

The background of the slide features a person in a white shirt holding a white plate with a cartoon face drawn on it. The face has large, round eyes with star-shaped pupils and a wide, open mouth showing teeth. The person's hand is visible at the bottom, holding the edge of the plate. The overall composition is set against a dark background.

X11

media en vormgeving

Schoolbeleidsplan 2020 - 2024

Inhoudsopgave

1. INLEIDING	3	5. KWALITEITSBELEID	25
1.1 Beknopte beschrijving van onze school	3	5.1 Uitgangspunten en doelstellingen kwaliteitsbeleid	25
1.2 Doelen van dit schoolbeleidsplan	4	5.2 Het bewaken van de kwaliteit die wordt gerealiseerd	25
1.3 Wijze waarop dit schoolplan tot stand is gekomen	4	5.3 Het verbeteren van de kwaliteit	25
2. MAATSCHAPPELIJKE OPDRACHT VAN ONZE SCHOOL	5	5.4 Verantwoording afleggen over de gerealiseerde kwaliteit	26
2.1 Waar staan we voor	5	5.5 Ondersteunende systemen voor kwaliteitszorg	26
2.2 Terugblik: wat hebben we in de afgelopen periode bereikt	8	6. BIJLAGE LIJST VERPLICHT DOCUMENTEN	27
2.3 Vooruitblik: wat komt er op ons af	10		
2.4 Wat willen we in de komende periode bereiken	11		
3. ONDERWIJSKUNDIG BELEID	17		
3.1 Uitgangspunten en doelstellingen onderwijskundig beleid	17		
3.2 De organisatie van het onderwijsleerproces binnen de school	17		
3.3 De inrichting van het onderwijsleerproces binnen de groep	18		
3.4 Klimaat en veiligheid, ondersteuning en begeleiding	19		
3.5 Opbrengsten	20		
3.6 Burgerschapsonderwijs	20		
3.7 Samenwerking	20		
3.8 Sponsoring	21		
4. PERSONEELSBELEID	22		
4.1 Uitgangspunten en doelstellingen personeelsbeleid	22		
4.2 Bevoegdheid en bekwaamheid	23		
4.3 Pedagogisch didactisch handelen van het onderwijspersoneel	23		
4.4 Personeelsbeleid op schoolniveau	23		
4.5 De wijze waarop rekening wordt gehouden met de inbreng van leerlingen op het personeelsbeleid	24		

Vaststelling schoolplan en schoolgids

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

(WVO art. 24.1)



1. inleiding

1.1 Beknopte beschrijving van onze school

X11 media en vormgeving maakt onderdeel uit van NUOVO Scholengroep. NUOVO is verantwoordelijk voor openbaar onderwijs aan ruim negenduizend leerlingen die voor een groot deel uit de gemeenten Utrecht, Utrechtse Heuvelrug en Zeist komen. De veertien scholen van NUOVO Scholengroep bieden samen een breed en pluriform aanbod; van praktijkonderwijs, vmbo, mavo, havo, vwo en gymnasium, onderwijs aan anderstaligen en internationaal onderwijs. De scholengroep is verankerd in de stad en regio en verbindt zich actief met de lokale gemeenschap; bewoners, organisaties en bedrijven.

X11 is een school voor vmbo en havo met een creatief-technisch profiel. Op X11 zitten ± 840 leerlingen. De school zal de komende twee jaar groeien naar 1000 leerlingen waarvan uiteindelijk 600 vmbo en 400 havo. We zijn een school voor media en vormgeving in alle leerjaren en op alle niveaus. Dat betekent dat leerlingen die zich graag willen ontwikkelen op het gebied van vormgeven, ontwerp of digitale media bij ons op hun plek zijn. Dit geldt ook voor de leerlingen in de havo.

Omvang en leerlingenpopulatie

Zoals tabel 1 laat zien, groeit het leerlingenaantal in de havo gestaag. Dit is een bewuste keuze om zo ook de do-centen van X11 de mogelijkheid te geven mee te groeien in het vormgeven van en bewaken van de kwaliteit van de havo. Langer zittende docenten van X11 wordt de mogelijkheid geboden de eerstegraadsopleiding te volgen om zo ook in de laatste twee leerjaren van de havo les te geven.

Schooljaar 2019/2020	Leer- jaar 1	Leer- jaar 2	Leer- jaar 3	Leer- jaar 4	Leer- jaar 5
bb	33	28	22	16	x
kb	88	76	68	73	x
gl/tl	93	83	71	62	x
havo	38	35	29	10	14
totaal	252	222	190	161	14

Tabel 1: Aantal leerlingen verdeeld over de leerwegen

Prognose

In tabel 2 staat een voorzichtige prognose voor de komende jaren. Voorzichtig met name als het gaat over de opbouw van de havo. Streven is uiteraard om zo snel mogelijk naar de gewenste verdeling 600 vmbo-400 havo te komen.

	Schooljaar 2019/2020	Schooljaar 2020/2021	Schooljaar 2021/2022	Schooljaar 2022/2023
vmbo bb/kb	404	426	400	380
vmbo gl/tl	309	340	360	360
havo	126	170	220	260
totaal	839	936	980	1000

Tabel 2: Prognose 2020 – 2023



Huisvesting

Op het moment van schrijven heeft X11 zowel op de Vondellaan als op de Noordse Parklaan huisvesting. Deze huisvesting is niet voldoende voor het huidige leerlingenaantal en er wordt dan ook naarstig gezocht naar extra huisvesting voor komend jaar. Daarnaast wordt op dit moment onderzocht welke huisvesting beschikbaar is voor de periode 2020 tot aan de nieuwbouw in de Merwedekanaalzone. De huisvestingsproblematiek werkt remmend op de ontwikkelkracht van de school.

1.2 Doelen van dit schoolbeleidsplan

Dit schoolbeleidsplan geeft richting aan de ontwikkeling van onze school binnen de kaders van het 'Strategisch Beleidskader 2024' van NUOVO Scholengroep. Het plan dient tevens als verantwoordingsdocument voor de Inspectie van het Onderwijs.

1.3 Wijze waarop dit schoolplan tot stand is gekomen

Dit schoolplan is een plan van alle leerlingen en medewerkers van X11. We zijn er trots op dat we dit samen hebben vormgegeven en ook samen staan voor de richting voor de komende jaren.

NUOVO Scholengroep heeft de afgelopen twee jaar een nieuw Strategisch Beleidskader (SBK) geformuleerd. Dit is in enkele bijeenkomsten met het management en in werkateliers met het management en middenmanagement van

Vaststelling schoolplan en schoolgids

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

(WVO art. 24c)

NUOVO Scholengroep gebeurd. Omdat X11 formeel geen middenmanagement heeft, hebben meerdere docenten van X11 in de werkateliers geparticipeerd en zo het SBK mede vormgegeven.

Naar aanleiding van het nieuwe SBK van NUOVO Scholengroep hebben we enkele momenten met het team en met alle leerlingen georganiseerd. Tijdens deze bijeenkomsten hebben we gevraagd welke beelden de verschillende doelgroepen hebben bij de thema's zoals genoemd in het SBK en wat zij vinden dat de koers voor X11 zou moeten zijn voor de komende jaren. Vervolgens hebben we ouders gevraagd hierop te reageren. De schoolleiding heeft, samen met enkele collega's, het formele schoolplan geschreven en ter instemming aan de MR voorgelegd en ter goedkeuring aan het bestuur van NUOVO Scholengroep. Medewerkers en leerlingen hebben een visuele vertaling van onze ambitie en doelen gemaakt.



2. Maatschappelijke opdracht van onze school

2.1 Waar staan we voor

2.1.1 Missie van NUOVO Scholengroep

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

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

2.1.2 Visie en kernwaarden van NUOVO Scholengroep

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

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

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

NUOVO Scholengroep biedt openbaar onderwijs. Openbaar betekent: voor iedereen toegankelijk, ongeacht levensomstandigheden, gender, seksuele voorkeur, sociale of culturele achtergrond. Wij gaan hierin nog een stap verder. Bijdragen aan kansengelijkheid en een inclusieve samenleving en daar gericht op sturen is ons **Moreel**. Moreel in de betekenis van geestelijke weerbaarheid en innerlijke kracht. Het beslaat onze integriteit en ons ethisch handelen. Dat betekent voor ons meer dan kennis opdoen over en affiniteit tonen met diversiteit. We beseffen dat de toekomst niet ligt in economisch gewin, competitie en overleven voor een enkeling, maar

in een democratische, duurzame samenleving met zorg voor elkaar en voor onze omgeving. We leveren met ons onderwijs een bijdrage aan het ontwikkelen van onze leerlingen tot actieve, constructieve wereldburgers.

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

2.1.3 Missie en visie van onze school

X11 is een school voor vmbo en havo. We zijn een school voor media en vormgeving. Dit betekent dat leerlingen die zich graag willen ontwikkelen op het gebied van vormgeven, grafisch ontwerpen of digitale media bij ons op hun plek zijn. X11 heeft in schooljaar 2019 – 2020 840 leerlingen en zal binnen enkele jaren groeien naar een school van 1000 leerlingen waarvan ongeveer 600 vmbo en ongeveer 400 havo.

Op X11 hechten we waarde aan het op relatief hoog niveau verzorgen van het beroepsvoorbereidend en praktijkgericht onderwijs. Het team docenten van de beroepsgerichte en praktijkvakken bestaat uit docenten met verschillende vakvaardigheden en -specialisaties. Het beroeps- en praktijkgerichte onderwijs rust op drie pijlers; Intern spreken we van M*I*K:

- Media en vormgeving
- ICT en technologie
- Kunst

Met name binnen de eerste twee pijlers gaan ontwikkelingen snel. Zowel leerlingen als docenten voelen zich steeds uitgedaagd nieuwe ontwikkelingen te onderzoeken en dit onderdeel van ons onderwijs te maken. Leerlingen van alle leerjaren en van alle niveaus volgen onderwijs binnen twee of drie van de pijlers, al naar gelang hun interesse en talent. Zowel met mbo als hbo zijn afspraken gemaakt over doorlopende leerroutes.

Om leerlingen te helpen bij het leren maar ook bij het maken van keuzes in het leven, vinden we het op X11 noodzakelijk dat er binnen ons onderwijs structureel

aandacht is voor persoonsvormend onderwijs. Naast vakgerichte leerlijnen waar vooral schoolse vaardigheden aangeleerd en ontwikkeld worden, is er binnen het curriculum ook aandacht voor een persoonsgerichte leerlijn voor levensvaardigheden. We laten ons daarbij inspireren door inzichten uit de positieve psychologie waarbij de nadruk ligt op welbevinden en evenwichtig functioneren. We besteden op school bewust aandacht aan het ontdekken en ontwikkelen van kwaliteiten en vaardigheden om het eigen welbevinden te versterken. We realiseren ons dat we een zeer diverse populatie qua cognitief niveau en sociaal milieu in huis hebben. De komende jaren ontwikkelen we een programma waarbij we recht doen aan de verschillen binnen onze populatie maar waarbij persoonsvorming als rode draad, of kapstok, binnen ons onderwijs wordt versterkt. Dit uiteraard met behoud van de verantwoordelijkheid om leerlingen voor te bereiden op het examen en vervolgonderwijs.

