



Schoolplan 2020-2024

Citadel College

Publiek

Citadel College

Brinnummer: 30 AU

Rector: Drs. W. Middendorp-Adeney

Bezoekadres: Dijkstraat 7a of Griftdijk-Noord 9a

Postadres: Postbus 148, 6500 AC Nijmegen

Telefoon: 024-3297740

Website: www.citadelcollege.nl

Bestuurskantoor nummer: 41285

Bestuur: @VO Campus

Bezoekadres: Meeuwse Acker 20-20

Postadres: Postbus 6618, 6503 GC Nijmegen

Tel: 024-3790158

Een nieuw schoolplan

Met gepaste trots presenteren we u ons nieuwe schoolplan dat in nauwe afstemming met medewerkers, leerlingen en ouders tot stand is gekomen. In het plan leest u onder meer hoe we ons onderwijs de komende jaren vorm willen geven. Ook beschrijven we op hoofdlijnen onze ambities.

Het plan is bewust niet in beton gegoten. Als 'levend document' biedt het richting aan waar we met het Citadel College naartoe willen, in eerste instantie tot en met 2024.

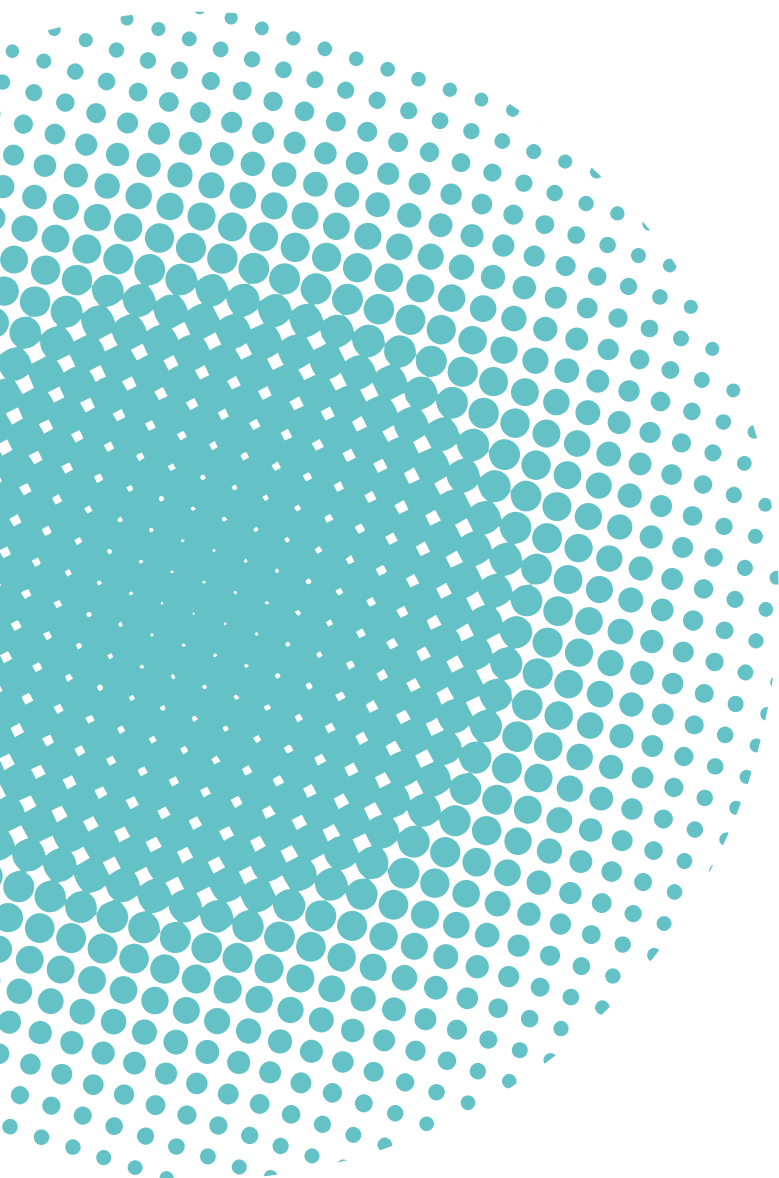


Op de kaart zetten

Sinds de start van het Citadel College in 2007 zijn we als school gegroeid. Letterlijk en figuurlijk. We realiseerden twee nieuwe gebouwen waar ruim 1400 leerlingen dagelijks leren, groeien en schitteren. Ook legden we de basis voor een heel eigen (onderwijs)profiel.

