



Schoolplan 2016-2020

Grotiuscollege Heerlen

19 september 2016

Inleiding

Beste lezer, we nodigen u uit om het schoolplan van Grotius te lezen. Hopelijk voelt u zich uitgedaagd om over de inhoud mee te willen denken. Pas in de interactie gaat het plan leven en komen er mooie zaken tot stand. Hebt u reacties? Stuur ze ons! We kunnen het plan dan verbeteren.

1. Geldigheidsduur en lerende organisatie

De wetgever heeft het mooi helder geregeld. Een schoolplan geldt vier jaar. *Dat is in ons geval van 01-08-2016 t/m 31-07-2020.* Tussentijds wordt het plan bijgesteld. Dat doen we na twee jaar, in het voorjaar van 2018. Maar zoals u al las *in de inleiding*, willen we ook graag tussentijds verbeteren. Een plan dat echt leeft in de school, dat is ons doel.

2. Hugo en de boekenkist

Onze school is genoemd naar een beroemd iemand: Hugo de Groot (1583-1645), schrijver, internationaal bekend rechtsgeleerde en grondlegger van het volkenrecht. Dat schept verplichtingen. Standaardonderwijs past niet bij zo'n naam. Wèl onderwijs dat naar buiten kijkt, dat doet verbinden en dat mensen en zaken in beweging zet. Ons streven is dat leerlingen later het gevoel hebben dat hun leven is beïnvloed door onderwijs op het Grotius te volgen. We pakken daartoe de ruimte om onderwijs te ontwikkelen. Dat kán in een tijd waarin de regering ons ruimte geeft. Hugo de Groot moest om zijn opvattingen nog vluchten i een boekenkist. Wij leven in vrijheid en hoeven dat niet meer. Het belang van die vrijheid willen we in de school actief uitdragen. Dat doen we extra op de jaardag van de ontsnapping, 22 maart (1621). Die zullen we Hugo *Grotius* dag noemen. Er zullen activiteiten en lezingen zijn rondom het thema vrijheid.

3. Openbaar onderwijs

In de wijde omgeving zijn we de enige openbare middelbare school. Ook dat schept verplichtingen. We willen een plek zijn waar ruimte is voor veel ideeën. Bij ons mag je jezelf zijn en je ideeën omzetten in creativiteit. Daarnaast willen we graag dat alle leerlingen en medewerkers begrip hebben voor elkaars opvattingen en levensstijl en erover in debat durven te gaan. Om dat echt te kunnen, is kennis nodig van veel maatschappelijke culturele, politieke en religieuze stromingen.

4. Parkstad en de markt

Grotius ligt in het hart van Parkstad. Leerlingen komen vanuit een vrij grote regio naar ons toe, van Schinveld tot Kerkrade en Vaals. Parkstad is geen standaard markt. Er is veel concurrentie tussen de scholen. Het gebied kenmerkt zich verder door een sociologisch heel diverse opbouw.

Onderzoeken van de Universiteit Maastricht hebben laten zien dat vrij veel leerlingen extra aandacht nodig hebben voor taal en algemene vorming.

Grotius wil zich in deze markt krachtig profileren. Dat betekent dat we gaan voor goed onderwijs met veel aandacht voor taal en algemene ontwikkeling. We willen ons verder duidelijk onderscheiden.

5. Profilering, onze 10 uitgangspunten

Grotius wilt een eigen identiteit. Daartoe hanteren we onze eigen 10 principes. *Deze principes zijn niet allemaal nieuw in onze school. Wél maken we ze in dit plan explicieter.*

1. We zijn samen school, gebaseerd op verscheidenheid in opvattingen en levensstijl. Onze leerlingen leren we om de meningen van anderen te begrijpen en te respecteren.
2. We bieden een doorlopende leerlijn van het basisonderwijs naar ons en van ons naar het vervolgonderwijs.
3. We werken ontwikkelingsgericht en laten de leerlingen hun talenten ontdekken en er gericht mee aan de slag gaan.
4. We *leren onze leerlingen kritisch denken* en bereiden ze actief voor op een dynamische arbeidsmarkt.

5. Ons onderwijs speelt zich niet alleen af binnen de muren van de school. We halen de wereld naar binnen en gaan zelf naar buiten, ook over de grens.
6. Onze school biedt kennis aan, draagt bij aan de ontwikkeling van vaardigheden en stimuleert creativiteit.
7. We hebben extra aandacht voor taal, algemene ontwikkeling *en expressie*.
8. We bieden maatwerk aan in tempo en aanbod.
9. Onze didactiek is gebaseerd op diversiteit, waarbij vorm inhoud volgt.
10. We zijn een zorgzame en veilige school.

6. Van nu ...naar

In de vorige hoofdstukken las u over onze uitgangspunten en principes. Een deel daarvan is binnen Grotius al langere tijd de praktijk. Dat geldt vooral voor de eerste paar principes, die gaan over pluriformiteit, respect en samen school zijn en over principe 10 (zorgzaam en veilig). De andere uitgangspunten zijn anno 2015 nog niet allemaal praktijk. Daarom gaan we ermee aan de slag in de komende periode. Uiterlijk eind 2019 zijn alle 10 uitgangspunten dagelijkse praktijk bij ons op school.

7. Opbouw van dit plan

Wat gaan we doen? Wanneer gaan we dat doen? Hoe meten we of het resultaat bereikt wordt? Elk principe wordt verder uitgewerkt in concrete stappen. We geven eerst aan hoe we er in 2015 voor staan en of er knelpunten zijn. Dan schetsen we het doel en de weg ernaar toe.

8. Sterkte - en zwakte- analyse

Grotius is inmiddels bijna 70 jaar een begrip in de regio Heerlen. De school startte als protestants christelijke school voor kinderen van mijnbouwingenieurs. In de loop der tijden is de school van kleur verschoten en openbaar geworden. Ze bedient een breed publiek uit alle lagen van de samenleving in Heerlen en omgeving.

De school kent de volgende sterke kanten:

- De sfeer is een krachtig punt. De wijze waarop mensen met elkaar omgaan en de ruimte voor ieders eigen zijn, onderscheiden de school.
- Leerlingen krijgen veel kansen op het Grotius met ondersteuning, begeleiding en sturing van het hele team.
- Het pedagogisch klimaat is goed, *maar leerlingen zijn soms hard naar elkaar.*
- Er is een breed aanbod aan extra vakken, lezingen en activiteiten, onder meer op gebied van cultuur en science.
- *Grotius biedt een keur aan extra activiteiten aan, met name binnen de expressievakken.*
- De zorg op Grotius is erg goed geregeld.
- De bereikbaarheid van de school is goed, direct gelegen naast het centrum van Heerlen en aan belangrijke buslijnen.
- *Er is een voortreffelijk WIFI netwerk.*

De school kent daarnaast ook zwakkere kanten, die we graag willen wegwerken. Dit schoolplan geeft daartoe de richting aan.

- *De vraag is of de school de leerling niet té veel op 1 zet. Leerlingen zouden meer hun verantwoordelijkheden moeten nemen. Prestaties en ambities mogen hoger.*
- In een licht krimpende markt, heeft Grotius last van afname van het aantal brugklassers. Dit is geen permanente zaak overigens, de aantallen fluctueren nogal in de tijd. Het is wel zaak om structureel een groter aantal brugklassers binnen te halen dan in 2015; in dat jaar waren er 128 brugklasleerlingen.
- De rendementen van het onderwijs zijn aan het dalen. Deels is dit te verklaren uit een periode waarbij vanuit de onderbouw erg hoog werd gedetermineerd. Dit leidt tot tegenvallende doorstroom en cijfers in de bovenbouw. Inmiddels is de determinatie vanuit de onderbouw strenger sinds 2014.
- Er is nog onvoldoende een vakoverstijgende visie op onderwijs. Grotius wil zeker geen klemmend kader nastreven, maar meer samenhang tussen vakken en meer gezamenlijkheid in visie is wel nodig.

- Het gebouw is toe aan een facelift.
- *Regels zijn er wel binnen Grotius, maar de handhaving is soms te veel persoonsafhankelijk.*
- *De (jaar)planning bevat te veel zaken tegelijkertijd, waardoor er onrust is.*
- *Er is niet gekozen voor een eenduidige aanpak van hard- en software en ICT-beleid.*

9. Maatschappij, arbeidsmarkt en de toekomst

Onze visie is mede gebaseerd op de ontwikkelingen in de maatschappij. Snelle ontwikkelingen leiden tot een deels andere maatschappij en een bijbehorende arbeidsmarkt. Dit heeft gevolgen voor ons onderwijs en voor de wijze waarop we leerlingen begeleiden op weg naar zelfredzaamheid. In een dynamische maatschappij worden aan dat laatste hoge eisen gesteld. Eén en ander heeft tot gevolg dat LOB (Loopbaanontwikkeling en Begeleiding) steeds belangrijker wordt in de school.

