

# Schoolbeleidsplan

2016 – 2019

## Utrechts Stedelijk Gymnasium

Al meer dan 500 jaar vooraanstaand  
en in ontwikkeling



**nuovo**Scholengroep

---

*Het schoolplan bevat een beschrijving van het beleid met betrekking tot de kwaliteit van het onderwijs dat binnen de school wordt gevoerd, en omvat in elk geval het **onderwijskundig beleid**, het **personeelsbeleid** en het beleid met betrekking tot de **bewaking en verbetering van de kwaliteit** van het onderwijs. Het schoolplan omvat mede het beleid ten aanzien van de **aanvaarding van materiële bijdragen of geldelijke bijdragen**, niet zijnde ouderbijdragen of op de onderwijswetgeving gebaseerde bijdragen, indien het bevoegd gezag daarbij verplichtingen op zich neemt waarmee de leerlingen binnen de schooltijden en tijdens de activiteiten die worden georganiseerd onder verantwoordelijkheid van het bevoegd gezag, alsmede tijdens het overblijven, zullen worden geconfronteerd. In het schoolplan wordt aangegeven op welke wijze invulling wordt gegeven aan het openbare karakter onderscheidenlijk de identiteit voor zover het betreft een samenwerkingschool. Het schoolplan kan op een of meer scholen voor voortgezet onderwijs en een of meer scholen voor ander onderwijs van hetzelfde bevoegd gezag betrekking hebben.*

(WVO art.24.1)

*\* alle cursieve teksten zijn quotes uit het Rapport Collegiaal Waarderend Onderzoek van de SHZG, juni 2015*

1	Inleiding	2
1.1	Beknopte beschrijving van onze school	2
1.2	Doelen van dit schoolbeleidsplan	2
1.3	Wijze waarop dit schoolplan tot stand is gekomen	3
2	Maatschappelijke opdracht van onze school	4
2.1	Waar staan we voor	4
2.1.1	Missie van NUOVO scholengroep	4
2.1.2	Missie van onze school	5
2.2	Terugblik: wat hebben we in de afgelopen periode bereikt	6
2.2.1	Schoolontwikkeling 2011-2015	6
2.2.2	Stand van zaken	7
2.3	Vooruitblik: wat komt er op ons af	7
2.3.1	Ontwikkelingen in de omgeving van de school	7
2.3.2	Ontwikkelingen binnen de school	7
2.4	Wat willen we in de komende periode bereiken	8
2.4.1	Ambities en strategische beleidsdoelen van NUOVO scholengroep	8
2.4.2	De ambities en strategische beleidsdoelen van onze school	9
2.5	Onze voornemens voor de komende vier jaar	9
2.5.1	Analyse en conclusie: waar gaan we aan werken	<b>Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.</b>
2.5.2	De speerpunten voor ontwikkeling	10
3	Onderwijskundig beleid	11
3.1	Uitgangspunten en doelstellingen onderwijskundig beleid NUOVO	11
3.1.1	Visie en uitgangspunten	11
3.1.2	Strategische doelstellingen	11
3.2	De organisatie van het onderwijsleerproces binnen de school	11
3.3	De inrichting van het onderwijsleerproces binnen de groep	11
3.4	De inhoud van ons onderwijs	11
3.5	Pedagogisch klimaat, schoolklimaat en veiligheid	12
3.6	Zorg en begeleiding	13
3.7	Opbrengsten	14
3.8	Sponsoring	14
4	Personeelsbeleid	15
4.1	Uitgangspunten en doelstellingen personeelsbeleid NUOVO	15
4.1.1	Visie en uitgangspunten	15
4.1.2	Strategische doelstellingen	15
4.2	Personeelsbeleid op schoolniveau dat bijdraagt aan de ontwikkeling en uitvoering van het onderwijskundig beleid	15
5	Kwaliteitsbeleid	17
5.1	Uitgangspunten en doelstellingen kwaliteitsbeleid NUOVO	17
5.1.1	Visie en uitgangspunten	17
5.1.2	Strategische doelstellingen	17
5.1.3	Doelen kwaliteitsbeleid van de school	18
5.2	Het bewaken van de kwaliteit die wordt gerealiseerd	18
5.3	Het verbeteren van de kwaliteit	18
5.4	Verantwoording afleggen over de gerealiseerde kwaliteit	18
5.5	Het systeem van kwaliteitszorg	20
6	Bijlagen	20
6.1	Lijst verplichte documenten	20
6.2	Meerjarenplanning schoolontwikkeling 2015-2019	1

### 1.1 Beknopte beschrijving van onze school

Onze school maakt deel uit van NUOVO scholengroep. NUOVO is verantwoordelijk voor onderwijs aan een kleine vijfduizend leerlingen in de stad Utrecht. De tien openbare scholen van NUOVO scholengroep bieden samen een breed pluriform aanbod; van praktijkonderwijs, vmbo, havo, vwo tot en met gymnasium. De scholengroep is verankerd in de stad en verbindt zich actief met de lokale gemeenschap; bewoners, organisaties en bedrijven.

*Een school waar ruimte en eigen verantwoordelijkheid belangrijke waarden zijn\**

Het Utrechts Stedelijk Gymnasium is één van de oudste scholen van ons land en verreweg de oudste van de stad Utrecht: gesticht op 4 december 1474. De school heeft altijd een goede reputatie gehad: degelijk onderwijs met goede resultaten. In het afgelopen decennium heeft de school deze kwaliteit behouden en zich verder ontwikkeld. Wij hebben leerlingen in huis die veel kunnen en veel willen. Het USG biedt daarom passend onderwijs in de ruime zin van het woord: ondersteuning en meer uitdaging waar nodig. Recht doen aan de talenten en capaciteiten van iedere leerling is inmiddels de belangrijkste opdracht die de school voor ogen heeft. Binnen de Stichting Het Zelfstandig Gymnasium heeft het USG een voortrekkersrol, bijvoorbeeld wat betreft het Honours Programma Gymnasia. De school kreeg in 2012, 2013 en 2014 het predicaat Excellent van het ministerie van OCW. De school neemt deel aan het traject Regelluwe School, dat 6 jaar duurt.

Sinds 2011 beschikt de school over een markant en modern gebouw, waarin wij gymnasiaal onderwijs voor de toekomst kunnen bieden. Er zijn ruime lokalen en werkplekken voor leerlingen en docenten, voldoende ict-voorzieningen en veel mogelijkheden tot gevarieerd en op maat ingericht onderwijs. In schooljaar 2015-2016 zijn er 870 leerlingen, deels afkomstig uit de stad Utrecht en deels uit de regio.

### 1.2 Doelen van dit schoolbeleidsplan

Dit schoolbeleidsplan geeft richting aan de ontwikkeling van onze school binnen de kaders van het Strategisch Beleidsplan 2016-2019 van NUOVO scholengroep.

Het plan dient tevens als verantwoordingsdocument voor de Inspectie van het Onderwijs, met een beschrijving van ons onderwijskundig beleid (hoofdstuk 3), ons personeelsbeleid dat bijdraagt aan de ontwikkeling en uitvoering van het onderwijskundig beleid (hoofdstuk 4) en het beleid met betrekking tot de bewaking en verbetering van de kwaliteit van ons onderwijs (hoofdstuk 5).

### 1.3 Wijze waarop dit schoolplan tot stand is gekomen

#### *Vaststelling schoolplan en schoolgids*

1. *Het bevoegd gezag stelt ten minste eenmaal in de 4 jaar het schoolplan vast.*
2. *Het bevoegd gezag stelt jaarlijks de schoolgids vast ten behoeve van het eerstvolgende schooljaar.*
3. *Het bevoegd gezag zendt het schoolplan dan wel de wijzigingen daarvan en de schoolgids onmiddellijk na de vaststelling aan de inspecteur.*

*(WVO art.24c)*

#### *Een school waar men trots is op de resultaten, maar meer nog op de weg daarheen*

Dit schoolbeleidsplan USG is opgesteld door de schoolleiding in samenwerking met de leden van de medezeggenschapsraad. Tijdens een studiedag in september 2015 is medewerkers gevraagd mee te denken over de (strategische) koers van de school en de inrichting van het gymnasium onderwijs in de komende jaren. De uitkomst hiervan is gebruikt als input voor dit document. Jaarlijks worden de kwantitatieve en kwalitatieve resultaten door de schoolleiding besproken met de MR en met de medewerkers.