Het Citadel College heeft zichzelf de afgelopen jaren stevig op de kaart gezet. Die sterke basis is belangrijk. Het biedt nieuwe kansen, zeker in een 'omgeving in ontwikkeling'. Nijmegen-Noord groeit en als 'Citadel' groeien we mee. We sluiten bewust aan op wat er om ons heen gebeurt en

halen waar kan, de omgeving naar binnen. Dat duidelijker profileren van onze school stelt ons in staat om nog meer te betekenen. Uiteraard voor leerlingen, hun ouders en onze medewerkers. Maar ook voor bedrijven en uiteindelijk de samenleving in zijn geheel.



Onze school

Het Citadel College is een brede scholengemeenschap. We hebben alle onderwijsniveaus in huis en bieden maatwerk. Naast het reguliere aanbod kunnen onze leerlingen kiezen uit de door ons ontwikkelde onderwijsprogramma's 'Onderweg' en 'Lumen'.

Gericht aanbod op twee locaties

Op het Citadel College zijn kinderen met een vmbo-basis tot en met een vwo-advies welkom. Aan onze locatie aan de Dijkstraat volgen ongeveer 440 leerlingen vmbo-onderwijs. Hieronder vallen ook de leerlingen van de tweejarige brugklas vmbo-kader/vmbo-theoretische leerweg. Voor vmbo-leerlingen die graag zelf bedenken wat en hoe ze willen leren, hebben we het onderwijsprogramma 'Onderweg' ontwikkeld. Niet de docent, maar de leerling stuurt haar/zijn leerproces. Gepersonaliseerd leren staat voorop. De locatie aan de Grifdijk-Noord is het domein van zo'n 1000 vmbo-t, havo- en vwo-leerlingen. Ook zij kunnen kiezen uit een speciaal door de school uitgestippelde onderwijsroute: 'Lumen'. Bij Lumen staat niet zozeer het 'hoe', maar vooral het 'wat' centraal. Leerlingen zijn (deels) zelf verantwoordelijk voor het organiseren van hun leerprogramma, daarbij geholpen door een eigen coach en vakexperts.

Onze identiteit

veilige, geboren omgeving waarin ze vrij hun mening kunnen uiten en andermans gevoelens, overtuiging en/of geloof respecteren. We leren leerlingen om ruimte te bieden aan verschillen, om gelijkwaardig met anderen om te gaan en om oog te hebben voor het individu. Hierin stimuleren we ze op een actieve manier, wat ook terug te zien is in onze onderwijsprogramma's. Personeelsleden en leerlingen die deze omgangregels respecteren, zijn van harte welkom op het Citadel College.

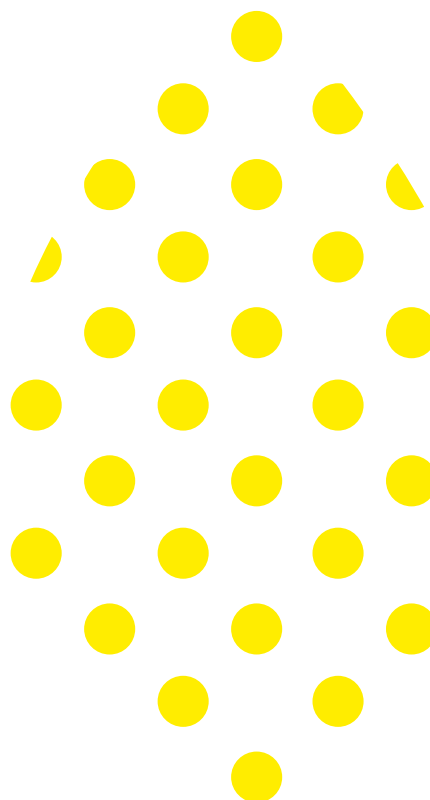
Onze missie

Het Citadel College is een school waar leerlingen tot leren, groeien en schitteren willen komen en waar leerlingen kiezen voor onderwijs dat bij hun kwaliteiten en ambities past. Wij leren leerlingen leiding te nemen in hun leven, zodat ze eigen keuzes kunnen maken. Ons motto daarbij is (persoonlijk) leren, groeien, schitteren.

