leersituatie van morgen door waar mogelijk gebruik te maken van technologische ontwikkelingen, zowel ter ondersteuning van de leerling als van de docent en zijn ons bewust van de impact van de digitale revolutie op de samenleving en het onderwijssysteem. Wij werken aan de wereld van morgen door leerlingen en medewerkers bewust te maken van onze eigen impact hierop. Wij bereiden onze leerlingen voor op de snel veranderende samenleving en geven ze handvatten om hierin mee te kunnen bewegen.

SAMEN ONTWIKKELEN

Verbinden en verbonden

We willen dat onze leerlingen zich individueel ontwikkelen, samenwerkend leren en zich als burger onderdeel voelen van de samenleving in zijn geheel. Leren vindt niet alleen plaats binnen de muren van de school, maar juist ook daarbuiten en daarom leggen wij steeds meer verbinding met andere organisaties en bedrijven.

NUOVO STRATEGISCHE DOELSTELLINGEN in 2024 ...

... is persoonlijk leiderschap de basishouding voor iedere leerling en medewerker. Welke rol je ook hebt, je leert verantwoordelijkheid te nemen voor je eigen leren, loopbaan en leven, in relatie tot en met behoud van je omgeving.

... geven alle scholen verder invulling aan gepersonaliseerd leren, doordat docenten, ondersteund door data, aansluiten bij leerbehoeften, talenten en ambities van leerlingen.

... hebben alle scholen een onderwijsprogramma dat bestaat uit zowel het curriculum als een extra-curriculair aanbod, zodat we leerlingen kansen bieden zich individueel, op maat en maximaal te ontplooiën. Daarbij worden dwarsverbanden tussen onze scholen niet geschuwd en daar waar het past wordt de verbinding en samenhang nog meer aangegaan via doorlopende leerlijnen met het basisonderwijs en vervolgonderwijs.

... nemen we onze verantwoordelijkheid onderwijs te bieden waarin we onze leerlingen voorbereiden op snel gaande technologische ontwikkelingen. Inspelen op deze ontwikkelingen is niet vrijblijvend, iedere school en medewerker weet welke bijdrage wordt verwacht en past dit toe.

... onderscheidt NUOVO zich als werkgever, door structurele en oprechte aandacht te hebben voor de professionele ontwikkeling van haar medewerkers, in samenhang met onderwijskundige ambities.

... heeft NUOVO stappen gezet ter verkleining van haar ecologische voetafdruk.

Onze school maakt deel uit van NUOVO Scholengroep. De ambities en strategische doelstellingen van NUOVO vormen de context en de kaders voor onze schoolontwikkeling. Hieronder volgen de ambities uit het strategisch beleid, ingevuld voor het USG.

ZELF LEIDEN

De rol van ieder individu

Door de doelen uit onze missie en visie een nadrukkelijke plek in ons onderwijs te geven, leren wij onze leerlingen dat er meer is dan een diploma. Bijzonder en zeker onderscheidend hierin is de rol van klassieke vorming. Tussen de verschillende vakken, maar ook over de vakken heen ontstaat een samenwerking, maar gaat het oog voor het individu niet verloren.

PROFESSIONEEL HANDELEN

Onze impact op de samenleving van morgen

Onze leerlingen voorbereiden op de toekomst zien wij als onze belangrijkste opdracht. Technologische ontwikkelingen bieden wij niet alleen aan in de vorm van een digitale omgeving, maar we leren onze leerlingen ook gebruik te maken van de mogelijkheden die de stad Utrecht te bieden heeft. Daarnaast bieden wij onze leerlingen verschillende vormen van vorming aan om in deze snel veranderende wereld overeind te blijven.

SAMEN ONTWIKKELEN

Verbinden en verbonden

Onderwijs op maat is een van de belangrijkste doelen, waarbij we uiteraard kijken naar wat elke leerling nodig heeft. Echter is voor ons het samen leren en ontwikkelen minstens zo belangrijk. We laten de leerlingen kennismaken met de wereld buiten school en halen waar dat mogelijk is de buitenwereld binnen de muren van de school.

STRATEGISCHE DOELSTELLINGEN

NUOVO	Utrechts Stedelijk Gymnasium
Persoonlijk leiderschap is de basishouding voor iedere leerling en medewerker. Je leert verantwoordelijkheid te nemen voor je eigen leren, loopbaan en leven, in relatie tot en met behoud van je omgeving.	Door de nadruk te leggen op persoonsvorming met daarnaast de ontwikkelingen binnen positief onderwijs, geeft het USG duidelijk richting aan de ontwikkeling van persoonlijk leiderschap. Dit mag echter niet alleen over het individu gaan, maar gaat altijd over het individu binnen een groep.
Alle scholen geven verder invulling aan gepersonaliseerd leren door aan te sluiten bij leerbehoeften, talenten en ambities van leerlingen.	Het USG zet talentontwikkeling voor op en hanteert hierbij de definitie van talent als volgt: "talent is datgene waar jij enthousiast van wordt waardoor je nog beter kunt worden in datgene wat je doet". Het ambitieniveau op elk gebied (persoonsgericht werken) blijft onverminderd hoog.
Alle scholen hebben een onderwijsprogramma dat bestaat uit zowel het curriculum als een extra curriculaire aanbod. Leerlingen krijgen zo de kans zicht individueel, op maat en maximaal te ontplooiën. Dwarsverbanden tussen scholen, maar ook met het vervolgonderwijs worden niet geschuwd.	Door de implementatie van de nieuwe dagindeling, maken de secties tijd en ruimte voor leerlingen om te verdiepen, te verbreden of te versterken. Naast een zeer uitgebreid Homerusprogramma dat er al ligt (en nog altijd wordt uitgebreid), biedt deze ontwikkeling nog meer kansen voor leerlingen om eigen keuzes te maken die aansluiten bij hun interesses en talenten. Daarnaast zal in de komende jaren, daar waar mogelijk, nauw worden samengewerkt met collega-scholen.
We nemen onze verantwoordelijkheid onderwijs te bieden waarin we onze leerlingen voorbereiden op snel gaande technologische ontwikkelingen.	Het USG bereidt haar leerlingen voor op de snel gaande technologische ontwikkelingen. Dit zijn niet alleen de digitale ontwikkelingen, maar ook technische ontwikkelingen (bijvoorbeeld robotica, deelname aan Sterk Techniek Onderwijs of het lab)

NUOVO onderscheidt zich als werkgever, door structurele en oprechte aandacht te hebben voor de professionele ontwikkeling van haar medewerkers, in samenhang met onderwijskundige ambities.	De keuze(s) voor de verschillende soorten scholing zullen gericht zijn op de onderwijskundige veranderingen, maar daar waar mogelijk ook mogelijk zijn om het welbevinden van de medewerkers te vergroten.
NUOVO zet stappen ter verkleining van haar ecologische voetafdruk.	Het USG heeft een eigen klimaatteam binnen het team en een leerlingenvereniging (Flora). De komende 4 jaar zullen zij hun activiteiten uitbreiden om ook de ecologische voetafdruk binnen het USG te verkleinen.

2.4.3 ANALYSE EN CONCLUSIE: WAAR GAAN WE AAN WERKEN

Gezien de eerdere ontwikkelingen en het speerpunt uit het vorige schoolplan over persoonsgericht werken, zijn we klaar voor een volgende stap, waarbij positief onderwijs en de verschillende vormen van vorming een belangrijke rol spelen. Door leerlingen meer eigenaarschap en regie te geven waardoor zij in een keuzeles kunnen kiezen tussen verdiepen, verbreden of versterken, zetten we deze volgende stap. De andere leseenheid die we daarbij kiezen (80 minuten), is enerzijds ondersteunend, maar ook voorwaardelijk om de leerdoelen in de kern te vatten en tijdens de les ook de diepte in te kunnen gaan. Vanaf januari 2020 zal gewerkt worden aan de implementatie van deze nieuwe dagindeling, waarna we dit daadwerkelijk uitvoeren vanaf augustus 2020.

2.4.4 DE SPEERPUNTEN VOOR ONTWIKKELING

Het USG zal de komende 4 jaar werken aan de volgende speerpunten. Zie hiervoor ook bijlage 7.2 met de meerjarenplanning voor schoolontwikkeling.

Speerpunt 1: onderwijs op maat

We kijken steeds beter naar de persoon van de leerling en het vinden van een passend onderwijstraject in de vorm van (meer) onderwijs op maat. Flexibiliteit is hierbij voor ons een groot goed.

Speerpunt 2: een nieuwe dagindeling (systeemwijziging)

Wij geloven dat een nieuwe dagindeling een essentiële stap is om onderwijs op maat te realiseren. Aan de hand van het programma van eisen (PvE) is gekeken welke leseenheid het beste past bij ons doel. [\[zie hiervoor ook de notitie nieuwe dagindeling V2\]](#)

Speerpunt 3: klassieke vorming

Het USG wil leerlingen een brede vorming bieden die berust op 3 pijlers:

1. Intellectuele vorming
 - a. Voorbereiden op academische vaardigheden en onderzoek
 - b. Hoger niveau van kennis en vaardigheden (vwo+/gymnasiaal)
 - c. Kritisch/creatief/probleemoplossend denken
2. Persoonlijke vorming
 - a. Zelfstandigheid
 - b. Keuzes maken
 - c. Omgaan met verandering
 - d. Identiteitsontwikkeling zowel individueel als in groepsverband
3. Sociaal-maatschappelijke vorming
 - a. (Mondiaal) burgerschap
 - b. Maatschappelijke betrokkenheid
 - c. Nadenken over leefomgeving
 - d. Nadenken over mensenrechten

Klassieke vorming is de fundering voor deze pijlers, waarbij gezegd dient te worden dat het een niet zonder het ander kan.

