



# Schoolplan 2016-2020

## De Nassau



**De Nassau**  
**Paul Krugerlaan 2**  
**4818 BC Breda**

# Inhoudsopgave

1. Voorwoord
2. Identiteit, Missie en Visie
  - 2.1. Identiteit
  - 2.2. Missie
  - 2.3. Visie
3. Onderwijs
  - 3.1. Sfeervol en succesvol
  - 3.2. Vooruitstrevend
  - 3.3. Vormend
  - 3.4. Verbindend
  - 3.5. Verrijkend
  - 3.6. Versterkend
  - 3.7. De principes vertaald
  - 3.8. Doelstellingen en middelen
  - 3.9. Afdelingsspecifiek onderwijs
  - 3.10. Schoolondersteuningsprofiel
4. Personeel en Organisatie
  - 4.1. Algemeen
  - 4.2. Organisatie
  - 4.3. De medewerker als rolmodel
  - 4.4. Personeelsbeleid
  - 4.5. OOP
  - 4.6. Arbobeleid
  - 4.7. Aandachtspunten personeelsbeleid 2016-2020
5. Kwaliteitszorg
6. PR en Communicatie
7. Sponsoring

# 1. Voorwoord

In het schoolplan ligt het beleid op hoofdlijnen voor een periode van 4 jaar vast. De Nassau is de afgelopen jaren sterk gegroeid in aantal leerlingen en heeft een uitstekende marktpositie. We streven voortdurend naar beter onderwijs. In het laatste jaar van de vorige beleidsperiode is de koers van de school herijkt.

Het schoolplan is een wettelijk verplicht document en is leidraad voor alle betrokkenen bij De Nassau. Dit wordt uitgewerkt in jaarplannen per afdeling, die worden geëvalueerd en geactualiseerd.

Leerlingen op De Nassau bereiken een hoog opleidingsniveau als gevolg van voortreffelijk onderwijs en uitstekende begeleiding. Er is veel aandacht voor persoonlijkheidsontplooiing en burgerschapsvorming. Ouders en leerlingen worden in hoge mate betrokken bij de onderwijsontwikkeling. Wij faciliteren en stimuleren medewerkers om binnen de beleidskaders van de school hun professionaliteit te ontwikkelen en zodanig in te zetten dat deze bijdraagt aan goede leerlingresultaten en het eigen werkplezier.



## 2. Identiteit, Missie en Visie

### 2.1 Identiteit

We bereiden jonge mensen voor op de maatschappij op basis van onze christelijke identiteit. De Nassau is een school waar je je thuis voelt en waar ieder zichzelf mag zijn. Daarom besteden we o.a. aandacht aan de acceptatie van de seksuele diversiteit mede door het vieren van Paarse Vrijdag.

Het is vanzelfsprekend dat we samenleven met mensen van andere culturen. Iedere leerling is welkom op De Nassau, ongeacht levensbeschouwelijke achtergrond. We hebben aandacht, respect en zorg voor elkaar.

We halen het beste uit onszelf en uit elkaar. De Nassau hecht belang aan de inbreng en het talent van iedere leerling. We dagen onze leerlingen daartoe uit tijdens de lessen, maar ook tijdens vele andere activiteiten.

Elk jaar kiezen we een goed doel, dat ons verbindt met mensen die hulp nodig hebben en voor wie wij ons willen inzetten. In de dagopeningen inspireren we elkaar.

De Nassau creëert saamhorigheid met jaaropeningen, kerst- en paasvieringen.

Via lezingen met boeiende thema's en sprekers is de school een wezenlijk onderdeel van de stad. Niet alleen leerlingen, docenten en ouders, maar ook andere bezoekers zijn daarbij welkom.

### 2.2 Missie

De Nassau bereidt jonge mensen voor op leren, leven en werken in Nederland, Europa en daar buiten. Leerlingen en medewerkers worden aangesproken op hun talenten, op datgene waar ze goed in zijn, met als resultaat dat zij gemotiveerd zijn om zich verder te ontwikkelen. Dat doen we op basis van een open christelijke identiteit die we concreet zichtbaar maken voor leerlingen, ouders en medewerkers.

## 2.3 Visie

Op De Nassau geven we leerlingen zowel vanuit onze overtuiging als vanuit onze onderwijskundige visie persoonlijke aandacht. Op De Nassau voelt iedereen zich gekend en erkend en gaan we respectvol met elkaar om.

