



SCHOOLPLAN

2019 - 2023

Versie 01-05-2019

JSG Maimonides
Noordbrabantstraat 15-17
1083 BE Amsterdam
Telefoon 020 642 61 61
www.jsghaimonides.nl

Inhoudsopgave schoolplan

Voorwoord	3
Inleiding	4
Hoofdstuk 1 Algemeen.....	5
1.1 Stichting Joods Bijzonder Onderwijs (JBO)	5
1.2 De Raad van Toezicht	5
1.3 Bestuur	5
1.4 Contactgegevens.....	5
1.5 De missie en visie.....	6
1.6 Onderwijsaanbod.....	6
1.7 Onderwijsvisie.....	7
Hoofdstuk 2 Onderwijskundig beleid	8
2.1 Onderwijsorganisatie.....	8
2.2 Onderwijskundig beleid	8
Hoofdstuk 3 Onderwijsondersteuning.....	12
3.1 Doelgroep	12
3.2 Vormen van begeleiding	12
3.3 Zorg	13
3.4 Faciliteiten	14
Hoofdstuk 4 Kwaliteit van ons onderwijs	15
4.1 Kwaliteitszorgsysteem	16
Hoofdstuk 5 Personeelsbeleid en Medezeggenschap	17
5.1 Personeelsbeleid	17
5.2 Medezeggenschap	18
Bijlage 1: bestuursagenda P&C cyclus	19

Voorwoord

In november 2018 is samen met de leerlingenraad, ouderraad, ouderklankbordgroep en MR een traject gestart om te komen tot een volledig nieuw schoolplan 2019-2023.

Het schoolplan wordt constant getoetst aan draagvlak en uitvoerbaarheid in samenspraak met de secties, mentorenteam en de zorgcoördinator en is in conceptversie(s) voorgelegd aan de MR. Met deze aanpak willen we de betrokkenheid en het eigenaarschap binnen de school aangaande het schoolplan vergroten, dat we zien als een groeidocument om de verbeteringen in onze onderwijskundige en pedagogische aanpak weer te geven. De werkwijze met betrekking tot de totstandkoming van dit schoolplan dient als goed practise voor hoe we in de school met elkaar samen willen gaan werken in de aankomende jaren, volop in beweging om de school te verbeteren.

Het schoolplan bepaalt de algemene richting voor de school in de komende vier jaar. Concrete uitwerkingen van specifieke onderwijsontwikkelingen vallen buiten de tekst van het schoolplan en zullen in de komende jaren in projectplannen vormgegeven, uitgevoerd en geëvalueerd worden.

Inleiding

Om dit schoolplan richtinggevend te kunnen laten zijn, is het van belang dat alle geledingen van de school zich erin herkennen en de bedoelingen onderschrijven. Alle activiteiten binnen de school zijn immers gebaseerd op- en gerelateerd aan dit schoolplan. Het is belangrijk met elkaar te leren en te denken in flexibele kaders en structuren, waarbinnen ieder naar vermogen zijn of haar eigen plek inneemt; zowel leerlingen, docenten, onderwijsondersteunend personeel en schoolleiding.

Wij vinden het belangrijk dat al onze leerlingen zich thuis voelen in onze school. Onze school kenmerkt zich door een specifieke doelgroep. Ze hebben een hoog redeneervermogen en sterke verbale vermogens, zijn cognitief en/of sociaal begaafd, nieuwsgierig en onderzoekend van aard, spreken vaak meerdere talen vloeiend, krijgen vanuit thuis meerdere culturen mee, hebben bijzondere talenten en een brede belangstelling.

Maimonides is zich bewust van het steeds complexer worden van de wereld. Nieuwe banen ontstaan en beroepen verdwijnen. De vaardigheden die vereist zijn in zowel oude als nieuwe beroepen veranderen en transformeren constant. In het *Future of Jobs Report* van het *World Economic Forum* (2018) wordt informatie gegeven over de verwachte veranderingen. De belangrijkste conclusie uit het onderzoek is dat onze leerlingen komen te werken in een wereld met een arbeidsmarkt waar het vooral zal draaien om aanpassingsvermogen (een leven lang leren) en vaardigheden. Beroepsstructuren gaan zo snel veranderen, dat technologische vaardigheden steeds belangrijker worden en je vooral flexibel en wendbaar moet zijn. In 2018 zijn we begonnen met het experimenteren met- en investeren in nieuw onderwijs, zodat onze leerlingen klaar zijn voor het vervolgonderwijs en de daaropvolgende arbeidsmarkt.

We streven naar een leeromgeving waar een leerling zich samen met medeleerlingen en docenten kan ontplooiën en opgeleid wordt voor de samenleving van de toekomst, hoe ongewis die ook is. Naast het intellectueel uitdagen van leerlingen is het ook onze opdracht om leerlingen talenten te laten ontplooiën en op sociaal emotioneel gebied te steunen in hun weg naar volwassenheid. Dit kan op onze school in een leeromgeving waar leerlingen en docenten zich thuis en veilig voelen door de kleinschaligheid en de vertrouwdsheid van de school.

Dit schoolplan beschrijft de kern van waar het in onze school om gaat en bevat een beknopte weergave van waar we ons de komende jaren op willen richten. Die toekomst is nog niet altijd concreet uitgewerkt, maar we geven wel een duidelijke ontwikkelingsrichting aan. Ons schoolplan zal daarom ondersteund worden door projectplannen per schooljaar, waarin we onze ideeën zoveel mogelijk in waarneembare en meetbare doelen gaan beschrijven. De eerste projectplannen zijn in 2018 voor de ontwikkeling van de nieuwe brugklas en het bètaplein in de bovenbouw geschreven en dit gaan we voor de komende jaren per leerjaar of onderwijsontwikkelingsinitiatief verder uitwerken.

In dit schoolplan komen de volgende thema's aan bod; Algemene schoolgegevens, Onderwijskundig beleid, Leerlingbegeleiding en zorg, Kwaliteit van ons onderwijs, Personeelsbeleid en Medezeggenschap.

Hoofdstuk 1 Algemeen

1.1 Stichting Joods Bijzonder Onderwijs (JBO)

Het bevoegd gezag van de school wordt uitgeoefend door de **Stichting Joods Bijzonder Onderwijs (JBO)**. Binnen JBO onderscheiden we een PO en een VO-school:

- **De VO-school:** JSG Maimonides
- **De PO-school:** Rosj Pina

Zowel voor JSG Maimonides (VO) als Rosj Pina (PO) is hetzelfde bestuurlijke concept van toepassing, te weten een Curatorium (te zien als Raad van Toezicht) en een bestuur waar de rector en directeur van het VO en PO onderdeel van uitmaken.

1.2 De Raad van Toezicht

Binnen de Stichting oefent het Curatorium vanuit een onafhankelijke positie de toezichthoudende rol op het Bestuur uit. De transitie naar een RvT is ingezet en per schooljaar 2019-2020 ingevoerd.

