

Schoolplan 2020-2024

Inleiding

Het schoolplan is een document waarin de school elke vier jaar het beleid beschrijft dat zij voert om de kwaliteit van het onderwijs te bevorderen en te bewaken. In het schoolplan staat niet alleen het onderwijskundige beleid beschreven. Het personeelsbeleid en de interne kwaliteitszorg komen ook aan bod. De inspectie ziet toe op de inhoud en de uitvoering van het schoolplan.

Tijdens werkmiddagen en onderwijsontwikkelmiddagen hebben docenten gediscussieerd over onderdelen als toetsing, maatwerk, motivatie, ICT en digitale geletterdheid. De opbrengsten zijn in het schoolplan verwerkt. Het schoolplan, geschreven door de schoolleiding, is vervolgens met alle medewerkers besproken. Ook ouders in de ouderraad en leerlingen in de leerlingenraad zijn betrokken bij de totstandkoming van de inhoud van het schoolplan.

In 2018 heeft de inspectie de school bezocht voor een vierjaarlijks verificatieonderzoek. Vervolgens heeft in 2019 een visitatie door medewerkers van enkele Fricolore-scholen plaatsgevonden. Aandachtspunten uit beide onderzoeken zijn meegenomen in de plannen voor de komende vier jaar.

De contouren van Curriculum.nu zijn in september 2019 geschetst en de onderwijsdoelen worden in de komende tijd uitgewerkt. De centrale vraag bij Curriculum.nu is wat onze leerlingen moeten kennen en kunnen. We zien een programma dat gemaakt is om de overgang van po naar vo beter en duidelijker te maken. Er zijn negen leergebieden met voorstellen voor de onderwijsinhoud gepresenteerd. Een groot aantal leraren en schoolleiders heeft zich over het programma gebogen. De ontwikkeling volgen we nauwgezet.

Het College van Bestuur heeft voor de scholen behorend bij CVO-Noord Fryslân een Strategisch Beleidsplan 2018-2023 opgesteld: *Onderwijs voor de wereld van morgen*. Beleidsonderdelen uit dit plan zijn vertaald naar beleidsdoelen voor onze school.

Het schoolplan is als volgt opgebouwd. Als eerste worden de school, het onderwijs, de leerlingzorg, het personeelsbeleid, de professionalisering, communicatie en pr beschreven. Met als slot een beschrijving van duurzaamheid en een veilige school.

Bij verschillende onderdelen worden speerpunten en ambities, te realiseren tijdens de looptijd van het schoolplan, met zo mogelijk concrete beelden *curatief* in een kader geschetst.

1. Beschrijving van de school

Het Christelijk Gymnasium Beyers Naudé is het enige categoriale christelijke gymnasium in Friesland en biedt aan zo'n 535 leerlingen een gymnasiale opleiding. Het gymnasium heeft een streekfunctie. Aan de school zijn ongeveer 55 medewerkers verbonden. De docenten en het onderwijsondersteunend personeel zijn betrokken bij de school. Als school maken we een keuze voor groei en ontwikkeling van zowel leerlingen als medewerkers.

De school heeft het denken en het werken vanuit waardierend perspectief omarmd en probeert dit op verschillende gebieden te versterken: hoe kunnen we het goede dat op allerlei gebieden al aanwezig is versterken in de school.

1.1 De naam van de school

Sinds 1996 draagt de school de naam van Ds. Beyers Naudé. In het besef dat alle mensen gelijkwaardig zijn, kwam Beyers Naudé in verzet tegen de Apartheid in Zuid-Afrika. Hij gaf een stem aan de onderdrukten. Aan zijn vasthoudendheid nemen wij een voorbeeld. Van zijn levensverhaal leren wij dat we door moed te tonen veel kunnen bereiken en dat verzet en verzoening samen kunnen gaan. Op het Christelijk Gymnasium mag je zijn wie je bent en wordt niemand uitgesloten.

1.2 Identiteit

De school wil zo in de christelijke traditie staan, gebouwd zijn op wederzijds vertrouwen en een plaats zijn waar eenieder zich gekend mag weten.

Het Christelijk Gymnasium Beyers Naudé is een hechte schoolgemeenschap met eigen tradities. Leerlingen en docenten zijn betrokken bij de voorbereiding en de uitvoering van de vieringen. We vieren met elkaar het kerst- en paasfeest en ook de start en de afsluiting van een schooljaar en de jaarsluiting. Elke lesdag begint met een moment van bezinning. De docenten verzorgen op hun eigen wijze een dagopening.

Jaarlijks worden door de commissie identiteit activiteiten voor medewerkers en leerlingen georganiseerd. Activiteiten voor leerlingen zijn bijvoorbeeld gekoppeld aan jaarsluitingen, paas- en kerstviering of aan Paarse Vrijdag. Activiteiten voor medewerkers bestaan bijvoorbeeld uit een lezing, een discussie of een bezoek aan een kerk of instelling.

Leerlingen uit klas 6 kunnen jaarlijks deelnemen aan een driedaags kloosterbezoek. Leerlingen uit alle leerjaren kunnen deelnemen aan de Taizé-reis, samen met leerlingen van CSG-Comenius.

1.3 Visie

SED VITAE DISCIMUS. Onze leerlingen leren voor het leven. Wat betekent dat voor ons gymnasium? Leerlingen krijgen naast een klassieke basis, ruimte om te ontdekken, ontwikkelen en groeien.

Op school leer je van en met elkaar. Dit leren is deels een groepsproces en deels een individueel proces. De klassikale lessen zijn van oudsher de basis onder het leerproces. Naast inhoudelijke kennis leren leerlingen in de gemeenschap van de klas om rekening te houden met elkaar en krijgen ze oog voor elkaars sterke en zwakke punten. In aanvulling op het groepsproces heeft elke leerling, om uiteindelijk zichzelf echt te leren kennen, behoefte aan persoonlijke begeleiding, reflectie en ruimte om de eigen grenzen te verkennen.

