SCHOOLPLAN TREVIANUM SCHOLENGROEP
2023-2027

TREVIANUM
AL 25 JAAR EEN GOEDE SCHOOL...

EN LANG DAARVOOR...

INHOUDSOPGAVE

De inleiding **3**

De leeswijzer **3**

De maatschappelijke context **4**

Hoofdstuk 1 Visie en identiteit **4**

Hoofdstuk 2 Van het vorige naar het nieuwe schoolplan **7**
2.1 Terugblik op het vorige schoolplan 7
2.2 De totstandkoming van het nieuwe schoolplan 8

Hoofdstuk 3 Thema's in samenhang voor havo, atheneum, gymnasium **9**
3.1 De basis op orde 10
3.2 Warme duidelijkheid 12
3.3 Samenhang havo, atheneum en gymnasium 13
3.4 Duurzaamheid als basis van ons handelen 14
3.5 Taal- en rekenbeleid 15
3.6 Eigentijdse leermiddelen 17
3.7 Toetsbeleid 18
3.8 (Internationaal) burgerschap 19
3.9 Talentontwikkeling 21
3.10 Ontwikkelingen in de regio 22
3.11 Profilering toegelicht 23
3.11.1 Havo 23
3.11.2 Atheneum 23
3.11.3 Gymnasium 23
3.11.4 Stromen 24

Hoofdstuk 4 Begeleiding **26**

Hoofdstuk 5 Personeelsbeleid **28**
5.1 Duurzaam werkgeverschap 28
5.2 Nieuwe medewerkers 28
5.3 Zittende medewerkers 29
5.4 Ontwikkeling onderwijskundig beleid 29
5.5 Pedagogisch didactisch handelen OP en OOP 30
5.6 Evenredige vertegenwoordiging 30

Hoofdstuk 6 Bedrijfsvoering **32**
6.1 Financiën en administraties 32
6.2 Gebouwen en facilitair 33
6.3 ICT 33

Hoofdstuk 7 Kwaliteitszorg **35**
7.1 PDCA-cyclus 35
7.2 Resultaatgericht handelen 36
7.3 Verantwoording en dialoog 36

Bijlage 1 Van schoolplan naar jaarplannen **37**

INLEIDING

Tijdens de periode van het vorige schoolplan is er (inter)nationaal veel gebeurd. De scholengroep Trevianum is dezelfde ambitieuze school gebleven, maar bevindt zich inmiddels in een snel veranderende maatschappij. Het is onze missie jonge mensen van nu intellectueel en sociaal-emotioneel toe te rusten voor de maatschappij van straks.

Meer dan voorheen echter, domineren belangrijke thema's als kansengelijkheid, diversiteit en duurzaamheid de samenleving op een manier waarbij de stabiliteit voor sommigen niet meer vanzelfsprekend is. Bovendien is het welbevinden van de jeugd sterk teruggelopen en de effecten daarvan zijn groot.

Het schoolplan Trevianum 2023-2027 sluit aan op deze ontwikkelingen en is de weerslag van gesprekken en discussies met alle partners die de school heeft: de (oud-) leerlingen, de medewerkers, de ouder(s)/ verzorger(s), de externen, …

LEESWIJZER

De veranderende maatschappelijke context is bepalend voor de manier waarop invulling gegeven kan worden aan de missie en visie van Trevianum. De grote betrokkenheid van de gesprekspartners in de voorbereiding van dit schoolplan is zichtbaar teruggebracht in het hoofdstuk Thema's. De beleidsmatige opvolging van die thema's is steeds concreet weergegeven in een activiteitenkalender.

Die biedt de mogelijkheid de doelstellingen goed vast te houden, te verbinden met de (meerjaren)begroting en geeft richting aan het formatieplan. In bijlage 1 is de volledige activiteitenkalender weergegeven voor de volledige looptijd van dit schoolplan.

De lijn van de thema's is het gevolg van een brede ambitie. Het geboden kader wordt een gezamenlijke basis in handelen en gedrag. Op die manier creëren we mogelijkheden tot ontwikkeling. Op het gebied van onderwijs en begeleiding en op het niveau van leerlingen en medewerkers. In relatie met de omgeving en de ons omringende maatschappij.
In het hoofdstuk Personeelsbeleid wordt concreet de ambitie beschreven om tot duurzaam werkgeverschap te komen in samenhang met de maatschappelijke ontwikkelingen. In hoofdstuk 6 komt de bedrijfsvoering aan de orde: de basis waarop alle genoemde ontwikkelingen moeten kunnen steunen. Duurzaam en consistent beleid is alleen mogelijk met de juiste bedrijfsvoering.

Het laatste hoofdstuk gaat over de integrale basis van ons handelen: de kwaliteitszorg.

DE MAATSCHAPPELIJKE CONTEXT

De scholengroep ziet zich gesteld voor uitdagingen en heeft in de regio een grote verantwoordelijkheid. Trevianum geeft op dit moment onderwijs aan 2424 leerlingen (waarvan ongeveer 10 uit België en zo'n 130 uit Duitsland) van de 5124 die in het voortgezet onderwijs in de gemeente Sittard-Geleen schoolgaan.

In de gemeente met op 1 januari 2022 ruim 90.000 inwoners blijft het inwonersaantal al jaren gelijk. Het demografisch perspectief tot 2050 is echter anders dan voor heel Nederland. Waar in Nederland de verwachte groei tot 2050 ruim 11% bedraagt, is dat voor Sittard-Geleen geheel anders: een afname van 13% (cijfers gemeente Sittard-Geleen). Uit de rapportages van de wmo-raad blijkt dat in onze regio ruim 13% van de jeugd (2021) gebruik maakt van jeugdvoorzieningen.

De economische situatie in onze regio kent meerdere uitdagingen. Uit de kansengelijkheidsrapportages van 2021 blijkt dat de kansengelijkheid in het gedrang is.

De arbeidsmarkt voor bevoegde medewerkers en onderwijsgerelateerd personeel wordt steeds krapper en de laatste vijf jaar gaat dat erg snel. Het UWV berekende dat in 2026 het tekort aan leraren in alle vakken in Limburg naar verwachting 4,3% bedraagt. Dat betekent dat 122 banen in Limburg onvervuld blijven. De te verwachten daling van leerlingen zet pas over een paar jaar in. Het tekort is dus relatief iets hoger, hoewel het in het voortgezet onderwijs altijd een vakgebonden tekort aan leraren is. Dat vakgebonden tekort is dan wel weer breed: wis-, natuur- en scheikunde en Nederlands, Frans en Duits. Dit gegeven is, naast het personeelsgebrek in andere sectoren, een complexe factor om rekening mee te houden in toekomstige ontwikkelingen.

Trevianum staat midden in de maatschappij en wil dan ook vanuit zijn expertise bijdragen om samen met de andere partners in de omgeving te werken aan een gezond leef- en werkklimaat in de regio.

1

VISIE EN IDENTITEIT

Trevianum is een scholengroep voor bijzonder onderwijs op confessionele grondslag met zijn wortels in de katholieke traditie. Hierbij vindt Trevianum inspiratie in het christelijk-humanistisch gedachtegoed, waarin men elkaar open en gastvrij benadert. Iedereen is welkom die deze identiteit respecteert.

We streven naar een respectvolle ontmoeting tussen mensen in al hun verscheidenheid. We hebben aandacht voor het verleden, de culturele erfenis en kunst. We maken onze leerlingen vertrouwd met het religieuze en spirituele in ons bestaan door het vak levensbeschouwing en bezinningsmomenten. Onze school is een gemeenschap waarin we er voor elkaar zijn.

Trevianum is vooral een school waar talentontwikkeling centraal staat. Talentontwikkeling start met een ruimhartige ontvangst van leerlingen die meer ruimte nodig hebben om tot volledige ontwikkeling van hun perspectief te komen. Aan alle leerlingen wordt de mogelijkheid geboden hun talent te ontdekken en verder te ontwikkelen om zo te werken aan brede persoonsvorming. Positieve allocatie, kwalificatie, socialisatie en persoonsvorming zijn daarmee een vast onderdeel van de dagelijkse praktijk. Trevianum leidt leerlingen op die leiding kunnen geven aan hun eigen leven in de veranderende wereld. Onze leerlingen bereiken een niveau van kennis en vaardigheden dat recht doet aan hun talenten: onze belangrijkste taak. Daarnaast zijn onze inspanningen onverminderd erop gericht de leerlingen te helpen zich te ontwikkelen tot onafhankelijke jonge mensen die weten hoe ze het beste uit zichzelf kunnen halen en die ook weten dat het voor het bereiken van resultaten een meerwaarde heeft samen te werken met anderen. Dat is onze socialiserende taak in combinatie met de persoonsvorming.
De actualiteit voegt echter een belangrijke taak toe aan dit nieuwe schoolplan. We zien het ook als een duidelijke taak de leerlingen op te leiden tot kritische burgers die oog hebben voor duurzaamheid, kansengelijkheid en diversiteit.

De kernwaarden zijn hierbij nog steeds leidend: ontwikkelingsgerichtheid, verbondenheid, respect, vertrouwen en duurzaamheid. De ontwikkelingsgerichtheid heeft betrekking op het leven lang leren als duurzame ontwikkeling van de capaciteiten. Cognitieve ontwikkeling alleen is zeker niet voldoende om als goede burger volwaardig in het leven te staan. Daar hoort verbondenheid bij van competenties en samenwerking als positieve sociale ontwikkeling. Essentieel in die verbinding is het vertrouwen te kunnen zijn wie je wilt en intussen voor anderen diezelfde ruimte te borgen.

Het begrip duurzaamheid heeft vanzelfsprekend betrekking op de bestendiging van de cognitieve en sociale verbinding van elke leerling en medewerker, maar vooral ook op de maatschappelijke duurzaamheid. De leerlingen van Trevianum worden opgeleid tot duurzaam ontwikkelingsgerichte burgers in daad en denken. Zelfstandige burgers in een democratische en duurzame maatschappij.

2

VAN HET VORIGE NAAR HET NIEUWE SCHOOLPLAN

2.1 TERUGBLIK OP HET VORIGE SCHOOLPLAN

De teambrede besprekingen en de gesprekken met de klankbordgroepen en de (oud-) leerlingen over het vorige schoolplan gaven inzicht in de wel en niet behaalde doelen van het vorige schoolplan. De grote lijnen van die feedback is te herleiden tot een aantal thema's. Deze thema's vormen de kern van dit schoolplan in hoofdstuk 3.

FEEDBACK VAN DE PARTNERS

Terugkerende feedback bij het vorige schoolplan van de docententeams: een gebrek aan communicatie en praktische zaken die verder op orde gebracht kunnen worden (takenplaatjes, roosters, absentie, …), onduidelijkheid in uniformiteit/ diversiteit van de drie scholen, te verbeteren personeelsbeleid (aandacht negatieve aspecten flexibele schil), te hoge toetsdruk, …

Ook bij de ouder(s)/verzorger(s) kwamen communicatie en personeelsbeleid aan bod. Belangrijke andere punten bij hen: betere afstemming binnen secties, modernisering curricula (talen), begeleiding bij leesvaardigheid, …

De leerlingen en oud-leerlingen gaven feedback die duidelijk maakte dat de structuur en regelmaat goed waren. Trevianum is een school in een veilige en gezellige omgeving met veel ruimte in de brede zin van het woord. Andere leerlingen gaven aan dat er juist meer oog moet zijn voor het klassenklimaat en de individuele leerling. Met meer nadruk voor LOB en andere manieren van studeren. Meer tonen van beroepen en studies. Hoewel het programma loopbaanoriëntatie daarin inmiddels ruim voorziet, is het goed die feedback te schetsen. Bij de mooiste herinneringen aan de schooltijd is het opvallend dat de oud-leerlingen vooral activiteiten, feesten, excursies en grote reizen noemen. De vriendschappen die door die activiteiten zijn ontstaan.