1.3 Bestuur

Voorzitter: Aboed Shabi

Directeur PO: Jacqueline Brecher

Rector VO: Iris Eshel

Manager JI: Bas de Bruijn

Secretaris: Jonathan Koopmans

Penningmeesters: Gabriel Boas & Eldad Eitje

Veiligheid: Allon Kijl

HRM: Carollette Salomon

Bestuursmanager: Simone Haller

Buiten de directeur, rector en bestuursmanager werken de bestuursleden onbezoldigd voor de stichting.

1.4 Contactgegevens

e-mail: bestuur@jbo.nl

Postadres: postbus 87058, 1080 JB Amsterdam

Bezoekadres: Nieuw Herlaer 18-20, 1083 BD Amsterdam

tel: 020 64 44 191

Onze school maakt deel uit van de scholengroep Joods Bijzonder Onderwijs (JBO). Joodse Scholengemeenschap Maimonides is een modern-orthodoxe Joodse school in Amsterdam Buitenveldert voor mavo, havo en vwo. Op onze school staat hoogwaardig en persoonlijk onderwijs voorop. Binnen het JBO vormt JSG Maimonides een zelfstandige school. Dit houdt in dat eenheid van curriculum, cultuur en gebouw binnen Maimonides gewaarborgd wordt voor de drie onderwijstypes die worden aangeboden.

1.5 De missie en visie

Onze missie

De scholen van het JBO verzorgen de onderwijsloopbaan van Joodse jongeren en alles wat daarmee samenhangt. Wij bieden Joodse jongeren uit Amsterdam, Amstelveen en daarbuiten de beste kans op een betekenisvolle toekomst door ze kundig, zelfstandig en verantwoordelijk te maken en klaar voor de snelle veranderingen in de maatschappij.

Onze visie

Wij geloven dat de mens zijn eigen bestemming bepaalt en in vrijheid en verantwoordelijkheid zelf vorm geeft aan de toekomst. Elke schoolloopbaan is uniek, iedere leerling volgt een eigen route. Onze school biedt leerlingen naast een gedegen onderwijspakket ook optimale (persoonlijke) begeleiding. Wij streven naar maximale opbrengsten van onze leerlingen zodat ze kunnen uitstromen naar passend vervolgonderwijs. Leidend bij deze visie is het versterken van de autonomie en het eigenaarschap van zowel leerlingen als team voor duurzame ontwikkeling.

1.6 Onderwijsaanbod

De school kent een duidelijke profilering van de onderwijstypes mavo, havo en vwo en draagt zorg voor een adequate pedagogiek, didactiek en lesinhoud. De onderbouw van de school krijgt een steeds duidelijker profiel, waarbij gedifferentieerd les wordt gegeven in de dakpanklassen mavo/havo/vwo. Ten bate van doorlopende leerlijnen per vak wordt de samenwerking van docenten in onderbouw en bovenbouw geoptimaliseerd in sectie-overleggen, zodat docenten op de hoogte zijn van de inhoud en werkwijze van hun vak in onderbouw en bovenbouw. De school legt de doelen voor het onderwijs en het opbouw van het aanbod vast in sectieplannen, zodat het voldoet aan de kerndoelen en aansluit bij de doelgroep. Voor een uitgebreide beschrijving van ons onderwijsaanbod verwijzen wij u graag naar de sectieplannen, die op te vragen zijn bij de schoolleiding.

In het nieuwe onderwijs (bijv. brugklas en bètaplein) speelt het verwerken van eigentijdse vaardigheden zoals zelfregulering, leren leren, sociale en culturele vaardigheden, creativiteit, kritisch denken, problemen oplossen, communiceren, digitale geletterdheid en gebruik van sociale media een belangrijke rol. En waar in de afgelopen jaren al veel aandacht was voor doorlopende leerlijnen met ons aanleverende PO onderwijs op het gebied van Joods onderwijs, zijn we in 2019 gestart met het gezamenlijk ontwikkelen van doorlopende leerlijnen op het gebied van executieve functies en leerstrategieën om de overstap van het PO naar het VO te verbeteren.

Joods onderwijs

Het Joodse onderwijs in onze school staat voor het opleiden van trotse bewuste Joodse jongvolwassenen met een gedegen kennis van de Joodse religie, traditie, cultuur, geschiedenis en taal en versterking van de band met de staat Israël. Een vervlechting van Joodse onderwerpen in de seculiere vakken wordt gestimuleerd. Maimonides biedt ook specifiek Joodse vakken aan, zoals Modern Hebreeuws, Klassiek Hebreeuws, Jahadoet en Joodse Identiteit. Voor de vakken Modern Hebreeuws en Klassiek Hebreeuws bestaat de mogelijkheid een schoolexamen af te leggen, dat meetelt voor het behalen van het einddiploma. De vakken Jahadoet (religieuze jodendomskennis) en Joodse Identiteit (het begeleiden van leerlingen op allerlei Joodse gebieden), zijn geen examenvakken en worden naast reguliere lessen ook aangeboden in verschillende projecten.

1.7 Onderwijsvisie

Het team van JSG Maimonides staat op het punt om belangrijke keuzes te maken over de inhoud van het curriculum en lespakket. Wat voorop staat is dat we het eigenaarschap van leerlingen over het eigen leerproces willen vergroten. Daartoe gaan we kritisch kijken naar hoe we meer van minder kunnen gaan aanbieden, hoe leerlingen kunnen werken aan hun persoonlijke ontwikkeling en naast een vaste kern van kennis en vaardigheden de ruimte krijgen voor verdieping en verbreding op basis van hun talenten en interesses. Onze docenten hebben een sleutelpositie in de ontwikkeling van het nieuwe onderwijs, omdat zij het onderwijs dagelijks ‘maken’. Ze zijn eigenaar van de onderwijsinhoud en geven er zowel individueel als met het team vorm aan. Hun leerstof kunnen ze naar eigen inzicht en passend bij hun leerlingen verdiepen en verbreden. Het team van docenten dat aan de slag is gegaan met het ontwikkelen van onderwijs heeft hiervoor kernwaarden geformuleerd: *Samen Durven Leren en Ontwikkelen*.

Samen

JSG Maimonides is een school waar leerlingen en docenten samen werken en samen leren. Onze leerlingen en medewerkers zijn talentvolle, leergierige doeners en denkers die onderdeel zijn van én voorbereid worden op een samenleving die permanent in ontwikkeling is. Samen met ouders/verzorgers en externe partners werken we, op basis van wederzijds vertrouwen, aan het steeds beter maken van de school. Wij zijn een school waar iedereen zichzelf kan zijn, zich veilig voelt en communiceert op basis van respect. Om het beste uit onszelf én elkaar te halen, staan wij met een open blik naar de wereld, voelen wij ons verbonden met onze omgeving en zetten wij ons in voor een duurzame omgang met de planeet.

