

PRAEDINIUS GYMNASIUM GRONINGEN

SCHOOLPLAN

2020-2024



Juni 2020

INHOUDSOPGAVE

Voorwoord

1. Visie, missie en kernwaarden.....	3
2. Onderwijs en onderwijsontwikkelingen	5
2.1 Onderwijskundige ontwikkelingen	
2.2 Burgerschapsonderwijs op het Praedinius Gymnasium	
2.3 LOB op het Praedinius Gymnasium	
2.4 Visie op digitale geletterdheid en E-lab	
2.5 Ondersteuningsprofiel	
3 Kwaliteit en kwaliteitszorg.....	13
3.1 Kwaliteit	
3.2 Borging basiskwaliteit	
3.3 Evaluatie	
3.4 Aanpak	
3.5 Schooleigen doelen	
3.6 Kwaliteitsagenda	
4. Personeelsbeleid	18
4.1 Inleiding	
4.2 Personeelsopbouw en strategische personeelsplanning	
4.3 Verzuimbeleid	
4.4 Levensfasegericht HR-beleid	
4.5 Gesprekkencyclus	
4.6 Opleidingsschool	
4.7 Doorgroei	
4.8 Medewerkersonderzoek	
5. Financiën, huisvesting & ICT en duurzaamheid.....	24
5.1 Organisatie	
5.2 Financiën	
5.3 Huisvesting en ICT	
5.4 Duurzaamheid	

VOORWOORD

Voor u ligt het Schoolplan 2020-2024. Naast de wettelijke kaders spelen ook onderwerpen uit het strategisch beleidsplan¹ van de stichting Openbaar Onderwijs een rol bij het opstellen van dit plan. Het gaat om nieuwe onderwerpen, zoals digitalisering en kansengelijkheid. En om uitwerking van bestaand beleid zoals het onderwijsportfolio en de persoonlijke ontwikkeling van personeel.

Het is onmogelijk om met alle punten uit het plan van de stichting aan de slag te gaan. We hebben gekeken naar thema's waarmee de school affiniteit heeft en die direct aansluiten bij het Praedinius. De school heeft tenslotte een eigen gezicht in het Groningse en moet dit van het bestuur ook behouden en verder vormgeven. Dit alles is bepalend voor een eigen strategische koers.

Sinds de vorige planperiode (2014-2019) is er werk gemaakt van meer participatie van collega's bij het uitdenken van onderwijsplannen. We zijn er trots op en hechten eraan dat bij het vormgeven van onze plannen ieder lid van de schoolgemeenschap een stem heeft. Alleen dan worden plannen echt gedragen en hebben ze kans van slagen.

Hoofdstuk 3 'onderwijs en onderwijsontwikkeling' is een belangrijk hoofdstuk maar op dit moment ook nog het minst concreet. Het personeel is namelijk aan zet. De schoolleiding stelt alleen de kaders en stelt vragen waarmee docenten de komende jaren aan de slag gaan. Waar we over vier jaar staan is daarom nu nog moeilijk te zeggen.

Het Praedinius is een eigenzinnige en dynamische school met professionals waarvan we de denkracht en visie willen inzetten voor de verdere ontwikkeling van ons gymasiaal onderwijs. Die kracht moeten en willen we gebruiken om een school te zijn die vormend en richtinggevend is voor onze leerlingen. Dat maakt onze school sterk.

Lynette Vos, *conrector onderbouw*
Mathijs de Vroome, *conrector bovenbouw*
Maurice van Daal, *rector*



¹ <https://openbaaronderwijsgroningen.nl/contentfiles/Document/21/20596.pdf>

1. VISIE, MISSIE EN KERNWAARDEN

Wie zijn we, wat willen we bereiken en hoe denken we onze doelen te kunnen realiseren? In dit hoofdstuk gaan we in op onze visie en missie, wat kenmerkend is voor ons onderwijs en welke waarden leidend zijn op het Praedinius.

Visie

- Het Praedinius Gymnasium zet in op de ontwikkeling van kritische, creatieve en zelfstandige mensen met een open en brede blik.

Onze missie

- Zorgen voor een gedegen basis aan kennis en vaardigheden om succesvol verder te studeren.
- Leerlingen stimuleren, steunen en leren om in het diepe te springen en ook zelf de verantwoordelijkheid te nemen voor hun ontwikkeling.
- Basisondersteuning bieden voor elke leerling en maatwerk voor de leerling die meer kan of extra aandacht nodig heeft.
- Docenten stimuleren om zichzelf continu te blijven ontwikkelen en actief mee te werken aan de vorm en inhoud van ons onderwijs.

Dit kenmerkt onze school

- Het Praedinius staat voor openbaar onderwijs. Iedereen is welkom op onze school. We respecteren elkaars mening.
- We zijn een klassiek gymnasium met aandacht voor klassieke talen en cultuur. Daarnaast kennen we de speerpunten: drama, debat, bèta-onderwijs, culturele vorming en filosofie.
- Leerlingen krijgen les van bevlogen vakdocenten die ook zelf blijven leren.
- Onze school kent een leercultuur. We leren van elkaar en met elkaar. Ouders en leerlingen praten mee over het onderwijs.
- We bieden onze leerlingen uitdagingen op verschillende gebieden, zowel binnen als buiten de lessen.
- We experimenteren met nieuwe vormen van onderwijs.
- Onze school zorgt voor mentoraat en loopbaanontwikkeling en - begeleiding (LOB) in de onderbouw, en decanaat en LOB in de bovenbouw. Het accent ligt op eigenaarschap van de leerling - een speerpunt in de komende planperiode.

Dit zijn onze kernwaarden:

HET PRAEDINIUS - DAT ZIJN WE SAMEN

Wij zijn een school met een veilige en betrokken sfeer. We hebben oog voor elkaar en dragen zorg voor een goed leerklimaat. 'Samen' betekent ook: feedback geven en ontvangen en je daarmee persoonlijk en als organisatie ontwikkelen.

De contacten tussen schoolleiding, docenten, onderwijsondersteunend personeel en leerlingen zijn laagdrempelig. En ook ouders zijn betrokken bij de school. Wij koesteren deze persoonlijke sfeer en onze hechte gemeenschap, waarin iedereen zich al snel Praediniaan voelt.

HET PRAEDINIUS OMARMT DIVERSITEIT

Wij vinden het belangrijk dat iedereen zichzelf kan zijn. Ieders eigenheid, achtergrond en talenten zijn even waardevol. Wij bieden openbaar onderwijs met een zo breed mogelijk programma en wij dagen alle leerlingen uit om hun talenten te ontplooien. Er is ruimte voor eigenzinnigheid en we gaan respectvol met elkaar om.

HET PRAEDINIUS INSPIREERT

Het Praedinius is een inspirerende omgeving waarin docenten en leerlingen elkaar stimuleren om te groeien. Docenten met passie voor hun vak dagen leerlingen uit om kritische en mondinge mensen te worden.

We zijn op het Praedinius actief bezig met de wereld om ons heen. De actualiteit en maatschappelijke onderwerpen komen aan bod in onze lessen. Leerlingen leren vragen te stellen en ontdekken wat ze voor de wereld kunnen betekenen.

Er is veel aandacht voor uitdagende bèta-projecten, voor taal, kunst en cultuur, debat, muziek en toneel. Dit alles zorgt voor een bruisend schoolleven.

