

# Schoolplan 2019-2023

## Comenius Esdoorn



Ons paspoort voor de  
toekomst ...

‘Onderwijs is het paspoort voor de toekomst, want morgen behoort aan degene die zich er vandaag op voorbereidt...’

(Malcolm X)

# Inhoudsopgave

<b>Inleiding</b>	4
<b>1. Introductie</b>	5
<b>2. Onderwijs</b>	6
2.1 De missie van de school	6
2.2 De visie op onderwijs	7
2.3 Ontwikkeling	9
2.3.1 Onderwijs	9
a. Het onderwijsaanbod	9
b. De individuele ontwikkeling	9
c. Keuzemogelijkheden voor de leerlingen	9
d. ICT en onderwijs	10
e. Indeling en inrichting van het gebouw	10
f. Persoonlijk leren	11
g. Burgerschap	11
h. Toetsing	12
2.3.2 Kwaliteitszorg	13
a. De kwaliteitszorgagenda	13
b. Onderwijstijd	13
2.3.3 Leerlingondersteuning	14
a. Passend onderwijs	14
b. LOB	14
c. Het pedagogisch klimaat	14
d. Actualisatie van protocollen	15
<b>3. Personeelsbeleid en professionalisering</b>	16
3.1 Aannamebeleid en mobiliteit	16
a. Bevoegd personeel	16
b. Continuïteit	16
c. De schoolleiding m/v	16
d. Bij vertrek	17
3.2 Professionalisering	18
a. Deskundigheidsbevordering	18
b. Collegiale consultatie	18
c. De gesprekscyclus	19
d. Ontwikkeling door feedback	19
e. De schoolopleider	19
<b>4. Organisatie</b>	20
4.1 De positie van de vakgroepen	20
4.2 Aansturing en leidinggevende structuur	20
4.3 De Ontwikkelgroepen	21
<b>5. Diverse onderwerpen</b>	22
5.1 Communicatie en PR	22
5.2 Identiteit	22
5.3 Frysk	23
5.4 Maatschappelijke stage	23
5.5 Bevordering gezonde leefstijl	23
5.6 Duurzaamheid	23

## Inleiding

In dit Schoolplan staat beschreven hoe het onderwijs op Comenius Esdoorn zich in de komende jaren verder gaat ontwikkelen. In cursus 2018/2019 hebben team en schoolleiding gezamenlijk een intensief traject doorlopen om te komen tot een collectieve ambitie voor de komende jaren. De opbrengst van dit traject vormt de kern van dit Schoolplan.

In de huidige tijd is sprake van een sterke dynamiek in maatschappij en arbeidsmarkt. De veranderingen hierin voltrekken zich in een dermate hoog tempo, dat het moeilijk is om uitspraken te doen over hoe zij er over tien jaar uit zullen zien. Dit maakt de opdracht voor het onderwijs om jongeren voor te bereiden op hun participatie in maatschappij en arbeidsmarkt erg complex. Juist om die reden heeft Comenius Esdoorn haar missie en visie geformuleerd om helderheid te verschaffen over de richting waarin men zich wil ontwikkelen. De school is er van overtuigd, dat ze haar leerlingen op deze wijze een goede basis meegeeft voor de toekomst.

Dit Schoolplan strekt zich uit over de periode 2019 – 2023. Per cursusjaar wordt hieruit een Jaarplan samengesteld met de items die in dat jaar centraal staan binnen onderwijs en organisatie.

Natuurlijk zien we vaak, dat een opgesteld plan in de praktijk een papieren tijger blijkt te zijn. Dit Schoolplan echter wordt daadwerkelijk ter hand genomen: het vormt het uitgangspunt voor de ontwikkeling van de school in de komende jaren, in aansluiting op de geformuleerde collectieve ambitie. Zo krijgt het plan een levend karakter!

Het is onze ambitie om als team Esdoorn het Schoolplan het karakter te geven van een actieplan. Op deze manier zal het ons lukken om het onderwijs op onze school nog beter, mooier en eigentijdser te maken.

Namens team Esdoorn,

Marinus Giesing MEL, directeur.

## **1. Introductie**

Comenius Esdoorn is een school voor mavo-onderwijs. De school telt rond de 400 leerlingen en het team bestaat uit ongeveer 40 medewerkers. Het gebouw is gesitueerd aan de oostkant van Leeuwarden. De school was oorspronkelijk een onderbouwlocatie voor de onderwijsniveaus vmbo beroepsgericht tot en met atheneum, maar heeft zich in de loop der jaren getransformeerd tot een school voor mavo-onderwijs.

De school staat bekend als een gezellige en veilige locatie, waar de medewerkers en de leerlingen elkaar kennen. Hierbij speelt de kleinschaligheid een belangrijke rol: kennen en gekend worden is hier goed te realiseren. Het gebouw maakt hierbij een overzichtelijke indruk.

In een in 2018 uitgevoerde sterkte-zwakke analyse noemen leerlingen, ouders, medewerkers en schoolleiding de kleinschaligheid en de ervaren veiligheid als een kracht van de school. De Inspectie onderschrijft dit later dat jaar en verbindt de kleinschaligheid aan het plezier in de schoolgang van veel leerlingen. Ten slotte staat de school bekend om het bieden van degelijk onderwijs met goede resultaten.

## **2. Onderwijs**

In dit gedeelte worden de missie en de visie van de school weergegeven, gevolgd door een beschrijving van de plannen over het onderwijs voor de komende jaren.

### **2.1. De missie van de school**

De Esdoorn wil een veilige, kleinschalige en betekenisvolle (leer)omgeving vormen. We zien onze school als een gemeenschap van personeel, leerlingen en ouders, waarin ieder individu zich gekend en erkend weet.

We zijn betrokken op elkaar en geloven sterk in het persoonlijke contact op basis van wederzijds vertrouwen. De open christelijke identiteit en de hiermee gepaard gaande waarden vormen de inspiratie en het fundament voor ons handelen.

Wij bieden kwalitatief goed onderwijs, waarbij we oog hebben voor verschillen. We helpen onze leerlingen en elkaar om het beste uit jezelf te halen en talenten zo goed mogelijk te ontwikkelen.

We ondersteunen onze leerlingen bij hun ontwikkeling tot personen die zichzelf en de ander respecteren, die weten waar ze vandaan komen, waar ze staan in relatie tot hun omgeving en die in staat zijn met een kritische blik richting te geven aan hun leven.

