

SCHOOLPLAN

2019-2022

GO 4 STRABRECHT⁺: LEREN VOOR HET LEVEN!

GEPERSONALISEERD ONDERWIJS MET BRAINPORT-PERSPECTIEF

STRABRECHT

COLLEGE

Instemming MR 27-6-2019

Goedkeuring RvT 4-7-2019

Vaststelling Directeur-Bestuurder 4-7-2019

GEPERSONALISEERD ONDERWIJS
STUDEREN OP NIVEAU
MET BRAINPORT-PERSPECTIEF

MOTIVEREND, EIGEN DOELEN & KEUZES, IN ELK VAK
GYMNASIUM, ATHENEUM, HAVO, MAVO & PLUSDOCUMENT
ONDERZOEKEND, ONTWERPEND, ONDERNEMEND

SAMENVATTING

ONDERWIJSAMBITIES CENTRAAL

Veranderde wetgeving vraagt van scholen in het nieuwe schoolplan meer nadruk te leggen op uitspraken over hun onderwijsambities en visie op onderwijskwaliteit. Oftewel niet alleen inzicht in hoe de school voldoet aan de basiskwaliteit, maar ook een uitspraak wat haar eigen doelen zijn. Daarbij komt zowel het stelsel van kwaliteitszorg aan de orde als het personeelsbeleid gericht op het pedagogisch-didactisch handelen van het onderwijspersoneel. De centrale onderwijsdoelen zijn principieel gefundeerd op missie, visie en identiteit. Ondersteunende doelen maken ze echter pas realiseerbaar.

ONZE DE DOELEN ROND MISSIE, VISIE EN IDENTITEIT:

- A. Stakeholders zijn tevreden over de algemene toegankelijkheid, veiligheid en respectvolle omgang (schoolklimaat).
- B. Stakeholders waarderen de aandacht voor persoonsvorming en actief burgerschap.
- C. Bestuurlijke samenwerking versterkt onze positie en identiteit als zelfstandige school.

ONZE ONDERWIJSDOELEN

- D. Onze onderwijspraktijk kenmerkt zich door een consistent onderwijsconcept met de nadruk op gepersonaliseerd onderwijs met Brainport-perspectief. Dit blijkt uit audits of ander onderzoek.
- E. De onderwijstransitie naar het Strabrechts model 2020 komt tot stand aan de hand van het systematisch uitwerken van de onderwerpen zoals vermeld in het curriculaire spinnenweb binnen de mogelijkheden van de school.
- F. Vormen van coaching en keuzewerkijd in combinatie met een adequaat leerlingvolgsysteem (portal) dragen naar tevredenheid van medewerkers, ouders en leerlingen bij aan de realisatie van het onderwijsconcept.
- G. Positie/imago van het vwo wordt versterkt door (o.a.) een onderscheidende profilering in het curriculum en resulteert in een (gestage) toename van het aantal leerlingen.
- H. Motivatie van leerlingen voor het onderwijs neemt aantoonbaar toe door het werken met doelen, eigenaarschap en keuzes.
- I. Aantal leerlingen dat voor (enkele) vakken versneld of op een hoger niveau dan wel met extra vakken examen doet, neemt toe.
- J. Aantal leerlingen met een plusdocument met persoonlijke (Brainport)competenties neemt toe.

ONS ONDERWIJSONDERSTEUNEND BELEID

- K. Een robuuste onderwijsorganisatie die de continuïteit als zelfstandige school waarborgt vanuit onderwijskundige kernwaarden, gezonde bedrijfsvoering en een positief schoolklimaat.
- L. Een personeelsbeleid dat streeft naar een gezond en evenwichtig samengesteld personeelsbestand en dat verder primair is gericht op professionalisering van het pedagogisch-didactisch handelen passend bij de onderwijsvisie.
- M. Een systeem van kwaliteitszorg gericht op het monitoren van onderwijsproces/resultaten, analyseren, verbeteren en borgen (pdca-cyclus) in het bijzonder vanwege de onderwijstransitie;
- N. Onderwijsresultaten die tenminste voldoen aan de inspectienorm.
- O. Toenemende tevredenheid van stakeholders met een gemiddelde dat in de loop van de komende jaren uitstijgt boven de benchmark.
- P. Tijdige en eenduidige communicatie (intern en extern) naar tevredenheid van stakeholders
- Q. Een financieel beleid dat gericht is op een sluitende meerjarenbegroting en de realisatie daarvan met oog voor risico's zoals wisselingen in leerlingenaantallen.
- R. Het reserveren van voldoende middelen voor het nieuwe en duurzame schoolgebouw vanwege de financiële verplichtingen die hiermee samenhangen.
- S. Een bestuurlijke samenwerking/fusie om elkaar te versterken, de backoffice efficiënt te organiseren en beter bestand te zijn tegen toekomstige risico's.

**GEPERSONALISEERD ONDERWIJS
STUDEREN OP NIVEAU
MET BRAINPORT-PERSPECTIEF**

**MOTIVEREREND, EIGEN DOELEN & KEUZES, IN ELK VAK
GYMNASIUM, ATHENEUM, HAVO, MAVO & PLUSDOCUMENT
ONDERZOEKEND, ONTWERPEND, ONDERNEMEND**

Inhoudsopgave

Samenvatting

Voorwoord

1. MISSIE, VISIE EN IDENTITEIT

- 1.1 Onze doelen rond missie, visie en identiteit
- 1.2 Algemene toegankelijkheid, openheid en samenwerking
- 1.3 Veiligheid, respect en oog voor de buitenwereld
- 1.4 Persoonlijke ontwikkeling en actief burgerschap
- 1.5 Identiteit en bestuurlijke samenwerking/educatief partnerschap

2. ONDERWIJSAMBITIES

- 2.1 Onze onderwijsdoelen
- 2.2 Startdocument schoolplan 2019-2022 en nieuwe wetgeving
- 2.3 Onderwijskundig profiel: Gepersonaliseerd Onderwijs met Brainport-perspectief
- 2.4 Visie(s) op Gepersonaliseerd Onderwijs
- 2.5 Brainport-perspectief
- 2.6 Strabrechts Onderwijsmodel 2020
- 2.6 Overzicht uitgangspunten onderwijsvernieuwing

3. EEN STERK ONDERWIJSONDERSTEUNEND BELEID

- 3.1 Onze onderwijsondersteunende doelen
- 3.2 Naar een robuuste onderwijsorganisatie en een positief schoolklimaat
- 3.3 Personeelsbeleid
- 3.4 Kwaliteitszorg
- 3.5 Financieel beleid
- 3.6 Mogelijke meerwaarde door bestuurlijke samenwerking

4. PLANNING: STAPPEN IN CONCRETISERING ONDERWIJSTRANSITIE

- 4.1 Eerste stap: keuzewerktijd schoolbreed 2018/2019
- 4.2 Tweede stap: harmonisering lessentabel 2019/2020 voor meer coaching en keuzes
- 4.3 Derde stap: 'klassenindeling' naar Strabrechts Onderwijsmodel per 2020/2021
- 4.4 Vierde stap: overgangsperiode en tussenevaluatie
- 4.5 Vijfde stap: verdere concretisering en (gefaseerde) invoering SC2020
- 4.6 Zesde stap: SC2020 in de bovenbouw?

Globale planning onderwijs transitie in schema

Voorwoord

In september 2018 is het Startdocument Schoolplan vastgesteld en is het oude schoolplan met een jaar verlengd. Dit tussenjaar was nodig om gezamenlijk een antwoord te vinden op de oorzaken en gevolgen van de toegenomen leerlingendaling. Het was al gauw duidelijk dat het in 2017 ingevoerde tweesporen-onderwijsbeleid niet houdbaar (betaalbaar) was bij een aanmelding van 165 leerlingen. Met name voor (de bovenbouw van) het vwo werd de situatie zorgelijk. Enerzijds waren er de 'reguliere' klassen (vwo, havo en mavo) met toen nog bescheiden mogelijkheden voor keuzewerktijd. Anderzijds hadden we sinds kort een apart onderwijssysteem naar Zweeds model (breed/heterogeen samengesteld). Na een bemoedigende start in 2017 bleek in 2018 de combinatie van twee modellen niet de leerlingengroei voor de school op te leveren waarop was gerekend. Tegelijkertijd werd gelukkig ook duidelijk dat de onderwijsvernieuwing op beide sporen gemeenschappelijke kernwaarden had. Deze blijken inmiddels voldoende kiemen in zich te bergen om tot onderwijskundige integratie te komen en ons te profileren met een onderscheidend onderwijsconcept: Gepersonaliseerd Onderwijs met een Brainport-perspectief.

In het genoemde Startdocument schoolplan is ruim aandacht besteed aan onze recente voorgeschiedenis. Het duiden van deze ontwikkelingen uit de voorgaande jaren helpt om de mogelijke oorzaken van de teruggang te onderzoeken. In het beleidsplan HOOP (mei 2018) zijn al stappen gezet in harmonisatie van de onderwijsorganisatie. Op grond van nadere brainstormsessies kon de Strategische Koers worden geformuleerd. In het voorliggende schoolplan wordt naar die voorgeschiedenis slechts kortheidshalve verwezen om ons te concentreren op de onderwijskundige ambities en de voorwaarden om deze te realiseren.

In september 2018 zijn vijf projectgroepen van start gegaan. De evaluatieverslagen daarvan zijn in dit schoolplan verwerkt. De complexiteit van een aantal ontwikkelingen noodzaakte tot het inschakelen van externe hulp om met diverse geledingen de architectuur van de onderwijskundige transitie verder uit te werken. Met de inbreng van de genoemde projecten zijn volgende stappen gezet in concretisering van een Strabrechts Onderwijsmodel 2020. Het weerspiegelt zowel onze onderwijskundige kernwaarden als de noodzaak om onze organisatie bestand te maken tegen wisselvallige leerlingenaantallen. Het formuleren van de uitgangspunten, doelen en ondersteunende voorwaarden voor dit Strabrechts Onderwijsmodel 2020 vormt de kernopdracht van dit schoolplan. Op basis van dit schoolplan kunnen stapsgewijs de verschillende doelen concreet worden uitgewerkt.

Vaststelling van het Schoolplan 2019-2022 betekent dat in de eerste jaren (ook na een eventuele fusie) duidelijk blijft welke uitgangspunten het Strabrecht College hanteert voor haar onderwijsbeleid. Dat geeft houvast voor de onderwijstransitie en duidelijkheid aan onze eigen lokale stakeholders.

Graag zien en horen wij van de diverse betrokkenen hoe en in welke mate de school erin slaagt de gekozen ambities te realiseren, zodat wij als school van deze feedback kunnen leren en ons onderwijs verder kunnen verbeteren.

Yvonne Leenen

Directeur-bestuurder Strabrecht College
Juni 2019

SCHOOPLAN

2019-2022

GO 4 STRABRECHT⁺: LEREN VOOR HET LEVEN!

GEPERSONALISEERD ONDERWIJS MET BRAINPORT-PERSPECTIEF

STRABRECHT

COLLEGE

1. MISSIE, VISIE EN IDENTITEIT

1.1 Onze doelen rond missie, visie en identiteit

- A. Stakeholders zijn tevreden over de algemene toegankelijkheid, veiligheid en respectvolle omgang op school (schoolklimaat).
- B. Stakeholders waarderen de aandacht voor persoonsvorming en actief burgerschap.
- C. Bestuurlijke samenwerking versterkt onze positie en identiteit als zelfstandige school.