Op X11 organiseren we het leidinggeven vanuit het idee van gespreid leiderschap. We vinden dat iedereen (onderdelen van) de school kan leiden of ontwikkelen vanuit affiniteit en expertise. Wij geloven dat dit een positief effect heeft op onderwijsvernieuwing, kwaliteitsbewaking en werkplezier. Wij gaan ervan uit dat docenten professionals zijn die vanuit hun vakkennis en expertise, invloed kunnen én willen uitoefenen op schoolontwikkeling en besluitvorming. Om op deze manier te kunnen werken is het van belang dat medewerkers gedeelde opvattingen en doelen hebben. We creëren op X11 dan ook veel ruimte om formeel en informeel met elkaar van gedachten te wisselen over de uitdagingen waar de school voor staat.



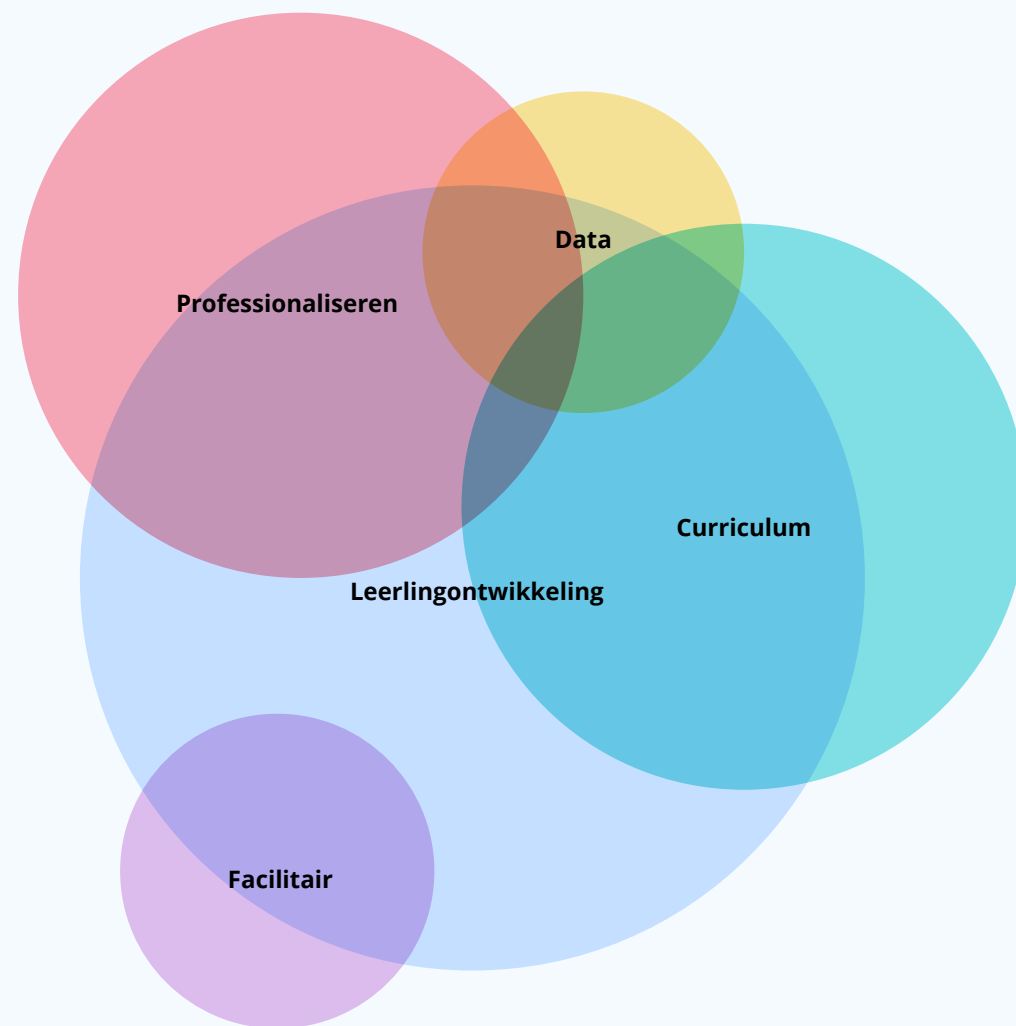
X11 is georganiseerd rondom 5 thema's:

- Leerlingontwikkeling
- Professionaliseren medewerkers
- Curriculumontwikkeling
- Datasturing
- Facilitaire ondersteuning

Het is onze kerntaak leerlingen te ondersteunen en te sturen in zowel hun cognitieve als sociaal emotionele ontwikkeling

- › Daarvoor is het nodig dat medewerkers zich toegerust voelen dit te doen maar ook ruimte hebben voor hun persoonlijke (professionele) ontwikkeling
- › We gebruiken data om deze processen te ondersteunen en te versterken
- › We zorgen dat we het curriculum in samenhang en aantrekkelijk aanbieden en we geven ruimte het curriculum te verrijken
- › We zorgen dat de randvoorwaarden zo optimaal mogelijk zijn zodat eenieder zijn of haar taak zo goed mogelijk uit kan voeren

Rond deze vijf thema's hebben we kwaliteitsgroepen gevormd. Medewerkers kunnen op affiniteit en expertise deelnemen aan een kwaliteitsgroep. De kwaliteitsgebieden overleggen onderling en met de schoolleider. Daarnaast krijgen alle medewerkers ruimte om ideeën te ontplooiën en onder de aandacht van hun collega's te brengen.



afbeelding 1: kwaliteitsgebieden X11

2.2 Terugblik: wat hebben we in de afgelopen periode bereikt

2.2.1 Schoolontwikkeling 2016 – 2019

X11 heeft in de periode 2016 – 2019 op meerdere gebieden grote groei doorgemaakt. In deze paragraaf zullen we puntsgewijs een aantal van deze ontwikkelingen beschrijven.

Onderwijs op maat dat aansluit bij het niveau en het talent van de leerling

In de periode 2016 – 2018 heeft X11 deelgenomen aan het project Leerling 2020 waarbij we door de VO-raad ondersteund werden bij het ontwikkelen van een visie op gepersonaliseerd leren en de uitwerking daarvan in de praktijk. Het project heeft gebracht dat het bewustzijn van het belang van gepersonaliseerde leertrajecten verankerd is in de school. Een 'complete' uitwerking in de praktijk is er echter nog lang niet. In 2016 was onze hoop gericht op landelijke ontwikkelingen rondom tools die het vormgeven van individuele leertrajecten kunnen ondersteunen. Dit blijkt echter stukken minder eenvoudig dan toen gedacht. Ook ontwikkelingen rondom maatwerkdiploma's verlopen langzamer dan we toen gehoopt en verwacht hadden.

Neemt niet weg dat we als school zeker mooie stappen gemaakt hebben op weg naar meer gepersonaliseerd leren en minder docent-gestuurd onderwijs. Zo weten leerlingen ons steeds beter te vinden met individuele leer-vragen buiten de traditionele schoolcontext, hebben we op verzoek van twee leerlingen versneld de bovenbouw havo ingevoerd, is het 3^e mvt-onderwijs zo georganiseerd dat leerlingen zelf kunnen kiezen welke moderne vreemde taal dat dan is, worden door leerlingen cursussen gevolgd bij de HKU en organiseren leerlingen hun eigen (buiten-

land-) stage. Daarnaast behalen bijna alle vmbo-leerlingen een diploma waar meer vakken op staan dan noodzakelijk en waar vakken op een hoger niveau op staan.

We mogen tevreden zijn over deze ontwikkelingen en zullen dit voortzetten in de komende jaren. De zoektocht naar de ict-ondersteuning die deze processen naar een professioneler niveau kan brengen, wordt alleen maar belangrijker. De komende jaren zullen we onderzoeken of in ieder geval [Magister.me](#) ondersteunend kan werken aan deze ontwikkelingen binnen de school.

Experimenteel en duurzaam vormgeven van samenwerking met culturele partners

In het Schoolbeleidsplan 2016 – 2019 hadden wij opgenomen dat we wilden investeren in een langdurige samenwerking met het Centraal Museum. Helaas is dit onvoldoende gelukt. Dit heeft vooral te maken met het gewijzigde beleid van het CM: zij gaven de voorkeur aan het verbreden van de samenwerking met de Utrechtse vo-scholen in plaats van het verdiepen van de relatie met enkele. We realiseren ons goed dat structurele samenwerking met culturele instellingen in de stad erg afhankelijk is van het management van de instellingen en de mate waarin zij de samenwerking willen faciliteren.

Naast structurele samenwerking met een culturele partner hadden wij in het schoolplan 2016 – 2019 ook opgenomen te willen investeren in de samenwerking met de meer experimentele culturele partners. Dit is inmiddels goed verankerd in onze werkwijze. Het is nog steeds de combi-

natiefunctionaris Cultuur die de eerste contacten legt en vervolgens zijn er steeds vaker collega's die het contact vervolgens overnemen en zorgen voor mooi onderwijs met onze omgeving.

'X11 heeft inmiddels voldoende netwerk en credits opgebouwd in de stad.'

Enkele aansprekende voorbeelden zijn de samenwerking met de Katoenfabriek (200 leerlingen ontwerpen hun eigen t-shirt en 4 geselecteerde ontwerpen worden een kwartaal lang in de winkel verkocht binnen het concept van de Katoenclub), de samenwerking met het bevrijdingsfestival (50 leerlingen maken een fotografische vertaling van het begrip 'verzet'; de resultaten worden op zeil afgedrukt en op het festival tentoongesteld) en het AV-project i.s.m. het Louis Hartloopercomplex (vierdejaars leerlingen maken na introductie van een professional van het LHC en met behulp van feedback van deze professional films, die tenslotte in het LHC worden vertoond).

X11 heeft inmiddels voldoende netwerk en credits opgebouwd in de stad waardoor er steeds weer andere partners zijn die aangeven (langdurig) met ons te willen samenwerken. Dit vraagt wel van ons om een voortdurend

kunnen meebewegen in het gevestigde en experimentele culturele landschap van de stad. Enkele voorbeelden van onze rol binnen het culturele landschap van de stad: we hebben meegedacht over de financiering van cultuureducatie in de gemeente en het verantwoordingsmodel van Brede School/combinatiefunctie/cultuureducatie is naar ons voorbeeld aangepast. Daarnaast zijn we actief in het netwerk van Utrechtse cultuurprofiel scholen en de Hogeschool voor de Kunsten Utrecht, ondanks het feit dat we in 2018 besloten hebben niet langer cultuurprofiel school meer te zijn, omdat het keurslijf van deze organisatie niet meer paste en de verhouding brengen/halen niet meer in balans was. We zijn betrokken geweest bij de veldadviesraad van de HKU en hebben bijgedragen aan de accreditatie ervan.

Ook zijn we betrokken bij de vorming van nieuwe beroepsprofielen van de docent beeldend opleidingen en van de docent MVI en ITTL. We hebben aan de werkgroep deelgenomen die de eindtermen CKV voor vmbo heeft aangepast, waarna we daar op verschillende bijeenkomsten van slo en Ikca met het veld over in gesprek zijn gegaan. We hebben bijgedragen aan landelijke ontwikkelingen van meerdere leergebieden binnen [Curriculum.nu](https://curriculum.nu). De cultuurborrel, een moment waarop scholen en educatieve afdelingen van culturele spelers elkaar ontmoeten is door ons opgezet en wordt nog door ons gedragen. We nemen deel aan gesprekken rondom nieuwe ontwikkelingen zoals bijvoorbeeld in het Cartesiusgebied of de Merwedekanaalzone, soms zonder dat we zelf uiteindelijk onderdeel worden van de uitvoering ervan. We vertegenwoordigen Utrecht in een netwerk van ontwerpers en onderwijsinstellingen vanuit het Stimuleringsfonds creatieve industrie.

