

Schoolplan “het Fundament” 2022 - 2026



Woord vooraf

Dit schoolplan is tot stand gekomen dankzij de medewerking van vele betrokkenen. Deels wél in Corona-tijd, deels ook niet meer. In december 2021 begonnen we met dit proces. Via het bestuderen van voorbereidende stukken (interne van de school, van de Stichting én van externe), via het evalueren van vorige plannen, via het ophalen van feedback en wensen bij medewerkers, ouders, leerlingen, MT en adviesleden hebben we stapsgewijs en procesmatig gewerkt aan dit schoolplan. Er is verschillende keren én op verschillende manieren met de medewerkers gesproken over de inhoud van dit plan (online forms, evaluatieformulieren plenair, OVV middag, plenaire vergaderingen, tussentijdse verslaggeving aan PMR). We zijn blij en trots met de opbrengst en met de manier waarop alles is gegaan. Dit document beoogt te zijn hoe het is genoemd: een fundament voor alle leerlingen, ouders en medewerkers van het Reynaertcollege om de komende jaren toekomstbestendig en perspectiefvol onderwijs de aankomende jaren verder op te bouwen.

Directie Reynaertcollege

Lies Meesen-Deburchgraeve, directeur
Coen Raas, rector

Inhoud

Woord vooraf	2
Hoofdstuk 1 Inleiding	5
Hoofdstuk 2 Missie en Visie	6
2.1 Missie.....	6
2.2 Kernwaarden	6
Hoofdstuk 3 1 ^e ambitie: Professionele leergemeenschap	7
3.1 Duidelijkheid op het gebied van toekomstbestendig onderwijs	8
3.2 Communicatie	8
3.3 Goede en eerlijke werkverdeling	9
3.4 De betekenis van leiding.....	9
3.5 Cyclische kwaliteitszorg en verbetercultuur.....	10
3.6 Professionaliteit, beter worden en samenwerken.....	11
Hoofdstuk 4 Ambitie 2; Open ontmoetings- en ontwikkelplaats.....	12
4.1 Initiatieven.....	12
4.2 Burgerschapsonderwijs.....	13
4.3 Identiteit.....	13
4.4 Belangrijke partners.....	14
4.4.1. Leerlingen	14
4.4.2. Ouders.....	14
4.4.3. Raad van Advies.....	14
Hoofdstuk 5 Ambitie 3; veilige, vertrouwde leer- en leefomgeving.....	15
5.1 Pedagogisch klimaat	16
5.2 Begeleiding, coaching en ondersteuning op maat.....	16
Hoofdstuk 6 Ambitie 4; rijke leer- en onderwijsplaats.....	17
6,1 Bestaande ontwikkelingen verder ontwikkelen	18
6.1.1. Doorlopende leerlijn Techniek	18
6.1.2. Doorlopende leerlijnen PO-VO	19
6.1.3. Doorlopende leerlijnen VO-MBO-HBO-WO.....	19
6.2 Nieuwe ontwikkelingen en initiatieven.....	20
6.2.1. ICT.....	20
Hoofdstuk 7 Hoe worden de onderwijsplannen bekostigd?	21
7.1. Huidige situatie.....	21
7.1.1. Transitieperiode voorbij.....	21
7.1.2. Evalueren, maar ook bijstellen.....	22
7.2 Toekomstbestendig onderwijs	22
7.2.1. Verder zonder transitie middelen	22

7.2.2.	Krimpende school, beleidsrijke keuzes	22
7.2.3.	Inzet OOP	23
7.2.4.	Inzet NPO-middelen	23
7.3	Externe financiering.....	24
7.3.1.	Ouderbijdrage.....	24
7.3.2.	Sponsorbeleid.....	24
Hoofdstuk 8	Naar de unilocatie toe de komende jaren!	25
8.1.	Inleiding	25
8.2.	Het proces vervolgd.....	26
Hoofdstuk 9	Personeelsbeleid	27
9.1.	Personeelsbeleid; bevoegdheden en bekwaamheden	27
9.2.	Vrouwen in de leiding.....	27

Hoofdstuk 1 Inleiding

Het Reynaertcollege staat met dit schoolplan startklaar aan de vooravond van een nieuw tijdperk. Allereerst lijken de Corona-perikelen steeds minder het onderwijs te beschadigen en lijken we terug te keren naar een situatie waarmee we vertrouwd zijn en waar persoonlijk contact de basis is.

Met dit schoolplan kijken we de komende jaren op het Reynaertcollege vooruit naar een mooie, stabiele en nog sterkere school als dat het al nu is. De al aanwezige trots wordt verder aangewakkerd. Met ambitieuze en toekomstbestendige onderwijsplannen en met een fris en nieuw MT. In dit schoolplan worden antwoorden gegeven op de belangrijkste uitdagingen de komende jaren, namelijk:

1. Ondanks het teruglopend aantal leerlingen, het rijke onderwijsaanbod én -niveau, op een toekomstbestendige manier minimaal handhaven, en het liefst nog verder verbeteren (hoofdstuk 4, 5, 6 en 7)
2. Met alle medewerkers samen verder doorgroeien naar een professionele leergemeenschap (hoofdstuk 3)
3. Het toegroeien naar één unilocatie waar leerlingen, medewerkers én de onderwijskwaliteit van gaan profiteren (hoofdstuk 8)

Dit schoolplan is een dynamisch en transparant document, bedoeld voor teamleden, bestuur, MR, ouders en andere betrokkenen. Het vormt een belangrijke bron van informatie waarin gezien wordt dat de visie wordt vertaald in onderwijskundige en kwalitatieve kaders waarin voor de toekomst goed, hoogwaardig en toekomstbestendig voortgezet onderwijs wordt gegarandeerd.

Een dynamisch document omdat nu en de komende jaren zaken zullen veranderen. Ontwikkelingen waarop vanzelfsprekend ingespeeld wordt. Denk aan bijvoorbeeld de CAO en regionale en landelijke onderwijsontwikkelingen,

De naam van dit schoolplan is “Fundament” geworden. Dit woord drukt o.i. krachtig uit wat er in het schoolplan staat; een verzameling afspraken die ons behulpzaam gaat zijn om het Reynaertcollege verder te ontwikkelen. Een stevig fundament waarop ontwikkeld wordt en waardoor we gaan groeien. Iets waar je op kunt rekenen en vertrouwen, iets wat blijft en voor de komende tijd bestendig is.

Er is voor gekozen om de Praktijkschool haar eigen schoolplan door de directeur en het schoolteam te laten schrijven. De lezer vindt hierover in dit document dus niets terug.

Hoofdstuk 2 Missie en Visie

Het Reynaertcollege is onderdeel van Stichting VO Zeeuws Vlaanderen. De uitgangspunten van het door de Stichting gehanteerde Zeeuws- Vlaams onderwijsmodel is een vierslag van basiscurriculum, integraal werken, maatwerk en versterkt mentoraat. Door dit model kunnen de scholen beter samenwerken en onze leerlingen meer bieden. In dit nieuwe Reynaertcollege schoolplan geven we hier onze invulling aan.

De afgelopen maanden is er gezocht, gewerkt en geschaafd aan een actueel en passende centraal leidend vertrekpunt; de missie en de visie. Een actueel en verbindende boodschap; niet alleen hoe het er al een poosje stond maar vooral een herijking van 'is dit wie we willen en kunnen zijn?'. Dit is vertaald (en meerdere keren in de school bleek hier veel draagvlak voor te bestaan) in een leidend verhaal; de missie, de visie, de ambities én de beloften die we de komende jaren met elkaar gaan concretiseren. Dit verhaal zal leidend worden bij te maken keuzes. In vakken, in teams en voor de school.

2.1 Missie

Het Reynaertcollege is een unieke school – van vmbo tot en met gymnasium - die zich, vanuit een katholieke traditie sterk verbonden voelt met de regio. Het Reynaertcollege is méér dan een school waar goed onderwijs wordt aangeboden en waar leerlingen worden voorbereid op het vervolgonderwijs en de maatschappij; het is een ontmoetingsplaats, een warm nest, een kweekvijver vól talent en een regionale thuishaven waar verbinding ontstaat en herinneringen geboren worden. Het Reynaertcollege is onderdeel van de Stichting VO Zeeuws Vlaanderen.

2.2 Kernwaarden

We onderscheiden ons door positieve invloed uit te oefenen vanuit een bevlogen grondhouding, door samen te werken én door kansen te bieden aan de ontplooiing, de groei en de ontwikkeling van elke leerling als uniek persoon en dit als uitgangspunt centraal te stellen. Deze waarden geven richting aan ons handelen en de keuzes die we dagelijks maken in de omgang met leerlingen, ouders en collega's.

1. **Bevlogenheid** : Gaat het goed met onze leerlingen, dan gaat het goed met het Reynaertcollege! Plezier en waardering spelen hierbij een belangrijke rol. We zijn voortdurend betrokken om het beter te doen. We helpen leerlingen met het waarmaken van hun doelen. We hebben de oprechte wil om ze daarbij te helpen en we hebben de kennis om dit optimaal te doen.
2. **Samen**: We werken nauw samen met elkaar. Met elkaar, met de leerlingen, met de ouders én met de omgeving. Op die manier halen we het beste in elkaar naar boven en doen we het zo ook steeds iets beter.
3. **Groei**: Alles in onze school staat in het teken van groei en ontwikkeling. Over kennis, vaardigheden, als persoon, in de omgeving én met elkaar. Durf, eigenaarschap, veiligheid en verantwoordelijkheid spelen hier een belangrijke rol. Je krijgt kansen om te groeien en wordt gewaardeerd om wat je kan en durft

2.3 Visie

Met trots groeien vanuit kansen!

Op het Reynaertcollege willen we om die reden als een professionele leergemeenschap het verschil maken door alle leerlingen kwalitatief, rijk, betekenisvol en zo passend mogelijk onderwijs aan te bieden. Wij zijn een veilige plek waar leerlingen zich gezien voelen en

waarderen worden aangemoedigd en ondersteund bij hun ontwikkeling. Onze school is een ontmoetingsplek, waar we – medewerkers én leerlingen – voortdurend willen leren van en aan elkaar. We hebben hier een verbindende rol om via samenwerking met ouders/verzorgers en andere betrokkenen in onze regio onderwijs en begeleiding te versterken en te verrijken. Leerlingen kunnen zich gaandeweg hun gehele loopbaan ontwikkelen als individu, als eigenaar van hun zelfbewuste ontwikkeling én als verantwoordelijke medemens met een open, positief kritische, respectvolle blik op de samenleving. We beloven daarom aan leerlingen, ouders en elkaar dat we:

- Leerlingen én collega's zoveel mogelijk waarderen.
- Leerlingen kansen geven.
- Deskundig helpen om de persoonlijke doelen van leerlingen waar te maken.
- Met elkaar samenwerken om het goed te doen.
- Voortdurend betrokken zijn om het beter te doen.