HET PRAEDINIUS GEEFT RUIMTE

We geven docenten en leerlingen ruimte en vrijheid waar mogelijk en bieden structuur waar dat nodig is. De kritische en creatieve inbreng van docenten en leerlingen leidt tot boeiende experimenten en tot zich steeds vernieuwend onderwijs. Op die manier blijven we ons ontwikkelen als organisatie en bereiden we de leerlingen zo goed mogelijk voor op hun toekomst.

2. ONDERWIJS EN ONDERWIJSONTWIKKELINGEN

2.1 Onderwijsontwikkelingen

Het Praedinius Gymnasium is een school waar ruimte is voor vernieuwing. Vaak gestart door collega's die de vrijheid krijgen en nemen om het onderwijs aan te passen aan de vraag en de situatie. De uitgebreide pilot met thematisch lesgeven in klas 3 is daar een goed voorbeeld van. Deze pilot zal in 2020-2021 voor de tweede keer worden uitgevoerd en daarna worden geëvalueerd. *(De geplande pilot in 2019-2020 is een jaar uitgesteld)*

De afgelopen jaren hebben we het onderbouwcurriculum aangepast om het evenwichtiger te maken. De volgende wijzigingen zijn in schooljaar 2019-2020 ingevoerd:

- Leerlingen hebben het vak O&O in klas 1 en 2
- PG+ en Muziek zijn geen onderdeel meer van het curriculum in klas 2
- Na klas 2 hebben de leerlingen de keuze tussen O&O of Drama
- In klas 3 hebben alle leerlingen het cultuurvak

De komende jaren kijken we ook naar het bovenbouwcurriculum. Sinds januari 2020 zijn werkgroepen van collega's aan de slag gegaan om voorstellen te ontwikkelen over de volgende onderwerpen:

- Onderwijsvernieuwing
- Bovenbouwcurriculum
- Begaafdheidsprofielschool
- Toetsbeleid
- Huiswerkbeleid
- Leerlingbegeleiding

Met betrekking tot deze onderwerpen hebben we een aantal primaire onderwijskundige vragen geformuleerd waar we direct mee aan de slag willen. Een aantal andere zaken zijn secundair, in de zin dat we ze pas oppakken als de primaire vragen zijn beantwoord, met name die over kern en keuze.

PRIMAIRE VRAGEN

Onderwijsvernieuwing

- Willen we naar een structuur met kern en keuze? Zo ja, in welke vorm?
- Hoe sluiten we in de bovenbouw aan op de pilot klas 3?
- Hoe gaan we om met toetsing? We doelen hierbij zowel op de structuur van toetsweken en herkansingen als op de vraag of we formatief toetsen structureel moeten implementeren.

Begaafdheidsprofielschool

- Hoe kunnen we de structuur van ons onderwijs afstemmen op de behoeften van hoger begaafde leerlingen?

Leerlingbegeleiding

- Hoe kunnen we leerlingen meer eigenaar laten zijn van hun leerproces?
- Welke rol moet Loopbaanoriëntatie en -begeleiding hierin spelen?

Kaders

De kaders voor de beantwoording van bovenstaande vragen zijn als volgt:

- We moeten het blijven doen met dezelfde middelen. Middelen voor nieuwe zaken zijn er alleen als er iets anders geschrapt wordt.
- We moeten het doen met onze huidige gebouwen. Aanpassingen daarin zijn nauwelijks mogelijk. Wel kunnen we kijken of een andere inrichting mogelijk is.
- Vernieuwingen hebben alleen kans van slagen als er voldoende draagvlak is onder docenten, leerlingen en ouders. Het is dus zaak alle groepen te betrekken bij de ontwikkeling ervan.
- Vernieuwingen moeten hun waarde proefondervindelijk bewezen hebben. Het is dus zaak experts te betrekken bij de ontwikkeling van het advies.
- Vernieuwingen moeten in lijn zijn met de visie van de school.
- Vernieuwingen zijn bij voorkeur in lijn met de ontwikkelingen binnen curriculum.nu, ze moeten in ieder geval de aanpassingen die volgen uit curriculum.nu niet bemoeilijken.
- Vernieuwingen moeten zodanig zijn dat we blijven voldoen aan de Wet op de Onderwijstijd.
- Vernieuwingen mogen ruimte laten voor eigen invulling door docent/sectie, maar moeten wel een zekere eenheid in zich bergen. Ofwel, ze mogen niet de ruimte geven aan docenten/secties om zich er volledig aan te onttrekken.

Werkwijze

Voor elk van de onderwerpen Onderwijsvernieuwing, Begaafdheidsprofielschool en Leerlingbegeleiding stellen we een commissie van docenten in om de schoolleiding advies te geven. De commissies zijn van start gegaan in januari 2020. Nadat we de adviezen van de commissies hebben ontvangen, beslissen we als schoolleiding hoe verder te gaan.

SECUNDAIRE VRAGEN

Bovenbouwcurriculum

- We hebben het vak Drama de afgelopen jaren benoemd als een van de speerpunten van de school. We hebben het in de onderbouw meer gewicht gegeven en onderzoeken of we het vak ook in de bovenbouw kunnen aanbieden.
- Ons combinatiecijfer bestaat uit het vak Maatschappijleer (enkel in klas 4) en het PWS (profielwerkstuk) voor twee vakken. Het combinatiecijfer staat op de eindexamenlijst van de leerling en kan 1 compensatiepunt opleveren. Maatschappijleer wordt al afgerond in klas 4. Het andere deel van dit cijfer bestaat uit het PWS dat in klas 6 plaatsvindt. Dat roept de vraag op of we de inhoud van het combinatiecijfer niet moeten uitbreiden. Dat kan zowel met inhoud die nu onder een ander vak valt als met een nieuw vak.
- Bovenstaande vragen zijn de voornaamste, maar zeker als we toe gaan naar een nieuwe structuur (in geval van kern en keuze) zullen we het curriculum van de bovenbouw (maar ook van de onderbouw) opnieuw tegen het licht houden.

Toetsbeleid

In de afgelopen jaren zijn docenten bij verschillende vakken bezig geweest om op een andere manier te toetsen en te becijferen. In het kielzog van de onderwijsontwikkelingen zal ook het toetsbeleid verder vorm worden gegeven.

Huiswerkbeleid

Op dit moment zijn er in feite geen kaders voor het geven van huiswerk. Alleen in de pilotperiode van klas 3 is er beleid op het gebied van huiswerk, in de zin dat we streven naar zo min mogelijk huiswerk gedurende die periode. De vraag die we stellen is of we niet toch toe moeten naar een scherper huiswerkbeleid.

2.2 Burgerschap op het Praedinius

De school in de maatschappij – de maatschappij in de school

Op het Praedinius Gymnasium werken leerlingen, ouders en personeel met elkaar vanuit de kernwaarden uit hoofdstuk 1 van dit schoolplan. In de dagelijkse schoolpraktijk zijn ze verweven met allerlei activiteiten door de vakken heen.

In ons onderwijs willen we burgerschap en sociale cohesie actief bevorderen. Doelgericht en op een samenhangende wijze. Daarbij richten we ons op kennis van de democratische rechtsstaat en de ontwikkeling van sociale en maatschappelijke competenties.

Democratische rechtsstaat

De democratische rechtsstaat staat met name centraal bij de lessen Geschiedenis en Maatschappijleer. Je moet eerst weten hoe je je moet gedragen in een democratische rechtsstaat. Je moet leren wat je plichten en rechten zijn om op de juiste manier te kunnen participeren in de maatschappij.

Van daaruit gaan we verder want het blijft hier niet bij leren alleen. Al te vaak blijkt er een grijs gebied te zijn op het punt van gedragingen, plichten en rechten. Discussie en het luisteren naar elkaars argumenten is hierbij nodig.

