

Schoolplan

Ontwikkelingsplan leergemeenschap

2013 – 2017

Geloof! In je toekomst



Inhoud

1. Inleiding.....	3
2. Visie.....	4
3. Missie.....	4
4. Identiteit.....	4
5. Onderwijs.....	5
6. Zorg in een leer- en leefgemeenschap.....	7
7. Kwaliteitsbeleid.....	9
8. Personeelsbeleid.....	11
9. Facilitair beleid.....	14
10. Financieel beleid.....	15
11. Maatschappelijke omgeving.....	16
12. Veranderende rol toezicht en bestuur.....	17
 Bijlage 1 Verklarende woordenlijst.....	 18

GSG Guido de Brès
Amersfoort/Arnhem



M. Drog	locatiedirecteur VMBO en Arnhem
G.R.W.Versteeg	locatiedirecteur Tweede Fase
H.K.Wietsma	locatiedirecteur Onderbouw

Postbus 401
3800 AK Amersfoort
Tel. 033-4792900
Fax. 033-4792997
e-mail: info@guido.nl

1. Inleiding

In 2013 viert een deel van Guido de Brès haar vijftigjarig bestaan. Van een scholengemeenschap die werd gesticht voor leerlingen uit de Gereformeerde Kerken vrijgemaakt is de school uitgegroeid tot een plek waar ook aan jongeren uit andere kerkgenootschappen bijbelgetrouw onderwijs wordt gegeven. Het fundament van toen is hetzelfde gebleven: oprechte zorg voor bijbelgetrouw, gereformeerd onderwijs.

Terugblikkend op de achterliggende jaren is er ook veel veranderd in en om de school. Een nieuwe tijd vraagt om herbezinning op het fundament van toen. De samenleving verwacht meer van een school dan alleen goed onderwijs. Guido de Brès staat voor de uitdaging zich te bezinnen op haar maatschappelijke en pedagogische opdracht en op het pedagogische gehalte van haar schoolcultuur en onderwijs.

Op de school worden we niet alleen geconfronteerd met maatschappelijke vragen, maar zoeken we ook samen met ouders, leerlingen en medewerkers naar oplossingen. Het is dé plek waar leerlingen en medewerkers leren verantwoordelijkheden te nemen, sociale competenties ontwikkelen en uitgroeien tot burgers die midden in de samenleving staan.

Een nieuwe tijd vraagt om nieuwe plannen. In dit *schoolplan* worden die onder woorden gebracht. Ze kunnen worden samengevat met drie G's: 'Genade, Groeien, Genieten'. Bouwend op het fundament van de Bijbel, waarin genade centraal staat, krijgt iedereen de mogelijkheid om te groeien als mens binnen een veilige, prettige omgeving waar we genieten van wat ons door God gegeven wordt. De school ontwikkelt zich naar een leefgemeenschap, waar niet het leren, maar de leerling centraal staat en waar leerlingen en docenten zich voortdurend blijven ontwikkelen. Er komt meer aandacht voor talentontwikkeling in brede zin, de invloed van leerlingen op het leerproces en de veranderde rol van de docent. Op basis van de hier omschreven doelen en plannen wil Guido de Brès een heel eigen, herkenbare plek innemen in de woonwijk en in 'groot' Amersfoort.

In de verklarende woordenlijst worden de belangrijkste begrippen en verwijzingen toegelicht. Deze is als bijlage aan het plan toegevoegd. Woorden die in deze lijst staan, zijn cursief bij de eerste keer dat het begrip in het plan wordt genoemd.

2. Visie

De samenleving vraagt voortdurend en in steeds hoger tempo om nieuwe inzichten op nieuwe vraagstukken. We zien in de maatschappij een ontwikkeling van sterke *kennisnetwerken*, waarin kennis wordt gecreëerd, die nodig is om de vragen die op dat moment leven te beantwoorden. Ook de school kan daarin een heel eigen rol spelen.

Nu het aantal jongeren afneemt, staat Guido de Brès voor de uitdaging om aantrekkelijk te blijven voor potentiële leerlingen. De school wil met bijbelgetrouw christelijk onderwijs positief inspelen op de dynamiek in de samenleving en een herkenbare plek innemen in haar omgeving.

Strategisch doel:

Guido de Brès neemt in 2017 een constructieve plaats in als leergemeenschap met bijbelgetrouw christelijk onderwijs in Amersfoort en omgeving.

3. Missie

Jonge mensen verdienen een optimale voorbereiding op hun rol in de dynamische samenleving. Op Guido de Brès draagt iedereen bij aan de ontwikkeling van leerlingen en medewerkers tot verantwoordelijke christenen. De school is een open leergemeenschap waarin kennis wordt gecreëerd door nieuwe problemen te onderzoeken in authentieke, reële situaties. De overdracht van waarden is daarbij van groot belang. Aandacht voor de zin van het bestaan is de rode draad in ons handelen.

In een dynamische leeromgeving komt van alle kanten informatie binnen. Leerlingen, docenten en medewerkers delen die informatie en helpen elkaar in het leerproces. De dingen liggen niet op voorhand vast; wat iemand leert en hoe iemand iets leert varieert van persoon tot persoon. We dagen elkaar uit om al onze talenten te ontwikkelen en in te zetten.

Vanuit het perspectief van 'Genade, Groeien en Genieten' dragen wij allen bij aan de vorming van leerlingen en medewerkers als verantwoordelijk christen. Iedereen krijgt volop de ruimte en de vrijheid om hun passie te leren kennen en gepassioneerd te leven!

Strategisch doel:

Onze school wordt in 2017 in Amersfoort gezien als een ontwikkelingsgerichte leergemeenschap, waarin iedereen zich gedraagt of leert gedragen als verantwoordelijk christen.

4. Identiteit

- Bijbelgetrouw christelijk
Onze school heeft een bijbelgetrouw christelijke identiteit. Wij geloven dat God de wereld heeft geschapen. Ook geloven we dat God de Vader zich heeft geopenbaard in zijn zoon Jezus Christus en dat Hij ons roept door zijn Heilige Geest. Vader, Zoon en Heilige Geest vormen de drie-enige God.

God spreekt tot ons door de Bijbel. De Bijbel is Gods woord, waarin Hij zich aan ons bekendmaakt.

Voor de inhoud van ons geloof en de ontwikkeling daarvan is de Bijbel ons richtsnoer.

De Bijbel vertelt hoe God zich openbaart in zijn zoon Jezus Christus. In Hem laat Hij zijn liefde voor ons zien en geeft Hij aan dat Jezus Christus onze verlosser is. Jezus Christus staat centraal. Daarom omschrijven we onze identiteit als bijbelgetrouw christelijk.

Tegelijk zijn we ook gereformeerd. Daarmee geven we aan dat de gereformeerde belijdenissen – de Nederlandse Geloofsbelijdenis, de Heidelbergse Catechismus en de Dordtse Leerregels – de inhoud van ons geloof goed samenvatten. In ons onderwijs leren we met elkaar wat dit betekent voor ons dagelijks leven.

- **Bijbelgetrouwe christenen**
Onze school is er voor ouders en kinderen die bijbelgetrouw christelijk willen (leren) leven. In de samenleving neemt het aantal bijbelgetrouwe christenen af. Tegelijk is er in toenemende mate herkenning en erkenning van elkaar over kerkmuren heen.

Op school slaan we daarom de handen ineen om bijbelgetrouw christelijk onderwijs een constructieve, herkenbare plaats in de samenleving te geven.

In overleg is besloten dat als ouders hun (eerste) kind aanmelden, er een kennismakingsgesprek volgt met medewerkers of met andere ouders van kinderen die bij ons les krijgen. In het gesprek zoeken we naar herkenning van elkaar als bijbelgetrouwe christenen. We spreken ook over de wijze waarop de school inhoud wil geven aan onze doelstelling.

