

SCHOOLPLAN **2021** **2025**

Sterk naar de toekomst

CHRISTELIJKE SCHOOL VOOR
tto, gymnasium, atheneum,
havo en mavo



INHOUDSOPGAVE

1. Voorwoord
2. Sterk naar de toekomst
3. Onderwijs
4. Burgerschap
5. ICT
6. Ondersteuningsprofiel
7. Personeel
8. Organisatie
9. Kwaliteitszorg
10. Communicatie
11. Sponsoring
12. Alumni

1. VOORWOORD

In het laatste jaar van de vorige beleidsperiode is de koers van de school herijkt in samenspraak met de medewerkers, MR, RvT, ouderraad en leerlingenraad. De voorbereidingen op het nieuwe schoolplan hebben behoorlijke hinder ondervonden van de coronamaatregelen. Gelukkig hebben we de denkrichting over het onderwijs van de toekomst al voor een groot deel vorm kunnen geven voordat de coronamaatregelen van kracht werden. Ondanks de nadelige effecten van de lockdown en beperkte openstelling van de school, heeft deze periode in aanloop naar het nieuwe schoolplan ook een tweetal positieve aspecten gekend: door de goede infrastructuur die er al was op het gebied van het digitaal onderwijs, was er een soepele overgang naar het afstandsonderwijs. We kunnen de ervaringen met het digitale onderwijs in de afgelopen periode meenemen in de huidige onderwijsplannen. Ook wordt er meer ruimte voor maatwerk ingericht in ons onderwijsaanbod, wat aansluit op de noodzaak tot het gericht wegwerken van achterstanden door de coronabeperkingen. Door de huidige omstandigheden en de extra ondersteuning van onze leerlingen is al ervaring met maatwerk opgedaan. In dit schoolplan ligt het beleid op hoofdlijnen voor de komende periode van 4 jaar vast. Het heeft als doel sturing te geven aan ons onderwijs en planmatig te werken aan verbetering van de onderwijskwaliteit en leeropbrengsten. Het brengt de visie, de onderwijsaanpak en de ambities van De Nassau samen. Het schoolplan sluit aan bij de actuele praktijk van de school. Alleen dan leidt het namelijk tot de beoogde ontwikkeling van ons onderwijs. De Nassau heeft als motto: “Sterk naar de toekomst”. Leerlingen op De Nassau bereiken een hoog opleidingsniveau als gevolg van ons uitdagende en eigentijdse onderwijs en de intensieve begeleiding. Er is veel aandacht voor persoonlijkheidsontplooiing en burgerschapsvorming. De

Nassau heeft een uitstekende reputatie opgebouwd en kent de laatste jaren een stijgende aanmelding. Onze uitdaging is de kwaliteit van ons onderwijs te continueren. We streven daarbij voortdurend naar beter onderwijs. Wij faciliteren en stimuleren medewerkers om binnen de beleidskaders van de school hun professionaliteit te ontwikkelen en zodanig in te zetten dat deze bijdraagt aan een goede ontwikkeling van de leerlingen en aan het eigen werkplezier. Om de voortgang van het schoolplan en de bijbehorende aanpak te bevorderen, gebruiken we actieplannen die jaarlijks worden geëvalueerd in de onderwijsteams en in de MR. We gaan vervolgens aan de slag met de geactualiseerde actieplannen in het schooljaar daarna. Met deze aanpak is een breed gedragen visie op ons onderwijs en de gewenste ontwikkeling van de school geborgd. We hebben er dan ook alle vertrouwen in dat onze leerlingen met dit schoolplan sterk naar de toekomst gaan.

**2. STERK NAAR
DE TOEKOMST
MET DE NASSAU**



STERK NAAR DE TOEKOMST MET DE NASSAU

2.1 Missie

De Nassau kenmerkt zich door sfeervol en succesvol onderwijs. Leerlingen en collega's voelen zich thuis op school en kunnen hun talenten ontwikkelen. Wij bereiden jonge mensen dagelijks voor op de veranderende wereld van morgen. Op leven, leren en werken in Nederland, Europa en daarbuiten. Het onderwijs op onze school is actueel, relevant en verhoudt zich sterk tot toekomstgerichte ontwikkelingen.

De Nassau heeft een christelijke traditie die we op hedendaagse wijze vormgeven. Dit houdt in dat elke jongere welkom is op onze school, ongeacht levensbeschouwelijke achtergrond of overtuiging. Christelijk betekent op onze school het geloof in een betere wereld en de inzet voor het welzijn van anderen. Dit geeft ruimte aan de bloei van de mens als uniek individu en staat open voor alle mensen, omdat het mensen wil verbinden. Daaruit volgt dat we een open cultuur hebben waarin iedereen zichzelf kan zijn en waar we aandacht, respect en zorg voor elkaar hebben.

De Nassau verhoudt zich sterk tot de toekomst en brengt leerlingen en collega's sterk naar de toekomst. Dit motiveert ons dagelijks bij het vormgeven van onze school. Hierbij staan vijf principes centraal die concreet betekenis krijgen binnen ons onderwijs en onze organisatie.

De Nassau is...

Vooruitstrevend

Onze school loopt voorop in Breda en omgeving met de digitalisering van het onderwijs. Door de inzet van nieuwe techniek en didactiek bieden we gedifferentieerd en gepersonaliseerd onderwijs. We hebben een unieke positie met ons onderwijsconcept van De Nassau Academie, dat afdelingsspecifiek wordt vormgegeven. We dagen onze leerlingen meer dan gemiddeld uit altijd over te gaan en samen met leeftijdsgenoten de eindstreep te halen. Binnen het Onderwijskundig Beraad gaan collega's in gesprek over moderne toepassingen in techniek en didactiek om toekomstgericht onderwijs te kunnen realiseren.

Vormend

Een school is geen toetsmachine of leerfabriek. Het is een gemeenschap van mensen. Vanuit onze identiteit staan waarden en normen in ons onderwijs centraal. We leveren een bijdrage aan de ontwikkeling van jongeren die als kinderen binnenkomen en als jongvolwassenen de school verlaten. Het onderwijs houdt niet op bij de muren van het klaslokaal en de school, maar is actueel en sluit aan bij ontwikkelingen in de stad, het land en de wereld. De globaliserende wereld heeft een plek in leerlijnen en de school staat midden in deze wereld. Tevens is er aandacht voor mensen die kwetsbaar zijn en hulp nodig hebben, door het centraal stellen van een goed doel dat leerlingen en collega's aandragen en wordt gekozen door de leerlingen. In de leerhuizen wordt voor en door collega's gereflecteerd op de traditie waaruit onze school voortkomt. Elke morgen begint de les met een filmpje als inspirerende dagopening. Met behulp van de dagopeningen worden de actualiteit en momenten van levensbeschouwelijke bezinning met de leerlingen besproken.

STERK NAAR DE TOEKOMST MET DE NASSAU

Verbindend

Aandacht verbindt. Aandacht voor elkaar en de wereld om ons heen. De leerling staat centraal en elke leerling is in beeld. Ons onderwijs wordt gekenmerkt door een goede sfeer, tussen leerlingen onderling en tussen leerlingen en collega's. De school legt verbindingen met (vervolg)opleidingen en andere instituties in de stad en daarbuiten. Binnen De Nassau Academie halen we gastdocenten en sprekers van buiten naar binnen voor minors en academieavonden. Door de internationale dimensie zijn leerlingen en collega's verbonden met de wereld om ons heen. Belangrijke momenten binnen de christelijke traditie vieren we samen in ons auditorium. Op school en daarbuiten zijn culturele en sportieve activiteiten voor leerlingen en collega's, zo treffen we elkaar ook op andere momenten en manieren dan binnen de schoolpraktijk van alledag.

Verrijkend

We bieden onze leerlingen meer dan een regulier onderwijsprogramma. Elke afdeling heeft een verrijkende leerlijn. Binnen deze leerlijn staan interdisciplinariteit en keuzemogelijkheden centraal. We bieden leerlingen een rijk aanbod van minors, lezingen, projecten, excursies, reizen, expertmeetings en mogelijkheden bij vervolgopleidingen. Voor collega's is er het Onderwijskundig Beraad, zijn er lezingen en leerhuizen, worden scholingen gestimuleerd en zijn er intervisiemogelijkheden.

Versterkend

We dagen elke leerling uit op het hoogste niveau het beste uit zichzelf te halen. We monitoren en begeleiden onze leerlingen intensief. Dankzij moderne techniek en didactiek bieden we onze leerlingen hulp op maat binnen de reguliere lessen en daarbuiten. We werken meer dan gemiddeld aan het vergroten van motivatie en het versterken van vaardigheden. Voor collega's staan talentontwikkeling en maatwerk eveneens centraal. De direct leidinggevende is er voor de collega en er zijn coaches en vertrouwenspersonen waarmee (nieuwe) collega's ervaringen delen en casuïstiek bespreken.

