

Schoolplan St-Gregorius College

2023-2027



Utrecht, november 2022 (voorgenomen besluit schoolleiding)

1. Inleiding

Voor u ligt het schoolplan van het St-Gregorius College. Het beschrijft het beleid en de ambities van de school voor de periode 2022-2027. We hebben ernaar gestreefd dit zo kort en krachtig mogelijk te doen. De publieksversie van dit schoolplan past dan ook op een placemat. Dit schoolplan voldoet aan de wettelijke eisen die hieraan gesteld worden.

Gegevens school en bestuur

School: St-Gregorius College

Brin: 01KF00/04

Rector: Ron Dorreboom

Adres: Nobeldwarsstraat 9/Van Asch van Wijckskade 20, Utrecht

Telefoon: 030 - 23 26 795

E-mailadres: administratie@gregorius.nl

Website: www.gregorius.nl

Bestuurskantoor nummer: 40094

Bestuur: PCOU-Willibrord

Bezoekadres: Grebbergenlaan 9a

Telefoon: 030 – 27 23 123

1.1. Totstandkoming schoolplan

Dit schoolplan is in samenspraak met het bestuur, de schoolleiding, medezeggenschapsraad, leerlingenraaden natuurlijk de medewerkers (secties) van het St-Gregorius College tot stand gekomen.

De volgende processtappen zijn hiervoor doorlopen:

- Een uitgebreide analyse van documenten die ten grondslag ligt aan de school en de ontwikkeling die de laatste jaren heeft plaatsgevonden
- Een hei-sessie met de schoolleiding over het bepalen van de kernwaarden van de school en deze kernwaarden en begrippen laden voor het schoolplan (februari 2022)
- Een sessie met de MR met betrekking tot de lading van de kernwaarden voor de komende jaren van het St-Gregorius College (april 2022)
- Een sessie met de leerlingenraad over de kern van het schoolplan (mei 2022)
- Tegenlezers vanuit de school zijn uitgenodigd feedback te geven op het plan (juni/juli 2022)
- Informatie verwerken en bijstellen in het document
- 2^{de} concept, ronde langs medezeggenschapsraad en medewerkers
- Vaststellen van het schoolplan binnen de schoolleiding en bestuur
- Vaststellen van het schooljaar binnen de MR (15 nov 2022)

Het realiseren van het schoolplan is een zorgvuldig proces van aanpassen en veranderen en fungeert de komende jaren als een koersdocument en is daarbij dan ook niet concreet en specifiek. Met dit document worden er jaarlijks jaarplannen gemaakt voor de verschillende opleidingsroutes binnen het St-Gregorius College, die zich kenmerken als concreet en specifiek.

We vertrouwen dat dit document als een inspirerende basis een grote rol speelt voor de ontwikkeling van onze school, zodat we over 4 jaar de ambities die we hier geformuleerd hebben, hebben waargemaakt in onze jaarplannen.

Ron Dorreboom,
rector

1.2. Leeswijzer

In hoofdstuk 1 brengen we de kaders in beeld. In hoofdstuk 2 verdiepen we ons in de kaders en historie van onze school, in hoofdstuk 3 verdiepen we onze kernwaarden. In hoofdstuk 4 gaat het over ons financieel perspectief en in hoofdstuk 5 richten we ons op het personeelsbeleid. In hoofdstuk 6 sluiten we af met een korte samenvatting

1.3. Inhoudsopgave

		Paginanummer
Hoofdstuk 1	Inleiding	
Hoofdstuk 2	Kaders voor ontwikkeling	
	Inleiding	
	2.1. Ontwikkelingen in de samenleving	
	2.2. Bestuurlijke kaders Pcouwillibrord	
	2.3. De rijke traditie van het St-Gregorius College	
	2.4. Bouwen op de basis van het St-Gregorius College	
Hoofdstuk 3	Kernwaarden in beeld	
	Inleiding	
	3.1. Stelsel van kwaliteit	
	3.2. Moed	
	3.3. Creativiteit	
	3.4. Verbinding	
Hoofdstuk 4	Financieel perspectief	
	Inleiding	
	4.1 Prognoses leerlingenaantal	
	4.2 Budgettaire afwegingen	
	4.3. Nieuw Welgelegen	
Hoofdstuk 5	Personeelsbeleid (HRM)	
	Inleiding	
	5.1 Professionalisering	
	5.2. Eigen verantwoordelijkheid	
	5.3. Gesprekcyclus en loopbaangesprekken	
	5.4. Maatwerk; gezond, goed en veilig	
	5.5. Strategische personeelsbeleid en planning	
	5.6. Leernetwerken op school (LOS); samenwerking HU en UU	
	5.7. Op reis	
	5.8 Scholingsplan	
	5.9 Medezeggenschap	
Hoofdstuk 6	Samenvatting in een schema	

Bijlagen:

- Scholingsplan (scholingsplan 2021-2022 vastgesteld door de MR)
- Talent Vriendelijke School (vastgesteld door MR)
- QuickScan Burgerschap (ter informatie)
- Kwaliteitsagenda (ter informatie)

2. Kaders voor ontwikkeling

Inleiding

In dit hoofdstuk staan de kaders voor het beleid van het St-Gregorius College beschreven. Vanuit verschillende maatschappelijke ontwikkelingen in de samenleving als startpunt, de missie, visie en strategie van PCOU Willibrord en het fundament dat in ons bestaande schoolplan is gelegd, bouwen wij systematisch en zorgvuldig binnen het St-Gregorius College aan onze onderlinge onderscheidende onderwijsroutes, te weten Descart en Waldorf Utrecht.

De connectie tussen deze onderwijsroutes ligt in onze kernwaarden, die we schoolbreed delen te weten:

- *Kwaliteit*
- *Moed*
- *Creativiteit*
- *Verbinding*

De kernwaarden staan in dit schoolplan centraal en fungeren als het startpunt met betrekking tot de vormgeving, inrichting en realisatie van onze onderwijsroutes. Tijdens de inrichting en vormgeving van ons onderwijs, ons personeelsbeleid, ons leiderschap en de bedrijfsvoering vindt hierop een permanente reflectie plaats. De vormgeving en uitingsvorm van een kernwaarde kan verschillen tussen de verschillende opleidingsroutes en geldt dan als basis voor een constructieve dialoog in de school met alle medewerkers.

Citaat Volkskant 8 mei 2022

Volgens de Duits-Joodse filosoof Hannah Arendt (1906-1975) gaat het in de opvoeding en in het onderwijs om het inleiden van de jonge mens in de wereld. Juist op school kunnen jongeren met de radicaal andere levensvisies elkaar ontmoeten en met elkaar in gesprek gaan. Contact met, en kennis van andere levensbeschouwingen kan leiden tot reflectie op eigen normen en waarden. Zo leren jongeren kritisch na te denken en kunnen ze ook onderwerpen waarop misschien thuis een taboe rust bespreken. Want in de 'tussenruimte' mag alles gezegd en bevraagd worden.

2.1. Ontwikkelingen in de samenleving

De kern van ons onderwijs is erin gelegen kinderen voor te bereiden op een samenleving die wij nu nog niet kennen. Een samenleving waarbij verandering en een permanente dialoog hierover kunnen worden gezien als een gegeven. Waarbij het slim en zorgvuldig integreren van deze dagelijkse omgeving kan worden gezien als een belangrijke hedendaagse vaardigheid en de school als een veilige en ideale oefenruimte kan fungeren. Het is aan het onderwijs en dus onze school om de in het citaat genoemde "tussenruimte" te faciliteren en daarmee onze leerlingen optimaal voor te bereiden op de vorm te geven wereld die voor hen ligt. Hoe deze wereld er ook uitziet, van onze leerlingen worden handelingen en besluiten verwacht. De school van nu leidt immers de medewerkers en de leiders van de toekomst op en dat is een grote verantwoordelijkheid die aan het onderwijs is gegeven. Het is juist aan een school om te kunnen inspelen op de vragen die dagelijks aan ons worden gesteld.

Naast deze krachtige maatschappelijke opdracht, die wij in een grootstedelijke omgeving met betrekking tot kansengelijkheid en burgerschap uitvoeren in een "post Covid-19 periode", roept de inspectie het onderwijs op om te focussen op de basisvaardigheden van onze leerlingen. We onderschrijven de landelijke ambitie en zullen, ons tegelijkertijd bewust zijnde van een groot lerarentekort in de grote steden, hiervoor optimaal inzetten. We vragen de overheid ruimte te geven om dit binnen onze eigen context en omgeving mogelijk te maken. In dit schoolplan gaan we op zoek naar passende richtingen en perspectieven voor het St-Gregorius om vorm en inhoud te geven aan:

- Het zorgvuldig afbouwen van onze reguliere onderwijsstroom;
- Eigentijdse en unieke onderwijsroutes te weten Waldorf Utrecht en Descart;
- Aantrekkelijk werkgeverschap binnen onze grootstedelijke context;
- Partnerschap met onze omgeving zoals het primair, de collega VO-scholen, het MBO, de Hogeschool en de Universiteit van Utrecht, ketenpartners/instellingen in de ondersteuning en zorg.

De succesvolle aanmeldingen van de afgelopen jaren, het perspectief op nieuwbouw en een solide financiële positie bieden de komende jaren de ruimte om te focussen op de versterking en borging van de kwaliteit van onze onderwijsroutes voor alle kinderen in Utrecht. Voor het St-Gregorius College zien wij veel kansen om een krachtige onderwijsspeler te zijn en te blijven in het Utrechtse onderwijsveld.

2.2 Bestuurlijke kaders pcouwillibrord

Utrecht en omgeving staan voor een enorme groei van economie, bevolking en aantal leerlingen. Dat vraagt om goed onderwijs en om een actieve, initiatiefrijke scholengroep, die de samenwerking zoekt en bijdraagt aan oplossingen voor vraagstukken in een veranderende samenleving. Deze ontwikkelingen is beschreven in het bestuurlijke Koersplan 2021-2025, resulterend in zeven strategische thema's:

1. *Burgerschap voor een duurzame en mondiale samenleving*
2. *Kansengelijkheid*
3. *Aantrekkelijk werkgeverschap*
4. *Grootstedelijk dynamiek*
5. *Leiderschap en leiderschapsontwikkeling*
6. *Een infrastructuur voor professionalisering, onderzoek, ontwikkeling en innovatie*
7. *Professionele organisatie*

Beloften

Elke leerling bieden we de beste ontwikkelkansen. We helpen de leerlingen zich te ontwikkelen voor een wereld die we nu nog niet kennen en die zij mede zullen gaan vormgeven. PCOU Willibrord wil het best denkbare onderwijs voor elke leerling bieden.