Klassieke vorming biedt leerlingen:

1. Het ontwikkelen van doorzettingsvermogen en analytisch en kritisch denkvermogen;
2. Identiteitsontwikkeling;
3. Een spiegeling tussen heden en verleden;
4. Het vanuit (kunst)historisch perspectief nadenken over Europa en de moderne tijd;
5. Retorische vaardigheden.

Leerlingen en docenten streven naar een brede ontwikkeling op het vlak van de exacte wetenschappen en de humaniora, met oog voor hun oorsprong en actuele waarde. Het is een uitnodiging om diepgaand met je vak bezig te zijn.

Speerpunt 4: invoering positief onderwijs

Naast het aanleren van kennis en praktische vaardigheden op school, helpen we leerlingen bij het leren kennen van zichzelf, de manier waarop ze zich verhouden tot anderen en de wijze waarop ze een gezond, gelukkig en betekenisvol leven kunnen leiden. Het gaat hierbij om welbevinden, een term die komt uit positief onderwijs waar je als school meer aandacht besteedt aan bijvoorbeeld het ontwikkelen van meer doorzettingsvermogen, optimisme, kennis van je eigen talenten etc. Zowel binnen de klas als daarbuiten.

3. ONDERWIJSKUNDIG BELEID

De beschrijving van het onderwijskundig beleid omvat in elk geval:

- a. de uitwerking van de wettelijke voorschriften betreffende de uitgangspunten, de doelstelling en de inhoud van het onderwijs,*
- b. de door het bevoegd gezag in het schoolplan opgenomen eigen opdrachten voor het onderwijs in een onderwijsprogramma,*
- c. het pedagogisch-didactisch klimaat en het schoolklimaat, en*
- d. het zorgdragen voor de veiligheid op school, bedoeld in artikel 3b.*

(WVO art. 24.2)

3.1 UITGANGSPUNTEN EN DOELSTELLINGEN ONDERWIJSKUNDIG BELEID

3.1.1 VISIE EN UITGANGSPUNTEN VAN DE SCHOOL PASSEND BIJ NUOVO

Binnen het zelf leiden, het professioneel handelen en het samen ontwikkelen, blijft onze belangrijkste opdracht onze leerlingen op te leiden voor de samenleving van morgen. Daarom zullen wij blijven werken aan persoonsgericht onderwijs of onderwijs op maat, omdat dit een antwoord is op de vraagstukken waar we nu voor staan.

3.1.2 DOELSTELLINGEN VAN DE SCHOOL

In het vorige schoolplan stonden de strategische doelstellingen als volgt beschreven:

- 1) De school biedt een grote variatie in het onderwijsprogramma qua structuur, aanbod en didactiek;
- 2) Docenten sluiten optimaal aan bij de uiteenlopende leerbehoefte van individuele leerlingen;
- 3) Leerlingen ervaren ruimte om invloed op het eigen leerproces uit te oefenen, zijn gemotiveerd en voelen zich uitgedaagd,

We zijn van mening dat deze doelstellingen een doorlopend proces zijn en dus continu doorgaan. Op het moment dat door een leerling of docent wordt ervaren dat er een grote variatie in het onderwijsprogramma aanwezig is, kan er altijd een volgende stap worden gezet en op zoek worden gegaan naar een volgende vorm van variatie. Dat geldt ook voor de andere doelstellingen en om die reden blijven deze doelstellingen dan ook gelijk. Daarnaast zien we in 2023 wat betreft de onderwijskundige doelstellingen het volgende:

- 1) Er wordt maatwerk voor leerlingen mogelijk gemaakt door het vullen van de bouwstenen;
- 2) Klassieke vorming maakt integraal onderdeel uit van ons onderwijsaanbod;
- 3) De leerlijn positief onderwijs heeft een vaste plek in ons curriculum.

3.2 DE ORGANISATIE VAN HET ONDERWIJSLEERPROCES BINNEN DE SCHOOL

Het USG kiest bewust voor het werken in 'bouwen'. Per twee leerjaren is er een conrector die zowel verantwoordelijk is voor de leerlingbegeleiding als voor de mentoren en docenten die lesgeven in de desbetreffende bouw. Voor leerjaar 1 t/m 4 is er eens per week een ingeroosterd mentorenoverleg (MOV) waar niet alleen de stand van zaken in de klassen wordt besproken, maar waar ook vanuit een intervisie-structuur samen wordt geleerd. Leerjaar 5 en 6 heeft dezelfde structuur, maar overlegt eens per twee weken.

Wat betreft het onderwijs in de klas, kiezen we ervoor persoonsgericht onderwijs zoveel mogelijk ruimte te geven, maar daarbij het sociale aspect van de klas en daarmee dus het samen leren, niet uit het oog te verliezen. Veel leerlingen kiezen voor dubbele roosters (dus meer vakken dan per se nodig), voor versnellen of vertragen. We vinden het belangrijk dat dit mogelijk blijft en zullen dit blijven faciliteren. Met het versnellen en vertragen komen we tegemoet aan de verschillende talenten van leerlingen, maar we merken ook dat het een gunstige invloed heeft op onze doorstroom.

		19/20	Tot.	Uitst.	Uitst.	H	H/V	V	V	V	V	V	V	VA-V
18/19	Lj	Lj		Dipl.	VU.	5	3	1	2	3	4	5	6	6
Tot.			978	112	23	1	2	2	201	161	151	187	136	2
V	1		202		5			2	195					
V	2		177		12		1		6	158				
V	3		153		2		1			3	145	2		
V	4		173								6	167		
V	5		154		1	1						18	134	
V	6		119	112	3								2	2

Vakoverstijgend werken is een van de bouwstenen zoals beschreven in §2.2.1. Steeds meer secties en/of individuele docenten weten elkaar te vinden om samen een inhoudelijk project aan te bieden of een project gericht op vaardigheden. Themaweken zijn hier een mooi voorbeeld van, zoals de week van het geld voor klas 2, het project over *global goals* voor klas 3, maar ook het eerste kwintal voor klas 1 waar de vaardigheden per vak centraal staan en er niet direct getoetst wordt op kennis. De komende jaren zullen deze projecten/projectweken verder uitgebreid en geperfectioneerd worden.

3.3 DE INRICHTING VAN HET ONDERWIJSLEERPROCES BINNEN DE GROEP

Het onderwijs wordt zodanig ingericht dat de leerlingen een ononderbroken ontwikkelingsproces kunnen doorlopen. Het wordt afgestemd op de voortgang in de ontwikkeling van de leerlingen.

(WVO, art. 2.2)

Hoewel we persoonsgericht onderwijs hoog in het vaandel hebben staan, is het onderwijs binnen de groep ook van groot belang. Er worden veel samenwerkingsopdrachten opgegeven, waarmee leerlingen verschillende vaardigheden leren, maar leerlingen leren ook zelfstandig te werken met behulp van een studiewijzer.

De afgelopen tijd hebben de secties gewerkt aan het formuleren van de leerdoelen voor hun vak en die zijn per leerjaar vastgelegd. De kern per les is en blijft de onderlegger voor de didactiek waarbij iedere docent evengoed zijn eigen stijl van lesgeven behoudt. Dit stimuleren we, met name omdat het de variatie voor de leerlingen ten goede komt. Op het moment van schrijven, werkt een groep docenten aan het opzetten van een toetsbeleid, wat enerzijds in kaart brengt welke verschillende vormen van afsluiting er mogelijk zijn en anderzijds hoe we omgaan met toetsen in het algemeen. Formatief evalueren krijgt een steeds belangrijkere plek binnen de school, maar we stappen niet af van summatief toetsen. We handhaven de komende jaren de vier toetsweken die we nu ook hebben. De resultaten die leerlingen behalen worden intensief gemonitord door de mentoren, in het MOV en door secties en dus in sectiegesprekken.

Gerealiseerde onderwijstijd per leerling per maand in schooljaar 2018-2019 (cumulatief)

aug	sep	okt	nov	dec	jan	feb	mrt	apr	mei	jun	jul
18	103	156	247	290	261	417	480	515	596	685	754

In het nieuwe rooster in de nieuwe dagindeling, zal er over 6 leerjaren in totaal 8640 minuten lesgegeven ($8640/60 = 144$ uur). Dit aantal x 37 lesweken maakt samen 5328 klokuren. Een leerling is 'verplicht' om verspreid over 6 schooljaren 5700 uur naar school te gaan. Om dit aantal te bereiken, worden de extra aangeboden onderdelen binnen de school hierbij opgeteld.

Met de nieuwe dagindeling en tijdseenheid voldoen we aan de (wettelijke) onderwijstijd, waarbij nadrukkelijk dient te worden opgemerkt dat we hierbij niet per leerling een verantwoording afleggen, maar over een jaarlaag.

3.4 DE INHOUD VAN ONS ONDERWIJS

Wij houden ons aan de kerndoelen van het onderwijs, wat ook blijkt uit de resultaten. De secties hebben een eigen verantwoordelijkheid deze resultaten te behalen en worden besproken tijdens de sectiegesprekken met de schoolleiding. In relatie tot de eigen doelen van school en die van het bestuur zijn sectieleden dus ook gericht op persoonsgericht leren waar mogelijk. We blijven stimuleren dit door te ontwikkelen.

