

Het Stedelijk

# Schoolplan 2024-2028

## INHOUDSOPGAVE

|  |    |
|--|----|
| INLEIDING  | 5  |
| HOOFDSTUK 1: MISSIE & VISIE  | 6  |
| Het Stedelijk is er voor iedereen                                    | 6  |
| Wat wij beloven  | 6  |
| Waarden  | 7  |
| Strategisch beleidsplan 2022-2026 en strategische opdracht 2023-2027 | 8  |
| Missie   | 8  |
| Visie  | 9  |
| Besturingsvisie  | 12 |
| HOOFDSTUK 2: ORGANISATIE   | 13 |
| Raad van Toezicht  | 13 |
| College van Bestuur  | 13 |
| Directieteam   | 13 |
| Good governance  | 13 |
| Organisatie en besturing   | 14 |
| Bestuursbureau   | 16 |
| Medezeggenschap  | 16 |
| COO&I/LOG  | 16 |
| Locaties   | 17 |
| Visie op kwaliteit   | 18 |
| Kwaliteitscultuur  | 19 |
| Kwaliteitszorgcyclus   | 20 |
| Themagroep Kwaliteitscultuur   | 20 |
| HOOFDSTUK 4: ONDERWIJS   | 22 |
| Visie op leren: 'je moet leren lopen, voor je kunt rennen'           | 22 |
| Inclusiever onderwijs  | 22 |
| Onderwijsaanbod en curriculum  | 24 |
| Pedagogiek en didactiek  | 26 |
| Kerndoelen en referentieniveaus                                      | 26 |
| Basisvaardigheden  | 26 |
| Burgerschap  | 29 |
| Taalbeleid   | 30 |
| Bij andere voertaal dan Nederlands                                   | 30 |
| Rekenbeleid  | 31 |
| LOB/stage/praktijk   | 32 |

|  |           |
|--|-----------|
| Stage/praktijk                                       | 32        |
| COO&I: Docent- en leerlingbegeleiding                | 33        |
| Samenwerkingsverband VO 2302                         | 33        |
| Novo Ego: interne opvang                             | 34        |
| Juniq-u  | 35        |
| LOG, Locatie Ondersteunings Groep                    | 35        |
| ICT in het onderwijs                                 | 35        |
| Onderwijstijd  | 37        |
| <b>HOOFDSTUK 5: SCHOOLKLIMAAT &amp; VEILIGHEID</b>   | <b>38</b> |
| Mentoraat  | 38        |
| Leefregels   | 39        |
| Bezinningsruimte                                     | 39        |
| Respectprotocol                                      | 40        |
| Sociale Media  | 40        |
| Telefoonbeleid                                       | 41        |
| Leerlingenstatuut                                    | 41        |
| Voel je je niet veilig? Meld het!                    | 41        |
| Monitor Sociale Veiligheid                           | 42        |
| Klachten   | 42        |
| Klokkenluidersregeling Het Stedelijk                 | 43        |
| <b>HOOFDSTUK 6: LEERLINGEN &amp; OUDERS</b>          | <b>44</b> |
| Leerlingbegeleiding en coaching                      | 44        |
| Leerlingvolgsysteem/Somtoday                         | 44        |
| Leerling- en ouderbetrokkenheid                      | 45        |
| Tevredenheidsonderzoek                               | 45        |
| Leerlingbetrokkenheid                                | 45        |
| Ouderbetrokkenheid                                   | 45        |
| <b>HOOFDSTUK 7: PERSONEEL</b>                        | <b>47</b> |
| Inleiding  | 47        |
| Teams  | 47        |
| Visie op professionalisering en voortgangsgesprekken | 48        |
| Gesprekscyclus met medewerkers                       | 49        |
| Informele gesprekken                                 | 49        |
| Tijdelijk personeel                                  | 50        |
| Onboarding   | 50        |
| Bevoegdheid en bekwaamheid                           | 50        |
| VOG beleid   | 51        |
| Lesobservaties                                       | 51        |
| Beleidskader Professioneel statuut                   | 52        |

|  |           |
|--|-----------|
| Taakbeleid   | 53        |
| Vrouwen in de schoolleiding                          | 54        |
| <b>HOOFDSTUK 8: HET STEDELIJK EN DE BUITENWERELD</b> | <b>55</b> |
| Contacten met het basisonderwijs en vervolgonderwijs | 55        |
| Projectleider PO-VO                                  | 55        |
| Samenwerkingen                                       | 55        |
| Regionale samenwerkingsverbanden                     | 58        |
| Sponsorbeleid  | 58        |

## INLEIDING

Het schoolplan is een document dat de beschrijving bevat van het beleid van Het Stedelijk met betrekking tot de basiskwaliteit en de eigen kwaliteitsambities van het bestuur en de locaties van Het Stedelijk voor de komende vier jaar. Binnen Het Stedelijk wordt dit beleid weergegeven in diverse (beleids)documenten. Het nu voorliggende schoolplan is de rode draad die deze beleidsdocumenten verbindt.

De basis van het Schoolplan Stichting Het Stedelijk Lyceum Enschede 2024-2028 ligt in het Strategisch Beleidsplan 2022-2026. Bij de totstandkoming van het Strategisch Beleidsplan hebben we belanghebbenden bij Het Stedelijk betrokken: de leerlingen en de ouders, de medewerkers en ook onze externe partners. Daardoor is een breed en sterk draagvlak gerealiseerd voor de uitvoering. De toekomst wordt immers niet morgen gemaakt, maar vandaag, door de ideeën en de beelden die wij vandaag over onze toekomst ontwikkelen. Om het strategische beleidsplan te kunnen realiseren is er een strategische opgave 2023-2027 geformuleerd. De strategische opgave is erop gericht om te komen tot een duurzame schoolorganisatie die focust op ontwikkeling.

Het Schoolplan, waarin het Strategisch Beleidsplan en de strategische opgave is verweven, schetst een koers en biedt een kompas. Concretisering is nodig, op verschillende niveaus. Jaarlijks wordt de richting aangegeven. Vanuit het Schoolplan geeft het bestuur richting aan de uitvoering van het beleid in de tweejaarlijkse kaderbrief. De kaderbrief is voor de locaties de basis voor het locatiebeleidsplan/locatiejaarplan en vervolgens baseren de teams hun teamplannen op het locatiebeleidsplan/locatiejaarplan. Het Schoolplan is daarmee de basis voor de koers van het onderwijs van vandaag, gericht op de toekomst van onze leerlingen.

Het Schoolplan dat nu voorligt, is in principe voor vier jaar vastgesteld. Het document zal echter elk jaar worden geëvalueerd en zo nodig worden bijgesteld.

na instemming van de GMR op 11 december 2023  
vastgesteld door het bestuur op 12 december 2023

## HOOFDSTUK 1: MISSIE & VISIE

### Het Stedelijk is er voor iedereen

Wij zijn een school waar je kunt werken aan je talenten door nieuwe dingen te leren en de wereld te ervaren. Het Stedelijk biedt de mogelijkheden om jezelf te ontplooien. Dit kun je doen in een veilige omgeving waar je jezelf kunt zijn. Maak contact met elkaar binnen en buiten de school, met de stad en met de wereld om je heen. Ga de uitdaging aan om erachter te komen wie je bent en wat je leuk vindt, zodat wij samen met jou, jouw ouders en de stad de ruimte kunnen creëren die voor jou werkt. Onze docenten staan voor je klaar en zijn jouw gids naar een toekomst die jij zelf bepaalt. Samen werken we aan de toekomst en zorgen wij ervoor dat jij je kunt aanpassen als de wereld je op de proef stelt. Dat is wat wij bij Het Stedelijk goed kunnen en waar we het voor doen. Dat doen we voor iedereen en zeker voor jou.

### Wat wij beloven

#### Meer mogelijkheden voor iedereen

Bij Het Stedelijk staan we open voor iedereen en elkaar. Je komt in aanraking met allerlei mensen, culturen, bedrijven, kennisinstellingen en de stad. Want samen bieden we meer.

### Een leerroute die bij jou past

Wij zijn er voor de creatieven, de techneuten, de doeners, de denkers, de sporters, voor wie een duidelijk doel heeft of voor wie het nog even niet weet. Bij Het Stedelijk mag je zijn wie je bent en stippelen we samen de juiste leerroute uit. Onderweg staan we naast je.

### Gegarandeerd vooruitgaan

De wereld verandert super snel. Daarom dagen wij je uit en leren we je hoe je keuzes maakt die bij je passen. Én dat je tussentijds altijd kunt bijsturen wanneer zich nieuwe mogelijkheden voor doen. Zodat jij vooruit blijft gaan. Met als garantie dat je Het Stedelijk verlaat met een diploma, certificaat of een nieuwe mogelijkheid.

### Samen zijn wij Het Stedelijk

Bij Het Stedelijk zijn we verbonden met de stad Enschede. Wij zien Enschede namelijk als een schatkamer vol mogelijkheden. En iedere dag zetten wij ons in om die mogelijkheden tastbaar te maken voor onze leerlingen. Dit doen wij door ze de ruimte te bieden en ze maximaal te ondersteunen en te begeleiden. Onze locaties liggen verspreid over de stad, maar zijn allemaal met elkaar verbonden. Samen zijn wij Het Stedelijk.

## Waarden

### *Waar we voor staan*

Uit een reis langs de locaties en in gesprek met leerlingen, medewerkers, leidinggevenden en toezichthouders hebben we de volgende waarden afgeleid. Voor deze waarden staan we. Ze krijgen de komende jaren concreet betekenis door ze te vertalen in te maken keuzes voor ons onderwijs, de (inrichting en uitingen) van de organisatie en alle betrokken mensen. We werken de waarden ook uit in een vernieuwde identiteit en merkstrategie. Onze beleidskeuzes sluiten we aan op deze waarden.

Onze waarden zijn:

- **Open**

Wij staan open voor nieuwe opvattingen, mensen en ervaringen. Wij ontstijgen onze locaties en staan in verbinding met kennisinstellingen, het bedrijfsleven en wat er speelt in de stad, de regio en de wereld. Zo kunnen wij ons afstemmen op de ontwikkelingen in de maatschappij en bieden wij openbaar onderwijs. Om ons succesvol te kunnen verbinden met de buitenwereld is er een andere organisatie nodig. Een organisatie waarin we samen beslissen en een hoger doel hebben. Onze locaties werken in samenhang aan het beste onderwijs en passende ondersteuning voor onze leerlingen. We werken in de juiste netwerken in en buiten onze organisatie om dit te bereiken.

- **Eigen**

We willen samen met leerlingen de juiste leerroute van ons funderend onderwijs naar werk of het beroepsonderwijs en hoger onderwijs uitstippelen. Op die weg gidsen wij met eigen professionele begeleiding en anticiperen wij op veranderingen, ontwikkelingen en nieuwe inzichten. We leren van onderzoek en van elkaar. We zorgen ervoor dat onze leerlingen en medewerkers kansrijk zijn om successen te behalen. We erkennen en benutten ieders unieke bijdrage aan het collectief.

- **Vooruit**

We willen onze leerlingen en onszelf toerusten met het vermogen om zichzelf continu opnieuw uit te vinden. Leerlingen helpen we vooruit te gaan, doordat wij hen ondersteunen en uitdagen om meer te leren. Want ondanks dat we steeds meer weten, weten wij niet hoe de toekomst eruit gaat zien. Wij geloven dat je vooruit gaat wanneer je de juiste mogelijkheden krijgt. Zodat leerlingen hun eigen plek in de samenleving kunnen bemachtigen en een positieve bijdrage kunnen leveren aan de maatschappij. We zorgen dat onze kennis en ervaring actueel is en blijft. Zo rusten we jongeren én onszelf uit voor een lerend leven. We leren van onze fouten en kijken altijd naar wat wel kan.

### Strategisch beleidsplan 2022-2026 en strategische opdracht 2023-2027

De basis, onze opdracht en waarden, hebben wij gezamenlijk bepaald in ons Strategisch Beleidsplan 2022-2026. Voor de totstandkoming van dit plan zijn allen die van belang zijn voor Stichting Het Stedelijk betrokken geweest: leerlingen, ouders, medewerkers en externe partners.

Terugkijken en vooruitkijken, dat doet elke zelfbewuste organisatie op zijn tijd. Het Stedelijk is trots op wat bereikt is en kijkt ambitieus vooruit naar de toekomst. Het mag duidelijk zijn dat Het Stedelijk gehouden is aan wet- en regelgeving en eisen van de Onderwijsinspectie omtrent de kwaliteit van het onderwijs. Dat wat goed is willen we behouden, we willen verbeteren waar mogelijk is en gebruiken daarvoor een degelijke PDCA-cyclus. Dit is voor Het Stedelijk de dagelijkse gang van zaken.

In de strategische opdracht betreft de realisatie van het Strategisch Beleidsplan 2022-2026. Het strategisch beleidsplan leidt tot een effectieve, inclusieve en veilige school in en met Enschede. Werkend vanuit de kernwaarden open, eigen en vooruit. In de periode 2023-2027 wordt gewerkt om te komen tot een duurzame schoolorganisatie die focust op ontwikkeling. De ontwikkeling is duurzaam als deze iedere leerlinge en medewerker persoonlijk raakt en aanzet. en als de organisatie hier ook administratief, financieel en organisatorisch op aan blijft sluiten.

### Missie

#### *waarom we het doen*

Onze missie is om al onze leerlingen en medewerkers de mogelijkheid te bieden om persoonlijk vooruit te komen. Die mogelijkheden bieden we door sterk effectief en inclusief onderwijs in een veilige organisatie. Leerlingen en medewerkers stimuleren wij om meer te leren door te werken aan hun (school)succes passend bij hun ambitie en talenten. Leerlingen kunnen onze school altijd verlaten met een diploma of certificaat, dat noemen wij een gegarandeerd curriculum. Wij besteden daarbij expliciete aandacht aan het vergroten van de *kansengelijkheid*. We zorgen voor *uitdaging* en *ondersteuning* van alle betrokkenen. Het Stedelijk verzorgt de volle breedte van het voortgezet openbaar onderwijs, inclusief het onderwijs aan nieuwkomers en de internationale secondary IST voor expats. Deze brede opdracht kunnen wij realiseren, mede dankzij de relaties die wij lokaal, landelijk en internationaal onderhouden. Onze maatschappelijke opdracht is soms net zo groot als onze onderwijskundige opdracht en daar lopen we niet voor weg. We maken actief werk van een *open* cultuur en de verbindingen tussen collega's en partners. Het belang van het schoolsucces van onze leerlingen is leidend bij het maken van keuzes voor onze organisatie.



## Visie

*hoe we het doen*



Het Stedelijk werkt vanuit een viertal samenhangende visies<sup>1</sup>, die door alle locaties en medewerkers worden onderschreven. Deze visies vormen samen het bestuurlijke kader waarbinnen de locaties hun visie op onderwijs vormgeven. Dit onderwijs past bij de opdracht en de leerlingen van de locatie. De visie op onderwijs is leidend bij de keuzes die locaties maken voor de besteding en inzet van middelen en mensen.

Alle locaties hanteren hiervoor het referentiekader kwaliteit en gebruiken lesbezoek, audits en de ontwikkelde dashboards om zelf op koers te blijven. De optelsom van deze vier visies wordt versterkt door onze cultuur. Daar werken we actief aan, ook al is dat niet altijd makkelijk. Als het nodig is, herinneren we elkaar aan de uitspraak van Peter Drucker: culture eats strategy for breakfast. Onze strategie heeft alleen maar zin als we bereid zijn ons gedrag dienstbaar te laten zijn.



Bij Het Stedelijk geloven we dat iedere leerling een stevige kennisbasis en vaardigheden nodig heeft. We zeggen: het is belangrijk dat leerlingen eerst leren lopen, voordat we ze vragen om te rennen. We delen deze visie op het leren, die verder uitgewerkt is in dit Schoolplan. Er zijn in de dagelijkse praktijk grote verschillen tussen onze leerlingen bij binnenkomst. Mede om deze reden ligt de verantwoordelijkheid voor de visie op onderwijs bij de verschillende

locaties. Zij hebben de opdracht aan te sluiten op de onderwijs- en ondersteuningsbehoefte van de leerlingen en hun resultaten van de lessen en examens

---

<sup>1</sup> visie op leren

visie op het organiseren van het leren

visie op professionaliseren

visie op veranderen

te monitoren. Al ons onderwijs is een optimale combinatie van docent- en leerlinggestuurd onderwijs, waarbij er eerst een stevige basis is gelegd in een pedagogische relatie. Onze leerlingen hebben een veilige en uitdagende schooltijd nodig om zich te kunnen ontwikkelen.

Vanuit het wettelijk kader heeft het VO samen met het PO een funderende opdracht voor alle jongeren van 0-18 jaar oud. Passend onderwijs vraagt in onze ogen om al deze leerlingen in staat te stellen om in het beroepsonderwijs of hoger onderwijs een startkwalificatie te behalen. We zijn vanuit deze opdracht mede verantwoordelijk voor de leerlingen tot in het beroepsonderwijs en het hoger onderwijs, in binnen- of buitenland. Of in het toeleiden van de leerling naar passend werk als het om praktijkonderwijs gaat. Het Stedelijk heeft binnen dit wettelijk kader haar eigen ambitie met betrekking tot passend onderwijs in haar School Ondersteuningsprofiel en het Schoolplan geformuleerd. In onze organisatie ligt de verantwoordelijkheid voor de realisatie van passend onderwijs bij de onderwijslocaties. Het Stedelijk participeert in pilots die bijdragen aan de realisatie van haar missie, zoals Tienerscholen en andere samenwerkingen ten behoeve van doorgaande leerlijnen en andere initiatieven om de kansengelijkheid van leerlingen te vergroten. Zij worden daarbij ondersteund en uitgedaagd door de afdeling COO&I. Met het samenwerkingsverband SWV 2302 werken wij aan (de evaluatie en actualisatie van) de kwaliteit van passend onderwijs en de daarbij benodigde ondersteuning. Via onze ondersteuningsstructuur is de relatie met het Samenwerkingsverband SWV 2302 en Onderwijs, Jeugd en Welzijn met Gemeente Enschede geborgd.