Met ons onderwijs willen we bereiken, dat onze leerlingen zich kunnen ontwikkelen tot zelfstandig functionerende deelnemers aan de snel veranderende maatschappij en arbeidsmarkt, waarin een sterk appèl wordt gedaan op de motivatie om zich te blijven ontwikkelen, op het oplossingsgerichte vermogen en op een passend niveau van algemene en digitale vaardigheden. Zo willen we hen helpen om op hun manier, naar hun mogelijkheden, de samenleving van de toekomst mee vorm te geven.

## 2.2. De visie op onderwijs

De school vormt een gemeenschap, waar leerlingen en personeel zich veilig, gekend en erkend voelen. Op basis hiervan zijn kleinschaligheid, ontmoeting en interpersoonlijke interesse en betrokkenheid basale kenmerken. We komen op school samen om van en met elkaar te leren.

In ons onderwijs besteden we op evenwichtige wijze aandacht aan kwalificatie, socialisatie en subjectificatie. We beschouwen de ontwikkeling van de leerlingen vanuit een holistisch perspectief: de intellectuele, sociale en emotionele ontwikkeling zijn nauw met elkaar verbonden en beïnvloeden elkaar.

Ons onderwijs wordt vorm gegeven volgens de principes van het Persoonlijk leren. Een school die zich laat leiden door deze visie op leren biedt onderwijsroutes die rekening houden met individuele behoeften, interesses en doelen. Dit wordt gekenmerkt door hoge verwachtingen van elke leerling, concreet vormgegeven in kwalitatief hoogstaand onderwijs op basis van degelijke kennis van en goed inzicht in de behoeften van elke leerling, zodat duidelijk is op welke wijze elke leerling het best presteert. We nemen geen genoegen met een 'one-size-fits-all aanpak'. Steeds zijn de individuele mogelijkheden van de leerling het uitgangspunt bij ons onderwijsaanbod, waarbij we de leerlingen willen stimuleren om het maximale uit zichzelf te halen.

Dit resulteert in een lesaanbod waarin door de docenten gedifferentieerd wordt in niveau, tempo en leerstof. Daarbij wordt het onderwijs ingericht rond de diverse leerstrategieën van de leerlingen, waarbij ervoor wordt gezorgd dat de talenten van iedere leerling ontwikkeld worden.

In ons onderwijsaanbod is er bij alle vakken aandacht voor theoretische en, waar mogelijk, praktische vorming (algemene vaardigheden). Met het additionele aanbod van vaardighedenonderwijs in de onderbouw onderstrepen we het belang, dat we hier aan hechten. Verder willen we onze leerlingen in de gelegenheid stellen het geleerde toe te passen in betekenisvolle situaties.

In de komende jaren verschuift het accent hierbij van vooral docentgestuurd naar meer leerlinggestuurd onderwijs: de leerling wordt steeds meer regisseur over de eigen ontwikkeling, waarmee er een steeds groter appèl wordt gedaan op de coachingsvaardigheden van de docent.

In ons onderwijs willen we de autonome motivatie van de leerlingen zoveel mogelijk stimuleren. We zijn ervan overtuigd, dat elke leerling een natuurlijke drive heeft om zich in samenspel met anderen te ontwikkelen (relatie), om iets te presteren (competentie) en om dit zelf te kunnen (autonomie). Door het bieden van keuzemogelijkheden aan de leerlingen worden motivatie en eigenaarschap verder bevorderd.

Door een stevige verankering van ict-faciliteiten in de school kunnen de leerlingen zich bij de vaardigheid 'ict gebruik voor leren' zo goed mogelijk ontwikkelen, kunnen zij zich zo goed mogelijk voorbereiden op de vereisten van de zich steeds verder ontwikkelende gedigitaliseerde samenleving en kan zo goed mogelijk geanticipeerd worden op de individuele mogelijkheden van de leerlingen.

Leerlingen ontwikkelen zich in én buiten de school. Dit vraagt van de school, dat er in het programma aandacht is voor buitenschoolse onderwijsactiviteiten, terwijl de inrichting van de ELO leerlingen de mogelijkheid biedt om buiten de schooltijden verder te kunnen werken aan hun onderwijsprogramma, op basis van individuele keuzes.

Om leerlingen uit te dagen het beste in zichzelf naar boven te halen biedt de combinatie van mavo-onderwijs en een vorm van mavo-havo-onderwijs in de school uitstekende mogelijkheden. Het is op deze manier mogelijk om de veel voorkomende opstroom en afstroom tussen mavo en havo zoveel mogelijk te beperken en waar nodig binnen de eigen school te organiseren.

We volgen de ontwikkeling van onze leerlingen nauwgezet. Hierbij richten we ons op kennis, vaardigheden en het leerproces en staan groei en persoonlijke ontwikkeling centraal. Dit impliceert, dat er een goede balans wordt aangebracht tussen formatieve en summatieve evaluatie en dat het aantal toetsmomenten wordt beperkt.

We werken met de leerlingen vanuit een positieve aanpak en streven ernaar, dat elke leerling met plezier naar school gaat en deze ziet als leefomgeving. We betrekken de leerlingen nadrukkelijk bij hetgeen er zich in de school afspeelt, waardoor hun verantwoordelijkheid voor de school en de – omgeving wordt vergroot.

Coaching zien we als een belangrijk onderdeel van ons onderwijs. Hierbij wordt met de leerlingen gewerkt aan de bevordering van zelfstandigheid, verantwoordelijkheid en een reëel zelfbeeld. Ook wordt gewerkt aan inzicht en gebruik van effectieve leerstrategieën. Met behulp van de coach stellen leerlingen zich leerdoelen en wordt een portfolio opgebouwd.

We willen bij onze leerlingen een gezonde leefstijl bevorderen. Binnen het onderwijsprogramma vinden er voorlichtingsactiviteiten plaats, in de kantine is er een verantwoord aanbod van eten en drinken en op het schoolterrein geldt een rookverbod.

In pedagogisch opzicht beschouwen we de relatie met de ouders als essentieel voor een optimale ontwikkeling van de leerlingen. In dit kader spreken we van educatief partnerschap.