De school wil de leerlingen een stevige inhoudelijke basis bieden en een onderzoekende houding stimuleren. Daarom is er ruime aandacht voor wetenschappelijke vaardigheden. De Europese klassieke cultuur dient als startpunt om zonder grenzen verder te denken.

Leerlingen moeten op school zo worden opgeleid dat ze weten dat ze de vormgevers van de toekomst zullen zijn. Ze moeten leren vrij en verantwoordelijk het leven tegemoet te treden. Ze moeten worden voorbereid op een toekomst die we niet kennen en zij zullen maken.

1.4 Motto

Wat denk je zelf?

Dit motto herinnert aan het "Ken uzelf" (γνῶθι σεαυτόν), het aforisme uit de Oudgriekse filosofie dat in de tempel van Apollo in Delphi is gegraveerd. Geen kennis zonder zelfkennis. Wat zijn mijn mogelijkheden en onmogelijkheden? Zelfkennis doe je niet in je eentje op maar vooral in contact met anderen. Tegelijkertijd doen we met dit motto een appel op het kritisch denkvermogen en onderzoekend leren van leerlingen: hoe zit het en wat denk jij?

2. Onderwijs

2.1 Onderwijsvernieuwing en onderwijsbeleid

Het Christelijk Gymnasium Beyers Naudé biedt het niveau van onderwijs, dat recht doet aan de capaciteiten van de leerlingen, binnen een leerrijke omgeving, waarbij kwaliteiten en talenten van iedere leerling zo goed mogelijk tot hun recht kunnen komen. De school heeft het predicaat verrijkt vwo.

De school biedt een leerrijke omgeving waarin leerlingen ervaringen kunnen opdoen die betekenisvol voor hen kunnen zijn. Het aanbod van de leerrijke omgeving voor leerlingen laat zich als volgt zien:

- Cambridge University Certificate (CUC). Vanaf het eerste schooljaar kunnen leerlingen deelnemen aan de Cambridgeklas, waar zij worden voorbereid op examens Engels voor niet-Engelstaligen.
- Voor leerlingen uit klas 4 en 5 met het vak Frans bestaat de mogelijkheid om mee te doen met het voorbereidingsprogramma voor het DELF-Junior examen.
- Leerlingen met Duits in hun pakket kunnen het Goetheprogramma volgen.
- Leerlingen worden aangemoedigd deel te nemen aan olympiades voor vakken als wiskunde, natuurkunde, scheikunde, biologie, aardrijkskunde en filosofie.
- Een aantal leerlingen uit de klassen 3 tot en met 5 neemt deel aan het Science honoursprogramma, een onderzoeksproject bij Wetsus. Wetsus is een internationaal onderzoekscentrum op het gebied van watertechnologie.
- Leerlingen van gymnasia kunnen deelnemen aan het honoursprogramma. Leerlingen besteden gemiddeld 100 klokuur per jaar aan het programma. Ze krijgen de vrijheid om zelf het onderwerp voor het onderzoek te bepalen, de tijd in te delen en lessen niet bij te wonen.
- Leerlingen in klas 3 kunnen deelnemen aan een drietal keuze- of profielvakken uit de bovenbouw. Het betreft de vakken economie, filosofie en beeldende vorming.
- Voor leerlingen die nog een extra uitdaging kunnen gebruiken komen we op verzoek van de leerling aan de behoefte tegemoet.

Uit gesprekken met docenten blijkt dat veel van hen maatwerk in de lessen vooral invullen met tempodifferentiatie en niveaudifferentiatie.

We constateren dat we sommige leerlingen niet bereiken en soms desinteresse bij hen zien. Factoren die hierin een rol kunnen spelen zijn leeftijd, tijdgeest, social media, smartphone, gebrek aan doel en geen beeld hebben van studie en beroep. Aan de andere kant zien we hardwerkende leerlingen die het uiterste van zichzelf vragen en over hun grenzen heengaan.

Het is belangrijk om de aanpak in de les zo aan te passen dat we de leerlingen beter bereiken. Loopbaanoriëntatie en -begeleiding willen we nog meer verankeren in de school.

Uit recente lesobservaties is gebleken dat maatwerk incidenteel zichtbaar is in de lessen. In de komende jaren willen we meer maatwerk, uitdaging, hoge verwachtingen en feedback in de lessen zien, waardoor de kwaliteit van de lessen en de intrinsieke motivatie van leerlingen voor leren mogelijk verbeterd worden. Om de motivatie te verbeteren willen we leerlingen ruimte bieden voor eigen regie over het leerproces. Onder door de docent geformuleerde voorwaarden kunnen leerlingen een keuze maken in de les.

De overgangsnormen worden opnieuw tegen het licht gehouden omdat de normen niet geheel meer toereikend zijn.

Docenten geven op een prettige manier les aan leerlingen waarbij het onderlinge contact het leerproces bevordert.

De docent is in staat maatwerk in de les toe te passen. Leerlingen worden actief betrokken bij de les.

Bij lesbezoeken zien we dat alle docenten de lesinhoud kunnen afstemmen op de behoefte van leerlingen.

Bij leerlingenquêtes zien we dat leerlingen voldoende in de les uitgedaagd worden.

De overgangsnormen worden herijkt om te voldoen aan de vraag van de school.