- **Zin van het leven**
Voorspellingen dat we op weg zijn naar een atheïstische samenleving worden keer op keer gelogenstraft. Wel vinden er ingrijpende veranderingen plaats op het gebied van geloof en wereldbeeld. Wij zijn ervan overtuigd dat mensen zich altijd de vraag blijven stellen: waartoe leef ik op aarde? Wat is de zin van mijn bestaan? Daarom zal het ook in 2017 heel belangrijk zijn om deze vragen binnen het onderwijs aan de orde te stellen.
- **Deugden**
Leven vanuit het geloof moet je leren. Ouders en andere opvoeders dragen daarin een grote verantwoordelijkheid, maar ook de medewerkers op school. In de Bijbel geeft God aan wat Hij van ons vraagt. Jezus Christus geeft ons zijn eigen leven als voorbeeld. Op school gaan we na wat dit concreet betekent voor ons doen en laten van alledag. Daarbij worden normen en waarden aan de orde gesteld en gaan we samen na hoe deze deugden in ons leven vorm kunnen krijgen. Ook leren we hoe als verantwoordelijke christenen kunnen deelnemen aan de samenleving.
- **Heel de mens**
Wij vinden het belangrijk dat we in ons leven inhoud geven aan liefde tot God en tot de naaste. Dit willen we ook op school leren. Omdat onze naaste is geschapen naar Gods beeld en een geliefd kind van God is, moeten we respectvol en liefdevol met hem of haar omgaan. Het gaat in ons onderwijs om heel de mens, met al zijn talenten, in al zijn relaties: tot God, tot zichzelf, tot zijn naasten, tot zijn omgeving en tot de schepping.

Actiepunten:

- Organiseren dat met alle ouders bij het aanmelden van hun eerste kind een motivatiegesprek wordt gehouden.
- Er wordt in overleg met alle medewerkers een *beroepscode* opgesteld waarin het bovenstaande is verwerkt in termen van gedrag en verwachtingen die we van elkaar hebben. Deze beroepscode zal tevens dienen als identiteitsdocument, dat besproken wordt bij sollicitaties en waarmee medewerkers dienen in te stemmen. In de beroepscode staat omschreven welk gedrag we van elkaar verwachten en waarop we aanspreekbaar zijn. Het is een vertaling van het Schoolplan naar de praktijk.

5. Onderwijs

- *Passend onderwijs*
Elke mens is uniek en heeft unieke mogelijkheden. Daarom krijgen alle leerlingen een passend onderwijsprogramma. Leraren houden rekening met talenten, kennisniveau, leerstofachterstanden en gedragsaspecten. Zij gaan flexibel om met grootte en samenstelling van groepen of klassen en beschikken over de benodigde pedagogische en didactische kennis en competenties. Zij ontwikkelen zich tot coaches van het leerproces.

Iedere leerling heeft talenten. Guido de Brès wil op die talenten inspelen en de leerlingen stimuleren hun talenten te ontdekken, te ontwikkelen en in te zetten. Daarom wordt er gewerkt met talentontwikkeling en *opbrengstgericht werken*. Opbrengstgericht werken (OGW, zie ook paragraaf 7) richt zich op de verbetering van de leerresultaten van alle leerlingen. Het doel is om het maximale uit elke leerling te halen, door een goed doordachte en doelgerichte werkwijze, waarbij beleid bijgestuurd kan worden. Wij willen docenten meer mogelijkheden geven om hun leerlingen goed onderwijs en voldoende aandacht te geven, zodat leerlingen beter presteren en hun talenten kunnen ontplooiën.

De doelen zijn dan ook:

- het verhogen van de *leeropbrengsten*;
- het herkennen en erkennen van leerlingtalenten;
- het rekening houden met leerstijl, leerroute, leertempo en de *leerinhouden*;
- het volgen van de principes van planmatig en opbrengstgericht werken;
- meer afstudeermogelijkheden op de diverse locaties;
- meer aandacht voor *muzische vakken*, zoals drama, tekenen en muziek.

Was leren voorheen vooral onderwijzen, nu ligt de nadruk op kennis creëren. De docent/coach bespreekt samen met de leerling wat er aan de orde komt. Er worden keuzeprogramma's aangeboden in de vorm van o.a. *modules* en talentontwikkeluren. De invloed van buitenschools leren wordt gestimuleerd. Bij het leerproces neemt de leerling de centrale positie in. De organisatie is dienstbaar en ondersteunend aan het ontwikkelingsproces van leerlingen op de diverse locaties.

- Een gedreven docent
Onze docenten dagen leerlingen uit tot om op onderzoek uit te gaan en inspireren hen. Ze hebben oprechte aandacht voor de leerling, luisteren goed en gaan het gesprek aan. Ze zien leerresultaten niet als selectiemethoden, maar als uitnodiging aan leerlingen: 'hoe kan ik je verder helpen?' Ze gaan uit van wat leerlingen kunnen, waarbij verschillen worden gezien, erkend en benut. Zo geven ze leiding aan het ontwikkelingsproces van leerlingen.

Onze medewerkers zijn ontwikkelingsgericht en willen zelf ook blijven leren, onder andere van hun collega's. De school is een lerende school in plaats van een 'vergaderschool'. Er wordt kennis gedeeld – *intervisie* en *supervisie* zijn heel gangbaar. Er wordt ook gewerkt met *ontwikkelteams*, waarin docenten samen een oplossing bedenken voor een concreet probleem, bijvoorbeeld het ontwikkelen van nieuwe leerstof. Medewerkers kunnen verbinding maken tussen de kernwaarden van de school en hun eigen waarden en drijfveren. Ze hebben contact met ouders en de omgeving van de school en ze staan met beide benen in de Nederlandse samenleving.

Binnen de organisatie ligt de focus op kwaliteitsonderwijs. Alles wat wij denken, doen en communiceren is gericht op het vergroten van kansen voor leerlingen. De medewerkers op de locaties (onderwijsondersteunend personeel, onderwijzend personeel, directie) worden daarom optimaal ondersteund, zodat ze de onderwijsresultaten en het welzijn van leerlingen kunnen bevorderen.

- Het ideale schoolgebouw
Leerlingen, ouders en medewerkers voelen zich in onze schoolgebouwen allereerst welkom en veilig, zowel fysiek als psychisch. Het is er schoon en ordelijk en er geldt een hoge kwaliteitsstandaard. De gebouwen zijn duurzaam en 'gezond' en staan midden in de samenleving. Zowel doordeweeks als in het weekend is er in onze schoolgebouwen veel te doen. De school is een uitdagende, inspirerende leergemeenschap voor leerlingen en medewerkers, maar ook voor ouders, inwoners van de wijk en andere maatschappelijke partners, zoals bedrijven en verenigingen die ruimtes in de school huren of waarmee wordt samengewerkt. De omgeving is betrokken is bij de talentontwikkeling van leerlingen.

Onze kernwaarden zijn:

- Het motto 'Genade, Groeien, Genieten' staat centraal.
- Leerlingen en medewerkers krijgen de ruimte om zelf inhoud te geven aan de beleving van wie ze zijn, wat ze kunnen en wat ze doen als verantwoordelijke christenen.

- Door effectief taal-, lees- en rekenonderwijs en onderwijs in sociale vaardigheden worden leerlingen aangespoord om het maximale uit zichzelf te halen.
- Leerlingen worden opgeleid tot nieuwsgierige en betrokken mensen, die gericht zijn op de toekomst. Deze nieuwsgierigheid en betrokkenheid strekt zich uit naar medeleerlingen, maar ook naar de stad, het land, de wereld waarin zij leven en de ontwikkelingen die daarin plaatsvinden.
- Er is een sterke binding met de maatschappelijke omgeving waarin de school zich bevindt. Medewerkers leerlingen zijn betrokken in de wijk en in de stad. Ze ontwikkelen zich zo tot zelfbewuste, participerende burgers.

Actiepunten:

- Er wordt veel geïnvesteerd in nascholing, betaald uit de *Prestatiebox*. Het ministerie wil binnen het voorgezet onderwijs een ambitieuze leercultuur stimuleren. Om de deskundigheid van schoolleiders en docenten te versterken worden er via de *Prestatiebox* extra gelden beschikbaar gesteld;
- Iedere docent wordt geschoold in *digitale didactiek* en *Activerende Didactiek Samenwerkend Leren (ADSL)*;
- Iedere docent zet ADSL in al zijn vormen in;
- Iedere docent wordt geschoold om coach van het leerproces te worden;
- Iedere docent wordt geschoold in het houden van reflectieve gesprekken;
- Iedere docent wordt geschoold in het houden van *actieonderzoek*, waarbij in de dagelijkse praktijk onderzocht wordt hoe iets werkt.