Om deze visie te realiseren gaan we de komende jaren verder werken aan vier ambities. Deze vier ambities worden in de volgende hoofdstukken toegelicht. Het gaat dan over:

1. Groeien als professionele leergemeenschap
2. Groeien als open ontmoetings- en ontwikkelplaats
3. Groeien als veilige, vertrouwde leef- en leeromgeving
4. Groeien van een rijke leer- en onderwijsomgeving

In het volgende hoofdstuk 3 zullen we dus eerst toelichten op welke wijze een professionele leergemeenschap de komende jaren gaat worden opgebouwd en op welke wijze het ontwikkelen van deze ambitie een bijdrage levert aan de missie, visie en doelen van het Reynaertcollege.

Hoofdstuk 3 1^e ambitie: Professionele leergemeenschap

Een professionele leergemeenschap begint bij een heldere formulering van de missie en de visie van onze school. Onze missie en visie zijn meer dan een mooie zin in de jaargids of het meerjarenbeleidsplan van de school. Kort samengevat: we willen voor alle leerlingen goed onderwijs aanbieden en willen er samen steeds naar blijven streven om dit hoge niveau op peil te houden en/ of te verbeteren!

Het is ons streven om onze missie, visie én beloftes niet alleen in de hoofden, maar vooral ook in de harten en handen van onze medewerkers te laten dringen, vanuit de insteek: hier staan wij samen voor. De koers van de school dient zichtbaar te zijn in het alledaagse handelen van alle medewerkers en leerlingen. Ook aan de inrichting van de school, de hoogtepunten in het schooljaar, de beleidsplannen voor de komende jaren en de keuze voor professionalisering is deze koers af te lezen. De koers wordt dus zichtbaar in het gedrag.

In een professionele leergemeenschap is er een cultuur (van Emst) waar het gaat om de zogenaamde erkende ongelijkheid. Als mens is iedereen gelijkwaardig, maar tussen professionals zijn er grote verschillen in kwaliteit te zien. Er is sprake van ongelijkheid tussen de professionals. Het gaat er hier dus om dat er wordt uitgegaan van de verschillen en dat die verschillen ook erkend worden. Van belang is dat het heel gewoon wordt dat mensen worden aangesproken op wat ze kunnen en dat ze openlijk met elkaar kunnen bespreken wat ze niet kunnen. Kwaliteit heeft dus de belangrijkste stem!

Eigenlijk moet er daarom dus gemobiliseerd worden op kwaliteit en op affiniteit. Voor een bepaald onderwerp moeten dus docenten bij elkaar komen, die verstand hebben van de zaak en die geïnteresseerd zijn. En vanuit die gedachte over kwaliteit moeten ook, binne bepaalde

kaders, beslissingen genomen worden. Belangrijk bij het nemen van beslissingen is dat er draagvlak moet zijn. Degenen die er verstand van hebben en het mandaat van de collega's kregen moeten in meerderheid achter de beslissing staan. De andere betrokkenen moeten goed geïnformeerd worden, maar ze praten minder mee voor wat betreft de totstandkoming van de beslissing.

Schoolcultuur is het (merendeels onbewuste) gedrag dat alle betrokkenen in de school met elkaar delen. We noemen de cultuur van de school uit ervaring professioneel wanneer aan vier criteria is voldaan:

1. Het gedrag van alle betrokkenen leidt tot de doelen van de school;
2. Het gedrag leidt tot een toename van het welbevinden van de persoon zelf;
3. Het gedrag leidt ook tot een toename van het welbevinden van anderen;
4. Bovendien wordt gedrag dat afbreuk doet aan deze drie regels, op vriendelijke wijze doch zeer duidelijk, begrensd.

Om samen de komende jaren verder aan te bouwen aan een professionele leergemeenschap en om onze visie en gestelde doelen te behalen wordt de 'basis op orde', het fundament verder verstevigd. Dit gebeurt vooral door de medewerkers mee te nemen, zich te laten ontwikkelen, de uitgangspunten van dit schoolplan daadwerkelijk in woord en daad, iedere dag steeds meer merkbaar aan leerlingen in klassen zichtbaar te maken. Dat vraagt veel van medewerkers. 'Ieder mens is gebouwd om zichzelf te ontwikkelen en heeft een natuurlijke behoefte aan relatie, autonomie en competentie' (Luc Stevens). Het opbouwen, onderhouden en/of verbeteren van deze behoeften gebeurt door ontwikkelingen op de volgende terreinen te implementeren:

3.1 Duidelijkheid op het gebied van toekomstbestendig onderwijs

Dit betekent op de eerste plaats dat er een toekomstbestendig onderwijsscenario geïmplementeerd is/ wordt dat past bij wat we onderwijskundig willen bereiken. Een scenario wat de komende jaren financieel en formatief kan, wat qua onderwijstijd noodzakelijk is, wat voldoet aan de uitgangspunten van de stichting, wat past bij de school en waardoor een helder, consistent betrouwbaar beeld ontstaat waarmee we aan de slag kunnen.

3.2 Communicatie

Er wordt veel gecommuniceerd in school. En dat gebeurt ook op verschillende manieren en om verschillende redenen. In een professionele leergemeenschap probeer je dit te vereenvoudigen. Werken aan de schoolvisie en het schoolplan betekent dat er doelen te behalen zijn op verschillende niveaus namelijk:

- a. Schoolniveau
- b. Locatieniveau (Gildenstraat én Zoutestraat)
- c. Opleidingsniveau (vmbo – havo – vwo)
- d. Teamniveau
- e. Vak niveau (secties of domeinen)
- f. Individueel niveau

Het is van belang dat je wél weet welke doelen je met elkaar wilt behalen en hoe je de taken onderling duidelijk wil verdelen, hoe je hier samenwerkt én communiceert. Dit betekent dat er zowel horizontaal als verticaal op verschillende niveaus veel dingen, als dwarsverbanden in school tegelijkertijd gebeuren (een zogenaamde matrix structuur). Het werken aan schooldoelen door teams en secties zorgt voor verticale én horizontale samenhang. Het is dan van belang dat we van elkaar weten waarmee we bezig zijn en hoe we elkaar hier over informeren. Het professioneel stroomlijnen van informatiekkanalen waar tot nu toe vanuit betrokkenheid

veelvuldig gecommuniceerd wordt via mails, Teams, Magister, INFO en nieuwsbrieven in school én in de stichting draagt bij aan het vergroten van onze professionaliteit. Er wordt daarom een plan gemaakt om dit te concretiseren. Het gaat dan over zaken als:

- Op welke manier communiceren we voor onszelf, voor de leerlingen en voor de ouders.
- Het gaat dan ook over: 'Moet iedereen alles weten'? Durf je het professioneel over te laten aan je collega en vertrouw je erop dat we op die manier de belangen verdelen en vertegenwoordigen?

3.3 Goede en eerlijke werkverdeling

Als je met elkaar op een professionele manier wil gaan samenwerken is het ook logisch hoe je het werk met elkaar verdeelt. Dit is van groot belang om de gezamenlijke doelen te kunnen behalen. Conform het in de stichting gehanteerde taakbeleid en professioneel statuut is het de komende jaren nodig dat er goede afspraken worden gemaakt over de werkverdeling. Dit is ook zeer relevant in de discussie over werkdruk. De docent is hierdoor betrokken bij besluitvormingskwesties die raken aan diens dagelijkse praktijk. De concrete uitwerking van het beleid wordt hierom de komende jaren verder ontwikkeld en geïmplementeerd.

De school bestaat uit teams en vaksecties. Via de uitgangspunten van het professioneel statuut worden de komende jaren op verschillende thema's vastgelegd op welke manier docenten zeggenschap kunnen uitoefenen binnen de kaders van geldende beleidsdocumenten en binnen de keuzes die gemaakt zijn. Docenten worden in tijd gefaciliteerd voor overleg en overige werkzaamheden rondom uitwerking van besluitvormingskwesties in vaksecties en (kern)teams, om zo de overlegstructuur te borgen. Het team en de schoolleiding maken gezamenlijk afspraken over de wijze waarop en de frequentie waarin overleggen met de secties en teams worden georganiseerd.

De teams hebben een prominente rol in het geven van invulling aan het pedagogisch-didactisch concept binnen het organisatiemodel. Voor specifieke uitwerking van bepaalde vraagstukken, kan er een tijdelijke (werk)groep of commissie worden samengesteld uit de team(s)/vaksecties die advies geeft over en/of invulling geeft aan mogelijke keuzes. De (vak)secties vertalen de gezamenlijke uitgangspunten naar eigen keuzes in de manier waarop het vak aangeboden wordt en hoe het onderwijsprogramma van hun vak eruit ziet. Op deze wijze wenden docenten hun invloed aan hetzij via hun team of vaksectie, hetzij via een vertegenwoordiging uit hun midden.

3.4 De betekenis van leiding

Bij het ontwikkelen van een professionele gemeenschap is het van belang dat leiderschap deze ambitie moet versterken en sturen. We hebben het hier dan over onderwijskundig én transformationeel leiderschap. Een stijl van leidinggeven die gericht is op het vermogen om mensen te motiveren en enthousiasmeren een gewenste richting met elkaar op te gaan en mensen op grond van hun ambacht uit te dagen en ondersteunen zich hier verder in te ontwikkelen. We verbeteren en intensiveren daarom intern onze gesprekscyclus, het goede gesprek, waarin scholing, ontwikkeling en (duurzame) inzetbaarheid binnen onze scholen en binnen de te behalen doelen en visie van het onderwijs vaste agendapunten zijn. Allemaal vanuit een waarderend perspectief.

Leraren en andere medewerkers krijgen steeds meer mogelijkheden om het voortouw te nemen op onderwerpen waaraan zij vanuit hun talenten en deskundigheid een bijdrage willen leveren. Dat is wat we onder 'gespreid leiderschap' verstaan: de opvatting dat leiderschap niet alleen het

domein is van de functioneel leidinggevende, maar dat iedereen in de organisatie het vermogen heeft om invloed uit te oefenen. Het is nadrukkelijke de bedoeling dat deze manier van leidinggeven de komende jaren (o.a. door scholing) verder ontwikkeld wordt om de ambitie van de professionele leergemeenschap te versterken.