2.2 Eigenaarschap bij leerlingen

De school heeft een rijke traditie op het gebied van leerlingenparticipatie. Leerlingen zijn betrokken bij de invulling en organisatie van de vieringen; ze organiseren mede de Open Dag, zetten zich in voor acties als Going Global, of nemen zitting in de leerlingenraad. Leerlingen kunnen zich kandidaat stellen voor de leerlinggeleding van de Medezeggenschapsraad. Leerlingen kunnen buiten de les verder deelnemen aan de schoolclub, de schoolkrant, de schaakclub, de leerlingenpanels, het junior mentorschap, tutoring, het schoolorkest, de techniegroep, de toneelgroep, de debatclub, de festivals, de olympiades, de buitenschoolse sportactiviteiten en de toernooien.

Met Masterskip de Wylde Swan kunnen leerlingen zo'n zes weken een unieke reis maken over zee. Naast zelfstudie zijn er verdiepende lessen die worden gekoppeld aan het leven aan boord van een zeilschip. Ook worden er toetsen gemaakt.

Leerlingen van klas vijf kunnen deelnemen aan Breaking bread. Zij zorgen op een aantal dagen zelfstandig voor vers belegde broodjes in de kantine. De winst van de verkoop gaat jaarlijks naar een goed doel.

Leerjaarleiders nodigen periodiek een groepje leerlingen uit hun leerjaren uit, een zogenaamd leerlingpanel, voor een panelgesprek waarin schoolzaken uit het betreffende leerjaar aan de orde komen

Leerlingen worden betrokken bij gesprekken in het kader van collegiale visitatie en waarderende onderzoeken. De participatie van leerlingen bij nieuwe ontwikkelingen of aanpassingen in het schoolgebouw willen we vergroten.

De leerlingenraad heeft een herkenbare positie in de school.

De leerlingenraad bevat leerlingen uit alle leerjaren en overlegt periodiek met de schoolleiding. De leerlingenraad organiseert enquêtes onder leerlingen over diverse onderwerpen.

Ook buiten de lessen kunnen leerlingen zich actief ontwikkelen. Voor leerlingen die mee willen doen, zijn er allerlei buitenschoolse activiteiten.

Bij het diploma ontvangen leerlingen een testimonium met hierop een overzicht van de activiteiten waaraan ze hebben deelgenomen.

In leerlingpanels spreken leerlingen en leerjaarleiders over de kwaliteit van het onderwijs en de organisatie.

2.3 Frysk

De school heeft een Taalplan Frysk opgesteld. Hierin is vastgelegd hoe de school het onderwijs in het Fries vorm geeft en welke kerndoelen daarbij worden aangeboden. De school heeft een A-profiel, wat inhoudt dat ons na te streven niveau voor Fries het aanbieden van alle kerndoelen is.

Leerlingen kunnen elk jaar meedoen aan FeRstival (Friestalige voordrachtwedstrijd) en Sjong (tweejaarlijks Friestalig songfestival).

Activiteiten bij Fries sluiten goed aan bij de kerndoelen van het vak.

2.4 Burgerschap

In het oktober 2019 verschenen rapport Curriculum.nu staan drie basisvoorwaarden centraal die van belang zijn in de democratische, pluriforme samenleving: vrijheid, gelijkheid en solidariteit.

Burgerschapsonderwijs daagt leerlingen uit om verbanden te leggen tussen hun eigen leefwerelden en grotere maatschappelijke vraagstukken zoals duurzaamheid en technologie. Burgerschap is in het onderwijs aanwezig, maar niet altijd herkenbaar en daar willen we verandering in aanbrengen. Niet alles kan in een keer opgezet worden. De school maakt daar de komende jaren keuzes in.

We zijn op school al intensief met burgerschap bezig. Mooie voorbeelden van burgerschap zien we bij dagopeningen, lessen, keuzevakken, gastlessen, projecten, educatieve toneelvoorstellingen, Tien-skip en Going Global. Leerlingen nemen initiatieven rondom het thema seksuele diversiteit.

*Voor elke leerling is burgerschap zichtbaar verankerd in het curriculum.
Docenten zijn in staat om met leerlingen het gesprek te voeren over burgerschap.
Onderwerpen binnen het kader van burgerschap komen verspreid over de leerjaren naar voren bij projecten of in de vaklessen.
Docenten hebben voldoende kennis van de kerndoelen van burgerschap en verwerken dit in hun lesprogramma.*

2.5 ICT, leermiddelen en digitale geletterdheid

Het gebruik van technologische hulpmiddelen, zoals chromebooks en digitaal lesmateriaal, stelt ons in staat om leerlingen meer maatwerk te bieden. Door het inzetten van digitale diagnostische toetsen en het personaliseren van de gebruikte digitale leermiddelen kan beter worden aangesloten bij de individuele leerbehoefte van een leerling. We kiezen niet voor óf boeken óf chromebooks, maar beide worden naast elkaar gebruikt, elk met hun eigen doel. Docenten worden in staat gesteld om scholing te volgen, bijvoorbeeld op het gebied van Quayn, en vaksecties krijgen de mogelijkheid om aan te sluiten bij digitale toetsenbanken.

Voor gebruik door leerlingen zijn in het computerlokaal en mediatheek in totaal ruim 60 vaste werkplekken beschikbaar. In het BeVo-lokaal staan 20 iMacs voor leerlingen. Verder zijn er nog eens 60 chromebooks beschikbaar via 2 mobiele karren. In de diverse lokalen en werkkamers zijn werkplekken voor medewerkers met vaste computers. Verder hebben de medewerkers de beschikking over een iPad van school. De meeste lokalen beschikken over een digitaal scherm met touchfunctionaliteit.

Leerlingen en medewerkers hebben draadloos toegang tot het internet met een eigen apparaat. Om toegang te krijgen tot de bestanden die op het schoolnetwerk zijn opgeslagen, moet momenteel nog ingelogd worden op een vaste computer.