THEMA'S MET VOORRANG

In de ontwikkeling naar het nieuwe schoolplan had een aantal thema's voorrang. Zowel door de evaluatie van het vorige schoolplan als door de actualiteit. Om die reden is aan het eind van schooljaar 2021/2022 besloten tot het installeren van vijf werkgroepen. Deze werkgroepen zijn inmiddels aan de slag.

1. Leerlijn burgerschapsvorming
   Ontwikkel een schoolbrede leerlijn burgerschap
   Oplevering plan: einde schooljaar 2022-2023

2. Taakverdeling mentoren-teamleiders
   Maak een overzicht van taken met een verdeling van de eigenaren (huidige coördinatoren en mentoren). Wie doet wat, uitgaande van de wenselijke situatie.
   Oplevering: einde schooljaar 2023

3. Doorlopende leerlijn mentoraat
   Ontwikkel een doorlopende leerlijn mentoraat inclusief materiaal.
   Oplevering plan: einde schooljaar 2022-2023

2.1 TERUGBLIK OP HET VORIGE SCHOOLPLAN

4. Praktijkgericht vak havo
   Ontwikkel een plan voor het starten van het grote vak havo-P, beginnend in de derde klas in schooljaar 23-24.
   Oplevering plan: mei 2023

5. Profielwerkstuk
   Ontwikkel een nieuwe aanpak PWS. Met bijvoorbeeld samenwerking in duo's of groepjes, een eenduidige beoordeling, creatief gebruik gemaakt van de vorm, …
   Oplevering plan: maart 2023

EEN NIEUWE OPZET

Kritiekpunt van medewerkers en ouder(s)/verzorger(s) was: '… het schoolplan leeft niet: de concrete uitwerking moet duidelijker zijn.' In de opzet van het huidige schoolplan is geprobeerd met een activiteitenkalender per thema op de lange termijn de jaarplannen duidelijk sturing te geven.

2.2 DE TOTSTANDKOMING VAN HET NIEUWE SCHOOLPLAN

Om het nieuwe schoolplan een brede ontstaansbasis te geven is opnieuw met alle partijen gesproken met de feedback van het vorige schoolplan als basis. De thema's in hoofdstuk 3 zijn tijdens een studiedag met alle medewerkers besproken volgens de methode van World Café. In drie rondes met wisselende bezetting van de tafels konden medewerkers invloed uitoefenen op de benadering van de thema's.

Met de klankbordgroep van ouder(s)/verzorger(s) is dezelfde methodiek gehanteerd, alleen gebeurde dat kleinschaliger. De ouder(s)/verzorger(s) kozen voor het thema taalbeleid en begeleiding. De derde tafel werd gekozen door de school: talentbegeleiding.

De leerlingenraad is benaderd om de thema's in een aantal vergaderingen te bespreken en de oud-leerlingen zijn met een enquête bevraagd. Last but not least is in het brede netwerk van scholen, bedrijven, overheid en maatschappelijke organisaties een enquête uitgezet die zowel op het gebied van de profilering als voor de ontwikkeling van het Trevianum en zijn netwerk een basis biedt voor het gesprek over de strategische ontwikkeling en samenwerking, nu en in de toekomst.

De directie herleidde de brede feedback tot dringende beleidskwesties (werkgroepen, zie 2.1) en te bespreken thema's (beleid voor vier jaar). De reacties op het vorige schoolplan zijn aldus de leidraad geweest voor dit nieuwe schoolplan.

Met de nieuwe inbreng van de ouder(s)/verzorger(s), leerlingen en medewerkers konden de nieuwe thema's voor dit schoolplan beleidsmatig worden beschreven. Elke thema eindigt met een beleidsagenda voor vier jaar. Per jaar is inzichtelijk welke doelstellingen hoe kunnen worden behaald. Met dat inzicht verwachten we meer transparantie en doelgerichtheid te kunnen tonen in de jaarplannen die uit dit schoolplan jaarlijks worden geformuleerd.

3

THEMA'S IN SAMENHANG VOOR HAVO, ATHENEUM, GYMNASIUM

3.1

DE BASIS OP ORDE

Dit lijkt een vanzelfsprekendheid. Tegelijkertijd is het goed hierbij stil te staan. Anders dan in te gaan op een systeem van kwaliteitszorg (zie hoofdstuk 7) benoemen we hier de norm, de basis, waar iedere leerling en collega vanuit mag gaan en waaraan eenieder een bijdrage mag en moet leveren. Wie bij Trevianum hoort, vormt een onmisbare schakel in onze gezamenlijke ontwikkeling.

GEDEELDE WAARDEN EN VEILIGHEID

Naast de drie r'en van rust, regelmaat en reinheid, zijn er de twee r'en van respect en relatie. Deze worden gekoesterd door er te zijn en door elkaar te zien. Dat geldt voor leerlingen en alle medewerkers in de dagelijkse lessen en in en rond de school. Samenwerking tussen op en op vanuit dezelfde basishouding en regels is daarbij van groot belang. Die doorleven wij en daarop spreken we elkaar aan.

ORGANISATIE

Trevianum is met 2424 leerlingen en 275 medewerkers een grote scholengroep en daarin is het van groot belang de werkzame basis op orde te hebben. Dat begrip 'basis' is terug te brengen tot rust, regelmaat, reinheid, respect en relatie. Voor alle leerlingen en medewerkers.
Rust, regelmaat en reinheid worden ondersteund door goede roosters, een duidelijke jaaragenda en een goede logistieke planning. Voor binnenschoolse en buitenschoolse activiteiten.

COMMUNICATIE

Onder basis verstaan we tevens goede communicatie over onze werkzaamheden en over hetgeen ons bezig houdt. Trevianum is een grote organisatie en die loopt beter als men op tijd op de hoogte is van activiteiten, zodat deze ook goed voorbereid kunnen worden. De communicatie mag beter intern, vooral waar het dagelijkse aspecten en de jaarplanning betreft. Het streven is een jaarplanning vast te stellen voor het einde van het voorgaande schooljaar.
Communicatie betekent ook het delen van hetgeen ons bezig houdt. Op de plek waar er ook verantwoordelijkheid voor genomen kan worden. Zo helpen wij elkaar verder in ontwikkeling.

FACILITAIR

Inrichting van lokalen, gemeenschappelijke ruimtes en buitenruimte draagt bij aan een prettig leer- en werkklimaat. Waar nodig wordt geïnvesteerd in vervanging of vernieuwing om hieraan te kunnen blijven voldoen. Voor meubilair werd een incidentele commissie samengesteld met leerlingen en medewerkers.
De jaarplanning moet de school tijdig een gestructureerd jaar bieden waarin een goede balans is gevonden tussen onderwijs- en toetsperiodes in een flexibel kader van lessen en extracurriculaire activiteiten.

ONDERWIJS EN BEGELEIDING

De onderwijskundige context waarin leerlingen en docent centraal staan moet een gedegen organisatie kennen. Als de goede werkhouding of het welzijn van de leerling in het gedrang komt, ontvouwt zich de begeleidingsstructuur die van mentor tot externe kracht duidelijk is.

In de zorgstructuur wordt onderzocht of de inzet van meer professionals met andere achtergronden van meerwaarde is voor de leerling en de organisatie.

3.1 DE BASIS OP ORDE

De begeleiding van de leerling en de opschaling naar verschillende vormen van ondersteuning en afstemming daaromtrent, behoeft verduidelijking in rollen en verantwoordelijkheden. Bij het begeleiden van leerlingen past ook loopbaanoriëntatie: motivatie neemt toe zodra het doel van leren duidelijk is. De ambitie is deze begeleiding op elkaar af te stemmen met het doel de duidelijkheid te vergroten en door in samenwerking de kwaliteit te verbreden.

Indien facilitaire ondersteuning nodig is om de kwaliteit verder te kunnen verbreden, behoort dat tot de mogelijkheden. Trevianum biedt leerlingen passend onderwijs in een degelijk systeem met geïntegreerde begeleiding.

ZIEN EN GEZIEN WORDEN

De leidinggevende is belangrijk als het gaat om functioneringsgesprekken, ziekmeldingen, korte vragen en afspraken over dagelijkse onderwerpen. Bereikbaarheid en zichtbaarheid binnen redelijke grenzen. Hierbij hoort een cultuur waarin elkaar een vraag stellen of elkaar aanspreken gewoon is. Hiervoor is meer duidelijkheid in rollen en verantwoordelijkheden nodig, zowel aan de kant van het management als aan de kant van de overige medewerkers. Zien en gezien worden, gekend en aangesproken worden en daar samen van groeien is een belangrijk aandachtspunt. Zowel in gedrag als in de beschikbare rollen. (Zie ook in 3.2.)

3.1 DE BASIS OP ORDE		2023	2024	2025	2026
1	Voorgenomen aanstelling teamleiders	X			
2	Verbeteren communicatie intern	X	X		
3	Verbeterslag jaarplanning	X	X		
4	Meer aandacht voor toezicht in de gang		X	X	
5	Ruimtes breder inzetbaar maken voor gesprekken				X
6	Uitzoeken nieuw schoolmeubilair (gefaseerde invoering)	X	X	X	X

3.2

WARME DUIDELIJKHEID

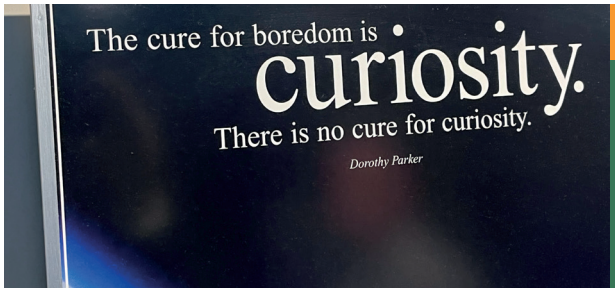
Zien en gezien worden is van belang voor zowel de leerlingen als de medewerkers. In de vele processen op een school is het belangrijk goed af te stemmen en afspraken te maken. Daarna is het belangrijk de afspraken goed te communiceren.

Afspraak moet daarna afspraak zijn en het is belangrijk dat iedereen daarnaar handelt. Kennen en gekend worden is een basiswaarde, zowel op het niveau van de teams waarvan men onderdeel is, als op het niveau van de professionele gemeenschappen die men daarnaast vormt. Deze cultuur mag meer ruimte innemen.

Op organisatieniveau hebben we geregeld aandacht voor verbindende activiteiten, waarbij we teamdoorbrekend genieten van extracurriculaire activiteiten die de brede betrokkenheid bij de school stimuleren. Het periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek uit 2022 geeft aanleiding meer aandacht te hebben voor stressgerelateerde en fysieke klachten. Trevianum heeft daarin een duidelijke verantwoordelijkheid door een goede leefstijl te stimuleren en de energiebronnen en stressoren in het werk in balans te brengen.

De leidinggevende voert geregeld zowel informele als formele gesprekken als vanzelfsprekend onderdeel van die balans. Deze gesprekken gaan over de behoeften van de medewerker, de professionele invulling van het werk en over de verhouding werk/privé (levensfase). Het gemeenschappelijk kader van waarden en normen behoeft aandacht. Daarbij gaat het om fatsoensnormen, solidariteit, saamhorigheid en een balans tussen professionele betrokkenheid en afstand. In een veilige werkcultuur bewaken de medewerkers de professionele cultuur, waarin feedback geven en ontvangen een vanzelfsprekendheid is. Verantwoordelijkheden en verwachtingen zijn helder en voor iedereen in gedrag herkenbaar.