Durven

Leerlingen en docenten durven initiatief te tonen, te experimenteren (dus fouten durven maken) en uit te blinken. Wij geloven dat iedereen van nature op zoek is naar kennis en uitdagingen. Dit idee staat dan ook aan de basis van onze didactische uitgangspunten. Ons motto – we zijn op school bezig met groeien – inspireert ons dagelijks handelen. Onze docenten zijn betrokken, hebben passie voor hun vak en willen dit overbrengen aan leerlingen en collega’s. Op JSG Maimonides is maatschappelijk besef, ondernemerschap en een onderzoekende houding daarom de norm.

Leren

De docenten van JSG Maimonides stimuleren leerlingen zo actief mogelijk te laten leren over zichzelf, over anderen en over de wereld. Persoonlijke aandacht, leren hoe en wat je het liefste leert, zelfreflectie, verantwoordelijkheidsgevoel en een kritische blik zijn hierbij essentieel. Wij zien het als onze opdracht leerlingen de best mogelijke toekomstkansen te bieden en om ze zo goed mogelijk voor te bereiden op het eindexamen.

Ontwikkelen

Wetenschap en individuele talentontwikkeling zijn belangrijk op onze school. De ambitie is om de lessen beter aan te laten sluiten bij de belevingswereld van leerlingen en de digitale wereld om ons heen. Het leerklimaat op JSG Maimonides werd altijd al als erg veilig ervaren, maar wordt nu ook steeds opener en eigentijdser. Docenten worden gestimuleerd om een andere rol in te nemen en om samen met leerlingen op zoek te gaan naar antwoorden op hedendaagse vraagstukken. Het leren en ontwikkelen geldt dus niet alleen voor onze leerlingen, maar ook voor docenten, ondersteunend personeel en schoolleiding!

Hoofdstuk 2 Onderwijskundig beleid

2.1 Onderwijsorganisatie

Binnen JSG Maimonides nemen wij het onderwijs als uitgangspunt. Dat betekent dat het primaire proces leidend is voor het secundaire proces. Om de cultuur en eigenaarschap van docenten te versterken hebben wij aanpassingen gedaan in de structuren en systemen. Docenten werken in verschillende teams op basis van verschillende thema's. De eerste stappen in die richting zijn al gezet en hiermee proberen we het sectie-denken te doorbreken en docenten uit te dagen om over de eigen sectie heen te kijken om het gevoel van verantwoordelijkheid voor de hele school te versterken. Ook het werken op leerpleinen en de inzet van duo-teaching draagt hieraan bij.

2.2 Onderwijskundig beleid

De veranderende leerstijlen van leerlingen, de invoering van 'Passend Onderwijs', de technologische ontwikkelingen en de ontwikkelingen in de opleidingen voor docenten zorgen dat er naast de 'WAT' (inhoud) van de het onderwijs, steeds meer aandacht nodig is voor het 'HOE' (pedagogisch en didactisch handelen). De ingezette ontwikkeling in de school staat voor het stimuleren van de autonomie, relatie en competentie van en met leerlingen. Dat gaan we doen door ze uit te dagen, te ondersteunen en vertrouwen te schenken met als doel de actieve en gemotiveerde leerhouding van leerlingen te vergroten. Docenten richten het onderwijsleerproces uitdagend, doelgericht, planmatig en cyclisch in. We zien het als kernopdracht van docenten om leerlingen hierbij zoveel als mogelijk aan zet te laten en verschillende leerstijlen in te laten zetten. Het vakgebied leren leren krijgt dan ook een steeds belangrijkere rol binnen ons onderwijsaanbod. We houden steeds meer rekening met verschillen tussen leerlingen en kiezen daarmee voor een persoonlijke benadering, waarbij docenten zich richten op het individu en succeservaringen, zodat leerlingen het beste uit zichzelf kunnen halen. De didactische vaardigheden van onze docenten hebben een sterk persoonlijke kleuring, maar ook een herkenbaar patroon van veiligheid, betrokkenheid en deskundigheid. Net zoals leerlingen hebben ook onze docenten verschillende talenten. Deze diversiteit is noodzakelijk om aan te kunnen sluiten bij onze uiteenlopende heterogene leerlingpopulatie.

Basiskwaliteit

- We gebruiken het ADI-model, de les begint bijvoorbeeld altijd met het doel en de planning van de les en leeractiviteiten worden duidelijk geïnstrueerd. Wat gaan we doen? Hoe gaan we het doen? Welke hulpmiddelen gebruiken we hierbij?
- We zorgen voor afwisselende werkvormen zoals frontale, interactieve, praktische, en samenwerkende werkvormen en laten leerlingen geregeld samenwerken.
- Iedere les weten de leerlingen wat het huiswerk is voor de komende lesweek en leerlingen kunnen dit terugvinden op een hiervoor afgesproken plek.
- (Formatieve) toetsing van vaardigheden en/of lesstof vindt in een vaste voor leerlingen herkenbare cyclus plaats en leer- en maakwerk worden geregeld gecontroleerd, van feedback voorzien en besproken.

Joods onderwijs

Binnen ons curriculum wordt de aandacht voor persoonlijke- en burgerschapsvorming in de komende jaren vergroot. We streven ernaar om onze leerlingen een gedegen kennis van de Joodse religie, traditie, cultuur, geschiedenis en taal mee te geven en stimuleren verbondenheid van onze leerlingen met het Joodse volk en de staat Israël. Daarom brengen we onze leerlingen in aanraking met diverse aspecten van het Jodendom op het gebied van cultuur, religie, zionisme en maatschappij. De wijzigingen die in de afgelopen jaren zijn doorgevoerd in het curriculum sluiten hierbij aan, zoals het toevoegen van het vak 'Joodse Identiteit' en een vervlechting van joodse onderwerpen in de seculiere vakken en de vakoverstijgende themagerichte projecten. Op die manier hebben we een opzet die recht doet aan de diversiteit van de populatie in- en visie van de school, met een aantal verplichte onderdelen, maar ook keuzemodules voor leerlingen die zich op dit gebied willen verbreden of verdiepen. In het beleidsplan 'Joods onderwijs' vindt u de uitwerking hiervan.