Vast omljnde beroepen waren in het verleden vaak de norm. Door de snelheid waarmee innovaties tegenwoordig komen en gaan, veranderen de beroepen echter steeds sneller. Bovendien neemt het aantal innovaties dat de beroepswereld radicaal verandert, steeds verder toe:

De boekdrukkunst met losse letters bleef eeuwen lang dé allesbeheersende innovatie. De stoommachine hield het een eeuw lang vol. Olie en stroom werden al weer sneller opgevolgd door de dominantie van computers. Recent volgen de ingrijpende innovaties elkaar op via internet, mobieltjes, apps en andere communicatieve - en informatieve technologie. Een mooi voorbeeld daarvan is de taxi app, die in 1 klap de taximarkt in beweging zette en de taxicentrale overbodig gaat maken.

Door al deze ontwikkelingen verdwijnen traditionele beroepen en maken plaats voor een dynamische werkomgeving waarin creativiteit en veranderingszin de belangrijkste vaardigheden aan het worden zijn. Concreet betekent dit dat we opleiden voor een arbeidsmarkt die nu nog onbekend is. Als onze leerlingen 40 zijn, werken zij in een omgeving die nu deels nog niet is uitgevonden. Zelfs prognoses voor de arbeidsmarkt kloppen vaak niet meer, omdat ze worden gemaakt met de kennis van de afgelopen paar jaar. Zo is de prognose dat de techniek dé sector zou worden met de grootste tekorten aan werknemers, helemaal niet correct gebleken. Het aantal openstaande vacatures is het

grootste is in de dienstverlening en dan vooral de commerciële; hier zijn 70.000 FTE's niet ingevuld, tegenover 17.000 in de techniek.

Dit betekent dat het oude onderwijsmodel van een vastomlijnd vakkenpakket, gevolgd door een duidelijk omlijnende vervolgopleiding die weer gebaseerd is op een strak beroepsbeeld, niet *altijd* meer adequaat is. Misschien is dit ook wel één van de redenen voor het feit dat in het HBO 40-60 procent van alle studenten de eerst gekozen opleiding NIET afmaakt.

In plaats van dat we voor leerlingen een vaste weg proberen uit te stippelen, zullen we hen moeten leren om hun eigen vaardigheden te ontdekken en te ontwikkelen en deze te kunnen beoordelen op ontwikkelingen in de arbeidsmarkt en de maatschappij. *Dat kan alleen lukken als we binnen de school een rustig en veilig klimaat bieden. Dat stelt dan ook hoge eisen aan een nieuwe, betere (jaar)planning.*

De uitdaging

Het bovenstaande leidt ertoe dat leerlingen anders opgeleid en begeleid moeten gaan worden. Daarop speelt de beleidsnota LVO ook in. Leerlingen moeten naast een dosis kennis ook:

- Kijk hebben op zichzelf, hun vaardigheden en potenties.
- Inzicht hebben in de werking van de maatschappij en de arbeidsmarkt.
- Gefundeerd keuzes kunnen maken en beseffen dat een gemaakte keuze niet meer nog kan veranderen in de loop der tijd.
- Hun eigen leerbehoefte gaan zien.
- Op zichzelf reflecteren, zicht hebben op eigen tekortkomingen en de noodzaak om hieraan te werken.
- In staat zijn om hun visie en inzichten met anderen te delen en te presenteren.
- In staat zijn om informatie op te zoeken *met behulp van diverse elektronische en papieren informatiedragers* en deze informatie op relevantie te beoordelen en te gebruiken.
- Gebruik maken van eigen en andermans creatieve vaardigheden.

Anders gezegd: **de vernieuwing die nodig is, gaat verder dan de beroepskeuzevoorlichting zelf**. De school verandert als geheel. Er komt naast, en deels in de vakken meer aandacht voor vaardigheden en ontwikkeling. *Mede op basis van de inzichten van de leerlingen, kunnen er nieuwe vakken ontstaan, die op maat worden aangeboden.* Het proces tussen LOB en het onderwijs wordt daarmee *stapsgewijs* interactief.

In een nieuwe situatie staat de leerling en diens ontwikkeling centraal. Hij volgt een **op ontwikkeling gericht curriculum** met maatwerk. LOB is niet meer een op zich staande bezigheid, maar een kernactiviteit die als een rode draad door de opleiding heen loopt en waarbij LOB medewerkers, mentoren, docenten, leerlingen en ouders betrokken zijn. Het is een interactieve vorm van loopbaanontwikkeling geworden:

- LOB maakt deel uit van het schoolprogramma, is zichtbaar binnen roosters en planningen, maar wordt ook flexibel ingezet.
- De LOB medewerkers begeleiden de leerling samen met de mentor en de ouders bij zijn ontwikkeling, bij de keuze van vakken, vaardigheidsonderwijs en van een vervolgopleiding. Er wordt ook ingegaan op welke vlakken de leerling nog extra begeleiding behoeft.
- LOB medewerkers organiseren testen voor leerlingen op maat en mede op verzoek.
- LOB medewerkers werken met de mentoren zoveel mogelijk aan de ambitie en de resultaatgerichtheid van de leerlingen.
- LOB medewerkers helpen docenten bij het versterken van de beroeps – en arbeidsmarktoriëntatie in de diverse vakken.
- Er vindt beroepskeuzevoorlichting plaats binnen het onderwijsprogramma op school en in de school door ouders. Zoveel als mogelijk wordt een bezoek gebracht aan bedrijven en/of vinden daar stages plaats.
- Het vakkenpakket op school is deels aanbodgericht en deels vraaggericht. Er zijn diverse momenten waarop en vakken waarin leerlingen hun profiel kunnen versterken en kunnen werken aan vaardigheden.

10. Ontwikkelingsgericht werken

We willen dat leerlingen zich tijdens hun schoolloopbaan als persoon sterk ontwikkelen. We kiezen daarom voor een gerichte opbouw van het programma. Zo ontstaat een curriculum dat:

- **Ontwikkelingsgericht** is, zodat de leerling en zijn ontwikkeling tot een sterke persoonlijkheid centraal staan.
- Leerlingen laat ontdekken waar ze goed in zijn en waarin niet.
- Leerlingen inzicht geeft en ze bewuster aan hun toekomst laat werken.
- Leerlingen de buitenwereld laat leren kennen.
- Een onderwijsaanbod 'op maat' biedt dat past bij de vorige punten. Het maatwerk groeit met het aantal jaren dat de leerling op school zit.
- Hoge eisen stelt aan taligheid en algemene ontwikkeling. De leerling moet hier in klas 1 en 2 net zo lang aan werken, totdat hij voldoende basis heeft.
- Ook kansen biedt voor opstroom.
- Het doubleren beperkt tot *situaties waarbij doorstroom niet meer kan leiden tot succes.*

Het model van **ontwikkelingsgericht werken**, is zeker niet nieuw. In het vervolgonderwijs wordt het met succes toegepast. Een keuze voor een ontwikkelingsgerichte aanpak is een bewuste keuze die richting geeft. De leerling ontwikkelt binnen deze aanpak een krachtige en bewuste persoonlijkheid. Hij is zich bewust van eigen kunnen, kan doelen formuleren, werkt daar naartoe en kan anderen overtuigen. *We streven nadrukkelijk niet naar deze ontwikkeling als doel op zich. Het doel is dat de leerling beter presteert en gericht naar zijn toekomst toe werkt.*

Hoewel er uiteraard grote verschillen zijn tussen leerlingen, laat zich de grote lijn wel goed uitwerken. *Daarbij merken we op dat het puberbrein nog volop in ontwikkeling is. Leerlingen zijn nog niet in staat het heft in handen te nemen en zelf alles te plannen. Dit betekent dat de rol van de docenten als coaches erg belangrijk is en wordt. De leerling krijgt daarbij stapsgewijze meer eigen verantwoordelijkheid. We verwachten en eisen dat de leerling die dan ook pakt. Meer ambitie, meer inzet en resultaat zijn een nadrukkelijk doel.*

De eerste periode (ongeveer klas 1 en 2) op school staat in het teken van KIJK OP JEZELF. De leerling wordt zich bewust van wat hij wel kan en waar aan gewerkt moet worden maar ook van zijn karakter. Door leerlingen van groep 7 en 8 enkele keren naar school te laten komen voor talentklassen, kan dit proces worden versterkt.