3.2 WARME DUIDELIJKHEID		2023	2024	2025	2026
1	Meer informele gesprekken met afdelingsleider en onderwijsdirecteur	X	X		
2	Functioneringsgesprekken met afdelingsleider en/of onderwijsdirecteur	X	X		
3	Bespreken kader waarden en normen		X	X	
4	Verbindende activiteiten		X		
5	Aandacht voor stressgerelateerde klachten	X	X		



3.3

SAMENHANG HAVO, ATHENEUM EN GYMNASIUM

De drie scholen van de Trevianum Scholengroep zijn een eenheid, maar zijn ook aparte scholen. Zij werken op een vergelijkbare manier aan goed onderwijs en gelijke kansen voor leerlingen, maar krijgen tevens ruimte binnen de scholengroep.

Inclusief onderwijs betekent voor ons dat elke leerling met ten minste een vmbo/havo-advies de kans en de ondersteuning krijgt om ambities waar te maken. Daarin past het besluit tot een verlengde brugklas.

Trevianum profileert zich als een school met een breed aanbod voor iedereen met ambitie. Voor de drie scholen geldt dat flexibilisering van het onderwijs welkom is. Leren geschiedt niet altijd in het lokaal. Hoe dat buiten het klaslokaal vorm kan krijgen is een belangrijke vakinhoudelijke en onderwijskundige discussie.

De flexibilisering heeft voor elke school implicaties: de havo heeft een beroepsgerichte uitstroom en om op de vervolgopleidingen beter aan te sluiten wordt het nieuwe vak havo-p ingevoerd na een implementatieperiode. Het atheneum leidt op tot instroom in het wetenschappelijk onderwijs. Om daaraan beter gevolg te geven zal het atheneum zich richten op het creëren van een onderzoekende houding bij leerlingen. Er wordt gewerkt aan een doorlopende leerlijn waarin onderzoeksvaardigheden centraal staan.

Het gymnasium biedt de brede klassieke vorming als basis. Die kan in meer vakken naar voren komen. De discussie daarover is een prioriteit, naast het verdiepen en verbreden van het excursiebeleid (eendaags en meerdaags). Ook dat hoort bij flexibilisering.

3.3 SAMENHANG BINNEN DE SCHOLENGROEP: HAVO/ATHENEUM EN GYMNASIUM		2023	2024	2025	2026
1	Ontwikkeltraject havo-P	X			
2	Invoer havo-P derde klas	X	X		
3	Invoering havo-P vierde klas (afhankelijk van landelijke richtlijnen)		X		
4	Commissie profielwerkstuk: verbeterde implementatie	X			
5	Gymnasium: klassieke vorming in meerdere vakken			X	X
6	Flexibilisering van het brede curriculum			X	X
7	Doorlopende leerlijn onderzoeksvaardigheden atheneum	X	X	X	X

3.4

DUURZAAMHEID ALS BASIS VAN ONS HANDELEN

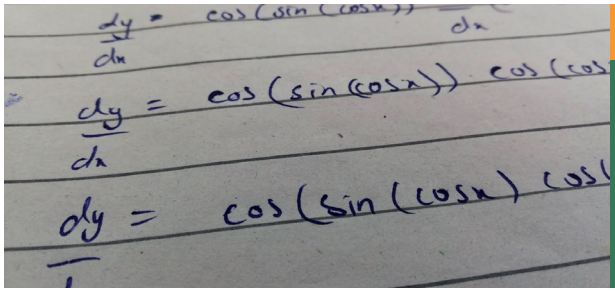
Voor Trevianum is een duurzame toekomst de basis van handelen. Zowel op het pedagogisch-didactische vlak als in de facilitaire en personele keuzes. De school liep in het verleden voorop, maar dat is gelet op de veranderende inzichten niet meer zo. Een inhaalslag is gewenst en dus wordt duurzaamheid de basis van het handelen.

Dat betekent dat binnen secties de dialoog gewenst is over het verduurzamen van het didactisch materiaal: pdf versus papier, digitaal versus fysiek, kortom: lesmateriaal als duurzame uiting van de visie op lesgeven. Het didactische proces moet niet lijden onder duurzaamheid, maar kan er zeer goed mee samenvallen als we hierin anders denken. Dit geeft tevens bewustwording: goed voorbeeld/voorleven. Welke doelen hebben we hierbij in het kader van welk wereldbeeld?

Het moderne schoolgebouw kan op allerlei gebied via de meerjarenbegroting duurzamer worden. Dat gaat van sensoren op kranen tot op lange termijn het vergroenen van het schoolplein en het aanleggen van groene daken en installeren van zonnepanelen. In het stimuleren van duurzaam denken heeft het personeel een voorbeeldfunctie die een gedragsverandering stimuleert: duurzame koffiekopjes, een veggie-dag per week in de kantine, … Samen met de leerlingenraad en vertegenwoordiging van medewerkers zullen we hierin initiatieven bespreken en nemen. De leerlingenraad is al zeer actief en denkt al in ruilbeurzen van schoolmaterialen, …

De huidige arbeidsmarkt dwingt Trevianum bovendien personeel duurzaam te werven. Zowel bij het onderwijsondersteunend als het onderwijsgevend personeel. Het is hierbij van belang dat de scholengroep keuzes durft te maken die personeel duurzaam inzetbaar maakt. Dat kan betekenen eerder werven, intern opleiden en de duurzame en bekwaamheid inzetbaar gezamenlijk vormgeven (zie ook hoofdstuk 5).

3.4 DUURZAAMHEID ALS BASIS VAN ONS HANDELEN	2023	2024	2025	2026
1 Brede discussie leermiddelen (leermiddelenbeleid), visie op lesgeven, duurzaamheid		X		
2 Verduurzamen gebouw	X	X	X	X
3 Leerlingenraad bevragen rond duurzaamheidsthema's	X			
4 Duurzaam personeelsbeleid ontwikkelen	X	X		



3.5

TAAL- EN REKENBELEID

Leerlingen hebben een goede reken- en taalvaardigheid nodig om goed aan te kunnen sluiten op hun huidige schoolniveau en het vervolgonderwijs. Bovendien hebben zij die vaardigheden nodig om in de maatschappij goed te kunnen functioneren. Voor taal- en rekenbeleid is intensiverend beleid gewenst.

3.5.1 TAALBELEID

De PISA-rapportages zijn al een tijd zorgwekkend. Een derde van de leerlingen in Nederland verlaat laaggeletterd de school. Hoewel de maatschappij snel verandert naar een online-cultuur is het zorgwekkend dat leerlingen geen fictie of kranten meer lezen en in internationale vergelijkingen slecht scoren als het gaat om begrijpen, evalueren en reflecteren.

Dit is niet iets wat snel kan worden opgelost, maar het is een duidelijke opdracht voor Trevianum hieraan iets te doen. Dat begint bij opnieuw meedoen aan het PISA-onderzoek in oktober 2022 en gaat van een breedgedragen taalbeleidsplan tot een goed ingebed taalprogramma voor leerlingen en docenten. Taalgericht VakOnderwijs met context, interactie en taalsteun, gegeven door medewerkers die met talig voorbeeldgedrag op 4f-niveau functioneren. Aspecten die ook worden opgenomen in het te vernieuwen inductie- en beoordelingsbeleid van nieuwe docenten. Met aandacht voor taalverlegenheid bij nieuwe en zittende docenten.

De klankbordgroep met ouder(s)/verzorger(s) ziet het belang van discussie in de klas, het bevorderen van leesplezier, samenvatten, begrijpend lezen en kritisch denken. Een schoolbrede discussie over omgangstaal, instructietaal en de overgang van omgevingstaal naar school- en studietaal is belangrijke input voor het taalbeleidsplan. Dat gaat van taal in en rond de les tot en met taal in mails, berichten via Magister en brieven en taal in essays, profielwerkstukken en andere papers. Begrijpelijke, respectvolle en duidelijke taal van de leerling en de docent. Daarbij hoort tevens de taligheid van alle toetsing: het formuleren van toetsvragen en het al dan niet formuleren van taaleisen bij producten en praktische opdrachten en profielwerkstuk.

3.5.2 REKENBELEID

In De Staat van het Onderwijs 2021 schreef de Inspectie van het Onderwijs dat het prestatieniveau van leerlingen in het primair en voortgezet onderwijs op het gebied van rekenen en taal stagneert of daalt en dat een toenemend percentage leerlingen het onderwijs laaggeletterd en/of laaggecijferd verlaat.

Het rekenonderwijs op Trevianum is gebaseerd op de referentieniveaus.
De referentieniveaus beschrijven welke basiskennis en -vaardigheden leerlingen moeten beheersen voor rekenen, en zijn landelijk geldend.
Trevianum wil leerlingen goed rekenonderwijs aanbieden zodat hun rekenvaardigheid geen belemmering is voor de vervolgopleiding. Bovendien zal het bezitten van het juiste rekenniveau een positieve invloed hebben op de kansen van de leerlingen in hun latere leven en op de maatschappij als geheel. Het rekenonderwijs is een speerpunt tijdens de periode van dit schoolplan.
Het rekenonderwijs is ondergebracht bij het vak wiskunde. Rekenvaardigheden

zijn echter belangrijk bij meer vakken, zoals economie, natuurkunde, scheikunde, biologie, … Als meer medewerkers aandacht besteden aan de rekenvaardigheid, is te verwachten dat de brede rekenvaardigheid bij de leerlingen verbetert.

De ambitie is een schoolbrede aanpak voor rekenvaardigheid te realiseren: samenwerking en samenhang.

Met een eenduidige manier van aanleren zal er meer herkenning komen bij de leerlingen en kunnen we de zorg voor de ontwikkeling van de rekenvaardigheden van onze leerlingen schoolbreed dragen. Zo kunnen de betrokken medewerkers van verschillende vakken gezamenlijk vorm gaan geven aan de doorlopende leerlijn rekenen.

3.5 TAAL- EN REKENBELEID		2023	2024	2025	2026
1	Schoolbrede discussie over taal, taalbeleid en omgangstaal	X			
2	Taalbeleidsplan	X			
3	Scholing collega's taalgericht vakonderwijs		X		
4	Taal in toetsing			X	
5	Schoolbrede discussie over rekenbeleid	X			
6	Totstandkoming taalbeleidsplan en start uitvoering	X	X		
7	Totstandkoming rekenbeleidsplan en start uitvoering	X	X		

3.6

EIGENTIJDSE LEERMIDDELEN

De periode van volledig digitaal en hybride onderwijs heeft duidelijk gemaakt dat de school moet gaan nadenken over middel en doel van digitale middelen in het bredere onderwijskader. Eigentijdsheid is daarbij geen voorwaarde: de didactiek is leidend. Daarbij is het passend te herbronnen op digitaal toetsen (RTTI), eigentijdse werkvormen, differentiatie en vakoverstijging.

Een brede commissie van medewerkers kan hieraan een gedragen bijdrage leveren, zodat het onderwijs niet digitaliseert op momenten van crisis, maar zich juist hervormt op een manier die eigentijds is en een duurzame balans kent. Ons onderwijs moet didactisch adequaat, pedagogisch en onderwijskundig wenselijk en intellectueel uitdagend zijn. Vakoverstijgende mogelijkheden zijn daarin gewenst, maar lang niet altijd haalbaar.