We nemen onze leerlingen serieus in de organen van de school: MR, leerlingenraad en -parlement, de panelgesprekken met leerlingen en de verschillende enquêtes die jaarlijks uitgezet worden (<https://praedinius.nl/leerlingen/index.html>).

Maatschappelijk handelen

We stimuleren initiatieven op gebied van maatschappelijk handelen. Dit uit zich in betrokkenheid van leerlingen en docenten bij maatschappelijke onderwerpen. Leerlingen en docenten halen de wereld binnen de school en binnen de verschillende vakken wordt hieraan aandacht besteed. Te denken valt aan: nieuwsitems, teksten bij Nederlands, Klassieke Talen en Moderne Vreemde Talen, de verschillende opdrachten bij Technasium, Filosofie en Drama. Leerlingen worden vanaf klas 1 meegenomen in het debat en debatwedstrijden, waarin maatschappelijk relevante thema's aan de orde komen.

Verder is het belangrijk dat onze leerlingen in contact komen met andere sociale groepen en culturen. We willen als gymnasium graag ook die leerlingen binnenhalen die vanwege hun sociale en culturele achtergrond niet snel op een gymnasium terechtkomen. We gaan in 2020-2021 contacten leggen met basisscholen die vanwege hun populatie niet direct aan het Praedinius denken. In 2020-2021 zal een gezamenlijk theaterproject tussen het Praedinius Gymnasium en de Leon van Gelder gerealiseerd worden.

Omgaan met conflicten

Pesten wordt serieus aangepakt. Hierin hebben docenten, mentoren en onder- en bovenbouwondersteuners een belangrijke preventieve taak. Eventuele interventies van buiten zijn ook mogelijk (HALT, RUG). Het is belangrijk dat leerlingen zich bewust worden van hun positie en dat ze gewezen worden op hun verplichting jegens elkaar en anderen. Pestprotocol: <https://praedinius.nl/leerlingen/index.html>

In de onderbouw worden de mentoren ondersteund door peermediators (leerlingen uit klas 4) die helpen bij allerlei activiteiten en kunnen bemiddelen bij eventuele conflicten.

In klas 1 is een vast onderdeel van de activiteiten een door leerlingen van klas 3 en hoger bedacht en gespeeld toneelstuk over pesten en uitsluiting. Na de voorstelling vinden gesprekken plaats tussen acteurs en leerlingen om ervaringen uit te wisselen. Dit is een waardevol onderdeel van de bewustwording bij leerlingen.

Doelen

Voor de komende planperiode gaat een kernteam van docenten aan de slag met:

- Concretisering van leerdoelen, wat doen we al, wat willen we toevoegen.
- Evaluatie van onze leerdoelen en inzicht krijgen in wat ze hebben opgeleverd.
- Duidelijkheid over schoolbrede aanpak van burgerschapsonderwijs.

2.3 LOB op het Praedinius Gymnasium

Onder Loopbaanoriëntatie en –begeleiding (LOB) wordt verstaan het geheel van activiteiten waarmee de school jongeren tijdens hun opleiding ondersteunt bij het maken van loopbaankeuzes. De begeleiding van de school is gericht op het ontwikkelen van een (arbeids)identiteit van de jongere via de vijf loopbaancompetenties: kwaliteitenreflectie, motievenreflectie, werkexploratie, loopbaanzelfsturing en netwerken.

Hoe?

Het is belangrijk dat leerlingen ervaringen opdoen, bijvoorbeeld door interviews, een arbeidsweek en het bezoeken van open dagen. Tijdens een loopbaangesprek kijken ze terug op hun ervaringen. Op basis hiervan leren ze keuzes te maken.

Waarom?

De arbeidsmarkt verandert en daarmee veranderen beroepen van inhoud of verdwijnen ze zelfs. Dit vraagt van toekomstige werknemers een flexibele, wendbare deelname aan de steeds sneller veranderende maatschappij.

Een goede loopbaanoriëntatie en -begeleiding is onderdeel van de school, van het decanaat en het mentoraat. LOB moet verankerd zijn in het onderwijs vanaf klas 1 tot en met klas 6.

Hoe we dat de komende jaren gaan doen staat uitgebreid beschreven in het LOB-beleidsplan².

² Het beleidsplan LOB zal in schooljaar 2019-2020 aangeboden worden aan MR

2.4 Visie op Digitale geletterdheid en E-lab

Hoewel Digitale geletterdheid formeel nog geen deel uit maakt van de kerndoelen en de examenprogramma's in het VO, vinden wij het als school wel belangrijk om in te spelen op een veranderende samenleving die sterk is gemedialiseerd. Processen van participatie en democratisering zijn daardoor ook gemedialiseerd en digitale technologie heeft dit versterkt. Het is van belang dat onze leerlingen bewust, verantwoordelijk, kritisch en creatief leren omgaan met deze digitale technologie.

Daarnaast is het van belang dat onze leerlingen digitaal vaardig zijn als ze aan een vervolgopleiding beginnen en zich in woord, beeld en geluid goed kunnen uitdrukken. Scholing in digitale geletterdheid zal ook verrijkend zijn voor het persoonlijk leven en het leren van leerlingen. Digitale technologie geeft leerlingen de mogelijkheid om zich op een persoonlijke manier te ontwikkelen en zich intellectueel en creatief te uiten.

Ook filosofische en ethische vraagstukken spelen een rol in deze veranderende samenleving. Wij vinden belangrijk dat onze leerlingen kritisch leren nadenken over de waarde van digitale technologie in hun persoonlijk leven en in de maatschappij. Zij moeten kunnen meedenken, meediscussiëren en meebeslissen over vraagstukken die betrekking hebben op de gewenste en ongewenste gevolgen van technologisering en digitalisering.

Curriculum.nu: Digitale geletterdheid heeft als doel om leerlingen op eigen kracht te leren functioneren in een samenleving waarin digitale technologie en media een belangrijke plaats hebben.

De leerinhouden van Digitale geletterdheid moeten een plek krijgen binnen ons onderbouwcurriculum. Op grond van een inventarisatie twee jaar geleden bleek dat de meeste (toenmalige) leerinhouden werden afgedekt door O&O, Nederlands, Engels, Tekenen en Wiskunde.

In het project Curriculum.nu zijn die 'oude' leerinhouden van Digitale geletterdheid geactualiseerd en verder uitwerkt in zes grote opdrachten, alle met hun eigen kennis en vaardigheden. Deze kennis en vaardigheden moeten opnieuw worden afgezet tegen de bestaande leerinhouden van de onderbouw. Een analyse moet helderheid geven over mogelijke hiaten en noodzakelijke aanvullingen. Voor dit proces nemen we de komende jaren de tijd.

Op grond van de eerdere analyse is al ingezet op het ontwikkelen en implementeren van aanvullingen. Zo zal mediawijsheid binnen het mentoraat geborgd worden. Hiermee gaan we in 2020-2021 van start. In het vak O&O wordt gewerkt aan een basis in *computational thinking*. En is er een E-lab ingericht met diverse materialen en digitale technologie.

Het E-lab is in een werkplaats waar leerlingen kunnen werken aan hun digitale kennis en vaardigheden, een plek om kennis te delen en samen te werken aan projecten. Dit zijn vakspecifieke projecten waar digitale technologie wordt gekoppeld aan vakinhoud. Daarnaast zijn we begonnen met transdisciplinaire onderwijsprojecten waarin technologie, kunst en

wetenschap samenkomen. In de komende jaren zal het E-lab meer en duidelijker gebruikt gaan worden in het reguliere curriculum. Dit betekent dat docenten geschoold moeten worden in het gebruik van het E-lab en dat goede voorbeelden van docenten en/of secties met elkaar worden gedeeld.