Strategisch doel:

De leerlingen die onze leergemeenschap vanaf 2017 verlaten hebben een uitstekende beheersing van de *21st century skills* die nodig zijn in de eenentwintigste eeuw.

6. Zorg in een leer- en leefgemeenschap

- **Zorg**
De zorg op Guido de Brès betreft alle pedagogische en didactische maatregelen waarmee onze school leerlingen ondersteunt in hun leer- en/of ontwikkelingsproces. Wij bieden deze zorg, zodat een leerling een goede schoolperiode doorloopt en problemen worden voorkomen, gesignaleerd en opgelost. De eerste zorg voor de leerling ligt bij de docent en de mentor. Zij realiseren passend onderwijs en ze leveren daarmee een cruciale bijdrage aan de leerling op het gebied van leren, werkhouding en sociaal-emotioneel functioneren. Waar nodig krijgen zij ondersteuning van interne en externe deskundigen. Binnen de zorg wordt gewerkt met professionele momenten (PM). Een professioneel moment markeert een moment van begeleiding binnen de zorg die we aan leerlingen bieden. Dit kan een gesprek met ouders zijn of met het zorgteam.
Op alle locaties wordt gewerkt met een *schoolondersteuningsprofiel*. In dit document is beschreven welke basiszorg en extra zorg er op de verschillende locaties geboden wordt.
- **Veiligheid**
Leerlingen dienen zich sociaal en fysiek veilig te weten. Dit betekent dat medewerkers en leerlingen op een respectvolle manier met elkaar omgaan. Daarbij gaan we vertrouwelijk om met informatie die we tot onze beschikking hebben. Daartoe zijn er gedragsregels opgesteld in de beroepscode voor medewerkers en het *leerlingenstatuut*. Ook hanteren we diverse protocollen, zoals bijvoorbeeld een pestprotocol.
- **Extra zorg**
Naast de reguliere zorg is er extra zorg voor leerlingen die dit nodig hebben. Voor deze leerlingen is het mogelijk om binnen de school in een speciale groep geplaatst te worden. Het gaat om de volgende groepen:
 - *LWOO* (VMBO BL/KL)
 - *i-VMBO* (1+2 VMBO BL/KL)
 - *i-AVO* (1+2 VMBO-TL/HAVO)

- Gymnasium klas met pluspakket
- *Structuurklas* (HAVO 3)

Als het nodig is krijgen leerlingen ook extra zorg en begeleiding in de vorm van een arrangement (voorheen Leerlinggebonden Financiering LGF). Bij leerlingen met een auditieve en/of visuele beperking bekijken we in overleg met ouders of we de zorg en begeleiding kunnen bieden die noodzakelijk is.

Met leerlingen die door ziekte langdurig thuis zijn worden afspraken gemaakt over de begeleiding. We willen ervoor zorgen dat het leerproces zo min mogelijk vertraging oploopt.

Hier ligt een belangrijke rol voor de mentor. Meer uitleg over extra zorg is te vinden op *Portaal*.

- **Aansluiting basisonderwijs**
Uitgangspunt is dat een leerling voldoende zorg en begeleiding krijgt bij de overstap van primair onderwijs naar voortgezet onderwijs. Daartoe vindt er goede zorgoverdracht plaats. In het aanmeldingsprotocol is vastgelegd welke informatie van belang is voor een goede overdracht en welke procedure we hierbij volgen.
Docenten van groep 7 en 8 van de *HAAL-scholen* (Vereniging voor Gereformeerd Primair Onderwijs in Hilversum, Almere, Amersfoort en Leusden, het voedingsgebied van Guido de Brès) en klas 1 en 2 van de Guido de Brès zijn een samenwerking aangegaan in de vorm van een *Juniorcollege*. Binnen dit Juniorcollege zijn afspraken gemaakt over de doorgaande leerlijn. De samenwerking richt zich op:
 - het ontwikkelen van basisvaardigheden van rekenen en taal;
 - de manier van leren en het reflecteren daarop;
 - de sociaal-emotionele ontwikkeling.
- **Hoogbegaafden**
Leerlingen die hoogbegaafd zijn worden in een speciale groep geplaatst. Voorafgaand aan plaatsing wordt een begaafdheidsonderzoek afgenomen. Het onderwijs en de zorg zijn erop gericht om ervoor te zorgen dat de leerlingen alle basisvaardigheden beheersen. De mentor geeft extra aandacht aan het sociaal-emotioneel functioneren van deze leerlingen. De leerlingen in deze klas krijgen extra uitdaging door het aanbieden van modules. We bieden een *Masterclass* aan voor leerlingen uit groep 8 van de toeleverende basisscholen.
- **Loopbaanoriëntatie en -begeleiding**
Op de locaties krijgen de leerlingen goede voorlichting over hun studie- en beroepskeuze en begeleiding bij hun loopbaankeuzes. Leerlingen krijgen door voorlichting, beroepservaringen (ook buiten de school) en reflectiegesprekken (en soms door het maken van testen) inzicht in de wereld van werk en beroep, maar ook in wie ze zijn, wat ze leuk vinden, wat ze kunnen en belangrijk vinden. Ook doen leerlingen enige ervaring op met netwerken. De school wil de leerling *leren* kiezen.
- **Leerlingvolgsysteem**
We maken gebruik van *Magister* als leerlingvolgsysteem. In dit systeem wordt alle relevante informatie van de leerling opgeslagen. Dit systeem wordt gebruikt als het digitale ondersteuningsdossier voor de leerling.
- **Samenwerkingsverband**
De Amersfoortse locaties van Guido de Brès maken onderdeel uit van het Samenwerkingsverband Eemland, dat samen met andere partners garant staat voor Passend Onderwijs. Dit samenwerkingsverband zorgt ervoor dat alle leerlingen goed onderwijs kunnen krijgen en niemand buiten de boot valt.
Passend Onderwijs betekent dat voor alle leerlingen een passend onderwijszorgaanbod wordt ontwikkeld. Dit wordt gerealiseerd in regionale netwerken zoals Samenwerkingsverband Eemland of voor de locatie Arnhem Samenwerkingsverband 13-1.
Leerlingen kunnen via deze samenwerkingsverbanden een beroep doen op extra zorg. Deze voorzieningen voor extra zorg zijn niet op elke school aanwezig. Het uitgangspunt is dat er geen leerlingen thuis zitten, maar zich ontwikkelen binnen ons onderwijs.

- Huiswerkondersteuning
Om leerlingen te helpen met het plannen en het maken van huiswerk kunnen ze op alle locaties huiswerkondersteuning krijgen. De begeleiding is erop gericht om zelfstandig te leren plannen en structureren. We bieden ook de mogelijkheid voor extra huiswerkondersteuning. Voor deze huiswerkondersteuning, buiten de reguliere lessen om, wordt van de ouders een financiële bijdrage gevraagd.

Actiepunten:

- het realiseren van passend onderwijs binnen de school (schoolondersteuningsprofiel);
- het ontwikkelen van beleid rond het Juniorcollege;
- onderzoek doen naar mogelijkheden om meer ondersteuningsinformatie uit Magister (het leerlingvolgsysteem, zie paragraaf 7) te krijgen (professionalisering van het informatiemanagement);
- scholing rond het voeren van reflectiegesprekken;
- verder ontwikkelen van onderwijs aan meer- en hoogbegaafden (modules).

7. Kwaliteitsbeleid

In het kwaliteitsbeleid wordt beschreven hoe de school haar doelstellingen (*succesbepalende factoren*) wil realiseren. Hiermee geven we aan hoe we aan de verwachtingen van onze leerlingen en ouders kunnen voldoen. Door onze verbeteringen voortdurend te analyseren en te borgen, realiseren we onze doelstellingen. Centraal staat de kwaliteit van het leerproces van de leerlingen en medewerkers. De terugkerende vragen aan de leergemeenschap zijn:

- Doen wij goede dingen?
- Doen wij die dingen goed?
- Hoe weten wij dat?
- Vinden anderen dat ook?
- Wat gaan wij nu doen?