STERK NAAR DE TOEKOMST MET DE NASSAU

Versterkend

We dagen elke leerling uit op het hoogste niveau het beste uit zichzelf te halen. We monitoren en begeleiden onze leerlingen intensief. Dankzij moderne techniek en didactiek bieden we onze leerlingen hulp op maat binnen de reguliere lessen en daarbuiten. We werken meer dan gemiddeld aan het vergroten van motivatie en het versterken van vaardigheden. Voor collega's staan talentontwikkeling en maatwerk eveneens centraal. De direct leidinggevende is er voor de collega en er zijn coaches en vertrouwenspersonen waarmee (nieuwe) collega's ervaringen delen en casuïstiek bespreken.

2.2 Visie

De Nassau wil zich permanent sterk houden tot de toekomst. Dit vraagt om een continue analyse van maatschappelijke ontwikkelingen, een goede verbinding met de wereld buiten de school en een adequate vertaling naar ons onderwijs. Zowel het vormgeven van dit proces, als de uitkomsten voor de lespraktijk zijn uitdagend voor leerlingen en collega's. Collega's op De Nassau halen energie uit dit proces en leveren een actieve bijdrage aan onderwijsontwikkeling. Bij deze toekomstgerichte onderwijsontwikkeling staat het belang, de inbreng en het eigenaarschap van de leerling op de eerste plaats.

De vijf principes van De Nassau sturen ons dagelijks handelen en geven richting aan ons beleid. Maatschappelijke veranderingen en nieuwe inzichten vertalen wij op adequate wijze naar actueel onderwijs. De waarden die uit onze traditie voortkomen geven wij eveneens op hedendaagse wijze vorm. Dit realiseren wij door de principes en uitgangspunten uit het schoolplan per schooljaar te vertalen naar actieplannen. Zo brengen wij leerlingen en collega's altijd sterk naar de toekomst.

3. ONDERWIJS VAN DE NASSAU



ONDERWIJS VAN DE NASSAU

In deze paragraaf formuleren wij onze onderwijskundige ambities en doelstellingen voor 2021-2025. De doelstellingen krijgen concreet vorm in een afdelingsspecifiek Actieplan Onderwijs per schooljaar. Met behulp van dit actieplan zetten we elk jaar stappen om onze ambities en doelen te bereiken. Het actieplan wordt jaarlijks besproken binnen de teams en voorgelegd aan de medezeggenschapsraad.

1. De leerling wordt intensief gemonitord

Op De Nassau hebben we aandacht voor elkaar. Onze school kenmerkt zich door de goede sfeer tussen leerlingen onderling en tussen leerlingen en medewerkers. Elke leerling is in beeld, voelt zich thuis en kan zijn talenten ontwikkelen.

- De leerling volgt onderwijs op basis van leerdoelen.
- De leerling werkt aan zijn persoonlijke ontwikkeling.
- De leerling heeft een rooster volgens het mentor-, major- en minorprincipe waarbij naast het kerncurriculum (major) ruimte is voor versterking of verrijking (minor) en coaching/begeleiding (mentor).
- De mentor begeleidt in het 'mentor' deel de leerling in de persoonlijke ontwikkeling.
- De mentor monitort de cijfers van de leerling in kaart of resultaten het gevolg zijn van welbevinden, motivatie en/of vaardigheden.
- De vakdocent monitort de resultaten en bespreekt deze met de leerling.
- De afdelingscoördinator begeleidt de mentor en de vakdocent in de monitoring van de leerling.
- De leerling wordt besproken in beeldvormende besprekingen en in besluitvormende bevorderingscommissies.
- De directeur spreekt met een delegatie leerlingen binnen de afdeling.

2. De leerling volgt gedifferentieerd en gepersonaliseerd onderwijs

De Nassau loopt voorop met de digitalisering van het onderwijs. Door de inzet van nieuwe techniek en didactiek bieden we onderwijs op maat. Elke leerling legt passende accenten in het rooster.

- Digitaliseren, differentiëren en determineren maakt integraal onderdeel uit van het onderwijs in alle leerjaren.
- De leerling heeft een rooster volgens het mentor-, major- en minorprincipe waarbij naast het kerncurriculum (major) ruimte is voor versterking of verrijking (minor) en coaching/begeleiding (mentor).
- De sectie beschrijft aan de hand van de eindtermen welke leerdoelen behaald moeten worden in de leerlijn.
- De sectie expliciteert het kerncurriculum in relatie tot de onderwijstijd in het 'major' deel.
- De sectie biedt in samenwerking met andere vakken vakoverstijgende leerinhouden aan.
- De vakdocent geeft door toetsing/evaluatie gerichte feedback, feedup en feedforward op de studievoortgang.
- De leerroute van de leerling wordt vastgelegd.

3. De leerling volgt een verrijkend programma

De Nassau biedt leerlingen meer dan een regulier onderwijsprogramma. De afdelingen hebben verrijkende leerlijnen waarin keuzevrijheid en interdisciplinariteit centraal staan. Elke leerling krijgt een rijk aanbod aan minors, lezingen, projecten en excursies aangeboden.

- De leerling krijgt maatwerk in en buiten de les (zie paragraaf 1 van dit hoofdstuk).
- De leerling heeft een rooster volgens het mentor-, major- en minorprincipe waarbij naast het kerncurriculum (major) ruimte is voor versterking of verrijking (minor) en coaching/begeleiding (mentor).

ONDERWIJS VAN DE NASSAU

- De leerling heeft in de 'minor' keuzemogelijkheden voor verrijkende lessen zoals: vakoverstijgende leerinhouden, een extra vakles en een theoretisch of praktisch onderdeel online of buiten de deur.
- De Nassau Academie werkt met Academiethema's.
- Digitale geletterdheid, burgerschapsvorming en internationalisering maken integraal deel uit van het aanbod in alle leerjaren.

4. De leerling volgt een versterkend programma

De Nassau daagt leerlingen uit op het hoogste niveau het beste uit zichzelf te halen. Dankzij intensieve begeleiding en de inzet van moderne techniek en didactiek bieden we onze leerlingen onderwijs en hulp op maat. Elke leerling is hierdoor succesvol op zijn eigen wijze.

- De leerling krijgt maatwerk in en buiten de les (zie paragraaf 1 van dit hoofdstuk).
- De leerling heeft een rooster volgens het mentor-, major- en minorprincipe waarbij naast het kerncurriculum (major) ruimte is voor versterking of verrijking (minor) en coaching/begeleiding (mentor).
- De leerling heeft in de 'minor' keuzemogelijkheden versterkende onderdelen zoals: vakoverstijgende leerinhouden, een extra vakles en een theoretisch of praktisch onderdeel online of buiten de deur.
- De Nassau Academie werkt met Academiethema's.
- Digitale geletterdheid, burgerschapsvorming en internationalisering maken integraal deel uit van het aanbod in alle leerjaren.

5. De leerling oriënteert zich uitgebreid op mogelijkheden voor studie en beroep

Het onderwijs op De Nassau gaat verder dan de muren van het klaslokaal, maar is actueel en relevant. We sluiten aan bij ontwikkelingen in de samenleving en arbeidsmarkt. Elke leerling leert zichzelf en de wereld om hem heen goed kennen.

- De leerling krijgt loopbaanoriëntatie en –begeleiding (LOB).
- De leerling werkt aan de loopbaancompetenties.
- Bij de oriëntatie op profielkeuze, studie en beroep worden bovenbouwleerlingen, alumni en ouders ingezet.
- De leerling richt zich op het vervolgonderwijs met werkbezoeken, stagebezoeken, proefstuderen en aandacht voor het profielwerkstuk.

6. De leerling volgt onderwijs met een internationale dimensie

De Nassau staat midden in de wereld en heeft aandacht voor de wereld om ons heen. We bereiden jongeren voor op leven, leren en werken in Nederland, Europa en daarbuiten. Voor elke leerling heeft de globaliserende wereld een plek in de leerlijn.

- De leerling neemt ten minste één keer in zijn schoolloopbaan deel aan een reis.
- De reizen hebben een educatief karakter.
- Elk cluster van vakken heeft een (vakoverstijgende) internationale dimensie.

ONDERWIJS VAN DE NASSAU

7. Het rendement onder- en bovenbouw ligt boven het landelijk gemiddelde

De Nassau daagt leerlingen meer dan gemiddeld uit altijd over te gaan. We werken aan het vergroten van motivatie en versterken van vaardigheden. In het belang van elke leerling zijn leerlijnen verticaal en horizontaal op elkaar afgestemd.