Het ontwikkelen van een leermiddelenplein/-platform heeft een zekere prioriteit: een digitale plek waar leerlingen op alle niveaus de materialen kunnen verkrijgen die secties ontwikkelden. De voorbereiding daarvan zal inhoudelijk de meeste tijd vergen: de materialen zijn het meest bruikbaar als ze zoveel mogelijk op elkaar zijn afgestemd.
Niet iedere leerling is digitaal even vaardig en zeker ook niet elke docent. Het is van belang dat we handelingsverlegenheid onderkennen en deze ondervangen in een veilige omgeving. Digitale geletterdheid is van groot belang en vraagt ruimte voor scholing, verdieping en oriëntatie.

De ICT-omgeving van Trevianum faciliteert het gebruik van eigentijdse leermiddelen. Voor de bestendiging daarvan en voor de content is het goed per sectie aanspreekpunten te benoemen voor ICT-gebruik en voor de digitale leermiddelen.

3.6 EIGENTIJDSE LEERMIDDELEN		2023	2024	2025	2026
1	In kaart brengen digitale verlegenheid bij personeelsleden	X			
2	Aanbieden van cursussen	X	X	X	X
3	Commissie docenten adequate en eigentijdse leermiddelen	X			
4	Commissie Inrichten lokalen met ondersteunende leermiddelen (digibord, laptops/tablets, …)	X			
5	Benoemen contactpersonen per sectie voor ICT-gebruik en content per sectie	X	X		
6	Vormgeven leermiddelenplein			X	

3.7

TOETSBELEID

Trevianum installeerde een nieuwe examencommissie. Deze bestaat uit drie coördinatoren, vijf docenten en een adviserend lid uit het management. De coördinatoren vormen de commissie van bezwaar. De leden volgden een scholing en dekken met hun bevoegdheid het brede curriculum van de scholengroep voldoende af. De commissie heeft als voornaamste prioriteit de borging van de schoolexamens en – samen met de nog te vormen toetscommissie – het ontwikkelen van een visie op toetsing en examinering waarin het schooleigen karakter naar voren komt.

De examencommissie zal daarbij omgekeerd chronologisch te werk gaan. Van schoolexamens naar de overgang van onder- naar bovenbouw en de logische doorlopende leer- en toetslijn tot de instroom van de brugklassen.

In het voorjaar 2023 heeft Trevianum een studiedag waarin het afsluitende karakter van schoolexamens centraal staat en de uniforme wijze van het opstellen van de programma's van toetsing en afsluiting. De examencommissie organiseert deze studiedag.

In 2024 zal een toetscommissie worden gevormd die de visie op toetsing zal formuleren. In deze visie komt een uniform vocabulaire tot stand (onder andere een limitatieve opsomming van toetsvormen binnen Trevianum die ook gedefinieerd zijn) voor een doorlopende vorm van toetsing van brugklas tot eindexamenklas. Ook de toetsvisie in de onderbouw zal opnieuw worden geformuleerd. De aansluiting onder- en bovenbouw is daarbij een voorname zaak: het onderbouwcijfer moet in voldoende mate voorspellend zijn voor de bovenbouw.

Hier horen uiteindelijk ook de randvoorwaarden bij: een gelijke verdeling over het jaar, toetsroosters voor een heel jaar, eenduidige afspraken over toetsing, … Bovendien moeten de overgangsnormen van de scholen op elkaar worden afgestemd (bijvoorbeeld in het kader van de verlengde brugklas).

3.7 TOETSBELEID		2023	2024	2025	2026
1	Studiemiddag schoolexamens afsluitend karakter/aanpassingen PTA's	X			
2	Studiemiddag visie op toetsing en examinering		X		
3	Formeren toetscommissie		X		
4	Formuleren visie op toetsing en examinering		X		
5	De overgangsnormen aanpassen aan het huidige beleid en op elkaar afstemmen		X		
6	Doorlopende leerlijn onderbouw/bovenbouw			X	
7	Toetsroosters (gelijke verdeling in periodes, toetsroosters voor een heel jaar, …)				X

3.8

(INTERNATIONAAL) BURGERSCHAP

Het onderwijs heeft een belangrijke rol in de ontwikkeling van de burgerschapscompetenties van jongeren. Burgerschap en burgerschapsvorming zijn echter brede begrippen. Het onderwijs daarin goed en doelgericht inrichten vraagt een breedgedragen visie in de school.

Burgerschap heeft immers betrekking op kennis, waarden, normen, houdingen, vaardigheden en reflectie. Veel leeractiviteiten op school kunnen daaraan een goede bijdrage leveren, maar dan is het van belang dat vanuit een gezamenlijke visie wordt gewerkt. Om die visie gestalte te geven is de werkgroep burgerschap op Trevianum ingesteld die vanuit een gezamenlijke visie een leerlijn burgerschapsvorming (zie 2.2) zal opzetten.

3.8.1 BURGERSCHAPSVORMING

Onze ambitie is vorm te geven aan een leerlijn burgerschapsvorming die de leeromgeving verrijkt evenals de algemene vorming/intelligentie van leerlingen. In deze leerlijn worden de volgende doelen nagestreefd: vrijheid van meningsuiting, gelijkheid, verdraagzaamheid, autonomie, verantwoordelijkheidsbesef, eigenaarschap, …

Een positief en veilig schoolklimaat waarin eenieder acceptatie en waardering voelt, is voorwaardelijk. Daaraan kan curriculumbreed aandacht worden besteed en dat begint bij de fundamentele documenten die onze samenleving kenmerken: de Grondwet en de Universele Verklaring voor de Rechten van de Mens. Ook Trevianum is een oefenplaats voor burgerschap. Leerlingen gedragen zich op school zoals zij zich thuis en op straat gedragen. 'Die drie culturen waar alle leerlingen ten minste mee te maken krijgen, vormen hen. De vakken waar burgerschapsonderwerpen aan de orde komen geven aan dat gedrag sturing en dat is in het kader van kansengelijkheid van groot belang.

Vakken als geschiedenis, maatschappijleer en levensbeschouwing hebben een logisch curriculum om hieraan aandacht te besteden (kennis maken met de waarde van democratie, andere levensbeschouwingen, het vormen van maatschappelijke oordelen, …), maar het zijn ook de andere vakken die pedagogisch en vakinhoudelijk kunnen bijdragen.

Vanuit de gezamenlijke visie en de leerlijn burgerschap kunnen we die logische verbinding zoeken en borgen. De voorlevende docent zoekt vanuit de leerlijn aandacht voor basiswaarden (tolerantie, non-discriminatie, …) en voor verschillende perspectieven en diversiteit. Op die manier verankeren de visie en de leerlijn zich breed in de school en wordt het normaal ons burgerschap internationaal te beleven vanuit het regionaal denkkader.

Om dit schoolbreed te stimuleren en de leerlingen maatschappelijk toe te rusten zou uitbreiding van de maatschappelijke stage voor alle opleidingen een overweging kunnen zijn.

3.8.2 DIVERSITEIT

In de maatschappij, de thuissituatie en de scholengemeenschap krijgt de leerling allerlei impulsen. Tolerantie en gelijkheid zijn in onze samenleving belangrijke waarden. Het is van belang dat de leerling leert handelen vanuit waarden die ook op school worden doorleefd. Waarden waaraan zij hun andere leefwerelden kunnen verbinden. Veiligheid en autonomie

staan daarin voorop. Voor Trevianum ligt daar een belangrijke taak: een voorbeeldfunctie.
De kernwaarden van de democratische maatschappij zijn leidend in onze schoolbrede waarden en normen. Dat betekent dat we niet definiëren wat diversiteit is, maar wel benadrukken dat we tolerant zijn, gelijk zijn en graag in gesprek gaan. Veiligheid, gelijkheid en inclusiviteit zijn belangrijke begrippen die zeer urgent zijn en die moeten worden bewaakt. De leerlijn internationaal burgerschap kan daarvoor het instrument zijn.

Verschillende medewerkers geven aan handelingsverlegen te zijn. Diversiteit en inclusie brengen een dynamiek mee die niet voor iedereen vertrouwd is. Het is goed daaraan als school aandacht te besteden alsook aan de gespreksvoering daarover.

3.8 INTERNATIONAAL BURGERSCHAP EN DIVERSITEIT	2023	2024	2025	2026
1 Visie op internationaal burgerschap/formuleren leerlijn burgerschapsvorming	X			
2 Implementatie leerlijn burgerschapsvorming		X	X	
3 Afstemmen vakinhoud curriculumbreed op thema's burgerschapsvorming		X	X	
4 Scholing handelingsverlegenheid diversiteit/ gespreksvoering diversiteit	X	X		

3.9

TALENT-ONTWIKKELING

Zien en gezien worden geeft ruimte om invulling te geven aan individuele ontwikkeling en ambitie, passend bij interesse, passie en talent binnen en buiten het eigen vakgebied. Dit geldt voor zowel medewerkers als leerlingen. Er is een vaste basisplek binnen de sectie/afdeling of klas waarvandaan nieuwe gebieden kunnen worden ontdekt.

Samen leren en ontwikkelen draagt bij aan de verbinding binnen Trevianum en bevordert de verbinding met de maatschappij. We werken aan talentontwikkeling door binnen de les vakoverstijgend en beroepsgericht te werken en buiten de les een breed aanbod van workshops in de Trevianum Academie aan te bieden die de interesses van leerlingen aanwakkeren.

De Trevianum Academie biedt de basis voor talentontwikkeling op vakoverstijgend gebied voor zowel leerlingen als medewerkers, zowel binnen en buiten de school. Het is de ambitie samen een organisatiemodel te ontwikkelen met een vaste basis en daarbij ruimte voor keuzes: ondersteuning, ontwikkeling van passie, talentontwikkeling, versteviging vaardigheden. Een model waarin enerzijds de 3 r'en verankerd zijn en waarin anderzijds ruimte is voor individuele keuzes van leerlingen.

Ruimte voor keuze van leerlingen binnen gekaderde vrijheid – waarmee ook het verschil in de organisatie gemaakt kan worden tussen leren en onderwijzen – is mogelijk een antwoord op de behoeften van de jongeren van deze tijd. Komende jaren is er gefaseerd aandacht nodig voor ontwikkelingen op dit gebied met een zorgvuldige evaluatie van het effect.

Hierbij is extra aandacht nodig voor de ontwikkeling van leerlingen uit de diplomalijn van het speciaal onderwijs en topsportleerlingen (3.11). Vitaliteit en veerkracht zijn daarbij belangrijke aandachtsgebieden om het welbevinden te zekeren en te laten groeien.

De (werk)omgeving faciliteert en stimuleert de groei; de gesprekkencyclus vormt het fundament. Levensfasegericht personeelsbeleid is ondersteunend hieraan, waarbij kennis van mogelijkheden binnen CAO en specifiek binnen Trevianum gekend worden. Om de ontwikkeling van ons personeel te faciliteren wordt talentontwikkeling als basis gebruikt binnen het personeelsbeleid, met als start een nieuw inductiebeleid (zie ook hoofdstuk 5).

3.9 TALENTONTWIKKELING		2023	2024	2025	2026
1	Gesprekkencyclus (zoeken naar de basis voor talentontwikkeling/ambities/interesses)	X	X		
2	Trevianumacademie een onderdeel maken van de lessentabel		X		
3	Levensfasegericht personeelsbeleid vormgeven		X	X	
4	Gekaderde vrijheid, pilots voor leerlingen in een aangepaste vorm van organiseren	X	X	X	X

3.10

ONTWIKKELINGEN IN DE REGIO

Scholengroep Trevianum heeft in de regio vele partners. Samenwerking is nodig op vlak van de arbeidsmarkt en andere werkgebieden.