De tweede periode (klas 2 na kerst en klas 3) staat in het teken van het krijgen van INZICHT IN DE MAATSCHAPPIJ EN DE ARBEIDSMARKT. Leerlingen worden zich bewust van waar ze naar toe werken en wat ze wel en niet uitdaagt. Ze leren om hun leervraag te formuleren. De inzichten van periode 1 en 2, maken een veel gerichtere keuze van leerlingen voor vak-combinaties mogelijk.

De derde periode (klas 4 en hoger) staat in het teken van VERPLAATSEN IN DE ANDER en gericht Afstuderen. Leerlingen volgen een programma op maat en oriënteren zich veelvuldig extern. Ze proberen het maximale uit zichzelf te halen. Waar mogelijk behalen ze vakken op een hoger niveau. Ze volgen een deel van hun onderwijs in combinatie met de vervolgopleiding. Ze leren in deze periode vooral ook om hun kennis en vaardigheden zo te gebruiken dat ze anderen overtuigen. *Debat- en presentatievaardigheden staan centraal.*

Ná de middelbare scholen STUDEREN de leerlingen verder. Doel is ook een betere studie- en beroepskeuze en minder uitval in het vervolgonderwijs.

Wie de eerste letters van het model neemt, komt op een afkorting, KIVAS.

- Kijk op jezelf
- Inzicht in de maatschappij en de arbeidsmarkt
- Verplaatsen in de ander
- Afstuderen
- Studeren

Wat betekent ontwikkelingsgericht werken voor ...

- De decaan/LOB medewerker. Zie pagina 9.
- De docent; een misverstand zou kunnen zijn dat de rol van de docent afneemt. Dit is niet het geval. Juist omdat we te maken hebben met pubers, die nog volop in ontwikkeling zijn, is de leraar erg belangrijk. De

verandering houdt in dat het initiatief gaandeweg de opleiding deels verschuift naar de leerling die dit doet op basis van zijn gerichte leervraag. De leraar helpt de leerling bij het formuleren van die leervraag en coacht. Een goed en veilig pedagogisch klimaat is van groot belang om dit te laten lukken.

- De vakken blijven uiteraard bestaan; wel is het wenselijk dat er meer samenhang komt, zodat de leerling de verbanden beter begrijpt.
- Kennis; kennis is en blijft onmisbaar. Wie geen kennis heeft, overtuigt niet en kan ook niets gericht opzoeken. Hij weet immers niet wat hij niet weet. Er worden juist meer eisen gesteld aan algemene vorming en taligheid. Wie na periode 1 door wil op de HAVO of VWO, moet voldoen aan strikte eisen op deze gebieden. In periode 2 en 3 zal kennis meer dan nu gericht worden op de aansluiting naar het vervolgonderwijs en de arbeidsmarkt. Kennis die weinig of niets bijdraagt aan de toekomst van de leerling, gaat bij de determinatie na klas 2 en vanaf klas 3 een minder grote rol spelen.
- Didactiek en hulpmiddelen; vorm volgt inhoud is en blijft het devies. Dit betekent een gevarieerde didactiek met diverse hulpmiddelen en deze aanpak past het beste bij de wereld om ons heen.
- Begeleiding; deze zal een grote verandering doormaken. *Coaching* is er voortaan voor elke leerling. Er worden *tests afgenomen en* ontwikkelingsgesprekken gevoerd met alle leerlingen. Dit betekent dat *coaching* meer wordt dan repareren of voorkomen dat iemand het niet redt. Het aantal gesprekken *verschilt* per leerling (zie hoofdstuk 9). *De gesprekken worden gevoerd op basis van noodzaak en behoefte. Meestal vinden deze gesprekken plaats aan het begin van het schooljaar.*
- Vaardigheden; er wordt gaandeweg de opleiding een grotere nadruk gelegd op vaardigheden. Leerlingen moeten vooral kunnen overtuigen. Daar horen onder meer moderne presentatievaardigheden bij, maar ook denken vanuit het belang van de ander en het hanteren van verkooptactieken.
- Van aanbod naar vraaggericht; de derde grote verandering heeft te maken met het curriculum. Naarmate de leerling de perioden doorloopt, kan hij zijn leervraag steeds beter formuleren. Dit leidt dan *gedurende*

een deel van de week, we taxeren dat op 10-20 procent, tot een aanbod op maat. Dit model groeit de school in, beginnend met de klassen 1 en 4.

- Van doubleren naar determineren; aan het einde van periode 1 is er een duidelijk en strak determinatiemoment. Leerlingen moeten voldoen aan een aantal eisen om door te mogen. Dit betreft vooral algemene ontwikkeling, taligheid en rekenen. *Na klas 2* blijft doubleren mogelijk, maar wordt beperkt tot situaties waarin leerlingen een brede achterstand hebben, die niet meer op maat kan worden ingehaald. De regel wordt dat de leerling een pakket op maat volgt, waarbij hij wellicht enkele vakken afsluit op een hoger niveau. Vakken die de leerling laat vallen op basis van zijn doelbewuste keuzes, spelen minder dan nu een rol bij beoordeling en overgang. Wie achterstanden heeft in een vak, dat hij nodig heeft voor zijn toekomst, moet deze wegwerken in de 20 procent tijd die genoemd wordt bij het volgende punt.
- Van binnen naar buiten; leerlingen besteden een deel van hun tijd aan externe oriëntatie. Ze gaan op korte stages (klas 3) en langere stages (4 MAVO en HAVO en VWO 5). Op school is er een programma dat voor tenminste 80 procent uit lessen bestaat en voor maximaal 20 procent uit overige activiteiten, die *mede* in het verlengde liggen van de externe oriëntatie. Daarbij spelen kunst- en cultuurvakken een grote rol.

Een belangrijk onderdeel van ontwikkelgericht werken, is dat er ruimte is voor leerlingen met heel bijzondere talenten. Mede daartoe is Grotius Begaafdheidsprofielschool.

Het Grotiuscollege is met 4 andere scholen in Nederland trendsetter (1^e tranche) als begaafdheidsprofielschool. Dit betekent dat de school kennis heeft over hoogbegaafdheid en in staat is kwalitatief passend onderwijs aan te bieden aan leerlingen die meer dan gemiddeld begaafd zijn.

Het begaafdheidsprofiel is een beschermd profiel en om dit te verkrijgen moet de school aan een aantal kwaliteitscriteria voldoen die getoetst worden tijdens de visitatie.

In 2006 was de eerste visitatie, waarna ons het certificaat verleend werd. In 2012 volgde de tweede visitatie en tevens verlenging van het certificaat. Beide visitaties werden met een uitstekend beoordeeld.

De kwaliteitscriteria die getoetst worden liggen op het gebied van:

- Organisatie en beleid:

Het huidige BPS kernteam bestaat uit de algemeen coördinator, een POP-trainer (voor de onderbouwleerlingen) en een TOP-trainer (voor de bovenbouwleerlingen). De algemeen coördinator stuurt kernteam (begeleiding) en vakdocenten (maatwerk) aan en legt verantwoording af aan het management.

Binnen het management heeft de afdelingsleider VWO het begaafdheidsprofiel in haar portefeuille.

- Onderwijs en leren:

Het Grotiuscollege werkt met een plusklas (brugklas VWO) die, naast verdieping in de talen, ook een plusmiddag science/cultuur heeft.

Voor leerlingen van 2 en 3 VWO is er meer maatwerk. Zij kunnen het Talentenprogramma volgen en naar keuze aan verdiepingsopdrachten werken.

Het maatwerk gaat nog een stap verder bij bovenbouw VWO. Zij kunnen de Studiekeuzekaart inzetten om tijdens lestijd aan een opdracht/module naar keuze te werken.

- Zorg en begeleiding:

Begaafde onderpresteerders worden begeleid door middel van het POP-traject (Persoonlijk ontwikkelplan) en in de bovenbouw het TOP-traject (Toekomstig ontwikkelplan). Daarnaast is ook in het zorgteam een leerlingbegeleider aanwezig, die de zorg voor hoogbegaafde leerlingen in haar takenpakket heeft.

- Kwaliteitsverbetering en Borging:

Er zijn 2 ECHA geschoolden aanwezig.

Een groot deel van het team is bekend met hoogbegaafdheid door interne scholing.