Er is een werkgroep schoolplan samengesteld onder voorzitterschap van de rector, waarin uit de MR een leerling, een ouder en een medewerker zitting hebben. Het concept schoolbeleidsplan wordt ter instemming voorgelegd aan de medezeggenschapsraad van de school en vervolgens ter goedkeuring aan het bestuur van NUOVO scholengroep.

## 1.4 Waar staan we voor

### 1.4.1 Missie van NUOVO scholengroep

In voortdurende interactie scherpen we elkaar. Daarom is zelf denken en samen doen het devies. Met oog voor de toekomst organiseren NUOVO scholen hun onderwijs op grond van dit beginsel.

#### *zelf denken*

Mensen die zelf denken, kunnen hun eigen pad bewandelen en anderen inspireren op deze paden. Een belangrijke opbrengst van ons onderwijs is dan ook dat we leerlingen het belang van zelf denken bijbrengen.

#### *samen doen*

Leren is een sociaal proces; een proces van en tussen mensen. We zien dat jonge mensen hun intellect aan elkaar en aan hun docenten kunnen scherpen en tegelijkertijd het belang van samenwerken leren.

#### *voor morgen*

De eisen die aan de actieve deelnemers aan de maatschappij van de 21<sup>ste</sup> eeuw worden gesteld, verschuiven voortdurend. We geven onze leerlingen daarom niet alleen de cultuur en waarden mee uit het verleden, maar bereiden ze ook voor op een veranderende toekomst.

We vatten dit samen in de volgende missie:

“We leiden leerlingen toekomstgericht op: voor de samenleving van morgen. Daartoe leren ze zelfstandig en kritisch te denken, leergierig te blijven en constructief met anderen samen te werken.”

### 1.4.2 Missie van onze school

*Een school waar veel vrijheid is binnen de contouren van de doelstellingen, van de visie. Er is geen sprake van "Een betonnen ideologie."*

Waarom?

Al meer dan 500 jaar leidt het Utrechts Stedelijk Gymnasium leerlingen op voor een volwaardige en betekenisvolle rol in de samenleving nationaal en internationaal. Gezien de capaciteiten en talenten van de leerlingen ligt voor hun een belangrijke bijdrage aan de maatschappij in het verschiet. De klassieke traditie is op het gymnasium altijd van belang geweest. Dit betekent niet alleen aandacht voor klassieke vorming, maar ook aandacht en begrip voor de klassieke wortels waarop onze samenleving gebaseerd is. Van daaruit willen we een positieve, open, nieuwsgierige, maar ook kritische houding bij de leerlingen bevorderen, zodat ze zich als democratische en verantwoordelijk personen kunnen ontwikkelen. Autonomie, cognitieve en executieve vaardigheden, en persoonlijke ontwikkeling spelen daarbij een belangrijke rol.

Wat?

We willen leerlingen laten leren en werken in vertrouwen en vanuit een waarderend kader. We bieden een opleiding aan die in breedte en diepgang voortdurend het beste nastreeft. Voorbeelden zijn het uitgebreide aanbod in vakken en keuzeactiviteiten, hogere dan gemiddelde examenresultaten, gerichte aandacht voor intellectuele vorming door bijvoorbeeld debatteren en kritisch denken. Een belangrijke voorwaarde hiervoor is de kwaliteit van onze docenten. Wij streven daarom naar een academisch gevormd, bevoegd en enthousiast docentencorps.

Intellectuele vorming betekent dat medewerkers de leerlingen inspireren tot zelfstandig denken, hun leergierigheid aanspreken, een open en kritische houding stimuleren. Leren is een wederkerig proces: docenten en leerlingen werken daarbij samen. De docent is de leermeester, de leerling trekt zich aan hem of haar op. Onderzoekend leren is hierbij de methode.

Daarnaast is onze school ook een gemeenschap: alle betrokkenen dienen een bijdrage te leveren aan de bloei van onze school als sociale gemeenschap. Ook hiermee draagt de school bij aan de vorming van onze leerlingen als persoon en worden zij voorbereid voor hun latere rol als burgers in onze samenleving.

Hoe?

Leerlingen en medewerkers krijgen de ruimte zichzelf en anderen te ontwikkelen op een manier die het beste bij hun past. Hierdoor wordt zoveel mogelijk recht gedaan aan de grote diversiteit aan leerlingen en medewerkers. Zowel leerlingen als medewerkers komen vaak met ideeën en initiatieven vanuit hun eigen behoefte of waarneming. Gezamenlijk vormen wij een lerende organisatie. In de komende jaren zal het onderwijs steeds meer gepersonaliseerd worden, waarbij het sociale element blijft gewaarborgd; dit zal ook veranderingen in de dagindeling met zich mee zal brengen.

---

Dat wij een uitstekende school willen zijn betekent niet dat wij van alle leerlingen verwachten dat zij uitzonderlijke hoge resultaten behalen en daarnaast deelnemen aan zoveel mogelijk activiteiten. Leerlingen kunnen deelnemen aan een breed aanbod, maar worden niet minder gewaardeerd als zij dat niet doen. Iedere hardwerkende en belangstellende leerling is ons dierbaar.

## 1.5 Terugblik: wat hebben we in de afgelopen periode bereikt

### 1.5.1 Schoolontwikkeling 2011-2015

*Een school waar ontwikkeling en beweging ontstaan vanuit de dialoog*

Door het betrekken van een nieuw schoolgebouw kregen we meer ruimte en faciliteiten voor iedereen die in de school leert en werkt. Mede daardoor hebben we een groot deel van onze idealen uit kunnen voeren. We werken al jaren actief om zoveel mogelijk talenten van onze leerlingen te ontwikkelen. In 2012 werd de school voor het eerst excellent met als belangrijkste indicatoren: maatwerk, lerende organisatie en schoolklimaat. Dit betekent dat toen al de leer- en leefomgeving op school door externen herkend en beoordeeld werd als open, samenwerkend en leerbaar zowel op het niveau van leerlingen onderling, als tussen leerling en medewerker en tussen medewerkers. Het excellent zijn is in 2013 en 2014 opnieuw toegekend waarbij het schoolklimaat altijd als indicator genoemd is en verder de professionele houding van leraren bijvoorbeeld t.o.v. de leerresultaten.

Concreet zijn in de afgelopen jaren een aantal doelen gerealiseerd. Zo is de diversiteit in onderwijsaanbod vergroot:

- alle verrijksactiviteiten zijn samengevat in het Homerusprogramma.
- Chinees en Spaans zijn weer opgenomen in het aanbod
- naar analogie van de mogelijkheid van het behalen van een Cambridgecertificaat kunnen leerlingen nu ook certificaten halen voor Frans (DELF) en voor Duits (Goethe)
- de internationale activiteiten zijn uitgegroeid tot een internationale leerstroom genaamd ELOS (grensverleggend onderwijs), waarvoor leerlingen kunnen kiezen.
- het JCU-programma dat al eerder bestond is omgevormd tot het U-talentprogramma voor de bètavakken in samenwerking met de Universiteit Utrecht.
- Het Honours Programma Gymnasia is van start gegaan, met in 2015 6 leerlingen van het USG die als eersten in Nederland hun certificaat kregen overhandigd.
- in vrijwel alle vakken waar dat kan doen leerlingen mee aan Olympiades, waarbij zij landelijk regelmatig hoog scoren en zelfs prijzen winnen.
- het aantal leerlingenverenigingen is toegenomen van 8 in 2011 tot 18 in 2015. Nieuwe verenigingen ontstaan altijd op initiatief van de leerlingen zelf.