Het beoogt het zogenaamde persoonlijk leiderschap (Snoek, 2019) van medewerkers te versterken. Van belang omdat het ontwikkeling en groei beoogt op de mate waarin leraren regie over hun eigen werk en eigen ontwikkeling voeren. 'Leiderschap van leraren' of 'teacher leadership' is volgens Snoek de invloed die leraren uitoefenen op zaken die hun eigen klas of hun eigen vak overstijgen. Met dat leiderschap beïnvloeden ze collega's, leidinggevend en anderen binnen de school.

Tegelijkertijd is het ook de opdracht voor de leidinggevend en om aandacht te besteden aan werkgeluk. Werkgeluk is meer dan alleen plezier hebben in het werk wat je doet. Denk hierbij aan:

1. Betekenisvol werk, waarbij aandacht is voor enige autonomie van de medewerker, waar mensen op de juiste plek, in niet al te grote teams ingezet worden en waar er ruimte is voor creativiteit en ontspanning.
2. Vertrouwen in leiderschap. Medewerkers hebben behoefte aan een heldere missie, visie en aan concrete doelstellingen. Van de leiding hoopt men het vertrouwen te krijgen om een bijdrage te kunnen leveren aan de benoemde doelstellingen. Investeren in mensen is belangrijk! Open en transparante communicatie is tot een van sleutels tot meer werkgeluk.
3. Een ondersteunend management dat stuurt op de afgesproken doelen, coacht, positieve feedback geeft, aandacht en erkenning geeft en successen durft te vieren
4. Fantastische werkomgeving, waarbij menselijkheid een sleutelwoord is, waar de faciliteiten om de werkzaamheden goed uit te oefenen op orde zijn, waar er aandacht is voor balans en waar de plannen haalbaar en behapbaar zijn voor alle medewerkers.

3.5 Cyclische kwaliteitszorg en verbetercultuur

In de professionele leergemeenschap wordt, op grond van visie en missie met elkaar samengewerkt aan doelen. Dat dient te gebeuren volgens een cyclische pdca verbetercultuur. Vanuit het vak biologie kennen we het begrip 'sleutelprikkel', wat kort betekent: 'een bepaald signaal uit de omgeving'. Op sleutelprikkel volgt altijd een automatische (re-)actie. Een sterkere sleutelprikkel wordt ook wel een 'supersignaal' genoemd. Een signaal waarop altijd bewust wordt gereageerd. Dit begrip willen wij linken aan onze kwaliteitszorg -en bewaking. Het komt erop neer dat we aan een aantal kwaliteitsdomeinen een set supersignalen koppelen. Sterke sleutelprikkel die altijd voor een bewuste (re-)actie zorgen, die leiden naar een checkmoment (= evaluatie), naar gesprekken (= dialoog!) en naar eventuele bijstellingen leiden.

Jaarlijks checken we waar we staan, waar we goed in zijn, maar ook waar we nog aan willen en moeten werken. Aan elk domein koppelen we ook een minimale score. Een score die ons zegt wanneer wij als school tevreden of zelfs trots zijn. Dat dit lef vraagt, is zeker. Maar het maakt ook uitdagen! Samen werken aan fijne beoordelingen, samen werken aan kwaliteitszorg, samen blijven groeien!

De komende jaren wordt met behulp van de uitgangspunten van het kwaliteitsbeleid van de Stichting, de jaarkalender kwaliteitszorg van de school, de jaarkalender kwaliteitszorg van de secties, de teamplannen en het schoolplan systematische en cyclisch gewerkt aan de verbeterdoelen. Denk hierbij aan het plannen maken en evalueren van de huidige

bevorderingsrichtlijnen, de evaluatie en betekenis van methode onafhankelijke toetsen en het definiëren van de eigen Reynaertstandaarden.

We gebruiken hierbij instrumenten als Kwaliteitsscholen en de DOT (Digitale Observatie Tool). Een verbetercultuur betekent dat je in gesprek wil zijn over je functioneren. De komende jaren willen we, in een veilig omgeving, ook collega's onderling hierin verder aanmoedigen. Ook de leerlingen krijgen hier een stem door de gebruikmaking van de DOT.

3.6 Professionaliteit, beter worden en samenwerken

Als je beter wilt worden is het belangrijk dat je samenwerkt, De school wordt daarom herkenbaar en samenhangend in zes teams georganiseerd. Zie afbeelding hierna. Elk team kent een opdracht, een doel en men mag van elkaar verwachten dat er samengewerkt gaat worden.

Directieteam	Onderwijsteam leerjaar 1 en 2 breed	Onderwijsteam leerjaar 3-6 havo/vwo	Onderwijsteam leerjaar 3-4 vmbo	Team Ondersteuning	Team Facilitair
Rector Directeur Directiesecretariaat Beleidsmedewerker	Teamleider Coördinator Administratief onderwijsassistent Pedagogisch onderwijsassistent Coaches Lesgevende docenten Technisch onderwijsassistenten	Teamleider Coördinator Administratief onderwijsassistent Pedagogisch onderwijsassistent Coaches Lesgevende docenten Technisch onderwijsassistenten	Teamleider Coördinator Administratief onderwijsassistent Pedagogisch onderwijsassistent Coaches Lesgevende docenten Technisch onderwijsassistenten	Zorgcoördinator Intern begeleiders Zorgdocenten (OTK) Remedial teacher Schoolmaatschap- pelijk werk Gedragsspecialist Pedagogisch onderwijsassistenten	Conciërgerie Huishouding Receptie Leerlingen- administratie Roosterkamer

Als je waardering, positiviteit en aandacht belangrijk vindt is het belangrijk om dingen samen op te pakken en kwaliteiten te benutten en successen te vieren. We zijn collegiaal en respectvol met elkaar in gesprek over hoe we elkaar sterker kunnen maken t.b.v. de ontwikkeling van elke leerling. We ontwikkelen ons op deze manier verder als school waar wederzijds vertrouwen, waardering, respect, openheid en betrokkenheid vanzelfsprekend is.

Teams maken teamplannen en maken onderlinge werkafspraken om doelen te behalen. Samen doelen behalen verhoogt het werkplezier, verkleint de werkdruk en vergroot de saamhorigheid. Dit geldt niet alleen voor de teams maar ook voor de vakgroepen/ secties.

Passende en flankerende scholing, coaching en deskundigheidsbevordering om de ambities uit dit schoolplan te behalen is dan een vanzelfsprekende vereiste. Het optimaliseren van de gesprekkencyclus ondersteunt ook passender professionalisering en maatwerk bij de medewerkers. Professionalisering is – naast geprioriteerde jaarlijkse focuspunten - daarom een vast agendapunt in de gesprekscyclus, beginnend bij de taakgesprekken die minimaal twee keer per jaar met elke medewerker gevoerd worden. Schoolontwikkeling en de wensen en ambities van de medewerker worden zo bij elkaar gebracht. Dit betekent dat er zorgvuldig en samenhangend moet worden gepland, geprioriteerd en afgestemd. Te denken valt hierbij aan de volgende thema's: taalvaardigheid, IT vaardigheid, sectievoorzitterschap, motiverende coaching/ gespreksvoering, toetsing, teamvorming, passend onderwijs, leer- en leefdoelen en

gesprekstechnieken. Afgerond én samengevat worden voor het ontwikkelen van deze ambitie de aankomende jaren de volgende zaken geïmplementeerd:

Ambitie 1 professionele leergemeenschap	Gerealiseerd in:			
	2022-2023	2023-2024	2024-2025	2025-2026
Starten met jaarlijks scholingsplan	X			
Starten met cyclische jaarplanner optimaliseren	X			
Starten met teamplannen, sectieplannen en sectievoorzitters	X			
Gesprekkencyclus jaarlijks optimaliseren	X		X	X
Format ontwerpen standaard Reynaertles als voorbeeld en kwaliteitsinstrument	X			
Datateam faciliteren en aanstellen	X			
Interne audit commissie aanstellen door MT	X			
Werkgroep voorstel communicatie	x			
Werkgroep professioneel statuut	X			
Toets beleid opstellen en implementeren	X			
Jaarlijks optimaliseren cyclisch kwaliteitsbeleid in school, team, sectie en individu	X		X	X

In dit hoofdstuk 3 is beschreven hoe en via welke verschillende ontwikkelrichtingen de 1^e ambitie, een professionele leergemeenschap gaat worden opgebouwd op het Reynaertcollege. In het volgende hoofdstuk 4 wordt de tweede ambitie 'het verder doorontwikkelen van een open ontmoetings- en ontwikkelplaats' voor de komende jaren verder uitgewerkt.

Hoofdstuk 4 Ambitie 2; Open ontmoetings- en ontwikkelplaats

Het Reynaertcollege, als onderdeel van de Stichting VO Zeeuws Vlaanderen wil als 'instituut' een belangrijke rol blijven spelen voor Hulst en omgeving. Als ontmoetingsplaats en als plek om je te ontwikkelen. Het is dan van belang dat dit gebeurt door als onderdeel van de omgeving een partner te zijn die verbindingen legt, zich open opstelt, kansen oppakt en initiatieven steunt en onderneemt. Het woord 'open' verbeeldt dat de oriëntatie van de school niet alleen naar binnen gericht is maar ook voor de Stichting en naar de omgeving er omheen.

4.1 Initiatieven

De komende jaren zullen er daarom initiatieven ontplooid worden om deze ambitie te gaan realiseren. We noemen een aantal voorbeelden hiervan. Zo zullen initiatieven ontwikkeld worden om de intensiteit en de kwaliteit van de samenwerking met ouders te verbeteren ten behoeve van de ontwikkeling van leerlingen en de school. Ook worden initiatieven ontplooid om contacten en samenwerking met bedrijven en instanties te verstevigen en te benutten. Niet alleen vanwege de betekenisvolle verrijking voor de kwaliteit van onderwijs maar ook vanwege de ambitie om een partner te zijn in de regio. Vanzelfsprekend wordt de komende jaren op velerlei gebied de samenwerking tussen de drie VO scholen van de stichting verder ontwikkeld. Ook bij de oriëntatie naar de wereld (onderzoek Unesco school, duurzaamheid en initiatieven rondom internationalisering) worden de komende jaren kansen opgepikt door hier mogelijk plannen voor te gaan concretiseren.