Eigenaarschap leerproces

Het centrale doel is om in de aankomende jaren onderwijs te ontwikkelen waarin leerlingen steeds meer ruimte krijgen en nemen om eigenaar te worden van hun eigen leerproces. Daaromheen worden onderwijsinnovatietrajecten ingericht en ook de professionalisering van het team is daar op ingericht. De verantwoordelijkheid voor het leerproces wordt verplaatst van docent naar leerling. Daarmee wordt een andere rol van de docent gevraagd, namelijk om leerlingen te helpen om inzicht te krijgen in het gebruik van denk- en oplossingsstrategieën, zodat leerlingen hun eigen leergedrag kunnen sturen. Belangrijk hierbij is dat de docent de leerlingen steun biedt om de afstand tussen wat leerlingen weten en wat ze zouden moeten weten te overbruggen. In de onderbouw hebben we reeds een programma samengesteld om het eigenaarschap en de mate van zelfstandigheid te vergroten. We hebben de ambitie om dit ook in de bovenbouw te integreren. Hiervoor hebben we in eerste instantie een leerplein ingericht rond de bètavakken. Met het leerplein willen we het leerklimaat in de school verbeteren door de relatie tussen leerlingen en docenten te optimaliseren, leerlingen de mogelijkheid geven om te versnellen of juist meer begeleiding aan te bieden, docenten de mogelijkheid geven om zich in teamverband te ontwikkelen en de lesuitval tot een minimum te beperken.

Pedagogisch handelen

Omdat onze huidige pedagogische aanpak er niet op gericht is om het eigenaarschap van leerlingen te vergroten en ook niet toereikend om onze gehele doelgroep te bedienen, zijn we met het docententeam aan de slag gegaan met een leergang 'pedagogisch tact' van het NIVOZ. Tijdens de studiedagen verkennen we met elkaar onze pedagogische opdracht en zijn we op zoek naar een praktische invulling van ons pedagogisch handelen, zodat we dit kunnen afstemmen op de toegenomen diversiteit die kenmerkend is voor onze doelgroep, de invoering van het passend onderwijs en bespreken we hoe we 'omgaan met verschillen' tussen leerlingen én docenten.

Differentiatie

De ambitie is om uit leerlingen te halen wat er in zit. Omdat leerlingen verschillend zijn, dienen we ons onderwijsaanbod af te wisselen aan de hand van ervaringen, vorderingen, mogelijkheden en hulpvragen van leerlingen. Waar voor elke leerling genoeg uitdaging moet worden aangeboden om nieuwsgierig en leergierig te blijven, is het bijvoorbeeld voor de mavoleerling die instroomt in de havo, belangrijk om op basis van maatwerk ondersteuning te krijgen om succesvol met een havodiploma uit te kunnen stromen. Voor een aantal meer- en hoogbegaafde leerlingen is maatwerk in de klas ontoereikend. Om meer

uitdaging te kunnen bieden, ontwikkelen wij mogelijkheden zoals versneld examen afleggen in één of meerdere vakken.

Naast het differentiëren op niveau, zijn we ons ook steeds bewuster van de verschillende leerstijlen van leerlingen. Daarom zijn we met een professionaliseringstraject gestart voor docenten om meer kennis op te doen over leerstijlen en hoe je hier als docent op in kan spelen. Ook is een werkgroep differentiëren opgestart binnen het docententeam om meer mogelijkheden te verkennen en kennis en ervaringen op dit vlak te delen. De school investeert daarnaast in maatwerk in de klas en organiseert studiedagen rondom differentiatie. Initiatieven op deze gebieden worden sterk gestimuleerd en gefaciliteerd.

DUO teaching

Sinds september 2018 zijn we bij een aantal vakken aan het experimenteren met vormen van co-teaching. Hierbij wordt lesgegeven door meerdere docenten aan een klas. De voordelen zijn legio, zowel voor de leerlingen als voor de docenten. Met twee docenten voor de klas kan je nu eenmaal beter inspelen op verschillende noden bij leerlingen en beter differentiëren op verschillende niveaus. Ook is een belangrijke meerwaarde dat docenten geregeld met elkaar reflecteren op de ontwikkeling van leerlingen en de manier van lesgeven. Bovendien zien we nu al dat co-teachers als rolmodel fungeren. Door te laten zien hoe je respectvol met elkaar omgaat, wordt dat de norm in de klas.

Toetsing

De ambitie is om in de school steeds meer opbrengstgericht te gaan werken. Hier wordt eigenaarschap van docenten gevraagd om de onderwijsresultaten en het eigen functioneren cyclisch te beoordelen op basis van data, en kennis. De school gebruikt inmiddels toetsresultaten ten behoeve van de onderwijsverbetering op school en daardoor gaan docenten steeds meer data verzamelen, omdat zij nieuwsgierig zijn geworden naar de oorzaken van tegenvallende of uitstekende resultaten van leerlingen. De analyse van leerresultaten geeft inzicht in waar tekorten liggen en welke verbeteringen gewenst zijn; dit helpt docenten om hun werkwijze aan te passen en onderwijs te geven dat meer op maat is op de behoeften van hun leerlingen. Daarnaast is een kwaliteitscoördinator aangesteld die op basis van de beschikbare data in de school het docententeam en het MT adviseert over verbeteringen.

Om de toetsing te verbeteren is tevens een toetscommissie opgezet door en voor docenten. Docenten met een specifieke expertise op het gebied van toetsing nemen deel aan deze commissie en coachen collega's. Expertises die aan bod komen zijn determinatie (hoe maak je voor leerlingen (en ouders) in de onderbouw inzichtelijk op welk niveau leerlingen aan het presteren zijn), OBIT (hoe richt je de toetsen in op verschillende niveaus), formatieve toetsing (toetsen inzetten om voortgang inzichtelijk te maken) en diversiteit aan toetsen (essays, projectplannen, filmpjes, presentaties, waarbij ook vaardigheden worden ontwikkeld ter voorbereiding op bijvoorbeeld het profielwerkstuk en het vervolgonderwijs) om de toetsing vakoverstijgend, maar vooral ook betekenisvoller te maken voor leerlingen.

Ten slotte willen we een omslag maken van een cijfercultuur naar een feedbackcultuur. Formatieve evaluatie en formatief leren spelen daarom een steeds grote rol in lessen en toetsen. Het primaire doel is om leerlingen inzicht te geven in hun eigen leerproces en onderwijs op maat te geven. We zetten steeds vaker effectieve vormen van formatieve toetsing in, zoals observeren, het gebruik van portfolio's en rubrics, het stellen van vragen,

docent-, peer- en zelffeedback. In de brugklas en het bètaplein worden digitale methodes en deficiëntieweken ingezet, waardoor leerlingen resultaten van toetsen kunnen verbeteren.

