



Schoolplan

2024-2028

Inhoudsopgave

Voorwoord	p. 4
Onze koers	p. 6
Ons fundament	p. 9
Pedagogische uitgangspunten	p. 11
Didactische uitgangspunten	p. 16
Organisatorische uitgangspunten	p. 18
Uitgangspunten voor een lerende, professionele schoolcultuur	p. 20
Onderwijsarchitectuur	p. 22
RSG Core; we verzorgen steengoede lessen voor alle leerlingen.	p. 23
RSG Connect; verbinding maken met, en verantwoordelijkheid nemen voor, jezelf, de ander en je omgeving	p. 26
RSG Master; werken aan talenten en persoonsvorming	p. 27
Samenwerken met ouder	p. 29
Visie op toetsen, beoordelen en determineren	p. 30
Passend onderwijs	p. 31
Beleid HR	p. 32
Beleid kwaliteitszorg	p. 34
Beleid financiën	p. 36
Bronnen	p. 38

Voorwoord

De afgelopen jaren zijn voor onze school te omschrijven als roerige jaren. Onder andere de coronapandemie en de onrustige arbeidsmarkt zijn merkbaar in de school. De laatste tevredenheidsonderzoeken laten bovendien zien dat er behoefte is aan duidelijkheid in de richting en koers die we als school inzetten. Een richting die eenheid creëert en ons aan de hand neemt bij het vormgeven van onze dagelijkse handelingen.

Dit schoolplan geeft woorden aan wie we zijn, waar we voor gaan en staan en wat onze ambities en keuzes zijn voor de (in)richting van ons onderwijs voor de periode 2024-2028. Aan de hand van dit schoolplan kunnen we focus houden, samen ontwikkelen en doen waar het werkelijk om gaat: "gezamenlijk onderwijs van hoge kwaliteit verzorgen voor al onze leerlingen."

Hoewel het maken van het schoolplan een verplichting is vanuit de overheid, is het voor ons tegelijk een onmisbaar instrument om te werken aan de kwaliteit van ons onderwijs. Onderwijs is essentieel voor de toekomst van alle kinderen én onze samenleving. Goed onderwijs geeft kinderen kansen en

een vliegende start. Het helpt hen om zich te ontwikkelen in verbinding met zichzelf, de ander en hun omgeving.

We zijn trots op ons team dat elke dag klaarstaat voor ál onze leerlingen en vanuit grote betrokkenheid heeft bijgedragen aan het tot stand komen van dit schoolplan. In dit voorwoord maken we dan ook graag van de gelegenheid gebruik om hen allen hiervoor te bedanken! Alleen dankzij onze krachtige medewerkers zijn we de school die in Harderwijk en Zeewolde voor leerlingen het verschil kan maken.

Susanne de Boer
Remon Brink

Harderwijk, 26 februari 2024

*Wij zijn er voor
de ontdekkers,
de nieuwsgierigen,
de dromers van morgen*

Onze koers

Waar staan we voor?

Wij zijn er voor de ontdekkers, de nieuwsgierigen, de dromers van morgen. RSG is niet zomaar een school. Het is het startpunt van het prachtige avontuur van onze leerlingen op het voortgezet onderwijs. Bij ons wordt iedereen gewaardeerd. We voelen ons verbonden, verdiepen ons in elkaar en houden rekening met elkaar, zodat iedereen zichzelf mag en kan zijn. Om daarbij te helpen krijgt elke leerling een persoonlijke coach en veel keuzes; RSG Slingerbos | Levant biedt kansen en daagt uit. Zowel in de lessen als in het extra aanbod. Er valt tenslotte zoveel te zien, horen, ontdekken en ervaren op deze wereld!

In ons onderwijs is de motivatie voor leren het uitgangspunt.

We streven er steeds naar de motivatie voor leren te verhogen door het verzorgen van onderwijs van hoog niveau, het bieden van maatwerk en keuzes en het aanleren van vaardigheden die leiden tot zelfregulatie. Onze docenten staan dichtbij leerlingen en hun ontwikkelproces en zijn, zowel als vakexpert als in de rol van coach, voorbeelden. Luisteren, regels stellen, waarden bespreken, uitdagen en ondersteunen; het zijn belangrijke pedagogische voorwaarden die we stellen die bijdragen aan het geluk en de groei van onze leerlingen. Bij ons gaan leren, presteren en gezelligheid uitstekend samen. Ook willen we leerlingen bewust maken van hun leerproces en

hen leren daar eigenaarschap over te nemen. Zo kunnen leerlingen hun eigen ideeën vormen en scherpen. En als het soms even tegenzit, dan leren wij hun om door te zetten en discipline te tonen. Zo kunnen zij hun doelen waar te maken!

Onze school is voor ons de oefenplaats voor de samenleving in een internationale maatschappij.

Samen leren wij in een omgeving waarin verschillen er vanzelfsprekend mogen zijn. We leren van en met elkaar en van de wereld om ons heen, van binnen naar buiten én vice versa. De samenleving en ook onze school is divers en internationaal gericht. Snel ontwikkelende technologieën helpen ons culturen en bronnen te ontdekken die we niet fysiek kunnen verkennen. Waar het kan, laten we deze technologie het leerproces versterken, maar we zijn ook kritisch daar waar technologie het leren van onze leerlingen juist afremt. Internationalisering, een hoog niveau van taalonderwijs en tweetalig onderwijs zijn, naast steengoede lessen, belangrijke speerpunten van onze school.

Waar gaan we voor?

We gaan steeds voor het maximaal haalbare; voor steengoede lessen! Leerlingen verlaten onze school met een goede kwalificatie en een passend diploma met kennis en vakvaardigheden (Core). Maar er is méér nodig. Om van waarde te zijn in onze open,



complexe samenleving is het belangrijk dat onze leerlingen actief begeleid worden bij hun persoonsontwikkeling. Onze leerlingen ontdekken daarom waar ze goed in zijn (Master) en op welke gebieden ze hulp van anderen nodig hebben. Ze vormen hun eigen persoonlijkheid in de veilige omgeving van onze school, zijn evenwichtig en authentiek én leren de kwaliteiten van de ander te zien om samen nog meer te kunnen bereiken (Connect). Ook begrijpen ze dat samenwerken wederkerig is en doen ze recht aan de opvattingen en behoeften van een ander.

Waarden

De RSG is een algemeen toegankelijke school. Hier leren en leven we op een prettige wijze samen. Onze leidraad hierbij wordt gevormd

door onze waarden vrijheid, relatie en gelijkwaardigheid. Als onderdeel van de Aurora Onderwijsgroep delen wij deze waarden met de 23 basisscholen en 3 locaties voor voortgezet onderwijs in deze groep, waarbij ons algemeen toegankelijke karakter ons bindt. Vrijheid betekent dat iedereen zichzelf mag zijn in een vertrouwde omgeving. Vanuit de relatie werken en leren we in verbinding met elkaar en onze omgeving. Diversiteit staat voor een basis van gelijkwaardigheid en het gesprek voeren over verschillen, anders kijken, tolerantie en respect. Hier klopt het!

Taalkunstenaar Derek Otte gaf met de lyric op de volgende pagina woorden aan onze ambitie en ons hart voor onderwijs.

Hier klopt het.