1.2 Algemene toegankelijkheid, openheid en samenwerking

Onze school kenmerkt zich door algemene toegankelijkheid en een coöperatieve samenwerking tussen betrokken partners. Openheid voor diverse opvattingen en (culturele/levensbeschouwelijke) identiteiten staat daarbij centraal. Vanuit een besef van maatschappelijke verantwoordelijkheid willen we dat de onderwijskwaliteit aansluit bij 'de behoeften van de leerlingen en van de vervolgoopleidingen'. (*Beleidskader Strabrecht College*, Raad van Toezicht 2013).

1.3 Veiligheid, respect en oog voor de buitenwereld

In deze samenwerking ligt de nadruk op medemenselijkheid (empathie, verbondenheid), verdraagzaamheid (respect, veilig klimaat) en ondernemendheid (ruimte voor initiatieven en oog voor de buitenwereld). Dit zijn de kernpunten van de 'Commissie Levensbeschouwelijke Vorming', die het Beleidskader van de Raad van Toezicht heeft uitgewerkt. De sociale cohesie en inclusiviteit op school wordt bevorderd door het voorleven van de gezamenlijke waarden zoals hierboven beschreven. Dit gebeurt bijvoorbeeld door stimulering van goede-doelen-acties en leerlingenparticipatie in de Leerlingenraad en in diverse maatschappelijke (debat)projecten. Maatschappelijke stages en persoonlijke coaching verdiepen de persoonlijke verwerking en integratie van deze ervaringen met de buitenwereld. We zorgen al met al voor een schoolklimaat waarin leerlingen zich snel thuis voelen in een duurzame, eigentijdse en veilige leer- en leefomgeving.

1.4 Persoonlijke ontwikkeling en actief burgerschap

We willen dat leerlingen kunnen bijdragen aan de samenleving: vanuit autonomie, in relatie tot elkaar en met voldoende competenties. Daartoe ontwikkelen zij hun talenten door zo veel mogelijk zelf de regisseur te zijn van hun eigen ontwikkeling. Zodoende kunnen leerlingen met voldoende zelfvertrouwen en vaardigheden functioneren in het vervolgonderwijs en/of in een maatschappelijke/beroepscontext. Zij nemen hun verantwoordelijkheid als deelnemer aan de samenleving.

In het curriculum van verschillende vakken komt deze identiteit tot uitdrukking. In bijvoorbeeld lessen levensbeschouwing en maatschappijvakken komt persoonsvorming en maatschappelijke

GEPERSONALISEERD ONDERWIJS
STUDEREN OP NIVEAU
MET BRAINPORT-PERSPECTIEF

MOTIVEREREND, EIGEN DOELEN & KEUZES, IN ELK VAK
GYMNASIUM, ATHENEUM, HAVO, MAVO & PLUSDOCUMENT
ONDERZOEKEND, ONTWERPEND, ONDERNEMEND

ontwikkeling aan bod. Brainportonderwijs biedt concrete opdrachten die gericht zijn op verantwoordelijkheid nemen voor de toekomst, denk aan duurzaamheid en technologie.

1.5 Identiteit en bestuurlijke samenwerking/educatief partnerschap

Voor de versterking van onze positie als zelfstandige school ligt het voor de hand bestuurlijke samenwerking te zoeken met andere rechtspersonen in het onderwijs. Het is zaak daarbij geen belemmeringen in de identiteit te ervaren. Beter nog is het een educatief partner te vinden met wie we een inspirerend kader kunnen bieden voor onderlinge samenwerking. Respect voor de onderwijskundige en organisatorische zelfstandigheid van elke participerende school is daarbij belangrijk.

2. ONDERWIJSAMBITIES CENTRAAL

2.1 Onze onderwijsdoelen

- D. Onze onderwijspraktijk kenmerkt zich door een consistent onderwijsconcept met de nadruk op gepersonaliseerd onderwijs met Brainport-perspectief. Dit blijkt uit audits of ander onderzoek.
- E. De onderwijstransitie naar het Strabrechts model 2020 komt tot stand aan de hand van het systematisch uitwerken van de onderwerpen zoals vermeld in het curriculaire spinnenweb binnen de mogelijkheden van de school.
- F. Vormen van coaching en keuzewerkijd in combinatie met een adequaat leerlingvolgsysteem (portal) dragen naar tevredenheid van medewerkers, ouders en leerlingen bij aan de realisatie van het onderwijsconcept.
- G. Positie/imago van het vwo wordt versterkt door (o.a) een onderscheidende profilering in het curriculum en resulteert in (gestage) toename van het aantal leerlingen.
- H. Motivatie van leerlingen voor het onderwijs neemt aantoonbaar toe door het werken met doelen, eigenaarschap en keuzes.
- I. Aantal leerlingen dat voor (enkele) vakken versneld of op een hoger niveau dan wel met extra vakken examen doet, neemt toe.
- J. Aantal leerlingen met een plusdocument met persoonlijke (Brainport)competenties neemt toe.

2.2 Startdocument schoolplan 2019-2022 en nieuwe wetgeving

Om een strategische koers te bepalen en de onderwijsvisie te verankeren in een toekomstbestendig schoolbeleid is een groot aantal evaluatie- en beleidsdocumenten geëvalueerd. Dit is gebeurd aan de hand van de actuele vraagstukken waarvoor onze school zich gesteld zag in 2018. Dit is het *Startdocument* voor het onderhavige schoolplan. Projectgroepen zijn hiermee aan de slag gegaan. Met externe hulp is gewerkt aan de architectuur van een 'Strabrechts Onderwijsmodel 2020'. Daarmee is de brug geslagen tussen het oude schoolplan en de Strategische Koers die medio 2018 is goedgekeurd door de Raad van Toezicht.

De Inspectie van het Onderwijs verwacht op grond van veranderde wetgeving (WVO art. 24a) dat scholen in het nieuwe schoolplan meer nadruk leggen op uitspraken over hun ambities en visie op onderwijskwaliteit. Dat wil zeggen dat niet alleen inzicht wordt gegeven in hoe de school voldoet aan de (verplichte) basiskwaliteit, maar ook wat haar eigen kwaliteitseisen zijn. Daarbij zal ook het stelsel van kwaliteitszorg aan de orde moeten komen. Het personeelsbeleid moet aandacht krijgen gericht op het pedagogisch-didactisch handelen van het onderwijspersoneel. Nieuwe onderwijsontwikkelingen en strategische keuzes leiden tot de volgende beleidsuitgangspunten voor de toekomst.

2.3 Onderwijskundig profiel: Gepersonaliseerd Onderwijs met Brainport-perspectief

In 2014, respectievelijk 2017 zijn de bases gelegd voor de visies op Brainport- en Gepersonaliseerd Onderwijs. Deze bases worden nu in samenhang, schoolbreed doorontwikkeld en geïntegreerd vormgegeven. Dit verbreden en door-ontwikkelen is afgelopen jaren bemoeilijkt door de gevolgen van een krimpend aantal leerlingen. Daarmee ging ook een verlaging van de budgetten gepaard om te investeren in onderwijsvernieuwing.

Deze beide onderwijsconcepten worden inmiddels vertaald in een robuuste onderwijsorganisatie die zowel tegemoet komt aan onze onderwijskundige kernwaarden als aan een toekomstbestendig organisatiemodel. We kiezen voor werkvormen die een actieve en zelfstandige studiehouding bij de leerlingen bevorderen. Dat betekent dat we niet uitgaan van het 'one size fits all' model, maar dat leerlingen zelf keuzes maken. Docenten brengen onderscheid aanbrengen aan in hun begeleiding tussen (groepen) leerlingen voor wat betreft werktempo, leerstijlen en interesses. Dat betekent onder meer dat er voldoende aandacht is voor het aanleren van competenties. Denk aan samenwerken, plannen en organiseren, ICT-vaardigheden, communiceren, analyseren, kritisch denken, creativiteit en het oplossen van problemen. Het wil ook zeggen dat een deel van de vakken op een hoger niveau of vervroegd kan worden afgesloten. Belangrijk is dat vakgebieden waar mogelijk én zinvol in samenhang worden aangeboden (leergebieden) teneinde daarmee het onderwijs realistischer, praktischer en aantrekkelijker te maken. Daarbij wordt nadrukkelijk ook de samenwerking met de omgeving gezocht.

Het Strabrecht College ligt midden in het Brainportgebied, een economisch sterke en innovatieve regio, waar veel van onze leerlingen later emplooi zullen vinden. Het is naar onze overtuiging belangrijk om de brug te slaan tussen ons onderwijs en deze omgeving door contextrijk en omgevingsgericht onderwijs.

2.4 Visie op Gepersonaliseerd Onderwijs

Intern is een levendige discussie gevoerd over de beste onderwijsmethodieken en -concepten. Wat daarbij opvalt, is dat er een breed draagvlak bij docenten is om met gepersonaliseerd onderwijs bij te dragen aan goed onderwijs, zo bleek uit de Brainstormsessies in juni 2018. Dat houdt in dat motivatie en maatwerk goede uitgangspunten zijn voor onderwijsvernieuwing en kwaliteitsverbetering. Dat geldt voor al onze vier opleidingen (gymnasium, atheneum, havo en mavo). Personaliseren van het onderwijs kan namelijk het plezier en de effectiviteit van het onderwijs voor de leerlingen verhogen. Voor docenten geeft het de mogelijkheid meer rekening te houden met verschillen tussen leerlingen. Dat wil zeggen vanuit een empathische en professionele houding leerlingen perspectief bieden op betekenisvol leren. Met name adaptieve vakmethodes geven de mogelijkheid precies in te spelen en vooral specifieke feedback te geven op leerresultaten. Bijvoorbeeld door terugkerende fouten te herkennen als het ontbreken van kennis of inzicht, zodat daarop extra uitleg of training volgt. Deze (digitale) methodieken maken gebruik van big data en benchmark. Daardoor kan maatwerk en versnelling worden gebracht in het leerproces.

Bij de onderwijskundige ontwikkeling van gepersonaliseerd leren gaan we zo veel mogelijk uit van evidence-based onderzoek. Het gaat niet alleen om literatuuronderzoek maar ook om schoolgeboden evaluaties en praktische ervaringen toegespitst op de doelgroep(en) van onze school. Dat kan betekenen dat de focus verschilt per type opleiding: algemeen vormend onderwijs (havo/mavo) of voorbereidend wetenschappelijk onderwijs (vwo: gymnasium en atheneum). Een gemeenschappelijke visie op gepersonaliseerd onderwijs staat echter centraal.

‘Gepersonaliseerd leren is het leerproces waarbij leerlingen op hun eigen wijze en in hun eigen tempo werken aan de leerdoelen. Per vak, leerinhoud of onderdeel wordt afhankelijk van de prestaties en voorkeuren van de leerling een op de leerling aangepast programma voor herhaling, verdieping en/of verrijking aangeboden. Bij gepersonaliseerd leren zijn leerlingen en leraren, ieder met een eigen rol, samen verantwoordelijk voor het leerproces.’