Onze *visie op het organiseren van het leren* is dat we een organisatie van professionals willen zijn. Een lerende organisatie, die daar ook optimaal voor is ingericht. We organiseren het leren van professionals met betrekking tot het schoolsucces van hun leerlingen via leerteams (professionele leergemeenschappen). Een professionele leergemeenschap bestaat uit een groep docenten en ondersteuners die zich gezamenlijk inzetten voor processen van collectief actieonderzoek met het oog op betere leerresultaten voor de leerlingen die ze dienen. Op al onze leergemeenschappen krijgen deze leerteams vorm, waarin professionals elkaar aanvullen in expertise en rollen. Deze visie is gebaseerd op het onderzoek van onder andere Dufour (2006) en Marzano, ten aanzien van effectieve scholen. In onze organisatie organiseren we ook het leren tussen collega's en locaties. Het Stedelijk is penvoerder van de opleidingsschool in samenwerking met Universiteit Twente, Windesheim, Attendiz en de Waardenborch. Ten behoeve van onze ontwikkeling en die van onze leerlingen, participeren we in relevante netwerken in Enschede, Twente, landelijk en internationaal.



Professionalisering zien wij als een voorwaarde voor het feit dat we vooruit willen, voor de leerling en onszelf. Onze *visie op professionalisering* is gebaseerd op de vijf dimensies van Peter Senge. Een organisatie kan vanuit deze visie pas vooruit, als alle betrokkenen voortdurend hun capaciteit om tot gewenste resultaten te komen, uitbreiden. Dat vraagt bovendien ook om een organisatie die nieuwe denkpatronen koestert en waar concrete ambitie leidend is. Iedere collega streeft naar persoonlijk meesterschap en kent zijn eigen ambitie. Iedereen wordt daarin tijdens de verschillende fases van zijn carrière ondersteund door onze organisatie<sup>2</sup>. We vragen regelmatig feedback aan elkaar en andere betrokkenen, omdat we weten dat we daar individueel en collectief sterker van worden. Onder de programmalijs Mensen organiseren we die zaken die daarvoor zorgen en ons scherp houden.



Bij het ontwikkelen van onze *visie op veranderen* hebben we gemerkt dat er een bovenstroom en een onderstroom is. Beiden geven we de aandacht die ze verdienen. De bovenstroom hebben we zichtbaar, bewust en grijpbaar gemaakt in onze nieuwe besturingsvisie en organogram. Onze overleggen, audits en rapportages maken de beleidscyclus rond. Dit is de harde governance. We hebben ook geleerd dat er behalve een bovenstroom, altijd ook een onderstroom is. Die is minder grijpbaar, maar wel voelbaar en bespreekbaar te maken. Het is de zachte kant van de governance die ook onze aandacht vraagt. Een onderstroom komt voort uit de cultuur en identiteit van de organisatie. Onze visie op veranderen is, dat we zowel de bovenstroom als de onderstroom benutten en bespreekbaar maken om tot collectieve intelligentie<sup>3</sup> en succes te komen. We organiseren onze overleggen zo, dat we complexe vraagstukken van de huidige tijd samen kunnen bespreken voordat we verantwoorde keuzes maken. Voor we de knoop doorhakken van grote vraagstukken, zijn die in ieder geval besproken met die mensen die de consequenties van de besluitvorming moeten dragen. Dit betekent ook dat we collega's, leerlingen, ouders en partners regelmatig om advies vragen. Dat we collega's en partners op basis van hun expertise vragen mee te denken. Deze manier van werken is vastgelegd in onze besturingsvisie.

We realiseren ons dat we niet in een tijdperk van verandering leven, maar in een veranderend tijdperk<sup>4</sup>. We hebben niet alleen gezien dat het anders kan, doordat we

<sup>2</sup> Peter Senge, *the Fifth Discipline*, 1990 p.: Iedere professional verplicht zich een leven lang te leren. Professionals zijn bezig hun persoonlijke visie te verhelderen en te verdiepen, ze houden hun inspanningen gericht en ontwikkelen geduld. Ze behouden een objectieve kijk op de werkelijkheid.

<sup>3</sup> Eric Koenen, *Samen Slim, hoe collectieve intelligentie ons gaat redden*, 2021.

<sup>4</sup> Jan Rotmans, hoogleraar Transitiekunde en Duurzaamheid, Erasmusuniversiteit

tijdens de coronapandemie werden gedwongen ons onderwijs plaatsafhankelijk aan te bieden. We weten ook dat er in de toekomst nog veel meer op dit vlak van ons gevraagd wordt. Doorgaande leerlijnen vragen om het ondergeschikt maken van onze bestaande structuren en grenzen tussen locaties. Plaatsafhankelijkheid van onderwijs betekent dat we digitalisering een vaste basis in onze visie op leren moeten geven. Dergelijke ontwikkelingen veranderen ook de druk op onze schoolgebouwen in de toekomst. Dit vraagstuk wordt versterkt door de demografie ten aanzien van leerlingen. Er vinden binnen Enschede wat verschuivingen plaats tussen de grote aanbieders van voortgezet onderwijs, maar er is geen grote groei van nieuwe leerlingen te verwachten de komende vier jaren. Dat betekent dat we nieuwe keuzes moeten maken over welke gebouwen we nodig hebben en hoe we die inrichten. Tegelijkertijd werken we in het onderwijs in doorgaande leerlijnen dusdanig samen, dat gebiedsontwikkeling met strategische partners zeer wenselijk is. Het Integraal Huisvestingsplan (IHP) met Gemeente Enschede zullen we gebruiken om tot duurzame keuzes voor huisvesting, ICT en een verantwoorde begroting en investeringsagenda te komen.

### Besturingsvisie

Onze strategische ambitie stelt hoge eisen aan het onderwijs, de organisatie en de professionaliteit van alle betrokkenen. Om deze ambitie te kunnen realiseren, werken wij vanuit een drietal programmalijnen, te weten 'Onderwijs & Ondersteuning', 'Mensen' en 'Organisatie'.



Onderwijs



Organisatie



Mensen

In onze besturingsvisie is beschreven hoe iedere collega vanuit de eigen rol en expertise een bijdrage kan leveren aan de uitwerking van deze programmalijnen. Passend bij het Strategisch beleidsplan komt er een meerjarige uitwerking van de programmalijnen onder leiding van de themagroepen in opdracht van de directievergadering, de afdeling COO&I en het bestuursbureau.

## HOOFDSTUK 2: ORGANISATIE



Om dit alles mogelijk te maken is rondom onze locaties een organisatie opgebouwd die tot doel heeft om de locaties en de medewerkers zodanig te ondersteunen dat zij zich voornamelijk kunnen richten op hun hoofdtak: het verzorgen van onderwijs. De diverse gremia binnen onze organisatie zijn:

### Raad van Toezicht

De Raad van Toezicht is sparringpartner, klankbord en adviseur van het bestuur, houdt toezicht op het strategisch meerjarenbeleid en vervult de formele taken die betrekking hebben op het intern toezicht. Denk hierbij aan goedkeuring van de begroting, het jaarverslag, het managementstatuut en het kwaliteitszorgsysteem en betreft de bevindingen uit het extern toezicht in haar overwegingen en advisering. De Raad van Toezicht functioneert als werkgever voor het bestuur.

### College van Bestuur

De bestuurder is tevens de voorzitter van het College van Bestuur van Het Stedelijk. De voorzitter van het College van Bestuur is verantwoordelijk voor het ontwikkelen en uitvoeren van het beleid van de organisatie en het aansturen van de locatieleiding.

### Directieteam

Het Directieteam (DT) bestaat uit de directeuren van onze locaties, de directeur van het Centrum voor Onderwijs en Ondersteuning en de directeur van het Bestuursbureau. De directeuren zijn verantwoordelijk voor het uitvoeren van het beleid op hun locatie en geven leiding aan het managementteam van hun afdeling of locatie. Het Directieteam heeft een adviesrol met betrekking tot het bestuursbeleid en voert tactisch/thematisch overleg om tot een gedragen advies binnen de kaders te komen.

### Good governance

Goed onderwijsbestuur noemen we ook wel 'good governance'. Good governance is het besturingsproces in ruime zin, daaronder valt intern en extern toezicht, verantwoording en medezeggenschap. Net als in veel andere maatschappelijke sectoren zijn ook in het onderwijs de maatstaven voor goed bestuur vastgelegd in een zogenaamde 'code'. Dit heet de Code Goed Bestuur voor het voortgezet onderwijs. Hoewel wettelijk niet verplicht, hanteert Het Stedelijk deze code voor haar governance.

Voor de bestuurlijke taken op het gebied van de governance wordt gewerkt met een adviesteam bestuur (ATB). Dit team adviseert het bestuur en bereidt met betrekking tot deze zaken de Directievergadering (DV) en de PDCA cyclus voor. Voor de bestuurlijke opdracht van Het Stedelijk die beschreven is in het strategisch beleidsplan,

is het ATB verantwoordelijk voor het (laten) stellen en het (laten) formuleren van Stedelijk-brede vraagstukken. Afhankelijk van het vraagstuk en de vraagstelling wordt er invulling gegeven samen met de Directievergadering (DV) of wordt de vraag eerst voorgelegd aan het Directieteam (DT).

De Directievergadering (de formele vergadering van het Directieteam waarbij de bestuurder de vergadering voorzigt) geeft samen met het ATB invulling aan het strategisch overleg (interne en externe governance).

Het ATB verwerkt het gedragen advies tot beleid. Het DV adviseert op het voorstel tot beleid. Indien nodig volgt instemming/advies van de GRM en/of RvT. De voorzitter CvB is verantwoordelijk voor de besluitvorming en de vaststelling van beleid.

### Organisatie en besturing

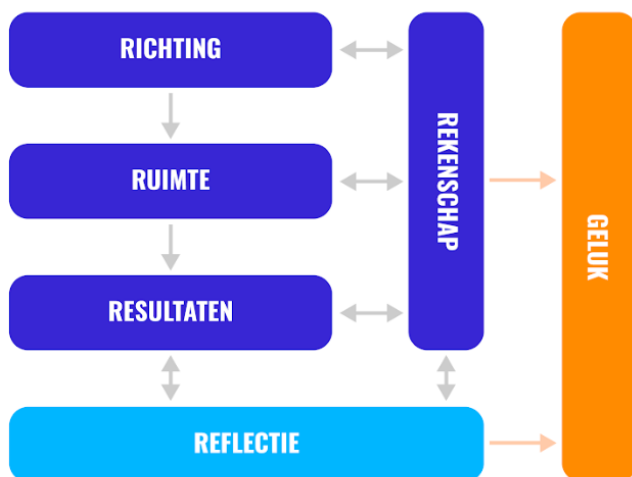
De organisatie binnen Het Stedelijk is in het organogram van werken concentrisch opgebouwd. Het leren van de leerling onder leiding van zijn docenten is de kern van ons werk. De ondersteuning en aansturing van dit proces zijn dienend aan het leren van de leerling en met elkaar.



Om te zorgen dat we samen goed onderwijs kunnen realiseren, is gekozen voor het 4R model: richting, ruimte, resultaat en rekenschap. Het bestuur geeft richting. Daardoor ontstaat ruimte voor leidinggevenden en teams om doelen te stellen en resultaat te behalen. We leggen daarover intern en extern rekenschap af.

We voegen twee elementen aan het 4R model toe. Ten eerste een 5e R: reflectie. In besluitvorming communiceren wij waarom vanuit visie bepaalde keuzes gemaakt worden. En we reflecteren op de overwegingen die daarbij van belang zijn. Zo nemen wij belanghebbenden nadrukkelijk mee in afwegingen.

Ten tweede voegen wij aan het model toe dat we als effect van onze keuzes een bijdrage aan het geluk van leerlingen, ouders en medewerkers willen zien. Geluk zien we terug in tevredenheid, veiligheid, vitaliteit (als een preventie van verzuim) en hoge opbrengsten van het onderwijs. We volgen dit kritisch via onze kwaliteitscyclus. Als startpunt van onze beleidskeuzes hanteren we in de komende periode het 5R model.



Eigenaarschap is een lijnverantwoordelijkheid en zet aan tot collectieve intelligentie. De governance, dus de wettelijke kaders en kwaliteit en continuïteit van Het Stedelijk worden gemonitord door de staf. Er wordt op toegezien door RVT en GMR. Directeuren zijn in de eerste plaats verantwoordelijk voor de voortgang van Het Stedelijk en zijn de verantwoordelijke op de locaties. Teamleiders zijn onderwijskundige leiders, die met leerteams van docenten en ondersteuners de visie op leren iedere dag vertalen in goed onderwijs. Het bestuur geeft richting aan de koers en ziet toe op de kwaliteit en continuïteit van onze school. We werken aan het ontstaan van geluk; geluk in het ontstaan van meerwaarde en geluk in de groei van tevredenheid en veiligheid. Beslissingen ten behoeve van te behalen resultaten worden bij voorkeur daar genomen, waar ook de consequenties van die beslissingen moeten worden (uit)gedragen.

Er zijn themagroepen en werkgroepen van mensen in onze organisatie die aan onze ambities werken. Persoonlijk leiderschap, pedagogische en didactische trainingen organiseert Het Stedelijk incompany. In een breed opgezette Stedelijk Academie worden voor alle medewerkers trainingen aangeboden, zodat alle medewerkers de gelegenheid krijgen zich verder te ontwikkelen. In samenwerking met VOTA de scholen uit Twente en de Achterhoek wordt een breed spectrum van ontwikkelmogelijkheden aangeboden; van pedagogisch OOP'er tot vitaliteitstrainingen.

### Bestuursbureau

Het bestuursbureau van Het Stedelijk verricht ondersteunende en faciliterende diensten voor het bestuur en de locaties. Het bestuursbureau heeft de volgende stafafdelingen:

- Personeel & Organisatie
- Financiën & Beheer
- Bestuur & Beleid
- ICT

### Medezeggenschap

Medezeggenschap bij Het Stedelijk zien wij als een betekenisvol orgaan dat helpt ons onderwijs verder te brengen. Het motto van onze medezeggenschap is dan ook: "Medezeggenschap, daar maak je iets mee los." Het Stedelijk heeft een overkoepelende gemeenschappelijke medezeggenschapsraad (GMR). Daarnaast heeft elke locatie haar eigen deelraad met MR-bevoegdheden. De GMR en deelraden worden ondersteund door een ambtelijk secretaris.

### COO&I/LOG

Het Centrum voor Onderwijs en Ondersteuning & Innovatie (COO&I) is een ondersteunende dienst van Het Stedelijk. Met een onderscheidende ondersteuningsstructuur voor leerlingen en docenten biedt het COO&I ondersteuning aan de leerlingen en de docenten. Het COO&I volgt de onderwijsontwikkelingen op de voet en deelt haar kennis en ervaringen met docenten en teams. Inmiddels heeft deze aanpak haar vruchten afgeworpen. De insteek is dat alle leerlingen van Het Stedelijk in beeld worden gehouden en dat deze leerlingen, indien nodig, op de eigen locatie extra ondersteuning kunnen krijgen. Met deze bijzondere ondersteuningsstructuur van Het Stedelijk bieden wij passend onderwijs. Deze wet geeft aan dat iedere leerling recht heeft op een passende onderwijsplek. Daarbij kunnen leerlingen van Het Stedelijk in aanmerking komen voor extra ondersteuning, gegeven door de teams van de locatie in samenwerking met het COO&I. Gewoon 'veilig' op de eigen locatie, met als doel om leerlingen van Het Stedelijk de school te laten verlaten met een diploma op zak.



## Locaties

Het Stedelijk heeft 7 locaties en elke locatie heeft haar eigen kracht en profiel. Elke locatie heeft een eigen directeur en teamleider(s). Onze locaties zijn:

- Het Stedelijk Kottenpark
- Het Stedelijk College Zuid
- Het Stedelijk Zwering
- Het Stedelijk Innova
- Het Stedelijk Alpha
- Het Stedelijk Diekman
- Het Stedelijk ISK
- Het Stedelijk IST
- Tienercollege Florès



## HOOFDSTUK 3: KWALITEIT

### Visie op kwaliteit

Binnen Het Stedelijk wordt er minimaal voldaan aan de deugdelijkheidseisen/basiskwaliteit gesteld door de Inspectie en het behouden hiervan. Vanuit onze visie op leren, “Je moet leren lopen, voor je kunt rennen”, kijken we niet alleen met een lerende houding naar leerlingen, maar ook naar de ontwikkeling van ons onderwijs en hoe we dat organiseren. Het belangrijkste doel is dat we een inclusieve, effectieve school willen worden, met een veilig klimaat voor alle betrokkenen. Om een hoge kwaliteit van ons onderwijs te garanderen zijn wij een lerende organisatie die zich voortdurend wil ontwikkelen. Onderwijskwaliteit betekent voor ons ‘het op een zo goed mogelijke manier werken aan doelen van het onderwijs’. Kern van het kwaliteitszorgsysteem wordt gevormd door het samen analyseren, leren en continu verbeteren. De basis voor het kwaliteitszorgsysteem vormt de visie op kwaliteit.

Naast (en in samenhang) met de basiskwaliteit zijn kwaliteitsprincipes geformuleerd, gekoppeld aan onze beloftes/kernwaarden. Naast deze principes streven we naar een sterke kwaliteitscultuur (is een voorwaarde).

Op Stedelijk niveau formuleren we welke uitgangspunten/doelen van wat we samen willen bereiken. Tweejaarlijks wordt in het voorjaar een kaderbrief gemaakt door het bestuur, gebaseerd op het Strategisch Beleidsplan. Dit werkplan geeft kaders aan de locaties. De locaties zelf baseren daarop hun locatieplan, wat in het algemeen meer operationeel geformuleerd zal zijn dan de kaderbrief. En alle teams maken een teamplan, een plan dat heel concreet is.