Onze visie

Binnen het Citadel College creëren we omstandigheden die leerlingen motiveren om zelfstandig en zich in relatie tot hun medeleerlingen en docenten op een prettige en veilige manier te ontwikkelen. Leerlingen kiezen voor hun eigen manier van werken die aansluit bij hun kwaliteiten en ambities. Op het Citadel College leren we de leerling écht kennen, het vormt de basis van onze school.

Wij stimuleren leerlingen om zelf te kiezen, ook als keuzes moeilijk zijn of verder van de leerling af staan. We bieden leerlingen de kans om te laten zien wat ze in huis hebben. Als school werken we vanuit een duidelijke structuur, die richting geeft en ruimte laat. Zo halen leerlingen het diploma dat past bij hun ambities en talenten.



Ons onderwijs

Op het Citadel College is het onderwijs van een hoog niveau en volop in ontwikkeling. Dit vertaalt zich in een onderwijsaanbod waarin het maken van persoonlijke keuzes en het stimuleren van persoonlijke ontwikkeling centraal staan. We zien onze leerlingen echt en gaan uit van het positieve.

Aandacht voor burgerschap

Op het Citadel College weten en voelen leerlingen zich gekend. Met dank aan het positieve en veilige klimaat, waarin we talent en talenten zien door leerlingen op een prettige manier uit te dagen. Op onze school is burgerschap geen apart vak. Sterker nog: elk vak, elke les, ieder contact draagt bij aan de kennis die leerlingen straks nodig hebben om iets moois van hun leven en dat van anderen te maken. De komende jaren herijken we ons aanbod en borgen we alles wat we doen op het gebied van burgerschap. Dit om nog gerichtere stappen te zetten in ons burgerschapsonderwijs.

Maatwerk en persoonlijke ondersteuning

Als school begeleiden we leerlingen op hun weg naar volwassenheid. We stimuleren ze om (een leven lang) te leren, te ontdekken wie ze zijn en om in zichzelf te geloven. Via het aanleren van de juiste basiskennis en -vaardigheden en het behalen van een passend diploma, helpen we ze om zelfstandige, zelfbewuste en zelfredzame burgers te worden. Op het Citadel College leren leerlingen om zélf keuzes te maken, hun verantwoordelijkheid te nemen en hun vaardigheden te onderzoeken. We bieden daarbij maatwerk en persoonlijke ondersteuning op verschillende manieren en niveaus: de reguliere stroom, Onderweg (Dijkstraat) en Lumen (Griftdijk).

Loopbaan- en oriëntatieprogramma

Op het Citadel College bereiden we leerlingen ook voor op hun toekomst na de middelbare school. Via een uitgebreid loopbaan- en oriëntatieprogramma helpen we ze bij het maken van een goede studiekeuze, maar nodigen we ze ook uit om te leren kiezen, hun kwaliteiten te ontdekken en zichzelf te (blijven) ontwikkelen.

Veel keuzeruimte

Of het nu gaat om de opzet en inhoud, het niveau of tempo van ons lesprogramma: op het Citadel College is het keuzeaanbod groot. Mooie voorbeelden zijn onze speciale onderwijsprogramma's 'Lumen' en 'Onderweg', maar ook via talenturen, persoonlijke roosters, Delta uren, keuzedelen en sterprojecten spelen we in op de (persoonlijke) behoeften van onze leerlingen. Ook binnen de lessen zelf is veel keuzeruimte. De komende jaren breiden we de keuzemogelijkheden voor leerlingen verder uit om zo nog meer aan te sluiten op hun leervragen.

