



Schoolplan “Vesting” 2024 - 2028





Woord vooraf

De aanleiding om ons schoolplan aan te passen is het eerdere voornemen van de vier scholen (ook Praktijkschool Hulst, Zwin College en Lodewijk College) om in dezelfde cyclus, samenwerkend daar waar mogelijk, aan de doelen van het strategisch beleidsplan 'Kleuren in klei' van de Stichting Voortgezet Onderwijs Zeeuws-Vlaanderen te werken. Het strategisch beleidsplan vormt het kader voor dit nieuwe schoolplan.

Het schoolplan van het Reynaertcollege 'Fundament' is eerder voor de periode 2022-2026 vastgesteld en inmiddels beginnen de ambities en kernwaarden steeds meer in de school te leven. De ambities van het schoolplan 'Fundament' inclusief de rollen, de verantwoordelijkheden, de doelen en de ontwikkelingen zijn inmiddels duidelijk zicht- en merkbaar. De school en de medewerkers zijn na een periode van fusie, onzekerheden en vele wisselingen inmiddels écht toe aan kwaliteit, onderwijs, inhoud en ontwikkeling. De directie heeft steeds het standpunt ingenomen (nagegaan bij de medezeggenschapsraad en het College van bestuur) om het schoolplan zoveel mogelijk intact te laten. Op die manier is ook de inschatting dat we blijvend kunnen rekenen op breed draagvlak.

We denken daarom bij deze actualisering van dit schoolplan dat er weinig aanpassingen nodig zijn, maar wél aanscherpingen of juist nuances. Deze veranderingen, of soms wat herschikkingen gaan vooral over onderwijsontwikkeling en het in én tussen secties en onderwijsteams met elkaar in dialoog zijn over de kwaliteit van onderwijs en de te behalen onderwijsdoelen. Denk hierbij bijvoorbeeld aan de vier basisvaardigheden. Daarnaast zijn in dit geactualiseerde schoolplan vooral ook reeds eerder behaalde doelen weggehaald en is tekst aangepast als gevolg van een aangepaste nieuwe en actuele context.

Er is voor gekozen om de Praktijkschool haar eigen schoolplan door de directeur en het schoolteam te laten schrijven. De lezer vindt hierover in dit document dus niets terug.

Lies Meesen-Deburchgraeve, directeur bedrijfsvoering
Coen Raas, algemeen directeur



Inhoud

Hoofdstuk 1	Inleiding	3
1.1	Evaluatie <i>Fundament</i>	3
Hoofdstuk 2	Missie en Visie	5
2.1	Missie	5
2.2	Kernwaarden	5
2.3	Visie	5
Hoofdstuk 3	Ambitie 1: Een rijke leer- en onderwijsomgeving	6
3.1	Basisvaardigheden verder ontwikkelen	7
3.1.1	Taalbeleid	7
3.1.2	Rekenbeleid	7
3.1.3	Burgerschapsvorming	8
3.1.4	Digitale geletterdheid	8
3.2	Onderwijsvakmanschap en onderwijsontwikkeling in en tussen secties	9
3.3	De Reynaertles	10
3.4	Bestaande initiatieven verder ontwikkelen	11
3.4.1	Doorlopende leerlijn Techniek	11
3.4.2	Doorlopende leerlijnen Primair Onderwijs-Voortgezet Onderwijs	12
3.4.3	LOB ten behoeve van vervolgonderwijs en doorlopende leerlijn Primair Onderwijs	12
3.5	Nieuwe ontwikkelingen en initiatieven	12
3.6	In 2028 bieden we leerlingen een authentieke en uitdagende leeromgeving	13
Hoofdstuk 4	Ambitie 2: Professionele leergemeenschap	13
4.1	Duidelijkheid op het gebied van toekomstbestendig onderwijs	14
4.2	Communicatie	15
4.3	In gesprek met elkaar over duidelijke rollen en verantwoordelijkheden	15
4.4	De betekenis van leiding	16
4.5	Cyclische kwaliteitszorg en verbetercultuur	17
4.6	Samenwerken	18
4.7	Deskundigheidsbevordering om te kunnen groeien	18
4.8	In 2028 hebben we binnen het Reynaertcollege een kwaliteitscultuur bereikt	18
Hoofdstuk 5	Ambitie 3: Open ontmoetings- en ontwikkelplaats	19
5.1	Initiatieven	19
5.2	Identiteit	19
5.3	Belangrijke partners	20
5.3.1	Leerlingen	20
5.3.2	Ouders	20
5.3.3	Raad van Advies	20
5.4	In 2028 zijn we een open ontwikkel- en ontmoetingsplek voor leerlingen, ouders en de omgeving. 21	
Hoofdstuk 6	Ambitie 4: Veilige, vertrouwde leer- en leefomgeving	21
6.1	Pedagogisch klimaat	22
6.2	Begeleiding, coaching en ondersteuning op maat	22
6.3	In 2028 hebben we een veilig pedagogisch klimaat waarin leerlingen zich thuis voelen en waarin ze uitgedaagd worden om zich optimaal te kunnen ontplooiën.	23
Hoofdstuk 7	Hoe worden de onderwijsplannen bekostigd?	24
7.1	Doelen en activiteiten om toekomstbestendigheid te realiseren	24
7.2	Externe financiering	25
Hoofdstuk 8	Naar de unilocatie	25
Hoofdstuk 9	Personeelsbeleid	26



Hoofdstuk 1 Inleiding

Met dit schoolplan kijken we de komende jaren op het Reynaertcollege verder vooruit naar een mooiere, stabielere en nog sterkere school dan het nu al is. De al aanwezige trots wordt verder gevoed met ambitieuze en toekomstbestendige onderwijsplannen. In dit schoolplan worden ambities en doelen genoemd die we willen bereiken:

- Werken aan kwalitatief goed onderwijs:
 - Onderwijs ontwikkelen, passend bij de uitgangspunten van het strategisch beleidsplan;
 - Ontwikkelen van het onderwijs om leerlingen in een veranderende maatschappij toe te rusten op de basisvaardigheden taal, rekenen-wiskunde, digitale geletterdheid en burgerschap.
- Met alle medewerkers samen verder doorgroeien naar een professionele leergemeenschap.
- Het toegroeien naar een unilocatie waar leerlingen en medewerkers zich thuis voelen én waar de onderwijskwaliteit van gaat profiteren.

Uitdagingen hierbij zijn bijvoorbeeld:

- Fluctuaties bij leerlingaantallen (en steeds bij te stellen bekostiging).
- Het rijke onderwijsaanbod én -niveau, op een toekomstbestendige manier minimaal handhaven, en het liefst nog verder verbeteren.
- Personeelstekorten.
- Instabiel overheidsbeleid.
- Instabiele (veel tijdelijke subsidies) overheidsinkomsten.
- Werkdruk.

Dit schoolplan is een dynamisch en transparant document, bedoeld voor medewerkers, bestuur, medezeggenschapsraad, ouders en andere betrokkenen. Het vormt een belangrijke bron van informatie waarin gezien wordt dat de visie wordt vertaald in onderwijskundige en kwalitatieve kaders waarin voor de toekomst goed, hoogwaardig en toekomstbestendig voortgezet onderwijs wordt gegarandeerd. Een dynamisch document omdat nu en de komende jaren zaken zullen veranderen. Ontwikkelingen waarop vanzelfsprekend ingespeeld wordt. Denk aan bijvoorbeeld de CAO en regionale of landelijke onderwijsontwikkelingen.

1.1 Evaluatie *Fundament*

De afgelopen twee jaren zijn er al verschillende doelen en ambities bereikt. Zaken die wél in het schoolplan *Fundament* werden benoemd en niet meer in dit nieuwe actuele schoolplan. We benoemen de volgende:

- Het werken met jaarlijkse plannen in alle lagen van de school (resultaten-, scholings-, teams- en sectieplannen) is inmiddels gerealiseerd. Een grote operatie waar vanuit strategisch beleidsplan naar schoolplan, naar teamplan én naar sectieplan op een doelmatige manier in samenwerking cyclisch gewerkt en geëvalueerd wordt hoe we jaarlijks doelen nastreven en behalen. Inmiddels begint dit proces zich steeds sterker te 'wortelen'.
- Het jaarlijks tijdig samenstellen en communiceren van de jaarplanning is gerealiseerd. De jaarplanning is een fundament onder andere ten behoeve van duidelijke communicatie, planning, een goede verdeling en spreiding van werkzaamheden en een instrument om met elkaar afspraken te maken én na te komen. Het is een samenspel van vele gremia (roostermakers, secties, teams, facilitair, Informatie Technologie en management). Het zorgt voor stabiliteit, rust en duidelijkheid.
- Er is inmiddels een structurele werkwijze voor het aanleveren, analyseren en evalueren van kwaliteitsdata in alle lagen (school, team, sectie, individu) van de organisatie.



Het aanstellen van een medewerker die structureel data verzamelt, aanlevert en ondersteunt bij de analyses helpt bij het opstellen en toewerken van meetbare doelen bijvoorbeeld bij secties en teams.

- Er is gestart met het toewerken naar een feedbackcultuur voor medewerkers. In dit schoolplan staat genoemd dat deze ontwikkeling de komende jaren wél verder moet gaan.
- Er is een kwaliteitskalender voor alle geledingen in de school (school, team, sectie) die wordt uitgevoerd. Deze kalender wordt gebruikt ook door de medezeggenschapsraad om de directie te bevragen op 'zicht, grip en ontwikkeling' in de school. Het is een instrument waarmee management op een structurele wijze cyclisch en in vele lagen in de school tijdig aandacht heeft voor kwaliteitscriteria (waaronder ook inspectie-indicatoren).
- De identiteitscommissie heeft in schooljaar 23-24 haar adviezen afgerond en er is een notitie *Kernwaarden* vastgesteld. Met behulp van Verus en een eigen werkgroep zijn er adviezen opgesteld hoe de kernwaarden van de school zichtbaar kunnen blijven.
- Klankbordgroepen voor ouders en leerlingen worden elk jaar gerealiseerd én de inhoud en opbrengsten ervan doorontwikkeld. Deze ontmoetingen zijn inmiddels geborgd in de jaarplanner en de inhoud ervan is ook gekoppeld aan onder andere de uitkomsten van de tevredenheidsenquêtes.
- Het leerlingenstatuut is geactualiseerd en vastgesteld. Er bleken diverse versies en aanvullingen in omloop. Inmiddels is er duidelijkheid – toegroeidend naar één locatie – welke dezelfde regels in de school met elkaar worden gehanteerd én gehandhaafd.
- Er is duidelijkheid over vaste contactpersonen en kortere communicatielijnen naar samenwerkende externe partners. Dit verbetert ons inziens de kwaliteit van samenwerking waardoor relaties kunnen bestendigen en ontwikkelen.
- Het onderzoek en de voorbereiding op de implementatie naar brede heterogene brugklassen is in schooljaar 24-25 vergevorderd. Het vervolg van deze implementatie is opgenomen in dit nieuwe schoolplan.
- De lestijden zijn aangepast van 50 naar 45 minuten. Een zorgvuldig gelopen proces met uiteindelijk draagvlak in de school en inmiddels ook in de praktijk geïmplementeerd. Een proces dat noodzakelijk was om formatief, financieel maar ook onderwijsinhoudelijk te kunnen blijven voldoen aan de kaders van Stichting Voortgezet Onderwijs Zeeuws-Vlaanderen.
- Er zijn vier projectleiders voor alle vier de basisvaardigheden en secties hebben concrete opdrachten om in lessen op deze gebieden te implementeren. En er zijn beleidsnotities rekenen, taal, burgerschap en digitale geletterdheid vastgesteld; in de praktijk moet dit nog in aanbod zicht- en merkbaar voor leerlingen worden.
- De financiële 'paragraaf' in het vorige schoolplan is nu niet meer concreet uitgewerkt (zit jaarlijks in het aan de medezeggenschapsraad aan te bieden formatieplan) maar wél is de opdracht voor de komende jaren beschreven.

