

ONS SCHOOLPLAN 21-23



RSG N.O.-VELUWE

INHOUD

Hoofdstuk 1. Inleiding

Hoofdstuk 2. Schematische weergave

Hoofdstuk 3. Onze school

- 3.1 identiteit en missie
- 3.2 kernwaarden
- 3.3 visie

Hoofdstuk 4. Onderwijskundige uitgangspunten en beleid

- 4.1 de basis op orde
- 4.2 maatwerk
- 4.3 goede begeleiding

Hoofdstuk 5. Personeelsbeleid

Hoofdstuk 6. Kwaliteitsbeleid

Hoofdstuk 7. Organisatie en communicatie

Hoofdstuk 8. Huisvesting en financiën

Slotwoord

versie Juli 2021

Hoofdstuk 1.

INLEIDING

3

ONS SCHOOLPLAN 21-23 - RSG N.O.V'ELUWE

Ons schoolplan is tot stand gekomen na een periode waarin de school te maken kreeg met een serie grote veranderingen. Herinrichting van de schoolleiding, aansluiting bij een groter bestuur met meerdere scholen en kwaliteitsproblemen hebben ons ertoe gedwongen opnieuw naar ons onderwijskundig fundament te kijken. We hebben met een groot deel van de school opnieuw nagedacht over onze visie op onderwijs en over wat we willen betekenen voor de aan ons toevertrouwde leerlingen. In dit schoolplan vindt u daarvan de neerslag.

Dit schoolplan verschilt in een aantal opzichten van het voorgaande schoolplan 2016 – 2020. De ontwikkelingen in de afgelopen jaren hebben ons ertoe gebracht onze ambities bij te stellen en ons allereerst opnieuw te richten op de basiskwaliteit en onze schooleigen ontwikkelopdrachten. Het motto 'uitzonderlijk grensverleggend' uit het vorige plan is onrealistisch ambitieus gebleken, en we hebben gezamenlijk het gesprek gevoerd over realistische en concrete ambities.

Het schoolplan heeft betrekking op een periode van twee jaar, omdat de opdracht om de basis op orde te brengen naar verwachting binnen twee jaar is afgerond.

Onder begeleiding van een adviesbureau hebben we de basiselementen van ons onderwijs naar boven gehaald. Deze elementen hebben we uitgewerkt in een schoolplan dat niet blijft bij grote woorden, maar dat concreet, praktisch en toetsbaar is.

LEESWIJZER

We starten dit Schoolplan met een schematische weergave (hoofdstuk 2). In hoofdstuk 3 nemen we u mee in onze identiteit en missie, en vervolgens in onze kernwaarden en onze visie. In hoofdstuk 4 bespreken we onze drie belangrijkste onderwijskundige uitgangspunten: de basis op orde, maatwerk en goede begeleiding. Deze drie zijn uitgewerkt in concrete beleids- en actiepunten. In de daaropvolgende hoofdstukken bespreken we ons personeels- en kwaliteitsbeleid (hoofdstukken 5 en 6), de organisatie en communicatie (hoofdstuk 7) en het beleid rond huisvesting en financiën (hoofdstuk 8). We streven naar maximale samenhang tussen alle beleidsterreinen, ten behoeve van kwalitatief goed onderwijs.



Schoolplan 2021-2023

Onze school

Identiteit en missie

De RSG Noord-Oost-Veluwe is een openbare, brede school voor Epe en omgeving, die bestuurlijk valt onder de Aurora Onderwijsgroep met een bestuurskantoor in Nunspeet. Wij kennen en waarderen onze leerlingen en zorgen voor een veilige leeromgeving. Wij leiden onze leerlingen op tot betrokken wereldburgers, in een permanente dialoog. Respect en begrip voor ieders normen en waarden en de vrijheid van meningsuiting staan centraal. Het diploma dat onze leerlingen ontvangen getuigt niet alleen van hun capaciteiten, maar ook van hun vermogen om zelf regie te nemen over hun ontwikkeling.

Visie

- Elke leerling is uniek en kan zich op zijn eigen wijze vanuit zijn eigen talenten ontplooiën, ondersteund door eigentijds en uitdagend onderwijs van goede kwaliteit.
- Wij werken binnen een transparante organisatie met een duidelijke structuur en open communicatie, in een motiverend en stimulerend werkklimaat. Goed werkgeverschap zorgt voor professionele medewerkers die zich blijvend ontwikkelen.
- Wij vertrouwen op de kracht van medewerkers, leerlingen en ouders; samen werken wij aan de realisatie van onze kernambities.

