

Schoolplan



2024-2027

Vaststelling schoolplan

Dit schoolplan is een update van het schoolplan 2024-2027.

Auteur: A.M.J. Hersmis-van Schijndel en C.J. van Dongen-Visser

Directie: 9 januari 2025

MR: 7 februari 2025

Inhoudsopgave

Schoolgegevens	5
1. Inleiding	6
2. Wie zijn wij?	6
3. Waar staan wij voor?	7
3.1 Het Newmancollege als waarden-organisatie	7
3.2 Missie	8
3.3 Visie	8
3.4 Het Newmancollege als netwerkorganisatie en ketenpartner	9
4. Onderwijskundig beleid	10
4.1 Aanbod	10
4.1.1 Aanbod reguliere vakken	10
4.1.2 Aanbod ervaringsgericht leren	11
4.1.3 Basisvaardigheden	12
4.1.4 Extracurriculair aanbod	13
4.2 Flexibilisering	15
4.3 De rol van ict in het onderwijs	15
4.4 Onderwijstijd	16
4.5 Afsluiting	17
4.6 Zicht op ontwikkeling en begeleiding	17
4.6.1 Zicht van een leerling op de eigen ontwikkeling	17
4.6.2 Monitoring ontwikkeling van leerlingen door medewerkers	18
4.6.3 Begeleiding en ondersteuning	18
4.7 Pedagogisch-didactisch klimaat	18
4.7.1 Pedagogiek van vertrouwen	19
4.7.2 Didactiek van uitdaging en aansluiting	19
4.7.3 Telefoonbeleid	19
4.8 Schoolklimaat en veiligheid	20
5. Personeelsbeleid	22
5.1 Personele bezetting	22
5.1.1 Onderwijsgevend personeel	22
5.1.2 Onderwijsondersteunend personeel (OOP)	24
5.1.3 Management	25
5.2 Monitoring bekwaamheid van medewerkers	25
5.3 Professionalisering pedagogisch-didactisch handelen van medewerkers	26
5.3.1 Roldifferentiatie	26
5.3.2 Professionele ontwikkeling	27
5.4 Promotiebeleid	28
6. Kwaliteitsbeleid	29
6.1 Kwaliteitskader	29
6.2 Resultaten	31
6.2.1 Onderwijspositie (R1)	31
6.2.2 Onderbouwsnelheid (R2)	32
6.2.3 Bovenbouwsucces (R3)	33
6.2.4 Examencijfers	33
6.2.5 Slaagpercentages	35
6.2.6 Doorstroom naar het vervolgonderwijs	35

6.3 Tevredenheid	35
7. Financiën en beheer	37
7.1 Financiën	37
7.2 Beheer	38
8. PR en (interne) communicatie	39
8.1 PR	39
8.2 Interne communicatie	40
9. Samenvatting: alle ambities op een rij	41
Bijlagen	43
1. Pedagogisch manifest Newmancollege	43
2. Libréon beleidskader kwaliteitsontwikkeling	43
3. Schoolgids, inclusief lessentabel	43
4. Ondersteuningsplan	43
5. Beleidsplan Basisvaardigheden	43
6. Vakwerkplan Nederlands	43
7. Gesprekscyclus “Het Goede gesprek” inclusief kijkwijzer	43
8. Leerlingenstatuut	43
9. Schoolveiligheidsbeleidsplan	43
10. Pestprotocol	43
11. Toetsbeleid	43
12. Examenreglement Libreon	43
13. PTA Algemeen	43
14. LOB-Beleidsplan	43

Schoolgegevens

Naam: Newmancollege
R.K. scholengemeenschap voor gymnasium, atheneum, havo en vmbo-tl
Adres: Verviersstraat 4, 4826 HT Breda
Tel: 076-5810450
E-mail: secretariaat@newmancollege.nl
Brinnummer.: 14SZ00

Website: www.newmancollege.nl
Facebook: <https://www.facebook.com/Newmancollege-179812115388354/>
Instagram: <https://www.instagram.com/newmancollegebreda/>
Linkedin: <https://www.linkedin.com/company/newmancollege>

Voor uitgebreidere informatie over de kwaliteitsgegevens verwijzen we naar:
<https://scholenopdekaart.nl/middelbare-scholen/breda/2847/newmancollege/>

1. Inleiding

Het schoolplan 2024-2027 biedt inzicht in de onderwijsfilosofie, de onderwijsorganisatie en de onderwijsdoelen van het Newmancollege. De essentie van ons schoolplan gaat om het bundelen van de individuele talenten en ambities van medewerkers om onze gezamenlijke ambities op het gebied van onderwijskwaliteit en een goed sociaal-pedagogisch klimaat te kunnen realiseren en te borgen.

Dit schoolplan is een update van het schoolplan 2024-2027 dat in december 2023 reeds is vastgesteld. De reden voor deze update is tweeledig: Allereerst wegens de komst van een nieuwe rector die in haar kennismakingsgesprekken met alle medewerkers, adviezen ten aanzien van de organisatie heeft gevraagd. Ten tweede omdat er na 1 januari 2024 een aantal analyses en onderzoeken is gepubliceerd (tevredenheidsonderzoeken, analyses vanuit de Transformatieve school en reclamebureau Goedzooi). Uit deze analyses is een aantal update-wensen gekomen, die verwerkt zijn in deze nieuwe versie.

Dit document sluit aan op het ambitieplan van Libréon, de Stichting voor Katholiek en Openbaar Voortgezet Onderwijs waarvan het Newmancollege deel uitmaakt. Het Libréon ambitieplan heeft de gezamenlijke visie samengevat in de kernwoorden inclusief, persoonlijk en contextrijk.

2. Wie zijn wij?

Onze school werd in 1959 opgericht als rooms-katholieke H.B.S. voor jongens en meisjes. Door een fusie met het gymnasium Ypelaar in 1973 en de Mavo Hoge Vught in 1991 is het Newmancollege nu een scholengemeenschap voor mavo, havo, atheneum en gymnasium. Sinds 2012 wordt aan de leerlingen van havo en vwo een Technasiumopleiding aangeboden. De school is vernoemd naar John Henry Cardinal Newman, een onderwijsvernieuwer uit de 19e eeuw. Hij vond, net als wij dat vinden, dat de school een afspiegeling moet zijn van de ons omringende samenleving.

In onze school staan schoolprestaties, zorg voor en begeleiding van de individuele leerlingen, veiligheid en het stimulerend schoolklimaat centraal. Wij staan niet geïsoleerd van de buitenwereld. We willen onze leerlingen niet alleen voorbereiden op de samenleving maar er deel van uit laten maken. Daarom hechten we aan een krachtige oriëntatie op de samenleving. Tal van activiteiten zorgen ervoor dat onze leerlingen niet alleen leren voor het diploma maar vooral om zich een waardevolle positie te kunnen verwerven in de dynamische samenleving waarin ze opgroeien. Participatie is een sleutelwoord voor het Newmancollege. Door te participeren in binnen- en buitenschoolse activiteiten leert de leerling verantwoordelijkheid te dragen voor zijn eigen handelen, rekening te houden met zijn medeleerlingen en ontwikkelt hij zich tot een kritische burger in onze democratische samenleving. Deze maatschappelijke opdracht vinden wij belangrijk op het Newmancollege.

De afgelopen schoolplan-periode 2019-2023 was het Newmancollege de grootste school binnen de stichting Libréon met een stabiel leerlingenaantal van circa 1390 leerlingen. We hebben jaarlijks plaats voor 270 brugklasleerlingen, verdeeld over de niveaus mavo, havo en vwo. In 2024-2025 hebben we leerlingen afkomstig uit 30 verschillende woonplaatsen. Uiteraard is Breda hofleverancier, met ruim 900 kinderen, gevolgd door zes van de omringende dorpen (met een aantal variërend van circa 30 tot 150 leerlingen) en maar liefst 23 andere steden en dorpen met 117 leerlingen. Een deel van deze leerlingen is bereid dagelijks een grote(re) afstand af te leggen om aan het Technasiumonderwijs te kunnen deelnemen. De leerlingenpopulatie kenmerkt zich door een relatief groot aantal jongens. Uit het Nationaal Cohort Onderzoek 2024 blijkt dat het aantal leerlingen uit een eenoudergezin of uit een gezin met een laag inkomen vergelijkbaar is met het landelijke gemiddelde. Het aantal leerlingen met

een niet-westerse achtergrond is iets hoger dan het landelijk gemiddelde, zoals gebruikelijk is in een middelgrote stad.

3. Waar staan wij voor?

3.1 Het Newmancollege als waarden-organisatie

Voor het Newmancollege zijn onze kernwaarden de basis van ons handelen. We realiseren ons dat we als collectief een belangrijke bijdrage leveren aan de groei en ontwikkeling van kinderen in één van de meest bepalende levensfase, die van 12 tot 18 jaar. De kernwaarden bieden een stevig fundament voor de missie en visie van de school en dienen als leidraad voor ons algemeen pedagogisch en didactisch handelen. We erkennen daarin vooral de uniciteit van ieder kind en van iedere medewerker.

Het Newmancollege handelt vanuit de volgende kernwaarden:

- ❖ **Aandacht**
Wij hebben aandacht voor elkaar en zijn mede verantwoordelijk voor een ieders welbevinden.
- ❖ **Autonomie**
Wij erkennen dat ieder mens wil groeien en daarvoor ruimte en vrijheid van handelen nodig heeft. Iedere leerling, iedere medewerker verdient deze ruimte. Deze wordt wel begrensd door de kaders die gesteld worden in het schoolbeleid. De ruimte en vrijheid houden op waar deze van anderen in het geding komt.
- ❖ **Vertrouwen**
Medewerkers en leerlingen van onze school werken op basis van wederzijds vertrouwen. Dat tonen we door de dialoog tussen leerlingen, medewerkers, ouders / verzorgers en externe belanghebbenden te stimuleren.
- ❖ **Verantwoordelijkheid en verantwoording**
Op basis van vertrouwen en de ruimte die we elkaar bieden, neemt ieder van ons zijn verantwoordelijkheid en legt verantwoording af over zijn handelen.
- ❖ **Responsiviteit:**
Wij zijn in verbinding met partners uit de maatschappelijk-culturele en economische context van onze school. Samen met de buitenwereld creëren we de mogelijkheden voor onze leerlingen en medewerkers om te participeren in binnen- en buitenschoolse verbanden.

Deze kernwaarden liggen ten grondslag aan de missie en de visie van onze school waarbij de volgende onderscheidende kerncompetenties van de medewerkers/de school benoemd kunnen worden:

- De motivatie, kennis en kunde met betrekking tot begeleiding is groot.
- We zijn een school 'in beweging' en accepteren de zekerheid van een onzekere toekomst. Dit vraagt om flexibiliteit van de medewerkers: het vermogen om zich aan te passen aan veranderende omstandigheden en open te staan voor nieuwe ideeën en benaderingen.
- We onderscheiden ons op het gebied van de intensieve samenwerking met de vervolgopleidingen, maatschappelijke instellingen en het bedrijfsleven.
- We bieden ruimte aan docenten om onderwijs te ontwikkelen. De geboden ruimte wordt gewaardeerd en professioneel ingevuld.

- We verwachten dat onze medewerkers respect hebben voor verschillen en openstaan voor verschillende ideeën en standpunten. Teamspelers zijn loyaal aan het team en zetten het belang van het team boven hun individuele belangen.

3.2 Missie

De missie geeft het bestaansrecht aan onze organisatie. We realiseren ons dat de persoonlijke ontwikkeling van jongeren niet alleen door ons wordt gefaciliteerd. Wij zijn mede afhankelijk van een constructieve samenwerking met partners uit onze omgeving. Daarbij bieden we ontwikkelkansen aan onze leerlingen, begeleiden hen daarin en geven we ze de ruimte om zich een beeld te vormen van de complexe maatschappelijke context waarvan zij deel uitmaken. Daardoor worden onze leerlingen toegerust voor een betekenisvolle rol in de complexe samenleving.

Onze missie:

Het Newmancollege levert een fundamentele **bijdrage** aan de **persoonlijke ontwikkeling** van jongeren om **kansrijk** te kunnen functioneren in de wereld van **nu en morgen**.

3.3 Visie

Onderwijs gaat verder dan de voorbereiding op een diploma. Betekenisvol maatschappelijk en economisch functioneren in een complexe samenleving vraagt om de ontwikkeling van relevante competenties. Wij bieden de gelegenheid om deze competenties te ontwikkelen en geven de leerling verantwoordelijkheid voor zijn keuzes en voor zijn ontwikkeling. Dat stelt eisen aan de inhoud van ons onderwijs, de gehanteerde didactische werkvormen, onze pedagogische benadering en de leeromgeving waarin de leerling en de medewerker functioneren.

Onze visie:

Wij dagen leerlingen uit om zich **op eigen wijze optimaal** te ontplooiën tot **competente, wendbare en zelfbewuste** jongvolwassenen.

Op basis van onze missie en visie geven en ontwikkelen we onderwijs waarin de verbinding van het onderwijs met de maatschappelijke en economische context een leidend principe is. Participatie van leerlingen en medewerkers in diverse binnen- en buitenschoolse contexten (netwerken en ketenverbanden) is hierbij een essentieel onderdeel.

3.4 Het Newmancollege als netwerkorganisatie en ketenpartner

Om onze missie en visie waar te maken, werkt het Newmancollege samen met partners uit de maatschappelijk-culturele en economische context, bedrijven, maatschappelijke instellingen, met primair onderwijs, het MBO, het HBO en de universiteiten en met andere VO scholen, zowel in regionaal als landelijk verband. Het onderwijs op onze school staat in open verbinding met de omgeving. In de schoolplanperiode 2024-2027 zet de 'vermaatschappelijking' van ons onderwijs zich door.

