

Schoolplan 2019-2023

IUNCTI FORTIORES SUMUS

Sint-Oelbertgymnasium
Oosterhout

Inhoudsopgave Schoolplan

Inleiding/voorwoord

Hoofdstuk 1	De organisatiestructuur en een korte karakteristiek
Hoofdstuk 2	Bestuursmissie en Schoolconcept
Hoofdstuk 3	Onderwijskundig beleid en beleid ten aanzien van begeleiding
Hoofdstuk 4	Personeelsbeleid
Hoofdstuk 5	Kwaliteitszorg
Hoofdstuk 6	Financieel beleid
Hoofdstuk 7	Materieel beleid
Hoofdstuk 8	Beleid inzake interne- en externe communicatie
Hoofdstuk 9	Aan de slag
Hoofdstuk 10	Relatie met de begroting

Bijlagen:

- 1 Algemene schoolgegevens en vindplaats van die gegevens
- 2 Ondersteuningsplan
- 3 Het Oelbertdocentenprofiel
- 4 Regeling Voortgangsgesprekken
- 5 Regeling Beoordelingsbeleid
- 6 Regeling Beloningsbeleid
- 7 Schematische weergave van de gesprekscyclus
- 8 Functiebeschrijvingen LB-, LC-, LD-docent
- 9 Professioneel Statuut
- 10 Overzicht doelgroepen en communicatiemiddelen

Inleiding/voorwoord

De functie van het schoolplan, algemeen

Een schoolplan is naast een verplicht document, cf. artikel 24 van de Wet op het Voortgezet Onderwijs, een belangrijk kwaliteitsinstrument. Een schoolplan heeft meerwaarde; zowel intern als extern. Intern vormt zo'n plan een planningsdocument voor schoolontwikkeling van, in dit geval, het Sint-Oelbertgymnasium op basis van ons gymasiaal schoolconcept en vormt het een basis voor de verdere uitbouw van onze professionaliteit. Extern is het schoolplan een communicatiemiddel, een middel tot dialoog met onze omgeving alsook een instrument waarop we kunnen worden beoordeeld. Bovendien kan een schoolplan in korte tijd alle betrokkenen (zowel extern als intern) inzicht geven in onze belangrijkste denkbeelden over ons onderwijs.

De functie van het schoolplan, de komende periode

In zijn gebruik is het schoolplan een document op grond waarvan gedurende zijn looptijd ontwikkelingen in de schoolorganisatie te plannen en aan te sturen zijn, waarbij de nadruk ligt op draagvlak en betrokkenheid binnen de schoolorganisatie. Omdat echter in de komende periode er twee wisselingen zijn in de schoolleiding, is er voor gekozen het vorige plan (2014-2018) vooral op de actualiteit aan te passen, zodat de komende twee à drie jaar er ruimte is om te komen tot de vormgeving van een nieuwe pedagogisch-didactische visie en een nieuwe visie op kwaliteitsbeleid. Dat laatste in samenhang met de ontwikkelingen binnen de SKVOB e.o.. Tevens zal er op grond van het nieuwe Strategisch Beleidsplan van de SKVOB, dat rond de zomer van 2019 zal verschijnen, een evaluatie van de gesprekscyclus plaats vinden, op grond waarvan waarschijnlijk de bestaande cyclus bijgesteld zal worden. Die bijstelling zal dus op zijn vroegst in schooljaar 2019-2020 aan de orde zijn. Het is dan niet zinvol onze huidige cyclus nu aan te passen.

De geldigheid van het schoolplan

Voor de zekerheid houden we wel de formele looptijd aan van een schoolplan, d.w.z. een planperiode van vier jaar, dus van 2019-2023. Het plan wordt met ingang van schooljaar 2019-2020 door de schoolleiding dus wel degelijk gebruikt om jaarlijkse activiteitenplannen op te baseren. Er zullen echter de komende schooljaren brainstormsessies ingeroosterd worden om te komen tot die nieuwe pedagogisch-didactische visie, tot nieuw personeelsbeleid en al datgene wat ontwikkelingen binnen de stichting en binnen de school noodzaken en wellicht komt er dan vervroegd een volgend schoolplan.

De richting van het schoolplan

Een schoolplan geeft richting aan de koers van de school. En die koers is in grote lijnen goed en het Sint-Oelbertgymnasium is een goede school: ieder jaar slaagt rond de 90% van onze leerlingen voor het eindexamen; leerlingen kunnen ruim begeleiding krijgen en er is veel aandacht voor sociale en culturele (gymnasiale) vorming.

Er zijn ook verbeterpunten: onze tussentijdse uitstroom blijft zorgelijk en die is gekoppeld aan een nog niet opgelost motivatievraagstuk. Het blijft de kernvraag hoe wij leerlingen ertoe krijgen te doen wat wij graag willen dat ze doen om zichzelf te ontwikkelen. Bovendien blijven we problemen ervaren met verdere invoering van differentiatie en gepersonaliseerd werken, onderwijs op maat dus.

Daarnaast geven we, zelf en in SKVOB verband, al steeds meer vorm aan ons kwaliteitsbeleid. De kwaliteitscyclus brengt ons naar de juiste vragen: doen we de goede dingen (en wat moeten we meer doen of laten?), doen we die goed, hoe weten we dat, vinden anderen dat ook en hoe verwerken we die informatie? Als we de komende jaren die vragen beantwoorden in samenhang met de kwaliteitscyclus die bovenschools wordt ontwikkeld, weten we of we ons doel hebben bereikt en

het beste gymnasium van de regio zijn!

Hanneke Blom, rector

Hoofdstuk 1 De organisatiestructuur en een korte karakterisering van de school

1.1 Oorsprong en recente ontwikkelingen

Het Sint-Oelbertgymnasium komt voort uit het kleinseminarie van de paters Kapucijnen en viel na verzelfstandiging in 1955 onder het gezag van de Onderwijsstichting Sint Oelbert. Het Sint-Oelbertgymnasium is nu een middelgroot categoriaal gymnasium, waarvan het bestuur sinds de zomer van 2016 wordt gevormd door het College van Bestuur van de Stichting voor Katholiek Voortgezet Onderwijs in Breda en omstreken (SKVOB e.o.). Via de sectiegesprekken worden in toenemende mate opbrengsten gedefinieerd waaraan secties, binnen het kader van het schoolconcept en het vigerend beleid, werken. Immers Goed Bestuur houdt ook in dat de docent één van de partijen is die binnen de school bepaalt hoe de leerlingen worden begeleid en gestimuleerd om hun talenten te ontplooiën. Om deze sturing te versterken moeten docenten de ruimte krijgen en de verantwoordelijkheid nemen om hun eigen beroep vorm te geven en te verbeteren. Over de wijze waarop docenten meer verantwoordelijkheid gaan krijgen en dragen wordt op moment van schrijven van dit plan overlegd. Voor de zomer van 2019 moet er een professioneel statuut liggen dat de kaders van hun autonomie en dus hun rechten en plichten omschrijft.

1.2 Schoolleiding en organisatieopbouw

De schoolleiding bestaat uit een rector en twee conrectoren, die opereren op grond van een in het voorjaar van 2019 vastgesteld schoolmanagementstatuut. Onder deze schoolleiding fungeren drie jaarlaagcoördinatoren, één per twee jaarlagen. Met hen zijn werkafspraken gemaakt en vastgelegd, waardoor zij al sinds 2014 op personeelsgebied meer verantwoordelijkheid zijn gaan dragen. Bovendien kent de school een aantal docenten met taken als het examensecretariaat, het decanaat, de ICT-coördinatie, de ondersteuningscoördinatie, PR alsmede kleinere begeleidingstaken en meerbegaafdenbeleid. De school is aspirant-lid van de vereniging van BegaafdheidsProfielScholen. De school heeft een medezeggenschapsraad, een oudervereniging en een leerlingenraad. Een actueel overzicht van de namen van de leden van de MR en de OV is opgenomen in de schoolgids op de website (www.oelbert.nl).