Inmiddels hebben vier leerjaren hun eigen device, waarbij we vanaf augustus 2019 samenwerken met de Rent Company. Hierdoor hebben de meeste leerlingen in dit leerjaar hetzelfde device, wat het gebruiksgemak verhoogt. Digitalisering van het onderwijs blijft ook de komende jaren een belangrijk speerpunt. Het leermiddelencontract met Iddink loopt in januari 2020 af, waarmee er nieuwe kansen liggen. Er wordt nagedacht over de LIFO-methode (licentie-folio), naar voorbeeld van de Stichting Carmel. Dit is een manier van werken die in de toekomst steeds meer mogelijkheden voor het maken van keuzes zal bieden (verschillende methodes, niet alle hoofdstukken uit een methode etc.)

3.5 PEDAGOGISCH KLIMAAT, SCHOOLKLIMAAT EN VEILIGHEID

Zorgplicht veiligheid op school

1. Het bevoegd gezag draagt zorg voor de veiligheid op school, waarbij het bevoegd gezag in ieder geval:

- a. beleid met betrekking tot de veiligheid voert,
- b. de veiligheid van leerlingen op school monitort met een instrument dat een representatief en actueel beeld geeft, en
- c. er zorg voor draagt dat bij een persoon ten minste de volgende taken zijn belegd;

1^e het coördineren van het beleid in het kader van het tegengaan van pesten, en

2^e het fungeren als aanspreekpunt in het kader van pesten.

2. Onder veiligheid, bedoeld in het eerste lid, wordt verstaan de sociale, psychische en fysieke veiligheid van leerlingen.

3. Bij of krachtens algemene maatregel van bestuur kunnen regels worden gesteld over het instrument, bedoeld in het eerste lid, onderdeel b, dat door de school wordt vormgegeven of gekozen, waaronder:

- a. de aandachtsgebieden die het instrument inzichtelijk maakt,
- b. de representativiteit van het instrument, en
- c. de frequentie waarmee het instrument wordt ingezet.

(WVO, art. 3b)

Het USG is een hechte gemeenschap. Leerlingen en medewerkers hebben de wens en de opdracht zorg te dragen voor hun eigen en elkaars veiligheid in alle opzichten. Dit betreft zowel de sociale veiligheid (respect tegenover anderen, behulpzaamheid etc.) als de fysieke veiligheid.

Sociale veiligheid

De rol van de mentor is belangrijk op het USG. In het wekelijkse mentoruur (alle leerjaren) besteedt de mentor aandacht aan een goede omgang tussen leerlingen onderling en tussen leerlingen en docenten. Doordat we werken met een onder-, midden- en bovenbouw, blijft een mentor gedurende twee jaar mentor van zijn klas. Hiermee wordt de bekendheid en vertrouwdsheid vergroot.

Op het USG zijn alle conciërges geschoold tot pedagogisch conciërge, waarmee zij een duidelijke pedagogische rol vervullen ten opzichte van leerlingen.

De school kent een intern ondersteuningsteam, bestaande uit 3 zorgcoördinatoren en een ondersteuningsteam van 6 persoonlijk mentoren. Wanneer er op het gebied van sociale veiligheid reden tot zorg is, zal het ondersteuningsteam bijdragen aan de oplossing van het probleem.

De schoolleiding staat dicht bij de dagelijkse praktijk en is daardoor voor zowel leerlingen, als ouders en medewerkers effectief benaderbaar en op deze manier in staat om op adequate wijze in te grijpen indien nodig.

In de schoolgids staan afspraken die gelden ten aanzien van o.a. veiligheid gedurende schooltijden.

Fysieke veiligheid

Binnen het team zijn ruim 30 medewerkers opgeleid tot BHV (Bedrijfshulpverlening). Elk schooljaar worden de BHV'ers bijgeschoold door een opfriscursus bestaande uit een theorie- en een praktijkgedeelte. De hoofdtaak van de BHV'ers is eerstehulpverlening bij calamiteiten als brand, ongevallen etc. Dit betekent ook eerste hulp bij het verlenen van ongevallen, ontruimen van het gebouw en het informeren van en communiceren met professionele hulpverleners.

In het schoolgebouw zijn de volgende algemene veiligheidsvoorzieningen aanwezig: verbandtrommels, blusdekens, AED, blusmiddelen, oogdouches.

De school beschikt over een ontruimings- en calamiteitenplan dat in het geval van (persoonlijke) calamiteiten wordt toegepast. Twee keer per jaar wordt een ontruimingsoefening gehouden; een aangekondigde en een onaangekondigde oefening.

Zowel ouders als leerlingen herkennen en waarderen de veiligheid in de school: al jaren scoort dit onderdeel een 9 of hoger in tevredenheidsonderzoeken. De (landelijke) benchmark is een 8.

Omgangs- en integriteitscode

De omgangs- en integriteitscode heeft tot doel aan alle medewerkers van de Stichting voor Openbaar Voortgezet Onderwijs in Utrecht (NUOVO) (inclusief stagiaires, gedetacheerden en uitzendkrachten) aan te geven hoe medewerkers met elkaar om willen gaan. Het is belangrijk dat alle medewerkers actief bijdragen aan wat de scholen van NUOVO willen bereiken: leerlingen goed voorbereiden op de samenleving en de arbeidsmarkt in Nederland. De code is te downloaden van www.nuovo.eu/publicaties.

Klachten

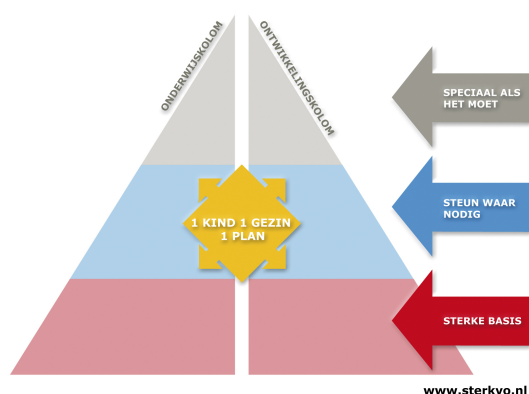
De school probeert klachten zoveel mogelijk te voorkomen door het onderwijs goed te organiseren. Door tijdige en effectieve informatie wordt geprobeerd alle betrokkenen op de hoogte te stellen van hetgeen er op school gebeurt. Uitgangspunt is dat allen die bij school betrokken zijn vanuit een constructieve, verantwoordelijke en redelijke houding meedenken en handelen. Mocht zich echter toch een klacht voordoen, dan moet deze op een correcte wijze worden behandeld. Klachten zullen altijd serieus worden genomen. Uiteraard zal geprobeerd worden het probleem eerst op school op te lossen, maar mocht dit niet tot tevredenheid leiden, kunnen ouders zich wenden tot NUOVO.

De klachtenregeling van NUOVO Scholengroep is te vinden op de website van de stichting (www.nuovo.eu). In het kader van de klachtenregeling zijn er 2 contactpersonen op school. Zij kunnen leerlingen, ouders of medewerkers adviseren of ondersteunen wanneer zij zich

onveilig voelen. NUOVO Scholengroep beschikt over een externe vertrouwenspersoon die desgewenst ondersteuning biedt bij een melding of klacht en kan de leerling, medewerker of ouder begeleiden bij het komen tot een oplossing. Een volledige taakomschrijving van beiden is als bijlage opgenomen in de klachtenregeling.

§3.6 ZORG EN BEGELEIDING

Het USG kent een basisondersteuning in de vorm van het mentoraat, gebaseerd op het model van ons samenwerkingsverband SterkVO: een sterke basis, steun waar nodig en speciaal als het moet. De mentor is de spil van de begeleiding. We kiezen bewust voor een tweejarig mentoraat, passend bij de 3 afdelingen die de school kent: de onder-, midden- en bovenbouw.



Een aantal leerlingen heeft om diverse redenen kort of langer extra ondersteuning nodig. Deze ondersteuning wordt gecoördineerd door het kernteam en uitgevoerd door het ondersteuningsteam. Het kernteam bestaat uit drie ondersteuningscoördinatoren. Het ondersteuningsteam bevat persoonlijk mentoren, waaronder een ondersteuningscoördinator. Zij overleggen regelmatig over de gewenste ondersteuning van leerlingen die dat nodig hebben en maken afspraken over verdere begeleiding. Deze extra ondersteuning is beperkt in tijd en aard en heeft als doel de leerling te helpen het onderwijs op eigen kracht en adequaat te kunnen volgen.

In overleg tussen de klassenmentor, de conrector en het kernteam kan een leerling voorgedragen worden voor een persoonlijk mentor. Uiteraard gebeurt dit altijd in overleg met de leerling en zijn ouders en nadat gebleken is dat de basisondersteuning niet voldoende is. De persoonlijk mentor werkt met een ontwikkelingsperspectiefplan (OPP), dat gezamenlijk wordt opgesteld. In dit plan staan de acties beschreven die op school worden ondernomen, de afspraken die zijn gemaakt en de evaluatie. De extra ondersteuning kan verschillende vormen aannemen. Soms heeft een leerling gedurende het hele schooljaar een persoonlijk mentor, maar de ondersteuning kan ook gedurende een korte periode worden geboden of aan een groepje leerlingen. De ondersteuning wordt altijd geboden binnen de mogelijkheden van

de school en is altijd gericht op het functioneren op school. Soms is de extra ondersteuning binnen de school niet toereikend en zal geadviseerd worden externe hulp in te schakelen.

Het USG werkt samen met de zogenaamde 'kernpartners' in de ondersteuning van de leerlingen: buurtteam VO, leerplicht en jeugdzorg. Ook is de begeleider Passend Onderwijs vanuit het Samenwerkingsverband nauw betrokken bij de school. Zij adviseert over verdere ondersteuning, waarbij de leerling en ouders ook actief worden betrokken.