## **2.3. Ontwikkeling**

### **2.3.1. Onderwijs**

#### **a. Het onderwijsaanbod**

Het onderwijsaanbod is breed en is gebaseerd op de kerndoelen en de eindtermen. Het aanbod is dekkend voor de examenprogramma's. Binnen het onderwijs is er zowel aandacht voor theoretische als praktische vorming. Er wordt afstemming gezocht met de eisen die het vervolgonderwijs, mbo en havo, aan de leerlingen stelt. Het doel van ons onderwijs is de leerlingen te helpen zich zo optimaal mogelijk te ontwikkelen op basis van hun individuele mogelijkheden, hen toe te leiden naar diplomering en hen voor te bereiden op een zelfstandige plek in de maatschappij en de arbeidsmarkt. De kwalificatiefunctie van het onderwijs impliceert, dat flexibiliteit en toekomstbestendigheid kernwoorden zijn. Op de Esdoorn zien we dit terug in de ontwikkeling van de individuele talenten van de leerlingen, zoals dat in eerste instantie in de les geëffectueerd moet worden. Hierbij is het belangrijk dat de docenten in staat zijn om goed om te gaan met de verschillen tussen leerlingen. Leerlingen die excellent presteren in een vak kunnen hierin al aan het eind van het derde leerjaar examen doen. Verder willen we ruimte geven aan het ontdekken en verder ontwikkelen van talenten binnen het vaardighedenonderwijs.

*Ambitie: de docenten zijn in staat om in hun lessen adequaat in te spelen op de verschillen tussen leerlingen door goed te differentiëren*

*Norm: in de school is differentiatie zichtbaar op groepsniveau en individueel niveau en kunnen leerlingen bepaalde delen van het onderwijsprogramma versneld volgen.*

#### **b. De individuele ontwikkeling**

De ontwikkeling van de leerlingen wordt nauwgezet gevolgd. Vanaf de start in leerjaar 1, waarbij de informatie van de basisschool van groot belang is, is Magister hierbij leidend, zowel wat betreft de cognitieve als de sociaal-emotionele ontwikkeling van de leerling. Op basis van het ontwikkelingsbeeld en diverse vormen van leerlingbespreking kan vervolgens geanticipeerd worden op de ontwikkeling van de leerling. Hierbij kan gedacht worden aan een aanbod voor aanvullende begeleiding, toeleiding naar een ander onderwijsniveau of een aanbod voor excellentie. Door middel van het maatwerkeraanbod kunnen gerichte activiteiten worden uitgevoerd. Daarnaast kan, waar nodig, een beroep gedaan worden op het aanbod in het kader van de leerlingondersteuning.

*Ambitie: het anticiperen op de individuele ontwikkeling van leerlingen wordt gestimuleerd in een aanbod voor maatwerk, dat structureel deel uitmaakt van het onderwijsaanbod*

*Norm: 50% van de leerlingen is intrinsiek gemotiveerd om gebruik te maken van het maatwerkeraanbod.*

#### **c. Keuzemogelijkheden voor de leerlingen**

De invulling van de toekomstbestendigheid van het onderwijs blijkt o.a. uit het vergroten van de keuzemogelijkheden voor de leerlingen. Dit sluit aan bij de ambitie om hun motivatie en eigenaarschap te vergroten. Het bieden van keuzemogelijkheden aan de leerlingen begint in de lesactiviteiten. Daarnaast kunnen ze keuzes maken in het aanbod van het vaardighedenonderwijs en in de deelname aan de maatwerkactiviteiten.

*Ambitie: door de leerlingen meer keuzemogelijkheden aan te bieden worden hun verantwoordelijkheidsgevoel voor de eigen ontwikkeling en de motivatie voor school versterkt*

*Norm: in de lessen en in het additionele aanbod worden leerlingen gestimuleerd zelf keuzes te maken, terwijl dit in de lessentabel wordt ondersteund in keuzetijd.*

#### **d. ICT en onderwijs**

In de school wordt tijdens de lessen gebruik gemaakt van ict-faciliteiten, met name in de vorm van digiborden. Twee lokalen kennen een aantal vaste pc's waarmee een gehele klas gelijktijdig kan werken. In de school worden ict-faciliteiten vooral gezien als een ondersteunend middel, waarbij docenten zelf keuzes mogen maken over de inzet bij hun vak.

In de school wordt een ontwikkeling op gang gebracht waarbij ict-faciliteiten een veel dominantere plek krijgen in het onderwijs. Hierdoor kunnen de leerlingen zich zo goed mogelijk ontwikkelen en voorbereiden op de vereisten van de zich steeds verder ontwikkelende gedigitaliseerde samenleving. Bovendien kan zo beter geanticipeerd worden op de individuele mogelijkheden van de leerlingen, waardoor de uitgangspunten van Persoonlijk Leren beter realiseerbaar worden.

Een en ander wordt zichtbaar in de volgende ontwikkelingen:

- . om het onderwijs aantrekkelijk, visueel en uitdagend te maken neemt het gebruik van ict-toepassingen in de lessen toe;
- . om het onderwijs zo optimaal mogelijk af te stemmen op de onderwijsbehoeften van de leerlingen wordt er steeds meer gebruik gemaakt van ict-toepassingen;
- . in de school wordt veelvuldig gebruik gemaakt van laptops, die per leerdomein in voldoende mate . beschikbaar zijn;
- . de ontwikkeling van 'ict gebruik voor leren' maakt structureel deel uit van het onderwijsprogramma, o.a. bij het additionele vaardighedenonderwijs;
- . het gebruik van digitale onderwijsmethodes neemt steeds meer toe.

*Ambitie: de school ontwikkelt zich tot een school met een mate van ict die aansluit bij de ontwikkeling van het onderwijs en de ontwikkelingen in de steeds gedigitaliseerdere samenleving*

*Norm: de mate van facilitering is afgestemd op de behoefte van de docenten tot het geven van goed en eigentijds onderwijs (in en buiten de klas wordt veelvuldig gebruik gemaakt van ict-toepassingen, als hulpmiddel bij meer individueel gericht onderwijs) en de plaats in het onderwijs biedt de mogelijkheid leerlingen optimaal voor te bereiden op de samenleving en de arbeidsmarkt van morgen.*

*Ambitie: elk leerdomein beschikt over voldoende devices om hiermee het omgaan met verschillen en de eigentijdsheid van het onderwijs te versterken*

*Norm: binnen de diverse vakken wordt structureel gebruik gemaakt van devices als ondersteunend en uitdagend hulpmiddel.*

#### **e. Indeling en inrichting van het gebouw**

Er wordt onderzocht op welke wijze de inrichting en indeling van het gebouw aanpassing verdient in relatie tot de verdere ontwikkeling van het onderwijs. In concreto zou het indelen van het gebouw in leerdomeinen een passende optie kunnen zijn, waardoor een effectief gebruik van ruimtes en ict-faciliteiten wordt versterkt.