De projectgroep Maatwerk⁺ havo/mavo onderschrijft deze definitie van VO-content. Deze definitie pleit voor een ontwikkeling van taakgericht werken naar doelgericht werken. Leerlingen hebben de mogelijkheid om per vak op hun eigen niveau en eigen tempo de stof te verwerken. Daarbij krijgen zij ondersteuning door de (vak)docent. Vaardigheden als plannen en reflecteren worden ontwikkeld met ondersteuning van de coach. Dit houdt in dat de coach een grote(re) rol zal krijgen. Specifieke ondersteuning zal waar nodig aangeboden worden conform ons ondersteuningsprofiel. Dit profiel is afgestemd op de afspraken in het Regionaal Samenwerkingsverband. Op schoolniveau zal in dat soort gevallen een vorm van time-out voorziening (trajectklas) behulpzaam kunnen zijn. Dat vergt een goede samenwerking tussen coach, ondersteuningscoördinator en teamleiding.

De projectgroep had als opdracht een tweejarige brugperiode vorm te geven voor met name de leerlingen met een mavo tot en met havo advies. De randvoorwaarden worden geschetst in het Startdocument Schoolplan. Het derde leerjaar kan gebruikt worden als overgangsjaar.

GEPERSONALISEERD ONDERWIJS
STUDEREN OP NIVEAU
MET BRAINPORT-PERSPECTIEF

MOTIVEREREND, EIGEN DOELEN & KEUZES, IN ELK VAK
GYMNASIUM, ATHENEUM, HAVO, MAVO & PLUSDOCUMENT
ONDERZOEKEND, ONTWERPEND, ONDERNEMEND

Een digitale portal is een belangrijk hulpmiddel bij gepersonaliseerd onderwijs. Criteria die daarbij een rol spelen betreffen zowel het overzicht van leerdoelen als de communicatie. Een overzichtelijke organisatie van leerdoelen/leerstof zal gekoppeld moeten zijn aan de leervorderingen van leerlingen. Een adequaat communicatie-instrument is bedoeld voor docent/coach, leerling én ouders.

Bevindingen van de diverse projectgroepen zijn doorontwikkeld in de ‘architectengroep’. Daarin zijn de ideeën van projecten Maatwerk havo/mavo en Brainport-vwo samengevoegd om te komen tot een onderwijsmodel voor de hele school. In grote lijnen kan daarbij onderscheid gemaakt worden tussen twee complementaire benaderingen van gepersonaliseerd onderwijs. De eerste vertrekt vanuit empathie met de mogelijkheden en motivatie van de leerling, de tweede is gericht op het perspectief wat de leerling wil doen met het geleerde. De definitie van VO-content fungeert als een spil tussen beide benaderingen.

Enerzijds gaat het om werkwijzen die leerlingen op eigen tempo en niveau helpen de (verplichte) eindtermen te halen voor een diploma voortgezet onderwijs. Differentiatie in pedagogisch (coachend) en didactisch handelen zal zich om deze leerdoelen te bereiken richten op verschillen tussen leerlingen. Dat kan zijn in motivatie, studie-aanpak, vaardigheden of capaciteiten/deficiënties. De motivatie kan vooral bevorderd worden als leerlingen voelen dat zij ‘autonoom’ kunnen kiezen uit (de volgorde van) leer- en werkdoelen en zelf eigenaar blijven van hun leerproces. Persoonlijke en gerichte feedback blijkt erg effectief te zijn (Hattie). Immers, het puberbrein is nog niet in alle opzichten voorbereid om zelfstandig te plannen, gerichte hulp hierbij is dus meestal nodig bij het bepalen van een effectieve leerstrategie. De kwaliteit zal uiteindelijk blijken uit hun persoonlijke motivatie en de snelheid of het niveau waarop leerlingen de verwachte onderwijsresultaten bereiken.

Anderzijds kan het gaan om het stimuleren van leerlingen in een nieuwsgierige, onderzoekende houding. Het bevragen van de leerstof en leerdoelen vormt dan de uitdaging om mogelijke (nieuwe) betekenissen te ontdekken. Dat kan hun visie of houding ten opzichte van hun eigen toekomstperspectief veranderen. Het kan gaan om het zodanig uitdiepen en zich eigen maken van vraagstukken dat zij uiteindelijk meer zelfbewust hun richting in de wereld vinden. De (verplichte) eindtermen zijn dan ‘slechts’ uitgangspunt of inspiratiebron. Leerlingen kunnen de waarde van de betreffende kennis en vaardigheden bespreken (in een peergroep) en verinnerlijken opdat zij hun eigen (onderzoeks)vragen leren formuleren. De leerstof komt tot leven, omdat leerlingen de kans krijgen te kiezen voor creatieve toepassingen, onderzoeksopdrachten, het behalen van aanvullende certificaten of andere vormen van gepersonaliseerde leerstofverwerking. De concrete resultaten hiervan worden verzameld in een persoonlijk plusdocument, als aanvulling op hun diploma. In beide opzichten gaat het om een proces waarbij de intrinsieke motivatie en betrokkenheid wordt gestimuleerd en vaardigheden worden ontwikkeld die het ‘leren voor het leven’ bevorderen. Ook de feedback van de (peer)groep kan daarbij een stimulans vormen. Gepersonaliseerd Onderwijs staat voor ons uiteindelijk ten dienste van goed onderwijs, zowel qua leerproces (motivatie) als qua leerresultaten.

2.5 Brainport-perspectief

‘Brainport is een van de slimste regio’s ter wereld dankzij een uniek ecosysteem voor de hightech maakindustrie waarin ondernemers, overheid en onderwijs op een bijzondere manier samenwerken. Dat kenmerkende karakter van de regio verweven we met het onderwijs, waarbij 3O-leren (Ondernemend, Onderzoekend en Ontwerpend) en 21st century skills (zoals kritisch denken, creatief denken, probleem oplossen, ICT-basisvaardigheden, informatievaardigheden, computational thinking en mediawijsheid) voorop staan. (..)

Om leerlingen en studenten adaptief te maken, is de praktijk buiten het klaslokaal net zo belangrijk als de informatie die daarbinnen onderwezen wordt. De kenmerkende Brainport aspecten op het gebied van hightech ontwikkeling en intensieve samenwerking maken meer variatie op leergebied mogelijk. Verder is innovatief en persoonlijk onderwijs nodig: waar is een kind goed in, waar heeft hij behoefte aan en hoe kan de school (en/of de docent) daar zo goed mogelijk op inspelen?’

(<https://www.brainport.nl/leren>)

Kortom, Brainportonderwijs sluit nauw aan bij onze visie op Gepersonaliseerd Onderwijs. Het Strabrecht College heeft sowieso al een lange traditie van omgevingsgericht onderwijs, internationalisering, art & design en techniek/technologieonderwijs. De school biedt zodoende een onderwijsprogramma dat niet alleen inspeelt op de ‘harde’ kant van ‘Science, Technology, Engineering and Mathematics’ (internationaal bekend als S.T.E.M.). Zij voegt daar welbewust ook ‘Arts’ in brede zin aan toe (internationaal ook wel aangeduid als S.T.E.A.M.). Die toevoeging houdt in: inclusief art & design, taal, cultuur en maatschappij- of economische (‘ondernemende’) vakken. Het Brainportprogramma voorziet in tal van mogelijkheden om in deze slimme regio deel te nemen aan bijzondere ‘echte’ onderzoeksprojecten, bijvoorbeeld bij de hier bekende snelst groeiende bedrijven ter wereld of in samenwerking met ziekenhuizen/universiteiten (St. Anna, Radboud UMC, Innovation Challenge bij de TU/e), hogescholen of de jaarlijkse Young Brainport Summerschool in Eindhoven (met deelnemers uit 20 landen).

Met een netwerk van ca. 100 bedrijven en bijbehorende activiteiten heeft het Strabrecht College al veel bekendheid verworven. Dat blijkt uit de vele prestaties van leerlingen die zichtbaar worden in media-aandacht, prijzen, certificaten en dergelijke. Leerlingen verdienen zo extra ‘credits’ door de resultaten van deze projecten, profielwerkstukken, extra vakken etc. te verzamelen in een persoonlijk plusdocument. Dit biedt hen meer focus en perspectief op de toekomst. Er zijn bijvoorbeeld mogelijkheden voor extra certificering en versnelde doorstroming naar vervolgonderwijs(modules). Inherent aan onze visies op Gepersonaliseerd Onderwijs kunnen vwo-leerlingen gemakkelijker versneld of in extra vakken examen doen. Zij kunnen zich ook verdiepen in projecten naar eigen interesse of ambitie voor toekomst.

Het *project Brainport-vwo* is al voor de zomer van 2018 aan de slag gegaan. In het eindevaluatieverslag staat dat de discussie van de projectgroepleden over het dilemma van homogene versus heterogene groepsformatie binnen de architectgroep heeft geleid tot een werkbaar resultaat: een ‘compromisbaby’ binnen de opzet voor het SC2020. Vooruitblikkend zien zij in het SC2020-model in de vaklessen op vwo-niveau mogelijkheden voor verdieping in de homogene groepen voor vwo-leerlingen. Hiermee kan ons vwo zich onderscheiden binnen de regio. Brainportverdieping is dan standaard. En voor excellente leerlingen is er een excellentieprogramma. Met het eerder uitgewerkt projectplan staan zij positief tegenover een

verdere invulling van SC2020 om deze verdieping en excellentie te gaan uitbouwen. Graag maken zij voor de verdiepingsslag (modules) gebruik van de keuzewerktijd (workshoptijd) voor de vwo-leerlingen. De module voor het eerste jaar zal tijd en energie vragen alvorens SC2020 van start kan gaan. De projectgroep onderstreept het belang van een goede communicatie die zich specifiek richt op de vwo-doelgroep. Ook voor het vwo komt al met al een vorm van gepersonaliseerd onderwijs in zicht.

2.6 Strabrechts Onderwijsmodel 2020

Voor de uitwerking van onze onderwijskundige uitgangspunten en fundamentele keuzes gebruiken we het curriculaire spinnenweb (Van den Akker, 2003). Dit moet leiden tot de concretisering van onze schoolbrede, geïntegreerde onderwijsvisie in een zogenoemd 'Strabrechts Onderwijsmodel 2020'. Het *curriculaire* spinnenweb is in eerste instantie bedoeld als hulpmiddel voor ontwerp en ontwikkeling van het curriculum. Het kan echter ook gebruikt worden voor een bredere invulling op het niveau van de schoolorganisatie. Het voordeel van deze benadering is dat alle benodigde aspecten van onze nieuwe onderwijsmodel in samenhang in kaart gebracht worden. Zo wordt geen stap in de voorbereiding overgeslagen of onderbelicht. Dat wil overigens niet zeggen dat alles meteen even intensief wordt uitgewerkt. Het model voorziet in een stapsgewijze aanpak. Het helpt om het proces van beleidsvorming te sturen en verder te concretiseren. Zo is bijvoorbeeld het sociale aspect (de groeps/klassenindeling) in organisatorisch opzicht medebepalend voor de aanverwante onderdelen van het Gepersonaliseerd Onderwijs. Waar en wanneer wordt geleerd? Denk aan de gebouwelijke situatie, leerpleinen/lokale rooster; lessentabel, lesrooster, etc..