De hiervoor genoemde activiteiten vindt de lezer dus niet meer terug in dit vernieuwde schoolplan. De naam van dit schoolplan is "Vesting" geworden. De naam 'vesting' vinden we passend om de volgende redenen:

- Vesting als een veilige basis voor groei. In plaats van louter een plek van verdediging tegen bedreigingen, kan een vesting worden gezien als een veilige omgeving waarbinnen ontwikkeling en vooruitgang kunnen plaatsvinden. Dit is een plek zijn waar leerlingen of medewerkers zich beschermd voelen om te leren, te experimenteren en te groeien. De vesting zorgt voor stabiliteit en vertrouwen, wat een noodzakelijke voorwaarde is voor creativiteit en innovatie.
- Vesting als gemeenschap. Een vesting kan worden opgevat als een hechte gemeenschap waarin mensen samenkomen om gezamenlijke doelen na te streven. Binnen deze "vesting" is



er een sterke samenwerking en solidariteit, waar mensen zich niet afsluiten van de buitenwereld, maar juist verbondenheid en onderlinge steun vinden. Dit beeld legt de nadruk op samenwerking en gemeenschapszin, en niet op isolatie.

- Verder ook passend bij de vestingstad Hulst, en voortgaand op het vorige schoolplan met het begrip 'fundament' als metafoor voor het ontwikkelstadium van de school.
- Tot slot vinden we het ook passend bij onze ambities om iets robuust, trots en sterk op onderwijsgebied door te ontwikkelen.

Hoofdstuk 2 Missie en Visie

Het Reynaertcollege is onderdeel van Stichting Voortgezet Onderwijs Zeeuws-Vlaanderen. De uitgangspunten van het door de Stichting gehanteerde Zeeuws-Vlaams onderwijsmodel is een vierslag van basiscurriculum, integraal werken, maatwerk en versterkt mentoraat. Door dit model kunnen de scholen beter samenwerken en onze leerlingen meer bieden. In dit nieuwe Reynaertcollege schoolplan geven we hier onze invulling aan.

2.1 Missie

Het Reynaertcollege is een unieke school – van vmbo tot en met gymnasium - die zich, vanuit een katholieke traditie sterk verbonden voelt met de regio. Het Reynaertcollege is méér dan een school waar goed onderwijs wordt aangeboden en waar leerlingen worden voorbereid op het vervolgonderwijs en de maatschappij; het is een ontmoetingsplaats, een warm nest, een kweekvijver vól talent en een regionale thuishaven waar verbinding ontstaat en herinneringen geboren worden. Het Reynaertcollege is onderdeel van de Stichting Voortgezet Onderwijs Zeeuws-Vlaanderen.

2.2 Kernwaarden

We onderscheiden ons door positieve invloed uit te oefenen vanuit een bevlogen grondhouding, door samen te werken én door kansen te bieden aan de ontplooiing, de groei en de ontwikkeling van elke leerling als uniek persoon en dit als uitgangspunt centraal te stellen. Deze waarden geven richting aan ons handelen en de keuzes die we dagelijks maken in de omgang met leerlingen, ouders en collega's.

- **Bevlogen** : Gaat het goed met onze leerlingen, dan gaat het goed met het Reynaertcollege! Plezier en waardering spelen hierbij een belangrijke rol. We zijn voortdurend betrokken om het beter te doen. We helpen leerlingen met het waarmaken van hun doelen. We hebben de oprechte wil om ze daarbij te helpen en we hebben de kennis om dit optimaal te doen.
- **Samen**: We werken nauw samen met elkaar. Met medewerkers, met de leerlingen, met de ouders én met de omgeving. Op die manier halen we het beste in elkaar naar boven en doen we het zo ook steeds iets beter.
- **Groeï**: Alles in onze school staat in het teken van groei en ontwikkeling. Over kennis, vaardigheden, als persoon, in de omgeving én met elkaar. Durf, eigenaarschap, veiligheid en verantwoordelijkheid spelen hier een belangrijke rol. Je krijgt kansen om te groeien en wordt gewaardeerd om wat je kan en durft.

2.3 Visie

Met trots groeien vanuit kansen!

Op het Reynaertcollege willen we om die reden als een professionele leergemeenschap het verschil maken door alle leerlingen kwalitatief, rijk, betekenisvol en zo passend mogelijk onderwijs aan te bieden. Wij zijn een veilige plek waar leerlingen zich gezien voelen en waarderend worden aangemoedigd en ondersteund bij hun ontwikkeling. Onze school is een ontmoetingsplek, waar we – medewerkers én leerlingen – voortdurend willen leren van en aan elkaar. We hebben hier een verbindende rol om via samenwerking met ouders/verzorgers en andere betrokkenen in onze regio onderwijs en begeleiding te versterken en te verrijken. Leerlingen kunnen zich gaandeweg hun



gehele loopbaan ontwikkelen als individu, als eigenaar van hun zelfbewuste ontwikkeling én als verantwoordelijke medemens met een open, positief kritische, respectvolle blik op de samenleving.

We beloven daarom aan leerlingen, ouders en medewerkers dat we:

- Leerlingen én collega's zoveel mogelijk waarderen.
- Leerlingen kansen geven.
- Deskundig helpen om de persoonlijke doelen van leerlingen waar te maken.
- Met elkaar samenwerken om het goed te doen.
- Voortdurend betrokken zijn om het beter te doen.

Om deze visie te realiseren gaan we de komende jaren verder werken aan vier ambities. Deze vier ambities worden in de volgende hoofdstukken toegelicht. Het gaat dan over:

1. Groeien als rijke leer- en onderwijsomgeving.
2. Groeien als professionele leergemeenschap.
3. Groeien als open ontmoetings- en ontwikkelplaats.
4. Groeien als veilige, vertrouwde leef- en leeromgeving.

In het volgende hoofdstuk 3 zullen we dus eerst toelichten op welke wijze de rijke leer- en onderwijsomgeving verder wordt ontwikkeld.

Hoofdstuk 3 Ambitie 1: Een rijke leer- en onderwijsomgeving

Met 'rijk onderwijs' wordt het volgende bedoeld:

- Een breed aanbod voor alle leerlingen op vakgebieden.
- Een breed aanbod met aandacht voor drie aandachtsgebieden (kwalificatie, socialisatie en persoonsvorming).
- Onderwijskwaliteit, onderwijsontwikkeling en kwaliteit van leren; dieper en betekenisvol en niet oppervlakkig leren.

Het Reynaertcollege heeft een groot, rijk en gevarieerd onderwijsaanbod. De komende jaren willen we dit behouden en/of verrijken. Als leerlingen begrijpen waarom ze iets doen worden ze gemotiveerder en gaan ze beter leren. Verschillende secties werken samen om integraal betekenisvol contextrijk onderwijsaanbod te versterken.

De persoonlijke interactie bevordert een actieve leerhouding bij de leerling die daarmee kwaliteitsvol kan leren. Leren is doen! Actief leren, met name met medeleerlingen, bevordert het kritisch denken, het probleemoplossend vermogen en de sociale vaardigheden en is daarmee automatisch van groot belang voor de ontwikkeling naar een 'volwassen' functioneren.

Ons onderwijs biedt leerlingen, waar mogelijk, ruimte (autonomie) in het leerproces omdat hiervan een motiverende werking uit kan gaan. Het ontwikkelen van executieve vaardigheden is daarbij van grote waarde. Dit proces vereist echter een zorgvuldige begeleiding en deskundigheid van de medewerker. In de groei naar meer eigenaarschap wordt de directe afhankelijkheid van de medewerker kleiner en zal een deel van het onderwijs meer plaats- en tijdonafhankelijk georganiseerd kunnen worden.

Binnen ons onderwijs is er maatwerk binnen het georganiseerde programma, waar leerlingen die er nog niet in geslaagd zijn om bepaalde kennis en vaardigheden in het reguliere onderwijsprogramma te verwerven, deze kennis en vaardigheden alsnog op kunnen doen. Op het Reynaertcollege zijn er daarom ook Fix lessen. Leerlingen die op enig moment onvoldoende uitdaging kennen in het reguliere programma, worden gestimuleerd om andere (extra) kennis en vaardigheden op te doen (verdieping, verbreding). Op het Reynaertcollege zijn er daarom ook Fox lessen.



3.1 Basisvaardigheden verder ontwikkelen

De beheersing van basisvaardigheden als rekenen, (Nederlandse) taal, digitale geletterdheid en burgerschap is in het gedrang. Er is geconstateerd dat het beheersingsniveau van leerlingen op deze terreinen net zoals in vele delen van Nederland ook op het Reynaertcollege steeds verder daalt. We gaan ons daarom richten op een versterking van ons onderwijs om het verwerven van deze vaardigheden naar een hoger niveau te brengen. We gaan dit doen door:

- Zorg te dragen voor een gemeenschappelijke visie op basisvaardigheden en voor duidelijke kaders en richtlijnen.
- Zorg te dragen voor focus op basisvaardigheden.
- Doelen te stellen en het effect bepalen van de maatregelen.
- Zorg te dragen voor kennisdeling, ondersteuning en scholing.
- Integreren van de basisvaardigheden in andere vakken.

De te behalen doelen van elke basisvaardigheid worden elk jaar opgesteld door de experts: de geschoolde projectleiders. Deze doelen worden voor elke basisvaardigheid toegevoegd als opdracht aan elke sectie om hier vorm aan te geven. Dit wordt jaarlijks door elke sectie onderling besproken en concreet opgevolgd en genoteerd in elk sectieplan. Door middel van monitoring en evaluatie tussen projectleiders, leidinggevend en sectievoorzitters worden elk jaar nieuwe doelen opgesteld.

3.1.1 Taalbeleid

Als eerste noemen we de doorontwikkeling van het taalbeleid. Taalonderwijs dient namelijk geïntegreerd te worden conform het huidige taalbeleid. Goede taalvaardigheid bevordert de doorstroom en verbetert de resultaten bij vakken. Betere taalvaardigheid vergemakkelijkt het begrijpen van vragen en teksten bij alle vakken en is dus van essentieel belang voor elk vak en in elke les. Om die reden is bewustzijn bij alle medewerkers binnen de school van groot belang. De concrete verbeterdoelen en ambities zijn terug te lezen in het Taalbeleidsplan.

In dit taalplan is er aandacht voor taal, met name voor het vergroten van de individuele taalvaardigheid. Dit moet conform het Taalbeleidsplan tot en met 2028 worden uitgevoerd.

Kenmerken van het huidige taalbeleid op het Reynaertcollege zijn:

- Degelijke niveaumetingen.
- Remediëring op maat.
- Realistisch plan dat uitvoerbaar is binnen de gestelde tijd en met de geboden middelen.
- Een dynamisch plan dat wordt bijgewerkt op basis van nieuwe inzichten.
- Tussentijdse evaluaties bij leerlingen en medewerkers.

3.1.2 Rekenbeleid

Goed kunnen rekenen is op school een doel op zichzelf, daarbuiten is het een middel. (Boekaerts & Simons, 1995). We willen onze leerlingen goed rekenonderwijs aanbieden, met als doel ze voor te bereiden op een maatschappij waarin veel informatie uitgedrukt wordt in getallen, waarbij er regelmatig een beroep wordt gedaan op logisch kunnen redeneren en/of kritisch kunnen bevragen van (getalsmatige) informatie (Notten, 2019). Daarbij zijn we ervan overtuigd dat het beheersen van rekenvaardigheden ervoor zorgt dat veel schoolvakken gemakkelijker doorlopen kunnen worden. De concrete verbeterdoelen en ambities zijn terug te lezen in het Rekenbeleidsplan.

Kenmerken van het huidige rekenbeleid op het Reynaertcollege zijn:

- Degelijke niveaumetingen.
- Remediëring op maat.
- Realistisch plan dat uitvoerbaar is binnen de gestelde tijd en met de geboden middelen.
- Een dynamisch plan dat wordt bijgewerkt op basis van nieuwe inzichten.



- Er worden afspraken gemaakt tussen zoveel mogelijk relevante secties om eenzelfde instructie (de rekenkaart) te gebruiken. Op deze herkenbare, zich herhalende manier worden de rekenvaardigheden bij leerlingen versterkt.
- Tussentijdse evaluaties bij leerlingen en medewerkers.