Daarnaast hebben docenten trainingen gehad van:

CPS (Greet de Boer): omgaan met verschillen

Novilo (Tijl Koenderink): De zeven uitdagingen

Joost de Maaré: POP-training voor mentoren

Joost de Maaré: TOP-training voor bovenbouw mentoren

- Profijt voor andere leerlingen:

Het Grotiuscollege wil meer de nadruk leggen op Talent dan op hoogbegaafdheid en volgt de visie van Howard Gardner die stelt dat je op 8 gebieden getalenteerd kunt zijn nl., op linguïstisch, mathematisch, muzikaal, ruimtelijk, lichamelijk-kinesthetisch, naturalistisch, interpersoonlijk en intra persoonlijk gebied. Dat betekent dat elke VWO leerling die kan en wil excelleren in een vak of zich op een ander gebied wil ontwikkelen, de ruimte krijgt om dit te doen.

AMBITIE:

- *Het streven is om ook voor de 3^e visitatie, die in 2017 zal plaatsvinden, een uitstekende beoordeling te krijgen*
- *Voordat de 3^e visitatie plaatsvindt, hebben alle docenten (ook van de MAVO en HAVO afdeling) minimaal de interne scholing HB gevolgd.*
- *Elke VWO docent is in staat een verdiepingsopdracht te maken en kan zijn/haar leerling hierin begeleiden.*
- *Verrijking/verdieping maakt voor de BPS leerling een belangrijk deel uit van de 20% uit het 80/20 concept.*
- *Onderscheid wat betreft programma, rooster, maatwerk tussen 'Klimmers' en 'Toppers'.*
- *Een structureel uitwisselingsprogramma op het gebied van Science en Talen tussen Begaafdheidsprofielschool en de meer dan gemiddeld begaafde leerlingen van het primair onderwijs.*
- *Vanaf VWO 4 stapsgewijs het introduceren van universitaire vormen van onderwijs zoals colleges, probleemgestuurd onderwijs, onderzoeksgericht.*
- *Begaafdheidsprofiel wordt de paraplu waaronder de verschillende afdelingen, zoals kunst, science, business werken.*

11. Onderwijs

We willen het onderwijs verbeteren met behoud van het goede. In de vorige hoofdstukken werd deze visie al verder uitgewerkt.

Om dit alles verder concreet de ruimte te geven, is een stapsgewijze verandering van de structuur nodig. We kiezen ervoor om tenminste 80 procent van de tijd vorm te blijven geven binnen het bestaande 50 minuten rooster. De overige tijd, toegroeiend naar maximaal 8 klokuren per week, bieden dan ruimte voor de overige activiteiten. Het gaat hierbij om een groeimodel dat wordt gestart in klas 1 en dat vervolgens de school ingroeit. *Op*

basis van ondervinding stellen we vast of de verhouding 80/20 correct is. Het is denkbaar dat de 20 minder worden.

Voorts willen we differentiatie duidelijker vormgeven. Het is voor docenten in een groep van 32 lastig om individueel te werken.

In de klassen MAVO 1 en 2, waar de leerlingen zitten met het laagste advies, zetten we een radicale stap naar maximaal 19 leerlingen per groep.

Voorts kiezen we voor een structuur, die ruimte geeft aan differentiatie. Leerlingen zijn niet in alle vakken even goed. Daarom gaan we (in lijn met wat het Primair Onderwijs doet) per vak werken met drie niveaus. Leerlingen op A-niveau presteren op een onvoldoende niveau. Het B-niveau geeft een resultaat voldoende tot ruim voldoende aan. Leerlingen die goed scoren vallen in de C-categorie.

Voor leerlingen in de categorie C zijn de reguliere lessen ruim voldoende. *Deze dienen ze wel bij te wonen, om de binding met het vak stevig vast te houden.* Zij krijgen tijdens de les verrijkingstof aangereikt en het daarmee behaalde resultaat komt ook op een certificaat bij het diploma. Waar de wet het toe laat, stimuleren we leerlingen om 1 of meer vakken af te leggen op een hogere afdeling.

Leerlingen in de B-categorie volgend de lessen zonder verrijkingstof

Leerlingen in de A-categorie volgen de lessen en krijgen in *1 van de twee* dagdelen extra les in de betreffende vakken.

Tijdens een tweede dagdeel van 13.00u tot 17.00 uur of tijdens een projectweek, waarin er geen lessen zijn, komen de volgende activiteiten aan bod:

- Projecten, waarbij externen informatie komen geven over de arbeidsmarkt, bedrijven en instellingen, maatschappelijke organisaties.
- Stages en bedrijfsbezoeken.
- Vakoverstijgende projecten.
- *Toneel, optredens en andere projecten met betrekking tot kunst en cultuur.*
- Bijeenkomsten en testen gericht op de loopbaanontwikkeling.
- Ontwikkelingsgesprekken met de leerlingen.

- Lessen en projecten gericht op het opdoen van vaardigheden.
- Projecten en lessen gericht op kennis van de culturen en religies van de wereld.
- Reken- en taallessen.
- Om de talige ontwikkeling van de leerling te versterken, krijgt de Nederlandse taal niet alleen aandacht bij het vak Nederlands. We versterken de leesvaardigheden door bij *alle vakken* tenminste eenmaal per week te lezen. *Alle* vakken besteden actief aandacht aan begrijpend lezen door te oefenen met interpretatie van de vragen. Alle vakken wijzen leerlingen bij toetsen *ook* op taalfouten in het Nederlands.

Brede discussie, wat is een goede les?

Als school willen we graag een gezamenlijke visie hebben voor wat betreft kwalitatief goede lessen. Een eerste aanzet, in de vorm van een discussie, heeft plaats gevonden in het voorjaar van 2016 met als resultaat de onderstaande speerpunten:

- Er is een duidelijk verband tussen de toetsen en het CSE.
- De leerlingen wordt het doel duidelijk gemaakt bij herhaling.
- De leerlingen wordt nut en noodzaak toegelicht. Er is sprake van herkenbare *zingeving*.
- De lestijd wordt effectief gebruikt.
- Er worden voldoende eisen gesteld aan de leerlingen en het resultaat wordt regelmatig gecontroleerd.
- De aanpak van de docent is inspirerend en gevarieerd, zodat leerlingen de stof daadwerkelijk opnemen.
- De inhoud van de lessen werkt gericht toe naar de toetsen en waar van toepassing, het examen.
- De opbouw van de lessencyclus is logisch en er wordt voldoende herhaald.
- Er wordt gecontroleerd wat de leerling niet begrijpt.
- Er wordt geanalyseerd wat de minst begrepen onderwerpen zijn en dit wordt vertaald in extra actie.
- Er wordt gericht gedifferentieerd.
- *Er is aandacht voor de persoonlijke ontwikkeling van de leerlingen.*
- Er wordt er voldoende aandacht besteed aan taal en het begrijpen van de vragen.
- Het pedagogisch klimaat in de klas is positief en veilig.

Vervolgens komt er een brede discussie in de school om één en ander verder uit te werken.

Deze gezamenlijke discussie moet leiden tot verfijning en een werkbaar model dat breed gedragen wordt.

Een soortgelijke discussie willen we ook voeren over de kwaliteit van de toetsen.

12. Onderwijs en rendement

We willen dat leerlingen het maximale uit zichzelf halen en dat ons onderwijs een maximaal rendement heeft. Daarbij streven we naar de volgende doelen:

- Onderbouwrendement doorstroom; tenminste *op de landelijke norm*.
- Onderbouwrendement plaatsingsniveau *tenminste op de landelijke norm*. We determineren daarmee zo streng dat de leerling in de bovenbouw niet te hoog geplaatst is.
- Bovenbouwrendement doorstroom; gemiddeld rendement per laag: tenminste 90 op de MAVO, 85 op de HAVO, 90 op het Atheneum en het Gymnasium.
- CSE cijfers boven de norm.

We zetten in op weinig doubleren en krachtig determineren. Dat betekent het volgende:

Leerlingen worden in klas 1 conform basisschooladvies geplaatst in 1 MAVO *met een omvang van maximaal 19 leerlingen* (bij een MAVO-advies), 1 HAVO (bij een MAVO/HAVO-advies of een HAVO-advies) of 1 VWO (bij een HAVO/VWO-advies of een VWO-advies) of in 1 Gymnasium (bij een VWO-advies).