Elk onderdeel van het spinnenweb wordt komende periode achtereenvolgens uitgewerkt voor SC2020, eerst op hoofdlijnen, in volgende fases steeds concreter. We sluiten elk onderdeel steeds af met een aantal opmerkingen/vragen dat betrekking heeft op wat er nodig is bij de andere onderdelen. Het gaat erom dat we zo onze uitgangspunten in samenhang in concrete les- en schoolpraktijk vertalen. Vragen van collega's kunnen zo ook direct gelokaliseerd worden. Deze kunnen dan betrokken worden bij de uitwerking van het betreffende onderdeel zodra dat geagendeerd staat. Dit toebedelen van vragen aan locaties op het spinnenweb helpt om de onderwijsontwikkeling gestructureerd te laten verlopen. Onderwijsconcepten zijn in beginsel abstract. Dat roept vragen op wat dat in de praktijk van alledag betekent. Daarvoor biedt een heldere structuur en planning houvast.

Op deze wijze kunnen later de benodigde evaluaties en bijstellingen in samenhang gepland worden. Teamleiders zullen zo voor bepaalde onderdelen verantwoordelijk gemaakt worden. Zij houden voeling met hun team, andere teamleiders en de directie. Daarbij houden we steeds onze onderwijsambities voor ogen.

GEPERSONALISEERD ONDERWIJS
STUDEREN OP NIVEAU
MET BRAINPORT-PERSPECTIEF

MOTIVEREREND, EIGEN DOELEN & KEUZES, IN ELK VAK
GYMNASIUM, ATHENEUM, HAVO, MAVO & PLUSDOCUMENT
ONDERZOEKEND, ONTWERPEND, ONDERNEMEND



2.7 Overzicht uitgangspunten onderwijsvernieuwing

De onderwijskundige uitgangspunten van het Strabrecht College voor de periode 2019-2022 zijn als volgt samen te vatten:

Gepersonaliseerd onderwijs:

Door uit te gaan van hun eigen keuzes en doelen motiveren we leerlingen om te leren 'voor het leven', waarmee we hen duurzame perspectieven op ontwikkeling bieden;

Coaching en keuzewerktijd:

wij zorgen voor professionele begeleiding van leerlingen bij het doelen stellen, eigenaarschap tonen en keuzes maken, afgestemd op hun individuele mogelijkheden;

Diploma en plusdocument:

Leerlingen behalen een diploma op het niveau dat bij hen past, gymnasium, atheneum, havo, of mavo. Dit wordt aangevuld met een 'plusdocument' dat aansluit bij de ambities van de leerling. Leerlingen kunnen bijvoorbeeld op een hoger niveau, versneld of in extra vakken examen doen of projecten met opdrachten van buiten de school uitwerken.

Brainportonderwijs met perspectief:

In de (internationale) Brainportomgeving nodigt ons onderwijs uit tot onderzoeken, ontwerpen, ondernemen en 21e -eeuwse vaardigheden in een levensechte context om de nodige kerncompetenties voor de toekomst te verwerven.

3. EEN STERK ONDERWIJSONDERSTEUNEND BELEID

3.1 Onze onderwijsondersteunende doelen

- K. Een robuuste onderwijsorganisatie die de continuïteit als zelfstandige school waarborgt vanuit onderwijskundige kernwaarden, gezonde bedrijfsvoering en een positief schoolklimaat.
- L. Een personeelsbeleid dat streeft naar een gezond en evenwichtig samengesteld personeelsbestand en dat verder primair is gericht op professionalisering van het pedagogisch-didactisch handelen passend bij de onderwijsvisie.
- M. Een systeem van kwaliteitszorg gericht op het monitoren van onderwijsproces/resultaten, analyseren, verbeteren en borgen (pdca-cyclus) in het bijzonder vanwege onderwijstransitie.
- N. Onderwijsresultaten die tenminste voldoen aan de inspectienorm
- O. Toenemende tevredenheid van stakeholders met een gemiddelde dat in de loop van de komende jaren uitstijgt boven de benchmark
- P. Tijdige en eenduidige communicatie (intern en extern) naar tevredenheid van stakeholders
- Q. Een financieel beleid dat gericht is op een sluitende meerjarenbegroting en de realisatie daarvan met oog voor risico's zoals wisselingen in leerlingenaantallen
- R. Het reserveren van voldoende middelen voor het nieuwe en duurzame schoolgebouw vanwege de financiële verplichtingen die hiermee samenhangen
- S. Een bestuurlijke samenwerking/fusie om elkaar te versterken, de backoffice efficiënt te organiseren en beter bestand te zijn tegen toekomstige risico's.

3.2 Naar een robuuste onderwijsorganisatie en een positief schoolklimaat

Het twee-sporenaanbod in ons onderwijs ('regulier' en Brede Strabrechtklas) bleek al in het eerste jaar (2017/2018) bedrijfsmatige risico's met zich mee te hebben gebracht, met name bij dalende leerlingenaantallen. Daarnaast is er een aantal praktische en inhoudelijke (invoerings)problemen opgetreden in het eerste jaar. Er was vertraging bij de invoering keuzewerktijd in het reguliere model. In de Brede Strabrechtclassen was sprake van een te grote formatieve en personele belasting. Er werden enkele inhoudelijke beperkingen geconstateerd van de learning-portal. In de nieuwe lessentabel (2019/2020) is voorzien in een flinke stap in de richting van een robuuste en samenhangende onderwijsorganisatie. Deze komt tegemoet aan zowel de onderwijskundige kernwaarden (keuzewerktijd en coaching) als een efficiënte onderwijsorganisatie die bijdraagt aan een positief schoolklimaat.

In 2018/2019 zijn maatregelen ingevoerd om meer rust en structuur in de dagelijkse gang van zaken op school te brengen. Dat gebeurde door een schoolbrede harmonisering van pauzetijden, structurering van buitenlesactiviteiten en een compacte teamindeling (vastgelegd in plan HOOP). In datzelfde schooljaar zijn de experimenten met keuzewerktijd uitgebreid naar nagenoeg heel de school. Dit gebeurde zowel om meer keuzemogelijkheden te scheppen voor leerlingen als om goed gebruik te maken van de beschikbare personeelsformatie en de onderwijstijd voor leerlingen. Het concept van keuzewerktijd in de reguliere klassen en de workshoptijd in de Brede Strabrechtclassen groeiden zo naar elkaar toe. Wederzijds kon er geleerd worden van de opgedane ervaring.

Voor de voorbereiding naar 2019/2020 is een rekenmodel ingezet om verandering qua leerlingen/docenten/vakaanbod/kwt/lessentabel snel en systematisch inzichtelijk te maken. Hiermee is er een middel beschikbaar om gegeven (meerjaren)begroting /formatie alternatieven door te rekenen.

Gezien de nieuwe CAO is er binnen de docentnormjaartaak meer tijd voor niet-lesgebonden taken. Dat betekent dat docenten bijvoorbeeld meer ingezet kunnen worden op coachingtaken.

In 2019/2020 is eveneens een onderwijskundige keuze gekoppeld aan een compacter gebruik van de personeelsformatie. Conform de nieuwe lessentabel krijgen leerlingen wekelijks coaching aangeboden om de keuzewerktijd gericht te benutten. Dit betekent meer persoonlijke, pedagogische aandacht en begeleiding zodat leerlingen zich beter gekend voelen en zich sneller thuis voelen op school. Zodoende leren zij hun eigen doelen stellen en taakgericht bezig zijn. Tegelijkertijd worden (te) kleine, inefficiënte klassengroottes vermeden door slimme combinaties van instructiegroepen en breed samengestelde groepen in de keuzewerktijd.

Voor 2020/2021 wordt de vervolgstap gemaakt voor een passende indeling van basisgroepen(klassen), instructiegroepen en keuzewerktijd. In plaats van vier soorten brugklassen zullen er (twee of) drie soorten groepen zijn. Dat betekent dat de leerlingen gelijkmatiger over de groepen verdeeld kunnen worden en te kleine of te grote groepen worden vermeden. De bedoeling is dat leerlingen de geborgenheid van een vaste (coach)groep hebben in de basisgroep. Daarnaast wordt een flexibele keuze aan begeleiding door een vakdocent (kwt) en instructielessen op het eigen (vak)niveau aangeboden. Om de communicatie over leervorderingen te regelen is het eveneens onontbeerlijk om aan de hand van een set (onderwijskundige) criteria een goede keuze voor een open en flexibel digitaal volgsysteem te maken.

Daarmee is de integratie van de twee onderwijsconcepten in de basis gefaciliteerd.

De verdere implementatie zal stapsgewijs en geïntegreerd geconcretiseerd kunnen worden aan de hand van het curriculaire spinnenweb (Van de Akker). Daarbij kan dan gebruik worden gemaakt van de extra mogelijkheden van het in 2020 op te leveren, nieuwe schoolgebouw. Dat zijn mogelijkheden die de architect heeft voorzien, zoals stilteruimtes, studiepleinen, leerlingenruimtes e.d., speciaal voor Gepersonaliseerd Onderwijs en Brainportactiviteiten.

3.3 Personeelsbeleid

Krimp en reorganisatie

Gezien de doorwerking van eerdere dalingen van het leerlingenaantal heeft de school te maken gehad met een flinke reductie van het aantal personeelsleden. In 2018 is het aantal fte teruggebracht met 16 fte. Ondanks dat de leerlingenaanmelding in 2019 met ca. 35% is toegenomen, blijven de gevolgen van eerdere daling nog enige jaren voelbaar. Met ingang van het schooljaar 2018-2019 is invulling gegeven aan het door de krimp noodzakelijke Reorganisatieplan (II). Daarmee ging een afname van formatie gepaard en zijn een aantal (organisatorische) wijzigingen doorgevoerd waaronder verlaging van de opslagfactor, vermindering van het aantal teams c.q. teamleiders en een verlaging van het aantal toebedeelde taken/taakuren. Met deze wijzigingen en de uitstroom van medewerkers is de taakstelling voor het schooljaar 2018-2019 in Reorganisatieplan II ruim voldoende ingevuld.

In afwachting van het fusieonderzoek is er nog geen besluit genomen over een nieuwe reorganisatie. De effecten van de inzet van het Generatiepact en het Sociaal Flankerend beleid van Reorganisatie (II) zullen ook in 2019 nog merkbaar blijven. Van gedwongen vertrek van veel vast personeel zal echter – in tegenstelling tot eerdere verwachtingen – geen sprake meer zijn. Wel zijn nog enkele discrepanties in bevoegdheden te verwachten. De vacatures bij frictievakken kunnen meestal niet door boventalligen worden ingevuld, omdat de vak-bevoegdheid niet passend is. Het Strabrecht College stimuleert daarom de (dreigend) boventalligen zich te laten omscholen naar vakken waar vacatures te verwachten zijn. De lerarenbeurs werkt hierin stimulerend. Vakdocenten krijgen hierdoor extra ontwikkelingskansen waarmee zij hun positie op de arbeidsmarkt versterken. De school voorziet daarmee in het terugdringen van een mogelijk lerarentekort in de toekomst bij de zogeheten tekortvakken.

Sociale partners zullen daarnaast de ontwikkelingen van de functiemixpercentages op sectorniveau blijven monitoren en komen bij een dalende landelijke trend passende afspraken overeen. Het is van belang dat de sector voldoende loopbaanmogelijkheden voor leraren blijft bieden zoals beoogd in het Convenant Actieplan Leerkracht. Vanuit het DGO dat op 25 september 2014 door het Strabrecht College en de bonden werd gevoerd zijn er op 1 oktober van datzelfde jaar maatwerkafspraken voor de school vastgelegd door de PMR, de schoolleiding en de bonden. Deze zullen voorsnog leidend blijven in het overleg.