Hier stoppen we niet. Hier geven we kleur aan het grijze gebied. Hart voor het onderwijs, een reis die we samen... Met kennis en kunde in evenwicht maken. Lijnen uitzetten. Dromen verzorgen. Leren van gister, leren voor morgen. Hier... Bieden we bouwstenen voor de toekomst, hier zijn we het cement. Hier vieren we verscheidenheid, maar delen we het fundament. Hier bieden we kansen, hier dagen we uit. Hier maken we werk van wensen. Hier helpen we vooruit. Hier is het goed toeven, naar school gaan hier is fijn. Hier komt presteren uit plezier voort en kan eenieder zichzelf zijn. Zichzelf worden, beter nog; hier ontwikkelen we door. Wij staan hier achter onze leerlingen. Ook ernaast en soms ervoor. Met beide benen in de wereld, middenin de tijd. Wij staan waar we voor gaan hier, opperste kwaliteit. Slimmer worden, wijzer wezen; dát is onze taak. Alles geven. De tijd nemen, voor mensen in de maak. Hier leren we onophoudelijk, omdat écht leren niet stopt. Kom kijken bij de RSG en zie dat het... Hier klopt. - Derek Otte -

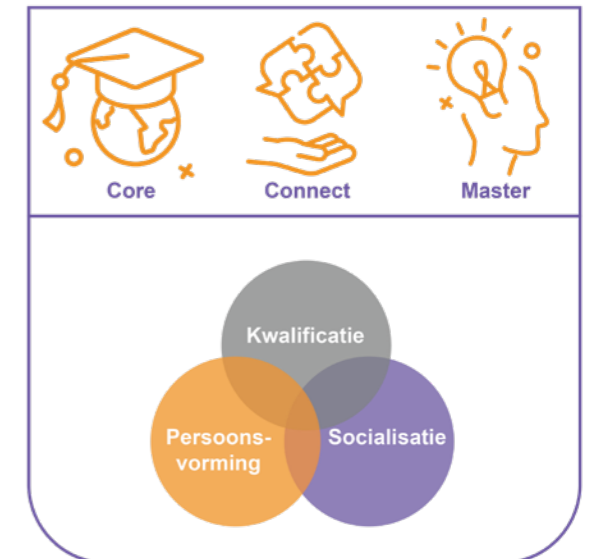
Ons fundament

Jezelf kunnen zijn, je kunnen ontwikkelen in brede zin, een lerende houding, respectvol zijn, oog hebben voor elkaar, duidelijke verwachtingen en een heldere structuur vormen samen het fundament onder ons onderwijs. Deze stevige onderwijsbasis is gestoeld op de drie overlappende uitgangspunten kwalificatie, socialisatie en persoonsvorming van onderwijspedagoog en -filosoof Gert Biesta.

Onder **kwalificatie** verstaat Biesta het verwerven van kennis, vaardigheden en houdingen. Het leven als onderdeel van een gemeenschap, zich verhouden tot, is ondergebracht onder **socialisatie** en in **persoonsvorming** staat de vorming van de persoon centraal en de ontwikkeling van zijn eigen identiteit, drijfveren en passies. Waar deze uitgangspunten samen komen, ontstaat algemene vorming van de leerling waarin ruimte is voor ieders eigen wijze van ervaren, kijken, denken en werken.

Van hieruit maken wij onze pedagogische en didactische keuzes en deze uitgangspunten kunnen bovendien gezien worden als het grote doel waaraan wij iedere dag werken. Ze worden

in onze school ingevuld onder de noemers **Core, Connect en Master**. In **Core** verzorgen we steengoede lessen voor alle leerlingen, **Connect** staat voor verbinding maken met, en verantwoordelijkheid nemen voor, jezelf, de ander en je omgeving en binnen **Master** werken we aan het ontwikkelen van talenten en persoonsvorming. Hierover meer in het hoofdstuk Onderwijsarchitectuur.





Pedagogische uitgangspunten

Een veilig pedagogisch klimaat is voorwaardelijk om te komen tot leren. Pas als zowel de leerling als de medewerker deze veiligheid ervaart, kan het leerproces goed doorlopen worden. Dan kan de docent de rol van expert en coach op zich nemen en komt de leerling tot de onmisbare stappen van leren, zoals ontvangen van uitleg, oefenen met de stof in de les en het maken van huiswerk.

Wij werken vanuit een pedagogisch raamwerk waarbij deze uitgangspunten centraal staan:

1. hoge verwachtingen
2. ontwikkelen van executieve functies
3. zelfregulatie
4. diversiteit

Ondanks dat de peergroep de belangrijkste invloedfactor is in het begin van de adolescentie, speelt de voorbeeldfunctie die wij als medewerkers hebben een onmiskenbare rol naast die van ouders. We werken vanuit respect naar elkaar. Onze leerlingen zijn nog jong en onvolwassen als ze onze school binnenkomen. In de vier tot zes jaar dat ze bij ons zijn, zien wij hen opgroeien van oudere kinderen tot jongvolwassenen. In deze fase maken onze leerlingen een snelle ontwikkeling door en in deze periode spiegelen ze zich veelvuldig aan volwassenen, zeker richting de fase van jong volwassenheid. Dat wat voor een leerling bij ons op school beschreven is als doel, kan dan ook als gewenst gedrag voor onze medewerkers gelezen worden.

Hoge verwachtingen

Wij werken vanuit het principe dat al onze leerlingen waardevolle kwaliteiten bezitten en van nature de wil hebben om deze succesvol in te zetten. Kort gezegd hebben wij hoge verwachtingen van al onze leerlingen. Om deze verwachtingen om te zetten in groei, maken we in ons handelen gebruik van didactisch coachen en de opgedane kennis rondom het ontwikkelen van executieve functies. Hiervoor ontwikkelen we een eenduidige aanpak waar de docent op terug kan vallen.

Ontwikkelen van executieve functies

In de middelbare schoolperiode is een sterke ontwikkeling van de executieve functies aan de gang. Op onze school helpen wij leerlingen om executieve functies versneld eigen te maken. We borgen de ontwikkeling hiervan in ons programma, in de materialen en in de coaching. Om dit proces te versnellen en te begeleiden is een coachende houding de basisattitude van onze docenten. In de alinea Coaching in hoofdstuk 3 gaan we hier verder op in. Door bovendien als medewerker een voorbeeldrol in te nemen, versterken we de ontwikkeling van executieve functies van onze leerlingen en zijn wij voorbeelden van gewenst gedrag.

Executieve functies zijn denkprocessen in de hersenen die ervoor zorgen dat we ons gedrag in goede banen kunnen leiden.



Organiseren van aandacht
Hoe houd ik mijn aandacht erbij en kan ik concentreren?



Doelgerichtgeid
Wat is het doel en wat heb ik nodig om het te bereiken?



Monitoring
Hoe zorg ik ervoor dat ik in staat ben om te kijken naar mijn gedrag en omgeving om dit te overzien en beoordelen?



Metacognitie
Hoe ben ik bewust bezig met mijn gedachten rondom leren, zoals leerdoelen en aanpak?



Planmatig handelen
Hoe maak ik taken behapbaar, verdeel ik taken en maak ik hierin keuzes?



Flexibiliteit
Hoe reageer ik op de verschillende verwachtingen en veranderingen en hoe kan ik mijn handelen aanpassen, zoals bij plannen, gedachten en gedrag?



Zelfinzicht
Hoe kan ik een reële inschatting maken van mijn eigen mogelijkheden en vaardigheden en nadenken over mijzelf?



Werkgeheugen
Hoe houd ik informatie vast en hoe gebruik ik mijn geheugen?



Impulsremming
Hoe zorg ik ervoor dat ik eerst denk voordat ik iets doe?