Onze medewerker dagen we uit om al hun mogelijkheden en talenten te benutten. PCOU Willibrord wil de beste werkgever zijn. Door wie we zijn en wat we doen, willen we de meest aantrekkelijke werkgever zijn om te werken. Alleen met de beste mensen kunnen we samen met leerlingen werken aan hun ontwikkeling.

Wij nemen onze verantwoordelijkheid en zijn een betrouwbare partner voor de aanpak van de grootstedelijke vraagstukken. PCOU Willibrord is een speler van formaat en neemt de verantwoordelijkheid die daarbij past. Utrecht staat voor een enorme groei van economie, bevolking én het aantal leerlingen. Dat vraagt om goed onderwijs en om een actieve, initiatiefrijke onderwijsgroep, die de samenwerking zoekt en oplossingen biedt voor vraagstukken in de samenleving.

De ambities die we als bestuur op deze thema's hebben, gaan we de komende periode concretiseren, om te beginnen in de bestuurlijke Strategiebrief 2022. Om de ambities waar te kunnen maken, is het nodig om in de komende twee jaar de organisatie te vernieuwen: we gaan ruimte maken voor innovatie, oude werkwijzen die niet bijdragen aan het hoofddoel loslaten en flink inzetten op samenwerking met elkaar en met de buitenwereld.

We gaan feitelijk de kracht van de scholengroep beter benutten, iedereen intensiever met elkaar in verbinding brengen, zowel in- als extern. We gaan werken als een echte netwerkorganisatie.

2.3 De rijke historische traditie van het St-Gregorius College

De traditie van het St-Gregorius College is bijna 150 jaar voortgezet onderwijs in Utrecht. Een school met een lange en waardevolle traditie, geworteld in de stad Utrecht. Begrippen als barmhartigheid, solidariteit, betrokkenheid en naastenliefde kleuren ons als katholieke school door de jaren heen. Een school verbonden met de samenleving en die zich door dezelfde samenleving laat inspireren. De samenleving verandert en het St-Gregorius College beweegt op basis van haar waardevolle tradities mee. Bij iedere afweging die wij maken staan bij ons de bedoeling en de doelen van de ontwikkeling van de leerling centraal en dat betekent:

- gelijkwaardige kansen om je te ontwikkelen;
- respect, betrokkenheid binnen een veilige leer- en leefomgeving;
- gestimuleerd worden in je creatieve ontwikkeling;
- uitgedaagd worden je te ontwikkelen tot wereldburgers met lef en initiatief

Dit schoolplan bouwt verder op de verworvenheden van het schoolplan (2017-2022), waarbij we moeten constateren dat:

- *sommige doelen deels zijn gerealiseerd maar gerichte onderhoud verdienen (ICT, Positive Behavior Support en imago);*

Onderwijs is het krachtigste wapen
om de wereld te veranderen
Nelson Mandela

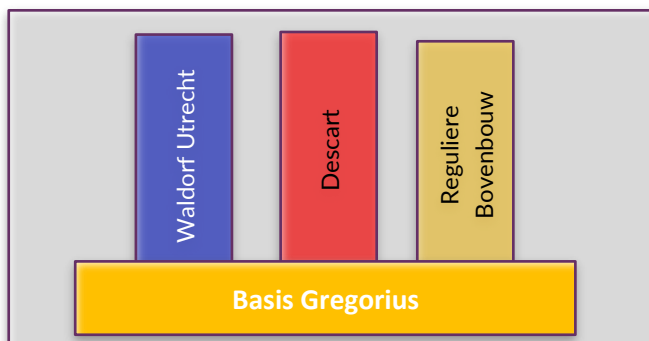
- *aan doelen nog blijvend moet worden gewerkt omdat ze nog niet zijn gerealiseerd (basis op orde met betrekking tot onze slagingspercentages, financiën school en ziekteverzuim, groei naar 1200 leerlingen);*
- *sommige doelen zijn verdwenen/geannuleerd (ondernemend onderwijs).*

Vanaf 2017 zijn er verschillende ontwikkelingen geweest die er toe geleid hebben dat het oorspronkelijke concept van 'ondernemend onderwijs' zich heeft verbonden met de nieuwe meer creatief en op lef georiënteerde onderwijsroutes zoals Waldorf Utrecht en Descart.

Daarnaast zijn we de afgelopen twee jaar getroffen door een pandemie die voor het onderwijs zijn weerga niet kent en die zeker invloed heeft gehad op het wel of niet realiseren van de gestelde doelen. Het is tijd om onze ambities te herijken en te heroverwegen en te bepalen wat we gebruiken uit ons waardevolle verleden en wat we er de komende vijf jaar aan willen toevoegen.

2.4 Bouwen op de basis van het St-Gregorius College

Het St-Gregorius College heeft op dit moment 3 verschillende onderwijs routes in huis en fungeert met al de opgedane kennis en ervaring binnen de regulier Mavo, Havo en Vwo opleidingen als basis voor de nieuwe en onderscheidende routes van Waldorf Utrecht en Descart. e opgebouwde kennis en ervaring met de bedrijfsvoering, de opgedane ervaring met positive behavior support en de ontwikkelde expertise met betrekking tot het bieden van kansen, biedt de nieuwe onderwijskundige routes de ruimte om zich stap voor stap op door te ontwikkelen. Een complex proces om de onderling verschillende routes als "het nieuwe" te koesteren en tegelijkertijd te implementeren op de bestaande basis van opgebouwde kennis en ervaring. De drie leerroutes zijn onderling onderscheidend en verschillen in uitvoering en vorm. De basis draagt zorg voor de onderlinge samenhang en legt waar mogelijk logische, inhoudelijke en pragmatische verbindingen. Een proces dat zich dagelijks voltrekt.



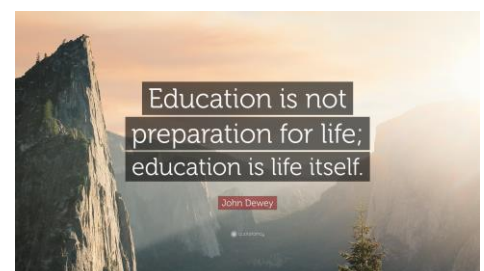
Deze nieuw ontstane actuele situatie betekent voor de school een herijking op de kernwaarden van het vorige schoolplan. Met andere woorden, wat nemen we mee, wat laten we staan we en wat voegen we toe aan onze identiteit als school. Op basis van bovenstaande en een dialoog in de school zijn voor het nieuwe schoolplan de volgende kernwaarden geformuleerd:

- Kwaliteit
- Moed
- Creativiteit
- Verbinding

Deze vier waarden gelden de komende vijf jaar als richtinggevend perspectief voor onze ambities en het door ons te ontwikkelen beleid. In het volgende hoofdstuk worden de waarden diepgaander inhoudelijk geladen.

De ideale school volgens de leerlingen

- * Verplichte activiteiten of extracurriculaire thema's die je kunt kiezen
- * weinig tussentijd
- * toegankelijke leerkrachten waarmee je gemakkelijk kunt praten
- * Verschillende soorten ballen (voetbal, basketbal, etc.)
- * gezonde & lekkere kantines
- * jaarfeesten / schoolfeesten
- * versieringen
- * jaarlijkse actie
- * veel aandacht voor "na school" (LOB)
- * gastcolleges & sprekers
- * duidelijke communicatie



3. Kernwaarden in beeld

Inleiding

In dit hoofdstuk worden stap voor stap de kernwaarden uitgewerkt. Vanuit het geformuleerde denkkader met betrekking tot de kernwaarde wordt deze steeds op drie niveaus geconcretiseerd. Te weten op het niveau van:

- De leerlingen
- De medewerkers
- De leidinggevenden

De concretisering vormt de basis van onze aanpak. De aanpak wordt de komende jaren binnen de opleidingsroutes vertaald in uit te voeren beleid in de vorm van de jaarplannen. Langs deze route geven we op onze waarden gestuurd de school vorm en inhoud. Ze gelden voor ons richtinggevend baken, zoals een vuurtoren voor een schipper.



3.1 Stelsel van kwaliteit

Denkkader

Onderwijs dat duurzaam leren van leerlingen mogelijk maakt, is kwalitatief onderwijs. Waarbij we steeds weer de vraag stellen, doen we de goede dingen voor de leerlingen en doen we deze ook goed. In een ideale wereld is iedere les en ieder contact een goede les dan wel een goed contact en dient dit onze dagelijkse ambitie te zijn. De praktijk is weerbarstiger, maar ontslaat ons niet van de plicht de ambitie te blijven koesteren.

De kwaliteit van ons onderwijs op het St-Gregorius College fungeert als het centrum van de driehoek, waarvan uit systematisch en cyclisch gewerkt wordt aan de concretisering van de kernwaarden te weten; moed, creativiteit en verbinding.

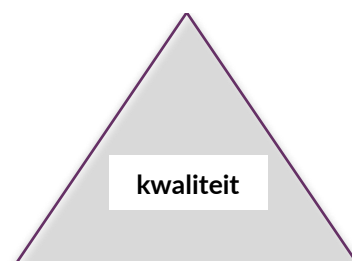
Alles wat we op onze school beogen is gebaseerd op het leveren van kwaliteit voor onze leerlingen. Om hen optimaal toe te rusten op de wereld die voor hen ligt, zodanig dat zij die wereld op hun eigen wijze kunnen inkleuren, inrichten en hen de kans wordt geboden op een gelukkig en waardevol leven.

De instrumenten en werkwijzen dienen gekoppeld te worden aan onze overige kernwaarden (moed, creativiteit en verbinding). Dit betekent dat we ons moeten bezinnen op het huidige instrumentarium en ons oprecht, los van betrouwbaarheid, een validiteitsvraag moeten stellen: meten we wat we willen meten en ondernemen we daarna passende acties.