3.1.3 Burgerschapsvorming

Onze school neemt de opdracht tot burgerschapsvorming serieus. Dit blijkt uit ons Burgerschapsplan waar visie, domeinen, doelen, activiteiten en resultaten concreet zijn beschreven. Hierin wordt ook het groot aantal activiteiten zichtbaar die op dit gebied nu ook al aan leerlingen tijdens hun schoolloopbaan wordt aangeboden. Denk hierbij aan de aandacht voor het politiek systeem bij vakken als levensbeschouwelijke vorming/maatschappijleer en geschiedenis, gesprekken over maatschappelijke problemen bij dezelfde vakken maar ook bij aardrijkskunde en economie, aandacht voor debatteren bij de vakken maatschappijleer, Nederlands en geschiedenis, aandacht voor burgerschapsvorming bij alle genoemde vakken in de gebruikte methodes evenals bij het vak biologie, goede- doelen acties, actualiteitslessen bij het vak Nederlands, preventiewerkshops, projectweken, ProDemos¹ bezoek en themalessen zoals bijvoorbeeld aandacht voor Paarse Vrijdag.

Het is in dit verband ook relevant om onze maatschappelijke stage te vermelden die een wezenlijk onderdeel vormt van het onderwijsprogramma. Het Reynaertcollege heeft een convenant gesloten met de gemeente Hulst en de Stichting Hulst voor Elkaar om de maatschappelijke stage te continueren waar de wettelijke verplichting inmiddels is vervallen. Gezien de vormende waarde van de maatschappelijke stage vindt de school het belangrijk dat elke leerling een stage van 20 uur vervult en dat deze stage naar behoren wordt ingevuld. Ter voorbereiding van de maatschappelijke stage bezoeken onze leerlingen de maatschappelijke stage-market, een speeddate georganiseerd in samenwerking met Hulst voor Elkaar. Een middag waarop allerlei maatschappelijke partners zichzelf presenteren. Vandaaruit leggen de leerlingen zelf contact met een van de partners. De introductie wordt verzorgd aan het begin van leerjaar 3. Leerlingen lopen tijdens leerjaar 3 hun maatschappelijke stageperiode door. In principe worden geen maatschappelijke stages gerealiseerd tijdens schooluren. Het Reynaertcollege is wel zelf partner. Leerlingen kunnen bijvoorbeeld tijdens een open avond maatschappelijk stage-uren maken.

De komende jaren zal een projectleider burgerschap deze activiteiten verder coördineren, afstemmen, versterken en uitbreiden. Het succesvol ontwikkelen van deze sociale en maatschappelijke competenties van leerlingen maakt het noodzakelijk om systematisch zicht te krijgen op de burgerschapscompetenties en het burgerschapsgedrag van de leerlingen. Centraal staan vier sociale taken die leerlingen als burger moeten kunnen vervullen:

- Democratisch handelen.
- Maatschappelijk verantwoord handelen.
- Omgaan met conflicten.
- Omgaan met verschillen.

3.1.4 Digitale geletterdheid

De komende jaren is digitale geletterdheid een belangrijk onderwijs ontwikkelgebied in aansluiting op de missie en visie van het Reynaertcollege. Het gaat hier dan over het ambitieus streven naar een blijvend breed aanbod, goede maatwerk begeleiding, ontwikkeling voor leerlingen en medewerkers, profilering, kansen voor leerlingen en continuïteit en duidelijkheid.

¹ Huis voor Democratie en Rechtsstaat



Digitale geletterdheid kan dan een bijdrage leveren aan:

1. Een betere en duidelijkere communicatie. Dit geldt voor leerlingen én medewerkers.
2. Digitale geletterdheid gecijferdheid en mediawijsheid om leerlingen voor te bereiden op het vervolgonderwijs.
3. Integraal werken.
4. Passend – of inclusief onderwijs.
5. Gedifferentieerd werken om iedereen minimaal gelijke kansen te bieden.

In schooljaar 2023-2024 is een start gemaakt door alle brugklassen lessen digitale geletterdheid aan te bieden. Inmiddels is er ook een implementatieplan waarin beschreven is welke vervolg- en ontwikkelstappen hier voor leerlingen én medewerkers de komende jaren gepland zijn.

Concreet worden de 21-eeuwse vaardigheden zoals mediawijsheid en informatievaardigheden planmatig en in overleg met de secties geïntegreerd in het basiscurriculum behorende bij de bestaande lessentabel. Rond ICT-basisvaardigheden worden leerpaden gecreëerd die leerlingen zelfstandig doorlopen. Wanneer de leerling de school verlaat, moet die de leerpaden succesvol hebben afgesloten. Aan de 21-eeuwse vaardigheid computational thinking wordt aandacht geschonken binnen de profilering.

Door de stapsgewijze implementatie van het persoonlijk device groeit dit de komende jaren verder door naar uiteindelijk in schooljaar 27-28 in alle leerjaren in de school. De didactische mogelijkheden worden vergroot omdat het individueel, gebruiksvriendelijk en effectief goed te benutten is bij het oefenen, inslijpen en trainen van kennis (training van examens bijvoorbeeld).

Uitgevers bieden hun aanpasbaar lesmateriaal steeds vaker online aan. Daarbij hoort bijna standaard data-analyse. Daardoor kan de docent makkelijker in kaart brengen waar hiaten in het kennis- en vaardigheidsniveau zitten. Lesmateriaal wordt aangevuld met zowel remediërend als verrijkend lesmateriaal, wat ten overvloede op het web beschikbaar is.

3.2 Onderwijsvakmanschap en onderwijsontwikkeling in en tussen secties

In de komende vier jaren wordt door middel van het versterkt en passend ondersteunend samenwerken in secties (toegroeïend naar ook clusters nieuwbouw) de kwaliteit van onderwijs ontwikkeld. Redenen om dit op deze manier te realiseren zijn bijvoorbeeld:

- Het integraal toepassen in lessen van aanbevelingen uit taal-, reken-, burgerschap- en digitale geletterdheidsbeleid.
- Goede leraren en het hebben én tonen van hoge verwachtingen zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden (Bijlsma & Bouttaoua, 2023). Hiermee kan het leerpotentieel van alle leerlingen zo volledig mogelijk benut worden. Het gaat hier over de combinatie van didactiek en pedagogiek (effectieve feedback, succeservaringen, directe instructie).
- Formatief handelen wordt in elke sectie geconcretiseerd (zie ook de uitgangspunten van het strategisch beleidsplan en de kaders bij het samenhangend toekomstig toetsbeleid)
- Leerstof en vaardigheden in context met andere vakken aanbieden. Bijvoorbeeld door projectweken, door excursies, door stages, door themadagen en ook in LOB. Daarnaast wordt in het vmbo de nieuwe leerweg verder doorontwikkeld met onder andere aandacht voor integraal werken.
- De wereld transformeert, de samenleving is in transitie en het onderwijs moet sneller dan ooit leren omgaan met veranderende omstandigheden en toenemende druk (Desjardins, 2015; Rotmans, 2014). Hierdoor moeten onderwijsprofessionals zich op de eigen onderwijsinstelling, vanuit een collectieve verantwoordelijkheid en inspanning (Hargreaves & O'Connor, 2019), verhouden tot een snel veranderende en steeds complexere context. Zo worden medewerkers bijvoorbeeld geacht hun leerlingen voor te bereiden op leven en werken in een snel veranderende samenleving en een arbeidsmarkt waarvan de contouren diffuus zijn. Veel scholen



besteden daarom in toenemende mate aandacht aan non-cognitieve vaardigheden naast cognitieve vaardigheden.

- Executieve functies zijn vaak een bepalende factor voor schoolsucces en er is een relatie tussen executieve functies, schoolse vaardigheden en gedrag. De vier belangrijkste en meest herkenbare executieve functies uit de praktijk zijn: werkgeheugen, gedragsregulatie, flexibiliteit en plannen en organiseren.

In én met secties worden de komende jaren de gesprekken gevoerd om onderwijsontwikkeling met elkaar te concretiseren, te ontwikkelen en waar te maken. Indien secties (bijvoorbeeld kleine) met elkaar samen willen werken wordt dit aangemoedigd. De ontwikkeling van secties kan in dialoog versterkt worden door bijvoorbeeld ondersteuning, professionalisering, samenwerking en investeringen.

De komende vier jaren vragen we aan secties om in hun sectieplannen de volgende onderwijsontwikkelingen en/of wettelijke opdrachten met elkaar te gaan concretiseren en vast te leggen in het sectieplan:

1. Activerende werkvormen zijn merkbaar in lessen voor leerlingen.
2. Formatief handelen (zie ook nieuw toetsbeleid) in lessen is merkbaar voor leerlingen.
3. DOT en BOOT ²elementen in lessen zijn merkbaar voor leerlingen (feedback, differentiatie, leerdoel, maatwerk, contextrijk).
4. De versterking van basisvaardigheden en de te behalen wettelijke doelen in lessen zijn merkbaar voor leerlingen.

3.3 De Reynaertles

Één van de belangrijkste pijlers van goed onderwijs is de kwaliteit van de lessen. In de school is er veel aandacht voor het ambacht van de 'docent' en het aanbieden van hoogwaardige lessen. We noemen deze lessen expliciet 'de Reynaertles' en zijn voortdurend in ontwikkeling om deze te verbeteren. We benutten hier handvatten in de vorm van zes verschillende rollen. Deze zes rollen bieden de docent handvatten om zijn of haar repertoire verder uit te breiden. Iedere rol heeft een aantal kerntaken die beschrijven wat een docent kan doen om deze rol effectief in te vullen.

De docent kan afhankelijk van de gewenste sturing bewust kiezen voor het inzetten van een aantal vaardigheden.

1. De docent als gastheer/gastvrouw

Als docent verwelkom je de leerlingen in je lokaal. Hierbij gaat het om het contact maken met je leerlingen. Belangrijke aandachtspunt is het zien van stille (onzekere) leerlingen. Ook zorg je ervoor dat de leerlingen in deze fase startklaar zijn voor je les.

2. De docent als presentator

In deze rol toont de docent leiderschap om te kunnen starten met de les. Zowel verbaal als non-verbaal vraag je de aandacht van je leerlingen en breng je structuur aan in je les. Dit doe je door te werken aan concrete doestelling(en) van je les.

3. De docent als didacticus

Als didacticus ben je bezig je lesstof over te brengen aan de leerlingen waardoor je hun denkproces activeert. Je geeft een korte instructie en zet je leerlingen snel en doelgericht aan het werk. Je houdt rekening met niveauverschillen in je klas door te differentiëren in je werkvormen.

4. De docent als pedagoog

Als pedagoog zorg je voor een veilig pedagogisch klimaat door leerlingen te complimenteren en te corrigeren op gedrag. Ook zorg je voor een stimulerend werkklimaat.

5. De docent als coach

² DOT = Docent Ontwikkel Tool en BOOT = module Ontwikkelen



Als coach ontwikkel je zelfregulerend leren bij je leerlingen op zowel individueel niveau als groepsniveau. Je voert individuele gesprekken met je leerlingen en stelt samen een leerdoel op.

6. De docent als afsluiter

De rol als afsluiter is vaak een ondergeschoven kindje. Deze rol geeft informatie van je leerlingen over hoe de bovenstaande rollen verlopen zijn. In deze fase evalueer je op inhoud en proces. Wat was de doelstelling van de les en is deze behaald? En hoe is het groepsproces verlopen?

3.4 Bestaande initiatieven verder ontwikkelen

3.4.1. Doorlopende leerlijn Techniek

De opdracht van Sterk Techniek Onderwijs Zeeland (STOZ) richt zich vanaf 2025 op drie pijlers: doorlopende leerlijnen en strategieën (didactiek en techniek), krachtige innovatieve leeromgevingen, en promotie van techniek met aandacht voor oriëntatie en ervaring.

Binnen onze stichting verbreden we de focus op techniek. Naast de bestaande praktijkvakken leggen we een nadruk op doorlopende trajecten binnen algemeen vormende vakken. Technologie in de breedste zin van het woord speelt een cruciale rol in de huidige maatschappij, ook in sectoren zoals zorg, horeca, ondernemerschap en andere vakgebieden. Als school hebben wij de verantwoordelijkheid leerlingen in contact te brengen met het brede scala aan technologische ontwikkelingen, beroepen en bedrijven.