Andere voorbeelden van concrete plannen de komende jaren die hier nog genoemd kunnen worden zijn de verstevigde en benodigde contacten met PO en ook het door ontwikkelen van de maatschappelijke stage. Ook burgerschapsonderwijs en het uitdragen van de identiteit worden hier daarom apart even concreter uitgewerkt.

4.2 Burgerschapsonderwijs

Om te kunnen voldoen aan het criterium van goed onderwijs, goed mens, goed leven en goed handelen moeten leerlingen, jong volwassenen, worden gevormd. In beginsel gaat vorming zelfs vooraf aan het verzamelen van kennis. Onze school neemt de opdracht tot burgerschapsvorming serieus. Dat blijkt uit een groot aantal activiteiten die op dit gebied nu ook al tijdens hun schoolloopbaan aan leerlingen wordt aangeboden. Denk hierbij aan de aandacht voor het politiek systeem bij vakken als lesvensbeschouwing/ maatschappijleer en geschiedenis, gesprekken over maatschappelijke problemen bij dezelfde vakken maar ook bij economie, aandacht voor debatteren bij de vakken maatschappijleer. Nederlands en geschiedenis, aandacht voor burgerschapsvorming bij alle genoemde vakken in de gebruikte methodes evenals bij het vak biologie, goede- doelen acties, actualiteitslessen bij het vak Nederlands, preventiewerkshops, projectweken, ProDemos bezoek en themalessen zoals bijvoorbeeld aandacht voor Paarse Vrijdag.

Het is in dit verband ook relevant om onze maatschappelijke stage te vermelden die een wezenlijk onderdeel vormt van het onderwijsprogramma. Het Reynaertcollege heeft een convenant gesloten met de gemeente Hulst en de Stichting Hulst voor Elkaar om de MaS te continueren waar de wettelijke verplichting inmiddels is vervallen. Gezien de vormende waarde van de MaS vindt de school het belangrijk dat elke leerling een stage van 30 uur vervult en dat deze stage naar behoren wordt ingevuld. Ter voorbereiding van de maatschappelijke stage bezoeken onze leerlingen een speeddate, georganiseerd i.s.m. Hulst voor Elkaar. Een middag, waarop allerlei maatschappelijke partners zichzelf presenteren. Vandaaruit leggen de leerlingen zelf contact met een van de partners. De introductie wordt verzorgd aan het begin van leerjaar 3. Leerlingen lopen tijdens leerjaar 3 hun maatschappelijke stageperiode door. In leerjaar 4 is er een uitlooperperiode voorzien. In principe worden geen maatschappelijke stages gerealiseerd tijdens schooluren. het Reynaertcollege is wel zelf partner. Leerlingen kunnen bijvoorbeeld tijdens een open avond MaS-uren maken.

De komende jaren zal daarom een projectleider deze activiteiten verder coördineren, afstemmen, versterken en uitbreiden.

Het succesvol ontwikkelen van deze sociale en maatschappelijke competenties van leerlingen maakt het noodzakelijk om systematisch zicht te krijgen op de burgerschapscompetenties en het burgerschapsgedrag van de leerlingen. Centraal staan vier sociale taken die leerlingen als burger moeten kunnen vervullen:

- democratisch handelen;
- maatschappelijk verantwoord handelen;
- omgaan met conflicten;
- omgaan met verschillen.

4.3 Identiteit

Het Reynaertcollege wil haar kernwaarden in én buiten de school zichtbaar en tastbaar maken. Er is op het Reynaertcollege een identiteitscommissie gevormd. Deze identiteitscommissie overlegt jaarlijks een paar keer samen. Als statutaire taak geldt het vormgeven en bewaken van

het karakter en de bijzondere identiteit inclusief haar kernwaarden van de school. Daarvoor doet de commissie voorstellen aan de schoolleiding op o.a. de volgende terreinen:

- Invulling van het onderwijsprogramma
- activiteiten
- schoolplan.

4.4 Belangrijke partners

4.4.1. Leerlingen

In de school is er een leerlingenraad. De leden van de leerlingenraad overleggen periodiek met een lid van de schoolleiding over het reilen en zeilen op de school. De leerlingenraad wordt actief betrokken bij vraagstukken van organisatorische aard maar ook om met de schoolleiding te spiegelen over ons onderwijs en de organisatie ervan. De leerlingenraad vormt een klankbordgroep voor de directie. Daarnaast wordt de stem van leerlingen de komende jaren vergroot door klankbordgroepen te starten en leerlingen ook een 'stem' te geven door middel van onderzoeken, enquêtes en vragenlijsten (bijvoorbeeld DOT). De DOT werkt op basis van objectieve waarnemingen. De leerling-enquête bestaat uit slechts 12 vragen en kan in een paar minuten ingevuld worden. De vragen worden gesteld aan de hand van de 6 indicatoren waar de onderwijsinspectie op controleert, te weten:

- Klassenmanagement;
- Consistente lesopbouw;
- Interactief werken aan lesstof-overdracht;
- Effectieve feedback op het leerproces;
- Differentiatie;
- Pedagogisch handelen.

4.4.2. Ouders

Allereerst krijgt ouderparticipatie vorm door overleg met de oudergeleding van de medezeggenschapsraad. Naast de formele rol die de oudergeleding heeft zijn zij ook gesprekspartner voor de schoolleiding over het te vormen beleid. Daarnaast hebben zij de mogelijkheid om hun achterban te raadplegen als het gaat om het ophalen van informatie die van belang is voor het bepalen van hun standpunt als het gaat om de ontwikkeling van het beleid van de school.

Naast de oudergeleding van de medezeggenschapsraad heeft het Reynaertcollege ook nog een oudervereniging. De oudervereniging helpt met het organiseren van leerling activiteiten in de school.

4.4.3. Raad van Advies

Elk van de scholen van VOZVL kent een Raad van Advies. De Raad van Advies adviseert de schoolleider ten aanzien van algemeen schoolbeleid. De in de omgeving van de school gerekruteerde leden vormen een klankbord voor de schoolleider ten aanzien van ontwikkelingen in en rondom de school in de meest brede zin.

Op deze wijze wordt een bijdrage geleverd aan de maatschappelijke verankering van de school in de lokale/regionale gemeenschap, op zodanige wijze dat de school wordt beschouwd als één van de pijlers van de samenleving. Het gesprek met de Raad van Advies getuigt van het voeling houden met lokale en regionale ontwikkelingen, deze signaleren en vertalen naar de onderwijssituatie.

Afgerond én samengevat worden voor het ontwikkelen van deze ambitie de aankomende jaren de volgende zaken geïmplementeerd:

Ambitie 2 Open ontmoetings- en ontwikkelplaats	Gerealiseerd in:			
	2022-2023	2023-2024	2024-2025	2025-2026
Starten met projectleider burgerschapsonderwijs	X			
Identiteitscommissie starten	X			
In teams wordt kwaliteit en aanbod coaching geëvalueerd op welbevinden van leerlingen			X	
Er worden klankbordgroepen leerlingen gestart	X			
Er worden klankbordgroepen ouders gestart	X			

In dit hoofdstuk 4 werd beschreven hoe de tweede ambitie, nodig om de visie en de beoogde doelen te gaan behalen de komende jaren wordt vormgegeven. In het volgende hoofdstuk 5 staat de derde ambitie beschreven namelijk het verder door ontwikkelen van een veilige, vertrouwde leer- en leefomgeving.

Hoofdstuk 5 Ambitie 3; veilige, vertrouwde leer- en leefomgeving

De derde ambitie van het Reynaertcollege is het verder door ontwikkelen van een veilige, vertrouwde leer en leefomgeving. Het Reynaertcollege streeft voortdurend naar een veilige leer- en werkomgeving. Om dit te kunnen realiseren beschikt de school over een veiligheidsplan (zie website), een antipestcoördinator en een veiligheidscoördinator (=zorgcoördinator). Jaarlijks wordt de veiligheidsmonitor afgenomen zodat er altijd een actueel en representatief beeld is van de situatie op de scholen en er interventies ingezet kunnen worden waar nodig.

Onderleggers zijn ons veiligheidsplan en ons antipestprotocol. Onze zorg- en veiligheidscoördinator, de coaches, het ondersteuningsteam, de werkgroep preventie en gezondheid en onze vertrouwenspersonen spelen belangrijke rollen. Natuurlijk werken we samen aan een veilig schoolklimaat. De werkgroep medewerkers verzorgen – voornamelijk vanuit een preventieve insteek – regelmatig passende activiteiten die bijdragen aan het veiligheidsgevoel. Het aanbod is ruim. Denk hierbij aan preventie rondom pesten, gebruik van social media, seksualiteit, roken, alcohol en drugs.

Veel gebeurt hier nu ook al op school en gaat goed. We streven ernaar dat iedere leerling zich gezien en gehoord voelt. Hierdoor willen we de leerprestaties en welbevinden optimaliseren door leerlingen in toenemende mate de verantwoordelijkheid te geven om de voor hen optimale keuzes te maken bij hun leerproces.

Alle leerlingen, zowel ‘zwakkere’, ‘gemiddelde’ als ‘sterke’ willen we in kaart hebben en stimuleren op de manier die bij de individuele leerling past. Middels persoonlijke gesprekken, het opvolgen van resultaten en mogelijke andere signalen proberen we de leerlingen op sociaal emotioneel en cognitief gebied goed te begeleiden. Om dit te bereiken wordt een doorlopende coachlijn ontwikkeld. Het is daarom belangrijk dat iedere leerling een coach krijgt die bij hem/haar past. Zowel de coach als de leerling moet zich goed voelen bij de ander.

Toch is het van belang om, passend bij de uitgangspunten van de Stichting op een aantal terreinen door te ontwikkelen. Om die reden worden daarom bij de volgende ontwikkelgebieden plannen verder ontwikkeld die passen bij deze ambitie:

5.1 Pedagogisch klimaat

In alle onderwijsteams wordt het ontwikkelen van het pedagogisch klimaat, passend bij dit schoolplan prominent en langdurig op de agenda gezet. De professionals zijn hier aan zet en kunnen elkaar sterker maken. Doelen worden met elkaar opgesteld in het teamplan. Leerlingen gaan hiervan profiteren. Zoals in de visie en missie beschreven is willen we leerlingen kansrijk maken en willen we ze daar waar mogelijk ook waarderen. Dat betekent dat niet alleen onze vakbekwame en ondersteunende expertise hierop aan moet sluiten maar ook de processen in de school. Leerlingen krijgen zichtbaar kansen, durven fouten te maken en worden waardierend, positief en coachend ondersteund om hun leerdoelen en verantwoording te vergroten.