De Nassau helpt leerlingen door goede begeleiding en passende uitdaging een zo hoog mogelijk opleidingsniveau te behalen. Daarbij wordt in toenemende mate zelfstandigheid van de leerling verwacht. De school heeft doorlopende leerlijnen met een voor leerlingen zichtbare verbinding tussen vakken onderling en tussen het binnenschoolse en de maatschappelijke werkelijkheid.

Bovenstaande missie kan het best gerealiseerd worden in een omgeving waarin oprechte en professionele aandacht voor leerlingen en medewerkers is en waarin een heldere structuur en duidelijke regels zijn. Deze visie leidt tot doelen en strategieën op verschillende beleidsonderdelen



## 3. Onderwijs

### 3.1 Sfeervol en succesvol

De Nassau kenmerkt zich door sfeervol en succesvol onderwijs. Uit alle onderzoeken en gesprekken blijkt dat leerlingen en collega's zich thuisvoelen. Dit bevordert de prestatie. De krachtige combinatie van sfeer en succes wordt bewaakt en versterkt. De succesvolle weg die is ingeslagen in de vorige beleidsperiode wordt verder bewandeld. Dit betekent het voortzetten en verbeteren van bestaande initiatieven, door het maken van keuzes en het stellen van prioriteiten.

In dit plan wordt het onderwijs voor de beleidsperiode 2016-2020 op hoofdlijnen uiteengezet. Het plan is mede gebaseerd op de resultaten van de evaluatie van de vorige beleidsperiode. Het belangrijkste aandachtspunt is het beter monitoren van onze leerlingen. In de nieuwe beleidsperiode zorgen we er meer dan in het verleden voor dat wat op papier staat beter naar de praktijk wordt vertaald. Dit wordt jaarlijks in overleg met de medezeggenschapsraad voor 1 mei getoetst, geëvalueerd en bijgesteld waar noodzakelijk en wenselijk. Op basis hiervan stelt elke afdeling een actieplan op.

Eerst schetsen we welke vijf principes voor ons onderwijs centraal staan. Vervolgens worden deze uitgewerkt met doelstellingen en middelen per afdeling.

Het onderwijs op De Nassau biedt onze leerlingen voorsprong in vergelijking met hun leeftijdsgenoten en zodra zij doorstromen naar het vervolgonderwijs. Hierbij staan voor ons vijf principes centraal.

### 3.2 Vooruitstrevend

De Nassau loopt voorop in Breda en omgeving met de digitalisering van het onderwijs. Door de inzet van nieuwe techniek en didactiek bieden we gedifferentieerd en gepersonaliseerd onderwijs. We hebben een unieke positie met ons onderwijsconcept dat afdelingsspecifiek wordt vormgegeven. We dagen onze leerlingen meer dan gemiddeld uit altijd over te gaan en samen met leeftijdsgenoten de eindstreep te halen.

### 3.3. Vormend

Een school is geen toetsmachine of leerfabriek. Het is een gemeenschap van mensen. Vanuit onze christelijke identiteit staan waarden en normen in ons onderwijs centraal. We leveren een bijdrage aan de ontwikkeling van jongeren die als kinderen binnenkomen en als jong volwassenen de school verlaten. Het onderwijs houdt niet op bij de muren van het klaslokaal en de school, maar is actueel en sluit aan bij ontwikkelingen in de stad, het land en de wereld. De globaliserende wereld heeft een plek in leerlijnen en de school staat midden in deze wereld. Tevens is er aandacht voor mensen die hulp nodig hebben.

### 3.4 Verbindend

Aandacht verbindt. Aandacht voor elkaar en de wereld om ons heen. De leerling staat centraal en elke leerling is in beeld. Ons onderwijs wordt gekenmerkt door een goede sfeer, tussen leerlingen onderling en tussen leerlingen en collega's.

De school legt verbindingen met (vervolg)opleidingen en andere instituties in de stad en daarbuiten. Door de internationale dimensie zijn leerlingen en collega's verbonden met de wereld om ons heen.

### 3.5 Verrijkend

We bieden onze leerlingen meer dan een regulier onderwijsprogramma. Elke afdeling heeft een verrijkende leerlijn. Binnen deze leerlijn staan interdisciplinariteit en keuzemogelijkheden centraal. We bieden leerlingen een rijk aanbod van minors, lezingen, projecten, excursies, reizen, expertmeetings en mogelijkheden bij vervolgopleidingen.