Vrijwilligers

De school prijst zich gelukkig met een twintigtal vaste vrijwilligers binnen de school (het grootste deel in de mediatheek en bij Brainport en Techniek). Het toont de maatschappelijke en persoonlijke betrokkenheid van ouders en andere inwoners van Geldrop-Mierlo en omgeving. Dat blijkt overigens ook uit de actieve betrokkenheid van de VOS, de vereniging van (ca. 100) oud-Strabrechters die diverse hand-en-spandiensten voor de school verrichten, zoals het surveilleren bij examens. Van een enorme inzet getuigt de betrokkenheid van twee VOS-sers die al jaren de regie

van de schoolmusical voor hun rekening nemen.

Evenredige vertegenwoordiging van vrouwen

Van het personeel is ca. twee derde vrouw. Het aandeel vrouwen in de directie is met de aanstelling van de directeur-bestuurder per 1 februari 2018 met 50% toegenomen. In het managementteam (directie en teamleiders) zijn vrouwen sterk ondervertegenwoordigd. Tot voor kort was van de zes teamleiders er slechts één vrouw. Per 2018/2019 waren er nog vijf teamleiders over, waarvan geen enkele vrouw. Per 2019/2020 zal in elk geval tenminste weer één vrouw de taak van teamleider op zich nemen.

Bij de verdeling van leidinggevende taken wordt gestreefd naar een evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding, conform artikel 32d van de Wet op het Voortgezet Onderwijs. Gezien de krimp zal dit naar verwachting een geleidelijk proces zijn.

Protocol ziekteverzuim

Met een protocol ziekteverzuim heeft het Strabrecht College in 2018 meer grip gekregen op de hoogte van dit verzuim. De afgelopen jaren lag dit boven de 5%, in 2018 is het gedaald met 1%. Met name het verzuim bij vrouwen is afgenomen (met 2,1%). Frequent kort verzuim (drie of meer meldingen per jaar) wordt in (functionerings-)gesprekken aan de orde gesteld. Door met de verzuimende medewerkers in gesprek te gaan (en te blijven) komen de oorzaken mogelijk aan het licht. Zodoende kan deze hoge frequentie of eventuele ontwikkeling naar langdurig verzuim worden voorkomen voor de toekomst. Daarvoor is training ingezet van direct-leidinggevend (Human Capital Care via een raamovereenkomst met ORION-scholen).

Werkdruk

De recente (substantiële) stijging van leerlingenaanmeldingen voor het nieuwe schooljaar 2019/2020 en het vooruitzicht van nieuwbouw kunnen positief bijdragen aan het school- en werkklimaat. Daarnaast blijven er signalen van een hoge werkdruk. Op korte termijn is echter de verwachting dat door de verlaging van het aantal lesuren per week (cf CAO-VO) de werkdruk zal verminderen. Positief is ook dat het einde in zicht komt van de (baan)onzekerheden van de afgelopen jaren. De aantrekkingskracht van de school blijkt immers substantieel te groeien. Daarmee daalt de boventalligheid en de rechtspositionele onzekerheid voor het (tijdelijk of boventallig) personeel. De (snelle) onderwijskundige transitie ervaren mensen vaak ook als een extra belasting. Gelukkig zijn er ook die het beschouwen als een welkome uitdaging: werken aan een betere toekomst met mogelijkheden voor persoonlijke ontwikkeling.

Aantrekkelijke werkgever

De komende periode wordt in overleg extra aandacht besteed aan het loopbaanbeleid en de vermindering van werkdruk voor het onderwijsondersteunend personeel, conform de nieuwe CAO-VO. De nieuwe CAO VO 2018-2019 voorziet in een vermindering van de werkdruk van docenten per 1 augustus 2019 door meer ontwikkeltijd (30 klokuren op jaarbasis) te bieden voor het verbeteren van de kwaliteit en ontwikkeling van het onderwijs. In de praktijk zal dit ertoe leiden dat fulltime werkende leraren 1 lesuur per week minder les geven.

De gesprekkencyclus zal zich zowel op de ambities van de school moeten richten als op die van het individuele personeelslid. De aandacht zal uitgaan naar competent gedrag, resultaten en duurzame inzetbaarheid. Te denken valt ook aan een stimulerend functioneringsgesprek voor het behalen van een tweede lesbevoegdheid in de zogeheten tekortvakken. Zo kan de discrepantie tussen boventalligheid en frictie worden vermeden.

Door het structureel niet vervullen van vacatures van de directie en de beperkte beschikbaarheid van taakuren voor de teamleiders is de gesprekscyclus niet altijd volledig uitgevoerd. Een herstel of inhaalslag is nodig. Dit zijn immers de personele voorwaarden voor een goede onderwijskundige transitie. Dat geldt ook voor een duurzame inzetbaarheid van medewerkers. Bij een (mogelijke) bestuurlijke fusie is het ook gewenst dat deze voorwaarden op orde zijn.

Deskundigheidsbevordering

Een professionele organisatie en een lerende organisatie zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden. Het investeren in de ontwikkeling van medewerkers hoort daarbij. Scholing is daarvan een onderdeel en de uitgangspunten hiervan zijn beschreven in ons scholingsbeleid. De doelstelling van het professionaliserings- en scholingsbeleid is gericht op een continu proces van verbetering. Medewerkers zullen zo nieuwe kennis, vaardigheden, opvattingen en attitudes en/of gedrag verwerven en gebruiken om de kwaliteit van het onderwijs te verbeteren. Dit betekent dat professionalisering direct verbonden is aan de missie, visie en strategie van de school. Zowel schoolbreed, teambreed, sectiebreed als op individueel niveau wordt invulling gegeven aan scholingsbehoeften. Basis voor het definiëren van individuele scholingsbehoeften is het gesprek tussen leidinggevende en medewerker.

Het huidige scholingsplan heeft een looptijd van 2016 tot 2021. Een aantal scholingen zijn breed georganiseerd. Een deel van het onderwijzend personeel is geschoold in gepersonaliseerd onderwijs volgens de methodiek van Kunskapsskolan. Van belang is dat daarmee deskundigheid in huis is op het gebied van coachingsvaardigheden en het werken met een digitaal en integraal leerlingvolgsysteem (de learning-portal). Tegelijk kan het nodig zijn deze expertise te verbreden.

Professionalisering pedagogisch-didactische competenties voor de onderwijstransitie

Voor de implementatie van de onderwijskundige transitie naar een Strabrechts Onderwijsmodel 2020 verdienen zowel brede scholingstrajecten als individuele (maatwerk)scholing een hoge prioriteit. Daarmee kan een inhaalslag in deskundigheidsbevordering worden gerealiseerd. Dit is nodig om de onderwijstransitie goed te (be)geleiden en personeelsleden op verschillende niveaus in de organisatie gemotiveerd en deskundig te houden voor de veranderende manier.

We willen binnen de gegeven kaders een werkbare onderwijsorganisatie vormgeven. Deze moet ruimte creëren om individuele leerroutes en leerstijlen voor iedere leerling mogelijk te maken. Opties voor Gepersonaliseerd Onderwijs worden groter dankzij ontwikkelingen op het gebied van ICT. Zij vragen echter om een welbewuste keuze van vaksecties en management voor een adequaat leerlingvolgsysteem en geschikte (adaptieve) methodes.

De focus in professionalisering van het onderwijzend personeel en de ondersteuning daarvan zal schoolbreed gericht zijn op de competenties die passen bij onze visie op gepersonaliseerd onderwijs en de kerncompetenties in de Brainportomgeving.

Te denken valt aan:

- verdergaande vormen van Gepersonaliseerd Onderwijs waarin de pedagogisch-didactische begeleiding (coaching/ondersteuning) centraal staat. Dat wil zeggen leerlingen gericht helpen in het zelf leren van doelen stellen, eigenaarschap tonen en keuzes maken (verdiepen, verbreden of versnellen/vertragen in de keuzewerktijd);
- bijdragen aan en werken met (digitale) leerlingvolgsystemen en vakmethodes om structureel flexibiliteit in keuzes en meer persoonlijke begeleiding te kunnen bieden. Dit is gericht op het

- stimuleren van de intrinsieke motivatie, betrokkenheid en resultaatgerichtheid van leerlingen;
- de ontwikkeling van modulair lesmateriaal (studieplanners en formatieve toetsen) om een persoonlijke leerroute voor elke leerling mogelijk te maken;
 - bijdragen aan de aaneengeschaalde lesmodules die gericht zijn op de kerncompetenties die horen bij de Brainportomgeving en invulling (helpen) geven aan een persoonlijk plusdocument;
 - het organiseren van lessen met levensechte vraagstukken uit het bedrijfsleven, wetenschap, maatschappelijke instellingen, etc. Voor het voorbereidend wetenschappelijk onderwijs gaat het om verdieping of toepassing van met name onderzoeksmodules.

Orion-academie en –opleidingen

Onderwijsvernieuwing krijgt ook in de ORION-academie en -opleidingen veel aandacht. De ORION-academie organiseert regelmatig masterclasses in het kader van de opleiding teacher-leader. De thema's van de masterclasses sluiten aan bij de inhoudelijke agenda van ORION over toekomstig onderwijs en de onderwijsagenda 2032 (curriculum.nu). Daarnaast is een professionaliseringportal beschikbaar, dat is opgezet om medewerkers handvatten te bieden voor persoonlijke groei, talentontwikkeling en werkplezier. Er wordt echter slechts beperkt gebruik gemaakt van de portal. Evaluatie en besluitvorming over continuering vindt in de loop van 2019 plaats in het rectorenoverleg van ORION.

De komende jaren willen de ORION-rectoren zich oriënteren op en gezamenlijk stimuleringsbeleid voeren voor de ontwikkeling van een vervangingspool binnen ORION om de problemen op de arbeidsmarkt in het vo het hoofd te bieden. Deze zijn kortgezegd:

- een structureel tekort aan gekwalificeerde docenten voor met name de tekortvakken;
- de gevolgen van de wet Werk en Zekerheid en de (on)mogelijkheden die de wet biedt om personeel in voldoende mate te kunnen binden aan de school;
- de hoge kosten van uitzendkrachten en transitiekosten bij noodzakelijk vertrek van personeel door leerlingendaling;
- de beperkte mobiliteitsmogelijkheden voor zittend personeel en
- de verhoging van de pensioengerechtigde leeftijd (in verband met duurzame inzetbaarheid).

3.4 Kwaliteitszorg

Instrumenten

Het Strabrecht College gebruikt een aantal verschillende instrumenten van kwaliteitszorg, te weten:

- tevredenheidsonderzoeken onder leerlingen, ouders en personeel
- thema-audits en lesobservatievisitaties (ORION)
- sectiedag ORION
- audits vanuit het samenwerkingsverband Brainportscholen (omgevingsgericht onderwijs)
- leerlingen evalueren docenten (LED)
- ICE-voortgangstoetsen
- enquêtes bij specifieke activiteiten (excursies bijvoorbeeld).