In ketenverband werken we samen met:

- Primair onderwijs, georganiseerd in BOVO
- VO netwerk Breda e.o.
- RSV Breda e.o.
- mbo's in West-Brabant, zoals Curio, Yuverta en de Rooi Pannen
- Hoger onderwijs, georganiseerd in VO-HO
- Avans Hogeschool
- BUAS
- Universiteiten, o.a. Delft, Eindhoven, Tilburg
- Brabantse OpleidingsSchool (BOS)

Het Newmancollege participeert in de volgende netwerkverbanden:

- Stichting Technasium
- Techmakers (voorheen Bèta Challenge)
- Bedrijvennetwerken
- Netwerk van maatschappelijke instellingen
- Profielenberaad Nederland
- Platform TL
- JetNet
- STOTECH Breda, Sterk Techniek Onderwijs en Techkwadraat

Het aantal netwerken zal verder worden uitgebreid op basis van onze ambities voor de periode 2024-2027.

4. Onderwijskundig beleid

Onze missie en visie luidt: Het Newmancollege wil een fundamentele bijdrage leveren aan de persoonlijke ontwikkeling van jongeren om kansrijk te kunnen functioneren in de wereld van nu en morgen. Wij dagen daarom leerlingen uit om zich op eigen wijze optimaal te ontplooiën tot competente, wendbare en zelfbewuste jongvolwassenen.

Wij dragen aan deze ontwikkeling van onze leerlingen bij door een ontwikkelingsgericht onderwijsaanbod dat onze leerlingen voorbereidt op de toekomst. Dit aanbod verrijken we zo veel mogelijk met een ervaringsgericht aanbod (zie par. 4.1). Om leerlingen in toenemende mate autonomie te laten ervaren in hun eigen leerproces, bieden we flexibel onderwijs aan (par. 4.2), dat gefaciliteerd wordt door een adequate inzet van ICT (par. 4.3) en voldoet aan de wettelijke norm onderwijstijd (4.4). Met een gezonde verhouding tussen summatief en formatief leren (4.5) en een uitstekende leerlingbegeleiding (4.6) bieden wij een sociaal-pedagogisch (par. 4.7) en veilig schoolklimaat (4.8).

4.1 Aanbod

Ons onderwijsaanbod is gericht op het bereiken van de kerndoelen in de onderbouw en een soepele overgang naar de bovenbouw waar de eindtermen in de examinerende fase bereikt worden. Het gehele aanbod is dekkend voor het bereiken van de wettelijke vereisten. Ons onderwijs wordt gedeeltelijk aangeboden via de vigerende methoden. Daarnaast ontwikkelen/arrangeren onze docenten hun eigen onderwijsaanbod, dat contextrijk en competentiegericht is. Uitgaande van eindtermen en kerndoelen hebben we een kerncurriculum ontwikkeld waarbij iedere leerling in staat wordt geacht om zijn schoolcarrière succesvol te doorlopen. De vakken die we aanbieden staan vermeld in de schoolgids, bijlage 3, lessentabel.

4.1.1 Aanbod reguliere vakken

Het Newmancollege heeft een breed aanbod aan reguliere, bij regelgeving vastgelegde vakken waaruit door de leerlingen aan het eind van leerjaar 3 een keuze wordt gemaakt op basis van capaciteiten en affiniteiten. De secties zijn verantwoordelijk voor de doorlopende leerlijn naar het eindexamen. Zij stellen vast welke doelen in een jaar behaald moeten worden, op welke wijze getoetst wordt of de doelen zijn behaald en welke maatregelen/activiteiten noodzakelijk zijn om de doorlopende ontwikkellijn te borgen.

Door de continu veranderende toekomst, de toenemende personeelskrapte, het scholenaanbod én de ambities binnen stichting Libreon is het nodig en uitdagend om met elkaar na te denken over ons onderwijsaanbod in 2030. De visie op ons onderwijsaanbod in 2030 dient als basis voor beslissingen over ons onderwijsaanbod in de nabijere toekomst.

Onze ambitie (1):

We ontwikkelen een visie op een toekomstbestendig curriculum voor onze leerlingen in 2030.

4.1.2 Aanbod ervaringsgericht leren

Onze maatschappelijke opdracht gericht op participatie, brede ontwikkeling en talentontwikkeling van alle leerlingen van de school krijgt vorm in programmaonderdelen met een ervaringsgericht karakter:

1. Praktijkgerichte vakken: hierbij werken leerlingen projectmatig aan opdrachten van externe opdrachtgevers, maken ze kennis met diverse werkvelden en contexten en ontwikkelen ze vaardigheden en competenties. We bieden:
 - a. het vak 'Onderzoek & Ontwerpen' op havo en vwo (voor de leerlingen die hebben gekozen voor het Technasium);
 - b. het vak 'Technologie & Toepassing' op de mavo;
 - c. praktijkgerichte opdrachten bij de avo-vakken in de mavo, gebaseerd op het conceptueel kader van Techmakers (voorheen het Bèta Challenge Programma).
2. Leerlingen van klas 1 t/m 3 ontwikkelen hun creatieve talenten bij het vak Design & Multimedia dat is ontwikkeld door docenten van de school. Moderne multimedia worden ingezet bij opdrachten die aspecten van muziek, tekenen, audiovisuele vormgeving en informatiekunde bevatten.
3. Leerlingenstages:
 - a. met een maatschappelijk karakter, bijv. in het kader van Maatschappelijke Diensttijd door alle leerlingen van mavo 2
 - b. met een loopbaan oriënterend karakter, zoals in de jaarlijkse 2-daagse voor alle leerlingen behalve die van de examenklassen.
4. Projectweken die onder de verantwoordelijkheid van de afdelingsteams vallen;
5. Een reisprogramma voor alle leerlingen van klas 4;
6. LOB-programma, dat is ontwikkeld door medewerkers van de school op basis van 5 loopbaancompetenties zoals die zijn beschreven door Marinka Kuijpers, zie bijlage 14 LOB beleidsplan.



Onze ambitie (2):

In 2027 hebben we voor mavo, havo en vwo leerlijnen binnen het thema ervaringsgericht leren:

- a. Er is een praktijkgerichte leerlijn ontwikkeld in samenwerking met vervolgopleidingen op mbo-, hbo- en wo-niveau. We bereiden onze leerlingen optimaal voor op de doorstroming naar beroeps- of wetenschappelijk vervolgonderwijs door ze te laten kennismaken met projectgericht werken aan realistische vraagstukken, vaardigheden en competenties ontwikkelen en zich intensief oriënteren op vervolgopleidingen en loopbaanperspectieven. Het is belangrijk dat deze innovatieve leerlijn dynamisch blijft en regelmatig wordt geëvalueerd en bijgewerkt om relevant te blijven in een snel veranderende wereld.

- b. Er is een leerlijn academische vaardigheden binnen de vwo-afdeling. Hiermee worden onze leerlingen voorbereid op hun studietijd en daaropvolgende carrières waarin kritisch denken, onderzoek en communicatie centraal staan.
- c. Er is een LOB-leerlijn als integraal onderdeel van het onderwijs voor alle leerlingen van brugklas tot en met examenjaar. Doelstelling hierbij is het ondersteunen van leerlingen bij het ontdekken van hun interesses, talenten en mogelijkheden en hen te begeleiden bij het maken van weloverwogen keuzes met betrekking tot hun toekomstige loopbaan. We omarmen de belofte “een leven lang leren”.
- d. We zijn ervan overtuigd dat werken aan duurzaamheid een gezamenlijke verantwoordelijkheid is van personeel en leerlingen. Wij werken met elkaar aan het bewustzijn van onze leef- en leeromgeving, hoe we hier op een respectvolle manier mee om kunnen gaan en hoe we de focus kunnen houden op het verduurzamen ervan. Dat doen we onder andere doordat we ons, net als andere Libreonscholen, aansluiten bij Eco-schools. We willen daarbij duurzaamheid in ons curriculum verankeren. Zo krijgt duurzaamheid een duidelijke plek in ons onderwijs en onze school.

4.1.3 Basisvaardigheden

Het is onze taak om de leerlingen te ondersteunen bij hun ontwikkeling op het gebied van vier basisvaardigheden: taalvaardigheid, rekenvaardigheid, digitale geletterdheid en burgerschap. Aanbod en begeleiding vinden op vele momenten plaats:

- Een goede taalvaardigheid (het vermogen om te luisteren, spreken, lezen en schrijven) vormt de basis voor de ontwikkeling van onze leerlingen en verdient aandacht bij alle vakken. Dit is vastgelegd in ons vakwerkplan Nederlands (zie bijlage 6).
- Rekenvaardigheid wordt ontwikkeld en ingezet bij vakken als wiskunde, economie, natuur- en scheikunde;
- Voor burgerschapsvorming is allereerst kennis opdoen omtrent de basiswaarden van de democratische rechtsstaat en de pluriforme samenleving van belang. Dit komt voor alle leerlingen aan bod bij vakken als geschiedenis, aardrijkskunde, economie en maatschappijleer. In het keuzeprogramma wordt dit geïntensiveerd bij onze debatgroep en deelname aan het Model European Parliament.

Naast kwalificatie richten we ons op socialisatie en persoonsvorming. Sociale en maatschappelijke competenties zijn essentiële vaardigheden die leerlingen helpen om effectief te communiceren, samen te werken en relaties op te bouwen met anderen. Dit is niet alleen belangrijk voor het welzijn van de leerlingen, maar ook voor hun succes in de schoolomgeving en in de maatschappij. Ons positieve schoolklimaat biedt de leerlingen een veilige oefenplek om deze competenties te ontwikkelen.

Ons projectmatig onderwijs stimuleert jongeren om kritisch na te denken, om te gaan met verschillende perspectieven en te reflecteren op hun eigen waarden en gedrag. Door projecten die aansluiten bij hun interesses en levenservaringen, ontwikkelen leerlingen ook een sterker gevoel van identiteit en zelfbewustzijn (persoonsvorming).

- Digitale geletterdheid gaat onder andere over het aanleren van informatievaardigheden en ICT-basisvaardigheden. Dit hebben we belegd bij twee vakken in ons onderwijsaanbod: informatiekunde in de brugklas en informatica in de bovenbouw van havo en vwo. De ontwikkeling van de overige twee kwadranten binnen digitale geletterdheid (oplossingsgericht werken en mediawijsheid) krijgt onder andere aandacht in het aanbod van ervaringsgericht leren zoals eerder is beschreven.

Alle leerlingen zijn voorzien van een device en kunnen gebruik maken van cloudvoorzieningen (zie onderdeel 4.4).

Onze ambitie (3):

Er is een doelgericht, dekkend en samenhangend programma voor de vier basisvaardigheden:

- a. We hebben een visie ontwikkeld op de vier basisvaardigheden. Deze visie sluit aan op onze leerlingpopulatie;
- b. De leerdoelen en activiteiten kennen een verticale én horizontale afstemming en zijn beschreven door betrokken vaksecties;
- c. Er is duidelijk vastgelegd hoe we in de lessen inspelen op de actualiteit;
- d. We hebben zicht op de (individuele) leerresultaten en referentieniveaus van onze leerlingen op het gebied van taal en rekenen door het cyclisch inzetten van meetinstrumenten;
- e. We begeleiden de leerlingen die dit nodig hebben, didactisch-inhoudelijk en procesmatig, eventueel met inzet van digitale adaptieve lesprogramma's.

Ons beleid ten aanzien van de basisvaardigheden is vastgelegd in Beleid Basisvaardigheden (bijlage 5).

4.1.4 Extracurriculair aanbod

Niet alle kinderen en jongeren groeien op in een omgeving waarin zij zichzelf ten volle kunnen ontplooiën. Wij hechten als school al jarenlang waarde aan het aanbieden van een verrijkingsprogramma, dat toegankelijk is voor al onze leerlingen en dus kansengelijkheid bevordert.

Wij bieden:

- X-tijd (gericht op Ict, Kunst en Sport)
- het keuzevak Spaans dat in klas 2 en 3 in heterogene groepen wordt aangeboden;
- Model European Parliament;
- International Award for Young People
- Jeugd en Politiek, samenwerking van diverse vo-scholen met de gemeente Breda
- First lego league (klas 1), First Tech Challenge (klas 3 en bovenbouw)
- Spotlight
- Newmanband
- E-sports
- Huiswerk onder Toezicht (HOT)

Deelnemers in actie tijdens een FTC-wedstrijd



E-sports toernooi Breda



Awarduitreiking deelnemers
International Award



Newmanband



Spotlight (talenten event)

4.2 Flexibilisering

Met de flexibilisering van ons onderwijs beogen we leerlingen meer verantwoordelijkheid te geven ten aanzien van het eigen ontwikkelproces en hiermee hun motivatie te verhogen en leerprestaties te verbeteren. Onderstaande drie pijlers van de zelfdeterminatietheorie van Deci & Ryan moeten op orde zijn om eigenaarschap bij leerlingen te kunnen bewerkstelligen:

- autonomie: zelf beslissingen mogen nemen, een zekere mate van zelfsturing
- competentie: de erkenning van je capaciteiten, de waardering voor jou als persoon
- verbondenheid: ervaren van een positieve, persoonlijke relatie met de docent.

Een belangrijke rol in het stimuleren van meer eigenaarschap is weggelegd voor docenten en mentoren. Zij kunnen bijvoorbeeld de volgende strategieën inzetten: leerlingen keuzemogelijkheden geven in hun leerproces; leerlingen helpen om eigen leerdoelen te stellen; het regelmatig geven van constructieve feedback; het aanmoedigen van reflectie, het stimuleren van samenwerking en peer-learning, het aanbieden van differentiatiemogelijkheden, het inzetten van digitale, adaptieve middelen en/of het tonen van praktische toepassingen in de echte wereld. Voorwaardelijk is de creatie van een positieve en ondersteunende leeromgeving waarin fouten worden gezien als kansen om te leren en waarin successen worden gevierd.