- De leerling wordt intensief gemonitord en ouders worden in een vroeg stadium betrokken (zie paragraaf 1 van dit hoofdstuk).
- Elke sectie werkt met een Programma voor Toetsing Onderbouw (PTO) en met een Programma van Toetsing en Afsluiting (PTA) en borgt daarmee de doorlopende leerlijnen.
- Elke sectie maakt een sectieplan met een samenhangend toetsplan, beschrijft hierin de verhouding formatief en summatief toetsen en geeft aan wanneer summatief toetsen gedurende het schooljaar noodzakelijk is.
- De advisering voor het kiezen van vakken en profielen is op elkaar afgestemd.
- De clusters van vakken werken in overeenstemming met de notitie toetsing.
- In het onderwijskundig beraad staan digitaliseren, differentiëren en determineren centraal.
- De directeur spreekt de afdelingscoördinator over de resultaten van de leerling.
- De clusterdirecteur spreekt de sectievoorzitter en vakdocenten op basis van het sectieplan en resultaten.
- Het taal- en rekenonderwijs maakt integraal deel uit van het aanbod in alle leerjaren.

8. De examenresultaten liggen boven het landelijk gemiddelde

De Nassau is geen toetsmachine of leerfabriek, maar een gemeenschap van mensen. We leveren een bijdrage aan de brede ontwikkeling van jongeren en streven naar een diploma voor al onze leerlingen. Hierbij dagen we elke leerling uit samen met leeftijdsgenoten de eindstreep te halen.

- De examenleerling wordt intensief gemonitord en ouders worden in een vroeg stadium betrokken (zie doelstelling 1).
- Elke sectie werkt met een Programma voor Toetsing Onderbouw (PTO) en met een Programma van Toetsing en Afsluiting (PTA) en borgt daarmee de doorlopende leerlijnen.
- Elke sectie maakt een sectieplan met een samenhangend toetsplan, beschrijft hierin de verhouding formatief en summatief toetsen en geeft aan wanneer summatief toetsen gedurende het schooljaar noodzakelijk is.
- De clusters van vakken werken in overeenstemming met de notitie toetsing.
- De examenleerling volgt in de 'minor' gedeelte keuzelessen om de kennis en vaardigheden voor zijn zwakkere vakken te versterken.
- De examenleerling heeft in de keuzelessen de mogelijkheid een volledig proefexamen te maken.
- De examenleerling krijgt de mogelijkheid deel te nemen aan examentrainingen in de meivakantie.
- De directeur spreekt met de afdelingscoördinator over de resultaten van de examenleerling.
- De clusterdirecteur spreekt de sectievoorzitter en vakdocenten op basis van het sectieplan en resultaten.

4. **BURGERSCHAP** VAN DE NASSAU



BURGERSCHAP VAN DE NASSAU

In deze paragraaf staan de burgerschapsambities en -doelstellingen van De Nassau centraal. Jaarlijks worden deze ambities en doelstellingen omgezet in een actieplan. Zo blijft het burgerschapsonderwijs op de Nassau actueel en relevant.

4.1 Kern van burgerschap op De Nassau

De Nassau bereidt leerlingen voor op het samenleven in een steeds veranderende globaliserende en digitaliserende wereld. Niemand wordt als een volwaardig burger geboren. Wij vinden het dus belangrijk dat leerlingen kennis opdoen en tevens vaardigheden en houdingen ontwikkelen waarmee ze kunnen functioneren in en deelnemen aan de Nederlandse democratische rechtsstaat en pluriforme samenleving. Dit houdt in dat leerlingen kennis hebben van en respect hebben voor de basiswaarden van de democratische rechtsstaat (menselijke waardigheid, vrijheid, gelijkwaardigheid en solidariteit) en de grondrechten. Leerlingen leren hun eigen mening te vormen, zich te verplaatsen in het perspectief van anderen en het respecteren van andere meningen. Hiernaast leren leerlingen over de spelregels en instituties van de democratische rechtsstaat, zodat ze leren op welke wijze de basiswaarden zich vertalen naar de praktijk.

In onze pluriforme samenleving is er ruimte voor verschillen. Op De Nassau hebben we aandacht en respect voor elkaar en elkaars verschillen. Samen zorgen we voor een prettige school. Tevens zoeken we verbinding en leveren een bijdrage aan de wereld om ons heen.

In de digitaliserende samenleving, is sprake van medialisering. Wij zijn vooruitstrevend in de digitalisering van ons onderwijs. Dit vraagt om digitale geletterdheid en

mediawijsheid. Dit betekent dat we leerlingen kennis en vaardigheden laten opdoen, zodat ze actief, kritisch en bewust kunnen deelnemen aan de mediasamenleving. Leerlingen worden zich bewust van de invloed van technologische ontwikkelingen op de politiek en samenleving.

4.2 Invulling van burgerschap op De Nassau

Burgerschapsonderwijs bestaat uit twee aspecten:

- Het leren van burgerschapsinhouden (democratie, rechtsstaat en de daar bijbehorende grondrechten);
- en het vaardig worden in de manieren waarop mensen met elkaar en verschillen omgaan (denk aan: besluitvorming, discussies en conflicten)

De samenleving waarin we leven kent een complex karakter. Om de samenleving te kunnen begrijpen, is het van belang deze vanuit verschillende perspectieven te bekijken. Het betreft het sociaal-cultureel, sociaaleconomisch, politiek-juridisch, historisch (vergelijkend) en geografisch (vergelijkend) perspectief. Deze perspectieven hebben een plek in de gammavakken en de talen en leiden tot een zo volledig mogelijk beeld van de wereld om ons heen.

Naast dat er binnen deze vakken aandacht is voor de burgerschapsinhouden is er binnen De Nassau Academie ook aandacht voor burgerschap. Dit is terug te zien in het keuzeaanbod van de minors waarin aspecten van politiek, democratie, rechtsstaat en media zijn geïntegreerd. Ook wordt de verbinding gezocht met de wereld om ons heen door middel van samenwerkingsverbanden met instanties uit de omgeving. Binnen De Nassau Academie staan Academiethema's centraal die contexten bieden voor het burgerschapsonderwijs op De Nassau. De Academiethema's slaan een brug tussen alle (clusters van) vakken.

BURGERSCHAP VAN DE NASSAU

Gezien het feit dat ons aanbod binnen De Nassau Academie ook altijd actueel en relevant is, gaan we hier in het actieplan specifiek op in.

Het onderwijs op De Nassau is vormend. Binnen de school is er ruimte voor de leerling om zich te ontwikkelen als unieke burger. Participeren in de samenleving leer je niet alleen maar uit het boek of van een scherm. Op De Nassau is er ruimte en stimuleren we je om je in de praktijk te ontwikkelen als burger en eigen keuzes te maken. Leerlingen kunnen deelnemen aan het debatteam om hun argumentatievaardigheden te versterken, zich verkiesbaar stellen voor de Medezeggenschapsraad, leerlingenraad of participeren in de klankbordgroep van een afdeling.

Dit leidt tot volgende ambities en doelstellingen:

1. Burgerschap is verankerd in het curriculum

Burgerschap wordt op verschillende manieren vormgegeven op De Nassau. We streven naar een evenwichtige leerlijn per afdeling, waarin naast de voorgeschreven kerndoelen en eindtermen ruimte is voor verrijking.

- Burgerschap heeft een plek in de inhoud van vakken (major), minors en in extra-curriculaire activiteiten.
- Centraal in het aanbod staan de basiswaarden van de democratische rechtsstaat (menselijke waardigheid, vrijheid, gelijkwaardigheid en solidariteit) en de kerndoelen en eindtermen met betrekking tot burgerschap.
- De leerlijn burgerschap wordt verder uitgewerkt. In deze leerlijn is aandacht voor burgerschapskennis, -vaardigheden en -houdingen en specifieke leerdoelen.

- Er vindt waar mogelijk samenwerking plaats tussen verschillende vakken.
- Academiethema's vormen contexten voor burgerschapsvorming.
- Binnen de internationale dimensie van ons onderwijs en tijdens reizen/uitwisselingen is aandacht voor (wereld)burgerschap en culturele overeenkomsten en verschillen.

2. Burgerschap is integraal onderdeel van onze schoolcultuur

Onze school fungeert als oefenplaats om democratische waarden en uitgangspunten te ervaren zodat leerlingen zich kunnen vormen tot burgers. De Nassau heeft een open en veilig klimaat.

- Leerlingen leren op een constructieve wijze omgaan met (menings)verschillen en conflicten.
- Leerlingen krijgen de ruimte om hun mening te geven en op elkaar te reageren.
- Docenten creëren een veilige sfeer waarin ruimte is voor verschillende perspectieven.
- Leerlingen hebben de mogelijkheid om te participeren in organen waar ze inspraak kunnen hebben en invloed kunnen uitoefenen op schoolzaken.
- Leerlingen hebben de mogelijkheid om zich verder te verdiepen, dan wel te versterken in burgerschapsvaardigheden.