Kernwaarden



Vrijheid: iedereen kan zichzelf zijn, in een vertrouwde omgeving



Relatie: we werken en leren in verbinding met elkaar en met onze omgeving



Diversiteit: we erkennen en waarderen verschillen tussen allen die deel uitmaken van onze gemeenschap

Onderwijskundige uitgangspunten en beleid

De basis op orde

- onderwijsleerproces van goede kwaliteit
- zicht op resultaten van iedere leerling
- resultaten minimaal op het landelijk gemiddelde
- een stevig basiscurriculum en werken en leren vanuit duidelijke leerdoelen
- professionele medewerkers
- goede kwaliteitszorg
- moderne faciliteiten (incl. ICT)
- veiligheid
- burgerschap
- omgang met taalachterstanden

Maatwerk

- differentiatie in instructie, aanbod, tempo, tijd, ruimte
- zicht op de ontwikkeling en het leerproces van iedere leerling
- evaluatie en feedback als kern van leren
- flexibele onderwijstijd en extra uitdaging in lesstof
- samenwerken
- talentstromen

Goede begeleiding

- iedere leerling een coach / mentor
- studie-, loopbaan- en keuzebegeleiding
- extra begeleiding vanuit Pluspunt; extra ondersteuning (in relatie tot ondersteuningsprofiel)
- adequate verslaglegging

Organisatie en beheer

Personeelsbeleid

- professionele schoolcultuur
- leiderschap
- versterking professioneel kapitaal
- een divers samengestelde schoolleiding

Kwaliteitsbeleid

- waardering inspectie
- activiteiten kwaliteitszorg
- borging
- routekaart verbetering

Organisatie en communicatie huisvesting en financiën

- transparante en geordende organisatie
- open communicatie
- op weg naar een fris schoolgebouw met moderne faciliteiten
- financieel gezonde school





ONZE SCHOOL IDENTITEIT, MISSIE, KERNWAARDEN, VISIE

RSG N.O.-Veluwe is een onderdeel van de Stichting Aurora Onderwijsgroep. Per 1 april 2019 zijn Stichting RSG Slingerbos|Levant, Stichting Openbaar Voortgezet Onderwijs Noordoost-Veluwe en Stichting Proo Noord-Veluwe een bestuurlijke samenwerking aangegaan. Onze missie en onze visie op onderwijs en leren sluiten aan bij de kernwaarden van de Aurora onderwijsgroep: vrijheid, relatie en diversiteit.

De RSG N.O.-Veluwe is een openbare, regionale school met een breed onderwijsaanbod: (tweetalig) atheneum, havo, mavo en vmbo kader- en basisberoepsgericht onderwijs. In het schooljaar 2021 – 2022 telt de school 930 leerlingen. Naast een goed basiscurriculum met bovengenoemde extra mogelijkheden biedt de school voor leerlingen met extra ondersteuningsvragen waar mogelijk passend thuisnabij onderwijs.

3.1 IDENTITEIT EN MISSIE

De RSG is een kleinschalige, openbare school waar iedereen welkom is en zichzelf kan zijn. Het erkennen van en het omgaan met verschillen tussen mensen is een belangrijke waarde. We zijn een afspiegeling van de samenleving en zijn ons daarvan bewust. Ieder mens is uniek en verdient het om zich op eigen wijze te kunnen ontplooiën.

Als openbare brede school zijn wij algemeen toegankelijk. We kennen en waarderen onze leerlingen en zorgen voor een veilige leeromgeving. We leiden onze leerlingen op tot betrokken wereldburgers. Respect en begrip voor ieders normen en waarden en de vrijheid van meningsuiting staan centraal. Het diploma dat onze leerlingen ontvangen getuigt niet alleen van hun capaciteiten, maar ook van hun vermogen om zelf regie te nemen over hun ontwikkeling.