Motivatie
Hoe krijg ik inzicht in het gestelde doel, het belang hiervan en de weg ernaartoe?



Zelfregulatie
Hoe gebruik ik mijn zelfinzicht om acties te ondernemen die mijn gedrag in goede banen leiden?



Filteren
Hoe bepaal ik of een prikkel belangrijk is en waarom?



Kiezen en beslissen
Welke keuzes heb ik en hoe overweeg ik wat ik doe en welke prioriteiten ik stel?



Nieuwsgierigheid en initiatief nemen
Hoe kan ik uit mezelf ergens mee aan de slag gaan?



Empathie en perspectiefname
Hoe kan ik inschatten wat iemand anders denkt of voelt en mijzelf verplaatsen in de ander om dit in beslissingen mee te nemen?

Zelfregulatie

Het doel is dat iedere leerling onze school met een diploma verlaat. Om te komen tot kwalificatie heeft een leerling zelfinzicht en zelfsturing nodig en moet de leerling verantwoordelijkheid nemen voor het eigen gedrag, de gevolgen daarvan en het eigen ontwikkelproces (zelfregulatie). Als school hebben we een belangrijke rol om deze vaardigheden bij onze leerlingen te trainen. In de onderbouw zijn socialisatie en persoonsvorming daarom belangrijke onderdelen van het curriculum, zowel in de vaklessen als tijdens de coaching. In de bovenbouw onderhouden we de opgedane vaardigheden en borduren we hierop voort.

Diversiteit; de basis is gelijkwaardigheid

Gelijkwaardigheid is onlosmakelijk verbonden met algemeen toegankelijk, openbaar onderwijs. Wij verstaan hieronder dat wij op basis van gelijkwaardigheid met elkaar en de leerlingen het gesprek voeren over verschillen tussen mensen, over anders kijken, over tolerantie en respect, over vrijheden die je elkaar kunt geven en over steun en zorg die je elkaar kunt geven en die je mag ontvangen. We erkennen iedereen in de eigen uniciteit en tegelijkertijd nodigen we eenieder uit om zich actief te verbinden aan de ander. Dat is in onze ogen (wereld) burgerschap in optima forma. School is een ontmoetingsplek bij uitstek. Elkaar ontmoeten, wérkelijk ontmoeten, vraagt van ons dat wij

ons verdiepen in de cultuur en achtergrond van de ander. In onze samenleving heeft het woord diversiteit de afgelopen jaren een andere lading gekregen die meer neigt naar het benadrukken van verschillen dan naar gelijkwaardigheid zoals wij die voor ogen hebben. We ontwikkelen deze waarde daarom door van diversiteit naar gelijkwaardigheid. Onze leerlingen brengen allemaal een andere achtergrond, karakter en gezinssituatie mee naar school. Ook onze medewerkers geven hun werkzaamheden vorm vanuit deze diversiteit. Deze diversiteit zien wij als een kracht, als een verrijking. Onze leerlingen en wijzelf ontmoeten iedere dag verschillende medewerkers en leerlingen die functioneren vanuit hun eigen expertise, opvattingen en mens zijn. Dit geeft ruimte voor gesprekken over hoe je de werkelijkheid ziet, wat je hierbij voelt en geeft de mogelijkheid voor iedereen om zijn handelingen te spiegelen. Dit kan in gevallen ook zorgen voor een verschil in aanpak door een medewerker of door een leerling. We kanaliseren de verschillen in aanpak vanuit ons gezamenlijk pedagogisch en didactisch raamwerk.



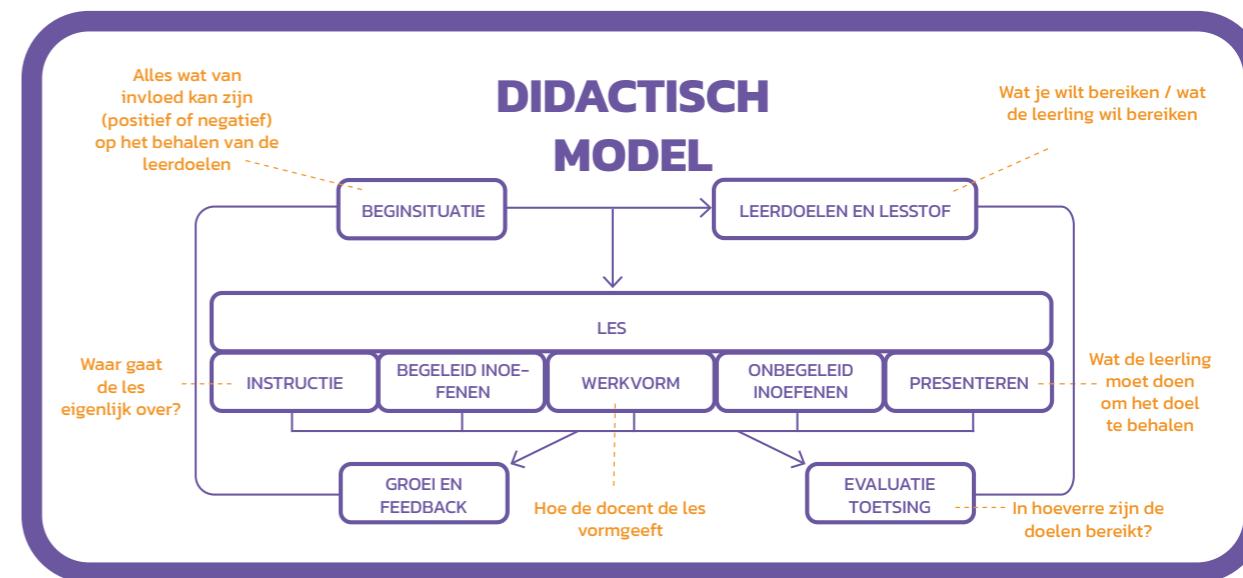
Didactische uitgangspunten



Waar Core, Connect en Master de pedagogische basis onder ons onderwijs vormen, is de theorie van Ryan & Deci de basis onder onze didactische uitgangspunten. Geïnspireerd door deze theorie over intrinsieke motivatie waarin de drie psychologische basisbehoeften autonomie, competentie en relatie de hoofdrol spelen, geven wij de leerling de ruimte die nodig is om zichzelf te ontwikkelen en werken we vanuit de relatie met elkaar samen.

Wij geven ons onderwijs tevens vorm vanuit cognitivistisch gedachtegoed; de docent zet het leerpad uit en schat in wat deze leerling al beheerst en in hoeverre hij een volgende stap in ontwikkeling aan kan. We leggen de lat daarbij hoog en richten ons op de zone van naaste ontwikkeling (Vygotsky, 1978), op leerstof die de leerling nog net niet meester is, zodat hij zich competent voelt en dus meer betrokken. We zien daarbij voor onszelf de opdracht het maximale uit elke leerling te halen. De docent heeft als vakexpert en didacticus een essentiële rol in het leerproces van de leerling. De leerling helpen bij het opstellen van **passende leer- en ontwikkeldoelen** en het mogelijk maken van succeservaringen, zijn een belangrijk onderdeel van deze rol. Voor de opbouw van onze vaklessen is ons leidende model het directe instructiemodel (competentie), uitgebreid met het didactisch model van Van Gelder.

Dit model betreft alleen de opbouw van de les. Ook het handelen van de docent is bepalend voor hoe goed ons onderwijs uiteindelijk is. Om hiervoor een goede basis te leggen, werken we vanuit de 6 rollen van de Docent zoals Martie Slotter die beschreven heeft.