Extra structuur, meer vrijheid

De ondersteuningsbehoefte van leerlingen hangt vaak nauw samen met hun leerniveau en werkt tempo. Sommigen varen wel bij extra structuur, anderen juist bij meer vrijheid. Het bieden van maatwerk is dan ook belangrijk. Via persoonlijke programma's van toetsing en afsluiting (pta's) kijken we wie bijvoorbeeld vakken eerder of op een hoger niveau kan afsluiten en wie (nog) niet. Zo helpen we leerlingen hun eigen pad te kiezen en leren we ze om steeds nieuwe stappen te zetten.

Nog gericht toetsen

Deze aanpak werpt zijn vruchten af. Daarom investeren we ook de komende jaren in manieren om leerlingen (nog) beter te leren kennen en te begeleiden. Onder goede begeleiding en ondersteuning verstaan we óók de manier waarop we als school het leerniveau van onze leerlingen toetsen. Ook hier zetten we stappen. Zo herijken we onze visie op toetsing en bekwamen we onze mensen via interne en externe scholing verder in het opstellen, inrichten en afnemen van toetsen.

Bijscholing medewerkers

De ondersteuning op het Citadel College is van hoog niveau. Dat willen we zo houden, dus zetten we de komende jaren in op versteviging van de basisondersteuning door (bij) scholing van onze docenten en het ondersteunend personeel. De hiervoor benodigde kennis en expertise organiseren we binnen de schoolmuren, zodat we het geleerde zoveel mogelijk in de lessen aan kunnen bieden.

Interne reboundvoorziening

Het Citadel College maakt deel uit van een alliantie waarin meerdere scholen samenwerken. Binnen dit samenwerkingsverband zijn keuzes gemaakt die op ons van invloed zijn en waaraan wij een bijdrage leveren. Zo willen we de komende jaren onder meer kijken of en hoe we via een interne reboundvoorziening tijdelijke opvang en begeleiding kunnen bieden aan leerlingen die door hun gedrag niet of lastig te handhaven zijn op hun eigen school. Hoe precies, staat beschreven in het Schoolondersteuningsprofiel (SOP) dat als bijlage is toegevoegd aan dit schoolplan.

Betrokken leerlingen

Op het Citadel College kennen we onze leerlingen. We luisteren naar ze, praten met ze en vragen ze naar hun

(onderwijs)wensen. Dit doen we in persoonlijke gesprekken en via klankbordgroepen met klassenvertegenwoordigers, maar ook langs meer formele kanalen, zoals de leerlingenraad en de leerlingengeleding in de medezeggenschapsraad.

... én ouders

Ook investeren we bewust in het leren kennen van de ouders van onze leerlingen, bijvoorbeeld tijdens driehoeksgesprekken, ouderavonden, kerst- en andere activiteiten. Verder peilen we ouders langs meer officiële weg naar hun mening in onder meer de ouderraad, de oudergeleding van de medezeggenschapsraad en via klankbordgroepen. De meningen van leerlingen en hun ouders doen ertoe op het Citadel College. De komende jaren blijven we met elkaar in gesprek om de onderlinge banden aan te halen en de onderlinge betrokkenheid verder te versterken.

Samenwerking in en met de omgeving

Als (nu nog) enige middelbare school in Nijmegen-Noord vervult het Citadel College een belangrijke rol in het gebied. En dat belang neemt alleen maar toe, gezien de verdere groei en ontwikkeling van Nijmegens nieuwste stadsdeel. De afgelopen periode hebben we bewust de samenwerking gezocht met basisscholen, organisaties en bedrijven in de omgeving. De komende jaren intensiveren we die bestaande relaties en boren we nieuwe contacten aan, al is het alleen al om via stages en werkbezoeken echte leerervaringen voor onze leerlingen te realiseren.



Onze mensen

Ook medewerkers krijgen op het Citadel College alle ruimte om te leren, te groeien en te schitteren. Via passende facilitering kunnen onze mensen als 'architect' van hun eigen ontwikkeling de regie nemen over hun loopbaan. Zo blijven ze duurzaam inzetbaar.