Medewerkers van het USG werken voortdurend aan innovatie en onderwijsontwikkeling. Onder de term 'Nil volentibus arduum' zijn er ieder jaar geplande studie- en werkmiddagen waarop het team in zijn geheel, in secties of groepen van een bepaalde samenstelling hieraan werken. De afgelopen vier jaar hebben we in dit traject nieuwe stappen gezet door studiedagen en werkmiddagen te benutten om innovatieve ideeën en plannen uit te wisselen en uit te proberen.

In de afgelopen jaren is de rol van de mentorenteams verder uitgebouwd en verstevigd. Elke week overleggen deze teams om vorderingen en ontwikkeling van de hun toevertrouwde leerlingen te bespreken. De mentorenteams volgen gezamenlijk trainingen op verschillende onderwerpen.



## **1.5.2 Stand van zaken**

*Een school waar het woord mogen vaker gehoord wordt dan het woord moeten*

De sterke kant van de school is dat het onderwijs van hoog niveau en heel breed is. Er wordt continue nagedacht over en gewerkt aan het vinden van een antwoord op behoeften en wensen van de leerlingen. We werken aan het steeds beter kijken naar de persoon van de leerling en het vinden van een passend onderwijstraject.

## **1.6 Vooruitblik: wat komt er op ons af**

*Een school waar de schoolleiding een heldere visie deelt en uitstraalt*

We verwachten groei van de school wat voor ons betekent dat wij ons moeten beraden op de vraag hoe we de kwaliteit van onze goed werkende community kunnen behouden. Als kans zien we hierbij de vernieuwingen die al zijn doorgevoerd en die we verder willen ontwikkelen door verdere aanpassing van het conventionele rooster, meer eigen leertijd voor leerlingen en professionele ruimte voor docenten om zoveel mogelijk trajecten op maat wat betreft versnellen, vertragen, verdiepen en verbreden mogelijk te maken.

### **1.6.1 Ontwikkelingen in de omgeving van de school**

Volgens prognose laat zowel de stad Utrecht als een deel van de regio een demografische groei zien (tot 2028). Daarnaast is er een ruime vraag naar gymasiaal onderwijs. Dat maakt dat de school naar verwachting nog groeit. De wethouder van onderwijs heeft in 2015 aangegeven dat alle scholen in de komende jaren met 10% moeten groeien. In het huidige gebouw zouden oorspronkelijk 850 leerlingen gehuisvest worden. Met het leerlingenaantal in 2015-2016 is deze grens al overschreden en moeten we nadenken en actie ondernemen tot uitbreiding. Overleg met het bestuur van NUOVO hierover is gestart. In het kader van passend onderwijs is er een goede samenwerking met SterkVO, het samenwerkingsverband voor de stad Utrecht en de regio Vechtstreek.

### **1.6.2 Ontwikkelingen binnen de school**

Onze school kent een platte organisatiestructuur. De schoolleiding bestaat uit 1 rector en 3 conrectoren met elk eigen portefeuilles zoals bijvoorbeeld passend onderwijs of internationalisering en verantwoordelijk voor onder-, midden- of bovenbouw. Conrectoren hebben bij voorkeur ook een kleine lesgevende taak. Er zijn daarnaast coördinatoren, niet hiërarchisch maar op thema, zoals ICT, Bèta, ELOS of Kunst. Het medewerkersteam van het USG is stabiel; het verloop ligt onder de 5% per jaar. Door de stabiele leerlingenaanwas zal er geen sprake zijn van formatieve boventaligheid.

In het kader van de onderwijsvernieuwing denken we aan interne aanpassingen van het gebouw, zoals het ombouwen van een aantal lokalen tot grotere ruimtes. Zoals hierboven vermeld zal het gebouw uitgebreid moeten worden als het leerlingenaantal verder groeit.

Om voldoende ruimte en tijd te hebben om alle ondersteunende en verrijkende activiteiten uit te voeren is in het schooljaar 2014-2015 gestart met een verkort lesrooster en een bandbreedte in de middag.

## 1.7 Wat willen we in de komende periode bereiken

### 1.7.1 Ambities en strategische beleidsdoelen van NUOVO scholengroep

We streven naar optimale aansluiting bij de leerbehoeften van onze leerlingen en maximale ontplooiing van onze leerlingen. Om deze ambitie te realiseren zetten we drie samenhangende, elkaar wederzijds ondersteunende strategische trajecten in:

1. Gepersonaliseerd leren
2. Professionele leergemeenschappen
3. Slim georganiseerde ondersteunende processen

Om deze ambities vorm te geven heeft NUOVO scholengroep de volgende strategische doelstellingen geformuleerd voor de periode 2015-2018:

1. *gepersonaliseerd leren:*
  - a. scholen bieden een grote variatie in het onderwijsprogramma qua structuur, aanbod en didactiek;
  - b. leerlingen geven blijk van toekomstgerichte ontplooiing;
  - c. docenten sluiten optimaal aan bij de uiteenlopende leerbehoeften van individuele leerlingen;
  - d. leerlingen ervaren ruimte om invloed op het eigen leerproces uit te oefenen, zijn gemotiveerd en voelen zich uitgedaagd;
2. *professionele leergemeenschappen:*
  - a. medewerkers maken ruim gebruik van het scala aan boeiende, uitdagende leeractiviteiten die NUOVO voor al haar medewerkers biedt;
  - b. tussen medewerkers van verschillende NUOVO scholen wordt kennis gedeeld zowel binnen als buiten leergemeenschappen;
  - c. medewerkers ervaren NUOVO als een lerende omgeving die hen in staat stelt deel te nemen aan leeractiviteiten die aansluiten bij hun behoeften;
3. *slim georganiseerde ondersteunende processen:*
  - a. het strategisch beleid (kwaliteitsbeleid, HRM beleid, financieel beleid, facilitair beleid) is (opnieuw) gedefinieerd;
  - b. de ondersteunende processen (t.a.v. bovengenoemde beleidsgebieden) zijn (opnieuw) uitgelijnd en geïmplementeerd;
  - c. 'operational excellence' creëert voelbaar en merkbaar meer ruimte voor kerntaken.

Voor elk van deze doelstellingen is in het Strategisch Beleidsplan aangegeven wat we in 2019 bereikt willen hebben en waaraan we kunnen aflezen dat we voortgang boeken.

### **1.7.2 De ambities en strategische beleidsdoelen van onze school**

Onze school maakt deel uit van NUOVO scholengroep. De ambities en strategische doelstellingen van NUOVO vormen de context en de kaders voor onze schoolontwikkeling.

*Een school waar docenten extra taken oppakken omdat ze er enthousiast voor zijn en er zin in hebben: "Het maakt je werk leuk om dingen te mogen doen waar je plezier in hebt, waar je goed in bent."*

In de komende jaren wil de schoolleiding in goed overleg met leerlingen, medewerkers en ouders, beslissende stappen zetten in wat globaal als volgt aangeduid kan worden: Maatwerk voor leerlingen en medewerkers, zoals bekwame naast bevoegde docenten, aanpassingen in het curriculum zodat dit beter past bij leerlingen en docenten, behalve meetbare ook merkbare prestaties van leerlingen, aangepaste dagindeling (meer vrije ruimte). Autonomie, persoonlijke ontwikkeling en keuzevrijheid zijn hier centrale begrippen. We zullen blijven experimenteren met vernieuwingen op organisatorisch en didactisch vlak. De lerende organisatie willen we consolideren en verstevigen. Het gehele team als professionele leergemeenschap, daarnaast kleinere eenheden als secties en mentorenteams vormen nu al de basis van onze ontwikkeling.