En in samenwerking met Nimeto, Grafisch Lyceum Utrecht en de HKU onderzoeken we – oa met het Lectoraat Kunst en Cultuureducatie van ArtEZ – hoe we in Utrecht creatief-technisch onderwijs kunnen verstevigen.

Werken aan een professionele leergemeenschap

- De startende docent
In het schoolbeleidsplan 2016 – 2019 hadden wij opgenomen dat wij het begeleidingstraject van startende docenten wilden intensiveren om zo te realiseren dat de beginnende docent zich binnen enkele jaren vakbekwaam voelt en professioneel functioneert binnen de schoolorganisatie en vaker behouden zou kunnen worden voor de organisatie.
Het professionaliseren van het begeleidingstraject zou moeten geschieden door een professioneler team van ondersteuners. Zij zouden bewuster bekwaam moeten worden op het gebied van lesobservatie en reflectiegesprekken. Daarnaast zou een traject vormgegeven worden waarin veel aandacht is voor leren van en met elkaar door nieuwe en meer ervaren docenten.

Bovenstaande ambitie is grotendeels waargemaakt. Het begeleiden van nieuwe en zittende medewerkers gebeurt onder sturing en begeleiding van het kwaliteitsgebied professionaliseren. Dit team volgt op dit moment ook zijn eigen professionaliseringstraject onder begeleiding van externe deskundigen.

- Het inrichten van professionele leergemeenschappen
In het schoolplan 2016 – 2019 hadden we een zeer gestuurd en gestructureerd plan opgenomen om tot een professionele leergemeenschap te komen. Dit was

wellicht een te simpel en lineair idee over hoe teamontwikkeling plaatsvindt. Toch hebben we als team grote stappen gemaakt. We hebben met elkaar gezocht naar een organisatiestructuur die past bij de identiteit van onze school, we hebben veel aandacht gehad voor het delen van kennis en voor de vaardigheden die wij vinden dat een docent op X11 nodig heeft.



2.3 Vooruitblik: wat komt er op ons af

2.3.1 Ontwikkelingen in de omgeving van de school Huisvesting

X11 groeit hard. Het verwachte leerlingenaantal in 2022 is 1000. De school heeft op dit moment 2 locaties in gebruik: de hoofdlocatie op de Vondellaan en de locatie op Noordseparcklaan/Lagenoord, beide met een capaciteit van ± 350 leerlingen. Dat betekent dat er druk staat op de huisvesting en dat ervaren medewerkers en leerlingen iedere dag: leerlingen hebben taallessen in natuurkundepracticuml lokalen, docenten moet gedurende dag van locatie wisselen, vakgroepleden hebben moeite elkaar te ontmoeten, tijd van medewerkers wordt minder efficiënt benut. Daarnaast zijn de gebouwen op de Noordse Parklaan zeer gedateerd en hebben nauwelijks voorzieningen voor leerlingen en medewerkers. Zo zijn er geen kantines voor leerlingen, geen spreekkamers voor gesprekken tussen leerlingen, ouders en docenten, is er geen mogelijkheid om op die locaties de L.O.-lessen te verzorgen, zijn de gebouwen slecht schoon te houden binnen de afgesproken tijd en wordt er met enige regelmaat ingebroken of een fiets ontvreemd.

Op het moment van schrijven van dit schoolplan is nog geen zicht op een oplossing. Niet voor de korte, de middellange of de lange termijn.

Personeelsbeleid

Vanwege die grote groei, heeft X11 de afgelopen jaren steeds veel nieuwe medewerkers verwelkomd. Het is, ondanks een goed begeleidingssysteem, lastig goed voor deze groep te zorgen binnen de huidige omstandigheden. Dat baart de schoolleiding zorgen. We merken dat, in

tegenstelling tot voorheen, docenten soms al in het eerste jaar op X11 hun dienstverband weer opzeggen. Hierdoor ontstaat dan gedurende het schooljaar vacatureruimte. Meestal weten we dat intern op te lossen door tijdelijke taakuitbreidingen. Soms lukt dit echter alleen maar door reductie van het aantal lessen aan een leerjaar. Hierdoor ontstaat op dat moment, maar ook op een later moment weer meer werkdruk bij collega's. Daarnaast is voor leerlingen een docent-wissel lastig. En ook dit levert een docent werkdruk op.

2.3.2 Ontwikkelingen binnen de school

Het worden spannende jaren met veel ontwikkelingen op en rondom X11:

- De komende schoolplanperiode zullen we nog eenmaal verhuizen naar een tijdelijke locatie en zullen we ons voorbereiden op de nieuwbouw in de Merwedekanaalzone.
- Op 1 januari 2020 start het (landelijke) project Sterk Techniek Onderwijs waarbij forse investeringen plaats zullen vinden op X11 en medewerkers van X11 de ruimte zullen krijgen om op andere PO- en VO-scholen ontwikkelingen rondom techniekonderwijs te ondersteunen
- De havo op X11 zal volgroeien
- Het werken in kwaliteitsgebieden zal zich verdiepen
- We zullen veel aandacht hebben voor het versterken van positief onderwijs, waar persoonsvorming als basis dient.

2.4 Wat willen we in de komende periode bereiken

2.4.1 De ambities en strategische beleidsdoelen van NUOVO Scholengroep

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

ZELF LEIDEN

De rol van ieder individu

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

PROFESSIONEEL HANDELEN

Onze impact op de samenleving van morgen

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

SAMEN ONTWIKKELEN

Verbinden en verbonden

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

NUOVO STRATEGISCHE DOELSTELLINGEN in 2024 ...

... is persoonlijk leiderschap de basishouding voor iedere leerling en medewerker.

Welke rol je ook hebt, je leert verantwoordelijkheid te nemen voor je eigen leren, loopbaan en leven, in relatie tot en met behoud van je omgeving.

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

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

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

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

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



2.4.2 De ambities en strategische beleidsdoelen van onze school

X11 maakt deel uit van NUOVO Scholengroep. De pijlers en strategische doelstellingen van NUOVO vormen de context en de kaders voor onze schoolontwikkeling.

PERSOONLIJK LEIDERSCHAP

In 2024 is persoonlijk leiderschap de basishouding voor iedere leerling en medewerker. Welke rol je ook hebt, je leert verantwoordelijkheid te nemen voor je eigen leren, loopbaan en leven, in relatie tot en met behoud van je omgeving.

De ambities en strategische beleidsdoelen van onze school

X11 creëert vanuit waarderend perspectief een cultuur waarbij persoonlijk leiderschap de basishouding is voor iedereen op X11. Leerlingen op X11 voelen dat zij grip en invloed hebben op hun persoonsontwikkeling. Zij weten wie zij zijn als individu en welke plek zij als individu willen innemen in de maatschappij. Op basis van autonomie passend bij leeftijdsfase en niveau, kunnen zij keuzes maken en daarmee richting geven aan al waar leren over gaat. Hierbij voedt en geeft X11 ruimte aan iedereen om, vanuit kwaliteiten, verantwoordelijkheden te nemen in het samen en met elkaar leren. We maken ons onderwijs betekenisvol en stimuleren binnen- en buitenschools leren.

Analyse en conclusie: waar gaan we aan werken

Als persoonlijk leiderschap de basis is voor de cultuur in de school, is borging van leren en zichtbaar maken van ontwikkelingen zeer belangrijk. Hiervoor zullen we zoeken naar een onderwijsvorm die balans houdt tussen die autonomie en zelfsturing, en sturing vanuit de organisatie zonder je eigenaarschap te verliezen.

Dit betekent dat we voor de leerling zullen onderzoeken welke ruimte we binnen het curriculum zien om persoonsontwikkeling expliciet onderdeel te laten zijn van ons onderwijs.

De speerpunten voor ontwikkeling

Speerpunt 1: Leren volgens gepersonaliseerde leerroutes is zichtbaar. Groei en ontwikkeling worden vanuit waarderend perspectief gevolgd en gestimuleerd. We ontwikkelen een leerlijn persoonsontwikkeling en we ontwikkelen instrumenten of methodes om groei bij leerlingen zichtbaar te maken. Investeren in de samenwerking ouder-school-leerling is onderdeel van deze ontwikkeling. Speerpunt 2: De ruimte die de organisatie geeft in het vergroten van het persoonlijk leiderschap doet recht aan de verschillende wensen, behoeftes en capaciteiten van de leerlingen en medewerkers van X11.

GEPERSONALISEERD LEREN

In 2024 geven alle scholen verder invulling aan gepersonaliseerd leren, doordat docenten, ondersteund door data, aansluiten bij leerbehoeften, talenten en ambities van leerlingen.

De ambities en strategische beleidsdoelen van onze school

- In 2024 leren leerlingen, onafhankelijk van leerjaar en/of cognitie, de eigen leerroute kiezen
- In 2024 ervaren leerlingen een gepersonaliseerd onderwijssysteem (niveau, keuze, stage, etcetera)
- In 2024 kunnen docenten de leerlingen op persoonlijke en adequate manier begeleiden
- In 2024 zorgen docenten voor samenhang tussen verschillende vakken en herkenbaarheid hierin voor de leerling

X11 werkt de komende vier jaar aan het ontwikkelen van onderwijs waarbij leerling steeds meer hun eigen leerroute vorm kunnen geven.

Over vier jaar volgen leerlingen allemaal hun eigen leerroute. Leerlingen zullen in staat gesteld worden om op hun eigen manier en tempo aan de verschillende leerdoelen van de specifieke vakken en vakoverstijgende vaardigheden te werken. Om inzicht te krijgen in hun eigen leerproces op deze leerdoelen, is er een digitale leeromgeving waarin de leerdoelen uitgewerkt staan en waarin de leerlingen hun voortgang kunnen bijhouden. Leerlingen leren op school en in de wereld buiten de schoolmuren. Ze kunnen zelf goed verwoorden wat ze aan de vaardigheden en kennis hebben die zij opdoen binnen school en wat ze er, nu en later, in de wereld mee kunnen doen. Leerlingen leren om proactief keuzes te maken en initiatief te nemen en hun eigen talenten en interesses te onderzoeken.

Analyse en conclusie: waar gaan we aan werken

De komende jaren zullen we het mentoraat omvormen naar onderwijstijd waarbij leerlingen samen met de mentor een coachingsgesprek heeft. Hierin vinden gesprekken plaats over de ontwikkeling van de leerling, het proces, inzichten, leerlijnen die te volgen zijn, voortgang, volgende stappen en mogelijke excursies die aansluiten op interesses. Aan de hand van dit gesprek maakt de leerling zijn eigen planning. Naast een gepersonaliseerd rooster zullen er voor de kernvakken ook nog vaste momenten ingeroosterd worden. We kijken daarbij goed naar de verschillende groepen leerlingen die we in huis hebben en stemmen ambitie af op wat een leerling aankan.

CURRICULUM

In 2024 hebben alle scholen een onderwijsprogramma dat bestaat uit zowel het curriculum als een extra-curriculair aanbod, zodat we leerlingen kansen bieden zich individueel, op maat en maximaal te ontplooiën. Daarbij worden dwarsverbanden tussen onze scholen niet geschuwd en daar waar het past wordt de verbinding en samenhang nog meer aangegaan via doorlopende leerlijnen met het basisonderwijs en vervolgonderwijs.