Verdere professionalisering personeel

De opstartfase van het Citadel College ligt alweer een tijdje achter ons. We zijn een stabiele school met oog en oor voor onze leerlingen én medewerkers. De komende jaren investeren we extra in de ontwikkeling en verdere professionalisering van (ons) personeel, ook omdat we een aantrekkelijke werkgever willen blijven. Via stijging van de functiemix bijvoorbeeld bieden we mensen die meer willen en kunnen, de mogelijkheid om carrière te maken voor de klas. Verder onderzoeken we hoe we meer variatie aan kunnen brengen in het werk van ons ondersteunend personeel. Ook leveren we een bijdrage aan het opleiden (en het intern rouleren) van leidinggevenden binnen de Alliantie Voortgezet Onderwijs, het scholen-samenwerkingsverband waarvan we als Citadel deel uitmaken.

Duurzame inzetbaarheid

Als school zorgen we er bewust voor dat onze medewerkers duurzaam inzetbaar zijn en blijven. In een gezond werkklimaat neemt het werkplezier toe, wat weer een positieve invloed heeft op de kwaliteit van ons onderwijs. Dit verstaan wij onder duurzame inzetbaarheid:

'Duurzame inzetbaarheid betekent dat werknemers in hun arbeidsleven doorlopend over realiseerbare mogelijkheden en voorwaarden beschikken om in huidig en toekomstig werk met behoud van gezondheid en welzijn te (blijven) functioneren. Dit houdt in een werkcontext die hen hiertoe in staat stelt en de houding en motivatie om deze mogelijkheden echt te kunnen benutten. Zowel leidinggevenden als werknemers hebben hierin naar elkaar een inspanningsverplichting. De werkcontext en afstemming hierover vindt plaats in regelmatige gesprekken tussen beiden.'

Duurzaamheids-bewustzijn

Onze mensen zijn grotendeels zelf verantwoordelijk voor hun duurzame inzetbaarheid. Waar moet en kan, krijgen zij ondersteuning van hun leidinggevende. Deze kijkt wat (extra) nodig is in combinatie met wat er speelt binnen het team en de organisatie. We zorgen er dan ook voor dat medewerkers zaken met hun leidinggevende delen en dat leidinggevenden zich van hun rol bewust zijn. Zo is het thema een vast onderdeel van de gesprekkencyclus en tijdens gesprekken over persoonlijke loopbaanontwikkeling. Verder praten medewerkers en hun leidinggevende/P&O

geregeld met elkaar over onderwerpen die direct verband houden met duurzame inzetbaarheid, zoals de werk- en privébalans, werkdruk en verzuim, taken, ambities en loopbaanmogelijkheden.

Verzuim verminderen

Ondanks alle aandacht voor duurzame inzetbaarheid, gebeurt het dat mensen uitvallen. Als school doen we er alles aan om verzuim te verminderen. Zo komt er meer aandacht voor voorlichting en preventie, waarbij we vanuit de school kijken hoe we kunnen zorgen voor een nog fijner werkklimaat waar en waarin het plezierig (samen) werken is. Ook bieden we nieuwe mogelijkheden om verzuim te voorkomen, onder meer door uitbreiding van het huidige aanbod van loopbaancoaching, fittesten en preventie-sprekuren. Voor verzuim vanwege medische redenen blijven we nauw samenwerken met de bedrijfsarts.

Gerichtere gesprekkencyclus

Elk schooljaar vindt een officieel gesprek plaats tussen medewerkers en hun leidinggevende(n). Hierin wordt gesproken over hoe medewerkers zich ontwikkelen, wat zij en de school vinden van hun ontwikkeling en of iedereen tevreden is over de resultaten. Ook op andere momenten staan we stil bij de ontwikkeling, professionele wensen en (toekomst-)verwachtingen van medewerkers, als de behoefte er is. De komende jaren willen we de gesprekkencyclus verder professionaliseren, onder meer via het scholen van leidinggevenden in het voeren van goede ontwikkelingsgerichte gesprekken.