In onze onderwijspraktijk wisselt de docent de rol van vakexpert en de rol van coach af en is een **goede relatie** tussen docent en leerling en tussen leerling en klasgenoot het vertrekpunt van leren. We zetten werkvormen in waarbij leerlingen actief de stof verwerken. Dit noemen we de verwerkingsfase. In de verwerkingsfase krijgt de leerling regie over zijn leren en leert in samenwerking met anderen. Dit geeft docenten de mogelijkheid om in hun coachende rol de ontwikkeling van de leerling te bestuderen en bij te sturen. Op die manier begeleidt de docent leerlingen in hun ontwikkeling op het vlak van:

- verwerken van de inhoud
- voeren van de juiste strategie
- bezitten van de juiste leermodus
- groei in persoonlijke kwaliteiten

Deze gebieden komen vanuit de theorie van Didactisch Coachen.

Aan de directe instructie, passende leerdoelen en de goede relatie voegen wij tot

slot keuzevrijheid (**autonomie**) toe. Deze keuzevrijheid is passend bij het ontwikkelniveau van de leerling en verschilt daarom per leerjaar. We streven naar een situatie waarin de leerling in staat is om keuzes te maken die zijn ontwikkeling en leren bevorderen. Dit zijn keuzes op het gebied van:

- studie- en werkplek
- samenwerkingspartners
- leerstrategieën
- leerdoelen
- aanbod van curriculum

Hierbij sluiten we aan bij het advies van de onderwijsraad waarin geadviseerd wordt om in de onderbouw extra in te zetten op keuzeruimte voor de leerling aangaande het niveau dat de leerling kan kiezen. Hierdoor kan de keuze voor het niveau ook beperkt of uitgesteld worden. Vanwege de verschillen per locatie kan het tempo verschillen waarin deze ontwikkeling plaatsvindt.

Organisatorische uitgangspunten

De medewerkers zijn de grote kracht van RSG Slingerbos I Levant. Dankzij hun kennis, kunde en inzet is ons onderwijs van hoge kwaliteit. De school is een complexe en dynamische omgeving waar een hoog denkniveau en aanpassingsvermogen van de medewerker gevraagd wordt. Onze professionals hebben een grote mate van vrijheid om werkzaamheden zelf vorm te geven.

Hieruit volgt dat via (onderwijs)teams en vaksecties iedere collega, vanuit zijn rol en verantwoordelijkheden, betrokken wordt bij de besluitvorming in de school. Van de medewerker vraagt dit om inzet en betrokkenheid te tonen, zowel vooraf als nadat er een beslissing genomen is.

Daarbij werken we cyclisch. We creëren, implementeren, evalueren en corrigeren wat we doen. Hierbij verzamelen we structureel en formeel input als uitgangspunt voor elke fase. Onze school is een **professionele organisatie**, waarbij de kennis ligt bij de uitvoerende kern die bestaat uit hoogopgeleide professionals, zoals omschreven door Henry Mintzberg in zijn basiswerk 'The Structuring of Organizations'.

Visie, missie en schoolplan

De richting en doelen van onze school worden opgesteld door de directie en managementteam. Zij verzamelen hiervoor input bij de medewerkers van de school. Vervolgens wordt

deze input gebruikt voor het opstellen en indien nodig bijstellen van de visie, de missie en het schoolplan.

Teamplannen en vakgroepplannen

Docenten maken deel uit van een onderwijsteam. In dit team geven ze ook het merendeel van hun lessen zodat optimale betrokkenheid bij dit team geborgd is. De onderwijsteams zetten het schoolplan om in teamplannen en de vakgroepen zetten het teamplan vervolgens om in een vakgroepplan. Hierbij hebben team en vakgroep een wisselwerking om input bij elkaar op te halen. Teamleden en teamleider hebben hierin een gezamenlijke verantwoordelijkheid en werken samen. Binnen het speelveld van de visie, missie en het schoolplan hebben de medewerkers veel vrijheid om hun kennis en kunde in te zetten voor het uitvoeren van hun werkzaamheden. De medewerkers zijn verantwoordelijk voor het afstemmen van de werkzaamheden op elkaar en het schoolbeleid en leggen daarover verantwoording af naar hun direct leidinggevende. De leidinggevende is de sparringpartner voor het ontwikkelproces van iedere medewerker net zoals docenten dat zijn voor hun leerlingen. Daarnaast is de direct leidinggevende sturend als het team of de medewerker de aansluiting met andere actoren in de school dreigt te verliezen of de richting en koers uit beeld verliest.





Uitgangspunten voor

Op de RSG streven we een cultuur na die te omschrijven is als lerend en professioneel.

Een lerende cultuur:

Leren ontstaat in de zone van naaste ontwikkeling en daarvoor is oog hebben voor elkaars fase van ontwikkeling noodzakelijk. Zowel door leidinggevenden als door collega's. Leren wordt versterkt als we ook als onderwijsprofessionals begeleid worden in ons leren. Feedback, reflectie en het versterken van executieve functies zien we daarbij als essentieel voor iedereen in onze school om tot leren te komen. De komende periode zetten we meer in op samen leren. We kijken daarvoor bij elkaar in de klas, praten in de onderwijsteams over didactiek en pedagogiek en leren in de vakgroepen van elkaars lessen. Het ontwikkelen en bewaken van deze cultuur in onze school is de verantwoordelijkheid van iedereen die er deel van uitmaakt.

Een professionele cultuur:

Wij zien onszelf als professionals. Door ons zijn onze leerlingen in staat om tot een hoge mate van ontwikkeling te komen. Wij zijn zelfverzekerd op het gebied van onze kennis over leerprocessen, begeleiding en vakinhoud. Ons professionele gedrag is te herkennen aan:

- het werken in een gedeelde verantwoordelijkheid, waarin we werken vanuit vertrouwen naar elkaar;

een lerende, professionele schoolcultuur

- de hoge verwachtingen die we hebben van onszelf, de collega en de leerling;
- onze onderzoekende houding, we zijn nieuwsgierig;
- onze attitude die gericht is op leren, zodat we ons onderwijs voortdurend scherpen;
- ons handelen, dat gericht is op het behalen van de doelen van de school;
- het begrenzen en onszelf laten begrenzen daar waar afgeweken wordt, in verbinding met de ander.

De lerende en professionele schoolcultuur versterken we door gebruik te maken van een drietal hulpmiddelen om ons leren inzichtelijk te maken en te borgen:

Ten aanzien van leerlingen: Didactisch coachen

Het leerrendement neemt toe door het op de juiste wijze stellen van de juiste vragen. Dit stelt ons in de gelegenheid om de leerling en elkaar leerbevorderende feedback te geven. Het versterkt het leren van de leerling als we allemaal op dezelfde wijze de leerling bevragen en voorzien van feedback. Daarom is iedere medewerker opgeleid in de principes van het didactisch coachen en worden deze vaardigheden ook onderhouden.

Ten aanzien van de samenwerking met elkaar
Het is onze ambitie dat er doorlopend aandacht

is voor steeds beter samenwerken. Daartoe zetten we het Insights discovery profiel in. Dit is een model om inzicht te krijgen in de persoonlijke voorkeuren van mensen. Het samenwerken in onze school wordt krachtiger als iedere medewerker weet hoe hij/zij van nature reageert op een situatie/de ander en hoe hij/zij het eigen gedrag kan aanpassen om zo tot een effectievere communicatie en samenwerking te komen. Een andere vorm van deze zelfde inhoud kan Mapstell zijn. Ook deze vorm is voor docenten en teams beschikbaar om in te zetten.