### **1.8 Onze voornemens voor de komende vier jaar**

Ons voornemen is om de harde resultaten in de afgelopen te handhaven en waar mogelijk nog te verbeteren. We gebruiken hiervoor onder andere het MagisterManagementPlatform (MMP). De zachte resultaten willen we gaan monitoren door de mogelijkheden te onderzoeken om leerlingen een portfolio te laten opbouwen in Magister, dit ook in het kader van het officieel worden van ons testimonium dat landelijk het 'Plusdocument' gaat heten. De coördinator van het Homerusprogramma houdt nu alle prestaties van de leerlingen bij.

Daarnaast willen we het klassieke karakter van de school een extra impuls geven als onderscheidend element ten opzichte van ander vwo. Dat vergt onderzoek en discussie met medewerkers, leerlingen en ouders. We overwegen hiervoor de taak van coördinator klassieke vorming in te stellen om alle klassieke elementen in de school meer zichtbaar te maken en met elkaar te verbinden.

Het recent gestarte ELOS traject is een van de keuzemogelijkheden die we onze leerlingen bieden. Met het oog op de globalisering vinden we het belangrijk dat leerlingen kunnen kiezen voor een stroom met een internationale inhoud. In de komende jaren wordt deze stroom verder ontwikkeld.

Het Honours Programma Gymnasia is gestart in 2014-2015. In het HPG werken leerlingen aan 8 verschillende competenties. Het aantal leerlingen in klas 4, 5 en 6 dat deelneemt aan dit programma bedraagt in 2015-2016 ongeveer 50 leerlingen. Dit aantal gaat in de komende jaren nog groeien.

We willen de keuzemogelijkheden (Homerusprogramma) voor leerlingen handhaven en uitbreiden om zoveel mogelijk tegemoet te komen aan belangstelling en talent van de leerling, wat de motivatie bevordert.

We willen toewerken naar nog meer maatwerk in aanpak, tijd en ruimte voor leerlingen en medewerkers. Dit betekent aanpassingen in het rooster, meer gebruik van digitale middelen, waarbij dit wel een hulpmiddel blijft en geen doel is. In schooljaar 2016-2017 willen we starten met de invoering van BYOD (Bring Your Own Device) voor klas 1 en dat naar gelang de bevindingen door laten groeien. De

verhouding leerling docent kan hierdoor intensiever en effectiever worden, de docentrol zal meer een combinatie worden van leermeester en coach. Nieuwe onderwijsvormen krijgen een plek, waarbij we denken aan meer aandacht voor de ontwikkeling van de persoon van de leerling door duidelijk te werken aan de competenties van leerlingen in een doorlopende leerlijn.

We nemen deel aan het project regelluwe school dat 6 jaar duurt. Het geeft ons de gelegenheid na te denken over aanpassingen in het onderwijs die wettelijk nog niet mogelijk zijn. Deelname aan dit traject is goedgekeurd door de bestuurder NUOVO en de MR. Het wordt in de school gevolgd door de werkgroep regelluwe school bestaande uit een ouder, leerling en docent uit de MR onder voorzitterschap van de rector.

### **1.8.1 De speerpunten voor ontwikkeling**

*Een school waar de collegialiteit groot is*

Speerpunten voor ontwikkeling bij het USG zijn

1. (meer) maatwerk voor de leerlingen en de docent  
Een combinatie van gezamenlijke en individuele leertrajecten moet een voor de leerling optimale ontwikkeling opleveren.
2. klassieke vorming  
De school kent veel klassieke elementen, naast het taal- en cultuuronderricht. Deze elementen willen we met elkaar verbinden en een duidelijker gezicht geven.
3. ontwikkeling van een andere inrichting van de dag.  
Maatwerk vraagt om een steeds flexibeler organisatie van de dag. De eerste stappen zijn hierin gezet, maar zeker niet de laatste.
4. invoering van BYOD (Bring Your Own Device) voor alle leerlingen, te beginnen met klas 1 in 2016-2017, daarna naar gelang de bevindingen.
5. vergroten van de samenwerking met externen, bijvoorbeeld universiteit(-en) en het bedrijfsleven  
Er is al veel samenwerking met andere onderwijsinstellingen, scholen en universiteiten. Door de verschillende trajecten die leerlingen volgen kan ook het contact met het bedrijfsleven of de politiek vergroot worden.

*Het onderwijskundig beleid omvat in elk geval de uitwerking van de wettelijke opdrachten voor het onderwijs en van de door het bevoegd gezag in het schoolplan opgenomen eigen opdrachten voor het onderwijs in een onderwijsprogramma. Daarbij wordt tevens het schoolondersteuningsprofiel betrokken.*

*(WVO art24.2)*

## **1.9 Uitgangspunten en doelstellingen onderwijskundig beleid NUOVO**

### **1.9.1 Visie en uitgangspunten**

Gepersonaliseerd leren is een van de drie onderdelen van de gezamenlijke koers in het kader van het Strategisch Beleid van NUOVO Scholengroep. Het is onze missie om leerlingen op te leiden voor de samenleving van morgen. Gepersonaliseerd leren is een antwoord op de vraagstukken waar we nu voor staan.

### **1.9.2 Strategische doelstellingen**

In 2020 hopen we wat betreft *gepersonaliseerd leren* het volgende te zien:

- scholen bieden een grote variatie in het onderwijsprogramma qua structuur, aanbod en didactiek;
- docenten sluiten optimaal aan bij de uiteenlopende leerbehoeften van individuele leerlingen;
- leerlingen ervaren ruimte om invloed op het eigen leerproces uit te oefenen, zijn gemotiveerd en voelen zich uitgedaagd.

### **1.10 De organisatie van het onderwijsleerproces binnen de school**

Het onderwijsleerproces zal steeds meer verschillende vormen kennen. Naast instructielessen en leertijd voor leerlingen denken we aan modules, projecten en individuele trajecten. Dit betekent dat ook de dagindeling er anders uit gaat zien, zodat alle activiteiten gepland kunnen worden.

*We willen het Homerusprogramma dat tot nu gericht is op leerlingen vanaf klas 4 (uitgezonderd de leerlingenverenigingen) meer door trekken naar de leerjaren 1 t/m 3. Als voorbeeld noemen we het Honours Programma Gymnasia dat werkt met competenties, waaraan leerlingen werken vanuit hun eigen belangstelling en talent. Deze manier van werken willen we in een bepaalde vorm ook voor de onderbouw geschikt maken.*

### **1.11 De inrichting van het onderwijsleerproces binnen de groep**

*De leerlingenresultaten worden intensief gevolgd door mentoren, in mentorenteams en door secties. De zogenaamde kernles is een onderlegger voor didactiek waarbij iedere docent evengoed zijn eigen stijl van lesgeven behoudt wat de variatie voor de leerlingen ten goede komt.*

*We denken na of alle leerlingen alle lessen moeten volgen; zij krijgen nu al vaak de kans buiten de les te werken of buiten school een programma te volgen.*

### **1.12**

### **1.13 De inhoud van ons onderwijs**

Wij houden ons aan de kerndoelen van het onderwijs, wat blijkt uit de resultaten. De secties hebben een eigen verantwoordelijkheid deze resultaten te behalen. In relatie tot de eigen doelen van school en die van het bestuur zijn sectieleden dus ook gericht op gepersonaliseerd leren waar mogelijk en denken zij na hoe dit verder uit te breiden.

In leerjaar 1 willen we starten met het gebruik door de leerling van een zgn. 'own device'. Dit blijft een hulpmiddel, niet het doel. Een overgang van boeken naar digitaal blijft onderwerp van gesprek en wordt stap voor stap bekeken. Voorlopig zal een combinatie van beide worden gehanteerd.

#### **1.14 Pedagogisch klimaat, schoolklimaat en veiligheid**

*Een school waar het OOP een duidelijke pedagogische rol vervult ten opzichte van de leerlingen*

Het USG is een kleine, hechte schoolgemeenschap. Onze leerlingen en medewerkers hebben de wens en de opdracht om zorg te dragen voor eigen en elkaars veiligheid in alle opzichten. Dat betreft zowel sociale veiligheid (respect tegenover anderen, fatsoen in de omgang met elkaar, behulpzaamheid, enz.) als fysieke veiligheid.