Kwaliteitszorg binnen ORION

Sinds 1 januari 2019 wordt het voorzitterschap van de stuurgroep kwaliteitszorg en van de werkgroep kwaliteitszorgmedewerkers van de ORION-scholen door de directeur/bestuurder van het Strabrecht College vervuld. Daarmee blijven we als school nauw betrokken bij de

kwaliteitszorgontwikkeling binnen ORION. Helaas hebben we begin 2019 afscheid moeten nemen van onze eigen kwaliteitszorgmedewerker.

Inspectie

De directie heeft specifieke aandacht in 2018/2019 gevraagd voor de resultaten CE en de kwaliteit van de lessen en begeleiding door de mentor (met name van het havo). Het is belangrijk dat het eigenaarschap voldoende gedragen wordt door het team, de betreffende vaksecties en individuele docenten. Dit kan onder andere via de cyclus van functioneren en beoordelen. Het gaat erom te voldoen aan zowel onze eigen doelstellingen als het toezichtkader van de inspectie. Naast de examenresultaten en de in- door- en uitstroom kijkt de inspectie bijvoorbeeld ook naar afstemming van het onderwijs en de begeleiding op de (individuele) voortgang in ontwikkeling. Daarmee wordt een ononderbroken ontwikkelingsproces gewaarborgd. Regelmatig zullen er maatregelen moeten worden genomen voor verdere verbetering. Voor het meest recente onderwijsresultatenoverzicht zie <https://zoekscholen.onderwijsinspectie.nl/zoek-en-vergelijk/sector/vo/onderwijssoort/vwo/id/348>

Betrokkenheid van MR, leerlingen, ouders en personeel

Voor het proces van kwaliteitszorg speelt ook de medezeggenschapsraad een rol. De MR van het Strabrecht College staat voor toetsing van de totstandkoming, implementatie, evaluatie en borging van - door leerlingen, ouders en personeel- breed gedragen beleid. In dit proces hecht de raad waarde aan constructieve samenwerking en betrokkenheid. De MR bestaat uit drie leerlingen, drie ouders en zes medewerkers.

ICE-toetsen

Vanuit kwaliteitsbewaking nemen we methodeonafhankelijke toetsen af met betrekking tot de onderwijsresultaten op onze school. In de onderbouw zetten we jaarlijks vijf toetsen in om onafhankelijk van de aangeboden lesstof het niveau van leerlingen te meten. Dit gebeurt voor schrijfinzicht, taalverzorging, lezen, rekenen en Engels (lezen). De toetsen meten het niveau van de leerlingen ten opzichte van de benchmark in Nederland of in Europa gebruikte referentiekaders. Voor rekenen en Nederlands zijn dat de zogenaamde referentieniveaus van het Referentiekader Meijerink 1F tot en met 4F. Voor Engels is dat het Europees Referentiekader (ERK) met de niveaus A1 tot en met C1. Daarmee kunnen we in de gaten houden of de leerlingen goed op weg zijn richting het gewenste uitstroomniveau, zowel op individueel niveau als op afdelings- en schoolniveau. Ouders, leerlingen en mentoren/coaches ontvangen de resultaten van de toetsen waarbij er voor elk getoetst onderdeel een ontwikkelscore wordt gegeven. De ontwikkelscore is een verfijning van het referentieniveau en wordt afgezet op een schaal voor alle niveaus. Wanneer de leerlingen aan het einde van het jaar en de daaropvolgende jaren weer een toets maken, kan de ontwikkeling van de leerling aan de hand van de ontwikkelscores in kaart worden gebracht. We kiezen er als school bewust voor om de toetsen niet helemaal aan het einde van het jaar af te nemen maar in april. Mentoren/coaches en vakdocenten kunnen zo in de laatste maanden van het schooljaar nog bijsturen aan de hand van de resultaten. De resultaten van de toetsen dienen tevens als instrument bij de determinatie.

Project Kwaliteit (resultaten en onderwijsproces)

Het *project Kwaliteit* is te onderscheiden in kwaliteit van Onderwijsresultaten en kwaliteit van het Onderwijsproces.

Voor de kwaliteit van de *Onderwijsresultaten* is begin van het schooljaar gericht actie ondernomen om de (centraal)examenresultaten van het havo te verbeteren:

- minder herkansingen door bijstelling van het PTA;
- gesprek met vaksectievoorzitters en docenten examenklassen om cijfers van het SE meer in de pas te laten lopen met de gemiddelde CE cijfers. Hiermee schep je een reëel verwachtingspatroon voor de leerling in de hoop dat het examenniveau omhoog gaat;
- inventarisatie risicoleerlingen (na SE1); Met de betreffende teams/mentoren zijn afspraken gemaakt over het te volgen verbetertraject op het gebied van motivatie en studievaardigheden.
- Extra aandacht aanpak examentraining in de vaklessen;
- Toetsbeleid.

Daarom is er aandacht voor niveautoetsen, tempodifferentiatie en een goede balans tussen formatieve en summatieve toetsen (nog nader uit te werken).

Voor de kwaliteit van het *Onderwijsproces* is de volgende aanpak gevolgd.

Aanleiding was de achterblijvende tevredenheid over de school van ouders en leerlingen (vooral bij havo lag dit lager dan de benchmark: -0,9). Doel van de projectgroep was bij de eerstvolgende tevredenheidsmeting een significant hogere tevredenheidsscore te behalen op een aantal indicatoren. Het gaat dan met name om de verwachtingen waarmaken. Bij ouders was de negatieve score te wijten aan de onderwerpen: informatie over leervorderingen, tevredenheid over mentor, de mening/klachten van ouders serieus nemen en hulp bij onderpresteren.

Op leerlingenniveau betrof dat: contact/afspraken met mentor, kwaliteit uitleg en feedback van leraren en organisatie van toets- en examenweken. Vanaf januari heeft de projectgroep zich met name gericht op de hulp bij onderpresteren aan de examenleerlingen van havo 5.

Uit de resultaten van de nieuwe tevredenheidsenquêtes (april 2019) blijkt dat de ouders met leerlingen in de havo in het algemeen tevredener zijn dan vorig jaar (+0,3). Dat zien we onder andere in een toename bij de score schoolklimaat (+0,5) en tevredenheid over de communicatie (+0,6). Verder valt op dat enerzijds de score 'Ik ben tevreden over de mentor van mijn kind?' met een 8,1 door ouders wordt gewaardeerd. Anderzijds laten leerlingen een opvallende daling zien bij de tevredenheid over 'eigentijds onderwijs'. De daling is bij de havo (-0,8) het duidelijkst zichtbaar.

Bron: <https://www.scholenopdekaart.nl/Middelbare-scholen/1566/1108/Strabrecht-College/Tevredenheid-ouders>

Aandachtspunten voor de toekomst:

- vergelijking met de benchmark, borging van de verbeteringen (havo);
- uitbouw naar andere indicatoren en andere afdelingen;
- betrokkenheid van leerlingen bij verbetering, met name bij 'eigentijds onderwijs' en 'uitdaging voor alle leerlingen'. Dat kan bijvoorbeeld via klankbordgroepen en/of via een site als <https://www.weowntheschool.nl>

Vanuit de *projectgroep Communicatie* is meer team-overstijgend gewerkt aan communicatiedoelen. Zo blijkt uit de tevredenheidsmetingen dat de algemene schoolinformatie naar ouders en leerlingen nadere aandacht vraagt. In de projectgroep Communicatie zijn daartoe voorstellen geformuleerd:

GEPERSONALISEERD ONDERWIJS
STUDEREN OP NIVEAU
MET BRAINPORT-PERSPECTIEF

MOTIVEREND, EIGEN DOELEN & KEUZES, IN ELK VAK
GYMNASIUM, ATHENEUM, HAVO, MAVO & PLUSDOCUMENT
ONDERZOEKEND, ONTWERPEND, ONDERNEMEND

- Afspraken van verschillende teams in kaart brengen;
- Streven naar zoveel mogelijk uniformiteit in de formele informatieoverdracht;
- Gebruik maken van 'checklists';
- Duidelijker in de etalage zetten wat al goed gaat;
- Gerichter verstrekken van 'informele' informatie in lijn met het schoolprofiel (Brainport, gepersonaliseerd leren en leerdoel gericht werken, omgevingsgericht onderwijs);
- onderscheid tussen formele en informele informatie (andere kanalen);
- richtlijnen voor identiteit en PR (sociale media, website en oudernieuwsbrief).

3.5 Financieel beleid

We hanteren en realiseren een sluitende meerjarenbegroting met oog voor risico's zoals wisselingen in leerlingenaantallen. Voor het nieuwe en duurzame schoolgebouw reserveren we voldoende middelen voor de financiële verplichtingen die hiermee samenhangen. We realiseren zodoende een nieuw en duurzaam schoolgebouw dat stimulerend is voor onze onderwijsambities en aantrekkelijk voor (nieuwe) leerlingen.

Met betrekking tot de financiële situatie van de school, is de belangrijkste uitdaging voor de komende jaren het realiseren van een sluitende meerjarenbegroting met behoud van de onderwijskundige kernwaarden waarvoor de school staat. Een proactieve, initiatiefrijke opstelling van de financiële afdeling is belangrijk geweest om de uitdagingen na de leerlingendaling het hoofd te kunnen bieden. Deze opstelling heeft belangrijk bijgedragen aan het onderkennen en daardoor het tijdig beheersbaar maken van de gevolgen van de krimp.

In tijden van onzekerheid en financiële tekorten is het maken van een goede risicoanalyse essentieel. Voor het monitoren van de financiële situatie wordt het steeds belangrijker dat de schoolleiding en de budgethouders meer keer per jaar worden voorzien van managementrapportages en uitputtingsverslagen. Een hechte samenwerking tussen de financiële afdeling en de afdeling P&O blijft onontbeerlijk. Daarbij speelt personeelsbeheer en formatieplanning een cruciale rol. Vanaf 2019 wordt daartoe intern een handzame rekentool ontwikkeld waarin de samenhang tussen leerlingenaantal, formatie en lessentabel zichtbaar wordt. Dat maakt het gemakkelijker om mutaties in beleid of kengetallen eenvoudig door te rekenen op hun implicaties voor de schoolorganisatie. Een goede financiële beheersbaarheid stelt de school in staat voldoende ruimte binnen de meerjarenbegroting te creëren voor onderwijskundige prioriteiten en innovaties.