Vakoverstijgend onderwijs

We willen de samenhang tussen vakken duidelijk zichtbaar maken in onze wijze van lesgeven, omdat die samenhang er in de wereld buiten school ook is. We stimuleren secties om met elkaar onderwijs in te richten en de actualiteit te betrekken in de les. Pioniers binnen onze school zijn de docenten van de bètavakken in de bovenbouw die samen het bètaplein hebben vormgegeven en de docenten van de vakken geschiedenis, aardrijkskunde en economie, die voor de onderbouw vakoverstijgende projecten hebben ontwikkeld. In onze rol als ontwikkelingsschool in curriculum.nu, werken we mee aan de ontwikkeling van het vakoverstijgende vak 'Mens & Maatschappij'. Ook zijn we de mogelijkheden aan het onderzoeken voor het invoeren van het vak *Science* in de onderbouw en *NLT* (Natuur, Leven en Technologie) in de bovenbouw, dat geïntegreerde bètavakken zijn met onderwerpen op de grensvlakken van de disciplines biologie, natuurkunde, fysische geografie, scheikunde en wiskunde, waarin de samenhang tussen verschillende bètavakken beter aansluiten op nieuwe ontwikkelingen in de samenleving. We proberen het rooster zodanig aan te passen dat vakoverstijgende ideeën met betrekking tot het onderwijs, zoals het bètaplein en de vakoverstijgende projecten gefaciliteerd kunnen worden.

Digitalisering

Om als school in te kunnen spelen op ontwikkelingen in de maatschappij moeten we werken aan een sterke basis in zowel faciliteiten als de inhoud van het onderwijs. Onze aanpak met betrekking tot ICT ligt in het verlengde van de onderwijsinhoudelijke ontwikkelingen, die we in de brugklas zijn gestart, maar ook elders in het curriculum al worden uitgetest. In de brugklas zijn we gestart met het 'bring your own device' concept en het werken in Office 365, waar leerlingen opdrachten kunnen delen met elkaar en met docenten. Digitale geletterdheid proberen we zoveel mogelijk te integreren in het bestaande curriculum en daar zijn we in de brugklas mee gestart. Vakdocenten en mentoren krijgen hierbij ondersteuning van de ICT-coördinator, die ook de onderlinge samenhang tussen de verschillende digitale vaardigheden in het curriculum bewaakt. In de brugklas wordt specifiek aandacht besteed aan mediawijsheid.

Creatief denken

Creatief denkvermogen is geen vast gegeven maar valt te ontwikkelen. Hard nodig, nu we van een kennissamenleving naar een creatieve samenleving gaan, in een snel veranderende maatschappij met steeds complexere vraagstukken. We zijn van een industrieel tijdperk naar een kennissamenleving gegaan en transformeren nu van een kennissamenleving naar een creatieve samenleving. Daarom investeren we op Maimonides steeds meer in projecten en verdiepingklassen om het creatief denken te stimuleren.

Rol van de docent

In alle leerjaren worden vaker activerende werkvormen ingezet om leerlingen meer zelf verantwoordelijk te maken voor hun leerproces en om vaardigheden toe te passen in een bredere context. Hiervoor kunnen verschillende activerende werkvormen ingezet worden, zoals rolwisselend lesgeven, waarbij de docent de rol van begeleider op zich neemt, leerlingen zelfstandig of met elkaar samen laten werken, coöperatieve werkvormen en activerende directe instructie (ADI). De rol van de docent is bij dit soort werkvormen anders dan voorheen, namelijk facilitator van de leeromgeving of het leerproces.

Hoofdstuk 3 Onderwijsondersteuning

Op Maimonides staat veiligheid op de eerste plaats. De zorgcoördinator zorgt ervoor dat alle geledingen in de school samenwerken om leerlingen een veilige plek in de school te bieden. Ook alle nieuwe medewerkers willen we meenemen in een schoolcultuur waarbij de veiligheid voorop staat. Ons zorgplan beschrijft hoe wij op school samenwerken om onze zorg te waarborgen. Dit plan is net zoals het 'veiligheidsplan' op onze website terug te vinden. De zorg vindt plaats binnen de wettelijke kaders en we streven ernaar om een transparant en stevige zorgstructuur neer te zetten, zodat we de cultuur van het 'samen durven leren' vanuit een veilige basis kunnen neerzetten.

3.1 Doelgroep

Maimonides is één van de twee Joodse VO-scholen in Nederland. Het is enerzijds een school als alle andere scholen, waar leerlingen zo goed mogelijk worden voorbereid op het vervolgonderwijs. Anderzijds is de school geworteld in de Nederlandse Joodse gemeenschap, met eigen karakteristieken en een bijzondere identiteit. Deze unieke omstandigheden vragen om een unieke benadering van kinderen (en ouders).

Heterogene achtergrond leerlingen

Maimonides is een afspiegeling van de heterogene Joodse gemeenschap in Nederland. De school wordt bezocht door leerlingen waarvan ouders of grootouders uit het Midden-Oosten of Oost-Europa zijn gevlucht, expats uit Israël die voor langere of kortere tijd in Nederland wonen en kinderen van wie de ouders al generaties in Nederland wonen. Sommige ouders (en leerlingen) spreken geen of gebrekkig Nederlands en doen daarmee een groter beroep op de schoolleiding en docenten. Ook de meertaligheid van de leerlingen vraagt om een specifieke aanpak van ons (Nederlandse) taalonderwijs.

Extra zorgbehoefte

Alle Joodse kinderen zijn welkom op Maimonides. Ook kinderen die net in Nederland wonen, kinderen die geen Nederlands spreken en moeten wennen aan ons onderwijssysteem. Maar ook kinderen die wel in Nederland zijn geboren en gedrag- of leerstoornissen hebben, voelen zich thuis op onze school door de kleinschaligheid, de veilige sociale omgeving en het onderwijs op maat. Daarom heeft Maimonides relatief veel leerlingen met ADHD, autisme en andere leer- of gedragsstoornissen (zie SOP). We zijn ons ervan bewust dat dit de complexiteit van ons onderwijs vergroot voor docenten en proberen dit door scholing en extra ondersteuning te ondersteunen.

3.2 Vormen van begeleiding

Tutor in de brugklas

De brugklas heeft in plaats van één mentor, drie tutores. Deze hebben dezelfde rol als een mentor, maar met meer tijd om de klas te begeleiden. Hierbij staat de relatie leerling-school-ouders centraal waarbij lijnen kort zijn en de tutor snel kan handelen waar nodig. De extra tijd wordt onder andere gebruikt om de overgang naar de nieuwe school zo soepel mogelijk te laten verlopen.

Mentor

Met uitzondering van de brugklas, heeft iedere klas een mentor. Dit is een docent die

speciale zorg voor de leerlingen in zijn of haar mentorklas heeft. De mentor geldt als het eerste aanspreekpunt voor leerlingen en hun ouders/verzorgers en monitort het algehele functioneren van een leerling. Op deze manier kunnen zij vroegtijdig problemen signaleren. Verder onderhoudt de mentor de contacten met ouders en vervullen zij tijdens de rapportvergaderingen van hun klas een leidende en aansturende rol. De mentor in de onderbouw ziet de klas iedere week tijdens een mentoruur. In de bovenbouw stellen we mentoruren in op maat, ook op basis van het ingezette LOB-traject.