3.2 KERNWAARDEN

Een leven lang jezelf mogen zijn. Jezelf mogen ontwikkelen. Dat is waar wij voor onze leerlingen aan werken. De identiteit van het openbaar onderwijs is gebouwd op de volgende drie pijlers die het fundament vormen waarop het handelen vanuit Aurora en dus de RSG is gebaseerd:

- Vrijheid:** iedereen kan zichzelf zijn, in een vertrouwde omgeving
- Relatie:** we werken en leren in verbinding met elkaar en met onze omgeving
- Diversiteit:** we erkennen en waarderen verschillen tussen allen die deel uitmaken van onze gemeenschap

ONDERWIJSKUNDIGE UITGANGSPUNTEN & BELEID

De scholen van de Aurora Onderwijsgroep zijn zelf verantwoordelijk voor het onderwijsleerproces, om leerlingen het best mogelijke onderwijs te bieden. De scholen geven zelf vorm aan de manier waarop ze resultaten behalen en verantwoordelijkheid nemen. De schoolleiders werken vanuit autonomie, binnen afgesproken kaders, aan het beleid in de scholen en zij leggen daarvoor verantwoording af aan hun belanghebbenden en maatschappelijke partners (bestuur, medezeggenschap, omgeving).

In al onze plannen en activiteiten zijn de drie kernwaarden steeds terug te vinden en alle geledingen binnen de school zijn er steeds op aan te spreken. De kernwaarden dragen bij aan onze wens mensen te waarderen en ons vermogen om ons te verbinden. Samenwerking is gebaseerd op gezamenlijke verantwoordelijkheid en onderling vertrouwen en respect. Iedereen die deel uitmaakt van onze organisatie draagt er niet alleen zorg voor zelf waardevol te handelen, maar is ook verantwoordelijk voor het overbrengen van deze waarden op zijn of haar omgeving. Een permanente dialoog tussen medewerkers, leerlingen en ouders is hierbij belangrijk, zodat we veel voor elkaar kunnen betekenen.

3.3 VISIE

De komende jaren werken wij onze missie en kernwaarden uit vanuit de volgende visie:

- Elke leerling is uniek en kan zich op zijn eigen wijze vanuit zijn eigen talenten ontplooiën, ondersteund door eigentijds en uitdagend onderwijs van goede kwaliteit.
- Wij werken binnen een transparante organisatie met een duidelijke structuur en open communicatie, in een motiverend en stimulerend werkklimaat. Goed werkgeverschap zorgt voor professionele medewerkers die zich blijvend ontwikkelen.
- Wij vertrouwen op de kracht van medewerkers, leerlingen en ouders; samen werken wij aan de realisatie van onze kernambities.

WIJ BASEREN ONS HANDELEN OP DE VOLGENDE PEDAGOGISCHE VISIE

De RSG is een grenzenontkennende gemeenschap; we denken niet in hokjes en grenzen. We zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor een goede sfeer. Binnen de organisatie betekent dat dat onze medewerkers nieuwsgierig, geïnteresseerd en beschikbaar zijn voor onze leerlingen. Luisteren, vertrouwen bieden, optreden als het nodig is, uitnodigende omstandigheden creëren, het goede voorbeeld zijn, uitdagen en ondersteunen zijn daarbij belangrijke pedagogische voorwaarden. We besteden veel aandacht aan samenwerkend leren. We zorgen voor een stimulerend leer- en werkklimaat.

In onze brede scholengemeenschap bieden we vmbo basis, vmbo kader, mavo, (tweetalig) havo en (tweetalig) atheneum aan. We streven naar goed, passend en thuisnabij onderwijs. Wij vinden dat er drie componenten in gezamenlijkheid nodig zijn om goed onderwijs te realiseren: de basis op orde, maatwerk en goede begeleiding. De komende twee jaar zetten we ons volop in om deze drie uitgangspunten stevig te verankeren in het onderwijs van de toekomst.

4.1 DE BASIS OP ORDE

Onder 'de basis op orde' verstaan wij professionele en deskundige medewerkers, onderwijs en resultaten van goede kwaliteit en moderne faciliteiten die het leerproces ondersteunen. Hoe zien we dit concreet terug op school?