Concreet betekent dit dat wij op zoek moeten naar werkwijzen en instrumenten die, naast dekking geven aan onze wettelijke opdracht, tegemoet komen aan het onderwijs dat wij willen vormgeven. Dit gaat een stap verder dan het in beeld brengen van:

- Resultaten op basis van inspectiekader te weten de indicatoren:
 - Onderwijspositie op basis van advies basisschool
 - Onderbouw snelheid
 - Bovenbouwsucces
 - Examencijfers
 - Basisvaardigheden taal en rekenen
 - Concretisering burgerschapsprogramma
- De leerling tevredenheid, waaronder de monitor sociale veiligheid
- De oudertevredenheid
- Schoolvragenlijst
- Onafhankelijke benchmark toetsing (bijvoorbeeld de Cito en/of de JIJ toets)
- De medewerkerstevredenheid

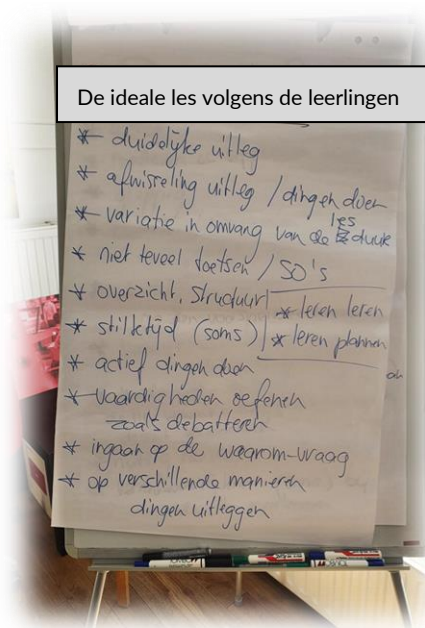
creativiteit



moed

verbinding

aan en



Vanzelfsprekend handhaven we deze instrumenten en versterken we de komende jaren ons datateam met meerdere collega's, omdat zij ons gerichte data kunnen leveren om ons schoolbeleid te evalueren, door te ontwikkelen en recht te doen aan de ontwikkeling van onze leerlingen op cognitief gebied, tegelijkertijd gaan we op zoek naar nieuwe en een passend instrumentarium om onze kwaliteit te borgen:

Op leerling niveau:

- Werken met portfolio en formatief toetsen zoals bijvoorbeeld: feedback loops, beheersingsleren, rubrics,
- Vormgeven van ontwikkelingsgericht onderwijs (socialisatie en persoonsvorming) zoals bijvoorbeeld: karakteristieken beschrijven, biografie, antropologie (menskunde), personal history, peerfeedback, ontwikkelingsgesprekken);
- Feedback van de leerlingen in klankbordgroepen en de positionering van de leerlingenraad.

Op medewerkers niveau:

- Persoonlijke reflectie op het eigen gedrag met behulp van persoonlijke loopbaan en ontwikkelingsplannen;
- Inzet Deep Democracy zoals bijvoorbeeld: training effectieve feedback, collegiale feedback, persoonlijke feedback, logboeken);
- Onderlinge lesbezoeken, collegiale consultatie en feedback;
- Leernetwerken in de school en intervisie groepen;
- Een collegiale/visitatie-projectgroep die jaarlijks flitsbezoeken aflegt aan de hand van een vastgesteld kijkkader;
- Scholing en training op basis van reflectie en feedback;
- Werken met opgeleide docentonderzoekers, die een onderzoek doen in de werkelijkheid van alledag (bijvoorbeeld kansengelijkheid op het St-Gregorius of een stichting breed onderzoek) en met beleidsadviezen komen.

Op leiderschapsniveau

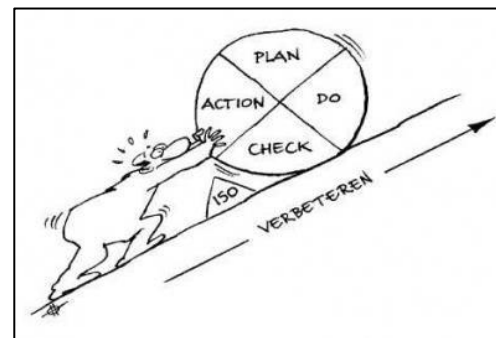
- Training Deep Democracy voor het voeren van 'de goede gesprekken', de inzet van good practices', voorbeeldgedrag en 360 graden feedback;
- Structureel inzetten van leerling- en ouder klankbordgroepen;
- Waarderingsgesprekken en beoordelingsgesprekken met collega's op basis van lesbezoeken en leerling feedback.

Aanpak (hoe)

Als uitgangspunt voor onze werkwijze kiezen we voor een cyclische benadering om systematisch onze kwaliteit te verbeteren. De hiernaast aangegeven PDCA-cyclus leent zich hier heel goed voor. Na een analyse (bijvoorbeeld onze leerling tevredenheid) bespreken we de verschillende acties, voeren deze uit en evalueren het resultaat. Het jaarlijkse kader is de kwaliteitsjaaragenda. Deze stuurt de verschillende interventies. We werken hierbij intens samen met de afdeling service en advies (S&A)s en de afdeling Onderwijs, Kwaliteit en Innovatie (OKI) en leggen hierover verantwoording af bij het bestuur van PCOU Willibrord.

Op deze agenda staat in ieder geval gemeld:

- Het geplande moment van afname van de verschillende hiervoor genoemde testen en onderzoeken;
- De evaluatie en analyse van de examenresultaten en afgesproken interventies op basis van PCDA;
- De opbrengsten en analyses van het data-team en het samenstellen van datasets voor leerling voortgangvergaderingen in de school;
- De afname van de verschillende methode onafhankelijke toetsen (Cito en JIJ);
- Het opzetten van een eigen consultatie- en visitatieprojectgroep, bestaande uit leerlingen, docenten en schoolleiding die op een vast gekozen moment aan de hand van een voor onze school ontwikkeld kijkkader een visitatieronde door de school doen (flitsbezoeken). De opbrengsten van de bezoeken worden teruggekoppeld aan de betrokken medewerkers;
- Participatie aan de stichting brede collegiale visitatierondes.



- Op basis van lesbezoeken en een vastgesteld kijkkader (Descart/Waldorf) worden de tijdelijk aangestelde collega's beoordeeld door hun eigen leidinggevende. Voordat beoordeling plaatsvindt, vindt begeleiding plaats in het kader van scholing, coaching en een eventueel opleidingstraject op het St-Gregorius College/PCOU-Willibrord-academie.

Kwaliteit is mensenwerk

De kwaliteit van een school ervaar je al op het eerste moment dat je de school betreedt. De wijze waarop je ontvangen wordt, zet de toon voor de leerling of ouder. Voel je je thuis, hangt er een vriendelijke gastvrije sfeer, word je vriendelijk tegemoet getreden. Allemaal elementen die invloed uitoefenen op de ervaren kwaliteit van de organisatie. Kwaliteit is maar deels instrumenteel te vangen in modellen en systemen. De kern is een servicegerichte professionele houding en die zit in de medewerkers. Een servicegerichte en/of lerende attitude/houding verbetert de kwaliteit. Of het nu een docent in de les is die daar oprecht op reflecteert en de les verbetert of de telefoniste die een teleurgestelde ouder vriendelijk en rustig te woord staat. We staan samen voor de uitdaging vorm en inhoud te geven aan het realiseren van deze gedragen kwaliteitscultuur.

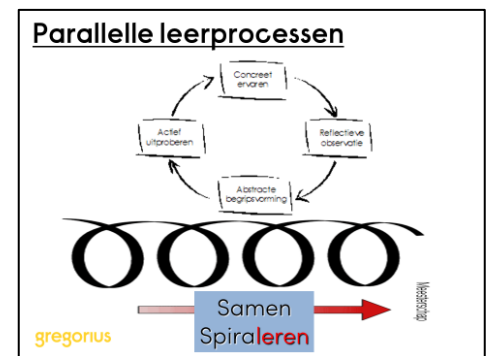


3.2 Moed

Denkkader

We gunnen onze leerlingen de moed om buiten gebaande paden te treden en vanuit een veilige situatie het onbekende te verkennen. Je creatief uiten vereist moed. Je treedt buiten je comfortzone en maakt je kwetsbaar. Op het St-Gregorius College met onze opleidingsroutes Waldorf Utrecht en Descart krijg je hiervoor de ruimte.

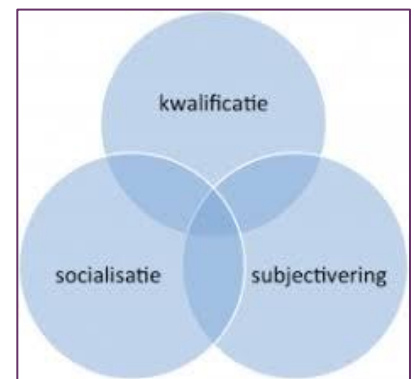
Moed kan alleen gerealiseerd worden als er sprake is van een cultuur van oprechte professionele onderlinge erkenning. Erkenning van de leerlingen als persoon, de medewerker en de leidinggevende. Dit is een parallel proces dat leren op alle niveaus in de organisatie faciliteert. Iedereen doet en telt mee en levert een constructieve bijdrage aan de doelen van onze school. Op basis van erkende ongelijkheid en verschillen levert een ieder zijn/haar bijdrage en kan dit verschillen per thema en persoon. Deze verschillen zijn bespreekbaar en worden erkend. Je wordt gewaardeerd en je hebt de moed een stapje verder te gaan, uit je comfortzone te stappen en op zoek te gaan naar je eigen zône van naaste ontwikkeling. Kwetsbaarheid wordt dan kracht en de leercurve schiet omhoog. Dan spreken we van een organisatie waar moed beloond wordt.



Voor de leerlingen:

- Bieden we ruimte voor talent op ieder gebied;
- Respecteren we initiatief en zelfstandigheid;
- Dagen we de leerlingen uit om uit hun comfortzone te stappen door naar buiten te treden;
- We verwachten van onze leerlingen een constructieve leerehouding;
- Besteden we gerichte aandacht aan burgerschapscompetenties;
- Faciliteren steeds weer vormen van samenwerking tussen leerlingen;
- We erkennen dat onze leerlingen fouten maken om te leren;
- Dagen de leerlingen uit door te gaan waar anderen stoppen;
- Stimuleren de leerlingen te laten zien waar ze trots op zijn;
- Dagen we ze uit nieuwe dingen in veiligheid te verkennen;
- Beschermen we leerlingen en wordt niemand afgerekend;
- Geven de leerlingen verantwoordelijkheid.

Voorgaande opsomming is verre van compleet, maar geeft de ruimte weer die we leerlingen willen bieden om zich op de drie domeinen van Biesta, te weten kwalificatie, socialisatie en subjectificatie (persoonsvorming) te ontwikkelen. Het St-Gregorius College is meer dan een kennis-productie-fabriek. Het is een plek om je te mogen ontwikkelen en je grenzen te verkennen. Juist in de puberteit zoeken onze leerlingen onder afbouwend toezicht de ruimte om zichzelf en hun positie in de groep te leren kennen. Naast de persoonlijke ontwikkeling van de leerling (subjectivering) besteden we veel aandacht aan socialisatie, niet alleen als onderdeel wezenlijk onderdeel van het groepsproces in de klas (buitenschoolse activiteiten, vieringen en kampen), maar evenzo binnen de burgerschapsvorming die we de leerlingen aanbieden in de lessen, maar ook tijdens de maatschappelijke stage en de voor leerlingen die daarvoor in aanmerking komen, mogelijk een maatschappelijke diensttijd. Er gebeurt veel in de school met betrekking tot burgerschap, echter vaak nog ongericht, weinig zichtbaar en in sommige gevallen incidenteel. De insteek voor de komende jaren is op basis van de Quikscan Burgerschap te komen tot een coherent en breed gedragen beleid met betrekking tot burgerschap, waarbij de verschillende taken en verantwoordelijkheden duidelijk in de organisatie zijn belegd. We bieden onze leerling bewust de ruimte gedoseerd aan, zodat zij stap voor stap hun moed op alle drie de domeinen kunnen ontwikkelen.