In de regio is er veel aandacht voor de arbeidsmarktproblematiek. Besturen werken samen op het gebied van aanname, opleiding en begeleiding van medewerkers die werkzaam (kunnen) zijn in het onderwijs en aansluitende werkgebieden. Dit leidt op verschillende plekken tot nieuwe vormen van samenwerking. Kinderopvang, po, vo en vso nemen hieraan deel. Een bijzondere groep leerlingen die wij vanuit de samenwerking in de regio ontvangen zijn de leerlingen uit de Oekraïne die wij een passende NT2-plek bieden.

Trevianum verkent op welke manier de arbeidsmarktproblematiek positief kan worden beïnvloed en verkent de mogelijkheden kinderopvang en naschoolse opvang te organiseren in de scholengroep en hiermee de doorlopende leerlijn van po naar vo mede invulling te geven.

Brightlands, vertegenwoordigers van middelbaar- en hoger onderwijs en universiteiten en andere ondernemers uit de regio nemen een actieve rol aan in deze ontwikkelingen en er wordt onderzocht op welke manier gevorderde samenwerking van meerwaarde kan zijn voor onze leerlingen en collega's.

3.10 ONTWIKKELINGEN IN DE REGIO	2023	2024	2025	2026
1 Arbeidsmarktproblematiek	X	X		
2 Verkenning mogelijkheden BSO	X	X		
3 Verkenning en vormgeving samenwerking omgeving	X	X	X	X

3.11

PROFILERING HAVO/ ATHENEUM/ GYMNASIUM/STROMEN

Al vele jaren kenmerkt de scholengroep zich door het naast elkaar bestaan van de drie schooltypen met een goede gezamenlijke werking en steeds vernieuwende profilering. Niettemin heeft elk schooltype zo zijn eigen noden en perspectieven waarvoor binnen de scholengroep ruimte is.

3.11.1 HAVO

Met een brede instroom willen we de kansengelijkheid schoolbreed bevorderen. Deze kansengelijkheid begint bij de ouder(s)/verzorger(s) en de basisschool en gaat verder in onze aanpak. Een gelijkekansenaanpak gaat over pedagogiek en didactiek, maar wellicht nog meer over een visie en denkwijze.

Bij deze aanpak passen onze projecten die eerder beschreven zijn: NT2-onderwijs, opnemen van de vso-diplomastroom en de havo-p. Leerlingen die van huis uit minder theoretisch gericht zijn kunnen veel hebben aan een duidelijke structuur gecombineerd met mooie uitdagingen. Zowel op het theoretische als op het praktische vlak. Een goed LOB-traject met een verkennende stage draagt hieraan positief bij.

3.11.2 ATHENEUM

Het atheneum richt zich op het creëren van een onderzoekende houding bij leerlingen. Hierdoor wordt de stap richting profielwerkstuk in de zesde klas en de overstap naar het wetenschappelijk onderwijs voor leerlingen eenvoudiger gemaakt.

Binnen het atheneum wordt er gewerkt aan het maken van een doorlopende leerlijn waarbij onderzoeksvaardigheden centraal staan. In schooljaar 2021-2022 is hiermee een start gemaakt in de brugklas. Door middel van verschillende lessen komen leerlingen in aanraking met het doen van onderzoek, maar ook met de daarbij bruikbare (digitale) verwerkingsmogelijkheden. Er is een lessenreeks ontwikkeld waarin leerlingen o.a. een onderzoek naar gezonde voeding, een eigen productenlijn ontwerpen en onderzoeken wat de gevolgen zijn van klimaatverandering. Daarnaast is er aandacht voor digitale geletterdheid, zodat de resultaten van een onderzoek goed verwerkt kunnen worden. In deze lessenreeks leveren verschillende vakken een bijdrage.

In schooljaar 2022-2023 wordt er in leerjaar 2 binnen het vak techniek gewerkt aan ontwerp- en onderzoeksopdrachten. Gecombineerd met excursies. Dit, om leerlingen ook buiten de school te laten leren. Excursies zijn een belangrijk middel om ook buitenschools te leren.

De doorlopende leerlijn van leerjaar 1 tot en met leerjaar 6 waarin onderzoeksvaardigheden verder ontwikkeld worden, zal centraal staan. Onderzoeksvaardigheden spelen een rol bij het maken van een profielwerkstuk. Er is een commissie profielwerkstuk in het leven geroepen die nog beter aanvankelijk onderzoek structureert en daarin opleidt.

3.11.3 GYMNASIUM

Trevianum is een school waar leerlingen het beste uit zichzelf kunnen halen. Leerlingen met een brede interesse kiezen voor het gymnasium omdat dat garant staat voor de optimale ontplooiing van die talenten. Het gymnasium biedt die ontplooiing vanuit onder andere de klassieke vorming. Die vorming is van hoog niveau en toont

zich in de lessen en de extracurriculaire activiteiten.

Het gymnasium probeert de talenten zoveel mogelijk aan te spreken met excursies, reizen en projecten en biedt daarin keuzes. Leerlingen kunnen kiezen voor talentbegeleiding in de onderbouw, de reis naar Italië of Griekenland in de bovenbouw en kunnen meedoen aan het honours programma of het euregionale tragedieproject Aischylos. Toch ligt in die uitdaging van talenten ook de uitdaging voor het gymnasium. In het vorige schoolplan was het voornemen met leerlingenpanels in gesprek te gaan over het onderwijs dat zij volgen. Dat is nog niet gebeurd, maar is een belangrijk herhaald voornemen.

Hoewel deze bevragingen het gymnasiale beleid zullen sturen, is de inhoud van veel vakken op dit moment identiek aan die van het atheneum en is de toetsing volledig gelijk. De vraag is relevant of dat zo moet blijven. Zeker in het bredere kader van de flexibilisering van ons onderwijs (zie ook 3.3). Het is van belang dat de gymnasiumteams onder- en bovenbouw zich over deze vraag buigen.

De flexibilisering heeft ook betrekking op het leren buiten de school. Het extracurriculaire programma kan worden uitgebreid door meer aanbod of door een meer geïntegreerde aanpak van de curricula van verschillende vakken. Leerlingen kunnen nog meer dan nu eigenaarschap ervaren bij extracurriculaire activiteiten en daarin meer participeren.

Ambities: hogere instroom voor gymnasium 1, minder leerlingen die stoppen met het gymnasium in onder- en bovenbouw, hogere algemene leermotivatie, meer gymnasiasten die beide klassieke talen volgen en een slagingspercentage van honderd procent.

3.11.4 STROMEN

Trevianum geeft leerlingen de gelegenheid zich breed te vormen en hun individuele talenten te ontwikkelen. Grote en kleine talenten kunnen zich bij Trevianum op vele gebieden manifesteren: cognitief, sociaal, kunstzinnig, muzikaal en ook sportief. Talentontwikkeling is een bewuste keuze van Trevianum. Om ruimte te geven aan het individuele talent worden er diverse stromen aangeboden.

Leerlingen met interesse voor beeldende vakken (tekenen en handvaardigheid) kunnen in de onderbouw deelnemen aan de artistroom. Voor de leerlingen met een bovengemiddelde interesse voor muziek is er de muzestroom. Naast de artistroom en de muzestroom kent Trevianum voor leerlingen met interesse voor natuur, wetenschap, ICT en techniek de lifescience-stroom. Voor leerlingen met een grote interesse voor sport biedt Trevianum de sportstroom aan. Naast de sportstroom bestaat de voetbalstroom voor leerlingen die zich op het gebied van voetbal technisch en tactisch willen ontwikkelen.

Vanuit kansengelijkheid is het van belang om een brede groep leerlingen uit te dagen om zich in de stromen verder te ontwikkelen. Er wordt onderzocht of de samenwerking met het basisonderwijs/BSO hier mede invulling aan kan geven.

TOPSPORT TALENTSCHOOL (TTS)

Naast de stromen is er veel aandacht voor jonge sporters. Trevianum is een Topsport Talentschool (TTS) en dat houdt in dat wij jonge topsporters zo goed mogelijk willen en kunnen helpen om het sporten te combineren met hun studie. Voor iedereen die zijn sporttalent wat meer de ruimte wil geven, zijn er opties om dit binnen school te realiseren. Naast Topsport Talentschool profileren we ons als een Topsportvriendelijke school.

Om het sporten te combineren met studie is het van belang sporters vaardiger te maken in het aangaan en oplossen van uitdagingen die ze in hun duale opleiding tegenkomen. We willen dit bereiken door

een topsportleerlijn te ontwikkelen waarin de leerlingen werken aan competenties zoals resultaatgerichtheid, leergierigheid en sociale vaardigheid. Hierdoor groeit de sporter van talent naar topsporter en wint deze als leerling, sporter, maar zeker als persoon.

TREVIANUMACADEMIE

Naast reguliere en landelijke opleidingen is het mogelijk om binnen de eigen Trevianum-academie scholingen te volgen. De scholingen binnen de Trevianumacademie kunnen liggen op de gebieden: pedagogisch-didactisch, vakinhoudelijk, ICT en leefstijl. Belangrijk daarbij is dat de training/workshop aansluit bij het schoolplan.

In 2021-2022 is een start gemaakt met de Trevianumacademie voor leerlingen. Met voor hen een ruim aanbod van o.a. workshops, trainingen en lezingen. Met de Trevianumacademie werken we aan talentontwikkeling door buiten de les een breed aanbod van workshops aan te bieden die de interesses van leerlingen aanwakkeren.

Een aanbod na de lesuren heeft tot gevolg dat leerlingen niet deelnemen. Het is belangrijk om te onderzoeken hoe het aanbod onderdeel kan worden van de lesdag. Het is de ambitie om een organisatiemodel te ontwikkelen waarbij er naast een basisrooster ruimte is voor keuze: ondersteuning, talentontwikkeling, vaardigheden, ... (zie ook: 3.9)

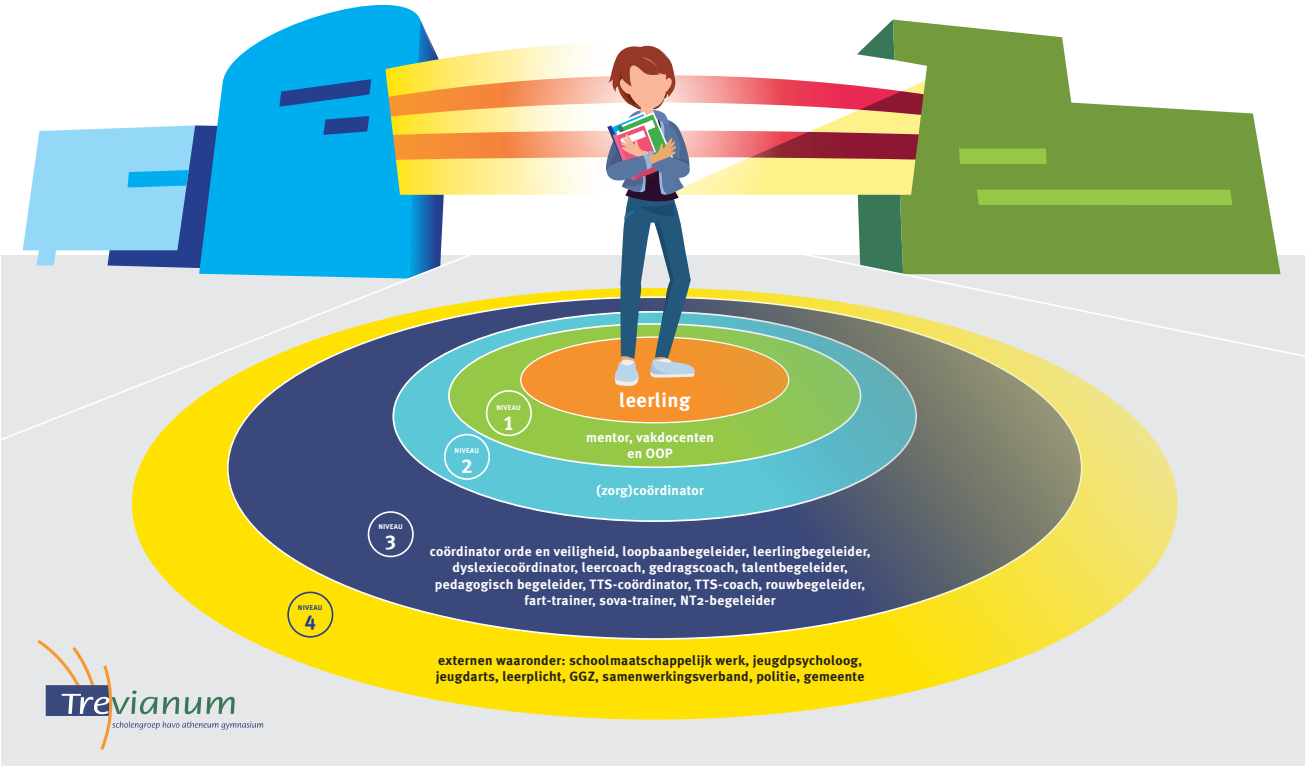
3.11 PROFILERING HAVO/ATHENEUM/GYMNASIUM/STROMEN		2023	2024	2025	2026
1	Gelijke kansen bij instroom		X		
2	Gelijkekansenaanpak		X	X	
3	Verkenning LOB met stagemogelijkheden			X	X
4	Teambrede discussie gymnasium curriculum en vakinhoud	X	X		
5	Ontwikkeling extracurriculaire activiteiten gymnasium	X	X		
6	Ontwikkeling topsportleerlijn	X	X		
7	Versterking doorlopende lijn PO-VO	X	X		
8	Verkenning mogelijkheden BSO	X	X		
9	Verkenning en vormgeving samenwerking omgeving	X	X	X	X