### 3.6 Versterkend

We dagen elke leerling uit op het hoogste niveau het beste uit zichzelf te halen. We monitoren onze leerlingen intensief. Binnen de reguliere lessen en daarbuiten bieden we hulp op maat. We werken meer dan gemiddeld aan het vergroten van motivatie en het versterken van vaardigheden.

### 3.7 De principes vertaald

De met elkaar samenhangende principes worden vertaald in doelstellingen en middelen, die concreet vorm krijgen in afdelingsspecifieke actieplannen. Deze plannen zijn een bijlage bij dit onderwijsplan en worden jaarlijks voor 1 mei vastgesteld en voorgelegd aan de medezeggenschapsraad.

### 3.8 Doelstellingen en middelen

<b>1. De leerling wordt intensief gemonitord</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>- De mentor heeft binnen de eerste maand een eerste gesprek met elke leerling.</li><li>- De mentor maakt binnen de eerste maand een leerlingkaart aan met daarop een samenvatting van de relevante gegevens. Hiervoor wordt een uniform format gebruikt.</li><li>- De mentor informeert periodiek de coördinator over de stand van zaken van zijn mentorleerlingen.</li><li>- De mentor monitort cijfers en brengt in kaart of (slechte) resultaten het gevolg zijn van motivatie en/of vaardigheden.</li><li>- De mentor communiceert periodiek met de ouder(s) van zijn leerlingen.</li><li>- Het schooljaar wordt verdeeld in 4 blokken van ongeveer 8 weken. Er zijn regelmatig leerlingbesprekingen en oudercontacten.</li><li>- De mentor heeft in alle leerjaren een vast roostermoment.</li><li>- Er is een vast format van mails en brieven dat – met informatie op maat – wordt gebruikt richting ouder(s).</li><li>- Er is een docentkaart per leerling in het leerlingvolgsysteem, waar vakdocenten relevante gegevens noteren.</li><li>- De leerling wordt besproken in beeldvormende leerlingbesprekingen en/of mentorenberaad en in besluitvormende bevorderingscommissies.</li></ul>
<b>2. De leerling volgt gedifferentieerd en gepersonaliseerd onderwijs</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>- In alle leerjaren worden moderne techniek en didactiek ingezet.</li><li>- In alle leerjaren wordt de tablet ingezet.</li><li>- De leerling heeft een rooster op maat, waarbij er naast de reguliere lessen ruimte is voor versterking of verrijking.</li><li>- Binnen de reguliere vakles vindt meer onderwijs op maat plaats. Secties komen met initiatieven om differentiatie in aanbod en tempo te realiseren.</li><li>- De leerling heeft een persoonlijk portfolio (mede vooruitlopend op het plusdocument).</li><li>- De directeur spreekt periodiek met een delegatie leerlingen binnen de afdeling.</li></ul>



<b>3. De leerling volgt een verrijkend programma</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>- De leerling richt zich op het vervolgonderwijs met werkbezoeken, stagebezoeken, proefstuderen en speciale aandacht voor het profielwerkstuk.</li><li>- De leerling heeft de mogelijkheid minors te volgen.</li><li>- De leerling heeft een persoonlijk portfolio (mede vooruitlopend op het plusdocument).</li></ul>
<b>4. De leerling volgt een versterkend programma</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>- De leerling krijgt zoveel mogelijk maatwerk in de les en van de vakdocent.</li><li>- De leerling krijgt een studievaardighedenprogramma aangeboden.</li><li>- De leerling die dat nodig heeft volgt (voor in ieder geval de kernvakken, taal en rekenen) versterkingslessen.</li><li>- De leerling die dat nodig heeft werkt drie of vijf middagen per week vakgericht op school.</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>- De leerling die dat nodig heeft wordt verwezen naar vakgerichte ondersteuning.</li><li>- De examenleerling die dat nodig heeft volgt examentraining in de meivakantie.</li><li>- De leerling die daar volgens de bevorderingscommissie voor in aanmerking komt, neemt deel aan de zomerschool om een goede start te kunnen maken in het volgende leerjaar.</li></ul>
<b>5. De leerling oriënteert zich uitgebreid op mogelijkheden voor studie en beroep</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>- De leerling wordt intensief voorgelicht over (nieuwe) vakken en profielen.</li><li>- De bovenbouwleerling wordt ingezet bij de voorlichting.</li><li>- De leerling heeft de mogelijkheid werkbezoeken en stagebezoeken af te leggen.</li><li>- Bij de oriëntatie op studie en beroep worden alumni ingezet.</li></ul>
<b>6. De leerling volgt onderwijs met een internationale dimensie</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>- De reizen hebben een educatief karakter, met bij elke reis input en gerichte opdrachten van een aantal vakken.</li><li>- Tijdens een deel van het onderwijsprogramma werkt de leerling gericht aan de voorbereiding van zijn reis.</li><li>- Elk cluster van vakken heeft een (vakoverstijgende) internationale dimensie.</li></ul>