Ten aanzien van de borging van het eigen leren: DOT/BOOT

Het systematisch en periodiek in kaart brengen van het niveau van de ontwikkeling als medewerker en het maken van afspraken ten aanzien van deze ontwikkeling leiden tot een versterkte leercultuur in onze school. We leren vanuit een nieuwsgierige houding en vinden het belangrijk dat we zo breed mogelijk feedback krijgen op ons handelen. Het gebruik maken van de DOT (observatiemodule) draagt zorg voor een zo objectief mogelijk beeld over de ontwikkelingsfase van de docent. Het gebruik van de BOOT (ontwikkelmodule) draagt zorg voor het inzichtelijk maken van de stappen in dit leerproces.

Onderwijsarchitectuur

Op RSG Slingerbos | Levant leiden wij onze leerlingen op via drie pijlers:

1. RSG Core
2. RSG Connect
3. RSG Master

De opleiding van al onze leerlingen is een zorgvuldige samenstelling van deze drie elementen die elkaar overlappen en versterken. Daarnaast hebben wij doelen gesteld op het terrein van basisvaardigheden, onze leer- en werkomgeving, coachen, ouderparticipatie en toetsen, beoordelen en determineren.



RSG Core

we verzorgen steengoede lessen voor alle leerlingen.

We willen dat onze leerlingen de school verlaten met een hoog niveau aan vakkennis en vakvaardigheden, dankzij steengoede lessen. Wij noemen dit RSG Core. RSG Core bestaat uit vaklessen met goede uitleg en krachtige, bij de ontwikkeling van de leerling passende, verwerkingsopdrachten. Ieder onderwijsteam ontwerpt deze lessen passend bij de behoefte van de leerling in dit team. Daarbij houden we oog voor de verantwoordelijkheid om aan te blijven sluiten bij de werkwijze en organisatie van andere teams, zodat het voor leerlingen én docenten eenvoudig is om de overstap naar een ander team te maken.

Tweetalig onderwijs (TTO)

In onze globaliserende wereld, waarbij kennis van en ervaring met internationale vraagstukken een must is, bieden wij tweetalig onderwijs aan. Hierbij volgen leerlingen een groot deel van hun curriculum in het Engels en doen zij internationale ervaringen op waardoor zij hun blik op de wereld verbreden. Daardoor ontwikkelen leerlingen een hoger niveau in de Engelse taal, én worden ze voorbereid op leven en werken in een sterk geglobaliseerde samenleving en/of studeren in het buitenland.

Tweetalig onderwijs rust op drie pijlers die door het Nuffic zijn bepaald:

1. **Taalvaardigheid**
Leerlingen spreken op een hoog niveau Engels. Ze kunnen de taal niet alleen

hanteren in een klaslokaal, maar ook in verschillende internationale en/of interculturele settings, ongeacht het gespreksonderwerp. De CLIL-didactiek (Content and Language Integrated Learning) is een belangrijk instrument om dit te bereiken.

2. **Wereldburgerschap**

Leerlingen ontwikkelen een open, brede blik op de wereld. Dit gebeurt door dagelijks een internationale setting te creëren op school. Maar ook door leerlingen de wereld in te sturen. Onze visie op wereldburgerschap is vertaald in ons programma.

3. **Persoonsontwikkeling**

Persoonsontwikkeling is grotendeels het doel van de eerste twee pijlers. De leerling groeit als persoon. Leerlingen kunnen reflecteren, zijn betrokken, verantwoordelijk, creatief, ondernemend en weerbaar. Wij dagen onze leerlingen uit om te laten zien welke doelen zij stellen op dit gebied en hoe deze doelen zichtbaar worden. Hierbij past dat docenten een dubbele rol aannemen in het leerproces.

Ons TTO-onderwijs volgt de onderwijsontwikkelingen van de locatie Slingerbos waardoor op beide vestigingen eenzelfde aanbod gecreëerd wordt en er een goede aansluiting met de bovenbouw is.



Basisvaardigheden

Taalbeheersing, rekenvaardigheden, burgerschap en digitale geletterdheid zijn onmisbaar om te kunnen functioneren in de samenleving. Wij hebben voor het onderwijs in de basisvaardigheden **Nederlandse taal** (leesvaardigheid en woordenschat, schrijfvaardigheid, mondelinge taalvaardigheid, taalverzorging), **rekenen/wiskunde** (getallen, verhoudingen, meten en meetkunde, en verbanden) en **burgerschap** een doelgericht en samenhangend curriculum dat past bij de leerling populatie van de RSG.

Doel is dat iedere leerling onze school verlaat met minimaal het referentieniveau taal en rekenen dat passend is bij zijn opleidingsniveau. We monitoren de voortgang van onze leerlingen, ondersteunen de leerling in de reguliere lessen op voortgang en bieden extra ondersteuning waar dit nodig is.

Daarnaast ontwikkelen we standaarden en trainingen voor digitale geletterdheid en burgerschap en geven we deze twee onderwerpen een structurele plaats in het curriculum. Voor alle basisvaardigheden telt dat we zicht hebben op een door ons gevolgde leerlijn en ook monitoren hoe leerlingen zich op deze leerlijn ontwikkelen.

Eigenaarschap en coaching

Vanuit de al eerdergenoemde self-determination theorie van Ryan en Deci, weten wij dat langdurige motivatie voor leerlingen alleen bereikt kan worden als onder



andere voldaan is aan de voorwaarde dat leerlingen eigenaarschap over hun leren uit kunnen oefenen. We leren onze leerlingen dit eigenaarschap aan. Concreet werken we er naartoe dat leerlingen gemotiveerd zijn voor leren, zelf op zoek gaan naar leervragen en uit zichzelf reflecteren op hun leerproces en leerprestaties. De zelfverantwoordelijkheid die

de leerling krijgt om dit te oefenen moet passen bij de ontwikkelfase van de leerling en neemt toe naarmate de leerling ouder wordt. De leerling geeft sturing aan zijn eigen leerproces met behulp van de coach en zijn vakdocenten. Daarin is aandacht voor de individuele talenten van de leerling en samenwerken en leven met zijn omgeving.

Hierbij past dat docenten een dubbele rol aannemen in het leerproces. Onze voorkeur gaat ernaar uit dat de docent de leerling veel ziet, en daarom beide rollen kan vervullen voor dezelfde leerling.

1. De docent in de rol van inspirator en expert

De docent heeft als vakexpert en didacticus een essentiële rol in het leerproces van de leerling. Vanuit leerdoelen ontwerpt hij, in verbinding met de leerling, een passend leerproces voor de leerling en stelt hij de leerling in staat om actief de stof te verwerken.

2. De coachende rol van de docent

Didactisch coachen is een belangrijk onderdeel van ons onderwijs. Het ondersteunt de leerling bij het behalen van leerdoelen, bij het ontwikkelen van vaardigheden en het maken van keuzes. In onze school heeft elke leerling daarom een persoonlijke coach. Deze coach kent de leerling goed, bespreekt met de leerling hoe het met hem gaat, evalueert de afgelopen periode en bespreekt welke doelen de leerling wil behalen. Feedback is hierbij een essentieel instrument. Daarom is iedere docent coach. In deze rol begeleidt hij de leerlingen vakoverstijgend bij het behalen van de doelen die de leerling zich voorgenomen heeft.