4

BEGELEIDING

Alle begeleiding richt zich op het leren en het welbevinden van de leerlingen. Met als doel dat alle leerlingen zoveel mogelijk op school aanwezig zijn en aan het onderwijsproces kunnen deelnemen. Indien een leerling door ziekte niet in staat is op school het onderwijs te volgen, wordt in overleg met de jeugdarts en Bureau Leerplicht een passend aanbod gedaan.

HET NETWERK RONDOM EEN LEERLING



Trevianum werkt zo inclusief mogelijk. Alle leerlingen die volgens het basisschooladvies en het ondersteuningsprofiel ons onderwijsniveau aankunnen, bieden we een passende plek. Wij blijven onze expertise en vaardigheden rondom de begeleiding van leerlingen uitbreiden.

De studie- en begeleidingscentra vormen zowel tijdens schooltijd als erna een centrale plek met geïntegreerde begeleiding. Leerlingen zijn eigenaar van hun ontwikkeling en komen hier voor zelfstudie, vragen en ondersteuning.

Veiligheid
Veiligheid is een basisvoorwaarde. Zowel binnen de klas door middel van positieve groepsvorming als buiten de klas besteedt Trevianum hieraan veel aandacht. De mentor is de spil van de begeleiding. Dit betekent dat hij samen met de leerling, zijn ouder(s)/verzorger(s), medewerkers en eventuele anderen die bij de begeleiding betrokken zijn, nagaat wat voor een

leerling nodig en mogelijk is. We werken doorlopend aan een goede basiskwaliteit voor eenieder en een specialistisch aanbod in het netwerk om leerlingen en medewerkers heen.

Gezonde school
Aandacht voor een gezonde school is vanzelfsprekend. Dit komt naar voren in lessen en projecten, in het bevorderen van gezond gedrag en in het creëren van een gezonde schoolomgeving. Ook voor de schoolkantine is de gezondheid een uitgangspunt.
We onderzoeken verder hoe we kunnen ondersteunen in het aanbieden van gezonde maaltijden voor leerlingen voor wie dit thuis niet vanzelfsprekend is. We ontmoedigen het gebruik van tabaks- en andere genotsmiddelen die de gezondheid negatief beïnvloeden en stimuleren bewegen en gezond gedrag.

Vroegsignalering
De mentor bespreekt met de (zorg-) coördinator de leerlingen en de klas, waarbij de resultaten, het welzijn en de ontwikkeling centraal staan. Indien de behoefte aan begeleiding de basisondersteuning overstijgt, wordt samen met de leerling en ouder(s)/verzorger(s) een ontwikkelingsperspectiefplan (opp) gemaakt.
We werken aan een optimale ontwikkeling van elke leerling, waarmee we het aantal leerlingen dat afstroomt of uitstroomt willen verlagen. Bovendien willen we de instroom bevorderen door het onderadviseren in samenwerking met basisscholen te voorkomen.

Ambities
Onze ambities op het gebied van begeleiding en ondersteuning zijn:
- de persoonlijke ontwikkeling van leerlingen stimuleren;
- rond elke leerling een netwerk de persoonlijke ontwikkeling laten ondersteunen;
- de handelingsbekwaamheid van het personeel verbeteren door samen te werken met deskundigen;
- leerlingen die extra ondersteuning nodig hebben zo gericht mogelijk ondersteunen.

4 BEGELEIDING		2023	2024	2025	2026
1	Verheldering van de begeleidingsstructuur (aanpassen op ontwikkelingen en toename vraag)	X			
2	Doorontwikkeling begeleiding leerlingen met (aanvullende) ondersteuningsbehoefte	X	X		
3	Verdere integratie trajectlokalen	X	X		
4	Versterken handelingsbekwaamheid medewerkers		X	X	X
5	Voorkomen over- en onderadvisering		X	X	

5

PERSONEELSBELEID

In de voorgaande hoofdstukken is reeds bij diverse onderdelen van het personeelsbeleid stilgestaan. Personeelsbeleid ondersteunt een organisatie en is dus op veel plaatsen zichtbaar. (Strategisch) personeelsbeleid gaat immers over het afstemmen van organisatiedoelen, maatschappelijke omstandigheden en behoeften en doelen van medewerkers.

5.1 DUURZAAM WERKGEVERSCHAP

Duurzaam werkgeverschap gaat over het samen bewerkstelligen van een duurzame verbinding. Voor die verbinding zijn de eerdergenoemde begrippen respect en relatie van wezenlijk belang. Zien en gezien worden is immers essentieel voor de mens en daarmee voor de mens in zijn rol van personeelslid. De begrippen zijn ook leidend in de gesprekkencyclus (functionerings- en beoordelingsgesprekken) en het gezondheids- en inductiebeleid (zie 5.2).

Bij het nadenken over een duurzame verbinding hoort dat we meer stilstaan bij de verschillende levensfases van de medewerkers. Trevianum start daarom met een levensfasebewust personeelsbeleid dat de vraag centraal stelt: wat heeft welk personeelslid op welk moment nodig? Dat beleid start bij nieuwe medewerkers met het inductiebeleid dat onder andere bestaat uit coaching van beginnende medewerkers binnen en buiten het vakgebied. Ter bestendiging van het personeelsbeleid wil Trevianum voor studerende medewerkers heldere (inwerk) programma's bieden met een passende verdeling tussen lesgeven en studeren. Verder biedt Trevianum workshops op het terrein van gezonde leefstijl en balans en intervisieprogramma's. Dit beleid vormen we niet achter het bureau, maar stellen we vooral samen op door in werkgroepen met medewerkers in gesprek te gaan.

5.2 NIEUWE MEDEWERKERS

Voor de nieuwe medewerkers in de scholengroep is een nieuw inductiebeleid ontwikkeld. Van groot belang. Landelijk stopt immers bijna een derde van de beginnende leraren binnen 5 jaar. Trevianum probeert met betere begeleiding en intervisie startende leraren beter te ontvangen in de scholengroep.

Het inductiebeleid is gericht op duurzame bekwaamheid. Het traject van inductie begint met kennismaken en integreren in de scholengroep. Daarna staat de professionele ontwikkeling centraal. De derde fase is gericht op duurzame groei van de nieuwe collega's; een traject met een individuele beginsituatie en eigen tempo van ontwikkeling.
Hoewel een beoordelingsprocedure uiteindelijk gericht is op het aantonen van de bekwaamheid, is het groei- en

5.2 NIEUWE MEDEWERKERS

veranderpotentieel in het inductiebeleid belangrijker dan de aanwezigheid van reeds verworven kennis en vaardigheden. Hiermee is groeibekwaamheid meer het centrale doel geworden van de begeleiding van de nieuwe collega's.

Onderdeel van het nieuwe inductiebeleid zijn de gesprekken met de docentcoach. Deze vertrouwelijke progressiegesprekken zijn gericht op het bespreken van algemene of specifieke hulpvragen van de nieuwe docent. Tegelijkertijd stelt de nieuwe docent zijn ontwikkelperspectief op, zodat een groeidocument kan worden opgesteld. Nieuwe medewerkers krijgen vanzelfsprekend te maken met een procedure van beoordeling. Ook die is vernieuwd en loopt parallel aan het inductiebeleid. De procedure kenmerkt zich door een duidelijke scheiding tussen de informele rol van de docentcoach en de formele rol van de sectieleider en de onderwijsdirecteur. Beide procedures moeten worden geëvalueerd en bijgesteld in 2023 en 2024.

5.3 ZITTENDE MEDEWERKERS

Voor de nieuwe en de zittende medewerkers is blijven voldoen aan de eisen van bevoegdheid en bekwaamheid een belangrijke leidraad in duurzaam professioneel functioneren. Leidend daarin is het onderwijsakkoord Samen voor het beste onderwijs: basisvaardigheden en curriculumherziening, maar zeker ook de functiewaarderingsomschrijvingen die in de gesprekkencyclus terugkomen.

Verder bevat de cao 2022-2023 een aantal duidelijke richtlijnen voor het individueel en collectief keuzebudget: het is zaak die keuzes goed in beeld te krijgen, ook in relatie tot de huidige arbeidsmarktproblematiek. Tegelijkertijd is het in het kader van de deskundigheidsbevordering van belang persoonlijke professionaliseringsplannen regelmatig te bespreken met de leidinggevende.
Met de gmr is in dit brede kader hernieuwd overleg gewenst over het collectieve en persoonlijke professionaliseringsplan teneinde de balans tussen de ontwikkelingsdoelen van de organisatie en de medewerkers te optimaliseren. Daarbij is de zelfregie van de medewerkers van belang.
Om medewerkers in hun loopbaan een reëel perspectief te bieden, werken we aan de herziening van het promotiebeleid. Duidelijkheid in voorwaarden, criteria en procesgang is daarbij essentieel. In de winter van 2022-2023 wordt aan de gmr een voorstel gepresenteerd.

5.4 ONTWIKKELING ONDERWIJSKUNDIG BELEID

Op dit moment heeft de scholengroep op regelmatige basis sectie-/directiegesprekken om vakinhoud, sectieklimaat en resultaten te bespreken. Samen met de sturing op de schoolbrede onderwijskundige thema's via het sectieleidersberaad is dat wellicht te mager om een gezamenlijke, toekomstbestendige onderwijskundige visie te ontwikkelen.

De scholengroep heeft door de duidelijke entiteiten van de drie scholen meer op schoolbeleid en minder op sectiebeleid gekoerst. De reflectie op het vorige schoolplan geeft aan dat voor dat laatste meer ruimte nodig is. Het is om die

5.4 ONTWIKKELING ONDERWIJSKUNDIG BELEID

reden goed vanuit de onderwijsdirectie met het sectieleidersberaad een onderwijsbeleidsagenda te ontwikkelen.