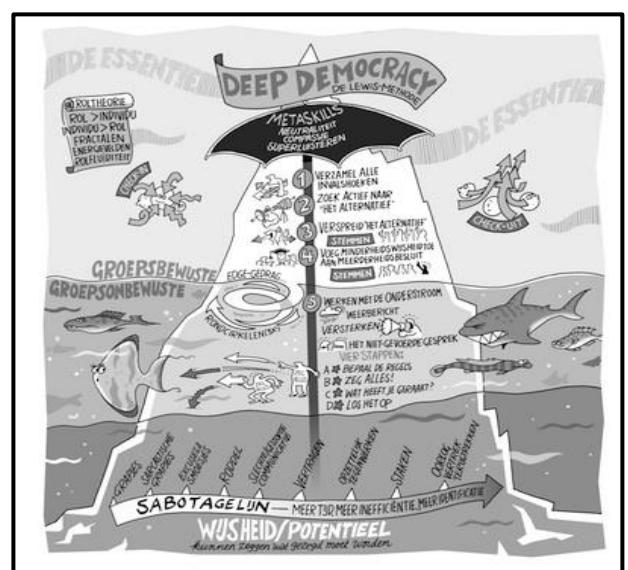
Van de medewerkers:

- Verwachten we een open en lerende houding;
- Vragen we nieuwe dingen te doen;
- Verwachten we te experimenteren met activerende didactiek;
- Verwachten we pedagogen die oprecht om onze leerlingen geven;
- Vragen we om over je vak heen te stappen;
- Vragen we je de leerlingen ruimte te bieden;
- Verwachten we zelfbewustzijn in de begeleiding van de leerlingen;
- Verwachten we een sterke collegialiteit;
- Verwachten we verbondenheid met de onderwijsroute;
- Vragen we niet te verwijten, maar te bespreken;
- Vragen we een onderzoekende houding in te nemen;
- Dagen we je uit om uit je comfortzone te stappen en het anders te doen.

De ideale leraar volgens de leerlingen

* actief
 * meeleven en verplaatsen in de ll.
 * grappig
 * buitenwereld meenemen
 → de praktijk / voorbeelden
 * duidelijk en gezellig
 op een voorstelbare manier
 * Verwachtingen en eisen en grenzen aangeven
 * wederzijdse interesse: wat je van de ll. verwacht mag je ook van de docent verwachten
 * nuttig huiswerk en haalbaar
 * verantwoordelijkheid (soms) bij de ll.

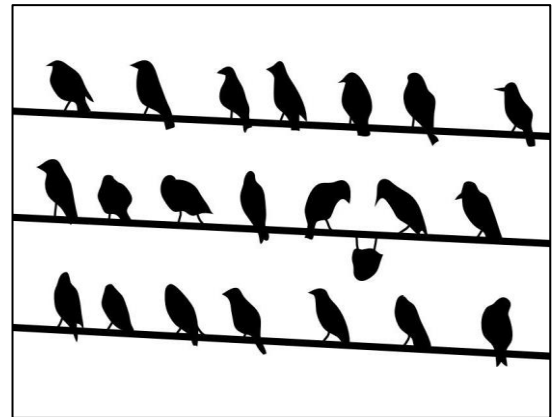
Ook deze opsomming is verre van compleet maar geeft de ambities weer waarvoor wij als school staan als we het hebben over het thema moed bij onze medewerkers. Onze organisatie is ingericht op het principe van draagvlak. Besluiten worden zelden met een meerderheid of een minderheid genomen, maar vinden veelal plaats op basis van consensus. We werken dagelijks aan compromissen en kunnen elkaar daar over het algemeen snel bij vinden. Iedereen verbindt zich op zijn/haar wijze aan de doelen van de organisatie, wel naar eigen mogelijkheden en competenties (erkende ongelijkheid). Echter als je je verbindt aan de doelen dan is dat niet vrijblijvend. Dat is de consequentie van professionele autonomie. Je functioneert autonoom binnen de afspraken die we gezamenlijk gemaakt hebben en je bent hier ook aanspreekbaar op. We erkennen dat ieder teamlid wijsheid meeneemt in de vorm van ervaring, expertise, vaardigheden, kennis en perspectieven op de werkelijkheid. We nemen allemaal wat anders mee. Als we dat met elkaar leren delen, beschikken we samen over veel meer wijsheid dan ieder afzonderlijk. Naarmate we die gedeelde wijsheid als groep beter benutten, des te beter functioneert het St-Gregorius College. Soms echter wordt er ook iets niet gezegd, dat wel gezegd zou moeten worden. Of het wordt wel gezegd, maar niet gehoord.



Dat verdwijnt onder water, als een vis. Wij staan voor de uitdaging de waterspiegel te laten dalen (zorgen dat er zoveel mogelijk van het groepsonderbewuste naar het groepsbewuste gaat) en dan met elkaar vissen te vangen. Het gaat vooraleerst en vooral over echt goede en gedurfde gesprekken voeren, waarin vrijmoedig wordt gesproken en openhartig naar elkaar wordt geluisterd. Waarbij we conflicten niet mijden, maar ze juist opzoeken om daarna weer beter met elkaar verder te kunnen gaan en we de allerbeste besluiten nemen, omdat we ieders wijsheid dan benutten op basis van erkende ongelijkheid.

Van de leidinggevenden:

- Verwachten we dagelijks aan een transparante cultuur te werken;
- verwachten we ruimte te geven en kaders waar nodig;
- Vragen we moed de ander te waarderen;
- Vragen we openheid voor constructieve feedback;
- Verwachten we moed voor een “schurend” gesprek;
- Verwachten we naast/achter en niet boven de medewerkers te staan;
- Vragen we visie, initiatief en plannen;
- Vragen we eisen te stellen op basis van erkende ongelijkheid;
- Vragen we beslissingen op basis van argumenten;
- Vragen we te ondersteunen, bewonderen en complimenteren;
- Verwachten we organisatie van korte communicatielijnen;
- Verwachten we delegeren en verantwoordelijkheden uitzetten;
- Verwachten we visie en zicht op de middellange termijn en niet alleen een focus op ad-hoc zaken.



Ook deze opsomming is verre van compleet maar geeft de ambities weer waarvoor wij staan als we het hebben over het thema moed bij onze leidinggevenden. Leidinggeven is binnen de huidige maatschappelijke context complex en kwetsbaar. Leidinggevenden liggen onder het vergrootglas, worden op deze wijze dagelijks beoordeeld en tonen lef om verantwoordelijkheid te nemen in het belang van de school. De leider verdient op basis van krediet de veiligheid in de organisatie om ingewikkelde en kwetsbare gesprekken te kunnen voeren (Deep Democracy). De leider toont betrokkenheid, is zichtbaar en aanspreekbaar voor de medewerkers. De leider neemt initiatief en heeft het lef werkzaamheden in de organisatie op basis van professioneel vertrouwen uit te zetten. Komende jaren volgen alle leiders een training Deep Democracy om concreet inhoud te geven aan de spreuk: *“Heb je haast neem een omweg”*.

3.3. Creativiteit

Denkkader

Creativiteit is het vermogen om nieuwe dingen te bedenken en/of te creëren. Door creatief denken kun je originele oplossingen en vernieuwende werkwijzen uitdenken. Creativiteit is dan ook niet alleen gekoppeld aan onze kunstzinnige vakken, maar wordt op allerlei manieren in ons curriculum verwerkt en in de concrete lessen aan de orde gesteld.

Binnen het St-Gregorius College heeft vanuit de traditie van de school de creativiteitsontwikkeling van leerlingen altijd een prominente plek gekend. Deze basis binnen onze reguliere stroom was een mooie vruchtbare bodem om een thuis te kunnen zijn voor de nieuwe onderwijsroutes Waldorf Utrecht en Descart. De creatieve verworvenheden van de reguliere stroom, zoals bijvoorbeeld de Gregorius Show, de kunstreizen en de cultuurdagen hebben nu een nieuwe waardevolle plek gekregen binnen Waldorf Utrecht en Descart. Denkend in deze lijn is hier het Studio Gregorius aanbod voor beide stromen aan toegevoegd, biedt Descart STEAM aan en worden de perioden bij Waldorf sterk kunstzinnig vormgegeven en ingevuld.

Deze gerichte en bewuste focus op de creativiteitsontwikkeling van onze leerlingen kon alleen ontstaan op de vruchtbare bodem van het oorspronkelijke Gregorius en heeft zich de laatste jaren krachtig ontwikkeld tot een onderwijskundig en onderscheidende school in Utrecht.



De uitvoering bij Descart

Leerlingen die van Descart komen, zijn innovatief en kunnen slimme oplossingen bedenken die niet altijd voor de hand liggen. Of dat nou oplossingen zijn voor technische, economische of kunstzinnige vragen, leerlingen van Descart zijn in staat om science en kunst te verbinden, combineren leerlingen analyses met een open blik, wetmatigheid met schoonheid. Ze leren waarnemen en kijken, luisteren en hun oordeel uit te stellen. We bevorderen een onderzoekende houding met moed en initiatief. Tieners leren anders dan basisschoolkinderen, simpelweg omdat hun brein in een andere ontwikkelingsfase zit. Zo hebben tieners meer behoefte aan het leggen van verbanden, associatief leren genoemd. Dat is reden dat wij kiezen voor het werken met thema's uit de belevingswereld van onze leerlingen, die worden verdeeld over het schooljaar. De thema's bieden een context om de verschillende schoolvakken te verbinden. De leerlingen nemen verantwoordelijkheid voor hun eigen leren. Een ambitieus uitgangspunt, maar essentieel voor in je latere leven. Het werken met een portfolio als vorm van formatief toetsen, helpt hierbij. De leerlingen reflecteren meerdere keren per jaar over datgene dat ze geleerd hebben, wat goed gaat en wat nog beter kan. Een prachtig voorbeeld van een integratief vak is het vak STEAM, waarbij de leerlingen creatief worden gestimuleerd tot natuurwetenschappelijke oplossingen.