Ambities

X11 is een organische organisatie die haar onderwijs aanpast op de behoeftes en interesses van de leerlingen, waarbij creativiteit en technologie centraal staan. Er wordt stevig geïnvesteerd in het aanbieden van de AVO-vakken zodat de leerlingen met een solide basis kunnen participeren in de samenleving. Het leren wordt zoveel mogelijk op

speelse en uitnodigende wijze vormgegeven waarbij zelfkennis en persoonsvorming centraal staan. We zorgen dat formeel en informeel leren samenvloeit en de maatschappij en school met elkaar in verbinding staan. X11 is een community waar leerlingen en het team elkaar tegenkomen vanuit interesse en plezier. Hierbij durven wij buiten de bestaande kaders te denken en blijven wij bevragen waar de leerlingen behoefte aan hebben.

Strategische beleidsdoelstellingen

De komende jaren zullen we het aantal mogelijkheden vergroten om zowel verbredende als verdiepende keuzes mogelijk te maken. Leerlingen zullen steeds meer in staat worden gesteld hun eigen leerroute vorm te geven. Daarbij investeren wij enerzijds in het ontwikkelen van zelfinzicht en reflectieve vaardigheden. Anderzijds zullen wij de komende jaren de wet/regelgeving kritisch blijven onderzoeken om te kijken welke ruimte bestaat voor de vormgeving van ons onderwijs. We benutten en creëren kansen om ons onderwijs aantrekkelijk te houden en te maken. Dit doen we door steeds goed te kijken naar veranderende maatschappelijke en technologische ontwikkelingen.

X11 investeert in het verstevigen van het zijn van een community waarbij leerlingen elkaar ontmoeten op basis van interesse en nieuwsgierigheid. We ontwikkelen verbindingen met netwerkpartners (bedrijven, ondernemers, ouders, maatschappelijke instanties, PO/MBO/HBO/WO) en andere NUOVO-scholen waarmee we het onderwijs

meer in de maatschappij en in verbinding met anderen gaan laten plaatsvinden.

Analyse en conclusie

In 2024 verzorgen we een structureel aanbod waarbij leerlingen elkaar op basis van interesse ontmoeten. We nodigen interessante netwerkpartners uit om het (extra-) curriculum vorm te geven en zorgen daarmee voor verbinding tussen het schoolse leren en het creatief technische werkveld.

In 2024 zal buitenschools leren, bijvoorbeeld in de vorm van een stage of deelname aan onderwijs bij het vervolgonderwijs onderdeel van ons curriculum zijn. We ondersteunen leerlingen actief bij het organiseren van een dergelijke activiteiten.

Speerpunten

- Het curriculum van X11 vormt zich naar maatschappelijke, technologische ontwikkelingen en de behoeftes van leerlingen
- Leerlingen hebben in toenemende mate kunde en invloed op het vormgeven van hun eigen leerroute
- Leren vindt binnen en buiten het schoolgebouw en curriculum plaats en X11 heeft daarbij een verbindende functie
- X11 is een community voor leerlingen en betrokkenen waarbij men elkaar ontmoet vanuit interesse en nieuwsgierigheid naar elkaar en inhoud



TECHNOLOGISCHE ONTWIKKELINGEN

In 2024 nemen we onze verantwoordelijkheid onderwijs te bieden waarin we onze leerlingen voorbereiden op snel gaande technologische ontwikkelingen. Inspelen op deze ontwikkelingen is niet vrijblijvend, iedere school en medewerker weet welke bijdrage wordt verwacht en past dit toe.

De ambities en strategische beleidsdoelen van onze school

Op X11 zien we dat technologische ontwikkelingen ons onderwijs op verschillende manieren beïnvloeden. Het belangrijkste is dat wat we de leerlingen leren. Doordat er constant sprake is van nieuwe technologieën, zowel specifiek op het creatief-technische gebied (profiel van onze school) als maatschappij breed, dienen we leerlingen te helpen om een attitude te vormen en vaardigheden aan te leren om met deze constante technologische verandering om te gaan. Het gaat hierbij om vaardigheden als samenwerken, denken door te doen, feedback vragen, reflecteren en kunnen handelen volgens onderzoeks-/ontwerpcycli.

Daarnaast dienen we deze ontwikkelingen inhoudelijk nadrukkelijk in de gaten te houden, om ons onderwijs up-to-date (en het liefst iets meer toekomstgericht nog) vorm te geven. Denk hierbij aan ontwikkelingen in programmeren, VR-technieken, ontwikkelingen in taal onder druk van de ontwikkeling van vertaalmogelijkheden.

Tevens hebben technologische ontwikkelingen invloed op maatschappelijke ontwikkelingen en brengen ze zodoende

nieuwe, noodzakelijke aan te leren vaardigheden met zich mee. Zo is bij het opstellen van dit plan privacy en datamining een belangrijk thema, evenals peerpressure en spiegeling via social media. Op basis daarvan zijn kritisch burgerschap met betrekking tot data (mediawijsheid), zingeving en geluk relatief nieuwe gebieden voor ons onderwijs, waar we ons onderwijs de komende jaren op richten om op deze manier relevant te zijn en blijven voor leerlingen.

Ook leiden nieuwe technologische ontwikkelingen tot het permanent updaten van onze faciliteiten. [Magister.me](#), Office365 en LiFo dienen het werken voor, door en met leerlingen makkelijker en effectiever te maken. Op X11 en binnen NUOVO dienen we dergelijk technologische ontwikkelingen op gebied van faciliteiten permanent te onderzoeken, testen en implementeren.

Alle bovenstaande ontwikkelingen hebben invloed op dat wat er van medewerkers van X11 gevraagd wordt. De komende jaren zullen we blijven investeren in kennis en vaardigheden van medewerkers op het gebied van ICT en andere technologische ontwikkelingen.

Analyse en conclusie: waar gaan we aan werken

Op het gebied van attitude ('Ik heb het nog nooit geprobeerd, dus ik denk dat ik het wel kan') en vaardigheden (samenwerken, denken door te doen, enz.) hebben we de afgelopen jaren een goede ontwikkeling doorgemaakt (zie o.a. pilot T&T, toekenning I&P en ontwikkeling O&O). Hiervan vinden we dat we dit verder dienen te ontwikkelen, echter vooral in de breedte; kunnen we vanuit alle leergebieden komen tot gezamenlijke taal en fases van

ontwikkeling en hoe daar leerlingen toe uit te dagen betreffende de algemene vaardigheden?

We willen ons de komende jaren daarnaast nadrukkelijker focussen op de inhoudelijke kennis en vaardigheden omtrent nieuwe technologische ontwikkelingen, evenals op het ontwikkelen van nieuw curriculum (zingeving, geluk, kritisch burgerschap). Mogelijk met verregaande hervormingen van ons curriculum (kleinere groepen leerlingen verbonden aan mentoren, meer keuzevrijheid vanuit en meer vraaggericht onderwijs). Tenslotte willen we rondom faciliteiten en benodigde kennis en vaardigheden van docenten stappen blijven maken. Vertaald naar enkele speerpunten, ziet dit er als volgt uit:

De speerpunten voor ontwikkeling

- We komen met het team tot gezamenlijke taal over vaardigheden waaraan bij alle leergebieden gewerkt wordt, teneinde leerlingen voor te bereiden op een permanent veranderende wereld (mede gevoed door technologische ontwikkelingen). Binnen deze taal hebben we oog voor fases van ontwikkeling en hoe leerlingen uit te dagen daarin stappen te maken.
- Vakgroepen werken de komende jaren structureel aan de het updaten van kennis en kunde m.b.t. technologische ontwikkelingen binnen hun leergebied. Op momenten van uitwisseling worden dergelijk updates leergebiedoverstijgend uitgewisseld (met en van elkaar geleerd).
- Kwailiteitsgebieden ontwikkelen tezamen met vakgroepen en de schoolleiding invulling voor persoonlijke vorming/persoonlijk leiderschap, voortkomend uit de invloed van de technologische ontwikkelingen op de

huidige en toekomstige maatschappij. Deze invulling vormt mogelijk een uitbreiding van leergebieden of er wordt gezamenlijk voor gekozen een leergebied toe te voegen, dan wel deze opnieuw in te richten.

- De komende jaren worden facilitaire ontwikkelingen gedreven door technologische mogelijkheden onderzocht. Waarbij indien voldoende meerwaarde voor het onderwijs op X11, deze worden geïmplementeerd. Denk hierbij aan bijvoorbeeld laptops voor iedere leerling.
- Binnen al deze ontwikkelingen dienen medewerkers voldoende aangehaakt te blijven op de technologie. Daarom worden komende jaren bijeenkomsten georganiseerd om van en met elkaar te leren over nieuwe technologische toepassingen en elkaar te inspireren tot het gebruik ervan.

ONDSCHIEDEND WERKGEVERSCAP

In 2024 onderscheidt NUOVO zich als werkgever, door structurele en oprechte aandacht te hebben voor de professionele ontwikkeling van haar medewerkers, in samenhang met onderwijskundige ambities.

De ambities en strategische beleidsdoelen van onze school

X11 is een school met een heldere identiteit. Leerlingen kiezen voor deze school vanwege het creatief technisch profiel. Op X11 werken we vanuit een waardierend perspectief. Dit waardierend perspectief is het fundament voor ons handelen, voor ieders professionele ontwikkeling en voor de manier waarop we met elkaar voor kwaliteitsverbetering zorgen. Wij kijken steeds naar wat nodig is om

onze doelen te bereiken. We laten ons daarbij ondersteunen door externen zodat ook altijd de kritische professionele blik van buiten aanwezig is.

Medewerkers kiezen voor X11 vanwege het profiel, vanwege de ruimte om bij te dragen aan schoolontwikkelingen en vanwege de ruimte voor eigen professionele ontwikkeling. Op X11 ervaren medewerkers ruimte, vertrouwen en verantwoordelijkheid om op eigen wijze bij te dragen aan het onderwijs, passend bij de eigen ambities en interesses.

Wij investeren de komende jaren in het verstevigen van onze identiteit. Hierbij gaat het over het uitleggen van het 'waarom' van ons onderwijs en onze organisatievorm. Daarnaast willen wij het lerend karakter van de organisatie versterken door zorg te dragen voor zowel onze eigen professionele ontwikkeling als die van collega's. Hierbij investeren wij in het leren kennen, waarderen en versterken van intern aanwezige ervaring en kennis.

X11 blijft onderzoeken hoe we het docentschap aantrekkelijk maken en houden binnen een snel veranderende maatschappij. Hierbij zoeken we naar innovatieve vormen van werkgeverschap en worden docenten in steeds sterkere mate eigenaar van de wijze waarop de organisatie werkzaamheden en verantwoordelijkheden vormgeeft.

Analyse en conclusie: waar gaan we aan werken

De komende jaren werken we verder aan het versterken van onze identiteit. We doen dit vanuit inzichten uit de positieve psychologie met veel aandacht voor talentontwikkeling van medewerkers. We stimuleren een

waarderende en onderzoekende manier van werken met veel ruimte voor experiment.

De speerpunten voor ontwikkeling

- We ontwikkelen binnen de kaders van het NUOVO-taakbeleid, beleid passend bij onze ambitie
- We stimuleren experimenten die bijdragen aan het vormgeven van werkzaamheden en verantwoordelijkheden
- We versterken de cultuur van waardierend leren en werken binnen de school.



ECOLOGISCHE VOETAFDruk

In 2024 heeft NUOVO stappen gezet ter verkleining van haar ecologische voetafdruk.