Op locatieniveau geven locaties eigen doelen/ambities op locatieniveau aan. Voor Het Stedelijk is een samenhangende beleidsontwikkelingscyclus ontwikkeld. Daarvoor zijn diverse instrumenten ontwikkeld, die ook gebruikt worden. Voorbeelden hiervan zijn de beleidsplannen van bestuur, locaties en teams. Via Scholen op de Kaart wordt jaarlijks openbaar gemaakt wat onze resultaten zijn. De daar vermelde gegevens bestrijken een breed terrein: leerlingenaantallen over meerdere jaren, eindexamenresultaten, tevredenheidsonderzoeken voor leerlingen en ouders, RI&E etc. Op onze eigen website zijn onze beleidsdocumenten terug te vinden, waaronder het financieel jaarverslag.

Binnen Het Stedelijk is er op een structurele, systematische en cyclische wijze aandacht voor het bepalen, volgen en verbeteren van de kwaliteit, primair van het onderwijs, maar ook van de (onderwijs)organisatie. Door de resultaten jaarlijks breed te delen met de omgeving wordt dan gelijk voldaan aan de eis voor het onderwijs tot horizontale verantwoording. Opgemerkt moet worden dat naast horizontale verantwoording er ook verticale verantwoording bestaat, namelijk die aan ministerie en inspectie

### Kwaliteitscultuur

Zoals al aangegeven streven we naast deze principes naar een sterke kwaliteitscultuur. Een kwaliteitscultuur definiëren we als “een organisatiecultuur waarin alle belanghebbenden, interne en externe, via een kritische opstelling streven naar een voortdurende kwaliteitsverbetering.” (NVAO, 2013).

### PDCA-gesprekken

Vrijwel ieder kwaliteitszorgsysteem is gebaseerd op de zogenaamde P(lan)-D(o)-C(heck)-A(ct) cyclus. Passend bij onze werkwijze is de PDCA-cirkel die richting en inhoud geeft aan het opstellen, uitvoeren en evalueren van (jaar)plannen/doelen en verbetertrajecten op alle lagen van de organisatie. De PDCA-gesprekken worden twee keer per jaar gevoerd door het MT van iedere locatie en het bestuursbureau. Voor de data wordt onder andere de jaarlijkse onderwijsrapportage gebruikt. De locaties stellen eigen ambities op binnen de kernindicatoren uit het Onderzoekskader VO en de voor Het Stedelijk geldende doelen. Deze doelen ten aanzien van visie op leren en visie op kwaliteit zijn Stedelijk-breed vastgesteld. Vanuit de visie op kwaliteit is een kwaliteitscyclus vastgesteld welke doorlopen wordt in de loop van een schooljaar, om te zorgen voor de borging van de kwaliteit. Onderdeel van de kwaliteitscyclus wordt eveneens tweejaarlijks een interne audit en een zelfevaluatie uitgevoerd. In het jaar dat er geen interne audit plaatsvindt, voert de locatie een zelfevaluatie uit. De betreffende rapportages komen aan de orde in de PDCA-gesprekken. Om de maat te kunnen nemen voor de kwaliteit is het referentiekader de basis. Dit referentiekader bestaat uit de vaststaande normen van het inspectiekader, aangevuld met de doelen die Het Stedelijk zichzelf stelt in de veranderagenda en kaderbrief. Daarbovenop komen de ambities die Het Stedelijk zichzelf voor haar locaties ten doel stelt. Deze drie uitgangspunten vormen het referentiekader voor de kwaliteit op de locaties. In het PDCA-gesprek evalueren de locatieleiding en het bestuursbureau de voortgang en maken aanvullende afspraken over de ondersteuning die daarbij nodig zijn.

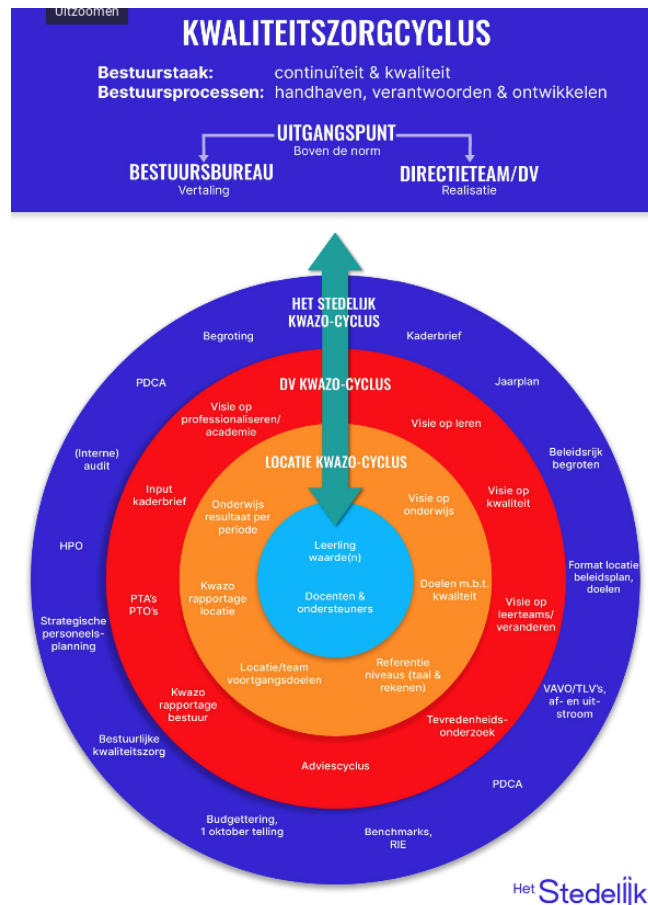
Om te kunnen monitoren en verbeteren, worden de verschillende instrumenten die beschikbaar zijn uit de kwaliteitszorgcyclus ingezet.

### Kwaliteitszorgcyclus

Uitgaande van de PDCA-cyclus zal een locatie beginnen met het kijken naar de resultaten van het vorige jaarplan. Door uit te leggen waarom iets nog niet of niet geheel is gerealiseerd, wordt in feite verantwoording afgelegd over de uitvoering van beleid.

Verantwoorden moet daarbij niet gezien worden als afrekenen, maar als transparantie en openheid. Door deze openheid wordt het systeem samenhangender en leent het zich tot bijstelling van het algemeen beleid. Zo ontstaat in feite een 'acht'. Geformuleerd beleid van bestuur naar locatie naar team en omgekeerd bijstelling van team naar locatie naar bestuur.

Op iedere laag is er sprake van een kwaliteitszorgcyclus die met elkaar in verbinding staat. Hiernaast wordt de kwaliteitszorgcyclus op verschillende niveaus en onderlinge verbindingen visueel weergegeven.



### Themagroep Kwaliteitscultuur

Vanuit de themagroep Kwaliteitscultuur worden projecten geïnitieerd die gericht zijn op het versterken van de professionele cultuur binnen Het Stedelijk. Een cultuur waar er ruimte is om van en met elkaar te leren en te werken aan continue verbetering. Vanuit de Themagroep worden verschillende kwaliteitsgerelateerde projecten geïnitieerd, geïmplementeerd en verder gevolgd/geborgd. Enkele initiatieven vanuit de Themagroep zijn:

#### Datateams

Op enkele locaties van Het Stedelijk wordt er gewerkt met een datateam. Het datateam is gecoacht en begeleid door een externe partij bij het werken aan schoolverbetering volgens de Datateam methode® van de UTwente. Door aan de slag te gaan met deze methode werken de leden van het datateam zowel aan hun eigen professionele ontwikkeling als aan onderwijsverbetering aan de hand van specifieke problemen.

### Intern auditteam

Binnen Het Stedelijk is een intern auditteam geformeerd. Het auditteam bestaat uit ongeveer zeven personen die Stedelijkbreed audits op locaties uitvoeren. Dit team heeft een interne training ondergaan om audits uit te kunnen voeren. Aan de hand van een referentiekader gebaseerd op het waarderingskader van de Inspectie, Stedelijk-brede doelen en de eigen meetbare ambities van de locatie worden de audits uitgevoerd. In een cyclus van twee jaar worden alle locaties van Het Stedelijk bezocht door het auditteam.

### DOT (Digitale Observatie Tool)

Vanaf schooljaar 2022/2023 worden alle lesobservaties op Het Stedelijk gedaan door middel van de DOT (Digitale Observatie Tool). De DOT is een digitaal platform waarmee lesobservaties gedaan kunnen worden. Lesobservaties worden gebruikt ter ontwikkeling van de leskwaliteit.

## HOOFDSTUK 4: ONDERWIJS



### Visie op leren: 'je moet leren lopen, voor je kunt rennen'

Bij Het Stedelijk geloven we dat iedere leerling een stevige kennisbasis en vaardigheden nodig heeft. We zeggen: het is belangrijk dat leerlingen eerst leren lopen, voordat we ze vragen om te rennen. We delen deze visie op het leren, die verder uitgewerkt is in het Schoolplan. Er zijn in de dagelijkse praktijk grote verschillen tussen onze leerlingen bij binnenkomst. Mede om deze reden ligt de verantwoordelijkheid voor de visie op onderwijs bij de verschillende locaties. Zij hebben de opdracht aan te sluiten op de onderwijs- en ondersteuningsbehoefte van de leerlingen en hun resultaten van de lessen en examens te monitoren. Al ons onderwijs is een optimale combinatie van docent- en leerlinggestuurd onderwijs, waarbij er eerst een stevige basis is gelegd in een pedagogische relatie. Onze leerlingen hebben een veilige en uitdagende schooltijd nodig om zich te kunnen ontwikkelen.

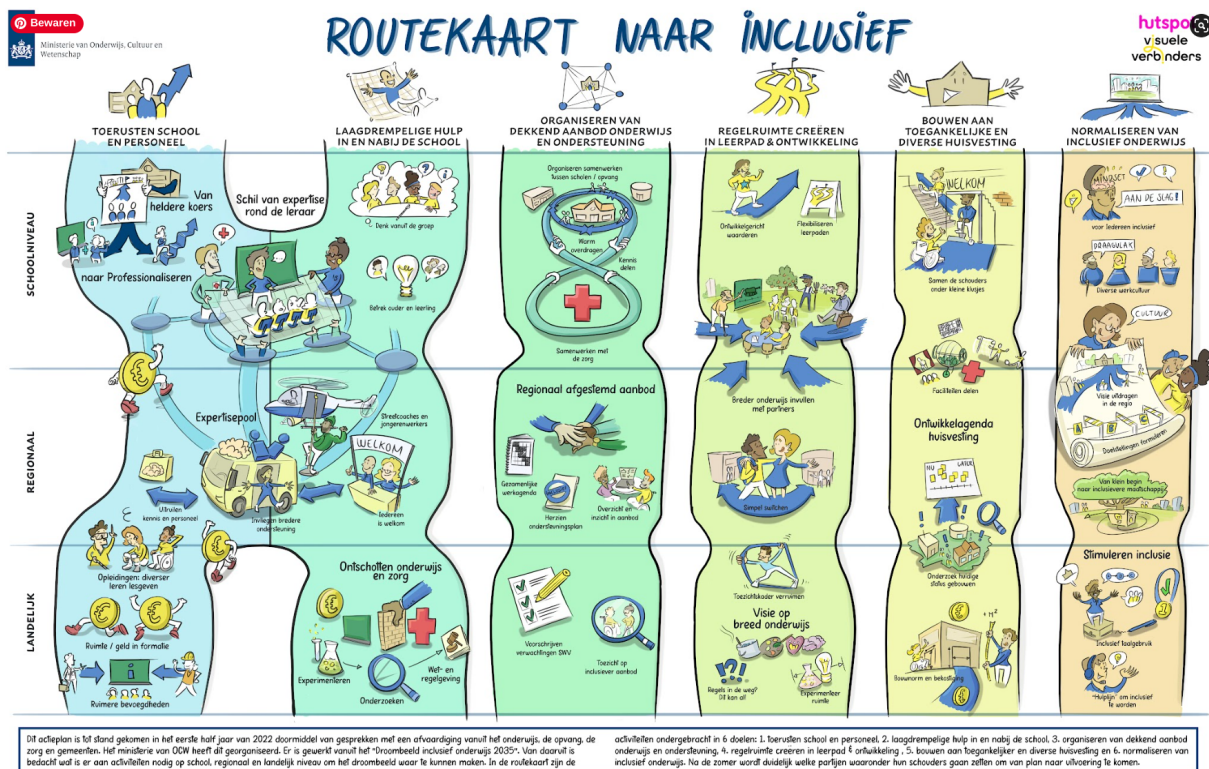
Vanuit het wettelijk kader heeft het VO samen met het PO een funderende opdracht voor alle jongeren van 0-18 jaar oud. Inclusiever onderwijs vraagt om al deze leerlingen in staat te stellen om in het beroepsonderwijs of hoger onderwijs een startkwalificatie te behalen. Vanuit deze opdracht is Het Stedelijk mede verantwoordelijk voor de leerlingen tot in het beroepsonderwijs en het hoger onderwijs, in binnen- of buitenland. Of in het toeleiden van de leerling naar passend werk als het om praktijkonderwijs gaat. Het Stedelijk heeft binnen dit wettelijk kader haar eigen ambitie met betrekking tot inclusiever onderwijs in haar School Ondersteuningsprofiel en het Schoolplan geformuleerd. In onze organisatie ligt de verantwoordelijkheid voor de realisatie van inclusiever onderwijs bij de onderwijslocaties. Het Stedelijk participeert in pilots die bijdragen aan de realisatie van haar missie, zoals Tienscholen en andere samenwerkingen ten behoeve van doorgaande leerlijn en andere initiatieven om de kansengelijkheid van leerlingen te vergroten. Zij worden daarbij ondersteund en uitgedaagd door de afdeling COO&I. Met het samenwerkingsverband SWV 2302 werken wij aan (de evaluatie en actualisatie van) de kwaliteit van inclusiever onderwijs en de daarbij benodigde ondersteuning. Via de ondersteuningsstructuur van Het Stedelijk is de relatie met het Samenwerkingsverband SWV 2302 en Onderwijs, Jeugd en Welzijn met Gemeente Enschede geborgd.

### Inclusiever onderwijs

Waar passend onderwijs erop gericht was om zoveel mogelijk jongeren met een extra ondersteuningsbehoefte onderwijs te bieden in het regulier onderwijs, is inclusiever onderwijs gericht op jongeren met én zonder ondersteuningsbehoeften. Bij inclusiever onderwijs is het onderwijs zo ingericht dat alle jongeren welkom zijn en erbij horen op de school die ze kiezen. Het doel van inclusiever onderwijs is dat jongeren met en

zonder ondersteuningsbehoeften vaker samen en dicht bij huis naar dezelfde school kunnen. Van belang voor het realiseren van inclusief onderwijs zijn de lijnen getekend in de werkagenda 2035 inclusiever onderwijs (zie afbeelding) van OCW. De zes lijnen voor de verandering naar inclusiever onderwijs zijn:

- Toerusten van school en personeel
- Laagdrempelige hulp in en nabij de school
- Organiseren van een dekkend aanbod van (inclusief) onderwijs en ondersteuning
- Regelruimte creëren in leerpad en ontwikkeling
- Bouwen aan een toegankelijke en inclusieve huisvesting
- Normaliseren van inclusief onderwijs



Welke route ook wordt gekozen, deze zes elementen moeten daar altijd in terugkomen. Ze hoeven niet in de aangegeven volgorde doorlopen te worden, de volgorde is willekeurig en er wordt bij voorkeur parallel en in samenhang aan de diverse lijnen gewerkt. In dit proces om tot inclusiever onderwijs laten we ons ook inspireren door Bert Wienen die zijn visie heeft gedeeld in zijn boek "Van individueel naar inclusief onderwijs" met de subtitel "Pleidooi voor minder labels en meer aandacht voor de kracht van onderwijs". Een inspirerend boek dat de kracht van gewoon goed onderwijs plaatst in de ontwikkelingen van onze samenleving.

### Onderwijsaanbod en curriculum

Elke locatie van Het Stedelijk heeft haar eigen kracht en profiel. Elke school biedt een breed spectrum aan vakken aan. Voor elke locatie is dit aangegeven in de eigen schoolgids. Een link naar de schoolgids van de betreffende locatie wordt hieronder gegeven:

#### [Het Stedelijk Kottenpark](#)

Wetenschap & Cultuur

#### [Het Stedelijk College Zuid](#)

Internationalisering (tweetalig onderwijs) en Sport

#### [Het Stedelijk Zwering](#)

Kleinschalige school voor mavo en onderbouw havo

#### [Het Stedelijk Innova](#)

Gepersonaliseerd onderwijs voor mavo en onderbouw havo

#### [Het Stedelijk Alpha](#)

Vmbo b/k, voorbereiding op je toekomstige plek op de arbeidsmarkt

#### [Het Stedelijk Diekman](#)

Praktijkschool en schakelklassen met aandacht voor activiteiten en begeleiding naar de arbeidsmarkt

#### [Het Stedelijk ISK](#)

Internationale schakelklassen waar anderstalige leerlingen worden klaargestoomd voor onderwijs op één van onze andere locaties

En elke locatie heeft daarnaast verschillende opleidingsniveaus:

|                       |  |
|-----------------------|--|
| Praktijkonderwijs     | - Het Stedelijk Diekman  |
| Schakelklassen        | - Het Stedelijk Diekman  |
| vmbo b/k              | - Het Stedelijk Alpha  |
| vmbo t (mavo)         | - Het Stedelijk Zwering, Het Stedelijk College Zuid en Het Stedelijk Innova                              |
| havo (onderbouw)      | - Het Stedelijk Innova, Het Stedelijk Zwering,<br>- Het Stedelijk College Zuid, Het Stedelijk Kottenpark |
| havo (alle leerjaren) | - Het Stedelijk College Zuid, Het Stedelijk Kottenpark en Het Stedelijk Innova                           |



|                                |  |
|--------------------------------|--|
| atheneum                       | - Het Stedelijk College Zuid, Het Stedelijk Kottenpark |
| gymnasium                      | - Het Stedelijk Kottenpark                             |
| TTO                            | - Het Stedelijk College Zuid                           |
| International school           | - Het Stedelijk College Zuid                           |
| Topsport Talent School         | - Het Stedelijk College Zuid                           |
| cultuur                        | - Het Stedelijk Kottenpark                             |
| wetenschap   design   techniek | - Het Stedelijk Kottenpark                             |
| internationale schakelklassen  | - Het Stedelijk ISK                                    |
| tienercollege                  | - Tienercollege Florès                                 |

Goed onderwijs bestaat uit een groot aantal bouwstenen die goed in elkaar passen. Je kunt er geen bouwsteen tussenuit halen, dan stort het bouwwerk in elkaar. De kwaliteit van Het Stedelijk zien we in de lessen, het zogeheten pedagogisch en didactisch klimaat, het mentoraat en de verdere begeleiding binnen de teams en de locatie ondersteuningsgroepen op de locaties. En daarnaast ook in de buitenlesactiviteiten: stages, theater, muziekuvoeringen, circus, excursies, studiereizen en sport. Deze kwaliteit bestaat al jaren en ze vormen het vaste kapitaal van de locaties van Het Stedelijk. Het Stedelijk heeft de talentontwikkeling van leerlingen hoog in het vaandel staan.