Vijfjarenplan (2019-2024)

In de komende jaren worden de gevraagde kennis en leerinhouden van Digitale geletterdheid nogmaals afgezet tegen het huidige onderbouwcurriculum. Op basis van de bovengenoemde analyse worden de hiaten geïdentificeerd en worden aanvullingen ontwikkeld. Om deze aanvullingen goed te borgen zal per aanvulling worden gekeken binnen welk vak en/of schoolonderdeel deze het beste weggezet kan worden. Op deze manier is het doel om binnen vijf jaar de vaardigheden en kennis die behoren tot het domein Digitale geletterdheid volledig in het onderbouwcurriculum te implementeren.

2.5 Ondersteuningsprofiel

Onze school maakt deel uit van het samenwerkingsverband VO 20.01 (SWV). Samen met alle scholen voor voortgezet (speciaal) onderwijs in de gemeenten, zorgen we dat er voor elk kind een passende onderwijsplek beschikbaar is. Op de website van het samenwerkingsverband www.passendonderwijsgroningen.nl staat aangegeven:

- Welke schoolbesturen zijn aangesloten bij het samenwerkingsverband
- De ondersteuningsprofielen van de scholen
- Wat de basisondersteuning is van alle scholen in het SWV

Basisondersteuning

Een belangrijke rol in de basisondersteuning is weggelegd voor de klassenmentor en de vakdocent. Zij ondersteunen leerlingen bij vragen over de stof, bij het plannen van huiswerk en het aanleren van studievaardigheden. De mentor richt zich daarnaast ook meer in het bijzonder op het sociaal welbevinden van individuele leerlingen en de klas als geheel. In de les en in de leerlingenbegeleiding is er oog en oor voor de eigenheid van hoogbegaafde leerlingen.

De onder- en bovenbouwondersteuner houden het zicht op de jaarlagen waar het leerlingen betreft en sturen mentoren aan met wie ze geregeld contact hebben. Ook leerlingen met mentor-overstijgende ondersteuningsbehoefte (dit kan zeer divers zijn) worden door de onder- en bovenbouwondersteuner begeleid. Een belangrijk facet hierbij is het oplossen van zaken rond uitval bij toetsen. Hier is veel aandacht voor nodig om ervoor te zorgen dat leerlingen die om welke reden dan ook toetsen missen (bijvoorbeeld door topsport of door ziekte) worden geholpen niet achterop te raken. We bevinden ons hier in een gebied tussen basis- en extra ondersteuning, waarbij de grens niet altijd scherp is afgebakend.

Extra ondersteuning

Een belangrijk onderdeel van de extra ondersteuning is de zogenaamde plusondersteuning, een kortdurende, specifieke ondersteuning. Veelal individueel en dus op maat, waar mogelijke en gewenst ook in intervisiegroepen. We bieden leer- en ontwikkelingsondersteuning voor onder andere leerlingen met dyslexie, ASS of motivatieproblemen. Maar ook sociaal-emotionele ondersteuning, bijvoorbeeld training in sociale vaardigheden, faalangstreductie, peermediation of begeleiding bij langdurige ziekte.

Wanneer een leerling méér nodig heeft dan de basisondersteuning en plusondersteuning, bekijken we wat er extra mogelijk is. Deze extra ondersteuning wordt geboden uit de arrangementen die door het samenwerkingsverband zijn toegekend. Het IBAT (intern begeleidings- en adviesteam) speelt hierin een belangrijke rol.

Een handzaam overzicht van de ondersteuning die het Praedinius Gymnasium biedt, is het Ondersteuningsprofiel voor Ouders: <https://praedinius.nl/deschool/ondersteuning.html>



3 KWALITEIT EN KWALITEITSZORG

3.1 Kwaliteit

Om de kwaliteit van onze school te handhaven is het allereerst van belang om de basiskwaliteit te borgen. Dit houdt in dat alle processen die de school de school maken systematisch worden geëvalueerd en dat er planmatig gehandeld wordt als de kwaliteit niet voldoende blijkt te zijn. Daarnaast is het zaak om planmatig te werken aan het verhogen van de kwaliteit, de schooleigen doelen.

3.2 Borging basiskwaliteit

Allereerst stellen we vast wat we verstaan onder basiskwaliteit:

1. De resultaten zijn voldoende. Dit betekent dat de indicatoren van de inspectie op voldoende staan. Dat onze eindexamencijfers voor elk vak niet structureel lager zijn dan het gemiddelde van alle zelfstandige gymnasia. En dat het verschil tussen de eindcijfers SE en CE voor elk vak structureel minder dan 0,5 punt is.
2. Onze lessen zijn op didactisch en pedagogisch vlak voldoende.
3. De onderwijsorganisatie is op orde. Dit houdt in dat de processen goed beschreven zijn en goed verlopen. De begeleiding van leerlingen (zowel van gemiddelde leerlingen als van leerlingen die meer zorg behoeven) is op peil.
4. Er is een goede verstandhouding tussen schoolleiding en personeel.
5. Contacten en informatie-uitwisseling met ouders verlopen goed.
6. Contacten met externe partijen (o.a. universiteiten, hbo, opdrachtgevers Technasium) zijn op orde.

3.3 Evaluatie³

We gebruiken de volgende instrumenten om de basiskwaliteit te meten en te evalueren. Tussen haakjes staat vermeld welke cyclus we hanteren, achter > welke elementen via het instrument onderzocht worden:

- Lesbezoek door leidinggevende con(rector) (jaarlijks; voor nieuwe docenten en docenten voor wie daar op basis van het functioneren aanleiding voor is, meerdere keren per jaar) > 2
- Leerling-enquêtes (jaarlijks; voor nieuwe docenten en docenten voor wie daar op basis van het functioneren aanleiding voor is meerdere keren per jaar); de huidige vragenlijst zal worden aangepast met behulp van de leerlingen om meer te voldoen aan hun behoefte. > 2
- Tevredenheidsonderzoeken onder alle leerlingen en ouders (jaarlijks) > 2, 3, 4, 6

³ De getallen in onderstaande tekst bij evaluatie verwijzen naar de getallen 1 t/m 7 genoemd hierboven onder Borging basiskwaliteit (definitie)

- In klas 5 en klas 6 daarnaast een enquête onder leerlingen over specifieke zaken in de jaarlaag (jaarlijks) > 3, 4
- Klankbordgroep ouders, ouderraad (maandelijks) > 6
- Contactouderavonden (twee keer per jaar) > 2, 3, 4, 6
- Panelgesprekken met een afvaardiging van leerlingen in alle jaarlagen (jaarlijks) > 2, 3, 4
- Tevredenheidsonderzoek onder het personeel (tweejaarlijks) > 3, 5
- Jaargesprekken met docenten en onderwijsondersteunend personeel (jaarlijks; 2, 3, 4, 5) (voor nieuwe docenten en docenten voor wie daar op basis van het functioneren aanleiding voor is meerdere keren per jaar) > 2, 3, 4, 5
- Sectiegesprekken (jaarlijks) > 1, 2, 3, 5
- Vaststellen gerealiseerde onderwijstijd (jaarlijks) > 3
- Diverse audits (o.a. vanuit Technasium, SHZG Stichting Het Zelfstandig Gymnasium, BPS Begaafdheidsprofielscholen en OOG Openbaar Onderwijs Groningen) (wisselende frequentie) > alle punten