De doorontwikkeling van goede leerlingbesprekingen, het evalueren van regels in bijvoorbeeld het leerlingstatuut en het vergroten van leerlingbetrokkenheid gaan daarom ook verder ontwikkeld worden.

5.2 Begeleiding, coaching en ondersteuning op maat

Alle leerlingen merken meetbaar dat de basiskwaliteit van onze lessen kwalitatief goed is. De lessen worden verzorgd door enthousiaste professionals. Aan het begin van elke les (of lessenreeks) wordt voor elke leerling helder wat de leerdoelen zijn, wat er van de leerling wordt verwacht (wat kennen, wat kunnen?) Toetsen doen we niet alleen summatief, maar ook steeds meer formatief. We steken in op haalbare, reële kansen voor elke leerling.

Alle leerlingen krijgen het aanbod om – naast de basislessen – hun eigen leerpad uit te stippelen. Dat kan enerzijds via remediërende, versterkende maatwerkuren (fix), maar we bieden ook verrijkings -en verdiepingsprogramma's aan (fox)

Het Reynaertcollege ontwikkelt een ambitieus programma (Kansrijk) om met extra expertise, nauwe samenwerking en aangepaste organisatie meer leerlingen deel te kunnen laten nemen aan het reguliere onderwijs. Veel staat beschreven in het ondersteuningsplan (zie website) en wordt als belangrijk ontwikkeltraject voor alle medewerkers en teams de komende jaren verder uitgewerkt en ontwikkeld.

Kiezen moet je leren! Om de juiste keuzes te kunnen maken moet je eerst weten wie je bent, wat je wil, wat je kan en wat je nog te leren hebt. Dat kan een leerling niet alleen, maar pakt hij stapsgewijs op met de coaches. Op het Reynaertcollege willen we elke leerling zien, horen en dus ook spreken. Afhankelijk van de leerroute en de leerbehoefte voert de coach op gezette tijdstippen een groeigesprek met de leerling.

Soms heeft een leerling een complexere ondersteuningsbehoefte of hulpvraag. De hulpvragen kunnen erg divers van aard zijn; het antwoord op de hulpvragen ook. Daarom zetten we in op extra ondersteuning vanuit het decanaat (vakkenpakketkeuzes, loopbaanoriëntatie -en begeleiding) en/of het ondersteuningsteam. Beide teams pakken het stokje van de coach over en duiken met de leerling nog even verder de diepte in. Denk bijvoorbeeld aan extra hulp bij dyslexie, leren leren, leren plannen of complexe sociaal-emotionele of gedragsproblematiek. Het uitgebreide ondersteuningsaanbod is terug te vinden in onze LOB-plannen en schoolondersteuningsprofiel.

Afgerond én samengevat worden voor het ontwikkelen van deze ambitie de aankomende jaren de volgende zaken geïmplementeerd:

Ambitie 3 Veilige, vertrouwde leer- en leefomgeving	Gerealiseerd in:			
	2022-2023	2023-2024	2024-2025	2025-2026
In teams optimaliseren driehoek begeleiding ouders leerlingen	X			
Leerlingenstatuut evalueren en bijstellen	X			
Start projectleider inzet maatwerk lessen	X			
Elk team ontwikkelt optimaal, herkenbaar en veilig pedagogisch klimaat met waardering, aandacht en positieve ondersteuning	X	X	X	
In teams wordt gewerkt aan inclusief onderwijs	X	X	X	
Leerling besprekingen door ontwikkelen	X			
Er is een herkenbaar en goed LOB aanbod wat leerlingen waarderen door de decanen (scholing)	X			
In elk team worden activiteiten georganiseerd voor begeleiding brede ondersteuning		X		
ICT coördinator informeert secties hoe IT kan worden benut voor maatwerklessen.		X		
Er worden individuele PTA's en onderbouw toetsprogramma's in secties ontwikkeld		X		
In secties wordt het werken met maatwerk, leerdoelen en gedifferentieerd werken ontwikkeld		X	X	
Onderzoek naar voor- en nadelen van full-time coaches				X

In dit hoofdstuk 5 werd beschreven hoe de derde ambitie, nodig om de visie en de beoogde doelen te gaan behalen de komende jaren wordt vormgegeven. In het volgende hoofdstuk 6 staat de vierde ambitie beschreven namelijk het verder door ontwikkelen van een rijke leer- en onderwijsplaats.

Hoofdstuk 6 Ambitie 4; rijke leer- en onderwijsplaats

Met 'rijk onderwijs' wordt het volgende bedoeld:

- een breed aanbod voor alle leerlingen op vakgebied
- een breed aanbod met aandacht voor drie aandachtsgebieden (kwalificatie, socialisatie en persoonsvorming)
- dieper en betekenisvol en niet oppervlakkig leren

Het Reynaertcollege heeft een groot, rijk en gevarieerd onderwijsaanbod. De komende jaren willen we dit behouden en/ of verrijken. Als leerlingen begrijpen waarom ze iets doen worden, ze gemotiveerder en leren beter. Daarom wordt bij elk vak vakintegratie gezocht met andere secties om integraal werken te versterken en de samenhang te vergroten.

Wie op het Reynaertcollege naar school gaat, doet naast kennis ook heel wat vaardigheden op. Ontdekken, onderzoeken, ondernemen, organiseren, ontwerpen en ontmoeten zijn sleutelwoorden bij het aanbieden van onze contextrijke programma. Ook de stem van de leerling zelf speelt hierbij een belangrijke rol. In de school is er dan ook een leerlingenraad. De leden van de leerlingenraad overleggen periodiek met een lid van de schoolleiding over het reilen en zeilen op de school. De leerlingenraad wordt actief betrokken bij vraagstukken van

organisatorische aard maar ook om met de schoolleiding te spiegelen over ons onderwijs en de organisatie ervan. De leerlingenraad vormt een klankbordgroep voor de directie.

6,1 Bestaande ontwikkelingen verder ontwikkelen

Als eerste noemen we de doorontwikkeling van het taalbeleid. Taalonderwijs dient namelijk geïntegreerd te worden conform het huidige taalbeleid. Goede taalvaardigheid bevordert de doorstroom en verbetert de resultaten bij vakken. Betere taalvaardigheid vergemakkelijkt het begrijpen van vragen en teksten bij alle vakken en is dus van essentieel belang voor elk vak en in elke les. Om die reden is bewustzijn bij alle docenten binnen de school van groot belang.

In dit taalplan is er aandacht voor taal, met name voor het vergroten van de individuele taalvaardigheid. Dit moet breder aangepakt gaan worden in de toekomst. Kenmerken van het huidige taalbeleid op het Reynaertcollege zijn:

- Degelijke niveaumetingen;
- Remediëring op maat;
- Realistisch plan dat uitvoerbaar is binnen de gestelde tijd en met de geboden middelen;
- Een dynamisch plan dat wordt bijgewerkt op basis van nieuwe inzichten;
- Tussentijdse evaluaties bij leerlingen, docenten en OOP.

Ook de leerlijn integraal werken dient de komende jaren concreter doorontwikkeld te worden. Denk hierbij naast taalvaardigheid ook aan digitale geletterdheid, rekenvaardigheden en de ontwikkeling van executieve functies zoals plannen, leren presenteren, samenwerken en leren leren. Executieve functies zijn vaak een bepalende factor voor schoolsucces en er is een relatie tussen executieve functies, schoolse vaardigheden en gedrag. De vier belangrijkste en meest herkenbare executieve functies uit de praktijk zijn: werkgeheugen, gedragsregulatie, flexibiliteit en plannen en organiseren.

Dit gebeurt in de onderbouw, bijvoorbeeld door integratie van vaardigheden, kennis en competenties in lessen of door projectweken, door excursies, door stages, door themadagen, ook in LOB en door een leerlijn vaardigheden in bijvoorbeeld werkstukken. Daarnaast wordt in het vmbo de nieuwe leerweg verder doorontwikkeld met o.a. aandacht voor integraal werken.

6.1.1. Doorlopende leerlijn Techniek

De STOZ-opdracht is driedelig: doorontwikkeling doorlopende leerlijn techniek, het project "Meisjes in de techniek" en het project "Technieklokaal van de toekomst".

Met de drie deelprojecten gaan we ook de komende jaren verder door. De doorlopende leerlijn techniek zullen we binnen de stichting, samen met onze partners op het CTT en het MBO verder vorm geven. Daarbij ligt de focus niet alleen op de praktijkvakken; we willen ook meer oog naar een doorlopend traject bij de AVO-vakken.

Meisjes blijken nog steeds minder voor de techniek te kiezen dan jongens. Aan ons de opdracht om de komende jaren nog beter het brede techniekaanbod in beeld te brengen, door (gast-)lessen, stages, bedrijfsbezoeken.

Technologie, in de breedste zin van het woord, is wellicht veel meer passend. Daar waar de 'harde, vuilehandentechniek' misschien wat afschrikt, is er ook binnen de zorg, horeca, ondernemerschap ruim aandacht voor technologische ontwikkeling. We hebben als school de opdracht om meisjes (en jongens) met het brede scala aan ontwikkelingen, beroepen, bedrijven in contact te brengen.

Tot slot, wetende dat we straks een nieuwbouwproject aan zullen gaan, zullen we ons eigen technieklokaal van de toekomst verder vorm geven. Dat is geen opdracht voor louter de techniekdocenten. Ook docenten dienstverlening en producten en FOX-docenten programmeren en robotica of STEAM¹ moeten hier actief in mee gaan denken. We willen toewerken naar een inspirerend lokaal waar leerlingen vanuit verschillende afdelingen, van de basisberoepsgerichte leerweg t.e.m. wellicht het gymnasium, in de praktijk kunnen leren en ervaren wat technologische ontwikkelingen met ons doen en wat ze ons kunnen brengen.

6.1.2. Doorlopende leerlijnen PO-VO

Het Reynaertcollege en de 14 omliggende basisscholen (Elevantio) gaan een doorstroomprogramma uitvoeren om

- Te werken aan cognitieve vaardigheden, waarbij taal- en leesvaardigheden (Nederlands en Engels) en rekenen centraal staan.
- Te werken aan meta-cognitieve vaardigheden om de betreffende leerlingen goed voor te bereiden op het leren plannen en leren leren.