Op Portaal (de digitale werkomgeving voor alle medewerkers van Guido de Brès) is het kwaliteitsplan 2012-2015 gepubliceerd. Het uitgangspunt van dit kwaliteitsplan is:

‘De basis voor kwaliteitszorg wordt gevormd door het werk in de klas of voor een groep, de aandacht voor het pedagogisch-didactisch handelen van de docenten en het leren van de leerlingen. Daarnaast zijn er de overige thema’s en actiepunten zoals die worden genoemd in het Schoolplan. Deze thema’s en actiepunten beïnvloeden de kwaliteit van het primaire proces.’

Kernwoorden bij het kwaliteitsbeleid zijn:

- Integraal:** Alle domeinen – opgenomen in het Schoolplan - worden meegenomen (**plan – do**).
Systematisch: Kwaliteit periodiek meten met betrouwbare instrumenten (**check**).
Cyclisch: Resultaten van metingen worden omgezet in verbeterplannen (**act**). (zie ook p. 11)

Door veranderde inzichten en eisen van de overheid kan dit kwaliteitsplan versterkt worden met de volgende aandachtsgebieden:

- Wet Onderwijs Toezicht (WOT) en Toezichtkader Voortgezet Onderwijs (VO)
Recentelijk is de WOT aangepast. Een van de kernthema’s binnen de WOT is het aanspreken van onderwijsinstellingen en bevoegde gezagsorganen op kwaliteit. Uitgangspunt daarbij is dat de instellingen de kwaliteit van hun eigen onderwijs bewaken en verbeteren en daarover verantwoording afleggen aan zowel de directe omgeving (waaronder de ouders) als aan de maatschappij in het algemeen (waaronder de Inspectie). Deze verantwoordelijkheid omvat het formuleren van doelen in termen van de onderwijskwaliteit, de realisatie van die kwaliteit, de kwaliteitsbewaking en de publieke verantwoording over de kwaliteit.

Dit betekent dat het Toezichtkader VO, zoals de inspectie dit wil hanteren, is veranderd.

De inspectie richtte zich voorheen vooral op risico’s, maar houdt nu met name preventief toezicht.

De inspectie wil de kwaliteit van onderwijsinstellingen breder bekijken door in haar onderzoek onder andere te letten op de inzet van school voor excellente leerlingen, brede vorming, hoge verwachtingen, burgerschap en opbrengstgericht werken. Door op deze manier een spiegel voor te houden, wil de inspectie de onderwijsinstelling stimuleren zich te verbeteren. Het Toezichtkader bevat een waarderingskader VO waar de indicatoren (meetgetallen) benoemd worden die de inspectie op grond van de kenmerken van de leerlingpopulatie mag verwachten.

Guido de Brès wil ruim voldoende/goed scoren op de indicatoren. De verbeterpunten worden benoemd, omdat we elkaar voortdurend willen aanspreken op wat we doen op school. Met het kwaliteitssysteem van de *PDCA-cyclus* wordt de voortgang in de gaten gehouden.

- **Prestatiemanagement**
Prestatiemanagement is het meetbaar en stuurbaar maken van prestaties van medewerkers met als doel dat er meer resultaat-/opbrengstgericht gewerkt wordt. Opbrengstgericht werken heeft als kenmerk dat resultaten van leerlingen per vak worden gevolgd op persoonsniveau, op groepsniveau en op docentniveau door de jaren heen. Dit geeft inzicht in hoe resultaten elkaar beïnvloeden. Dit geeft ook inzicht in de resultaten van de medewerkers. De afspraken die je samen maakt over het te behalen resultaat zijn hierbij belangrijk. Naast planning zijn coaching, verantwoording en beoordeling onderdeel van de te maken afspraken.
- **Kritische Prestatie Indicatoren (KPI)**
Vooraf stellen we vast welke doelen we willen realiseren. Om naar dit resultaat toe te werken maken we gebruik van Kritische Prestatie Indicatoren (KPI's). Die indicatoren leveren ons de informatie om tijdig te kunnen bijsturen. De indicatoren zijn gebaseerd op de *Balanced Scorecard*. De *Balanced Scorecard* is een compleet en overzichtelijk systeem dat inzicht geeft in de prestaties op en de relaties tussen vier essentiële invalshoeken voor de school: maatschappij, intern proces, leer en groei en resultaat. Bij de prestatiemeting gaat het met name om het verband tussen oorzaak en gevolg van de behaalde resultaten. Onze strategische doelstellingen, gebaseerd op onze visie en missie, vormen het uitgangspunt van de *Balanced Scorecard*.
- **Toetsings- en borgingsbeleid leerstof**
In het *Programma van Toetsing en Afsluiting (PTA)* leggen we alle vakken vast, met de lesstofomschrijving, de toetsen, hoe er getoetst wordt en de herkansingsmogelijkheid. In het PTA staat welke onderdelen meetellen voor de vaststelling van het schoolexamencijfer. Het PTA geeft een goede verdeling van de lesstof in de Bovenbouw. In de onderbouw hanteren we een vergelijkbaar *Programma van Toetsing en Weging (PTW)*. Op deze wijze voorkomen we dat de besproken leerstof of aangeboden toetsen te afhankelijk zijn van de docent die voor een groep staat. Toetsen worden door meerdere vakcollega's beoordeeld, waarbij vooraf het antwoordmodel en becijferingswijze is vastgesteld.

Daarnaast zijn er onderdelen van het curriculum die niet in getallen of percentages zijn uit te drukken. Het betreft dan sociaal-emotionele onderdelen. Deze onderdelen zijn opgenomen in teamplannen die op Portaal te vinden zijn. Hierbij kun je denken aan het voeren van reflectiegesprekken of Professionele Momenten (PM). Guido de Brès wil dat de sociaal-emotionele onderdelen (zorg) in balans zijn met de meetbare feiten.

- **Opbrengstgericht werken**
Als leergemeenschap willen we op een goede manier onderwijskundige en organisatorische processen kunnen bijsturen. Naast het gebruik van KPI's hanteren we hiervoor op alle niveaus en onder alle medewerkers het opbrengstgericht werken (OGW). OGW is het systematisch en doelgericht werken aan zo goed mogelijke leerlingprestaties, waarbij het vooral gaat om het doorlopen van alle stappen van de *evaluatieve cyclus*. De evaluatieve cyclus is een specifiek onderdeel van opbrengstgericht werken. Het gaat daarbij om het jaarlijks evalueren en analyseren van de leerresultaten, de onderwijsleerprocessen en de processen binnen de leergemeenschap. Ook worden de kwaliteit van het evaluatiesysteem en de resultaten van de leerlingenzorg jaarlijks geëvalueerd en geanalyseerd. Medewerkers krijgen de ruimte om zelf te bepalen wat ze doen om dat resultaat te behalen.

- **Managementrapportages**
In de diverse managementrapportages maken we de balans op van de realisatie van onze doelstellingen. We doen dit volgens de werkwijze PDCA-proof waarin systematisch wordt nagegaan of plannen worden gerealiseerd en wat de kwaliteit ervan is. De cyclus wordt afgesloten met het vaststellen wat het vervolg is. De letters staan voor: Plan Do Check Act. Daarnaast worden onze resultaten meetbaar en daardoor ook zichtbaar in interne managementinformatiesystemen als:
 - Afas voor financiële en personele informatie,
 - Magister voor leerlingadministratie,
 - Wolf voor examenscores,
 - Zermelo voor roosterinformatiebeheer,
 - Kwaliteitsscholen voor tevredenheidsonderzoeken.

Als externe informatiesystemen zijn de volgende applicaties beschikbaar:

- Venster voor Verantwoording (van VO-Raad),
- Opbrengstenkaart (van de Inspectie VO).

- **Ouderbetrokkenheid**
De betrokkenheid van ouders of verzorgers bij de leergemeenschap is van groot belang. De ouders zijn verantwoordelijk voor de opvoeding, de school voor het onderwijs. Het succes van de school hangt mede af van de steun van ouders. Ouders zijn immers meer dan belanghebbenden of klanten. Ouders zijn partners en bondgenoten. Dit veronderstelt de bereidheid om te luisteren, te delen en afspraken te maken.

