

nuovoScholengroep

Leidsche Rijn College

Schoolbeleidsplan

2020 – 2024

Inhoudsopgave

1 Inleiding

- 1.1 Beknopte beschrijving van het LRC
- 1.2 Doelen van dit schoolbeleidsplan
- 1.3 Wijze waarop dit schoolbeleidsplan tot stand is gekomen

2 Maatschappelijke opdracht van het LRC

- 2.1 Waar staan we voor?
 - 2.1.1 Missie en visie van de NUOVO Scholengroep
 - 2.1.2 Missie en visie van het LRC
- 2.2 Terugblik: wat hebben we in de afgelopen periode bereikt?
 - 2.2.1 Schoolontwikkeling 2016-2020
- 2.3 Vooruitblik: wat komt er op ons af?
 - 2.3.1 Ontwikkelingen in de omgeving van het LRC
 - 2.3.2 Ontwikkelingen binnen het LRC
- 2.4 Wat willen we in de komende periode bereiken?
 - 2.4.1 De ambities en strategische beleidsdoelen van NUOVO Scholengroep
 - 2.4.2 De ambities en strategische thema's van het LRC
 - 2.4.3 Andere belangrijke ontwikkelingen op het LRC in de komende jaren

3 Onderwijskundig beleid

- 3.1 Uitgangspunten en doelstellingen onderwijskundig beleid
 - 3.1.1 Visie en uitgangspunten van het LRC
 - 3.1.2 Doelstellingen van het LRC
- 3.2 De organisatie van het leerproces binnen het LRC
- 3.3 De inrichting van het onderwijs binnen de groep
- 3.4 De inhoud van ons onderwijs
- 3.5 Pedagogisch klimaat, schoolklimaat en veiligheid
 - 3.5.1 Ondersteuning en begeleiding
 - 3.5.2 Meldcode kindermishandeling en huiselijk geweld
 - 3.5.3 Klachtenregeling
- 3.6 Passend Onderwijs
- 3.7 Opbrengsten
- 3.8 Burgerschapsonderwijs
- 3.9 Samenwerking
- 3.10 Sponsoring

4 Personeelsbeleid

- 4.1 Uitgangspunten en doelstellingen personeelsbeleid
 - 4.1.1 Visie en uitgangspunten van het LRC
 - 4.1.2 Doelstellingen van het LRC
- 4.2 Bevoegdheid en bekwaamheid
- 4.3 Pedagogisch en didactisch handelen van het onderwijspersoneel
- 4.4 Persoonlijk leiderschap als basishouding
- 4.5 Loopbaanontwikkeling
- 4.6 De wijze waarop rekening wordt gehouden met de inbreng van leerlingen op het personeelsbeleid
- 4.7 Evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding

5 Kwaliteitsbeleid

- 5.1 Uitgangspunten en doelstellingen kwaliteitsbeleid
 - 5.1.1 Visie en uitgangspunten van het LRC
 - 5.1.2 Doelstellingen van het LRC
- 5.2 Het bewaken van de kwaliteit die wordt gerealiseerd
- 5.3 Het verbeteren van de kwaliteit
- 5.4 Verantwoording afleggen over de gerealiseerde kwaliteit
- 5.5 Ondersteunende systemen voor kwaliteitszorg

6 Bijlagen

- 6.1 Lijst verplichte documenten

1 Inleiding

1.1 Beknopte beschrijving van het LRC

Het Leidsche Rijn College (LRC) is een school voor voortgezet onderwijs voor gymnasium, atheneum en havo in de Utrechtse wijk Leidsche Rijn/De Meern/Vleuten, de leerlingen zijn vooral uit deze wijk afkomstig, een klein deel komt uit andere Utrechtse wijken. De wijk Leidsche Rijn laat zich typeren als een woonwijk waarin veel gezinnen met een bovenmodaal inkomen wonen. Lage en hoge inkomensgroepen zijn in de wijk minder goed vertegenwoordigd. In 2019 is 59% van de inwoners van de wijk van autochtone afkomst, 30 procent heeft een niet-Westerse migratie-achtergrond en 11% heeft een Westerse migratie-achtergrond. Op het LRC heeft ongeveer 40% van de leerlingen een migratie-achtergrond, Westers of niet-Westers.

Het LRC is in de laatste jaren sterk gegroeid, naar 1600 leerlingen in 2020. Het gebouw is oorspronkelijk ontworpen voor 1500 leerlingen, maar biedt voldoende ruimte om het huidige aantal leerlingen te plaatsen. Ongeveer 40% van de leerlingen volgt een vwo-opleiding, 60% volgt een havo-opleiding. Er zijn twee soorten brugklassen: gymnasium en vwo/havo in een eenjarige brugperiode. Waar de school in het verleden meer aantrekkelijk leek voor jongens, is de verdeling jongens/meisjes nu in balans. De school heeft 110 LOOT-leerlingen en leerlingen met een talentstatus.

Samen met de groei van het leerlingenaantal is ook het aantal medewerkers de laatste jaren sterk gegroeid. De afgelopen jaren startten elk jaar tussen de 20 en 25 nieuwe docenten, met als gevolg dat de interne organisatie steeds punt van aandacht was. In oktober 2019 is de nieuwe rector gestart, hij vormt samen met drie conrectoren de schoolleiding.

Tot 2018 gebruikte het Via Nova College (het huidige VOLT) een deel van het gebouw, dat in schooljaar 19/20 aan het LRC is toebedeeld. In de komende twee jaar wordt de E-vleugel verbouwd, zodat het LRC de tijdelijke lokalen die op het schoolterrein zijn gesitueerd kan vervullen voor een goed ingerichte onderwijsomgeving. Samen met deze verbouwing wordt het hele gebouw aangepast tot een Energie Neutraal Gebouw. Parallel aan deze verbouwing wordt gekeken of en hoe het gebouw gedeeltelijk kan worden heringericht, zodat het voldoet aan de eisen die aan eigentijds onderwijs worden gesteld.

Het LRC boekt uitstekende onderwijsresultaten als wordt gekeken naar de slaagpercentages, die het afgelopen jaar tussen de 92% (havo) en 97% (vwo) lagen. Ook is sprake van een gering verschil tussen SE en CE en voldoet het doorstroomrendement aan de normen van de inspectie.

Het LRC wil echter meer zijn dan een school met goede resultaten op cijfers. De school biedt een uitgebreid programma voor talentontwikkeling en werkt aan Bildung, door ons vertaald in: 'zorgen voor jezelf, de ander en de wereld'.

Het LRC maakt onderdeel uit van NUOVO Scholengroep. NUOVO Scholengroep is verantwoordelijk voor openbaar onderwijs aan ruim negenduizend leerlingen in Utrecht, Utrechtse Heuvelrug en Zeist. De veertien scholen van NUOVO Scholengroep bieden samen een breed en pluriform aanbod; van praktijkonderwijs, vmbo, havo, vwo tot en met gymnasium. De scholengroep is verankerd in de stad en regio en verbindt zich actief met de lokale gemeenschap; bewoners, organisaties en bedrijven.

In dit schoolbeleidsplan beschrijven we de rode draad in de ontwikkeling van het LRC. Het is geen blauwdruk voor de toekomst, deze is immers ongewis. Het is een richtinggevend document, waarin - vanuit de analogie van Simon Sinek (the golden circle) - vooral de 'why' en de 'what' beschreven worden. De 'how' wordt verder uitgewerkt in jaarplannen per schooljaar en aparte notities op onderdelen, die indien van toepassing voor advies of instemming aan de MR worden voorgelegd, conform de WMS.

Eric Hordijk, rector
1 mei 2020

1.2 Doelen van dit schoolbeleidsplan

Dit schoolbeleidsplan geeft richting aan de ontwikkeling van het LRC 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 schoolbeleidsplan tot stand is gekomen

De rector van het LRC is sinds 28 oktober 2019 in dienst van NUOVO Scholengroep en heeft zodoende in relatief korte tijd, in samenwerking met het team, een nieuw schoolbeleidsplan gerealiseerd. Onderwijsadviesbureau B&T heeft de school ondersteund in dit traject. In korte tijd zijn de volgende stappen gezet:

In december 2019 heeft een groep van 25-30 docenten het programma 'tussen kunst & kitsch' doorlopen. Een middag waarin is teruggekeken op het schoolbeleidsplan 2016-2020 en is gedroomd over het onderwijs op het LRC in de (nabije) toekomst.

Vervolgens heeft de schoolleiding gekozen voor het programma van B&T, 'een schoolplan in een dag en op een poster'. Dit traject wordt in mei 2020 afgerond met een visuele weergave van het document, de belangrijkste stappen zijn inmiddels gezet: missie en visie zijn opnieuw verwoord en er is gekozen voor drie strategische thema's en bijbehorende ambities en speerpunten.

Met de stuurgroep is een contextanalyse opgesteld, die is gebruikt bij het totstandkomen van dit schoolbeleidsplan. In een gesprek met adviseurs van B&T is de contextanalyse verder aangescherpt.

In januari 2020 heeft een grotere groep van 60-70 docenten zich een dagdeel beziggehouden met twee centrale vragen: waar staan wij voor en waar gaan wij voor? De uitkomsten zijn vertaald in bouwstenen voor de missie en visie.

Leerlingen en ouders zijn betrokken bij het schoolbeleidsplan door het uitzetten van Q-dialogue, een instrument waarbij aan leerlingen en ouders één vraag wordt voorgelegd met de mogelijkheid de reacties vervolgens te rangschikken. De vraag die aan leerlingen en ouders is gesteld is: 'als je één advies zou mogen geven waarmee wij ons onderwijs de komende jaren verder kunnen verbeteren, wat zou dat dan zijn?'

Op 21 februari 2020 zijn tijdens een studiedag de uitkomsten van de eerste stappen en het concept schoolbeleidsplan aan de medewerkers gepresenteerd.

De MR is vanaf het begin van het traject betrokken bij de stappen die we hebben gezet.

De conceptversie is door het College van Bestuur, de medezeggenschapsraad, de ouderraad en de consultants van B&T van feedback voorzien. De feedback is verwerkt in het definitieve schoolbeleidsplan.

In mei 2020 heeft het College van Bestuur het schoolbeleidsplan 2020-2024 goedgekeurd.

In juni 2020 heeft de MR van het LRC ingestemd met het schoolbeleidsplan 2020-2024.

2 Maatschappelijke opdracht van het LRC

Bij de NUOVO Scholengroep en op het LRC bereiden we elke 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.

Het motto van NUOVO Scholengroep is: **eigenwijs samen, natuurlijk méér dan een diploma.**

2.1 Waar staan we voor?

2.1.1 Missie en visie van NUOVO Scholengroep

De ambitie van NUOVO Scholengroep is leerlingen toekomstgericht op te leiden; voor de samenleving van morgen. We doen dat vanuit een visie waarbinnen onze kernwaarden centraal staan: **verbinden, zelf leiden, lef, genieten en moreel.**

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 waarderen perspectief. Samen leren, werken en ontwikkelen wordt op die manier **genieten**.

NUOVO Scholengroep biedt openbaar onderwijs. Openbaar betekent: voor iedereen toegankelijk, ongeacht levensovertuiging, 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 en constructieve wereldburgers.

We hanteren deze vijf **kernwaarden** die samen ons kompas vormen en leidend zijn voor ons handelen. Gedeelde waarden creëren verbinding en zorgen voor consistentie en synergie. We steven ernaar onze waarden herkenbaar en zichtbaar te maken in ons dagelijks handelen. We dragen onze waarden uit naar elkaar en onze maatschappelijke omgeving. Door de waarden blijven we met elkaar in gesprek en kunnen we onze keuzes, doelen, activiteiten en gedrag voortdurend toetsen aan richting en doel. Door de waarden zijn we herkenbaar, aanspreekbaar en onderscheiden we ons.