Door, met én van elkaar leren

Als school willen we dat medewerkers zich verder ontwikkelen, op zowel persoonlijk als professioneel vlak. Voor deze deskundigheidsbevordering krijgt iedereen een eigen budget. We bieden learning on the job ('al werkend leren'), via onder meer teambijeenkomsten, (didactische) coaching en intervisie bijeenkomsten. Verder kunnen onze medewerkers in de Werkplaats Alliantie VO samen met mensen van andere bedrijven en lerarenopleidingen tijdens trainingen en cursussen nieuwe kennis opdoen door met en van elkaar te leren. Ook bestaat de mogelijkheid online trainingen van GoodHabit te volgen om te werken aan thema's als leiderschap, digitale vaardigheden en/of communicatie.

Investeren in opleiden

Al onze docenten hebben een bevoegdheid voor het vak waarin ze lesgeven. Voor eerstegraads docenten geldt dat ze lesbevoegd zijn of aangeven de vereiste bevoegdheid binnen de daarvoor afgesproken of wettelijke termijn te halen. Lukt dit niet, dan nemen we afscheid van elkaar. Gezien het verwachte lerarentekort investeren we de komende jaren extra in het opleiden van zij-instromers en/of docenten vanuit het primair onderwijs. Verder kijken we of en hoe we onze eigen mensen andere bevoegdheden dan wel een eerstegraadsbevoegdheid kunnen laten halen.

Lerende organisatie

De samenleving verandert in rap tempo. Als school veranderen we mee door onze leerlingen via onder meer nieuwe onderwijsvormen op te leiden voor de maatschappij van morgen. Vanzelfsprekend bieden we onze mensen de daarvoor noodzakelijke tools om hun werk zo goed mogelijk te doen. Die focus op het Citadel College als 'lerende organisatie' is een gezamenlijk streven waarin schoolleiding én medewerkers hun eigen verantwoordelijkheid nemen.

Strategische personeelsplanning

Willen we als school goed voorbereid zijn op de (noodzakelijke competenties voor de) toekomst en innovatief blijven, dan moeten we goed kijken naar het potentieel en de talenten van onze huidige medewerkers. Afhankelijk van deze 'vlootschouw' bieden we mensen aanvullende scholing of coaching aan om aanwezige en nog te ontwikkelen capaciteiten beter op elkaar af te stemmen.

Ruimte voor nieuw personeel

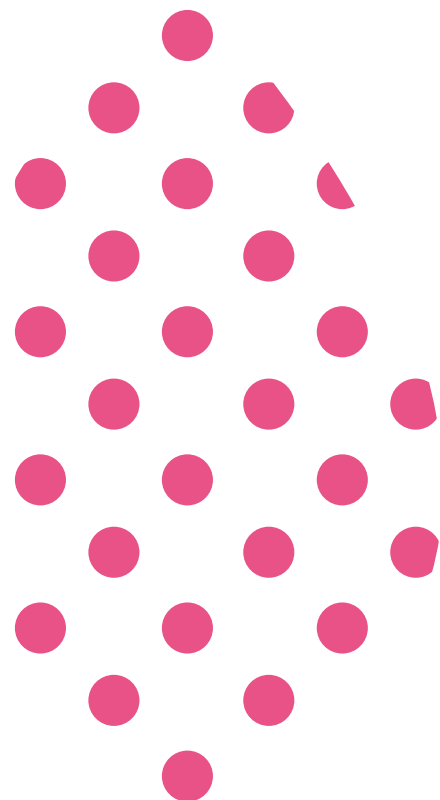
Ook het Citadel College krijgt te maken met de gevolgen van het toenemende lerarentekort. Daarom gaan we (nog) nauwer samenwerken met Alliantie- én niet-Alliantie-scholen bij de aanpak van deze 'arbeidsmarktuitleiding'. De komende jaren maken we (letterlijk) ruimte voor ervaren zij-instromers die na hun omscholing bij ons aan de slag willen. Ook hybride docenten (medewerkers die naast een baan in het bedrijfsleven bijvoorbeeld een dag lesgeven) zijn welkom.