## 7. Het rendement onder- en bovenbouw ligt boven het landelijk gemiddelde

- De leerling wordt intensief gemonitord en ouders worden in een vroeg stadium betrokken (zie doelstelling 1).
  - De leerling wordt methodeonafhankelijk getoetst en gevolgd op het gebied van Nederlands, Engels en wiskunde/rekenen.
  - De leerling krijgt een studievoordighedenprogramma aangeboden.
  - De leerling die dat nodig heeft volgt (voor in ieder geval de kernvakken, taal en rekenen) versterkingslessen.
  - De leerling die dat nodig heeft werkt drie of vijf middagen per week vakgericht op school.
  - De leerling die dat nodig heeft wordt gewezen op vakgerichte ondersteuning op maat.
  - De leerling die wil doorstromen naar een andere afdeling volgt een traject van oriëntatie en selectie.
  - De leerling die daar volgens de bevorderingscommissie voor in aanmerking komt, neemt deel aan de zomerschool om een goede start te kunnen maken in het volgende leerjaar.
  - In het onderwijskundig beraad staan vakoverstijgende vaardigheden, motivatie en didactiek centraal.
  - Het schooljaar wordt verdeeld in 4 blokken van ongeveer 8 weken. Er zijn regelmatig leerlingbesprekingen en oudercontacten.
  - Leerlijnen worden horizontaal en verticaal op elkaar afgestemd.
  - Secties analyseren doorstroomproblematiek en komen met voorstellen ter verbetering.
  - De advisering voor het kiezen van vakken en profielen is op elkaar afgestemd.
  - De leerling wordt intensief voorgelicht over (nieuwe) vakken en profielen.
  - Clusters van vakken werken uniform aan toetsen en determineren.
- 
- Het taal- en rekenonderwijs maakt integraal deel uit van het aanbod in alle leerjaren.
  - Er is een vast team van taal- en rekendocenten die volgens dezelfde methodiek werken.
  - Er is een vademecum taalvaardigheid en een vademecum rekenvaardigheid.
  - De directeur spreekt periodiek met een delegatie leerlingen binnen de afdeling.

### 8. De examenresultaten liggen boven het landelijk gemiddelde

- De examenleerling wordt intensief gemonitord en ouders worden in een vroeg stadium betrokken (zie doelstelling 1).
- De examenleerling krijgt de mogelijkheid deel te nemen aan examentrainingen in de meivakantie.
- De examenleerling krijgt een studievaardighedenprogramma aangeboden.
- In de toetsweken doen alle vakken mee, opdat de leerling leert plannen en werken naar en in een dergelijke toetspiek.
- De examenleerling die dat nodig heeft werkt drie of vijf middagen per week vakgericht op school.
- De examenleerling die dat nodig heeft wordt gewezen op vakgerichte ondersteuning op maat.
- Na SE-3 heeft de examenleerling een facultatief rooster, opdat hij meer tijd besteedt aan het versterken van de kennis en vaardigheden voor zijn zwakkere vakken.
- De leerling heeft de mogelijkheid een volledig proefexamen te maken.
- Clusters van vakken werken uniform aan toetsen en determineren.
- Het taal- en rekenonderwijs maakt integraal deel uit van het aanbod in het examenjaar.
- Er is een vast team van taal- en rekendocenten die volgens dezelfde methodiek werken.
- Er is een vademecum taalvaardigheid en een vademecum rekenvaardigheid.
- De directeur spreekt periodiek met een delegatie leerlingen binnen de afdeling.