Binnen Het Stedelijk vinden we het vóór alles belangrijk dat school een veilige basis vormt, waar iedereen welkom is en gewaardeerd wordt om wie hij is en wat hij kan. Een breed gedragen overtuiging is ook dat leren zich niet beperkt tot theorie uit boeken. Waarom is iets belangrijk te weten? Welke betekenis heeft het voor de wereld en voor mijn toekomst? Dat laatste houdt ook in: sturing geven aan je eigen leven, leren de goede keuzes te maken richting studie en beroep. Het Stedelijk-brede beleid is gericht op de condities en randvoorwaarden om die nieuwe ontwikkelingen mogelijk te maken. Transparante besteding van middelen en blijvend professionaliseren door iedereen zijn vanzelfsprekende bouwstenen. De komende jaren is vooral winst te behalen door te investeren in goede samenwerking en interne communicatie. Samenwerken en communiceren. Binnen de scholen én daarbuiten. Onze partners reiken ons de hand. Vanuit de medewerkers wordt grote nadruk gelegd op samenwerken met de buitenwereld, bedrijven en instellingen. Zij vinden het internationale perspectief vanzelfsprekend. De meerwaarde voor onze leerlingen is daarbij leidend.

### Pedagogiek en didactiek

De kernwaarden van Het Stedelijk geven richting aan de docent. Zo vraagt 'talentontwikkeling' om kennis van zaken en 'verantwoordelijkheid naar elkaar' vraagt om zicht op de leerling. Om 'kansengelijkheid' te bieden, maken wij werk van doorgaande leerlijnen. En onze kernwaarde 'positief met elkaar omgaan' geeft ruimte aan elkaar, ruimte om fouten te mogen maken en van daaruit je te mogen ontwikkelen.

Ook onze locatie-directeuren en teamleiders, inclusief Bestuursbureau en Centrum voor Onderwijs en Ondersteuning & Innovatie, wordt de gelegenheid geboden zich te ontwikkelen. Sinds enkele jaren volgen de locatie-directeuren, teamleiders, afdelingshoofden en onderwijstdocenten scholings- en verdiepingstrajecten in het Leiderschapsprogramma. Dit programma biedt de deelnemers de gelegenheid om zich (verder) te professionaliseren in persoonlijk en onderwijskundig leiderschap, hetgeen het pedagogische en didactische klimaat ten goede zal gaan komen.

### Kerdoelen en referentieniveaus

Voor het voortgezet onderwijs zijn de kerndoelen wettelijk verankerd. De 58 kerndoelen voor het voortgezet onderwijs zijn bepalend voor de inrichting van ons onderwijs en voor de keuze van ons leerstofaanbod op alle locaties. Binnen dit vaste kader kunnen onze locaties schooleigen keuzes maken. Aanvullend op de kerndoelen geven de referentieniveaus Taal en Rekenen een specifieke beschrijving van de onderwijshoud. Hoe binnen Het Stedelijk inhoud gegeven wordt aan het taalbeleid staat beschreven in de paragraaf 'Taalbeleid' in dit Schoolplan.

Ten aanzien van het rekenbeleid is voor dezelfde insteek en werkwijze gekozen als voor het taalbeleid. Voor Het Stedelijk betekent dit dat er een werkgroep rekenen is, waarin alle locaties vertegenwoordigd zijn.

### Basisvaardigheden

Het Masterplan basisvaardigheden heeft als doel om scholen met de ontwikkeling van deze vaardigheden te ondersteunen, en daarmee de resultaten op taal, rekenen en wiskunde, burgerschap en digitale geletterdheid aantoonbaar te verbeteren. Vanuit dit Masterplan is het de ambitie om te komen tot een structureel instrument om financiële middelen te verdelen onder scholen die dat het meest nodig hebben, en te zorgen voor publieke ondersteuning die permanent beschikbaar is voor alle scholen.

(Bron: Dus-i)

Voor de aanpak op de lange termijn schetst de minister vijf pijlers die in de nadere uitwerking van het masterplan centraal staan. Dit zijn:

- extra tijd en ruimte voor kwalitatief goede leraren;
- kennis en beschikbaarheid van effectieve leermiddelen;
- een goede aansluiting en gedeelde verantwoordelijkheid tussen school en omgeving (ouders, kinderopvang, bibliotheken);
- door middel van onderzoek en monitoring goed zicht krijgen op de resultaten van basisvaardigheden en effectieve interventies;
- het ontwikkelen van een goed, landelijk curriculum, zodat het onderwijs een heldere opdracht heeft.

(Bron: Vo Raad)

### *Visie Het Stedelijk*

Het Stedelijk gelooft dat iedere leerling een stevige kennisbasis en vaardigheden nodig heeft. We zeggen: het is belangrijk dat leerlingen eerst leren lopen, voordat we ze vragen om te rennen. We delen deze visie op het leren, die verder uitgewerkt is in het Schoolplan. Wij zien in de dagelijkse praktijk grote verschillen tussen onze leerlingen bij binnenkomst. Mede om deze reden ligt de verantwoordelijkheid voor de visie op onderwijs bij de verschillende locaties. Zij hebben de opdracht aan te sluiten op de onderwijs- en ondersteuningsbehoefte van de leerlingen en hun resultaten van de lessen en examens te monitoren. We erkennen, in lijn met de Inspectie van het Onderwijs, dat het ontwikkelen van basisvaardigheden, zoals taal, rekenen-wiskunde, digitale geletterdheid en burgerschap, van cruciaal belang is voor het toekomstige succes en participatie van onze leerlingen in de maatschappij. We streven ernaar om hen te ondersteunen en te begeleiden, zodat ze zelfverzekerd en competent kunnen zijn in een steeds veranderende wereld.

Kortom, we geloven dat gelijke kansen beginnen bij het bieden van een solide basis aan onze leerlingen.

De basisvaardigheden in taal, zoals lezen, schrijven en mondelinge taalvaardigheid, vormen de fundamenteën voor effectieve communicatie en begrip. We zetten ons in om onze leerlingen te ondersteunen bij het ontwikkelen van deze vaardigheden, zodat ze in staat zijn om informatie te begrijpen, hun gedachten helder te verwoorden en met vertrouwen te communiceren in diverse situaties. Daarnaast leggen we bij Het Stedelijk ook een sterke nadruk op rekenen-wiskunde. Het vermogen om te redeneren, probleemoplossende vaardigheden te ontwikkelen en numerieke informatie te begrijpen, zijn onmisbaar in een wereld die steeds meer afhankelijk is van technologie en data. We bieden onze leerlingen de mogelijkheid om kritisch te denken en hun rekenvaardigheden te versterken, zodat ze uitgerust zijn met de nodige tools om complexe vraagstukken aan te pakken. Naast taal en rekenen-wiskunde is digitale geletterdheid een belangrijk onderdeel van ons onderwijsprogramma. In een steeds meer gedigitaliseerde wereld is het essentieel dat onze leerlingen de vaardigheden ontwikkelen om effectief en verantwoordelijk om te gaan met digitale technologieën.

We leren hen niet alleen de basisvaardigheden, maar ook kritisch denken, online veiligheid en digitale creativiteit.

Bij Het Stedelijk staan we open voor iedereen en elkaar. Je komt in aanraking met allerlei mensen, culturen, bedrijven, kennisinstellingen en de stad. Want samen bieden we meer. Burgerschap, sociale en maatschappelijke vaardigheden vormen daarom vanzelfsprekend een integraal onderdeel van ons curriculum. We streven ernaar om onze leerlingen bewust te maken van hun rol als actieve en verantwoordelijke burgers in een diverse samenleving.

Door middel van lessen, excursies en projecten bevorderen we empathie, respect, samenwerking en kritisch denken. We willen onze leerlingen in staat stellen om een positieve bijdrage te leveren aan de maatschappij en de wereld om hen heen.

Ons leerstofaanbod voldoet aan de kerndoelen en referentieniveaus. Wij bieden aandacht aan aspecten van:

- Nederlandse taal,
- Engelse taal,
- geschiedenis en staatsinrichting,
- aardrijkskunde,
- economie,
- wiskunde,
- natuur- en scheikunde,
- biologie,
- verzorging,
- informatiekunde,
- techniek,
- lichamelijke opvoeding, en
- beeldende vorming, muziek, drama en dans.

Hiervoor verzorgen onze locaties een samenhangend onderwijsprogramma, uitgewerkt voor de verschillende schoolsoorten en verschillende groepen leerlingen. Daarbij besteden wij aandacht aan doorgaande leerlijnen, stimuleren we doorstroom en bieden wij leerlingen een breed gefundeerd aanbod in de eerste twee leerjaren. In de daaropvolgende leerjaren is ons uitgangspunt leerlingen een zo breed mogelijke keuzevrijheid aan te bieden.

Om onze leerlingen hierbij optimaal te kunnen ondersteunen, zijn wij binnen Het Stedelijk bezig om in aansluiting op het al ontwikkelde Programma van Toetsing en Afsluiting (PTA) voor de bovenbouw de overstap te maken naar een Programma van Toetsing en Ontwikkeling (PTO) voor de onderbouw.

## Burgerschap

Per 1 augustus 2021 is de wet die regelt dat scholen burgerschapsonderwijs moeten aanbieden aangescherpt en verplichtend geworden. Het onderwijs moet doelgericht en op samenhangende wijze burgerschap en sociale cohesie bij al hun leerlingen bevorderen.

(bron: IJkpunten goed Burgerschapsonderwijs-VO raad).

De vernieuwde wet bevat minimumeisen waaraan elke school moet voldoen:

- inhoud: democratische basiswaarden en sociale & maatschappelijke competenties
- onderwijskundige uitgangspunten: doelgericht, samenhangend, herkenbaar en inzicht in resultaten
- schoolklimaat: oefenplaats in overeenstemming met basiswaarden

(bron: Onderwijsinspectie)

## *Visie Het Stedelijk*

Onze visie op burgerschap begint bij het idee van individuele vrijheid en autonomie, gecombineerd met een verantwoordelijkheidsbesef naar de gemeenschap waarin we leven. Burgerschap betekent dat individuen zich bewust zijn van hun eigen rechten en verantwoordelijkheden en dat zij zich actief inzetten voor het behoud en de verbetering van de democratische staat. Dit betekent ook dat iedereen open moet staan voor nieuwe opvattingen en ervaringen en dat zij hun eigen vooroordelen en biases moeten onderzoeken en afwijzen.

Een belangrijk onderdeel van burgerschap is de vrijheid van meningsuiting en de mogelijkheid om open te zijn over eigen opvattingen en ideeën, zolang deze niet schadelijk zijn voor anderen. Dit gaat hand in hand met begrip en verdraagzaamheid ten opzichte van anderen, ongeacht hun achtergrond, overtuigingen, of manier van leven. Dit betekent ook dat iedereen zich uitspreekt tegen onverdraagzaamheid en discriminatie in al zijn vormen.

Burgerschapsonderwijs binnen Het Stedelijk is gericht op het ontwikkelen van kennis, vaardigheden en attitudes die leerlingen in staat stellen om deze waarden te begrijpen en toe te passen in de praktijk. Leerdoelen moeten gaan over het begrijpen van de democratische staat en de rol van de burger daarin, het ontwikkelen van kritisch denken en het vermogen om argumenten te formuleren en te onderbouwen, en het bevorderen van actief burgerschap en maatschappelijke betrokkenheid.

Elke locatie van Het Stedelijk biedt een omgeving die past bij de basiswaarden van de democratische rechtsstaat en fungeert als oefenplaats voor leerlingen. Elke locatie werkt eraan leerlingen zich uitgenodigd te laten voelen en om actief te laten participeren in het uitoefenen van de basisvaardigheden. Wij willen dat leerlingen zich ontwikkelen tot jongvolwassenen die de kennis hebben van de basiswaarden, in staat zijn om dit toe te passen in hun eigen leven en een bijdrage kunnen leveren aan de maatschappij.

## Taalbeleid

Taal is de motor van het onderwijs, het middel om kennis over te dragen, vaardigheden te oefenen en ervaringen te delen. Zonder een goede taalbeheersing dalen leerresultaten en kunnen leerlingen minder goed hun plek innemen in relaties en in de maatschappij. Taalversterking gebeurt niet spontaan en daarom is gestructureerd taalbeleid nodig.

Om de kanselijkheid te vergroten is taalbeleid gemaakt. Het Stedelijk heeft zeven taaldomeinen uitgewerkt (beschikbaar in de Stedelijk Academie) die docenten direct kunnen toepassen tijdens de lessen. Leerlingen met een andere dan Nederlandse moedertaal hebben meer ondersteuning nodig bij taal (zie hieronder).

Vanuit de Stedelijk-brede stuurgroep Taal worden er vanuit verschillende niveaus verbindingen gelegd en plannen gevolgd, opgesteld, uitgevoerd en bijgesteld.

Op gemeentelijk niveau neemt Het Stedelijk deel aan het Taalvaardigheidsproject vanuit PO-VO. In dit project heeft men zich ten doel gesteld om:

- alle kinderen verlaten het funderend onderwijs op het referentieniveau van hun schoolsoort,
- om de taalvaardigheid en het leesplezier meetbaar te vergroten, het zelfstandig leren van alle kinderen in het PO en VO te bevorderen,
- breed rond het kind te werken: opvang, PO, VO, ouders, verenigingsleven.

Op de locaties zijn werkgroepen Taal die zorgen voor het van en met elkaar leren over het opstellen, bijstellen van het taalbeleidsplan op locatie en de manier waarop dit in verbinding staat met de Stedelijk-brede en gemeentelijke ambitie.

Uitgangspunt is het vergroten en versterken van de taalvaardigheid van alle leerlingen, waardoor iedereen op dat gebied een even grote kans heeft om het onderwijs te kunnen volgen en een diploma te halen. (kanselijkheid). En door een sterkere taalbasis aan te brengen de zelfredzaamheid van leerlingen vergroten.

## Bij andere voertaal dan Nederlands

De ISK is een school voor leerlingen die weinig of geen Nederlands beheersen.

Nederlandse kinderen gaan na de basisschool naar een brugklas van een school voor voortgezet onderwijs. Voor anderstaligen is dat soms nog niet mogelijk, omdat ze het Nederlands nog onvoldoende beheersen. Voor deze leerlingen en voor leerlingen die naar Nederland komen als ze wat ouder zijn, zijn er Internationale Schakelklassen. Alle lessen op de ISK worden in het Nederlands gegeven. De leerlingen krijgen meer lessen in de Nederlandse taal dan in het reguliere voortgezet onderwijs. Doelstelling is dat bij het schakelen naar het reguliere onderwijs de leerlingen een actieve kennis van 3000 woorden bezitten. In de komende periode ontwikkelen de locaties hun onderwijsorganisatie en begeleidingsaanpak dusdanig, dat instroom in het reguliere voortgezet onderwijs mogelijk is zodra de ISK-leerling daar aan toe is.

Vanuit de visie op leren en de noodzaak om leerlingen sneller te laten assimileren, zijn ISK groepen op Het Stedelijk College Zuid en Het Stedelijk Alpha geplaatst. Hierdoor willen we de kansengelijkheid vergroten en de leerling opbrengsten verhogen.

Het Stedelijk heeft een tweetal afdelingen op locatie Het Stedelijk College Zuid waar Engels, - in plaats van Nederlands - de voertaal is, te weten International School Twente (IST) en Tweektalig Onderwijs (TTO).

TTO is havo of vwo met extra's. De gewone vakken worden daar gegeven met als extra heel goed Engels. Binnen TTO maken de leerlingen ook kennis met andere mensen en culturen. Tenminste 50% van de vakken worden in het Engels gegeven, denk bijvoorbeeld aan aardrijkskunde, sport en wiskunde en er worden internationale lesmethodes gehanteerd.

De International School Twente (ISTwente) is een afdeling binnen de locatie Het Stedelijk College Zuid van Het Stedelijk. De leerlingen van ISTwente ontvangen hun onderwijs binnen twee internationaal bekende curricula. De school is een Cambridge Examination Centre en heeft sinds april 2017 ook het predicaat IB World School verworven. Het Engels is de voertaal in de les en taal in de school.

### Rekenbeleid

De basiskwaliteit van een school biedt een breed aanbod, gebaseerd op de kerndoelen en omvat ook referentieniveaus voor taal en rekenen.

De wet schrijft voor dat leerlingen die geen eindexamen in het vak wiskunde afleggen een schoolexamen rekenen moeten maken. Het resultaat van dit examen telt niet mee voor het bepalen van de uitslag voor het diploma. Het resultaat van het schoolexamen rekenen staat op een bijlage bij de cijferlijst.