Versterken arbeidsmarktcommunicatie

Ondanks het verwachte tekort aan bevoegde docenten, houden we vast aan de kwaliteitseisen die wij aan onze mensen stellen. We zullen ons daarom nog nadrukkelijker bezighouden met het zelf opleiden van toekomstige (bevoegde) collega's. Om onszelf duidelijker te profileren als aantrekkelijke school voor potentiële, nieuwe collega's, versterken we onze arbeidsmarktcommunicatie. Daarbij treden onze eigen medewerkers op als ambassadeurs namens de school. Om nieuwe collega's nog beter te ontvangen en begeleiden dan we nu al doen, krijgt de introductieperiode een andere opzet.

Studenten enthousiasmeren

De Alliantie intensificeert de samenwerking met de Hogeschool Arnhem en Nijmegen (HAN) en de Radboud Academie om (afgestudeerde) studenten te enthousiasmeren voor een baan in het voortgezet onderwijs. Dit leidt tot meer vraag naar stageplaatsen en (hopelijk) een snellere invulling van vacatures, naar verwachting ook op onze school. Ook zij-instromers en hybride docenten vinden een plek in deze (studenten)groep vinden, al kan het zijn dat beide doelgroepen hun eigen (stage)pad volgen door het verschil in achtergrond en (levens)ervaring.



Kwaliteitszorg

Het Citadel College is een ambitieuze school. We zijn blijvend in ontwikkeling en gaan voor kwaliteit. In het kader van die kwaliteitszorg kijken en meten we voortdurend of we de goede dingen goed doen, wat anderen daarvan vinden en hoe we onszelf kunnen verbeteren.

Basiskwaliteit op orde

Als school kijken we continu of we onze basiskwaliteit op orde hebben. We checken jaarlijks op vaste momenten onze onderwijsresultaten en de leskwaliteit van onze (nieuwe) docenten. Ook monitoren we hoe het met onze leerlingen gaat en of ze zich veilig voelen. Verder spreken schoolleiders, docenten en leerlingen elkaar geregeld over wat er in de klas gebeurt en is bereikt, hoe lessen verlopen en waar ze in de dagelijkse praktijk tegenaan lopen. Uitkomsten gebruiken we om verbeterplannen op te stellen, als dit nodig is. De focus op (basis)kwaliteit blijft noodzakelijk, zo blijkt ook uit de beoordeling door de onderwijsinspectie. Waar onze afdelingen op de Griftdijk het predicaat 'goed' kregen, scoorden die op de Dijkstraat 'voldoende'. Dat is niet slecht, maar moet beter, dus werken we de komende periode nog harder om Citadel-breed het oordeel 'goed' te behalen.

Werken aan eigen schooldoelen

Op het Citadel College werken we met eigen schooldoelen, zoals talentontwikkeling, het bieden van maatwerk in een positieve, coachende omgeving, leren leren en het maken van eigen keuzes. Al deze doelen helpen leerlingen op hun weg naar volwassenheid. Om er zeker van te zijn dat we onze doelen halen, verzamelen we verschillende 'harde' en 'zachte' gegevens. Via enquêtes kijken we bijvoorbeeld voor welke keuzevakken en –momenten leerlingen gaan en hoe ze het in het vervolgonderwijs doen. Verder praten we met leerlingen over wat hen bezighoudt, zowel binnen als buiten de les. Alle uitkomsten leggen we tijdens meerdere evaluatiemomenten in het jaar naast elkaar om te kijken of we onze doelen halen en wat nodig is om zaken (eventueel) te verbeteren.

Aandacht voor kwaliteitscultuur

De zorg voor kwaliteit gedijt het best in een organisatie met een kwaliteits-cultuur. Op het Citadel College praten docenten en hun leidinggevendenden geregeld met elkaar over wat goed gaat en beter kan. Ook onze andere medewerkers, leerlingen en hun ouders weten waar we als school voor staan. Onze kwaliteitscultuur en de koers die we (willen) varen, komt terug in al onze (deel)plannen. Ook is het een vast thema in onze in- en externe communicatie.