Bij aanmelding van een leerling die extra ondersteuning behoeft, wordt er gekeken of het USG de juiste ondersteuning kan bieden. Hierbij wordt maatwerk geleverd door samen met de kernpartners te kijken naar wat een leerling nodig heeft.

Vanuit de basisondersteuning en het ondersteuningsprofielplan USG zijn de volgende doelen (speerpunten) geformuleerd:

- 1) De school heeft met leerling, ouders en ondersteuners zicht op de leerontwikkeling van alle leerlingen en legt deze vast.
Wat gaan we de komende jaren doen:
 - Een routebeschrijving neerzetten hoe om te gaan met Magister, door alle betrokkenen.
 - Communicatielijnen intern duidelijker neerzetten.
 - Alle leerlingen worden eigenaar van hun eigen leerproces. Een concreet voorbeeld hierin is om leerlingen expliciet te betrekken bij de tienminutengesprekken.
- 2) De school heeft een deskundig team dat opbrengstgericht, handelingsgericht en cyclisch werkt.
Wat gaan we de komende jaren doen:
 - Bevorderen van handelingsgericht werken via routebeschrijvingen. Het OPP als instrument duidelijker en breder neerzetten.
 - Interne communicatie duidelijker neerzetten.
 - Inzetten op alle niveaus.
- 3) De school heeft een positief pedagogisch klimaat en is fysiek en sociaal veilig voor leerlingen en team.
Wat gaan we de komende jaren doen:
 - Interne communicatie duidelijker neerzetten.
 - Rol van kernpartners binnen school helder maken.
- 4) De school zorgt voor een ononderbroken schoolloopbaan voor iedere leerling en passende begeleiding bij iedere overstap.
Wat gaan we de komende jaren doen:
 - Leerlingen van alle leerjaren aanwezig laten zijn bij de tienminutengesprekken.
 - Leerlingen standaard bij overleggen aanwezig laten zijn.
 - OPP beter neerzetten.
 - Cyclisch werken duidelijker neerzetten, tijdiger signaleren. Een route van volgen, zo nodig OPP opstellen (als de ontwikkeling op een bepaald vlak niet goed loopt, cognitief, sociaal, emotioneel, fysiek). Overleg met alle betrokken en via het handelingsplan van het OPP duidelijke afspraken maken. Periode van handelen afspreken en evalueren.

- 5) De school biedt effectieve ondersteuning en werkt hierin samen met (kern)partners.
Wat gaan we de komende jaren doen:
- Samenwerking kernpartners evalueren met de kernpartners.
 - Meer ruimte geven om kernpartners hun rol binnen school neer te zetten.
 - Routebeschrijvingen om een nauwere samenwerking neer te zetten voor alle betrokkenen (mentoren, conrectoren, kernteam, kernpartners).

Het volledige ondersteuningsprofiel van het USG is te vinden op www.scholenopdekaart.nl

3.7 OPBRENGSTEN

De harde (en tevens ook zachte) resultaten en de sociaal-emotionele ontwikkeling worden intensief gemonitord door de mentorenteams. Zij komen wekelijks met de conrector van het betreffende leerjaar bijeen. Twee keer per jaar vindt er een leerlingbespreking plaats waar alle lesgevende docenten van de klas bekijken hoe het gaat de leerling heeft en welke acties er eventueel ondernomen moeten worden. Aan het eind van het jaar bespreekt het mentorenteam de eindresultaten om te kijken of de leerling bevorderd kan worden. Hierbij draait het steeds minder om alleen de harde resultaten en steeds meer om de ontwikkeling van de leerling.

Data worden steeds belangrijker en de resultaten en analyses daarvan die wij vanuit MMP aangeleverd krijgen, worden intensief besproken binnen de secties en vervolgens in het sectie-directiegesprek. Het bijsturen van resultaten vindt plaats indien daartoe aanleiding bestaat. De direct leidinggevende doet dit individueel; betreft het de hele sectie, dan gebeurt dit door de schoolleiding.

We volgen de harde resultaten als het rendement van de school- en eindexamens, het verschil tussen beide, het rendement van de onder- en bovenbouw. De kwaliteit van toetsinstrumenten en het schoolexamen wordt bekeken naar aanleiding van de lijst van de VO-raad en bovenschools met de examensecretarissen binnen NUOVO.

Als categoriaal gymnasium is het USG aangesloten bij de Stichting Het Zelfstandig Gymnasium (SHZG). Jaarlijks worden de resultaten afgezet tegen de resultaten van de andere gymnasia, waarbij het USG op of hoger dan het gemiddelde van de gymnasia scoort.

De leerlingen van het USG kunnen, willen en doen veel extra. Deze extra's (keuzeactiviteiten) worden opgenomen in het Testimonium dat bij het diploma wordt meegegeven.

Resultaten

Onderstaande tabel komt uit Magister waarbij opgemerkt dient te worden dat de benchmark alleen de Magisterscholen (landelijk) betreft.

Cursus-jaar	Locatie	Schoolsoort	Leerlingen-examen #	Slagings-percentage	Gem. SE	Gem. CE	Vershil SE-CE	CE Benchmark (schoolsoort)	Percentiel per schoolsoort
16/17	USG	VWO	150	98,0%	6,91	7,04	-0,13	6,50	98,8
17/18	USG	VWO	118	98,3%	6,91	6,96	-0,05	6,51	97,6
18/19	USG	VWO	186	97,4%	7,09	7,21	-0,12	6,45	100,0

De afgelopen 3 jaar ligt het gemiddelde van het CE marginaal boven dat van het SE en hoort het USG qua slagingspercentage (eerste tijdvak) bij de 2,5% beste scholen van Nederland.

In schooljaar 16/17 waren er 150 examenkandidaten en 44 leerlingen uit klas 4 en 5 die voor een of meerdere vakken examen hebben gedaan. Deze leerlingen zijn opgenomen in bovenstaand overzicht.

In schooljaar 17/18 waren er 118 examenkandidaten en 62 leerlingen uit klas 4 en 5 die voor een of meerdere vakken examen hebben gedaan. Deze leerlingen zijn opgenomen in bovenstaand overzicht.

In schooljaar 18/19 waren er 119 examenkandidaten en 63 leerlingen uit klas 4 en 5 die voor een of meerdere vakken examen hebben gedaan. Deze leerlingen zijn opgenomen in bovenstaand overzicht.

3.8 BURGERSCHAPSONDERWIJS

Het onderwijs:

a. gaat er mede van uit dat leerlingen opgroeien in een pluriforme samenleving,

b. is mede gericht op het bevorderen van actief burgerschap en sociale integratie, en

c. is er mede op gericht dat leerlingen kennis hebben van en kennismaken met verschillende achtergronden en culturen van leeftijdgenoten.

(WVO art. 17)

In de missie en visie van het USG (zie 2.3.1) Is maatschappelijke vorming een van de hogere leerdoelen. Hiermee draagt de school bij aan de vorming van onze leerlingen als persoon en worden zij voorbereid op hun (latere) rol als burgers in onze samenleving.

De burgerschapsopdracht zoals deze momenteel geformuleerd is in artikel 17 van de WVO, komt op deze manier terug in ons onderwijs op het USG waar wij op verschillende manieren hier vorm aan geven. Als eerste op een expliciete manier; dit gebeurt in de programma's van de vakken geschiedenis, aardrijkskunde, economie en maatschappijleer. Daarnaast biedt het USG het vak Algemene Vorming (AV), welke zowel in kennis maar vooral in vaardigheden leerlingen klaarstoomt voor hun rol als burger in de samenleving. De nieuwste loot aan burgerschapsvorming zijn de themaweken waarin leerlingen op een vakoverstijgende manier in verschillende maatschappelijke thema's ondergedompeld worden.

Naast deze expliciete elementen wordt er binnen het USG bij alle vakken de nadruk gelegd op het gebruik van werkvormen welke de leerlingen de vaardigheden bieden om met de verschillende doelen van burgerschap om te gaan. Een belangrijk element is dat leerlingen zelfstandig keuzes moeten maken. Daarnaast werken leerlingen in verschillende hoedanigheden samen om deze vaardigheden onder de knie krijgen.

Ook bij de leerlingverenigingen en de activiteiten buiten het reguliere lesprogramma om komt burgerschapsontwikkeling terug. Hierbij kun je bijv. denken aan buitenlandse reizen waar leerlingen in contact komen met andere culturen, maar ook ons internationaliseringsprogramma Global Studies (voorheen ELOS) biedt de ultieme gelegenheid leerlingen met andere culturen in aanraking te komen.

Het doel van het wetsvoorstel is om verankering van de burgerschapsopdracht voor scholen te verbeteren en deze beter meetbaar te maken. De activiteiten die het USG ontplooit sluiten reeds aan bij deze nieuwe doelstelling. Echter mede gezien het feit dat burgerschap een van de leergebieden van Curriculum.nu is, lijkt een explicitering van de doorlopende leerlijn op zijn plaats.

Vandaar dat het USG in de komende planperiode een visie op burgerschapsvorming zal ontwikkelen. Het streven is een coördinator aan te stellen en zo deze visie verder uit te werken om zo burgerschapsonderwijs een vaste plek in ons onderwijs te geven⁴.



⁴ Met dank aan Gert-Jan van den Nieuwenhuizen

3.9 SAMENWERKING

Samenwerken is binnen en buiten de school dusdanig gewoon, het zit in ons DNA. De verschillende stakeholders lopen makkelijk in en uit en vormen een onderdeel van onze gemeenschap.