### 3.9 Afdelingsspecifiek onderwijs

De verrijkende leerlijn wordt mede vorm gegeven binnen de Nassau Academie. Hierin krijgen leerlingen interdisciplinaire minors aangeboden en maken zij kennis met het vervolgonderwijs. Per afdeling zijn de minors gericht op de specifieke leerling en wordt samengewerkt met opleidingen waarnaar deze leerlingen doorstromen.

De mavo biedt de leerling uit de tweede klas minors aan waarin de praktijk centraal staat. De mavoleerling maakt op diverse momenten kennis met een uitgebreid programma van loopbaanoriëntatie en begeleiding (LOB).

De examenkandidaat havo heeft de mogelijkheid colleges te volgen op locatie van een hogeschool. Wij werken hierbij intensief samen met diverse academies van Avans Hogeschool en de NHTV. De leerlingen in de tweede- en/of derde klas krijgen minors aangeboden.

Het vwo biedt de leerling binnen de Nassau Academie een academische leerlijn. De leerling krijgt het vak academische vorming aangeboden en volgt minors in klas één tot en met vijf. Tevens heeft de leerling de mogelijkheid om tweetalig onderwijs en/of gymnasium te volgen.

### 3.10 Schoolondersteuningsprofiel

De Nassau is aangesloten bij het Regionaal Samenwerkingsverband Breda e.o. (RSV). De Nassau biedt ondersteuning conform de afspraken die in het RSV zijn gemaakt. Een uitwerking van het ondersteuningsprofiel is terug te vinden in het schooldocument dienaangaande. In grote lijnen werkt De Nassau met onderstaande instrumenten en protocollen.

1. De school heeft duidelijk omschreven aannamecriteria. Indien speciale ondersteuning nodig is, wordt in overleg met ouders en ambulant begeleider bekeken of de school voldoende zorg kan bieden.
2. Op De Nassau zijn toetsen aanwezig om de cognitieve en de sociaal- emotionele ontwikkeling te meten. Wekelijks worden in het intern zorgoverleg gesignaleerde problemen bij leerlingen besproken.
3. Binnen De Nassau is het leerlingvolgsysteem Magister geïmplementeerd.
4. Er zijn leerlingbesprekingen voor alle klassen. Voor leerlingen die extra ondersteuning nodig hebben, wordt gewerkt met een groeidocument. In een overleg tussen school, ouders en leerlingen wordt 3 x per jaar het groeidocument geëvalueerd.
5. De school heeft een Zorg Advies Team (ZAT). In het ZAT hebben externe partners zoals jeugdarts, orthopedagoog, CJG-er, politie(wijk)agent en leerplichtambtenaar zitting onder voorzitterschap van de ondersteuningscoördinator.
6. Jaarlijks worden er workshops georganiseerd waarbij de leerlingbegeleiding centraal staat.
7. De Nassau hanteert het protocol 'de veilige school' en heeft een veiligheidscoördinator.



## 4. PERSONEEL EN ORGANISATIE

## 4.1 ALGEMEEN

Het personeel van De Nassau wordt gekenmerkt door een hoge mate van bekwaamheid en een grote betrokkenheid bij de school. Daardoor worden veranderingen in de organisatie snel opgepakt, met als gevolg dat de school snel en adequaat kan inspelen op onderwijskundige ontwikkelingen.

Het personeelsbeleid van De Nassau heeft als doel dat bekwame medewerkers goed onderwijs realiseren. We zijn ervan overtuigd dat zowel de leerlingen als de medewerkers centraal dienen te staan. De medewerker wordt gekend en gewaardeerd door zijn leidinggevende. Er is door maatwerk voldoende aandacht voor het benutten van de talenten van de medewerkers in passende werkzaamheden. We verwachten van onze medewerkers dat ze zich blijven ontwikkelen en verbeteren om de kwaliteit van ons onderwijs te verbeteren en vervolgens te borgen. De competenties in de wet BIO (Beroepen in het Onderwijs) vormen hierbij het uitgangspunt. Verschillen tussen medewerkers worden op De Nassau gerespecteerd en benut. Medewerkers worden beoordeeld op hun professionele kwaliteiten.

## 4.2 ORGANISATIE

De Nassau gaat uit van de “Stichting voor christelijk voortgezet onderwijs West-Brabant”. Het bestuur van De Nassau wordt gevormd door de rector en de plaatsvervangend rector. De bevoegdheden van het bestuur zijn vastgelegd in de statuten van de stichting. De directie bestaat uit twee directeuren die allebei personeel in hun portefeuille hebben.