BURGERSCHAP VAN DE NASSAU

3. De leerling leert een bijdrage te leveren aan de samenleving op micro-, meso- en macroniveau

- Naast rechten zijn er plichten in een samenleving. De Nassau vindt het belangrijk dat leerlingen iets doen voor en met de samenleving waarin we leven. De samenleving bestaat uit verschillende gemeenschappen op verschillende niveaus (micro, meso en macro) waarbij aandacht voor elkaar en de wereld om ons heen zorgt voor verbinding. Leerlingen voelen zich medeverantwoordelijk voor het welzijn van anderen en gaan op respectvolle wijze met elkaar om, zowel in de klas (micro), als op school (meso) en in de samenleving (macro).
- Leerlingen zetten zich jaarlijks in voor een goed doel.
- Leerlingen hebben de mogelijkheid om mee te denken over schoolbeleid (zie doelstelling 2).

4. Het burgerschapsonderwijs sluit aan op de actualiteit en maatschappelijke ontwikkelingen

De samenleving staat nooit stil. Nieuwe technologische ontwikkelingen brengen nieuwe mogelijkheden met zich mee, maar kunnen ook uitdagingen met zich meebrengen. De digitaliserende samenleving vraagt om nieuwe vaardigheden, zodat leerlingen kritisch en zich bewust blijven van de invloed van deze ontwikkelingen. Om de wereld om ons heen te begrijpen is het volgen en kunnen duiden van de actualiteit essentieel.

- Actualiteit en maatschappelijke ontwikkelingen zijn een vast onderdeel van het curriculum, bijvoorbeeld tijdens de Goedemorgenfilmpjes.
- Binnen de leerlijn burgerschap is er aandacht voor mediawijsheid en digitale geletterdheid.
- De leerlijn mediawijsheid wordt verder uitgebreid. Bij deze uitbreiding wordt er rekening gehouden met de ontwikkelingen van kerndoelen op het gebied van burgerschap en digitale geletterdheid.
- Academiethema's vormen contexten voor burgerschapsvorming.

5. ICT VAN DE NASSAU



ICT VAN DE NASSAU

Sinds een aantal jaren is ICT niet meer weg te denken uit het onderwijs op De Nassau. Wij zijn ervan overtuigd dat ICT het onderwijs actueler en relevanter maakt en wij onze leerlingen hiermee beter voorbereiden op de toekomst. De Nassau loopt voorop met onderwijskundige digitalisering. In deze paragraaf worden de ambities voor de nieuwe beleidsperiode omschreven om deze positie te behouden en te bestendigen. Hoe we deze ambities realiseren wordt verwerkt in het jaarlijkse Actieplan ICT.

5.1 Digitale middelen voor toekomstgericht onderwijs

De digitale middelen en infrastructuur zijn dienend aan de onderwijsinhoud en het onderwijsproces. De onderwijskundige en didactische ambities op het gebied van digitalisering hebben een plek in de paragraaf Onderwijs en de daaruit voortkomende actieplannen. In deze paragraaf richten we ons op het ICT-perspectief voor wat nodig is om onze ambities te kunnen realiseren.

5.2 Hardware

We leggen de onderwijskundige lat hoog. Dit betekent dat we ook ambitieus zijn ten aanzien van de digitale middelen en digitale innovaties op onze school. Al onze leerlingen en docenten hebben de beschikking over een eigen tablet. Bij onveranderde regelgeving en bekostiging continueren we de werkwijze voor de leerlingentablets: inclusief compleet pakket en service verzorgd door school. Ouders betalen een minimale vergoeding en de rest van de kosten wordt door de school gedragen. Jaarlijks wordt op basis van de actuele wensen en vereisten het nieuwe model gekozen.

Elk klaslokaal is voorzien van een werkplek met dockingstation waar op gebruiksvriendelijke wijze de docent de eigen laptop kan aansluiten op het netwerk en het interactieve schoolbord. In enkele praktijklokalen staan vaste computers voor

proeven en onderzoeken. In het vaklokaal informatica staan computers met zwaardere software. Tevens zijn diverse werkplekken voor medewerkers voorzien van digitale voorzieningen.

Onze beide locaties hebben een Medialab met werkplekken voor onze leerlingen. In de Medialabs worden daarnaast de nieuwste digitale technieken en innovaties toegepast in ons onderwijs. Hierbij valt te denken aan 3D-printen, hologrammen, green screens, videobewerking en Virtual Reality.

5.3 Software

Het is wenselijk dat onze software up-to-date is en aansluit bij de wensen van onze leerlingen en medewerkers. Er is een overzicht van de software die we generiek (school-breed) en specifiek (per sectie) gebruiken en die gericht ondersteund wordt. Tweemaal per schooljaar wordt het overzicht bijgewerkt op basis van de dan geldende actuele situatie.

5.4 Infrastructuur

Beide locaties zijn voorzien van een infrastructuur die ruim toegerust is voor onze digitale ambities. Elk lokaal en elke werkplek is voorzien van een eigen accesspoint, waardoor we een dekkend bereik hebben in beide gebouwen. De Wifi-omgeving wordt in de komende periode vernieuwd om aan de nieuwste standaarden te voldoen. We werken met schaalbare snelheden, waarbij we zorgen dat deze steeds toereikend is voor het gewenste gebruik. We hebben hoge beveiligingsstandaarden die periodiek worden getoetst.

ICT VAN DE NASSAU

5.5 Beheer en ondersteuning

We hebben zeer bewust gekozen voor het inrichten van een eigen ICT-afdeling. Deze afdeling is onmisbaar bij de realisatie van onze digitale onderwijskundige ambities. Alle gebruikte hardware en bijbehorende ondersteuning is in handen van de afdeling. Dit beheer wordt gerealiseerd door grotendeels te werken met clouddiensten. Als gevolg hiervan is nog een klein datacenter aanwezig op locatie. De afdeling bestaat uit een diensthoofd, een systeem-netwerkbeheerder en medewerker(s) ICT. De eerstelijns helpdeskfunctie is weggelegd bij de onderwijsassistenten in de Medialabs, die hierin nauw samenwerken met de ICT-afdeling. Gezien de ontwikkelingen in de Medialabs en ondersteuning door de onderwijsassistenten zal deze samenwerking in de komende beleidsperiode alleen maar hechter worden.

5.6 Digitale kennis en vaardigheden

Om effectief gebruik te kunnen maken van de meest actuele ICT-middelen is het noodzaak dat de leerlingen en medewerkers weten hoe ze deze middelen kunnen gebruiken. De middelen bestaan uit hardware zoals laptops en tablets, maar ook gebruiken we veel (online) software zoals Office 365, Somtoday en digitale leermiddelen van uitgeverijen.

Voor de brugklas is een methode opgezet die onze leerlingen een basis biedt om te kunnen werken met de hardware en software die ze tijdens hun loopbaan op De Nassau nodig hebben. Deze methode wordt jaarlijks aangepast op basis van input van vakdocenten en als gevolg van de nieuwste instellingen en mogelijkheden.

Voor al onze leerlingen wordt de komende beleidsperiode onze leerlijn Digitale geletterdheid verder doorontwikkeld.

Voor medewerkers is het verkrijgen van onderwijskundige digitale kennis en vaardigheden integraal onderdeel van het personeelsbeleid en het onderwijskundig beraad. Dit wordt in overleg met de ICT-afdeling verwerkt in de relevante passages van de actieplannen Onderwijs en Personeel. Indien nodig wordt hier in het actieplan ICT naar verwezen.

Tevens kunnen leerlingen en medewerkers altijd terecht in het Medialab en bij de afdeling ICT voor allerhande vragen en ondersteuning.

5.7 Jaarlijks Actieplan ICT

Bovenstaande zaken hebben een hoog actueel karakter om relevant te kunnen zijn in de dagelijkse onderwijstoepassing. De concretiseringslag van onze ambities en doelen krijgen daarom bij uitstek voor deze paragraaf vorm en inhoud in het jaarlijkse Actieplan ICT.

6. ONDERSTEUNINGS- PROFIEL VAN DE NASSAU



ONDERSTEUNINGSPROFIEL VAN DE NASSAU

De Nassau is aangesloten bij het Regionaal Samenwerkingsverband Breda e.o. (RSV). De Nassau biedt ondersteuning in overeenstemming met de afspraken die in het RSV zijn gemaakt. Een uitwerking van het ondersteuningsprofiel is terug te vinden in het desbetreffende schooldocument. In grote lijnen werkt De Nassau met onderstaande instrumenten en protocollen.