1.3 Leerlingen

De schoolsfeer wordt gekenmerkt door een sterke onderlinge band tussen de leerlingen; waardoor (on)veiligheid geen issue is op school. Dat blijkt ook uit de leerling- en ouderenquêtes. Desalniettemin participeren wij in het overleg Veilige School en hebben we ons gecommitteerd aan het daarin vastgestelde gezamenlijke handelingsplan. Door middel van het leerlingenstatuut, dat elke leerling ontvangt, zijn alle leerlingen op de hoogte van hun rechten en plichten. Excursies en schoolreizen bieden als vorm van buitenschools leren een waardevolle aanvulling op het leerproces binnen de school. Deze activiteiten geven leerlingen onder andere de mogelijkheid hun sociale vaardigheden te vergroten en zich bezig te houden met onderwerpen die binnen de school-situatie minder aan bod (kunnen) komen. Bovendien vinden er diverse vakoverstijgende projecten plaats. Een overzicht van alle activiteiten voor de zes jaarlagen staat op de website. Daarnaast bevordert het Oelbert allerlei buitenlesactiviteiten, organiseert de vijfde klas jaarlijks een Oelbertdag rond een speciaal thema en kent de school jaarlijks een eigen toneelvoorstelling, veelal in Stadstheater De Bussel. In het kader van Burgerschapsvorming ondersteunt de school jaarlijks een goed doel door middel van schooleigen acties. De school heeft een actieve leerlingenraad, die veel (en bijzondere) activiteiten organiseert, zoals het Oelbertfestival, en het kerstgala voor klas 6. Tevens stimuleert het Oelbert deelname aan intern- en extern georganiseerde sporttoernooien en allerlei andere extern georganiseerde wedstrijden: van het intergymnasiaal debattoernooi tot Olympic Moves, van de wiskunde kangoeroewedstrijd tot diverse olympiades.

Hoofdstuk 2 Schoolconcept, onze visie op gymnasiaal onderwijs

Tijdens twee studiedagen in het Limburgse Rolduc in 1997 is er een eerste schoolconcept tot stand gekomen. De werkgroep Schoolconcept heeft van de zomer van 2001 tot einde 2003 gewerkt aan een verdere uitwerking daarvan en met name aan de vertaling van dat schoolconcept naar de toenmalige onderwijspraktijk op het Oelbert. Er moest in school over gepraat (gaan) worden. Vervolgens is die versie in discussie met het team aangepast in het voorjaar van 2014 tot onderstaand beleidsstuk, de basis voor ons handelen: het **Schoolconcept Sint-Oelbertgymnasium**.

Gymnasiaal onderwijs: eigentijds onderwijs vanuit een klassiek perspectief

Gymnasiaal onderwijs is een type onderwijs dat toegankelijk is voor alle kinderen die aan de gymnasiale minimumeisen kunnen voldoen. Het richt zich op de betere basisschoolleerling die leergierig en nieuwsgierig is. Het gymnasium vraagt en bevordert doorzettingsvermogen van leerlingen, meer dan op een andere vorm van vwo. We streven naar een balans tussen het meerdere dat we vragen en het meerdere dat we bieden. Het gymnasium levert deze leerlingen als gevolg daarvan een enorme geestelijke rijkdom op die onder andere een voorsprong biedt bij (universitaire) vervolgstudies. Het gymnasium is een kraamkamer voor wetenschappelijk denken en handelen. De inverdieneffecten van de (t.o.v. het atheneum extra) vakken Latijn en Grieks bij de moderne vreemde talen en ook bij de overige vakken zijn groot.

Gymnasiaal onderwijs onderscheidt zich verder van een ander vorm van vwo doordat het een meeromvattend programma biedt, nog los van de klassieke talen, onder andere doordat het onderwijs vanuit een speciaal cultuurhistorisch perspectief wordt gegeven. De basis van dit perspectief wordt gevormd door de klassieke oudheid en de daarmee samenhangende joods-christelijke en humanistische tradities. De docenten kennen de relaties die hun vak heeft met de klassieken en besteden daar, waar nodig en mogelijk, in hun lessen op verschillende wijze aandacht aan. Onze sectie Klassieke Talen is daar, als vraagbaak en aangever, ondersteunend in. Het gymnasium is tegelijkertijd actueel en modern, vandaar ons motto: klassiek en eigentijds!

Gymnasiaal onderwijs: totale vorming op maat, met speciale accenten

Gymnasiaal onderwijs richt zich op de totale vorming van de leerling. Onderwijs is immers meer dan alleen kennisoverdracht. Attitudevorming en het aanleren van vaardigheden spelen een minstens zo grote rol. Op onze school gaat het hierbij niet alleen om de kennis, vaardigheden en attitudes die nodig zijn om een vwo-diploma te halen, maar ook om de 'gymnasiale meerwaarde'. Meer dan op andere schooltypen is ons streven om de ontwikkeling van kennis, inzicht en intellectuele belangstelling van onze leerlingen tot een steeds hoger niveau te tillen; uitdagend grensverleggend! Volgens de gymnasiale traditie gaat aandacht uit naar de geesteswetenschappen (humaniora): zoals geschiedenis en filosofie, en naar een uitmuntende taalbeheersing, maar ook naar de moderne bètavakken en bètavaardigheden. Bovendien richt ons onderwijs zich op het kunnen leggen van verbanden tussen vakken en binnen vakken, kritisch, vindingrijk, creatief en nieuwsgierig zijn, plezier hebben in leren en lezen, op intrinsieke motivatie, veelzijdigheid en zelfstandigheid. Door ons onderwijs proberen wij bewust deze vaardigheden en attitudes extra te ontwikkelen; dit gebeurt bij alle verplichte examenvakken, door het aanbod van extra examenvakken en van niet-examenvakken. Dit gebeurt ook door het aanbod van extra activiteiten als Cambridge Engels, Delf Frans, Goethe Duits, masterclasses, buitenlesactiviteiten en buitenschoolse activiteiten. En daarbij willen we in ons onderwijs zoveel mogelijk tegemoet komen aan de individuele behoeften van iedere leerling. Wij willen alle leerlingen uitdagen zich zo breed mogelijk te ontwikkelen. We willen hun creatieve-, sociale- en emotionele ontwikkeling bevorderen door hen te stimuleren tot andere (dan op het examen gerichte) activiteiten als toneelspelen, musiceren, vertalen, maar eerst en vooral willen we hun intellectuele vaardigheden helpen ontwikkelen tot voorbij de exameneisen, zowel in de breedte als in de diepte.

Voor de meer begaafde leerlingen die meer uitdaging behoeven in de onderbouw hebben we het junior HPG, in de bovenbouw nemen excellente leerlingen deel aan het landelijke Honours Programma van de Zelfstandige Gymnasia.

Leerlingen die zwak presteren willen we beter laten presteren. Daartoe kunnen ze bijvoorbeeld in de les (meer) individuele aandacht krijgen van de docent, uitleg krijgen in kleine groepjes en fouten-analyses leren maken om de oorzaak van hun slechte presteren te achterhalen.

Er zijn leerlingen die slecht presteren vanwege hun gebrek aan motivatie en er zijn leerlingen die om andere redenen slechter presteren dan verwacht mag worden. Het proces om voor hen een (meer) gestructureerde begeleiding op te zetten loopt nog; we zullen ook zelf meer speciale programma's moeten ontwikkelen hiervoor.