De overgang naar Office 365 en Sharepoint leidt ertoe dat bestanden vanaf elk apparaat op elke plek toegankelijk zijn. Vaste werkplekken zijn daardoor minder nodig en daardoor is het mogelijk om bestanden op een eenvoudige manier met de betrokken mensen te delen. In de lokalen, mediatheek en kantine is behoefte aan voorzieningen om te kunnen werken met mobiele apparaten (laptop, chromebook), die goed samenwerken met de vaste infrastructuur, zoals de digitale schermen en geluidsvoorzieningen. In de komende vier jaar wordt deze transitie zichtbaar in de werkkamers en in de lokalen.

Docenten hebben de beschikking over een mobiel apparaat, waarmee documenten eenvoudig gedeeld kunnen worden. Leerlingen maken in sommige lessen gebruik van apparaten van school, bijvoorbeeld een chromebook of een vaste computer. Ook is het voor leerlingen mogelijk om gebruik te maken van een eigen laptop of tablet.

In het schooljaar 2019/2020 is het gebruik van een apparaat tijdens lessen van vak tot vak verschillend. Dit maakt de verplichte aanschaf van een eigen apparaat door leerlingen niet noodzakelijk. Of dit in de nabije toekomst gaat veranderen, is afhankelijk van ontwikkelingen op het gebied van digitaal lesmateriaal en mogelijkheden voor digitaal toetsen.

Veranderingen in het gebruik van digitale middelen betekent ook dat er behoefte is aan nieuwe vaardigheden. Voor medewerkers is op dit gebied gerichte scholing nodig. Elk jaar zal hier aandacht voor zijn bij het vaststellen van het scholingsaanbod binnen CVO-NF.

Ook de digitale vaardigheden van leerlingen krijgen jaarlijks aandacht. In de onderbouw zal dit aan de orde komen bij de introductie in klas 1. In projecten is er aandacht voor mediawijsheid en is er een koppeling met de sociale veiligheid. In de bovenbouw komen gevorderde vaardigheden aan de orde in de vorm van een module Programmeren.

Docenten zijn voldoende geëquipeerd op het gebied van ICT. De ICT-infrastructuur voldoet aan de wensen van docenten.
Elke medewerker kan een mobiel apparaat ontvangen.
Op elke verdieping van de school is een mobiele kar met chromebooks beschikbaar.
In alle vaklokalen zijn de ICT-middelen die elke docent nodig heeft beschikbaar. Binnen de lessen wordt gewerkt met een combinatie van boeken en digitaal materiaal, op een manier die past bij het vak, de leerlingen en de docent.
Wensen vanuit de vaksecties op het gebied van leermiddelen worden jaarlijks geïnventariseerd en waar mogelijk uitgevoerd.

2.6 Toetsing

Ons uitgangspunt hierbij is dat toetsen in beginsel een effectief middel is om feedback op het leerproces te genereren, maar dat te veel focus op cijfers hetzelfde leerproces ernstig kan belemmeren.

Toetsen voor een cijfer werkt een sterke vorm van gecontroleerde motivatie voor leren in de hand. Op het moment dat er getoetst wordt zonder het geven van een cijfer, zien we dat leerlingen het gewenste gedrag niet meer laten zien. Wij willen richten ons op een onderwijssituatie en een toetspraktijk waarbinnen de toets, al dan niet voor een cijfer, een middel is om:

- het geven van feedback te bevorderen en het leerproces te verbeteren;
- te laten zien wat er nodig is om een volgende stap in het leren te kunnen zetten;
- de intrinsieke motivatie van leerlingen om te leren te vergroten.

Er zijn afspraken gemaakt over het aantal toetsen voor een cijfer per dag en per jaar en het niet meer onverwacht mogen toetsen.

Formatief toetsen vraagt om ondersteuning aan docenten. Docenten krijgen scholingsmogelijkheden aangeboden voor het formatief toetsen en het geven van feedback.

Om de kwaliteit van toetsing te verbeteren bieden we enkele docenten de opleiding tot toetsexpert om kennis op school te delen en ondersteuning te bieden bij het construeren van goede toetsen en schoolexamens.

Het formatief werken tijdens lessen en het formatief toetsen ondersteunen het leerproces.
Summatieve toetsen zijn het resultaat van formatief werken in de lessen en het formatief toetsen.
Naast de formatieve toetsen genereren summatieve toetsen een aantal cijfers die de keuze om een leerling al dan niet te bevorderen ondersteunen.

2.7 Aansluiting kwaliteitszorg

De school opereert binnen de grenzen die door de Inspectie van het Onderwijs in het inspectiekader worden gesteld. In 2019 scoort de school onvoldoende op het onderdeel onderbouwrendement. Dit is het gevolg van een te groot aantal zittenblijvers in klas 2 aan het einde van het schooljaar 2017/2018. De

tegenvallende examenresultaten in het schooljaar 2018/2019 zorgen ook voor een minder positief beeld bij deze kwaliteitsindicator.

De school heeft voor de komende periode als streven om op alle indicatoren van het inspectiekader boven de norm te scoren. Voor de indicatoren op het gebied van onderbouwsnelheid en examenresultaten zijn reeds verbeterplannen geformuleerd. Deze worden jaarlijks geëvalueerd en waar nodig bijgesteld.

Voor de overige indicatoren geldt dat jaarlijks in een vroeg stadium gekeken wordt of de te behalen norm in het geding komt. Dit is een taak van de kwaliteitscommissie van de school in samenwerking met de beleidsmedewerker kwaliteitszorg van CVO-NF. Bevindingen over de indicatoren worden met alle medewerkers gedeeld via het weekbericht of bij een werkmiddag.

Bovenop het inspectiekader spiegelt de school zich ook aan de andere zelfstandige gymnasia die zijn aangesloten bij de SHZG. De gemiddelde examencijfers per vak van alle gymnasia zijn daarbij streefcijfers.

Afspraken over kwaliteitszorg zijn binnen CVO-NF vastgelegd in een kwaliteitszorgkalender. De school legt verantwoording af over de invulling van de in deze kalender opgenomen activiteiten.