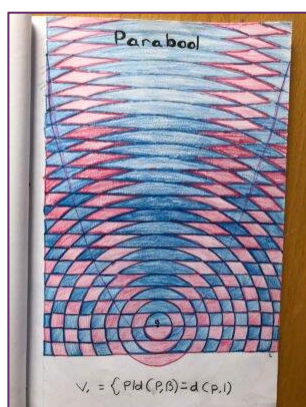
De uitvoering bij Waldorf Utrecht

De vraag is niet wat de mens moet kunnen en weten teneinde zich in de bestaande sociale orde te kunnen voegen, maar wel wat er in aanleg in de mens aanwezig is en in hem ontwikkeld kan worden. Pas dan kan de opgroeiende generatie de maatschappij steeds opnieuw met nieuwe krachten verrijken."

Waldorf Utrecht is een schoolgemeenschap waar voor de leerlingen de kernwaarden, verbonden met jezelf, beziel, nieuwsgierig en moedig centraal staan zodat de leerlingen opgroeien tot vrij denkende mensen die met daadkracht en aandacht in het leven staan.

Voor de school betekent dit:

- Aandacht aan een brede ontwikkeling;
- Werken vanuit een antroposofisch mensbeeld;
- Kunstzinnigheid in alles;
- Creëren van een tweede thuis.



Het citaat van Steiner geeft aan waar het in het vrijeschoolonderwijs om draait. De vrijeschool heeft een eigen kijk op onderwijs, die gebaseerd is op het mensbeeld uit de antroposofie. Vrijeschoolonderwijs gaat verder dan alleen goed leren lezen, schrijven of examens halen. Het onderwijs staat ook in dienst van de persoonlijkheidsvorming, zowel individueel als in relatie tot de sociale gemeenschap. Ieder kind heeft van nature bepaalde talenten. De vrijeschool wil dat elk kind deze talenten kan ontdekken en ontwikkelen. Dat vraagt om onderwijs dat verbreedt en de ontwikkeling van een vrije persoonlijkheid aanmoedigt. Niet alleen in cognitie, maar ook in inventiviteit, originaliteit, creativiteit en daadkracht.



Vrijeschoolonderwijs wil kinderen laten uitgroeien tot mensen die zelf, in vrijheid betekenis en richting aan hun leven geven en die hun plek weten te vinden in de huidige, snel veranderende samenleving. Op de vrijeschool krijgen leerlingen de schoolvakken die ook op andere scholen worden gegeven. Daarnaast zien wij leren als een kunstzinnig/scheppend proces, dat ruimte biedt aan authenticiteit, spontaniteit en situationeel handelen. De vaardigheden om op die manier te leren, ontwikkelen we ook door veel aandacht

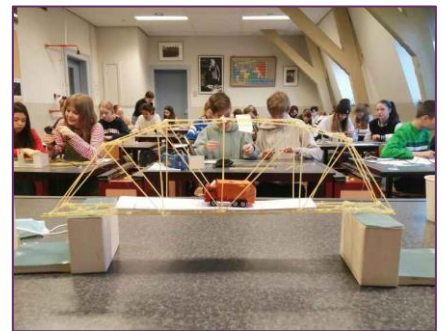
aan kunstzinnige vakken als schilderen, handenarbeid, muziek en toneel te bieden. Onderwijs dient de leerling ruimte te bieden voor originaliteit en een eigen inbreng. Daarbij gaat het altijd om contact, om een relatie tussen mensen “geen prestatie, zonder relatie”. Op de vrijeschool leer je met hoofd, hart en handen. Voor alle drie is evenveel aandacht. Je leert dus niet alleen door te zitten en te luisteren of uit je hoofd te leren. Ook door te doen, samen te werken en te leren luisteren naar je gevoel kun je veel wijzer worden. We verbinden het leren steeds met het leven: de buitenwereld via stages en kampen én je binnenwereld in de vorm van persoonlijke reflectie. De leerstof op kunstzinnige wijze verwerken, betekent dat je de aangeleerde kennis en vaardigheden met je hele lijf ervaart en dat die niet alleen in je hoofd blijven zitten. Door fysiek bezig te zijn en iets moois te creëren, krijgt de leerstof betekenis waardoor je de stof beter onthoudt en kunt gebruiken.

In de praktijk

Onze school biedt op dit moment dan ook breed aanbod aan wat betreft creativiteitsontwikkeling, onderstaand een tweetal voorbeelden hoe dit concreet in de school tot uiting komt:

Studio Gregorius

Alle leerlingen van het St-Gregorius College volgen in leerjaar 1 en 2 (klas 7&8) het vak Studio Gregorius op vrijdagmiddag (2 uur per week). De leerlingen maken zelf keuzes voor workshops die een half jaar worden aangeboden. Hierbij integreren de leerlingen van de verschillende onderwijsroutes te weten Descart, Waldorf Utrecht. Leerlingen worden in de workshops uitgedaagd zich creatief te ontplooiën en mee te denken in creatieve oplossingen uit de werkelijkheid. Een deel van workshops wordt door onze collega's aangeboden en een deel wordt ingekocht. Voorbeelden van Studio Gregorius workshops zijn: de schoolkrant maken, inrichtingsplan nieuw schoolgebouw, decorbouw, NOS-story's, robotica, coderen, toneelclub, showgroep, een bedrijf beginnen, inleiding in het recht, science, muziek, wiskunde-plus, singer-songwriter, dans, architectuur, dj-en, Lego en nog veel meer.



De Gregorius Show

Jaarlijks krijgen alle creatieve talenten van onze school de kans om in de Stadsschouwburg Utrecht het podium te pakken tijdens de zogenaamde Gregorius Show. Een show met dans, muziek, theater, ieder jaar weer van een hoog niveau en een groot succes. Een show waar de leerlingen en ouders naar uit kijken en waar we speciaal de schouwburg voor afhuren.



Medewerkers en schoolleiding

Naast de verwachtingen van onze leerlingen om kansen te pakken om je creatief te ontwikkelen en te uiten, geldt dit ook voor onze medewerkers. Voor de docenten en het ondersteunend personeel is sprake van een parallel proces, dat wat wij van de leerlingen verwachten, moeten wij minimaal zelf tonen. Hetzelfde geldt voor de schoolleiding, ook bij hen liggen de verwachtingen om zich creatief te ontwikkelen hoog. Dit betekent dat in de lesopzet niet alleen voor leerlingen de ruimte is een eigen route te kiezen, maar dat ook de docent de ruimte krijgt om op creatieve wijze het onderwijsproces in te richten. De leiders in de school bieden een omgeving waarbij dit mogelijk is en dragen een positief ontwikkelingsgericht wereldbeeld uit. Het gaat niet om de vraag wat er niet kan, maar veel meer over het onderzoek om te kijken naar wat er wel mogelijk is. In dit proces kan het schuren, maar in het bezit van tools van Deep Democracy mag dat en zoeken we naar een constructieve oplossingen en gedragen besluiten. De komende jaren zullen we dan ook investeren in het versterken van het repertoire van al onze medewerkers, te weten docenten, onderwijsondersteuners en leidinggevenden om te komen tot een transparant, open en gezamenlijke cultuur (geen wij-zij). We kunnen daarbij gebruik maken van de methodiek van Deep Democracy, juist als mogelijkheid je eigen creativiteit te versterken. De versterking van creativiteit wordt voor een groot deel gevoed om gericht



terug te kijken naar je eigen proces (reflectie). Het werken met een portfolio biedt hiervoor veel kansen voor onze leerlingen.

Ook wat betreft de leercurve van onze medewerker hechten we veel waarden aan de reflectie cirkel en maken hierbij gebruik van de Cirkel van Korthagen (zie hiernaast).

Medewerkers halen zelf voor hun loopbaangesprek 360 graden feedback bij collega's en leerlingen uit hun klassen op door middel van de vragenlijst van Kwaliteitscholen.

3.4. Verbinding.

Denkkader

De afgelopen jaren is intensief ingezet op Positive Behavior Support (PBS) ter ondersteuning van een fijn en prettig schoolklimaat. We hebben daar de laatste jaren grote stappen in gemaakt, de leerlingen ervaren de school als prettig en als een omgeving waar weinig wordt gepest. Ondertussen groeien we weer als school en zijn veel nieuwe collega's nog niet voldoende geschoold op PBS-gebied. Dit betekent dat we de ingezette route voortzetten.

We bouwen voort aan de volgende vijf pijlers:

- gedeelde waarden: respect, veiligheid, ontwikkeling, betrokkenheid voegen hier moed, creativiteit, kwaliteit en verbinding aan toe;
- het voorkomen van ongewenst gedrag;
- duidelijk zijn in wat gewenst gedrag is, dat aanleren en positief bekrachtigen;
- samenwerken in de driehoek ouders-leerling-school;
- cyclische sturing op gedrag aan de hand van data.

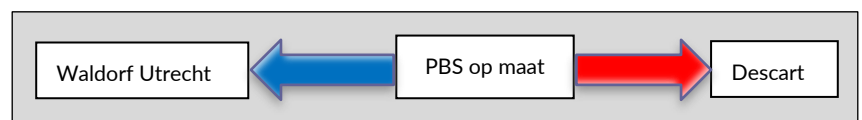
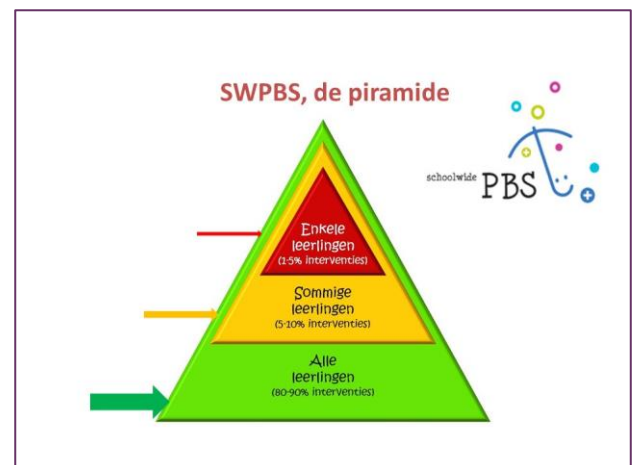
We gebruiken gereedschappen zoals: de reactieprocedure; time-out formulier, incidentregistratie en als de "groene interventies" niet genoeg doen: gedragsfunctieanalyses en interventies zoals loopbrief bij sterk aandacht vragend of vermijdend gedrag, tokens en de week van.....