De relatie tussen Guido de Brès en ouders is wederkerig en niet vrijblijvend. Ouders mogen participeren in het proces, met het oog op een succesvolle ontwikkeling van de leerlingen. Als school en ouders maken we samen het verschil!

Uit onderzoek van het CPS, een landelijke adviesorganisatie voor het onderwijs, blijkt dat wij de ouderbetrokkenheid bij onze leergemeenschap kunnen versterken. Er is op dit moment onvoldoende sprake van een gelijkwaardige relatie in de zin van tweezijdige communicatie en informatie-uitwisseling. De school bepaalt momenteel welke informatie zij de ouders geeft. Ouderbetrokkenheid is dan vooral het informeren van ouders.

Op Portaal is het genoemde onderzoek van het CPS met de titel *Aardig of gelijkwaardig* beschikbaar.

- **Commissie WVV**
De commissie voor Werk Veilig en Verantwoord werkt met een Arbo- en Veiligheidsbeleidsplan dat haar oorsprong vindt in een Risico Inventarisatie & Evaluatie. De commissie helpt alle leerlingen en medewerkers bij hun ontwikkeling als verantwoordelijke christenen in een veilige werk- en leefomgeving. Zie voor verdere informatie het Arbo- en Veiligheidsbeleidsplan, januari 2012, op Portaal.

Actiepunten:

- het waarborgen van de kwaliteit van het onderwijs en de organisatie door het toepassen van de PDCA-cyclus;
- het sturen met Kritische Prestatie-indicatoren op de Balanced Scorecard;
- het formuleren van een heldere visie op de samenwerking met ouders;
- het ontsluiten van informatie uit de gebruikte informatiesystemen;
- extra aandacht besteden aan opbrengstgericht werken.

8. Personeelsbeleid

- *HRM-beleid* – lerende cultuur
Onze school is een leergemeenschap. Leren is het ontmoeten en (leren) omgaan met zaken die onbekend zijn, terwijl er wel een bepaalde prestatie verwacht wordt.

Dit kan spannend zijn, omdat leren ook gepaard gaat met fouten maken. Daarom creëren we een leeromgeving waarin het voor leerlingen en medewerkers veilig is om fouten te maken om daarvan te leren. Veiligheid en respect zijn de voorwaarden voor een goede omgang met elkaar en het realiseren van een leercultuur. De school biedt deze veiligheid. Daarbij reflecteren we op ons eigen handelen en het handelen van de ander. Ieder zet zijn sterke kanten in om de doelen van de school en de persoonlijke doelen te realiseren.

- **Talent- en competentie management**
In de missie en visie van onze school nemen passie en talent een belangrijke plaats in. Deze aspecten worden in het HRM-beleid verder uitgewerkt, samen met het element informatie. Het proces van leren is een combinatie van passie, talent en informatie. Zonder de toegang tot informatie kunnen passie en talent niet tot ontwikkeling komen. Als we inspelen op de passies en talenten van leerlingen, zijn ze ook gemotiveerder om bepaald gedrag te ontwikkelen.
We helpen zowel medewerkers als leerlingen om hun talent te ontdekken en waar dat nodig is, verder uit te bouwen. Dit vraagt een houding van (zelf)reflectie en kwetsbaarheid. Daarvoor zijn verbinding en veiligheid essentiële voorwaarden. Dit geldt in de relatie tussen bijvoorbeeld een teamleider en een docent, maar ook tussen docent en leerling en docenten onderling. In de gesprekkencyclus ligt de focus op de sterke kant(en) van een medewerker.
- **Taakbeleid**
Onze school stelt hoge eisen aan de medewerkers. Onze visie en missie doet een beroep op veel vaardigheden en een hoge inzet. Niet alleen de leerlingen, ook de medewerkers zijn ontwikkelingsgericht bezig.
In het taakbeleid wordt een rechtvaardige verdeling van werkzaamheden en bijbehorende bekostiging gerealiseerd. Ook staan er de afspraken en kaders in die gelden voor de persoonlijke ontwikkeling van de medewerkers. Vanwege de dalende bekostiging van de school door de overheid en andere ontwikkelingen wordt, samen met de MR, het taakbeleid regelmatig geëvalueerd en zo nodig gewijzigd. De zogenaamde taakformulieren zijn voor elke medewerker inzichtelijk en na te rekenen.
- **Roosterinformatiebeheersysteem**
Voor het functioneren van de school zijn goede roosters noodzakelijk, enerzijds voor de docenten, anderzijds voor de leerlingen. Een leerlingvriendelijk rooster is voor ons leidend. We willen zo min mogelijk tussenuren voor de leerlingen. In de praktijk is dit niet altijd eenvoudig.
We zijn inmiddels enkele jaren bezig met de implementatie en ontwikkeling van een goed roosterinformatiebeheersysteem. Dit systeem geeft ons inzicht in alle factoren die van belang zijn voor een goed rooster en alles wat daarmee samenhangt.
- **Rol van de docent**
Met het oog op de rol van ICT in de school wordt van de docenten een deels andere rol gevraagd. Om onderwijstechnologie toe te passen in de les zal de docent de zogenaamde 21st century skills moeten beheersen. Daarnaast vraagt de aansluiting bij eigen leerstijl, eigen leerroute en eigen leertempo in didactische zin meer variatie in aanpak.
In 2009 is het instrument van *competentiemanagement* geïntroduceerd. We zetten deze lijn door in bijgestelde *rolprofielen*, passend bij de nieuwe visie en missie. Met behulp van de medewerkers worden deze nieuwe profielen gedefinieerd. De missie en visie van Guido de Brès kunnen we alleen realiseren met behulp van alle medewerkers. Daarom vragen we alle docenten en medewerkers ondersteunende dienst, om samen deze nieuwe weg in te slaan en te werken aan het realiseren van de schooldoelen. Als iemand beschikt over passie en talent voor het onderwijs kan hij een waardevolle bijdrage leveren. Daarbij besteden we aandacht aan ontwikkeling op onderdelen, als dat noodzakelijk is. We werken tenslotte met elkaar in een leercultuur. Professionalisering is een belangrijk element in het HRM-beleid. En dat geldt voor alle lagen van de organisatie.
- **Individuele benadering van de medewerker**
De medewerkers zijn het menselijk kapitaal van de organisatie. We zijn daar zuinig op. We geven hem of haar een individuele benadering en houden zo veel als mogelijk rekening met de behoeften. Daarbij spelen de *levensfaseprofielen* en de voorgestelde maatregelen een belangrijke rol.

Zo neemt het werkplezier toe en het ziekteverzuim af.

- **Wet Beroepen in het Onderwijs (wet BiO)**
Het HRM-beleid draagt bij aan de kwaliteit van het onderwijs. Daarom is een speerpunt dat op 31 december 2015 alle docenten bevoegd en bekwaam zijn om les te geven. Er wordt geïnvesteerd in medewerkers die hun bevoegdheid willen halen. Daarbij maken we gebruik van de subsidieregelingen die er op dit vlak zijn. De leidinggevenden monitoren de voortgang van de studie. Daarnaast is met de introductie van de wet BiO een begin gemaakt met portfolio's. In 2013 wordt verder onderzocht welke rol het personeelsinformatiesysteem kan spelen in het beheren van de portfolio's van de medewerkers. In de gesprekkencyclus is de inhoud van het portfolio een vast bespreekpunt. We streven naar een breed gebruik van registerleraar.nl. Docenten leggen in deze database hun bevoegd- en bekwaamheden vast.
- **Platte organisatie**
Docenten zijn de spil in het primaire proces. Teamleiders vormen de organisatorische spil in de organisatie. Daarnaast zijn er collega's die de functies van zorgcoördinator, decaan en dergelijke vervullen. De docenten maken deel uit van een team, dat geleid wordt door een teamleider. De teamleiders vormen samen met de locatiedirecteur het locatiemanagementteam. Specifieke functies vallen onder locatiedirecteur. Er is dus sprake van een platte organisatie.
- **Gedeeld & gedelegeerd leiderschap**
Een belangrijk uitgangspunt is dat de taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden (TVB) helder zijn vastgesteld en verdeeld. Het hebben van een verantwoordelijkheid en bijbehorende bevoegdheid houdt ook een verplichting in van het nemen van besluiten, hoe lastig die ook kunnen zijn. Dit wil niet zeggen dat alles door de betreffende leidinggevende zelf gedaan moet worden. De school hanteert het principe van gedeeld leiderschap, zonder tekort te doen aan de (eind)verantwoordelijkheid van leidinggevenden. Dit is voor ons inherent aan het zijn van leergemeenschap. De principes van gedeeld leiderschap worden verder ontwikkeld en geïmplementeerd.
- **Onderwijskundig leiderschap**
In onze leergemeenschap zijn leerlingen en medewerkers samen bezig met ontwikkelingen. Dit houdt in dat iedereen zijn onderwijskundig leiderschap opneemt, ook al is de locatiedirecteur voor zijn locatie verantwoordelijk voor de onderwijskundige ontwikkelingen. Dit houdt een dynamische wisselwerking in, intern en extern.
- **Processen en procedures borgen**
De ontwikkelingen die in de afgelopen jaren op het gebied van HRM in gang zijn gezet, worden geborgd. De prioriteit ligt bij het beschikbaar maken van informatie voor leidinggevenden en medewerkers, het updaten van verschillende HRM-instrumenten, zoals de gesprekkencyclus functioneren & beoordelen, de levensfaseprofielen et cetera.