De school zoekt naar manieren om leerlingen die qua prestaties achterblijven bij de verwachting meer contacttijd te bieden in hun zwakke vak(ken) dan de gemiddelde leerling, zonder dat dit ten koste gaat van de betere leerling. Het is ons nog niet gelukt dat grotere aanbod te realiseren. Wel bieden we nu een pilot versnelling aan, dat voor een deel van deze leerlingen wellicht ook kan helpen vanwege de uitdaging die geboden wordt. Uiteraard helpt zo'n project ook goed presterende leerlingen door te groeien en doubleurs om gemotiveerd te raken of te blijven. Aan alle leerlingen worden steunlessen (met name in studievaardigheden) aangeboden; bovendien is er het Oelbert Studiehuis. Sterke leerlingen in de bovenbouw bieden we de mogelijkheid extra examenvakken te doen. Het streven naar onderwijs op maat wordt binnen de vaklessen vormgegeven door differentiatie en variatie van werkvormen.

Gymnasiaal onderwijs: onderwijsleerproces

De docenten van het Sint-Oelbertgymnasium hebben een goede relatie met de leerlingen en voelen zich bij hen betrokken. Het Oelbert wil de positieve kanten van het "traditionele" docentgestuurde onderwijs behouden en waar mogelijk uitbouwen. Daarnaast zijn er andere werkvormen geïntroduceerd, zoals activerend onderwijs, gepersonaliseerd onderwijs en samenwerkend leren.

Docenten zijn met hun secties autonoom in het kiezen van bij hun talenten en bij de lesstof passende werkvormen om de gezamenlijk binnen school bepaalde doelen resp. opbrengsten te bereiken. Het vasthouden en zo nodig versterken van de prestatiemotivatie van de leerlingen behoeft daarbij onze voortdurende aandacht. Daarbij moet er evenwicht zijn tussen belonen en straffen in de manier waarop leerlingen begeleid worden naar zelfstandigheid, ook als de motivatie soms terugloopt. Een belangrijk doel van ons onderwijs is de leerlingen zo goed mogelijk voor te bereiden op een (universitaire) vervolgstudie. Zelfstandigheid en doorzettingsvermogen spelen daarbij een belangrijke rol. Maatschappelijk succes is hiervan immers in belangrijke mate afhankelijk. Onder een zelfstandige leerling verstaan wij een leerling die op het goede moment uit zichzelf de juiste (studie-) vaardigheid weet toe te passen en daarop kan reflecteren. Het door docenten/secties systematisch aanleren van vaardigheden bij hun vakken krijgt daarom speciale aandacht.

Gymnasiaal onderwijs : doceerstijlen en leerstrategieën

Toekomstgericht onderwijs houdt rekening met de veranderende maatschappelijke- en economische verhoudingen. Excelleren wordt daarbij steeds belangrijker. Leerlingen zullen aan bepaalde maatstaven moeten leren voldoen, ook zonder dat er een duidelijke intrinsieke inclinatie aan ten grondslag ligt. Wilskracht is een belangrijk ontwikkelingsdoel: we willen leerlingen leren zich gedurende langere tijd met grotere stukken stof bezig te houden en hun aandachtsboog zo groot mogelijk te maken. Maatschappelijk gezien moet gymnasiaal onderwijs ook een selectiefunctie hebben en, daarmee samenhangend, moet het gymnasiumdiploma een onderscheidende betekenis hebben.

Doordat de docent verschillende werkvormen aanbiedt, bepaald door de lesstof, krijgt de leerling de kans te leren door middel van verschillende leerstrategieën en verbreedt daardoor zijn repertoire aan leerstijlen en dus zijn leervermogen. Hiermee biedt een docent zowel onderwijs op maat als totale vorming en vergroot tevens de motivatie tot leren.

Gymnasiaal onderwijs: waarden en normen

Gymnasiaal onderwijs heeft ook betrekking op het formuleren en in praktijk brengen van waarden en normen. We hebben derhalve uitgangspunten geformuleerd met betrekking tot onder andere omgangsvormen, respect en (voorkomen van) pestgedrag. Daarin zijn wij actief en ontwikkelen steeds meer instrumenten in dat kader, zoals op het gebied van mediawijsheid en (het leren) omgaan met sociale media. We zullen nadrukkelijker dan vroeger (moeten) aangeven welke waarden en normen onze school hoog in het vaandel heeft staan en hoe we die in de praktijk brengen in onze lessen en daarbuiten.

In dit hoofdstuk hoort bovendien thuis de manier waarop wij met ouders om willen gaan en wat volgens ons de ideale vorm is om met elkaar de leerlingen te begeleiden, want de gerichte inzet van ouders versterkt ons werk met en ten behoeve van hun kinderen.

Gymnasiaal onderwijs: unieke aspecten en unieke accenten

Samengevat: ons gymnasiaal onderwijs biedt verbreding in de zin van extra vakken, schooltoneel, excursies, deelname aan wedstrijden als Olympic Moves, maar biedt daarnaast als unieke aspecten het gericht ontwikkelen van zelfstandigheid, wilskracht, doorzettingsvermogen en excellentie, o.a. op het gebied van de humaniora. We doen dat eigentijds, maar altijd gevat in een klassieke bedding. Het feit dat onze schoolbrede projectendag, de Oelbertdag, volledig georganiseerd en gedraaid wordt door leerlingen van de vijfde klas, is uniek en een treffend voorbeeld van wat we beogen. De activiteiten die door onze leerlingenraad vrijwel zelfstandig worden georganiseerd zijn dat ook. Daar kunnen we trots op zijn!

Gymnasiaal onderwijs: teamonderwijs

Ons onderwijs is teamonderwijs. Dit betekent dat ieder lid van het team (docenten, directie, functionarissen, onderwijsondersteunend personeel) vanuit zijn eigen professionele deskundigheid en specifieke talenten zijn bijdrage levert. Dit vergt een regelmatige communicatie en afstemming over de onderwijsinhoud en -organisatie, over de didactische en pedagogische benadering van onze leerlingen bijvoorbeeld via intervisie en over individuele leerlingen en hun begeleiding. Praten over onderwijs vinden wij gewoon en elkaar constructieve feedback geven ook.

P.S.

Bij de bespreking van het concept-schoolplan kwam de opmerking naar voren dat er een discrepantie in de tekst zit die we in 2013 hebben vastgesteld: er wordt enerzijds gesproken over intrinsiek gemotiveerde leerlingen en anderzijds over niet-gemotiveerde leerlingen. Misschien was het één wel wishfull thinking en het andere de realiteit? We hebben er voor gekozen die tekst nu niet aan te passen.

Een andere discrepantie die benoemd werd was die tussen het in zijn/haar kracht zetten van de docent enerzijds en het sturen op verder invoeren van formatief toetsen anderzijds. Omdat dat schoolbeleid is, waarmee individuele docenten rekening moeten houden en het kunnen kiezen voor taken juist op andere gebieden zal liggen, is de tekst hierop ook niet aangepast.

Hoofdstuk 3 Onderwijskundig beleid en beleid t.a.v. begeleiding

3.1 Uitgangspunten

Het Sint-Oelbertgymnasium gaat bij het realiseren van de onderwijskundige doelen uit van het wettelijke kader, zoals dat is vastgelegd in de Wet op het Voortgezet Onderwijs, het inrichtingsbesluit VWO en nadere regelgeving zoals die ons door DUO c.q. de VO-Raad worden medegedeeld. In dit kader gaan we hier niet verder op in; deze regels gelden tenslotte voor alle scholen c.q. alle gymnasia.