3.4.1.1 Het technologielokaal van de toekomst

Ons onderwijsaanbod bereidt leerlingen optimaal voor op vervolgonderwijs en een dynamische maatschappij waarin technologie een centrale plaats inneemt. Daarom creëren we in onze nieuwbouw een innovatief technologielokaal van de toekomst. Deze ruimte biedt een inspirerende leeromgeving waarin leerlingen technologische vaardigheden ontwikkelen en hun interesse in technologie kunnen verkennen. Dit ondersteunt hen in het maken van weloverwogen keuzes voor vervolgopleidingen, beroepen en werkvelden.

Het toekomstige technologielokaal wordt een multifunctionele ruimte die toegankelijk is voor alle afdelingen en niveaus, van de basisberoepsgerichte leerweg tot en met het gymnasium. Hier leren leerlingen niet alleen omgaan met moderne technologie, zoals programmeren, robotica, en 3D-printing, maar ook samenwerken, probleemoplossend denken en ontwerpen. Dit versterkt zowel technische als algemene vaardigheden die van onmisbaar belang zijn in de maatschappij van morgen.

Het ontwerp en de inrichting van het technologielokaal vragen om samenwerking tussen verschillende disciplines. Niet alleen techniekdocenten, maar ook docenten van dienstverlening en producten, ³STEAM, en andere secties dragen actief bij. Deze interdisciplinaire aanpak zorgt ervoor dat het lokaal aansluit bij de brede onderwijsvisie van onze school.

Daarnaast vormt het technologielokaal een startpunt voor onderzoekend en ontwerpend leren, met opdrachten die aansluiten op de echte wereld. Denk aan projecten waarin leerlingen innovatieve oplossingen ontwikkelen voor maatschappelijke uitdagingen. Dit maakt het technologielokaal niet alleen een plek voor technologie, maar ook een ruimte voor betekenisvol en rijk onderwijs dat leerlingen voorbereidt op een veranderende wereld.

Het technologielokaal biedt ook kansen voor samenwerking met externe partners, zoals bedrijven en instellingen in de technologische sector. Deze partners kunnen gastlessen verzorgen, workshops

³ STEAM = (Science, Technology, Engineering, Arts and Mathematics) is de toekomst van het onderwijs. STEAM omvat vaardigheden en kennis nodig voor het opleiden van de nieuwe generatie tot leiders en innovators voor het oplossen van complexe wereldproblemen.



organiseren of praktijkopdrachten aanbieden. Hierdoor ervaren leerlingen hoe technologie wordt toegepast in de praktijk en vergroten ze hun netwerk en inzicht in toekomstige carrièremogelijkheden.

Met het technologielokaal van de toekomst leggen we een solide basis voor kwalitatief hoogstaand onderwijs waarin technologie, creativiteit en innovatie centraal staan. Deze investering draagt bij aan de ontwikkeling van leerlingen die niet alleen klaar zijn voor de toekomst, maar deze ook mede vorm kunnen geven.

3.4.2. Doorlopende leerlijnen Primair Onderwijs-Voortgezet Onderwijs

Het Reynaertcollege en de veertien omliggende basisscholen (Elevantio) gaan een doorstroomprogramma uitvoeren om

- Te werken aan cognitieve vaardigheden, waarbij taal- en leesvaardigheden (Nederlands en Engels) en rekenen centraal staan.
- Te werken aan meta-cognitieve vaardigheden om de betreffende leerlingen goed voor te bereiden op het leren plannen en leren leren.

Het programma beoogt een algemene versterking van de vaardigheden, maar moet specifiek ten goede komen aan leerlingen die vanwege omgevingsfactoren of thuissituatie onvoldoende in staat gebleken zijn om op basis van hun talenten een passend niveau te bereiken.

Het programma is gebaseerd op een gelijkwaardige coöperatie tussen primair en voortgezet onderwijs. Kennisdeling tussen medewerkers van beide schooltypen is een belangrijk element binnen de samenwerking. Indien een leerling niet meer kan deelnemen aan het programma zal de verantwoordelijke school zorgdragen voor een passend onderwijsaanbod waarmee een zo goed mogelijke en passende doorstroming geborgd wordt.

Het doel van het programma is om kennis en ervaring op te doen die ondersteunend zijn om kansengelijkheid te vergroten en doorstroming van leerlingen te verbeteren. Deze verbeteringen kunnen daarna structureel onderdeel uitmaken van het onderwijsaanbod binnen onze scholen voor primair en voortgezet onderwijs.

3.4.3. LOB⁴ ten behoeve van vervolgonderwijs en doorlopende leerlijn Primair Onderwijs

Het Reynaertcollege gaat verder in het samenwerkingsproject Primair Onderwijs – Voortgezet Onderwijs. Een project met als doel om de overgang voor leerlingen te versoepelen en beter op elkaar aan te laten sluiten. Dit gebeurt op vele thema's zoals bijvoorbeeld lesinhoud, schooladviezen, onderwijsaanbod en versterken van leerlingbegeleiding. Een werkgroep onderhoudt hier de contacten en de inbedding in de schoolorganisatie op grond van de gemaakte afspraken bij deze samenwerking.

LOB - Loopbaan, Oriëntatie en (studie) Begeleiding - neemt de loopbaancompetenties van Marinka Kuijpers als leidraad: Kwaliteitenreflectie, motievenreflectie, werk-exploratie, loopbaansturing en netwerken. Dit heeft als doel, de leerling te begeleiden in zijn zoektocht naar wie ben ik, wat kan ik, wat wil ik, wat heb ik nodig, wie kan mij hierbij helpen en waar kan ik ervaring opdoen? Uiteindelijk maken de leerlingen, samen met ouders, een keuze voor een vervolgopleiding. Dit maken we mogelijk door in de onderbouw én de bovenbouw een aantal activiteiten aan te bieden. Dit aanbod wordt beschreven in het LOB-beleidsplan.

3.5 Nieuwe ontwikkelingen en initiatieven

De komende jaren dienen, passend bij de visie en ambities ook de volgende initiatieven en ontwikkelingen ontplooid en geïmplementeerd te worden.

1. Passend bij de ambities en de onderwijsvisie (kansen geven, waarderen) moet toetsbeleid (en daarbij passende bevorderingsrichtlijnen) worden opgesteld en geïmplementeerd.

⁴ Loopbaan, Oriëntatie en (studie) Begeleiding



2. Passend bij de onderwijsvisie (kansen geven) dient onderzocht te worden wat de zogenaamde 'praktijkhavo' voor leerlingen aan kansen biedt.
3. Er wordt een LOB-beleidsnotitie opgesteld en geïmplementeerd.
4. De implementatie van de hybride verlengde brugklas in leerjaar 1 en 2 wordt doorontwikkeld.

3.6 In 2028 bieden we leerlingen een authentieke en uitdagende leeromgeving

Doelen om deze ambitie te bereiken:

- Het didactisch repertoire bevat herkenbaar activerende werkvormen en toepassingen van formatief handelen en docenten zijn daarop toegerust. Lessen worden zo betekenisvol, activerend en sluiten aan bij behoeftes van leerlingen, dit blijkt uit voldoende scores op het leerlingentevredenheidsonderzoek op dit onderdeel (of eventueel uit een andere meting).
- Stevig in te zetten op het verbeteren van de basisvaardigheden bij leerlingen zodat leerlingen in vergelijking met 2024, waar nodig geacht, jaarlijks aantoonbaar beter scoren op de terreinen van rekenen en Nederlandse taal.
- Binnen het onderwijsprogramma van alle afdelingen wordt aantoonbaar maatwerk (remediërend, verrijkend en verdiepend) en vormen van integraal onderwijs aangeboden.
- Leerlingen zijn tevreden over de ondersteuning van een coach.
- Alle afdelingen kennen leerlijnen digitale- en burgerschapsvaardigheden en activiteiten in het kader van internationalisering.
- Leerlingen profiteren van onze contacten met primair onderwijs bij de advisering, de overdracht, de begeleiding/ondersteuning, de plaatsing en de aansluiting van het onderwijsaanbod.
- De structuur, het programma én proces van determinatie van de onderbouw bieden tijd en ruimte voor het bepalen van een passende (definitieve) keuze in afdeling en programma.

Activiteiten die de school gaat ondernemen om de doelen te bereiken:

- Uitvoeren en monitoren van de beleidsplannen basisvaardigheden (Nederlands, rekenen, burgerschap en digitale geletterdheid).
- Opstellen toetsbeleid.
- Vervolgen implementatie hybride verlengde brugklas.
- Opstellen daarbij passende bevorderingsrichtlijnen.
- In secties borgen van onderwijsontwikkeling conform stichting- en schoolvisie.
- Opstellen plan sportklassen en uitbreiding FOX programma.
- Implementatie praktijkgericht programma uitvoeren.
- Havo P onderzoek voortzetten.
- Vervolgen proces Unescoschool.
- Vervolgen internationaliseringsplannen.

In dit hoofdstuk werd beschreven hoe de ambitie 'een rijk onderwijsaanbod', nodig om de visie en de beoogde doelen te gaan behalen de komende jaren wordt vormgegeven. In het volgende hoofdstuk wordt beschreven hoe het Reynaertcollege zich gaat ontwikkelen tot een professionele gemeenschap.

Hoofdstuk 4 Ambitie 2: Professionele leergemeenschap

Een professionele leergemeenschap begint bij een heldere formulering van de missie en de visie van onze school. Kort samengevat: we willen voor alle leerlingen goed onderwijs aanbieden en willen er samen steeds naar blijven streven om dit hoge niveau op peil te houden en/of te verbeteren!

Het is ons streven om onze missie, visie én beloftes niet alleen in de hoofden, maar vooral ook in de harten en handen van onze medewerkers te laten dringen, vanuit de insteek: hier staan wij samen voor. 'Ieder mens is gebouwd om zichzelf te ontwikkelen en heeft een natuurlijke behoefte aan relatie, autonomie en competentie' (Stevens L, 2012). De koers van de school dient zichtbaar te zijn in het alledaagse handelen van alle medewerkers en leerlingen. Ook aan de inrichting van de school,



de hoogtepunten in het schooljaar, de beleidsplannen voor de komende jaren en de keuze voor professionalisering is deze koers af te lezen. De koers wordt daardoor dus zichtbaar in het gedrag.

In een professionele leergemeenschap is er een cultuur (Emst van, 2012) waar het gaat om de zogenaamde erkende ongelijkheid. Als mens is iedereen gelijkwaardig, maar tussen professionals zijn er grote verschillen in kwaliteit te zien. Er is sprake van ongelijkheid tussen de professionals. Het gaat er hier dus om dat er wordt uitgegaan van de verschillen en dat die verschillen ook erkend worden. Van belang is dat het heel gewoon wordt dat mensen gewaardeerd worden voor wat ze goed kunnen en dat we openlijk met elkaar kunnen bespreken wat we niet kunnen. Kwaliteit heeft dus de belangrijkste stem!

Voor een bepaald onderwerp moeten dus collega's bij elkaar komen, die verstand hebben van de zaak en die geïnteresseerd zijn. En vanuit die gedachte over kwaliteit moeten ook, binnen bepaalde kaders, beslissingen genomen worden. Belangrijk bij het nemen van beslissingen is dat er draagvlak moet zijn. Degenen die er verstand van hebben en het mandaat van de collega's kregen, moeten in meerderheid achter de beslissing staan. De andere betrokkenen moeten goed geïnformeerd worden, maar ze praten minder mee voor wat betreft de totstandkoming van de beslissing.

Schoolcultuur is het (merendeels onbewuste) gedrag dat alle betrokkenen in de school met elkaar delen. We noemen de cultuur van de school uit ervaring professioneel wanneer aan vier criteria is voldaan:

1. Het gedrag van alle betrokkenen leidt tot het bereiken van de doelen van de school.
2. Het gedrag leidt tot een toename van het welbevinden van de persoon zelf.
3. Het gedrag leidt ook tot een toename van het welbevinden van anderen.
4. Bovendien wordt gedrag dat afbreuk doet aan deze drie regels, op vriendelijke wijze doch duidelijk, begrensd.