Een beleidsagenda die samen met de sectieleiders wordt ontwikkeld maar waarvan de thema's door andere sectieleden worden opgepakt. Deze heeft in ieder geval tot doel algemeen onderwijskundig beleid te stimuleren met de blik op de toekomst. Door een onderwijskundige beleidsgroep te formeren waarin van leren leren tot en met examen doen via het puberbrein en de visie op didactiek (aanvankelijk vakgebonden, maar later schoolbreed) een op wetenschappelijke inzichten gebaseerde moderne schoolbrede onderwijskundige visie kan worden ontwikkeld.

De sectieleider krijgt een zwaardere rol. Niet alleen bij de vorming van het onderwijsbeleid maar ook in de werving en selectie van nieuwe medewerkers en als informant in de gesprekkencyclus. De herziening van de rol krijgt in het vroege voorjaar van 2023 zijn beslag.

5.5 PEDAGOGISCH DIDACTISCH HANDELEN OP EN OOP

Het pedagogisch en didactisch handelen van al onze medewerkers dient in lijn te zijn met onze 5 r'en met wat we met ons onderwijs voor ogen hebben. Dit betekent bewustzijn, ontwikkeling en bestendiging van een hoogkwalitatief en passend handelen.

De Trevianum Academie speelt een belangrijke (faciliterende) rol bij het aanleren en op peil houden van nieuwe kennis en vaardigheden op dit terrein. Het pedagogisch en didactisch handelen wordt als vast onderwerp opgenomen in de gesprekkencyclus maar mag ook meer onderwerp van gesprek zijn in het (aanspreekbaar zijn op het) handelen van alledag.

5.6 EVENREDIGE VERTEGENWOORDIGING

In alle lagen van de school kunnen we beter toewerken naar een evenredigere vertegenwoordiging van de diverse groepen in de maatschappij. Diversiteit zien we niet als een doel op zich maar als middel om perspectieven te verbreden, te leren van elkaar en kansen voor mens en organisatie te vergroten. Hoewel de arbeidsmarkt op dit moment moeilijk is, moet Trevianum een streefnotitie schrijven waaruit blijkt hoe die evenredigheid behaald zou kunnen worden. Ook hierover treden we met medewerkers in overleg.

5 PERSONEELSBELEID		2023	2024	2025	2026
1	Implementatie nieuw inductiebeleid	X	X		
2	Implementatie nieuw beoordelingsbeleid	X	X		
3	Evaluatie nieuw inductie- en beoordelingsbeleid	X	X		
4	Bijstellen en implementeren inductie- en beoordelingsbeleid			X	X
5	Samen voor het beste onderwijs: basisvaardigheden en curriculumherziening		X		
6	Persoonlijke en collectieve professionaliseringsplannen: gesprekkencyclus	X	X	X	
7	Streefnotitie diversiteit en evenredigere vertegenwoordiging Trevianum		X		
8	Doorontwikkeling promotiebeleid in het kader van de functiemix	X	X		
10	Keuzebudgetten, CAO en arbeidsmarktproblematiek	X	X	X	X
11	Formeren onderwijskundige beleidsgroep en opstart visie		X	X	X
12	Herziening rol sectieleider	X			

6

BEDRIJFSVOERING

Het is de belangrijke bedrijfsvoering die de ambities en initiatieven mogelijk maakt. Vanuit budgetten en begroting worden de dagelijkse ambities en de investeringen voor de toekomst mogelijk gemaakt. Op gebied van personeel, gebouw, faciliteiten, ...

6.1 FINANCIËN EN ADMINISTRATIES

Vanaf 2022 bestaat de bekostiging van het voortgezet onderwijs uit een bedrag per leerling en een bedrag per hoofdvestiging. Hierdoor wordt de structuur van Trevianum met drie zelfstandige scholen niet langer overeenkomstig gefinancierd.

Daarnaast neemt het aantal additionele geldstromen zowel in aantal als in omvang toe. Het Nationaal Programma Onderwijs (NPO) en de middelen voor strategisch hrm zijn hiervan actuele voorbeelden. Daarmee ontstaat via de financiering meer indirecte sturing door de rijksoverheid op de strategische keuzes en invulling door scholen. Trevianum streeft ernaar om binnen de ruimte van de bekostiging zoveel mogelijk invulling te geven aan zijn eigen ambities waarbij recht- en doelmatigheid vanzelfsprekend leidende principes zijn. Additionele middelen bieden ruimte voor investeringen in onderwijs en faciliteiten. Tegelijkertijd dient te worden bewaakt dat structurele lasten op termijn ook op basis van structurele baten gedekt kunnen worden. Het belang van de meerjarenbegroting neemt daarmee op termijn toe en zal dus ook meer aandacht krijgen de komende periode. In dat kader wordt de optie onderzocht van rolling forecasting (een voortschrijdende prognose voor de komende perioden op basis van historische cijfers en nieuwe inzichten en voornemens). Deze wordt periodiek vernieuwd waardoor continu voor een vaste periode (financieel) vooruit wordt gekeken. Deze prognostiek past wellicht beter binnen de dynamiek van een planning en control cyclus die kalender- en schooljaren beslaat. Om sturing op budgetten te versterken worden factuurafhandeling en budgetbeheer breder in de organisatie digitaal ondersteund met AFAS Insite. Na de financiële processen worden ook de processen met betrekking tot personeelszaken en inkoop fasegewijs gedigitaliseerd. Waar mogelijk worden systemen waar dat nu nog niet het geval is aan elkaar gekoppeld, zoals AFAS met Zermelo. Door digitalisering en koppelingen kan in de komende jaren worden gewerkt aan het digitaal aanleveren van stuurinformatie aan de medewerkers binnen de organisatie.

6.1 FINANCIËN EN ADMINISTRATIES		2023	2024	2025	2026
1	Rolling forecast overwegen	X			
2	AFAS financieel beschikbaar voor budgethouders	X			
3	AFAS hrm voor administratie	X			
4	Inkoopcontracten opnemen en opvolgen in AFAS		X	X	
5	AFAS/Zermelo-koppeling activeren	X	X		
6	Verbeteren stuurinformatie		X	X	X

6.2 GEBOUWEN EN FACILITAIR

Onderwijshuisvesting is een gemeentelijke verantwoordelijkheid. Sinds enige tijd wordt onder regie van de gemeente Sittard-Geleen met schoolbesturen gewerkt aan het strategisch huisvestingsplan (SHP) voor de gehele gemeente.

Hierin wordt vastgelegd op welk moment renovatie- dan wel nieuwbouwinvesteringen in schoolgebouwen, zoals die van Trevianum, gepland zijn. Voor de Bradleystraat zal dit aan het einde van deze schoolplanperiode in zicht komen (2027). Voor de Havikstraat zal dat pas over meer dan tien jaar zijn (2035). Tot die momenten is Trevianum verantwoordelijk voor het reguliere onderhoud en het groot onderhoud. Hiervoor is in 2022 een meerjarenonderhoudsplan (MJOP) opgesteld. Naast bouwkundig noodzakelijk en esthetisch wenselijk onderhoud is hierbij ook aandacht voor verduurzaming en ventilatie. Waar mogelijk wordt voor de uitvoering gebruik gemaakt van vooraf gecontracteerde vaste partners.

Boekhoudkundige verantwoording van deze kosten dient vanaf 2024 volgens een nieuwe systematiek plaats te vinden, de zogenaamde componentenmethode. Het nieuwe MJOP helpt bij de toepassing daarvan. In 2023 worden nadere keuzes over de verantwoording gemaakt zodat per 2024 wordt voldaan aan deze verplichting.

6.2 GEBOUWEN EN FACILITAIR		2023	2024	2025	2026
1	Vastgesteld SHP vertalen naar investeringsbegroting	X			
2	MJOP definitief vaststellen	X			
3	Contractpartners selecteren voor nog niet gegunde percelen		X	X	
4	Besluitvorming over en invoering van componentenmethode (groot onderhoud)	X	X		
5	Groot onderhoud uitvoeren conform herziening MJOP		X	X	X

6.3 ICT

De afgelopen jaren hebben voor ICT in het teken gestaan van een inhaalslag van het (draadloze) netwerk, de kantoorautomatisering (Office 365), de migratie naar de cloud en digitale veiligheid. Deze digitale infrastructuur moet continu op peil worden gehouden met vervangingsinvesteringen.

Dit fundament is de basis voor het gebruik van digitale les- en toetsmethodes; in lijn met het leermiddelen- en toetsbeleid. Hierbij wordt nadrukkelijk afstemming gezocht tussen secties en met de afdeling ICT zodat het gebruik en de combinatie van applicaties doelmatig is. Tot slot vraagt beveiliging van de systemen en gegevens om monitoring en beheer van apparatuur op afstand. Dit zal de komende jaren dan ook meer aandacht krijgen.
De ICT-omgeving van Trevianum faciliteert het gebruik van eigentijdse leermiddelen. Voor de bestendiging daarvan en voor de content is het goed per sectie aanspreekpunten te benoemen voor ICT-gebruik en voor de digitale leermiddelen.

Trevianum heeft gekozen voor Microsoft als basis van de automatisering. Waar mogelijk worden vernieuwingen ook daarin gezocht. Nieuwe applicaties worden alleen als dienst afgenomen (SaaS) waarbij applicaties bij voorkeur zoveel mogelijk logisch bij elkaar horende processen omvatten.

6.3 ICT		2023	2024	2025	2026
1	Beleid digitale leermiddelen vertalen naar ICT-oplossingen	X	X		
2	Beheer op afstand versterken	X	X		
3	Vervanging laptops medewerkers uitvoeren	X	X		
4	Vervanging beamers/smartboards uitvoeren		X	X	

7 KWALITEITSZORG

Zoals in voorgaande hoofdstukken benoemd is, streeft Trevianum naar een kwaliteitscultuur waarbij zien en gezien worden een basis vormt in de scholen. Zien en gezien worden betekent elkaar complimenteren voor de mooie zaken die gerealiseerd worden en feedback geven en ontvangen waar verbetering mogelijk is. Samen leren waar mogelijk.

Basis van handelen van Trevianum zijn de missie en visie die vierjaarlijks strategisch worden vastgelegd in een schoolplan. Op basis van dit schoolplan stelt het bestuur gedurende vier jaar jaarplannen op, waarin de gestelde prioriteiten beleidsbepalend zijn. Het schoolplan biedt dus op deze manier een cyclus van vier jaar, maar ook telkens een cyclus van 1 jaar waarin o.a. onderwijskundige, personele en pedagogisch-didactische doelen staan geformuleerd die worden begroot, worden uitgevoerd en geëvalueerd.

7.1 PDCA-CYCLUS

Jaarlijks wordt door het bestuur het jaarplan gemaakt op basis van het schoolplan, de actualiteiten en de evaluatie van doelen. Dit is de leidraad van ons handelen.

Tweewekelijks overleggen de directie en het bestuur met een cyclische agendering van de ambities en doelen. In het overleg wordt gerapporteerd en teruggekoppeld. Indien nodig worden plannen bijgesteld.

De drie scholen en de afdeling Bedrijfsvoering kennen werkoverleg. Leidraad is het jaarplan in het grotere kader van het schoolplan.

Het bestuur heeft met de directeur bedrijfsvoering wekelijks overleg. In dit overleg wordt gerapporteerd hoe de uitvoering op financieel, facilitair en ICT- gebied verloopt.
Voor de operationele zaken kennen de individuele scholen een directie-overleg. Geagendeerd wordt wat de scholen gezamenlijk kunnen aanpakken en wat per school wordt opgenomen. Ook wordt hier gecoördineerd op het vlak van sectie-overleg, secties, examenzaken. Verslaglegging hiervan wordt ook naar het bestuur verzonden. Onderzoek naar verbreding van communicatie over bovenstaande processen krijgt opvolging.