- De school heeft duidelijk omschreven aannamecriteria. Als speciale ondersteuning nodig is, wordt in overleg met ouders en ambulante begeleider bekeken of de school voldoende zorg op maat kan bieden.
- Er zijn leerlingenbesprekingen voor alle klassen. Wekelijks worden in het intern zorgoverleg (IZO) gesignaleerde problemen bij leerlingen besproken.
- Binnen De Nassau is het leerlingvolgsysteem SomToday geïmplementeerd.
- Op De Nassau zijn toetsen aanwezig om de cognitieve en de sociaal- emotionele ontwikkeling te meten. Voor leerlingen die extra ondersteuning nodig hebben, wordt gewerkt met het zogenaamde Ontwikkelingsperspectief Plan (OPP). In een overleg tussen school, ouders en leerlingen wordt 2 x per jaar het OPP geëvalueerd.
- De school heeft een Zorg Advies Team (ZAT). In het ZAT hebben externe partners zoals jeugdarts, orthopedagoog, CJG'er, politie(wijk)agent en leerplichtambtenaar zitting onder voorzitterschap van de ondersteuningscoördinator.

- Jaarlijks worden de docenten bijgeschoold met workshops waarbij de leerlingbegeleiding centraal staat. Daarnaast wordt er jaarlijks een studiemiddag georganiseerd over actuele begeleidingsonderwerpen.
- De Nassau hanteert het protocol 'de veilige school' en heeft een veiligheidscoördinator.

7. PERSONEEL VAN DE NASSAU



PERSONEEL VAN DE NASSAU

7.1 Algemeen

“De Nassau, sterk naar de toekomst”. Ons motto impliceert dat we alert blijven ten aanzien van ontwikkelingen in de maatschappij. Dat we open staan voor de wereld om ons heen en daarvan willen leren en op kunnen anticiperen. Onze maatschappij is in verandering. Nieuwe technologieën zorgen voor nieuwe ontwikkelingen. Beroepen die we nu kennen zijn aan veranderingen onderhevig. Er verdwijnen beroepen en er ontstaan weer nieuwe. Dat is spannend en uitdagend. Ook al weten we nu niet hoe onze toekomst eruit zal zien, geven wij ons onderwijs dusdanig vorm dat leerlingen klaar zijn voor de toekomst die op hen af komt.

De medewerkers van De Nassau maken het verschil in het onderwijs dat we aanbieden. De Nassau beschikt over enthousiast, kundig en betrokken personeel. Zij signaleren ontwikkelingen en zijn in staat dit te vertalen naar goed onderwijs. Hierdoor zijn we als school in staat in te spelen op de actualiteit en een verbinding te maken met de wereld om ons heen. Dit maakt ons als organisatie sterk naar de toekomst en stelt ons in staat leerlingen sterk naar de toekomst te begeleiden.

In de onderwijsparagraaf van dit schoolplan staat beschreven hoe we ons onderwijs de komende jaren willen ontwikkelen. Om dit mogelijk te maken, is het nodig een professionele leercultuur met elkaar vorm te geven. Aan de hand van onderzoek van de Universiteit Utrecht (VO-raad (2017), Een professionele schoolorganisatie is lening, wendbaar en weerbaar) zijn de volgende kenmerken van een professionele leercultuur te onderscheiden:

- samenwerken: het samenwerken en afstemmen van werkzaamheden van alle betrokkenen in een school, waaronder docenten, onderwijsondersteunende

medewerkers en leidinggevenden;

- het leren van en met elkaar: het leren binnen teams/secties, het leren van teams/secties van elkaar en het leren van andere scholen binnen en buiten de eigen school; en
- een onderzoekende houding van alle betrokkenen, gedreven door nieuwsgierigheid, inspiratie en de drang om onderwijs te verbeteren.

Een professionele leercultuur (VO-raad (datum onbekend), Professionele leercultuur is daarmee als volgt te definiëren: “Het samenwerken met de nadruk op het leren van en met elkaar, waarbij een onderzoekende houding om onderwijs te verbeteren centraal staat.”

7.2 Organisatie

De Nassau valt onder de “Stichting voor christelijk voortgezet onderwijs West-Brabant”. Het bestuur van De Nassau wordt gevormd door de rector en de plaatsvervangend rector. De bevoegdheden van het bestuur zijn vastgelegd in de statuten van de stichting. De rector, de plaatsvervangend rector en de drie directeuren vormen samen de schoolleiding.

Het rectoraat geeft leiding aan de hoofden van dienst en daarmee aan de onderwijsondersteunende medewerkers. De Nassau kent de volgende ondersteunende diensten:

1. Secretariaat
2. Administratie
3. Facilitaire dienst
4. ICT
5. Mediatheek
6. Ondersteuningsteam

PERSONEEL VAN DE NASSAU

De directie bestaat uit drie directeuren met ieder de verantwoordelijkheid voor een afdeling en een schoolbrede portefeuille, te weten onderwijs, organisatie en personeel. Daarnaast geeft elke directeur leiding aan een team van docenten. De bevoegdheden van de directie zijn vastgelegd in het directiereglement. De school kent twee locaties en drie afdelingen.

7.3 De medewerker

Het personeelsbeleid van De Nassau heeft als doel met bekwame medewerkers goed onderwijs (zie paragraaf onderwijs schoolplan 2021-2025) te realiseren. We zijn ervan overtuigd dat zowel leerlingen als medewerkers centraal dienen te staan. Om dit te realiseren hebben we veel contact met elkaar. De leerlingen spreken regelmatig met met de vakdocenten, mentoren en eventueel ook met de coördinatoren. De medewerkers spreken collega's en hun leidinggevende. Dit is een gedeelde verantwoordelijkheid en vraagt reflectie, openheid en initiatief.

Medewerkers van De Nassau geven kwalitatief goed onderwijs. Hierbij wordt de leerling op passende wijze gestimuleerd in zowel zijn/haar persoonlijke als zijn/haar vakmatige ontwikkeling. Dit heeft zijn weerslag in leerlingbegeleiding, vakgericht onderwijs en andere activiteiten. De Nassau stimuleert, via leidinggevenden, ontwikkeling van haar personeel dat gericht is op professionele ontwikkeling, resultaatverbetering en welzijn. Docenten van De Nassau beschikken naast didactische en pedagogische kwaliteiten over een onderzoekende houding en zijn bereid tot leren. Hiermee dragen zij bij aan de ontwikkeling van het onderwijs, onze organisatie en collega's.

Uit bovenstaande zijn drie speerpunten te herleiden voor onderwijsgevend personeel:

1. het beheersen van de rollen van de docent¹
2. een onderzoekende houding
3. bereidheid te leren van elkaar

Ook het handelen van ondersteuners draagt in grote mate bij aan de ontwikkeling van de leerlingen, onze organisatie en collega's. Het handelen van collega's in een onderwijsondersteunende functie wordt gekenmerkt door een vriendelijke en toegankelijke houding. Ondersteuners bij De Nassau werken accuraat en werk mee aan het verbeteren en optimaliseren van ondersteunende processen die het onderwijs en welzijn van onze leerlingen ten goede komen.

Speerpunten voor onderwijsondersteunend personeel zijn:

1. een klantgerichte houding
2. resultaatgerichtheid

Het is de taak van de schoolleiding om richting te geven en leerprocessen in de hele organisatie te faciliteren. Hiertoe werken we met jaarlijkse actieplannen die periodiek geëvalueerd worden met een klankbordgroep en indien nodig worden bijgesteld.

7.4. Strategisch personeelsbeleid

Medewerkers van De Nassau maken het verschil in het onderwijs dat we aanbieden (zie paragraaf onderwijs van dit schoolplan). Dit doen zij door te werken in een professionele leercultuur. Dit slaagt alleen als de bezetting op orde is en we ons bij de werving en selectie van nieuwe collega's richten op de beste kandidaten om ons onderwijs mee vorm te geven.

¹ We baseren ons bij ons onderwijs op het didactisch-pedagogische ontwikkelingsgerichte model van de - inmiddels - zes rollen van de docent. De vijf rollen van gastheer, presentator, didacticus, pedagoog en afsluiter zijn aangevuld met de rol van leercoach. Het model doet recht aan de dynamiek van het lesgeven en beschrijft docentgedrag. De zes rollen van de leraar worden aan de hand van kerntaken en passende gedragsindicatoren beschreven, zodat de docent een richting krijgt aangeboden hoe hij vanuit een bepaalde rol effectief les kan geven.