*Ambitie: de indeling en inrichting van het gebouw sluiten aan bij de eisen die de uitvoering van het onderwijs daar aan stelt*

*Norm: de indeling en inrichting van het gebouw ondersteunen het realiseren van de onderwijsvisie van de school.*

#### **f. Persoonlijk leren**

Het didactisch handelen van de docenten vormt een cruciale factor voor het behalen van studiesucces door de leerlingen. Hierbij zijn de opbouw van de leerstof en het lesaanbod en het creëren van een effectief leerklimaat belangrijke aspecten, naast de afstemming van het aanbod op de onderwijs- en begeleidingsbehoefte van groepen en individuele leerlingen.

Op de Esdoorn zijn de principes van het Persoonlijk leren leidend bij het handelen door de docenten, waardoor er sprake is van een gemeenschappelijk referentiekader:

**Diagnosticerend lesgeven;** op basis van data wordt bepaald waar de leerling zich bevindt in het leerproces, waar die naar toe moet en hoe die daar komt;

**Zelfsturend leren;** er is aandacht voor individuele leerprofielen, voor samenwerkend groepsleren en sociale interactie;

**Krachtig lesgeven en leren;** er worden hoge verwachtingen en uitdagende doelen vastgesteld voor de leerlingen;

**Gebruik van nieuwe technologieën;** er worden kansen geboden voor samenwerkend leren en verder leren buiten de normale schooltijden;

**Maatwerk leveren in leerinhouden;** leerlingen worden betrokken bij het verwoorden van hun eigen leerdoelen;

**Schoolorganisatie en systeem afgestemd op Persoonlijk leren;** er wordt zo veel mogelijk rekening gehouden met de leerbehoeften van de leerlingen.

De opdracht aan de school voor socialisatie en persoonlijkheidsvorming van de leerlingen resulteert erin, dat aan mentoraat/coaching en burgerschap veel belang wordt gehecht. Op de Esdoorn willen we de leerlingen zelf steeds meer verantwoordelijk maken voor de eigen ontwikkeling. Hierdoor wordt een steeds groter appèl gedaan op de coachingsvaardigheden van de docent. In dit kader worden de leerlingen gestimuleerd zelf doelen te stellen met het oog op hun ontwikkeling en is er gerichte aandacht voor reflectie op het leerproces.

*Ambitie: de leerlingen stellen in samenwerking met hun coach eigen leerdoelen, waardoor hun motivatie om te leren wordt bevorderd*

*Norm: elke leerling stelt zich een of meer doelen voor de eigen ontwikkeling, m.b.t. bepaalde vakgebieden, de leerattitude of de sociaal-emotionele ontwikkeling.*

#### **g. Burgerschap**

Burgerschap is een aandachtsgebied binnen de school. Het is voor jongeren van belang om kennis te nemen van de basiswaarden van onze democratische samenleving. Dit krijgt invulling binnen vakken als maatschappijleer en maatschappijkunde, maar ook door leerlingen invloed en zeggenschap te geven over het onderwijs in de school: zo functioneert er op de Esdoorn een Leerlingenraad.

*Ambitie: de leerlingen ervaren, dat zij invloed hebben op de gang van zaken in de school, waardoor hun relatie met de school als leefomgeving wordt bevorderd*

*Norm: jaarlijks worden tenminste twee ideeën van de Leerlingenraad gehonoreerd.*

### ***h. Toetsing***

De school beschikt over een PTA en een examenreglement. Deze liggen ten grondslag aan de examinering. Verder wordt er in de school een toetsprotocol gehanteerd. In de school is een ontwikkeling in gang gezet die erop is gericht om anders en minder te toetsen. Zo zal er gezocht gaan worden naar een goede balans tussen formatieve en summatieve evaluatie. Ook komen er meer alternatieve mogelijkheden voor leerlingen om aan te tonen, dat ze bepaalde leerstof of vaardigheden beheersen. In elk geval wordt het aantal toetsen stevig beperkt.

*Ambitie: binnen de school wordt minder en anders getoetst en wordt een goede balans gerealiseerd tussen formatieve en summatieve evaluatie*

*Norm: het aantal toetsen is schoolbreed gereduceerd met 25% en de verhouding tussen formatieve en summatieve evaluatie is 30% - 70%.*

## 2.3.2 Kwaliteitszorg

### **a. De kwaliteitszorgagenda**

De school beschikt over een goed uitgewerkt systeem van kwaliteitszorg, in samenwerking met de stafmedewerker kwaliteitszorg. In de afgelopen jaren heeft dit systeem een steeds cyclischer en systematischer karakter gekregen. Jaarlijks worden er concrete streefdoelen opgesteld, in het kader van de pdca-cyclus.

Aan de hand van een kwaliteitszorgagenda worden er op vaste momenten in het cursusjaar gegevens verzameld, geanalyseerd en besproken, met het oog op de verbetering van de kwaliteit van het onderwijs. Hierbij gaat het o.a. om

- onderwijsresultaten vakken;
- examenresultaten;
- rendementscijfers;
- toetsafnames en –analyses (bv. MOT);
- studieresultaten van ex-leerlingen in mbo en havo;
- leerling- (jaarlijks) en oudertevredenheidstevredenheidsonderzoek (tweejaarlijks);
- welbevinden, motivatie en sociaal-emotionele ontwikkeling (SAQI).

*Ambitie: met de jaarlijkse afname van de SAQI worden motivatie, tevredenheid, zelfvertrouwen en schoolveiligheid gemeten, leidend tot analyse en beleidsmatige verwerking van de uitkomsten*

*Norm: het beeld uit de SAQI bevestigt het beeld van de school, ondersteunt reeds ingezette interventies en versterkt het signaleringsvermogen van de school t.a.v. de in de lijst opgenomen aspecten.*

*Ambitie: de data van de kwaliteitszorg krijgen een veel belangrijker plek bij de uitvoering en verdere ontwikkeling van het onderwijs, o.a. in samenwerking met de vakgroepen*

*Norm: de verzamelde data worden in de vakgroepen geanalyseerd en gebruikt bij de onderbouwing van gemaakte keuzes, bij het interveniëren bij ongewenste ontwikkelingen en bij het vormgeven van de ontwikkeling van het onderwijs.*

### **b. Onderwijstijd**

De school streeft jaarlijks na om voor haar leerlingen voldoende onderwijstijd te realiseren.