2.1.2 Missie en visie van het LRC

Het is onze missie om op het LRC onderwijs op gymnasium, atheneum en havoniveau aan te bieden aan leerlingen die vooral uit Leidsche Rijn, Vleuten en De Meern afkomstig zijn. Wij doen dit vanuit een sfeer van openheid en betrokkenheid, bij elkaar en bij de leerlingen. Op het Leidsche Rijn College hoort iedereen erbij en mag iedereen zichzelf zijn. We vinden het belangrijk dat leerlingen met een diploma de school verlaten, maar net zo belangrijk is dat zij dit doen met vertrouwen: in zichzelf, de ander en de maatschappij waaraan zij deelnemen.

In onze visie is het onderwijs op het LRC **'klassiek & vernieuwend'**.

Klassiek, met een verwijzing naar ons gymnasiumonderwijs en naar de wijze waarop wij ons onderwijs inrichten. Dat doen wij op een voor velen herkenbare manier: vanuit een lokaal, waarin een docent

verantwoordelijk is voor het onderwijs aan een groep leerlingen. Op deze manier bieden wij duidelijkheid en structuur aan leerlingen in een snel veranderende wereld.

Vernieuwend vanuit onze ambitie om ons onderwijs toekomstgericht in te richten. Met ruimte voor keuze- en maatwerk voor leerlingen, met nieuwe onderwijsvormen binnen de bestaande structuur en met aandacht voor de behoefte vanuit de samenleving naar meer gedigitaliseerd en internationaal georiënteerd onderwijs.

Wij koppelen onze missie en visie op de volgende wijze aan de kernwaarden zoals beschreven in het Strategisch Beleidskader van NUOVO Scholengroep.

Verbinden doen wij door dicht bij elkaar te staan, collegiaal en in relatie tot de leerlingen. Als volwassenen willen we een voorbeeld zijn voor onze leerlingen. Zo creëren wij een veilige (leer) omgeving voor iedereen in de school.

Zelf leiden zien wij als verantwoordelijk zijn voor onze eigen houding, gedrag en prestaties en dat dragen we over op onze leerlingen. We laten leerlingen hun talent ontdekken en ontwikkelen, op sportief, cultureel en intellectueel gebied. We bevorderen daarin het eigen initiatief en hebben een open mindset.

Lef tonen we door een duidelijke visie op onderwijs te ontwikkelen en te implementeren. Klassiek en vernieuwend en trots op wie wij zijn.

Genieten doen we als we het verschil kunnen maken, van de diversiteit van onze leerlingen en medewerkers en de plek die wij elk van hen bieden binnen de veilige omgeving van de school.

Moreel geven wij invulling door ons te verbinden aan de veilige minimaatschappij waarin wij ons bewegen en waarin leerlingen en medewerkers mogen groeien en bloeien.

Wij bieden goed onderwijs, dat

- minimaal aan de kwaliteitseisen van de onderwijsinspectie voldoet en waarvan de kwaliteit continu versterkt, gemeten en bewaakt wordt;
- aansluit bij deze tijd, onze leerlingen en hun toekomst;
- gepersonaliseerd is;
- leerlingen laat groeien in zelfstandigheid en zelfverantwoordelijkheid en
- leerlingen in betekenisvolle contexten laat leren: binnen en buiten de school.

2.2 Terugblik: wat hebben we in de afgelopen periode bereikt?

2.2.1 Schoolontwikkeling 2016-2020

In de afgelopen jaren is de school gegroeid naar het huidige aantal van 1600 leerlingen. Met als consequentie dat ook het aantal medewerkers snel is gegroeid, naar 155 op dit moment. Het jaarlijks inwerken van 20 tot 25 nieuwe docenten vraagt veel energie, van iedereen in de organisatie. Het is gelukt om voldoende gekwalificeerd en bekwaam personeel te vinden. Ook de schoolleiding is voor een groot deel nieuw, met het vertrek van de vorige rector is de langstzittende conrector 2,5 jaar in dienst.

We hebben het basisarrangement behouden en scoren op alle inspectie-indicatoren een voldoende. Daarbij merken we op dat het rendement van de onderbouw nog niet voldoende is en blijvend aandacht nodig heeft. Van alle indicatoren scoren we op deze het laagst. Niet alle leerlingen halen het niveau waarmee zij de school zijn binnengekomen, met afstroom als gevolg.

De organisatiestructuur is aangepast. Op dit moment biedt dit nog niet de ruimte voor de bottom-up onderwijsontwikkeling die we nastreven. De sterke groei in leerlingenaantallen en als gevolg daarvan van het personeelsbestand zorgt voor een grotere span of control voor de huidige drie conrectoren dan wenselijk is. Zij sturen grote teams aan, waardoor zij nog niet voldoende de functie van onderwijskundig leider kunnen invullen.

Gepersonaliseerd onderwijs heeft vorm gekregen binnen het LOOT-programma, waarin het goed lukt toptalenten een passende combinatie van hun talentontwikkeling en onderwijs aan te bieden. Voor de andere leerlingen is gepersonaliseerd onderwijs nog niet vormgegeven. Het onderwijs is nog vaak 'one-size-fits-all'. Daarmee is de wens om leerlingen te laten groeien in zelfstandigheid en zelfverantwoordelijkheid nog niet in die mate die wij beogen gerealiseerd.

Het talentprogramma in de onderbouw (klas 1 en 2) is succesvol en biedt leerlingen de mogelijkheid een keuze te maken uit uiteenlopende onderwijsprogramma's. In de komende jaren willen we voor talentontwikkeling een doorlopende leerlijn tot het examenjaar ontwikkelen.

Voor het gymnasiumonderwijs is een eigen onderwijsprogramma ontwikkeld dat aansluit bij de kennis en vaardigheden van deze leerlingen. De profilering voor havo en vwo-leerlingen, met een daarop aansluitend aanbod van onderwijs en ondersteuning willen we verder versterken.

Bildung blijkt een lastig te communiceren begrip te zijn, voor leerlingen en ook voor medewerkers. Het Bildung onderwijsprogramma heeft vorm gekregen, op basis van afgesproken gezamenlijke waarden. Daarin zijn leerlijnen ontwikkeld voor het ontwikkelen van zelfkennis, voor de relationele ontwikkeling voor leerlingen, de rol van de leerling in de wereld en het leren en oefenen van vaardigheden. Deze leerlijnen worden nog niet herkend in ons huidige onderwijsprogramma.

In de afgelopen jaren is ingezet op het werken met devices in een deel van de onderbouw. Leerlingen die zich aanmelden voor de brugklassen, kunnen kiezen voor een klas met of zonder iPad. Inmiddels is een groot aantal docenten geschoold in het werken met iPads in het onderwijs en werken leerlingen in 10 klassen met een iPad, als aanvulling op de overige leermiddelen.

Een andere onderwijskundige ontwikkeling is de pilot formatieve evaluatie vanaf de derde klas in de havo-afdeling. Docenten onderzoeken de mogelijkheden hiervan, de mentoren hebben extra tijd gekregen om de leerlingen hierin op een goede manier te begeleiden. Deze pilot wordt dit jaar geëvalueerd om te onderzoeken of en hoe we hier in de havo en overige klassen een vervolg aan willen geven.

In de verbouwing en de herinrichting van het gebouw, als gevolg van het vertrek van Via Nova uit het gebouw aan de Maartvlinder 7, heeft de visieontwikkeling nog niet voldoende vorm gekregen. Nu de verbouwing enige vertraging heeft opgelopen, hebben we tijd om in het gebouw meer mogelijkheden te creëren voor andere vormen van onderwijs. Het gebouw is vooral ingericht om les te geven vanuit het lokaal, de ruimtes voor andere vormen van onderwijs zijn zeer versnipperd over het gebouw verdeeld. Als de mediatheek en enkele kleinere open leercentra worden samengevoegd, kan een mooie ruimte worden gecreëerd voor keuzetijd en maatwerk, zodat leerlingen ook buiten het lokaal zelfstandig aan hun onderwijs kunnen werken.

De leerling- en oudertevredenheid zijn voldoende en er is nog ruimte voor groei. Ons streven om de resultaten boven het landelijk gemiddelde te krijgen is nog niet gerealiseerd.

Het mentoraatsprogramma met doorlopende leerlijnen (van intensief begeleiden naar coaching in zelfstandigheid), gekwalificeerde mentoren en voldoende mentortijd is gerealiseerd. Tegelijkertijd zien we dat ouders en leerlingen hierbij nog meer betrokken kunnen worden.

Het LRC kent veel externe partners die betrokken zijn bij onze school: basisscholen, VO-scholen, organisaties in de wijk, vervolgonderwijs en de scholen binnen NUOVO. In afstemming met het basisonderwijs willen we verder onderzoeken hoe we de afstroom van leerlingen na het eerste jaar op het LRC verder kunnen beperken. Samen met de NUOVO-scholen zoeken we meer samenwerking met lerarenopleidingen voor een goede instroom van studenten en nieuwe docenten.

Het is het LRC in de afgelopen periode van snelle groei steeds gelukt om voldoende gekwalificeerd en bekwaam personeel te werven. Er staat een goede structuur voor het begeleiden van studenten en nieuwe docenten en het lukt goed om medewerkers voor het LRC te behouden. Er is een goed, transparant en aantrekkelijk LC-LD-traject en ook de beoordelings- en gesprekscyclus is in orde.

De verdere ontwikkeling van medewerkers heeft aandacht nodig. Docenten zijn grotendeels ingesteld op het type onderwijs dat het LRC de afgelopen jaren heeft aangeboden en hebben tijd en ruimte nodig zich te bekwaamen om meer gepersonaliseerd onderwijs mogelijk te maken. Bijvoorbeeld door de versterking van het didactisch repertoire van elke docent, een voorwaarde om de zelfstandigheid van leerlingen te vergroten.

Het LRC biedt ruime scholings- en ontwikkelingsmogelijkheden voor haar medewerkers, zowel OP als OOP. Een groeiende groep docenten is geschoold in het werken met devices in de onderbouw en vakgroepen nemen hun verantwoordelijkheid voor vakgerichte scholing.

Het taakbeleid is de afgelopen jaren steeds aangepast aan de ontwikkelingen in de CAO. Dat geldt bijvoorbeeld voor het persoonlijk budgeten ontwikkeltijd. Het programma 'foleta', waarin wij de formatieplanning maken, wordt bij elke wijziging in de CAO door het bedrijf dat dit pakket levert aan de nieuwe regelgeving aangepast. Het is nog gelukt nieuw taakbeleid te schrijven, dat staat voor het komende schooljaar op de planning. Om de ervaren werkdruk te verminderen is de gesprekscyclus aangepast en is in het jaarprogramma ruimte gemaakt voor ontwikkeltijd.

Het beleid ter bewaking en verbetering van de kwaliteit heeft de afgelopen jaren meer vorm gekregen. Er is gezonde aandacht voor de resultaten van het onderwijs, die voor het overgrote deel voldoende zijn.

Een kracht van de school vinden we in de uitstekende resultaten die de laatste jaren zijn gerealiseerd, met het behoud van het basisarrangement van de inspectie als gevolg. Nu de resultaten al enkele jaren goed op orde zijn, is het belangrijk de focus te verleggen naar een iets andere inrichting van het onderwijs, waarbij maatwerk en keuzes aan leerlingen kunnen worden geboden. Het LRC laat zien dat dit tot haar mogelijkheden behoort, vanuit de manier waarop aan het LOOT-programma invulling wordt gegeven. Met de ervaring die we hebben opgedaan met het LOOT-onderwijs kunnen we een stap zetten naar meer gepersonaliseerd onderwijs voor alle leerlingen.