Zoals te lezen valt in paragraaf 2.3.1 en 3.6 werkt het USG nauw samen met het samenwerkingsverband SterkVO. Sinds 2019 maakt de rector ook deel uit van het bestuur van SterkVO (toezichthoudende rol, good governance) waardoor er sprake is van korte lijnen van en naar het samenwerkingsverband.

Ook met de gemeente heeft het USG een goede relatie. Jaarlijks is er de mogelijkheid om een impulssubsidie aan te vragen. Het USG maakt hier graag gebruik van. Zo is er in de afgelopen jaren een impulssubsidie aangevraagd (en beschikt) voor de volgende onderdelen:

- 1) Junior Academie: twee keer per jaar kunnen kinderen van groep 8 die graag iets meer willen, 10 weken lang een module volgen op het USG. De subsidie is gebruikt voor het ontwikkelen van de modules, de overige kosten worden gedekt door een bijdrage van €50 per leerling per module. De volgende modules zijn ontwikkeld en worden gegeven: populatiegenetica, forensische wetenschap, economie, Frans, retorica, wiskunde, natuurkunde en dit jaar zelfs Italiaans. De Junior Academie is inmiddels een begrip en dusdanig populair dat er geloot moet worden voor een plekje. Dit is ook niet onopgemerkt gebleven bij het samenwerkingsverband, die het USG gevraagd heeft een project te ontwikkelen voor meer begaafde leerlingen waarbij de Junior Academie het uitgangspunt is.
- 2) Zelfstudieweken: in aanloop naar (meer) onderwijs op maat heeft het USG geëxperimenteerd met verschillende vormen van zelfstudieweken. Het doel was telkens te kijken op welke manier en in welke vorm de leerlingen op de beste manier zelf keuzes konden maken in hun leerbehoefte in de week voor de toetsweek. Een leerzame periode waarvan de uitkomst is dat we nu in de week voor de toetsweek vast werken met toetsgerichte lessen met een grote mate van zelfstandigheid en keuzevrijheid voor de leerlingen.
- 3) Formatief evalueren: een van de bouwstenen die bijdragen aan onderwijs op maat is formatief evalueren. Samen met het Leidsche Rijn College (LRC) heeft het USG een subsidie toegekend gekregen waarbij het LRC heeft gekozen voor een jaarlaag en het USG voor verschillende vakken. De resultaten zijn op meerdere momenten naast elkaar gelegd, waarbij de uitkomst is dat het USG blijft kiezen voor de weg der geleidelijkheid en steeds een volgend stapje zet op het gebied van formatief evalueren.

We zijn trots op de ouderbetrokkenheid op onze school. Ouders ervaren de school als laagdrempelig en komen graag op school. In bijvoorbeeld het groot aantal contactouders per klas, maar ook de opkomst bij de ouderavonden, zien wij deze ouderbetrokkenheid terug. Het contact met de ouderraad is goed, zowel formeel als informeel te noemen en te allen tijde constructief.

3.10 SPONSORING

Het USG vindt sponsoring van belang vanwege de wenselijkheid om aanvullende middelen te kunnen verkrijgen die wij inzetten voor het bekostigen van extra activiteiten of materialen, in relatie tot de doelstelling van de school en het onderwijs, waarvoor de reguliere bekostiging onvoldoende toereikend of niet is bedoeld. Zo ontvangen wij geld voor de advertenties in de leerlingenkrant *Apoforeta* en in het jaarboek (*Almanak*).

Conform de wet hanteert het USG '[Convenant scholen voor primair en voortgezet onderwijs en sponsoring](#)'. In een verklaring van de ouderraad van het USG is aangegeven dat de school geen sponsoring accepteert die strijdig is met de regels uit dit convenant.

4. PERSONEELSBELEID

De beschrijving van het personeelsbeleid omvat in elk geval:

- a. het voldoen aan de eisen van bevoegdheid en de wijze waarop de bekwaamheid wordt onderhouden,*
- b. de maatregelen met betrekking tot het personeel die bijdragen aan de ontwikkeling en de uitvoering van het onderwijskundig beleid,*
- c. het pedagogisch-didactisch handelen van het onderwijspersoneel,*
- d. het document inzake evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding, bedoeld in artikel 32d, en*
- e. de wijze waarop rekening wordt gehouden met de inbreng van leerlingen op dat beleid.*

(WVO art. 24.3)

4.1 UITGANGSPUNTEN EN DOELSTELLINGEN PERSONEELSBELEID

4.1.1 VISIE EN UITGANGSPUNTEN VAN DE SCHOOL PASSEND BIJ NUOVO

Zoals in het nieuwe Strategisch Beleid van NUOVO beschreven staat, onderscheidt NUOVO zich als werkgever door structurele en oprechte aandacht te hebben voor de professionele ontwikkeling van haar medewerkers, in samenhang met haar onderwijskundige ambities. Daarnaast blijft de missie uit het vorige strategisch beleid bestaan: leerlingen opleiden voor de samenleving van morgen met professionele medewerkers, die open staan voor nieuwe ontwikkelingen, inzichten en kennis.

4.1.2 DOELSTELLINGEN VAN DE SCHOOL

De kwaliteit van ons onderwijs wordt vooral bepaald door de kwaliteit van onze medewerkers. Wij streven naar een academisch gevormd, bevoegd en enthousiast docententeam. Onze docenten houden van hun vak, zijn veeleisend voor zichzelf en voor hun leerlingen. Zij ondersteunen en waarderen hun leerlingen.

Het onderwijsondersteunend personeel (OOP) is pedagogisch geschoold en faciliteert het onderwijs en de organisatie en zorgt er daarmee voor dat docenten en schoolleiding zich kunnen focussen op het onderwijs. Voor alle collega's gelden dezelfde waarden: ruimte, vertrouwen, verantwoordelijkheid en welbevinden.

4.2 BEVOEGDHEID EN BEKWAAMHEID

Het meedoen aan het experiment regelluwt en in deze specifiek het deel over de bevoegdheden, heeft voor 2 docenten veel gebracht. Het is dan ook de nadrukkelijke wens van de school dat het experiment wordt omgezet in wetgeving, zodat deze docenten kunnen worden beoordeeld op hun bekwaamheid.

Het USG krijgt regelmatig aanvragen van de Hogeschool Utrecht en/of de Universiteit voor het begeleiden van stagiaires. De school vindt het van groot belang een goede opleidingsplek te zijn en werkt graag mee aan deze aanvragen, waarbij we een voorkeur hebben voor het begeleiden van studenten voor de universiteit zodat wij ook voor de toekomst voldoende eerstegraadsdocenten in huis hebben.

4.3 PEDAGOGISCH DIDACTISCH HANDELEN VAN HET ONDERWIJSPERSONEEL

Het pedagogisch-didactisch handelen is enerzijds een vanzelfsprekendheid op het USG en aan de anderzijds een onderwerp dat dagelijks wordt besproken. Het onderwerp heeft een vaste plek op de agenda tijdens het mentorenoverleg (MOV), maar ook tijdens de nabesprekingen van de lesbezoeken (aan de hand van DOT) en in het jaargesprek.

Met de ontwikkelingen binnen de school en de stap richting onderwijs op maat, zijn met name de leerdoelen en de ontwikkelingen rondom formatief toetsen hier een belangrijk onderdeel. Hier wordt tijdens de ontwikkeldagen ruimschoots aandacht aan besteed.

4.4 PERSONEELSBELEID OP SCHOOLNIVEAU⁵

Professionalisering

Het USG is een professionele leergemeenschap; er wordt veel in- en externe scholing gevolgd en zowel de medewerkers als de schoolleiding hebben veel aandacht voor persoonlijke ontwikkeling. Hoewel er ook bewust wordt gekozen voor teamontwikkeling of scholen volgens een bepaald thema in bepaalde groepen, is er ook een grote mate van vrijheid op het gebied van professionalisering. De uitgangspunten volgens het afgesproken taakbeleid zijn de volgende:

- Het USG heeft een professionele cultuur waar opgedane kennis en verworven expertise met elkaar worden gedeeld;
- Binnen de normjaartaak van docenten wordt 10% van de aanstelling aangemerkt als persoonlijke ontwikkeling (professionalisering). Wij zijn van mening dat professionalisering en persoonlijke ontwikkeling voordelig zijn voor het functioneren binnen het USG.
- Iedere medewerker (OP én OOP) is verantwoordelijk voor zijn eigen persoonlijke ontwikkeling. Deze wordt bijgehouden in het digitale dossier (Afas).

⁵ Het gaat hier om het personeelsbeleid dat bijdraagt aan de ontwikkeling en uitvoering van het onderwijskundig beleid.

Voor ons is professionalisering breder dan alleen deskundigheidsbevordering, omdat het niet alleen betrekking heeft op de vakmatige ontwikkeling. Op grond van actuele ontwikkelingen en nieuwe onderwijsmethodes en -inzichten is vakontwikkeling noodzakelijk voor het in standhouden van de onderwijskwaliteit van het betreffende vak. Ook het volgen van scholing op pedagogisch gebied en op het gebied van passend onderwijs hoort daarbij. Het gebruik van een lerarenbeurs al dan niet met studieverlof, wordt gestimuleerd.

Onder persoonlijke ontwikkeling verstaan we naast deskundigheidsbevordering: intervisie, coaching, wederzijdse lesobservatie en feedback, persoonsgerichte scholing enz. Het belangrijkste doel van persoonlijke ontwikkeling is het verhogen van de professionaliteit van iedere medewerker en daarmee van de kwaliteit van ons onderwijs.