De leerlingen kunnen gebruik maken van flexibele routes in het onderwijsaanbod:

- We starten elke lesdag met een invest-uur van 35 minuten. Leerlingen mogen zelf kiezen waaraan ze tijdens de invest-uren hun tijd willen besteden. Het kan gaan om ondersteuning voor een bepaald schoolvak of voor taal- of rekenvaardigheid, maar ook om verbreding of verdieping van lesstof of bijvoorbeeld begeleiding bij het maken van opdrachten. Uiteraard is advisering en/of sturing van leerlingen door een docent of mentor toegestaan.
- We zijn trots op de leerlingen die kiezen voor een maatwerktraject in de bovenbouw. Deze leerlingen volgen onderwijs dat aansluit bij hun eigen niveau in de vorm van verbreding (het volgen en afsluiten van een extra examenvak), versnelling (het eerder afsluiten van een examenvak) of verdieping (het volgen en afsluiten van een examenvak op een hoger niveau, waarbij automatisch de lesstof wordt gecompriëerd en dus ook versneld wordt afgelegd).

Onze ambitie (4):

We streven naar het bieden van maatwerk in de vorm van aanbod- en vraaggestuurde invest-uren die passen bij de groeiende autonomie van de leerling.

4.3 De rol van ict in het onderwijs

Vanuit de geformuleerde missie en visie is een eenduidige conclusie te trekken ten aanzien van de inzet van leermiddelen. Gestandaardiseerde traditionele methodes voldoen niet aan de eisen van onderwijs dat meer wordt afgestemd op de individuele affiniteiten en capaciteiten van de leerling. Uiteraard wordt ook hierin gestreefd naar competentiegericht onderwijs met de nodige differentiatiemogelijkheden. Zowel bij het arrangeren van didactisch gevarieerd onderwijs (maatwerk), het bepalen van didactische werkvormen, het formatief begeleiden en uiteindelijk summatief beoordelen van de leerlingen biedt ICT kansrijke mogelijkheden. Nadrukkelijk vermelden we dat ICT hierbij als middel wordt ingezet en geen doel op zich is. Gezien het feit dat methodemakers steeds vaker leerwerkboeken als enige vorm van fysiek leermiddel beschikbaar stellen, houden we er rekening mee dat in de toekomst de verhouding inzet digitale leermiddelen versus fysieke leermiddelen zou kunnen verschuiven. Of het nu om digitaal of fysiek lesmateriaal gaat, de persoonlijke relatie tussen docent en leerling blijft de basis van ons onderwijs.

Alle leerlingen en docenten zijn voorzien van een device. In het kader van kansengelijkheid bieden we alle leerlingen de mogelijkheid over een kwalitatief hoogwaardig, educatief device te beschikken

dat is afgestemd op het onderwijs. Er wordt optimale service en ondersteuning verleend. Flexibele persoonlijke apparatuur met een goede (internet)verbinding zorgt ervoor dat elke leerling en elke docent toepassingen op elke plaats en elk tijdstip kan uitproberen en gebruiken.

We gebruiken cloudvoorzieningen o.a. voor:

- Online samenwerking en communicatie in de vorm van mailsystemen, samenwerkingstools en videoconferenties;
- Opslag en toegang tot gegevens voor gemakkelijke toegang vanaf verschillende apparaten;
- Gebruik van cloudgebaseerde softwaretoepassingen voor educatieve doeleinden, wat kan helpen bij het verminderen van de noodzaak voor lokale installaties en updates.

Het gebruik van cloudvoorzieningen in het onderwijs kan de toegang vergroten, samenwerking bevorderen en de algehele efficiëntie van het onderwijsproces verbeteren. Het is echter belangrijk dat we rekening houden met beveiligings- en privacyaspecten.

We verwachten dat AI (kunstmatige intelligentie) een steeds grotere rol zal gaan spelen in het onderwijs. De ontwikkelingen volgen elkaar in snel tempo op en vragen een onderzoekende houding van onze personeelsleden om AI te implementeren in het onderwijs op het Newmancollege.

We zien hierbij (anno 2024) de volgende mogelijkheden:

- inzet op het gebied van gepersonaliseerd leren (waarbij het leerproces wordt aangepast aan de individuele behoeften en vaardigheden van een leerling);
- intelligente tutorsystemen voor leerlingen;
- ondersteuning van docenten bij het ontwikkelen van lesmateriaal;
- boeiende, interactieve leeromgevingen door integratie met virtual reality (VR) en augmented Reality (AR).

We hebben aandacht voor de uitdagingen die AI met zich meebrengt, zoals ethische overwegingen, privacykwesties en de noodzaak van voldoende training voor docenten en leerlingen om effectief gebruik te maken van deze technologie.

Alle nieuwe impulsen op ICT gebied zijn afhankelijk van een goed werkende netwerkomgeving en een toekomstbestendige cloudoplossing.

Onze ambitie (5):

We ontdekken de mogelijkheden van AI voor ons (werken in het) onderwijs en kiezen hiervoor een toekomstbestendige cloudoplossing.

4.4 Onderwijstijd

Het kader voor ons onderwijs wordt gevormd door de wettelijke voorschriften met betrekking tot het aanbod en de daarvoor geldende onderwijstijd. De minimale onderwijstijd is voor:

mavo: 3700 uur
havo: 4700 uur
vwo: 5700 uur

De onderwijstijd is ingericht op basis van een collectief programma (met homogene groepen in een jaarlagensysteem) en een flexibele band in de vorm van invest-uren (niveau- en leeftijdsonafhankelijk). We streven naar een gedifferentieerd aanbod in beide programmaonderdelen, passend bij de ontwikkeling van de leerling.

Door de krapte op de arbeidsmarkt blijken vacatures, met name de vervangingsvacatures, niet altijd in te vullen. Hierdoor zou een selecte groep leerlingen structureel minder onderwijs in een bepaald vak krijgen. We zien ons genoodzaakt om beleid te ontwikkelen op mogelijk terugkerende situaties. We zoeken daarbij naar vakinhoudelijke alternatieven.

Onze ambitie (6):

We faciliteren vakinhoudelijke alternatieven bij het niet structureel kunnen invullen van een vervangingsvacature.

4.5 Afsluiting

Ons toetsbeleid (bijlage 11) beschrijft de uitgangspunten, kwaliteitseisen en verantwoordelijkheden met betrekking tot toetsing op het Newmancollege. Onder toetsing verstaan we alle door de docent vastgestelde beoordelingen op basis van de door de leerlingen geleverde prestaties. De geleverde prestaties geven de ontwikkeling van de leerlingen aan, gemeten aan de verwachte (tussentijdse) einddoelstellingen. De beoordelingen kunnen een formatief (diagnostiserend, evaluerend) karakter hebben of een summatief (beoordelend) karakter.

Het examenreglement van Libréon bepaalt samen met het PTA (algemeen en vakspecifiek) de werkwijze rondom de schoolexamens (SE) en centrale eindexamens (CSE).

Onze ambitie (7):

De examencommissie borgt het bewaken en bevorderen van de kwaliteit van de schoolexamens op basis van het toetsbeleid, examenreglement en PTA Algemeen.

4.6 Zicht op ontwikkeling en begeleiding

Als school vinden wij het belangrijk dat iedere leerling zich prettig voelt op school en zich kan ontwikkelen binnen de eigen mogelijkheden. De medewerkers van de school creëren de juiste voorwaarden zodat de leerling zichzelf kan ontplooiën. Onze manier van onderwijs geven, maakt dat mogelijk omdat ons aanbod enerzijds breed en samenhangend is, en anderzijds afgestemd op de capaciteiten en affiniteiten van de leerlingen. De betrokkenheid vanuit het docententeam is groot. Er wordt tijdig gesignaleerd wanneer een leerling iets extra's nodig lijkt te hebben.

4.6.1 Zicht van een leerling op de eigen ontwikkeling

De ontwikkeling van iedere leerling is uniek. Om inclusief onderwijs te kunnen bieden is zicht op en waardering van de ontwikkeling van een leerling *ten opzichte van zichzelf* van belang. De leerling krijgt hiervoor onderstaande instrumenten aangereikt:

- In het Mentor-Ouder-Leerling gesprek (hierna: MOL-gesprek) worden doelen gesteld waaraan de leerling gaat werken de komende tijd. De leerling is gespreksleider en vertelt wat belangrijk is. Het gesprek, de doelen en de ontwikkeling worden bijgehouden in het leerlingportfolio.
- Alle leerlingen van de school hebben een digitaal portfolio waarvoor ze zelf verantwoordelijk zijn. Ze nemen dit mee van jaar tot jaar en vullen het steeds aan met nieuw materiaal. Uiteindelijk vormt dit document een mooie samenvatting van hun tijd op het Newmancollege, waarin zij hun ontwikkeling en ervaringen kunnen terugzien. Denk bijvoorbeeld aan (groeps-) opdrachten tijdens de studieles, projectweek, stage of (reflectie)opdrachten naar aanleiding van een reis.
- Bij de praktijkgerichte vakken O&O en T&T vullen de leerlingen zelf een competentie-monitor in.
- Tijdens LOB-gesprekken van de leerling met de mentor, ouders en/of decaan staan de loopbaancompetenties van Marinka Kuijpers centraal.

4.6.2 Monitoring ontwikkeling van leerlingen door medewerkers

Aanvullend monitoren medewerkers de ontwikkeling van onze leerlingen nauwgezet d.m.v.:

- voortdurende formatieve evaluatie: leerlingen worden procesmatig intensief begeleid in de reguliere lessen. De begeleiding is gericht op het inzichtelijk maken van de positie van de leerling in het eigen ontwikkelproces. De leerling kan op basis hiervan besluiten gebruik te maken van de flexibele onderwijstijd die wordt aangeboden.
- periodieke summatieve toetsing, waarvan de resultaten worden vastgelegd in een digitaal cijferadministratie-systeem;
- het vastleggen van bevindingen in het leerlingvolgsysteem;
- digitale oefen- en toetsprogramma's taal- en rekenvaardigheid om referentieniveaus (respectievelijk 1F- 4F en 1F-3F) te bepalen.
- leerlingbesprekingen in docententeams.

We gaan hierbij uit van een holistische benadering van de leerling. De vier aspecten van competentie-ontwikkeling (kennen, kunnen, willen en zijn) worden gekoppeld aan het ontwikkelperspectief van de leerling. We rekenen niet af op korte termijn prestaties maar gaan gezamenlijk op zoek naar de verbinding tussen capaciteiten en affiniteiten van de leerling om een passend ontwikkeltraject aan te bieden. Binnen dit ontwikkeltraject staan aandacht en reflectie centraal.

Onze ambitie (8):

In 2027 hebben alle leerlingen een digitaal portfolio waarin zij reflecteren op de ontwikkeling van hun competenties.

4.6.3 Begeleiding en ondersteuning

Naast de begeleiding en ondersteuning tijdens de lessen, kunnen leerlingen extra ondersteund worden door interventies die deel uitmaken van ons ondersteuningsaanbod dat is vastgelegd in een schooleigen 4-jarig ondersteuningsplan (zie bijlage 4) en jaarlijks ondersteuningsprofiel in een format van het regionale samenwerkingsverband Breda e.o.

Indien een leerling meer nodig heeft, gaan we in overleg met de leerling en ouder(s)/verzorger(s) onderzoeken wat de ondersteuningsbehoeften zijn en welke ondersteuningsmogelijkheden wij als school in kunnen zetten, vanuit deskundigheid en in de vorm van voorzieningen, faciliteiten en ruimtes. Elke vorm van ondersteuning binnen onze school heeft als doel de leerling hulp te bieden die de terugkeer naar het primaire proces en de basisondersteuning mogelijk maakt. We leggen de extra geboden ondersteuning in samenspraak met leerling en ouders vast in een ontwikkelingsperspectief (OPP).

Onze ambitie (9):

We borgen de goede ondersteuning binnen de school, met oog voor balans in kwaliteit en kwantiteit, en dragen bij aan de ontwikkeling van bovenschools aanbod voor complexe casuïstiek.

4.7 Pedagogisch-didactisch klimaat

We hechten er veel belang aan de leerling voor te bereiden op zijn functioneren in een complexe samenleving die zich niet meer laat vatten in termen van gesloten en eindige leerprocessen. De ontwikkeling van het adaptief vermogen om nieuwe kennis te verwerven en toe te passen is wellicht **de** succesfactor voor betekenisvol functioneren in de toekomst. Leren blijft niet beperkt tot toename van geformaliseerde kennis maar draagt ook bij aan de emotionele, cognitieve en sociale ontwikkeling.

Leren doe je niet alleen en niet alleen op school. Ieder mens leert in relatie tot - en met anderen en in nauwe relatie met zijn omgeving. Juist om die redenen vinden we het belangrijk dat de leerlingen relaties aangaan met mensen in en buiten de schoolomgeving en dat ze participeren in activiteiten die verder reiken dan het alledaagse schoolleven. Door leerlingen in contexten te brengen die maatschappelijk relevant zijn, kunnen zij betekenis geven aan datgene wat wordt aangereikt.

4.7.1 Pedagogiek van vertrouwen

Het Newmancollege is een relatiegerichte organisatie. Onze identiteit wordt verbonden met vertrouwen in medewerkers en leerlingen vanuit de overtuiging dat de persoonlijke ontwikkeling van ieder van ons gediend is met vertrouwenwekkend handelen. Vanuit dit vertrouwen bereiken we onze pedagogische en onderwijskundige doelstellingen met respect voor ieders talent en erkenning van ieders ontwikkelpunten. In breder perspectief: gewenst gedrag krijgt een podium, ongewenst gedrag wordt klein gehouden maar mag rekenen op een adequate, corrigerende reactie.