*Ambitie: zowel de te programmeren als de gerealiseerde onderwijstijd zijn in beeld, door gebruikmaking van informatie uit lessentabellen, rekentools, Magister en Zermelo*

*Norm: de gerealiseerde en geprogrammeerde onderwijstijd wijzen uit, dat de norm van het minimum aantal klokuren wordt gerealiseerd.*

### **2.3.3. Leerlingondersteuning**

#### **a. Passend onderwijs**

Voor leerlingen die aanvullende ondersteuning nodig hebben bij hun ontwikkeling beschikt de school over een breed ondersteuningsaanbod. De school streeft ernaar de ondersteuning zoveel mogelijk in de klassensituatie uit te voeren. Het additionele aanbod bestaat uit de basisondersteuning (mentoraat/coaching, dyslexiecoaching, counseling, faalangstreductietraining en examenangststraining) en de extra ondersteuning, de zgn. coaching passend onderwijs. In het Schoolondersteuningsprofiel staat beschreven welke ondersteuningsbehoeften hieronder vallen. Bij deze vorm van ondersteuning wordt een OPP opgesteld en uitgevoerd. De ambitie van de school om bij voorkeur alle leerlingen passend onderwijs te bieden vereist, dat het expertiseniveau van de docenten, waar het de ondersteuning van leerlingen met specifieke ondersteuningsbehoeften betreft, blijvend aandacht vraagt en dat de facilitering van de tweedelijsondersteuning op voldoende niveau is.

*Ambitie: de school maakt het onderwijs dusdanig passend, dat ook leerlingen met een specifieke ondersteuningsbehoefte, in aansluiting op het Schoolondersteuningsprofiel, het onderwijs kunnen volgen*

*Norm: het percentage leerlingen dat de school voortijdig verlaat vanwege de zwaarte van de ondersteuningsbehoefte bedraagt jaarlijks maximaal 0.5 %.*

*Ambitie: in 2022 wordt het Schoolondersteuningsprofiel herijkt. In dit document schetst de school de breedte van haar ondersteuningsmogelijkheden*

*Norm: met het Schoolondersteuningsprofiel wordt intern en extern duidelijkheid geboden over de mogelijkheden en beperkingen rond leerlingondersteuning in de school.*

#### **b. LOB**

Binnen het onderwijsaanbod bestaat structureel aandacht voor loopbaanoriëntatie en –begeleiding. Aan de hand van een lob-agenda worden er elk jaar activiteiten uitgevoerd binnen deze context. Het is nadrukkelijk de bedoeling om hierbij over de schoolgrens heen te denken. Voor de invulling ervan wordt samengewerkt met bedrijven en instellingen.

*Ambitie: de school beschikt over een lob-programma in alle leerjaren, resulterend in een passend loopbaanvervolg van elke leerling*

*Norm: elke leerling beschikt bij diplomering over een kwalitatief goed loopbaandossier, dat de basis vormt voor een passende vervolgkeuze en switchgedrag in het vervolgonderwijs tot een minimum beperkt.*

#### **c. Het pedagogisch klimaat**

Het pedagogisch klimaat van de school is veilig en ondersteunend. De school meet dit aspect jaarlijks. Binnen de school worden duidelijke regels gehanteerd die het kader schetsen waarbinnen personeel en leerlingen zich bewegen. Het team wil met de leerlingen omgaan vanuit een positieve aanpak. Het team is in zijn geheel verantwoordelijk voor het realiseren van een veilig pedagogisch klimaat. In vrije situaties, zoals pauzes, wordt door de docenten toezicht gehouden.

*Ambitie: de leerlingen en de medewerkers van de school ervaren de sociaal-pedagogische context als veilig*

*Norm: de school scoort tenminste een 8.0 op de jaarlijkse meting van welbevinden en sociale en fysieke veiligheid.*

**d. Actualisatie van protocollen**

In protocollen wordt de uitvoering van bepaalde vormen van ondersteuning beschreven, zoals het dyslexieprotocol.

*Ambitie: de gebruikte protocollen worden geactualiseerd om de leerlingbegeleiding zo optimaal mogelijk te laten verlopen*

*Norm: de protocollen blijken in de praktijk een goede leidraad voor het betreffende onderwerp in de ondersteuningsstructuur.*

### **3. Personeelsbeleid en professionalisering**

In het Strategisch plan staat beschreven, dat wij ervan overtuigd zijn onze leerlingen pas iets te kunnen leren als wij onszelf ontwikkelen, zelf over lerend vermogen beschikken en dat ook tonen. Deze aspecten maken derhalve deel uit van de gewenste professionele cultuur van de school.

#### **3.1 Aannamebeleid en mobiliteit**

##### **a. Bevoegd personeel**

In het kader van het bewaken en verder versterken van de kwaliteit van het onderwijs spannen we ons in om competente medewerkers te behouden, terwijl nieuw aan te nemen personeelsleden bevoegd moeten zijn/zich in de laatste fase van hun studie bevinden voor het vakgebied waarvoor ze worden aangesteld. Bij de sollicitatieprocedure wordt ook de vraag beantwoord of de betreffende collega binnen het bestaande team past en in welke mate er sprake is van een toegevoegde waarde voor team en school. Bovendien moet elke nieuw te benoemen collega zich kunnen en willen conformeren aan de visie van de school.

*Ambitie: de school beschikt over 100% voor hun vak bevoegde, kwalitatief goede docenten, die in staat zijn de visie van de school uit te voeren*

*Norm: alle docenten zijn bevoegd voor hun vak/bevinden zich in de laatste fase van hun studie, en laten in hun dagelijks functioneren zien, dat zij de visie van de school uitvoeren.*

##### **b. Continuïteit**

Om het kwaliteitsniveau van de medewerkers op peil te houden is het belangrijk om kwalitatief goede medewerkers te behouden en om tijdig nieuwe competente medewerkers te werven.