De ambities en strategische beleidsdoelen van onze school

X11 zet zich in om haar ecologische voetafdruk te minimaliseren en bewustwording te vergroten binnen de school. Het thema duurzaamheid wordt zichtbaar gedragen door de medewerkers en leerlingen van X11.

Leerlingen en medewerkers zullen niet alleen in school, maar ook daarbuiten en na hun schooltijd bewust omgaan met hun omgeving. De leerlingen weten welke stappen zij als individu kunnen nemen om hun voetafdruk te verkleinen. Deze bewustwording wordt gestimuleerd binnen en buiten de vakken.

Voorbeeldgedrag is leidend bij het uitdragen van milieubewustheid, X11 maakt dan ook bewuste keuzes bij alles dat georganiseerd en geïntroduceerd wordt. Zo kijken we bijvoorbeeld naar hoe we techniek kunnen inzetten om onze ecologische voetafdruk te verkleinen.

Met het vooruitzicht op een nieuw schoolgebouw onderzoeken we de mogelijkheden van een energieneutraal multifunctioneel gebouw dat past binnen de ambities van de wijk waar het gebouw komt.

Analyse en conclusie: waar gaan we aan werken

De komende jaren werken we samen aan het vergroten van het bewustzijn bij zowel docenten/medewerkers als

leerlingen. Dit is zichtbaar doordat de verschillende thema's rondom de ecologische voetafdruk een plek hebben binnen het onderwijs. Hierdoor verbetert de kwaliteit van het gesprek hierover. Ook is de ecologische voetafdruk een belangrijk criterium bij het maken van beslissingen. Met de leerlingen werken we aan het ontwerpen van een nieuw schoolgebouw waaraan en waarin duidelijk zichtbaar is dat duurzaamheid een belangrijk thema is.

De speerpunten voor ontwikkeling

- X11 zet techniek in om de ecologische voetafdruk te verkleinen.
- Samen met leerlingen wordt gekeken naar hoe het nieuwe schoolgebouw milieuneutraal kan zijn en kan inspireren tot duurzaamheid en bewust omgaan met de omgeving.
- Bewustzijn van medewerkers en leerlingen wordt vergroot.

shower
for an hour
makes
the earth mad

shower
for 5 minutes
makes
the earth glad



...LING HOT HOT HOT



...STORY ALL ABOUT
HOW



Kids today: when
be-
Climate Change:



...THE WOR
THAN TAY



3. Onderwijskundig beleid

3.1 Uitgangspunten en doelstellingen onderwijskundig beleid

3.1.1 Visie en uitgangspunten van de school passend bij NUOVO

Op X11 leiden we leerlingen op voor de samenleving van morgen maar zeker ook voor de samenleving van nu. Daarbij staat aandacht voor persoonsontwikkeling centraal. Leren leren en leren leven. Daarnaast loopt het je leren verhouden tot technologische ontwikkelingen in onze maatschappij vanaf leerjaar 1 als een rode draad door ons onderwijs.

3.1.2 Doelstellingen van de school

Leerlingen van X11 kunnen al geruime tijd op meerdere niveaus examen doen en bij de beroepsgerichte keuzevakken kiezen welke vakken zij willen volgen. De komende jaren zullen leerlingen van X11 steeds meer invloed op hun lesprogramma krijgen. We vergroten de keuzemogelijkheden in vakkenpakketten en in de wijze waarop geleerd wordt. Leerlingen krijgen de mogelijkheid om stages te lopen en aan buitenschoolse projecten deel te nemen. Centraal in ons onderwijs blijft de focus op creativiteit en technologie maar leerlingen zullen meer ruimte ervaren in de wijze waarop zij kunnen leren. Zij zullen, onder begeleiding van docenten, ervaren dat zij regie kunnen nemen op hun eigen ontwikkeling.

3.2 De organisatie van het onderwijsleerproces binnen de school

Op dit moment is ons onderwijs nog voornamelijk georganiseerd in leerjaren en niveaugroepen. Dit past ons echter steeds minder. Als wij onze ambitie om gepersonaliseerde routes aan te bieden, waar willen maken, dan zullen we steeds minder in leerjaren en niveaugroepen georganiseerd zijn. Wij zullen daar de ruimte die we zien benutten maar worden in onze ambitie nu wel belemmerd door het gebrek aan huisvesting passend bij deze ambitie. De komende schoolplanperiode zullen we dus vooral in projecten passend bij de huisvestingssituatie experimenteren met gepersonaliseerde leerroutes en maatwerktrajecten.

Uiteraard blijft het mogelijk voor leerlingen om op meerdere niveaus examen te doen en meer vakken te volgen dan strikt noodzakelijk.

Om een soepele overgang van het vmbo (en de havo) naar het mbo te creëren kunnen scholen vanaf 2020 één doorlopende leerroute vmbo-mbo aanbieden. Bij een doorlopende leerroute bieden scholen een gezamenlijk onderwijsprogramma aan vanaf de bovenbouw van het vmbo tot en met het mbo-diploma. Gedurende deze route kan het onderwijs verdiept, verrijkt of versneld worden. Met het Grafisch Lyceum Utrecht en de Nimeto zullen we in 2020 een start maken met het vormgeven van deze leerroute.

De beschrijving van het onderwijskundig beleid omvat in elk geval:

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

(WVO art. 24.2)

3.3 De inrichting van het onderwijsleerproces binnen de groep

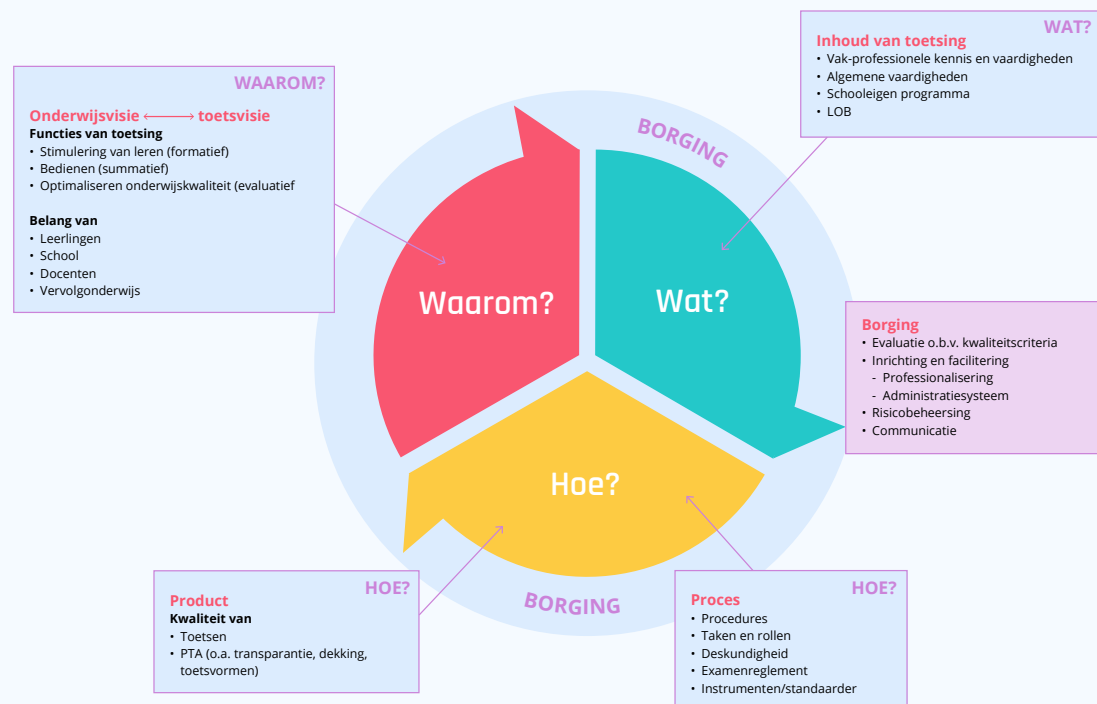
Toetsbeleid

Op dit moment is ons schooljaar verdeeld in vier periodes van ongeveer tien weken. In leerjaar 1 en 2 werken we met een programma van toetsing voor de onderbouw (pto) en in leerjaar 3, 4 en 5 met een programma van toetsing en afsluiting (pta). In deze programma's staat omschreven wat een leerling moet kennen en kunnen per periode en hoe de school dit toetst. De komende jaren investeren we in een toetsbeleid dat beter past bij het gepersonaliseerde leertrajecten.

Om ons toetsbeleid drastisch aan te passen aan/vorm te geven naar onderwijs waarbij de ontwikkeling van onze leerlingen centraal staat, zullen we onze toetsvisie verder afstemmen op onze onderwijsvisie.

Op X11 heeft toetsing de volgende functies:

- Leerlingen krijgen zicht op en geven sturing aan het eigen leerproces (= formatief)
- Leerlingen werken aan het verkrijgen van hun 'toegangsbewijs' voor een vervolgopleiding (= kwalificerend en summatief)
- Docenten krijgen zicht op de ontwikkeling van leerlingen (in relatie tot de gestelde onderwijsdoelen)
- Docenten ontvangen feedback op het eigen handelen en de inhoud van het onderwijsprogramma zodat zij waar nodig bij kunnen sturen.
- De school krijgt zicht op het resultaat en de kwaliteit van het onderwijs en kan waar nodig bijsturen.



VO-raad toetsbeleid

We zullen de komende jaren aandacht hebben voor het ontwikkelen van toetsinstrumenten waarbij we meer recht doen aan de verschillende functies van toetsen. Daarbij is het van belang dat docenten hun onderwijsaanbod ontwikkelen van lesdoel-georganiseerd naar leerdoel-georganiseerd.

Onderwijstijd

Op X11 hebben leerlingen meer ingeroosterde lestijd dan strikt noodzakelijk is. Enerzijds doen we dit om een rijk leer/lesaanbod te creëren, anderzijds doen we dat omdat vanwege een veelheid aan projecten en buitenschoolse activiteiten het ingeroosterde lesaanbod geen doorgang

vindt. Wanneer we onderwijs steeds beter afstemmen op de individuele leerbehoefte van onze leerlingen, zal een lesrooster waarbij we georganiseerd zijn in leerjaren en niveaugroepen, steeds minder vanzelfsprekend worden. We zullen de komende jaren onderzoeken hoe we onze organisatie beter aan kunnen laten sluiten bij het veranderende

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

(WVO, art. 2.2)

rende aanbod en de veranderende vraag waarbij formeel en informeel leren elkaar versterkt en aanvult en waar binnen- en buitenschools leren bijdragen aan de ontwikkeling van onze leerlingen.

3.4 Klimaat en veiligheid, ondersteuning en begeleiding

Begeleiding en zorg

Goed onderwijs is de basis voor passende ondersteuning. De docent, de mentor en de interne ondersteuners hebben hierin hun eigen taak. Samen vormen zij de verbinding tussen leerling, ouders en schoolteam.

Iedere docent is als eerste verantwoordelijk voor zijn of haar leerlingen en de groep op het gebied van gedrag, werkhouding en planning. Daarnaast heeft iedere leerling een persoonlijke mentor. De mentor is voor de leerling de spin in het web. Hij signaleert, begeleidt, ondersteunt de leerling bij alle zaken, die rondom de leerling een rol spelen. De mentor is ook het eerste aanspreekpunt voor de ouders. De mentor begeleidt, samen met de praktijkdocenten, het beroepskeuzeprocess van de leerling. De interne ondersteuners bieden ondersteuning aan docenten en mentoren op het gebied van individuele en groepsgerichte leerlingenzorg. Dit gebeurt uiteraard in goed overleg met de betrokken ouders en leerling.