Een ander sterk punt is de sterke onderlinge verbondenheid tussen de medewerkers en leerlingen. Dit heeft geleid tot een sterke familiecultuur. Enerzijds is dat heel goed, we maken de school tenslotte samen. Anderzijds heeft een sterke familiecultuur als risico dat we niet altijd kritisch genoeg zijn op ons eigen handelen en dat van een ander. In de komende jaren zal er vanuit de schoolleiding steeds bijzondere aandacht zijn voor de verdere ontwikkeling van een professionele cultuur, waarin taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden op de juiste plek in de organisatie worden belegd. Vanuit het vertrouwen in de kwaliteit van elke medewerker. Het vergroten van eigen verantwoordelijkheid van leerlingen, kan niet zonder het versterken van de eigen verantwoordelijkheid van medewerkers en dat vraagt een duidelijke visie op ieders rol in de organisatie.

2.3 Vooruitblik: wat komt er op ons af?

In aanloop naar het opstellen van de hoofdlijnen voor het schoolbeleidsplan is een contextanalyse gemaakt. De uitkomsten van een eerder uitgevoerd imago-onderzoek en de contextanalyse worden hieronder weergegeven. Aan leerlingen en ouders is via Q-dialogue een vraag gesteld over de gewenste verbeteringen van ons onderwijs. De belangrijkste uitkomsten hiervan zijn in de laatste paragraaf van 2.3.2 weergegeven.

2.3.1 Ontwikkelingen in de omgeving van het LRC

Imago-onderzoek

Voor het schooljaar 2020-2021 geldt dat alle leerlingen die zijn aangenomen het LRC als eerste keuze hadden, waarmee het eerste leerjaar dan ook vol zit. Een sterk punt van het LRC is dat het gebouw groot is, maar toch als klein en overzichtelijk wordt ervaren. Het is voor verschillende leerlingen een reden om voor het LRC te kiezen. Andere motieven om voor het LRC te kiezen zijn: de onderwijskwaliteit, veiligheid en anti-pestbeleid, sportiviteit, creativiteit en het sociale karakter van de school.

Het LRC heeft een duidelijk profiel als het gaat over (top)sport en trekt daarmee actief leerlingen aan. Voor de doelgroep buiten dit profiel kan het LRC zich nog nadrukkelijker profileren. Een duidelijker 'smoel' van de school met daarin een meer heldere en actuelere benaming van Bildung/Levenskunst is daarin aan te bevelen.

Contextanalyse

Demografische ontwikkelingen:

- De demografische ontwikkeling van het voedingsgebied gaat nog door;
- Schooljaar 2019-2020 is het eerste schooljaar zonder sterke groei;
- Na 2028 wordt mogelijke nieuwbouw gerealiseerd in de Rijnenburgerpolder;
- In 2024 opent de stichting PCOU Willibrord Amadeus II, waarschijnlijk met Engelstalig onderwijs;
- Ook Academie Tien en Amadeus I groeien door.

Maatschappelijke ontwikkelingen:

- Het onderwijs internationaliseert steeds meer, wat zich bijvoorbeeld uit in meer Engelstalig vervolgonderwijs;
- Uit onderzoek blijkt dat in Utrecht een groeiende vraag naar Engelstalig of tweetalig onderwijs bestaat;
- Het onderwijs digitaliseert steeds meer (invloed uitgevers, LIFO-leermiddelen- systeem);
- Er is een toenemende vraag naar keuze- en maatwerk en vakken afsluiten op meer niveaus;
- Het lerarentekort groeit, specifiek in bepaalde vakken;
- We zien een eindeloze digitale informatiestroom naar leerlingen, ouders en school.

Relevante wet- en regelgeving:

- Er komt een algemeen doorstroomrecht voor havo-vwo en een doorstroom van vmbo naar havo, met doorstroomvoorwaarden;
- Het schooladvies is bepalend voor instroom, we zien steeds hogere adviezen vanuit het PO;
- Het is wettelijk mogelijk vakken af te sluiten op een hoger niveau en gedeeld examen doen.

Samenwerkingen:

- Met leerlingen en ouders, zij worden actief betrokken bij het onderwijs;
- Met het samenwerkingsverband Sterk VO;
- Met de Universiteit van Utrecht en Hogeschool Utrecht;
- Met andere VO-scholen in Utrecht en omgeving;
- In en met de buurt;
- Met het PO en VO in het voedingsgebied met PO en VO.

2.3.2 Ontwikkelingen binnen het LRC

Leerlingenpopulatie:

- De school heeft 1650 leerlingen, er is diversiteit in samenstelling;
- De groei van leerlingenaantallen en medewerkers stabiliseert;
- Er is een goede spreiding over de onderwijsvormen (havo 864, atheneum 453, gymnasium 253);
- De school heeft 110 LOOT leerlingen en leerlingen met een talentstatus;
- De verdeling tussen jongens (848) en meisjes (722) is in balans.

Schoolgebouw en faciliteiten:

- De E-vleugel wordt in 2020/21 volledig vernieuwd in gebruik genomen, de 2 aula's worden samengevoegd;
- Het gebouw wordt energieneutraal (ENG);
- De school is klassiek ingericht met lokalen, de ruimtes voor andere onderwijsvormen liggen verspreid door het gebouw;
- De school wil ruimte creëren voor gepersonaliseerd onderwijs, onder andere door het inrichten van een open leercentrum;
- Het onderwijs is de laatste jaren meer gedigitaliseerd, het meest herkenbaar in de onderbouwklassen met iPads.

Onderwijsresultaten:

- De afgelopen jaren hebben we uitstekende examenresultaten: havo 92%, vwo 96,5%, met een gering verschil SE-CE;
- Het doorstroomrendement in de onderbouw is relatief laag;
- Te veel leerlingen halen het aangegeven niveau niet, daardoor is er sprake van afstroom, intern en extern;
- De profielkeuzes in havo en vwo zijn verschillend: havo + 50% EM, vwo + 50% NT/NG;
- Als we kijken naar resultaten zijn we vooral gericht op cijfers;
- In de bovenbouw zijn er veel keuzevakken met een lager aantal leerlingen dan gemiddeld.

Tevredenheid:

- Leerlingen brugklassen 7,4 / leerlingen overige jaren 6,9;
- Ouders brugklassen 7,7 / ouders overige jaren 7,7;
- Medewerkers in 2018 7,8;
- In alle gevallen liggen de scores iets onder de BM;
- De resultaten worden nog niet altijd gekoppeld aan verbeterplannen.

Passend Onderwijs:

- We zetten in op een hoge mate van basisondersteuning;
- Daarnaast bestaat de mogelijkheid tot basis+ en extra ondersteuning binnen de school. Ongeveer 200 leerlingen maken hier gebruik van;

Q-dialogue

Op de vraag: 'als je één advies zou mogen geven waarmee wij ons onderwijs de komende jaren verder kunnen verbeteren, wat zou dat dan zijn?' hebben 231 leerlingen (15%) en 471 ouders (23,5%) gereageerd:

Leerlingen geven aan dat de communicatie kan worden verbeterd. Dit gaat zowel om betere en snellere communicatie, als communiceren via één kanaal. Informatie moet nu uit verschillende kanalen worden gehaald en dat werkt soms verwarrend. Het zou volgens leerlingen beter zijn alles via Magister te laten verlopen, terwijl nu ook Itslearning, Outlook en Zermelo (roosters) voor communicatie worden gebruikt.

Een andere verbetering volgens de leerlingen is de wijze waarop met huiswerk wordt omgegaan. Deadlines kunnen beter worden aangegeven en nagekomen. Ook het lesrooster zou kunnen worden verbeterd, waardoor leerlingen minder vaak in de week een zevende lesuur hebben en tussenuren zoveel mogelijk worden voorkomen.

Ouders sluiten aan bij de leerlingen als het gaat om betere communicatie. Daarnaast vragen ouders om meer aandacht voor het leren leren en planningsvaardigheden, met goede begeleiding door mentor en vakdocent. Ouders zijn verder kritisch op het toetsbeleid. Zij stellen de vraag wat je als docent nodig hebt om een goed beeld van de leerling te krijgen en het toetsbeleid daarop aan te passen. Heel belangrijk vinden zij het geven van goede feedback op de resultaten door docenten, zodat leerlingen weten wat zij moeten verbeteren. Tenslotte geven ouders aan dat er veel lesuitval is, dat in hun ogen zou kunnen worden bestreden door meer opvangassistenten in te zetten. Overigens hebben we het voornemen om de inzet van 'werkstudenten' voor de opvang van lesuitval in het schooljaar 2020-2021 te evalueren.

2.4 Wat willen we in de komende periode bereiken?

2.4.1 De ambities en strategische beleidsdoelen van NUOVO scholengroep

Ambitie

Werken aan het onderwijs van morgen vraagt iets van ons allemaal. Samen bouwen we aan een duurzame toekomst, voor iedereen. Wij zien diversiteit als rijkdom en handelen daarnaar. We doen ons best een onderscheidende werkgever te zijn. Bij al ons handelen stellen we ons de vraag: wat is hiervan het effect op de korte en lange termijn? Bij weken aan en op weg zijn naar de toekomst, is flexibiliteit onmisbaar en de samenwerking met de wereld buiten de scholengroep net zo belangrijk als de interne samenwerking en uitwisseling. Wij laten ons ondersteunen door de technologische mogelijkheden en stimuleren verdere ontwikkeling hiervan.

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

Zelf leiden, Professioneel handelen en Samen ontwikkelen.

Onze missie en visie zijn het fundament en deze pijlers de dragers van onze strategie en 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 (experimenteer)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 hier in 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.

Strategische beleidsdoelen 2024

- Persoonlijk leiderschap is 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.
- Alle scholen geven verder invulling aan gepersonaliseerd leren, doordat docenten ondersteund door data, aansluiten bij leerbehoeften, talenten en ambities van leerlingen.
- Alle scholen hebben 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 scholen niet geschuwd en daar waar het

past wordt de verbinding en samenhang nog meer aangegaan via doorlopende leerlijnen met het basis- en vervolgonderwijs.

- We nemen 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 elke medewerkers weet welke bijdrage wordt verwacht en past dit toe.
- NUOVO onderscheidt zich als werkgever, door structureel aandacht te hebben voor de professionele ontwikkeling van haar medewerkers, in samenhang met onderwijskundige ambities.
- NUOVO zet stappen ter verkleining van haar ecologische voetafdruk.

Voor een uitvoeriger beschrijving van de ambities en doelstellingen van NUOVO Scholengroep verwijzen we naar het 'strategisch beleidskader'.

2.4.2 De ambities en strategische thema's van het LRC

De ambitie en strategische beleidsthema's van de NUOVO Scholengroep hebben wij voor het LRC vertaald naar drie strategische thema's, die we uitwerken in ambities met steeds twee of drie speerpunten. Deze passen bij de school die het LRC wil zijn, nu en in de toekomst.

Strategisch thema 1: Ief om te kiezen, klassiek & vernieuwend

Dit strategisch thema is ontleend aan de kracht van het onderwijs op het LRC, waar vanuit een 'klassieke' (klassikale) structuur vorm wordt gegeven aan de inrichting van het onderwijs. In een omgeving waar door concurrerende scholen is gekozen voor een andere inrichting, geloven wij in het bestaansrecht van dit type onderwijs. Het biedt onze leerlingen duidelijkheid vanuit een zekere voorspelbaarheid van het onderwijs, in een lokaal met een klas/cluster en een docent die het verschil maakt. Tegelijk willen we niet stilstaan, maar ons onderwijs laten meegroeien met de tijd waarin we leven. Daarom willen we ruimte maken voor eigen keuzes van leerlingen en maatwerk (zie ook paragraaf 2.1.2). We laten zeker niet los waar we goed in zijn en waar we trots op zijn. Een groot deel van ons onderwijs blijft georganiseerd zoals dat nu is, omdat we weten dat leerlingen en ouders juist daarom voor het LRC kiezen.