In klas 1 vindt de determinatie plaats. Leerlingen worden dan geplaatst in klas 2 MAVO *(met een omvang van maximaal 19 leerlingen)*, 2 HAVO, 2 Atheneum of 2 Gymnasium. Waar nodig worden leerlingen verwezen naar een VMBO kaderklas 2. Leerlingen bij wie niet voldoende duidelijk is, of ze HAVO- of MAVO-niveau hebben, worden determinatie leerling MAVO/HAVO. Zij volgen het onderwijs in klas 2 HAVO op HAVO-niveau. Leerlingen bij wie niet voldoende duidelijk is, of ze HAVO- of VWO-niveau hebben, worden

determinatie leerling HAVO/VWO. Zij volgen het onderwijs in klas 2 Atheneum. In klas 1 wordt er *zo min mogelijk* gedoubleerd.

Bij de determinatie spelen de resultaten voor taal (alle afdelingen) en rekenen (HAVO en VWO) een belangrijke rol.

In klas 2 vindt voor de determinatie leerlingen de definitieve determinatie plaats. Zij blijven niet zitten, maar gaan als volgt verder: determinatie leerlingen MAVO/HAVO naar MAVO 3 of HAVO 3; determinatie leerlingen HAVO/VWO naar 3 HAVO of 3 Atheneum. Voor de overige leerlingen geldt dat waar nodig nog van afdeling gewisseld kan worden. We beperken dit tot het strikt noodzakelijke, omdat immers reeds gewerkt wordt met determinatie leerlingen. In klas 2 wordt er *zo min mogelijk* gedoubleerd.

Determinatieleerlingen Mavo/Havo doubleren in klas 2 niet, maar worden afhankelijk van het resultaat geplaatst in klas 3 MAVO of HAVO.

Determinatieleerlingen HAVO/VWO doubleren niet, maar worden afhankelijk van het resultaat geplaatst in klas 3 HAVO of atheneum.

Na de onderbouw zit de leerling op de juiste afdeling en is het de bedoeling dat hij zo min mogelijk afstroomt. Doubleren in de bovenbouw is mogelijk, maar wordt beperkt tot het hoogst noodzakelijke.

Om dit resultaat te bereiken worden de volgende stappen gezet:

- Een gerichte determinatie in de onderbouw met extra aandacht voor rekenen en taal.
- *Duidelijke toelatingseisen aan profielen en keuzevakken op basis van het resultaat in de klas die eraan vooraf gaat.*
- Het curriculum wordt ontwikkelingsgericht (zie daartoe hoofdstuk 10). Leerlingen worden actiever gevolgd en er wordt meer ingezet op *zingeving* en motivatie.
- Het programma biedt gedurende *maximaal 10 procent* van de tijd ruimte om leerlingen gericht bij te spijkeren in vakken waarin ze zwak zijn. Leerlingen worden daartoe waar nodig verplicht.
- De resultaten van de leerlingen worden 4 maal per jaar breed bekeken, waarbij niet alleen de cijfers, maar ook motivatie, inzet en gedrag een grote rol spelen. Met leerlingen worden de resultaten besproken en er wordt actie afgesproken waar nodig
- De resultaten worden met kerst en in juli schoolbreed gemonitord. Naar aanleiding daarvan gaan secties waarvan de resultaten structureel

achterblijven, op maat aan de slag. Met die secties wordt een gesprek gevoerd door de directie. Voordat dit gesprek plaats vindt brengt een afdelingsleider, de conrector of de rector een bezoek aan twee lessen van de betreffende docenten. In het daarop volgende gesprek wordt ingegaan op de kwaliteit van het aanbod (zie hoofdstuk 11.) Tussen de sectie en de directie wordt vervolgens afgesproken om een gericht verbeterplan op te stellen. Daarbij kan de sectie ondersteund worden door een externe instelling als bijvoorbeeld CPS, APS.

13. Zorg, veiligheid en gezondheid

Grotius heeft op het gebied van begeleiding een lange traditie. De zorg heeft zich hier al ontwikkeld en een structuur aangenomen, voordat dit landelijk gebeurde. Zo kende de school al vroeg een voorloper van het zorgadviesteam.

De afgelopen jaren vindt de begeleiding mede plaats binnen passend onderwijs. De school werkt dan ook binnen de kaders van het ondersteuningsplan 2015-2019 van het samenwerkingsverband.

Grotius heeft met succes de PM-structuur ontwikkeld en geïmplementeerd. Het intern verwijzen van leerlingen naar externe instanties gaat steeds efficiënter. Via een systeem van leerlingbesprekingen dat de plaats heeft ingenomen van de rapportvergaderingen, wordt signaleren en actie ondernemen versneld.

We kiezen ervoor om begeleiding de komende jaren breder te zien. Het gaat nadrukkelijk niet alleen om leerlingen met problemen. Iedere leerling heeft recht op begeleiding bij de ontwikkeling van zijn persoonlijkheid tot volwassen burger. Het gaat er daarbij om, problemen te verkleinen, maar vooral ook om de leerling zich zo te laten ontwikkelen dat hij meer kansen heeft op de arbeidsmarkt.

Grotius wil een veilige school zijn. We faciliteren een klimaat waarin er geen ruimte is voor negatief gedrag naar elkaar. Via gerichte surveillances van alle personeelsleden, *waaronder de directie*, wordt de veiligheid in de gangen en op de terreinen *van leerlingen en personeel* gewaarborgd. *Regels zullen consequenter gehandhaafd worden.*

Grotius heeft het predicaat gezonde schoolkantine. Er wordt verder gewerkt aan het predicaat gezonde school. We voeren een actief beleid om drugs en andere verdovende middelen buiten de school te houden. Daartoe wordt

samengewerkt met diverse externe instanties. *We gaan in de school een discussie voeren over de overlast die rokende leerlingen veroorzaken in de buurt. Mogelijk moet er een plek komen, waar onder toezicht gerookt kan gaan worden.*

Het aanbod aan sport op school is uitgebreid met een fitnessruimte. Er zal in deze planperiode verder worden gewerkt aan meer sportvoorzieningen.

De school wil meer inzetten op duurzaamheid. Leerlingen zullen meer milieubewust gemaakt worden.

14. ICT

Grotius wil de komende jaren inzetten op vernieuwende ICT-faciliteiten. ICT kan een middel zijn om de docent en de leerling in de gelegenheid te stellen om te differentiëren en te personaliseren. Hetzelfde is ook van belang voor passend onderwijs.

Wij vinden ICT geen doel, maar een middel om kwaliteitsverbetering te bereiken en om kwaliteitszorg te realiseren. Hiervoor is een structurele aanpak noodzakelijk. Het gebruik van ICT in de vaksecties is tot nu toe soms afhankelijk van willekeurige, enthousiaste collega's. Of leerlingen met deze toepassingen te maken krijgen, is dus afhankelijk van de toevallige docent. Het is belangrijk om tot een eenduidige en planmatige aanpak te komen waarin het mogelijk wordt gemaakt dat docenten en leerlingen optimaal gebruik kunnen maken van ICT-mogelijkheden binnen het onderwijs en waarbij investeringen alleen gedaan worden als ze in functie staan van de genoemde kwaliteitsverbetering.

Wat is de huidige situatie als het gaat om ICT?

iPad project

Grotius is twee jaar geleden begonnen met het invoeren van een iPad in enkele onderbouwklassen en inmiddels zijn de klassen van 2 VWO en 3 VWO voorzien van een iPad. Ook een aantal docenten is voorzien van een iPad. Dit schooljaar zijn er geen nieuwe devices aan dit project toegevoegd; dit in afwachting van ander beleid op dit gebied bij LVO. Mogelijk wil men een Bring Your Own Device beleid (BYOD).

In schooljaar 2014-2015 is het project stil komen te liggen. Dit vanwege een instabiel of niet functionerend wifi-netwerk.

In schooljaar 2015-2016 willen we het iPad project nieuw leven inblazen.

Prowise

In schooljaar 2014-2015 heeft een vijftal docenten een diepgaande cursus in het softwarepakket Presenter van Prowise gehad. Volgens het train-de-trainer-principe is het de bedoeling, dat kennis zich als een olievlek uitbreidt. Alle docenten hebben inmiddels een pro-account gekregen, echter niet iedereen gebruikt dit.

ELO

LVO heeft gekozen voor de ELO van Magister. Binnen Grotius werken we met het programma Magister voor absentenregistratie, cijferregistratie, LVS e.d. Er is in schooljaar 2014-2015 een zeer minimale scholing geweest ten aanzien van de ELO en het gebruik van de docenten is zeer wisselend. De school heeft nog geen beleid ten aanzien van het gebruik en de didactiek.