Kennis van 'buiten' naar 'binnen'

Inspiratie over hoe we onze kwaliteit kunnen verbeteren, doen we ook buiten onze school op. Om scherp te blijven, halen we geregeld de buitenwereld naar binnen. Bijvoorbeeld door visitaties/audits en inspecties, maar ook via ervaringen van nieuwe collega's. Ook nodigen we soms schrijvers en sprekers uit of collega's van andere (Alliantie-) scholen. Verder stimuleren we onze mensen hun kennis met elkaar te delen en deel te nemen cursussen, opleidingen, conferenties en meet-ups. Dat allemaal vanuit de gedachte om met elkaar onze kwaliteit en daarmee het schoolverblijf van onze leerlingen en medewerkers te verbeteren.

PR & Communicatie

De komende jaren willen én moeten we stappen zetten op het gebied van PR & Communicatie. Daarom laten we ons nog meer zien dan voorgaande jaren, zowel intern als richting externe partijen en organisaties.

Gerichter communiceren

De afgelopen jaren hebben we ons ontwikkeld van streekschool tot een stadsschool met alle faciliteiten die daarbij horen, zoals op het gebied van communicatie. Om gerichter te anticiperen op de (verwachte) groei van onze school, zetten we de komende jaren extra in op onze interne en externe communicatie. Intussen is een communicatiemedewerker aangesteld die helpt om onze PR & Communicatie verder te professionaliseren. Ook gaan we aan de slag met een beleids- en uitvoeringsplan 'interne en externe communicatie'.

Nieuw communicatieplan

Al onze medewerkers zijn goed op de hoogte van wat er speelt binnen hun school. Ze halen en brengen informatie, weten hoe ze met wie moeten communiceren en welke vorm van communicatie past bij welke boodschap. Om ze hierin te ondersteunen, besteden we in het nieuw op te stellen communicatieplan extra aandacht aan een goed ingericht (digitaal) platform dat helpt bij de correcte uitwisseling van informatie.

Heldere positionering

In een sterk concurrerend Nijmeegs onderwijsveld neemt het Citadel College een eigen, bijzondere plek in. Dat willen we ook naar de buitenwereld communiceren. In onze externe communicatie laten we (potentiële) leerlingen en hun ouders weten wie we zijn en waar we voor staan, zodat we via een heldere positionering de juiste leerlingen aan het Citadel College kunnen binden.

Onze financiën en bedrijfsvoering

We zijn financieel gezond. Wat fijn is, want de komende jaren krijgen we te maken met financiële uitdagingen, zoals de stijgende gemiddelde personeelslast en de invoering van het nieuwe bekostigingsstelsel per 1 januari 2022. Beide ontwikkelingen zetten onze exploitatie onder druk, zodat we scherpe(re) keuzes moeten maken.

Investeren in scholing, ontwikkeling ...

Als Citadel College investeren we in de ontwikkeling van ons onderwijs en onze medewerkers. Hoe we die ontwikkeling stimuleren en hoeveel ruimte we daarvoor hebben, leggen we jaarlijks vast in onze begroting. Zo garanderen we de continuïteit die nodig is om ons kwaliteitsniveau te behouden en flexibel aan te sluiten op ontwikkelingen in het veld. We willen ons scholings- en ontwikkelingsbudget de komende jaren dan ook op het huidige (hoge) niveau houden.

... en duurzaamheid

In december 2020 is onze nieuwe vmbo-locatie aan de Dijkstraat opgeleverd. Sindsdien beschikken we als school over twee gebouwen die qua niveau en uitstraling passen bij onze ambities op het gebied van onderwijs en ontwikkeling. Het Citadel College investeert extra in duurzaamheid, mede omdat het past bij de gezonde en duurzame school die we zijn. De extra investeringen verdienen we grotendeels terug, omdat we minder geld kwijt zijn aan de exploitatie van onze gebouwen.

Strikt sponsorbeleid

Het Citadel College staat open voor donaties of sponsorgelden. Als tegenprestatie vermelden wij schenkers en/of sponsoren in onze schoolgids of nieuwsbrief. Sponsoring moet verenigbaar zijn met onze pedagogische, onderwijskundige taak en onze doelstellingen. Ook nemen we alleen sponsorgeld aan van sponsoren die maatschappelijk betrokken zijn bij onze school. Het spreekt voor zich dat het geld niet bedoeld is om ons onderwijs aan de leerlingen te beïnvloeden.