*Leerlingen spelen een belangrijke rol bij het bewaken van de kwaliteit van het onderwijs.
De kwaliteitskalender is goed doorlopen. Alle indicatoren van het inspectiekader staan op groen.
De resultaten uit de diverse tevredenheidsonderzoeken zijn hoger dan de resultaten uit de benchmark.
De resultaten van het eindexamen liggen per vak boven het landelijke gemiddelde.*

3. Leerlingbegeleiding

3.1 Pedagogisch klimaat en leerlingenbegeleiding

Over de jaren heen laten tevredenheidsonderzoeken onder leerlingen van het Beyers Naudé zowel absoluut als relatief hoge scores zien op het gebied van pedagogisch klimaat en veiligheid. Belangrijke pijlers hieronder zijn de kleinschalige organisatie, de doorlopende leerlijnen en het werken met vaste stamgroepen. Het beleid is er in de komende jaren op gericht om de kwaliteit op dit gebied vast te houden. Hierbij geldt het gymnasiale gemiddelde als uitgangspunt.

Binnen het mentoraat zien we de komende jaren een verschuiving van incidentgerichte naar doelgerichte begeleiding. Een mentor is er niet alleen voor de leerling als het niet goed gaat, maar begeleidt daarnaast een leerling bij het behalen van persoonlijke doelen. Voor een mentor betekent dat een andere invulling van de taak, waarbij voldoende scholing en facilitering gewaarborgd moeten zijn.

Het contact tussen mentor en ouders vindt op verschillende manieren plaats. De school organiseert tot nu toe jaarlijks twee momenten waarop men elkaar kan ontmoeten: de algemene ouderavond ter kennismaking en het mentorspreekuur voor individuele gesprekken. Om de samenwerking tussen mentor, leerlingen en ouders te versterken is er behoefte aan gesprekken waarbij alle partijen betrokken zijn.

Leerlingen hebben uiteenlopende behoeften aan ondersteuning en begeleiding. Om ervoor te zorgen dat elke docent en mentor hierop is toegerust, is jaarlijks aandacht voor scholing en evaluatie nodig.

*Binnen het mentoraat en ook andere vangnetten wordt het accent gelegd op de persoonlijke en de individuele ontwikkeling van de leerlingen.
Elke docent is in staat om mentor te zijn van een groep leerlingen. De taakomschrijving van een mentor is helder vastgelegd.*

Leerlingen stellen jaarlijks een persoonlijk doel op en worden hierbij ondersteund door hun mentor. Minimaal eenmaal per schooljaar is er een gesprek met leerling, ouders en de mentor waarbij het gestelde doel aan de orde komt.

Tussen mentoren, ouders en leerlingen bestaan eenduidige verwachtingen ten aanzien van wat de rol van een mentor is. De verwachtingen zijn duidelijk gecommuniceerd. Als het niet klikt tussen mentor en leerling, kan een leerling wisselen van mentor.

De facilitering in uren voor mentoraat is voldoende ruim. Mentoren worden jaarlijks geschoold.

De tevredenheid over het mentoraat onder ouders, leerlingen en medewerkers ligt op of boven het gymnasiale gemiddelde.

3.2. Leerlingondersteuning

De school biedt een vangnet voor leerlingen in de vorm van een huiswerkklass, studiecetrum, tutoring en inloopuren.

Het schoolondersteuningsprofiel geeft zowel voor intern als extern een beschrijving van de mogelijkheden en beperkingen rond leerlingondersteuning op school.

De gebruikte protocollen voor onder andere dyslexie worden in de komende tijd voor alle CVO-scholen aangepast in het kader van veranderende wet- en regelgeving.

Een jaarlijkse evaluatie over de motivatie voor schoolvakken, tevredenheid met school en zelfvertrouwen. De School Attitude Questionnaire Internet (SAQI) is een vragenlijst die hierover informatie verstrekt. We streven naar een betere benutting van de uitkomsten ten behoeve van het mentoraat.

Vanaf komend schooljaar wordt het toelatingsbeleid door een CVO-brede toelatingscommissie ingericht.

Studielesbegeleiding en andere vormen van begeleiding en ondersteuning zijn ruim voorhanden voor leerlingen in alle leerjaren.

Informatie uit de jaarlijks afgenomen SAQI wordt in de betreffende leerjaren gebruikt om het mentoraat te ondersteunen.

Het schoolondersteuningsprofiel wordt in 2020 herijkt.

3.3 Decanaat/Oriëntatie op Studie en Beroep (O.S.B.)

Het decanaat werkt aan een verdere digitalisering van verschillende werkzaamheden voor zowel de decanen als de leerlingen.

In klas 3 is vorig jaar gestart met het digitaal invullen van het profielkeuzeformulier. Dit is efficiënt gebleken en zal de komende jaren geoptimaliseerd worden.

Voor de klassen 4 en 5 geldt dat eventuele wijzigingen in het vakkenpakket digitaal doorgevoerd worden en ook hier zullen de decanen werken aan optimalisering.

Het verder verbeteren van diverse bestaande activiteiten zoals de profielkeuzeday en de studie- en of beroepvoorlichting door oud-leerlingen en ouders.

Voor elk leerling zijn de regels duidelijk voor het veranderen van profiel en/of vak.

Elke leerling heeft aan het einde van klas 6 een goed beeld van studie en beroep.

4. Personeelsbeleid en professionalisering

4.1 Personeelsbeleid

Het aannamebeleid van docenten richt zich, gelet op het gymasiaal onderwijs, bij voorkeur op eerstegraads bevoegde en competente medewerkers. De functiebeschrijvingen per functieniveau LB, LC en LD zijn brede beschrijvingen van de functie-inhoud. De beschrijvingen gaan zowel op vakinhoudelijk als ook op pedagogische/didactische vaardigheden in.