Naast deze uit de regelgeving voortkomende doelen hebben we, eigenzinnig als we zijn, eigen doelen en bieden we extra's. Zoals we in hoofdstuk 2 al aangaven hebben wij in 2014 ons schoolconcept opgefrist en verduidelijkt, zodat onze visie op onderwijs helder en onomstreden is. Daarvandaan werken we en proberen we continu de kwaliteit te verbeteren, soms door aanpassingen in ons vakkenaanbod, nu eens door extra scholing voor de medewerkers, dan weer door pilots of vormgeving van nieuwe ideeën. Ons uitgangspunt is en blijft "eenheid in verscheidenheid". Onze begeleiding is er specifiek op gericht dat leerlingen (zo mogelijk onvertraagd) doorstromen en zich breed ontwikkelen.

3.2 Kern en Keuzemodel

Op basis van deze uitgangspunten is de afgelopen jaren ons Kern en Keuzemodel ontwikkeld: we bieden een vaste Kern aan, het curriculum waar leerlingen hun basis vinden, en daarom heen zit een schil aan Keuzemogelijkheden, gericht op verdieping en verbreding enerzijds en gerichte op ondersteuning anderzijds. Ons doel daarbij is dat leerlingen actief en zo zelfstandig mogelijk leren leren, zich eigenaar gaan voelen van het leerproces en zich breed ontwikkelen, terwijl wij rekening houden met verschillen tussen leerlingen. Wij willen zelfstandig en kritisch denkende leerlingen creëren. Dat ze kritisch zijn op zichzelf en op hun omgeving is een vereiste in hun ontwikkeling tot gymnasiast. Daarnaast vinden wij een brede algemene vorming essentieel voor onze gymnasiasten. Die krijgt in de vaklessen vorm, in projecten (zoals het Six Sigmaproject) en in de diverse buitenlesactiviteiten. Voor leerlingen die meer vermogen (binnen of buiten de school) proberen we altijd een programma op maat te realiseren. Enkele voorbeelden: in klas 2 kunnen leerlingen bij wie meerbegaafdheid is vastgesteld of wordt vermoed een plek krijgen in ons junior-HPG. In die uren werken zij aan een eigen programma. In klas 3 kunnen leerlingen deelnemen aan het bèta-plus project. In klas 2 en 3 bieden wij een cursus Coderen en programmeren aan. We gaan op reis om leerlingen te laten beleven wat ze leren en daardoor de kennis te verankeren. We kennen Privilege-Uren om leerlingen te stimuleren tot het halen van hogere cijfers en een Focusperiode om derde klasleerlingen te stimuleren het best uit zichzelf te halen als voorbereiding op de bovenbouw. We nemen (uiteraard) deel aan het Honours Programma van de SHZG. Een compleet overzicht van al onze Keuzes vindt de lezer op de website.

3.3 Ontwikkelpunten

Waar we tegenaan lopen is dat we naar een nieuwe visie op ons pedagogisch-didactische handelen moeten. De leerling is veranderd en dus veranderen wij mee. Hoe we dat gaan doen en wat dat betekent in onze aanpak vormt de kern van onze discussie de komende twee a drie jaren.

We merken ook dat we docenten meer ruimte moeten bieden hun talenten meer/anders in te zetten om leerlingen te activeren en streven naar meer differentiatie, maatwerk om de prestatiemotivatie te bevorderen. We kunnen tevens de doorlopende leerlijnen sterker bevorderen, inhoudelijk en pedagogisch-didactisch, mede gericht op het vervolgonderwijs waar we leerlingen op voorbereiden. We moeten ook verder op het pad van vakoverstijgende projecten om expliciet verbanden te leggen tussen vakken, bij voorkeur in een klassieke bedding. Omdat we niet nieuw op oud kunnen (blijven) stapelen, zullen we in dat proces moeten kiezen of en welke activiteiten dan plaats gaan maken voor nieuwe en welke blijven.

We zullen in 2019-2020 de inrichting van ons onderwijs rondom zes toetsweken gaan evalueren, mede in relatie tot het toetsbeleid en de invulling van de ontwikkeltijd.

We willen ook de komende jaren doubleursbeleid gaan formuleren dat verder gaat dan wat wij nu aanbieden met de Lenteschool en de pilot Versnelling. Als laatste maar niet minste: we zijn aspirant-lid van de vereniging Begaafdheidsprofielscholen geworden én we zijn gestart met **Oelbert GaaF** met als kernwaarde dat we meer- en hoogbegaafde leerlingen **Gymnasiaal, Aandachtig, Actief** willen laten **Floreren**.

3.4 Leerlingenzorg: ondersteuning

De school wil dat elke leerling de mogelijkheid krijgt zich optimaal te ontplooiën en zich thuis én veilig te voelen. Dit impliceert in ieder geval dat de leerlingen de zorg krijgen die zij nodig hebben.

We hebben grote aandacht voor groepsprocessen en omgangsvormen, o.a. door standaard aangeboden Rots en Watertrainingen en bieden veel ondersteuning op maat. We onderscheiden in de leerlingenzorg vier aandachtsgebieden: studievoortgangbegeleiding, keuzebegeleiding, sociaal-emotionele begeleiding en begeleiding voor leerlingen die speciale zorg behoeven. Wij constateren dat in toenemende mate leerlingen stress ervaren, als gevolg van o.a. wat de door ons opgelegde werkdruk in combinatie met hun snelle (digitale) wereld van ze vraagt. Dat is een zorgelijke ontwikkeling die op korte termijn onze aandacht vraagt. We zijn al begonnen met een herbezinning op huiswerk. We merken bovendien dat concentratie een steeds lastiger fenomeen is en proberen ook aan de verbetering van de concentratie bij te dragen.

Alle mentoren werken in de leerlingenzorg nauw samen met de docenten, die de basis voor deze zorg leggen in hun reguliere lesstof en met deskundigen op specialistisch gebied, als dat nodig is. "De mentor als spil" verzorgt het contact met de ouders. De samenwerking met ouders is essentieel in de begeleiding van leerlingen. De mentoren worden op hun beurt gesteund door de jaarlaagcoördinator als klankbord en vraagbaak. Door middel van specifieke enquêtes volgen we de mentoren en kunnen leerlingen aangeven waar ze (eventueel meer) behoefte aan hebben.

Alle eerste klasleerlingen leggen de IST-test af van de Universiteit van Nijmegen, zodat we op basis van die resultaten en die van de basisschool een zo goed mogelijk beeld krijgen van de leerlingen en zoveel mogelijk preventief kunnen handelen; bovendien hebben we voor klas 1 een eigen methode ontwikkeld ("Brains") die leerlingen helpt bij de bewustwording van hun leerproces in de richting van een growth mindset. Voor het totale pakket aan ondersteuning verwijzen we de lezer naar bijlage 2, het Ondersteuningsplan.

3.5 ICT

Het Sint-Oelbertgymnasium wil dat het onderwijs optimaal met ICT ondersteund wordt. De school ziet ICT als één van de middelen die het leerproces van leerlingen optimaliseren. ICT vormt geen doel op zich. De docent, het boek, andere informatie (fysiek of virtueel verkrijgbaar) en evaluatie-instrumenten blijven belangrijk. De school stimuleert en faciliteert het ontwikkelen van eigen, digitale gymnasiale methoden. De school stimuleert tevens het gebruik van een tablet of notebook in de klas ten behoeve van gepersonaliseerd onderwijs (en betaalt daar aan mee) en remt tegelijkertijd het gebruiken van een telefoon af. De school heeft een goede IT-structuur met WiFi, beschikt over een mediatheek met 40 Internetaansluitingen, een computerlokaal met 32 computers en in alle vaklokalen hangen beamers, in acht lokalen hangt een smart- of activeboard.