Het Stedelijk werkt aan een inclusieve, effectieve en veilige school. Hierbij is het nodig om leerlingen voor te bereiden op een vervolgopleiding of passend vervolg. In alle gevallen is het van belang voldoende basisvaardigheden te hebben. Voor Rekenen stellen wij ons dan ook ten doel:

- Rekenen is geen belemmering voor andere vakken.
- Alle leerlingen zijn in staat om passend bij hun uitstroomprofiel een referentieniveau te behalen.

Om hier vanuit verschillende locaties de samenwerking te bevorderen en expertise te delen wordt er gewerkt met een stuurgroep en een werkgroep rekenen:

- Iedere locatie heeft een kwaliteitskaart Rekenen die passend is bij bovenstaande ambitie en aanpak.
- Iedere locatie heeft een rekencoördinator
- De rekencoördinatoren werken samen in de werkgroep Rekenen van Het Stedelijk
- De stuurgroep verbindt tussen locaties middels de werkgroep, Directievergadering en bestuur en zorgt voor het uitwerken van het (overheids)beleid in deze ambitiekaart.

- De werkgroep zorgt voor uitwerking van de ambitiekaart in de vorm van kwaliteitskaarten per locatie en zorgt voor het uitwisselen van expertise tussen locaties. De voorzitter van de werkgroep is lid van de stuurgroep.

### LOB/stage/praktijk

#### LOB

De decaan helpt de leerlingen bij het kiezen van een profiel, leerweg of vakrichting met de daarbij behorende vakken. Bovendien ondersteunt de decaan leerlingen bij het zoeken naar een vervolgopleiding, passend bij de mogelijkheden en interesses van de leerling. Daarnaast wordt in de lessen aandacht besteed aan de thema's: wie ben ik, wat kan ik, wat wil ik. De thema's worden behandeld en uitgewerkt op basis van portfolio-ontwikkeling.

De decaan doet dit werk in nauwe samenwerking met de mentor en vakleraren. De hulp die de leerling en ouder(s)/verzorger(s) krijgen van de schooldecaan bestaat onder andere uit:

- klassikale voorlichting
- individuele begeleiding
- het verstrekken van informatiemateriaal
- voorlichting over vervolgonderwijs
- voorlichting aan ouder(s)/verzorger(s) op ouderavonden

#### Stage/praktijk

Op onze locaties Het Stedelijk Diekman en Het Stedelijk Alpha vormt de stage een onderdeel van de opleiding.

Het kijken bij bedrijven maakt voor leerlingen op het Stedelijk Diekman vanaf begin af aan deel uit van de schoolloopbaan. Tijdens de oriëntatiefase (leerjaar 1 en 2) gaan ze in groepen op bezoek bij verschillende bedrijven. In de doorstroomfase (leerjaar 3) gaan ze gedurende het gehele schooljaar op groepsstages bij verschillende soorten bedrijven, dit is verdeeld over de verschillende periodes. Op deze manier leren ze allerlei bedrijven kennen en werken ze in de praktijk verder aan de werknemersvaardigheden. In de uitstroomfase (leerjaar 4 en 5) gaan de leerlingen individueel op stage en worden ze begeleid naar steeds meer werk. Het doel is dat zij met een arbeidscontract de school verlaten. Het aantal dagen dat leerlingen in principe stage lopen, wordt in de loop van de vijf jaar meer, het aantal dagen op school minder. De begeleiding vanuit de school is aanvankelijk heel intensief en wordt gaandeweg minder, naarmate de leerling zelfstandiger kan werken. Na uitstroom op school krijgen de leerlingen nog gedurende twee jaar coaching aangeboden van hun oud-stagebegeleider.



Op Het Stedelijk Alpha vindt een beroepsoriënterende stage plaats in klas 3, in de vorm van een blokstage van twee weken of lintstage gedurende meerdere periodes van het schooljaar. De lintstage vindt ook in leerjaar 4 plaats. De stagevorm is afhankelijk van gekozen profiel.

### Maatschappelijke stage

Naast deze stages lopen alle leerlingen op al onze locaties ook een maatschappelijke stage. De maatschappelijke stage (vrijwilligerswerk) is een belangrijk onderdeel van burgerschapsvorming. Het geeft leerlingen de mogelijkheid om de samenleving te verkennen en daar een bijdrage aan te leveren. Leerlingen leren vooral door te doen! De leerling doet vrijwilligerswerk bij bijvoorbeeld een verzorgingshuis, zorgboerderij, (sport)vereniging of bibliotheek.

De maatschappelijke stage vindt plaats in het 3e jaar of in de doorstroomfase (Het Stedelijk Diekman). Het Stedelijk werkt intensief samen met diverse organisaties, onder andere basisscholen, gemeente en stagebedrijven en de makelaar voor maatschappelijke stage voor het zoeken en vinden van een geschikte maatschappelijke stageplek. Locaties beschikken over een schoolcoördinator maatschappelijke stage of organiseren een stagemarkt (MaS-markt), zodat leerlingen een leuke stageplek vinden.

### COO&I: Docent- en leerlingbegeleiding

Op Het Stedelijk is met de komst van de wet op Passend Onderwijs ervoor gekozen een ondersteuningsstructuur op alle locaties te positioneren om alle leerlingen in het voortgezet onderwijs ondersteuning te bieden op de locatie waar de leerling les krijgt. Het Stedelijk heeft expertise in huis in de Locatie Ondersteunings Groepen (LOG) om ondersteuning te kunnen bieden aan alle leerlingen, inclusief die leerlingen die dreigen uit te vallen. Daarbij is naast aandacht voor de cognitieve ontwikkeling, ook aandacht voor de sociaal-emotionele en persoonlijke ontwikkeling van de leerling. Nu we enkele jaren verder zijn en een doorontwikkeling maken van passend onderwijs naar inclusiever onderwijs, ondersteunt COO&I de docent en de leerling in het bieden van ondersteuning passend bij de onderwijsbehoefte van de leerling. Daarbij is de ondersteuning in de les aanwezig en kan de docent de ondersteuning inzetten of overnemen. Door daarbij ook verbinding en samenwerking te zoeken met ouders, waarin de leerling centraal staat, probeert Het Stedelijk de leerling optimaal te ondersteunen op weg naar het diploma.

### Samenwerkingsverband VO 2302

Het Stedelijk is aangesloten bij het Samenwerkingsverband VO 2302. Het Stedelijk levert een grote bijdrage aan inclusiever onderwijs en kansengelijkheid. Onze docenten en ondersteuners verdienen een groot compliment. Toch gaat onze opdracht nog verder en dieper. De ontwikkelingen in de regio en de noodzakelijke of gewenste terugplaatsingen uit het VSO-breed, wijzen er namelijk op dat ook Het Stedelijk verdere stappen moet gaan zetten om nog meer leerlingen met een

ondersteuningsbehoefte in het reguliere VO naar een diploma te begeleiden. Of om meer leerlingen te ondersteunen in de doorgaande leerlijnen van PO naar VO. En meer kinderen van nieuwkomers te laten instromen in reguliere VO-scholen in Enschede en daarbuiten. We willen leerlingen uit de gehele stad sterk onderwijs bieden, gericht op de preventie en aanpak van (taal) armoede of lage verwachtingen in de thuisomgeving. En voor alle leerlingen eigentijds onderwijs dat leerlingen prikkelt en ondersteunt in hun ambitie en mogelijkheden in de prestatiesamenleving van nu.

Daarbij willen we als Het Stedelijk binnen het Samenwerkingsverband VO 2302 een bijdrage leveren om leerlingen een plek in het reguliere onderwijs te bieden. Een grote groep leerlingen vanuit het speciaal basisonderwijs en het speciaal onderwijs stroomt tegenwoordig rechtstreeks door naar het VSO. Door in de toekomst de samenwerkingen met deze scholen te verstevigen willen we leerlingen binnen het Stedelijk een reguliere plek bieden.

### [Novo Ego: interne opvang](#)

Novo Ego biedt een kortdurend tijdelijk traject dat de leerling kan volgen, waarbij de leerling ingeschreven blijft staan op de huidige locatie.

Leerlingen vertonen problemen, vaak in de vrije situatie, gedurende de dag en/of in de les. De externaliserende problematiek en de verstoorde relatie maakt dat de leerling tijdelijk het onderwijs op de locatie niet kan volgen.

Er zijn redenen waardoor een leerling tijdelijk niet goed kan functioneren en waardoor het leerproces dreigt vast te lopen of al is vastgelopen. Deze leerlingen kunnen, ook preventief, gebruik maken van het traject Novo Ego waar leerlingen aan hun gedrag kunnen gaan werken. Bij Novo Ego proberen we te achterhalen wat maakt dat deze leerling externaliserend gedrag vertoont. Leerlingen worden bij Novo Ego middels activiteiten gespiegeld op hun gedrag en krijgen feedback op hetgeen gebeurd en welke ongepaste reacties zijn geweest. Door deze aanpak ervaren leerlingen welk gedrag aangepast moet worden en leren ze hoe te reageren in situaties waarbij stress en druk wordt ervaren. De leerling leert zo te kiezen en verantwoordelijkheid te nemen voor het gedrag.

Het doel van Novo Ego is om passende ondersteuning te bieden aan leerlingen met een specifieke onderwijsbehoefte, zodat leerlingen daarna hun schoolloopbaan succesvol kunnen afronden in het reguliere voortgezet onderwijs. Door dit passende traject aan te bieden en daarna een passend vervolgetraject op de locatie van herkomst aan te bieden kunnen leerlingen toch een diploma halen. Dit betekent dat de locatie van herkomst de verantwoordelijkheid houdt voor de leerstof en bijvoorbeeld de beoordeling van huiswerk. Tevens wordt middels Novo Ego het aantal thuiszitters voorkomen door vroegtijdig een alternatief traject te kunnen bieden. Met het traject Novo Ego wordt voorkomen dat leerlingen uitvallen, thuis komen te zitten of vroegtijdig de school verlaten.

### Juniq-u

Juniq-U biedt een passend onderwijstraject op maat waarbij cognitief leren en sociaal emotioneel leren voorop staat. Het Juniq-U traject heeft altijd als einddoel het behalen van een diploma. We willen met Juniq-u voorkomen dat een leerling zonder diploma de school verlaat. Leerlingen die in aanmerking komen voor het traject hebben complexe problematiek, waarbij intensieve begeleiding nodig is vanuit school, hulpverlening en/of de gezondheidszorg. De leerlingen dienen wel over de cognitieve capaciteiten te beschikken om minimaal een mavo-diploma te kunnen behalen.

Bij de leerlingen is de schoolgang veelal gestagneerd op basis van meerdere oorzaken (multiproblematiek) zoals angst, psychische of lichamelijke klachten, hoogbegaafdheid, autisme. Het Juniq-U traject richt zich op verschillende gebieden. De onderwijsbehoefte en de problematiek van de leerling wordt in kaart gebracht. Dit wordt vastgelegd in een OntwikkelingsPerspectief Plan (OPP). Op basis van het OPP en met input van hulpverlening wordt een meer gedetailleerd onderwijsplan (didactisch en sociaal-emotioneel) opgesteld. Om deze doelen te kunnen behalen, is nauwe samenwerking met ouders, hulpverlening, leerplicht en schoolarts van groot belang. Door de intensieve begeleiding creëren we veiligheid, voorspelbaarheid, structuur en rust voor de jongere zodat de leerling kan terugkeren in het onderwijsproces.

### LOG, Locatie Ondersteunings Groep

Het Centrum voor Onderwijs en Ondersteuning & Innovatie bestaat uit een groep ondersteuners, die leerlingen en docenten de juiste ondersteuning geeft op de locatie van Het Stedelijk. Wij vinden het belangrijk dat de ondersteuning laagdrempelig en toegankelijk is. Op alle locaties is een Locatie Ondersteuning Groep (LOG) aanwezig. Het LOG werkt samen met het onderwijsteam van de locatie en kijkt naar de onderwijsbehoefte en ontwikkeling van de leerlingen. Het team en docenten krijgen ondersteuning om aan te sluiten bij de onderwijsbehoefte. Het eerste aanspreekpunt voor extra ondersteuning is altijd de mentor van de leerling. De medewerkers van het COO&I ondersteunen de school met behulp van de 'ondersteuningsladder'.

### ICT in het onderwijs

Onze maatschappij verandert in een hoog tempo. En wij als school veranderen daarin mee. Als school betekent dit voor ons dat we ons onderwijs anders moeten gaan weg zetten. De ICT is op onze locaties geïmplementeerd met behulp van het erkende "vier in balans model" van Kennisnet. Wij bieden naast onze heldere missie, de vijf standaarden voor de leeromgeving, een goede gedegen infrastructuur met daarbij verwante producten, zoals een eigen Elektronische Leer Omgeving (ELO), aan en stimuleren hierdoor dat elke leerling steeds meer eigenaar wordt van zijn of haar leerproces. Hierdoor is het de noodzaak geworden dat we met behulp van ICT een modus vinden tussen het "in real life" coachen van de leerling en het "digitaal" coachen van de leerling.

Om de leerling goed te kunnen coachen, in welke vorm dan ook, hebben leerlingen altijd en overal toegang tot onze eigen - in Nederland bijna unieke - ELO. In deze ELO staat de koppeling naar digitale leermethodes en kunnen toetsen, testen en examens digitaal worden afgenomen. De lesstof wordt op deze manier uitgebreid met o.a. visuele middelen en er kan meer interactie plaatsvinden. Door het aanbieden van verschillende manieren van leren kan de leerling kiezen. Hierdoor wordt de autonomie van de leerling vergroot. Een groot pluspunt is dat de docenten meer in staat zijn om de leerling just in time bedienen.

Leerlingen hebben hier ook iets extra's voor nodig om zich te kunnen ontwikkelen op andere vlakken dan alleen de "vakken" op school. Wij leiden leerlingen op die later klaar zijn voor de maatschappij. Daarom werken wij ook aan de 21ste eeuwse vaardigheden van de leerling. Denk aan verschillende vaardigheden waar de leerling de rest van zijn leven wat aan heeft, zoals kritisch denken, creatief denken, probleem oplossen, ICT basisvaardigheden, computational thinking en mediawijsheid.

Onze docenten ontvangen ondersteuning om deze digitale mogelijkheden te kunnen toepassen. Nieuwe docenten krijgen scholing om met de digitale omgeving van de school om te gaan. Voor alle docenten is er de mogelijkheid zich te ontwikkelen op digitaal gebied op vlakken als Google Suite for Education, applicaties als Kahoot, Lessonup en meer om ook op verschillende manieren te kunnen differentiëren en aan te kunnen sluiten bij de behoeften van de leerling. Hiervoor is een ondersteuningsstructuur opgezet van ICT-Ambassadeurs die centraal en decentraal op locaties de scholing kunnen promoten en/of uitvoeren. In sommige gevallen worden hierbij ook gecertificeerde bedrijven van buiten betrokken.

We werken volgens het BYOD-principe (Bring your own device). Het Stedelijk vindt het belangrijk dat iedere leerling de ruimte én de kans krijgt om zich te ontwikkelen. Gelijke kansen voor iedereen daar staan we voor. Iedere leerling die zich aanmeldt krijgt daarom een gratis Chromebook ter beschikking. Het enige dat ouders hoeven bij te dragen zijn de kosten voor de verzekering en het onderhoud van het Chromebook. Wanneer de ouders/verzorgers niet voor een eigen Chromebook kiezen, voorziet de locatie in een Chromebook om tijdens de les te gebruiken. In dat geval kan de leerling alleen op lesdagen tijdens lessen over het Chromebook beschikken. Naast het Chromebook wordt er ook een e-mailadres voor de leerling ter beschikking gesteld. Hierdoor is het inloggen bij de uitgevers en digitale omgevingen versimpeld tot een druk op de knop.

Het Chromebook is ook geschikt voor het maken van verslagen en uitwerkingen. Voor leerlingen is het makkelijk om gezamenlijk te werken in hetzelfde document. Een leerling werkt met een Chromebook in de 'cloud'. Documenten worden dus niet op het apparaat zelf opgeslagen. Daardoor is het veel minder vatbaar voor virussen en andere ongemakken.

## Onderwijstijd

In het onderzoekskader van de Onderwijsinspectie wordt over de onderwijstijd het volgende aangegeven:

Leerlingen moeten voldoende tijd krijgen om zich het aanbod eigen te maken. De wet geeft aan dat elke leerling een programma moet kunnen volgen van ten minste 3700 uur voor vmbo, 4700 uur voor havo of 5700 uur voor vwo. Voor individuele leerlingen mag van die norm worden afgeweken.

Voor het praktijkonderwijs geldt dat er 1.000 klokuren per jaar onderwijs moet worden gegeven (art. 10f, lid 3a, WVO). Deze uren moeten worden ingevuld met activiteiten die worden verzorgd in het onderwijsprogramma (art. 6g, tweede lid, WVO).

Onderwijstijd doet ertoe. Voldoende onderwijstijd is een noodzakelijke voorwaarde voor kwalitatief goed onderwijs, mits goed ingevuld.

Het eerste criterium voor onderwijstijd is dat het moet gaan om (onderwijs)activiteiten die worden verzorgd onder verantwoordelijkheid van diegenen die op grond van artikel 33 van de WVO onderwijs mogen verzorgen. Het tweede criterium is dat de onderwijstijd onder verantwoordelijkheid van de school bewust moet worden gepland en verzorgd. De school is verantwoordelijk voor de vormgeving, uitvoering en evaluatie van het onderwijsprogramma en daarmee van het leerproces, de socialisering en de (maatschappelijke en persoonlijke) vorming van leerlingen.

Ten derde moet op schoolniveau worden afgesproken welke soorten onderwijsactiviteiten meetellen als onderwijstijd: primair door de professionals, en met instemming van de medezeggenschapsraad.

In de wet is voorgeschreven dat een leerling ten minste 189 dagen onderwijs moet kunnen volgen, met dien verstande dat als er vanwege de vakantiespreiding een week minder beschikbaar is, dit 184 dagen zijn. In het examenjaar gaat het ook om minder dagen. Er hoeft geen onderwijs te worden verzorgd vanaf de aanvang van het eerste tijdvak waarin het centraal examen wordt afgenomen (art. 6g1 WVO).