De vijf doelstellingen uit het vorige schoolplan (Meerjarenbeleidsplan 2014-2018) konden (pas) in de realisatie van het meest recente begrotingsjaar (2018) worden behaald. Gewaarschuwd voor de gevolgen van de onverwacht dalende leerlingenaanmelding in maart 2018, is financieel strak gestuurd om de overlevingskansen van de school te vergroten. Na jaren van negatieve exploitatieresultaten is de school erin geslaagd de tekorten te verkleinen en een perspectief op een sluitende meerjarenbegroting te realiseren (1). Tegelijk is een zodanig positief resultaat over 2018 neergezet dat de tekorten van de laatste jaren gecompenseerd worden. Dit was mogelijk door een alert en deskundig handelen van het hoofd financiën. Binnen enkele dagen na de aanmelding waren de financiële consequenties in kaart gebracht, zodat de net aangetreden nieuwe bestuurder hierop kon handelen en de MR en de schoolleiding kon informeren. Dit betekende dat we ook voldoen aan de overige vier doelstellingen uit het vorige meerjarenbeleidsplan. Daarbij gaat het erom dat de 'periodieke managementrapportages en beleidsadviezen door de financiële afdeling de bestuurder in

staat stellen “in control” te zijn en waar nodig bij te sturen.’ (2) In de medio 2018 bijgestelde meerjarenbegroting, de recente meerjarenbegroting (december 2018) en de jaarrekening 2018 voldoen ‘de financiële rapportages en de financiële kengetallen (..) aan de eisen van het Ministerie van OCW’ (3) en kan ‘jaarlijks een risicoanalyse worden uitgevoerd’ (4) zodat ‘het bestuur en het management voor wat betreft de financiële situatie nooit voor verrassingen komen te staan.’ (5) [Meerjarenbeleidsplan 2014-2018: 27]

Een adequate risicokaart betreft niet alleen de financiën maar ook de risico’s van imagoschade, risico’s qua onderwijsresultaten en tevredenheid van stakeholders, op vertraging en budgettering nieuwbouw, etc. In het control statement staat het belang van administratieve processen centraal, ook dit is als onderdeel van de risicokaart opgenomen. De krimp waarbij imago en financiën een risico vormen, de onzekerheid over de nieuwbouw en de interne besluitvormingsprocessen domineerden in 2018 de risicokaart. De verwachting is dat een bestuurlijke fusie mede positief zal uitwerken op het hanteren van een deel van de gesignaleerde risico’s.

Voor een verantwoord, integraal beleid op schoolniveau is het belangrijk om de koppeling te maken tussen het primaire proces (het onderwijsbeleid) en de middelen (personeel en financiën). Dit is ook door de accountant vermeld in de tussentijdse rapportages. Inzicht in de mogelijke ontwikkelingen van leerlingenaantallen is daarbij cruciaal. In de meerjarenbegroting worden daartoe zorgvuldige analyses uitgevoerd en worden de gevolgen van de verschillende scenario’s en de opties aan passende maatregelen in kaart gebracht. Een geïntegreerde visie en zorgvuldige afweging van belangen kunnen bijdragen aan de continuïteit van de school. Een breed opgezette risicokaart helpt daarbij. Uiteraard blijft het uitgangspunt dat altijd aan de wettelijke vereisten zal moeten worden voldaan.

3.6 Mogelijke meerwaarde door bestuurlijke samenwerking

Bij bestuurlijke samenwerking verwachten we vanuit een aantal gezamenlijke identiteitskenmerken ons eigen onderwijskundig schoolprofiel verder te kunnen versterken en te waarborgen voor de toekomst. De mate waarin wordt bepaald door een goed evenwicht tussen autonomie op schoolniveau en samenwerking op bestuursniveau. Autonomie is van belang om ons met een eigen onderwijskundig profiel te richten op de eigen doelgroep en omgeving. Samenwerking op bestuursniveau kan schaalvergroting inhouden, voor zover dat zinvol of voordelig is. Op bovenschools niveau is meerwaarde te verwachten op onderwerpen als kwaliteitszorg, scholing, inkoop leermiddelen, uitwisseling van expertise, gezamenlijke organisatie van (waardevolle maar soms kostbare) buitenlesactiviteiten -zoals internationalisering, excursies, bedrijfscontacten, etc.

De bestuurlijke fusie-intentie met SPVOZN (waaronder Internationale School Eindhoven en het Stedelijk College ressorteren) is begin april ondertekend. De vijf fusiewerkgroepen die onderzoek doen op deelaspecten, leveren medio juni 2019 hun resultaten op. Op grond hiervan is de samenstelling van een fusierapport mogelijk. Dit ligt vervolgens voor aan de Raden van Toezicht. Besluitvorming tot fusie vindt volgens planning plaats in het najaar van 2019. Het streven is op of zo snel mogelijk na 1 januari 2020 de bestuurlijke fusie te effectueren.

Vaststelling van het schoolplan 2019-2022 betekent dat in de eerste jaren na een (eventuele) fusie duidelijk blijft welke uitgangspunten het Strabrecht College hanteert voor haar onderwijsbeleid. Dat

GEPERSONALISEERD ONDERWIJS
STUDEREN OP NIVEAU
MET BRAINPORT-PERSPECTIEF

MOTIVEREREND, EIGEN DOELEN & KEUZES, IN ELK VAK
GYMNASIUM, ATHENEUM, HAVO, MAVO & PLUSDOCUMENT
ONDERZOEKEND, ONTWERPEND, ONDERNEMEND

is belangrijk als referentiekader voor de onderwijstransitie. De Strategische Koers voor het Strabrecht blijft zo actueel. Dat is ook van belang voor onze eigen stakeholders en de verdere versterking van onze positie in de regio.

4. PLANNING: STAPPEN IN CONCRETISERING ONDERWIJSTRANSITIE

4.1 Keuzewerktijd en projectgroepen (2018/2019)

Met ingang van het schooljaar 2018/2019 is de pilot in de brugklas keuzewerktijd (2017/2018) verbreed naar alle leerjaren (met uitzondering van het examenjaar). In december 2018 is op kleine schaal een enquête onder leerlingen afgenomen, in juni 2019 is dit voor de hele school gebeurd onder leerlingen en docenten. De resultaten daarvan zijn 11 juni op de studiemiddag gepresenteerd en aan het hele personeel toegezonden. Hoewel er genoeg aanleiding is om de organisatie en invulling van de keuzewerktijd te verbeteren, staat ca. twee derde van leerlingen neutraal tot positief tegenover de keuzewerktijd. Een flink deel daarvan is overtuigd van de meerwaarde. Belangrijke aanknopingspunten voor verbetering zijn de structurele invoering van coachtijd en een ruimere en adequate keuze van keuzewerktijd, zoals die zijn voorzien voor 2019/2020. Studiedagen voor het onderwijzend personeel zijn belangrijk om samen na te denken over de inrichting van het onderwijs. Bijvoorbeeld een adequate en zinvolle inrichting van studieplanners, het omgaan met heterogene groepen en de wijze van coaching van leerlingen. Dit alles in relatie tot de kernwaarden Doelen, Eigenaarschap en Keuzes. Onder leiding van de teamleiders is hiermee in het voorjaar van 2019 een begin gemaakt.

Vanaf september 2018 zijn naast de implementatie van keuzewerktijd de projectgroepen van start gegaan om de Strategische Koers uit het Startdocument schoolplan 2019-2022 inhoud te geven. Een deel daarvan is opgegaan in de 'architectengroep' die met externe hulp de onderwijstransitie in een stroomversnelling moest brengen.

4.2 Tweede stap: harmonisering lessentabel 2019/2020 voor meer coaching en keuzes

Met de nieuwe lessentabellen voor de leerlingen wordt een flinke stap gezet in de nodige aanpassingen voor het schooljaar 2019/2020. Zoals gezegd zal dat schooljaar een overgangsjaar worden naar een Strabrechts Onderwijsmodel 2020. Enkele onderwijskundige uitgangspunten uit het plan HOOP en het Startdocument schoolplan zijn in de nieuwe lessentabel toegepast om stapsgewijs te groeien naar het uiteindelijke onderwijsmodel. Daarbij wordt ook recht gedaan aan de wensen voor meer coachingstijd, de behoefte aan minder lessen per fte (OP) en de financiële mogelijkheden van de school. Uitgangspunten in elke aanpassing zijn de drie pijlers van ons onderwijs: Doelen – Eigenaarschap – Keuzes. Daarom is ervoor gekozen om het maken van keuzes en het eigenaarschap meer bij de leerling te leggen en dit nadrukkelijker te begeleiden en te faciliteren per 2019/2020. Naast een brede inzet van keuzewerktijd (kwt) is een gerichte begeleiding en sturing van het leerproces bij leerlingen essentieel. Een aanbod van coaching/begeleiding is daarbij onontbeerlijk. Dat is in 2018/2019 nog gemist. De eerste schoolbrede ervaringen met kwt hebben we geëvalueerd om de inrichting ervan te verbeteren. We zullen gezamenlijk de vragen over de praktische uitwerking over het werken met doelen, studieplanners en omgaan met verschillende niveaus beantwoorden. De overgang van onderbouw naar bovenbouw (denk aan de derde klas) markeert ook de verandering in didactische aanpak.

Naast deze onderwijskundige/pedagogische-didactische uitgangspunten zijn organiseerbaarheid en betaalbaarheid van belang. Voor een goede schoolorganisatie zijn bepaalde maatregelen nodig geweest die samenhangen met de uitvoerbaarheid van de lessentabel binnen de gegeven formatieomvang. In januari 2019 is een lijst van een twintigtal mogelijke maatregelen opgesteld om

een robuuste onderwijsorganisatie te realiseren als gevolg van de leerlingendaling en wijzigingen in de CAO-VO. Van die lijst wordt nu ca. de helft ingevoerd.

Wat zijn de gevolgen voor wie?

Scholing en gezamenlijke professionalisering in studiedagen is voor alle betrokkenen op school nodig en leerzaam. Naast de deels positieve ervaringen met kwf, blijkt namelijk dat de wijze waarop zinvol invulling gegeven kan worden aan keuzewerktijd voor sommige docenten nog niet vanzelfsprekend is. Voor coaching hebben we ervaren docenten in huis, die hun expertise samen met externe deskundigen kunnen overdragen aan collega's. Docenten zullen hun studieplanners per periode op orde moeten hebben. Zij zullen eraan moeten wennen dat de instructietijd compacter is en de verwerking van de leerstof en de begeleiding daarvan op andere momenten en in anders samengestelde groepen plaatsvindt. Met keuzewerktijd en de professionalisering is in 2018/2019 al een begin gemaakt.

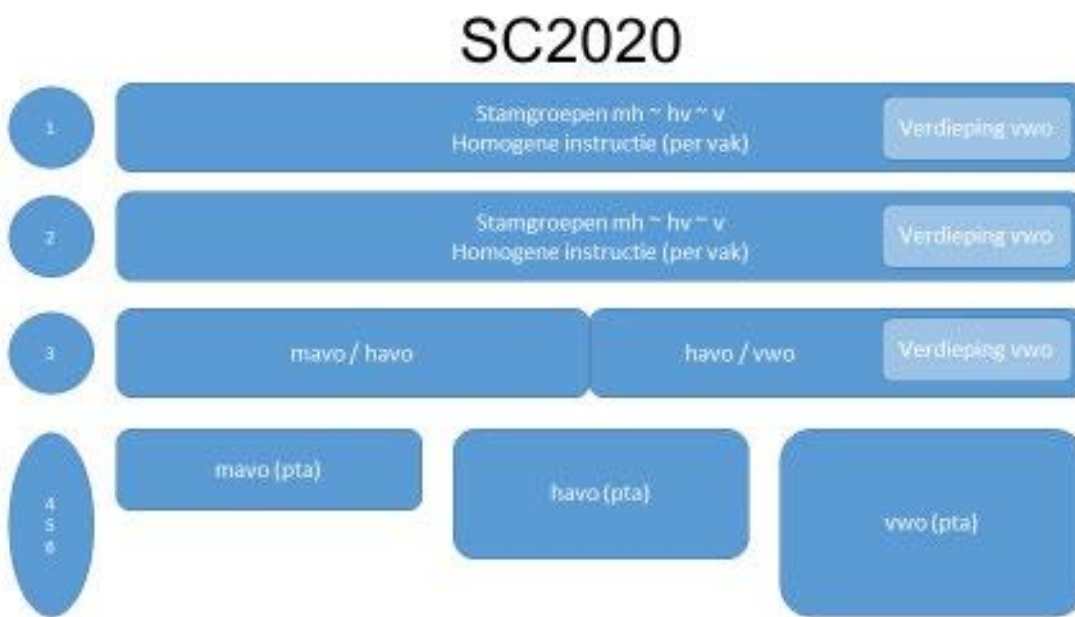
Per 2019/2020 is er echter voor de leerling en coach/mentor meer tijd voor begeleiding vrijgemaakt. Voor leerlingen betekent de verandering in principe meer flexibiliteit en maatwerk door meer keuzewerktijd in het rooster en door een onderscheid te maken tussen verplichte onderwijstijd en 'vrijwillige' onderwijstijd. Voor het rooster betekent de verandering een harmonisering/vereenvoudiging van de lessentabel, voor de docent gemiddeld minder lessen per week ten gunste van extra ontwikkeltijd. Voor de gehele organisatie geldt dat er door de combinatie van leerlingendaling en nodige tijd voor coaching/mentoraat structureel minder taakuren overblijven op schoolniveau.¹ Mogelijk kan de verlaging tijdelijk worden gecompenseerd door extra investeringen in de onderwijs transitie.