Door het aanstellen van een vaste interne coach en iedere medewerker (door de jaren heen) een traject te laten bewandelen, hebben we bijgedragen aan het versterken van de persoonlijke ontwikkeling. Uiteraard gaat ook voor ons coaching uit van een eigen hulpvraag, maar de ervaring heeft ons ook geleerd, dat een externe coach heel veel kan bereiken als er op het eerste gezicht niet direct een hulpvraag leeft. Uiteraard blijft de mogelijkheid bestaan om een andere coach te kiezen indien daar behoefte aan is.

Teamontwikkeling

Een belangrijk onderdeel van de professionalisering is de teamontwikkeling. De werkmiddagen zijn (door mee te mogen doen aan het experiment regelluwe scholen) veranderd in ontwikkeldagen (10 per schooljaar). Tijdens deze ontwikkeldagen staat de vernieuwing van ons onderwijs centraal. De ontwikkelingen binnen de organisatie vragen meer en meer om vakoverstijgende samenwerking en het delen van kennis. Daarnaast kiezen we bewust voor het niet houden van plenaire teamvergaderingen, dus de ontwikkeldagen zijn ook de uitgelezen momenten om elkaar te ontmoeten en samen te praten over de toekomst en koers van de school.

Jaargesprek

Net als elke organisatie, is het voeren van gesprekken met onze medewerkers belangrijk. Wel hebben we in de afgelopen jaren een kentering bewerkstelligd door te denken en werken vanuit het waarderend kader. De traditionele functioneringsgesprekken hebben niet per se een motiverende werking, omdat er onterecht het idee kan ontstaan dat we zoeken naar excellente allrounders. Voor ons gaat het veel meer over het benoemen van ieders kwaliteiten, het zoeken naar werkzaamheden die bij iemand passen. We hebben daarom het jaargesprek ingevoerd waar de unieke kwaliteiten van de medewerkers erkend en ontwikkeld worden. Dit heeft direct effect op het zelfvertrouwen en daarmee op de prestaties en motivatie. De dialoog blijft uiteraard niet beperkt tot dit ene jaargesprek, het gaat ook om het continue gesprek waarin vragen aan de orde komen als doe ik de goede dingen en doe ik de dingen goed?

Voor het observeren van lessen, maken we gebruik van de DOT (docenten observatie tool). Door de docent diezelfde lijst in te laten vullen na afloop van de les, ontstaat het werkelijke gesprek over wat er goed ging in de les en waar kansen op ontwikkeling liggen. In de komende jaren zullen we in aanvulling hierop ook gebruik maken van de tool BOOT waarbij leerlingen de laatste minuten van de (geobserveerde) les hun mening over de desbetreffende les geven.

De conrectoren voeren jaarlijks hun jaargesprek met de rector op basis van dezelfde uitgangspunten van het waarderend kader. De rector voert elk kwartaal een bilateraal overleg met de bestuurder op basis van het managementstatuut dat is vastgesteld door NUOVO.

Functiemix

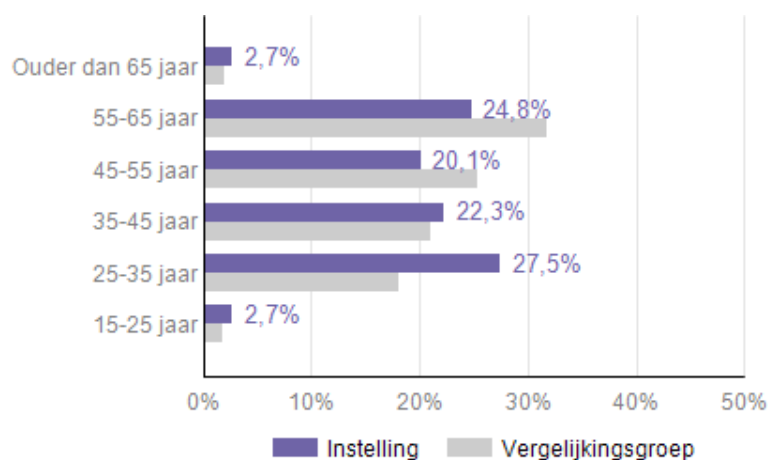
Voor de criteria van de functies (LB-LC-LD) wordt het functiebouwwerk van NUOVO uit 2007 gehanteerd. Opgemerkt dient te worden dat het USG in het verleden de afspraken uit het Convenant Leerkracht heeft uitgevoerd. Los van het traditioneel hoge aantal docenten in de LD-schaal, hebben deze afspraken ook bijgedragen aan het bevorderen van docenten naar LC of LD.

Daarnaast is er met de MR afgesproken dat docenten die een vaste aanstelling aangeboden krijgen op het USG direct worden bevorderd naar LC. In de evaluatie zal gekeken worden of dit gehandhaafd wordt.

	FTE	%
LB	3,71	6,9
LC	22,25	41,6
LD	27,48	51,4

Samenstelling personeel

De leeftijdsverdeling van het onderwijzend personeel op het USG is goed te noemen. In de volgende tabel is de verdeling in het schooljaar 2018-2019 te zien⁶:



Voor het USG is het van even groot belang dat er een goede verdeling is tussen ervaren collega's en collega's in ontwikkeling. Hierin zien we een goede balans en blijft ook de komende jaren onze aandacht houden. De verhouding tussen het aantal mannen en vrouwen

⁶ Bron: www.scholenopdekaart.nl

is gelijk, wat ook geldt voor de schoolleiding. We letten bij werving en selectie goed op deze verdeling, waarbij opgemerkt dient te worden dat kwaliteit voorgaat.

Taakbeleid

Het taakbeleid van het USG is in 2015 herzien en opnieuw vastgesteld. Deze herziening was destijds nodig omdat de lestijd van 50 minuten veranderde in 45 minuten en er een aanpassing in de CAO was. Het taakbeleid heeft als doel zo goed mogelijk aan te sluiten bij de onderwijsontwikkelingen binnen de school. In de aangepaste versie van 2015 hebben we voor het eerst ook een taakbeleid voor het OOP opgenomen.

De aanpassing in de CAO van augustus 2019 (50 uur werkdrukvermindering) hebben geen gevolgen gehad voor het USG, omdat met het huidige 45-minutenrooster de norm ruimschoots wordt behaald.

Met de ontwikkelingen die nu spelen en het nadenken over een nieuwe dagindeling, is het onvermijdelijk dat er een nieuw taakbeleid zal moeten komen. De uitgangspunten zullen hierbij uiteraard niet veranderen, maar tijdens het traject dat we met elkaar hebben doorlopen, hebben we afgesproken dat het taakbeleid de eerste twee jaar niet zal veranderen.

Collegiaal waarderend onderzoek

De gymnasia in Nederland werken (via de SHZG) intensief samen aan de kwaliteit van de gymnasiumopleiding, aan het uitwisselen van kennis over het opleiden van de unieke groep leerlingen die de gymnasia opleiden en aan het behartigen van de belangen van de scholen in de onderwijssector. Om dit op de goede manier bespreekbaar te maken, is de SHZG een aantal jaar geleden gestart met het uitvoeren van collegiale waarderende onderzoeken (CWO).

De SHZG heeft met het CWO de volgende doelstellingen voor ogen, waarbij het waarderend kader ('versterk wat werkt') het uitgangspunt is:

- Het systematisch onderzoeken van de kwaliteit van het gymnasiale karakter van deelnemende scholen;
- Scholen handvatten bieden om het gymnasiumkarakter te versterken;
- Het aanwakken van de kwaliteitscultuur binnen de scholen en het betrekken van medewerkers en leerlingen bij deze cultuur;
- Inzicht krijgen in het onderscheidend vermogen van zelfstandig gymnasium onderwijs;
- Kennis en ervaringen bundelen waarmee de SHZG de belangen van de gymnasia in het onderwijsveld nog beter kan uitdragen en behartigen.

De voormalige rector van het USG was in haar rol als bestuurder nauw betrokken bij de opzet van het CWO bij de SHZG, waarna er een start is gemaakt met het opzetten van een CWO binnen NUOVO. De uitgangspunten en doelen zijn dezelfde. Inmiddels kent het CWO binnen NUOVO een vaste plek en worden alle scholen een keer bezocht. Hierbij dient opgemerkt te worden dat het USG op het moment van schrijven nog geen bezoek heeft gehad.

4.5 INBRENG LEERLINGEN OP PERSONEELSBELEID

De relatie tussen de leerlingen en de medewerkers is op alle fronten goed te noemen. De leerlingenraad speelt een actieve rol en het dagelijks bestuur van de leerlingenraad heeft een keer per vier weken overleg met de rector. Hier worden ad hoc zaken besproken, maar ook de toekomstplannen van de school, waarbij de inbreng van de leerlingen van groot belang is. Dit is ook terug te zien aan de deelname van twee leerlingen in de werkgroep nieuwe dagindeling, deelname van leerlingen aan de ontwikkeldagen en de gesprekken die op regelmatige basis gevoerd worden.

Het is een wens van de school om leerlingen altijd te betrekken bij het aannemen van nieuwe collega's. Hier is in de afgelopen jaren ervaring in opgedaan en werd door alle partijen als een positieve bijdrage gezien. De komende jaren zal dit steeds structureler ingezet gaan worden.

Nieuwe docenten worden geacht, naast de beoordeling van de NICO-begeleider en de rector, ook een enquête af te laten nemen door leerlingen. De uitkomst van deze enquête wordt opgenomen in het ontwikkeldocument.