Documenten

- Schoolplan (vierjaarlijks)
- Ondersteuningsprofiel (vierjaarlijks)
- Jaarplan/evaluatie jaarplan (jaarlijks)
- Schoolgids (jaarlijks)
- Vensters/ Scholen op de kaart (jaarlijks)
- PTA's (OP8) (VO) (jaarlijks)
- Borgingsdocumenten op teamplan/sectieplan (VO) (op school aanwezig)

3.4 Aanpak

Als we vaststellen dat de kwaliteit niet op orde is, hanteren we per element (zie 3.2.) de volgende aanpak:

1. Wat betreft indicatoren van de inspectie: dat verschilt uiteraard per geval, maar in zijn algemeenheid: eerst een analyse waar handvatten zitten voor verbetering. De indicatoren zijn vaak communicerende vaten. Zo scoorden wij lange tijd niet goed op onderbouwsnelheid (R2), terwijl het bovenbouwsucces (R3) juist hoog was. Dit was een indicatie dat we in de onderbouw wellicht wat te streng waren en heeft geleid tot een actiepoint bij het onderbouwteam.

Wat betreft de examencijfers: die komen aan de orde bij de jaarlijkse sectiegesprekken. In die gesprekken en daarna worden de mogelijke oorzaken geanalyseerd, in eerste instantie met de sectie, maar ook met de betrokken leidinggevende.

2. Coaching van de betreffende docent. In eerste instantie door de leidinggevende, maar eventueel in samenwerking met een externe (beeld)coach. Indien coaching niet tot de gewenste resultaten leidt, wordt een functioneringstraject gestart.

3. Als we vaststellen dat een bepaald proces structureel niet goed loopt, wordt de huidige gang van zaken tegen het licht gehouden en eventueel aangepast. Een aantal processen zijn beschreven in protocollen. Die protocollen worden in dat geval gewijzigd. Ook als een proces op zich voldoende verloopt, maar we zien dat verbetering mogelijk is, doen we aanpassingen. Veel processen worden jaarlijks bijgeslepen.

4. Bij de “gewone” begeleiding: aanpak door een van de twee afdelingsondersteuners (deze hebben supervisie op het functioneren van de onderbouw- en bovenbouwondersteuner) door scherpstellen wat er misgaat en in gesprek te gaan met de betreffende ondersteuner. Bij zorgbegeleiding, zie ondersteuningsprofiel: <https://praedinius.nl/deschool/ondersteuning.html>

5. De resultaten van het medewerker-tevredenheidsonderzoek worden met elkaar (schoolleiding en personeel) besproken, met onder andere als doel om hier voor beide partijen actiepunten uit te halen.

Voor element 6 en 7 zal van geval tot geval worden bepaald wat er verbeterd kan worden.

3.5 Schooleigen doelen

Wanneer we het als school beter willen doen, dan kan dat op veel fronten. Het meest relevant zijn verbeteringen die direct betrekking hebben op leerlingen en verbeteringen die de kwaliteit van het onderwijs verhogen. We maken hier een onderscheid in het streven naar meer kwaliteit binnen de bestaande schoolstructuur en het streven naar kwaliteitverhogende aanpassingen van die structuur.

Binnen de structuur

Bij kwaliteitsverbetering van het onderwijs binnen de bestaande structuur moet met name gedacht worden aan het verhogen van de kwaliteit van de lessen. Behalve via dezelfde middelen die gebruikt worden als de basiskwaliteit niet op orde is (zie hiervoor), zetten we ook op andere wijzen in op het verhogen van de kwaliteit van de lessen:

- Op studiemiddagen behandelen we regelmatig onderwerpen die direct gericht zijn op de lespraktijk. Zo zetten we onder andere in op het bedienen van de meer begaafde leerlingen, aangestuurd vanuit de HB-specialisten van de school.
- We werken jaarlijks met een lesgeefketting, waarbij alle docenten zowel een les van een collega bijwonen als lesbezoek krijgen van een collega.
- Los van door de schoolleiding geïnitieerde activiteiten, bespreken veel docenten met elkaar regelmatig de lessen, het lesgeven en vernieuwingen daarin, zowel binnen secties als daarbuiten. In de gesprekkencyclus en in sectiegesprekken met de schoolleiding komen deze schooleigen doelen ook aan bod.

Buiten de structuur

In het nadenken over aanpassingen in de structuur van ons onderwijs (zie het hoofdstuk onderwijskundige zaken voor specificatie) vinden we het belangrijk om docenten een grote rol te laten spelen. De werkwijze die we daarbij hanteren is de volgende:

- Geleid vanuit de schoolleiding stellen we met z'n allen vast welke kwesties van belang zijn om onderzocht te worden, welke vragen we daarbij stellen en wat de kaders zijn voor beantwoording van die vragen.
- Commissies van docenten krijgen de opdracht om voor de schoolleiding een advies uit te werken voor het beantwoorden van de onderwijskundige vragen.
- Op basis van de adviezen vanuit de commissies nemen we als schoolleiding het besluit hoe verder te gaan. Afhankelijk van het advies kan dat betekenen dat we een vernieuwing gaan doorvoeren, de vernieuwing niet doen of dat er eerst verder onderzoek nodig is, bij voorkeur opnieuw door een commissie van docenten.

3.6 Kwaliteitsagenda 2020-2024⁴

De kwaliteitsagenda (zie pagina 17) maakt inzichtelijk wanneer en met welke regelmaat er wordt geëvalueerd en gecontroleerd. Op deze manier leggen we verantwoording af over onze kwaliteit. Zowel intern als extern aan het bestuur, de inspectie en andere belanghebbenden, zoals bijvoorbeeld huidige en toekomstige ouders en leerlingen.

Vanuit het schoolplan worden jaar- en sectieplannen opgesteld die intern gedeeld worden. In de kwartaalgesprekken met het bestuur vormen deze documenten een belangrijk onderdeel.

De kwaliteit van het onderwijsleerproces wordt jaarlijks in kaart gebracht. Tijdens een lesbezoek worden met een kijkwijzer de instructie, taakgerichte werksfeer en actieve betrokkenheid van leerlingen onderzocht.

Jaarlijks krijgt de school inzicht in de resultaten vergeleken met voorgaande jaren. Het gaat hier om de onderwijspositie ten opzichte van advies po, onderbouwsnelheid, het bovenbouwsucces en de examencijfers. Verder wordt er gekeken naar verschil SE (schoolexamen) en CE (centraal examen).

Met enquêtes onder ouders en leerlingen wordt jaarlijks onderzoek gedaan naar de sociale, fysieke en psychische veiligheid in school. De resultaten van deze enquêtes komen terug in de veiligheidsmonitor die te raadplegen is in Scholen op de kaart (Vensters VO).