De interne ondersteuners vormen de verbinding met de kernpartners van de school. De kernpartners zijn: leerplicht, jeugdgezondheidszorg, VO-team Jeugd en Gezin en

de begeleider passend onderwijs van het samenwerkingsverband. De kernpartners ondersteunen het schoolteam bij leerlingen bij wie de onderwijsleerlijn (tijdelijk) stagneert en bewaakt samen met de school de gezonde ontwikkeling van leerlingen. De kernpartners werken volgens het principe van één kind, één gezin, één plan. Zij zorgen dat er een begeleidingsplan tot stand komt waarin de verantwoordelijkheden van de betrokkenen staan beschreven. Het VO-team is onderdeel van de Buurtteams in Utrecht. De gezinswerkers zijn meerdere momenten per week op school en begeleiden jongeren en gezinnen met (meervoudige) problematiek.

De jeugdverpleegkundige neemt één keer per twee jaar een vragenlijst af bij de leerlingen om te onderzoeken hoe het staat met ieders fysieke en sociaal emotionele gezondheid, eventueel gevolgd door een individueel gesprekje. De jeugdverpleegkundige kan ook adviseren bij zaken als langdurige ziekte of opvoedingsproblemen thuis.

De leerplichtambtenaar ondersteunt scholen bij het uitvoeren van de leerplichtwet. Indien leerling regelmatig absent zijn, zal de ambtenaar in gesprek gaan met de leerling en ouders. Ook adviseert hij bij aanvragen voor buitengewoon verlof en treedt hij op bij overtredingen ervan.

De begeleider passend onderwijs begeleidt de ondersteuning van individuele leerlingen op X11. Hij adviseert en controleert of de juiste stappen zetten rondom ondersteuning in het kader van de wet op passend onderwijs.

Zorgplicht veiligheid op school

1. Het bevoegd gezag draagt zorg voor de veiligheid op school, waarbij het bevoegd gezag in ieder geval:
 - a. beleid met betrekking tot de veiligheid voert,
 - b. de veiligheid van leerlingen op school monitort met een instrument dat een representatief en actueel beeld geeft, en
 - c. er zorg voor draagt dat bij een persoon ten minste de volgende taken zijn belegd;
 - 1^e het coördineren van het beleid in het kader van het tegengaan van pesten, en
 - 2^e het fungeren als aanspreekpunt in het kader van pesten.
2. Onder veiligheid, bedoeld in het eerste lid, wordt verstaan de sociale, psychische en fysieke veiligheid van leerlingen.
3. Bij of krachtens algemene maatregel van bestuur kunnen regels worden gesteld over het instrument, bedoeld in het eerste lid, onderdeel b, dat door de school wordt vormgegeven of gekozen, waaronder:
 - a. de aandachtsgebieden die het instrument inzichtelijk maakt,
 - b. de representativiteit van het instrument, en
 - c. de frequentie waarmee het instrument wordt ingezet.

(WVO, art. 3b)

Schoolklimaat en veiligheid

Op X11 hebben we een ontwikkelingsgericht beleid met betrekking tot leren en veiligheid. Onder veiligheid verstaan wij de sociale, psychische en fysieke veiligheid van leerlingen.

Deze veiligheid wordt jaarlijks gemonitord door middel van de veiligheidsmonitor.

Het veiligheidsbeleid van X11 gaat uit van leren als een sociaal proces waarbij de kwaliteit van het leren wordt bepaald door de interactie met elkaar. We gaan ervan uit dat leerlingen zelf betekenis verlenen aan hun omgeving en dat sociale processen hierbij een prominente rol spelen. Kennis wordt door iedere leerling op een eigen wijze geconstrueerd, waarbij deze sterk wordt beïnvloed door de reacties en opvattingen in de sociale omgeving. Daarom hechten wij veel belang aan een sterke pedagogische omgeving. We willen op X11 dat gedragsverandering vanuit intrinsieke overtuigingen plaatsvindt en dat het om een duurzame verandering gaat. Hier helpen we leerlingen bij.

Als er gevoelens zijn van onveiligheid, dan kiezen we voor een systeemaanpak waarbij school-ouders-kind worden betrokken. Een aantal voorbeelden van gevoelens van onveiligheid zijn:

- *Kinderen die zich gepest voelen*
- *Kinderen die pestgedrag vertonen*
- *Incidenten (vechten of diefstal)*
- *Onveiligheid rondom social-media gebruik*

Het creëren van een onveilige situatie voor een ander keuren wij ten alle tijden af (ongeacht de vorm die wordt toegepast of welk effect het heeft). We vinden dat de aanpak van dit gedrag of eventuele maatregelen die hieruit voorkomen duidelijk moet zijn en passend bij wat er gebeurd is. Ons veiligheidsbeleid richt zich op ieders

aandeel in elk verhaal. Hierin mag elke leerling iets leren. Mentoren en kernpartners spelen hierbij een begeleidende rol. Het leren (h)erkennen van emoties, fouten, reflecteren op de oorzaken en het leren herstellen, vinden wij enorm belangrijk. Dit herstellen betekent vaak meer dan een excuus aanbieden en we bekijken per leerling welke leerdoelen zij hebben en welke ondersteuning daarbij nodig is.

Naast acteren naar aanleiding van incidenten, zetten we ons ook actief in op het voorkomen van pestgedrag en onveilige situaties. Hieraan besteden we aandacht in mentorlessen en specifieke thema's (met behulp van bijvoorbeeld theatervoorstellingen). Deze lessen zijn verbonden met onze visie en pedagogisch klimaat.

Om onze veiligheidsdoelen te behalen en een veilig sociaal klimaat te waarborgen hebben we op X11 een ondersteuningsteam en twee contactpersonen. Daarnaast heeft NUOVO Scholengroep een externe vertrouwenspersoon. Deze externe vertrouwenspersoon werkt evenals de contactpersonen van X11 binnen de kaders van de klachtenregeling (www.nuovo.eu).

Het ondersteuningsteam van X11 heeft per locatie van de school een verantwoordelijk aanspreekpunt aangewezen. Wie dit zijn wordt jaarlijks beschreven in de schoolgids. Zij monitoren samen met de mentoren wat er nodig is aan kennis en expertise rondom veiligheid. Ook ondersteunen zij mentoren en ouders bij het in kaart brengen van de ondersteuningsbehoeftes van leerlingen en stellen zij een ondersteuningsplan op. Zij zijn aanspreekpunt voor leerlingen, ouders en mentoren waar het gaat om incidenten,

pesten en gevoelens van onveiligheid. Zij ondersteunen leerlingen en mentoren bij het duurzaam herstellen van conflicten. Zij begeleiden bij het registreren van gedrag en incidenten en bij het evalueren van gemaakte afspraken in het ondersteuningsproces.

Fysieke veiligheid

Op X11 hebben alle medewerkers de mogelijkheid gehad een BHV cursus te volgen. Daar hebben veel medewerkers gebruik van gemaakt. Daarnaast zijn er vijf collega's, waaronder drie medewerkers van de Noordse Parklaan, die een EHBO-diploma hebben. Op de Vondellaan wordt de eerstehulpverlening aangestuurd door het facilitaire team van het Grafisch Lyceum Utrecht. Zij verzorgen ook het ontruimings- en calamiteitenplan. Op de Noordse Parklaan gebeurt dit door één van de medewerkers.

Omgangs- en integriteitscode

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

Klachtenregeling

Op school kunnen problemen ontstaan tussen ouders of leerlingen en medewerkers van de school. Vaak worden zulke problemen in onderling overleg binnen de school opgelost. Soms is een meningsverschil van dien aard,

of blijkt een kwestie niet (goed) oplosbaar binnen de school, dat iemand een klacht wil indienen bij het bestuur of bij de landelijke klachtencommissie onderwijs (LKC). Die mogelijkheid is er. De klachtenregeling is er voor leerlingen, medewerkers en ouders en is gericht op meldingen over (nagelaten) maatregelen, beslissingen en (ongewenst) gedrag. In het kader van de klachtenregeling heeft X11 twee contactpersonen en is er een externe vertrouwenspersoon voor alle scholen van de stichting. Een volledige taakomschrijving van beiden is als bijlage opgenomen in de klachtenregeling. De klachtenregeling van NUOVO scholengroep is te vinden op www.nuovo.eu.

3.5 Opbrengsten

Leerresultaten

Op X11 streven we ernaar om leerlingen eigenaar te laten zijn van zijn eigen leerproces. We zoeken voor elke leerling per vak het passende niveau en dagen leerlingen uit om dat niveau te verhogen. Dat heeft als gevolg dat veel leerlingen X11 verlaten met een diploma en de aantekening “met vakken op hoger niveau”.

We kijken daarbij naar de kwaliteiten en wensen van de leerlingen. Door daar binnen het onderwijs op aan te sluiten zijn leerlingen gemotiveerd om het beste uit zichzelf te halen. Dat is ook te zien in de examenresultaten, die boven het landelijk gemiddelde liggen.

Het datateam voorziet alle medewerkers van data die van een leerling beschikbaar is. Vooral summatieve resultaten

maar ook de voortgang binnen de soft-skills en informatie van niet-methodegebonden toetsen wordt gedeeld. Op basis daarvan wordt met de leerlingen het gesprek over het eigen leren gevoerd.

Aan het einde van het examenjaar bepaalt de examencommissie, samen met het datateam, op welk niveau een vak wordt afgesloten. De resultaten daarvan worden gedeeld met ouders en volgens wettelijke richtlijnen opgestuurd naar duo.

De komende jaren investeren wij in het ontwikkelen van balans tussen summatieve en formatieve evaluatie. Het krijgen van feedback, volgens de bijbehorende cyclus geeft input aan de leerlingen, docenten en het datateam op X11 om gepersonaliseerd onderwijs verder vorm te kunnen geven.

3.6 Burgerschapsonderwijs

Persoonsvormend onderwijs

Aandacht voor burgerschap en persoonsvorming zit ingebed in ons curriculum. Met de ambitie om ons onderwijs meer gepersonaliseerd vorm te geven, is het van belang ook ons persoonsvormend onderwijs te versterken. Dit doen we door onze vakgerichte leerlijn voor schoolse vaardigheden aan te vullen met een persoonsgerichte leerlijn voor levensvaardigheden. In onze schoolcultuur staat de zelfontplooiing van leerlingen centraal. Ons streven is om de komende 4 jaar helder te krijgen op welke wijze we leerlingen helpen in hun persoonsvorming en waar de kansen liggen om ons persoonsgerichte onderwijs te verbeteren en verder vorm te geven.

3.7 Samenwerking

Niet alleen scholen zijn verantwoordelijk voor de ontwikkeling van jonge mensen. Ontwikkeling van een nieuwe generatie outsource je niet. Toch zou je daar gezien de ontwikkelingen van de afgelopen decennia (IKC's, Passend

Onderwijs, mediawijsheid) haast vanuit gaan. Op X11 gaan we ervan uit dat we veel partners om ons heen mogen verzamelen om samen met hen betekenisvolle momenten te creëren voor de ontwikkeling van jonge mensen. Partners betekenen dus zowel veel voor de inhoud, vorm en context van het onderwijs aan de leerlingen als voor de inhoud en het (team)gevoel van onszelf als professionals. Hieronder enkele voorbeelden van de rol van partners in het onderwijs van X11.