5. KWALITEITSBELEID

De beschrijving van het stelsel van kwaliteitszorg omvat in elk geval het zorg dragen voor:

- a. Het bewaken dat leerlingen een ononderbroken ontwikkelingsproces kunnen doorlopen en dat het onderwijs wordt afgestemd op de voortgang in de ontwikkeling van leerlingen, bedoeld in artikel 2, tweede lid, en*
- b. Het vaststellen welke maatregelen ter verbetering nodig zijn.*

(WVO art. 24.4)

5.1 UITGANGSPUNTEN EN DOELSTELLINGEN KWALITEITSBELEID

5.1.1 VISIE EN UITGANGSPUNTEN VAN DE SCHOOL PASSEND BIJ NUOVO

Een hoge kwaliteit van het onderwijs is voor ons altijd vanzelfsprekend geweest en dat zal het ook altijd blijven, omdat het uitgangspunt is dat we met minder geen genoeg nemen. Om die reden blijven we de harde en de zachte opbrengsten monitoren. Daarnaast is tevredenheid onder alle partijen uiteraard ook van groot belang; we continueren de tevredenheidsonderzoeken, evalueren de opbrengsten en blijven vooral in gesprek met ouders, leerlingen en medewerkers. Het gaat ons met name om die dialoog en niet per se om de papieren resultaten van een enquête.

In 2018 hebben we bewust opnieuw gekozen voor het aanvragen van het predicaat excellente school dat ons in januari 2019 is toegekend. Niet omdat we van mening zijn dat elke leerling of medewerker excellent moet zijn of anders niet welkom is, wel om te laten zien welke ontwikkelingen er binnen de school spelen en dat we daar trots op zijn. Met de nieuwe regelgeving moest er eerst een beoordeling 'goed' door de Inspectie worden afgegeven, waarna de zelfevaluatie ingediend kon worden. Met name het feit dat we excellent zijn beoordeeld op het brede profiel, maakt ons trots en geeft ons de bevestiging dat we de goede dingen doen en de dingen op de goede manier. (www.excellentescholen.nl) Excellente scholen konden zich bij het ministerie van Onderwijs aanmelden om als 'regelluwe school' deel te nemen aan een experiment waarbij scholen bepaalde vrijheden krijgen om het onderwijs op maat aan te bieden. Het USG is sindsdien een regelluwe school en biedt in het kader daarvan de mogelijkheid aan zesdeklassers om in plaats van het Centraal Eindexamen Engels hun Proficiency certificaat te laten gelden. Eenzelfde traject geldt voor Frans en Duits. Meer informatie over de regelluwe experimenten is te vinden op www.usgym.nl/ onderwijskwaliteit.

Daarnaast zet het USG de volgende middelen in om de kwaliteit goed inzichtelijk te hebben en te houden:

- Alle middelbare scholen in Nederland presenteren zich op www.scholenopdekaart.nl. Daar is informatie te vinden over de resultaten, het beleid en de kenmerken van het USG.
- De Onderwijsinspectie houdt toezicht op alle scholen voor voortgezet onderwijs in Nederland. Op de site van de inspectie (www.onderwijsinspectie.nl) kunt u o.a. de zogenaamde 'opbrengstenkaart' inzien. Daaruit blijkt dat de inspectie positief oordeelt over alle aspecten van het toezicht op het USG en haar zelfs het oordeel 'goed' heeft toegekend.

- De examenresultaten zijn structureel hoger dan het landelijk gemiddelde van het vwo en vaak ook hoger dan dat van de zelfstandige gymnasia. Het verschil tussen de gemiddelde schoolexamencijfers en die van het centraal eindexamen is gering en geeft de inspectie geen reden tot zorg.
- Uit verschillende externe onderzoeken, maar vooral uit de jaarlijks gehouden onderzoeken onder leerlingen en ouders blijkt dat men de sfeer, de verstandhouding tussen docenten en leerlingen, de organisatie, het gebouw en de veelzijdigheid in onderwijsaanbod en ondersteuning hogelijk waardeert. De uitkomsten van de onderzoeken en enquêtes worden door de schoolleiding besproken met het team.

5.1.2 DOELSTELLINGEN VAN DE SCHOOL

In 2023 hopen we wat betreft het kwaliteitsbeleid het volgende te zien:

- Onverminderd hoge resultaten: wat betreft de examenresultaten zitten wij op of boven het landelijk gemiddelde en binnen de gymnasia horen wij bij de 10 hoogst genoteerde scholen;
- Uit de tevredenheidsenquête blijkt een hoge tevredenheid onder zowel leerlingen, ouders als medewerkers;
- Positief onderwijs heeft een nadrukkelijke plek binnen zowel het beleid, het curriculum als de omgang op school verworven. Dit geldt voor zowel leerlingen als medewerkers.

Dit betekent voor onze school dat wij ons blijven focussen op de 4 doelen zoals die in §2.1.3 verwoord staan. Intellectuele vorming is en blijft voor een school uiteraard van groot belang en door het werken met en aan leerdoelen, blijven we streven naar hoge resultaten. Daarnaast zijn wij er ook van overtuigd dat door het werken aan persoonsvorming middels positief onderwijs, wij leerlingen afleveren die klaar zijn voor de toekomst. Op het moment dat zij de school verlaten, hebben zij voldoende kennis en vaardigheden opgedaan om vol zelfvertrouwen in het vervolgonderwijs te stappen.

Uiteraard geldt het werken aan vorming en daarmee de focus op een volgende stap niet alleen voor leerlingen, maar ook voor onze medewerkers. Medewerkers die goed in hun vel zitten, komen met meer plezier naar hun werk wat direct gevolgen heeft voor de resultaten op alle gebieden.

5.2 HET BEWAKEN VAN DE KWALITEIT DIE WORDT GEREALISEERD

De schoolleiding van het USG is proceseigenaar van de kwaliteitszorg. Om de kwaliteit te bewaken, ziet de planning van kwaliteitsonderzoeken er op hoofdlijnen als volgt uit:

- Doorlopend
 - o Directe communicatie met alle bij de school betrokkenen
- Jaarlijks
 - o Rendementen en examenresultaten
 - o Tevredenheidsenquête (leerjaar 3)
 - o Resultaten SHZG
 - o Contactouderavonden (ouderraad)

- Gesprekken ouderraad-schoolleiding
- Tweejaarlijks
 - Tevredenheidsonderzoek medewerkers (NUOVO)
- Eenmaal in de 3 à 4 jaar
 - Collegiaal waarderend onderzoek SHZG
 - Collegiaal waarderend onderzoek NUOVO
 - Beoordeling excellente school (Inspectie)

Een belangrijk middel om de voortgang en bijbehorende processen van leerlingen te bewaken, zijn de leerlingbesprekingen (2 keer per jaar). Hier wordt niet alleen naar de resultaten van de leerling gekeken, maar vooral ook naar de ontwikkeling die de leerling doormaakt.

De kwaliteit van de lessen wordt gemonitord middels het afleggen van lesbezoeken. Hierbij wordt de docenten observatietool (DOT) ingezet (www.eloo.nl). Een instrument dat gebaseerd is op de indicatoren van de inspectie en van de observator vraagt wat er zichtbaar is. Door de analysetool in het systeem, kunnen we een vergelijking maken tussen docenten, waarbij er automatisch onderscheid wordt gemaakt tussen startende en ervaren docenten. De DOT ontwikkelt zich steeds verder, waardoor wij inmiddels ook de docent zelf de lesobservatie kunnen laten invullen. Hierdoor hebben we in eerste instantie een mooie vergelijking van beleving, maar veel belangrijker nog, een mooi uitgangspunt voor het gesprek. Op het moment van schrijven wordt er door eLoo een leerlingentool ontwikkeld (www.mijnles.nu) waarmee leerlingen aan het eind van de les ook hun mening over de desbetreffende les kunnen geven. Op deze manier ontstaat er een steeds completer beeld van de ontwikkeling van de docent. Dit beeld en de bijbehorende ervaringen worden meegenomen in het jaargesprek dat nieuwe docenten met de rector voeren. De overige docenten voeren jaarlijks een jaargesprek met hun direct leidinggevende (conrector)

5.3 HET VERBETEREN VAN DE KWALITEIT

Indien wij als school merken dat processen niet verlopen zoals wij ze of vooraf hadden bedacht of gaandeweg tegenvallen, zullen wij te allen tijde eerst de dialoog aangaan om te onderzoeken wat er speelt. Gesprekken waar door de deelnemers verschillende kanten van het proces worden belicht ervaren wij als zeer waardevol. Tot nu heeft de ervaring ons ook altijd geleerd dat wij op die manier bij kunnen sturen en wij zien geen reden om de komende jaren die verwachting bij te stellen.

5.4 VERANTWOORDING AFLEGGEN OVER DE GEREALISEERDE KWALITEIT

Medezeggenschap

De medezeggenschapsraad (MR) bestaat uit mensen die gekozen zijn uit de geleding van ouders, leerlingen en medewerkers (PMR). De MR brengt adviezen uit en stemt in met veranderingen op het gebied van onderwijskundig beleid of het taakbeleid voor het personeel. Ieder jaar komt een aantal vaste onderwerpen op de agenda, zoals de begroting en de jaarrekening.

Met de groei van de school neemt de MR haar verantwoordelijkheid in het professionaliseren van de medezeggenschap. Er wordt gewerkt aan een statuut en activiteitenplan en er zal een extra lid toegevoegd worden aan de personeelsgeleding. Hierdoor wordt de stemverhouding binnen de MR breder, waardoor zij een bredere input kunnen genereren.

Evaluatie en verantwoording – ouders

De driehoek leerlingen, school en ouders is voor ons van groot belang. De betrokkenheid van de ouder op en bij de school is groot, iets wat we enorm waarderen. De school betreft de ouders zoveel mogelijk bij activiteiten en ontwikkelingen, o.a. door het (digitaal) informeren over de ontwikkelingen, het onderwijs, de activiteiten en de resultaten van de school.