PERSONEEL VAN DE NASSAU

7.4.1 Personeelsplanning

Op De Nassau wordt jaarlijks vóór 1 mei een formatieplan voor het onderwijzend personeel voor het volgend schooljaar gemaakt. Dit kan leiden tot het openstellen van vacatures en/of het aanzeggen van ontslag. Indien op termijn een terugloop van inkomsten wordt voorzien, wordt een deel van het personeel in een risicodragend deel van de formatie geplaatst. De formatie van het onderwijsgevend personeel houdt direct verband met het aantal leerlingen op school. De formatie van het onderwijsondersteunend personeel en de directie reageert minder direct op schommelingen in het leerlingenaantal. Ook bij deze personeelsgroepen wordt echter jaarlijks bezien of de formatieomvang toereikend is voor de uit te voeren taken. In de samenstelling van de schoolleiding wordt gestreefd naar diversiteit en naar een evenredige vertegenwoordiging van vrouwen.

7.4.2 Functiebouwwerk en functiebeschrijvingen

De Nassau kent een functiebouwwerk waarin de functies van alle medewerkers zijn beschreven en gewaardeerd. Voor het onderwijzend personeel zijn er drie functies: docent LB, docent LC en docent LD.

De directeuren dragen kandidaten voor inzake de benoeming in een LC- of een LD-functie. Besluitvorming vindt door de schoolleiding plaats op basis van een vergelijking tussen gevraagde en aanwezige competenties, die zijn opgenomen in geijkte functieomschrijvingen. Aan het begin van ieder schooljaar wordt door bestuur/directie vastgesteld hoeveel LC- en/of LD-functies er beschikbaar zijn. Op basis van deze beschikbaarheid vindt de benoeming in de hogere schaal per 1 augustus van het schooljaar plaats.

Elke OOP'er beschikt over een functiebeschrijving waarin de specifieke werkzaamheden en verantwoordelijkheden zijn vastgelegd.

7.4.3 Werving en selectie

Werving en selectie is een belangrijk instrument om ons personeelsbestand kwalitatief en kwantitatief te onderhouden. Er is een onderscheid tussen interne en externe werving.

Intern

Taken met een omvang van meer dan 250 uur op jaarbasis worden gepubliceerd via het weekbericht. Voor taken met een geringere omvang kan de schoolleiding kiezen medewerkers rechtstreeks te benaderen. De uitvoering van deze taken wordt geëvalueerd.

Extern

Naast het werven van nieuwe collega's via de site van De Nassau maken we gebruik van social media. Ook maken gebruik van onze netwerken zoals alumni en (oud-) stagiaires. We selecteren op basis van een vastgelegde procedure de beste kandidaten (zie handleiding werving en selectie). Nieuwe medewerkers begeleiden en beoordelen we volgens een uitgebalanceerd systeem dat staat beschreven in het vademecum nieuwe medewerkers.

7.5 Arbeidsvoorwaarden

De arbeidsvoorwaarden voor het voortgezet onderwijs zijn geregeld in de CAO VO. De Nassau houdt zich uiteraard aan deze CAO, maar streeft ernaar medewerkers tegemoet te komen, bijvoorbeeld bij het samenstellen van de roosters. In het zoeken naar mogelijkheden om aan wensen van het individu te voldoen, is het organisatiebelang leidend.

PERSONEEL VAN DE NASSAU

7.6 Taakbeleid docenten

Het taakbeleid voor docenten is erop gericht de taken binnen De Nassau zo evenwichtig mogelijk te verdelen. Bovendien bewaken we met behulp van het taakbeleid de balans tussen werk en betrekkingssomvang.

Voor docenten geldt dat de lestaak als hoofdtaak wordt beschouwd. Als regel besteden docenten dan ook minimaal 50% van hun betrekkingssomvang aan lesgevendende taken. Voor docenten die in de vorige schooljaren minder dan 50% lesgeven, geldt een overgangsregeling.

Als lessen voor een docent vervallen (bijvoorbeeld als gevolg van excursies of uitwisselingen), is deze docent op die momenten inzetbaar voor vervangingslessen of andere taken binnen de school. Docenten van examenklassen zijn na afronding van de correctie hiervoor in principe ook beschikbaar. Voor verdere details verwijzen we naar het taakbeleid.

7.7 Voortgangsgesprekken

Elke medewerker heeft ten minste eenmaal per jaar een voortgangsgesprek met zijn direct leidinggevende. In dit gesprek wordt het functioneren, de ontwikkeling (o.a. invulling scholing- en ontwikkeltijd, loopbaanwensen) en welzijn van de medewerker expliciet bespreekbaar gemaakt. Ook de samenwerking binnen de sectie/afdeling/team en de samenwerking met de leidinggevende zijn dan onderwerp van gesprek. Vanzelfsprekend stelt de medewerker ook zelf zaken aan de orde. Een uitwerking van deze procedure staat beschreven in de handleiding voortgangsgesprekken.

7.8 Deskundigheidsbevordering

Om onze onderwijsambities te realiseren, werken we in een professionele leercultuur.

Deskundigheidsbevordering is een belangrijk middel om dit te realiseren en te onderhouden.

7.8.1 Scholing

Medewerkers kunnen zichzelf ontwikkelen door deel te nemen aan scholing. Conform CAO-VO zijn hier klokuren voor beschikbaar. De scholingsbehoefte van docenten wordt afgestemd binnen de sectie en krijgt vorm in een sectieplan. Individuele scholingsverzoeken worden voorgelegd aan de direct leidinggevende. De Nassau legt daarbij de verantwoordelijkheid in hoge mate bij de medewerker. Scholing kan ook plaatsvinden op initiatief van de leidinggevende. Zo initieert en organiseert de schoolleiding scholingsactiviteiten voor groepen medewerkers, zoals het onderwijskundig beraad.

7.8.2 Ontwikkeltijd

Iedere docent heeft op jaarbasis recht op ontwikkeltijd, conform CAO-VO. De invulling van deze ontwikkeltijd wordt afgestemd binnen het team en de sectie. Tijdens de voortgangsgesprekken worden met de leidinggevende afspraken gemaakt over de concrete invulling van de ontwikkeltijd.

7.8.3 Leergesprek

Elke medewerker voert ten minste eenmaal per jaar een leergesprek met sectiegenoten en collega's. In dit gesprek staat de samenwerking en de onderwijskundige bijdrage van de medewerker centraal. Ook zijn/haar leerbehoefte en de wijze waarop dit vormgegeven kan worden is onderwerp van gesprek. Doel van het leergesprek is om te reflecteren op eigen handelen en te leren van elkaar. Het leergesprek maakt deel uit van de verantwoording over scholingstijd.

In de handleiding deskundigheidsbevordering wordt hoe we omgaan met deskundigheidsbevordering gedetailleerder beschreven.

PERSONEEL VAN DE NASSAU

7.9 Arbobeleid en ziektebeleid

De Nassau kent een aparte beleidsnotitie voor arbo-en ziektebeleid die periodiek wordt geactualiseerd. Waar nodig en mogelijk worden preventieve maatregelen genomen om werkgerelateerd ziekteverzuim te voorkomen. Bij ziekte van een collega wordt indien nodig vervanging geregeld. Dit wordt bij voorkeur intern opgelost. Bij ziekteverzuim wordt onze bedrijfsarts ingeschakeld. Met deze samenwerking wordt de zorg voor betrokkenen op professionele wijze gewaarborgd. Er vindt ten minste vier keer per jaar een sociaal medisch overleg plaats met de schoolleiding en de bedrijfsarts.

7.10 Personeelsadministratie

De personeelsadministratie is verantwoordelijk voor de afhandeling en archivering van alle zaken die rechtspositionele en/of financiële consequenties hebben.

Aanstellingen, mutaties en ontslagen vinden alleen plaats op aangeven van de leidinggevende die hiervoor de inhoudelijke verantwoordelijkheid draagt.

Er wordt steeds meer gebruik gemaakt van een digitale omgeving voor het personeelsdossier. Daarmee zijn processen en afspraken transparant. Dit draagt bij aan het nemen van verantwoordelijkheid voor eigen functioneren en ontwikkeling van medewerkers.

7.11 Klachtenregelingen

Als een medewerker een klacht heeft, bespreekt hij deze in eerste instantie met zijn leidinggevende. Als dit niet leidt tot een oplossing kan hij in tweede instantie terecht bij het bestuur. Als ook dit geen bevredigend resultaat heeft, kan de medewerker schriftelijk een onderbouwde klacht indienen bij een interne klachtencommissie. De hiervoor geldende procedure staat vermeld op de site van De Nassau.

7.12 Vertrouwenspersonen

De Nassau heeft twee interne vertrouwenspersonen en twee externe vertrouwenspersonen bij wie medewerkers terecht kunnen voor vertrouwelijke zaken. Meer informatie hierover staat vermeld op de site van De Nassau.