De ontwikkelingen die in de afgelopen jaren op het gebied van HRM in gang zijn gezet, worden geborgd. De prioriteit ligt bij het beschikbaar maken van informatie voor leidinggevenden en medewerkers, het updaten van verschillende HRM-instrumenten, zoals de gesprekkencyclus functioneren & beoordelen, de levensfaseprofielen, et cetera.

Actiepunten:

- Vanaf 2013 wordt het geactualiseerde HRM-beleid uitgerold;
- De gesprekkencyclus wordt volgens afspraak uitgevoerd;
- Leidinggevenden geven hun medewerkers de ruimte en mogelijkheden om zich verder te ontwikkelen, onder andere met behulp van het instrument talent- en competentie management.

9. Facilitair beleid

- Huisvesting

In de visie van Guido de Bres zijn de gebouwen middelen om processen te kunnen organiseren waarin de onderwijskundige visie zichtbaar wordt.

Als de leeromgeving openstaat voor de omgeving, dan komen daarmee allerlei invloeden van buiten naar binnen en dit is weer van invloed op het leren van leerlingen. Op deze wijze kunnen we de open, dynamische leeromgeving van de school integreren met de omgeving in brede zin. Voor leerlingen kan dit een ruimte zijn waar zij leren om, actief-, creatief- en sociaal van elkaar te leren.

Ons schoolgebouw is een ontmoetingsplaats voor mensen van verschillende generaties, met verschillende afkomst en achtergrond. Op deze plek kunnen zij kennis, kunde en ervaring ontwikkelen en uitwisselen. Het gebouw, de fysieke leeromgeving, weerspiegelt deze wijze van denken. Vanuit deze ontmoetingsplaats kunnen leerlingen en medewerkers uitwaaiëren naar plekken waar van alles te ontwikkelen en te ontdekken valt.

Dit betekent concreet dat er minder standaard lokalen worden gebruikt en meer flexibele ruimten, die speels gecompartmenteerd zijn, waardoor je je niet verloren voelt. We willen op deze wijze de interactie stimuleren en diverse activiteiten bevorderen. Ook worden voor de (kern)teamleden, ontwikkelteams en werkgroepen flexibele werkplekken ontwikkeld.

In Amersfoort werken de locaties Onderbouw, Vmbo en Tweede Fase in de richting van een Unilocatie in 2020. Ook in Arnhem wordt gestreefd naar een aangepaste/nieuwe locatie. Op deze wijze is de leergemeenschap in staat doorgaande leer- en zorglijnen voor leerlingen te integreren. Daarnaast kunnen we samen meer faciliteiten realiseren of intensiever en doelmatiger van de faciliteiten gebruikmaken.

- Inventaris

Doorlopende leerlijnen worden vaak vertaald in structuren, niet in processen. Als leergemeenschap proberen we minder te denken in structuren, maar meer te kijken naar de leercultuur. De lessen sluiten nu beter op elkaar aan, maar het leren van de leerling is (nog) niet veranderd. Guido de Brès wil zich ontwikkelen van een lesgevende leergemeenschap naar een lerende leergemeenschap. Van een aanbodgerichte leergemeenschap naar een leergemeenschap waarin de ontwikkeling van netwerk-, kennis- en prestatiesamenleving een duidelijke plaats heeft. Als leerlingen en medewerkers zelf ook leren aangeven wat zij willen leren, waar zij benieuwd naar zijn, dan is de leercurve hoger. Dit vraagt echter wel om een aangepaste facilitering van de nodige inventaris.

Een goed ingerichte ruimte ondersteunt het gedrag van zowel leerlingen als medewerkers. Vanuit professionaliteit, creativiteit en het vertrouwen in medewerkers willen we samen de inrichting van onze leergemeenschap ontwikkelen. De droom van leerlingen en medewerkers over hoe zij samen zich willen ontwikkelen is het vertrekpunt bij de aanschaf en het gebruik van aantrekkelijk, flexibel, functioneel en duurzaam inventaris.

De afdeling facilitair heeft een beleidsplan hiervoor gepubliceerd op Portaal.

- ICT-beleid

ICT is geen doel op zich, maar zowel de onderwijskundige en organisatorische ontwikkelingen, als de integratie van ICT in de moderne maatschappij (Consumerization of IT), maakt dat ICT een essentiële plek zal innemen in de leeromgeving van onze leergemeenschap.

We stellen ons als leergemeenschap ten doel dat we met behulp van ICT een *ComDocSam*-omgeving (Communiceren Documenteren en Samenwerken in de digitale werkomgeving) beschikbaar stellen waarvan dagelijks gebruik kan worden gemaakt. In deze omgeving kan informatie aangeboden en verwerkt worden. Daarnaast kan er binnen deze omgeving gecommuniceerd worden. Deze omgeving moet met moderne ICT-technologie benaderd kunnen worden. Als ICT leveren we een platform waarop op elk moment en met alle vormen van hardware gecommuniceerd kan worden. Het ICT-beleid is uitgewerkt in een ICT-beleidsplan 2012-2015, dat beschikbaar is op Portaal.

- **Leermiddelenbeleid**
In samenwerking met het *Innovatieproject VO* van de VO-raad (een vereniging van schoolbesturen en scholen in het voortgezet onderwijs) is er een Leermiddelenbeleidsplan opgesteld. Dit beleidsplan is nauw verweven met de visie en missie van Guido de Brès. Het leermiddelenbeleid is onder andere duidelijk geïntegreerd in het ICT-beleid. Aan de hand van het *onderwijsleerportret*, waarin wordt vastgesteld wat de visie, missie en ontwikkelingsdoelen concreet betekenen voor het leerconcept, het onderwijsconcept en het secundaire proces, is een programma van eisen opgesteld. De regie van de leerling is daarbij leidend. Schematisch en onderbouwd is in beeld gebracht welke werkvormen, toets- en ICT-mogelijkheden hier logischerwijs bij passen. Professionaliseringsplannen voor medewerkers worden gekoppeld aan de teamplannen en investeringsmogelijkheden.

De keuze voor leermiddelen en het eigenaarschap van deze keuze wordt laag in de organisatie gelegd bij de vaksecties. Leerlinggericht werken, de durf om te experimenteren met aandacht voor leerstijl, leerroute en leertempo zijn de functionele kaders voor het inhoudelijk vormgeven van het leermiddelenbeleid. Op Portaal is het uitgewerkte beleidsplan geplaatst voor de inzet van leermiddelen binnen onze leergemeenschap.

Actiepunten:

- het uitvoeren van beleidsplan Facilitair 2012–2015;
- het ICT-beleidsplan 2012 – 2015 uitrollen;
- de inzet van de leermiddelen conform Leermiddelenbeleid uitvoeren.