Tezamen met de begeleider Passend Onderwijs van SterkVO, onze kernpartners uit de regio (JGZ, VO-team, Leerplicht), maar ook partners uit minder voorspelbare hoek zoals Transvisie, Sterk zonder Stigma en WALHALLAB werken met ons aan een zorgvuldig beleid rondom ondersteuning van leerlingen die net iets extra's nodig hebben. Tezamen met po-scholen en mbo's werken we aan doorlopende leerroutes rondom technologie en digitale geletterdheid, waarbij met enige regelmaat grote (zoals VodafoneZiggo) en kleinere partners (zoals Stichting Setup) worden ingezet. Overigens wordt ons onderwijs de laatste jaren steeds meer structureel gevoed door vragen, problemen en opdrachten uit het werkveld; via ouders of professionals die X11 inmiddels kennen.

In samenwerking met de hogescholen (HU, HKU en andere lerarenopleiders), universiteiten, onderzoeksinstituten (Cito, CED) en leerplanontwikkelaars houden we de kwaliteit van ons onderwijs/ons medewerkers op hoog niveau. Medewerkers werken veelal in schooloverstijgende contexten aan onderwijsontwikkeling (denk hierbij aan 5 medewerkers die deel uitmaakten van de ontwikkelgroepen van Curriculum.nu, aan de verschillende medewerkers die betrokken zijn bij de ontwikkelingen rondom Sterk Techniekonderwijs, de pilot Technologie & Toepassing, HaviCT). Ook het cultuureducatie netwerk rondom X11 is een voorbeeld van hoe samenwerking de inhoud,

de vorm en de context van het onderwijs verrijkt en hoe het bijdraagt aan de mogelijkheden van de docent en diens gevoel van trots op het vak en verbondenheid met de stad.

Samenwerking gaat de komende jaren alleen maar een nog grotere rol spelen voor en op X11. We zullen leerlingen stimuleren en faciliteren om meer regie te nemen op hun eigen onderwijs door stages te lopen en door activiteiten buiten school te ondernemen teneinde zich verder te ontwikkelen (in de richting die hun past). Daarbij – en we hadden ze natuurlijk al even genoemd – spelen ouders een cruciale rol. Nu al merken we dat leerlingen wiens ouders als partners met ons samenwerken aan de ontwikkeling van de leerling, een stabielere en grotere ontwikkeling doormaken. We zullen zodoende de komende jaren nadrukkelijk investeren (de oprichting van de mr is daar een voorbeeld van, evenals de artikelen op de website om iedereen mee te nemen in de ontwikkelingen op X11) om ouders zoveel mogelijk met ons te laten denken over en handelen op de ontwikkeling van hun kinderen.

We zullen met elkaar investeren in het veranderen van onze rol. Een rol die met de opkomst van internet en (social) media toch al onder druk kwam te staan. We zullen met en van elkaar leren hoe we als een soort change-agents temidden van en tezamen met ouders, peers, externe partijen en andere opleidingen leerlingen ondersteunen bij hun ontwikkeling in de richting van een diploma, waarbij we hen hebben laten ervaren dat ook zij in samenwerking verder zullen gaan.

3.8 Sponsoring

X11 maakt deel uit van de NUOVO Scholengroep. Alle scholen die aangesloten zijn bij NUOVO werken bij sponsoring volgens de regels, rechten en verplichtingen vermeld in het Convenant 'Scholen voor primair en voortgezet onderwijs en sponsoring'. X11 maakt op het moment van het opstellen van dit schoolplan geen gebruik van sponsoring en heeft dit voor de komende schooljaren ook niet gepland te gaan doen.



4. Personeelsbeleid

4.1 Uitgangspunten en doelstellingen personeelsbeleid

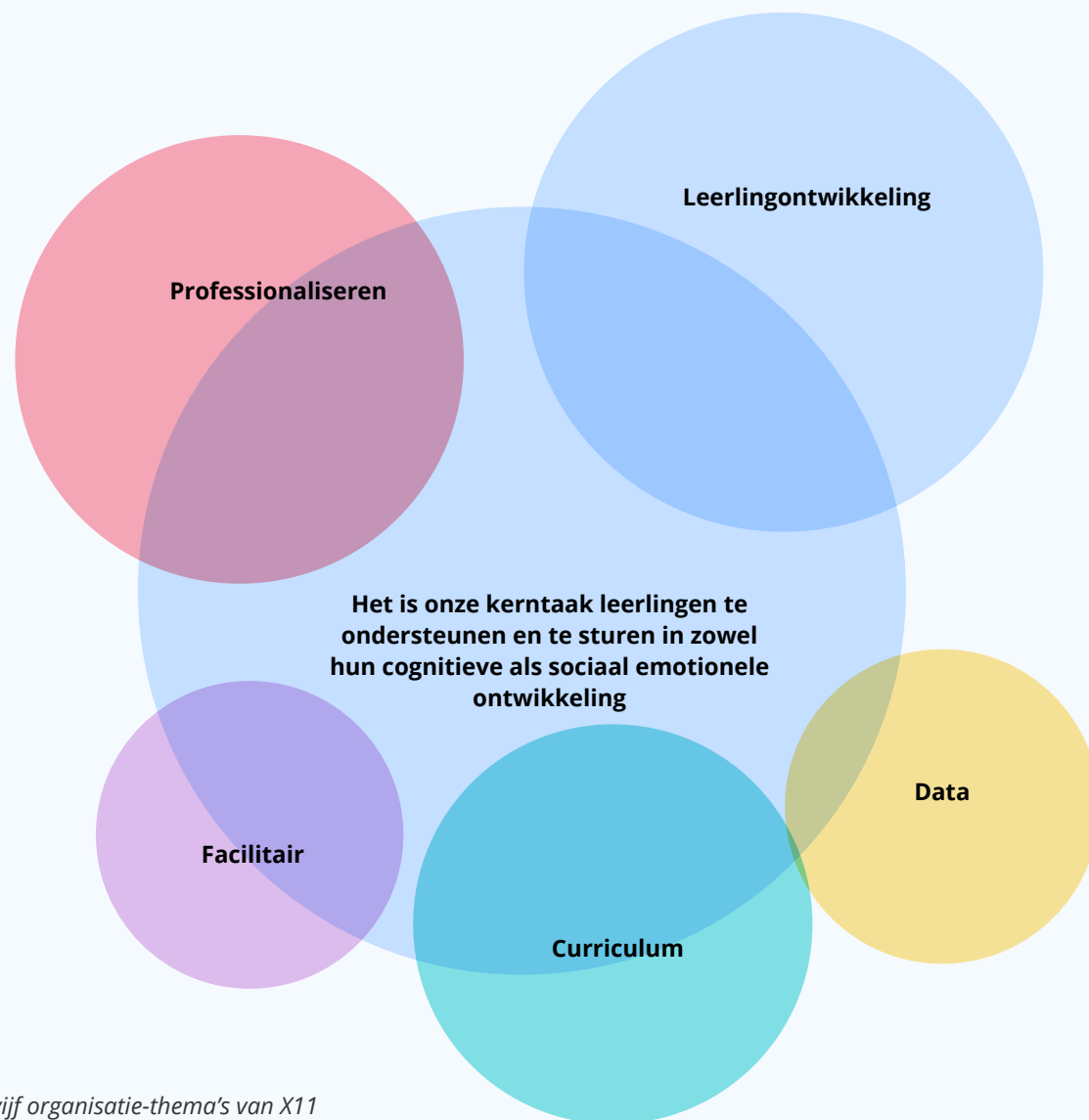
4.1.1 Visie en uitgangspunten van de school passend bij NUOVO

Zoals in het nieuwe Strategisch Beleid van NUOVO beschreven staat, onderscheidt NUOVO zich als werkgever door structurele en oprechte aandacht te hebben voor de professionele ontwikkeling van haar medewerkers, in samenhang met haar onderwijskundige ambities. Daarnaast blijft de missie uit het vorige strategisch beleid bestaan: leerlingen opleiden voor de samenleving van morgen met professionele medewerkers, die open staan voor nieuwe ontwikkelingen, inzichten en kennis. Binnen X11 zoeken we bewust naar een organisatie die past bij onze onderwijskundige visie en bij de team-

De beschrijving van het personeelsbeleid omvat in elk geval:

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

(WVO art. 24)



De vijf organisatie-thema's van X11

ontwikkeling van dit moment. Medewerkers van X11 hebben in 2018 naar aanleiding van het vertrek van de teamleiders aangegeven samen met de schoolleider na te willen denken over een andere vorm van organiseren. Met behulp van een externe organisatie hebben we de vijf organisatie-thema's die voor ons van belang zijn bepaald:

- Facilitaire ondersteuning
- Professionele ontwikkeling medewerkers
- Leerling-ontwikkeling
- Data ondersteuning/advies/sturing
- Curriculum afstemming/advies/sturing

Medewerkers die graag een bijdrage willen leveren aan de schoolorganisatie hebben aan kunnen geven of ze willen participeren in één van deze kwaliteitsgebieden. Vooralsnog hebben we niet gezegd dat er een limiet zit aan het aantal deelnemers per kwaliteitsgebied.

Door X11 te organiseren rondom kwaliteitsgebieden ontstaat er ruimte om medewerkers grotere verantwoordelijkheid te geven in het ontwikkelen van (persoonlijk) leiderschap in het professionele leven.

De kwaliteitsgebieden hebben hun ambitie voor de komende jaren beschreven. Dit is gebeurd naar aanleiding van de waarden en thema's zoals bepaald in het Strategisch Beleidskader. In bijeenkomsten samen met de overige teamleden bepalen de kwaliteitsgebieden de koers en werkwijze voor de komende jaren.

4.2 Bevoegdheid en bekwaamheid

We streven op X11 naar een organisatie met bekwame en bevoegde docenten. Docenten blijven of worden bekwam

door het volgen van scholing, intervisie, teambijeenkomsten en zelfstudie. Docenten die (nog) niet bevoegd zijn voor de klassen waar zij onderwijs voor verzorgen, volgen scholingstrajecten bij een hogeschool of universiteit.

Voor de docenten van het beroepsgerichte vak mvi blijft het behalen van de formele bevoegdheid complex. Via een assessment-traject hebben deze docenten via de Hogeschool Utrecht een ontheffing van de bekwaamheidseis kunnen behalen nadat het praktijkvak grafimedia veranderde in het profielvak mvi. Daarmee hebben zij weliswaar aan de wettelijke verplichting voldaan maar zijn ze formeel niet bevoegd. Vanuit het platform vmbomvi is al meerdere malen het verzoek gedaan om ook de formele bevoegdheid voor mvi-docenten te borgen. Tot op heden is dat niet gelukt.

Sinds X11 ook een havo heeft, wordt gestuurd op volgende docenten binnen het eerstegraadsgebied. Dit gebeurt door bij vacatures expliciet eerstegraads docenten te werven en door docenten reeds bij X11 in dienst te stimuleren de eerstegraadsopleiding te volgen. Beide interventies zijn tot op heden succesvol.

4.3 Pedagogisch didactisch handelen van het onderwijspersoneel

Het past binnen de cultuur van de school dat medewerkers van X11 zelf hun scholingsbehoefte rondom pedagogisch en didactisch handelen formuleren en vormgeven. Docenten kunnen zelf bepalen aan welke scholing ze deelnemen. Er is een voorkeur voor maatwerktrajecten

die samen met externe trainers vormgegeven worden. De docenten van de praktijkgerichte vakken (media&vormgeving, ICT, technologie en toepassing, onderzoek en ontwerpen zijn zich bewust van de snelle ontwikkelingen binnen hun vakgebied en zorgen dat hun kennis steeds up-to-date is. Daarnaast wordt het gehele team meegenomen in het vormgeven van waarderend leren.