We rekenen niet af op schijnbaar objectieve meetresultaten maar benaderen onze leerlingen holistisch. We gaan ervan uit dat ieder van ons capaciteiten heeft die ontwikkeld kunnen worden en waarin je kan excelleren. Daarvoor hebben we een uitdagende omgeving waarin het positieve wordt benoemd en bekrachtigd, waarin betrokkenheid en oprechte aandacht voor de ontwikkeling van de leerlingen het fundament vormen. Wat we in dit kader van ouders/verzorgers verwachten en wat zij van ons mogen verwachten, hebben we vastgelegd in ons pedagogisch manifest (zie bijlage 1).

4.7.2 Didactiek van uitdaging en aansluiting

De diversiteit onder leerlingen is groot. Om tegemoet te kunnen komen aan de diverse ontwikkelbehoeftes van leerlingen is flexibilisering van leerroutes en lessen van groot belang. Onze visie geeft aan dat we de leerling in staat stellen om, mede op eigen wijze, vorm en inhoud te geven aan zijn ontwikkelproces. In didactische en organisatorische zin betekent dit dat we onze leerlingen:

- een kerncurriculum bieden waarin iedereen naar vermogen de onderwijshoudelijke doelstellingen bereikt;
- op basis van zijn behoeften en capaciteiten extra ondersteuning bieden;
- op basis van zijn capaciteiten en affiniteiten keuzes laten maken in de wijze waarop hij zijn doelstellingen bereikt;
- in staat stellen het onderwijsprogramma te verdiepen, versnellen en / of te verbreden;
- in de gelegenheid stellen om op basis van affiniteit deel te nemen aan maatschappelijk relevante activiteiten binnen en buiten het curriculum en binnen en na de reguliere schooltijden.

4.7.3 Telefoonbeleid

Literatuur bevestigt de door onderwijsmedewerkers opgebouwde vermoedens van afgelopen jaren dat de komst van smartphone (iPhone in 2007) en met name het gebruik van social media onze leerlingen niet alleen mogelijkheden, maar ook problemen heeft gebracht. Het aantal mentale problemen onder tieners en jongeren is gestegen. Er is een toename van angststoornissen, depressies en zelfmutilatie, maar er is ook sprake van slaapgebrek, aandachtsfragmentatie en verslavingsproblematiek. Meisjes hebben vooral last van een laag zelfbeeld en cyberpesten via sociale media. Jongens trekken zich terug in de virtuele wereld en raken geïsoleerd.

Docenten zien graag dat leerlingen in de les minder afgeleid worden. Mentoren en begeleiders van het ondersteuningsteam onderschrijven het belang van een veilig schoolklimaat waarin leerlingen niet meer in de gelegenheid zijn om elkaar ongevraagd te filmen. Ouders van leerlingen zien het belang van het stimuleren van een sociaal en pedagogisch klimaat in en zien ook graag de telefoon uit het schoolbeeld verdwijnen. Alhoewel onze leerlingen zeker ook nadelen zien bij het voorgenomen beleid om de telefoon in de kluis te leggen, wordt deze stap genomen vanuit onze pedagogische opdracht.

We hebben het vertrouwen dat leerlingen, net als op scholen waar dit beleid reeds ingevoerd is, snel wennen aan het nieuwe normaal.

Onze ambitie 10:

Omdat we streven naar de versterking van ons positief sociaal-pedagogisch klimaat, scherpens we ons telefoonbeleid aan met het standpunt: "Telefoon thuis of in de kluis".

4.8 Schoolklimaat en veiligheid

Het schoolklimaat op het Newmancollege wordt als positief ervaren, zoals blijkt uit jaarlijkse tevredenheidsonderzoeken. Dat houden we op peil door alle geledingen te betrekken bij de ontwikkeling van de school. Vanuit een positief-kritische houding krijgen leerlingen, medewerkers, en ouders de gelegenheid om de ontwikkeling van onze school te bespreken en ons te adviseren met betrekking tot de beleidsontwikkeling. De leerlingenraad en oudercommissie zijn gewaardeerde partners. Maandelijks voert de rector een 'lunchgesprek' met een vertegenwoordiging van de leerlingenpopulatie. We hebben een open, laagdrempelige cultuur waarin ieders mening telt. Daarnaast wordt ook aan externe belanghebbenden om input gevraagd. Denk hierbij aan:

- het primair onderwijs
- het vervolgonderwijs (ROC, HBO, universiteiten)
- de samenwerkingsverbanden waarin het Newmancollege participeert;
- de professionele hulpverleningsorganisaties, leerplichtambtenaar van de Gemeente Breda waarmee het Newmancollege samen de ketenverantwoordelijkheid draagt voor leerlingen met specifieke hulpvragen.

Het waarborgen van schoolveiligheid (Schoolveiligheidsplan, bijlage 9) is essentieel om een gezonde en ondersteunende leeromgeving te creëren waarin leerlingen zich kunnen concentreren op hun studie en persoonlijke groei zonder angst of afleiding. Met betrekking tot schoolklimaat en veiligheid baseren we ons beleid op de protocollen en procedures die zijn vastgelegd door de Stichting Libréon. Binnen de school functioneert een commissie 'Veilige School', bestaande uit vertegenwoordigers uit diverse geledingen (1 directielid, 1 afdelingsleider, ondersteuningscoördinator en hoofd facilitaire dienst). De commissie houdt zich bezig met vier thema's:

- Sociale veiligheid: Het waarborgen van een schoolcultuur waarin respect, tolerantie en acceptatie worden bevorderd. Dit omvat het aanpakken van (cyber)pesten, intimidatie en discriminatie, en het bevorderen van positieve relaties tussen leerlingen.
- Fysieke veiligheid: Het bieden van programma's en voorlichting aan leerlingen om problematisch gedrag zoals gebruik van middelen (roken, vaperen, alcohol of drugs) te voorkomen en het ontwikkelen van plannen en uitvoeren van oefeningen om te kunnen omgaan met potentiële noodsituaties in en om het gebouw.
- Psychische veiligheid: De school werkt met 4 ondersteuners gekoppeld aan respectievelijk de afdelingen brugklas, mavo, havo en vwo, onder leiding van de ondersteuningscoördinator. Deze functionaris heeft ook de taak van anti-pestcoördinator (zie Pestprotocol, bijlage 10) en heeft samen met een docent de rol van vertrouwenspersoon. Ook worden via GGD en GGZ gesprekken verzorgd op school.
- Ondernijning: Er wordt samengewerkt met partners van binnen en buiten het onderwijs om adequaat te kunnen reageren op verstoringen door externe invloeden zoals criminaliteit, geweld, drugsgebruik, radicalisering of andere vormen van ongewenst gedrag.

Op alle thema's werken we samen met externe partijen zoals de gemeente Breda, regionaal samenwerkingsverband Breda, Bureau Halt, GGD, GGZ etc.

De commissie komt lopende het schooljaar zeer regelmatig bij elkaar ten behoeve van beleidsontwikkeling, planvorming (gericht op preventie), monitoring (o.a. RI&E, incidentenregistraties en tevredenheidsonderzoeken) en het opstellen van verbetermaatregelen aan de hand van analyses.

De inrichting van de school biedt de leerlingen letterlijk en figuurlijk ruimte: differentiatie in gebruik gaat hand in hand met regels die er gelden. We gebruiken hierbij naast het Leerlingenstatuut (bijlage 8) het gedachtegoed van de Transformatieve School waarbij de analogie van een theater wordt toegepast met een podium (het lokaal), coulissen (ruimtes waar leerlingen zelfstandig aan het werk zijn) en een kleedruimte (waarin leerlingen zich kunnen ontspannen).

We maken gebruik van gezamenlijk opgesteld en gedragen normatief kader om sociale en fysieke veiligheid te waarborgen in zowel de leer- als de leefruimten op school. Gewenst gedrag krijgt een podium, ongewenst gedrag wordt klein gehouden maar mag rekenen op een adequate, corrigerende reactie.

Onze ambitie (11):

We ontwikkelen en maken gebruik van een gezamenlijk opgesteld en gedragen normatief kader om sociale en fysieke veiligheid te waarborgen.

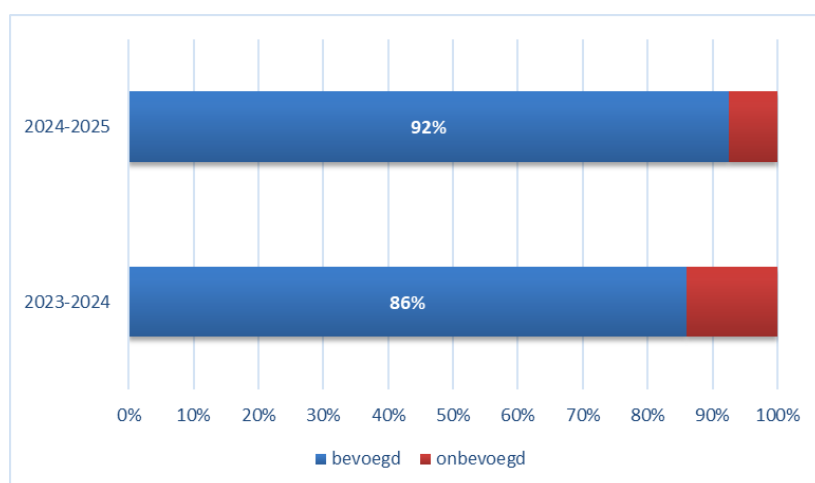
5. Personeelsbeleid

5.1 Personele bezetting

Het Newmancollege kent een relatief jong personeelsbestand. De leeftijdsopbouw geeft ruime mogelijkheden om te komen tot het delen van kennis en vaardigheden.

5.1.1 Onderwijsgevend-personeel

Het huidige beleid is gericht op een volledige bezetting van het onderwijsgevend personeel (OP) met bevoegde docenten. Door de krapte op de arbeidsmarkt slagen we er niet volledig in met uitsluitend bevoegde docenten te werken. Een zeer beperkt percentage is onderbevoegd dan wel onbevoegd (score is echter (nog) boven de benchmark).



De volgende ontwikkelingen dragen bij aan een zo volledig mogelijke bezetting van het onderwijsgevend personeel:

a. Deelname aan de Brabantse OpleidingsSchool (BOS)

Het Newmancollege levert een actieve bijdrage aan het opleiden van nieuwe docenten door deelname aan de Brabantse OpleidingsSchool (BOS), een samenwerkingsverband tussen de Fontys Lerarenopleiding Tilburg (FLOT) Eindhoven School of Education (ESoE, onderdeel van de TU Eindhoven), Fontys Hogeschool voor Kunsten (FHK) en Fontys Sporthogeschool (ALO, inclusief PABO ALO). We bieden jaarlijks gemiddeld ruimte aan zo'n 30 stagiaires, die worden begeleid door schoolpracticumdocenten en een gecertificeerde opleidingsdocent. Alhoewel de inzet van onze docenten bij de BOS een lange-termijn investering breder dan het Newmancollege alleen is, is het mooi om te zien dat een deel van de stagiaires (later) een aanstelling krijgt op onze school.

b. Aandacht voor nieuwe docenten

De start van een nieuwe medewerker, en voor een docent in het bijzonder, vraagt goede begeleiding. Alle docenten die starten op het Newmancollege krijgen een daartoe opgeleide docent-coach toegewezen en worden begeleid volgens een driejarig inductieprogramma. Om de kwaliteit van dit inductieprogramma hoog te houden, volgen de docent-coaches ieder jaar een opfrustraining.

c. Aandacht voor specifieke taken

Naast de krapte op de arbeidsmarkt vraagt de transitie van ons onderwijs ook een heroriëntatie op de personele bezetting. In toenemende mate zien we functie-, taak en roldifferentiatie optreden om te voldoen aan een kwalitatieve bezetting voor ons onderwijs. De afgelopen jaren hebben we zowel in

het decanaat als het ondersteuningsteam het aantal docent-taken sterk beperkt en gewijzigd in (OOP) functies. Er zijn medewerkers aangenomen met scholing en ervaring in specifieke vakgebieden (ondersteuning en decanaat), waardoor tegelijkertijd het expertiseniveau binnen de school is verhoogd en docenten meer beschikbaar zijn voor de klas.

Het primaire onderwijsproces zal daar waar mogelijk worden aangevuld door onderwijsassistenten, stagiaires van de lerarenopleiding en beroepsbeoefenaren uit het bedrijfsleven of de maatschappelijk-culturele arbeidsmarkt. De verdeling van de personele bezetting zal naar verwachting een verschuiving teweegbrengen in de verhouding tussen onderwijsgevend- en onderwijsondersteunend personeel.

Voor tijdelijke taken overwegen we de inzet van HBO-of WO-studenten in het kader van hun maatschappelijke c.q. afstudeeropdracht.

Het is noodzakelijk om te komen tot een herschikking van taken en rollen van docenten op basis van een analyse van de werkzaamheden. Het nieuwe taakbeleid (2023) van Libréon biedt kaders om interventies in te zetten. De kerntaak van een docent is en blijft het ontwikkelen en geven van kwalitatief uitstekend onderwijs.

d. Aandacht voor vitaliteit

Vitaliteit verwijst naar de fysieke, mentale en emotionele energie en kracht die iemand heeft om effectief en veerkrachtig te functioneren in het dagelijks en werkzame leven. Een vitaal persoon is energiek, betrokken, gemotiveerd en in staat om met stress om te gaan.

Allereerst investeren we op het Newmancollege heel bewust in een goede sociale binding van ons team. Er worden tal van ideeën ter bevordering van de sociale cohesie bedacht en uitgevoerd door verschillende initiatiefnemers onder onze medewerkers. Medewerkers ervaren de vrijheid om deel te nemen (of niet) en waarderen dit palet aan activiteiten.

Medewerkers die lang achtereenvolgens zittend werken, hebben de mogelijkheid te kiezen voor een passende fysieke inrichting zoals een zit/sta-bureau.