Infrastructuur

Grotius heeft te kampen gehad met grote wifi problemen.

Met ingang van schooljaar 2015-2016 zijn deze problemen verholpen en kan de wifi overal in het gebouw goed worden gebruikt.

Tevens is LVO Parkstad in juni 2015 overgestapt naar New Base van LVO.

SWOT huidige situatie

Sterktes <ul style="list-style-type: none">• Een kundige en dienstbare systeembeheerder• Het gehele gebouw is wireless en de verbindingen zijn stabiel	Zwaktes <ul style="list-style-type: none">• Kwetsbaarheid van hardware, bijv. laptops die door docenten en leerlingen worden gebruikt en de iPads• Niet voldoende hardware aanwezig om visie te realiseren• Grote verschillen in ict-vaardigheid van docenten• <i>Standaardisatie van aangeboden programma's brengt beperkingen met zich mee</i>
Kansen / oplossingen <ul style="list-style-type: none">• Uniformiteit• Kartrekkers• Scholing in gebruik van digiborden, tablets	Bedreigingen <ul style="list-style-type: none">• Beheer en onderhoud van lokalen ten behoeve van reken- en taaltoetsen• Overbelasting systeembeheerder

<ul style="list-style-type: none"> • Scholing op het gebied van educatieve software • BYOD 	
--	--

Waar willen we naartoe?

iPad project

We zijn gestart met het organiseren van bijeenkomsten en nieuwsbrieven voor docenten die zelf over een iPad beschikken en aan iPad klassen lesgeven.

In 2016 willen we ons richten op het delen van good practices, onderwijskundige apps, scholing en succesmomenten voor docenten en leerlingen.

Tevens kunnen deze devices worden ingezet voor de eerder genoemde student-respons systemen.

Vanaf het schooljaar 2016-2017 krijgen alle nieuwe brugklasleerlingen een iPad in bruikleen. De leerlingen zullen dan gebruik maken van een mix van boeken en de iPad.

Prowise

In schooljaar 2015-2016 gaan we docenten scholen in het gebruik van het softwareprogramma Presenter van Prowise. We denken hierbij aan het train-de-trainer systeem, waarbij we de 5 docenten die de cursus Prowise tot en met 'Goud' hebben gevolgd willen inzetten om collega's te scholen. We willen daarvoor de groep uitbreiden tot 10 personen en er voor zorgen dat we in de zogenaamde alfa-, beta- en gamma-vakken minimaal 1 aanspreekpunt hebben. Op dit moment zijn we met Prowise nog in onderhandeling over de kosten van de pro-accounts. Deze hebben we in schooljaar 2014-2015 ter beschikking gesteld gekregen.

Directie wil het gebruik van deze pro-accounts ook monitoren, geen gebruik maken van de software kan er dan toe leiden dat het pro-account wordt omgezet in een gratis account (met enkele beperkingen).

Grotius wil de komende jaren Prowise borden uitrollen in de lokalen waar een touchscreen bord nodig is. Verder zullen op termijn alle Activ- en Smartborden vervangen worden door touchscreens. Zo moet de uniformiteit gestalte krijgen.

ELO

De minimale inzet van de ELO die van elke docent wordt verwacht, dient nog te worden vastgesteld door de directie. Bij implementatie van de ELO zal scholing een van de eerste vereisten zijn.

Ook Magister is bezig met het ontwikkelen van de ELO. Op LVO-niveau zijn er ook ontwikkelingen met betrekking tot Iddink / Magister en de ELO ten aanzien van personalisatie en adaptief onderwijs.

Op korte termijn kunnen we overstappen naar versie 6, maar nog niet alle ELO-onderdelen zijn compatible. Dat betekent dat we een bepaalde periode 2 systemen van Magister naast elkaar moeten gebruiken.

Infrastructuur

Vereist voor de toekomst is een stabiele infrastructuur met een goede wifi; hetgeen op dit moment gerealiseerd is.

Uniformiteit voor wat betreft hardware, software en dergelijke zorgen voor een laagdrempeligheid voor docenten.

De komst van New Base wordt ervaren als een goede stap in de richting van uniformiteit, maar er is ook een keerzijde. Doordat docenten beperkingen hebben voor wat betreft hun programma's, instellingen e.d. kan deze uniformiteit contraproductief werken ten aanzien van innovaties.

Digitaal toetsen

Er wordt een grote druk ervaren ten aanzien van de reken- en taaltoetsen. Het computerlokaal kan hiervoor niet worden gebruikt omdat er te weinig werkplekken zijn en het in totaal om teveel lesweken gaat om hiervoor altijd deze ruimte te gebruiken. Daarom wordt uitgeweken naar de locatie De Jeeg. Daar kan dan een semi-permanente toetsruimte door systeembeheer worden ingericht, waardoor de dagelijkse organisatie op de hoofdlocatie zo weinig mogelijk verstoord wordt.

Digitale examens worden uitgevoerd voor het vak Kunst (VMBO /HAVO en VWO) en voor de dyslectische leerlingen wordt het programma Kurzweil (alleen in toetsweken en examenjaar) ingezet.

Innovatie

ICT is een middel voor diverse innovatieve projecten, een en ander is al toegelicht in de paragraaf 'relatie met schoolplan'.

Daarnaast is het initiatief Makerklas (www.makerklas.nl) in een aantal

opzichten ook ICT gerelateerd. Dit geldt ook voor het videoleerbedrijf dat in 2016 van start gaat.

15. Bouwkundig

Het gebouw waarin Grotius is gevestigd, heeft een facelift nodig. *In het verleden is diverse keren verbouwd, onder meer in 2012, toen er lokalen werden bijgebouwd en de bouwdelen via een loopbrug met elkaar werden verbonden.*

De facelift is enerzijds onderwijskundig van aard. Er moet letterlijk meer ruimte komen om zelfstandig te werken. Daartoe willen we een talen(t)centrum inrichten. Deze ruimte zal worden gebruikt voor activiteiten op LOB gebied, op het gebied van taligheid / Nederlands en breder voor zelfstandig werken. De ligging zal zijn bij de mediatheek, waardoor de functie van de mediatheek wordt geïntegreerd en versterkt.

Voorts willen we het gebouw fraaier inrichten. Daartoe wordt gestart met een geheel nieuw kleurenconcept, dat in 2015 door een kleurendeskundige is uitgewerkt met personeelsleden en leerlingen. De werkzaamheden worden uitgevoerd vanaf kerst 2015, in stappen.

Het talen(t) centrum van het Grotiuscollege beschrijven we hieronder:

Doelstelling

- Voorwaardescheppend voor effectiever onderwijs (leer- werkruimte bieden); leerling leert zichzelf steeds meer op maat te sturen.
- Optimaliseren 'mediawijsheid' en 'leesbevordering'.
- Op eigen niveau werken.
- Recht doen aan eigen talentontwikkeling.
- Keuzes maken.
- *Leren omgaan met- en opzoeken van informatie in diverse bronnen en informatiedragers.*
- Specifieke vaardigheden ontwikkelen (bijv. ict/ informatievaardigheden).
- Verbetering lees- en schrijfvaardigheden.

Ruimtelijke aanpassing

We gaan de mediatheek verbinden met een talen(t)centrum (TC) op de tweede verdieping, boven de huidige plek. We creëren een afdeling waar het naastgelegen lokaal bijgetrokken wordt, evenals de studie-nis. Hierdoor ontstaat één grote nieuwe ruimte vanaf de trap tot aan de klapdeuren aan de linkerkant. Deze nieuwe ruimte wordt ingedeeld in een aantal units met afzonderlijke functionaliteiten, zoals leestafels, tablet-units, toetsunits, balie, kleine instructie-units, boekenrekken, overlegcabines etc. Kortom een goed geoutilleerd leer-/werkcentrum met een geraffineerde indeling met de capaciteit van een grote groep leerlingen (2 à 3 klassen).

Onderzocht wordt of de makerklas kan worden omgezet in een makerspace gekoppeld aan het talentcentrum.

Criteria voorzieningen talentcentrum

- Stilteruimte (uitnodiging tot stilte).
- Vriendelijk open karakter.
- Huiselijke sfeer.
- Respect voor omgeving.
- Moderne uitstraling.
- Verrassend.
- 100 plaatsen.
- 60 (mogelijkheid tot) min of meer geïsoleerde plekken.
- 15 gemeenschappelijk plekken.
- Enkele 'lounge-achtige' plekken.
- Boeken makkelijk toegankelijk.
- Zoveel mogelijk verspreid.
- Een min of meer afsluitbaar (glazen wand) instructieruimte met bord.
- Balie totaaloverzicht.
- Toetsunits dicht bij balie.
- Duurzame meubels, harde/zachte materialen.