Het programma beoogt een algemene versterking van de vaardigheden, maar moet specifiek ten goede komen aan leerlingen die vanwege omgevingsfactoren of thuissituatie onvoldoende in staat gebleken zijn om op basis van hun talenten een passend niveau te bereiken.

Het programma is gebaseerd op een gelijkwaardige coöperatie tussen primair en voortgezet onderwijs. Kennisdeling tussen medewerkers van beide schooltypen is een belangrijk element binnen de samenwerking. Indien een leerling niet meer kan deelnemen aan het programma zal de verantwoordelijke school zorg dragen voor een passend onderwijsaanbod waarmee een zo goed mogelijke en passende doorstroming geborgd wordt.

Het doel van het programma is om na afronding kennis en ervaring opgedaan te hebben van de effecten van programmatische aanvullingen, werkwijzen en interventies en die tot een duidelijke verbetering van doorstroming geleid hebben en daarmee de kansengelijkheid hebben versterkt. Deze verbeteringen kunnen daarna structureel onderdeel uitmaken van het onderwijsaanbod binnen onze scholen voor primair en voortgezet onderwijs.

6.1.3. Doorlopende leerlijnen VO-MBO-HBO-WO

Voor havo/ vwo: Gedurende het schooljaar vinden diverse activiteiten plaats voor leerlingen uit de bovenbouw havo/vwo als voorbereiding op de keuze van een vervolgopleiding. Deze activiteiten, onder de naam L.O.B. (Loopbaan-, Oriëntatie en Begeleiding) zijn verplicht voor de leerlingen van havo en vwo en zijn terug te vinden in het PTA (Programma van Toetsing en Afsluiting).

Voor vmbo: LOB neemt op het VMBO de loopbaancompetenties van Marinka Kuijpers als leidraad: Kwaliteitenreflectie, motievenreflectie, werk-exploratie, Loopbaansturing en netwerken. Dit heeft als doel, de leerling te begeleiden in zijn zoektocht naar wie ben ik, wat kan ik, wat wil ik, wat heb ik nodig, wie kan mij hierbij helpen en waar kan ik ervaring opdoen? Uiteindelijk maken de leerlingen, samen met ouders, een keuze voor een vervolgopleiding. Dit maken we mogelijk door in de onderbouw én de bovenbouw een aantal activiteiten aan te bieden.

¹ STEAM = (Science, Technology, Engineering, Arts and Mathematics) is de toekomst van het onderwijs. STEAM omvat vaardigheden en kennis nodig voor het opleiden van de nieuwe generatie tot leiders en innovators voor het oplossen van complexe wereldproblemen.

6.2 Nieuwe ontwikkelingen en initiatieven

De komende jaren dienen, passend bij de visie en ambities ook de volgende vier nieuwe initiatieven en ontwikkelingen ontplooid te worden.

1. Passend bij de ambities en de onderwijsvisie (kansen geven, waarderen) moet bijbehorend en aansluitend toets beleid worden opgesteld en geïmplementeerd.
2. Passend bij de onderwijsvisie (kansen geven) wordt onderzocht wat de meerwaarde kan zijn van vormen van brede heterogene en wellicht verlengde brugklassen. Leerlingen in leerjaar 1 en 2 krijgen daar langer de kans om te laten zien wat ze in huis hebben.
3. Passend bij de onderwijsvisie (kansen geven) dient onderzocht te worden wat de zogenaamde 'praktijkhavo' voor leerlingen aan kansen biedt.
4. De implementatie van het in klassen werken met meer ICT mogelijkheden als aanvulling en verrijking op het bestaande onderwijsaanbod. Deze wordt hierna expliciet wat verder uitgewerkt.

6.2.1. ICT

De komende jaren is ICT een belangrijk onderwijs ontwikkelgebied in aansluiting op de missie en visie van het Reynaertcollege. Het gaat hier dan over het ambitieus streven naar een blijvend breed aanbod, goede maatwerk begeleiding, ontwikkeling voor leerlingen en medewerkers, profilering, kansen voor leerlingen, kwaliteitsdenken en continuïteit en duidelijkheid. ICT kan dan een bijdrage leveren aan:

1. Een betere en duidelijkere communicatie. Dit geldt voor leerlingen én medewerkers.
2. Digitale geletterdheid- gecijferdheid en mediawijsheid om leerlingen voor te bereiden op het vervolgonderwijs
3. Een bijdrage leveren aan integraal werken
4. Een bijdrage leveren aan passend – of inclusief onderwijs
5. Een bijdrage leveren aan gedifferentieerd werken om iedereen minimaal gelijke kansen te bieden.

6.2.1.1. Communicatie ICT

Eerst en vooral wordt er kritisch gekeken naar de manier waarop en hoe wij met elkaar communiceren. Vervolgens is het van belang om te kijken welke kanalen wij voor communicatie gebruiken. Momenteel gebeurt communicatie met leerlingen zowel via magister als via Outlook. Daarbij is niet altijd duidelijk voor leerlingen wanneer van welk kanaal gebruik wordt gemaakt. Deze situatie is onhoudbaar en dient daarom opgelost te worden.

6.2.1.2. Doorlopende leerlijn ICT

Momenteel is er geen duidelijke doorlopende leerlijn. Nochtans hebben leerlingen in groep 8 reeds een traject achter de rug en verwacht het vervolgonderwijs bepaalde vaardigheden. Daarom wordt een schooleigen curriculum gecreëerd waarin aandacht is voor onderstaande 21^{ste} - eeuwse vaardigheden.

Concreet worden de 21^{ste}- eeuwse vaardigheden zoals mediawijsheid en informatievaardigheden planmatig en in overleg met de secties geïntegreerd in het basiscurriculum behorende bij de bestaande lessentabel. Rond ICT-basisvaardigheden worden leerpaden gecreëerd die leerlingen zelfstandig doorlopen. Wanneer de leerling de school verlaat, moet die de leerpaden succesvol hebben afgesloten. Aan de 21^{ste} eeuwse vaardigheid computational thinking wordt aandacht geschonken binnen de profilering.

6.2.1.3. Byod ICT

De roep van leerlingen om een persoonlijk device klinkt steeds luider. Deze docenten willen op elk moment van de les kunnen beschikken over een device per leerling, zonder daarbij afhankelijk te zijn van bijvoorbeeld collega's of een tekort aan laptopkarren. De smartphone vormt daarbij geen waardig alternatief en leidt vaak tot afleiding. Daarom willen we een device zoals een chromebook, notebook of laptop.

Afwisseling. Door de invoering van het persoonlijk device worden de didactische mogelijkheden binnen de les uitgebreid. Het is individueel, gebruiksvriendelijk en effectief goed te benutten bij het oefenen, inslijpen en trainen van kennis (training van examens bijvoorbeeld)

Differentiatie. Uitgevers bieden hun lesmateriaal online steeds vaker adaptief aan. Daarbij hoort bijna standaard data-analyse. Daardoor kan de docent makkelijker in kaart brengen waar hiaten zitten. Lesmateriaal wordt aangevuld met zowel remediërend als verrijkend lesmateriaal, wat ten overvloede op het web beschikbaar is.

Afgerond én samengevat worden voor het ontwikkelen van deze ambitie de aankomende jaren de volgende zaken geïmplementeerd:

Ambitie 4 Rijke leer- en onderwijsplaats	Gerealiseerd in:			
	2022-2023	2023-2024	2024-2025	2025-2026
In elk team samenwerken met bedrijven initiëren			X	
In MT borgen contactpersonen externen			X	
Onderzoek naar brede heterogene brugklassen	X			
ICT beleid voorbereiden en implementeren	X			
Leerlijn vaardigheden door secties ontwikkelen			X	
Starten met projectleider burgerschapsonderwijs	X			
Evalueren en bijstellen bevorderingsrichtlijnen	X			
Start projectleider Unescoschool	X			
Projectleider internationalisering bereidt aanbod voor			X	
In bovenbouwteam vmbo nieuwe leerweg implementeren	X			
Onderzoek praktijk havo	X			

In dit hoofdstuk 6 werd beschreven hoe de vierde ambitie, nodig om de visie en de beoogde doelen te gaan behalen de komende jaren wordt vormgegeven. In het volgende hoofdstuk 7 wordt beschreven hoe de komende jaren het rijk en kwalitatief onderwijs blijvend bekostigd kan worden.

Hoofdstuk 7 Hoe worden de onderwijsplannen bekostigd?

7.1. Huidige situatie

7.1.1. Transitieperiode voorbij

Schooljaar 2021-2022 was het laatste van de vier transitiejaren. Vier schooljaren waarin onze school – ondanks twee korte en twee lange lockdownperiodes – stappen heeft gezet in het ontwikkelen en uitwerken van ons onderwijsplan. Het mentoraat – nu coaching – heeft een stevige boost gekregen. Alle leerlingen worden nu minstens driewekelijks door hun coach gesproken. Ons leerlingenvolgsysteem is op orde. Een doorlopend begeleidingslijn is – in

samenwerking met ons ondersteuningslokaal – verder uitgebouwd. Tijdens de lessen wordt middels planners gewerkt aan het basiscurriculum; tijdens de keuzewerktijdsessies is er tijd voor remediëring. Er zijn tot slot voorzichtige stappen gezet om op een meer integrale manier met de lesstof aan de slag te gaan. Hierbij noemen we de projectlessen in de onderbouw bk, de projectweek in de onderbouw t/h/v en de uitwerken van de inmiddels bekende O's (onderzoeken, ontwerpen, ondernemen, organiseren, ontmoeten) in de Nieuwe Leerweg.

7.1.2. Evalueren, maar ook bijstellen

Het gehele onderwijsmodel is gedurende de afgelopen schooljaren op diverse momenten geëvalueerd door de docenten, de onderwijsassistenten, door leerlingen en hun ouders/verzorgers.