10. Financieel beleid

- **Begroting**
In de begroting wordt onze visie op onderwijs en organisatie vertaald in geld. Het inzetten van financiële middelen betekent keuzes maken en prioriteiten stellen. Het gevolgde beleid wordt financieel onderbouwd. Hierbij wordt gebruikgemaakt van de expertise die in onze leergemeenschap aanwezig is. Uitgangspunt is dat we het beleid delen met de medewerkers, de leerlingen blijven zien (kern van ons bestaan) en gericht zijn op de toekomst of groeimogelijkheden.

De vraag of de financiële middelen doelmatig worden ingezet speelt in toenemende mate een rol. Kan Guido de Brès met de huidige middelen meer kwalitatief goed onderwijs realiseren, verzorgd door vakbekwame en gemotiveerde medewerkers? Bij de besteding van de financiële middelen ligt het accent op het onderwijs zelf en de rol van de docent/medewerker daarin.

Om het doelmatigheidsbesef breed binnen Guido de Brès te bevorderen zijn de volgende middelen in beeld:

- onderwijsvormen met meer mogelijkheden tot variatie, zoals grotere groepen leerlingen, verzorgd door meer leraren/medewerkers met verschillende functies;
 - professioneel HRM-beleid met aandacht voor doelmatiger werken;
 - het leren van groepsgenoten (peer tutoring) en samenwerkend leren;
 - het inzetten van e-learning en ICT voor het verzorgen van onderwijs;
 - het inzetten van benchmarking op deze punten;
 - instrumenten die inzicht geven in de kosten voor het verzorgen van kwalitatief goed onderwijs. Management- en docententeams worden op deze wijze in staat gesteld om systematischer en meer kostenbewust na te denken over de gewenste onderwijsinrichting en de daarbij benodigde inzet van middelen en onderwijsgevend personeel.
- **Prestatiebox**
Het Bestuursakkoord 2012/2015 stelt ons in de gelegenheid om als lerende organisatie een nieuw en aangepast HRM-beleid vorm te geven: van rol- naar competentgericht. Passie, bevoegenheid en persoonlijke betrokkenheid stellen de leergemeenschap in staat om leerlingen, medewerkers en ouders aan de school te binden.

Variabelen die dit mogelijk maken zijn autonomie, ontplooiingsmogelijkheden, sociale steun, feedback en competent zijn. Vanuit verbinding zal de Guido de Bres coachend en faciliterend medewerkers begeleiden. Hieruit kan een dialoog ontstaan over de match tussen organisatie doelen en vragen en persoonlijke doelen en vragen. Medewerkers hebben scholing nodig om deze stappen te kunnen zetten. De Prestatiebox geeft ons de financiële ruimte om dit mogelijk te maken. Het HRM-beleidsplan is beschikbaar op Portaal.

Actiepunten:

- het vergroten van de doelmatigheid van onze (financiële) middelen;
- het vergroten van kostenbewustzijn bij medewerkers;
- als lerende organisatie de gelden uit de Prestatiebox inzetten voor een HRM-beleid

11. Maatschappelijke omgeving

- **Marketing**
Het marketingbeleid is ingericht vanuit het interne perspectief en het externe perspectief. We werven leerlingen op basis van onderzochte innovatie die wij als leergemeenschap kunnen waarmaken. De afdeling communicatie onderzoekt welke innovatieve middelen beschikbaar zijn om de werving van leerlingen en medewerkers te ondersteunen.
- **Samenwerking met andere opleidingen**
Van een open, dynamische leeromgeving maken wij gebruik van de expertise die binnen en buiten de school aanwezig is en voor ons beschikbaar is. Het Juniorcollege, samenwerking met vervolgoopleidingen, bedrijfsleven en ouders spelen hierbij een belangrijke rol.
- **Communicatiebeleid**
Als open leeromgeving delen we van het perspectief van de 'klant' de beschikbare informatie. Het beschikbaar stellen van informatie vereist vanuit informatiemanagement een oplossing die gebruikmaakt van functionele en innovatieve technologische inzichten. We willen zo transparant mogelijk zijn en maken daarom zo optimaal mogelijk gebruik van de openbare middelen om ons tegenover externen of toekomstige klanten te verantwoorden. Het gebruik van de website, sociale media en applicaties als Vensters voor Verantwoording is hierbij van groot belang.
- **Samenwerken met de omgeving**
Guido de Brès wil met haar open, dynamische leeromgeving een leergemeenschap zijn voor leerlingen, medewerkers en de omgeving. Met omgeving wordt hier de nabije omgeving bedoeld: de woonwijk, ouders en andere belangstellenden of belanghebbenden. In onze leergemeenschap willen wij externe experts de ruimte bieden om hun kennis of vaardigheden met ons te delen. Daarnaast wil Guido de Brès ook betekenis geven aan haar betrokkenheid bij de directe omgeving in Schothorst of Amersfoort als geheel. Dit kan door de Maatschappelijke stage of andere vormen van vrijwilligerswerk. Een andere optie is dat wij de school openstellen voor buurtactiviteiten, kinderopvang of ouderennetwerken. Wij zijn geen missionaire leergemeenschap, maar hebben als navolgers van Christus oog voor onze naaste en willen er voor elkaar zijn.
Voor meer achtergrondinformatie is op Portaal de brochure *Brede Scholen in het VO in Amersfoort*, beschikbaar, uitgegeven door de gemeente Amersfoort, april 2012.

Actiepunten:

- een visie op marketing formuleren en dit innovatieve marketingbeleid vorm en inhoud geven;
- een adequaat communicatie- en informatiebeleid formuleren en uitvoeren;
- als leergemeenschap samenwerken met andere groepen of individuen in de fysieke en sociale omgeving van het schoolgebouw.

12. Veranderende rol toezicht en bestuur

Met ingang van 2011 zijn bestuur en toezicht gescheiden. Er is nu een raad van toezicht en een college van bestuur. Ledenvergaderingen worden geleid door de voorzitter van de raad van toezicht.

De raad van toezicht komt minimaal vijf keer per jaar bijeen. Er is een financiële *auditcommissie* die afzonderlijk overleg heeft met het college van bestuur over het financiële beleid van de school. In de raad van toezicht wordt hierover verslag gedaan.

De raad van toezicht is een belangrijk scharnierpunt tussen de school en de maatschappij. De raad let op de maatschappelijke betrokkenheid van de school en vraagt aandacht voor belangrijke maatschappelijke thema's.

Het college van bestuur is eindverantwoordelijk voor de school. De directievoering gebeurt door het team van (locatie)directeuren. Dit team vergadert periodiek onder leiding van het college van bestuur.

A

Actieonderzoek

In de dagelijkse praktijk onderzoeken hoe iets werkt, uitproberen of een oplossing in de praktijk werkt.

Actieonderzoek is het tegenovergestelde van onderzoek in een laboratorium.

Activerende Didactiek Samenwerkend Leren (ADSL)

Een verzamelnaam voor werkvormen waarin leerlingen op een gevarieerde en actieve manier samenwerken en leren

Auditcommissie

Leden van de raad van toezicht die extra aandacht aan de financiën geven.

B

Balanced Scorecard

Een veelgebruikte techniek voor strategisch management en het behalen van langetermijndoelstellingen.

Beroepscode

In deze beroepscode geven we aan wat ons drijft en op welk gedrag werkgever en werknemer wederzijds aanspreekbaar zijn in relatie tot de grondslag en doelstelling van onze school.

C

ComDocSam-omgeving

Communiceren, Documenteren en Samenwerken in de digitale werkomgeving.

Competentiemanagement

Het systematisch ontwikkelen en gericht inzetten van de competenties van medewerkers om de doelstellingen te realiseren. Bij competenties gaat het om specifieke eigenschappen, vaardigheden en kennis.

CPS

Landelijke adviesorganisatie voor het onderwijs. Zij richten zich op de ontwikkeling van mensen in het onderwijs en helpen scholen om hun ambities te realiseren.

D

Digitale didactiek

De kennis en kunde met betrekking tot het gebruik van ICT in het onderwijs.

E

Evaluatieve cyclus

Een specifiek onderdeel van opbrengstgericht werken. Het gaat daarbij om het jaarlijks evalueren en analyseren van de leerresultaten, de onderwijsleerprocessen en de processen binnen het zijn van een leergemeenschap.