Onderwijsleerproces van goede kwaliteit

Het onderwijsleerproces voldoet aan de basiseisen voor goed onderwijs (onder andere te vinden in het onderzoekskader van de Inspectie van het onderwijs). We hebben in het kader van de zorg voor een goed onderwijsleerproces in een kijkwijzer onze criteria hiervoor vastgelegd. Voor de evaluatie hiervan gebruiken we een digitale tool (de zogenaamde 'DOT'), en voor de teamkwaliteit evenzo. Voor een toelichting hierop en de volledige kijkwijzer verwijzen we u naar het personeelsbeleidsplan en het kwaliteitsbeleidsplan.



Figuur: 'Onderwijsleerproces van goede kwaliteit' Woorden opgehaald bij het hele team in december 2020

Zicht op resultaten van iedere leerling

Resultaten van leerlingen worden bijgehouden in ons leerlingvolgsysteem. Resultaten zijn inzichtelijk voor leerlingen en hun ouders/verzorgers. Coaches, mentoren en leerlingcoördinatoren houden zicht op zowel de ontwikkeling van hun klas als de ontwikkeling van individuele leerlingen.

Resultaten minimaal op het landelijk gemiddelde

In alle afdelingen liggen onze onderwijsresultaten minimaal op het landelijk gemiddelde. Het gaat dan om de vier indicatoren Onderwijspositie, Onderwijssnelheid, Bovenbouwsnelheid en Examenresultaten (Inspectie van het Onderwijs). Wanneer deze kwaliteit in gevaar komt, zetten wij zonder uitstel verbeterplannen in. Onze kwaliteitszorg voorziet in vroeg-signalering op dit gebied.

EEN STEVIG BASISCURRICULUM EN MEER

Het basiscurriculum voldoet aan de eisen die de WVO en overige wet- en regelgeving door het onderwijs daaraan stelt. Daarnaast zetten wij sterk in op democratisch burgerschap en de brede ontwikkeling van leerlingen. In het kader van onze schooleigen ambities werken we de volgende opdrachten uit:

- tweetalig onderwijs in havo en vwo
- talentstromen sport, technologie en kunst
- leerwegondersteunend onderwijs
- extra aandacht voor hoogbegaafde leerlingen

Hierover leest u meer in paragraaf 4.2: Maatwerk

Werken en leren vanuit duidelijke leerdoelen

Leerdoelen zijn leidend in het onderwijsleerproces; de lesmethode is ondersteunend. Een ordelijke en tegelijkertijd activerende les, kan niet bestaan zonder de leerdoelen expliciet te maken. Ook in het vormgeven aan maatwerk en begeleiding van leerlingen werken we (leer) doelgericht.

Professionele medewerkers

Onze medewerkers laten professioneel gedrag zien en scholen zich voortdurend bij door deel te nemen aan in- en externe scholing, die is gekoppeld aan de schooldoelen. Docenten werken samen en leren met en van elkaar. Dit betekent dat docenten contact zoeken met elkaar in de voorbereiding van de lessen. We kijken bij elkaar in de les en geven elkaar constructieve feedback op de kwaliteit van de les. We gebruiken dit om onszelf te verbeteren. Docenten beheersen de zes rollen van de leraar in samenhangend pedagogisch-didactisch handelen.

DE 6 ROLLEN VAN DE LERAAR

1. **de gastheer** verwelkomt de leerlingen bij binnenkomst en maakt bewust contact met elk van hen;
2. **de presentator** vangt de aandacht van de leerlingen en structureert de les;
3. **de didacticus** geeft heldere en doelgerichte instructie, activeert leerlingen en geeft feedback;
4. **de pedagoog** zorgt voor een veilig klimaat, kent de leerlingen en neemt hen serieus;
5. **de afsluiter** laat de leerlingen reflecteren op de leerdoelen en sluit de les op een effectieve manier af;
6. **de coach** focust op het leerproces van de individuele leerling en stimuleert hun zelfregulerende vaardigheden.

Goede kwaliteitszorg

Voor de inrichting van onze kwaliteitszorg verwijzen we naar het kwaliteitsbeleid in dit schoolplan.

Moderne faciliteiten

Onze onderwijsfaciliteiten ondersteunen het leerproces. Het schoolgebouw is verwelkomend, schoon en opgeruimd en samen houden we het zo. We vinden een gezonde leefstijl onder onze leerlingen belangrijk en stimuleren dit actief. Onze ICT-infrastructuur (hardware, software en het netwerk) is actueel dat hoort bij de eisen van de tijd.