De gemaakte keuzes aan het begin van de transitieperiode zijn niet altijd de meeste passende, maar ook niet de meest betaalbare gebleken. In 2018-2019 werden een aantal vakken aangeduid die een bijdrage zouden leveren aan de keuzewerktijd; een aantal andere vakken zouden een bijdrage leveren aan het integraal werk. Deze keuze, die oorspronkelijk passend bij onze school leek, hebben we in het laatste jaar van de transitie bijgesteld. Het aanbod in de keuzewerktijd bleek niet altijd passend bij datgene wat onze leerlingen nodig hadden. Daarnaast werd bij een aantal vakken reguliere lestijd gemist om het basiscurriculum op voldoende wijze te behandelen. Vakken aanduiden om integraal werk aan te koppelen bleek een te kunstmatig gemaakte keuze. Kleine projecten hebben in de afgelopen schooljaren laten zien dat integraal werken aan lesstof op een natuurlijke wijze moet ontstaan. Pas als de lesstof in een bekende context wordt geplaatst ervaren leerlingen nut en samenhang. Hierbij noemen we bijvoorbeeld het procentenproject waarbij de vakken wiskunde, economie, natuurkunde en scheikunde de handen in elkaar sloegen, of het energieproject waarbij LO, biologie en natuurkunde elkaar de hand gaven.

7.2 Toekomstbestendig onderwijs

7.2.1. Verder zonder transitiemiddelen

De komende schooljaren staan op het Reynaertcollege voor een fikse betaalbaarheidsopdracht. De transitiemiddelen vervallen, terwijl niet alle projecten die hieruit gefaciliteerd werden stoppen. We hebben dus de opdracht om vanuit onze eigen reguliere financiering middelen te reserveren.

7.2.2. Krimpende school, beleidsrijke keuzes

Het leerlingenaantal neemt in de hierna volgende schooljaren, tot aan 2028-2029 behoorlijk stevig af. Toch willen we als school niet 'zomaar' in ons rijke, brede aanbod gaan snijden. We willen beleidsrijke keuzes maken. Keuzes die zowel kwalitatief sterk als betaalbaar zijn. Het bijstellen van het maatwerkprogramma is een van die beleidsrijke keuzes. Daar waar we tot dit schooljaar werkten met aangeduide en vooral remediërende keuzewerktijdvakken bieden we vanaf volgende schooljaar FIX -en FOX-uren aan. FIX-uren zijn vraag gestuurde, remediërende lessen voor die leerlingen die daar behoefte aan hebben (dus geen verplichting voor alle leerlingen meer). FOX-uren zijn aanbod gestuurde en op talent ontwikkeling gerichte lessen voor leerlingen die wat meer uitdaging aandurven. In dit scenario kan elke vakgroep een FIX -en FOX-programma ontwikkelen.

Een andere keuze die we maakten om ons aanbod zo breed mogelijk te kunnen blijven aanbieden is het overstappen naar een 45-minutenscenario. Deze lesduur maakt dat we een antwoord hebben kunnen formuleren om het verzoek om toch opnieuw meer tijd te besteden aan het basiscurriculum.

In een 50-minutenscenario was een 'en-en'-verhaal onmogelijk geweest. Nu kunnen we een stevig en breed basiscurriculum aanbieden én is er ruimte voor een geflexibiliseerd maatwerkprogramma. Leerlingen moeten dus niet naar alle maatwerklessen, maar kunnen zelf een aantal keuzes maken die passend zijn bij hun individuele leermogelijkheden.

Het is onze insteek om het brede aanbod, van de basisberoepsgerichte leerweg tot en met gymnasium, te blijven aanbieden op onze school. Dit vraagt, in een krimpscenario, om gedegen onderzoek naar de pakketkeuzes en dat zowel op het vmbo als op havo en vwo. Op het vmbo moeten we onderzoeken op welke wijze we het aanbod van de kaderberoepsgerichte leerweg en de theoretische of straks: nieuwe leerweg met elkaar kunnen verbinden en versterken. Immers, het eindniveau is in 4K hetzelfde als in 4T. We zijn ervan overtuigd dat er zowel bij de theorievakken als bij de praktijk kansen liggen. Op havo en op vwo hebben we de opdracht om de pakketten opnieuw onder de loep te nemen. Niet om leerlingen kansen te ontnemen, maar net wel om het brede aanbod ook zo breed, passend en aansluitende op de vervolgopleidingen te laten zijn. We stellen vast dat er nu een aantal pakketten zijn die niet altijd passen bij de wensen van de leerlingen, maar ook dat er 50 procent unieke pakketten zijn. Aan de ene kant mooi dat dit kan, aan de andere kant een enorm claim op haalbare lesroosters en op betaalbare groepsgroottes. Het Reynaertcollege dient hier zelf keuzes in te maken. Tegelijkertijd is het ook van belang om binnen de Stichting mogelijkheden te blijven verkennen hoe een gevarieerd, rijk aanbod door ook nauwere samenwerking binnen de Stichting behouden en/ of versterkt kan worden. Hierbij noemen we het verder onderzoeken van tijd -en plaats onafhankelijke programma's, afstandsleren, het leren in een extended classroom.

Tot slot hebben we met elkaar de opdracht om tot een haalbare werkverdeling voor alle medewerkers te komen. Dat begint bij het onderzoeken of de taken bij de juiste werknemers zijn belegd, maar vraagt ook om kritisch te kijken naar de veelheid aan taken. In de afgelopen jaren zijn daar al wat keuzes in gemaakt, maar dit blijft een belangrijke opdracht voor de school. Gelukkig kunnen we de komende jaren voor een aantal projecten gebruik maken van extra middelen (NPO, subsidies) waardoor een aantal taken (onderzoek verlengde brugklas, toetsbeleid, overstap vmbo/havo, uitbreiding coördinatie als voorbeelden) mogelijk zijn. Het betreft projectmatige taken waar een opdracht en een einddoel aan vasthangen en na enige tijd (een/twee schooljaren) ook stopgezet worden.

7.2.3. Inzet OOP

Een afname van het leerlingenaantal heeft niet alleen invloed op de inzet van het OP. Ook de inzet van het OOP vraagt een kritische blik. Het aantal beschikbare fte's aan OOP neemt de komende jaren ook behoorlijk af. In 2025-2026 hopen we aan de slag te zijn op een unilocatie. Zover zijn we nu nog niet. Toch hebben we de opdracht serieus te kijken naar de inzet van het OOP. De komende schooljaren bouwen we stapsgewijs dubbele bezettingen af. Dat betekent toewerken naar een betaalbare receptie, conciërgerie, huishouding, onderwijsassistentenploeg, ondersteuningsgroep, roosterkamer. Tijdelijke OOP-contracten worden enkel verlengd als er een positief meerjarenperspectief is. Een tweede opdracht is onderzoeken of alle taken bij de juiste medewerkers zijn belegd. Ook hier is een efficiëntieslag te maken.

7.2.4. Inzet NPO-middelen

De komende schooljaren kunnen we opnieuw NPO-middelen inzetten om op deze wijze achterstanden van leerlingen weg te werken. De wijze van inzet van deze extra middelen wordt per schooljaar bekeken. Voornamelijk wordt ingezet op

- Extra ondersteuning voor leerlingen (leren leren, leren plannen, sociaal-emotionele ondersteuning) > verruiming inzet ondersteuningsteam
- Extra maatwerklessen, extra lessen gelinkt aan het basiscurriculum
- Extra practica
- Extra tijd voor coaching
- Extracurriculaire leuke activiteiten (cultuur, sport)

7.3 Externe financiering

7.3.1. Ouderbijdrage

Tussen de school, de ouderraad en de medezeggenschapsraad is uitgebreid overleg geweest over de ouderbijdrage. In dit overleg is de wet- en regelgeving met betrekking tot schoolkosten leidraad geweest. Uitgangspunt daarbij is steeds dat het wel of niet betalen van een ouderbijdrage geen belemmering mag vormen om deel te mogen nemen aan de georganiseerde onderwijsactiviteiten. Er zijn drie soorten schoolkosten.

Categorie I	Categorie II	Categorie III
Lesmaterialen	Materialen en gereedschappen	Overige kosten
• Leerboeken • Werkboeken • Tabellenboeken (BINAS) • Examentrainingen en examenbundels • Eigen leermateriaal van de school en bijbehorende cd's en dvd's • digitaal lesmateriaal inclusief licenties	• Atlas • Woordenboek • Agenda • Rekenmachine • Schrift, multomap, pennen en dergelijke • Gereedschap • Sportkleding	• Excursies • Introductiekamp • Buitenlandreizen • Kerstviering • Laptop/tablet (elektronische informatiedrager)

Dat betekent dat:

1. Kosten voor lesmaterialen voor de school zijn;
2. Kosten voor overige materialen en gereedschappen voor de ouders zijn. Ouders die niet aan deze kosten kunnen voldoen kunnen in goed overleg met de school afspraken maken over bijvoorbeeld gespreide betaling of eventueel een beroep doen op [Stichting Leergeld](#).
3. Overige kosten een vrijwillig karakter hebben. Ook hier geldt dat ouders een verzoek kunnen doen tot gespreide betaling.
4. We daar waar nodig kosteloze alternatieven bieden die er zorg voor dragen dat alle leerlingen kunnen deelnemen aan de georganiseerde onderwijsactiviteiten.

Ons uitgangspunt voor de ouderbijdrage is:

- Zo laag mogelijke bijdrage;
- Zoveel mogelijk aan begin van het schooljaar bekend en geïnd.

7.3.2. Sponsorbeleid

Het Reynaertcollege hanteert de afspraken binnen het landelijke convenant Sponsoring. Mocht het Reynaertcollege ondersteund worden door sponsorgelden, bijvoorbeeld uit donaties, reclame-uitingen of anderszins komt dit ten goede aan het leer- en ontwikkelingsproces van

onze leerlingen. De sponsoring moet verenigbaar zijn met de pedagogische en onderwijskundige taak en doelstelling van de school. Conform wetgeving zal er instemming worden gevraagd aan de gehele medezeggenschapsraad, op grond van artikel 10 van de Wet op de medezeggenschap op scholen (WMS) (zie website).

Afgerond én samengevat worden voor het ontwikkelen van deze ambitie de aankomende jaren de volgende zaken geïmplementeerd:

	Gerealiseerd in:			
	2022-2023	2023-2024	2024-2025	2025-2026
Breed aanbod continue ook intern betaalbaar houden	X		X	X
Toekomstbestendig onderwijsscenario	X		X	X

In dit hoofdstuk 7 werd vooral beschreven hoe een enorm grote uitdaging de komende jaren namelijk de krimpende bekostiging als gevolg van de afname van leerlingen het hoofd wordt geboden. Dat dient te gebeuren op een manier waardoor rijk, mooi, aantrekkelijk en kwalitatief hoogstaand onderwijs gewaarborgd en verder ontwikkeld kan blijven worden.