Het aannamebeleid van onderwijsondersteuners is gebaseerd op functie-eisen en functieomschrijvingen. Bij aanname streven wordt naar een evenwichtige leeftijdsopbouw gestreefd.

Bij de schoolleiding wordt bij aanname naast profiel- en functieomschrijving ook gelet op een evenredige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in de school.

In het algemeen spreken we bij aanname de verwachting uit dat nieuwe collega's de christelijke identiteit respecteren en waar gewenst deelnemen aan activiteiten in dit kader.

Door de invoering van de Wet Beroepen in het onderwijs (Wet BIO, 2006) kennen we 7 competentieprofielen (SBL-competenties). Deze zijn van toepassing op de functie van docent in het algemeen. De indicatoren van deze profielen zijn uitgesplitst naar LB-, LC- en LD-niveau.

In 2017 heeft een herijking plaatsgevonden van de bekwaamheidseisen van docenten. Deze nieuwe wettelijke bekwaamheidseisen zijn vastgelegd in het Besluit Bekwaamheidseisen Onderwijspersoneel.

In het kader van de functiemix komt een docent die in aanmerking wil komen voor een LC-/LD-benoeming in een ontwikkeltraject terecht. De docent is op de hoogte van de voorwaarden waaraan hij/zij moet voldoen voor een LC/LD-benoeming. De docent krijgt in het kader van het ontwikkeltraject scholingsmogelijkheden aangeboden. De benoemingen zijn eerst een jaar tijdelijk. Aan de benoeming wordt een beoordelingsprocedure gekoppeld. De procedures worden door de directie van de school geleid. In voorgaande jaren zijn door de invoering van het entreerecht diverse docenten benoemd in een LD-docentfunctie. In de looptijd van het schoolplan zal met name door natuurlijke uitstroom ruimte in de LC- en LD-docentenformatie ontstaan.

Jaarlijks vindt met elke medewerker een ontwikkelingsgesprek plaats waarin het ontwikkelperspectief en het persoonlijk functioneren een plaats heeft. Van het gesprek wordt door de leidinggevende een verslag gemaakt en opgenomen in het personeelsdossier. In de gesprekscyclus kan van een feedback instrument gebruik gemaakt worden. In de komende tijd worden heldere kaders beschreven waaraan een 360 graden instrument moet voldoen en de frequentie van afname.

Medewerkers die voor hun pensioengerechtigde leeftijd willen stoppen kunnen gebruik maken van vitaliteitsbeleid. Met dit beleid steven we ernaar dat medewerkers gezond hun werk kunnen blijven doen. Met de medewerker wordt een gesprek gevoerd over de motivatie om eerder te willen stoppen en de inhoud van dit gesprek wordt in een verslag vastgelegd.

De Participatiewet is erop gericht om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt naar (betaald) werk toe te leiden. Binnen CVO-NF worden mogelijkheden gecreëerd om te voldoen aan de wet.

Het aannamebeleid is erop gericht om bekwame medewerkers te benoemen en te behouden. Alle docenten zijn bevoegd en bekwaam of worden binnen afzienbare tijd en volgens afspraak bevoegd. Het overgrote deel van de docenten heeft een eerstegraads bevoegdheid. Onbevoegde docenten zijn alleen op school actief als ze in opleiding zijn voor de betreffende bevoegdheid.

De functie-inhoud en taakomschrijving is voor elke medewerker duidelijk. Elke medewerker weet wie zijn of haar direct leidinggevende is en bij wie de diverse beleidsterreinen zijn belegd.

Elke medewerker voert jaarlijks een ontwikkelingsgesprek met een leidinggevende. De gesprekkencyclus is gekoppeld aan een 360-graden feedbackinstrument. Er is een goed werkend instrument voor feedback vanuit de organisatie over het functioneren van elke medewerker, dat wordt ingezet bij de voorbereiding van dit gesprek. Tijdens het ontwikkelingsgesprek komt het resultaat van het personeelstevredenheidsonderzoek aan de orde.

De functiemix wordt binnen de afspraken volledig ingevuld en geeft mensen de mogelijkheid om zich verder te ontwikkelen. Ruimte in de functiemix wordt ingevuld door middel van vacatures. De eisen die gesteld worden aan een LB-, LC-, of LD-docent zijn vastgelegd in functieomschrijvingen. Het taakbeleid en de toekenning van taken is transparant. Bij de toekenning van taken wordt gesproken over een termijn voor de uitvoering van de taak.

Voor medewerkers die richting de pensioengerechtigde leeftijd gaan worden, indien gewenst, maatwerkafspraken gemaakt.

Met medewerkers die de pensioengerechtigde leeftijd naderen worden, indien gewenst, maatwerkafspraken gemaakt.

4.2 Scholingsbeleid en professionalisering

Het scholingsbeleid is gericht op ontwikkeling van de medewerker en het vasthouden van goede en competente medewerkers. Investeren in de kwaliteit van de medewerker is investeren in de kwaliteit van het onderwijs in de breedste zin en kan op talloze manieren ondersteund worden.

Docenten kunnen naast interne scholing (werkmiddagen/ studiedag/docentenwerkplaats en intervisie) ook aan buitenschoolse, vakinhoudelijke nascholing deelnemen.

CVO-NF biedt een aantal individuele of team scholingsmogelijkheden. De scholing is gekoppeld aan persoonlijke ontwikkeling of aan onderwijsontwikkelingen in de school. In de beleidsnotitie scholing voor de scholen van CVO-NF staan kaders en afspraken over scholing.

Er is jaarlijks een scholingsaanbod vanuit CVO-NF waarbinnen elke medewerker keuzes kan maken. Daarnaast dragen medewerkers zelf ideeën voor scholing aan.