Binnen Het Stedelijk is de invulling van de onderwijstijd op locatieniveau geregeld. Voor alle locaties van Het Stedelijk gelden de volgende uitgangspunten met betrekking tot de onderwijstijd:

Onderwijstijd is de door de school geplande onderwijstijd plus de extra tijd door activiteiten (bijv. excursies of werkweken) minus de lesuitval. Onderwijsactiviteiten moeten van de Onderwijsinspectie aan de volgende eisen voldoen om te kunnen meetellen als onderwijstijd:

- het onderwijs moet onder de pedagogisch-didactische verantwoordelijkheid van daartoe bekwaam onderwijspersoneel worden uitgevoerd;

- het onderwijs moet deel uitmaken van het door de school geplande en voor de leerlingen verplichte onderwijsprogramma;
- het onderwijs moet door een inspirerend en uitdagend karakter bijdragen aan een zinvolle invulling van de totale studielast van leerlingen.

Op alle locaties wordt ruim voldaan aan de door de Onderwijsinspectie vastgestelde verplichte onderwijstijd. Lesuitval wordt zoveel mogelijk voorkomen door aanpassingen in het rooster en de inzet van onderwijsassistenten en andere leraren.

Elke locatie geeft in de eigen schoolgids vervolgens aan hoe het per locatie wordt vormgegeven, onder andere in de lessentabel.

Daarnaast staan in de schoolgids het vakantierooster en de lesvrije dagen vermeld.

De schoolgids is een document dat grotendeels door de locatie wordt opgesteld. De Stedelijk-breed zaken worden op bestuursniveau verzorgd, de locatie-eigen zaken worden door de locaties zelf verzorgd. Onder dit laatste valt onder andere het invullen van de lessen, lestabellen etc.

De schoolgids wordt dan ook op locatieniveau aan de deelraad voorgelegd, waarbij de ouder-/leerlinggeleding instemmingsbevoegdheid heeft.

Het bestuur ziet toe op de uitvoering van het onderwijs conform de schoolgidsen.

## HOOFDSTUK 5: SCHOOLKLIMAAT & VEILIGHEID

Een veilige en gezellige school is belangrijk voor leerlingen, medewerkers en vrijwilligers. Als je je op school veilig voelt, kun je beter leren en werken. Wat wij verstaan onder een veilige school hebben wij beschreven in het document 'De veilige school'.

### Mentoraat

Binnen Het Stedelijk is het doel een inclusieve en effectieve school te zijn, met een veilig klimaat voor alle betrokkenen. Een inclusieve school waar iedere leerling op maat wordt bediend, door docenten die kwalitatief hoogstaand onderwijs verzorgen.

Om leerlingen op maat te kunnen bedienen en om ook voor de leerlingen een veilig klimaat te vormen, zijn diverse instrumenten mogelijk. Eén van de kerninstrumenten is het mentoraat.

Stedelijk-breed zijn voor het mentoraat uitgangspunten vastgesteld, van waaruit gewerkt wordt aan het doel dat op elke locatie elke leerling gehoord en gezien wordt. Een basis om de leerling op maat te kunnen ondersteunen en de leerling een veilige 'thuisbasis' te bieden.

De uitgangspunten zijn gelijkelijk te hanteren voor mentoren, coaches en loopbaanbegeleiders.

### *Uitgangspunten mentoraat*

- De mentor is het eerste aanspreekpunt voor de leerling en ouders/verzorgers.
- De mentor kent zijn/haar leerlingen.
- De mentor is eerstverantwoordelijke voor het welbevinden van zijn/haar leerling vanuit de locatie.
- De mentor zorgt voor de bespreking van zijn/haar leerlingen bij de leerlingbesprekingen.
- De mentor is voor de vakdocent de eerste aanspreekpersoon bij eventuele problemen of andere signalen.
- De mentor treedt ondersteunend en begeleidend op.
- De mentor neemt zo nodig contact op met de leerling, ouders/verzorgers, vakdocent, teamleider en/of LOG.
- De mentor zorgt voor een goed klimaat in zijn/haar mentorklas en begeleidt de klas.
- De mentor verzorgt mentorlessen.

### Leefregels

Het Stedelijk wil een school zijn waar iedereen zich thuis voelt. We werken en leren met elkaar op een respectvolle wijze. Dat is te merken aan de manier waarop we met elkaar omgaan en in ons taalgebruik binnen en buiten de school. Om een prettige werksfeer in onze school te bevorderen, hebben we een aantal leefregels opgesteld.

We kunnen dat simpel en kort doen, en dan zijn de vijf onderstaande punten eigenlijk genoeg:

1. Heb respect voor elkaar
2. Werk mee aan goed onderwijs
3. Kom je afspraken na
4. Zorg voor elkaar
5. Houd alles heel en schoon

Om sommige dingen toch wat duidelijker te maken, worden bovenstaande punten aan het begin van het schooljaar met de mentor besproken.

### Bezinningsruimte

Het Stedelijk is een inclusieve openbare schoolorganisatie die ruimte biedt aan alle overtuigingen.

Het Stedelijk respecteert de uiteenlopende levensbeschouwing of godsdienst van alle ouders/leerlingen en personeelsleden. Dat is niet alleen het uitgangspunt bij het geven van onderwijs, maar ook bij het maken en het naleven van afspraken over omgangsvormen, kledingvoorschriften en de wijze van communiceren.

Het Stedelijk wil een school zijn waar de leerlingen zich thuis voelen. We werken en leren met elkaar op een respectvolle wijze.

Het Stedelijk is open en gastvrij. Wij hebben respect voor elkaar en voor onze leerlingen, maar wij verwachten ook respect van onze leerlingen en respect tussen onze leerlingen onderling. Daarbij passen onze leefregels (zie hierboven), maar stellen wij ook een aantal kledingvoorschriften. Deze voorschriften zijn opgenomen in onze schoolgidsen.

Binnen het gegeven dat wij een inclusieve openbare schoolorganisatie zijn die ruimte biedt aan alle overtuigingen past het niet om een specifiek, religieus of politiek gerichte ruimte in te richten.

Het staat de locaties vrij om een algemene bezinningsruimte in te richten. Daaronder wordt verstaan een algemene ruimte voor bezinning die voor een ieder, onafhankelijk van stroming, richting of overtuiging, vrij toegankelijk is. De inrichting of het gebruik van een bezinningsruimte heeft altijd een algemeen - niet op een specifieke doelgroep gericht - karakter.

Wel stellen wij dat het gebruik van de bezinningsruimte niet ten koste mag gaan van de onderwijstijd.

Heeft een locatie geen mogelijkheden om een bezinningsruimte in te richten, bijvoorbeeld omdat er fysiek gezien geen gelegenheid is om een bezinningsruimte in te richten, dan worden gebruikers verwezen naar andere voorzieningen in de omgeving.

De ruimte is alleen bedoeld voor bezinning en moet niet verward worden met een stilleruimte om in stilte te kunnen werken, bijvoorbeeld om een proefexamen te maken.

### Respectprotocol

Bij de scholen van Het Stedelijk is er veel aandacht voor een goede sfeer in de klas en tussen leerlingen onderling. Hoe leren leerlingen goed naar elkaar te luisteren en wat doen ze als er gepest wordt op school? Dit hebben we vastgelegd in een Respectprotocol. Op iedere locatie is een respectcoördinator te vinden. Onder leiding van COO&I vinden bijeenkomsten van deze respectcoördinatoren plaats.

### Sociale Media

Sociale media is niet meer weg te denken uit onze maatschappij en dus ook niet bij iedereen die betrokken is bij Het Stedelijk. Voor een veilig digitaal klimaat hanteren we een aantal basisnormen:

- we respecteren elkaar
- we respecteren elkaars privacy
- we benaderen elkaar respectvol



- we houden rekening met wettelijk vastgelegde beeld-, citaat- en auteursrecht en publiceren niet zonder toestemming van de maker andermans werk

Meer informatie staat in onze gedragscode Social Media.

### Telefoonbeleid

Vanaf 1 januari 2024 zijn van overheidswege telefoons niet toegestaan in de klas. Voor Het Stedelijk is dit aanleiding om het uit te breiden naar een telefoonvrije school. Met als doel het bevorderen van een gezonde en productieve leeromgeving, het verminderen van afleidingen en het stimuleren van persoonlijke interactie en concentratie tijdens de lessen en daarbuiten. Een ander aspect is het verhogen van de veiligheid en het welbevinden.

Op al onze locaties wordt het volgende beleid gehanteerd:

- Alle leerlingen zijn verplicht om hun mobiele telefoons op de locatiespecifieke wijze op te bergen tijdens de uren dat de leerlingen in en rond de school zijn.
- Op de door het Stedelijk beheerde Chromebooks kun je alleen met een schoolaccount inloggen, zodat er tijdens schooluren geen toegang bestaat tot niet onderwijsgerelateerde apps.
- Het beleid is van toepassing op alle leerjaren en klassen op de school.
- Locaties onderzoeken passende manieren om in de pauzes leerlingen alternatieven te bieden.

Ouders kunnen hun kinderen te allen tijde tijdens de uren dat het kind op school is bereiken, via het algemene nummer van de betreffende locatie.

Per locatie verschilt de wijze waarop de telefoon wordt opgeborgen. In de schoolgids of op de website van de locatie valt na te lezen hoe dit bij hen is geregeld. Ook is daar te lezen welke alternatieven geboden worden in de pauzes.

### Leerlingenstatuut

Het Stedelijk heeft in het Leerlingenstatuut vastgelegd hoe wij als school met onze leerlingen en hun ouders/verzorgers om willen gaan en wat we daarin van elkaar verwachten. In Leerlingenstatuut wordt elke twee jaar geëvalueerd en opnieuw vastgesteld met instemming van de leerlinggeleding van de GMR.

### Voel je je niet veilig? Meld het!

Ondanks alle afspraken en maatregelen kan er toch sprake zijn van (een gevoel van) onveiligheid. Van iedereen die betrokken is bij de school verwachten wij dat zij onveilig gedrag of onveilige situaties melden. Dit is absoluut geen 'klikken'. Het melden van grensoverschrijdend gedrag kan gebeuren bij de mentor, een docent, medewerker, een teamleider en/of locatieondersteuningsgroep (LOG). Ook ouders kunnen hier uiteraard terecht met signalen. Wanneer ouders, leerlingen of een medewerker niet weet waar of

bij wie hij/zij terecht kan, heeft elke locatie een contactpersoon. Deze contactpersoon is een 'wegwijzer' en helpt bij het vinden van de juiste aanspreekpersoon. Elke locatie hanteert daarnaast afspraken hoe we met elkaar omgaan. Meer hierover is te lezen in de schoolgids van die locatie.

### Monitor Sociale Veiligheid

Het Stedelijk stelt zich actief op de hoogte van de veiligheidsbeleving en het welbevinden van leerlingen en medewerkers. Wij doen dat onder meer door het stellen van een aantal specifieke vragen over veiligheid in de tevredenheidsonderzoeken die wij jaarlijks afnemen onder ouders en leerlingen. De uitkomsten van het jaarlijkse onderzoek van de veiligheidsbeleving van de leerlingen worden gepubliceerd via [www.scholenopdekaart.nl](http://www.scholenopdekaart.nl). Daarnaast worden onder medewerkers onderzoeken uitgevoerd om te inventariseren hoe ze de veiligheid ervaren (o.a. via RI&E).

### Klachten

Elke dag werken we bij Het Stedelijk aan de kwaliteit van ons onderwijs. Maar, waar gewerkt wordt, worden fouten gemaakt. Op school wordt intensief met elkaar omgegaan. Botsingen en meningsverschillen komen dan ook wel eens voor. En dat praten we uit met elkaar! Maar soms lukt het niet om er samen uit te komen. In dat soort situaties is de mentor of de teamleider in te schakelen. Lukt het ook dan niet om een oplossing te vinden, bieden wij de mogelijkheid aan ouders en leerlingen om een klacht in te dienen. Daarover is op onze website en in de klachtenregeling meer informatie beschikbaar. Een klacht kan ingediend worden bij onze ombudsman. De ombudsman probeert door middel van mediation er samen uit te komen. Als dit niet lukt, zal hij de situatie onderzoeken en een advies uitbrengen aan het bestuur. Het bestuur neemt vervolgens een besluit.

Op grond van de klachtenregeling kunnen leerlingen, ouders/voogden/verzorgers en medewerkers een (persoonlijke) klacht indienen, maar er resteert een categorie misstanden waarbij niet in redelijkheid van een leerling/voogden/verzorgers of medewerker verwacht kan worden dat hij van deze procedure gebruik maakt. Op (vermoedens van) deze misstanden, waarbij een maatschappelijk belang in het geding dient te zijn, is de Klokkenluidersregeling van Het Stedelijk van toepassing. De Klokkenluidersregeling, te vinden op onze website, bevat een zorgvuldige procedure en biedt betrokkenen bescherming tegen benadeling.

Voor sommige (persoonlijke) klachten is het niet zo eenvoudig om in alle openheid de klachtenprocedure te volgen. Denk hierbij aan klachten over bijvoorbeeld ongewenste intimiteiten, discriminatie, agressie of pesten tussen leerlingen onderling of tussen medewerkers en leerlingen. Met ongewenste intimiteiten bedoelen we: ongewenste seksueel getinte opmerkingen en/of aanrakingen. Met klachten over dit soort situaties kan men terecht bij de externe vertrouwenspersoon van Het Stedelijk. De externe

vertrouwenspersoon kan advies geven over het al dan niet indienen van een klacht bij de directie, de Landelijke Klachtencommissie of de politie.

Ook heeft elke locatie contactpersonen bij wie leerlingen en ouders terecht kunnen met vragen over ongewenst gedrag op school, zoals pesten, ongewenste intimiteiten, discriminatie, agressie en geweld, of klachten van andere aard. Deze contactpersonen luisteren, geven informatie over mogelijke stappen en kunnen eventueel het contact met de externe vertrouwenspersoon of de ombudsman tot stand brengen. In de schoolgids van de betreffende locatie staan de namen van de contactpersonen vermeld.

Mocht de klacht uiteindelijk nog steeds niet naar tevredenheid zijn opgelost, staat altijd nog de weg open naar een onafhankelijke klachtencommissie: 'de Landelijke Klachtencommissie onderwijs (LKC)' in Utrecht. Het Stedelijk is hierbij aangesloten.

#### [Klokkenluidersregeling Het Stedelijk](#)

Bij het vermoeden van een misstand of een inbreuk op een Unierecht binnen Stichting Het Stedelijk Lyceum Enschede biedt de Klokkenluidersregeling een beschrijving van de procedure die gevolgd moet worden wanneer een (op redelijke gronden gebaseerd) vermoeden van een misstand of een inbreuk op een Unierecht bestaat.

De regeling biedt duidelijkheid over zorgvuldigheidseisen en biedt de melder bescherming tegen benadeling. De regeling brengt hiermee tot uitdrukking dat het melden van een misstand of inbreuk gezien wordt als een bijdrage aan het verbeteren van het functioneren van de organisatie en dat de melding serieus zal worden onderzocht.

De klokkenluidersregeling is niet bedoeld voor persoonlijke klachten van melders en moet onderscheiden worden van de 'Klachtenregeling', 'Leerlingenstatuut', 'Gedrags- en Integriteitscode' en het 'Respectprotocol'.

## HOOFDSTUK 6: LEERLINGEN & OUDERS

### Leerlingbegeleiding en coaching

Elke leerling heeft een mentor dan wel coach als centraal aanspreekpunt. Deze mentor/coach begeleidt de leerlingen uit een klas een heel schooljaar. Leerlingen kunnen bij hem of haar terecht als de studieresultaten tegenvallen, als het niet zo goed met hen gaat of als ze willen praten over iets anders dat ze bezighoudt. Ook ouder(s)/verzorger(s) mogen altijd contact opnemen met de mentor van hun kind. Bij problemen met een specifiek vak kunnen leerlingen en ouder(s)/verzorger(s) ook contact opnemen met de vakleraar.

De mentor/coach speelt een hoofdrol in de begeleiding van een leerling. De mentor/coach is de leraar die extra aandacht voor een klas heeft en voor de leerlingen zorgt. Hij of zij geeft niet alleen een vak, maar zorgt bijvoorbeeld ook voor het aanleren van studievaardigheden. De leerlingen kunnen met hun vragen of problemen altijd bij hun mentor/coach terecht. Daarnaast is de mentor/coach ook voor ouder(s)/verzorger(s) het eerste aanspreekpunt.

Daarnaast wordt ondersteuning geboden door het COO&I. Het COO&I bestaat uit een groep ondersteuners, die leerlingen en docenten de juiste ondersteuning geeft op de locatie van Het Stedelijk. Op alle locaties is een Locatie Ondersteuning Groep (LOG), van tenminste vier personen te weten, een teamleider ondersteuning, een ondersteuningsdocent, een ondersteuningsassistent en een orthopedagoog. Zij werken samen met het onderwijsteam van de locatie en kijken naar de onderwijsbehoefte en ontwikkeling van de leerlingen. Het team en docenten krijgen ondersteuning om aan te sluiten bij de onderwijsbehoefte.

### Leerlingvolgsysteem/Somtoday

Op alle locaties werken we met het Cito-leerlingvolgsysteem VO of de Jij-toetsen. Tijdens de jaren op school worden leerlingen op vastgestelde momenten getoetst. Door leerlingen regelmatig te toetsen, kan de school de ontwikkeling van haar leerlingen volgen evenals de effectiviteit van haar onderwijs. Het volgsysteem richt zich onder andere op voortgang in de drie kernvakken: Nederlands, Wiskunde (rekenen) en Engels. De toetsen die gebruikt worden, sluiten aan bij de toetsen die de basisschool vanaf groep 6 afneemt.