Ambities: in 2024 zien we dat

- 1 → leerlingen in een kerncurriculum onderwijs krijgen in de structuur waar wij goed in zijn;
- 2 → leerlingen in hun lesrooster ruimte hebben gekregen voor keuze- en maatwerk, gepersonaliseerd onderwijs;
- 3 → docenten ruimte hebben gekregen om nieuwe onderwijsvormen uit te proberen, waaronder keuze- en maatwerk, binnen én buiten de bestaande structuur.

Speerpunten: in 2024

- A → hebben we samen bepaald welke elementen we in elke les willen terugzien;
- C → hebben we vastgesteld hoe ons kerncurriculum er uit ziet en hoe we inhoud willen geven aan meer gepersonaliseerd onderwijs;
- B → ontwikkelen medewerkers zich passend bij dit strategische thema - samen en individueel - en hebben we tijd en ruimte beschikbaar gesteld om te experimenteren met gepersonaliseerd onderwijs.

Strategisch thema 2: toekomstgericht onderwijs, met aandacht voor de samenleving

Voor dit strategische thema is gekozen omdat wij zien dat de wereld waarin wij leven en waarin onze leerlingen opgroeien snel verandert. De wereld digitaliseert in hoog tempo. Niet alleen in het voortgezet onderwijs groeit het gebruik van devices, wanneer de leerlingen de overstap maken naar het vervolgonderwijs is een device niet meer weg te denken. Wij bereiden onze leerlingen voor op die overstap en werken aan de vaardigheden die zij daarvoor nodig hebben.

Bij de aanbesteding van leermiddelen in 2020 kiest NUOVO Scholengroep voor het LIFO-model. Licentie eerst, daarna pas eventueel folio. Van alle methodes ontvangen wij de digitale licentie en alleen op verzoek nog een voordelige papieren versie. Het grote voordeel hiervan is dat de content sneller kan mee veranderen met de veranderende wereld. Ook wordt het mogelijk van meer methodes tegelijk gebruik te maken of alleen delen van methodes te gebruiken. Om met het LIFO systeem te kunnen werken is het noodzakelijk in de komende jaren alle leerlingen te voorzien van een device.

En onderwijs internationaliseert. Op hogescholen en universiteiten is Engels steeds vaker de voertaal, in toenemende mate zijn vervolgstudies volledig Engels. Uit onderzoek blijkt dat in Utrecht vraag is naar

Engelstalig of tweetalig onderwijs. Voor de kinderen van expats bestaat dit in de vorm van de International School Utrecht, waar leerlingen volledig Engelstalig onderwijs volgen, gericht op het behalen van een International Baccalaureate. Een andere groep inwoners met een Westerse migratieachtergrond verbindt zich langer aan de Nederlandse samenleving en vraagt naar Engels- of tweetalig onderwijs.

Ambities: in 2024 zien we

- 1 → dat wij ons onderwijs laten aansluiten bij de digitaliserende wereld, dat leerlingen ondersteunend aan het onderwijs werken met een device;
- 2 → dat wij aansluiten bij de heterogene samenleving waarin we leven, aandacht voor internationalisering betekent dat we niet alleen in het Nederlands lesgeven;
- 3 → onderwijs dat aansluit bij de wensen van leerlingen en maatschappelijke ontwikkelingen, waarbij we zorgen voor een goede aansluiting op hogeschool of universiteit.

Speerpunten: in 2024

- A → hebben we onderzoek gedaan naar het gewenste type device in onder- en bovenbouw en naar de wijze van implementatie en zijn alle docenten opgeleid in het werken met devices;
- B → hebben we onderzocht op welke wijze wij Engels- of tweetalig onderwijs op het LRC willen vormgeven en hebben we dit ingevoerd in de onderbouw. Er is een groep docenten gezocht en opgeleid om hieraan vorm te geven;
- C → hebben we het onderwijs in de bovenbouw zo ingericht dat het goed aansluit op het onderwijs op de hogeschool en universiteit. Dat betekent ook dat we onderzocht hebben hoe een Engelstalig programma kan bijdragen aan de overstap naar het vervolgonderwijs.

Strategisch thema 3: ruimte voor groei & talentontwikkeling

In dit strategische thema sluiten we aan bij het motto van de NUOVO Scholengroep dat onderwijs meer is dan het behalen van een diploma. Wij willen leerlingen hun talenten laten ontdekken en ontwikkelen, zodat zij weten wie zij zijn en wat ze kunnen als ze de school verlaten. Op deze manier bereiden we hen voor op hun toekomstige rol in de maatschappij. Ook voor onze medewerkers vinden we groei en talentontwikkeling belangrijk, voor het LRC specifiek en het onderwijs in het algemeen. Om leerlingen te laten groeien in eigen verantwoordelijkheid is ander gedrag van docenten nodig. Docenten moeten stapsgewijs leren de leerlingen meer los te laten en het onderwijsproces gedeeltelijk aan hen toe te vertrouwen. Didactisch coachen is hiertoe een krachtig middel.

Ambities: in 2024 zien we

- 1 → dat leerlingen en medewerkers in staat worden gesteld hun talenten te ontdekken en te ontwikkelen gedurende hun onderwijsloopbaan;
- 2 → dat leerlingen en medewerkers zijn gegroeid in eigen verantwoordelijkheid, dat ze vanuit de kernwaarde **zelf leiden** keuzes maken voor nu en later;
- 3 → de uitgangspunten van Bildung/burgerschap terug in ons hele onderwijs: zorgen voor jezelf, de ander en de wereld.

Speerpunten: in 2024

- A → is een talentprogramma ontwikkeld voor alle leerjaren;
- B → hebben docenten de vaardigheid 'didactisch coachen' (verder) ontwikkeld om de eigen verantwoordelijkheid van de leerlingen te kunnen vergroten;
- C → heeft het Bildungprogramma vorm gekregen in alle leerjaren.

2.4.3 Andere belangrijke ontwikkelingen op het LRC in de komende jaren

Naast de hierboven genoemde strategische ontwikkelingen, die allen onderwijskundig van aard zijn, noemen we nog enkele belangrijke ontwikkelingen, waarvan de eerste een grote impact zal hebben op de gebruikers van 'sportcampus', de officiële naam van de multifunctionele accommodatie (MFA), waarin naast het LRC ook een sportaccommodatie van de gemeente Utrecht is gehuisvest.

Ten eerste staat het LRC de komende jaren, met de start in oktober 2020, een grote interne verbouwing te wachten. De E-vleugel, die in het verleden werd gebruikt door het Via Nova College (het huidige VOLT!) wordt volledig verbouwd en toegevoegd aan het LRC, zodat de 14 noodlokalen die op het schoolplan staat, kunnen worden afgebroken. Naast de verbouwing van de E-vleugel worden de drie andere gebouwdelen verbouwd tot een Energie Neutraal Gebouw. Led-verlichting, zonnecellen op het dak en een hot-cold-waterstorage zorgen er onder meer voor dat het energieverbruik voor verwarmen en afkoelen flink wordt teruggebracht. Dit is in het geheel passend bij de ambitie van NUOVO Scholengroep om de ecologische voetafdruk te verkleinen. Naast de afzonderlijke gebouwdelen worden ook beide aula's samengevoegd tot een aula voor het LRC. Passend bij de onderwijskundige ambities

van het LRC wordt ook een 'open leercentrum' gerealiseerd, zodat we ruimte krijgen voor een meer gepersonaliseerd onderwijsaanbod. De architect is uitgedaagd meer kleur en warmte (sfeer) in het gebouw te brengen, waar nu grijsinten overheersen. Eind 2021/begin 2022 wordt het volledig vernieuwde gebouw opgeleverd, in de tussentijd gaat het onderwijs op de Maartvlinder 'gewoon' door.

Ten tweede is met de groei van het aantal leerlingen ook het aantal personeelsleden de afgelopen jaren sterk gegroeid. Daarmee is de span-of-control van de huidige drie conrectoren dermate groot geworden dat in maart 2020 het besluit is genomen de schoolleiding uit te breiden met een vierde conrector. Daarmee verandert volgend jaar de manier waarop de afdeling worden ingericht. Informatie over deze wijziging is opgenomen in paragraaf 3.2: de organisatie van het leerproces. In het voorjaar van 2020 wordt een nieuwe conrector voor de onderbouw van het vwo gezocht en benoemd. Daarmee is de schoolleiding voor de komende jaren goed ingericht.

Parallel met deze verandering wordt ook de ondersteuningsstructuur gedeeltelijk opnieuw ingericht, passend bij de aanpak van het samenwerkingsverband Sterk-VO om onderscheid te maken tussen basisondersteuning (voor elke leerling, door elke medewerker), basis-plus ondersteuning (intern en gericht op een kleiner deel van de leerlingen) en extra-ondersteuning (intern of extern voor een beperkt deel van de leerlingen). In samenwerking met alle betrokkenen zullen de taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden van iedereen die bij de ondersteuning van leerlingen is betrokken, opnieuw worden beschreven. Deze wijziging zal in het voorjaar van 2020 in een aparte notitie worden uitgewerkt en als er sprake is van een wijziging van beleid aan de MR worden voorgelegd voor advies of instemming.

Tenslotte vraagt de reactie van leerlingen en ouders op Q-dialogue natuurlijk om een reactie. Twee zaken vielen daarin vooral op: ten eerste de communicatie tussen school, leerlingen en ouders. Ten tweede de aandacht voor leren-leren, huiswerk en toetsplanning.

We onderzoeken hoe de communicatie kan worden verbeterd, door de verschillende communicatiekanalen terug te brengen tot een of twee kanalen. Hierin betrekken we nadrukkelijk ouders en leerlingen en maken we duidelijke afspraken. Eventueel betrekken we een externe partij (wellicht ouders met expertise op dit gebied) om hierin een verbeteringslag te maken.

Aan de conrectoren onderbouw wordt de opdracht gegeven hoe we vanuit de brugklas een doorlopende leerlijn kunnen ontwikkelen op het gebied van leren-leren, huiswerk en toetsplanning. Voor de bovenbouw is alles met betrekking tot toetsen beschreven in het Programma van Toetsing en Afsluiting, voor de onderbouw bestaat een dergelijk document niet.

Met de laatste twee beschreven verbeteringen starten we na de zomer van 2020.

3 Onderwijskundig beleid

3.1 Uitgangspunten en doelstellingen onderwijskundig beleid

Onze samenleving verandert continu en dat heeft zijn weerslag op het onderwijs. Dit is altijd al zo geweest, maar de digitale revolutie versnelt dit veranderingsproces enorm. Het geeft een nieuwe inhoud en vorm aan leren, ontmoeten, vriendschappen, gemeenschapszin en publieke ruimte. Daarnaast lijken ondernemerschap en meesterschap een steeds grotere rol te gaan spelen. Om onze leerlingen een goede aansluiting te geven op die veranderende samenleving, moeten wij ons verdiepen in en verbinden aan nieuwe leerdoelen en onderwijsstructuren.

Hierbij kijken we naar intellectuele en persoonlijke vorming; de rol van de docent en de inzet van technologie. De digitale samenleving kent veel mogelijkheden en uitdagingen. De eisen die aan leerlingen worden gesteld worden steeds zwaarder. In een samenleving waar sociale status voortkomt uit authenticiteit moet namelijk alles uit jezelf komen. Het is onze opdracht om leerlingen te ondersteunen bij het leren ontdekken wie zij zijn of willen zijn, maar ook het trainen van concentratievermogen en geheugen in een wereld die constant, van opstaan tot slapengaan om hun aandacht vraagt.

Om te kunnen werken aan het onderwijs van morgen, maar vooral ook bij het werken en leren in het nu, denken en handelen we zoveel mogelijk vanuit het waarderend perspectief. We gaan uit van een waarderende en onderzoekende houding en richten ons daarbij zoveel mogelijk op het stellen van positief geladen, richtinggevende en waardevrije vragen aan elkaar. Zonder problemen en uitdagingen te negeren, leggen we vooral de focus op positieve veranderenergie: door te waarderen wat er is en versterken wat werkt. En door te werken met en te vertrouwen op vermogens van leerlingen en medewerkers, op aanwezige kwaliteit, kennis en ervaring.