*Ambitie: op CVO-niveau wordt een overzicht gehanteerd van de (te verwachten) tekorten en overschotten van medewerkers op vakniveau; op basis hiervan kan een onderlinge detacheringsspool opgestart worden voor de CVO-scholen. Verder is het van belang de zichtbaarheid van de organisatie te vergroten en de relatie met lerarenopleidingen te versterken*

*Norm: jaarlijks wordt per vak- en graadsgebied in kaart gebracht waar tekorten/overschotten van medewerkers zullen ontstaan a.g.v. natuurlijk uitstroom. Hierbij gaat het zowel om OP als OOP.*

*Ambitie: getracht wordt om goede en competente medewerkers te behouden voor de organisatie door begeleiding bij de start, het bieden van een ontwikkelperspectief en het voeren van loopbaangesprekken*

*Norm: jaarlijks worden die medewerkers gesignaleerd waarmee loopbaangesprekken gevoerd zullen worden.*

*Ambitie: alle medewerkers zitten fysiek en mentaal goed in hun vel, door inzet van diverse vormen van vitaliteitsbeleid*

*Norm: jaarlijks worden streefcijfers geformuleerd voor het ziekteverzuim in de school; ter bevordering van de vitaliteit van de medewerkers wordt het Cafetariamodel voor vitaliteit (TIGRA) ontwikkeld en geïmplementeerd.*

##### **c. De schoolleiding m/v**

De organisatie vindt het belangrijk, dat er in de schoolleiding een goede verdeling is van mannen en



vrouwen.

*Ambitie: de school streeft na dat meer vrouwen een plek krijgen in de schoolleiding*

*Norm: bij gelijke geschiktheid van kandidaten voor een leidinggevende positie in de school gaat de voorkeur uit naar een vrouw i.r.t. genoemde balans.*

**d. Bij vertrek**

De school is een lerende organisatie. Als er medewerkers zijn die de organisatie verlaten kan hun feedback de school verder helpen in haar ontwikkeling.

*Ambitie: de school is geïnteresseerd in de redenen van vertrek van medewerkers; hiertoe wordt met een vertrekkende medewerker een exitgesprek gevoerd*

*Norm: de school maakt bij het vertrek van een medewerker standaard gebruik van een exitformulier en analyseert de inhoud.*

## **3.2 Professionalisering**

### **a. Deskundigheidsbevordering**

De versterking van de deskundigheid van de medewerkers vindt structureel plaats en is gekoppeld aan de ontwikkelingsgerichte gesprekscyclus. Tweejaarlijks wordt een medewerkerstevredenheids-onderzoek georganiseerd dat, waar nodig, leidt tot interventies in de school. Uit dit onderzoek in 2019 werd duidelijk, dat de school als lerende organisatie versterking behoeft. Dit vertaalt zich in de komende jaren in het bevorderen van het geven van onderlinge feedback in het team, onderlinge visitatie, kennisdeling en gebruik maken van de feedback van ouders en leerlingen. Hieronder worden deze thema's uitgewerkt.

In de school vindt deskundigheidsbevordering in diverse vormen en op verschillende niveaus plaats:

- . op individueel niveau: medewerkers kunnen op eigen initiatief keuzes maken voor een individueel te volgen vorm van scholing, waarbij gebruik gemaakt kan worden van een centraal scholingsaanbod;
- . op teamniveau: per kalenderjaar staat een onderwerp centraal voor de teamscholing, eventueel aangevuld met een of enkele andere scholingsbijeenkomsten. Het onderwerp dat centraal staat is gekoppeld aan de Ontwikkelagenda van de school.

*Ambitie: het expertiseniveau van de medewerkers ontwikkelt zich tenminste parallel met de ontwikkeling van de school*

*Norm: elke collega geeft invulling aan de opdracht zich als professional blijvend te ontwikkelen, op individueel niveau en op teamniveau.*

*Ambitie: met een centraal scholingsaanbod wordt aangesloten bij de inhoud van het Strategisch beleidsplan van CVO*

*Norm: de cursussen en scholingen van het centrale scholingsaanbod sluiten aan bij het Strategisch beleidsplan van CVO.*

*Ambitie: de mogelijkheden van het centrale scholingsaanbod worden ten volle benut door een aantrekkelijk aanbod, een goede organisatie en heldere communicatie*

*Norm: jaarlijks worden streefcijfers geformuleerd voor te benutten scholingsbudgetten en scholingen.*

### **b. Collegiale consultatie**

In het kader van collegiale consultatie vormen collega's elk jaar een duo met een collega van een andere vakgroep. Hierbij bezoekt men twee lessen van elkaar en voert men hierover de professionele dialoog<sup>1</sup>. In het kader van collegiale consultatie brengen collega's een bezoek aan Comenius @Forum of Comenius Zamenhof G/L, om daarover met collega's de professionele dialoog te voeren.

In aansluiting op het thema van de Ontwikkelgroep waarvan men deel uitmaakt bestaat de mogelijkheid tot het bezoeken van een conferentie of het afleggen van schoolbezoeken.

*Ambitie: elke medewerker ontwikkelt zich d.m.v. collegiale consultatie in en buiten de school*

---

<sup>1</sup> Een professionele dialoog is een gesprek tussen collega-beroepsbeoefenaren over de kwaliteit en beoogde resultaten van hun werk. De diversiteit aan inbreng, persoonlijkheden en belangen helpt om tot excellente en gedragen resultaten te komen. De dialoog is een middel om persoonlijke ervaringen uit te wisselen, verbinding te creëren tussen mensen en het gezamenlijke belang in school te ontdekken en te benoemen.

*Norm: elke medewerker bezoekt jaarlijks tenminste twee lessen van een collega in de school en visiteert jaarlijks een collega op een andere school.*

### **c. De gesprekscyclus**

De teamleider voert in een vaste regelmaat de formele gesprekscyclus uit met de leden van het OP. De directeur doet dit met de leden van het OOP. Aan het gesprek met een lid van het OP gaan in alle gevallen een of meer lesbezoeken vooraf. Ook kan het gesprek plaats vinden in het kader van de 360° feedback. De gesprekken hebben een ontwikkelingsgericht karakter en vinden plaats aan de hand van een vast format.

*Ambitie: functioneren en ontwikkeling van elke medewerker komen gericht aan de orde in een formeel, ontwikkelingsgericht gesprek met de leidinggevende, eventueel in combinatie met de 360° feedback*  
*Norm: elke medewerker heeft tweemaaljaarlijks een ontwikkelgesprek.*

### **d. Ontwikkeling door feedback**

De ontwikkeling van de docenten kan versterkt worden door gebruik te maken van de feedback van de leerlingen. Dit kan mondeling plaats vinden door de leerlingen te bevragen, maar hierbij kan ook gebruik gemaakt worden van eenvoudige hulpmiddelen. Binnen de school wordt een ontwikkeling op gang gebracht om deze vorm van feedback een structurele plaats te geven. De uitkomst ervan is in eerste instantie bestemd voor de betreffende medewerker, maar kan ook aan de orde komen tijdens de formele gesprekscyclus of tijdens een professionele dialoog in de vaksectie of de vakgroep.