De medewerker is verantwoordelijk voor het peil houden van zijn/haar digitale bekwaamheidsdossier. Het bekwaamheidsdossier is bij elke medewerker op orde.

4.3 Rol schoolopleider

De schoolopleider is gekwalificeerd en ontwikkelt in samenspraak met de schoolleiding beleid met betrekking tot het opleiden van docenten in de school. De schoolopleider geeft pedagogische en didactische begeleiding aan leraren in opleiding en stagiaires en stemt deze begeleiding af met de begeleiding door de vakdocent. De schoolopleider coacht beginnende en zittende docenten en verzorgt het introductieprogramma voor beginnende docenten. Intervisie wordt door de schoolopleider zowel aan beginnende als aan zittende docenten aangeboden.

Nieuwe docenten en leraren in opleiding worden begeleid door de schoolopleider. De schoolopleider organiseert regelmatig lesbezoeken en intervisie.

De schoolopleider ondersteunt op een adequate wijze nieuwe en zittende docenten.

Docenten die langer op school werkzaam zijn, worden uitgenodigd om aan intervisie deel te nemen. Elke docent wordt in de gelegenheid gesteld om aan intervisie deel te nemen.

4.4 Positie vaksecties

Binnen de vaksectie ontmoeten en inspireren vakgenoten elkaar. Het is de plek om in dialoog met vakgenoten en schoolleiding invulling te geven aan de professionele ruimte. Vaksecties opereren grotendeels autonoom. Voor elke vaksectie wordt een overlegmoment per week ingeroosterd. Een aantal vaksecties creëert mogelijkheden voor vakoverstijgende opdrachten en lessen.

De vaksecties ontvangen jaarlijks een vaksectiebudget. Het budget kan naar eigen inzicht voor vakgerelateerde zaken ingezet worden.

De rector voert in het kader van kwaliteitszorg gemiddeld eenmaal per jaar een gesprek met alle vaksecties waarin verschillende onderwerpen aan bod kunnen komen.

*De vaksectie benut de mogelijkheden voor invulling van de professionele ruimte.
De vaksectie zoekt naar mogelijkheden voor vakoverstijgende opdrachten, lessen of projecten.
Tijdens het jaarlijks vaksectiegesprek met de rector kan elke vaksectie de invulling van de professionele ruimte benoemen en mooie voorbeelden van vakoverstijgend werken geven.*

4.5 Organisatiestructuur en aansturing

De organisatiestructuur van de school is plat en kent korte lijnen. In de komende jaren vinden er vanwege te verwachten natuurlijk verloop binnen de schoolleiding en het managementteam personele wijzigingen plaats. Dit maakt een nieuwe visie op de gewenste organisatiestructuur noodzakelijk.

De school is gebaat bij een compacte schoolleiding, waarbinnen de verschillende beleidsterreinen op een transparante manier zijn verdeeld. De leden van de schoolleiding zijn samen verantwoordelijk voor de aansturing van de overige medewerkers. Ook leerlingenzaken zijn op een heldere manier belegd binnen de organisatie.

De exacte invulling van de gewenste structuur wordt in de komende jaren verder uitgewerkt. Hierbij wordt ook rekening gehouden met de kansen die samenwerking binnen CVO-NF ons biedt.

De visie op de gewenste organisatiestructuur wordt in de komende tijd uitgewerkt. De organisatiestructuur wordt afgestemd met de medewerkers.

4.6 Personeelstevredenheid en werkdruk

Het meest recente tevredenheidsonderzoek (2019) laat zien dat medewerkers van het Beyers Naudé meer dan gemiddeld tevreden zijn over de mate waarin zij in staat worden gesteld om hun werk uit te voeren. Minder dan gemiddeld tevreden is men over de onderlinge samenwerking en de aansturing. Naar aanleiding van deze bevindingen zijn er gesprekken gestart die erop gericht zijn meer inzicht te krijgen in de achtergronden hiervan en om te werken aan verbetering op deze punten.

Werkdruk en welbevinden zijn belangrijke indicatoren van de kwaliteit van de organisatie. Om hier zicht op te houden wordt tweejaarlijks een tevredenheidsonderzoek onder medewerkers gehouden door de kwaliteitscommissie. De uitkomsten hiervan worden met alle medewerkers besproken op een werkmiddag. Werkdruk komt tijdens het jaarlijkse ontwikkelingsgesprek ook aan de orde.

Door werkmiddagen en andere schoolbrede overlegmomenten worden de dagroosters verkort of vallen er lessen uit. Het heeft een werkdrukverhogend effect. Met de planning van het schooljaar wordt geprobeerd hier rekening mee te houden.

*Medewerkers werken met plezier op school en de werkdruk is voor eenieder hanteerbaar.
Het onderwerp werkdruk staat jaarlijks op de agenda van het ontwikkelingsgesprek.
De gesprekken met elkaar leiden ertoe dat de tevredenheid over de onderlinge samenwerking en de aansturing hoger scoren dan in de benchmark.
De planning en indeling van het schooljaar zorgen voor rust en regelmaat.*

5. Communicatie en pr

5.1 Communicatie

De externe communicatie is erop gericht om enerzijds de instroom van leerlingen op peil te brengen en anderzijds een helder beeld van het onderwijs in de breedste zin te schetsen. Hiertoe is een strategisch communicatieplan opgesteld. Dit communicatieplan dient als uitgangspunt bij het organiseren van activiteiten in het kader van PR. In het plan worden sterke punten van de school benoemd: kwaliteit van onderwijs en organisatie, veel mogelijkheden voor leerlingen en goede zorg en begeleiding. In de diverse PR-uitingen van de school komen deze sterke punten terug.

