

**Havo Notre Dame des Anges  
Schoolplan 2009-2013**



**Bestuur St. Augustinusstichting  
Havo Notre Dame des Anges  
Kasteelselaan 50  
6574 AJ Ubbergen  
Directeur: Mw. drs. M.J.F. van Deutekom  
Telefoon: 024 - 3229337  
Fax: 024 – 024-3888470  
E-mail: [notredame@notredame.nl](mailto:notredame@notredame.nl)  
Website: [www.notredame.nl](http://www.notredame.nl)**

**November 2009**

# Inhoudsopgave

<b>1. Preambule</b>	p.2
<b>2. Onze visie op onderwijs</b>	p.2
<b>3. De koers</b>	p.3
a. Het koersdocument	p.3
b. Het koersdoel	p.3
c. Onze vijf speerpunten	p.4
d. De aanpak op korte termijn	p.4
e. Concrete acties/activiteiten/op te leveren producten op langere termijn	p.5
<b>4. Positiebepaling</b>	p.6
a. Landelijke ontwikkelingen	p.6
b. Belangrijkste ontwikkelingen van de laatste jaren binnen de school	p.6
c. Strategische positie t.o.v. andere scholen in Nijmegen e.o.	p.6
<b>5. Omgevingsfactoren</b>	p.6
a. Ontwikkelingen in het onderwijsaanbod	p.6
b. Ontwikkelingen in relatie met andere scholen voor voortgezet onderwijs	p.7
c. Sociaaldemografische factoren	p.7
<b>6. Het onderwijskundig beleid</b>	p.8
a. Het onderwijsaanbod	p.8
b. Onderwijsorganisatie	p.11
c. Leerlingbegeleiding	p.13
d. Buitenles activiteiten	p.17
e. Toelatingsbeleid	p.17
f. In- door- en uitstroomgegevens	p.18
<b>7. Personeelsbeleid</b>	p.22
a. Managementstructuur	p.22
b. Integraal Personeelsbeleid	p.22
c. Formatiebeleid	p.23
d. Opleidingsschool	p.23
e. Aanstellingsbeleid	p.25
f. Functiemix en criteria doorstroming naar LC- en LD-schalen	p.25
g. Taakbeleid	p.26
h. Ziekteverzuim	p.26
i. Arbobeleid	p.26
j. Opleidingsbeleid	p.27
k. Inspraak en overleg binnen de school	p.27
<b>8. Financieel beleid</b>	p.28
<b>9. Huisvesting</b>	p.29
<b>10. Communicatie en verantwoording</b>	p.30
<b>11. Kwaliteitsbeleid</b>	p.31
Overzicht van beschikbare stukken	p.32

## 1. Preambule

In dit schoolplan beschrijft de school de hoofdlijnen van beleid op het gebied van onderwijs, personeel en kwaliteitszorg. De school wil hiermee inzicht geven in de gemaakte keuzes en de gestelde prioriteiten voor het beleid dat binnen de school wordt gevoerd. Het schoolplan geeft aan welke prioriteiten er liggen en wat de koers is voor de schooljaren 2009-2010 tot en met 2012-2013.

De samenleving is in ontwikkeling, het onderwijs ook. Het moment dat onze school volgens de voorschriften een nieuw schoolplan moet hebben valt in een fase waarin de school een snelle ontwikkeling doormaakt. Op verschillende beleidsterreinen zijn nieuwe ontwikkelingen gaande waarover binnen het team nog volop wordt gediscussieerd. Onze school wil optimaal kunnen inspelen op actuele ontwikkelingen in de samenleving. We gaan er van uit dat deze afstemming een steeds belangrijker voorwaarde is voor het inrichten van succesvolle en duurzame leerprocessen bij leerlingen. De Kwaliteitsagenda Voortgezet Onderwijs is daarbij richtinggevend. De schoolleiding zoekt draagvlak voor veranderingen in de richting van een meer dynamische en professionelere organisatie. Als school willen we schoolontwikkeling vorm geven van binnenuit, in eigen regie, in de context van onze omgeving en samen met alle medewerkers. Zo is in september 2009 door de schoolleiding het koersdocument gepresenteerd met daarin speerpunten op het gebied van onderwijs en organisatie. In overleg met het team dienen deze speerpunten verder uitgewerkt te worden. Als belangrijk beleidsdocument verdient het koersplan ruim aandacht in het nieuwe schoolplan, maar het spreekt vanzelf dat de inhoud daarvan nog niet kan worden gepresenteerd als vaststaand beleid. We willen steeds optimaal gebruik maken van voortschrijdend inzicht. Ook op het gebied van personeelsbeleid zijn er veel ontwikkelingen gaande, zoals de uitwerking op schoolniveau van het Convenant Leerkracht van Nederland. De schoolleiding kiest voor een beleidsrijke invoering van de functiemix en ziet deze ontwikkeling als een kans om te komen tot een verhoging van de kwaliteit van onderwijs. De plannen hiervoor worden op dit moment verder ontwikkeld en zullen in de loop van het schooljaar 2009-2010 worden gepresenteerd aan en besproken met het team.