*Ambitie: docenten bevragen hun leerlingen regelmatig om feedback te ontvangen op hun lessen, zowel formeel als informeel*  
*Norm: elke docent vraagt formeel tenminste twee keer per jaar een klas om feedback op het lesgeven, naast de informele bevraging.*

### **e. De schoolopleider**

Deze functionaris richt zich op de ondersteuning van de stagelopende studenten van de diverse opleidingen binnen de school. Ook onderhoudt hij de contacten met de opleidingsinstituten. Daarnaast ondersteunt hij de vakcoaches. Hij onderneemt initiatieven om de school tot een aantrekkelijke leeromgeving voor studenten te maken. De schoolopleider kan gevraagd en ongevraagd de schoolleiding adviseren om talentvolle WPL4 studenten aan de schoolorganisatie te binden. De schoolopleider richt zich ook op de ondersteuning van nieuwe collega's tijdens de eerste twee jaar van hun dienstverband, d.m.v. klassenbezoek, individuele gesprekken en intervisiebijeenkomsten.

*Ambitie: de schoolopleider neemt een duidelijke positie in binnen de school en functioneert naar behoren in het kader van de taakomschrijving*  
*Norm: de schoolopleider functioneert zichtbaar in het team volgens de taakomschrijving en is het aanspreekpunt binnen de organisatie voor stages en de begeleiding van nieuwe docenten.*

## 4. Organisatie

### 4.1 De positie van de vakgroepen

Binnen de school wordt een ontwikkeling opgestart om de vakgroepen belangrijker te maken. Binnen een professionele leergemeenschap delen leraren en schoolleiding de overtuiging, dat ze vanuit gezamenlijk eigenaarschap van het onderwijs de school verder willen ontwikkelen. Men streeft hetzelfde doel na, namelijk goed onderwijs, en heeft hierbij een duidelijke focus vanuit de collectieve ambitie van de school.

De vakgroepen vormen een erg belangrijk onderdeel van de organisatie van de school in het kader van teacher leadership. Immers, in deze groepen wordt de professionele dialoog tussen leraren gevoerd over allerlei vakinhoudelijke aspecten. Daarnaast zijn de vakgroepen een belangrijke gesprekspartner voor de schoolleiding over het onderwijskundig en kwaliteitsbeleid van de school.

Door de vakgroepen kan dus veel invloed uitgeoefend worden. Om ze goed in positie te brengen is het van belang doel en plek in de organisatie duidelijk te beschrijven.

De vakgroepen bestaan elk uit een deel van het lerarenteam. Hierbij is het team er voor het onderwijs en de leerlingen, terwijl de vakgroep er is voor de docenten en de vakken. Een vakgroep is onder te verdelen in meerdere vaksecties, die ieder verantwoordelijk zijn voor de vakdocenten en het vak. In de vakgroepen komen onderwerpen aan de orde die de vaksectie overstijgen en waarbij de afstemming tussen meerdere vaksecties gerealiseerd kan worden.

Elke vakgroep heeft een vakgroepleider, die zich richt op de ontwikkeling van de vakgroep en de vakgroepleden. De vakgroepleider zorgt ervoor dat de vakgroep goed functioneert, maar toont vooral leiderschap: het creëren van een veilig leerklimaat, het komen tot een collectieve ambitie voor de vakken en het bevorderen van een onderzoekende, lerende, op ontwikkeling gerichte houding. Meerdere keren per jaar vindt er overleg plaats tussen de schoolleiding en de vakgroepleiders.

*Ambitie: de vakgroepen zijn duidelijk gepositioneerd en spelen een centrale rol in het bieden en ontwikkelen van het onderwijsaanbod van de school*

*Norm: de vier vakgroepen vullen hun rol binnen de school in volgens het hiervoor ontwikkelde beleid.*

### 4.2 Aansturing en leidinggevende structuur

De leiding van de school is in handen van een directeur en een teamleider. Zij worden ondersteund door twee bouwcoördinatoren, die zich bezig houden met alle leerlinggerichte aspecten.

De schoolleiding bevordert zoveel mogelijk de betrokkenheid van het team bij de ontwikkeling van de school en de besluitvorming. Tevens worden teamleden gestimuleerd om zelf initiatief te ontplooiën bij het verder verbeteren van de kwaliteit van het onderwijs en de organisatie.

Binnen de school wordt 'gespreid leiderschap' nagestreefd als dominante leiderschapsvisie<sup>2</sup>.

---

<sup>2</sup> Leiderschap wordt gezien als een groepskenmerk. Iedereen in de groep kan invloed uitoefenen en doet dat op basis van expertise, ervaring, kwaliteiten en affiniteit. Iedereen kan informeel invloed uitoefenen op onderwerpen waar hij of zij expertise over heeft. Je gunt collega's met de meest relevante expertise de leidende rol in een specifieke situatie. Zo is leiderschap een dynamisch proces dat per situatie anders vorm kan krijgen.

*Ambitie: er bestaat een heldere beschrijving van de organisatie, waarin 'gespreid leiderschap' door alle betrokkenen in de praktijk wordt gebracht*

*Norm: elke medewerker ervaart de mogelijkheid om invloed te hebben in relatie tot de eigen ambitie.*

#### **4.3 De Ontwikkelgroepen**

Elke teamlid maakt deel uit van een Ontwikkelgroep, waarin uitvoering wordt gegeven aan de ontwikkeling en implementatie van een thema binnen de school. Elke groep werkt aan de hand van een duidelijke opdracht en heeft zijn eigen agenda. Bij de ontwikkeling en de implementatie kan een relatie gelegd worden met de scholingsagenda van de school.

De opdrachten van de Ontwikkelgroepen staan beschreven in de Ontwikkelagenda.

*Ambitie: elk teamlid is betrokken bij de ontwikkeling en innovatie van het onderwijs van de school door te participeren in een Ontwikkelgroep*

*Norm: elke Ontwikkelgroep bereikt de in de Ontwikkelagenda geformuleerde doelstelling.*

## **5. Diverse onderwerpen**

### **5.1 Communicatie en PR**

Aan de relatie met de ouders wordt in de school veel belang gehecht. Dit wordt zichtbaar door een adequate communicatie met de ouders via de digitale kanalen en door het organiseren van ouderavonden met een divers karakter (informatieve avonden, gesprekken met docenten).