Er is schoolbreed een directeur verantwoordelijk voor het onderwijs en een directeur verantwoordelijk voor de organisatie.

De bevoegdheden van de directie zijn vastgelegd in het directiereglement.

De rector, plaatsvervangend rector en de beide directeuren vormen samen het directieteam.

De school kent twee locaties en drie afdelingsteams.

## 4.3 DE MEDEWERKER ALS ROLMODEL

Leerlingen op De Nassau bereiken een hoog opleidingsniveau als gevolg van voortreffelijk onderwijs en een uitstekende begeleiding. Om dit te bereiken kenmerkt onze omgang met de medewerkers zich door opbrengstgericht werken, maatwerk, differentiatie en e-learning. De medewerker toont gedrag dat zich vooral richt op het stimuleren van de persoonlijke en vakmatige ontwikkeling van de leerling. In het hoofdstuk onderwijs van dit schoolplan staat verwoord dat vanuit onze christelijke identiteit waarden en normen een prominente rol spelen in ons onderwijs. De globaliserende wereld vindt zijn beslag in de leerlijnen. Voor de medewerkers verzorgt de school lezingen die een relatie hebben met onze christelijke identiteit.

## 4.4 PERSONEELSBELEID

Het uitgangspunt voor ons personeelsbeleidsplan is dat het bijdraagt aan voortreffelijk onderwijs. Goed onderwijs vereist deskundige en gemotiveerde medewerkers. Goed personeel gedijt bij een heldere organisatiestructuur, duidelijk schoolbeleid, een goede beschrijving van taken en verantwoordelijkheden, een aantrekkelijke, veilige en uitdagende werkomgeving en voldoende ontwikkelingsmogelijkheden.

Scholing is essentieel en verzoeken daartoe worden in de vergadering bestuur/directie beoordeeld en vastgesteld. Naast de ruimte die er is voor eigen initiatieven, biedt de school mogelijkheden ten aanzien van intervisie, plenaire scholingsactiviteiten op het gebied van ict, activerende didactiek en scholing in afdelings- en/of vakgroepverband. Scholing vormt een vast onderdeel van het functioneringsgesprek met de medewerkers.

Bij goed personeelsbeleid wordt rekening gehouden met:

1. de cyclus van functioneringsgesprekken (ten minste een gesprek per medewerker per schooljaar), waarbij het carrièreverloop en de scholing van de medewerker een vast onderdeel is;
2. medewerkerstevredenheidsonderzoek;
3. de functiemix;
4. regeling werving en selectie;
5. regeling begeleiding en beoordeling nieuwe medewerkers en stagiairs;
6. scholingsplan;
7. taakbeleid.

## 4.5 OOP

Iedere medewerker van het OOP maakt deel uit van een van de zes onderwijsondersteunende diensten onder leiding van een hoofd van dienst:

1. secretariaat
2. administratie
3. facilitaire diensten
4. ICT
5. mediatheek
6. ondersteuning/zorg

De hoofden sturen de medewerkers in hun dienst aan. De hoofden van dienst worden aangestuurd vanuit het rectoraat door de plaatsvervangend rector. Het hoofd van het secretariaat wordt aangestuurd door de rector.

Goed onderwijs begint met bekwaam onderwijsondersteunend personeel. Iedere medewerker heeft een keer per schooljaar een functioneringsgesprek met het hoofd van dienst, waarbij het carrièreverloop en de scholing van de medewerker een vast onderdeel is.

## **4.6 ARBOBELEID**

De Nassau kent hiertoe een aparte beleidsnotitie die periodiek wordt geactualiseerd.



## 4.7 AANDACHTSPUNTEN PERSONEELSBELEID 2016-2020

In de periode van het schoolplan zal er naast bovengenoemde zaken in het personeelsbeleid speciaal aandacht zijn voor:

1. scholing o.a. ontwikkeling van meer ICT kennis bij het personeel (e-learning en social media) en kennis van differentiëren en toetsing;
2. scholing ten aanzien van de nieuwste ontwikkelingen in het vakgebied;
3. specifiek personeelsbeleid in relatie tot verhoging van de AOW leeftijd, de vergrijzing van het personeel en de situatie op de toekomstige (onderwijs)arbeidsmarkt;
4. intercollegiale contacten zowel intern als extern (deuren open; critical friends, feed back, lesbezoeken);
5. het vergroten van de betrokkenheid van medewerkers met betrekking tot onderwijsinhoud en onderwijspraktijk binnen de school (onderwijskundig beraad/rondetafelgesprekken);
6. De Nassau streeft naar een groter aandeel vrouwen in de schoolleiding. Inzake de opvulling van een vacature in de schoolleiding zal bij gelijke geschiktheid de voorkeur worden gegeven aan een vrouw.