##### Sociale veiligheid

Iedere klas heeft een mentor, die in het wekelijks mentoruur o.a. aandacht besteedt aan een goede omgang tussen leerlingen en tussen leerlingen en docenten. Een mentor gaat twee jaar met een klas mee, waardoor de bekendheid en vertrouwdheid wordt vergroot. De school kent een intern zorgteam, bestaande uit enkele ervaren ondersteuners en de zorgcoördinator. Wanneer er op het punt van veiligheid reden toe is, zal het zorgteam bijdragen aan de oplossing van het probleem.

Er zijn twee contactpersonen, die leerlingen of medewerkers die zich onveilig voelen kunnen adviseren of anderszins ondersteunen. De schoolleiding staat dicht bij de dagelijkse praktijk en is daardoor zowel voor leerlingen als voor medewerker effectief benaderbaar en in staat om adequaat in te grijpen als dat nodig is. In het schoolreglement zijn de regels opgenomen die gelden ten aanzien van o.a. veiligheid gedurende schooltijden.

##### Fysieke veiligheid

Circa 20 medewerkers zijn als BedrijfsHulpVerlener (BHV) opgeleid. Elk schooljaar krijgen de BHV-ers een opfriscursus bestaande uit een theorie- en een praktijkgedeelte. De hoofdtaak van de BedrijfsHulpVerleners is eerste hulpverlening bij calamiteiten als brand, ongevallen etc. Dat betekent ook eerste hulp verlenen bij ongevallen, ontruimen van het gebouw en het informeren van en communiceren met professionele hulpverleners. In het schoolgebouw zijn de volgende algemene veiligheidsvoorzieningen aanwezig: verbandtrommels, blusdekens, AED, blusmiddelen, oogdouches. De school beschikt over een ontruimings- en calamiteitenplan dat in het geval van (persoonlijke) calamiteiten wordt toegepast. Twee keer per schooljaar wordt een brandoefening gehouden (tijdens de eerste schoolweek een aangekondigde oefening en lopende het schooljaar een onaangekondigde oefening).

Zowel leerlingen als ouders herkennen en waarderen de veiligheid in school: al enige jaren scoort dit een 9 of hoger (landelijk 8,0) in tevredenheidsonderzoeken.

##### Omgangs- en integriteitscode

De omgangs- en integriteitscode heeft tot doel aan alle medewerkers van de NUOVO scholengroep inclusief, stagiaires, gedetacheerden en uitzendkrachten, aan te geven hoe medewerkers met elkaar om willen gaan. Ook zien wij graag dat alle medewerkers actief bijdragen aan wat de scholen van NUOVO willen bereiken: leerlingen goed voorbereiden op de samenleving en de arbeidsmarkt in Nederland. De code is te downloaden vanaf de website [www.nuovo.eu](http://www.nuovo.eu) – publicaties.

### Contactpersonen

Er kunnen allerlei redenen zijn om aan te kloppen bij één van de contactpersonen op school. Leerlingen en medewerkers kunnen een vertrouwelijk probleem voorleggen aan de contactpersonen. Een melding leggen zij voor aan de (externe) vertrouwenspersoon van NUOVO.

### Klachten

De school probeert klachten zoveel mogelijk te voorkomen door het onderwijs op een efficiënte en redelijke wijze te organiseren. Door tijdige en effectieve informatie proberen wij alle betrokkenen op de hoogte te stellen van hetgeen er op school gebeurt. Wij gaan er van uit dat allen die bij school betrokken zijn vanuit een constructieve, verantwoordelijke en redelijke houding meedenken en handelen. Mocht zich echter toch een klacht voordoen, dan moet deze op een correcte wijze worden behandeld. Van klachten kunnen wij leren en ook daarom nemen wij deze serieus.

Meldingen of klachten op pedagogisch en organisatorisch gebied worden in eerste instantie door de direct betrokkenen afgehandeld. Lukt dat niet, dan kan men de melding of klacht voorleggen aan de schoolleiding.

Leidt ook deze stap niet tot een voldoende afhandeling, dan kan men zich tot het College van Bestuur wenden ([www.nuovo.eu](http://www.nuovo.eu)). Uiteindelijk kan een klager zich wenden tot de landelijke Stichting Onderwijsgeschillen ([www.onderwijsgeschillen.nl](http://www.onderwijsgeschillen.nl)).

Ook klachten over gedrag van bij school betrokkenen kunnen langs deze weg aan de orde worden gesteld. Daarbij kan iemand zich tevens wenden tot een vertrouwenspersoon van de school, zie contactpersonen. Voor klachten met betrekking tot vermeend seksueel misbruik door medewerkers geldt een meldingsplicht voor alle schoolmedewerkers bij het bevoegd gezag, te weten het College van Bestuur van de Stichting Openbaar Voortgezet Onderwijs Utrecht [www.nuovo.eu](http://www.nuovo.eu). Op deze site kunt u de klachtenregeling van NUOVO downloaden.

## **1.15 Zorg en begeleiding**

*Een school waar je in deze cultuur van ruimte en verantwoordelijkheid moet passen. In het aannamebeleid speelt dat een belangrijke rol*

Het USG kent een basisondersteuning in de vorm van het mentoraat. De mentor is 'de spil van de begeleiding'. Er is sprake van een tweejarig mentoraat, passend bij de drie afdelingen die de school kent: onderbouw, middenbouw en bovenbouw. Naast het mentoraat is er het ondersteuningsteam, bestaande uit ervaren mentoren/individueel ondersteuners en de zorgcoördinator. Binnen dit ondersteuningsteam is een kernteam werkzaam van twee docenten van het ondersteuningsteam, de zorgcoördinator en de begeleider Passend Onderwijs van het samenwerkingsverband SterkVO. Daarnaast zullen de gezinswerkers van Lokalis aansluiten.

Vanuit de basisondersteuning en het ondersteuningsprofielplan USG zijn de volgende doelen geformuleerd:

### Implementatie passend onderwijs binnen het beleid van het USG

De termen 'zorg', 'begeleiding' en 'ondersteuning' zijn beperkt tot 'ondersteuning', zoals in het kader van Passend Onderwijs wordt gehanteerd. Ondersteuning op het USG is de geïntegreerde benadering van de leerling, gericht op welbevinden (persoonlijk en sociaal-emotioneel) en resultaten (motivatie, capaciteiten, (studie-) vaardigheden. Ondersteuning is erop gericht de leerling te helpen om zijn

resultaten tot het gewenste niveau te brengen.

#### Versterking basisondersteuning.

De mentor is de 'spil van de ondersteuning' op het USG. Mentoren en schoolleiding overleggen (twee) wekelijks en bespreken dan o.a. de leerlingen die ondersteuning nodig hebben. Mocht de hulpvraag en/of gevraagde ondersteuning de competenties van de mentor te boven gaan, dan legt de mentor de vraag voor aan het kernteam.

#### Versterken van studievaardigheden bij leerlingen

Het USG biedt huiswerkuren en studiecoaching als onderdeel van de basisondersteuning. Mentoren kunnen leerlingen verplichten tot het volgen van huiswerkuren als het deze leerlingen niet lukt om op eigen kracht huiswerk te maken. Soms is het dan ook nodig om deze leerlingen te helpen met hun aanpak en krijgen ze ook studiecoaching.

Voor het volledige ondersteuningsprofiel USG: [scholenopdekaart\\_USG\\_Schoolondersteuningsprofiel](#)

### **1.16 Opbrengsten**

De harde (en ook de zachte) resultaten en de sociaal-emotionele ontwikkeling worden intensief gemonitord door de mentorenteams. Ook de secties volgen hun eigen resultaten, die worden besproken tijdens jaarlijkse sectie-directiegesprekken. De verantwoordelijkheid voor de resultaten is een gedeelde. Het bijsturen van de resultaten vindt plaats indien daartoe aanleiding bestaat. De direct leidinggevende doet dit individueel; betreft het de hele sectie dan gebeurt dit door de schoolleiding.