De komende jaren wordt er verder gebouwd aan een professionele leergemeenschap en het realiseren van de doelen en ambities. Dit gebeurt vooral door in dialoog te zijn met medewerkers, ze zich te laten ontwikkelen, de uitgangspunten van dit schoolplan daadwerkelijk in woord en daad, iedere dag steeds meer merkbaar aan leerlingen in klassen zichtbaar te maken. Het is de overtuiging dat: 'op een school waar een docent leert, een leerling nog meer leert'. Dat vraagt veel van medewerkers.

4.1 Duidelijkheid op het gebied van toekomstbestendig onderwijs

Het is op de eerste plaats van belang dat er op een duidelijk, realistisch, haalbaar, stabiel en toekomstbestendig perspectief met betrekking tot vooral onderwijs maar vanzelfsprekend ook financieel en personeel beleid wordt voortgebouwd. Dit betekent op de eerste plaats dat er een toekomstbestendig onderwijsscenario geïmplementeerd is, dat past bij wat we onderwijskundig willen bereiken. Een scenario wat de komende jaren financieel en formatief haalbaar is en wat voldoet aan de wettelijke verplichting rondom onderwijstijd.

Inmiddels zijn er door vooral de eerdere aanpassing van het lesrooster van 50 naar 45 minuten, het bijstellen van de lessentabel en het jaarlijks kritisch kijken en toekennen van taakuren veel formatieve uitdagingen stevig beantwoord. De komende jaren wil de school daarom haar ambities ook op termijn zelf blijvend kunnen realiseren waarbij de school minder afhankelijk zal zijn van tijdelijke subsidies. Dat vraagt een aanhoudend beleidsrijke, kritische blik op de formatieve ruimte en inzet van middelen.



4.2 Communicatie

Er wordt veel gecommuniceerd in school. En dat gebeurt ook op verschillende manieren en om verschillende redenen. In een professionele leergemeenschap probeer je dit te vereenvoudigen. Werken aan de schoolvisie en het schoolplan betekent dat er doelen te behalen zijn op verschillende niveaus namelijk:

- Schoolniveau.
- Locatieniveau Gildenstraat en Zoutestraat.
- Opleidingsniveau (vmbo – havo – vwo).
- Teamniveau.
- Sectieniveau.
- Individueel niveau.

Het is van belang dat je wél weet welke doelen je met elkaar wilt behalen en hoe je de taken onderling duidelijk wilt verdelen, hoe je hier samenwerkt én communiceert. Dit betekent dat er zowel horizontaal als verticaal op verschillende niveaus veel dingen, als dwarsverbanden in school tegelijkertijd gebeuren (een zogenaamde matrix structuur). Het werken aan schooldoelen door teams en secties zorgt voor verticale én horizontale samenhang. Het professioneel stroomlijnen van informatiekanaal waar tot nu toe vanuit betrokkenheid veelvuldig gecommuniceerd wordt via e-mail, Microsoft Teams, Magister, de INFO- weekbrief en nieuwsbrieven voor ouders in school én in de stichting draagt bij aan het vergroten van onze professionaliteit. Er wordt daarom een plan gemaakt om dit te concretiseren. Het gaat dan over zaken als:

- Op welke manier communiceren we binnen de school of intern, met de leerlingen en met de ouders?
- Het gaat dan ook over: 'Moet iedereen alles weten'? Durf je het professioneel over te laten aan je collega en vertrouw je erop dat we op die manier de belangen verdelen en vertegenwoordigen?

4.3 In gesprek met elkaar over duidelijke rollen en verantwoordelijkheden

Als je met elkaar op een professionele manier wilt gaan samenwerken, bespreek je hoe je dat met elkaar gaat bereiken. De uitdaging is om elkaar te ondersteunen, aanwezige kennis te benutten en samenwerking op zoveel mogelijke manieren te versterken en te betrekken (secties, clusters, kernteams, werkgroepen onderwijsteams, ondersteuning, management). De uitgangspunten beschreven in het professioneel statuut vormen hiervoor een belangrijk uitgangspunt. Het is van belang om in zo'n omgeving ook een feedbackcultuur te ontwikkelen.

De school bestaat uit onderwijsteams en secties. Via de uitgangspunten van het professioneel statuut wordt de komende jaren op verschillende thema's vastgelegd op welke manier medewerkers zeggenschap kunnen uitoefenen binnen de kaders van geldende beleidsdocumenten en binnen de keuzes die gemaakt zijn. Medewerkers worden steeds betrokken en maken met de schoolleiding gezamenlijk afspraken over de wijze waarop, en de frequentie waarin, wordt overlegd.

De onderwijsteams hebben een prominente rol in het geven van invulling aan het pedagogisch-didactisch concept binnen het organisatie-model. Voor specifieke uitwerking van bepaalde vraagstukken, kan er een tijdelijke (werk)groep of commissie worden samengesteld uit de team(s)/secties die advies geeft over en/of invulling geeft aan mogelijke keuzes. De secties vertalen de gezamenlijke uitgangspunten naar eigen keuzes in de manier waarop het vak aangeboden wordt en hoe het onderwijsprogramma van hun vak eruitziet. Op deze wijze wenden collega's hun invloed aan hetzij via hun team of sectie, hetzij via een vertegenwoordiging uit hun midden.



4.4 De betekenis van leiding

Bij het ontwikkelen van een professionele gemeenschap is het van belang dat leiderschap deze ambitie moet versterken en sturen. We hebben het hier dan over onderwijskundig én transformationeel leiderschap. Een stijl van leidinggeven die gericht is op het vermogen om mensen te motiveren en enthousiasmeren en een gewenste richting met elkaar op te gaan. Een stijl van leidinggeven die gericht is op het uitdagen van mensen op grond van hun ambacht en te ondersteunen zich hier verder in te ontwikkelen. We verbeteren en intensiveren daarom intern onze gesprekscyclus, het goede gesprek, waarin scholing, ontwikkeling en (duurzame) inzetbaarheid binnen onze scholen en binnen de te behalen doelen en visie van het onderwijs vaste agendapunten zijn. Allemaal vanuit een waarderend perspectief.

Collega's krijgen steeds meer mogelijkheden om het voortouw te nemen op onderwerpen waaraan zij vanuit hun talenten en deskundigheid een bijdrage willen leveren. Dat is wat we onder 'gespreid leiderschap' verstaan: de opvatting dat leiderschap niet alleen het domein is van de functioneel leidinggevende, maar dat iedereen in de organisatie het vermogen heeft om invloed uit te oefenen. Het is nadrukkelijke bedoeling dat deze manier van leidinggeven de komende jaren (onder andere door scholing) verder ontwikkeld wordt om de ambitie van de professionele leergemeenschap te versterken.

Het beoogt het zogenaamde persoonlijk leiderschap (Snoek, M., 2019) van medewerkers te versterken. Van belang omdat het ontwikkeling en groei beoogt op de mate waarin medewerkers regie over hun eigen werk en eigen ontwikkeling voeren. 'Leiderschap van leraren' of 'teacher leadership' is volgens Snoek de invloed die docenten uitoefenen op zaken die hun eigen klas of hun eigen vak overstijgen. Met dat leiderschap beïnvloeden ze collega's, leidinggevend en anderen binnen de school.

Tegelijkertijd is het ook de opdracht voor de leidinggevend en om aandacht te besteden aan werkgeluk. Werkgeluk is meer dan alleen plezier hebben in het werk wat je doet. Denk hierbij aan:

1. Betekenisvol werk, waarbij aandacht is voor autonomie van de medewerker, waar mensen op de juiste plek, in niet al te grote teams ingezet worden en waar er ruimte is voor creativiteit en ontspanning.
2. Vertrouwen in leiderschap. Medewerkers hebben behoefte aan een heldere missie, visie en aan concrete doelstellingen. Van de leiding hoopt men het vertrouwen te krijgen om een bijdrage te kunnen leveren aan de benoemde doelstellingen. Investeren in mensen is belangrijk! Open en transparante communicatie is een van de sleutels tot meer werkgeluk.
3. Een ondersteunend management dat stuurt op de afgesproken doelen, coacht, positieve feedback geeft, aandacht en erkenning geeft en successen durft te vieren.
4. Fantastische werkomgeving, waarbij menselijkheid een sleutelwoord is, waar de faciliteiten om de werkzaamheden goed uit te oefenen op orde zijn, waar er aandacht is voor balans en waar de plannen haalbaar en behapbaar zijn voor alle medewerkers.

Onderwijskundig leiderschap, ingebed in een professionele cultuur, lijkt essentieel voor doelgerichte sturing en focus in de onderwijsontwikkeling. Kenmerkend voor goed presterende afdelingen op scholen is een continue en geleidelijke verbetering van het onderwijs, waarbij evaluatie en reflectie door het team en de schoolleiding een belangrijke pijler is. De kwaliteitszorg is niet 'iets van de schoolleiding'; medewerkers hebben een grote rol.

- Vanuit duidelijke kaders en gedragen doelen samen werken aan onderwijsontwikkeling. Hierbij gaat het om aspecten als het scheppen van een veilige sfeer en positieve onderlinge verhoudingen, en het koesteren van hoge verwachtingen en prestatiegerichtheid.

Onderzoek laat zien dat afdelingen met hoge leerresultaten:

- Een sterke onderwijskundige sturing kennen met duidelijke kaders.



- Medewerkers hebben die vanuit eenzelfde visie aan gezamenlijke doelen werken.
- Een cultuur hebben waarbij medewerkers samen werken aan kwaliteitsverbetering en de teams/vakgroepen daar ook expliciet verantwoordelijkheid voor krijgen.
- Voortdurend doelen evalueren en bijstellen.

De verwachtingen zijn duidelijk, medewerkers ervaren vertrouwen en ruimte. Mede door de duidelijke kaders en de geleidelijke, op evaluatie gebaseerde, ontwikkeling van het onderwijs, weten medewerkers goed wat van hen verwacht wordt. Schoolleiders nemen in dat geval een ondersteunende en faciliterende rol ('wat hebben jullie nodig?'). Dat maakt dat medewerkers vertrouwen en ruimte ervaren om in het onderwijs keuzes te maken die de leerlingen op dat moment ten goede komen. Dit versterkt als het ware het eerdergenoemde klimaat in de school als belangrijke factor: door deze keuzes te maken ervaren leerlingen dat ze meer gezien worden en serieus genomen worden.

4.5 Cyclische kwaliteitszorg en verbetercultuur

In de professionele leergemeenschap wordt, op grond van visie en missie met elkaar samengewerkt aan doelen. Dat dient te gebeuren volgens een cyclische PDCA⁵-verbetercultuur.

Om te monitoren in hoeverre we onze doelen bereiken, gebruiken we een aantal verschillende meetinstrumenten. Voorbeelden daarvan zijn het uitvoeren van jaarlijkse tevredenheidsonderzoeken onder leerlingen, het tweejaarlijkse tevredenheidsonderzoek onder ouders en het tweejaarlijkse onderzoek onder medewerkers. Daarnaast gebruiken we het instrument de DOT (Digitale Observatie Tool) en BOOT (Beoordeling- en ontwikkeltool) om de leskwaliteit in kaart te brengen.

Tijdens de jaarlijkse ontwikkelgesprekken worden de uitkomsten van de DOT besproken en ook afspraken gemaakt over het werken aan (eventuele) verbeterpunten. Een verbetercultuur betekent dat je in gesprek wilt zijn over je professionele ontwikkeling. De komende jaren willen we, in een veilige omgeving, ook collega's onderling hierin verder aanmoedigen. Ook scholing/ professionalisering op het geven en ontvangen van feedback is dan van belang. Ook de leerlingen krijgen hier een stem door middel van de DOT en BOOT. Zoals ook vermeld in het strategisch beleidsplan wordt de stem van leerlingen hier structureel gefaciliteerd en het belang ervan vergroot. Voor een compleet overzicht van de activiteiten die in het kader van de kwaliteitszorg (en PDCA-cyclus) worden uitgevoerd, onze kwaliteitskalender is op te vragen bij de schoolleiding.