Veiligheid

Onze school is een veilige school, waar het plezierig en goed toeven is. Leerlingen en ouders geven dat terug in de tevredenheidsonderzoeken. In ons veiligheidsbeleidsplan beschrijven we hoe we de veiligheid realiseren en waarborgen. Ook het leerlingenstatuut ademt de inzet voor een veilige school.

Burgerschap

Onderwijs dat gericht is op goed burgerschap, is voor ons niet alleen een wettelijke verplichting, maar vloeit als vanzelfsprekend voort uit onze kernwaarden. We werken aan een curriculumcomponent voor dit aspect van ons onderwijs.

Omgang met taalachterstanden

Wij zijn ons ervan bewust dat een goede taalbeheersing voorwaarde is voor leren. Wanneer woordenschat en tekstbegrip een blokkade vormen voor goed begrip van de leerstof of de instructie en uitleg van de docent, willen wij in staat zijn die op te sporen en de leerling te helpen die te overwinnen. In de komende twee jaar zullen wij taalbeleid ontwikkelen, vaststellen en uitwerken in de onderwijspraktijk. Gegevens over taalbeheersing nemen we op in het leerlingvolgsysteem.

4.2 MAATWERK

Door middel van een goed leerlingvolgsysteem en goede begeleiding zorgen wij voor een scherp zicht op de ontwikkeling van elke leerling en passen wij het onderwijs op hen aan. Maatwerk bieden doen wij zo:

Differentiatie in instructie, aanbod, tempo, tijd en ruimte

De ambities en talenten, maar ook behoeftes en capaciteiten, verschillen tussen leerlingen. Dit zien wij ook tussen leerlingen binnen eenzelfde jaarlaag en niveau. We differentiëren al naar gelang datgene wat een leerling nodig heeft in instructie, aanbod, tijd, werkvormen, tempo en/of ruimte.

Zicht op de ontwikkeling en het leerproces van iedere leerling

Summatieve toetsing geeft een beeld van de resultaten van leerlingen, maar is niet voldoende om hen te laten groeien. Formatieve evaluatie geeft leerlingen en docenten zicht op hun ontwikkeling ten opzichte van de leerdoelen. We hechten ook aan inzet, gedrag en ontwikkeling.

Evaluatie en feedback als kern van het leren

Evaluatie is onderdeel van elke les of lessencyclus. Daarnaast heeft iedere leerling een coach (in de hogere leerjaren heet dat nog mentor; dit begrip groeit uit de school), die de leerling volgt, feedback geeft, het leerproces met de leerling evalueert en op basis daarvan de leerling de leerroute bespreekt. Evaluatie en feedback zijn daarmee de kern van het leren.



Flexibele onderwijstijd en extra uitdaging in lesstof

Leerlingen krijgen extra uitdagingen aangeboden wanneer hun ontwikkeling daartoe aanleiding geeft. Door steeds meer flexibel om te gaan met de onderwijstijd en te erkennen dat de ene leerling meer tijd nodig heeft dan de ander om een leerdoel te behalen, creëren we ruimte voor extra steun en extra uitdaging. In een Keuze-uur kunnen leerlingen binnen onderwijstijd naar eigen keuze werken aan leerdoelen.

Samenwerken

Elke leerling krijgt aandacht door middel van zowel klassikale als individuele begeleiding, maar leerlingen leren ook graag van en met elkaar. We laten leerlingen samenwerken om van en met elkaar te leren; hierbij begeleiden docenten leerlingen door hen uit te leggen wat samenwerken inhoudt en welk gedrag daarbij past.

Talentstromen

We bieden programma's aan die aansluiten bij de leerstijl en interesses van de leerlingen. Voor havo- en vwo-leerlingen betekent dat bijvoorbeeld dat ze tweetalig onderwijs kunnen volgen, voor de vmbo'ers dat ze praktisch onderwijs kunnen volgen in samenwerking met bedrijven in de regio. Middels de talenturen kunnen de leerlingen hun interesses ontdekken en persoonlijke vaardigheden ontwikkelen in sport, kunst en techniek.