[Zie tabel 'kwaliteitsagenda' op pagina 17](#)

⁴ OP = onderwijsproces (OP2 = zicht op ontwikkeling en begeleiding; OP3 = didactisch handelen; OP5 = onderwijstijd; OP8 = toetsing en afsluiting); SK = schoolklimaat (SK1 = veiligheid); OR = onderwijsresultaten (OR1 = resultaten); PTA = Programma voor Toetsing en Afsluiting



Kwaliteitsagenda:

2020

2021

2022

2023

2024

Strategisch beleid en schoolplan

Schoolplan		Feb -20			
Jaarplan	Sept- 20	Sept - 21	Sept - 22	Sept - 23	Sept - 24
Team/ sectieplan	Juni - 20	Juni - 21	Juni - 22	Juni - 23	Juni - 24
Evaluatie jaarplan	Juni - 20	Juni- 21	Juni - 22	Juni - 23	Juni - 24

Basiskwaliteit op orde

Medewerkersonderzoek	Najaar - 19		Najaar 21		Najaar - 23
OP2 Thuiszitters (analyse)	April - 20	April - 21	April - 22	April - 23	April - 24
OP3 matrix Onderwijsleerproces	April - 20	April - 21	April - 22	April - 23	April - 24
OP5 Geplande en gerealiseerde onderwijstijd	Sept - 20	Sept - 21	Sept - 22	Sept - 23	Sept - 24
SK1	Voorjaar 20	Voorjaar 21	Voorjaar 22	Voorjaar 23	Voorjaar
Veiligheidsmonitor	Feb./ juli 20	Feb./ juli 21	Feb./ juli 22	Feb./ juli 23	24
OR1 (Analyse) resultaten	Mei - 20	Mei - 21	Mei - 22	Mei - 23	Feb./ juli
PTA	Mrt en sept 20	Mrt en sept 21	Mrt en sept 22	Mrt en sept 23	24
Vensters VO	Maart - 22		Maart - 22	Maart - 23	Mei - 24

Kwaliteitsontwikkeling

Kwaliteitsdialog		April - 21			Mrt en sept. 24
Rondgang door de school		Feb -21			
Zelfevaluatie					April - 24
					Feb - 24

4. PERSONEELSBELEID

4.1 Inleiding

Uit het strategisch beleidsplan van Openbaar Onderwijs Groningen:

De kwaliteit van ons onderwijs is hoog. Onze leerlingen en medewerkers worden geïnspireerd en uitgedaagd. Hier maken wij ons elke dag hard voor. Vernieuwen/ontwikkelen: we zijn voortdurend bezig met het vernieuwen, verbeteren en verder ontwikkelen van onze leerlingen, ons onderwijs, onze medewerkers en onze organisatie. Hieronder valt zowel persoonlijke ontwikkeling als de ontwikkeling van het onderwijs. Het Praedinius Gymnasium is een school waar hoogopgeleide docenten onderwijs verzorgen voor meer dan gemiddeld slimme leerlingen. Van de docenten verwachten wij dat zij veel van hun vak weten, lessen verzorgen in een uitdagend leerklimaat en zich blijven ontwikkelen binnen en buiten hun vak.

Ons onderwijs is steeds in ontwikkeling, zo is er een pilot met thematisch vakoverstijgend lesgeven in klas 3 en zijn er diverse andere onderwijskundige experimenten bijvoorbeeld rond cijferloos lesgeven en minder toetsen. Van onze medewerkers verwachten we een actieve deelname aan de ontwikkeling van ons onderwijs.

Wij stimuleren ons personeel zich te scholen, zowel d.m.v. externe scholing als ook door van elkaar te leren. Er is binnen de school veel kennis die we graag met elkaar delen. Collega's worden gestimuleerd bij elkaar in de les te kijken en samen vakoverstijgend onderwijs te ontwerpen.

Jaarlijks worden de gezamenlijke scholingsactiviteiten opgesteld in een scholingsplan. Daarnaast komt tijdens de jaargesprekken structureel de deskundigheidsbevordering (persoonlijke ontwikkeling) aan bod. Bij deze activiteiten kunnen medewerkers gebruik maken van de instrumenten voor feedback en reflectie die het Praedinius o.a. beschikbaar stelt via Bardo.

4.2 Personeelsopbouw en strategische personeelsplanning

Bij het Praedinius Gymnasium werken op 1 januari 2020 89 medewerkers. Als we kijken naar de strategische personeelsplanning dan doen we dit vanuit kwantitatief en kwalitatief oogpunt.

Kwantitatief zien we 89 medewerkers die qua fte's verdeeld zijn over de diverse leeftijdsgroepen. Bijna de helft van het personeel bevindt zich in de leeftijdsgroepen boven 50 jaar. De man/vrouw verdeling ligt wat uit elkaar (53 vrouw en 36 man) maar levert geen bijzonderheden op.

Als we kijken naar de natuurlijke uitstroom in de periode 2020 tot en met 2025 dan zien we dat 10 medewerkers de AOW/pensioengerechtigde leeftijd bereiken. Deze natuurlijke uitstroom is verdeeld over meerdere functiegroepen en verschillende bevoegdheden. Naar verwachting zal deze uitstroom geen problemen opleveren.

Kwalitatief blijven we met medewerkers in gesprek over thema's zoals deskundigheidsbevordering, welbevinden en duurzame inzetbaarheid. We verwijzen hier ook naar de uitkomsten van het medewerkersonderzoek, waarvan de resultaten in februari 2020 besproken worden met alle medewerkers.

De school streeft naar een evenredige verdeling van vrouwen in de schoolleiding. Momenteel bestaat de schoolleiding uit één vrouw en twee mannen.

4.3 Verzuimbeleid

De komende jaren gaan we werken aan nieuw beleid rondom verzuim en duurzame inzetbaarheid. Hoewel onze verzuimcijfers binnen de afgesproken marges zitten (voortschrijdend verzuim onder de 5%) getuigt het van goed personeelsbeleid om hier met elkaar afspraken over te maken. Daarbij gaat het om preventieve interventies en om het goed vormgeven van re-integratie.

We willen van het medisch model naar het gedragsmodel gaan, waarbij het essentieel is dat de werknemer zelf vroegtijdig meer regie neemt over de eigen duurzame inzetbaarheid en wat men daarvoor van de schoolleiding nodig heeft.

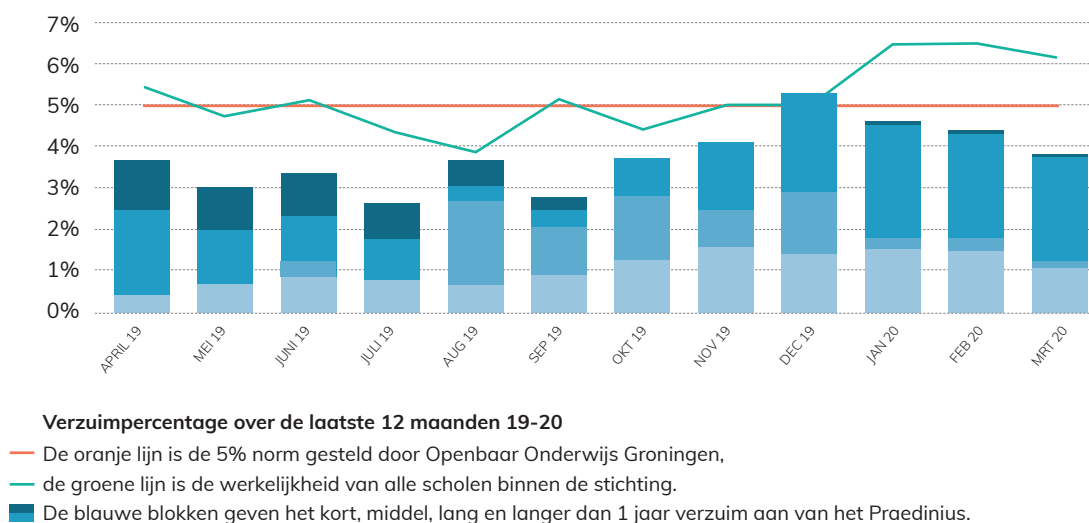
Enkele maatregelen of interventies die in het nieuwe beleidsplan komen te staan zijn bijvoorbeeld de schoolgebonden, werkdrukverlagende maatregelen en een persoonsgerichte aanpak voor langdurig verzuim, het bespreekbaar maken van meer dan drie ziekmeldingen per jaar (signaalfunctie frequent verzuim), het aanbieden van workshops om stress te herkennen, het zoeken van een goede balans tussen werk en privé, en het zoeken naar een goede balans van werkzaamheden (lessen en taken) op school. Het is aan de werknemer om hierin ook eigen verantwoordelijkheid te nemen en dit te bespreken met de leidinggevende.