Elk jaar spreken we (College van Bestuur – directie – managementteam – teams – secties – individuele medewerker met teamleider) over de schoolresultaten. We doen dat met behulp van de data die we continue in beeld hebben. Bij bevordering, advisering, examens voor leerlingen, klassen, secties, teams én de school. Op deze manier worden we niet verrast en lukt het ons om concrete verbeterdoelen tijdig af te spreken.

⁵ Plan-Do-Check-Adapt

4.6 Samenwerken

Als je beter wilt worden is het belangrijk dat je samenwerkt. De school wordt daarom herkenbaar en samenhangend in zes teams georganiseerd. Zie afbeelding hierna. Elk team kent een opdracht, een doel en men mag van elkaar verwachten dat er samengewerkt gaat worden.

Directieteam	Onderwijsteam leerjaar 1 en 2 breed	Onderwijsteam leerjaar 3-6 havo/vwo	Onderwijsteam leerjaar 3-4 Vmbo	Team Ondersteuning	Team Facilitair
Rector Directeur Directiesecretariaat Beleidsmedewerker kwaliteit	Teamleider Coördinator Administratief onderwijsassistent Pedagogisch onderwijsassistent Coaches Lesgevende docenten Technisch onderwijsassistenten	Teamleider Coördinator Administratief onderwijsassistent Pedagogisch onderwijsassistent Coaches Lesgevende docenten Technisch onderwijsassistenten	Teamleider Coördinator Administratief onderwijsassistent Pedagogisch onderwijsassistent Coaches Lesgevende docenten Technisch onderwijsassistenten	Zorgcoördinator Intern begeleiders Docenten OTK Remedial teacher Schoolmaatschappelijk werk Toegepast psycholoog Pedagogisch onderwijsassistenten	Conciërgerie Huishouding Receptie Leerlingenadministratie Roosterkamer

Als je waardering, positiviteit en aandacht belangrijk vindt, is het belangrijk om dingen samen op te pakken, kwaliteiten te benutten en successen te vieren. We zijn collegiaal en respectvol met elkaar in gesprek over hoe we elkaar sterker kunnen maken ten behoeve van de ontwikkeling van elke leerling. We ontwikkelen ons op deze manier verder als school waar wederzijds vertrouwen, waardering, respect, openheid en betrokkenheid vanzelfsprekend is.

Teams maken teamplannen waarin de kwaliteit van onderwijs en ondersteuning het leidend perspectief is en maken onderlinge werkafspraken om doelen te behalen. Samen doelen behalen verhoogt het werkplezier, verkleint de werkdruk en vergroot de saamhorigheid. Dit geldt niet alleen voor de teams maar ook voor de secties.

4.7 Deskundigheidsbevordering om te kunnen groeien

Passende en flankerende scholing, coaching en deskundigheidsbevordering om de ambities uit dit schoolplan te behalen is een vanzelfsprekende vereiste.

Het optimaliseren van de gesprekcyclus ondersteunt ook passender professionalisering bij de medewerkers. Professionalisering is – naast geprioriteerde jaarlijkse focuspunten om beter te worden – daarom een vast agendapunt in de gesprekcyclus. Schoolontwikkeling en de wensen en ambities van de medewerker worden zo bij elkaar gebracht. Dit betekent dat er zorgvuldig en samenhangend moet worden gepland, geprioriteerd en afgestemd. Elk jaar wordt daarom een vanuit de intern opgehaalde behoeften en passende professionaliseringskalender (individueel, groeps- en schoolniveau) met medezeggenschapsraad doorgesproken.

4.8 In 2028 hebben we binnen het Reynaertcollege een kwaliteitscultuur bereikt

Doelen om deze ambitie te realiseren waarin we:

- Elkaar in toenemende mate durven aanspreken en daar ook wederzijds voor openstaan.
- Continuïteit/stabiliteit ervaren in de organisatorische randvoorwaarden.
- Helder en transparant communiceren.
- Merken dat taken en verantwoordelijkheden bij de schoolleiding, teams en secties helder zijn.
- Ervaren dat er een leiding is die het personeel optimaal faciliteert en dient.
- Cyclisch werken aan onderwijskwaliteit op alle niveaus in de school (school- team- sectie- en individueel niveau);
- Gezamenlijk werken aan en verantwoordelijkheid genomen wordt om doelen te realiseren.



Activiteiten die de school gaat ondernemen om de doelen te bereiken:

- Jaarlijks een professionaliseringsplan opstellen.
- Jaarlijks een duidelijke jaarplanner opstellen.
- Structurele gesprekken voeren met teams en secties over de voortgang van de team- en sectieplannen.
- Inzetten van externe coachtrajecten voor teams met betrekking tot de feedbackcultuur.
- Gesprekscyclus uitvoeren volgens de notitie *gesprekscyclus*.
- Organiseren coaching en scholing op het feedback geven binnen het managementteam, teams en secties.
- Volgens de kwaliteitskalender het monitoren van de onderwijsresultaten en data op leerling- en sectieniveau zodat snel geïntervenieerd kan worden als de data daar aanleiding toe geeft.

In dit hoofdstuk is beschreven hoe een professionele leergemeenschap gaat worden opgebouwd op het Reynaertcollege. In het volgende hoofdstuk wordt de ambitie 'het verder door ontwikkelen van een open ontmoetings- en ontwikkelplaats' voor de komende jaren verder uitgewerkt.

Hoofdstuk 5 Ambitie 3: Open ontmoetings- en ontwikkelplaats

Het Reynaertcollege, als onderdeel van de Stichting VO Zeeuws Vlaanderen wil als 'instituut' een belangrijke rol blijven spelen voor Hulst en omgeving. Als ontmoetingsplaats en als plek om jezelf te ontwikkelen. Het is dan van belang dat dit gebeurt door als onderdeel van de omgeving een partner te zijn die verbindings legt, zich open opstelt, kansen oppakt en initiatieven steunt en onderneemt. Het woord 'open' verbeeldt dat de oriëntatie van de school niet alleen naar binnen gericht is maar ook open is voor de stichting en naar de omgeving er omheen.

5.1 Initiatieven

De contacten met ouders, onderwijspartners (Primair Onderwijs, Middelbaar Beroepsonderwijs, Hoger Beroeps Onderwijs en Wetenschappelijk Onderwijs), bedrijven, maatschappelijke partners als de gemeente, Hulst voor Elkaar, ZorgSaam, Rotary, Cinelive, oud-collega's, buurtbewoners en collega-scholen worden verstevigd. We willen met een open houding de mogelijkheden van samenwerken inzetten en benutten. Niet alleen vanwege de betekenisvolle verrijking voor de kwaliteit van onderwijs maar ook vanwege de ambitie om een partner te zijn in de regio. Vanzelfsprekend wordt de komende jaren op velerlei gebied de samenwerking tussen de drie scholen voor Voortgezet Onderwijs van de stichting verder ontwikkeld. Ook bij de oriëntatie naar de wereld (onderzoek Unesco-school, duurzaamheid en initiatieven rondom internationalisering) worden de komende jaren kansen opgepikt door hier mogelijk plannen voor te gaan concretiseren.

Andere voorbeelden van concrete plannen de komende jaren die hier nog genoemd kunnen worden zijn de verstevigde en benodigde contacten met het primair onderwijs en ook het doorontwikkelen van de maatschappelijke stage.

5.2 Identiteit

Het Reynaertcollege wil ook haar kernwaarden in én buiten de school zichtbaar en tastbaar maken. Er is op het Reynaertcollege inmiddels een identiteitscommissie gevormd. Deze identiteitscommissie overlegt jaarlijks een paar keer. Als statutaire taak geldt het vormgeven en bewaken van het karakter en de bijzondere identiteit inclusief de kernwaarden van de school. Daarvoor doet de commissie voorstellen aan de schoolleiding op onder andere de volgende terreinen:

- Invulling van het onderwijsprogramma.
- Activiteiten.
- Schoolplan.



Er is een notitie opgesteld waarin beschreven is hoe leerlingen, ouders en medewerkers jaarlijks de identiteit van de school met elkaar bespreken en bewaken. Deze notitie is op te vragen bij de schoolleiding.

5.3 Belangrijke partners

5.3.1. Leerlingen

In de school is er een leerlingenraad. De leden van de leerlingenraad overleggen periodiek met een lid van de schoolleiding over het reilen en zeilen op de school. De leerlingenraad wordt actief betrokken bij vraagstukken van organisatorische aard, maar ook om met de schoolleiding te spiegelen over ons onderwijs en de organisatie ervan. De leerlingenraad vormt een klankbordgroep voor de directie. Daarnaast wordt de stem van leerlingen de komende jaren vergroot door klankbordgroepen te starten en leerlingen ook een 'stem' te geven door middel van onderzoeken, enquêtes (LTO)⁶ en vragenlijsten (bijvoorbeeld DOT en BOOT). De leerling-enquête bestaat uit slechts 12 vragen en kan in een paar minuten ingevuld worden. De vragen worden gesteld aan de hand van de 6 indicatoren waar de onderwijsinspectie op controleert, te weten:

- Klassenmanagement.
- Consistente lesopbouw.
- Interactief werken aan lesstof-overdracht.
- Effectieve feedback op het leerproces.
- Differentiatie.
- Pedagogisch handelen.

5.3.2. Ouders

Allereerst krijgt ouderparticipatie vorm door overleg met de oudergeleding van de medezeggenschapsraad. Naast de formele rol die de oudergeleding heeft, zijn zij ook gesprekspartner voor de schoolleiding over het te vormen beleid. Daarnaast hebben zij de mogelijkheid om hun achterban te raadplegen als het gaat over beleidsontwikkelingen in de school. Naast de oudergeleding van de medezeggenschapsraad heeft het Reynaertcollege ook nog een oudervereniging. De oudervereniging helpt met het organiseren van leerlingactiviteiten in de school. De directie van de school onderhoudt structureel contact met zowel de oudervereniging als de oudergeleding van de medezeggenschapsraad. Ook zijn er de jaarlijkse klankbordavonden door teamleiders, de tweejaarlijkse tevredenheidsonderzoeken (OTO)⁷ én de tussentijdse enquêtes over beleidsontwikkeling zoals bijvoorbeeld smartphones, toetsing en BYOD (Bring Your Own Device).

5.3.3. Raad van Advies

Elk van de scholen van VOZVL kent een Raad van Advies. De Raad van Advies adviseert de directie ten aanzien van algemeen schoolbeleid. De in de omgeving van de school gerekruteerde leden vormen een klankbord voor de schoolleider ten aanzien van ontwikkelingen in en rondom de school in de meest brede zin. Het is van belang dat de samenstelling van deze Raad van Advies een maatschappelijk brede en gevarieerde samenstelling kent en dat deze leden niet als werknemer verbonden zijn aan het Reynaertcollege.

Op deze wijze wordt een bijdrage geleverd aan de maatschappelijke verankering van de school in de lokale/regionale gemeenschap, op zodanige wijze dat de school wordt beschouwd als één van de pijlers van de samenleving. Het gesprek met de Raad van Advies getuigt van het voeling houden met lokale en regionale ontwikkelingen, deze signaleren en vertalen naar de onderwijssituatie.

⁶ Leerling Tevredenheid Onderzoek

⁷ Ouder Tevredenheid Onderzoeken



5.4 In 2028 zijn we een open ontwikkel- en ontmoetingsplek voor leerlingen, ouders en de omgeving.

Doelen om deze ambitie te bereiken :

- Voldoende tevredenheidsscores op de tevredenheidsonderzoeken onder leerlingen, ouders en medewerkers.
- Een versterkte leerlijn vanuit het primair onderwijs en naar het vervolgonderwijs.