Hoofdstuk 4 Personeelsbeleid

4.1 Visie op personeelsbeleid

Het Sint-Oelbertgymnasium werkt toe naar een integraal personeelsbeleid waarin de persoonlijke ontwikkelingsperspectieven van medewerkers in relatie worden gebracht met de inhoudelijke en organisatorische doelstellingen van de school. Ons personeelsbeleid schept een klimaat waarin medewerkers zich gewaardeerd weten en zich gestimuleerd voelen zich (verder) te ontwikkelen. De capaciteiten ('talenten') van de medewerkers vormen immers de basis voor goed onderwijs. De school is dus in dubbel opzicht een lerende organisatie. Een apart accent daarin wordt gevormd door een goede ICT-ontwikkeling, zodat docenten voldoende toegerust zijn op digitaal gebied om ICT-ontwikkelingen op hun geschiktheid voor gebruik bij de les te kunnen beoordelen.

In brede zin: de school wil bekwaam, bevoegd en enthousiast personeel aantrekken en behouden, zodat alle medewerkers, gesteund door verantwoord personeelsbeleid en met inachtneming van een evenwichtige taakverdeling en –belasting en met een door taakbeleid gereguleerde werkdruk, bijdragen aan kwalitatief hoogwaardig onderwijs ter verwezenlijking van het schoolconcept.

4.2 Het Oelbertdocentenprofiel

Leerlingen en ouders verwachten, terecht, veel van ons onderwijs. Zij hebben gekozen voor het Oelbert, vanwege ons bijzondere karakter. Dat moeten wij waarmaken, ook in ons personeel en dus in ons personeelsbeleid. Als richtsnoer voor ons handelen hebben we een Oelbertdocentenprofiel opgesteld, zie bijlage 3.

4.3 Talentmanagement

We gaan er van uit dat elke medewerker beschikt over talenten, bovenop wat voor een ieder, OP en OOP, is gedefinieerd in zijn of haar functiebeschrijving als basiscapaciteiten en voor OP in het Oelbertdocentenprofiel. Als de individuele talenten helder zijn kunnen we mensen de ruimte geven die optimaal in te zetten en ook taken uit te ruilen. Dat zou bijvoorbeeld kunnen via een zgn. takenmarkt. Voorwaarde daarbij is natuurlijk wel dat alle taken die bij de functie in zijn algemeenheid behoren, ook worden uitgeoefend en dat de uitoefening van taken ook wordt verantwoord in het kader van de gesprekscyclus. Er blijven nu eenmaal ook taken die niemand graag wil uitvoeren, maar die wel moeten worden gedaan.

4.4 Gesprekscyclus

Onze gesprekscyclus duurt drie jaar en omvat drie gesprekstypen: een startgesprek, een voortgangsgesprek en een beoordelingsgesprek. De onderwerpen, frequentie en gespreksvoerders zijn vastgelegd in de Regelingen Voortgangsgesprekken en Beoordelingsbeleid (bijlagen 4 en 5). Uiteraard is er altijd tussentijds ruimte voor informele gesprekken. Met deze cyclus is er een scheiding tussen 'beoordelen' en 'begeleiden' aangebracht. Overigens kan in zowel een voortgangs- als een beoordelingsgesprek een medewerker aangeven begeleid te willen worden door een persoonlijke coach. Om als coach te fungeren zijn diverse docenten aangezocht en geschoold; zij vormen een 'pool' waaruit medewerkers hun eigen coach kunnen kiezen. Incidenteel wordt een coach van buiten aangezocht. Deze cyclus moet in lijn gebracht worden met de binnen de SKVOB e.o. vigerende cyclus, die nog moet worden geëvalueerd. Dat zal naar verwachting in de loop van schooljaar 2019-2020 gebeuren. In bijlage 6 staat de huidige gesprekscyclus schematisch weergegeven.

4.5 Levensfase bewust personeelsbeleid/Vitaliteitsbeleid

Vanaf het moment dat een docent in dienst treedt tot dat de arbeidsovereenkomst eindigt proberen we op maat beleid te voeren met aandacht voor de problemen die iedere levensfase met zich mee kan brengen en tevens gericht op vitaal (steeds langer) doorwerken en vitaal de school verlaten. Door middel van scholing, taakbeleid, coaching, blijvende mobiliteit en vitalisering gedurende de gehele loopbaan proberen wij de ontwikkeling van medewerkers te stimuleren en de werkbelasting te

verminderen c.q. mensen helpen werk en privé (weer) in balans te brengen. Professionalisering neemt binnen het personeelsbeleid een bijzonder plaats in. Dit is in het belang van medewerker en school. Zelfevaluatie resulteert in een scholings- en ontwikkelingsplan dat de routemap vormt naar een hoger professioneel niveau. Ook lesbezoeken en het benutten van de resultaten van tevredenheid enquêtes maken hier deel van uit. In de nieuwe gesprekscyclus denken we die lesbezoeken overigens meer structureel en breder in te zetten, bijvoorbeeld door collegiale lesbezoeken op te nemen. Bij onze formatieplanning richten we ons er op dat we op het juiste moment over voldoende gekwalificeerd personeel beschikken om kwantitatieve en kwalitatieve personeelsproblemen te voorkomen. We streven daarbij naar een zo evenwichtig mogelijke samenstelling van het personeelsbestand, waarbij het aandeel arbeidsgehandicapte en allochtone werknemers moet toenemen. De te verwachten uitstroom als gevolg van 'vergrijzing' van het personeelsbestand en de krapte op de arbeidsmarkt zijn complicerende factoren.

4.6 Selectie en introductie

De leden van de schoolleiding voeren de gesprekken ten behoeve van de werving van medewerkers samen met sectieleiden of teamleden. Voor leden van de schoolleiding of functionarissen geldt een separate procedure die is vastgesteld binnen de SKVOB e.o. en die, indien aan de orde, wordt gepubliceerd in de Acta. De vakmatige begeleiding van nieuwe docenten is in handen van de sectievoorzitter en de vak-collegae. Een docentcoach steunt iedere nieuwe collega, ervaren of beginnend. De docentcoaches maken nieuwe collegae wegwijs in de school, verstrekken de eerste informatie. De schoolleiding zorgt voor informatie over de arbeidsvoorwaarden en coördineert de begeleiding in school; daartoe is een procedure vastgelegd. De conrector is verantwoordelijk voor het inwerken van nieuwe OOP-ers, samen met eventuele collegae.

4.7 Functiebeschrijvingen en promotiebeleid

Met ingang van 1-8-2005 geldt het systeem van functiewaardering. Daarbinnen staan niet alleen de LB-, LC- en LD-functies gedefinieerd op basis van competenties en taak- en functieomschrijvingen, maar staan alle functies opnieuw omschreven en gewaardeerd (bijlagen onder 8). Op basis van de regelgeving rondom de functiemix is in 2010 expliciet aangegeven hoe personeelsleden na beoordeling in aanmerking kunnen komen voor promotie. Deze regeling maakt inmiddels deel uit van de reguliere beoordelings-regeling. Het blijft wringen dat soms de marktwerking inbreuk maakt op de mogelijkheden voor interne promotie; we streven naar een balans hierin.

4.8 Belonings- en beoordelingsbeleid

Het Sint-Oelbertgymnasium kent sinds enkele jaren belonings- en beoordelingsbeleid als afronding van een cyclus binnen het integraal personeelsbeleid. De gevolgen van beoordeling zien we terug in het beloningsbeleid (bijlage 7) of in het promotiebeleid als het om positieve gevolgen gaat. Negatieve gevolgen zijn geregeld in de CAO.