Binnen Het Stedelijk wordt bij de meeste locaties per 1 januari 2021 gebruik gemaakt van het (digitale) administratiesysteem Somtoday. De IST maakt gebruik van Managebac. Bij beide systemen geldt dat ouders toegang hebben om de vorderingen van hun kind(eren) te volgen.

In Somtoday kunnen leerlingen met gebruik van een eigen unieke inlogcode, cijfers, rooster en aanwezigheid bekijken.

Ouder(s)/verzorger(s) van nieuwe leerlingen ontvangen in het begin van het schooljaar een inlogcode en een wachtwoord voor Somtoday of Managebac op het e-mailadres dat bij inschrijving van de leerling is opgegeven. Via Somtoday kunnen ouder(s)/verzorger(s) dan zelf de cijfers en absentie van hun kind(eren) inzien en hun e-mailadres doorgeven of aanpassen.

Op de ISK werken we met een voortgangsdocument. Hierin worden de vorderingen van leerlingen bijgehouden. Een leerling, ouders en het team krijgen zo inzicht in de voortgang en kunnen zien waar een leerling staat op weg naar het gestelde einddoel. In de map zitten stukken die aantonen welke tussendoelen zijn gehaald. De bewijsmap vormt een belangrijk middel bij het schakelen naar regulier voortgezet onderwijs.

### Leerling- en ouderbetrokkenheid

#### Tevredenheidsonderzoek

Het Stedelijk stelt zich actief op de hoogte over de ervaringen van leerlingen en ouders over de kwaliteit van het onderwijs door het uitvoeren van jaarlijkse tevredenheidsonderzoeken. De uitkomsten van deze onderzoeken worden gepubliceerd op [www.scholenopdekaart.nl](http://www.scholenopdekaart.nl). Daarnaast worden de resultaten besproken binnen de teams en locatieraden. Naar aanleiding van de resultaten worden verbeteracties vastgesteld. Het Stedelijk streeft naar resultaten boven het landelijk gemiddelde.

#### Leerlingbetrokkenheid

Elke locatie heeft een leerlingenraad. Uit verschillende afdelingen worden leerlingen gekozen als afgevaardigde in de leerlingenraad. Zij denken mee over tal van schoolzaken op het gebied van buitenschoolse activiteiten, de aankleding van de school en de sfeer in de lessen en de kantine.

Daarnaast hebben leerlingen zitting in de deelraden en in de GMR.

Met betrekking tot personeelsbeleid en de aanname van personeel biedt Het Stedelijk, in voorkomende gevallen, leerlingen de ruimte om zitting te nemen in een benoemingsadviescommissie.

Ook kent Het Stedelijk een leerlingadviesraad. In deze adviesraad hebben leerlingen afkomstig uit de diverse locaties zitting. Zij adviseren rechtstreeks gevraagd en ongevraagd de bestuurder. De leerlingadviesraad komt regelmatig bijeen.

#### Ouderbetrokkenheid

Veel ouder(s)/verzorger(s) zijn actief bij onze locaties betrokken. Zij beslissen, denken en leven mee met de school. In de medezeggenschapsraad, de oudervereniging en in klankbordgroepen. Wij zijn hier heel blij mee. De bijdrage van ouder(s)/verzorger(s) is

van groot belang om het leven van leerlingen op school afwisselender en gezelliger te maken. Daarnaast verkleint meedoen op school de afstand tussen school en ouder(s)/verzorger(s). Ook worden er door de locaties ieder schooljaar ouders uitgenodigd voor informatieve ouderavonden. Tijdens dergelijke avonden wordt afhankelijk van de situatie van de leerlingen en van actualiteit informatie gegeven over bijvoorbeeld opleiding, vakkenpakket, studie en beroepskeuzebegeleiding. Tevens is het zo mogelijk voor de ouders om kennis te maken met de betrokken docenten op school.

De locaties Het Stedelijk Kottenpark en Het Stedelijk College Zuid vragen ouders om zich aan het begin van het schooljaar op te geven voor de klankbordgroep. Meerdere keren per jaar kunnen ouders daar meedenken en in gesprek gaan met teamleiders en docenten.

Het Stedelijk Alpha nodigt ouders minimaal één keer per jaar uit om rondom thema's met medewerkers van Het Stedelijk Alpha mee te denken over de koers van de school. We organiseren dat in zogenaamde rondetafelgesprekken. Soms met externe partners die meer weten van het thema dat centraal staat.

De ouderraad van Het Stedelijk Zwering staat voor de belangen van alle kinderen op Het Stedelijk Zwering. Ongeveer 5 keer per jaar komt de ouderraad bij elkaar. Hierbij sluit een teamleider van Het Stedelijk Zwering aan. Over onderwerpen die vooral voor ouders van belang zijn zal de ouderraad, gevraagd en ongevraagd, de directie van de school adviseren.

Daarnaast kent de deelraad van elke locatie, net als de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad ook een oudervertegenwoordiging.

Leerlingen en ouders zijn gebaat bij goed onderwijs en een prettig schoolklimaat. Om een school goed te laten functioneren, is het belangrijk tegemoet te komen aan deze belangen en is medezeggenschap belangrijk. Daarom heeft elke locatie een deelraad die het overleg tussen locatiedirectie, de ouders, de leerlingen en de medewerkers regelt. Stedelijk-breed worden de belangen behartigd in de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad.

## HOOFDSTUK 7: PERSONEEL



### Inleiding

Het Stedelijk ziet de hele loopbaan van een medewerker als een medewerker reis. Een reis die medewerkers maken binnen de organisatie: vanaf het punt dat ze voor het eerst contact hebben met de organisatie tot en met het punt dat ze de organisatie verlaten. Gedurende deze reis zijn er elementen waarin de organisatie het gedrag of de mening van de medewerker over de organisatie positief of negatief kan beïnvloeden. Voorbeelden van deze elementen zijn het sollicitatiegesprek, de eerste werkdag, contact met de leidinggevende en collega's, professionalisering of organisatiebijeenkomsten.

### Teams

Binnen elke locatie van Het Stedelijk zijn resultaatverantwoordelijke teams de basis geworden van de schoolorganisatie. De nadruk ligt op het samenwerken en samen leren. Het besef is gegroeid dat veranderingen tweebrengen effectiever is wanneer medewerkers bij die ontwikkelingen betrokken zijn en er invloed op hebben, individueel, maar vooral als teams van professionals, die met elkaar de dialoog voeren over kwaliteit van onderwijs. Hoofddoel daarbij is steeds om die kwaliteit zo hoog mogelijk te krijgen, dat wil zeggen, om leerlingen op een zo hoog mogelijk ontwikkelingsniveau gediplomeerd de school te doen verlaten. Het begrip ontwikkeling dient daarbij niet slechts cognitief begrepen te worden, maar heeft ook betrekking op de communicatieve en sociale vaardigheden, de culturele ontwikkeling, de fysieke ontwikkeling en de ontwikkeling van de persoonlijkheid.

Het team is verantwoordelijk voor het geheel. Het team staat daarmee centraal in het leerproces, en het optimaliseren van de kwaliteit. Werken in teams draagt daardoor bij aan de hoofddoelstelling van Het Stedelijk: leerlingen op zo hoog mogelijk ontwikkelingsniveau (in brede zin), zoveel mogelijk mét diploma, de school doen verlaten.

Daarmee is in de kern de teamopdracht weergegeven: Het team is verantwoordelijk voor het ontwikkelingsproces van een groep leerlingen, het curriculum dat hen wordt aangeboden, het vakoverstijgende deel daarvan waaronder ook het aanbod aan excursies, werkweken en (buitenlandse) reizen, de dagelijkse organisatie van het onderwijs, de begeleiding van leerlingen, waaronder het mentoraat en de keuzebegeleiding, de contacten met de ouders, de monitoring en het verbeteren van de kwaliteit van het onderwijs en de professionalisering binnen het team. Dat we teams aanduiden als resultaatverantwoordelijk, neemt niets weg van de eigen verantwoordelijkheid van leerlingen voor hun leerproces en de daaraan verbonden

verantwoordelijkheid van ouders. School noch teams kunnen die verantwoordelijkheid overnemen. School en teams zien het wel als hun verantwoordelijkheid de leeromstandigheden zo te optimaliseren dat de kans op succes het grootst wordt. Dat betekent organisatie en informatie, maar zeker ook inspireren en motiveren.

Teams hebben beleidsruimte om beoogde resultaten te bereiken. Teams vormen het laagste niveau binnen de organisatie voor onderwijskundig beleid. Teams doorlopen een beleidscyclus, die niet alleen bestaat uit nieuw ontwikkelen en uitvoeren, maar ook uit monitoren en bijstellen. De binnen de kwaliteitszorg bekende Deming Circle (plan, do check, act) houdt ook in dat het team zelf een kwaliteitscontrole uitvoert (meten, evalueren en bijstellen).

Teams maken jaarlijks een teamplan dat geformuleerd is als een proces van plannen, uitvoeren, monitoren van de voortgang en bijstellen.

Hoe het team zich wil professionaliseren, is onderdeel van het teamplan. Het samenwerken aan nieuwe initiatieven is een vorm van leren, die geïntensiveerd kan worden door periodiek reflectiemomenten in te bouwen of intervisie te organiseren. Vormen van intervisie kunnen ook erg behulpzaam zijn om de begeleidingsvaardigheden van bijvoorbeeld mentoren te versterken of de pedagogische vaardigheden van teamleden in het algemeen bij specifieke gedragsproblemen. Uiteraard kan het team ook besluiten tot gezamenlijke scholing. Belangrijk daarbij is de scholing te relateren aan de kwaliteitsdoelen die het team heeft geformuleerd. De Stedelijk-brede ingezette scholing gericht op persoonlijk en onderwijskundig leiderschap van docenten en leidinggevenden is hier dan ook op gericht.

### Visie op professionalisering en voortgangsgesprekken

Professionalisering van de medewerker zien wij als een voorwaarde voor het feit dat we vooruit willen, voor de leerling en onszelf. Onze *visie op professionalisering* is gebaseerd op de vijf dimensies van Peter Senge.

Een organisatie kan vanuit deze visie pas vooruit, als alle betrokkenen voortdurend hun capaciteit om tot gewenste resultaten te komen uitbreiden. Dat vraagt bovendien ook een organisatie die nieuwe denkpatronen koestert en waar concrete ambitie leidend is. Iedere collega streeft naar persoonlijk meesterschap en kent zijn eigen ambitie. Iedereen wordt daarin tijdens de verschillende fase van zijn carrière ondersteund door onze organisatie<sup>5</sup>. We vragen regelmatig feedback aan elkaar en andere betrokkenen, omdat we weten dat we daar individueel en collectief sterker van worden. We voeren hiervoor (voortgangs)gesprekken met elkaar.

---

<sup>5</sup> Peter Senge, *the Fifth Discipline*, 1990 p.: Iedere professional verplicht zich een leven lang te leren. Professionals zijn bezig hun persoonlijke visie te verhelderen en te verdiepen, ze houden hun inspanningen gericht en ontwikkelen geduld. Ze behouden een objectieve kijk op de werkelijkheid.



### Gesprekscyclus met medewerkers

De gesprekscyclus bestaat uit afspraken maken en uitvoeren (Plan en Do), voortgang bewaken en de uitvoering evalueren (Check) en weer nieuwe afspraken maken (Act). Bij Het Stedelijk wordt dit geregeld in twee gesprekken. Het evalueren en het maken van nieuwe afspraken vindt plaats in het evaluatiegesprek (Plan, Check en Act) en de voortgang wordt bewaakt en besproken in het voortgangsgesprek (Check). Tussen de gesprekken kan de medewerker zelf aan de slag met zijn of haar ontwikkeling (Do). De periode van het doorlopen van een volledige gesprekscyclus is twee jaar; voor alle teams (onderwijs én ondersteuning) zijn dit twee schooljaren die starten in augustus/september en eindigen in juni/juli twee jaar later. Voor iedere medewerker is het startpunt in de cyclus het evalueren van de resultaten en ontwikkeling in het afgelopen schooljaar en het maken en vastleggen van nieuwe afspraken. Halverwege elk schooljaar vindt het voortgangsgesprek plaats. In elk geval na twee jaar (en dus na twee voortgangsgesprekken) vindt er een evaluatiegesprek plaats.

Het evaluatiegesprek bestaat uit twee delen: het evalueren van de afgelopen periode en het maken van afspraken voor de aankomende periode. In het evaluatiegesprek wordt eerst teruggekeken en evalueert de leidinggevende in welke mate de gemaakte afspraken gerealiseerd zijn.

Na de evaluatie wordt er door leidinggevende en medewerker vooruitgekeken in het maken van de afspraken waar de medewerker het komende jaar mee aan de slag gaat.

In het voortgangsgesprek wordt terug- en vooruitgekeken en bespreken leidinggevende en medewerker de vooruitgang in de afspraken en welke aanvullende ondersteuning noodzakelijk of gewenst is. In het voortgangsgesprek bespreken medewerker en leidinggevende ook de ambities voor loopbaan- en mobiliteitsontwikkeling en maken zij daar afspraken over.

Binnen Het Stedelijk wordt gewerkt met een gesprekkencyclus en via een regelmatige evaluatie streven wij naar een optimale ondersteuning van de medewerkers en leidinggevendenden om hun werk te kunnen doen, namelijk het geven van goed onderwijs en daarbij het welbevinden van alle medewerkers binnen Het Stedelijk goed in het oog te kunnen houden.

### Informeel gesprekken

Het is niet zo dat alleen op deze formele momenten de voortgang ten aanzien van resultaten en ontwikkeling wordt besproken. Gedurende het schooljaar wordt op veel momenten informeel de voortgang bewaakt door leidinggevende en medewerker.

De gesprekken binnen de gesprekscyclus worden gevoerd door de medewerker met zijn direct leidinggevende.

### Tijdelijk personeel

Ten aanzien van al het tijdelijke personeel wordt de cyclus ingericht in 1 jaar. Dus binnen 1 jaar heeft de medewerker een voortgang- en een evaluatiegesprek. Op basis van de evaluaties en de formatie van het volgend schooljaar wordt besloten of al dan niet een verlenging van de arbeidsovereenkomst wordt aangeboden. Ten behoeve en ter ondersteuning van een strategische personeelsplanning is in het kalenderjaar 2020 Foleta ingevoerd. Via de aansluiting bij Vota biedt Het Stedelijk zowel mobiliteit als werkgelegenheid aan de medewerkers.

### Onboarding

Om een nieuwe medewerker zich zo snel mogelijk thuis te laten voelen in onze organisatie en succesvol te laten zijn, is het onboardingtraject ingevoerd. Onboarding maakt onderdeel uit van een goed personeelsbeleid en goed werkgeverschap. Het bestaat deels uit praktische zaken die iemand moet kennen en kunnen om zijn of haar rol goed in te kunnen vullen, zoals weten waar zijn/haar werkplek is, hoe hij/zij inlogt in het systeem en waar de koffieautomaat staat. Maar onboarding is meer dan dat. Het grootste deel bestaat uit het leerproces dat een medewerker doormaakt om echt opgenomen te worden in de organisatie. Tijdens het onboarding proces worden nieuwe medewerkers wegwijs gemaakt in de organisatie en de organisatiecultuur, zoals de visie, de missie en de kernwaarden van de organisatie. De focus ligt hierbij op de integratie binnen de organisatie en locatie. De onboarding heeft geen vooraf vastgestelde duur: het loopt door totdat een werknemer zich echt op zijn plek voelt. Er zijn immers meerdere factoren die beïnvloeden of een werknemer zich thuis voelt in een nieuwe organisatie.

### Bevoegdheid en bekwaamheid

Het Centrum voor Onderwijs en Ondersteuning & Innovatie (COO&I) biedt ondersteuning aan docenten. Het COO&I en de Stedelijk Academie bieden onder andere pedagogisch-didactische ondersteuning en scholingen en trainingen voor docenten.

Daarnaast is binnen Het Stedelijk het traject 'train-de-trainer' gestart, waarbij de docenten onderling elkaar coachen. Gelet op de resultaten en het enthousiasme van de deelnemende docenten gaat dit een vaste plek krijgen binnen Het Stedelijk.

Daarnaast biedt het Bestuursbureau, afdeling Personeel & Organisatie, ondersteuning aan de medewerkers in hun professionele ontwikkeling die aansluit bij de veranderende maatschappij, door te kijken naar de ontwikkeling van competenties bij deze medewerkers. De al eerder genoemde gesprekscyclus is een belangrijk onderdeel in de permanente aandacht voor het maken van goede en realistische afspraken, het meten en bespreken daarvan, het waarderen van behaalde resultaten en het faciliteren van ontwikkelingsmogelijkheden voor medewerkers.

De voorkeur gaat uit naar het aannemen van docenten met een relevante 1e of 2e graad lesbevoegdheid. Wij nemen ook docenten aan die nog in opleiding zijn voor een

1e of 2e graad lesbevoegdheid, waarbij wij aan de CAO VO gebonden zijn en hen maximaal voor twee jaar mogen aannemen. Slechts in bijzondere gevallen kan de arbeidsovereenkomst daarna ten hoogste nog twee keer met een jaar worden verlengd.

Wij vinden het belangrijk om docenten te faciliteren in het behalen van hun lesbevoegdheid, waarbij wij op individueel niveau afspraken met medewerkers maken op basis van studieovereenkomsten.

### VOG beleid

#### Waarom een VOG

Een onderwijsinstelling is een maatschappelijke instelling en draagt daarmee een grote verantwoordelijkheid. Het betekent onder meer dat zij verantwoording schuldig is aan de maatschappij over haar handelen. Dit handelen behoort integer te zijn. Dat geldt voor het bestuur en toezicht, maar ook voor alle medewerkers en vrijwilligers van de organisatie.

Het Stedelijk wil een veilige school zijn. We willen met elkaar - leerlingen, ouders, medewerkers, stagiaires en/of vrijwilligers - een veilig klimaat scheppen waarin we met plezier en resultaatgericht kunnen werken.