4.3 GOEDE BEGELEIDING

Om elke leerling maatwerk te kunnen bieden is heel nabije begeleiding nodig. Met goede begeleiding leren we onze leerlingen het beste kennen, zodat we hen kunnen helpen hun eigen leervragen, doelen en leerroute vorm te geven. Begeleiding bij ons op school ziet er als volgt uit:

Iedere leerling een coach of mentor

Elke leerling heeft een coach of mentor die zorgt voor feedback en evaluatie in het onderwijsleerproces. De coach of mentor is het aanspreekpunt voor leerlingen, ouders en vakcollega's.

Studie-, loopbaan- en keuzebegeleiding

We begeleiden bij het maken van keuzes en bij het overwinnen van de obstakels die leerlingen in het leerproces kunnen tegenkomen op een manier die hen stimuleert steeds meer zelf verantwoordelijkheid te nemen voor hun ontwikkeling en hen in staat stelt een ononderbroken ontwikkelingsproces te doorlopen. Leerlingen leren 'leren', denk aan het stellen van doelen, plannen en kritisch denken. Een LOB-programma helpt de leerling zichzelf goed te leren kennen en na te denken over een gewenst vervolg van zijn opleiding.

Sociaal-emotionele begeleiding

We begeleiden leerlingen zowel vakinhoudelijk als sociaal-emotioneel. Onze docenten hebben oprechte aandacht voor alle leerlingen: zij stellen de leerlingen vragen over hun welzijn en informeren naar hun voortgang op school en hun leren. Leerlingen worden gezien en gekend. Relatie en prestatie worden goed in balans gehouden. Docenten verdiepen zich in de prestaties van de leerlingen en gaan hierover in gesprek met de leerling.

Extra begeleiding vanuit Pluspunt

Als er behoefte is aan meer ondersteuning, zorgen specialisten in de school hiervoor: de mentoren/coaches bespreken met de leerlingen en de ouders eventuele extra inzet via het Pluspunt. Begeleiding van leerlingen vindt in en buiten de klas en de les plaats. We bieden extra ondersteuning op maat in relatie tot het ondersteuningsprofiel van leerlingen.

Adequate verslaglegging

We noteren afspraken tussen medewerkers, ouders en leerlingen en we volgen de afspraken op. Dit doen we door het voortgangsdossier bij te houden en de acties die daaruit volgen ook uit te voeren of te laten uitvoeren.



Het personeelsbeleid van onze school ondersteunt het realiseren van de drie onderwijskundige uitgangspunten en is daarmee direct verbonden aan de strategische ambities. Wij streven ernaar om onze medewerkers de professionele ruimte te bieden die zij nodig hebben om hun expertise te benutten en zich blijvend te ontwikkelen ten gunste van de beoogde onderwijskwaliteit. We hechten aan een motiverend en stimulerend werkklimaat, waarin sprake is van gedeelde verantwoordelijkheid en een goede teamgeest.

Het verder ontwikkelen van een professionele organisatiecultuur en het versterken van het professionele kapitaal, de medewerkers, zijn de komende jaren de twee belangrijkste ijkpunten voor het strategisch personeelsbeleid.

1. Het ontwikkelen van professionele schoolcultuur

Centraal in het personeelsbeleid staat het versterken van professioneel gedrag van alle medewerkers in de school; dat betekent dat medewerkers werken met een doel voor ogen en zich richten op een duurzame kwaliteit van de relatie met collega's en leerlingen. Hiervoor zijn medewerkers in staat zich situatie te bespreken, afspraken te maken en elkaar daarop aan te spreken.

Leidinggevendens hebben een belangrijke rol in het voorleven van professioneel gedrag. Zij hebben sterke communicatieve vaardigheden en investeren voortdurend in de professionele relatie met hun teamleden. Zij stimuleren samenwerking waarbij medewerkers vanuit hun eigen rol verantwoordelijkheid nemen voor hun werk. Het personeelsbeleid stimuleert leiding en medewerkers elkaar scherp te houden op een professionele houding en professionele communicatie.

2. Het versterken van het professionele kapitaal

Het realiseren van de drie onderwijskundige uitgangspunten vraagt van alle medewerkers van de school dat ze goed samenwerken, oplossingsgericht denken, verantwoordelijkheid nemen, de professionele dialoog aangaan en reflecteren. Om deze slag te maken is er een vernieuwde gesprekscyclus waarin het gesprek over doelen en professionele ontwikkeling aandacht krijgt. Bovendien is er beleid ten aanzien van werkdruk en ongewenste omgangsvormen. Tot slot investeren we in opleiding en training om ons op de genoemde kwaliteiten te ontwikkelen.