In de praktijk

Het TC biedt leerlingen eveneens de mogelijkheid om tijdens een tussenuur, zelfstandig te leren, online te werken, informatie te zoeken en boeken en andere materialen te lenen. Het TC is dagelijks, tijdens de schooluren geopend van 8.00 uur tot 16.30 uur. Met leerlingnummers en wachtwoorden kan men

inloggen. In het centrum blijft de mediatheekfunctie aanwezig. In de stilleruimte heerst stilte. In de groepsruimte mag alleen op fluisterniveau overlegd worden. Aparte regels zijn in het TC van toepassing.

16. Personeelsbeleid

Goed onderwijs valt of staat met goed personeel. Personeelsbeleid krijgt dan ook alle aandacht. De financiën spelen ook een rol; om meer ruimte te scheppen, werken we met een kleine directie.

In het verleden was personeelsbeleid vaak weinig op maat. We willen dat anders gaan doen. Daartoe onderscheiden we drie typen personeelsleden.

- Starters en junioren
- Ervaren personeelsleden
- Senioren

De begrippen junior en senior kunnen makkelijk een misverstand oproepen, als zou het over de leeftijd gaan. Dat wordt niet bedoeld. Bedoeld wordt wél de mate van ervaring, gekoppeld aan de kwaliteit.

Bij starters en junioren gaat het in de regel om medewerkers die minder dan twee jaar in dienst zijn

Bij ervaren personeelsleden gaat het om medewerkers die in vaste dienst zijn.

Om in vaste dienst te komen zijn er de volgende voorwaarden.

- *Twee lessen zijn door de directie voldoende beoordeeld*
- *De sectie geeft een positief advies*
- *Leerlingen geven in een enquête die in tenminste twee klassen gehouden wordt, gemiddeld tenminste het cijfer 6.8. Tenminste 75 procent van de leerlingen geeft in de enquête aan deze docent graag opnieuw te willen.*

Bij senioren kan gemakkelijk gedacht worden dat het hierin primair gaat om een vorm van beoordeling. Zo is het nadrukkelijk niet bedoeld. Wél is bedoeld dat de senior medewerker:

- *zelf sturing geeft aan zijn of haar ontwikkeling en dus aangeeft over welke punten hij of zij in een ontwikkelgesprek wil praten.*
- *zelf aangeeft of hij of zij een kort of een langer ontwikkelgesprek wil*

- *zelf aangeeft welke scholingsbehoefte hij of zij heeft. De wens wordt binnen het redelijke gehonoreerd, ook indien de kosten uitstijgen boven de in de cao aan ieder gegarandeerde bedragen.*

Er zijn wel voorwaarden verbonden om voor de status van senior medewerker in aanmerking te komen:

(Deze punten zijn van toepassing op het onderwijzend personeel. In de loop van 2016 zal een soortgelijk overzicht worden ontwikkeld voor het onderwijs ondersteunend personeel.)

- De kwaliteit van de lessen is tijdens *twee* jaarlijkse lesbezoeken voldoende. De criteria daarvoor staan in hoofdstuk 11.
- Leerlingen geven *gemiddeld gemeten over drie jaar* in een *jaarlijkse* enquête *in twee klassen* tenminste het cijfer 7.
- Tenminste 75 procent van de leerlingen wil deze docent graag opnieuw, *gemiddeld gemeten over de afgelopen 3 jaar*.
- Het *driejarig* cijferresultaat is *gemiddeld* voldoende, dat wil zeggen niet meer dan 20 Procent onvoldoendes per vak en bij de cijfers CSE een percentiel boven 25.
- De collega is tenminste 4 jaar in dienst van LVO.
- De collega draagt proactief bij aan de ontwikkeling van het vak en van de school.

Om de kwaliteit van het werk optimaal te maken, zetten we de volgende stappen:

- a) Vanaf het jaar 2016 nemen we deel aan het project Academische Opleidingsschool. Ook los daarvan bieden we veel stagiaires plek, zodat we mogelijk ook kunnen kiezen uit nieuwe medewerkers.
- b) Elke starter krijgt bij ons een interne coach.
- c) Elke starter wordt beoordeeld door een afdelingsleider. Indien hij of zij voldoet aan het criterium ervaren docent, kan na 1 jaar een vaste benoeming volgen. Indien dit niet zo is, wordt de vaste benoeming een jaar uitgesteld of wordt het dienstverband na 1 jaar stopgezet.
- d) Indien een junior/starter na 2 jaar niet voldoet aan het criterium ervaren personeelsleden, wordt het dienstverband in geen geval voortgezet.
- e) Met elke medewerker wordt jaarlijks in het voorjaar een ontwikkelgesprek gevoerd. Met starters en ervaren medewerkers is dit een uitgebreid gesprek waaraan een 360 graden feedback vooraf gaat. In

- dit gesprek worden de resultaten besproken, alsmede de ontwikkelingswensen en de benodigde individuele scholing.
- f) Met senioren kan met wederzijds goedvinden van de afdelingsleider en de betrokken medewerker, gekozen worden voor een kort gesprek, waarin wel altijd gekeken wordt naar scholingswensen.
 - g) Wij vinden het scholen van medewerkers erg belangrijk. We verwachten van elke medewerker dat hij deelneemt aan een individuele scholing, tenminste eenmaal per 3 jaar. We stimuleren dat medewerkers daarbij deelnemen aan scholingen die verfrissend of vernieuwend zijn.
 - h) Collectieve scholing vindt tweemaal per jaar plaats en gaat over de hoofdprioriteiten van de school:
 - Ontwikkelgericht werken
 - Veilig leerklimaat en actieve tolerantie
 - Goede zorg voor leerlingen
 - Gezonde school
 - Kwaliteit van didactiek en pedagogiek
 - ICT
 - i) We bieden medewerkers zo veel mogelijk ruimte voor een baan die qua omvang en zo mogelijk ook inhoud op maat is.
 - j) Medewerkers die interesse hebben in vrijwillige mobiliteit worden daarbij ondersteund.

17. Organisatiestructuur

We kiezen er als school voor, om te werken met een relatief klein management. De gelden die daardoor vrijkomen, worden besteed aan onderwijs en onderwijsondersteuning.

De organisatiestructuur is daartoe per 1-8-2015 al als volgt gewijzigd. Het MT bestaat uit 5 personen, te weten een rector, een conrector en 3 afdelingsleiders, voor respectievelijk MAVO, HAVO en VWO.

Het onderwijsondersteunend proces is opgedeeld in afdelingen, te weten facilitair, administratie en beheer, mediatheek, roosterzaken en personeelsplanning en onderwijs ondersteuning (TOA's). *TOA's gaan deel uitmaken van de sectie waar ze voor werken.*

Docenten maken allen deel uit van secties. De secties worden aangestuurd door een sectievoorzitter.

Onderwijskundige ontwikkelingen worden uitgewerkt in een drietal innovatiegroepen. De docenten die in deze innovatiegroepen (MAVO, HAVO en VWO) zitten, worden allen gefaciliteerd. Daarnaast is er in elke sectie 1 docent met innovatie-uren. Elke innovatiegroep wordt aangestuurd door een innovator. De innovatoren zijn aangesteld en bekostigd door LVO. Daarnaast maakt van elke innovatiegroep, de afdelingsleider van de betrokken afdeling, deel uit.

Hiermee is voorzien in de onderwijskundige *ontwikkeling*. Ten behoeve van de *alledaagse afstemming van het onderwijs* wordt een gremium echter gemist. Daartoe zal een sectieleidersberaad in het leven worden geroepen. Dit zal enkele malen per jaar overleggen over onderwijskundige aangelegenheden.

De zorg wordt aangestuurd door een zorgcoördinator. Betrokken collega heeft veelvuldig contact met externe instanties, zodat de PM-structuur goed zijn beslag kan krijgen.

De facilitering van sommige taken, met name van mentoren en van zorgtaken, is aan de krappe kant en staat ter discussie. In 2016 zal een andere facilitering worden besloten.

18. Marketing en Grotius +

Grotius bevindt zich in een drukke, Heerlense markt. In die markt is een duidelijke profilering nodig, zodat elke school in Heerlen en omgeving anders is. We streven er daarmee naar om herkenbaar te zijn. Leerlingen zouden voor ons moeten kiezen omdat ze ons aanbod goed vinden en omdat ze zich thuis voelen op Grotius.