4.9 Scholing, ontwikkeling en professioneel statuut

Het Oelbert biedt een groot scala aan professionaliseringsmogelijkheden voor zijn personeel. Naast de interne scholing geeft de school de gelegenheid om extern kennis op te doen passend binnen het scholings- en ontwikkelingsplan van de individuele medewerker. Ook kan de schoolleiding scholing collectief aanbieden, passend binnen de doelstellingen van een schooljaar of breder, passend binnen het schoolplan. Sinds de aansluiting bij de SKVOB e.o. kunnen we dat via de eigen Academie makkelijker realiseren. De Academie heeft een groot aanbod aan cursussen en kan desgevraagd ook op maat cursussen aanbieden. Voor de in de CAO VO opgenomen ontwikkeltijd hebben we een werkbare oplossing gevonden die in 2019-2020 zal worden geëvalueerd. We gaan ook docenten begeleiden in de transitie naar (meer) formatief toetsen en verdergaand gepersonaliseerd onderwijs. Wij willen het schoolbeleid (ook) via professionalisering van sectievoorzitters en bredere inzet van LC- en LD docenten vorm gaan geven. En last but not least: binnen het docententeam is dit schooljaar een professioneel statuut ontwikkeld, bijlage 9.

Hoofdstuk 5 Kwaliteitszorg

5.1. Uitgangspunten

Wij willen ons de komende jaren nog meer richten op kwaliteitsverbetering, betere doorstroomcijfers en examenresultaten en op (nog) hogere scores in de leerling-, ouder- en personeelstevredenheid. Bovendien willen we goed scoren op het vlak van de operationele en financiële eindresultaten. Dat alles vanuit het besef dat ons handelen effect moet sorteren en we dat systematisch moeten controleren. Kwaliteitszorg heeft dus te maken met de mate waarin elk product, elke activiteit of dienst voldoet aan de meetbare normen die we eraan stellen en aan de mate waarin uitgesproken c.q. vastgelegde verwachtingen overeenkomen met de resultaten. De cirkelgang van kwaliteitszorg bestaat volgens het INK-model uit de stelselmatige herhaling van de volgende vijf stappen:

- | | |
|---|-------------------------|
| - beslissen wat je belooft | (kwaliteitsbepaling); |
| - opschrijven wat je moet doen om wat je belooft ook waar te maken | (kwaliteitsplanning); |
| - doen wat je hebt opgeschreven | (kwaliteitsbeheersing); |
| - nagaan of het gelukt is je belofte waar te maken | (kwaliteitsbewaking); |
| - verantwoording afleggen over wat je beloofd hebt en daarbij als input voor de volgende cirkelgang tevens de leerpunten in beeld brengen | (kwaliteitsrapportage) |

5.2. Werkwijze

Cijferkaarten, rapporten, examenresultaten, overgangs- en IDU-cijfers zijn een eerste instrument van kwaliteitszorg. Wij gebruiken die in toenemende mate in de driemaandelijks gesprekken met secties. Een deugdelijk leerlingvolgsysteem is een tweede instrument, mits het conform de afspraken wordt bijgehouden. De effectiviteit van ons handelen lopen we verder deels na door de voortgangs- en functioneringsgesprekken en de signalen die we zowel in- als extern opvangen, maar controle kan pas structureel gebeuren als processen meetbaar zijn. De komende periode kiezen wij er allereerst voor die processen nog beter meetbaar te maken die direct te maken hebben met het onderwijs en de leerlingbegeleiding. Een volgende stap is het maken van prestatieafspraken. Hoe kunnen wij ons vastleggen op terugdringing van de uitstroom met een bepaald percentage bijvoorbeeld? Die discussie gaan we nog voeren. Tenslotte worden wij ook als school door middel van cijferrapportages extern beoordeeld en langs de lat gelegd. In het kader van het kwaliteitsbeleid en personeelsbeleid zoals omschreven in het vorig hoofdstuk willen we (de resultaten van) het handelen van alle medewerkers dus meer meetbaar maken. Dat kan projectmatig via verbeteracties worden vormgegeven, maar we zijn daarvoor deels afhankelijk van wat op stichtingsniveau de komende periode wordt ontwikkeld. We moeten echter niet de illusie hebben dat alle aspecten van gymnasiale vorming meetbaar zijn; we zijn geen productiebedrijf.

5.3 Arbo/RIE

Het Sint-Oelbertgymnasium streeft naar optimalisering van de arbeidsomstandigheden op basis van goed werkgeverschap. Dat betekent dat als we eens in de vier jaar een Risico Inventarisatie en -Evaluatie afnemen, en dat we aan de uitkomst daarvan extra aandacht besteden in het Plan van Aanpak. In de zomer van 2019 verschijnt dit Plan van Aanpak voor de komende 4 jaar.

5.4 Marktonderzoek

Wij hebben de afgelopen jaren tweemaal een imago-onderzoek laten uitvoeren. Een vervolg staat gepland in de loop van deze schoolplanperiode. Vanwege de veranderingen in de demografische ontwikkeling van de regio is het van belang alert te blijven op mogelijk benodigde aanpassingen in ons beleid. Daartoe wordt dan een systematisch onderzoek uitgevoerd naar het imago van de school onder eigen personeel, leerlingen en ouders, maar ook onder concurrerende scholen, basisscholen en ouders van leerlingen die wel de Open Avond hebben bezocht maar niet aangemeld zijn.

Bovendien worden enquêtes afgenomen onder ouders en bezoekers van de Open Avond. De resultaten daarvan leiden, waar mogelijk, tot vervolgacties of verbeteringen in onze presentatie.

Hoofdstuk 6 Financieel beleid

6.1 Uitgangspunten

In het voortgezet onderwijs geldt een lumpsumfinanciering. De school ontvangt ten behoeve van de personele en materiële kosten een totaalbedrag, gebaseerd op een aantal indicatoren, dat zij binnen door wet- en regelgeving gestelde randvoorwaarden naar eigen inzicht kan inzetten. De belangrijkste parameter voor de grootte van de toegekende lumpsum is het leerlingenaantal op 1 oktober in het jaar ervoor.

6.2 Doelstelling

Financieel beleid is het middel om de gestelde doelen met betrekking tot het onderwijs en het personeel te bereiken. Het kader wordt, zoals gezegd, bepaald door de middelen die de rijksoverheid jaarlijks en incidenteel verstrekt en de daarbij behorende wet- en regelgeving. Het rijksbeleid gaat ervan uit dat de personele en materiële uitgaven passen binnen de normatieve bedragen. Het aantal leerlingen zegt echter weinig over het aantal klassen/groepen en dus over de kosten. De school wil een eigen beleid kunnen ontwikkelen. Daarom zoeken wij naar additionele middelen. De school kent al een deels verplichte en deels vrijwillige ouderbijdrage. Uiteraard grijpen we iedere kans aan op externe financiering vanuit de gemeente. Daarnaast krijgen we aanvullende inkomsten uit de verhuur van het sportgebouw en lokalen. Incidenteel maken we gebruik van sponsoring.

6.3 Schooleigen beleid

Bij het vaststellen van de begroting bepaalt het bestuur samen met de schoolleiding jaarlijks de speelruimte voor nieuw beleid op schooljaarbasis. Omdat het aantal nieuwe leerlingen dan al bekend is, kan de begroting accurater gemaakt worden dan voorheen mogelijk was toen die opgesteld moest worden op kalenderjaarbasis. Bovendien kennen we een redelijk afschrijvingssysteem en werken we met meerjareninvesteringsprogramma's waardoor afwijkingen van de begroting naar verwachting steeds kleiner zullen zijn. Door middel van kwartaalrapportages kunnen het bestuur en de schoolleiding de vinger aan de pols houden. De MR krijgt uiteraard de begroting, de kwartaalrapportages en de door het Servicebureau opgestelde rekening, zodat ook de MR optimaal geïnformeerd is. Bij grote (herinrichtings-)projecten willen we in de toekomst werken met een projectfinanciering en – aansturing om zo kort mogelijk op de bal te blijven spelen. .