Decanaat

In klas 2 tot en met 6 begeleidt de decaan de leerlingen bij hun profiel- en studiekeuze. Op school kunnen leerlingen de decaan altijd aanspreken, in het bijzonder op de donderdag.

Vertrouwenscommissie

De interne vertrouwenscommissie bestaat uit twee docenten. Ook hebben we een externe vertrouwenscommissie. Zij zijn het aanspreekpunt voor elke vorm van (seksuele) intimidatie die binnen school plaatsvindt of buiten school (zie schoolgids voor meer details).

3.3 Zorg

Interne zorgstructuur

Binnen de school bestaat de zorgstructuur uit de tutor of mentor en de zorgcoördinator. De mentor is het eerste aanspreekpunt voor ouders/verzorgers en leerlingen en houdt de ontwikkeling van leerlingen in de gaten.

Externe zorgstructuur

Soms heeft een leerling meer hulp nodig dan de school zelf kan bieden. Voor zulke gevallen bestaat de externe zorgstructuur, waarvan het zorgadviesteam (ZAT) de kern vormt. Het ZAT bespreekt welke extra ondersteuning een leerling nodig heeft en of een verwijzing naar jeugdhulp of bovenschoolse voorzieningen nodig is. Ook de jeugdarts en de leerplichtambtenaar zitten in het ZAT en maken deel uit van de externe zorgstructuur.

Zorgcoördinator

Onze zorgcoördinator is verantwoordelijk voor het zorgsysteem binnen de school. Wanneer de resultaten van een leerling achterblijven of de leerling opvalt in sociaal opzicht, kan de mentor contact opnemen met de zorgcoördinator. In overleg met de mentor en/of de sectorleider nodigen we ouders/verzorgers uit om dit te bespreken. De zorgcoördinator is op de hoogte van mogelijke vormen van zorg die de school zelf kan bieden en staat in contact met externe hulporganisaties en organiseert hulp(verlening) binnen of buiten de school.

Zorg Advies Team (ZAT)

Het Zorg Advies Team (ZAT) bespreekt leerlingen die extra aandacht nodig hebben. Het ZAT komt circa acht keer per jaar samen. Bespreking in het ZAT gebeurt altijd in overleg met en pas ná goedkeuring van ouders/verzorgers en leerling. In het ZAT wordt besproken hoe de extra zorg die sommige leerlingen (al dan niet op school) nodig hebben het beste kan worden vormgegeven.

Begeleider Passend Onderwijs (BPO)

Vanuit stichting Altra hebben wij een begeleider passend onderwijs op het Maimonides. De rol van de BPO is het observeren van lessen om het onderwijsproces goed te kunnen

monitoren en zij coacht docenten in de omgang met leerlingen met specifieke onderwijsbehoeften. Leerlingen met een specifieke ondersteuningsbehoefte kunnen ook door haar individueel ondersteund worden door middel van gesprekken en coachingstrajecten.

De Ouder Kind Adviseur (OKA)

Als er zorgen zijn over een leerling of zijn/haar gezinssituatie en school kan vanuit de interne zorgstructuur onvoldoende hulp bieden, dan betreft de intern begeleider/zorgcoördinator de ouder- en kind adviseur, zodat de zorg in de klas en thuis goed op elkaar afgestemd zijn.

Schoolarts en GGD-verpleegkundige

Indien een leerling veelvuldig ziek is, kan de schoolarts leerlingen oproepen en school en/of ouders/verzorgers adviseren.

Leerplichtambtenaar (LPA)

De meeste leerlingen op het Maimonides wonen in Amsterdam of Amstelveen. Om deze reden werkt de school nauw samen met de leerplichtambtenaren van deze gemeenten, zo ook in het ZAT.

3.4 Faciliteiten

Training voor leerlingen met faalangst

Leerlingen met overmatige spanning voor toetsen of faalangst kunnen soms op school, anders extern, een speciale training volgen.

Faciliteitenkaart

Iedere gediagnosticeerde leerling met een gedrags- en/of leerproblematiek-verklaring krijgt een zgn. faciliteitenkaart (“groene kaart”) waarop de faciliteiten vermeld staan waarop hij recht heeft. De faciliteiten zijn onderverdeeld in algemene en specifieke faciliteiten.

Dyslexie

Indien een gemiddelde of ernstige vorm van dyslexie is geconstateerd en er is een officiële dyslexieverklaring afgegeven, krijgt een leerling een faciliteitenkaart. Tijdens de toets maakt een leerling gebruik van de faciliteitenkaart. Zo weten docenten dat er bij de afname van toetsen, overhoringen, examens en overgang speciale regels gelden.

Hoofdstuk 4 Kwaliteit van ons onderwijs

Het bevoegd gezag van de school (stichting JBO) is de opdrachtgever voor het kwaliteitsbeleid in de school en legt samen met de scholen het beleid met betrekking tot de bewaking en verbetering van de kwaliteit van het onderwijs vast en bewaakt de maatregelen ter verbetering van de kwaliteit. De stichting JBO heeft de verantwoordelijkheid voor de monitoring van de kwaliteit neergelegd bij de schoolleiding en controleert de kwaliteit aan de hand van jaarlijkse rapportages. In 2014 heeft de Inspectie voor het Onderwijs de beoordeling “voldoende” uitgesproken. Daarmee valt de school onder het basistoezicht. De kwaliteit van het onderwijs wordt op diverse manieren aangestuurd:

Eigenaarschap docenten onderwijskwaliteit

- Docenten analyseren met de sectie jaarlijks cijfermatige resultaten (toets- en examenresultaten), maar ook aspecten zoals gedrag en werkhouding
- Docenten nemen met de sectie op basis van deze evaluatie beslissingen over de inhoud van de leerstof en de (variatie in) didactiek en toetsing
- Docenten leggen samen met de sectie bovenstaande analyse, evaluatie en plan van aanpak vast in het sectieplan
- Docenten binnen en buiten de sectie bezoeken elkaar in de les en geven feedback op de basiskwaliteit en eigen aspecten van de school (collegiale consultatie)

Sturing op onderwijskwaliteit door schoolleiding

- De schoolleiding haalt informatie op over de onderwijskwaliteit in de sectieplannen, analyses van CITO en examenresultaten en in gesprek met de MR, leerlingenraad en ouderklankbordgroep en leerling- en oudertevredenheidsonderzoeken en stuurt aan de hand van deze uitkomsten op verbetering door de inrichting van studiedagen, teamoverleggen, scholing of externe begeleiding
- De schoolleiding observeert lessen, bespreekt dit na met docenten en legt hierover afspraken vast
- De schoolleiding brengt signalen van docenten, leerlingen en ouders in kaart en maakt samen met docent, mentor en zorgcoördinator plannen voor verbetering
- De schoolleiding stelt op studiedagen, werkmiddagen en in het mentorenoverleg en rapportvergaderingen aspecten van het onderwijs in een leerjaar aan de orde en stuurt op verbetering
- De schoolleiding stimuleert, ondersteunt en begeleid initiatieven voor onderwijsinnovatie- en verbetering

Begeleiding op onderwijskwaliteit

- De BPO-er, sectieleiders en conrector begeleiden docenten (zeker de eerstejaars, maar ook anderen) met het doel de kwaliteit van hun lessen te verbeteren
- Iedere dinsdagmiddag is tijd vrijgemaakt om op team- of sectieniveau te werken aan de kwaliteit van het onderwijs of de borging daarvan
- Minimaal 2 keer per jaar worden studiedagen georganiseerd waar de verbetering van de onderwijskwaliteit aan de hand van specifieke thema's centraal staat
- In POP-, functionerings- en beoordelingsgesprekken wordt de onderwijskwaliteit besproken en de daartoe gewenste ontwikkeling en mogelijkheden tot scholing of intervisieactiviteiten die de verbetering van het onderwijs door individuele docenten als doel hebben.