Activiteiten die de school gaat ondernemen om de doelen te halen:

- We onderhouden nauwe contacten met het primair onderwijs, onder andere via de werkgroep PO-VO om te komen tot een goede afstemming in de leerlijnen.
- We organiseren minimaal twee keer per jaar een klankbordgroep om leerlingen te betrekken bij de onderwijsverbetering.
- Wij benutten de feedback van leerlingen die ze geven op het leerlingtevredenheidsonderzoek om ons onderwijs beter te maken. Op basis van de bevindingen uit de analyses van de tevredenheidsonderzoeken formuleren we acties om het onderwijs te verbeteren.
- Wij benutten de feedback van ouders die ze geven op het oudertevredenheidsonderzoek om ons onderwijs beter te maken. Op basis van de bevindingen uit de analyses van de tevredenheidsonderzoeken formuleren we acties om het onderwijs te verbeteren.
- Wij benutten de feedback van medewerkers op het medewerkerstevredenheidsonderzoek om ons onderwijs beter te maken. Op basis van de bevindingen uit de analyses van de tevredenheidsonderzoeken formuleren we acties om het onderwijs te verbeteren.
- Vijf keer per jaar wordt overlegd met de Raad van Advies. Wij benutten hun feedback om ons onderwijs beter te maken.

In dit hoofdstuk werd beschreven hoe de ambitie 'een open ontwikkel- en ontmoetingsplek' de komende jaren wordt vormgegeven. In het volgende hoofdstuk staat de ambitie beschreven 'het verder doorontwikkelen van een veilige, vertrouwde leer- en leefomgeving'.

Hoofdstuk 6 Ambitie 4: Veilige, vertrouwde leer- en leefomgeving

De vierde ambitie van het Reynaertcollege is het ontwikkelen van een veilige, vertrouwde leer- en leefomgeving. Om dit te kunnen realiseren beschikt de school over een veiligheidsplan (zie website) met daarin bijvoorbeeld een antipestprotocol. Jaarlijks wordt ook de veiligheidsmonitor afgenomen zodat er altijd een actueel en representatief beeld is van de situatie op de scholen en er interventies ingezet kunnen worden waar nodig.

Onze zorgcoördinator, leerlingcoördinatoren, de coaches, het ondersteuningsteam en onze vertrouwenspersonen spelen een belangrijke rol in het zorgdragen voor een veilige leeromgeving. Natuurlijk werken we samen - ook met alle onderwijsondersteunend personeel - aan een veilig schoolklimaat. Vanuit een preventieve invalshoek werken we hierin samen met andere partners en stakeholders om passende activiteiten te (laten) organiseren op of rondom school. Denk hierbij aan preventie rondom pesten, gebruik van social media, verkeersvoorlichting, seksualiteit, roken, alcohol en drugs.

De groei en ontwikkeling van een leerling kent een persoonlijke dynamiek. Daar willen we onze leerlingen nadrukkelijk in begeleiden en ondersteunen. Een coach toont daarom niet alleen interesse in het welbevinden van de leerling, maar heeft daarbij zeker ook oog voor het verloop van het leerproces van de leerling. We streven ernaar dat iedere leerling zich gezien en gehoord voelt. Hierdoor willen we de leerprestaties en het welbevinden optimaliseren door leerlingen in toenemende mate de verantwoordelijkheid te geven om de voor hen optimale keuzes te maken bij hun leerproces. Dit gebeurt door de manier waarop elke coach de leerling begeleidt.



Als school beloven we ook aan onze ouders en leerlingen om een optimale, veilige en betrouwbare digitale leeromgeving te creëren. Dit doen we door goede voorzieningen te treffen, professioneel te handelen en duidelijke spelregels af te spreken én handhaven.

Alle leerlingen willen we in kaart hebben en stimuleren op de manier die bij de individuele leerling past. Middels persoonlijke gesprekken, het opvolgen van resultaten en mogelijke andere signalen proberen we de leerlingen op sociaal- emotioneel en cognitief gebied goed te begeleiden.

6.1 Pedagogisch klimaat

In alle onderwijsteams wordt het ontwikkelen van het pedagogisch klimaat, passend bij dit schoolplan prominent op de agenda gezet. De professionals zijn hier aan zet en kunnen elkaar sterker maken. Doelen worden met elkaar opgesteld in het teamplan. Leerlingen gaan hiervan profiteren. Zoals in de visie en missie beschreven is willen we leerlingen kansen bieden en willen we ze daar waar mogelijk ook waarderen. Dat betekent dat niet alleen onze vakbekwame en ondersteunende expertise hierop aan moet sluiten, maar ook de processen in de school. Leerlingen krijgen zichtbaar kansen, durven fouten te maken en worden waardierend, positief en coachend ondersteund om hun leerdoelen en verantwoording te vergroten.

Deze nieuwe en sterke koers dient te worden versterkt door ook daarbij passende en veranderde leerlingenbesprekingen en procedures, een geactualiseerd leerlingenstatuut en het verder vergroten van leerlingenbetrokkenheid op de manieren zoals ze in dit document worden beschreven.

6.2 Begeleiding, coaching en ondersteuning op maat

Het verwerven van kennis en vaardigheden kan alleen plaatsvinden als een leerling gemotiveerd is om te leren. Het (intrinsiek) motiveren van onze leerlingen vormt daarom de kern van onze aanpak (dus ook benutten van uitkomsten leerlingentevredenheidsonderzoeken). Dat start bij een gezond pedagogisch klimaat waar een leerling zich gezien, gehoord en gewaardeerd voelt. In ons onderwijsproces staat de interactie tussen docent en leerling daarom centraal. De docent weet dat hij een belangrijke bijdrage kan leveren aan de individuele ontwikkeling van elke leerling en handelt daar ook naar. Die bijdrage is effectief als de leerling ervaart dat de docent betrokken is, hem (waar nodig) ondersteunt en in hem wil investeren.

Kiezen moet je leren! Om de juiste keuzes te kunnen maken moet je eerst weten wie je bent, wat je wilt, wat je kunt en wat je nog te leren hebt. Dat kan een leerling niet alleen, maar pakt hij stapsgewijs op met de coaches. Op het Reynaertcollege willen we elke leerling zien, horen en dus ook spreken. Afhankelijk van de leerroute en de leerbehoefte voert de coach op gezette tijdstippen een groeigesprek met de leerling.

Soms heeft een leerling een complexere ondersteuningsbehoefte of hulpvraag. De hulpvragen kunnen erg divers van aard zijn; het antwoord op de hulpvragen ook. Daarom zetten we in op extra ondersteuning vanuit het decanaat (vakkenpakketkeuzes, loopbaanoriëntatie en -begeleiding) en/of het ondersteuningsteam. Beide teams kijken vanuit hun expertise wat er nodig is om de leerling de passende ondersteuning te bieden. Denk bijvoorbeeld aan extra hulp bij dyslexie, leren leren, leren plannen of complexe sociaal-emotionele of gedragsproblematiek.

Het uitgebreide ondersteuningsaanbod is terug te vinden op onze website. Het ondersteuningslokaal (OL) en de ondersteuningsklas (OTK) zijn belangrijke pijlers in de breedte en diepte van onze onderwijsbegeleiding. De komende jaren zullen we hierin verder gaan ontwikkelen. Denk aan formatie, samenwerking met Argo, uitwisseling van kennis en expertise en het verminderen van de handelingsverlegenheid bij docenten door het versterken van de eerste lijns begeleiding. Ook zal onze school de beleidsafspraken met betrekking tot hoogbegaafdheid gaan implementeren in het begeleidingsaanbod.



6.3 In 2028 hebben we een veilig pedagogisch klimaat waarin leerlingen zich thuis voelen en waarin ze uitgedaagd worden om zich optimaal te kunnen ontplooiën.

Doelen om deze ambitie te bereiken:

- Het realiseren van een veilig leer/schoolklimaat, waarbij we op de 4- jaarlijkse gezondheidsmonitor minimaal gelijk scoren met de benchmark.
- Het bieden van versterkt mentoraat voor de leerlingen met als resultaat dat leerlingen tevreden zijn over de ondersteuning van een coach.
- Het bieden van maatwerk, zodat de leerlingen de ondersteuning of uitdaging ontvangen die aansluit bij hun behoeftes en wensen. We streven hierbij naar een voldoende score op het leerlingentevredenheidsonderzoek op dit punt.

Activiteiten die de school gaat ondernemen om de doelen te halen:

- Teams evalueren (bijvoorbeeld met indicatoren onderwijsinspectie, uitkomsten tevredenheidsonderzoek bij leerlingen en klankbordgroepen) elk jaar de kwaliteit van de geboden begeleiding en formuleren acties ter verbetering die ze opnemen in de teamplannen (zicht op ontwikkeling).
- We gaan de huidige manier van leerlingenbesprekingen evalueren en op basis daarvoor stellen we een nieuw beleidsplan *Leerlingenbespreking* op waarin heldere afspraken worden opgenomen over de manier waarop we leerlingen zoveel mogelijk kansrijk kunnen begeleiden.
- We zetten scholing in om de coaches (verder) te professionaliseren.
- Monitoren van de veiligheid met behulp van de veiligheidsmonitor. Op basis van de uitkomsten formuleren we acties ter verbetering.
- Decanen evalueren in teams elk jaar de kwaliteit van LOB en formuleren acties ter verbetering die ze opnemen in de teamplannen (zicht op ontwikkeling).
- Teams evalueren elk jaar de kwaliteit van de activiteiten, excursies en samenwerking en formuleren acties ter verbetering die ze opnemen in de teamplannen.
- Het ondersteuningsplan wordt volgens de afgesproken beleidscyclus herijkt en vastgesteld.
- Samenwerking tussen onderwijs- en ondersteuningsteam verder ontwikkelen. Overleg tussen de teamleiders en zorgcoördinator drie keer per jaar over in hoeverre de doelen van de begeleidingsafspraken voor een leerling behaald worden. Op basis daarvan worden eventuele nieuwe afspraken gemaakt.
- Elke 4 jaar afnemen van de gezondheidsmonitor door de GGD⁸ en op basis daarvan worden (verbeter)acties geformuleerd om het ondersteuningsaanbod te optimaliseren.
- Op basis van regionale en provinciale overleggen trends/ontwikkelingen signaleren ten aanzien van het welzijn van kinderen en deze doorvertalen in het ondersteuningsaanbod in de klas.
- Implementeren van begeleidingsaanbod hoogbegaafdheid.
- Verbeteren en door ontwikkelen van OTK aanbod.

In dit hoofdstuk werd beschreven hoe de ambitie 'een veilige leeromgeving' de komende jaren wordt vormgegeven. In het volgende hoofdstuk wordt beschreven hoe we ons onderwijs toekomstbestendig maken.

⁸ Gemeentelijke Gezondheids Dienst



Hoofdstuk 7 Hoe worden de onderwijsplannen bekostigd?

Het Reynaertcollege groeit opnieuw. Daar waar enkele schooljaren geleden werd voorspeld dat we in schooljaar 2024-2025 toch richting de 1000 leerlingen zouden gaan, kunnen we inmiddels twee keer op rij vaststellen dat het aangekondigde krimpscenario anders uitpakt dan verwacht. In 2023-2024 telde de school ruim 35 leerlingen meer dan begroot; in 2024-2025 meldden zich ruim 50 leerlingen meer aan. Dat opnieuw toenemende aantal leerlingen heeft op dit moment een positief effect op de meerjarenbegroting. Daar zijn we blij mee, want groei op dit gebied biedt ook op andere gebieden perspectief en stabiliteit.

Toch blijft het Reynaertcollege een formatieve opdracht houden. Momenteel kunnen we gebruik maken van een aantal subsidies, maar deze middelen zijn incidenteel en bieden dus op de lange termijn geen standvastige situatie. Het wegvallen van de extra middelen vraagt om keuzes. Essentieel hierbij is dat we als school niet 'zomaar' in ons rijke, brede aanbod willen gaan snijden. We willen zoveel mogelijk beleidsrijke keuzes blijven maken. Keuzes die zowel kwalitatief sterk als betaalbaar zijn, waarbij ook voldoende ruimte en uitdaging blijft voor onderwijsontwikkeling én de rijke begeleiding van leerlingen één van onze uitgangspunten blijft.

We hebben daarom in de komende schooljaren aanhoudend de opdracht om met elkaar in gesprek te zijn over die beleidsrijke keuzes zodat onze professionele groei, op alle bovengenoemde gebieden, bewerkstelligd wordt.