Een overzicht van activiteiten op het gebied van personeelsbeleid zijn:

- ➔ een doelgerichte en goede werving en selectie van personeel
- ➔ een zorgvuldige introductie en begeleiding van nieuwe medewerkers
- ➔ opleiding en ontwikkelmogelijkheden passend bij de schoolambities
- ➔ heldere functieprofielen en werkprocedures
- ➔ een gesprekscyclus met de mogelijkheid tot 360° feedback

Een divers samengestelde schoolleiding

Wij hechten aan een divers samengestelde schoolleiding. Minimaal de helft van de schoolleiding wordt ingevuld door vrouwen. Bij werving en selectie staat de kwaliteit van de kandidaat voorop. Voor het meer uitgewerkte personeelsbeleid verwijzen we naar het HR-beleidsplan.



Het kwaliteitsbeleid op onze school heeft tot doel om een koppeling aan te brengen tussen de doelen en de realisatie daarvan. Kwaliteitszorg ziet toe op de wijze waarop we werken aan het realiseren van die doelen, hoe we de voortgang van dat proces meten en evalueren en welke acties we ondernemen indien de doelen niet worden gehaald. Tevens beschrijven we hoe de school de leerlingen helpt een ononderbroken ontwikkelproces te doorlopen en hoe we het onderwijs afstemmen op de voortgang van de ontwikkeling van leerlingen.

Waardering Inspectie

In 2020 heeft de Inspectie voor de afdelingen mavo en havo de waardering onvoldoende uitgesproken.

Knelpunten zijn:

- het bovenbouwsucces en de examencijfers (standaard OR1)
- zicht op ontwikkeling en begeleiding van de leerlingen (standaard OP2)

In 2021 staat de verbetering van deze onderdelen van het toezichtkader centraal, in het licht van het geheel van dit schoolplan, waaronder immers de basis op orde, maatwerk en goede begeleiding de pijlers zijn.

Activiteiten kwaliteitszorg

In het kader van kwaliteitszorg ondernemen we o.a. de volgende activiteiten:

- Data-analyse (hele jaar door)
- Onderzoeken leerling- en oudertevredenheid (jaarlijks)
- Data-deeldag (jaarlijks)
- Verbeteringsgerichte analyse in het kader van verbeteropdracht
- Analyse Onderwijsresultatenkaart Inspectie (jaarlijks)
- Presentatie onderwijsresultaten aan het College van Bestuur en de Raad van Toezicht (jaarlijks)

Borging

Door middel van regelmatige plaatsing op de agenda's van teams en secties, MT, directie- en bestuursoverleg en door nauwe samenwerking met de afdeling HR (versterking van de professionele cultuur) borgen we de inbedding van het kwaliteitsbeleid in de uitvoering van het schoolplan.

Dat betekent dat de voortgang van alle verbeterplannen structureel wordt gevolgd; dat er tussentijds wordt geëvalueerd; dat de koers wordt bijgesteld indien doelen niet worden bereikt.

Routekaart verbetering

Voor het verbeteren van de resultaten op OP2 en OR1 verwijzen we naar de Routekaart Herstelplan. We streven naar het oordeel voldoende op die standaarden.

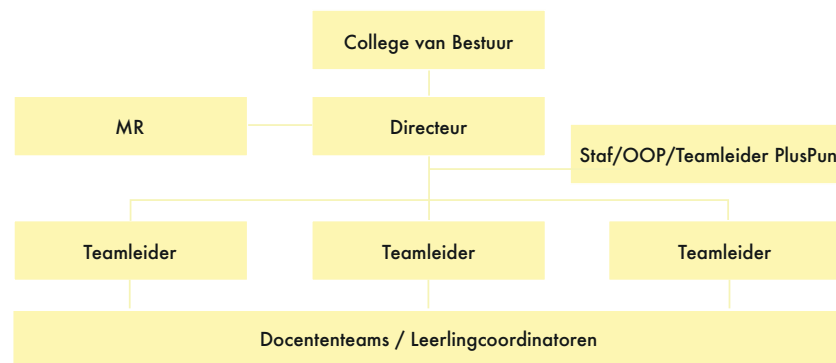
Voor het meer uitgewerkte kwaliteitsbeleid verwijzen we naar het kwaliteitsbeleidsplan.