7.2 RESULTAATGERICHT HANDELEN

Naast het werken volgens de PDCA-cyclus is vooral de kwaliteitscultuur van belang. Het nastreven van kwalitatief goed onderwijs, gedefinieerd in diverse plannen, dient bij elke medewerker hoog op de agenda te staan. Een hulpmiddel daartoe is het meten van resultaten en het ontwikkelen van kengetallen en deze bespreken met relevante groepen of individuen – en vervolgens indien nodig verbeteracties formuleren.

Om dat niet vrijblijvend te laten gebeuren is een dashboard ontwikkeld. In dit dashboard zijn voor de meest kritieke processen op de gebieden onderwijs, personeel en financiën kengetallen geformuleerd die frequent worden gemonitord. Dit dashboard wordt teruggekoppeld binnen de scholen en de secties. Ook tijdens functioneringsgesprekken wordt dit ontwikkelingsgericht meegenomen.

Belangrijke stukken zijn verder het formatieplan, de begroting en de jaarstukken. Begroting en formatieplan bevatten het uitgewerkte beleid uit schoolplan, jaarplan of kwaliteitsplannen. Dit beleid wordt vertaald in budgetten. Vervolgens wordt met de realisatie van het formatieplan, de periodieke rapportages en de jaarstukken gecontroleerd of de budgetten correct zijn aangewend.

7.3 VERANTWOORDING EN DIALOOG

Van belang voor de scholengroep is de interne dialoog. Deze is ook van groot belang om een kwaliteitscultuur te creëren binnen de instelling. Goede communicatie over ambities, doelstellingen en kengetallen zijn van belang om gezamenlijk goed koers te houden en resultaatgericht te werken.

Basis van de dialoog tussen de diverse gremia zijn de geformuleerde ambities en kengetallen in het dashboard, waarbij de brede dialoog in de scholen ook een duidelijke plaats krijgt.
De verticale dialoog bestaat uit verantwoording aan de inspectie. Instrumenten hiervoor zijn het onderzoekskader en bijbehorende standaarden waar de scholengroep aan dient te voldoen. Ook een jaarlijkse prestatieanalyse met als basis het schoolplan, leerresultaten (onderbouwsnelheid, onderwijspositie, bovenbouwsucces, examencijfers en verschil SE-CE), veiligheidsmonitor, jaarstukken en incidentenregistratie behoort hiertoe.
Horizontale verantwoording wordt allereerst vormgegeven door periodiek te overleggen met ouder(s)/verzorger(s) en leerlingen in gremia zoals de gmr, mr, ouderraad en ouderklankbordgroepen. Ook Vensters VO is een vorm van verantwoorden. Hierdoor ontstaat een vorm van benchmarking met andere scholen.

7 KWALITEITSZORG	2023	2024	2025	2026
1 Beleidscyclus en evaluatie daarvan	X	X	X	X
2 PDCA-cyclus	X	X		
3 Ontwikkeling communicatie over beleid in de breedte van de scholen en daarbuiten	X	X		

VAN SCHOOLPLAN NAAR JAARPLANNEN

3.1 DE BASIS OP ORDE	2023	2024	2025	2026
1 Voorgenomen aanstelling teamleiders	X			
2 Verbeteren communicatie intern	X	X		
3 Verbeterslag jaarplanning	X	X		
4 Meer aandacht voor toezicht in de gang		X	X	
5 Ruimtes breder inzetbaar maken voor gesprekken				X
6 Uitzoeken nieuw schoolmeubilair (gefaseerde invoering)	X	X	X	X

3.2 WARME DUIDELIJKHEID	2023	2024	2025	2026
1 Meer informele gesprekken met afdelingsleider en onderwijsdirecteur	X	X		
2 Functioneringsgesprekken met afdelingsleider en/of onderwijsdirecteur	X	X		
3 Bespreken kader waarden en normen		X	X	
4 Verbindende activiteiten		X		
5 Aandacht voor stressgerelateerde klachten	X	X		

3.3 SAMENHANG BINNEN DE SCHOLENGROEP: HAVO/ATHENEUM EN GYMNASIUM	2023	2024	2025	2026
1 Ontwikkeltraject implementatie havo-P	X			
2 Invoer havo-P derde klas	X	X		
3 Invoering havo-P vierde klas (afhankelijk van landelijke richtlijnen)		X		
4 Commissie profielwerkstuk: verbeterde implementatie	X			
5 Gymnasium: klassieke vorming in meerdere vakken			X	X
6 Flexibilisering van het brede curriculum			X	X
7 Doorlopende leerlijn onderzoeksvaardigheden atheneum	X	X	X	X

3.4 DUURZAAMHEID ALS BASIS VAN ONS HANDELEN	2023	2024	2025	2026
1 Brede discussie leermiddelen (leermiddelenbeleid), visie op lesgeven, duurzaamheid		X		
2 Verduurzamen gebouw	X	X	X	X
3 Leerlingenraad bevragen rond duurzaamheidsthema's	X			
4 Duurzaam personeelsbeleid ontwikkelen	X	X		

3.5 TAAL- EN REKENBELEID	2023	2024	2025	2026
1 Schoolbrede discussie over taal, taalbeleid en omgangstaal	X			
2 Taalbeleidsplan	X			
3 Scholing collega's taalgericht vakonderwijs		X		
4 Taal in toetsing			X	
5 Schoolbrede discussie over rekenbeleid	X			
6 Totstandkoming taalbeleidsplan en start uitvoering	X	X		
7 Totstandkoming rekenbeleidsplan en start uitvoering	X	X		

3.6 EIGENTIJDSE LEERMIDDELEN	2023	2024	2025	2026
1 In kaart brengen digitale verlegenheid bij personeelsleden	X			
2 Aanbieden van cursussen	X	X	X	X
3 Commissie docenten adequate en eigentijdse leermiddelen	X			
4 Commissie Inrichten lokalen met ondersteunende leermiddelen (digibord, laptops/tablets, …)	X			
5 Benoemen contactpersonen per sectie voor ICT-gebruik en content per sectie	X	X		
6 Vormgeven leermiddelenplein			X	

3.7 TOETSBELEID	2023	2024	2025	2026
1 Studiemiddag schoolexamens afsluitend karakter/aanpassingen PTA's	X			
2 Studiemiddag visie op toetsing en examinering		X		
3 Formeren toetscommissie		X		
4 Formuleren visie op toetsing en examinering		X		
5 De overgangsnormen aanpassen aan het huidige beleid en op elkaar afstemmen		X		
6 Doorlopende leerlijn onderbouw/bovenbouw			X	
7 Toetsroosters (gelijke verdeling in periodes, toetsroosters voor een heel jaar, …)				X

3.8 INTERNATIONAAL BURGERSCHAP EN DIVERSITEIT	2023	2024	2025	2026
1 Visie op internationaal burgerschap/formuleren leerlijn burgerschapsvorming	X			
2 Implementatie leerlijn burgerschapsvorming		X	X	
3 Afstemmen vakinhoud curriculumbreed op thema's burgerschapsvorming		X	X	
4 Scholing handelingsverlegenheid diversiteit/ gespreksvoering diversiteit	X	X		

3.9 TALENTONTWIKKELING	2023	2024	2025	2026
1 Gesprekkencyclus (zoeken naar de basis voor talentontwikkeling/ambities/interesses)	X	X		
2 Trevianumacademie een onderdeel maken van de lessentabel		X		
3 Levensfasegericht personeelsbeleid vormgeven		X	X	
4 Gekaderde vrijheid, pilots voor leerlingen in een aangepaste vorm van organiseren	X	X	X	X

3.10 ONTWIKKELINGEN IN DE REGIO	2023	2024	2025	2026
1 Arbeidsmarktproblematiek	X	X		
2 Verkenning mogelijkheden BSO	X	X		
3 Verkenning en vormgeving samenwerking omgeving	X	X	X	X

3.11 PROFILERING HAVO/ATHENEUM/GYMNASIUM/STROMEN	2023	2024	2025	2026
1 Gelijke kansen bij instroom		X		
2 Gelijkekansenaanpak		X	X	
3 Verkenning LOB met stagemogelijkheden			X	X
4 Teambrede discussie gymnasium curriculum en vakinhoud	X	X		
5 Ontwikkeling extracurriculaire activiteiten gymnasium	X	X		
6 Ontwikkeling topsportleerlijn	X	X		
7 Versterking doorlopende lijn PO-VO	X	X		
8 Verkenning mogelijkheden BSO	X	X		
9 Verkenning en vormgeving samenwerking omgeving	X	X	X	X

4 BEGELEIDING	2023	2024	2025	2026
1 Verheldering van de begeleidingsstructuur (aanpassen op ontwikkelingen en toename vraag)	X			
2 Doorontwikkeling begeleiding leerlingen met (aanvullende) ondersteuningsbehoefte	X	X		
3 Verdere integratie trajectlokalen	X	X		
4 Versterken handelingsbekwaamheid medewerkers		X	X	X
5 Voorkomen over- en onderadvisering		X	X	

BIJLAGE 1 VAN SCHOOLPLAN NAAR JAARPLANNEN

5 PERSONEELSBELEID		2023	2024	2025	2026
1	Implementatie nieuw inductiebeleid	X	X		
2	Implementatie nieuw beoordelingsbeleid	X	X		
3	Evaluatie nieuw inductie- en beoordelingsbeleid	X	X		
4	Bijstellen en implementeren inductie- en beoordelingsbeleid			X	X
5	Samen voor het beste onderwijs: basisvaardigheden en curriculumherziening		X		
6	Persoonlijke en collectieve professionaliseringsplannen: gesprekkencyclus	X	X	X	
7	Streefnotitie diversiteit en evenredigere vertegenwoordiging Trevianum		X		
8	Doorontwikkeling promotiebeleid in het kader van de functiemix	X	X		
10	Keuzebudgetten, CAO en arbeidsmarktproblematiek	X	X	X	X
11	Formeren onderwijskundige beleidsgroep en opstart visie		X	X	X
12	Herziening rol sectieleider	X			

6.1 FINANCIËN EN ADMINISTRATIES		2023	2024	2025	2026
1	Rolling Forecast overwegen	X			
2	AFAS financieel beschikbaar voor budgethouders	X			
3	AFAS hrm voor administratie	X			
4	Inkoopcontracten opnemen en opvolgen in AFAS		X	X	
5	AFAS/Zermelo-koppeling activeren	X	X		
6	Verbeteren stuurinformatie		X	X	X

6.2 GEBOUWEN EN FACILITAIR		2023	2024	2025	2026
1	Vastgesteld SHP vertalen naar investeringsbegroting	X			
2	MJOP definitief vaststellen	X			
3	Contractpartners selecteren voor nog niet gegunde percelen		X	X	
4	Besluitvorming over en invoering van componentenmethode (groot onderhoud)	X	X		
5	Groot onderhoud uitvoeren conform herziening MJOP		X	X	X

6.3 ICT		2023	2024	2025	2026
1	Beleid digitale leermiddelen vertalen naar ICT-oplossingen	X	X		
2	Beheer op afstand versterken	X	X		
3	Vervanging laptops medewerkers uitvoeren	X	X		
4	Vervanging beamers/smartboards uitvoeren		X	X	

7 KWALITEITSZORG	2023	2024	2025	2026
1 Beleidscyclus en evaluatie daarvan	X	X	X	X
2 PDCA-cyclus	X	X		
3 Ontwikkeling communicatie over beleid in de breedte van de scholen en daarbuiten	X	X		