H

HAAL-scholen

Vereniging voor Gereformeerd Primair Onderwijs in Hilversum, Almere, Amersfoort en Leusden (voedingsgebied van Guido de Brès).

HRM-beleid

Personeelsbeleid waarbij het gaat om het aantrekken en behouden van talentvolle medewerkers.

I

I-AVO (1+2 VMBO TL/HAVO)

I-AVO is een zorgklas voor leerlingen die op VMBO TL-, HAVO- of VWO- niveau functioneren.

Innovatieproject VO

Kwaliteitsverbetering van het onderwijs door onderzoek en ondersteuning, een project van de VO-raad. De VO-raad is een vereniging van schoolbesturen en scholen in het voortgezet onderwijs.

Intervisie

Een georganiseerd gesprek tussen verschillende medewerkers. Onderwerp van gesprek zijn de verrichte werkzaamheden en de daaraan gerelateerde problemen. Het doel is dat de deskundigheid van de betrokkenen wordt vergroot en de kwaliteit van het werk verbetert.

I-VMBO (1+2 VMBO BL/KL)

Het I-VMBO is bedoeld voor leerlingen die extra begeleiding en hulp nodig hebben in de eerste twee jaar van het VMBO.

J

Juniorcollege

Docenten van groep 7 en 8 van de HAAL-scholen (zie omschrijving) en klas 1 en 2 van de Guido de Brès zijn een samenwerking aangegaan in de vorm van het 'juniorcollege'. Doel is om een doorlopende lijn te realiseren.

K

Kennisnetwerk

Platform waar medewerkers kennis en ervaringen uitwisselen. Het kan ook een (digitaal) platform zijn waar personen uit verschillende organisaties kennis en ervaring uitwisselen.

Kritische Prestatie Indicatoren (KPI's)

Kritische prestatie indicatoren afgekort KPI's, zijn variabelen om prestaties van ondernemingen te analyseren. Het is een managementinstrument.

L

Leerinhouden

Eenzijds is dit over te dragen kennis zoals in leerboeken staat, anderzijds is het kennis die leerlingen kunnen opdoen door in de praktijk problemen op te lossen en daarbij proefondervindelijk te ervaren of dingen al of niet werken.

Leerlingenstatuut

Statuut waarin de rechten en plichten van leerlingen zijn opgenomen. Het heeft als doel dat zij op school weten waar ze met elkaar aan toe zijn en zo met elkaar omgaan zoals God het bedoeld heeft.

Leeropbrengsten

Resultaten op gebied van onderwijs.

Levensfaseprofiel

Instrument dat ingezet kan worden bij het levensfasebewust personeelsbeleid. Dit instrument omschrijft kort wat de verschillende kenmerken zijn van de levensfase van de medewerker. Deze levensfasespecifieke kenmerken kunnen gericht ingezet worden om doelstellingen te realiseren.

LWOO (VMBO BL/KL)

Het leerwegondersteunend onderwijs is bedoeld voor leerlingen die extra begeleiding nodig hebben bij een van de leerwegen van het voorbereidend middelbaar beroepsonderwijs.

M

Magister

Administratie- en communicatiesysteem voor scholen, dat voor verschillende gebruikersgroepen (medewerkers, leerlingen en ouders) bedoeld is.

Masterclass

Programma voor hoogbegaafde leerlingen uit groep 8 die extra uitdaging nodig hebben. Het zorgt ervoor dat leerlingen plezier in het leren houden of opnieuw krijgen.

Modules

Keuzeprogramma's in de vorm van o.a. modules. De leerlingen in deze klas krijgen extra uitdaging.

Muzische vakken

Kunstbeeldend, kunstmuziek, drama, tekenen, handvaardigheid en muziek.

O

Onderwijskundig leiderschap

Leiderschap dat gericht is op het leren in de school en de opbrengsten van leren.

Onderwijsleerportret

Hiermee wordt bepaald wat de vastgestelde visie, missie en ontwikkelingsdoelen concreet betekenen voor het leerconcept, het onderwijsconcept en het secundaire proces.

Ontwikkelteams

Een (werk)groep docenten die samen een oplossing bedenkt voor een concreet probleem, bijvoorbeeld het ontwikkelingen van nieuwe leerstof, nieuwe werkvormen, een nieuwe organisatievorm, enz.

Opbrengstgericht werken (OWG)

OWG richt zich op de verbetering van de leerresultaten van alle leerlingen. Het doel is om het maximale uit elke leerling te halen, door een goed doordachte en doelgerichte werkwijze, waarbij beleid bijgestuurd wordt en gericht actie ondernomen wordt.

P

Passend Onderwijs

Passend Onderwijs betekent dat de school er voor verantwoordelijk is dat alle leerlingen die bij de school worden aangemeld goed onderwijs krijgen. Als een leerling daarbij extra ondersteuning nodig heeft, zal de school deze ondersteuning of zelf verzorgen, of ervoor zorgen dat de leerling deze elders kan krijgen. De scholen in het samenwerkingsverband zijn er samen voor verantwoordelijk dat alle leerlingen de juiste ondersteuning (kunnen) krijgen. Dit is gerealiseerd in regionale netwerken.

PDCA-cyclus

Een werkwijze waarin systematisch wordt nagegaan of plannen worden gerealiseerd en wat de kwaliteit van die plannen is. De cyclus wordt afgesloten met het vaststellen wat het vervolg is. De letters staan voor: Plan Do Check Act

Portaal

Portaal is de digitale werkomgeving voor alle medewerkers van Guido de Brès. Deze werkomgeving kan door de medewerkers gedeeltelijk zelf ingericht worden.

Prestatiebox

Het ministerie wil binnen de sector VO een ambitieuze leercultuur stimuleren. Om de deskundigheid van schoolleiders en docenten te versterken worden er via de prestatiebox extra gelden beschikbaar gesteld.

Programma van Toetsing en Afsluiting

Het Programma van Toetsing en Afsluiting (PTA) is een overzicht van alle vakken met de lesstofomschrijving, toetsen, hoe er getoetst wordt en de herkansingsmogelijkheid. In het PTA staat welke onderdelen meetellen voor de vaststelling van het schoolexamencijfer. Dit geldt voor de bovenbouw.

Programma van Toetsing en Weging

Het Programma van Toetsing en Weging (PTW) is een overzicht van alle vakken met de lesstofomschrijving, toetsen en hoe er getoetst wordt op de onderbouw.

R

Rolprofiel

Beschrijft aan welke doelstelling de medewerker een bijdrage moet leveren.

S

Schoolondersteuningsprofiel

Hierin legt het schoolbestuur tenminste eenmaal per vier jaar vast welke ondersteuning de school kan bieden aan leerlingen die dat nodig hebben.

Schoolplan

Hierin legt de school verantwoording af over het schoolbeleid. Dit dient goedgekeurd te worden door de medezeggenschapsraad. Moet elke vier jaar opgesteld worden.

Structuurklas (HAVO 3)

Havo-klas bestaande uit ongeveer 20 leerlingen met extra aandacht zijn voor een bijzonderheid op het gebied van bijvoorbeeld ontwikkeling of persoonlijkheid. Doel van deze klas is het (extra) voorbereiden van deze leerlingen op de stap naar de bovenbouw met clusters en profielen.

Succesbepalende factoren

Factoren die doorslaggevend zijn voor succes. In tegenstelling tot prestatieindicatoren zijn succesbepalende factoren niet meetbaar geformuleerd.

Supervisie

Beroepsgerichte, individuele begeleiding waarbij onder begeleiding wordt geleerd van de concrete problemen die de betrokkene in zijn werksituatie tegenkomt.

T

Taakbeleid

In het taakbeleid wordt een rechtvaardige verdeling van werkzaamheden en bijbehorende bekostiging gerealiseerd. Ook staan er de afspraken en kaders in die gelden voor de persoonlijke ontwikkeling van de medewerkers.

Z

Zorgroute

Dit betreft de extra ondersteuning die wordt geboden om de leerling op een goede manier (uiteindelijk) het examen te laten halen.

#

21st century skills

De vaardigheden voor de 21^{ste} eeuw op gebied van informatie en communicatie uitwisselen.