De school beschikt sinds kort over een Ouderraad. De school ziet deze Raad als een middel om de betrokkenheid en invloed van ouders in de school te versterken. De Raad voert vier keer per jaar overleg met de schoolleiding. In dit overleg wordt informatie gedeeld en kan wederzijds om advies gevraagd worden. Ook organiseert de Ouderraad twee thema-avonden per jaar, voor ouders en leerlingen.

*Ambitie: de ouders zijn betrokken en oefenen invloed uit op de ontwikkeling van de school o.a. via de Ouderraad*

*Norm: de Ouderraad heeft een duidelijke positie in de school en is in staat om namens de ouders haar rol in te vullen.*

De communicatie naar buiten is belangrijk om het beeld van de school zo goed mogelijk uit te dragen. Deze vorm van communicatie verdient een serieuze impuls, waarbij gericht en zorgvuldig gebruik wordt gemaakt van social media.

*Ambitie: de school hanteert een actief PR-beleid dat bijdraagt aan een realistisch, positief en wervend imago*

*Norm: de naamsbekendheid en het positieve imago van de school worden versterkt door de communicatie naar buiten.*

### **5.2 Identiteit**

Comenius valt onder het bevoegd gezag van de Vereniging voor Christelijk Voortgezet Onderwijs in Noord-Fryslân. Deze vereniging laat zich inspireren door de Bijbel. We kennen op onze school daarom dagopeningen, meditatieve momenten, godsdienstlessen in leerjaar 1 en 2 en vieringen, zoals met Kerst. Bij alle medewerkers staat voorop, dat we onze identiteit, onze normen en waarden uitdragen in de manier waarop we met onze leerlingen omgaan en ons als collega's tegenover elkaar opstellen.

*Ambitie: de manier waarop de identiteit wordt uitgedragen en voorgeleefd komt overeen met de uitgangspunten van CVO*

*Norm: de signalering in de school door team en leiding en de feedback van ouders en leerlingen komen overeen met de geformuleerde ambitie.*

*Ambitie: de school participeert in het Pelgrimsproject en betreft de leerlingen bij activiteiten in het kader van dit project*

*Norm: jaarlijks worden de CVO-lezing en de Pelgrimsdag georganiseerd; er worden onderwijsprojecten gekoppeld aan het gekozen jaarthema binnen CVO.*

### **5.3 Frysk**

De Esdoorn is een school met een behoorlijk stedelijke populatie. Veel leerlingen zijn niet opgegroeid met het Frysk als actief gebruikte taal. Op basis van dit gegeven heeft de school het profiel C1 toegekend gekregen. Jaarlijks wordt een project georganiseerd, waarbij het vooral om een positieve houding gaat ten opzichte van de Friese taal en cultuur. Nederlands is de schooltaal, maar er is ruimte om Fries te spreken. Vanwege pedagogische redenen (emoties) kunnen leerlingen, ouders en docenten Fries spreken als zij dat willen.

Bij het vak Frysk ligt de focus op deelnemer zijn in een tweetalige cultuur. Voor leerlingen die dat willen wordt ingezet op het kunnen voeren van een kort informeel gesprek in het Fries.

*Ambitie: in het onderwijsprogramma is expliciet aandacht voor het vak Frysk in de onderbouw, terwijl er in alle leerjaren ruimte is voor het mondelinge gebruik van de taal*

*Norm: er is expliciet aandacht voor het vak Frysk in de onderbouw en leerlingen voelen zich vrij om zich mondeling in het Fries te uiten, in situaties waarin dit mogelijk is.*

### **5.4 Maatschappelijke stage**

De school hecht eraan, dat de leerlingen zich zo breed mogelijk oriënteren op de maatschappij waarvan zij deel uitmaken. Daarom vindt men het belangrijk, dat alle leerlingen in het derde leerjaar een maatschappelijke stage uitvoeren in hun vrije tijd voor de duur van tenminste dertig klokuren. Bij de uitvoering van reguliere stages zijn zij gericht op zichzelf, bij de maatschappelijke stages zijn zij gericht op de ander. De school ziet deze stage dan ook als een belangrijk middel in de persoonlijke vorming van de leerlingen, maar legt hier ook een relatie met de burgerschapsvorming.

*Ambitie: door de uitvoering van de maatschappelijke stage dragen de leerlingen een steentje bij aan de maatschappij, doen zij actief iets voor een ander en ontwikkelen zij zich als mens*

*Norm: d.m.v. reflectie wordt de meerwaarde van de maatschappelijke stage in de persoonlijke ontwikkeling van de leerling duidelijk.*

### **5.5 Bevordering gezonde leefstijl**

De school wil bij de leerlingen een gezonde leefstijl bevorderen. Daarom is er binnen het onderwijsprogramma aandacht voor bewegen en vinden er voorlichtingsactiviteiten plaats, is er in de kantine een verantwoord aanbod van eten en drinken en geldt op het schoolterrein een rookverbod. In samenwerking met externe instanties (bv. GGD) wordt actief gewerkt aan het beïnvloeden van de leefstijl van de leerlingen.

*Ambitie: de leerlingen worden gestimuleerd tot het ontwikkelen van een gezonde leefstijl, zowel fysiek als mentaal*

*Norm: de leerlingen ervaren een goede balans in een gezonde mentale en fysieke gesteldheid. Er is een passend 'gezonde kantine-aanbod', het drinken van water door de leerlingen wordt actief gestimuleerd en in de school is voldoende bewegingsaanbod. Het aantal rokers onder de leerlingen wordt gereduceerd tot maximaal 3 % van het aantal leerlingen.*

### **5.6 Duurzaamheid**

In de school worden activiteiten ontwikkeld waardoor er structureel aandacht bestaat voor duurzaamheid. Binnen dit kader wordt er gewerkt aan de bewustwording van de leerlingen,

bijvoorbeeld waar het de reductie van afval betreft. In het onderwijsprogramma wordt structureel aandacht besteed aan het onderwerp. In het gebouw worden er maatregelen nagestreefd gericht op een duurzaam gebruik van energie.

*Ambitie: er is in de school structureel aandacht voor duurzaamheid, binnen het onderwijsprogramma en in de organisatie*

*Norm: het energieverbruik in de school wordt door het investeren in moderne technologie drastisch teruggedrongen, waarbij zoveel mogelijk gebruik gemaakt wordt van duurzame energiebronnen. Ook wordt de hoeveelheid afval steeds verder teruggedrongen.*