We volgen de harde resultaten als het rendement van de school- en eindexamens, het verschil tussen beide, het rendement van de boven- en onderbouw. Verder wordt de kwaliteit van toetsinstrumenten en het schoolexamen bekeken. Als hiervoor beschreven worden de resultaten besproken tijdens sectie-directiegesprekken en waar nodig individueel door de direct leidinggevende. Elke leerling krijgt bij het diploma een Testimonium mee, waarop zijn of haar keuzeactiviteiten staan vermeld. Het USG is ambassadeur voor het te ontwikkelen Plusdocument vanuit OCW.

De opbrengsten worden gedeeld met medewerkers en ouders via nieuwsbrieven, mailberichten en de website.

Vroegtijdige schoolverlaters kent het USG niet.

Er is een jaarlijkse benchmark met de andere Nederlandse gymnasia vanuit de jaarlijkse enquête van de Stichting Het Zelfstandig Gymnasium (SHZG).

### **1.17 Sponsoring**

Als school vinden wij sponsoring van belang vanwege de wenselijkheid om aanvullende middelen te kunnen verkrijgen die wij inzetten voor het bekostigen van extra activiteiten of materialen, in relatie tot de doelstelling van de school en het onderwijs, waarvoor de reguliere bekostiging onvoldoende toereikend of niet is bedoeld. Zo ontvangen wij geld voor advertenties in de leerlingenkrant 'Apoforèta' en in het Jaarboek.

Conform de wet hanteert het USG het 'Convenant scholen voor primair en voortgezet onderwijs en sponsoring'. In een verklaring van de ouderraad van het USG is aangegeven dat de school geen sponsoring accepteert die strijdig is met de regels uit dit convenant. De tekst van het [Convenant](#).



*Het personeelsbeleid, voor zover dat in het schoolplan tot uitdrukking wordt gebracht, omvat in elk geval maatregelen met betrekking tot het personeel die bijdragen aan de ontwikkeling en de uitvoering van het onderwijskundig beleid alsmede het document inzake evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding, bedoeld in artikel 32d van de wet.*

*(WVO art24.3)*

## **1.18 Uitgangspunten en doelstellingen personeelsbeleid NUOVO**

### **1.18.1 Visie en uitgangspunten**

Professionele leergemeenschappen is een van de drie onderdelen van de gezamenlijke koers in het kader van het Strategisch Beleid van NUOVO Scholengroep. Het is onze missie om leerlingen op te leiden voor de samenleving van morgen met professionele medewerkers, die open staan voor nieuwe ontwikkelingen, inzichten en kennis. We organiseren dat met professionele leergemeenschappen, die zowel een bijdrage leveren aan de ontwikkeling van medewerkers als aan schoolontwikkeling.

### **1.18.2 Strategische doelstellingen**

In 2020 hopen we wat betreft professionele leergemeenschappen het volgende te zien:

- medewerkers maken ruim gebruik van het scala aan boeiende, uitdagende leeractiviteiten die NUOVO al haar medewerkers biedt;
- tussen medewerkers van verschillende NUOVO scholen wordt kennis gedeeld zowel binnen als buiten leergemeenschappen;
- medewerkers ervaren NUOVO als een lerende omgeving die hen in staat stelt deel te nemen aan leeractiviteiten die aansluiten bij hun behoeften.

## **1.19 Personeelsbeleid op schoolniveau dat bijdraagt aan de ontwikkeling en uitvoering van het onderwijskundig beleid**

*Een school waar docenten proactief zijn en dingen die niet helemaal goed lopen, aanpakken*

De kwaliteit van ons onderwijs wordt vooral bepaald door de kwaliteit van onze medewerkers. Wij streven naar een academisch gevormd, bevoegd en enthousiast docentencorps. Onze docenten houden van hun vak, zijn veeleisend voor zichzelf en voor hun leerlingen, ondersteunen en waarderen hun leerlingen. Het onderwijsondersteunende personeel faciliteert het onderwijs en de organisatie en zorgt er daarmee voor dat docenten en schoolleiding zich kunnen focussen op het onderwijs zelf.

Medewerkers krijgen veel ruimte en nemen hun verantwoordelijkheid; de collegialiteit is groot.

### Samenstelling personeel

De leeftjidsverdeling van het onderwijzend personeel is goed te noemen; de gemiddelde leeftijd ligt ruim onder het landelijk gemiddeld. – zie [www.scholenopdekaart.nl](http://www.scholenopdekaart.nl). Van minstens even groot belang is de verdeling tussen ervaren medewerkers en medewerkers in ontwikkeling; ook daarin zien we een goede balans. De verhouding tussen het aantal mannen en vrouwen is gelijk; dat geldt ook voor de USG schoolleiding. We letten bij werving en selectie op deze verdelingen, waarbij kwaliteit altijd voorgaat.

### Persoonlijke ontwikkeling (onderdeel van het USG taakbeleid 2015 e.v.)

Het USG is een professionele leergemeenschap: er wordt veel in- en externe scholing gevolgd, en zowel de medewerkers als de schoolleiding hebben aandacht voor persoonlijke ontwikkeling. Medewerkers

hebben een grote mate van vrijheid op het gebied van professionalisering. Uitgangspunten voor persoonlijke ontwikkeling:

- het USG heeft een professionele cultuur, waarin opgedane kennis en verworven expertise met elkaar worden gedeeld
- binnen de jaartaak van docenten bij het USG wordt minimaal 10% van de aanstelling aangemerkt als persoonlijke ontwikkeling omdat professionalisering/persoonlijke ontwikkeling als voorwaardelijk worden beschouwd voor het functioneren binnen het USG onderwijs
- iedere medewerker - OP én OOP- is verantwoordelijk voor zijn eigen persoonlijke ontwikkeling en houdt zijn ontwikkeling bij in het digitale personeelsdossier (Afas InSite - bekwaamheidsdossier)

Deskundigheidsbevordering heeft betrekking op de vakmatige ontwikkeling. Op grond van actuele ontwikkelingen en nieuwe onderwijsmethodes en -inzichten is vakontwikkeling noodzakelijk voor het in stand houden van de onderwijskwaliteit van het betreffende vak. Ook het volgen van scholing op pedagogisch gebied en op het gebied van passend onderwijs hoort daarbij. Het gebruik van een lerarenbeurs al dan niet met studieverlof, wordt gestimuleerd.

Onder persoonlijke ontwikkeling verstaan we naast deskundigheidsbevordering: intervisie, coaching, wederzijdse lesobservatie en feedback, persoonsgerichte scholing enz.. Het belangrijkste doel van persoonlijke ontwikkeling is het verhogen van de professionaliteit van iedere medewerker en daarmee van de kwaliteit van ons onderwijs.

In het functioneringsgesprek legt de medewerker verantwoording af over zijn persoonlijk ontwikkeling. Voorafgaand aan dit gesprek neemt de docent een leerling-enquête af, woont de leidinggevende een les bij en bespreekt deze. Naast de officiële functioneringsgesprekken zijn er veel tussentijdse momenten waarin collega's onderling en met de schoolleiding overleggen over onderwijs, innovatie, leerlingenverenigingen e.a..

#### Teamontwikkeling

Een belangrijk onderdeel van professionalisering is de teamontwikkeling. De vernieuwing van ons onderwijs en de ontwikkelingen binnen de schoolorganisatie vragen meer en meer om vakoverstijgende samenwerking en om het delen van kennis. Daaraan wordt ruim aandacht besteed tijdens interne studiedagen en werkmiddagen.