[Zie grafiek 'trend van het verzuimpercentage' op pagina 20](#)



Wat is de trend van het verzuimpercentage?

3,73%



4.4 Levensfasegericht HR-beleid⁵

Binnen het Praedinius streven we naar een duurzame en optimale inzetbaarheid van alle medewerkers, wetende dat er grote verschillen zijn tussen de levensfasen waarin medewerkers zich bevinden. Soms kun je generieke maatregelen nemen (zoals maatregelen opgenomen in de cao) maar vaak is het zo dat er maatwerk geleverd moet worden, zowel door de werknemer als de schoolleiding.

We onderscheiden de volgende fases:

Startersfase

De cao geeft hier ruimte, namelijk met de 10% - 20% regeling startende docent. Verder kan het persoonlijk budget (PB) ingezet worden en zijn er inductieprogramma's voor de beginnende docent (zie 4.5) waar bijvoorbeeld supervisie, intervisie, collegiale consultatie en beeldcoaching een onderdeel van kunnen zijn.

Spitsurenfase

Door te werken met flexibele werktijden (roosterwensen) en de omvang van de aanstelling, kan een balans gevonden worden tussen werk en privé. Er zijn mogelijkheden voor betaald en onbetaald ouderschapsverlof, het PB kan ingezet worden, en ook in de gesprekkencyclus is er aandacht voor bijvoorbeeld scholings- of carrièrewensen van de werknemer.

Stabiliteitsfase

In deze fase is de werknemer al een tijd werkzaam in het onderwijs. Ook hier kunnen loopbaanvragen ontstaan of kunnen er nieuwe uitdagingen gezocht worden. Het is van belang om hierover met elkaar in gesprek te gaan en te kijken naar mogelijkheden die binnen of buiten school liggen (taakdifferentiatie/specialisatie).

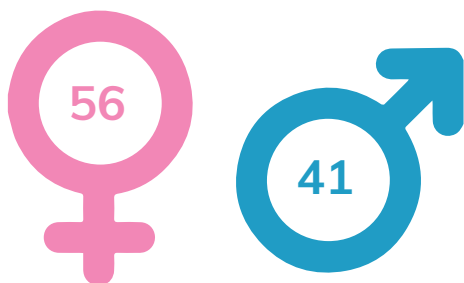
⁵Frits van Buul - Levensfasegericht Personeelsbeleid (2008)

Seniorenfase

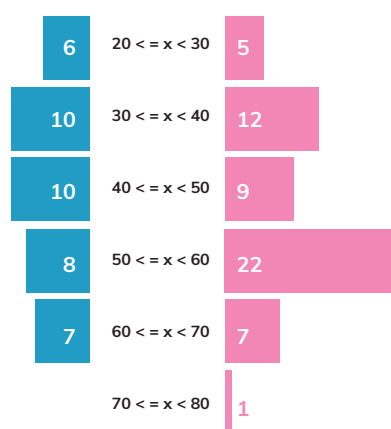
De werknemers in deze fasen hebben een ruime werk- en levenservaring opgebouwd en de balans werk en privé is meer in evenwicht. We merken dat veel werknemers in deze periode het zwaar vinden om voor de klas te staan. Voor deze werknemers is de aanvullende regeling Persoonlijk Budget van kracht. Verder zien we dat werknemers de mogelijkheid onderzoeken om in deeltijd te gaan werken of terug te gaan in omvang van baan door middel van bijvoorbeeld opname ABP-keuzepensioen of te onderzoeken wat taakverlichting binnen school kan betekenen.

Hoeveel medewerkers zijn er in dienst per geslacht?

Totaal aantal medewerkers: 97



Wat is de verdeling per leeftijdscategorie?



4.5 Gesprekkencyclus

Wij werken op het Praedinius met jaargesprekken in plaats van met plannings- functionerings- en beoordelingsgesprekken zoals voorheen. Medewerkers zijn eigenaar van hun eigen persoonlijk ontwikkelplan. Om inzicht te krijgen, feedback te vragen en te reflecteren, kan gebruik gemaakt worden van de instrumenten die worden aangeboden in Bardo. Dit kan gebruikt worden als onderbouwing of bijlage bij het jaargesprek.

Met de invoering van een jaargesprek hebben we ervoor gekozen dat elke docent minimaal 1x per jaar een gesprek heeft met zijn/haar leidinggevende. Docent en leidinggevende spreken van tevoren af welke instrumenten per gesprek worden ingezet: leerlingenenquête (en zo ja in welke klassen, lesbezoek (wel, niet of flitsbezoek), collegiale feedback, eigen onderzoek bij klassen en collega's, etc. De keuze hangt af van voorgaande acties en ervaringen. Het accent van ontwikkeling ligt bij elke collega anders, je kiest samen wat je nodig hebt om verder te komen in je ontwikkeling.

De medewerker is eigenaar van zijn eigen dossier. Door gebruik te maken van Bardo wordt het mogelijk om resultaten van persoonlijke ontwikkeling te koppelen aan team- en organisatiedoelen. Dit kan een bijdrage leveren aan scholingsplannen en -beleid.

4.6 Opleidingsschool

Het Praedinius is onderdeel van de Groninger Opleidingsschool. Dit betekent dat wij actief bijdragen aan het opleiden van studenten tot leraar en dat wij daarvoor een gecertificeerde schoolopleider in huis hebben. Binnen de secties zijn er bovendien speciale coaches die een opleiding hebben gevolgd om de docent in opleiding te begeleiden. We hebben verder een aantal beeldcoaches in huis die kunnen worden ingezet voor zowel lio's (leraar in opleiding) als zittende docenten.

Ook de begeleiding van nieuwe docenten tijdens hun startperiode in het onderwijs dan wel bij ons op school is van belang. De nido (nieuwe docent met 1-5 jaar ervaring) heeft binnen de sectie een vast aanspreekpunt. Met ingang van het schooljaar 2020-2021 zal de schoolopleider een intervisietraject opstarten voor de nido's. Verder wordt er in 2021 gewerkt aan een programma voor herintreders met bijvoorbeeld gesprekken met schoolleiding en de schoolopleider en meelopen met een sectie of docent.

4.7 Doorgroei

De functiemixwaarde op onze school is een gegeven. In 2019 zijn we in overleg met de MR tot nieuwe maatwerkafspraken gekomen waarbij gestreefd naar een goede balans in verschillende functies.

Maatwerkafspraken 2019

	Maatwerkafspraken 2019		Stand 1-10-2019	
	Maatwerkafspraken 11-2-2019 gemaakt met MR		Wat is gerealiseerd op 1-10-2019	
	45,7	100%	42,6	100%
LB	13,7	30%	9,8	23%
LC	18,3	40%	12,5	29,3%
LD	13,7	30%	20,3	47,7%

Om doorgroei te bereiken zal eerst de nodige uitgroei moeten plaatsvinden vanwege de te hoge functiemixwaarde op dit moment. Dat dit soms voor collega's betekent dat zij langer dan gewenst moeten wachten op de mogelijkheid door te groeien naar een hogere schaal is helaas de realiteit. Wij zijn ons hiervan bewust en proberen toch een voor collega's uitdagend werkklimaat te behouden.