4.3 Derde stap 'groepsindeling' naar Strabrechts Onderwijsmodel per 2020/2021

Voor de verdere inrichting van het Strabrechts Onderwijsmodel per 2020/2021 is een waaier aan onderwijskundige afwegingen te maken. Samen zorgen zij voor een betekenisvolle samenhang. Zo is het nodig om een doelbewuste keuze te maken voor de organisatie van 'klassen', denk aan (stam/peer)groepen en (instructie)lessen (waarin het aanbod van de leerstof centraal staat). In eerste instantie zal dit de onderbouw betreffen. Besluitvorming hierover zal naar verwachting in september/oktober 2019 plaatsvinden. Dan is een goede voorbereiding mogelijk om ouders en nieuwe brugklasleerlingen van de goede informatie te voorzien met betrekking tot het schooljaar 2020/2021. In de 'architectengroep' is een eerste opzet gemaakt en op 11 juni aan het personeel voorgelegd. In schema ziet het voorstel er als volgt uit:

GEPERSONALISEERD ONDERWIJS
STUDEREN OP NIVEAU
MET BRAINPORT-PERSPECTIEF

MOTIVEREREND, EIGEN DOELEN & KEUZES, IN ELK VAK
GYMNASIUM, ATHENEUM, HAVO, MAVO & PLUSDOCUMENT
ONDERZOEKEND, ONTWERPEND, ONDERNEMEND



Toelichting:

Leerjaar 1 / 2 – onderbouw

Van het begin af aan is studeren in de eerste twee leerjaren van het SC2020-model studeren op niveau naar keuze. Zelf keuzes mogen maken, je ambities volgen en regie voeren over je eigen leerproces verhogen de intrinsieke motivatie. (Ros e.a. 2014)

In een driehoeksgesprek van leerling, ouder en mentor/coach bij de start van het schooljaar bepalen zij gezamenlijk -mede op basis van het onderwijskundig rapport van de basisschool- op welk niveau de leerling een bepaald vak gaat volgen. De ondergrens wordt in beginsel bepaald door het niveau waarop het advies van de basisschool ligt. Meteen bij deze 'intake' kunnen de ambities, motivatie en belemmeringen besproken worden om te versnellen, verbreden of te verdiepen.

De leerling wordt geplaatst in een basisgroep of 'stamgroep' van het instroomniveau of naastliggend niveau (mh, hv of v) en volgt vakinstructie ('lessen') in homogene niveaugroepen. De basisgroep is de groep leerlingen met wie de coach regelmatig contact heeft en met wie een beperkt aantal vakken gezamenlijk wordt gevolgd. Bij de vakinstructie kunnen leerlingen van verschillende groepen bij elkaar zitten. Bij de samenstelling van deze groep is het niveau waarop het vak wordt gevolgd leidend.

De coaching is erop gericht om leerlingen aan te spreken op hun motivatie om zelf leerdoelen te stellen, keuzes te maken en eigenaarschap te tonen. De school bouwt voort op de ervaringen van met name de Brede Strabrechtclassen (KKs) en de ervaring met keuzewerktijd en de contacturenplanner (CUP) in de overige klassen.

Brainport⁺ gymnasium & atheneum

Leerlingen die (alle) vakken op vwo-niveau volgen zijn in de gelegenheid om plusmodules en

klassieke talen aan hun pakket van vakken toe te voegen. Het vwo- onderwijs bevordert nadrukkelijk een onderzoekende, ontwerpende en ondernemende studiehouding.

Ook de gemotiveerde h/v-leerling met een aantal vakken op vwo-niveau kan in overleg met coach en ouder in aanmerking komen voor de plusmodules en klassieke talen. Zo komt het vwo-karakter voor meer leerlingen tot zijn recht door rekening te houden met verschillen in belangstelling en ambitie. Daarom sluiten we ook met diverse 'plusactiviteiten' zoveel mogelijk aan bij de Brainportregio. Deze extra's zijn weliswaar niet perse voorbehouden aan het vwo. Wel heeft ons vwo inmiddels een jarenlange, rijke Brainportervaring.

Leerjaar 3 – middenbouw

Het derde leerjaar is een overgangsjaar waarin leerlingen een eerste stap zetten richting een diplomatraject mavo, havo of vwo. Voor het diplomatraject mavo starten pta-onderdelen voor verschillende vakken. De leerlingen richting een havo- of vwo-traject maken hun profielkeuze. In dit overgangsjaar streven we naar verdere ontwikkeling van de leerlingen, dat leidt tot plaatsing op een voor de leerling optimaal passend niveau.

In elk geval vanaf het derde leerjaar werken alle leerlingen gericht aan een plusdocument, waarin zij vanuit een ('natuurlijke') leerbehoefte naar eigen keuze en interesse een onderwerp uitdiepen en hun vaardigheden ontwikkelen die passen in de 21st century skills. Daarbij kan het gebruik van sociale media, gaming e.d. heel leerzaam zijn.ⁱⁱ Het kan ook betekenen een persoonlijke profilering met (extra) vakken (op hoger niveau) bijvoorbeeld specifiek gericht op vervolgonderwijs en/of arbeidsmarkt in de regio.

Eind derde leerjaar kunnen h/v-leerlingen die genoeg vakken op vwo-niveau hebben behaald, in principe nog overstappen naar het diplomatraject vwo.

Leerjaar 4 / 5 / 6 – bovenbouw

Na het overgangsjaar schakelt de leerling definitief over op een diplomatraject met eventueel de mogelijkheid om enkele vakken eerder (VEX) of op een hoger niveau af te sluiten (maatwerkdiploma). Daarmee creëert de leerling voor zichzelf vaak weer meer ruimte voor extra vakken of overstapmogelijkheden.

4.4 Vierde stap: overgangsperiode en tussenevaluatie (2019/2020)

Om deze onderwijskundige transitie verantwoord vorm te geven zal de ervaring in het schooljaar 2019/2020 als overgangsjaar geëvalueerd worden. Daarbij kan worden nagegaan wat de extra tijd voor begeleiding/coaching en keuzewerktijd heeft bijgedragen aan de motivatie en werkhouding van leerlingen. Welke constructieve voorstellen voor verbetering leveren de verschillende gremia (docenten, onderwijsassistenten, leerlingen, ouders, roostermaker etc.). Heeft de extra ontwikkeltijd en scholing bijgedragen aan een goede professionele invulling van coaching en kwt?

4.5 Vijfde stap: verdere concretisering en (gefaseerde) invoering_SC2020 (2020/2021)

Het is de bedoeling dat met ingang van het schooljaar 2020/2021 de vernieuwde onderwijskundige architectuur zo veel mogelijk schoolbreed geconcretiseerd is. Naar verwachting valt dit gelijk met het betrekken van een nieuwe huisvesting. Deze sluit mooi aan bij onze keuzes voor flexibele roostering, gepersonaliseerd onderwijs en 'levensecht leren' in de Brainportregio. Het invoeringstraject zal in elk geval betrekking hebben op de eerste drie leerjaren.

GEPERSONALISEERD ONDERWIJS
STUDEREN OP NIVEAU
MET BRAINPORT-PERSPECTIEF

MOTIVEREND, EIGEN DOELEN & KEUZES, IN ELK VAK
GYMNASIUM, ATHENEUM, HAVO, MAVO & PLUSDOCUMENT
ONDERZOEKEND, ONTWERPEND, ONDERNEMEND

4.6 Zesde stap: SC2020 in de bovenbouw? (2021/2022?)

Per 2020/2021 zullen leerlingen die eerder onderwijs hebben gevolgd in de Brede Klassen of gestart zijn in 2017/2018 met (in het eerste jaar nog een nog beperkte vorm van) keuzewerktijd, definitief doorstromen naar het diplomatraject in de bovenbouw. De vraag welke vormen van Gepersonaliseerd Onderwijs en Brainportonderwijs wij in het diplomatraject aanbieden zal in de loop van 2019/2020 verduidelijkt moeten worden. De implementatie van deze onderwijskundige keuzes zal in de periode 2020-2022 haar beslag krijgen.

Globale Planning Onderwijstransitie in Schema

	wat/doel?	Hoe?	deel school	wie geleid?	evaluatie
(2015-..)	Brainport school als omgevingsgericht onderwijs	Oprichting Brainportscholen ism Jan van Brabant en VOB/ Heerbeek	havo/vwo (mavo)	directie, enkele vakken/BP-coördinator	Audit februari 2019
(2016/2017)	Voorbereiding onderwijsvernieuwing	o.a. Orionreizen Canada/Finland	-	docenten en teamleiders	-
(2017/2018)	Start eerste vormen van gepersonaliseerd onderwijs	Invoeren brede Strabrechtklas (KKs) met extra faciliteiten; St-uren (kwt)	leerjaar 1	onderwijsgroep o.l.v. C. Sanders	MR maart 2018; ICE-toetsen juni 2018
2018/2019	Keuzewerktijd breed invoeren (muv kleine vakken)	Plan HOOP	alle klassen m.u.v. examenklas	directie	Vragen-lijst v6 II-en (dec. 2018) II-en + OP (juni 2019)
2019/2020	Kwt in alle leerjaren, in nagenoeg alle vakken (overgangsjaar)	Lessentabelwijziging en, oa: per vak 1 u kwt; periodiseren; samenvoeging kleine vakken, etc	hele school	project-/architectengroep/ teamleiders/ directie/ P. Albersen	Evaluatie pm
2020/2021	Start SC2020, geïntegreerd Strabrechts Onderwijsmodel: heterogene basisgroep -homogene instructiegroep -aparte vwo-leerlijn Brainport/gymnasiummodules	Schoolplan 2019-'22 (juli 2019) (Startdocument sp sept 2018) -Curriculair spinnenweb Van den Akker -Fysieke start in nieuwbouw: leergebieden/leerpleinen/stilteruimtes	klas 1/ onderbouw/?	project-/ architectengroep/ /teamleiders	Evaluatie pm
21/22	Nadere vormgeving bovenbouw/plusdoc.	pm	Klas 4/5/6		