#### Functiemix

De afspraken uit het Convenant Leerkracht worden uitgevoerd. Jaarlijks beoordeelt de schoolleiding of in relatie tot de functiemix het percentage leerkrachten in een LC of LD schaal is gerealiseerd. Is er ruimte dan worden alle docenten in een LB- of LC-functie benaderd om te solliciteren. Voor de criteria van de functies worden de beschrijvingen uit het functiebouwwerk NUOVO 2007 gehanteerd, aangevuld met specifieke, voor het USG benodigde competenties en vaardigheden.

#### Taakbeleid USG 2015 e.v.

Het taakbeleid binnen het USG is in 2015 herzien en opnieuw vastgesteld. Herziening was nodig i.v.m. de invoering van een 45 minutenrooster en de cao per augustus 2014. Het taakbeleid beoogt zo goed mogelijk aan te sluiten bij onderwijsontwikkelingen binnen onze school. Voor het eerst is ook taakbeleid voor ondersteunend personeel opgenomen. De PMR en de schoolleiding hebben een gezamenlijk voorstel geformuleerd, waarmee met zowel het OP als het OOP is ingestemd.

## 1.20 Uitgangspunten en doelstellingen kwaliteitsbeleid NUOVO

Het beleid met betrekking tot de bewaking en verbetering van de kwaliteit van het onderwijs *omvat in elk geval:*

- a. *de wijze waarop het bevoegd gezag bewaakt dat die kwaliteit wordt gerealiseerd,*
- b. *de wijze waarop het bevoegd gezag vaststelt welke maatregelen ter verbetering van de kwaliteit nodig zijn, en*
- c. *maatregelen en instrumenten om te waarborgen dat het personeel zijn bekwaamheid onderhoudt.*

(WVO art24.4)

### 1.20.1 Visie en uitgangspunten

Een organisatie kan kwaliteit leveren als ze voldoende toekomt aan haar kerntaken. De invulling en de kwaliteit van het onderwijskundig leiderschap is daarin een belangrijke sturende factor. Daarom is in eerste instantie onderzocht op welke manier het onderwijskundig leiderschap van schoolleiders en middenmanagement het beste vorm kan krijgen: wat zijn de kerntaken, wat betekent dit voor de verdeling en prioritering van de beschikbare tijd, voor de benodigde deskundigheid, maar ook: voor welke taken zouden de schoolleiding in strategische, tactische of operationele zin ondersteund of 'ontzorgd' willen worden, met behoud van hun integrale verantwoordelijkheid.

Dit onderzoek heeft er toe geleid dat we er bewust voor kiezen om een aantal ondersteunende processen binnen NUOVO op een andere manier te organiseren en uit te voeren, waarbij we onder het adagium '*gaan voor goud*' kiezen voor hoge kwaliteit en een efficiënte organisatie.

### 1.20.2 Strategische doelstellingen

Binnen dit strategisch traject werken we de komende periode aan het uitlijnen van de processen in het kader van het kwaliteitsbeleid, het HRM beleid, het financieel beleid en het facilitair beleid. We richten daartoe deeltrajecten in waarin vergelijkbare processtappen worden gezet.

1. Kwaliteitsbeleid:
  - a. doorlichten/doorontwikkelen van het strategisch kwaliteitsbeleid;
  - b. herinrichting ondersteunende functie van kwaliteitsmanagement;
  - c. kwaliteitsontwikkeling in het kader van het strategisch beleid.
2. HRM beleid:
  - a. doorlichten/doorontwikkelen van het strategisch HRM beleid;
  - b. herinrichting ondersteunende functie personeelsmanagement;
  - c. personeelsontwikkeling in het kader van het strategisch beleid.
3. Financieel en facilitair beleid:
  - a. doorlichten/doorontwikkelen van het strategisch financieel en facilitair beleid;
  - b. herinrichting ondersteunende processen (financiën, schoolgebouwen, inkoop, ICT);
  - c. ontwikkeling *operational excellence* in kader van het strategisch beleid.

### **1.20.3 Doelen kwaliteitsbeleid van de school**

*Een school waar leerlingen blij zijn met het vertrouwen dat ze krijgen*

Vanzelfsprekend willen wij de kwaliteit van ons onderwijs hoog houden en blijven we zowel de harde als de zachte opbrengsten monitoren. Daarnaast is tevredenheid over het USG van belang; we continueren de tevredenheidsonderzoeken, breiden deze waar nodig uit en blijven in gesprek met leerlingen, ouders en met elkaar. Ook het predicaat excellent willen we graag behouden; daaraan blijven we werken met het hele team.

### **1.21 Het bewaken van de kwaliteit die wordt gerealiseerd**

Jaarlijks doet het USG mee aan een landelijk tevredenheidsonderzoek onder ouders en leerlingen van leerjaar 3. De gemiddelde tevredenheidsscore van leerlingen is 8,1 (landelijk 6,9) en van ouders 8,0 (landelijk 7,3). Alle resultaten van deze onderzoeken zijn terug te vinden op [www.scholenopdekaart.nl](http://www.scholenopdekaart.nl). Scholenstichting NUOVO organiseert tweejaarlijks een medewerkersonderzoek. Het gemiddelde 'tevredenheidscijfer' van de laatste enquête voor het USG was een 8,1. Het is de ambitie van het USG om een gemiddelde score van minimaal 7,5 te realiseren op alle tevredenheidsenquêtes.

Op basis van het onderzoeksresultaat vindt zowel schriftelijk als mondeling een terugkoppeling plaats met leerlingen, ouders en medewerkers. Aanvullend worden waar nodig in samenspraak met de medezeggenschapsraad, leerling- en/of ouderraad actiepunten benoemd, uitgevoerd en de resultaten hiervan opnieuw gemeten in een volgend onderzoek.

### **1.22 Het verbeteren van de kwaliteit**

#### **MMP**

De opbrengsten van het onderwijs worden jaarlijks door de schoolleiding besproken met de docenten van iedere sectie in het zogenaamde sectiegesprek en ook met het hele team. Het USG doet ieder jaar mee aan de enquête van de Stichting Het Zelfstandig Gymnasium (SHZG). Deze enquête wordt gebruikt als benchmark.

Vanaf schooljaar 2015-2016 wordt MMP ingezet om de harde resultaten nog nauwkeuriger te volgen en daar waar nodig actie te ondernemen.

Een vergelijking met andere scholen in het voortgezet onderwijs is ook mogelijk op de website [www.scholenopdekaart.nl](http://www.scholenopdekaart.nl). Vijf scholen kunnen op deze site worden geselecteerd en op verschillende thema's met elkaar worden vergeleken. Ouders van leerlingen van groep 8 en leerkrachten van het basisonderwijs gebruiken onder andere deze site om met en voor hun kind een keuze voor voortgezet onderwijs te kunnen maken.

### **1.23 Verantwoording afleggen over de gerealiseerde kwaliteit**

*Een school waar ouders kritisch meedenken om van een 8 naar een 9 te gaan*

#### **Medezeggenschap**

De medezeggenschapsraad (MR) bestaat uit mensen die gekozen zijn uit de geleding van ouders, leerlingen en medewerkers (PMR). De MR kan gezien worden als de 'ondernemingsraad' van de school. De MR brengt adviezen uit en beslist mee bijvoorbeeld over veranderingen op het gebied van onderwijskundig beleid of het taakbeleid voor het personeel. Ieder jaar komt een aantal vaste

onderwerpen op de agenda, zoals de begroting en de jaarrekening. Daarnaast worden specifieke onderwerpen besproken.

#### Evaluatie en verantwoording - ouders

Ouders ontvangen regelmatig digitaal informatie over het onderwijs, de activiteiten en de resultaten van de school.

De ouderraad van het USG behartigt de belangen van de leerlingen via de ouders. Vergaderingen van de ouderraad worden bijgewoond door de rector en een (vaste) docent. Tweemaal per jaar spreekt het dagelijks bestuur van de ouderraad (voorzitter, secretaris en penningmeester) met de schoolleiding (rector, conrectoren) over school- en onderwijsinhoudelijke zaken. Twee ouders hebben zitting in de medezeggenschapsraad.