De komende jaren zullen we blijven zoeken naar manieren om een goede verdeling van de functiemix te realiseren. Hiervoor is nodig dat we inzichtelijk maken hoe de schoolorganisatie op dit moment vormgegeven is, welke rollen en functies er zijn en hoe we de uitvoering ervan beoordelen. Daarna kan gewerkt worden aan een evenwichtige verdeling die gebaseerd is op daadwerkelijk uitgevoerde taken en functies.

4.8 Medewerkersonderzoek

De resultaten van het medewerkersonderzoek zullen worden geanalyseerd in het voorjaar van 2020. Samen met alle medewerkers zullen we op grond van die resultaten een aantal actiepunten voor de komende jaren formuleren.

Verbeteracties op hoofdlijnen:

- Verbetering relatie/communicatie tussen de schoolleiding, secties en individuele medewerkers
- Communicatie in het algemeen (informatie concentreren)
- Opfrissen gesprekkencyclus
- Acties die bijdragen aan het verlagen van de werkdruk (klassengrootte, toetsbeleid)

5. ORGANISATIE - FINANCIËN – HUISVESTING & ICT- DUURZAAMHEID

5.1 Organisatie

De schoolleiding, die bestaat uit de rector en twee conrectoren, is integraal verantwoordelijk voor het onderwijs en de kwaliteit ervan, de medewerkers en de bedrijfsvoering.

Het Praedinius heeft 62,68 fte's in dienst, onderverdeeld in 2,9 fte's schoolleiding, 47,93 fte's onderwijzend personeel en 11,85 fte's onderwijsondersteunend personeel.

Tussen rector en conrectoren zijn portefeuilles verdeeld. Samen met alle docenten speelt de schoolleiding een belangrijke rol in de onderwijsontwikkeling waarbij de docenten gefaciliteerd worden om in de 'lead' te zijn.

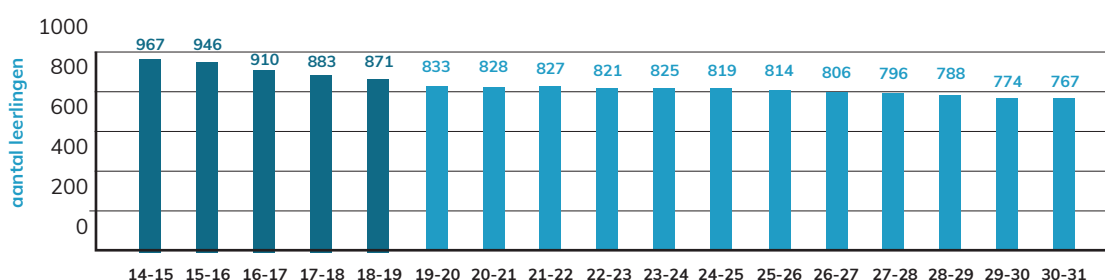
Omdat we een categorale school zijn, is de doorgaande leerlijn gewaarborgd. Secties zijn verantwoordelijk voor de doorlopende leerlijn en dit is ook onderdeel van het sectiegesprek. Docenten geven in principe zowel in de onder- als de bovenbouw les.

Om voldoende ruimte te maken voor onderling overleg en overleg met de schoolleiding worden er sectievergaderingen gedurende het schooljaar gepland en is het 1e uur op dinsdag voor bijna alle docenten uitgeroosterd.

5.2 Financiën

Het Praedinius streeft ernaar om de beschikbare middelen zoveel mogelijk ten dienste te laten komen van het onderwijs. Jaarlijks is dit een belangrijk uitgangspunt bij het opstellen van de begroting. We dienen een begroting in op 0 maar omdat we de laatste jaren geconfronteerd worden met meevallers, kijken we nog scherper naar wat wel en geen structurele meevallers zijn, zodat we de middelen nog beter kunnen inzetten voor het onderwijs. In de komende planperiode zal een nieuw bekostigingsstelsel ingevoerd worden voor het voortgezet onderwijs. Zoals het er nu uit ziet, betekent het dat de inkomsten van het Praedinius iets zullen stijgen vanaf 2021.

Leerlingprognoses (uit Vensters voor verantwoording)



De school onderschrijft de landelijke gedragscode 'Schoolkosten Voortgezet Onderwijs', wat inhoudt dat er transparantie is, aandacht voor kostenbeheersing en het geven van correcte informatie. Niet alle schoolkosten worden door de landelijke overheid vergoed. Daarom vraagt de school een algemene bijdrage van alle ouders voor school- en klassenactiviteiten, rijwielstalling, kluisjes, verzekeringen en reizen. Daarnaast vragen we een vrijwillige ouderbijdrage voor de ouderraad. De oudergeleding van de medezeggenschapsraad heeft instemmingsrecht op de schoolkosten.

5.3 Huisvesting en ICT

De portefeuilles Huisvesting en ICT liggen bij Openbaar Onderwijs Groningen. Dit betekent dat we als school aansluiten bij het meer-jarenonderhoudsplan van Huisvesting. Ook op ICT-gebied zijn er bovenschoolse afspraken, zoals beheer en normenkader.



We streven er wel naar om goede ICT-voorzieningen binnen school te hebben en te houden, met name daar waar het gaat om de dagelijkse lespraktijk. We zetten in op meer verrijdbare laptopkarren in beide gebouwen, vervanging van hardware en goede ICT-voorzieningen in Technasium en E-lab. Itslearning blijft onze digitale leeromgeving. De komende jaren willen we beter gebruik maken van de mogelijkheden die itslearning biedt.

5.4 Duurzaamheid

De laatste jaren is een aantal duurzaamheidsmaatregelen doorgevoerd aan de gebouwen Kruitlaan en Turfsingel. Deze maatregelen bestonden uit het aanbrengen van dubbele beglazing en isolering. Met Huisvesting van Openbaar Onderwijs Groningen onderzoeken we de komende jaren welke maatregelen genomen kunnen worden om te komen tot verduurzaming van het gebouw, dit in het licht van CO₂-uitstoot en afkoppeling van het gas.

We gaan hier te werk in twee fases. Fase 1 zal bestaan uit energiebesparende maatregelen met een terugverdientijd van maximaal vijf jaar. Dit zijn maatregelen als het aanbrengen van ledverlichting, het beter isoleren van cv-leidingen en het instellen van vakantieprogramma's voor installaties. Fase 2 is gericht op duurdere maatregelen. We moeten hier denken aan het plaatsen van zonnepanelen, het vervangen van gasgestookte ketels door waterstofketels en werken met warmte- en koudeopslag (WKO).

⁶Deze cijfers zijn gebaseerd op het scenariomodel dat is ontwikkeld in opdracht van VOION, het arbeidsmarkt- & opleidingsfonds voor het voortgezet onderwijs. Het model wordt gemaakt met de publieke gegevens van DUO (leerlingtellingen en formatiedata), het CBS en het Planbureau voor de Leefomgeving. De lichtgekleurde staven zijn de prognoses die afwijken van de werkelijkheid. Voor schooljaar 2019-2020 stonden 840 leerlingen ingeschreven. Voor 2020-2021 gaan we uit van 850.



**PRAEDINIUS ZIJN
WIJ **SAMEN**, WIJ
OMARMEN **DIVERSITEIT**,
INSPIREREN ELKAAR EN
GEVEN **RUIMTE**.**