4.1 Kwaliteitszorgsysteem

De ambitie met betrekking tot de kwaliteitszorg is dat het doelgericht, cyclisch, systematisch en integraal wordt. Door het opzetten van een kwaliteitszorgsysteem willen we komen tot een degelijke jaarlijkse cyclus waarin vragen centraal staan als: 'Doen we de goede dingen?' en 'Doen we die dingen goed?' De kenmerken van onze doelgroep en de daarmee te behalen resultaten staan centraal. De school wil steeds meer gaan werken vanuit het principe 'opbrengstgericht werken', dat verwijst naar een werkwijze, waarbij docenten en schoolleiding niet slechts gebruik maken van (cijfermatige) resultaten en analyses om te verantwoorden, maar juist om met deze gegevens over de leeropbrengsten de verdere ontwikkeling van leerlingen, en daarmee de kwaliteit van de school te stimuleren en vorm te geven. Op basis van de analyse van sterke en zwakke kanten kunnen het onderwijsproces en de opbrengst worden verbeterd. Ook het volgen van en inspelen op de (individuele) leer groei van leerlingen -leerlingen met verschillende talenten- helpt hierbij. Om de kwaliteitszorg vorm en inhoud te geven worden diverse instrumenten ingezet:

In-, door- en uitstroomcijfers en examenresultaten

In-, door- en uitstroomgegevens en overige rendementsgegevens worden jaarlijks verzameld en besproken in de secties en gedeeld met de schoolleiding en de MR. In de sectieplannen wordt vastgelegd welke gegevens – bijv. gebleken knelpunten – aanleiding geven tot acties c.q. beleidswijzigingen.

Sectieplannen

In de sectieplannen worden analyses opgenomen over mogelijke discrepantie tussen resultaten (bijv. SE en CE uitkomsten of tussen verschillende leerjaren), om inzicht te krijgen in afwijkingen van een meerjarentrend, zodat oorzaken tijdig onderzocht kunnen worden. In de sectieplannen maakt (statistisch) cijfermateriaal over resultaten per klas, vak, docent of afdeling onderdeel uit van de analyses. Indien nodig maakt de sectie 'SMART' verbeterplannen die periodiek monitoring kunnen krijgen door de schoolleiding.

Tevredenheidsonderzoek

Tevredenheid en veiligheid worden onderzocht door middels van jaarlijkse enquêtes onder leerlingen en ouders van alle jaarlagen (DUO). Uitkomsten worden verspreid en besproken met medewerkers, de leerlingenraad en de ouderraad en gepubliceerd via Scholenopdekaart.nl, evenals de doorstroomgegevens, het slagingspercentage en de slagingsresultaten.

Feedback

In de gesprekkencyclus wordt op basis van feedback vanuit collega's, leerlingen en (incidenteel) ouders, gesproken over persoonlijke ontwikkeling (POP) en mogelijke verbeterpunten. Deze worden vastgelegd en voortgang wordt besproken in een gesprek. Van elk gesprek in dit kader wordt een verslag gemaakt, dat wordt ondertekend en toegevoegd aan het personeelsdossier.

Ambities

Maimonides wil gaan werken met een jaarwerkplan waarin het 'succesbepalende factoren' gaat benoemen met daarbij de beoogde resultaten en de manier waarop die worden bereikt. De te ondernemen acties moeten recht doen aan de visie van de school en de actuele omstandigheden. Door de inzet van het jaarwerkplan willen we een cyclisch proces inzetten dat gericht is op borging en verbetering. De doelstelling van het jaarplan is om in de toekomst een beter bewustzijn van de eigen kwaliteit te bereiken.

Hoofdstuk 5 Personeelsbeleid en Medezeggenschap

5.1 Personeelsbeleid

Maimonides werkt vanuit de overtuiging dat gemotiveerd personeel een eerste vereiste is voor het realiseren van onze onderwijsdoelen. Deze motivatie willen wij stimuleren via gedeeld eigenaarschap, een evenredige belasting en op ontwikkeling gerichte scholing. Gedeeld eigenaarschap wordt bereikt door uitvoerende verantwoordelijkheden laag in de organisatie te leggen en te werken in teams. Samenwerken en samen leren vormen ook in het personeelsbeleid de kern.

Er is sinds dit schooljaar structurele overlegtijd ingevoerd, waarbij de samenstelling van het overleg flexibel is. Daarnaast bieden we de mogelijkheid voor intervisietrajecten, coaching, scholingen binnen en buiten de school en stimuleren we onderwijsvormen waarbij meerdere docenten gelijktijdig onderwijs verzorgen. Omdat we een kleine school zijn met maximaal 1-3 docenten binnen een sectie zijn we nog zoekende naar meer vormen waarbij kennis en expertise efficiënt en snel verspreid kunnen worden in de school. Bijvoorbeeld door medewerkers in minstens twee overleggen actief te laten zijn met een horizontaal en een verticaal belang (bijvoorbeeld in een sectie en in een mentoraat) om het denken vanuit verschillende perspectieven te stimuleren.

Ontwikkeling van medewerkers wordt ondersteund via scholingstrajecten binnen en buiten school en indien gewenst via begeleiding door interne en externe experts. Dit wordt in samenwerking met de HRM-adviseur binnenkort uitgewerkt in een jaarlijks bij te werken professionaliseringsplan, waarin de ontwikkelthema's van de school richtinggevend zijn. Deze thema's worden tevens in het professionaliseringsplan beschreven, waar ook activiteiten worden gepresenteerd waar medewerkers aan kunnen deelnemen en uit kunnen selecteren. In dit plan willen we ook specifiek aandacht besteden aan de fysieke gesteldheid van medewerkers door beleid rondom duurzame inzetbaarheid te formuleren. Daarnaast besteden we veel aandacht aan begeleiding bij en het voorkomen van verzuim. Onderwijzend personeel wordt geacht de vereiste bevoegdheden te bezitten om les te mogen geven in een bepaalde onderwijssoort en leerjaar en daarnaast de bekwaamheid op peil te houden. Het onderhouden van de bekwaamheid is één van de gespreksonderwerpen in de eerder genoemde gesprekkencyclus. We werken, evenals in ons onderwijs, toe naar een feedbackcultuur in plaats van een afrekencultuur. In het functiebouwwerk en de gesprekkencyclus staat voor al onze medewerkers ontwikkeling, mede gebaseerd op verkregen feedback, centraal.