De RSG is een transparante organisatie met een duidelijke en doelgerichte structuur. Functies, rollen en verantwoordelijkheden zijn helder omschreven. Medewerkers weten wat ze mogen verwachten en weten ook wat er van hen wordt verwacht.

Bij realisatie van de verbeteropdracht en onze schooldoelstellingen speelt communicatie een belangrijke rol. Meer en helder onderling communiceren zorgt voor een nauwere samenwerking tussen collega's. Er zijn teamafspraken over hoe we ons verhouden tot elkaar, tot de leerling en tot belanghebbenden en maatschappelijke partners. We zoeken bewust actief de verbinding met elkaar en met onze belanghebbenden. We raadplegen ook onze belanghebbenden, we luisteren naar hen en gaan met de uitgebrachte adviezen aan het werk. Met voldoende regelmaat is er een overleg tussen de directie en de medezeggenschapsraad. In de medezeggenschapsraad zijn medewerkers, ouders en leerlingen vertegenwoordigd. Met de leerlingenraad wordt ongeveer zes keer per jaar overlegd en zij worden bijgestaan door een docent.

Contact met belanghebbenden en maatschappelijke partners vindt plaats middels enquêtes, georganiseerde overleggen met het primair onderwijs, het MBO, HBO en WO. Daarnaast participeert de RSG in diverse samenwerkingsverbanden: Partnerschap 7 (opleidingsschool status: voorbereidende fase), STO-A, Platform Techniek, PO-VO Epe en SWV VO2505.





Het schoolgebouw huisvest medewerkers en leerlingen van vmbo basis tot en met atheneum. Er zijn zowel praktijklokalen techniek, zorg en welzijn en bouw als theorielokalen voor totaal zo'n 1000 leerlingen. Het gebouw bestaat uit gebouwdelen met verschillende leeftijden.

Het grootste, oudste gebouwdeel dateert uit 1985. Dit gebouwdeel voldoet niet meer aan de moderne normen voor onderwijs en verblijfskwaliteit. Zo zijn met name de voorzieningen voor ICT en ventilatie te beperkt en zijn de lokalen eenzijdig te gebruiken. Het energiegebruik van het gebouw voldoet niet aan de minimaal daaraan te stellen eis.



Schoolbestuur en gemeente hebben geconcludeerd dat een levensduurverlengende renovatie van het schoolgebouw noodzakelijk is opdat met de beschikbare middelen snelle verbeteringen gerealiseerd kunnen worden. Daarmee kan integrale vervangings nieuwbouw naar de toekomst worden verschoven

De schooljaren 21-23 staan dan ook in het teken van het renoveren van het schoolgebouw. Een schoolgebouw met een frisse open uitstraling en waar het klimaat prettig is. Er zijn moderne faciliteiten om ons onderwijs goed vorm te geven. Alle gebruikers ervaren een prettige leer- en werkplek.

De financiële situatie is zowel voor de korte als de langere termijn op orde en geeft mogelijkheden voor een kwaliteitsverbetering en ruimte voor innovatie. De school maakt geen gebruik van sponsorgelden. We houden ons aan het convenant 'Scholen voor primair en voortgezet onderwijs en sponsoring 2020-2022' en opvolgende convenanten tussen de onderwijskoepels en de minister van OCW. Wanneer er giften geaccepteerd worden, gaan deze altijd naar de goede doelen waarvoor de school zich jaarlijks inspant.



SLOTWOORD

Met dit schoolplan hopen wij de komende jaren onze leerlingen het onderwijs te geven dat ze verdienen en onze werknemers een aantrekkelijke werkplek te bieden opdat wij continuïteit met groeiende kwaliteit bieden voor het onderwijs in de regio Apeldoorn en Zwolle.

Elke leerling heeft immers recht op mensen om zich heen die de leerling kennen en begeleiden op de weg naar een waardevolle toekomst als zelfstandig burger in onze complexe maatschappij. Wij zeggen toe ons daarvoor optimaal in te spannen.





BEZOEKADRES

Schotweg 1
8162 GM Epe

POSTADRES

Postbus 419
8160 AK Epe

0578 61 20 94
mail@rsgnov.nl

rsgnov.nl