3.1.1 Visie en uitgangspunten van het LRC

3.1.2 Doelstellingen van het LRC

Passend bij de strategische thema's willen we betreft het onderwijskundig beleid in 2024 het volgende terugzien:

- Er is een kerncurriculum ontwikkeld dat door alle leerlingen wordt gevolgd, daarbovenop is een extra curriculair programma, waarin leerlingen keuzes kunnen maken en waarin maatwerkoplossingen worden geboden;
- Aan beide curricula biedt het rooster ruimte: voor het basisprogramma en voor de mogelijkheden voor maatwerk en keuzes van leerlingen;
- In alle lessen binnen het kerncurriculum herkennen we de vaste uitgangspunten van een LRC les, deze worden in de komende jaren verder ontwikkeld;
- Naast summatieve toetsing is er steeds meer ruimte voor formatieve evaluatie, docenten zijn geschoold om leerlingen goede feedback te geven op het proces en het resultaat. De didactisch coachende rol van elke docent is versterkt;
- Het leerproces wordt ondersteund met digitale middelen, waaronder een device voor elke leerling;
- We vernieuwen ons klassikale onderwijs door ruimte vrij te maken voor andere onderwijsvormen binnen en buiten de bestaande structuur.

3.2 De organisatie van het onderwijsleerproces binnen de school

Momenteel kent de school drie afdelingen:

- Onderbouw klas 1 en 2;
 - klas 3 t/m 5 havo;
 - klas 3 t/m 6 vwo;
- (De gymnasiumklassen maken onderdeel uit van de vwo-afdeling).

Met ingang van schooljaar 2020-2021 kent de school vier afdelingen:

- klas 1hv en 2h
 - klas 1g, 2 en 3v
 - klas 3 t/m 5 havo
 - klas 4 t/m 6 vwo
- (De gymnasiumklassen maken onderdeel uit van de vwo-afdeling).

In de brugklas kennen we twee soorten onderwijs: gymnasium en havo/vwo. Naar de tweede klas toe wordt dit uitgesplitst in de drie aparte onderwijstypen. We zoeken naar goede doorlopende leerlijnen en mogelijkheden om intern op- dan wel af te stromen, afhankelijk van de mogelijkheden van elke leerling. Het doel is elke leerling het onderwijs aan te bieden dat bij hem past, met mogelijkheden om leerlingen extra uit te dagen.

Een aparte gymnasiumstroom bestaat al, voor deze leerlingen is een doorlopend onderwijsprogramma ontworpen dat uit meer bestaat dan de klassieke talen. Er worden jaarlijks vier gymnasium projectweken en een gymnasium dag georganiseerd en het onderwijs wordt aangeboden in een hoger tempo, met ruimte voor compacten en verrijken. Voor vwo en havoleerlingen worden eveneens project- en activiteitenweken georganiseerd, deze zijn echter nog niet in alle gevallen specifiek toegespitst op het onderwijstype. In project- en activiteitenweken wordt gewerkt aan groep overstijgende thema's en projecten.

Voor een uitgebreide beschrijving van de organisatie van het onderwijsleerproces verwijzen we graag naar de informatiegids voor leerlingen en ouders.

3.3 De inrichting van het onderwijsleerproces binnen de groep

Docenten van het LRC richten zich in hun klassenmanagement voornamelijk op onderwijs aan de hele groep, waarbij er gezocht wordt naar mogelijkheden om leerlingen extra te ondersteunen of juist uit te dagen binnen klassenverband. Differentiatie zien we terug in een groot aantal lessen en is vooral gericht op differentiatie op tempo, iets minder op inhoud. In elke les is naast klassikale instructie tijd voor zelfwerkzaamheid en vormen van samenwerkend leren. Van elke les wordt vooraf het doel met leerlingen besproken, zodat aan het einde van de les kan worden bekeken of het doel is gerealiseerd. Om aan al deze aspecten van het lesgeven toe te komen, is gekozen voor lessen van 60 minuten.

We monitoren de resultaten en het welbevinden van de leerlingen met behulp van het LVS in Magister. In eerste instantie door de mentor, in tweede instantie door intern begeleider en conrector. De conrectoren monitoren de resultaten in hun afdeling, alsmede de jaarlijkse in-, door- en afstroom van leerlingen. Jaarlijks worden de resultaten in een vergadering van de schoolleiding besproken, gebruik makend van het gegevens die ons door de inspectie worden aangereikt. Als er aanleiding toe is wordt aanvullend geanalyseerd en wordt een plan van aanpak opgesteld om verbeteringen door te voeren.

We realiseren de voorgeschreven onderwijstijd, gerekend over alle leerjaren:

- 4700 uur voor havoleerlingen;
- 5700 uur voor atheneum en gymnasium leerlingen.

Als in de onderbouw lessen uitvallen door onvoorziene omstandigheden zetten we studentdocenten in om het onderwijsproces zoveel mogelijk te continueren. In de bovenbouw kunnen de leerlingen in voorkomende gevallen zelfstandig werken aan de leerstof met gebruik van studiewijzers, die zijn opgenomen in het programma van toetsing en afsluiting. Als door omstandigheden lessen van een bepaald vak in de bovenbouw vaker uitvallen, plannen we extra lesblokken op dagen waarop dat mogelijk is, om de continuïteit van het onderwijsprogramma te waarborgen.

Voor een uitgebreide beschrijving van de inrichting van het onderwijsleerproces binnen de groep verwijzen we graag naar de informatiegids voor leerlingen en ouders.

3.4 De inhoud van ons onderwijs

Het onderwijs dat wij aanbieden voldoet aan de kerndoelen van het voortgezet onderwijs. De vakgroepen zijn verantwoordelijk voor de doorlopende leerlijnen van het onderwijs in hun vakgebied, zij leggen dit vast in vakwerkplannen.

Voor het aanbod van leerstof wordt voornamelijk gebruik gemaakt van bestaande methodes van educatieve uitgeverijen. Enkele vakgroepen hebben eigen materiaal ontwikkeld of werken daaraan. Ook voor deze vakken geldt dat zij voldoen aan de kerndoelen van het voortgezet onderwijs. In PDCA-cycli wordt jaarlijks getoetst of de eigen methodes nog steeds aan de gestelde eisen voldoen en bijgesteld waar nodig. In de klassen waarin met iPads wordt gewerkt, wordt gewerkt met een mix van digitaal materiaal en folio.

Met alle vakgroepen worden door de schoolleiding een of twee keer per jaar de ontwikkelingen binnen de vakgroep besproken: professionalisering, resultaten, didactiek, doorlopende leerlijnen en de inhoud van het onderwijs. Het vakwerkplan vormt het uitgangspunt bij al deze gesprekken.

Alle leerlingen volgen in het derde leerjaar een maatschappelijke stage. Tijdens de maatschappelijke stage zetten leerlingen zich vrijwillig in voor een Utrechtse organisatie met een maatschappelijk doel. Leerlingen maken tijdens hun stageperiode kennis met nieuwe organisaties, doelgroepen en activiteiten. Zo verbreden zij hun horizon, ontwikkelen ze burgerschapsvaardigheden en raken ze meer betrokken bij de samenleving. Voor de MaS maken we gebruik van een subsidieregeling van de gemeente Utrecht. We werken hierin samen met andere VO-scholen binnen en buiten de NUOVO Scholengroep en de Vrijwilligerscentrale Utrecht.

Taalbeleid is een aandachtspunt van de school. Twee taalcoördinatoren organiseren schoolbrede activiteiten en gaan in gesprek met de vakgroepen over de uitvoering van het taalbeleid binnen de lessen. Sinds enkele jaren participeert het LRC in het project Brede School Academie. Dit BSA-project dat leerlingen door extra taalondersteuning en het bouwen aan algemene ontwikkeling ondersteunt in hun schoolcarrière, is effectief en daarom willen we het graag behouden.

3.5 Pedagogisch klimaat, schoolklimaat en veiligheid

Op het Leidsche Rijn College hoort iedereen erbij en mag iedereen zichzelf zijn. Dit is iets waar we voor staan. Om te kunnen leren en groeien is het belangrijk dat je veilig en geaccepteerd voelt op school. Hieraan werken we in de mentorlessen, maar bijvoorbeeld ook bij het vak drama waar je leert jezelf te presenteren aan anderen, of bij activiteiten van de Gay-Straight-Alliance van onze school.

Op het LRC werken we samen vanuit de driehoek kind-ouder-school. Nog voor de start in de eerste klas maken we afspraken over de samenwerking en hoe we elkaar informeren. Ook spreken we af hoe we gezamenlijk werken aan een goede sfeer op school, bijvoorbeeld door niet te pesten of te discrimineren.

Voor algemene opmerkingen over het pedagogisch klimaat, schoolklimaat en veiligheid verwijzen we naar de informatiegids, waarin de schoolregels en de afspraken om pesten terug te dringen zijn opgenomen.

3.5.1 Ondersteuning en begeleiding

Het LRC heeft zorg en aandacht voor zijn leerlingen. Elke leerling heeft een mentor. De mentor of tutor (mentor in de bovenbouw) is de centrale persoon in de leerlingbegeleiding. Hij houdt een kennismakingsgesprek met al zijn mentorleerlingen. Hij verzorgt de mentorlessen waarin sociale vaardigheden aan de orde komen (zoals conflicten oplossen, omgaan met gevoelens en communiceren), maar ook het leren leren en het maken van toekomstkeuzes. De mentor of tutor houdt contact met de ouders en informeert hen over relevante zaken. Voor ouders is de mentor het eerste aanspreekpunt voor vragen, opmerkingen en belangrijke informatie over hun kind. Voor de begeleiding kunnen de mentoren gebruik maken van gegevens uit het leerlingendossier.

In elke afdeling is een intern begeleider aanwezig die de mentoren ondersteunt als deze zelf niet in staat zijn een adequate oplossing te vinden, in feite handelingsverlegen zijn. In de onderbouw zijn er twee intern begeleiders, voor elk leerjaar een. De mentor start voor leerlingen die uit lijken te vallen op resultaat of welbevinden een ondersteunings- perspectiefplan (OPP). Periodiek bespreken de intern begeleiders met de mentoren de resultaten en het welbevinden van de leerlingen.

Gedurende het schooljaar informeren we ouders over de voortgang van de resultaten en de aanwezigheid op school via Magister. Ook de mentor volgt dit nauwgezet. Als de mentor zich zorgen maakt over een leerling, bijvoorbeeld over diens welbevinden, gedrag of de resultaten, neemt hij contact op met de ouders. Andersom rekent de mentor erop altijd over relevante ontwikkelingen thuis die het welbevinden van het kind kunnen beïnvloeden, geïnformeerd te worden door de ouders.

Bij het kiezen van het juiste profiel biedt naast de mentor of tutor ook de decaan ondersteuning. Dit gebeurt in de mentorlessen of LOB-uren (loopbaanoriëntatie en -begeleiding), maar leerlingen kunnen ook persoonlijk een afspraak maken met de decanen.

Als er ernstige problemen zijn, wordt de zorgcoördinator ingeschakeld. Deze zorgt voor de contacten met zorginstellingen buiten de school en adviseert mentoren, intern begeleiders en conrectoren indien een leerling speciale zorg nodig heeft. Ook kan de hulp van een orthopedagoog worden ingeschakeld.

Alle leerlingen worden in het eerste leerjaar gescreend op begrijpend lezen, spelling en achterstanden op rekengebied. Bij twijfel over dyslexie wordt aan ouders geadviseerd een erkende test af te laten nemen. Op basis van het dyslexiecertificaat worden met ouders en leerlingen afspraken gemaakt over eventuele faciliteiten voor de leerling.

Om leerlingen met achterstanden vroegtijdig te kunnen begeleiden, nemen we in de eerste leerjaren toetsen van Diataal af. Op basis van de resultaten van deze toetsen en van de bevindingen van de mentoren en vakdocenten kunnen leerlingen worden geselecteerd voor extra steunles.