In de PBS-piramide streven we naar minder rood en geel en juist meer groen. Wie zich veilig en vertrouwd voelt, durft een open, onderzoekende, ondernemende houding aan te nemen. Diegene kan beter samenwerken, durft creatiever te zijn. Er is een logische verbinding tussen PBS en de opleidingen Descart en Waldorf Utrecht.

De beoogde gedragsverwachtingen worden de komende jaren gekoppeld aan de thema's (International Middle Year Curriculum; IMYC) bij Descart en de geformuleerde ontwikkelingsfasen per klas van Waldorf Utrecht. Op deze wijze implementeren we stap voor stap het PBS-gedachtengoed en verbinden we dit daar waar het past aan onze onderscheidende onderwijsroutes. Een PBS-aanbod op maat en gekoppeld aan de fasen van ontwikkeling van de opleidingsroute en de behoeften die daar bestaan.

Op deze wijze maken we gebruik van de door ons in het verleden opgedane kennis en zetten we deze gericht in om het pedagogisch klimaat van de school duurzaam te versterken.

Om goed zicht te houden op de ontwikkeling van de leerlingen volgen we hen systematisch door gebruik te maken van Magister. In Magister registreren de medewerkers hoe de leerling zich ontwikkelt, niet alleen cijfer technisch, maar juist als persoon. We gebruiken Magister voor de alle opleiding routes als leerlingvolginstrument.



PBS om op verder te bouwen.

Om de verbinding en ontmoeting in de school te versterken op basis van het PBS gedachtengoed zetten we de volgende niet complete lijst interventies in op leerling, medewerker en leiderschapsniveau:

Leerling niveau

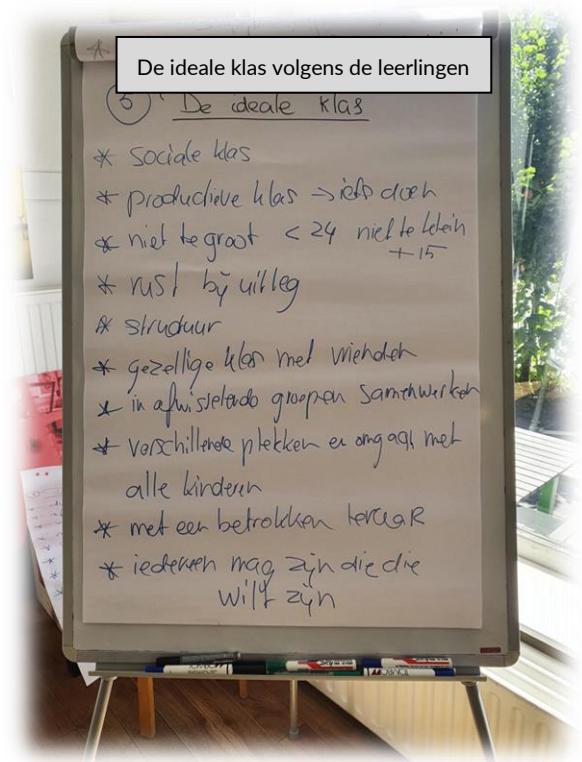
- Ontmoetingen realiseren via vieringen en thema-afsluitingen;
- Samenwerken organiseren zoals bij Studio Gregorius en de Show;
- Dansvoorstellingen, exposities, etc.;
- Schoolfeesten en markten voor alle leerlingen van de school;
- Samen werken met Krachtpatsers;
- Klankbordgroepen per opleiding en leerlingenraad positioneren;
- Cultuurdagen, voettochten.

Medewerkers niveau

- Verbindt de leerstof met de buitenwereld/actualiteit;
- Verbindt de leerlingen via de lessen;
- Communiceer steeds weer wat er speelt in de school;
- Zie een ander stel open vragen;
- Sharing is caring (gebruik SharePoint en het Gregorius Bulletin hiervoor);
- Durf trots te zijn;
- Jaarlijks een uitje voor alle medewerkers;
- Identiteitsdagen;
- Gesprekken over het welbevinden van de medewerker (werkgekluk);
- Studiedagen over de ziel van ons onderwijs (identiteit);
- Personeelsdagen, vrijdagmiddag;
- Muziek en voorstellingen;
- Toegepaste PBS-training/coaching voor de onderwijsroutes (regulier, Descart & Waldorf Utrecht).

Schoolleiders niveau

- Ziet het talent en erkent dit;
- Stimuleer verbindingen tussen de opleidingsroutes;
- Oog hebben voor de verschillende menstypen in het team;
- Schoolleiding altijd aanwezig bij activiteiten en meedoen;
- Er voor de leerlingen en ouders zijn;
- Informele gesprekken in de personeelskamer;
- Toegepaste PBS-training in het kader van leiderschap.



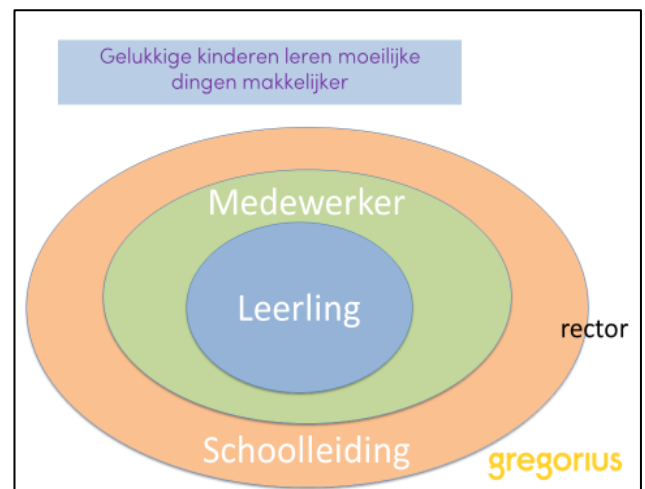
Om tot werkelijke verbinding te komen maken we ook hier gebruik van de kansen die ons de Deep Democracy biedt. Een gelijkwaardige verbinding betekent iedereen in de organisatie zich professioneel erkend voelt en professioneel durf te uiten. We werken aan een gelijkwaardige cultuur op basis van erkende ongelijkheid voor wat betreft de mogelijkheden van iedere leerling, medewerker of schoolleider, maar ook op basis van de verantwoordelijkheden die iemand draagt. Ook als het schuurt, staan we voor de uitdaging de verbinding te zoeken en te maken. De professionele grondhouding in de organisatie is gefundeerd op het vertrouwen dat we allen een collectieve bijdrage willen leveren aan het resultaat van een mooie school. Tegelijkertijd kennen we de weerbarstige praktijk van alledag en staan we als school voor de dagelijkse uitdaging verbindingen te leggen en balans te zoeken tussen het individuele belang en het collectieve belang als school.

Gerichte begeleiding / specifieke ondersteuning

Visie passend onderwijs

Het pedagogisch klimaat – de omgang met elkaar – is de basis van de school. Een positief en veilig pedagogisch klimaat is voorwaarde om te leren. De basis van ons pedagogisch klimaat wordt gevormd door positieve psychologie. Alle personeel (onderwijzend, ondersteunend en schoolleiding) is verantwoordelijk voor het pedagogisch klimaat in de school. Het St-Gregorius College biedt leerlingen onderwijs en begeleiding om een onderzoekende en creatieve houding te ontwikkelen waarmee we hen opleiden tot kritische wereldburgers.

Voor de leerlingbegeleiding betekent onze visie dat we vanuit deskundigheid leerlingen, door maatwerk kansen bieden in hun cognitieve-, creatieve en sociaal emotionele ontwikkeling. Wanneer leerlingen tijdens die ontwikkeling vastlopen of dreigen vast te lopen, begeleiden we hen extra in school. Hiervoor worden mentoren, leerlingbegeleider en coördinatoren leerlingebegeleiding ingezet. Hierbij wordt gewerkt volgens routes, protocollen en stroomschema's. Wanneer meer specialistische hulp nodig is, wordt de hulp buiten de school in gang gezet. Hierbij werken we nauw samen met de kernpartners van de school en ook met externe partijen. In de 2e lijn worden interne specialisten ingezet. Hierbij moet gedacht worden aan RT, Rots & Water, SOVA, dyscalculie, dyslexie, gedragsspecialist, begeleidingsspecialist, leerlingbegeleiders. In de derde lijn wordt doorgeschakeld naar externen wanneer er sprake is van "speciaal als het moet". Wij kunnen gebruik maken van de expertise van onze kernpartners: JGZ, VO Team Jeugd & Gezin, Leerplicht, buurtteam VO&SO. Ook ambulant begeleiders vanuit REC 1 en REC 2 participeren binnen onze school. We verwachten van al onze medewerkers dat zij signalerend optreden binnen de school. Hierbij hoort de signaleringswijzer. Door deze signaleringswijzer toe te passen werken wij preventief. We werken tevens preventief als het gaat om de instroom van nieuwe leerlingen in het brugjaar. Bij aanmelding wordt, indien nodig, een Ontwikkelings-Perspectief-Plan geschreven vanuit de geboden informatie van de basisschool, denk aan het OKR en eventuele hulplannen of onderzoek rapportages. Hierin worden vooraf de Cito-scores van een leerling meegenomen. We monitoren vroeg in het schooljaar. De resultaten van een leerling worden gekoppeld aan de Cito-scores dan wel JIJ-toetsen en bij eventueel tegenvallende resultaten wordt ondersteuning geboden. In enkele gevallen worden de interne specialisten en kernpartners betrokken en wordt een Nederlandse Intelligentietest voor Onderwijs (NIO) -toets afgenomen.



4. Financieel perspectief

Inleiding

Het perspectief van het St-Gregorius College is positief, de school groeit snel met haar nieuwe opleidingsroutes te weten Waldorf Utrecht en Descart. Daarnaast geldt als wenkend perspectief onze beoogde gebouw aan Nieuw Welgelegen. Een snel groeiende school kent haar eigen dynamiek en uitdagingen met betrekking tot leerlingen, personeel en het gebouw. Voor deze uitdaging staan wij de komende jaren.



4.1 Prognoses leerlingenaantal

Voor een school is de instroom van leerlingen de basis voor een sluitende begroting. De bekostiging vindt plaats op basis van het leerlingenaantal.

Het St-Gregorius College maakt de komende jaren een stevige groei door. Van 897 verwachten wij de komende zeven jaar te groeien naar bijna 1500 leerlingen en dan is het gebouw in Nieuw Welgelegen aan zijn maximum capaciteit.