## 5. Kwaliteitszorg

Op De Nassau staat al ons handelen in het teken van het verbeteren van ons onderwijs.

De inspectie benoemt kernkwaliteiten die deel uitmaken van het toezichtkader. We stellen jaarlijks een kaart vast met kernkwaliteiten op een specifiek gebied. De kernkwaliteiten worden door middel van een interne audit onderzocht. Daarbij is de vraag van belang of we daadwerkelijk doen wat we zeggen. Indien nodig, leiden de bevindingen tot concrete verbeterpunten in de jaarplannen per afdeling.

De Nassau is een lerende organisatie. Er vindt intervisie plaats. We leggen lesbezoeken af en we onderhouden collegiale banden met een vergelijkbare school buiten Breda.

We bevragen regelmatig al onze betrokkenen over de kwaliteit van ons onderwijs. We hebben klankbordgroepen van leerlingen en ouders. Ook de ouderraad is een belangrijk adviesorgaan. Ieder derde jaar van de vierjarige beleidsperiode wordt er een tevredenheidsonderzoek uitgevoerd onder leerlingen, ouders en medewerkers. De bevindingen uit deze tevredenheidsonderzoeken kunnen leiden tot aanpassingen in het volgende schoolplan.

Op De Nassau werken we met jaarplannen. Onder verantwoordelijkheid van de directeur onderwijs worden deze plannen geëvalueerd en waar nodig bijgesteld. De jaarplannen worden jaarlijks voor 1 mei ter instemming voorgelegd aan de MR.

De onderwijsinspectie beoordeelt periodiek de onderwijskwaliteit op onze school.



## 6. PR en communicatie

We leggen op De Nassau de lat hoog waar het gaat om de kwaliteit van ons onderwijs. Iedere medewerker, leerling en ouder is ambassadeur van de school. Samen zorgen we er namelijk voor dat de buitenwereld een authentiek beeld heeft van onze school. De Nassau is actief via de website, mail, social media en in de schrijvende pers. We hechten aan professioneel en attractief promotiemateriaal, dat jaarlijks wordt gescreend en daar waar nodig aangepast.

De school organiseert jaarlijks activiteiten voor de leerlingen van groep 8. Er vindt een warme overdracht plaats ten aanzien van de leerlingen van de toeleverende basisscholen. De resultaten van onze brugklasleerlingen worden stelselmatig teruggekoppeld met het basisonderwijs.

De PR en communicatie van De Nassau worden de komende jaren verder geprofessionaliseerd. Twee medewerkers van de school hebben als opdracht voor de komende beleidsperiode het directieteam te adviseren over het verbeteren van de PR en de communicatie intern en extern.

Een aantal zaken heeft daarbij onze aandacht:

- Onderzocht wordt of alumni een platform geboden kan worden om met De Nassau en met elkaar in contact te blijven
- De Jac Kriens Award (voor medewerkers die De Nassau via hun sociaal-/maatschappelijke contacten mede op de kaart van Breda e.o. zetten)
- Het jaarlijks vast te stellen goed doel (waarbij leerlingen, ouders, medewerkers worden uitgenodigd een goed doel voor te dragen dat De Nassau een jaar lang kan ondersteunen)
- Nassau Nieuws (een nieuwsbulletin dat maandelijks verschijnt voor ouders, leerlingen en medewerkers, waarin de recente ontwikkelingen op De Nassau worden beschreven)
- Weekbericht (een wekelijks verschijnend infobulletin voor de medewerkers)
- Promotiemateriaal, zoals brochures en schoolgids
- Social media, zoals Facebook, LinkedIn, Twitter en Instagram
- Website/nieuwsflitsen
- Persberichten

## 7. Sponsoring

De mogelijkheid van sponsoring als extra inkomstenbron wordt niet uitgesloten, maar dient in lijn te zijn met het convenant dat het Ministerie van Onderwijs heeft gesloten met onderwijsorganisaties.