6.4 Meerjarenbegroting

Om budgettering mogelijk te maken werken we met een meerjarenbegroting die we jaarlijks in april actualiseren ten behoeve van de begroting voor het komende kalenderjaar. Basis voor de personele kosten in deze begroting is het (meerjaren-)formatieplan, waarin de aard van de functies en het aantal functionarissen, dat op middellange en korte termijn benodigd is, zijn opgenomen. Het proces waarin we de begroting opstellen is in de afgelopen jaren verder verbeterd. We wenden de beschikbare middelen naar vermogen aan om te komen tot kwaliteitsontwikkeling en werkdrukvermindering van het personeel. Soms zal hiervoor oud beleid moeten wijken voor nieuw.

6.5 Overige uitgangspunten

Onderwijs is mensenwerk, dat blijkt ook uit onze begroting. Zo'n 80% van onze uitgaven zijn personele uitgaven. Omdat overschrijdingen ongewenst zijn, is een goed en doordacht en anticiperend beleid op zijn plaats. Natuurlijk is en blijft het mogelijk binnen de formatie met taken en/of vakken te schuiven; dat heeft de eerste voorkeur als er noodzaak is tot aanpassing. Binnen de formatie dient, ook nu we deel uitmaken van de SKVOB e.o., in onze opvatting nog een flexibele schil te zijn, die het mogelijk maakt in slechtere tijden de formatie in te krimpen zonder grote problemen. Het Oelbert streeft naar een gezonde exploitatie die de continuïteit van de school waarborgt. Moeten we daarbij een afweging van wensen maken, dan hebben onderwijskundige motieven altijd voorrang op andere motieven, maar financiële motieven staan daar weer boven.

Hoofdstuk 7 Materieel beleid

7.1 Uitgangspunten

Goed materieel beleid is een vertaling van het schoolbeleid naar de mensen binnen de school en dus een extra mogelijkheid om dat schoolbeleid concreet vorm te geven. Onder materieel beleid vallen onder andere het klein en groot onderhoud, ICT, de inventaris, de schoonmaak en het groenonderhoud. Materieel beleid is gericht op het welbevinden van de leerlingen, de medewerkers en bedoeld als ondersteuning van het personeelsbeleid. De veiligheid van deze groepen en van bezoekers is daarbij een belangrijk aandachtspunt. Nieuw is de ontwikkeling naar een Vitale en Gezonde School die we verder vorm gaan proberen te geven.

7.2 Gebouwen

Zowel het schoolgebouw, het sportgebouw als het muziekpaviljoen moeten dienstbaar zijn aan het onderwijs. Ze dienen bovendien uit te drukken wat voor school we zijn. Kwantitatief en kwalitatief voldoen op dit moment alle drie de gebouwen aan de wensen van de gebruikers en de school. We streven er naar dat onze gebouwen weinig gevoelig zijn voor onderhoud. Het onderhoud van de gebouwen valt volledig onder verantwoordelijkheid van het schoolbestuur; daarvoor wordt een Meerjaren Onderhouds Plan gebruikt dat in 2016 helemaal geactualiseerd is en nu jaarlijks wordt bijgesteld en wat leidt tot een JOP, een onderhoudsplan op jaarbasis.

Het muziekpaviljoen, gerealiseerd in 2018, is voorgefinancierd door de SKVOB e.o., maar zal uiteindelijk betaald gaan worden door de gemeente op basis van het volgende gemeentelijk Integraal Huisvestingsplan. Vanwege de leerlingtallen hadden we recht op uitbreiding en vanwege onze lessentabel wilden we een muzieklokaal en die twee punten kwamen hierin samen. De buitenkant van het paviljoen moet nog afgewerkt worden, we streven naar milieubewuste materialen hierbij, maar er wordt al sinds de zomer van 2018 echt muziek gemaakt in dit paviljoen. We stellen gebouwen tegen een redelijke vergoeding beschikbaar aan de gemeenschap; tenslotte zijn ze ook grotendeels daardoor gefinancierd.

7.3 Milieu

Bij alle keuzes die gemaakt moeten worden, zoals groot schilderwerk of vervanging van armaturen, kijken we enerzijds naar de uitstraling die van een project moet uitgaan en anderzijds naar de milieuaspecten. Vandaar ook bijvoorbeeld de geleidelijke overgang naar LED-verlichting. Onderwijsgebouwen moeten tenslotte ook bijdragen aan een verantwoord gebruik van energie en grond-

stoffen. Dat is één van de redenen waarom we op dit moment ook bezig zijn met een aanbestedings-traject om te komen tot de aanschaf van (door het rijk gefinancierde) zonnepanelen. Ook de luchtkwaliteit binnen het schoolgebouw blijft een aandachtspunt.

7.4 Andere facilitaire zaken

De overige faciliteiten dienen het werken in de klas en de leerlingen te ondersteunen. Daarom werken we met een meerjareninvesteringsprogramma voor de inrichting, voor de automatisering en voor de grotere sectie-aanschaffen. We zijn nu, voorjaar 2019, een testlokaal aan het inrichten om op grond van de ervaringen daarmee een nieuw investeringsplan voor meubilair te kunnen opstellen. Op het terrein van de waterhuishouding hebben we nog een groot probleem te tackelen: onze pleinen dienen als overstort voor de hemelwaterafvoer (HWA) en dat betekent dat gebruikers vaak tot hun enkels door het water moeten lopen als het hevig geregend heeft. Wij verwachten dat de aanleg van een wadi daar de oplossing voor gaat bieden; alle andere oplossingen bleken schijnoplossingen te zijn. Op het terrein van inkoop hebben we al veel gecentraliseerd om inkoopvoordelen te kunnen boeken. Dit proces zetten we de komende jaren door. Op het terrein van schoonmaak hebben we een nieuw aanbestedingstraject afgewerkt, maar het blijft tobben om daarna de afgesproken kwaliteit geleverd te krijgen. Het groenonderhoud is uitbesteed. Op het terrein van energie-inkoop hebben we door slim inkopen al het nodige voordeel behaald.

Hoofdstuk 8 Beleid inzake interne- en externe communicatie

8.1 Doelstelling

Ons communicatiebeleid omvat interne- en externe communicatie, public relations en marketing. In het interne beleid willen we transparant zijn wat betreft doelstelling en werkwijze en de vaak praktische vertaling daarvan in de organisatie van alledag. Ontwikkelingen publiceren we bijtijds waarbij we aangeven wie er verantwoordelijkheid dragen en hoe men kan reageren en of inspraak aan de orde is en hoe dan. In het externe beleid richten we ons er in grote lijnen op om het wederzijds begrip tussen onze school en allerlei groeperingen en instanties waarmee we te maken hebben te bevorderen. Tegelijkertijd willen we onze naamsbekendheid vergroten. In alle uitingsvormen, zowel intern als extern, streven wij herkenbaarheid na door uniformiteit in de opbouw ervan en door hantering van ons logo, zodat we onze boodschappen nog sterker beklemtonen.

8.2 Doelgroepen

We onderscheiden ook interne- en externe doelgroepen. De doelgroepen van interne communicatie zijn de medewerkers, de leerlingen en hun ouders, de MR en het CvB. De doelgroepen van externe communicatie zijn het basisonderwijs, het vervolgonderwijs (HBO en WO), (ouders van) toekomstige leerlingen, andere scholen voor VO, inspectie, ministerie, gemeente, pers, samenwerkingsverbanden en leveranciers van goederen en diensten.

8.3 Uitwerking doelstelling

Met een heldere interne communicatie willen wij de betrokkenheid van medewerkers vergroten en leerlingen en ouders informeren. Tevens willen we graag ook hún betrokkenheid bij het onderwijsproces en het reilen en zeilen van de school vergroten. Het is derhalve van belang dat algemene berichten naar ouders ook in afschrift naar docenten gaan.