Met betrekking tot de begroting stoeien wij de komende jaren met de uitgestelde bekostiging. De leerlingen zijn er vanaf augustus maar de bekostiging vindt pas plaats vanaf januari vijf maanden later. Gezien onze groei moet er dus een vijf maanden extra geld bij. Met het bestuur is afgesproken dat de school begrotingstechnisch hierop een tekort mag laten zien. Wanneer de school haar maximum heeft bereikt, stabiliseert ook de bekostiging. Voor het kalenderjaar 2022 hebben we voor het eerst een sluitende positieve begroting gepresenteerd. Ondanks alle onduidelijkheden is het gelukt de groei van de school financieel te kanaliseren en de bekostiging hierop af te stemmen.

Er is echter nog een aantal aanwijsbare risico's, waar wij de komende jaren vorm en inhoud dienen te geven:

- De kleine profielgroepen in onze regulier bovenbouw;
- De kleine profielgroepen in onze afdeling Waldorf Utrecht;
- Het administratieve beheer van onze subsidies is complex en nog niet afgestemd op de situatie in de school.

4.2. Budgettaire afwegingen

De komende jaren zijn deze risico's in beeld en zullen we stap voor stap hier steeds weer afwegingen in moeten maken om het St-Gregorius College budgettair gezond te houden. Op dit moment biedt de extra subsidie vanuit NPO ons de mogelijkheden om juist in kleinere groepen, 1 op 1 onderwijs, beheersingsgericht leren en sociaal emotionele begeleiding krachtig vorm te geven.

Deze interventies uit de menukaart van het NPO zetten wij de komende jaren breed in en zijn noodzakelijk om onze leerlingen optimaal te begeleiden. Daarnaast investeren we sterk in de heterogene brugklassen bij Waldorf Utrecht. Hiervoor is een projectaanvraag aangevraagd en goedgekeurd en worden differentiatieprogramma's ontwikkeld.

Van belang is op te merken dat ook de subsidies van de gemeente kunst en cultuur educatie en de brede school (annex combinatiefunctionaris) effectief ingezet door de mentoren meer begeleidingsruimte te bieden en is een krachtig kunstzinnig en cultureel programma ontwikkeld.

4.3 Nieuw Welgelegen

Het nieuwe gebouw in Nieuw Welgelegen biedt ons het perspectief dat wij minder zullen gaan uitgeven aan huisvestingskosten zoals gas, water, licht, onderhoud, ventilatie etc. Tegelijkertijd dienen wij stevig te investeren in nieuw meubilair, de kunstlokalen, binas-vakken en ICT. Deze investering wordt over een langere tijd verspreid. Het gebouw Nieuw Welgelegen biedt in die zin dan ook financieel een krachtig perspectief voor het St-Gregorius College als een financieel gezonde organisatie/school.

Het ideale gebouw volgens de leerlingen

- * het ziet er niet als een ziekenhuis of gevangenis uit
- * ruime en lichte aula
- * natuurlijk licht & kleur!
- * kunst en vitrines
- * gangen ook gezellig
- * schoon (en rechte vloeren)
- * planten
- * stille - en samenwerkplekken
- * lommerrijke pauzeplekken buiten
- * buiten tegels eruit!
- * mooi en comfortabel meubilair

5. Personeelsbeleid (HRM)

Inleiding

Het St-Gregorius College wil dat alle personeel op de juiste plek die kwaliteiten ontplooit die nodig zijn om een uitstekende school te zijn.

Ambitie: Iedere medewerker draagt, elk op de eigen plek, door vakmanschap op hoog kwalitatief niveau bij aan goed onderwijs.

De school biedt in maatwerktrajecten ondersteuning en begeleiding om te kunnen excelleren – docenten helpen de leerlingen via maatwerk om hun talenten te ontwikkelen. We streven ernaar dat alle personeelsleden op de juiste plek die kwaliteiten ontplooiën die nodig zijn om een uitstekende school te zijn. Dit betekent dat onze personeelsleden enthousiaste en goed gekwalificeerde vakmensen zijn, die betrokken zijn bij het reilen en zeilen van onze school en de omgeving. Hierbij zijn personeelsleden eigenaar van hun eigen ontwikkeling binnen een lerende organisatie.

Goed onderwijs staat of valt met de kwaliteit van de medewerkers – zowel voor de klas als in ondersteunende processen. De verantwoordelijkheid hiervoor ligt zowel bij de medewerker als bij de organisatie
Schoolplan St-Gregorius College 2017-2022

5.1 Professionalisering

Professionalisering van het personeel staat de komende vijf jaar in het teken van de hieronder genoemde thema's (focus) en de te hanteren instrumenten te weten:

Kenwaarden	Instrumenten
Kwaliteit	• Kwaliteitstelsel als basis • PDCA-cyclus • Werken aan kwaliteitscultuur
Lef	• Parallelle processen (spira-lerend leren) • Biesta (subjectivering, kwalificatie en socialisatie) • Deep Democracy
Creativiteit	• Visie van Descart op leren en onderwijs organiseren • Visie van Waldorf Utrecht op leren/ontwikkelen en onderwijs organiseren, de vrije school pedagogiek, mensbeeld en de opdracht van de vrijeschool leerkracht • Portfolio voor leerlingen en reflectiecirkel van Korthagen
Verbinding	• Positive behavior support (PBS) verbinden aan: ◦ de IMYC thema's Descart ◦ de ontwikkelingsfasen van het kind bij Waldorf Utrecht • Gerichte begeleiding (generalistisch) en specifieke ondersteuning (specialistisch) • Medezeggenschap

Van al onze medewerkers vragen wij, naast een adequate bevoegdheid (of in afzienbare tijd te verkrijgen), de liefde voor onze leerlingen en het beroep van docent of onderwijsondersteuner. Onze medewerkers maken de leerlingen vanuit verschillende verantwoordelijkheden nieuwsgierig en stimuleren hen steeds weer om regie te nemen op het formuleren van eigen leerdoelen. Stap voor stap werken we aan de realisatie van de zelfstandigheid en de zelfontplooiing van onze leerlingen.

5.2 Eigen verantwoordelijkheid

De medewerker is de eerst verantwoordelijke voor zijn eigen ontwikkeling. Een leven lang leren is het motto. Met een actieve en gemotiveerde werkhouding en up-to-date kennis, investeert de medewerker in zichzelf en is hij een belangrijke pijler in de school.

De leidinggevende draagt zorg dat de medewerker de ruimte krijgt om zich te ontplooiën en stimuleert de professionalisering door te sturen op de ontwikkeldoelen die de medewerker zichzelf stelt. De kern van de gesprekkencyclus is dan ook het volgende cyclische proces:

- Gezamenlijk formuleren van de ontwikkeldoelen;
- De bijdrage van de medewerker aan de organisatie;

- Professionele reflectie hierop (feedback leerlingen en collega's);
- Komen tot nieuwe ontwikkeldoelen.

5.3 Gesprekscyclus en loopbaangesprekken

De gesprekscyclus gebruiken we als instrument om voortdurend de kwaliteit en professionalisering van ons personeel uit te bouwen. Het St-Gregorius College zet in op uitvoering en borging van de gesprekscyclus met loopbaan- en beoordelingsgesprekken. Een goedlopende gesprekscyclus draagt bij aan de ontwikkeling van medewerkers. Tevens is het de basis voor goed personeelsbeleid en de start van strategisch HRM. Het eerste doel daarbij is: personeel in beeld (vlootstouwen). Zo houden wij als school de kwaliteit en kwantiteit van onze medewerkers in beeld en stemmen we hier de verschillende instrumenten op af. Denk dan aan werving en selectie, opleidingsbeleid, gesprekscyclus en duurzame inzetbaarheid.

Jaarlijks voert de schoolleider een loopbaangesprek met de medewerkers uit zijn/haar team. In dit gesprek wordt besproken:

- waar staat de medewerker nu (beschrijving huidige situatie) en welke concrete resultaten wil hij/zij bereiken (de docent brengt de evaluaties in, bijvoorbeeld uit kwaliteitsscholen van zijn/haar lessen en de 360 graden feedback van collega's);
- welke competenties gaat de medewerker verder ontwikkelen en wat heeft hij/zij hiervoor nodig;
- welke ondersteuning heeft hij/zij nodig om een vervolgstap te maken in zijn/haar ontwikkeling, wat kan de school daar aan bijdragen en wat gaat de medewerker hier zelf aan doen.

In dit het gesprek worden bijvoorbeeld afspraken over professionalisering en scholing gemaakt. De scholing moet verbindt de ontwikkeldoelen van het personeelslid (uit het loopbaangesprek) en de bovenstaande schoolthema's om te komende tot een passende fit.

Voor individuele scholing geldt een gemiddeld persoonlijk budget van € 600,- (OOP is dit €500). Dit budget speelt een rol bij de toekenning van scholing. Een leidinggevende kan ook afspraken maken over duurdere scholing die gelden voor meerdere jaren. Tijdens het loopbaangesprek worden afspraken gemaakt over het percentage van de kosten dat door de school vergoed wordt. Scholing wordt alleen vergoed als de leidinggevende tevoren toestemming heeft gegeven die scholing te volgen en als het personeelslid voldoende meewerkt aan de evaluatie. Dat wil zeggen: het personeelslid geeft antwoord op de volgende twee vragen:

- Waar ben ik nu beter in geworden en wat heeft mijn gedrag veranderd (geleerd)?
- Op welke wijze zet ik de door mij opgedane kennis in voor de school en mijn collega's?

5.4. Maatwerk: gezond, goed en veilig werken

We willen dat onze personeelsleden gezond zijn en enthousiast en met plezier werken in onze school. Daarbij is het cruciaal dat medewerker en leidinggevende het goede gesprek voeren: luisterend, open en gelijkwaardig, de wederzijdse belangen zorgvuldig afwegend. We investeren in de kwaliteit van dit type gesprekken (loopbaangesprekken, preventieve gesprekken ter voorkoming van verzuim, exitgesprekken, oplossingsgerichte coaching gesprekken op maat, intervisie en begeleiding van docenten, schurende gesprekken, etc.) op basis van de gedachten van Deep Democracy.

De gesprekken beogen ontwikkelingsgericht te zijn met het oog op de toekomst van de medewerker. De medewerker is in the lead, maar wordt daarbij door gerichte vragen uitgedaagd zichzelf te ontwikkelen en op te trekken naar zijn/haar zone van naaste ontwikkeling, zoals we dat ook van onze leerlingen verwachten (paralleliteit). Dit is bij uitstek maatwerk, op basis van de inbreng van de medewerker, de schooldoelen (thema's) komt de medewerker met zijn leidinggevende tot een persoonlijk loopbaanplan (eventueel voorzien van een scholings/opleidingscomponent).

Op basis van de gedachte dat de medewerker verantwoordelijk is voor zijn/haar eigen ontwikkeling, maakt hij/zij dan ook het verslag van de gesprek en legt dit voor aan zijn haar leidinggevende, waarna het verslag wordt gearchiveerd door de leidinggevende.