RSG Connect

verbinding maken met, en verantwoordelijkheid nemen voor, jezelf, de ander en je omgeving.

In RSG Connect staan de volgende drie thema's centraal voor alle leerlingen:

1. Verbinding maken met en verantwoordelijkheid nemen voor jezelf
2. Verbinding maken met en verantwoordelijkheid nemen voor de ander
3. Verbinding maken met en verantwoordelijkheid nemen voor je omgeving

In RSG Connect komt ons burgerschapsonderwijs tot uiting. RSG Connect is een verzamelnaam voor verschillende leerlijnen waarmee onze leerlingen actief begeleid worden bij hun persoonsontwikkeling en de ontwikkeling van (inter-)persoonlijke vaardigheden. We streven ernaar de zelfredzaamheid van de leerlingen in het leren en leven te versterken door het aanleren van executieve vaardigheden, zoals veerkracht en zelfregulatie. Onze leerlingen weten waar ze goed in zijn, en waar ze het beste functioneren met behulp van anderen. Onze leerlingen begrijpen dat samenwerken wederkerig is en doen recht aan de opvattingen en behoeften van een ander. Dit alles zonder zichzelf tekort te doen. Ook hierin speelt de rol van de docent als coach een belangrijke rol.

RSG Connect maakt onze onderwijsactiviteiten rijker, doordat we doelen toevoegen en activiteiten in bredere context plaatsen. Zo



leren we leerlingen elke dag een beetje meer verbinding te maken met zichzelf, de ander en de maatschappij om zo de samenleving met elkaar te kunnen versterken.



RSG Master

werken aan talenten en persoonsvorming

Onze derde pijler is RSG Master; een keuzeaanbod voor onze leerlingen om hun talent te ontdekken, ontwikkelen en verbreden. Op dit moment kan een leerling kiezen uit de volgende masterprogramma's:

- Technasium/Techplaats
- Sportklas
- Kunstbreed
- GeoFuture

We werken aan de uitbreiding van ons huidige aanbod, waarbij er verschillen kunnen zijn in het aanbod per locatie. In de ontwikkeling van het aanbod moet overlap tussen verschillende masters voorkomen worden en moet een voldoende breed aanbod ontstaan, zodat elke leerling een goede keuze kan maken.

Kenmerkend voor een RSG Master is dat:

1. de buitenwereld actief betrokken wordt om het programma rijker te maken en de school naar de maatschappij te brengen en vice versa.
2. er projectmatig gewerkt wordt.
3. er aandacht is voor vaardigheden en kwaliteiten.
4. een Master praktijkgericht is.
5. er wordt gestreefd naar een doorlopende leerlijn.
6. overstappen aan het eind van het schooljaar mogelijk is als een leerling een ander talent wil ontdekken.



7. de voortgang van leerlingen wordt gemeten door de kwaliteiten, ontwikkeling en vaardigheden van een leerling inzichtelijk te maken.

Op deze manier werken onze leerlingen aan hun talenten. Ze besteden tijd aan het ontdekken van wie ze zijn, welke kwaliteiten ze bezitten en hoe ze deze effectief kunnen inzetten. We helpen onze leerlingen om hun eigen authenticiteit te vinden en hier zelfverzekerd in te staan. We hebben oog voor tegenslagen en leren onze leerlingen om hier veerkrachtig mee om te gaan en nieuw perspectief te zien. We verkennen de komende jaren de mogelijkheid tot het uitbreiden van het Masterprogramma. Naast deze hoofdindeling van ons onderwijs hebben wij onszelf doelen gesteld op enkele specifieke terreinen.



Samenwerken met ouders

Op de RSG werken we samen met ouders vanuit vertrouwen, wederzijdse waardering en in de overtuiging dat eenieder gemotiveerd is om de leerling op de beste manier te ondersteunen. Ouders en medewerkers van de school zijn onmisbaar voor een leerling om zichzelf te ontwikkelen. Als deze drie actoren samenwerken is een optimale ontwikkeling van de leerling mogelijk. Dit vraagt iets van zowel ouders als medewerkers.

Ouders:

Als een ouder besluit om zijn kind op onze school in te schrijven, committeert de ouder zich aan een basisattitude van betrokkenheid, vertrouwen en wederkerigheid. Daarbij passen voor ouders een aantal gedragsuitingen:

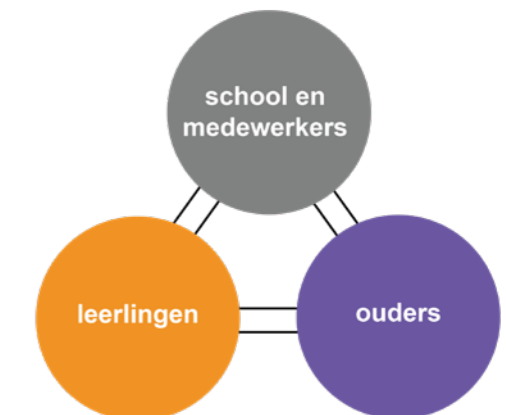
- De ouder communiceert vanuit een vragende toon en communiceert vanuit de attitude dat iedere medewerker op school vanuit goede intenties zijn best doet.
- De ouder is aanwezig op ouderavonden of gesprekken op school om te horen hoe het met zijn/haar kind gaat.
- De ouder houdt de voortgang van zijn of haar kind in de gaten.
- De ouder blijft in contact met de mentor en volgt de juiste gespreksroutes in school.

Medewerker:

Als medewerkers van de school zijn we ons bewust dat ouders een belangrijke rol spelen in de ontwikkeling van onze leerlingen. Onze attitude is om een goede samenwerking met ouders aan te gaan. Daarbij passen voor ons als medewerkers een aantal gedragsuitingen:

- Wij nemen ouders (vroeg) mee in de voortgang van de leerlingen op school.
- Waar mogelijk nodigen we ouders uit voor gesprekken op school om de voortgang te bespreken.
- We stemmen onze begeleidingsplannen af met ouders.

Wij hechten waarde aan een goede sfeer en verstandhouding tussen ouders en school waar gelijkwaardigheid gewaarborgd is.



Visie op toetsen, beoordelen en determineren

Het gedachtegoed van Jelle Jolles leert ons dat de hersenen van leerlingen doorontwikkelen tot ver na de middelbare schoolperiode. De leerling kan hierdoor een niveau bereiken, waarvan hij zelf op deze jonge leeftijd nog niet in staat is om te zien dat hij dit niveau aan kan.

Voor leerlingen is dit een proces van vallen en opstaan en het is onze taak om leerlingen hier bewust van te maken. Op school werken alle medewerkers vanuit dit gedachtegoed. Wij delen dit gedachtegoed ook met onze leerlingen, zodat ze gaan begrijpen waarom we doen wat we doen. In ons handelen staat groei en leren van je fouten daarom bovenaan. Ons toets- en determinatiebeleid wordt opgezet vanuit deze opvatting. Hierbij past dat:

- leerlingen na de behaalde prestatie feedback halen en krijgen op de geleverde prestatie en de gevoerde strategie alsmede de vaardigheden en kwaliteiten die ze bezitten;
- een leerling waar mogelijk de kans krijgt om de gekregen feedback toe te passen en hierdoor zijn geleverde prestatie te verbeteren;
- we terughoudend zijn met beoordelen. We voorkomen hiermee dat leerlingen toetsgericht en op korte termijn gaan werken. Formatief handelen is hiervoor een goed middel;
- we tijdens besprekmomenten voor leerlingen ons laten leiden door reële

groeimogelijkheden van de leerling. We realiseren ons dat behaalde resultaten en vertoond gedrag slechts twee van de zoveel indicatoren zijn voor deze groei.