4.4 Personeelsbeleid op schoolniveau

Evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding

De schoolleiding van X11 bestaat in theorie uit een schoolleider en twee teamleiders. De functie van teamleider wordt op dit moment niet vervuld. Mochten we op X11 gedurende deze schoolplanperiode teamleiders gaan werven, dan zal hier aandacht zijn voor een evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding.

Kijkend naar de kwaliteitsgebieden, dan zien we een oververtegenwoordiging van vrouwen. We zullen daar bij de evaluatie begin 2020 aandacht voor hebben.

Taakbeleid

Omdat X11 tot voor kort geen MR had, is niet eerder aandacht besteed aan het herzien van het taakbeleid zoals in 1997 door de BCVO vastgesteld en in 2003 is bijgesteld.



Dat betekent dat formeel nog gewerkt wordt vanuit het volgende kader:

- 24,3 lessen van 50 minuten bij 1 fte
- opslagfactor van 0,65
- 50 uur schoolgebonden deskundigheidsbevordering voor alle medewerkers, ongeacht hun taakomvang

Omdat op X11 niet de cultuur heerst waarin medewerkers het taakbeleid leidend laten zijn bij het bepalen van hun werkzaamheden en belastbaarheid, heeft het bestaande beleid niet tot belemmeringen binnen schoolontwikkeling gezorgd. De aanpassing in de CAO van augustus 2019 (50 uur werkdrukvermindering) hebben geen gevolgen gehad voor X11 omdat door het werken met kwaliteitsgebieden, de norm al werd behaald. Met de ontwikkelingen die nu spelen op X11, waarbij ons onderwijs steeds minder te vatten zal zijn in een systeem van lessen met een vaste opslagfactor, is het onvermijdelijk dat er nu wel een nieuw taakbeleid zal komen. De schoolleiding verwacht dat het door NUOVO Scholengroep te formuleren NUOVO-taakbeleid X11 voldoende ruimte zal geven voor een schoolspecifiek beleid waarbinnen wij wederzijdse verantwoordelijkheden binnen de organisatie omschrijven.

Functiebouwwerk

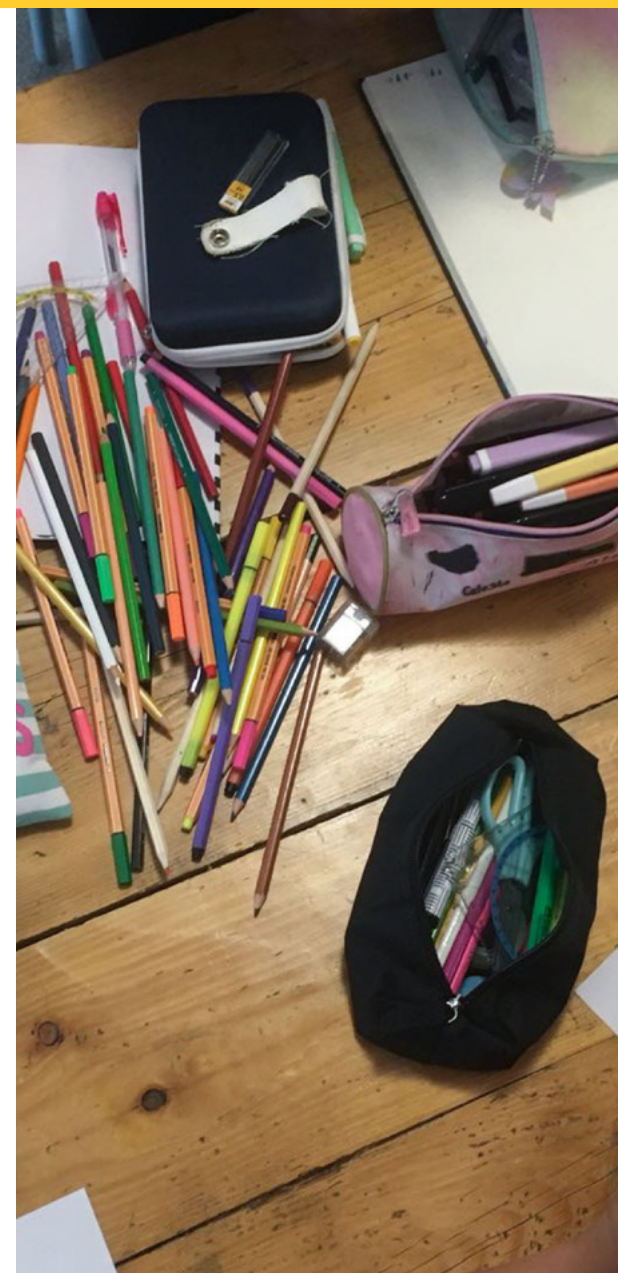
Het functiebouwwerk van X11 is niet meegegroeid met de school en de ontwikkelingen binnen de school. De schoolleiding van X11 zal, samen met het team en de MR een functiebouwwerk vormgeven dat past bij een organisatie met gespreid leiderschap.

Functiemix

Op X11 worden alle bevoegde docenten met een positieve beoordeling in LC geplaatst. Er is op dit moment ruimte voor 2-3 fte LD. Vanwege het starten van de havo is het van belang dat in samenspraak met de MR beleid gemaakt wordt op de invulling van deze toekomstige LD-aanstellingen.

4.5 De wijze waarop rekening wordt gehouden met de inbreng van leerlingen op het personeelsbeleid

Sinds schooljaar 2019 – 2020 heeft X11 een MR waarin ook leerlingen participeren. Samen met hen zal beleid gemaakt worden op de inbreng die leerlingen kunnen hebben op het personeelsbeleid.



5. Kwaliteitsbeleid

5.1 Uitgangspunten en doelstellingen kwaliteitsbeleid

5.1.1 Visie en uitgangspunten van de school passend bij NUOVO

Aandacht voor kwaliteit is het vertrekpunt van alles wat we doen. Medewerkers van X11 onderzoeken waar de onderwijsbehoefte van onze leerlingen ligt en stemmen daar het onderwijsaanbod/proces op af. Plannen voor verbetering worden door de onderwijsteams (vakgroepen en leerjaren, in afstemming met de kwaliteitsgebieden) zelf geformuleerd al dan niet op verzoek van de schoolleiding of het datateam. Het datateam monitort, adviseert en stuurt op zowel de harde als zachte resultaten. Bij de harde resultaten (bijvoorbeeld examencijfers) sturen we niet op zo hoog mogelijk maar op het best passend bij onze leerlingen. Omdat X11 ontwikkelingsgericht werkt is ook het monitoren van de kwaliteit een continu proces.

5.1.2 Doelstellingen van de school

In 2024 hopen we op het gebied van kwaliteitsbeleid het volgende te zien:

- De samenwerking en samenhang tussen de verschillende kwaliteitsgebieden is versterkt
- De onderwijsresultaten zijn onveranderd goed
- De leerlingen hebben meer zicht op hun eigen ontwikkeling en kunnen daar meer verantwoordelijkheid voor nemen
- De leerlijn persoonsvorming is vast onderdeel van het curriculum

Dit betekent voor onze school dat de kwaliteitsgebieden zoals die nu gedefinieerd zijn (curriculum, professionalise-

ring, data, leerling-ontwikkeling en facilitair) samen blijven werken aan verbetering van het onderwijs op X11. Door een verbeterde communicatie over doelen en werkwijze met collega's, ouders en leerlingen sturen we beter op de tevredenheid van alle partijen. Leerlingen en ouders worden regelmatig gehoord (leerlingenraad, MR, tevredenheidsenquêtes maar ook gewoon per mail). Deze open houding versterken wij.

5.2 Het bewaken van de kwaliteit die wordt gerealiseerd

We bewaken de kwaliteit van het onderwijs dat op X11 wordt gerealiseerd onder andere op onderstaande wijze:

- Collegiale visitaties in landelijke netwerken onder andere voor het vak t&t
- Het datateam analyseert de data die voorhanden is en adviseert gevraagd en ongevraagd over meerdere aspecten van het onderwijs (toets- en examenresultaten, lesuitval, verschillen binnen vakgroepen, op- en afstroom, enz.)
- Naast het datateam hebben de vakgroepen ook verantwoordelijkheid voor de examenresultaten. De analyses die zij maken op basis van resultaten (aangeleverd door het datateam) en door wolf-lijsten worden jaarlijks geëvalueerd en waar nodig bijgesteld
- Verschillende medewerkers volgen de cursus data-gestuurd werken en worden onder andere door de CED-groep begeleid in het doen van data onderzoeken binnen de school

De beschrijving van het onderwijskundig beleid omvat in elk geval:

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

(WVO art. 24.4)

- Intervisiegroepen voor nieuwe en voor ervaren medewerkers
- Lesbezoeken

5.3 Het verbeteren van de kwaliteit

- Het datateam verzamelt alle relevante informatie over het onderwijs op X11. Zij organiseren samen met de andere kwaliteitsgebieden een aantal keer per jaar een carrousel waarin medewerkers kiezen over welk onderwerp zij nog meer willen leren. Daarnaast wordt samengewerkt met de dataspecialist van Nuovo scholengroep om zo een onafhankelijke update te krijgen van de data.
- Naast alle onderwijs-gerelateerde data richten de kwaliteitsgebieden zich continu op het verbeteren van de kwaliteiten op X11. Dit gebeurt aan de hand van input van leerlingen, ouders, schoolleiding en op eigen initiatief.



5.4 Verantwoording afleggen over de gerealiseerde kwaliteit

- De school legt op verschillende momenten verantwoording af over de kwaliteit van het onderwijs. 4x per jaar komen ouders op school voor spreek- en kijkavonden waarbij grotendeels onder regie van de leerlingen zelf, gesproken wordt met de vakdocenten en gekeken wordt naar het werk van de leerlingen.
- Op X11 heerst geen cultuur van vaste afspraken. We zijn regelmatig in gesprek met het bestuur van NUOVO scholengroep over het onderwijs, hebben regelmatig contact met de inspectie van onderwijs bij twijfels over ons handelen en bellen met het examenloket met vragen over examens. Door dit meer aan de voorkant te doen ontstaat er weinig behoefte aan formaliseren van deze lijnen.

5.5 Ondersteunende systemen voor kwaliteitszorg

Binnen kwaliteitszorg spelen de kwaliteitsgebieden op X11 een grote rol. Door gebruik te maken van verschillende technische mogelijkheden met bijvoorbeeld MMP, magister en DOT worden zaken als cijfers, voortgang van leerlingen en groei van collega's bijgehouden.



6. Bijlage Lijst verplichte documenten

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

Nr.	Naam	Te vinden
	Managementstatuut	link naar MS Teams van het MT
	Klachtenregeling	link naar MS Teams van het MT
	Veiligheidsplan	link naar MS Teams van het MT
	Schoolondersteuningsprofiel	zie bijlage
	Schoolgids	schoolgids
	Schoolplan	
	Bekwaamheidsdossiers	afas Insite
	Rechtspositieregeling	CAO VO
	Taakbeleid	
	Functiebouwwerk	
	Functiemix (LC en LD functies)	
	Functiebeschrijvingen	
	Formatieplan	
	Professionaliserings kaders	
	Collectief professionaliseringsplan	
	Gesprekkencyclus	
	Personeelsbeleid vrouwen/schoolleiding	