Ook het vitaliteitsbeleid (2024) en het in ontwikkeling zijnde verzuimbeleid van Libréon biedt onze school kaders om interventies in te zetten, zodat (naast onderwijsondersteunende medewerkers, ook) de bekwame docenten langer beschikbaar blijven voor het primaire proces. Deze onderwerpen maken deel uit van onze gesprekscyclus “Het Goede Gesprek” (zie bijlage 7).

e. Aandacht voor ervaren werkdruk

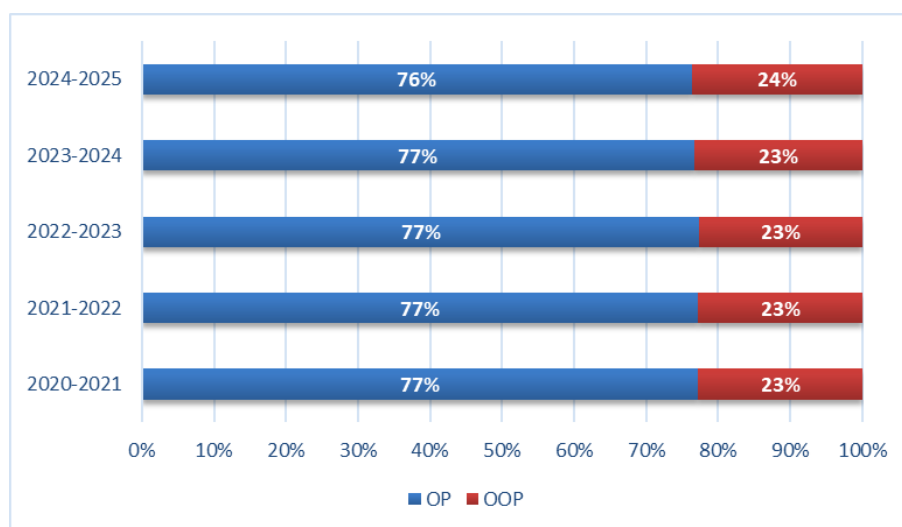
Opvallend is dat geen enkele beroepsgroep enthousiaster is over hun baan dan docenten, maar dat helaas ook geen enkele beroepsgroep een hoger percentage burn-outklachten ervaart. Docenten ervaren toegenomen werkdruk onder andere doordat verschillende rollen van de onderwijsgevend medewerker – de rol van vakdocent, mentor tijdens individuele en groepsbegeleiding en pedagoog tijdens pauze- en surveillancetaken continu in elkaar overlopen. De maatschappij kent een veelheid aan (gewenste) uitdagingen, die zich ook binnen het onderwijs manifesteren of aldaar hun weerslag kennen. Te denken valt aan de naweeën van de coronapandemie, inflatie en bijkomende financiële problemen, politieke ontwikkelingen, gevoeligheden rondom inclusie en identiteit en het onder druk staande welzijn van jongvolwassenen.

Onze ambitie (12):

We versterken de gesprekscyclus “Het Goede Gesprek” met aandacht voor de BOS, inductie, taken, vitaliteit en werkdruk.

5.1.2 Onderwijsondersteunend personeel (OOP)

Door de krapte op de arbeidsmarkt slagen we er niet volledig in met uitsluitend bevoegde docenten te werken. Het primaire onderwijsproces zal daar waar mogelijk worden ingevuld door onderwijsassistenten, stagiaires van de lerarenopleiding en beroepsbeoefenaren uit het bedrijfsleven of de maatschappelijk-culturele arbeidsmarkt. Deze ontwikkeling vraagt ook om een meer diverse samenstelling van het OOP. Naast de facilitaire dienstverleners komt er meer vraag naar ondersteuners binnen het primaire proces. Categorieën die daarin een intensievere rol gaan spelen zijn vermeld in genoemde paragraaf.



Aandacht voor nieuwe onderwijsondersteuners

De start van nieuwe medewerkers in het onderwijsondersteunend team vraagt goede begeleiding. Deze begeleiding wordt vormgegeven door een naaste collega, al dan niet in combinatie met een coach.

Aandacht voor vitaliteit

Vitaliteit verwijst naar de fysieke, mentale en emotionele energie en kracht die iemand heeft om effectief en veerkrachtig te functioneren in het dagelijks en werkzame leven. Een vitaal persoon is energiek, betrokken, gemotiveerd en in staat om met stress om te gaan.

Allereerst investeren we op het Newmancollege heel bewust in een goede sociale binding van ons team. Er worden tal van ideeën ter bevordering van de sociale cohesie bedacht en uitgevoerd door verschillende initiatiefnemers onder onze medewerkers. Medewerkers ervaren de vrijheid om deel te nemen (of niet) en waarderen dit palet aan activiteiten.

Medewerkers die lang achtereenvolgens zittend werken, hebben de mogelijkheid te kiezen voor een passende fysieke inrichting zoals een zit/sta-bureau.

Ook het vitaliteitsbeleid (2024) en het in ontwikkeling zijnde verzuimbeleid van Libréon biedt onze school kaders om interventies in te zetten, zodat iedere medewerker langer beschikbaar blijft voor het onderwijs.

Onze ambitie (12):

We versterken de gesprekscyclus "Het Goede Gesprek" hebben wij aandacht voor inductie, taken, vitaliteit en werkdruk.

5.1.3 Management

De schoolleiding bestaat op dit moment uit:

- een directie van 3 personen: de rector, een conrector onderwijs en een conrector bedrijfsvoering, gezamenlijk verantwoordelijk op strategisch en tactisch niveau.
- een afdelingsleidersteam van 4 personen: iedere afdelingsleider is direct leidinggevende van circa 25 docenten in een team (brugklas, mavo, havo, vwo) en verantwoordelijk voor het onderwijs op tactisch en operationeel niveau.

Op dit moment kent de directie 1 man en 2 vrouwen en het afdelingsleidersteam 3 mannen en 1 vrouw. We streven naar een evenwichtige verdeling van mannen en vrouwen in het management.

Structuur

In de afgelopen periode is er intensief aandacht gegeven aan organisatieontwikkeling en heeft een heroriëntatie plaatsgevonden op de managementstructuur en de daarbij behorende taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden. We hebben gekozen voor een structuur waarin:

- De afdelingsleiders primair verantwoordelijk zijn voor personele begeleiding (en leerlingzaken deels zijn overgedragen aan pedagogisch medewerkers en/of leerlingcoördinatoren);
- Alle leden van de schoolleiding een bijdrage leveren aan het sturen van ontwikkeltrajecten. We zetten medewerkers binnen en buiten de schoolleiding in op capaciteit en affiniteit ongeacht de formele positie binnen de organisatie; leiderschap wordt bepaald door kennis, kunde en ervaring;
- Verantwoordelijkheid daar wordt gelegd waar het kan en past en de eindverantwoordelijkheden op portefeuilleniveau zijn belegd bij de directie;
- De directie samen met de sectieleiders sturing geeft aan de onderwijskwaliteit.

Cultuur

We maken met onze medewerkers de beweging van vooral individuele ambities naar een betere mix van individuele én collectieve ambities. Collectieve ambities vragen om een professionele cultuur die gekenmerkt wordt door:

- Professioneel gedrag: gedrag dat bijdraagt aan het bereiken van de doelen van de organisatie en leidt tot toename van welbevinden van de medewerkers zelf én de anderen. Gedrag dat hier niet toe bijdraagt, begrenzen we vriendelijk en duidelijk;
- Cyclisch leidinggeven (doelgericht en planmatig werken, na uitvoering aandacht voor evaluatie en borging);
- Professionele communicatie (zie hoofdstuk 8).

Onze ambitie (13):

We werken samen aan het versterken van een professionele cultuur.

5.2 Monitoring bekwaamheid van medewerkers

Op het Newmancollege vinden we het belangrijk om aandacht te hebben voor de ontwikkeling van de medewerkers. Onze gesprekscyclus “Het Goede Gesprek” (zie bijlage 7) helpt medewerkers om te reflecteren op hun functioneren en prestaties, verantwoordelijkheid te nemen voor de eigen ontwikkeling en uit te dagen om dingen te doen die ten goede komen aan de werkbalans (draagkracht versus draaglast). Voor nieuwe docenten bestaat de gesprekscyclus uit meerdere gesprekken, lesbezoeken en evaluaties, waaruit een beoordeling volgt.

Ter voorbereiding van “Het Goede Gesprek” wordt gebruik gemaakt van drie instrumenten om een breed beeld te krijgen van talenten en ontwikkelpunten van iedere docent:

- Feedback van collega's;
- Feedback van leerlingen door afname LEDs (=Leerlingen Evalueren Docenten);
- Lesbezoeken door de direct leidinggevende aan de hand van een kijkwijzer (voor reguliere lessen en praktijkgerichte lessen).

Onderwijsondersteunende medewerkers vragen ter voorbereiding van hun “Goede Gesprek” feedback aan minimaal een aantal collega's.

Onze leerlingen hebben invloed op het personeelsbeleid door het invullen van LEDs voor docenten. Bij de aanstelling van een directielid wordt een leerling uit de MR gevraagd in de benoemingsadviescommissie plaats te nemen.

5.3 Professionalisering pedagogisch-didactisch handelen van medewerkers

In pedagogisch opzicht verwachten we van elke medewerker een positieve benadering met hoge verwachtingen van de leerling gericht op het ondersteunen van zijn capaciteiten en affiniteiten. We bieden een uitdagende omgeving waarin het positieve wordt benoemd en bekrachtigd, waarin betrokkenheid en oprechte aandacht voor de ontwikkeling van de jongeren het fundament vormen. We bouwen hiermee voort op een schoolklimaat dat al jarenlang als positief wordt ervaren, zoals blijkt uit jaarlijkse tevredenheidsonderzoeken waarbij onze school bovengemiddeld scoort.

Naast de pedagogische benadering van leerlingen is didactische variatie nodig voor onze inclusieve didactiek en onze lesblokken van 70 minuten. We bieden ruim gelegenheid aan onze medewerkers om zich hierin te professionaliseren, met elkaar expertise te delen en samen te werken aan de ontwikkeling van het onderwijsprogramma.

5.3.1 Roldifferentiatie

De noodzaak tot roldifferentiatie komt naar voren bij:

1. De ontwikkeling van praktijk- en competentiegericht onderwijs.

Binnen de landelijke pilot ‘praktijkgericht programma’ (2020-2024) wordt bijvoorbeeld een onderscheid gemaakt in zes rollen van de docent: de vakexpert, organisator, netwerker, coach, examiner en de ontwikkelaar. Ook bij de organisatie van maatschappelijke opdrachten en projectweken is een goede aansluiting bij de capaciteiten en affiniteiten van docenten voorwaardelijk.

De zes rollen van de docent

■ De zes rollen van de docent bij het PGP:

- De vak expert
- De organisator
- De netwerker
- De coach
- De examiner
- De ontwikkelaar



2. Het ontwikkelen van leermiddelen op maat

Onderwijs 'op maat' betekent dat leermiddelen en doorlopende leerlijnen in toenemende mate worden gearrangeerd door een deel van de betrokken docenten. De rol van ontwikkelaar binnen een onderwijsteam, zoals een sectie of een afdelingsteam, kan worden gefaciliteerd vanuit het leermiddelenbudget of in het kader van collectieve ontwikkeling van de organisatie.

5.3.2 Professionele ontwikkeling

De verantwoordelijkheid voor de professionele ontwikkeling ligt zowel bij het individuele personeelslid als bij de schoolleiding.

Individuele ontwikkeling

De individuele personeelsleden dragen verantwoordelijkheid voor scholing. In het algemeen kan men stellen dat medewerkers bij moeten blijven

- in hun vak;
- op het terrein van (actuele) onderwijskundige ontwikkelingen;
- op het terrein van de relatie maatschappij en onderwijs.

Individuele ontwikkelbehoeften worden waarderend onderzocht tijdens "Het Goede Gesprek". Zo stimuleren we binnen de door ons gestelde kaders dat docenten een nieuwe bevoegdheid halen dan wel een eerste graad bevoegdheid halen.

Collectieve ontwikkeling

Via scholing werkt de schoolleiding aan kwaliteitsbewaking/-verbetering van het onderwijskundig beleid. Deskundigheidsbevordering wordt daarnaast nadrukkelijk gebruikt om in te spelen op onderwijskundige- en schoolorganisatorische ontwikkelingen.

We ontwerpen jaarlijks, mede op basis van de wensen van de medewerkers en de professionaliseringsbehoefte van de organisatie, een scholings- en professionaliseringsplan.

Belangrijke onderdelen van onze collectieve professionalisering zijn:

- studiedagen met steeds een plenair deel, waarbij aan collectieve doelen wordt gewerkt, en een teamdeel waarin samenwerken en samen ontwikkelen centraal staat;
- een professionaliserings-tweedaagse waarbij zowel onderwijsgevende als onderwijsondersteunende medewerkers lezingen, workshops en trainingen volgen binnen een gekozen thema;
- ondersteuning en begeleiding van nieuwe docenten door een team van docentcoaches (zowel in teamverband als op individuele basis aan de hand van gestelde hulpvragen);
- scholing van startende collega's in een 3-jarig inductieprogramma.

Het gehele proces van professionalisering wordt intern en extern begeleid, op het terrein van:

- rollen van de docent;
- adequate formatieve evaluatie waarbij de ontwikkeling van de leerling zichtbaar wordt;
- samenstellen, waarderen en normeren van kwalitatieve summatieve toetsen;
- ontwikkelingsgericht coachen van leerlingen;
- ict-ontwikkelingen ter ondersteuning van het onderwijsproces

In overleg met de PMR stelt de directie een professioneel statuut op. Hierin leggen wij vast hoe we jaarlijks tot het scholings- en professionaliseringsprogramma komen.