Determinatie

We stellen determinatie waar dat kan zo lang mogelijk uit. Hiermee geven we de leerling de kans om terecht te komen op het niveau dat bij hem past. Om een goede kennisbasis te garanderen, stellen we determinatie niet verder uit dan het einde van de derde klas. De uitwerking van deze uitgangspunten is te vinden in ons toetsbeleid. Dit wordt minimaal tweejaarlijks getoetst aan deze uitgangspunten en waar nodig bijgesteld.



Passend onderwijs

Afgelopen tien jaar is er in Nederland ingezet op passend onderwijs. Met een toenemende vraag naar de individuele begeleiding van leerlingen neemt het passend onderwijs een groeiend deel van het werk van docenten in beslag. Ook onze school biedt leerlingen goed onderwijs door waar mogelijk passende ondersteuning te bieden, zodat zoveel mogelijk leerlingen de kans wordt geboden om zich te ontwikkelen. Waar mogelijk realiseren we dit in het primaire proces en in de klas. Voor het realiseren hiervan is een sterk ondersteuningsteam aanwezig dat de docenten en leerlingen in de klassensetting ondersteunt waar nodig. De persoonlijke coach van de leerling is de spil in de begeleiding van de leerling.

Om zoveel mogelijk leerlingen te bedienen is niet alleen onze basisondersteuning op orde, maar hebben we ook een goed functionerend ondersteuningsteam dat extra ondersteuningsaanbod verzorgt en docenten ondersteunt bij de uitvoering van passend onderwijs. We hebben inzichtelijk wat dit aanbod is, en kennen onze grenzen hierin. Het aanbod en de grenzen hieraan worden omschreven in het schoolondersteuningsprofiel dat we jaarlijks evalueren en bijstellen. Handelingsgericht werken in de klas en een 'georganiseerde' aanpak van de extra ondersteuning in onze scholen zijn onze centrale doelen op het terrein van Passend Onderwijs.

We zien in de uitvoering de ouders als samenwerkingspartners. Om ons heen verzamelen we een groot netwerk aan externe partners die we in kunnen zetten om de leerling te ondersteunen. Als school nemen we verantwoordelijkheid voor alle leerlingen in Zeewolde en Harderwijk. We voelen ons daarom samen met andere scholen verantwoordelijk voor die leerlingen voor wie het ondersteuningsaanbod binnen het regulier onderwijs ontoereikend is. Als school voor voortgezet onderwijs werken we daartoe samen in het samenwerkingsverband.

Beleid HR

De visie van RSG Slingerbos | Levant op onderwijs zien we terug in het beleid voor personeel en organisatie. De uitgangspunten van Deci & Ryan, autonomie, relatie en competentie en de drie pijlers Core, Connect en Master passen wij ook toe in ons personeelsbeleid.

Om een goed leerproces bij onze leerlingen te bewerkstelligen vraagt dit van onze medewerkers dat zij excelleren in de primaire taak (Core) die zij vervullen binnen de school. Daarvoor is nodig dat het kennisniveau en vaardighedeniveau van onze medewerkers up-to-date is.

Naast een hoog kennisniveau is er ook veel aandacht voor persoonlijke groei en ontwikkeling bij medewerkers. Wij stimuleren onze medewerkers om te blijven leren en dit ook samen met anderen vorm te geven. Zelfkennis, feedback vragen/geven, je bewust zijn van je professionele rol binnen de organisatie en hier vanuit eigen regie sturing aan geven, zijn voor ons middelen om te komen tot een open feedbackcultuur en een betere samenwerking met elkaar (Connect).

Daarnaast wil RSG Slingerbos | Levant een school zijn waar mensen de ruimte ervaren om zich persoonlijk te ontwikkelen en waar iedereen het gevoel heeft zijn talenten kwijt te kunnen (Master). Een plaats om het fijn te

hebben en vanuit deze sfeer uitgedaagd te worden om uit je eigen comfortzone te stappen. In de huidige arbeidsmarkt is het een uitdaging om deze onderwijsprofessionals te vinden. Een sterk HR-beleid vanaf de werving tot en met de uitdiensttreding is daarom belangrijker dan ooit. We moeten daarin onszelf als school zichtbaarder maken op de arbeidsmarkt.

Om dit te bewerkstelligen en vast te houden ligt de focus van ons HR-beleid de komende jaren op:

- arbeidsmarktcommunicatie: we zetten onszelf neer als een stevig merk zowel vanuit de Aurora Onderwijsgroep als ook vanuit RSG Slingerbos | Levant en zijn zichtbaar op de arbeidsmarkt als aantrekkelijk werkgever.
- RSG als opleidingsschool: We streven ernaar ons aan te sluiten bij een bestaand partnerschap PO-VO en een opleidingsschool te worden. Om dit realiseren is er een bovenschools schoolopleider aangesteld.
- loopbaanontwikkeling: we vinden het belangrijk dat medewerkers in elke levensfase regie kunnen nemen over de eigen loopbaan. Leidinggevendenden voeren gesprekken met medewerkers om hen te ondersteunen bij elke stap die zij zetten binnen hun loopbaan, binnen of buiten RSG Slingerbos | Levant. Het streven hierbij is altijd dat

de juiste persoon op de juiste plek terecht komt.

- duurzame inzetbaarheid en vitaliteit: vanuit de "eigen regie"-gedachte zijn medewerkers verantwoordelijk om duurzaam inzetbaar te blijven voor werk. Het werken binnen het onderwijs kent vele uitdagingen; dit heeft soms zijn weerslag op de weerbaarheid en veerkracht van onze medewerkers. Vanuit de gesprekscyclus van RSG Slingerbos | Levant is de duurzame inzetbaarheid een onderwerp van gesprek tussen leidinggevende en medewerkers. We ondersteunen en begeleiden onze medewerkers om duurzaam inzetbaar te blijven.
- cultuur- en organisatieontwikkeling: om goed in te kunnen blijven spelen op de veranderingen waar wij als school mee worden geconfronteerd, is een gezonde open feedbackcultuur van belang. Dit draagt bij aan efficiënte samenwerking en een prettige werksfeer.
- doorontwikkeling HR2Dday: in 2023 is een werkgroep gestart die zich richt op de doorontwikkeling van HR2Day. Doel hierbij is om een fijne digitale werkomgeving te creëren voor de medewerkers en leidinggevendenden.





Beleid kwaliteitszorg

Zorgen voor een hoge kwaliteit betekent voor RSG Slingerbos I Levant dat we de kwaliteit van de processen van tevoren proberen te borgen, doorlopend onderzoeken en waar nodig verder verbeteren of bestendigen. We leggen over de processen en resultaten openbaar verantwoording af waar dit mogelijk is.

Het leveren van kwaliteit is een opdracht voor iedereen in de school op alle niveaus. We geven processen dan ook vorm via een cyclus van Plan – Do – Check – Act1. Dat doen we op het niveau van de school, het team en de individuele medewerker. In de evaluatiefase is het niveau van de leerling (en de medewerker) een belangrijke informatiebron. Zij zijn immers degenen die iedere schooldag hun weg naar

school vinden, vervolgens actief participeren en daarom kunnen reflecteren op de vraag of we op de juiste koers zitten.