Welzijnsbevordering maakt deel uit van ons personeelsbeleid, is in het belang van het team, van de school en bovendien begint goede PR thuis. De communicatie met de MR heeft een tweeledig doel: enerzijds moeten we voldoen aan de regelgeving, anderzijds willen we zo het meedenken en de betrokkenheid van de MR-leden vergroten. Ook de communicatie met het CvB heeft een dubbel doel: enerzijds moet een bestuurder over de noodzakelijke informatie beschikken om zijn rol te kunnen “spelen”, anderzijds blijft het CvB zo betrokken bij wat er in en om school gebeurt. We hanteren hierbij zowel het “need to know” als het “nice to know” principe.

Externe communicatie heeft verschillende doelstellingen. We willen de naamsbekendheid van de school vergroten, onder andere door de kernkwaliteiten en bijzondere activiteiten uit te dragen, om zo bijvoorbeeld voldoende nieuwe leerlingen binnen te krijgen. Dat is de PR kant van onze externe communicatie. Een andere kant van externe communicatie is gericht op informatieoverdracht. Met de basisscholen waar onze leerlingen vandaan komen proberen we bijvoorbeeld een zo goed mogelijk contact te houden. We informeren de afleverende leerkrachten over de resultaten van “hun” leerlingen in de eerste leerjaren. Die contacten kunnen nog intensiever waarbij we onduidelijkheden over het gymnasium en /of het Oelbert weg kunnen nemen. Een communicatie-overzicht van doelgroepen en middelen treft de lezer in bijlage 9.

8.4 Diverse relaties

De school houdt door middel van haar functionarissen goed contact met de wijkagent, de GGD, het sociaal wijkteam en andere relevante instellingen. Binnen de samenwerkingsverbanden participeren we actief en komen we gemaakte afspraken na.

Voorbeelden van verbanden zijn:

- het rectorensamenwerkingsverband Zuid-West Nederland (Zeebra);
- het Convent (gezamenlijke Oosterhoutse scholen voor VO);
- het Regionaal Samenwerkingsverband Breda e.o.
- de Stichting Het Zelfstandig Gymnasium

Hoofdstuk 9 Aan de slag

Inleiding

Op basis van wat in de hoofdstukken 3 tot en met 8 is beschreven kunnen we een aantal ontwikkelpunten definiëren. Dat te doen is makkelijk. Ze vervolgens in een werkbare, realistische activiteitenplanning wringen is lastiger: we willen vaak te veel tegelijk. Daarom is uiteindelijk dit hoofdstuk misschien wel het belangrijkste hoofdstuk uit dit schoolplan. Hiermee leggen we vast hoe en in welke stappen we de uitwerking van ons schoolconcept ter hand gaan nemen en dus een fundament leggen onder onze jaarplanning de komende jaren! Uiteraard kunnen we altijd ingehaald worden door voortschrijdend inzicht van binnenuit of door ontwikkelingen van buitenaf, maar als we afwijken zullen we ook de al gekozen prioriteiten in beeld houden en opnieuw moeten prioriteren. Het blijft zoeken naar een balans tussen onze ontwikkeling en werkdruk(vermindering). Nota bene: het werken aan duurzaamheid maakt onderdeel uit van het Strategisch Beleidsplan en is nog niet uitgekristalliseerd. Te zijner tijd komen er wellicht dus enkele speerpunten bij.

Voor de uitwerking van een aantal van deze speerpunten zullen leden van het COD en LD-docenten worden ingezet, om de werkdruk te spreiden en recht te doen aan hetgeen eerder is vastgelegd m.b.t. de taken van LD-docenten. Verder zijn er al werkgroepen (PR en herinrichting), docenten met taken (ondersteuning, IPB) en staan hier taken in de lijst die onder facilitair beheer vallen.

Nadat de speerpunten zijn bekrachtigd zal men belangstelling voor onderwerpen kenbaar kunnen maken. Het behoeft geen betoog dat leden van het COD, het COD in totaliteit en/of de schoolleiding verantwoordelijk zijn en blijven voor de uitkomsten en dus ook voor de aansturing van anderen.

2019-2020

- Het evalueren van de 6 weekse toetsstructuur gekoppeld aan het evalueren van het toetsbeleid en de wijze van invoeren van de ontwikkeltijd
- Het stimuleren van pilots op gebied van formatief toetsen en gepersonaliseerd leren
- Het evalueren van ons beleid ten aanzien van buitenlesactiviteiten
- Werken naar erkenning als BPS
- Uitbreiden van de ondersteuning, gericht op stressreductie bij leerlingen
- Verder ontwikkelen van LevensFaseBewust Personeelsbeleid
- Het uitvoeren van het Plan van Aanpak RIE
- In gang zetten en uitvoeren maatregelen Gezonde School
- Ontwikkelen vernieuw(en)de PR
- Oplossen van de wateroverlast cq infiltratieproblematiek
- Voortgang vernieuwing lokalen (5 jaars-project jaar 1)

2020-2021

- Het ontwikkelen van een nieuwe pedagogisch-didactische visie, hetgeen impliciet ook betekent het herijken van ons gymnasium concept (tweejarig traject, deel 1)
- Het stimuleren van pilots op gebied van formatief toetsen en gepersonaliseerd leren
- Starten met (wellicht aangepast) beleid ten aanzien van buitenlesactiviteiten
- Het vormgeven van stichting breed vastgesteld kwaliteitsbeleid op schoolniveau inclusief het implementeren van de nieuwe (SKVOB) gesprekscyclus
- Werken naar erkenning als BPS
- Herijken van het Taakbeleid
- Het uitvoeren van het Plan van Aanpak RIE
- Implementeren vernieuw(en)de PR
- Voortgang vernieuwing lokalen (5 jaars-project jaar 2)

2021-2022

- Het ontwikkelen van een nieuwe pedagogisch-didactische visie, hetgeen impliciet ook betekent het herijken van ons gymnasium concept (tweejarig traject, deel 2)
- Het stimuleren van pilots op gebied van formatief toetsen en gepersonaliseerd leren
- Evalueren lenteschool en Versnelling
- Werken naar erkenning als BPS
- Verder vormgeven van hedendaags personeelsbeleid incl. scholingsbeleid
- Implementeren nieuw Taakbeleid
- Het uitvoeren van het Plan van Aanpak RIE
- Evaluatie maatregelen Gezonde School
- Evaluatie en bijstelling PR
- Voortgang vernieuwing lokalen (5 jaars-project jaar 3)

2022-2023

- Het in gang zetten van hetgeen uit de visiediscussies is gekomen, werkend naar een eigentijds onderwijsmodel/onderwijsinnovatie
- Versterken van doorlopende leerlijnen, ook op basis van het herziene gymnasiale concept
- Het evalueren en waar mogelijk/zinnig institutionaliseren van de pilots op gebied van formatief toetsen en gepersonaliseerd leren
- Vormgeven van verder begaafdheidsbeleid na erkenning als BPS
- Implementeren (en evaluatie vastleggen van) nieuw personeelsbeleid
- Het uitvoeren van het Plan van Aanpak RIE
- Implementeren nieuwe maatregelen Gezonde School
- Implementeren vernieuw(en)de PR
- Voortgang vernieuwing lokalen (5 jaars-project jaar 4)

Hoofdstuk 10 Relatie met de begroting

Om aan alle ontwikkelpunten voldoende aandacht te kunnen geven moet er tijd en dus geld zijn. Ten behoeve van de begroting 2019-2020 (mei van ieder schooljaar) is het dus zaak helder te hebben waar we het volgende schooljaar daadwerkelijk aan gaan werken en een grove schatting te maken van het beslag daarvan op onze middelen.