8. ORGANISATIE VAN DE NASSAU



ORGANISATIE VAN DE NASSAU

Het geven van klassikaal onderwijs waarbij leerlingen op een bepaald niveau en in een bepaald leerjaar onderwijs volgen, is jarenlang gebruikelijk geweest op De Nassau. Binnen het klassikale onderwijs vindt de instructie veelal klassikaal plaats en krijgen alle leerlingen dezelfde leerstof in hetzelfde tempo aangereikt. De Nassau biedt onze leerlingen daarentegen graag meer maatwerk en wil aansluiten bij de interesses van onze leerlingen. De huidige organisatie van ons onderwijs begrenst op dit moment echter deze pedagogische en onderwijskundige ambities.

Rooster

Om onze pedagogische en onderwijskundige ambities te realiseren, is meer flexibiliteit in ons denken, werken en organiseren van de schoolorganisatie vereist. Het is noodzakelijk meer flexibiliteit in ons rooster te creëren, zodat meer ruimte geboden kan worden aan gepersonaliseerde leerroutes en talentontwikkeling. De Nassau ziet het flexibele rooster als een voorwaarde om de leerlingen meer te motiveren, betrekken en verbinden bij de school.

Een groep docenten en roostermakers vanuit de verschillende afdelingen en sectieclusters hebben zicht verdiept in een mogelijk uit te werken concept voor een flexibel rooster. Uiteindelijk is gekozen voor het 70/35-model. Het 70/35-model is een tussenvorm met de juiste balans. De nadelen worden beperkt en de voordelen worden optimaal benut. Eén zo'n voordeel is dat je ten aanzien van het aantal contactmomenten de gulden middenweg kiest. Daarnaast is er tijdens de les meer ruimte voor differentiatie, maatwerk en verdieping. Ook is er dankzij de beperkte wisselmomenten meer rust in de school en zijn er minder lessen per dag om voor te bereiden voor zowel leerling als docent.

Het nieuwe rooster bestaat uit een mentor-, major- en minordeel. Binnen het rooster is er voor leerlingen ruimte om hun talenten te ontdekken, zich te verdiepen in bepaalde onderwerpen en waar nodig hulp te krijgen van de vakdocent en mentor. Dit past bij het principe 'de leerling in beeld'. Alle afdelingen hebben daarnaast in het flexibele rooster een verrijkende leerlijn waarin De Nassau de leerlingen meer biedt dan het onderwijsprogramma. Deze verrijkende leerlijn is De Nassau Academie.

De hoeveelheid en de inhoud van de lessen kan per leerjaar en zelfs per leerling verschillen. Het is de bedoeling dat in het flexibele rooster ook ondersteuning en activiteiten plaatsvinden. Bij de invulling van het flexrooster vragen we periodiek feedback van leerlingen, ouders en collega's, zodat het nieuwe rooster recht doet aan de identiteit en de ambities van De Nassau.

Digitalisering

Voor de organisatie van ons onderwijs is de facilitering van de infrastructuur en de digitale ondersteuning van groot belang. Ook op het gebied van planning en organisatie op leerlingniveau en het monitoren van leerlingen is het belangrijk om de digitale ondersteuning te optimaliseren. Tijdens de COVID-periode heeft De Nassau ervaren dat het up-to-date houden van de infrastructuur een doorlopend proces is. De COVID-periode heeft ons een aantal positieve ervaringen en inzichten gegeven die een vaste plek krijgen in de organisatie van ons onderwijs. Voor de organisatie van ons onderwijs is een adequaat en digitaal leerlingvolgsysteem noodzakelijk. Ook dient een gebruiksvriendelijk en over te dragen portfolio te worden ingericht.

ORGANISATIE VAN DE NASSAU

AVG

Met behulp van een extern (SIVON) betrokken Functionaris Gegevensbescherming (FG) is begonnen met een nulmeting en inventarisatie van bestaande processen. Hierin zal primair gestreefd worden naar een verdere bewustwording onder het personeel en bij leerlingen. Hiervoor zal de FG met initiatieven en voorstellen komen, die passen bij de risicoanalyse en de praktijk op school.

Matrixorganisatie

Op De Nassau is er sprake van een matrixorganisatie. De matrixorganisatie is bewust gekozen, omdat De Nassau graag flexibel reageert op vragen uit de omgeving en organisatie. Dankzij het structuren van de organisatie volgens het matrixmodel worden samenwerkingen tussen afdelingen en diensten gestimuleerd. Binnen het matrixmodel is voor iedereen duidelijk waar verschillende verantwoordelijk- en bevoegdheden liggen binnen de organisatie.

9. KWALITEITSZORG VAN DE NASSAU



KWALITEITSZORG VAN DE NASSAU

In dit schoolplan staan de ambities en doelen die passen bij het innovatieve karakter van De Nassau. Het is onze gezamenlijke verantwoordelijkheid dat we deze vertalen van papier naar praktijk. Bij het realiseren van de doelstellingen en ambities gaan we cyclisch te werk en stellen ons steeds de vragen: doen we het goede en doen we dit goed? In deze paragraaf staat omschreven hoe we antwoord geven op deze vragen.

9.1 Jaarlijkse Actieplannen

In de paragrafen van dit schoolplan staat per domein omschreven wat het beleid is voor deze periode. Per paragraaf werken we deze beleidsperiode met actieplannen waarin we elk schooljaar omschrijven wat we doen, hoe dit gebeurt, wanneer het gerealiseerd moet zijn en wie hiervoor verantwoordelijk is. De actieplannen komen tot stand in overleg met de medewerkers binnen de betrokken afdelingen, diensten en vakgroepen en worden jaarlijks voorgelegd aan de medezeggenschapsraad. Per schooljaar zien we waar we staan en sturen we heel gericht op inhoud en proces.

9.2 Kwaliteitsbewustzijn

De zorg voor kwaliteit en het borgen van beleid vraagt om reflectie en evaluatie van alle betrokkenen. Dit is de kern van de lerende organisatie die we willen zijn. De cyclus met jaarlijkse actieplannen is hiervoor een belangrijk instrument. Hiernaast maken we hierbij gebruik van data, onderzoeken en overlegstructuren. De Inspectie van het Onderwijs, Vensters en onze digitale leeromgeving bieden data die ons zicht geven op de staat van de school. Jaarlijks houden we tevredenheidsonderzoeken onder leerlingen, ouders en medewerkers. De analyse van de data, de uitkomsten van de onderzoeken en de voortgang van de actieplannen staan centraal in gesprekken binnen afdelingen, diensten en vakgroepen. Het gesprek hierover vindt tevens plaats

met de leerlingenraad, ouderraad en klankbordgroepen. De conclusies en geleerde lessen krijgen steeds een plek in de nieuwe actieplannen.

9.3 Kwaliteitsmedewerker

Om te kunnen beoordelen of je het goede op de juiste manier doet, is het noodzakelijk om periodiek de staat van de school in beeld te hebben. De beschikbare data dienen daarom op juiste wijze te worden gegenereerd en geanalyseerd. In deze beleidsperiode stellen we hiervoor een kwaliteitsmedewerker aan die tevens een rol heeft in de verdere ontwikkeling van de cyclische kwaliteitszorg en beleidsborging.

9.4 Verantwoording

Kwaliteitsborging is doorlopend onderwerp van gesprek binnen de afdelingen en diensten. De zorg voor kwaliteit en de borging van beleid vormt integraal onderdeel van de verantwoording naar medezeggenschapsraad, raad van toezicht en inspectie.

10. COMMUNICATIE VAN DE NASSAU



COMMUNICATIE VAN DE NASSAU

Het woord communicatie is een ruim begrip. Het laat zich op verschillende manieren omschrijven en mensen hebben eigen ervaringen en verwachtingen bij communicatie. Voor elke grote organisatie is de communicatie een cruciaal en complex beleidsonderdeel. Dit geldt ook voor De Nassau. Indien zaken goed verlopen, wordt dit haast niet opgemerkt vanwege een ogenschijnlijke vanzelfsprekendheid. Als onderdelen niet volledig naar wens gaan, heeft dit direct impact op het werk en welbevinden van alle betrokkenen. In de beleidsperiode 2021-2025 maakt De Nassau structureel werk van het communicatiebeleid. We gaan borgen wat goed gaat en verbeteren wat beter kan en moet. Dit doen we door onderling ervaringen te delen en verwachtingen op elkaar af te stemmen. Hoe dit vorm krijgt in ons beleid staat in deze paragraaf uitgewerkt.