In het volgende hoofdstuk 8 wordt een laatste grote uitdaging beschreven in dit schoolplan in grote lijnen uitgewerkt namelijk; het nieuwbouwtraject de komende jaren waardoor het Reynaertcollege gaat veranderen van twee aparte locaties naar één unilocatie waar vmbo leerlingen avo leerlingen in een mooi nieuw gebouw, inclusief een integratie van twee docententeams de toekomst tegemoet kunnen gaan.

Hoofdstuk 8 Naar de unilocatie toe de komende jaren!

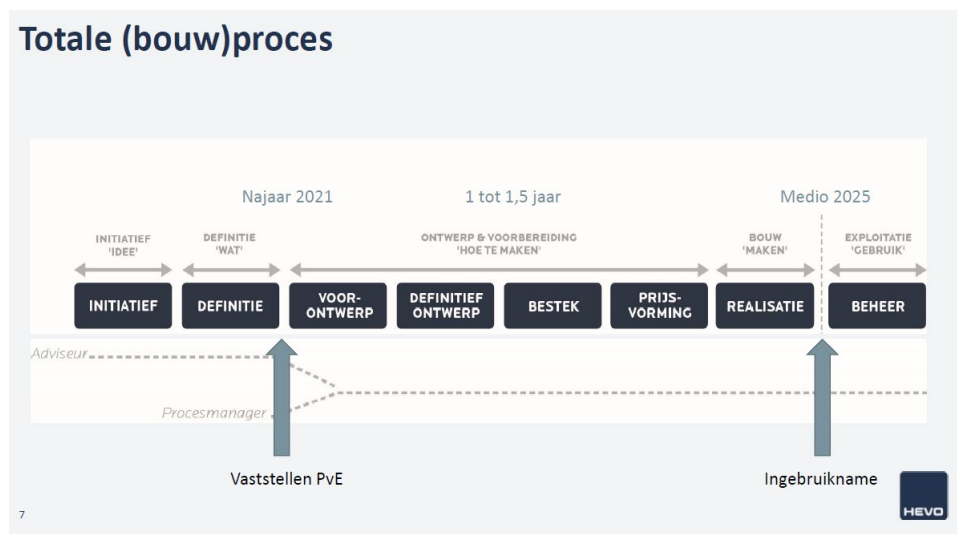
8.1. Inleiding

Het Reynaertcollege staat voor een mooie opgave om te komen tot één unilocatie in 2025. Het bestaande gebouw op de Zoutestraat, dat bestaat uit het klooster en de uitbreiding van 2000, is een gegeven. De nieuwbouw uitbreiding ten behoeve van het vmbo wordt ingepast in deze bestaande situatie. Deze transitie biedt kansen om niet alleen één grote school te worden maar tevens meer clustering aan te brengen in het geheel. Daardoor blijft alles overzichtelijk en veilig voor de leerlingen.

De kernwaarden en ambities vanuit het onderwijs en de visie op huisvesting zijn samen met een werkgroep vertaald naar een hoofdopzet voor de gehele huisvesting en verwerkt in een goedgekeurd Plan van Eisen. Dit biedt de volgende unieke kansen:

- Twee locaties brengt veel pendelbewegingen met zich mee voor leerlingen en docenten. Op één locatie heeft men onderwijs op één plek, waarbij de leerlingen van de Vakmanschapsroute leerjaar 4 nog naar het Centrum voor Toptechniek Terneuzen gaan.
- Integratie en samenwerking wordt geïntensiveerd, tussen leerlingen en docenten.
- Leerlingen van de verschillende niveaus worden de gebruikers van hetzelfde gebouw en kunnen elkaar inspireren en helpen.
- Meer clustering van vakken, waardoor vaksecties meer identiteit kunnen krijgen en laten zien.
- Havo en vwo leerlingen komen meer in contact met de praktijkvakken van het vmbo, dit wordt zichtbaar.

Op dit moment (zie schema hieronder) is het bouwproces gevorderd tot het ontwerpen en voorbereiden van het 1^e voorontwerp.



8.2. Het proces vervolgd

Bij 8.1 werd naast het beschrijven van de huidige situatie ook geschetst welke processtappen in het bouwproces vervolgd worden. De komende jaren gaat het zeker niet alleen over dit bouwproces. Het is een grote uitdaging om leerlingen, ouders, medewerkers en andere externe partijen zorgvuldig te betrekken in dit (ver-)nieuwbouwplan. Leerlingen en medewerkers moeten actief kunnen meedenken en meepraten over de doorvertaling van het plan van eisen in een voor iedere betrokkenen passend, veilig en vertrouwd gebouw. We bouwen straks een school die voor alle leerlingen en medewerkers moet gaan voelen als een passende jas. Inspraak, een breed draagvlak en afstemming tussen de verschillende betrokkenen zijn van groot belang, voor de eerste steen effectief gelegd wordt. Parallel aan het tijdpad van het bouwproces wordt daarom ook een planning gemaakt om deze processtappen te zetten met elkaar.

Tussentijds volgen er stapsgewijs een aantal 'verhuismomenten'. In 2022-2023 zullen alle – dus ook de leerlingen van de basis -en kaderberoepsgerichte leerweg - nieuwe brugklassers hoogstwaarschijnlijk de meeste lessen volgen op de locatie Zoutestraat. Wellicht zullen de technieklessen en de LO-lessen nog op de locatie Gildenstraat worden verzorgd. In 2023-2024 volgen alle onderbouwleerlingen hun lessen op de locatie Zoutestraat.

Deze, maar ook de volgende verhuismomenten, zullen we zorgvuldig zetten. Een leerling, een docent gaat niet 'zomaar' aan de slag op een andere locatie. We hebben een stevige opdracht om twee culturen stapgewijs met elkaar te laten versmelten tot een gezamenlijk, passend en breed en vooral veilig verhaal. De eerste stapjes van het toewerken naar één brugteam (leerjaren 1 en 2) zijn inmiddels gezet en laten ons nu al zien dat een dergelijk symbioseproces veel aandacht vraagt en verdient, maar ook – en dat maakt het erg fijn – dat deze integratie heel wat kansen met zich meebrengt om opgedane kennis en kunde te delen, om het beste van twee werelden aan te boren, om te leren van en aan elkaar om tot één sterk onderwijsteam uit te groeien.

Gerealiseerd in:	2022-2023	2023-2024	2024-2025	2025-2026
Werkgroep nieuwbouw	X		X	

In het laatste hoofdstuk van dit schoolplan wordt nog ingegaan op enkele beleidsgebieden van het personeelsbeleid van het Reynaertcollege.

Hoofdstuk 9 Personeelsbeleid

9.1. Personeelsbeleid; bevoegdheden en bekwaamheden

Ons functiebouwwerk en de invulling van de formatie is afgestemd op een meerjarenperspectief waardoor ook loopbaanpaden ontstaan. We werken nauw samen met de VOZVL-scholen in de regio en voeren periodiek arbeidsmarktoverleg in Zeeland. Via het project regionale aanpak personeelstekort is samenwerking opgestart met de besturen van de partnerscholen in de regio onder de projectnaam “Lesgeven in Zeeland”. Samenwerking in de regio biedt extra kansen voor doorgroei van individuele medewerkers. Er wordt ruimte gemaakt voor langdurige opleidingen eventueel met gebruikmaking van een lerarenbeurs. We bieden ruimschoots gelegenheid aan stagiair(e)s en werken nauw samen met de ZAOS. Zowel studerende collega's als stagiair(e)s binnen het OP en OOP-primair proces krijgen individuele en maatwerk begeleiding en volop kansen en carrièreperspectief. Voor OOP zoeken we meer maatwerk mogelijkheden voor carrière mogelijkheden.

Kennis wordt gedeeld binnen secties, teams en meer en meer tussen de drie VOZVL-scholen. De deelname aan netwerken wordt gestimuleerd. We gaan meer werk maken van kennisdeling met als doel gemeenschapszin en goed onderwijs voor de drie VO-scholen in Zeeuws-Vlaanderen. Dit doen we door gezamenlijk naar oplossingen te zoeken voor lokale problemen.

Voor het borgen van de kwaliteit van het onderwijs en de kwaliteit van begeleiden hebben we specifiek aandacht voor het behoud van bevoegd personeel en scholing van personeel wat al in dienst is. De Stichting VO Zeeuws- Vlaanderen kent een scholingsplan.

Het Reynaertcollege wil zich in zijn personeelsbeleid openstellen voor leraren in opleiding wat past binnen het regionaal aanvalsplan lerarentekort. Dit betekent dat er in de normjaartaken voldoende rekening zal worden gehouden met uren en ruimte in roosters voor schoolopleiders en werkplekbegeleiders. We werken daarin nauw samen met de Zeeuwse Academische Opleidingsschool. (ZAOS). De ZAOS is een samenwerkingsverband tussen Zeeuwse VO & MBO scholen en verschillende lerarenopleidingen dit tot doel heeft een gekwalificeerd docent te worden in Zeeland.

De Stichting VO Zeeuws-Vlaanderen kent ook een scholingsplan. Door in gezamenlijkheid met de vier scholen te investeren in scholing, passend bij de onderwijsdoelen en deels een andere wijze van werken, investeren we in kwaliteit. Naast de gezamenlijke scholingen wordt met individuele medewerkers in de taakgesprekken bekeken welke scholing ieder individu nodig heeft om bij te kunnen dragen aan onze schooldoelstellingen. In hoofdstuk 3 is nadrukkelijk gesproken over het belang van een goede gesprekkencyclus als ‘instrument’ om met elkaar in gesprek beter te willen worden. Hier wordt nadrukkelijk in geïnvesteerd. In 4.1 werd ook nog eens benadrukt wat hier de rol van leerlingen is. Ook hebben leerlingen daarom in de ontwikkeling van docenten via de DOT een stem in de kwaliteit van lessen én onderwijs.

9.2. Vrouwen in de leiding

Evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding is een aandachtspunt. Bij de invulling van vacatureruimte wordt een diversiteitsbeleid gehanteerd. Bij gelijke geschiktheid kiezen we voor een vrouw. Diversiteit en inclusiviteit staan hoog op de agenda van VOZVL. We streven naar een gelijk percentage mannen en vrouwen in de organisatie. Bij de aanname van nieuwe medewerkers op leidinggevende posities kiezen we bij gelijke geschiktheid voor een vrouw als dat nodig is.