Voor meer informatie over ondersteuning en begeleiding alsmede de mogelijkheden externe instanties hiervoor in te zetten, verwijzen we naar de informatiegids.

3.5.2 Meldcode kindermishandeling en huiselijk geweld

Medewerkers van onze school hanteren de Meldcode kindermishandeling en huiselijk geweld indien er vermoedens zijn van geweld in huiselijke kring. Deze staat beschreven op de site van de NUOVO Scholengroep, onder de kop 'documenten'.

3.5.3 Klachtenregeling

In het geval van klachten of problemen kunnen de LRC-contactpersonen de leerling doorverwijzen naar de juiste hulpverleners binnen of buiten de school. De gesprekken met de contactpersoon zijn vertrouwelijk. Ook kan de leerling bij de contactpersoon terecht voor het maken van een melding betreffende seksuele intimidatie. In de informatiegids is opgenomen hoe deze personen of instanties kunnen worden benaderd.

Wanneer een leerling of ouders ontevreden zijn of klachten hebben, is het belangrijk dat de klacht zo snel mogelijk met de school wordt besproken. Liefst met degene waar de klacht over gaat. De meeste klachten kunnen gelukkig in een goed gesprek opgelost worden. Is dit niet het geval, dan biedt de school de mogelijkheid een officiële klacht in te dienen bij de conrector of de rector, die deze vervolgens op zal pakken.

Ouders en leerlingen kunnen hierbij een beroep doen op ondersteuning van de contactpersoon van het LRC of de vertrouwensinspecteurs (Centraal Meldpunt Vertrouwensinspecteurs). Voor klachten over seksueel misbruik, seksuele intimidatie, ernstig fysiek of geestelijk geweld, heeft de inspectie een centraal telefoonnummer beschikbaar gesteld waarop de vertrouwensinspecteurs bereikbaar zijn. Dit nummer is: 0900-1113111.

Schoolleiding en contactpersoon zullen een klacht zorgvuldig behandelen. Bij klachten over de schoolsituatie, waarbij mogelijk sprake is van ontucht, aanranding of een ander zedendelict, is de schoolleiding wettelijk verplicht tot het doen van aangifte bij de officier van justitie.

Wanneer een klacht niet naar tevredenheid van de ouder of leerling door de rector wordt behandeld, dan kan de klager schriftelijk zijn klacht indienen bij het bevoegd gezag van de school. Op de site www.nuovo.eu is de officiële klachtenregeling terug te vinden.

Het LRC is aangesloten bij de Landelijke Klachtencommissie. Bij deze commissie kan de klager, indien hij vindt dat zijn klacht niet naar tevredenheid door het bevoegd gezag is behandeld, een objectief oordeel vragen. De uitspraak van de commissie heeft altijd de vorm van een advies aan het bevoegd gezag. In de meerderheid van de gevallen wordt dit advies opgevolgd.

Het adres is:
Landelijke Klachtencommissie Onderwijs
Postbus 85191
3508 AD Utrecht
(www.onderwijsgeschillen.nl)

3.6 Passend Onderwijs

Alle kinderen verdienen een passende plek in het onderwijs. Zij hebben recht op onderwijs dat hen uitdaagt en rekening houdt met hun behoeften. Kinderen gaan, als het kan, naar het reguliere onderwijs. Soms is speciaal onderwijs nodig voor leerlingen die daar het best op hun plek zijn. Zo worden zij zo goed mogelijk voorbereid op een vervolgopleiding en op een plek in de samenleving.

Voor leerlingen die dat nodig hebben, werkt het LRC samen met organisaties die in en rond de thuissituatie jeugdhulp bieden. Om ervoor te zorgen dat alle kinderen een passende plek krijgen, hebben scholen regionale samenwerkingsverbanden gevormd. In deze samenwerkingsverbanden werken het regulier en speciaal onderwijs samen. De scholen in het samenwerkingsverband maken afspraken over onder andere de begeleiding en ondersteuning die alle scholen in de regio kunnen bieden en over welke leerlingen een plek kunnen krijgen in het speciaal onderwijs. Ook maakt het samenwerkingsverband afspraken met de gemeenten in de regio over de inzet van en afstemming met jeugdhulpverlening.

Binnen Passend Onderwijs versterken wij onze basis. Het ondersteuningsbeleid is erop gericht dat elke leerling zich optimaal kan ontwikkelen. De ruimte voor het geven van ondersteuning wordt begrensd door mogelijkheden en onmogelijkheden binnen onze school. Criteria voor het kunnen bieden van ondersteuning zijn:

- Het aantal leerlingen met een extra ondersteuningsbehoefte in een klas;
- De mate waarin de leerling extra ondersteuning nodig heeft;
- De mate waarin ouders hulp en ondersteuning bieden;
- De mate waarin het gedrag van de leerling hanteerbaar is.

Voor meer informatie over zorg en begeleiding verwijzen wij naar het School Ondersteuning Profiel (SOP), dat terug te vinden is op www.scholenopdekaart.nl.

3.7 Opbrengsten

Het is een van onze ambities om ons te richten op groei en talentontwikkeling, omdat onderwijs meer is dan een diploma. Dat laat niet onverlet dat we de cijfermatige resultaten van ons onderwijs natuurlijk wel meten.

De leerresultaten van elke leerling worden individueel gevolgd door de docent, de mentor, de intern begeleiders en de conrectoren. De resultaten worden bijgehouden in Magister, zodat ook leerlingen en ouders de resultaten kunnen volgen. Naast de resultaten op cognitief niveau, volgen we in de onderbouw ook andere resultaten zoals werkhouding. De ontwikkeling van sociale en maatschappelijk competenties worden in Magister door de mentor bijgehouden. Zo kan de leerling gedurende zijn schooltijd worden gevolgd en kan worden bijgestuurd wanneer nodig. Aan het eind van elk schooljaar schrijft de mentor eindejaar notities, zodat de informatie voor de mentor in het volgende jaar beschikbaar blijft.

Voor de leerlingen in de bovenbouw bestaat een programma van toetsing en afsluiting (PTA), voor de onderbouw zijn we dit aan het ontwikkelen in de vorm van toetsbeleid. Doel is een evenwichtige opbouw van het toetsprogramma door het jaar heen, waarbij we onderzoeken hoeveel cijfers we nodig hebben om de cijfermatige voortgang van een leerling goed in beeld te hebben. Een groot deel van de toetsen is summatief, voornamelijk gericht op het eindresultaat. In klas 3, 4 en 5 havo loopt een pilot 'formatieve evaluatie', waarin de aandacht eerst wordt gericht op het leerproces, daarna pas op het resultaat. Deze pilot wordt in het voorjaar van 2020 geëvalueerd. Doel van de evaluatie is om te onderzoeken hoe we de positieve opbrengst kunnen doorvertalen naar de andere afdelingen en leerjaren.

De leerlingenresultaten op groeps- en schoolniveau worden in eerste instantie gevolgd door de docenten, zij analyseren de resultaten en vergelijken onderling met andere vakdocenten. Vervolgens analyseert de vakgroepvoorzitter de resultaten binnen de vakgroep en maakt in vakgroepverband zaken bespreekbaar. In de jaarlijkse gesprekken van de schoolleiding met de vakgroepen komen deze resultaten op groepsniveau aan de orde.

Op afdelingsniveau worden de resultaten van de klassen geanalyseerd door de conrector. Deze is verantwoordelijk voor de resultaten binnen de afdeling en maakt in overleg met de docenten uit het team afspraken over de aanpak bij tegenvallende resultaten.

Interventies om de resultaten bij te sturen kunnen zodoende op meer niveaus worden gedaan:

- Door elke vakdocent bij een tegenvallend toetsresultaat;
- Door de vakgroep bij tegenvallende toetsresultaten bij meer klassen of docenten;
- Door de schoolleiding bij tegenvallende resultaten binnen de afdeling die een of meer vakken en klassen betreffen.

3.8 Burgerschapsonderwijs

Een van de strategische thema's van het LRC is ruimte voor groei & talentontwikkeling. Het burgerschapsonderwijs is daar een belangrijk onderdeel van. Bildung – zorgen voor jezelf, de ander en de wereld – is een programma dat is gericht op het ontwikkelen van burgerschap, dat nu nog vooral in de onderbouw vorm krijgt. Een van de speerpunten bij dit strategische thema is het uitbreiden van het Bildungprogramma naar de bovenbouw.

Het programma is gericht op het leren over de wereld en over het leven. Met anderen in gesprek gaan over maatschappelijke thema's, door de maatschappelijke stage een andere kant van Utrecht leren kennen, samen met jaargenoten werken aan goede doelen, leren over de grote religies in Utrecht en groeien in vaardigheden als luisteren zonder te oordelen, of zelfstandig keuzes maken. Hierdoor ontdekken leerlingen wat hun waarden en normen zijn, ontdek zij wat ze voor anderen kunnen

betekenen en ontdekken leerlingen hun eigen plek en mogelijkheden in de (multiculturele, digitale en mondiale) wereld. Aan dit programma werken we in de reguliere lessen en in speciale projecten.

3.9 Samenwerking

Het LRC maakt samen met de andere NUOVO scholen deel uit van het samenwerkingsverband Sterk VO. Rector, conrectoren en collega's van het interne zorgteam participeren in verschillende overlegsituaties met Sterk VO, de lijnen zijn kort.

Voor wat het gemeentelijk onderwijsbeleid betreft vindt samenwerking vooral plaats op bestuurlijk niveau. Het LRC maakt waar mogelijk en aansluitend bij het eigen onderwijskundige beleid gebruik van subsidieregelingen van de gemeente, overleg is vooral daarop gericht. Het LRC participeert in verschillende overlegsituaties buiten de school: VO-scholen in de regio, LOOT programma, Brede School Academie, BSA-zomerschool, HTU, primair onderwijs, de gemeente, universiteit, hogeschool (lerarenopleidingen).

Ouders/verzorgers zijn vertegenwoordigd in de Ouderraad en de Medezeggenschapsraad van het LRC. Maandelijks vindt overleg plaats.

3.10 Sponsoring

Op het LRC maken we geen gebruik van sponsoring. Wel wordt jaarlijks goed gekeken naar de mogelijkheden die de gemeente Utrecht biedt voor het aanvragen van onderwijsimpuls subsidies om onderzoek in de organisatie naar nieuwe vormen van onderwijs en uitdaging voor alle leerlingen te ondersteunen.

Projecten waarvoor we in 2020 subsidie ontvangen: biografie, cognitief, ambitieclub, maatschappelijke stage, Bildung, Formatief Evalueren en ontwikkeling doorlopende leerlijn duurzaamheid.

4 Personeelsbeleid

4.1 Uitgangspunten en doelstellingen personeelsbeleid

NUOVO Scholengroep is als juridisch werkgever verantwoordelijk voor alle medewerkers van de NUOVO scholengroep. Wet en regelgeving, waaronder de CAO, vormen de context en het kader voor een groot deel van het personeelsbeleid. Het personeelsbeleid geldt voor de hele groep. Daar waar de context van een school dit vraagt, wordt in de uitvoering meer nadruk gelegd of iets aan het beleid toegevoegd, zolang daardoor geen ongewenste differentiatie ontstaat binnen de scholengroep.

Binnen NUOVO Scholengroep dient strategisch HRM om de nadruk te leggen op de afstemming van het personeelsbeleid op de organisatiestrategie en op de ontwikkelingen in de externe omgeving. Voor strategisch HRM zijn de strategische doelen van de organisatie leidend: de onderwijskundige doelen en de doelen die te maken hebben met de levensvatbaarheid van de organisatie. NUOVO Scholengroep heeft haar strategische doelen verwoord in een strategisch beleidskader. Dit beleidskader wordt vertaald naar een HR programma voor de komende planperiode. Personeelsbeleid heeft als doel medewerkers te ondersteunen en te faciliteren, zodat zij optimaal hun bijdrage kunnen leveren aan het realiseren van deze doelen.