Onze ambitie (14):

De directie streeft naar professionele ruimte van iedere medewerker in de ontwikkeling van onze gezamenlijke ambities en stelt hiertoe in samenspraak met de PMR een professioneel statuut op.

Ter versterking van ons sociaal-pedagogisch klimaat volgen alle teams de scholing Transformatieve school.

In het kader van de ontwikkeling van basisvaardigheden nieuwe kennis en nieuw handelingsrepertoire van docenten nodig om:

- bij de rekenrijke vakken (wiskunde, natuur- en scheikunde, biologie en economie) met elkaar afgestemde *rekenvaardigheidskaarten* te gebruiken;
- iedere les kansrijk te maken door het bieden van *context, interactie en taalsteun*;
- zelf voldoende *digitaal geletterd* te zijn om leerlingen in hun werk te ondersteunen;
- schoolbreed *burgerschapscompetenties* voor te leven aan de leerlingen.

Eén van de kenmerken van een goed curriculum voor de basisvaardigheden is de samenhang tussen de basisvaardigheden onderling en die met andere vakken. De basisvaardigheden zijn geen opdrachten voor een bepaalde sectie, maar voor het team van docenten als geheel. Het ontwikkelen van *curriculumbewustzijn* is daarom ook een professionaliseringsdoel.

We voorzien dat we na een intensievere professionaliseringsperiode herhalingscursussen zullen moeten blijven bieden aan medewerkers. Dit is goed voor medewerkers die later in onze organisatie komen werken én kan tegelijkertijd ingezet worden ter opfrissing bij medewerkers die er al bekend mee zijn.

Om deze ontwikkeling van basisvaardigheden in de klas terug te zien, vraagt dit ook (de ontwikkeling van) onderwijskundig leiderschap van de schoolleiding. Ons beleid ten aanzien van de basisvaardigheden is vastgelegd in Beleid Basisvaardigheden (bijlage 5).

Onze ambitie (15):

Onze collectieve professionalisering richt zich op het versterken van de competenties in het kader van de Transformatieve school en basisvaardigheden.

5.4 Promotiebeleid

Van alle docenten die werken binnen Libréon wordt verwacht dat zij bijdragen aan de kwaliteit in de klas. Door middel van functiedifferentiatie worden de verschillende niveaus van functioneren en te leveren prestaties onderscheiden. Dit biedt individuele medewerkers loopbaanperspectief en de organisatie de mogelijkheid om taken en bevoegdheden op de juiste manier bij de juiste persoon te beleggen.

In 2022 is een stichtingsbreed promotiebeleid ontwikkeld waarin loopbaan- en beloningsperspectief zijn beschreven voor docenten. Het Newmancollege maakt gebruik van de promotiecriteria binnen de hierin vastgelegde procedure.

6. Kwaliteitsbeleid

6.1 Kwaliteitskader

Onder kwaliteit verstaan we als stichting de mate waarin we voldoen aan de eisen die de overheid stelt en aan de beloften die we hebben gedaan aan leerlingen/ouders en aan onze medewerkers. Het toezichtkader van de inspectie geeft een overzicht van de wettelijke eisen (de basiskwaliteit). Binnen Libréon wordt gebruikgemaakt van een beleidskader kwaliteitsontwikkeling (bijlage 2). Onderwijskwaliteit wordt hierin gezien als in control zijn: monitoring van, verbetering van en verantwoording over de basiskwaliteit. We hebben enerzijds oog voor risico's en anderzijds voor mogelijkheden om te leren, ontwikkelen en innoveren.

School	Sept	Okt	Nov	Dec	Jan	Feb	Mrt	Apr	Mei	Juni	Juli
SKA 1, 2 & 3	Definitief jaarplan						Eerste contouren jaarplan	Evaluatie lopend jaarplan	Concept jaarplan	Schoolplan (eens per 4 jaar)	
								Evaluatie kwaliteitsbeleid/kalender	Kwaliteitsbeleid/kwaliteitsjaarkalender	Schoolgids	
	Actualiseren Scholen op de Kaart				Actualiseren Scholen op de Kaart			Actualiseren Scholen op de Kaart	VvV Toestemming MSV		
OP2									POS	SOP (eens per 4 jaar)	
								Evaluatie kwaliteit ondersteuning	Evaluatie uitvoering SOP	Herijking OP2 methodiek (eens per 4 jaar)	
OP3											
OP4											
OP6											
SKA2 OP1											
VS1 & SKA2											
VS2											
OR1											
OR2											

We gebruiken op schoolniveau een kwaliteitsjaarkalender die voor elk van de school-standaarden uit het inspectiekader de cyclische activiteiten geeft waarmee de kwaliteit op die standaarden geborgd en verder ontwikkeld wordt.

Binnen deze kwaliteitsjaarkalender wordt gebruik gemaakt van een management-platform (MMP), dat direct aan onze leerlingadministratie (Magister) is gekoppeld; de rapportages uit Vensters en Wolf. Alle activiteiten in de kalender zijn gericht op gezamenlijke analyse van data, om van daaruit eventuele vervolgacties uit te zetten.

Naast verticale verantwoording aan het bestuur, vinden we ook horizontale verantwoording belangrijk. Iedereen in de organisatie is medeverantwoordelijk voor de resultaten en legt verantwoording af over zijn bijdrage. Deze verantwoording kent drie functies:

- a. het dient als instrument om het draagvlak van de organisatie te borgen door belanghebbenden direct te betrekken bij de beleidsontwikkeling van de instelling. Welke wensen leven er in de context van de instelling?
- b. het dient om het verticaal toezicht te beperken tot proportioneel toezicht. Hoe beter de horizontale verantwoording is geregeld, hoe minder verticaal toezicht noodzakelijk is. We zetten ons in op minimaal het behoud van het basistoezicht.
- c. Het dient als instrument om de organisatie te professionaliseren. Het bevordert het bewustzijn van het belang van de maatschappelijke context en geeft de ontwikkelpunten van de organisatie aan.

We gebruiken hiervoor sinds 2021 de methode van het waarderend perspectief in de gesprekscyclus. We stimuleren de ontwikkeling van individuen en de organisatie door te kijken waar krachten, successen, talenten en kernen liggen en daar op voort te bouwen in plaats van de gap-gerichte benadering die daarvoor werd toegepast en zich richtte op wat er nog niet is.

“Het Goede gesprek” motiveert, stimuleert en inspireert en voldoet aan de kenmerken: oprechte persoonlijke aandacht, openheid, creativiteit, ontwikkelingsgerichtheid en nieuwsgierigheid. Belangrijke randvoorwaarden voor een goed gesprek zijn wederzijds vertrouwen, gelijkwaardigheid en respect voor elkaars verschillen, standpunten, waarden, belangen en achtergrond.

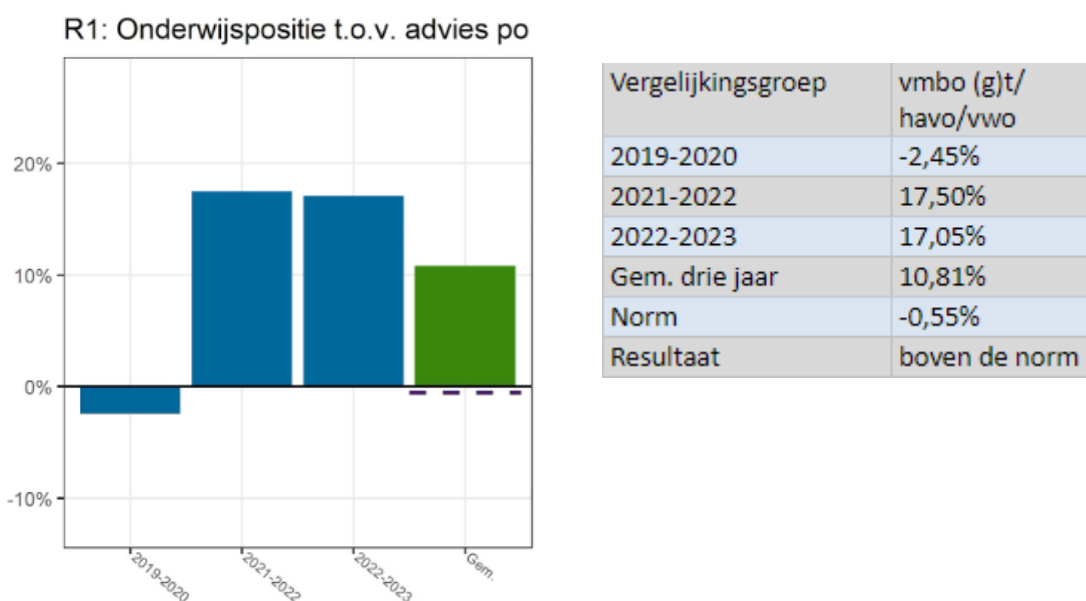
Tot slot vindt verantwoording plaats binnen netwerk- en samenwerkingsverbanden. Binnen het Technasium- en BCP-netwerk is bijvoorbeeld sprake van een 4-jarige kwaliteitscyclus op basis van zelfevaluatie, collegiale consultatie en audits. Hierbij wordt, net als in onze gesprekscyclus, gebruikgemaakt van de methode waarderend perspectief.

6.2 Resultaten

In de schoolportret-bijeenkomst, die plaatsvindt in het najaar, maakt de schoolleiding, samen met een Libréon kwaliteitszorgmedewerker, een schoolportret: een analyse van de onderwijsresultaten van het voorgaande schooljaar, ook in relatie tot de resultaten van eerdere jaren. Lopende het schooljaar volgt een mid-jaar data-bijeenkomst, waarbij de focus ligt op de stand van zaken van de zittende leerlingpopulatie. Uit beide bijeenkomsten kunnen vervolganalyses en interventies op de korte en langere termijn volgen.

6.2.1 Onderwijspositie (R1)

De indicatoren behorende bij de basiskwaliteit monitoren we aan de hand van de onderwijspositie ten opzichte van het advies van po, de onderbouwsnelheid, het bovenbouwsucces en de examencijfers. We schetsen de huidige positie (2023) en de gewenste positie in 2027 ten aanzien van de geformuleerde kwaliteitscriteria van de onderwijsinspectie.



Reflectie R1:

Tijdens de coronapandemie (2020-2022) zijn leerlingen kansrijk bevorderd. Dit komt tot uiting in de indicator R1. In zowel 2021-2022 als 2022-2023 bevindt ruim 17% van de leerlingen in klas 3 zich boven het advies po.

In onderstaand stippendiagram is grafisch weergegeven hoe in 2022-2023 de verdeling was van leerlingen in klas 3 ten opzichte van het advies po:

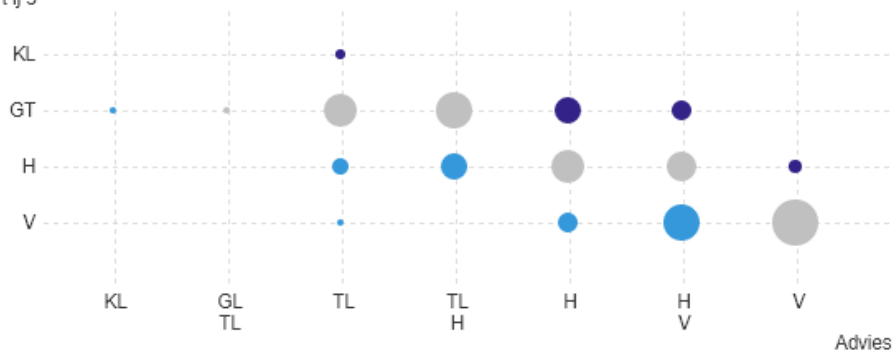
Paars = onder advies po; grijs = op advies po; blauw = boven onder advies po.

In onze mavo-afdeling bevinden zich netto meer leerlingen lager dan het gegeven advies, in de havo netto iets meer leerlingen boven advies en in het vwo netto veel leerlingen boven advies.

Hoeveel leerlingen zijn er per combinatie schoolsoort l3 / advies?

☐ Tabel

Schoolsoort l3



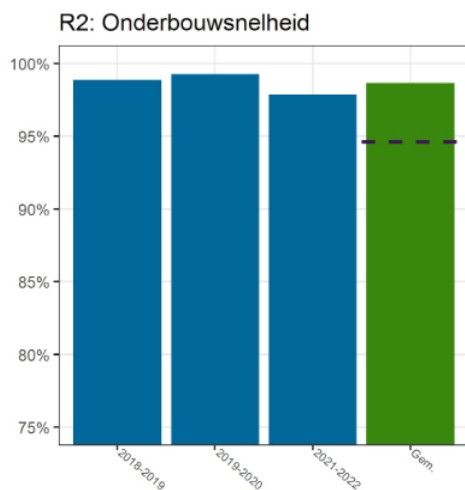
De toename van de score op indicator R1 na 2020 is op onze school gepaard gegaan met een afname van de score op indicator R3 (bovenbouwsucces).

We verwachten dat de score voor indicator R1 de komende jaren zal terugkeren tot op het niveau zoals we die kennen van voor de coronaperiode. We streven naar een R1 van netto minimaal 95%. Gekoppeld aan een score van R3 op of boven de inspectienorm waarborgt dit dat veel leerlingen succeservaringen kunnen beleven in het onderwijs.

Onze ambitie voor de onderwijspositie (R1):

We streven ernaar dat netto minimaal 95% van de leerlingen in klas 3 op het niveau van het advies po is geplaatst.