Kernboodschap

In de missie van onze school hebben we vijf principes geformuleerd die centraal staan in ons onderwijs en in onze organisatie. De Nassau is vooruitstrevend, vormend, verbindend, verrijkend en versterkend. Deze principes sturen ons dagelijks handelen, geven richting aan ons beleid en vormen de rode draad voor onze communicatie. Dit betekent dat deze principes herkenbaar zijn in onze boodschappen en in de praktijk worden gebracht bij ons communicatief handelen. Een school is een dynamische omgeving. In onze communicatie komt het motto van De Nassau – ‘Sterk naar de toekomst’ – impliciet en expliciet aan de orde. We laten zien, horen en merken op welke wijze we ons verhouden tot de toekomst en hoe we leerlingen en medewerkers sterk naar de toekomst brengen.

Uitgangspunten

Een school is een dynamische omgeving. Dagelijks lopen zo'n 1800 leerlingen en medewerkers rond in de beide gebouwen van De Nassau. Het is van belang dat

al die personen die binnen De Nassau werkzaam zijn, op De Nassau onderwijs volgen of als ouder betrokken zijn bij de school tijdig en duidelijk geïnformeerd worden over relevante zaken. Daarnaast kent De Nassau relaties, zoals de Inspectie, basisscholen, scholen voor vervolgonderwijs, gemeenten, instellingen, leveranciers. Ons communicatiebeleid is gericht op al deze partijen. Daarom maken we in onze uitgangspunten onderscheid tussen interne en externe communicatie.

Interne communicatie

Interne communicatie is het tijdig beschikbaar maken, doorgeven en ontvangen van informatie voor medewerkers, leerlingen en ouders. Deze doelgroepen vallen ‘binnen’ de gemeenschap van onze school en worden betrokken bij de dagelijkse gang van zaken binnen De Nassau. Ze kunnen meedenken over de richting van onze school.

Medewerkers

Als het gaat om de communicatie binnen de schoolorganisatie staan we voor:

- Transparante communicatie in alle richtingen;
- Betrokken en proactieve medewerkers bij de dagelijkse onderwijspraktijk, processen en beleidsontwikkeling;
- Het tijdig en duidelijk informeren over activiteiten, beleidsvoornemens en besluitvorming;
- Een efficiënte en volledige informatiestructuur;
- Het samen vormgeven aan en uitdragen van onze kernboodschap;
- Afgestemde verwachtingen ten aanzien van de (interne) communicatie;
- Een aantrekkelijke en herkenbare huisstijl bij alle activiteiten en middelen die onze communicatie dienen.

COMMUNICATIE VAN DE NASSAU

Ouders en leerlingen

Als het gaat om de communicatie met ouders en leerlingen staan we voor:

- Transparante communicatie tussen leerlingen, ouders en medewerkers;
- Betrokkenheid van leerlingen en ouders bij de dagelijkse onderwijspraktijk;
- Het tijdig en duidelijk informeren van leerlingen en ouders over activiteiten en beleidswijzigingen;
- Een efficiënte en volledige informatiestructuur voor leerlingen en ouders;
- Bekendheid met de kernboodschap van De Nassau;
- Een aantrekkelijke en herkenbare huisstijl bij alle activiteiten en middelen die onze communicatie dienen.

Externe communicatie

Externe communicatie gaat over de boodschap die De Nassau uitdraagt naar de buitenwereld. De externe communicatie gaat dus over de communicatie tussen De Nassau en de (directe) wereld om ons heen.

Voor de communicatie van onze school met direct betrokkenen en de buitenwereld streven we naar:

- Bekendheid met de kernboodschap van De Nassau;
- Aantrekkelijkheid voor potentiële nieuwe leerlingen en hun ouders;
- Bereikbaarheid voor en betrokkenheid met de (directe) omgeving van de school;
- Professionele public relations en contacten met de pers;
- Een goede relatie en communicatie met partners waar we zaken mee doen;
- Een aantrekkelijke en herkenbare huisstijl bij alle activiteiten en middelen die onze communicatie dienen.

Vertaling en borging

In het jaarlijks Actieplan Communicatie vertalen we de uitgangspunten naar hoofdboodschappen per doelgroep met daaraan gekoppeld de activiteiten, middelen, frequentie en verantwoordelijken. Het actieplan wordt elk schooljaar besproken binnen de afdelingen en diensten, met de leerlingenraad en ouderraad en vastgesteld in overleg met de medezeggenschapsraad.

Structuur

Een bestuurder en directeur hebben het communicatiebeleid in portefeuille. Enkele medewerkers worden gefaciliteerd voor de communicatiepraktijk. Zij geven mede uitvoering aan het actieplan en geven advies aan de portefeuillehouders in bestuur en directie. Voor de interne communicatie is er een klankbordgroep met collega's die periodiek spreken met de verantwoordelijken, ervaringen delen en (on)gevraagd advies geven. De externe communicatie is een vast onderwerp van gesprek met de leerlingenraad en ouderraad.

Ambassadeurs

Leerlingen en alumni, hun ouders en de medewerkers zijn de belangrijkste ambassadeurs van onze school. Communicatie binnen, met en over De Nassau is van essentieel belang voor ons onderwijs en onze organisatie. Enthousiast ambassadeurschap vereist een heldere kernboodschap en optimale interne en externe communicatie. Dit is een wederkerig proces en kan dus alleen samen worden vormgegeven. Via de uitgangspunten in deze paragraaf en het jaarlijkse Actieplan Communicatie geven we de komende jaren richting aan dit proces.

11. SPONSORING VAN DE NASSAU



SPONSORING VAN DE NASSAU

De Nassau is terughoudend in het aanwenden van sponsormiddelen. Twee criteria zijn leidend: 1. Sponsoring moet verenigbaar zijn met de pedagogische en onderwijskundige taak en doelstelling van De Nassau. 2. De continuïteit van het onderwijs mag niet in gevaar komen doordat op enig moment sponsormiddelen wegvallen. De Nassau volgt het convenant dat het Ministerie van Onderwijs heeft gesloten met de onderwijsorganisaties.

12. ALUMNI VAN DE NASSAU



ALUMNI VAN DE NASSAU

Sinds de oprichting van de school in 1957 zijn er vele leerlingen afgestudeerd aan De Nassau. Deze alumni zijn onderdeel van onze geschiedenis en bekleden momenteel tal van posities in de maatschappij. Het is een grote en diverse groep mensen met ten minste één gemeenschappelijkheid: De Nassau als Alma Mater.

De middelbareschooltijd is een belangrijke levensfase. De Nassau kenmerkt zich door een goede sfeer waardoor veel leerlingen een sterke band met elkaar hebben. Het is fijn om die band te onderhouden en van elkaar op de hoogte te blijven. Dit is gezellig, maar ook nuttig.

Het Alumni Netwerk van De Nassau verenigt oud-leerlingen en zet zich in voor de huidige leerlingen van onze school.

Voormalige leerlingen

Onze oud-leerlingen hebben allen hun eigen ervaring, expertise, functie en netwerk. Alumni die met elkaar in contact blijven, kunnen op deze wijze ervaringen en expertise delen en elkaars netwerk vormen en versterken. Bovendien blijven medewerkers van De Nassau graag in contact met hun oud-leerlingen.

Huidige leerlingen

Leerlingen die op school zitten zijn bezig met vragen over hun toekomst: welke opleiding vind ik interessant en welk beroep past bij mij? Bij het vinden van antwoorden op deze vragen kunnen alumni een belangrijke rol spelen.

Alumni Netwerk

Het Alumni Netwerk is er voor huidige leerlingen en oud-leerlingen en is daarmee een belangrijk onderdeel van onze gemeenschap. Het netwerk wordt aangestuurd door een

bestuur van alumni en heeft een vast aanspreekpunt binnen de school.

Toekomstgericht onderwijs

De Nassau is een vooruitstrevende school die werkt aan toekomstgericht onderwijs. Alumni spelen hier een belangrijke rol in. De input van alumni is van grote waarde om het onderwijs te laten aansluiten bij actuele ontwikkelingen in vervolgopleidingen, de arbeidsmarkt en samenlevingen.

Beleid voor en door alumni

In de periode 2021-2025 geeft onze school invulling aan het alumni-beleid. In samenwerking met het bestuur van het Alumni Netwerk worden per schooljaar plannen gemaakt en activiteiten georganiseerd. Dit gaat in ieder geval om:

- Een digitaal platform voor het Alumni Netwerk op onze website en sociale media;
- Een periodieke Alumni Nieuwsbrief met informatie over onze alumni, aanstaande activiteiten en ontwikkelingen op De Nassau;
- Een jaarlijkse activiteit voor onze Alumni waar elkaar ontmoeten, inhoudelijke verrijking en gezelligheid centraal staan;
- Inzet van alumni bij de oriëntatie van onze leerlingen op studie en beroep en binnen De Nassau Academie;
- Betrokkenheid van alumni bij de onderwijsontwikkeling van De Nassau.