In de school gaan onze medewerkers de komende jaren meer in teams samenwerken. Een herkenbaar team van medewerkers wordt verantwoordelijk voor het opleiden en begeleiden van groepen leerlingen. Dit betekent dat verschillende teams van medewerkers de basis vormen van onze school. Dit moet er toe leiden dat binnen het team wordt samengewerkt om onderwijs aan te bieden dat zoveel mogelijk aansluit bij de talenten en mogelijkheden van de leerlingen.

Binnen onze school willen wij dit bereiken door te investeren in de professionele ontwikkeling van onze medewerkers, als individu en als team. Alle medewerkers zijn verantwoordelijk om zich als professional te ontwikkelen om op die manier op een uitdagende wijze bij de leerlingen kennis over te brengen, maar hen ook te coachen en

begeleiden. De school geeft de medewerkers de ruimte en biedt diverse mogelijkheden op het gebied van scholing, training en opleiding om de professionele ontwikkeling te ondersteunen en te stimuleren. Het beleid wordt vastgelegd in een professionaliseringsplan dat momenteel in ontwikkeling is.

De gesprekkencyclus biedt de mogelijkheid om als leidinggevende en medewerker samen afspraken te maken over de invulling van de professionele ontwikkeling. In de gesprekken gaat het enerzijds over de ontwikkeling, anderzijds worden afspraken gemaakt over de te behalen resultaten. De gesprekkencyclus is dan ook een belangrijke voorwaarde voor vrijwel alles dat met goed personeelsbeleid te maken heeft. Deze voorwaarde is dat binnen onze school met alle medewerkers systematisch en regelmatig (jaarlijks) kwalitatief goede gesprekken over hun functioneren, loopbaan en ontwikkeling worden gevoerd.

Voor de leerlingen wil onze school een gezonde en veilige leeromgeving bieden. Ook voor onze medewerkers vinden wij dit heel belangrijk. Onze school wil alle medewerkers duurzaam en vitaal inzetbaar houden. Dit betekent het creëren van een omgeving waar medewerkers met plezier werken, waar inspraak geregeld is en waar de omstandigheden zodanig zijn dat men in een gezonde en veilige omgeving kan werken, zodat bijvoorbeeld ook de oudere medewerkers vitaal aan de slag kunnen blijven (zie ook RI&E).

Het doel is om onze medewerkers duurzaam en vitaal op het juiste moment op de juiste werkplek aan het werk te hebben. Dit willen wij op twee manieren bereiken. Enerzijds door het zorgen voor een goede verzuimbegeleiding van de zieke medewerker. Anderzijds door het inzetten van preventief en curatief personeelsbeleid. Dit betekent dat de aandacht binnen ons personeelsbeleid uitgaat naar het inzetten van maatregelen en activiteiten, die de gezondheid van de medewerkers bevorderen.

5.2 Medezeggenschap

Medezeggenschap heeft een belangrijke functie binnen de school. Medewerkers, ouders en leerlingen krijgen de mogelijkheid om mee te praten over onderwerpen, die binnen de school voor hen belangrijk zijn. De schoolleiding hecht grote waarde aan de meningen van medewerkers, ouders en leerlingen. We zien het als onze opdracht om de medezeggenschap zodanig te organiseren dat alle geledingen zich vertegenwoordigd en gehoord voelen. De directie voert met de MR overleg over diverse schoolgerelateerde onderwerpen. Verder legt de schoolleiding haar besluiten, die het onderwijs, de organisatie en het personeel van de school raken, ter instemming of advies aan de medezeggenschapsraad voor. De medezeggenschapsraad bestaat uit een personeels-, ouder- en een leerlinggeleding. Naast onderwerpen en besluiten, die schoolspecifiek zijn, zijn er ook onderwerpen en besluiten, die alle scholen raken en dus schooloverstijgend zijn. Over deze schooloverstijgende onderwerpen met een gemeenschappelijk belang voert het bevoegd gezag overleg met de medezeggenschapsraden van beide scholen (PO/VO).

Besluiten, die het belang van beide scholen raken, worden door het bevoegd gezag, ter instemming of advies, aan de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad voorgelegd. Ook de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad kent een personeelsgeleding, een oudergeleding en een leerlinggeleding, die zijn gekozen door de medezeggenschapsraden van de afzonderlijke scholen.

Bijlage 1: bestuursagenda P&C cyclus

wanneer	wat	documentatie	wie
<i>september</i>	jaarplan, vlootschouw en functiemix, functiehuis en competentieprofielen	jaarplan bestuur, vlootschouw, functiemix	bestuur
<i>oktober</i>	ziekteverzuim en arbo-beleid, teldatumgegevens PR plan nieuwe leerlingen (VO)	vakantierooster	bestuur MR (ter informatie)
<i>november</i>	begroting, vaststelling ouderbijdrage volgend schooljaar, vaststelling schoolondersteuningsprofiel (SOP)	SOP, begroting	bestuur MR (ter advies)
<i>december</i>	vakantierooster volgend schooljaar PR plan uitvoering open avond (VO)	vakantierooster	bestuur MR (ter advies) ouders
<i>januari</i>	PR open dag, inschrijvingen (VO), adviezen groep 8 (PO)	plan van aanpak	bestuur
<i>februari</i>	onderwijsopbrengsten lopende schooljaar	jaarschoolverslag (evaluatie)	bestuur MR (ter informatie)
<i>maart</i>	leerling en oudertevredenheidsonderzoek	analyse tevredenheidsonderzoek	bestuur MR (ter informatie)
<i>april</i>	formatieplan, groepsindeling (PO), lessentabel (VO) volgend schooljaar (vaststelling op 1 mei)	formatieplan, lessentabel, groepsindeling	bestuur MR (advies en instemming PMR)
<i>mei</i>	schoolplan en beleidsplan II (VO en PO)	schoolplan	bestuur MR (instemming)
<i>juni</i>	schoolgids (PO en VO) onderwijsopbrengsten, instroom, doorstroom en uitstroom (binnen RP en MM en van RP naar MM) afgelopen schooljaar en interventies komend schooljaar	schoolgids, jaarverslag	bestuur MR (instemming)
<i>juli</i>	schoolverslagjaarplan	(evaluatie en vooruit kijken)	bestuur MR (ter informatie) ouders