6.2.2 Onderbouwsnelheid (R2)



Onderbouwsnelheid

2018-2019	98,87%
2019-2020	99,27%
2021-2022	97,84%
Gem. drie jaar	98,65%
Norm (na correctie)	94,59%
Resultaat	boven de norm

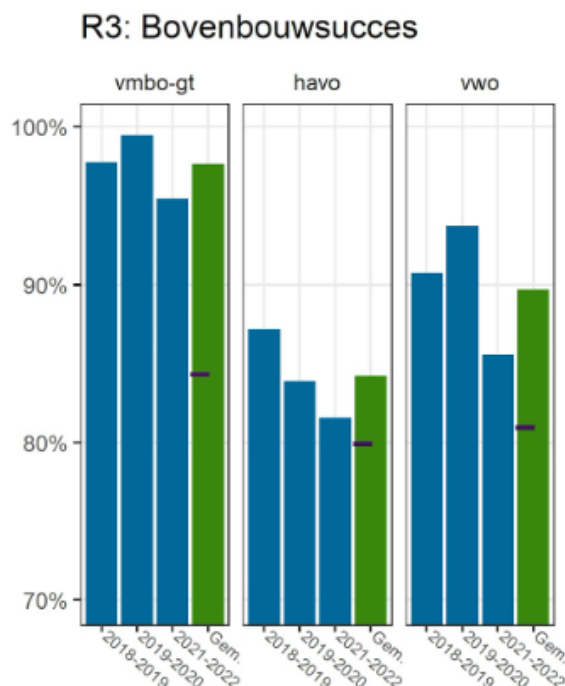
Reflectie R2

We zijn tevreden dat we in al onze afdelingen (ruim) boven de inspectienorm zitten. Dit beeld past bij ons overgangsbeleid, waarin alle leerlingen van klas 1,2 en 3 aan het einde van een schooljaar doorstromen naar een hoger leerjaar in een passende afdeling. Dit besluit wordt genomen op basis van het ontwikkelperspectief van de leerling, waarbij o.a. de volgende aspecten worden meegewogen: resultaten, vaardigheidsontwikkeling, sociaal-emotionele factoren, testuitslagen, toekomstbeeld, profielkeuze, privé-situatie, studiehouding.

Onze ambitie voor de onderbouwsnelheid (R2):

Het percentage van 98% onvertraagde doorstroom wordt minimaal gehandhaafd.

6.2.3 Bovenbouwsucces (R3)



Bovenbouwsucces	vmbo-gt	havo	vwo
2018-2019	97,79%	87,18%	90,76%
2019-2020	99,50%	83,90%	93,73%
2021-2022	95,48%	81,59%	85,58%
Gem. drie jaar	97,68%	84,23%	89,71%
Norm (na correctie)	84,33%	79,90%	80,95%
Resultaat	boven de norm	boven de norm	boven de norm

Reflectie R3:

Het bovenbouwsucces neemt sinds 2021-2022 af in alle drie de afdelingen van de school. We constateren een behoorlijke discrepantie in de vakgemiddelden van het voorexamenjaar en het examenjaar.

Vooraf in de havo-afdeling veroorzaken slechte resultaten bij enkele vakken een belemmering in de doorstroming van leerlingen. Zowel op school als in stichtingsverband wordt door de betrokken docenten in samenwerking met de schoolleiding onderzoek gedaan naar mogelijke oorzaken en passende interventies, denk hierbij bijvoorbeeld aan extra ondersteuning van leerlingen die doorstromen van mavo 4 naar havo 4.

Onze ambitie voor het bovenbouwsucces (R3):

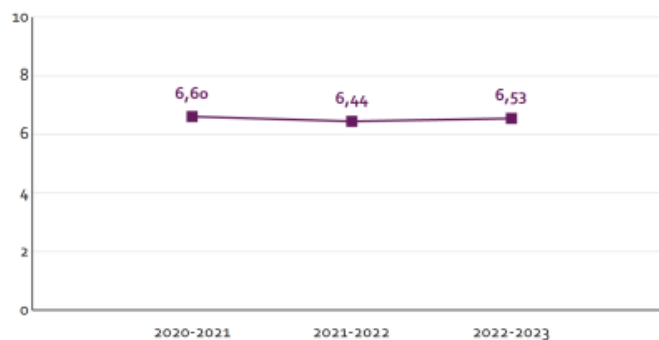
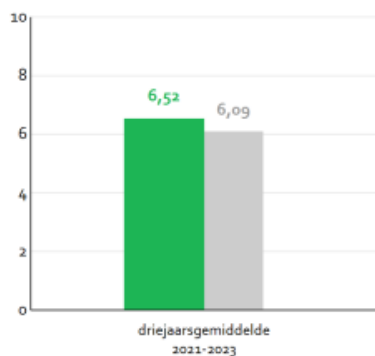
Ons streven is om in 2027 de volgende percentages voor het bovenbouwsucces te bereiken: mavo 95%, havo 80% en vwo 87%.

6.2.4 Examencijfers

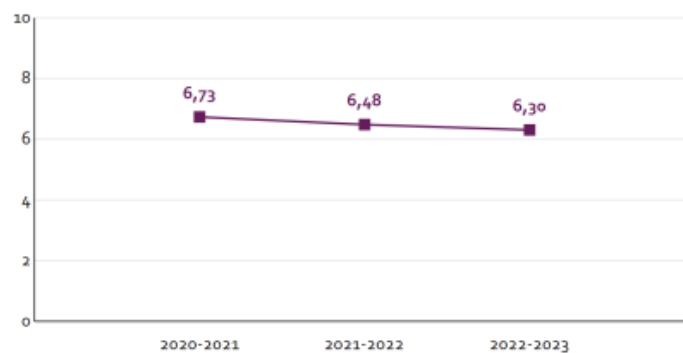
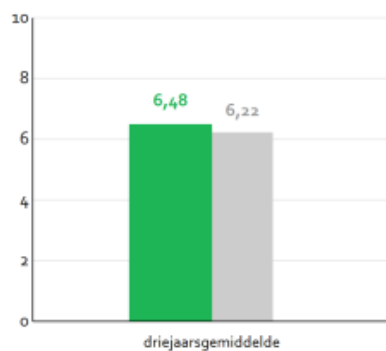
In 2020 zijn geen centrale examens afgenomen in verband met de coronapandemie. In de twee daaropvolgende jaren zijn wel examens afgenomen, maar is gebruikgemaakt van bijzondere regelingen om examenkandidaten tegemoet te komen. De behaalde resultaten zijn wel inzichtelijk, maar worden niet beoordeeld door de inspectie.

Pas in opbrengstjaar 2025 tellen de examencijfers weer mee op basis van de schooljaren 2022-2023 en 2023-2024. Vanaf opbrengstjaar 2026 worden er weer drie schooljaren genomen 2022-2023, 2023-2024 en 2024-2025.

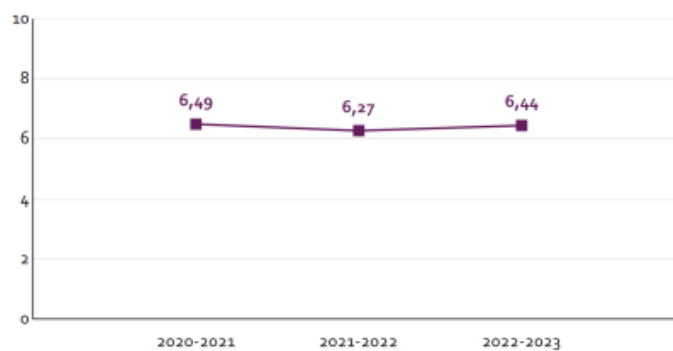
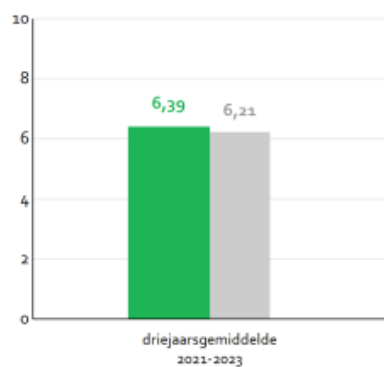
Wat is het driejaarsgemiddelde van het examencijfer **vmbo-(g)t**?



Wat is het driejaarsgemiddelde van het examencijfer **havo**?



Wat is het driejaarsgemiddelde van het examencijfer **vwo**?



- Schoolscore, op of boven de (gecorrigeerde) norm
- Schoolscore, onder de (gecorrigeerde) norm
- Inspectienorm voor uw school

Reflectie R4

Zowel de eindcijfers bij de centrale examens van 2023 als de driejaarsgemiddelden liggen op alle drie de afdelingen (ruim) boven de norm.

Onze ambitie voor de examencijfers (R4):

We streven ernaar om op mavo, havo en vwo gemiddelde eindcijfers te behalen boven de landelijke norm.

6.2.5 Slaagpercentages

Slaagpercentages	mavo	havo	vwo
2019-2020	99	96	100
2020-2021	98	99	98
2021-2022	100	95	97
2022-2023	89	82	93
2023-2024	93	89	94

De gemiddelde slaagpercentages van de afgelopen vijf schooljaren zijn voor alle afdelingen boven het landelijk gemiddelde: mavo 96%, havo 92% en vwo 96%.

Onze ambitie voor onze slaagpercentages:

We streven naar percentages die op of boven het landelijke gemiddelde liggen.

6.2.6 Doorstroom naar het vervolgonderwijs

Sinds de invoering van het doorstroomrecht zien we een toename in het aantal leerlingen dat zich na het behalen van een mavodiploma aanmeldt voor de havo-opleiding en van havisten voor een vervolg op het vwo. We hebben nog onvoldoende data om het succes van deze leerlingen te kunnen duiden.

6.3 Tevredenheid

Een belangrijke graadmeter voor de kwaliteit van het onderwijs is de tevredenheid onder leerlingen, medewerkers en ouders. We gebruiken hiervoor de tevredenheidsenquêtes van Kwaliteitscholen. Het betreft een 3-jaarlijkse cyclus voor bevraging van alle betrokkenen binnen een doelgroep (waarbij we een hoge responsiviteit zien) gecombineerd met een jaarlijkse enquête voor de leerlingen en hun ouders van leerjaar 3.

De leerlingtevredenheid is in 2021 gemeten onder de volledige leerlingenpopulatie van de school. We zien daarbij een score die we positief mogen noemen. Op het thema 'brede vorming' wordt in alle afdelingen op de landelijke benchmark gescoord en op de thema's 'eigentijds onderwijs' en 'uitdaging voor alle leerlingen' boven de landelijke benchmark. 'Sfeer en veiligheid' scoorden na 1 jaar coronapandemie rond de landelijke benchmark. (bron: Vensters).

De ouderenquête van 2022 is afgenomen onder alle ouders. Op alle tevredenheidsthema's (uitdagend onderwijs, eigentijdse voorzieningen, brede vorming, communicatie en schoolklimaat) scoren we in alle afdelingen van de school (ruim) boven de landelijke benchmark. (bron: Vensters)

In 2023 is geen medewerkersenquête van Kwaliteitscholen afgenomen, maar is gekozen voor een vitaliteitsonderzoek van Loyalis. In 2024 zal alsnog de enquête van Kwaliteitscholen worden ingezet. Uit de jaarlijkse enquête onder de leerlingen van leerjaar 3 en hun ouders zien we sinds 2 schooljaren een verdeeld beeld. De tevredenheid bij leerlingen ligt op bijna alle indicatoren (net) onder de landelijke benchmark, terwijl de tevredenheidsscores van ouders juist op alle indicatoren op of boven de landelijke benchmark liggen.

	leerlingen		ouders/verzorgers	
	school	benchmark	school	benchmark
aanbod	5,7	6,0	7,2	7,1
pedagogisch-didactisch handelen	6,1	6,5		
veiligheid	7,8	7,9	8,4	8,4
pestindicator	9,5	9,3	9,2	9,1
vensters VO	6,9	7,1	7,8	7,8
burgerschap	5,9	6,2	7,7	7,4
resultaten			6,6	6,5
evaluatie, verantwoording en dialoog			6,6	6,5

Voor een uitgebreid overzicht van de resultaten per domein en de daarbij behorende deelvragen verwijzen we naar: www.scholenopdekaart.nl

Reflectie tevredenheid

De tevredenheid bij de ouders/verzorgers van de leerlingen in leerjaar 3 is al jaren stabiel. Bij de leerlingen zien we de laatste twee schooljaren echter een trendbreuk. Mogelijk wordt dit (mede) veroorzaakt door de nasleep van de coronapandemie. Na enkele jaren kansrijk adviseren door het primair onderwijs en kansrijk bevorderen in het voortgezet onderwijs, zien we relatief meer leerlingen vastlopen in klas 3 en/of 4. Dit kan een negatieve invloed hebben op de tevredenheid van de geënquêteerde leerlingen in klas 3. Uiteraard monitoren we dit proces nauwkeurig.

Onze ambitie ten aanzien van tevredenheid:

We streven ernaar dat de resultaten van de tevredenheidsenquêtes bij alle geledingen tenminste op de landelijke benchmark liggen. Voor pedagogisch-didactisch handelen, aanbod en burgerschap streven we naar een score boven de benchmark.

7. Financiën en beheer

7.1 Financiën

Het financieel beheer van de school is gericht op een verantwoorde en ter zake dienende aanwending van middelen. Hierbij hanteren we de volgende uitgangspunten die uitgewerkt zijn in onze meerjarenbegroting:

- continuïteit: het financieel beheer is erop gericht de continuïteit van ons onderwijs en de kwaliteit ervan te waarborgen.
- doelmatigheid: het Newmancollege wendt de middelen voor minimaal 90% aan ten behoeve van het primaire proces. Overheadkosten worden tot een minimum beperkt.
- rechtmatigheid: de middelen worden aangewend voor de in de statuten van Libréon vastgestelde doelstellingen.

Vanaf 1 augustus 2021 is de wetgeving over de vrijwillige ouderbijdrage in het voortgezet onderwijs aangescherpt. In de wetgeving is expliciet duidelijk gemaakt dat leerlingen mee moeten kunnen doen met alle activiteiten die de school organiseert, ook als ouders de vrijwillige ouderbijdrage niet betalen. Indien een leerling onmogelijk aan een reis of excursie kan deelnemen, krijgt hij/zij een vervangend programma aangeboden.