5.5 Strategisch personeelsbeleid en planning

Kwalitatief

De beste mensen op de juiste plek, overal in school. Dat geldt voor docenten, directie, ondersteunend personeel. Dat betekent: stimuleren van goed functionerende mensen, binnenhalen van kwaliteiten die we nodig hebben (o.a. door goede relaties met opleidingsscholen te onderhouden en door als opleidingsschool de beste stagiaires binnen te halen). In een markt waarbij schaarste centraal staat is het van groot belang intens

samen te werken met de lerarenopleidingen, om de beste studenten binnen te halen (zie ontwikkelen opleidingsinfrastructuur).

Wanneer medewerkers niet goed functioneren of niet mee kunnen gaan in de ontwikkelingen van de school zetten we erop in om met personeelsleden afspraken te maken over begeleiding van werk naar werk, zowel in- als extern. Daarbij maken we gebruik van instrumenten als ontwikkelassessment/scan, externe begeleiding (zoals loopbaan-coaching), herplaatsing, (interne) mobiliteit en/of omscholing.

Daarnaast staan we de komende jaren voor de uitdaging de uitstroom in het onderwijs te beperken en de instroom te versterken. Dit betekent expliciete aandacht aan de begeleiding van onze nieuwe medewerkers (OP/OOP) om uitstroom te voorkomen en deze nieuwe collega's een zachte landing te bieden.

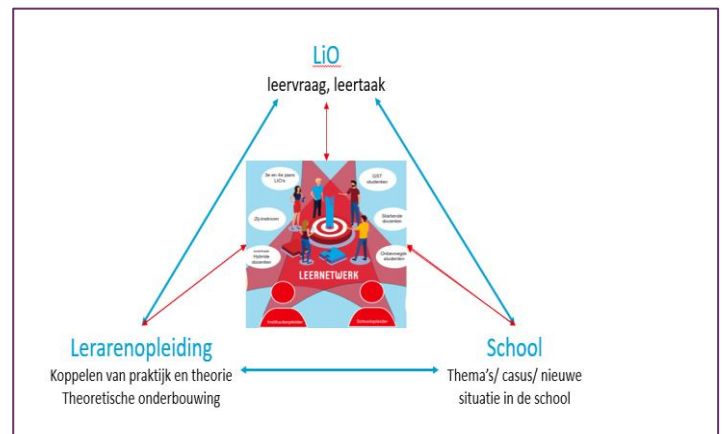
Kwantitatief:

De vergrijzing brengt komende jaren een uitstroom die in sommige secties moet worden opgevangen door op tijd kwalitatief goede stagiaires in school te halen en deze te binden aan de school (met name: natuurkunde, wiskunde, biologie en talen). De kwaliteit van het onderwijs is hierbij leidend, hetgeen vraagt om een goede balans tussen vast en tijdelijk benoemden maar ook tussen onderwijsgevend en onderwijsondersteunend personeel. De komende jaren zullen we erop sturen dat de nadruk van het personeelsbeleid op het onderwijs blijft liggen.

Bij de werving van personeel hebben leerlingen en ouders een adviserende rol, de komende jaren zullen we dit concreet invullen in samenwerking met de medezeggenschapsraad, leerlingenraad en de klankbordgroepen.

5.6. Leernetwerken Op School (LOS)

De komende twee jaar is een intensieve samenwerking aangegaan met het Instituut Archimedes (lerarenopleiding van HU). Zij hebben voor het versterken van het opleiden van leraren op het St-Gregorius College een subsidie (0,4 fte) beschikbaar gesteld als impuls om te komen tot een krachtig opleidings-infrastructuur op het St-Gregorius College op basis van leernetwerken. Onder leiding en verantwoording van onze schoolopleider en de instituutopleider worden er leernetwerken ingericht waarbij studenten, starters en ervaren docenten samenwerken en ontwikkelen. De thema's voor de leernetwerken zijn bijvoorbeeld; pedagogiek in de klas, kansengelijkheid en digitale geletterdheid en wordt aangesloten bij de ontwikkeling van het St-Gregorius College (effectieve feedback).



5.7. Op reis

In het kader van stedelijk project "Op Reis" dient de samenwerking tussen het St-Gregorius College en Archimedes in de vorm van de LOS als een pilot-leernetwerk gezien te worden. Dit leernetwerk wordt geborgd in het project door de korte lijnen tussen de instituten (HU en UU) en projectleiding van "Op Reis". Onze schoolopleider participeert in de boven schoolse ontwikkelgroepen met betrekking tot schoolopleiden. Binnen het project Op Reis is ook ruimte gecreëerd voor onze docentonderzoekers, die het afgelopen jaar hiervoor zijn opgeleid en een onderzoek hebben gedaan naar kansengelijkheid bij het St-Gregorius College. De resultaten van het onderzoek kunnen worden ingebracht in het leernetwerk kansengelijkheid en kunnen binnen het leernetwerk als basis fungeren voor gerichte leeractiviteiten.



5.8. Scholingsplan

Er zijn veel onderling sterk uiteenlopende doelen aan te geven waarom aan scholing kan/moet worden gedaan. (Na)scholing is het instrument om de deskundigheid van onze personeelsleden te vergroten, waardoor de kwaliteit van ons werk en het onderwijs wordt bevorderd.

Vanuit organisatiebelang en schoolontwikkeling willen we de komende jaren zowel een aantal professionaliseringsactiviteiten ontwikkelen, die zowel aansluiten bij interne ontwikkelingen (onderwijsprofielen) als externe ontwikkelingen (inductie en inclusie) en gelden voor alle medewerkers (OP en OOP).

Doelen die verband houden met het primaire proces: het onderwijs

- Voorlichting en inductieprogramma's startende collega's te weten OP en OOP;
- Ontwikkeling/professionisering/verankering; binnen Descart en Waldorf Utrecht;
- Werken met een portfolio (formatief werken en toetsen);
- Effectieve didaktiek en feedback in de les en in de organisatie (cultuur);
- Leerlingbegeleiding en (ortho)pedagogiek (bijvoorbeeld hoogbegaafdheid), somberheid;
- Ontwikkelen executieve vaardigheden;
- Ontwikkeling van nieuwe vakken/vak onderdelen; zoals STEAM, Natuur, Leven en Techniek (NLT), Bewegen, Sport en Maatschappij (BSM) en antropologie;
- Oriëntatie en training op Deep Democracy;
- Voor Waldorf Utrecht, kennis van de antroposofie en pedagogiek.

Doelen die verband houden met de organisatie

- Scholing/training/coaching van de schoolleiding met betrekking tot Deep Democracy;
- Scholing/training/coaching van ondersteunende medewerkers met betrekking tot persoonlijk leiderschap ;
- Training van leden van de medezeggenschapsraad;
- Realiseren van informele personeelsbijeenkomsten (uitje en identiteitsdagen).

Doelen met betrekking tot personeelsbeleid

- Coaching in het voeren van loopbaangesprekken en verzuimgesprekken door de schoolleiders;
- Scholing en inductie van nieuwe personeelsleden; door bijvoorbeeld schoolopleider en coaches;
- Scholing om te komen tot een open- en transparante cultuur.

Doelen op het gebied van beheer en administratie

- Scholing van de schoolleiding met betrekking tot het financiële en materiële beleid;
- Scholing van het onderwijsondersteunend personeel met betrekking tot een gedeelde en gedragen cultuur van samenwerking en verbinding (bijvoorbeeld administratie, systeembeheer en facilitair);
- Scholing met betrekking tot bedrijfsgezondheid (bijvoorbeeld BHV, vitaliteit, ontruiming en EHBO).

Doelen, aangegeven door individuele personeelsleden

- Vernieuwingen binnen het vakgebied;
- Verbetering toekomstperspectief (loopbaanontwikkeling, mobiliteitsvergroting);
- Het voldoen aan promotiecriteria;
- De wens tot scholing (dit onderwerp wordt in elk geval tijdens het loopbaangesprek in het kader van de gesprekscyclus aan de orde gesteld).

Voor de wijze waarop we de scholing realiseren en invullen op onze school verwijzen wij u naar de bijlage. Veelvuldig wordt daarbij gebruik gemaakt van het aanbod van onze PCOU Willibrord Academie.

5.9. Medezeggenschap

De MR wil door openheid en goed onderling overleg met schoolleiding, personeel, ouders en leerlingen een goede communicatie, een prettige werksfeer en samenwerking in de school bevorderen. Om een volwaardige nuttige gesprekspartner te kunnen zijn voor de schoolleiding, het personeel, de leerlingen en de ouders, is het voor de MR van belang om van alle relevante zaken vroegtijdig op de hoogte te zijn en actief betrokken te raken. Alleen zo kan de MR zich een standpunt vormen en advies geven. De MR wil voor alle partijen aanspreekbaar zijn om verbetering mogelijk te maken op allerlei terreinen, binnen school en bestuur. De MR zal zich inspannen om een goed werkend orgaan binnen de organisatie te zijn waar open en constructief mee gecommuniceerd kan worden en dat actief betrokken is bij alle pogingen om schoolse en bestuurlijke zaken beter te laten functioneren."

6. Samenvatting in een schema

In een schema vatten we nog eens het fundament, de kernwaarden, het financieel kader en het HRM-beleid samen en op welke wijze we hier de komende vijf jaar vorm en inhoud aan geven (de specifieke concretisering vindt plaats in de jaarplannen van de gehele school en de verschillende opleidingsroutes)

Kenwaarden	Instrumenten
Fundament	• Bestuurlijke beloftes • Katholieke identiteit • Antroposofie
Kwaliteit	• Kwaliteit als spil van de kernwaarden • PDCA-cyclus • Dagelijks werken aan een kwaliteitscultuur
Moed	• Parallele processen (spiralerend leren) • Subjectivering, kwalificatie en socialisatie (Biesta) • Deep Democracy
Creativiteit	• Visie van Descart op leren • Visie van Waldorf Utrecht op onderwijs • Portfolio voor leerlingen en reflectiecirkel van Korthagen
Verbinding	• Positive behavior support (PBS) verbinden aan: ◦ de IMYC thema's Descart ◦ de ontwikkelingsfasen van Waldorf Utrecht • Gerichte begeleiding en specifieke ondersteuning
Begrotingsperspectief	• Leerlinggroei stabiliseren • Zicht houden op de risico's • Investeren in meubilair, praktijklokalen, Binas en ICT • Nieuw Welgelegen als perspectief
HRM-beleid	• Professionalisering • Gesprekscyclus • Strategische personeelsplanning • Leernetwerken (LOS) en Op Reis