De ouderraad organiseert tweemaal per jaar een contactouderavond, waarvoor alle contactouders (twee per klas) worden uitgenodigd. Deze avond heeft een bepaald thema.

In het najaar worden ouders per jaarlaag uitgenodigd voor een informatieavond met de mentor van hun kind(-eren). Jaarlijks wordt ouders van leerjaar 3 gevraagd een tevredenheidsenquête in te vullen. De resultaten van dit onderzoek worden gepubliceerd op internet: [www.scholenopdekaart.nl](http://www.scholenopdekaart.nl)

Al deze elementen van overleg, informatie en communicatie leiden voor ouders en school tot een plezierige dialoog en zijn een zinvolle bron van wederzijdse informatievoorziening.

#### Evaluatie en verantwoording – leerlingen

Ook de leerlingen van leerjaar 3 vullen een tevredenheidsonderzoek in, die op de website [www.scholenopdekaart.nl](http://www.scholenopdekaart.nl) openbaar wordt gemaakt. Er is een actieve leerlingenraad met leden uit alle jaarlagen, die regelmatig overleg heeft met de rector. Daarnaast worden leerlingen betrokken bij de school en het onderwijs door middel van werkgroepen en individueel overleg, door deelname aan studiedagen van docenten of door het leveren van een bijdrage aan een schoolactiviteit.

#### Evaluatie en verantwoording - medewerkers

Het USG kent een platte organisatie waarin iedere medewerker zijn of haar eigen rol en verantwoordelijkheid kent. Ontwikkelingen op het gebied van onderwijs, ondersteuning en organisatie worden geëvalueerd bij teambijeenkomsten, studiedagen, mentorenoverleg enz.

Evaluatie van (nieuwe) activiteiten zoals van een reis of het toneel vindt plaats tussentijds, informeel en aan het eind van een activiteit officieel.

De uitkomst van het medewerkertevredenheidsonderzoek wordt gecommuniceerd aan de medewerkers. Verbeterpunten worden besproken met het personeelsdeel van de MR.

#### Evaluatie en verantwoording – bestuur en Raad van Toezicht

Aan het bevoegd gezag wordt verantwoording afgelegd over de kwaliteit die wordt gerealiseerd, onder andere in het bilateraal overleg tussen de voorzitter College van Bestuur en de rector.

Documenten die als input dienen voor evaluatie en verantwoording zijn o.a. dit schoolbeleidsplan, het (school-)jaarplan, begroting en jaarverslag, analyse van de HR-getallen. MMP in de komende jaren ingezet ter beoordeling van resultaten op verschillende terreinen.

Stichtingbreed vindt verantwoording plaats aan de Raad van Toezicht door de voorzitter van het CvB.

#### Verantwoording aan derden

Met het primair onderwijs vindt een zogenaamde 'warme' overdracht plaats: over iedere leerling uit groep 8 vindt contact plaats tussen de leerkracht en een coördinator onderbouw. In het 1e en 2e leerjaar op het USG krijgen de scholen in het primair onderwijs de resultaten van hun voormalige leerling toegestuurd. Door deze contacten is er goed zicht op de wensen en behoeften van het primair onderwijs.

Evaluatie met en vanuit het vervolgonderwijs is (nog) niet mogelijk, noch vanuit de universiteiten/hogescholen, noch vanuit DUO. Oud-leerlingen die wij spreken voorzien ons van informatie over de aansluiting van het onderwijs op het USG met de vervolgopleiding. Deze aansluiting blijkt over het algemeen zeer goed.

Elk jaar vindt een evaluatiegesprek met SterkVO plaats.

|

## 1.24 Het systeem van kwaliteitszorg

De schoolleiding USG is proceseigenaar van de kwaliteitszorg. Op hoofdlijnen ziet de planning van kwaliteitsonderzoeken er als volgt uit:

- doorlopend
  - directe communicatie met alle bij de school betrokkenen
- jaarlijks
  - rendementen en examenresultaten
  - tevredenheidsonderzoek leerlingen en ouders in leerjaar 3 – via Kennisnet
  - SHZG-enquête
  - contactouderavonden door de ouderraad
  - gesprekken ouderraad-schoolleiding
- tweejaarlijks
  - tevredenheidsonderzoek medewerkers door NUOVO
- eenmaal in de drie à vier jaar:
  - ELOS visitatie en beoordeling
  - BPS visitatie en beoordeling
  - Collegiaal Waarderend Onderzoek Gymnasia
  - excellentiebeoordeling – Inspectie Onderwijs

## Bijlagen

---

### 1.25 Lijst verplichte documenten

In de Wet op het Voortgezet Onderwijs (WVO) staan documenten benoemd waarvoor het bevoegd gezag verantwoordelijk voor is ten aanzien van het beschrijven van beleid. In de lijst hieronder staan verplichte documenten, welke op schoolniveau toegankelijk dienen te zijn.

<i>Naam document</i>	<i>Te vinden</i>
Managementstatuut	NUOVO opvragen
Formatieplan	Digicampuz-gedeelde netwerkschijf USG–algemeen-P&O
Personeelsbeleid vrouwen/schoolleiding	<a href="http://www.scholenopdekaart.nl">www.scholenopdekaart.nl</a>
Schoolondersteuningsprofiel	<a href="http://www.scholenopdekaart.nl">www.scholenopdekaart.nl</a>
Meldcode	<a href="http://www.nuovo.eu">www.nuovo.eu</a> – publicaties
Klachtenregeling	<a href="http://www.nuovo.eu">www.nuovo.eu</a> – publicaties <a href="http://www.usgym.nl/schoolgids">www.usgym.nl/schoolgids</a>
Bekwaamheidsdossiers	Afas InSite, onderdeel van digitaal personeelsdossier
Rechtspositieregeling	- Cco vo – vigerende versie: Digicampuz-gedeelde netwerkschijf USG–algemeen-P&O

	- arbeidsvoorwaarden NUOVO: Digicampuz-gedeelde netwerkschijf USG–algemeen-P&O
Taakbeleid	Digicampuz-gedeelde netwerkschijf USG–algemeen-P&O
Functiebouwwerk	Digicampuz-gedeelde netwerkschijf USG–algemeen-P&O
Functiemix (LC en LD functies)	Digicampuz-gedeelde netwerkschijf USG–algemeen-P&O
Functiebeschrijvingen	Digicampuz-gedeelde netwerkschijf USG–algemeen-P&O
Professionaliserings- kaders	Taakbeleid USG 2015 e.v. Digicampuz-gedeelde netwerkschijf USG–algemeen-P&O
Collectief Professionaliseringsplan	Taakbeleid USG 2015 e.v. Digicampuz-gedeelde netwerkschijf USG–algemeen-P&O
Gesprekkencyclus	Digicampuz-gedeelde netwerkschijf USG–algemeen-P&O
Veilige werk – en leer omgeving	Veiligheidsplan Digicampuz-gedeelde netwerkschijf USG–algemeen-arbo <a href="http://www.usgym.nl/schoolgids">www.usgym.nl/schoolgids</a>
Homerusprogramma	<a href="http://www.usgym.nl">www.usgym.nl</a>

### 1.26 Meerjarenplanning schoolontwikkeling 2015-2019

Utrechts Stedelijk Gymnasium

<i>Speerpunten</i>	<i>activiteit in:</i>	<i>2016-2017</i>	<i>2017-2018</i>	<i>2018-2019</i>	<i>2019-2020</i>	<i>opmerkingen</i>
1.	(meer) maatwerk voor de leerling en de docent	x	x	x	x	
2.	klassieke vorming	x	x			
3.	ontwikkelingen van een andere inrichting van de dag	x	x			
4.	geleidelijke invoering BYOD	x	x	x	x	
5.	meer samenwerking met universiteit(-en) en bedrijfsleven	x	x	x	x	