Voor specifieke trajecten en activiteiten wordt aan de ouders een bescheiden bijdrage gevraagd (technasium, excursies, introductie-activiteiten). Om discriminerende effecten te vermijden kent de school de mogelijkheid tot kwijtschelding dan wel een betalingsregeling.

We verwachten met het ontwerpen van een (spaar-)regeling dat de spreiding van kosten voor ouders de totale inkomsten voor de ouderbijdragen verhoogt en we daarmee onze leerlingactiviteiten kunnen blijven aanbieden zoals we dat nu doen.

Onze ambitie (16):

Ter bevordering van de draaglast van (vrijwillige) ouderbijdragen worden kosten van activiteiten (zoals excursies) en benodigheden (zoals devices) zo laag mogelijk gehouden.

Onze ambitie (17):

Ondersteunend hieraan bieden wij zo veel als mogelijk spreiding van betaling aan en wordt een (spaar)regeling ontworpen die een piek aan financiële lasten voor ouders weg kan nemen.

De onderwijsontwikkeling en daarbinnen de samenwerking van publieke en private instellingen, leidt ook tot een mogelijke geldstroom vanuit de private sector naar een semi-publieke instelling. Daar waar sprake is van bedrijfssponsoring, is het door de school vastgestelde protocol van toepassing.

Kern ervan is dat sponsoring in welke vorm dan ook geen invloed mag hebben op de regiefunctie van de schoolleiding op het primaire proces, personeelsbeleid, financieel beheer, de organisatie van het onderwijs en de leeromgeving.

Al in 2024 is een subsidie (ontwikkelkracht) aangevraagd en toegekend waarmee deze professionalisering bekostigd wordt. In 2025 is hiervan € 89.000 ter beschikking. Dit is ter dekking van zowel de externe kosten als een deel van de professionaliseringsuren van de docenten.

De herinrichting van de aula en de mediatheek wordt daar waar het aanpassingen van het gebouw betreft gefinancierd door Building Breda, welke de onderwijshuisvesting namens de Gemeente Breda beheert. De inrichting van beide ruimtes, welke voor rekening van het Newmancollege komt, is begroot op € 380.000. De kosten van deze investering komen niet in 1 keer ten laste van het jaar waarin deze wordt gedaan maar worden verspreid over het aantal jaren dat deze verwacht wordt mee te gaan. In 2025 is de afschrijving hierop € 17.000 en vanaf 2026 € 25.000.

7.2 Beheer

Vanuit het gedachtegoed van de Transformatieve school wordt uitgegaan van straatcultuur versus schoolcultuur, de capaciteit hiertussen te switchen om vervolgens tot (verbetering van) schoolprestaties te komen (klimmen). Het programma richt zich op de ontwikkeling van een normatief kader (een eenduidige, gedragen set van gedragsregels en afspraken) en op de professionalisering van docenten ter bevordering van het switchen en klimmen. Het gedachtegoed onderkent 3 situaties in het leerproces van leerlingen: De kleedkamer, daar waar de leerling ontspanning vindt, zoals de aula en het schoolplein;

De coulisse, daar waar de leerling zijn voorbereiding (op zijn te leveren prestatie) treft, zoals de studiezaal en stilteruimte; Het toneel, daar waar de leerling zijn prestaties levert, het klaslokaal. Zowel de studiezaal ('coulisse', leerruimte) als de aula ('kleedkamer' of leefruimte) worden opnieuw ingericht en vormgegeven om leerlingen optimaal te faciliteren in alle situaties van hun leerproces.

Onze ambitie (18):

Om uitstekende 'coulissen' en 'kleedruimten' te bieden aan onze leerlingen, richten we onze studiezaal en aula opnieuw in.

8. PR en (interne) communicatie

Op het Newman is het niet of of,
maar kiezen we voor de een én de ander.
Het gaat niet alleen om Emma of Adam of Dunya of Cas,
maar om Emma én Adam én Dunya én Cas.
Het gaat om jou én om ons samen!

Hier is iedereen welkom én hebben we oog voor jou.
Jij krijgt de kans om helemaal jezelf te zijn.
Wij staan naast je én achter je,
wanneer je het alleen kunt én als je hulp nodig hebt.

Op het Newman hebben we én mavo én havo én vwo.
Zo heb jij alle ruimte om jouw eigen pad te kiezen.
Bij het Technasium halen we de wereld van buiten naar binnen.
Je ontwerpt oplossingen voor vandaag én morgen.

Op het Newman hoef je nooit meteen te kiezen.
Er zijn keuzes genoeg om te onderzoeken.
Jij kiest wat het beste bij jou past.

Bij ons kun je én alles zijn én alles ervaren én alles leren.
Dit is jouw kans om te schitteren!

én én
Newman

8.1 PR

Op het Newmancollege hebben we vanaf oktober 2024 een helder narratief, nieuwe slogan “én én”, nieuwe campagne en huisstijl gekozen om de volgende redenen:

1. Werving van nieuwe leerlingen

In de Bredase omgeving kunnen ouders en leerlingen uit meerdere scholen kiezen. Onze technasiumprofilering leek in schooljaar 2023-2024 minder sterke aantrekkingskracht te hebben dan de voorgaande schooljaren. Een sterk, uniek, helder en zichtbaar verhaal naar buiten, aangevuld met aansprekend beeldmateriaal van onze leerlingen, zal de bekendheid van de school in de omgeving vergroten en toekomstige leerlingen helpen om onze school te ontdekken en ervoor te kiezen.

2. Imago versterken

Een positieve en goed georganiseerde PR-aanpak helpt om de school te positioneren als een moderne, aantrekkelijke en vooruitstrevende leeromgeving. Een consistent verhaal zorgt ervoor dat medewerkers allemaal dezelfde boodschap uitdragen naar de buitenwereld.

3. Fans creëren

Een sterke PR-aanpak kan de school de betrokkenheid van (groot-)ouders, lokale bedrijven en andere betrokkenen rondom de leerling vergroten. Door het actief communiceren van ons beleid, activiteiten en successen versterken we deze relatie.

4. Trots en werkplezier binnen het team vergroten

Het delen van succesverhalen over de prestaties van leerlingen en leraren, vergroot het gevoel van gezamenlijke trots en verbondenheid.

Onze PR en/of externe communicatie bestaat uit wervingsactiviteiten (zoals de jaarlijkse centrale voorlichting in Breda, snuffelmiddagen en de open dag op school), de maandelijkse nieuwsbrief en incidentele brieven richting ouders over actuele thema's of activiteiten op school. Binnen de school is een groep leerlingen actief als "Ambassadeurs". Iedere vijf jaar organiseert de school een reünie voor oud-leerlingen. Jaarlijks nodigen we de gepensioneerde collega's uit om hen bij te praten over de nieuwe ontwikkelingen op onze school. Zo verwachten we onze oud-leerlingen en oud-collega's ook tot ambassadeurs te kunnen rekenen.

Onze ambitie (19):

Onze school behoudt haar goede naam. We streven ieder jaar het maximaal aantal brugklasleerlingen aan te kunnen nemen, waarbij ons Technasium een belangrijke rol speelt.

8.2 Interne communicatie

We vinden onze interne communicatie belangrijk om als organisatie onze doelen te kunnen bereiken en het welbevinden van onze medewerkers te verhogen. Onderstaande leidende principes waarborgen onze professionele communicatie:

1. relevant & duidelijk

De informatie die we delen is nuttig en helder voor de ontvanger. We kiezen voor onze communicatie het juiste medium (e-mail, personeelsnieuwsbrief, persoonlijk gesprek, teamvergadering etc.) en dragen zorg voor een adequate archivering.

2. wederzijdse verantwoordelijkheid

Zowel de zender als de ontvanger dragen verantwoordelijkheid in geslaagde communicatie. Ieder is voor 50% verantwoordelijk voor de kwaliteit van de communicatie en voor 100% voor het eigen aandeel daarin. Dit betekent dat men niet verantwoordelijk is voor het aandeel van de ander, maar wel voor het eigen gedrag en de bijdrage aan de interactie.

3. open dialoog

We stimuleren de dialoog waarin medewerkers zich vrij voelen om (bij hun leidinggevende) hun mening en ideeën die van belang zijn voor de organisatie te kunnen delen. De schoolleiding vindt het belangrijk medewerkers goed te informeren over voorgenomen beleid en ruimte te geven voor feedback en dialoog tijdens bijvoorbeeld een teamoverleg. Een open dialoog voorafgaand aan een besluit voor nieuw beleid, vergroot het draagvlak, de betrokkenheid en motivatie van de medewerkers.

4. tijdig

We informeren elkaar tijdig, zodat de kans op ruis zo klein mogelijk is en er regelruimte voor de medewerker is om met de gegeven informatie te kunnen werken.

5. vertrouwen

Goede communicatie versterkt (het opbouwen van) onderling vertrouwen en het gevoel van saamhorigheid.

Onze ambitie (20):

We streven naar een professionele communicatie waar we ons samen voor inspannen.

9. Samenvatting: alle ambities op een rij

De geformuleerde ambities in ons schoolplan staan hieronder nog een keer bij elkaar. In onze jaarplannen worden de ambities verdeeld over de schoolplanperiode, concretiseren we onze acties en geven we aan hoe we weten of we onze ambitie hebben waargemaakt.

Ambities onderwijsbeleid

1. We ontwikkelen een visie op een toekomstbestendig curriculum voor onze leerlingen in 2030.
2. In 2027 hebben we voor mavo, havo en vwo leerlijnen binnen het thema ervaringsgericht leren.
3. Er is een doelgericht, dekkend en samenhangend programma voor de vier basisvaardigheden.
4. We streven naar het bieden van maatwerk in de vorm van aanbod- en vraaggestuurde investeringen die passen bij de groeiende autonomie van de leerling.
5. We ontdekken de mogelijkheden van AI voor ons (werken in het) onderwijs en kiezen hiervoor een toekomstbestendige cloudoplossing.
6. We faciliteren vakinhoudelijke alternatieven bij het niet structureel kunnen invullen van een vervangingsvacature.
7. De examencommissie borgt het bewaken en bevorderen van de kwaliteit van de schoolexamens op basis van het toetsbeleid, examenreglement en PTA Algemeen.
8. In 2027 hebben alle leerlingen een digitaal portfolio waarin zij reflecteren op de ontwikkeling van hun competenties.
9. We borgen de goede ondersteuning aan binnen de school, met oog voor balans in kwaliteit en kwantiteit, en dragen bij aan de ontwikkeling van bovenschools aanbod voor complexe casuïstiek.
10. Omdat we streven naar een positief sociaal-pedagogisch klimaat, scherpen we ons telefoonbeleid aan met het standpunt: "Telefoon thuis of in de kluis".
11. We ontwikkelen en maken gebruik van een gezamenlijk opgesteld en gedragen normatief kader om sociale en fysieke veiligheid te waarborgen.

Ambities Personeelsbeleid

12. We versterken onze gesprekscyclus "Het Goede Gesprek" met aandacht voor BOS, inductie, taken, vitaliteit en werkdruk.
13. We werken samen aan het versterken van een professionele schoolcultuur.
14. De directie streeft naar professionele ruimte van iedere medewerker in de ontwikkeling van onze gezamenlijke ambities en stelt hiertoe in samenspraak met de PMR een professioneel statuut op.
15. Onze collectieve professionalisering richt zich op het versterken van de competenties in het kader van de Transformatieve school en basisvaardigheden.

Financiën en beheer

16. Ter bevordering van de draaglast van (vrijwillige) ouderbijdragen worden kosten van activiteiten (zoals excursies) en benodigdheden (zoals devices) zo laag als mogelijk gehouden.
17. Ondersteunend hieraan bieden wij zo veel als mogelijk spreiding van betaling aan en wordt een (spaar)regeling ontworpen die een piek aan financiële lasten voor ouders weg kan nemen.
18. Om uitstekende 'coulissen' en 'kleedruimten' te bieden aan onze leerlingen, richten we onze studiezaal en aula opnieuw in.

PR & Communicatie

19. Onze school behoudt haar goede naam en onze technasiumafdeling in het bijzonder. Hierdoor plaatsen we het maximaal aantal brugklasleerlingen.
20. We streven naar een professionele communicatie waar wij ons gezamenlijk voor inspannen.

Resultaten

Onderbouwpositie (R1):

We streven ernaar dat netto minimaal 95% van de leerlingen in klas 3 op het niveau van het advies po is geplaatst.

Onderbouwsnelheid (R2):

Het percentage van 98% onvertraagde doorstroom wordt minimaal gehandhaafd.

Bovenbouwsucces (R3):

Ons streven is om in 2027 de volgende percentages voor het bovenbouwsucces te bereiken: mavo 95%, havo 80% en vwo 87%.

Cijfers centraal examen (R4):

We streven ernaar om op mavo, havo en vwo gemiddelde eindcijfers te behalen boven de landelijke norm.

Slaagpercentages

We streven naar percentages die op of boven het landelijke gemiddelde liggen.

Tevredenheid

We streven ernaar dat de resultaten van de tevredenheidsenquêtes bij alle geledingen tenminste op de landelijke benchmark liggen. Voor pedagogisch-didactisch handelen, aanbod en burgerschap streven we naar een score boven de benchmark.

Bijlagen

1. Pedagogisch manifest Newmancollege
2. Libréon beleidskader kwaliteitsontwikkeling
3. Schoolgids, inclusief lessentabel
4. Ondersteuningsplan
5. Beleidsplan Basisvaardigheden
6. Vakwerkplan Nederlands
7. Gesprekscyclus “Het Goede gesprek” inclusief kijkwijzer
8. Leerlingenstatuut
9. Schoolveiligheidsbeleidsplan
10. Pestprotocol
11. Toetsbeleid
12. Examenreglement Libreon
13. PTA Algemeen
14. LOB-Beleidsplan