Daarom hechten wij als organisatie ook grote waarde aan een verklaring omtrent gedrag oftewel VOG.

#### Wat is een VOG

Een VOG is een verklaring waaruit blijkt dat je (justitiële) verleden geen bezwaar vormt voor het vervullen van een specifieke taak of functie in de samenleving.

Uit de Wet op het voortgezet onderwijs volgt dat voor bepaalde functies, betrokkenen in het bezit moeten zijn van een VOG.

Alle medewerkers die verbonden zijn aan Het Stedelijk zijn wettelijk verplicht een originele VOG te overleggen aan Het Stedelijk Lyceum voordat het dienstverband start. Dit geldt ook voor stagiaires (betaald of onbetaald), vrijwilligers, ZZP'ers, gedetacheerden, uitzendkrachten etc.

Voordat een medewerker bij Het Stedelijk in dienst komt, wordt er een VOG aangevraagd. Het dienstverband kan niet eerder ingaan, als er geen geldige originele VOG aanwezig is.

#### VOG beleid

Om de veiligheid van onze leerlingen en medewerkers te waarborgen, willen wij voor alle medewerkers die een vast dienstverband hebben één keer in de vijf jaar een nieuwe VOG aanvragen.

#### Lesobservaties

Binnen Het Stedelijk wordt voor de lesobservatie gebruik gemaakt van de DOT (Digitale Observatie Tool). De opbouw van dit (digitale) formulier is gebaseerd op het Inspectiekader. Het doel van lesobservaties is het ondersteunen van de docent

teneinde de leskwaliteit te verbeteren en de tevredenheid van de leerling te verhogen. Lesobservaties kunnen door de schoolleiding ook bekeken worden op bijvoorbeeld het niveau van de vaksecties of gehele school.

In de Stedelijk Academie is een overzicht gemaakt van de (online) trainingen gekoppeld aan de DOT domeinen. Mocht je op basis van een lesobservatie ontwikkelpunten zien op een bepaald domein, dan kun je hier kijken naar passend aanbod. De aangeboden trainingen blijven in ontwikkeling.

### Beleidskader Professioneel statuut

Binnen Het Stedelijk is een beleidskader opgesteld voor een professioneel statuut. Dit beleidskader geeft voor elk van de locaties een kader voor een professioneel statuut waarin de erkenning van zeggenschap en professionele ruimte van leraren het uitgangspunt vormt.

Aan de hand hiervan maken de locatieleiding en de docenten (en andere medewerkers) met elkaar het overleg over de afspraken die worden gemaakt over de benutting van de professionele ruimte in de dagelijkse onderwijspraktijk. Juist de professionele dialoog hierover is van belang, meer nog dan het "papieren statuut".

Het professioneel statuut geeft onder meer de regeling weer die schoolleiding en docenten vaststellen met betrekking tot de wijze waarop de zeggenschap van leraren wordt georganiseerd.

Het professioneel statuut maakt deel uit van de zogenoemde "professionele keten" uit de Wet BLL (Beroep Leraar en Lerarenregister): de omschrijving van het beroep van leraar, de zeggenschap van de leraar in zijn beroepsuitoefening en het gestructureerd werken aan het eigen bekwaamheidsonderhoud.

Uitgangspunt van het professioneel statuut is dat sprake dient te zijn van evenwicht tussen de professionele ruimte van de docent en het organisatiebeleid.

De docent is professional en is als zodanig onderdeel van een professionele gemeenschap. Zijn professionaliteit is verankerd in de gezamenlijke beroepsstandaard die door de beroepsgroep wordt uitgedragen. Daaronder vallen onder meer de bekwaamheidseisen, zoals geformuleerd in de context van de Wet BIO. Het is de bedoeling dat de beroepsgroep deze standaard waarborgt door middel van haar registratiesystematiek.

De docent is naast professional ook werknemer: hij dient zich te gedragen als goed werknemer en is als zodanig verplicht zich te houden aan de aanwijzingen door het management gegeven.

Schoolorganisatie en management ondersteunen docenten in de uitoefening van hun professie. De werkgever dient zich daarbij te gedragen als goed werkgever. Met het professioneel statuut wordt erkend dat de werkgever verantwoordelijk is voor het

geheel van de onderwijsorganisatie en voor het gevoerde en te voeren beleid, waarbij de docent professionele zeggenschap bij de vormgeving en uitvoering daarvan nodig heeft om zijn werk goed te kunnen doen.

### Taakbeleid

De kaders van het huidige taakbeleid, neergelegd in de 'Nota Taakbeleid', worden in de eerste plaats bepaald door de CAO-afspraken. En daarbinnen door het eigen beleid van Het Stedelijk.

In deze context is het wenselijk om rekening te houden met de ontstaansgeschiedenis van de Nota taakbeleid 2009 – 2010. In die geschiedenis is van belang dat in een bijeenkomst tussen directie en PGMR gezamenlijk uitgangspunten geformuleerd zijn voor het taakbeleid.

Het taakbeleid zou vorm moeten krijgen binnen de volgende kaders:

- biedt flexibiliteit, houdt rekening met de verschillende onderwijsconcepten (Pro / VWO);
- maakt differentiatie mogelijk, biedt ruimte aan locaties, onder- en bovenbouw;
- stelt de professional centraal, die is zelf regisseur van zijn werkprocessen;
- stelt prioriteiten bij het realiseren van onze (gezamenlijke) ambitie;
- maakt een eenvoudige en transparante kaderregeling.

De financiële kaders beperken de mogelijkheden:

- in de exploitatie moet rekening worden gehouden met een financiële taakstelling;
- het taakbeleid moet passen binnen de huidige bekostiging.

In de nota wordt mede op deze uitgangspunten in twee delen voortgeborduurd.

In het eerste deel wordt het taakbeleid uitgewerkt waarin de taken verdeeld worden op de meer 'traditionele' wijze en waarbij de taken aan individuen worden toebedeeld. Het tweede deel beschrijft het beleid in de situatie dat er ruimte aan het team geboden wordt om de taken onderling te verdelen. De insteek hierbij is dat het team onderling overlegt over de taakverdeling, waarbij een ieder inbreng heeft over zijn of haar wensen en kwaliteiten. De omvang van de taken en de taakverdeling is een zaak van onderling overleg. Er wordt gezocht naar ieders kracht (kennis, kunde en interesse) bij de taakverdeling. En er is de mogelijkheid (en verantwoordelijkheid) om onderling te schuiven bij bijvoorbeeld tijdelijke uitval. Als de hoeveelheid taken toeneemt, bijvoorbeeld door onvoorziene omstandigheden, overlegt het team over prioriteitstelling.

### Vrouwen in de schoolleiding

Binnen Het Stedelijk is geen gericht beleid op vrouwen in de schoolleiding. Hoewel er geen gericht beleid is, is binnen Het Stedelijk bij elke nieuwe benoeming in de schoolleiding de zorg voor een evenredige vertegenwoordiging het uitgangspunt. Het Stedelijk heeft sinds 1 augustus 2018 een vrouwelijke bestuurder. Voor alle locaties, inclusief het COO&I en het Bestuursbureau, is de man/vrouw verdeling bij de 7 locatiedirecteuren drie vrouwen en vier mannen\*. Onder de 30 teamleiders van alle locaties is de verdeling 18 vrouwen en 12 mannen\*.

\*stand: november 2023

## HOOFDSTUK 8: HET STEDELIJK EN DE BUITENWERELD

### Contacten met het basisonderwijs en vervolgonderwijs

#### Projectleider PO-VO

Om de contacten met het primair onderwijs te versterken en te verbeteren is met ingang van 1 augustus 2018 is een projectleider PO-VO aangesteld. De hoofdtaak die de projectleider PO-VO heeft gekregen, is de kwaliteit voor de leerlingen te verbeteren door de samenhang PO-VO te versterken. Daartoe vervult de projectleider een rol in de verbinding tussen PO en VO. Hij/zij zorgt voor het kennismaken van PO met VO en maakt afspraken met PO en zorgt voor de naleving daarvan. Hij/zij zorgt samen met de voorlichters voor een kwalitatief goede (verbeterde) voorlichting op het PO en maakt hij/zij helder wat PO van Het Stedelijk nodig heeft.

Daartoe formuleert hij/zij een visie om de overdracht in kwaliteit te verbeteren en initieert en stimuleert hij/zij gesprekken PO-VO over de doorgaande leerlijn (praten over onderwijs).

Binnen Het Stedelijk functioneert een zogenaamde WAP commissie, deze commissie bestaande uit teamleiders onderbouw, de HS PR medewerkers, met als voorzitter een van teamleiders van COO&I. Deze commissie stroomlijnt de aanmelding, plaatsing en overdracht van de nieuw aangemelde leerlingen.

### Samenwerkingen

Hieronder worden de samenwerkingsverbanden genoemd, waarin Het Stedelijk participeert:

#### Onderwijsregio, VOTA en PILOTS

De onderwijsregio 'Oost-Nederland' is eind 2023 gestart in de regio's Twente, Salland en delen van de Achterhoek (Oost-Gelre en Berkelland).

Binnen de onderwijsregio wil men een beweging in gang zetten waarbij werven, matchen, opleiden, begeleiden en professionaliseren centraal worden benaderd. Vanuit een integrale aanpak worden de ontwikkelingen en activiteiten vanuit de onderwijsarbeidsmarkt (RAP) en Samen Opleiden & Professionaliseren (SO&P) benaderd.

Ten aanzien van het doel regionale aanpak personeelstekort (RAP) is al eerder VOTA in het leven geroepen. VOTA staat voor Voortgezet Onderwijs Twente en de Achterhoek en is een samenwerkingsverband van zeven VO-scholen en één mbo: De Waerdenborch, OSG Hengelo, Het Erasmus, Het Stedelijk, Portuur, Attendiz, de scholen van Stichting Carmel College in de regio en ROC van Twente.

Door samen te werken in VOTA wordt getracht, met behoud van zelfstandigheid, het complexe arbeidsmarkt vraagstuk aan te pakken en wordt bijgedragen via gezamenlijk personeelsbeleid aan de verbetering van de onderwijskwaliteit. Met een vacaturebank, een gedeelde vervangingspool, loopbaancoaching en een vitaliteitsprogramma voor

docenten van alle aangesloten scholen, wil VOTA het onderwijs in Twente/Achterhoek vooruit helpen.

Mede om in de arbeidsmarktvragestukken te voorzien is ook de aspirant opleidingsschool PILOTS opgestart. In PILOTS werken Attendiz, De Waerdenborch, Het Stedelijk, Hogeschool Windesheim en Universiteit Twente samen om de kwaliteit en aantrekkelijkheid van de lerarenopleidingen te verbeteren middels een krachtiger verbinding tussen opleiding en beroepspraktijk.

### [Het samenwerkingsverband VO 2302](#)

In het kader van de ontwikkelingen rondom 'Passend Onderwijs' is het samenwerkingsverband 2302 VO opgericht. Deelnemende scholen zijn alle scholen in het voortgezet onderwijs - inclusief het voortgezet speciaal onderwijs - in de regio Twente Oost. SWV 2302 VO is verantwoordelijk voor goede voorzieningen en een dekkend onderwijsaanbod voor de leerlingen die extra ondersteuning nodig hebben.

### [Panta Rhei](#)

Binnen het samenwerkingsverband 2302 VO wordt nauw samengewerkt met het Panta Rhei College Enschede, een school voor speciaal voortgezet onderwijs, met name gericht op leerlingen met autisme spectrum stoornissen op havo en vwo niveau. Op het Panta Rhei worden de eerste drie leerjaren (onderbouw) van havo en vwo aangeboden. De nauwe samenwerking is gericht op een goede doorstroom van de leerlingen naar het regulier onderwijs. Op de locatie Het Stedelijk Kottenpark is er sprake van afstemming en een doorgaande leerlijn met Panta Rhei.

### [Tweetalig Onderwijs Engels \(TTO\)](#)

Het Stedelijk College Zuid werkt in het kader van TTO samen met het Europees Platform, de University of Cambridge, het Werner von Siemens Gymnasium in Gronau (Dld), het Riesener Gymnasium in Gladbeck (Dld) en de Realschule Grunstrasse in Hattingen (Dld). Behalve de examinering door het International Baccalaureate (IB), beoogt deze samenwerking internationale bewustwording door meer contacten te leggen met leerlingen in het buitenland.

### [Topsport Talentschool](#)

Het Stedelijk College Zuid heeft een licentie als Topsport Talentschool. In dat kader wordt samengewerkt met het NOC\*NSF, Olympisch netwerk Twente, de gemeente Enschede, voetbalacademie FC Twente, Tennis Factory en diverse sportbonden. De licentie en de samenwerking stelt Het Stedelijk College Zuid in staat haar topsportleerlingen bepaalde faciliteiten te bieden, zodat de leerlingen de mogelijkheid hebben hun schoolopleiding te combineren met hun topsportambitie.

### [IST](#)

Er is een intensieve samenwerking gestart tussen de primary IST van Consent en de secondary IST van Het Stedelijk. Op bestuurlijk niveau is er in 2016 aan gewerkt om de



samenwerking ook formeel vast te leggen. Er is een convenant opgesteld, dat is gedeeld met de gemeente en een aantal andere stakeholders. Het convenant is in het voorjaar van 2017 formeel getekend door de besturen van Het Stedelijk en Consent.

#### Cultuurprofielschool

Het Stedelijk Kottenpark is een cultuurprofielschool en werkt in dat kader samen met het conservatorium in Enschede en de muziekschool. De samenwerking is bedoeld om te komen tot een optimale voorbereiding ten behoeve van de doorstroming naar de hbo-fase van het dansvakonderwijs. De leerlingen van de muziekstroom ontvangen extra muzieklessen van docenten van de muziekschool en het conservatorium.

#### Goethe-instituut

Het Stedelijk Kottenpark is een partnerschool van het Goethe instituut. Behalve het afnemen van de Goethe examens verstrekt het Goethe instituut studiebeurzen aan leerlingen van partnerscholen en organiseert het congressen voor docenten.

#### Brede Schoolvereniging West

Het Stedelijk Zwering is lid van de brede schoolvereniging West. Doel hiervan is te komen tot versterking van de samenwerking en sociale cohesie in de wijk. Basisscholen, scholen voor voortgezet onderwijs en culturele instellingen in de wijk organiseren diverse activiteiten na school, zoals kunst en cultuurprojecten, trainingen in sociaal emotionele ontwikkelingen, bewegingsactiviteiten en projecten waarmee leerlingen meer bewust worden van de eigen omgeving.

#### Universiteit Twente, Saxion Hogeschool, Artez

Samenwerking vindt plaats met de UT en de Hogeschool om het wetenschapsprofiel te versterken. Bèta docenten nemen deel en dragen bij aan de DocentOntwikkelTeams van ELAN voor "wiskunde D", "Scheikunde" en "Bètavakken in samenhang". Leerlingen participeren in het project Talentmaximalisatie Twente (project UT, Saxion en Artez) en kunnen gebruik maken van faciliteiten, zoals de laboratoria van de UT en Saxion. Met Hogeschool ArtEZ hebben we een convenant gesloten voor de komende vier jaar. Samen gaan we een krachtig curriculum ontwikkelen voor het dansonderwijs dat inspeelt op de eisen van het "veld" en het HBO- onderwijs. Het convenant dient als basis voor een Dans en Muziek (DAMU) licentie die door het Ministerie van Onderwijs en Wetenschappen slechts aan acht scholen in Nederland wordt verstrekt.

#### Leerlingondersteuning

Om tot een goede leerlingondersteuning te kunnen komen voor leerlingen die extra ondersteuning en begeleiding nodig hebben, wordt samengewerkt met de gemeente Enschede (leerplicht), de GGD (schoolarts), de wijkagenten, het speciaal onderwijs, het jongerenwerk, de jeugdhulpverlening en schoolmaatschappelijk werk. Zo kunnen snelle en sluitende trajecten worden geboden aan leerlingen die dit nodig hebben. Het COO&I onderhoudt nauwe contacten met boven beschreven netwerk en ketenpartners. Met

als doel om een sluitende aanpak in begeleiding van onze leerlingen te bewerkstelligen.

### Regionale samenwerkingsverbanden

In de regio zijn verschillende andere samenwerkingsverbanden met scholen voor primair en voortgezet onderwijs, waarin Het Stedelijk participeert, en diverse gemeentelijke commissies.

### Sponsorbeleid

Het Stedelijk heeft een sponsorbeleid. Het sponsorbeleid sluit aan bij het convenant dat is afgesloten tussen de overheid, bestuursorganisaties en werkgeversorganisaties. Alle sponsoractiviteiten die plaatsvinden behoeven de goedkeuring van het bestuur en de instemming van de GMR of deelraad. In het financieel jaarverslag geeft het bestuur aan welke sponsoring heeft plaatsgevonden.

Het Stedelijk is voortdurend bezig de kwaliteit van het onderwijs te verbeteren. Sponsoring kan een hulpmiddel zijn om dit te bespoedigen door het realiseren van extra faciliteiten en mogelijkheden. Samenwerking met en ondersteuning door bedrijven en instellingen kan de vormgeving van het onderwijs aantrekkelijker maken.

Dit zijn de algemene uitgangspunten bij sponsoring van Het Stedelijk:

- is verenigbaar met de pedagogische en onderwijskundige taak en doelstelling van de school, zoals die is omschreven in ons strategisch beleidsplan
- mag geen schade berokkenen aan de geestelijke en/of lichamelijke gesteldheid en ontwikkeling van leerlingen
- bevordert onder meer het mogelijk, gemakkelijk en aantrekkelijk maken van een gezonde levensstijl van de leerlingen
- vraagt om een kritische houding van de school en de schoolleiding
- is in overeenstemming met de in de school gangbare smaak, normen en waarden
- draagt bij aan extra mogelijkheden voor de school.

Van elke sponsoractiviteit wordt een sponsorovereenkomst opgesteld. Deze wordt ondertekend door de bestuurder van Het Stedelijk.