4.1.1 Visie en uitgangspunten van het LRC

Goed onderwijs begint met goede docenten, zeker vanuit onze visie dat een docent het verschil kan maken. Het is daarom belangrijk om de juiste docenten te werven en voor de school te behouden. In eerste instantie is de begeleiding van docenten gericht op de startende docent, meer of minder ervaren, zodat deze zich snel onderdeel van onze minimaatschappij gaat voelen. Net zo belangrijk vinden we het om veel aandacht te hebben voor alle andere docenten, korter of langer werkzaam op het LRC. Het strategische thema 'ruimte voor groei & ontwikkeling' is vanzelfsprekend niet alleen van toepassing op de leerlingen, maar ook voor docenten essentieel.

Onder de noemer 'deprivatisering van het onderwijs' willen nog meer aandacht besteden aan het leren van en met elkaar. Lesgeven is geen proces van individuen, maar een gezamenlijk proces waarin docenten elkaar kunnen ondersteunen. We stimuleren en faciliteren daarvoor het doen van lesobservaties. Dit geldt voor lesobservaties door de schoolleiding en voor andere vormen van (collegiale) lesobservaties. Professionalisering en scholing worden versterkt als de opbrengst van beide in de lespraktijk waarneembaar zijn. Collega's hebben veel van elkaar te leren en onderlinge feedback op dit proces kan de ontwikkeling van het onderwijs alleen maar versterken.

4.1.2 Doelstellingen van het LRC

Om de speerpunten bij de strategische thema's te kunnen verwezenlijken, hebben we voor de komende jaren de volgende doelstellingen geformuleerd:

1. Medewerkers ontwikkelen zich passend bij de strategische thema's, samen en individueel;
2. We stellen tijd en ruimte beschikbaar om te experimenteren met gepersonaliseerd onderwijs;
3. Alle docenten worden opgeleid om met devices in de klas te kunnen werken;
4. Alle docenten ontwikkelen of versterken de vaardigheid 'didactisch coachen' om de eigen verantwoordelijkheid van leerlingen te vergroten;
5. Een deel van de docenten krijgt tijd en ruimte om Engels- of tweetalig onderwijs te onderzoeken en te implementeren.

Naast deze doelstellingen is er een aantal zaken dat we in de periode 2020-2024 willen (door)ontwikkelen:

- a. Een heldere verdeling van de taken en verantwoordelijkheden van werven, selecteren, aannemen en behouden van (nieuwe) medewerkers;
- b. Een goed, transparant en aantrekkelijk LB-LC-LD functietraject om medewerkers een goed loopbaanperspectief te kunnen bieden;
- c. Een goede beoordelings- en gesprekcyclus, passend bij de strategische thema's en ambities uit het schoolbeleidsplan;
- d. Taakbeleid, passend bij de strategische thema's en ambities uit het schoolbeleidsplan;
- e. Een scholing/professionaliseringsplan, passend bij de strategische thema's en ambities uit dit schoolbeleidsplan.

Het LRC kent een goed begeleidingsprogramma voor alle nieuwe docenten, ervaren of minder ervaren. Daarnaast worden vakdocenten vanuit onze rol als opleidingsschool opgeleid tot werkplekbegeleider voor de vele stagiaires op het LRC. De begeleiding van docenten stopt niet na een jaar, wel wordt deze

minder intensief. De conrectoren nemen de begeleiding over van de schoolopleiders en zetten in op het verder ontwikkelen van elke docent, passend bij de ambities van het LRC.

Het LRC heeft een duidelijke beoordelings- en gesprekcyclus voor alle medewerkers. Jaarlijks wordt met elke medewerker tenminste eenmaal een gesprek gevoerd om hier invulling aan te geven, in het geval van docenten voorafgegaan door een lesbezoek.

4.2 Bevoegdheid en bekwaamheid

NUOVO Scholengroep heeft de norm gesteld haar leerlingen bekwame en bevoegde docenten te bieden. Het dreigende lerarentekort geeft extra urgentie aan deze opdracht. Op bestuurlijk niveau zal de komende periode veel energie worden gestoken in het debat over innovatie van het bevoegdheidsstelsel. Maar ook in allerlei projecten om bekwame docenten te werven, te behouden en zo nodig te ondersteunen naar een passende bevoegdheid. Een belangrijk speerpunt in de komende periode is het innoveren van de begeleiding van studenten en startende docenten op NUOVO scholen. Om dit te bereiken wordt intensief samengewerkt met de lerarenopleidingen van de Hogeschool Utrecht en de Universiteit van Utrecht.

De schoolopleiders van het LRC werken mee aan de hierboven beschreven innovatie en werken tegelijk aan het versterken van de interne structuur om studenten en startende docenten te begeleiden. De afgelopen periode was het aantal nieuwe docenten jaarlijks zeer hoog als gevolg van de sterke groei van de school. Nu een eind te zijn lijkt gekomen aan de groei van de school en daarmee de groei van het personeelsbestand, ontstaat er ruimte voor een integrale aanpak van de begeleiding van zowel studenten, startende docenten als docenten in hun eerste jaren na de start.

Op het LRC is het overgrote deel van de docenten bevoegd voor het vak waarin zij lesgeven. Voor een beperkt deel van de docenten geldt dat zij daarvoor nog in opleiding zijn, dit is een voorwaarde om op het LRC les te geven. Met inzet van de Lerarenbeurs en individuele afspraken met docenten die niet voor de Lerarenbeurs in aanmerking komen, stimuleren we docenten om binnen afzienbare tijd en passend bij de afspraken in de CAO een bevoegdheid te behalen.

4.3 Pedagogisch en didactisch handelen van het onderwijspersoneel

Een onderwijskundige ambitie als gepersonaliseerd en waarderend leren vraagt van medewerkers een reflectie op houding en gedrag. De docent als rolmodel is een bepalende factor in het leren van de leerling. Het waarderend perspectief als mentaal model is een rode draad in het personeelsbeleid. We brengen steeds de aandacht naar eigenaarschap, verantwoordelijkheid en voortdurend leren. We streven naar een voortdurende reflectie op en het formuleren van ontwikkel- en scholingsbehoefte.

Om gepersonaliseerd leren beter te ondersteunen, maken we de komende periode een scholingsplan (collectief en individueel) dat zich sterker richt op de doorlopende ontwikkeling van docenten, of ze nu startend zijn of meer ervaren. Onderdeel van dit scholingsplan is een vorm van 'didactisch coachen' voor iedereen, waarbij we werken aan de basis(plus)vaardigheden van alle docenten om leerlingen beter dan nu te kunnen ondersteunen bij gepersonaliseerd onderwijs. Daarbij is didactisch coachen nooit het doel, maar juist het middel om de zelfstandigheid en eigen verantwoordelijkheid van leerlingen te vergroten.

Om het pedagogisch en didactisch handelen van het onderwijspersoneel verder te ontwikkelen werken we aan een model voor een LRC les, zodat elke (nieuwe) docent zich goed kan aanpassen aan wat wij op het LRC belangrijk vinden in elke les.

4.4 Persoonlijk leiderschap als basishouding

Op de NUOVO scholen willen we onze leerlingen meer meegeven dan alleen een diploma. We willen ze vaardigheden meegeven voor de maatschappij van morgen, zoals persoonlijk leiderschap als basishouding. Van onze medewerkers verwachten we dat zij in staat zijn hierin een rolmodel te zijn voor leerlingen. Dat is nog niet altijd vanzelfsprekend. Gesprekken met medewerkers (zowel formeel als informeel) zijn erop gericht het persoonlijk leiderschap van medewerkers te vergroten. We willen hierin met elkaar een lerende houding laten zien.

Op het LRC zijn we met elkaar in gesprek om persoonlijk leiderschap van alle medewerkers en leerlingen te versterken. Dat start met een duidelijke beschrijving van de verschillende rollen die medewerkers in de organisatie innemen. Per rol onderzoeken we de taken, verantwoordelijkheden en de bevoegdheden. We starten dit gesprek in de schoolleiding en vandaaruit in alle lagen van de organisatie, vanuit de gedachte dat het vergroten van het persoonlijk leiderschap van leerlingen niet kan zonder te werken

aan het persoonlijk leiderschap van medewerkers. Wij zien dit als parallelle processen. Daarbij koppelen we persoonlijk leiderschap nadrukkelijk aan het strategisch thema 'kiezen met lef, klassiek & vernieuwend. Om gepersonaliseerd onderwijs te versterken is een meer coachende rol van de docent belangrijk, een deel van de verantwoordelijkheid voor het leerproces wordt immers aan de leerlingen overgedragen.

4.5 Loopbaanontwikkeling

NUOVO Scholengroep ziet een kans in het ontwikkelen van meer loopbaanperspectief voor medewerkers. Deze ambitie is onderdeel van het onderscheidend werkgeverschap zoals NUOVO dat de komende periode wil vormgeven.

Het te ontwikkelen beleid zal zich richten op het bieden van kansen aan medewerkers, passend bij hun kwaliteiten en persoonlijke ambities, waarmee zij een duidelijke rol en bijdrage kunnen leveren aan de organisatie. Dit beleid zal een kwalitatieve impuls geven aan systemen als functiebouwwerk of functiemix. De huidige beoordelingsprocedures zullen hierop worden aangepast. Alle functies binnen NUOVO scholengroep worden geactualiseerd en dienen als basis voor de inzet en het functioneren van de medewerkers.

Op het LRC willen we de functiemix beleidsrijk inzetten. Dat betekent dat we niet alleen kijken naar de cijfers van de functiemix en de vraag of we daaraan voldoen, maar dat we vooral kijken welke medewerkers in aanmerking komen voor een bevordering naar een hogere salarisschaal op basis van de bijdrage die zij leveren aan de organisatie. Daarbij kijken we vooral naar de toegevoegde waarde van elke docent in de vakgroep, de afdeling of de school als geheel.

We voldoen aan de cijfers van de functiemix en we binden medewerkers aan het LRC door hun inzet voor de leerlingen op waarde te schatten, gebruik makend van de financiële mogelijkheden die wij hebben. Waar nodig zetten we een deel van de financiële middelen in om docenten in tekortvakken voor de school te behouden door hen een (lange termijn) salarisperspectief te bieden, onder de voorwaarde dat zij functioneren op het niveau dat wij van docenten in een LC- of LD-functie verwachten.

Op het LRC zetten we in op persoonlijke ontwikkeling via het individuele scholingsbudget en op scholing vanuit school. De school gaat ruim om met de mogelijkheden voor individuele scholing, waarbij de wensen van de medewerkers centraal staan. Voorwaarde is wel dat zij kunnen aangeven op welke wijze de scholing gekoppeld is aan de strategische thema's die in dit schoolbeleidsplan staan beschreven. De achtergrond hiervoor is dat investeren in de ontwikkeling van medewerkers wordt beschouwd als een van de krachtigste vormen van investeren in de kwaliteit van onderwijs. De laatste jaren heeft een verschuiving plaatsgevonden van minder schoolbrede scholing en meer scholing binnen de vakgroepen. De gedachte hierachter is dat scholing binnen de vakgroepen beter aansluit bij de scholingswensen en -behoeften van de vakgroepleden en hiermee het vakwerkplan van de vakgroepen beter ondersteunt.

Het schoolbeleidsplan is het professionaliseringskader, professionalisering vindt plaats binnen de strategische thema's en ambities zoals beschreven in dit schoolbeleidsplan. Bij scholingsaanvragen zal door de verantwoordelijk schoolleider worden getoetst in hoeverre de scholing bijdraagt aan de ontwikkeling van de organisatie als geheel. In het professionaliseringsplan wordt dit verder uitgewerkt.