De ouderraad van het USG behartigt de belangen van de leerlingen via de ouders. Vergaderingen van de ouderraad worden bijgewoond door de rector. Tweemaal per jaar spreekt het dagelijks bestuur van de ouderraad (voorzitter, secretaris en penningmeester) met de schoolleiding (rector, conrectoren) over school- en onderwijsinhoudelijke zaken. Twee ouders hebben zitting in de medezeggenschapsraad en zijn ook aanwezig bij de vergaderingen van de ouderraad. Hierdoor is er sprake van een goede informatie-uitwisseling en zijn de lijnen kort. Iets dat door beide partijen zeer wordt gewaardeerd.

De ouderraad organiseert tweemaal per jaar een contactouderavond, waarvoor alle contactouders (twee per klas) worden uitgenodigd. De avond heeft een bepaald thema dat gekozen is als speerpunt.

In het najaar worden ouders per jaarlaag uitgenodigd voor een informatieavond met de mentor van hun kind(-eren). Jaarlijks wordt ouders van leerjaar 3 gevraagd een tevredenheidsenquête in te vullen. De resultaten van dit onderzoek worden gepubliceerd op internet: www.scholenopdekaart.nl.

Al deze elementen van overleg, informatie en communicatie leiden voor ouders en school tot een plezierige dialoog en zijn een zinvolle bron van wederzijdse informatievoorziening.

Evaluatie en verantwoording – leerlingen

Ook de leerlingen van leerjaar 3 vullen een tevredenheidsonderzoek in, die op de website www.scholenopdekaart.nl openbaar wordt gemaakt. Er is een actieve leerlingenraad met leden uit alle jaarlagen, die maandelijks overleg heeft met de rector. Daarnaast worden leerlingen betrokken bij de school en het onderwijs door middel van werkgroepen en individueel overleg, door deelname aan studiedagen van docenten of door het leveren van een bijdrage aan een schoolactiviteit.

Evaluatie en verantwoording – medewerkers

Het USG kent een platte organisatie waarin iedere medewerker zijn of haar eigen rol en verantwoordelijkheid kent en neemt. Ontwikkelingen op het gebied van onderwijs, ondersteuning en organisatie worden geëvalueerd tijdens ontwikkeldagen, mentorenoverleg enz. De sectiegesprekken zijn de afgelopen jaren geïntensiveerd, met als resultaat dat de schoolleiding goed op de hoogte is van de ontwikkelingen binnen de secties.

Evaluatie van (nieuwe) activiteiten zoals van een reis of onderwijskundig experiment vindt plaats tussentijds, informeel en aan het eind van een activiteit officieel.

De uitkomst van het medewerkertevredenheidsonderzoek wordt gecommuniceerd aan de medewerkers. Verbeterpunten worden besproken met de personeelsgeleding van de MR.

Evaluatie en verantwoording – bestuur en Raad van Toezicht

Aan het bevoegd gezag wordt verantwoording afgelegd over de kwaliteit die wordt gerealiseerd, onder andere in het bilateraal overleg tussen de voorzitter College van Bestuur en de rector (elk kwartaal).

Documenten die als input dienen voor evaluatie en verantwoording zijn o.a. dit schoolbeleidsplan, het (school-)jaarplan, begroting en jaarverslag, analyse van de HR-getallen. MMP zal in de komende jaren steeds meer en intensiever worden ingezet ter beoordeling van resultaten op verschillende terreinen.

Verantwoording aan de Raad van Toezicht vindt plaats door de kwartaalrapportages waarvoor de rector elk kwartaal input aanlevert en door het College van Bestuur (CvB).

Verantwoording aan derden

De overstap vanuit het PO naar het VO wordt georganiseerd door *Naar het VO* (<https://www.naarhetvo.nl>). Een belangrijke stap in deze overdracht is de zogenaamde 'warme' overdracht: over iedere leerling uit groep 8 vindt contact plaats tussen de leerkracht en de coördinator en conrector onderbouw. Er is altijd een goed en nauw contact tussen onze school en onze 'hofleveranciers' en we hebben goed zicht op de wensen en behoeften van het primair onderwijs.

Evaluatie met en vanuit het vervolgonderwijs is (nog) niet mogelijk, noch vanuit de universiteiten/hogescholen, noch vanuit DUO. Oud-leerlingen die wij spreken voorzien ons van informatie over de aansluiting van het onderwijs op het USG met de vervolgopleiding. Deze aansluiting blijkt over het algemeen zeer goed.

Elk jaar vindt een evaluatiegesprek met SterkVO plaats, maar ook tussentijds is er regelmatig overleg met de directeur van het samenwerkingsverband. Daarnaast neemt de rector elk kwartaal deel aan het schoolleidersoverleg binnen SterkVO waar alle HV-scholen uit de stad met elkaar in gesprek gaan over ontwikkelingen in de stad.

5.5 ONDERSTEUNENDE SYSTEMEN VOOR KWALITEITSZORG

Om de planning te halen zoals die hierboven beschreven staat, werken wij met MMP (Magister) en Afas Insite.

Op het moment van schrijven bestaat de schoolleiding uit een rector en 3 conrectoren die gezamenlijk het voortouw nemen in dit proces. Het is, gezien de ontwikkelingen rondom positief onderwijs en daarmee dus talentontwikkeling, een wens om verschillende collega's andere rollen in dit proces te geven. Met name op het gebied van kwaliteitsbewaking is dit goed af te bakenen en een mooie aanleiding voor medewerkers om zich op verschillende terreinen te ontwikkelen.

6. BIJLAGEN

6.1 LIJST VERPLICHTE DOCUMENTEN

In de Wet op het Voortgezet Onderwijs (WVO) staan documenten benoemd waarvoor het bevoegd gezag verantwoordelijk voor is ten aanzien van het beschrijven van beleid. In de lijst hieronder staan verplichte documenten, welke op schoolniveau toegankelijk dienen te zijn.

Nr.	Naam	Te vinden
	Managementstatuut	
	Formatieplan	Actacom gedeelde netwerkschijf (X-schijf)
	Personeelsbeleid vrouwen/schoolleiding	Personeelsbeleid
	Schoolondersteuningsprofiel	Schoolondersteuningsprofiel
	Meldcode	Meldcode
	Klachtenregeling	Klachtenregeling
	Bekwaamheidsdossiers	Afas Insite (digitaal personeelsdossier)
	Rechtspositieregeling	CAO VO
	Taakbeleid	Actacom gedeelde netwerkschijf (X-schijf)
	Functiebouwwerk	Actacom gedeelde netwerkschijf (X-schijf)
	Functiemix (LC en LD functies)	Actacom gedeelde netwerkschijf (X-schijf)
	Functiebeschrijvingen	Actacom gedeelde netwerkschijf (X-schijf)
	Professionaliseringskaders	Actacom gedeelde netwerkschijf (X-schijf)
	Collectief professionaliseringsplan	Actacom gedeelde netwerkschijf (X-schijf)
	Gesprekkencyclus	Actacom gedeelde netwerkschijf (X-schijf)
	Veilige werk – en leer omgeving	Nog niet vastgesteld, GMR 18 december 2019
	Schoolgids	Schoolgids
	Schoolplan	Schoolbeleidsplan 2016-2019

6.2 MEERJARENPLANNING SCHOOLONTWIKKELING 2020-2023

Speerpunt 1: onderwijs op maat						
	Activiteiten	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023	Opmerkingen
a	Doorontwikkelen bouwstenen	X	X	X	X	
b	10 ontwikkeldagen	X	X	X		In 2022 loopt het experiment regelluw af. Tot die tijd kunnen we gebruik maken van de ontwikkeldagen.
c	Samenvoegen nieuwe dagindeling	X	X			

Speerpunt 2: andere dagindeling						
	Activiteiten	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023	Opmerkingen
a	Besluit andere dagindeling (MR en team)	X				
b	Communicatieplan (leerlingen, ouders, stakeholders)	X				
c	Implementatieplan incl oefenkwintaal	X				
d	Start nieuw rooster		X			
e	Doorontwikkelen VVV-blokken	X	X	X	X	
f	Evaluatie en aanpassing taakbeleid					Na twee jaar wordt de nieuwe dagindeling geëvalueerd en wordt een voorstel voor een nieuw taakbeleid gedaan

Speerpunt 3: Klassieke Vorming						
	Activiteiten	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023	Opmerkingen
a	Aanstellen coördinatoren klassieke vorming	X				
b	Schrijven plan van aanpak	X				
c	Presentatie PvA en visie op KV aan team	X				
d	Reacties team verwerken	X				
e	Tweede versie PvA en visie KV presenteren	X				
f	Good practices, ideeën, suggesties etc ophalen bij de secties	X				
g	Vastleggen visie Klassieke Vorming: concrete voorstellen secties vastleggen, PvA voor borging van visie vastleggen		X			
h	Activiteiten opstarten		X	X	X	We beginnen klein, maar zijn er tegelijkertijd van overtuigd dat er al heel veel in de school gebeurt. Denk ook aan de vakoverstijgende projecten!

Speerpunt 4: Positief Onderwijs (in samenwerking met Take A Step)						
	Activiteiten	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023	Opmerkingen
a	Brainstormen vragenlijst welbevinden leerlingen	X				
b	Opzetten leerlijn positief onderwijs	X	X	X	X	
c	Modules ontwikkelen binnen het curriculum	X	X	X	X	
d	Modules ontwikkelen binnen VVV-blokken	X	X	X	X	In samenspraak met de ontwikkelingen voor de nieuwe dagindeling.
e	Meedoen aan actieonderzoek		X			