Wij streven naar een instroom die zich beweegt op het gemiddelde van de periode 2010-2015, te weten circa 165 leerlingen.

Wat zijn die profileringspunten van Grotius? In de inleiding staan onze 10 principes. Die maken al duidelijk wat voor type school we willen zijn, qua sfeer en qua aanpak.

De profilering gebeurt allereerst via onze eigen, sterke kanten. Dat zijn:

- We zijn een school met een prettige sfeer en veel aandacht voor elkaar en actieve tolerantie naar elkaar.

- We leren leerlingen denken over ethiek en omgangsvormen. Dit doen we onder meer *door de betrekkelijkheid van de eigen meningen te laten zien. We leren leerlingen respect te hebben voor - en na te denken over - andere meningen.*
- We begeleiden leerlingen ontwikkelingsgericht. Daarbij staat de oplossing van problemen centraal en kijken we vooral naar sterke kanten van iedereen.

Voorts zetten we in op beter onderwijs, dat goed past bij de moderne samenleving en de arbeidsmarkt:

- Een vernieuwde MAVO met een Skills and Future programma, waarmee we de buitenwereld naar binnen halen en omgekeerd.
- Een vernieuwde HAVO, die sterk ontwikkelingsgericht is en waarbij eveneens de buitenwereld meer naar binnen wordt gehaald en omgekeerd.
- Een vernieuwd "*eigen wijs*" Atheneum en Gymnasium met veel aandacht voor onderzoek en wetenschap.

Last but not least willen we leerlingen op maat bedienen en ze iets extra's bieden. Dit Grotius+ programma bestaat uit:

- Gedifferentieerde determinatie in de klassen 1 en 2 zodat iedereen op de juiste plek komt en de keuze kan worden uitgesteld van klas 1 naar klas 2 en een naadloze en goed begeleide overstap van klas 4 MAVO naar 4 HAVO en van 5 HAVO naar 5 VWO. *Doorstroom van MAVO naar HAVO en van HAVO naar VWO is alleen mogelijk indien de leerling voldoet aan de daartoe door de school opgestelde regels.*
- *Gymnasium volwaardig vanaf klas 1*
- Extra aandacht voor meer- en hoogbegaafdheid.
- Een breed pakket excursies, reizen en lezingen door bekende en inspirerende Nederlanders *en bekende nationale en internationale auteurs.*

Voorts een klavertje vier aan specialiteiten voor leerlingen die iets extra's kunnen en willen.

- 1) *Nadruk op taal en communicatie: versterkt Duits (Goethe) en Engels (Cambridge op HAVO en VWO en International Baccalaureate) en alle moderne vreemde talen vanaf klas 1; Spaans als extra vak. Talentcentrum voor onder meer Nederlandse taal. Bij dit aanbod horen*

tevens excursies en werkbezoeken naar/aan de desbetreffende taalgebieden.

- 2) Een omvangrijk aanbod cultuur en creativiteit.*
- 3) Veel aandacht voor science en innovatie, met onder meer de makerklas en videoleerbedrijf voor innovatief ingestelde leerlingen.*
- 4) Een variant maatschappij en ondernemerschap voor leerlingen die worden aangetrokken door eigen initiatief en business.*

19. Ouderbetrokkenheid

Zonder ouderbetrokkenheid kunnen de doelen die de school stelt maar beperkt waar worden gemaakt. We willen ouders daarom graag en meer betrekken bij school. Er moet daarbij een onderscheid gemaakt worden tussen collectieve ouderbetrokkenheid bij school en individuele ouderbetrokkenheid bij de leerling.

Collectieve ouderbetrokkenheid is geregeld via de oudergeleding van de MR en via de Ouderraad. Daarnaast verrichten ouders soms taken als beroepskeuzevoorlichter of als gastspreker. In oktober 2015 is gestart met een ouderpanel om te praten over het onderwijs, leeromgeving en kwaliteit. Wij willen graag dat meer ouders betrokken raken bij de paneldiscussies. Met hen willen we ook nadenken over het beter motiveren van leerlingen. *Voorts is er een ouderklankbordgroep voor HB leerlingen.*

Individuele ouderbetrokkenheid bij leerlingen is in onze ogen een must. We willen in de loop van dit schoolplan starten met het Schotse model. Dat wil zeggen dat school en ouders een contract sluiten over de wederzijdse taken. Hoewel zo'n contract nooit volledig bindend kan zijn, leidt het er in Schotland aantoonbaar toe, dat ouders zich nog meer bewust worden van hun rol.

We zien daarbij graag dat:

- Ouders steeds goed geïnformeerd zijn. Daartoe hanteren we al effectieve communicatiemiddelen, maar we zoeken naar methoden om de communicatie nog gericht te maken.
- Ouders naar school komen voor gastlessen en lezingen georganiseerd door de ouderraad; ook bij andere activiteiten is ouderbetrokkenheid meer dan welkom.

- Ouders naar school komen als er problemen zijn met leerlingen (qua leren of gedrag).
- Ouders actief meehelpen thuis, zodat leerlingen hun huiswerk maken en genoeg tijd aan leren besteden, ook buiten school.
- Ouders met de mentor samenwerken om leerlingen te stimuleren en te motiveren.
- Ouders hun kinderen wijzen op het feit dat te veel tijd besteden aan werk/bijbaantjes *en communicatie via telefoon en dergelijke* naast de school het schoolsucces kan beperken.

In veel gevallen gebeurt al, wat hierboven vermeld staat. We zijn er echter van overtuigd dat bij een ontwikkelgericht curriculum ook een intensievere samenwerking van school, ouders en leerlingen hoort.

20. Cyclische kwaliteitszorg

Dit schoolplan geldt van 01-01-2016 t/m 31-12-2019. Het wordt cyclisch bijgesteld eind 2017.

Grotius kiest ervoor om de kwaliteit permanent te meten en te borgen via het kwaliteitszorgsysteem Beter Scoren. Via een dashboard bestaat permanent inzicht in de resultaten. Op basis hiervan wordt regelmatig bijgestuurd.

Om ervoor te zorgen dat de kwaliteit van de school structureel groeit en dat de uitgangspunten van het schoolplan in de werkelijkheid worden vertaald, meten we eveneens periodiek de stand van zaken.

Hieronder schetsen we, hoe we dat doen. Blijkt dat bepaalde intenties of doelen structureel niet gehaald worden, dan kan dat ertoe leiden dat we deze eind 2017 herzien.

De door leerlingen en ouders ervaren kwaliteit meten we jaarlijks in november via een enquête van kwaliteitsscholen. De resultaten worden naast onze tien principes gelegd. Op de twee minst scorende punten, wordt jaarlijks extra actie gezet. Daartoe wordt eerst een analyse gemaakt met de MR, de Ouderraad en de Leerlingenraad. Zo nodig worden panels ingesteld om beter te achterhalen waar problemen zitten.

De door het personeel ervaren kwaliteit van de school en hun welbevinden meten we eveneens via een medewerker tevredenheidsonderzoek, jaarlijks in

november. De resultaten worden gelegd naast onze tien principes. Op de twee minst scorende punten, wordt jaarlijks extra actie gezet. Daartoe wordt eerst een analyse gemaakt met de PMR.

De rendementen worden jaarlijks in oktober afgelezen uit Vensters voor Verantwoording. Daar, waar de rendementen beneden de doelen liggen zoals geformuleerd in dit plan, wordt er extra actie ingezet. Deze actie wordt concreet omschreven in hoofdstuk 12. Tevens beoordelen we de risico's naar de toekomst met een risicoanalyse die wordt opgesteld door het servicepunt van LVO Parkstad.

De taligheid en de rekenvaardigheid van de leerlingen wordt jaarlijks aan de hand van een gecertificeerde toets vastgesteld aan het einde van klas 2. Daarna volgt maatwerk per leerling. Blijken de resultaten duidelijk onder de landelijke benchmark te liggen, dan wordt er collectief extra ingezet op beide vakken.

De financiële en personele resultaten worden jaarlijks gemeten in september, bij het opstellen van het definitieve formatieplan.

De gestelde marketingdoelen meten we jaarlijks meteen na de definitieve aanmelding.

21. Slotwoord

Bedankt lezer, voor de tijd die u hebt uitgetrokken voor ons schoolplan. We gaan ermee aan de slag en zorgen ervoor dat het geen plan blijft maar werkelijkheid wordt.