Kwaliteitsagenda

Om op meer gezette tijden data te genereren en te reflecteren op het juiste verloop van processen werken we met ingang van 2023 met een interne kwaliteitsagenda. Deze agenda beschrijft het kwaliteitsproces op de volgende onderwerpen:

- Examenresultaten
- Overige onderwijsresultaten inclusief TTO
- Onderwijsontwikkeling
- Onderwijsorganisatie en -uitvoering
- HR en opleidingsbeleid
- Passend Onderwijs

Een kwaliteitscyclus begint veelal met een plan. Hoofdzakelijk zijn deze samengevat in het schoolplan en het teamplan waaruit de vakgroepplannen volgen. Waar een uitgebreidere versie nodig is, is een zelfstandig document opgesteld. Deze plannen worden minimaal vierjaarlijks geëvalueerd en bijgesteld.

Kwaliteitscultuur

Wij werken toe naar een cultuur waarin alle medewerkers van de RSG hun werkzaamheden vormgeven vanuit een houding waarin eenieder nieuwsgierig is naar zijn geleverde kwaliteit. Iedere werknemer kiest hierin in afstemming met zijn/haar leidinggevende zijn eigen evaluatiemomenten, verzamelt de benodigde informatie en maakt verbeterstappen op basis van de analyse van deze data (passend bij de

kwaliteitsagenda).

Om dit te bewerkstelligen is er op individueel niveau aandacht voor deze cyclus in de voortgangsgesprekken tussen werknemer en leidinggevende. De teams evalueren op gezette tijden de voortgang van de gemaakte plannen in het teamplan en de vakgroepen doen dit op basis van de voornemens in het vakgroepplan. Schoolbreed wordt tweejaarlijks een tevredenheidsonderzoek uitgezet onder medewerkers, leerlingen en ouders. De kwaliteitsmanager is een aanjager van dit proces. Hij genereert op gezette tijden gevraagd en ongevraagd data en bevraagt eenieder in de school gevraagd en ongevraagd op het doorlopen proces. Dit alles vanuit het oogpunt van kwaliteitszorg.

Beleid financiën

Op dit moment is de financiële positie nog gezond, maar de rentabiliteit vraagt aandacht om gezond te blijven. Dit maakt dat het noodzakelijk is om in te zetten op een vermindering van de uitgaven. Dit wordt mede veroorzaakt door een krimp in het aantal leerlingen in de laatste zes jaren. Daarnaast zien we een opwaartse druk bij de salarissen door de krapte op de arbeidsmarkt

Groote lessentabellen

Mede door de onderwijskundige ontwikkelingen (Core-Connect-Master, het praktijkgerichte programma, veranderende positie van coaching/mentoraat) zien we de uren waarin leerlingen op school zijn toenemen. Soms tot tegen de 40 lesuren van 45 minuten. We staan voor de uitdaging om de kracht van ons onderwijs te behouden en deze weer te geven in een lessentabel waarin een leerling minder contacturen op school doorbrengt. We streven ernaar om in het schooljaar 2025/2026 te gaan werken met een nieuw ontworpen lessentabel waarin alle leerlingen uit eenzelfde jaarlaag dezelfde hoeveelheid lessen volgen en de nieuwe onderwijskundige onderwijsontwikkelingen een plaats hebben gekregen.

Marktaandeel en krimp leerlingenaantal

De belangrijkste inkomstenbron van de RSG is de overheidsvergoeding per leerling. In de laatste tien jaar heeft locatie Levant te maken

gehad met een teruglopend marktaandeel tot rond de 33%. Locatie Slingerbos heeft een stabiel marktaandeel van rond de 23%. Om de school financieel gezonder te maken, is de doelstelling de verschillende marktaandelen te laten stijgen tot 45% in Zeewolde en 26% in Harderwijk. Naast de ontwikkelingen in het onderwijs zal op het gebied van PR rebranding van de school aandacht krijgen net als het aanhalen van de relatie met de basisscholen.

Communicatie rond financiële situatie

De laatste jaren zien we dat de overheid extra financiering voor het onderwijs vormgeeft in grote projecten met incidentele financiering (NPO, Subsidie basisvaardigheden etc.). Dit zorgt voor een moeilijke paradox rond financiën. Aan de ene kant zien we een druk op de structurele begroting vanwege de krimp en aan de andere kant zien we grote en snelle uitgaven vanwege de ontvangen subsidie. Dit vraagt heldere en transparante communicatie in de school over de financiële situatie.

Sponsorgelden

De school maakt geen gebruik van sponsorgelden. We houden ons aan het convenant 'Scholen voor primair en voortgezet onderwijs en sponsoring 202-2022' en opvolgende convenanten tussen de onderwijskoepels en de minister van OCW. Wanneer er giften geaccepteerd worden, gaan deze altijd naar de goede doelen waarvoor de school zich inspant.



Bronnen

- Hattie, J., & Timperley, H. (2007). The Power of Feedback. *Review of Educational Research* 77(1):81-112 DOI:10.3102/003465430298487
- Van Rooij, E. (2018) Secondary school students' university readiness and the transition to university (Proefschrift Rijksuniversiteit Groningen, Groningen). Ede: GVO Drukkers & Vormgevers.
- Jolles, J. (2017). *Het tienerbrein*. Amsterdam: Amsterdam University Press 9462987470
- Crone, E. (2018). *Het puberende brein*. Amsterdam: Uitgeverij Prometheus.
- Voerman, L. & Faber, F. (2016). *Didactisch coachen: Hoge verwachtingen concreet maken met behulp van feedback, vragen en aanwijzingen*. Soest: De Weijer Design.
- Vygotsky, L. (1978). *Mind in society: The development of higher psychological processes*. Harvard: Harvard University Press.
- Deci, E.L. & Ryan, R.M. (2002). *Handbook of Self-Determination Research*. New York: University of Rochester Press.
- Kroon, T. & Levering, B. (2019). *Grote pedagogen in klein bestek*. Amsterdam: Uitgeverij SWP.
- Van Gelder, L. (1971). *Directe instructiemodel*. Geraadpleegd op 3 februari 2023, van <https://www.kennisrotonde.nl/vraag-en-antwoord/directe-instructie-van-het-directe-instructiemodel-op-de-leervorderingen-van-leerlingen-vooral-in-het-voortgezet-onderwijs/> | Kennisrotonde Geraadpleegd op 15 december 2023 van Het Didactisch Model van van Gelder (youtube.com).
- Slooter, M. (2018) *De zes rollen van de leraar*. Huizen: Uitgeverij Pica 2019 2e druk. ISBN: 9789492525123
- Tom Kroon en Bas Levering – grote pedagogen in een klein bestek. <https://www.kennisrotonde.nl/vraag-en-antwoord/directe-instructie> (geraadpleegd februari 2023)
- Didactisch Coachen
- Mintzberg over Management (EAN: 9789025404956)
- Mintzberg, H. (1979). *The structuring of organizations*. Geraadpleegd op 5 oktober 2022, van <https://www.house-of-control.nl/organisatiestructuren-mintzberg-configuratie-coördinatiemechanismenorganisatietypen.html>
- Biesta, G. (2015). *Het Prachtige risico van onderwijs*. Culemborg: Uitgeverij Phronese.



RSG Slingerbos

Eisenhowerlaan 59

3844 AS Harderwijk

0341 414 484

info@rsgslingerboslevant.nl

RSG Levant

Horsterweg 192

3891 EV Zeewolde

036 52 18 170

info@rsgslingerboslevant.nl