7.1 Doelen en activiteiten om toekomstbestendigheid te realiseren

We gaan met de volgende opdrachten aan de slag:

- Het is onze insteek om het brede aanbod, van de basisberoepsgerichte leerweg tot en met gymnasium, te blijven aanbieden op onze school. Dit vraagt om gedegen onderzoek naar de pakketkeuzes en dat zowel op het vmbo als op havo en vwo. We stellen nu vast dat we in de bovenbouw van alle afdelingen te maken hebben met meer dan 50 procent unieke pakketten. Aan de ene kant mooi dat dit kan, aan de andere kant een enorme claim op haalbare lesroosters en op betaalbare groepsgroottes.
- Op het vmbo moeten we onderzoeken op welke wijze we het aanbod van de kaderberoepsgerichte leerweg en de theoretische met elkaar kunnen verbinden en versterken. Immers, het eindniveau van 4vmbo-k is vergelijkbaar met dat van 4vmbo-t. We zijn ervan overtuigd dat er zowel bij de theorie- als bij de praktijkvakken kansen liggen.
- We stellen vast dat de keuze voor de vakmanschapsroute afneemt. Samen met de twee andere vo-scholen binnen de stichting moeten we onderzoeken op welke wijze de VKR wel op kwalitatief sterk, maar ook betaalbare manier kan worden gecontinueerd.
- Het beroepsgericht programma dienstverlening en producten groeit daarentegen, maar ook hier ligt een onderzoeksopdracht. Op welke wijze bieden we het programma op een veilige, voor de docenten haalbare, maar ook betaalbare manier aan? Welke verbinding is er te maken met het praktijkgericht programma binnen de theoretische leerweg?
- We onderzoeken op welke wijze de taken zo efficiënt mogelijk kunnen worden belegd. Daarbij wegen we mee dat we werken in een steeds moeilijker (krapper) wordende arbeidsmarkt. Samen moeten we in gesprek over de docententaak in zijn breedte. Horen/ passen alle huidige taken in de toekomst bij de docent of zijn er ook andere opties?
- We kennen op dit moment nog twee locaties. Vanuit financiële overwegingen, maar ook alvast toewerkend naar de unilocatie, moeten we onderzoeken op welke wijze we onze ondersteuning kwalitatief hoog, maar ook betaalbaar kunnen blijven waarborgen. Er ligt een opdracht om te onderzoeken of we alvast kunnen toewerken naar één ondersteuningslokaal en/of één ondersteuningstrajectklas voor alle leerlingen van het Reynaertcollege.



- Het aantal beschikbare fte's aan OOP⁹ neemt de komende jaren af. In 2027 hopen we aan de slag te zijn op een unilocatie. Zover zijn we nu nog niet. Toch hebben we de opdracht serieus te kijken naar de inzet van het OOP. De komende schooljaren bouwen we stapsgewijs dubbele bezettingen af. Dat betekent toewerken naar een betaalbare receptie, conciërgerie, huishouding, onderwijsassistentenploeg, ondersteuningsgroep, roosterkamer. Tijdelijke OOP-contracten worden enkel verlengd als er een positief meerjarenperspectief is. Een tweede opdracht is onderzoeken of alle taken bij de juiste medewerkers zijn belegd. Ook hier is een efficiëntieslag te maken.

7.2 Externe financiering

- Ouderbijdrage: Tussen de school en de oudergeleding van de medezeggenschapsraad is er jaarlijks overleg over de ouderbijdrage. In dit overleg is de wet- en regelgeving met betrekking tot schoolkosten leidraad. Jaarlijks wordt met deze spelregels de regeling met betrekking tot de ouderbijdrage – na instemming – in de schoolgids gepubliceerd. Deze is te vinden op de website.
- Sponsorbeleid: Het Reynaertcollege hanteert de afspraken binnen het landelijke convenant Sponsoring. Mocht het Reynaertcollege ondersteund worden door sponsorgelden, bijvoorbeeld uit donaties, reclame-uitingen of anderszins, komt dit ten goede aan het leer- en ontwikkelingsproces van onze leerlingen. De sponsoring moet verenigbaar zijn met de pedagogische en onderwijskundige taak en doelstelling van de school. Conform wetgeving zal er instemming worden gevraagd aan de gehele medezeggenschapsraad, op grond van artikel 10 van de Wet op de medezeggenschap op scholen (WMS) (zie website).

In dit hoofdstuk werd vooral beschreven hoe een formatieve uitdaging de komende jaren het hoofd wordt geboden. De bedoeling blijft hetzelfde namelijk: rijk, mooi, aantrekkelijk en kwalitatief hoogstaand onderwijs aanbieden. In het volgende hoofdstuk wordt een andere uitdaging beschreven, zijnde het nieuwbouwtraject waardoor het Reynaertcollege gaat veranderen van twee aparte locaties naar één unilocatie waar leerlingen van alle afdelingen en collega's uit verschillende (onderwijs)teams met elkaar vorm gaan geven aan de toekomst.

Hoofdstuk 8 Naar de unilocatie

We staan als school aan de vooravond van het bouwen aan een unilocatie in 2027. Het bestaande gebouw op de Zoutestraat, dat bestaat uit het klooster en de aanbouw 2000, wordt de komende jaren verder uitgebouwd tot één passend schoolgebouw voor alle leerlingen van de basisberoepsgerichte leerweg tot en met het gymnasium. In de nieuwbouwplannen is er expliciet voor gekozen géén vmbo-aanbouw te plaatsen, maar meteen in te zetten op het werken in clusters. Dat houdt in dat het nieuwe schoolgedeelte toegankelijk zal zijn voor alle leerlingen van alle niveaus. We geloven erin dat het werken met clusters zowel voor leerlingen als collega's voor overzicht, structuur en veiligheid zal zorgen. Verder biedt het werken in clusters ook veel meer de mogelijkheid aan secties om zich aan elkaar te verbinden en toe te werken naar een gedragen, zichtbare identiteit. Denk hierbij aan onder andere het talencluster, zaakvakkencluster, kunstcluster, binascluster.¹⁰

Deze visie, het werken met clusters, waarbij onze kernwaarden naadloos aansluiten, is door een groep medewerkers en leerlingen, uitgedacht in de vorm van een plan van eisen en wordt de komende tijd verder doorvertaald in een definitief ontwerp. We bouwen straks een school die voor alle leerlingen en medewerkers moet gaan voelen als een passende jas. Inspiraak, een breed draagvlak en afstemming tussen de verschillende betrokkenen zijn van groot belang voor de eerste steen effectief gelegd wordt.

⁹ Onderwijs Ondersteunend Personeel

¹⁰ Biologie Natuurkunde Scheikunde



Doel is uiteindelijk om gezamenlijk aan de slag te gaan in een schoolgebouw, waar iedereen zijn plekje weet te vinden, zich thuis, gezien én gewaardeerd weet en kan profiteren (van het uitwisselen) van de enorme expertise en ervaring in de jaren hiervoor is opgebouwd op twee locaties.

In het volgende en laatste hoofdstuk van dit schoolplan wordt nog ingegaan op enkele beleidsthema's van het personeelsbeleid van het Reynaertcollege.

Hoofdstuk 9 Personeelsbeleid

Ons functiebouwwerk en de invulling van de formatie is afgestemd op een meerjarenperspectief waardoor ook loopbaanpaden ontstaan. We werken nauw samen met de VOZVL-scholen in de regio en voeren periodiek arbeidsmarktoverleg in Zeeland. Via het project Regionale Aanpak Personeelstekort is samenwerking opgestart met de besturen van de partnerscholen in de regio onder de projectnaam "Lesgeven in Zeeland". Samenwerking in de regio biedt extra kansen voor doorgroei van individuele medewerkers. VOZVL participeert nu ook binnen de Zeeuwse onderwijsregio. Er wordt ruimte gemaakt voor langdurige opleidingen eventueel met gebruikmaking van een lerarenbeurs. We bieden ruimschoots gelegenheid aan stagiair(e)s en werken nauw samen met de ZAOS. De ZAOS is een samenwerkingsverband tussen Zeeuwse VO & MBO scholen en verschillende lerarenopleidingen die tot doel heeft een gekwalificeerd docent te worden in Zeeland. Immers, we streven ernaar om zoveel mogelijk bevoegde (en bekwame) docenten voor de klas te zetten. Zowel studerende collega's als stagiair(e)s binnen het OP¹¹ en OOP-primair proces krijgen individuele en maatwerk begeleiding en volop kansen en carrièreperspectief. Voor OOP zoeken we meer maatwerkmogelijkheden voor carrièreperspectief.

Kennis wordt gedeeld binnen secties, teams en meer en meer tussen de drie VOZVL-scholen. De deelname aan netwerken wordt gestimuleerd. We gaan meer werk maken van kennisdeling met als doel gemeenschapszin en goed onderwijs voor de drie VO-scholen in Zeeuws-Vlaanderen. Dit doen we door gezamenlijk naar oplossingen te zoeken voor lokale problemen.

Voor het borgen van de kwaliteit van het onderwijs en de kwaliteit van begeleiden hebben we specifiek aandacht voor het behoud van bevoegd personeel en scholing van personeel wat al in dienst is. Het Reynaertcollege wil zich in zijn personeelsbeleid openstellen voor leraren in opleiding wat past binnen het regionaal plan van aanpak lerarentekort. Dit betekent dat er in de normjaartaken voldoende rekening zal worden gehouden met uren en ruimte in roosters voor schoolopleiders en werkplekbegeleiders. We werken daarin nauw samen met de Zeeuwse Academische Opleidingsschool. (ZAOS).

De te verwachten formatieve daling in de komende jaren met name als gevolg van het wegvallen van grote incidentele subsidies vraagt om een doordachte inzet van onze medewerkers en extra oog voor het beheersen van de werkdruk. Daarnaast is het een gegeven dat we in de komende jaren te maken krijgen met een tekort aan docenten op meerdere vakgebieden. Daarom gaan we (dit gebeurt altijd in overleg) docenten vooral inzetten in lessen of vergelijkbare onderwijsactiviteiten en onderwijsondersteunende taken bij voorkeur beleggen bij onderwijsondersteunend personeel. Daarmee kan de docent tevens meer focus krijgen op zijn onderwijs-verzorgende taak en daar zijn innovatie en professionalisering op richten. Voor onderwijsondersteunend personeel creëren we meer kansen op ontwikkelmogelijkheden. Ons functiebouwwerk stemmen we hierop af.

Desondanks kunnen er situaties ontstaan waarin een school er, ondanks allerlei interne maatregelen, niet in slaagt om een vak aan te bieden. Als het onderwijsproces daarmee in gevaar komt, zal in goed overleg onderzocht worden of een vorm van afstandsonderwijs een oplossing kan bieden. Daarop

¹¹ Onderwijzend Personeel



wordt geanticipeerd door het faciliteren van een passende ict oplossing en het opstellen van een onderwijskundig plan van uitvoering (didaktiek, organisatie, scholing en ondersteuning).

De kerntaak van docent is op zich al uitdagend genoeg, omdat van een docent verwacht wordt dat hij in zijn zorg voor kwalitatief goed onderwijs rekening houdt met verschillen, zijn onderwijs daarop afstemt (mede in relatie tot de beweging naar meer inclusief onderwijs) en in staat is om digitale technieken in zijn lessen toe te passen. Een kerntaak die dus veel tijd en energie vraagt en daarom ook een antwoord van de organisatie vereist inzake duurzame inzet van personeel in relatie tot de verhoging van de aow-leeftijd.

De Stichting VO Zeeuws-Vlaanderen kent ook een professionaliseringsplan. Door in gezamenlijkheid met de drie scholen te investeren in scholing, passend bij de onderwijsdoelen en deels een andere wijze van werken, investeren we in kwaliteit. Naast de gezamenlijke scholingen wordt met individuele medewerkers in de ontwikkelgesprekken bekeken welke scholing ieder individu nodig heeft om bij te kunnen dragen aan onze schooldoelstellingen. In hoofdstuk vier is nadrukkelijk gesproken over het belang van een goede gesprekcyclus als instrument om met elkaar in gesprek beter te willen worden. Hier wordt nadrukkelijk in geïnvesteerd.