Er is behoefte aan meer eenheid op het gebied van opmaak van officiële communicatie vanuit de school. Er wordt de komende tijd gewerkt aan een handboek, waarin richtlijnen voor zaken als brieven, mails en presentaties worden vastgelegd.

De interne communicatie is een bekend verbeterpunt van de school. Het ontbreekt aan een kanaal waarbinnen alle belanghebbenden op een eenvoudige, eenduidige manier van informatie kunnen worden voorzien. Binnen CVO-NF wordt gewerkt aan een portaal om dit mogelijk te maken. Het Beyers Naudé is betrokken bij de ontwikkeling hiervan. De implementatie vindt binnen de looptijd van het schoolplan plaats.

Bij het herkenbaar communiceren over de school is een consequent gebruik van de naam van de school van belang. De naam Beyers Naudé is opvallend en herkenbaar en daarmee zeer geschikt hiervoor. De formele naam, Christelijk Gymnasium Beyers Naudé, is duidelijk, maar lang. In informelere communicatie kan gesproken worden over 'Het Beyers Naudé'. De afkorting CGBN wordt vermeden. Dit betekent ook dat de URL van de website aangepast moet worden.

*Het communicatieplan wordt uitgevoerd, geëvalueerd en waar nodig aangepast.
De sterke punten van de school komen expliciet naar voren in de diverse PR-momenten.
De website wordt meer benut voor PR-uitingen. Er is een stijlhandboek, waarin afspraken rondom de opmaak van officiële documenten zijn vastgelegd. De school staat bekend als Beyers Naudé. De afkorting CGBN wordt niet meer gebruikt.*

5.2 Relatie met ouders

Het Beyers Naudé kent een sterke traditie waar het gaat om ouderparticipatie. Binnen de MR hebben ouders medezeggenschap over het beleid van de school. Daarnaast is er een sterke ouderraad, die als klankbord dient voor de schoolleiding en die ook zelf onderwerpen kan agenderen. Ouders spelen verder een rol in de Stichting Vrienden van het Gymnasium en bij de organisatie van diverse activiteiten. Ouders worden op diverse momenten door het jaar in de gelegenheid gesteld om contact te hebben met de mentor van hun kind.

Naast formele contactmomenten met ouders creëren we ook gelegenheid voor informele gesprekken met ouders met als doel elkaar en de school beter te leren kennen.

6. Overig

6.1 Duurzaamheid

In de afgelopen jaren zijn er diverse stappen gezet richting een duurzamer schoolgebouw. Vooral het elektriciteitsgebruik is afgenomen door een transitie naar ledverlichting. De volgende stap hierin ligt op het gebied van verwarming, klimaatbeheersing en ventilatie. Er wordt in de komende jaren een plan uitgewerkt dat is gericht op vervanging van de huidige stookinstallatie en verbetering van de luchtkwaliteit in de diverse lokalen.

In het kader van bewustwording komt het onderwerp duurzaamheid ook terug in het lesprogramma. Dit kan bijvoorbeeld via projecten zoals INESPO, een duurzaamheidsolympiade, in de activiteitenweek of de week van de duurzaamheid.

Het energieverbruik van de school neemt verder af. Het binnenklimaat wordt beter. De stookinstallatie is vervangen door een energiezuiniger alternatief. Maatregelen op het gebied van ventilatie en koeling zorgen voor een beter regelbaar binnenklimaat. Binnen de RI&E is binnenklimaat geen urgent aandachtspunt meer.

6.2 Veilige school

Voor zowel leerlingen als medewerkers is een gevoel van veiligheid een basisvoorwaarde om te kunnen functioneren. Binnen de schoolorganisatie wordt continu gestreefd naar een veilige omgeving voor alle betrokkenen. Het anti-pestprotocol en de anti-pestcoördinator spelen hierbij een belangrijke rol. Incidenten die inbreuk doen op het gevoel van veiligheid worden snel en adequaat opgepakt. We zien dat bij dit soort incidenten heel vaak een koppeling is met sociale media. Leerlingen leren om op een verantwoorde wijze hiermee kunnen omgaan is een onderwerp dat terugkomt in projecten.

Veiligheid begint bij het gevoel dat je mag zijn zoals je bent. Op momenten als Paarse Vrijdag, Coming-out Day of Pride Month laten we zien dat we een diverse school zijn, waar iedereen zich welkom mag voelen. We zijn een open christelijke school. Een ieder mag zich gekend voelen in het geloof en tijdens vieringen op school.

Het gevoel van veiligheid dat leerlingen en medewerkers ervaren wordt periodiek onderzocht in tevredenheidsonderzoeken. De resultaten van het onderzoek onder leerlingen zijn inzichtelijk via Scholen op de Kaart. De doelstelling van de school is om op alle indicatoren boven het landelijk gemiddelde te scoren.

*Er is een veilig sociaal klimaat.
De weg naar de vertrouwenspersonen in de school is voor elke leerling duidelijk.
De weg naar de interne en de externe vertrouwenspersoon is voor elke medewerker duidelijk.
De scores uit tevredenheidsonderzoeken op het gebied van sociale veiligheid zijn bovengemiddeld.
Incidenten die hieraan afbreuk doen, worden afdoende opgepakt.
Als het nodig is spreken we elkaar aan op gedrag en gemaakte afspraken voeren we uit.
Activiteiten in het kader van diversiteit krijgen voldoende aandacht.*

7. Slot

Uit het schoolplan wordt jaarlijks een jaarplan gedestilleerd. In dit jaarplan staan ambities en doelen voor een schooljaar. Elk jaar wordt het jaarplan geëvalueerd met het managementteam. De leden van de MR ontvangen jaarlijks het jaarplan en de evaluatie van het jaarplan.

Op deze wijze worden in de looptijd van het schoolplan de ambities en de gestelde doelen gerealiseerd volgens de Plan-Do-Check-Act cyclus (PDCA cyclus).