Voor de komende jaren kiezen we enkele thema's voor schoolbrede ontwikkeling, verder uit te werken in een professionaliseringsplan:

- Werken met devices in het onderwijs;
- Didactisch coachen als ondersteuning voor meer gepersonaliseerd onderwijs en formatieve evaluatie;
- Een doorlopende leerlijn voor startende docenten, een programma voor het eerste en de daaropvolgende leerjaren;
- Ontwikkeling Engels- of tweetalig onderwijs.

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

Leerlingen hebben inbreng in het uitvoeren van personeelsbeleid als klankbord en in de evaluatie van het onderwijs. De leerlingen op het LRC worden jaarlijks betrokken bij het beoordelen van nieuwe docenten, we werken hiervoor met een beoordelingsinstrument van Kwaliteitsscholen.

Daarnaast wordt de inbreng van leerlingen gevraagd in het deelnemen aan een leerlingenraad, de medezeggenschapsraad en de gemeenschappelijke medezeggenschaps -raad.

In procedures om nieuwe schoolleiders te werven worden eveneens leerlingen betrokken.

4.7 Evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding

Binnen de scholen van NUOVO wordt gestreefd naar een evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding. Dit houdt in dat ernaar wordt gestreefd het percentage vrouwen in de schoolleiding groter of gelijk te laten zijn aan het percentage vrouwelijke medewerkers in de desbetreffende school. De definitie van schoolleiding verschilt per school. Op het LRC betreft het de rector en conrectoren.

Dit beleid wordt als volgt vormgegeven: jaarlijks wordt bekeken wat het aantal vrouwelijke medewerkers per school is. Indien het percentage vrouwen in de schoolleiding lager is dan dit percentage, wordt in voorkomende vacatures in de schoolleiding bij gelijke geschiktheid de voorkeur gegeven aan een vrouw.

5 Kwaliteitsbeleid

5.1 Uitgangspunten en doelstellingen kwaliteitsbeleid

Goed onderwijs en goede onderwijsresultaten zijn en blijven een belangrijk speerpunt van het LRC. Dit betekent dat wij hier blijvend aandacht aan zullen besteden: in de PDCA-cyclus, bij professionalisering en binnen afdeling- en vakgroepverband.

Alle medewerkers van het LRC voelen zich verantwoordelijk voor hun aandeel in de kwaliteit van het onderwijs op het LRC en zijn bereid hierover in gesprek verantwoording aan anderen af te leggen. Anderen kunnen leerlingen, collega's, ouders en schoolleiding zijn. Wij stellen onszelf regelmatig de vraag: 'doen we het goede en doen we dat goed?'

Het LRC wil het basisarrangement behouden, met voor alle indicatoren minimaal een voldoende score. Dat betekent dat we waar mogelijk de resultaten van ons onderwijs meten, analyseren en verbeteren indien gewenst. Niet in de laatste plaats omdat we ook zelf zicht willen hebben op de kwaliteit die wij leveren.

5.1.1 Visie en uitgangspunten van de school passend bij NUOVO Scholengroep

Een belangrijk uitgangspunt voor het kwaliteitsbeleid is 'verantwoordelijkheid op de juiste plek in de organisatie'. We streven er naar dat alle betrokkenen bij de kwaliteit van ons onderwijs gericht zijn op het versterken van hun eigen rol in het proces. Waar mogelijk gaan we in gesprek met elkaar over gewenste verbeteringen en dat doen we planmatig.

De school volgt ten aanzien van alle ontwikkelingen van het onderwijs een PDCA-cyclus, waarbij geldt dat bij de P en C onderdelen zoveel mogelijk stakeholders worden betrokken. Dat betekent dat bij zowel het maken van plannen als het checken van de voortgang van projecten in elk geval docenten en leerlingen worden betrokken. Waar mogelijk en als dit aantoonbaar meerwaarde heeft, worden ook ouders en andere stakeholders bij de planvorming betrokken.

5.1.2 Doelstellingen van het LRC

In 2024 willen we wat betreft het stelsel van kwaliteitszorg en kwaliteitsbeleid het volgende zien:

- Alle onderdelen van het stelsel van kwaliteitszorg en kwaliteitsbeleid zijn duidelijk beschreven en bij alle betrokkenen bekend;
- Medewerkers zijn doordrongen van hun eigen rol met betrekking tot de kwaliteit van het onderwijs en de ondersteuning;
- Medewerkers zijn bereid in gesprekken met leerlingen, ouders, collega's en schoolleiding verantwoording af te leggen als het gaat om hun rol in school;
- De schoolleiding stimuleert en ondersteunt medewerkers in het proces om te handelen naar het stelsel van kwaliteitszorg en kwaliteitsbeleid;
- Er is een datateam, samengesteld uit docenten van het LRC, dat systematisch de kwaliteit van ons onderwijs in kaart brengt en voorstellen doet ter verbetering van de kwaliteit van het onderwijs op het LRC.

Dit betekent voor het LRC:

- Dat we de opbrengsten op cognitief en sociaal-emotioneel niveau meten en bespreken met alle betrokkenen, in eerste instantie met de vakgroepen;
- Dat we de tevredenheid van leerlingen en ouders meten, analyseren en een plan van aanpak maken om op onderdelen die onder de benchmark scoren te verbeteren;
- Dat we de competenties van het personeel in beeld brengen en waar nodig via scholing en ontwikkeling verbeteren;
- Dat we de kwaliteit van uitvoering van onderwijsprocessen meetbaar maken en plannen ontwikkelen om op onderdelen te verbeteren.

5.2 Het bewaken van de kwaliteit die wordt gerealiseerd

Voor het overleg met de vakgroepen is de volgende cyclus kwaliteitsbeleid afgesproken:

Gesprek 1: overleg schoolleiding met vakgroepvoorzitters. Doel: belangrijke beleidszaken bespreken die op de agenda schoolleiding en vakgroep staan.

Gesprek 2: schoolleiding met vakgroepvoorzitter. Doel: stand van zaken in de vakgroep bespreken aan de hand van een waarderingsmatrix. Vakgroep maakt eventueel PvA op minder goed scorende onderdelen.

Gesprek 3: bezoek schoolleiding aan een vakgroep bijeenkomst. Doel: goed beeld van gang van zaken binnen de vakgroep.

Gesprek 4: overleg schoolleiding met vakgroepvoorzitters: bespreken beleidszaken die in enig jaar aan de orde zijn geweest en vooruitblikken op volgend schooljaar.

Gesprek 5: afsluitend gesprek, evaluatie van afgelopen schooljaar en korte vooruitblik. Met een informeel karakter.

- Met behulp van Magister Management Platform voeren datacoach en conrector cijfermatige onderzoeken uit ten behoeve van afdelingen en/of het datateam: bijvoorbeeld over cijferontwikkelingen binnen een vak, cohort of leerjaar.
- In gesprekken met medewerkers in de gesprekcyclus wordt continu aandacht besteed aan en afspraken gemaakt over de gewenste houding ten aanzien van kwaliteit van het onderwijs, zo investeren we in de kwaliteitscultuur van de school;
- We bewaken het ononderbroken ontwikkelingsproces van leerlingen door minimaal jaarlijks in de schoolleiding de resultaten van het onderwijs te bespreken. Daarbij richten we ons in elk geval op een analyse van SE en CE, het verschil daartussen, het boven- en onderbouwrendement en de op- door- en afstroom van leerlingen;
- We bewaken de afstemming van het onderwijs op de voortgang en ontwikkeling van leerlingen;
- Met behulp van enquêtes van Kwaliteitsscholen meten we jaarlijks de tevredenheid onder leerlingen, ouders en (tweejaarlijks) personeel;
- We bewaken de kwaliteit van onderwijsprocessen door lesbezoeken met inzet van de DOT (digitale observatietool), door waarderende onderzoeken, door interne audits, door extern onderzoek;
- We bewaken de competenties van onze medewerkers door het voeren van gesprekken in de gesprekcyclus en het toepassen van de beoordelingssystematiek voor nieuwe docenten en docenten die voor een LC- dan wel LD-functie in aanmerking komen;

Als op onderdelen van de kwaliteitscyclus en het kwaliteitsbeleid tekortkomingen worden geconstateerd:

- wordt per onderdeel een plan van aanpak geschreven, waarin we beschrijven welke maatregelen worden genomen om de kwaliteit te verbeteren. Per onderdeel worden doelstellingen beschreven, de wijze waarop deze worden gerealiseerd en hoe we dit meten. Op elk van deze plannen is de PDCA-cyclus van toepassing;
- De datacoach vormt de spil in de evaluatie- en verbetercyclus, omdat de vragen voor informatie bij deze functionaris komen. Hij vertaalt ze naar een onderzoeks-/datavraag, helpt de vrager helder te krijgen wat nodig is en vervolgens de gewenste data oplevert.

5.3 Het verbeteren van de kwaliteit

We verzamelen systematisch relevante gegevens ten aanzien van de kwaliteit van het onderwijs. Hierin hebben de schoolleiding, docenten, vakgroepen en datateam een belangrijke rol.

Jaarlijks evalueren we alle aspecten van het onderwijs in de schoolleiding, in gesprekken met de vakgroepen en in persoonlijke gesprekken met elke medewerker.

Onderdeel van elke evaluatie is de vraag of we gekozen werkwijzen willen bestendigen of verbeteren.

Op alle aspecten van onderwijs, pilots of experimenten zetten we een PDCA-cyclus in.

5.4 Verantwoording afleggen over de gerealiseerde kwaliteit

De school legt verantwoording af aan verschillende geledingen die betrokken zijn bij school.

- In gesprekken met de leerlingenraad en de leerlingengeleding van de MR legt de rector verantwoording af over onderwijskundig beleid aan leerlingen;
- In gesprekken met de ouderraad en de oudergeleding van de MR legt de rector verantwoording af aan ouders over het gevoerde beleid;
- In gesprekken met de PMR en aan de totale MR legt de rector verantwoording af aan de medewerkers, ouders en leerlingen over het gevoerde beleid;
- In kwartaalgesprekken legt de rector verantwoording af aan het College van Bestuur van NUOVO over financiële, personele en onderwijskundige ontwikkelingen;

5.5 Ondersteunende systemen voor kwaliteitszorg

De school maakt gebruik van de volgende ondersteunende systemen voor kwaliteitszorg

- Magister Management Platvorm
- Digitale observatietool
- Personeel Performance Matrix (in ontwikkeling)
- Opbrengstenkaarten inspectie
- Examenresultaten Vensters
- Kwaliteitsscholen voor enquêtes onder leerlingen, ouders en medewerkers.
- Kwaliteitsscholen voor de beoordeling van (nieuwe) docenten
- Interne organisatie: rector voor schoolbrede zaken, correctoren voor afdelingszaken, vakgroepvoorzitters voor resultaat vakgroep, docenten voor resultaat leerlingen.

6 Bijlagen

6.1 Lijst verplichte documenten

In de Wet op het Voortgezet Onderwijs (WVO) staan documenten benoemd waarvoor het bevoegd gezag verantwoordelijk 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	NUOVO
	Formatieplan	Rector en MR
	Personeelsbeleid	Schoolbeleidsplan
	Schoolondersteunings- profiel	Website en 'Scholen op de kaart'
	Meldcode	Schoolbeleidsplan en schoolgids
	Klachtenregeling	Schoolbeleidsplan en schoolgids
	Bekwaamheidsdossiers	AFAS
	Rechtspositieregeling	NUOVO
	Taakbeleid	Rector en MR
	Functiebouwwerk	Rector en MR
	Functiemix (LC en LD functies)	Rector en MR
	Functiebeschrijvingen	AFAS
	Professionaliserings- Kaders	Rector en MR
	Collectief Professionaliseringsplan	Rector en MR
	Gesprekkencyclus	Rector
	Veilige werk - en leer omgeving	RI&E (2020)
	Schoolgids	Website
	Schoolplan	Website
	Strategisch beleidskader NUOVO	NUOVO