We streven naar kwaliteitsontwikkeling en een hogere professionaliteit, aangezien we er van uitgaan dat docenten de grootste bepalende factor zijn voor het bereiken van kwalitatief goed onderwijs en een goede interactie met leerlingen.

Naast alle andere ontwikkelingen werkt de school aan nieuwbouw. Daarbij wordt in het schoolplan uitgebreid stilgestaan. De nieuwbouw biedt bijzondere mogelijkheden in het kader van schoolontwikkeling. Het vraagt daarnaast een flinke investering in tijd en energie van schoolleiding en team. Voor de komende jaren zijn dan ook het welzijn van alle betrokkenen (leerlingen, personeel en omgeving) en aandacht voor werkdruk belangrijke punten.

Naast nieuwe ontwikkelingen bevat het schoolplan voor een groot deel bestaand beleid en daarop gebaseerde regelingen. Zo is bij het maken van dit schoolplan een ruim gebruik gemaakt van het oude schoolplan (voor zover zaken nog van toepassing zijn), de schoolgids 2009-2010, het formatieplan 2009-2010, het opleidingsbeleidsplan 2007-2009 en andere stukken.

De schoolleiding beoogt met het geven van zo volledig mogelijke informatie op een open en transparante wijze te tonen met welke ontwikkelingen de school bezig is en waar de prioriteiten worden gelegd de komende jaren. Wanneer nieuwe inzichten leiden tot aanpassingen van beleid, dan zullen we daarover communiceren met alle betrokkenen.

## 2. Onze visie op onderwijs

*De school wil uitdagend onderwijs bieden in een aantrekkelijke omgeving waar in een kleinschalige setting betekenisvol onderwijs aan leerlingen geboden wordt.*

Belangrijke elementen in ons onderwijs zijn:

### **Kennis en vaardigheden**

Leerlingen ontvangen kennis, leren hoe zij zelf meer kennis en vaardigheden kunnen verwerven en krijgen inzicht in de relevantie van bepaalde kennis en historische principes die daaraan ten grondslag liggen.

### **Identiteit**

Leren kost moeite, vraagt geduld en eist het maken van keuzes. Tijdens het leerproces leert de leerling zichzelf steeds beter kennen. Het is hierbij van belang dat leraar en leerling elkaar vertrouwen. De leerling leert echter niet alleen van de leraar, maar ook van zijn medeleerlingen. De school biedt een leeromgeving waarin leerlingen steeds nieuwe ervaringen opdoen die bijdragen aan het ontwikkelen van hun persoonlijkheid en daardoor ook aan een deel van hun identiteit.

### **Anders zijn, samen zijn**

Tijdens hun schoolloopbaan ontdekken leerlingen dat ze verschillend zijn en dat elk individu zijn spoor volgt. Ze moeten leren geven en leren nemen. De school begeleidt de leerlingen bij dit proces van afhankelijkheid en zelfbeschikking en verantwoordelijkheid nemen voor zichzelf, voor elkaar en de school.

### **Opmerking**

Bovenstaande punten zijn in het verleden geformuleerd door het team en blijven van belang. Daarnaast is een ontwikkeling op gang gekomen waarbij steeds meer nadruk komt te liggen op de eigen verantwoordelijkheid van leerlingen en medewerkers. Het vergroten van de zelfstandigheid en het reflectief vermogen zijn speerpunten. Door de koersdoelen zoals geschetst in het hierna opgenomen koersplan zullen de medewerkers worden gestimuleerd de komende jaren dezelfde ontwikkeling door te maken als van de leerlingen wordt verwacht. Hierin is samenwerken en goed teamwork een belangrijk element.

## **3. De koers**

### **a. Het koersdocument**

In september 2009 is de gewenste ontwikkelrichting voor Notre Dame gepresenteerd in de vorm van een koersdocument. In dit document is ook aangegeven wat die beoogde ontwikkeling op praktisch niveau in de komende twee tot drie jaar voor consequenties heeft.

### **b. Het koersdoel**

In ons beeld ontwikkelt onze school zich naar een nog veel 'plattere organisatie'. Daarin staan twee ontwikkelingen centraal:

- er wordt minder 'van boven naar beneden' geregeld en gestuurd (van de schoolleiding naar de medewerkers/teams, van de individuele docent naar de klassen/individuele leerlingen),
- we leggen de verantwoordelijkheid voor de *onderwijsorganisatie* en *zorg voor de leerlingen* mede bij de **jaarteams** en de verantwoordelijkheid voor de *onderwijsinhoud* mede bij de **clusters**. Daarmee ontstaan andere sturingsmechanismen in de school. Dit heeft consequenties voor de schoolleiding, de vakgroepen en de individuele docent.

Een jaarteam bestaat uit de mentoren van een jaarlaag, aangevuld met 4 tot 5 docenten die lessen verzorgen in de betreffende jaarlaag.

Iedere docent is op twee manieren ingedeeld: als lid van een jaarteam en als lid van een cluster. Door systematisch met (jaar)plannen te werken voeren we steeds een open discussie over de keuzes die we maken. Door systematisch te kijken naar de uitvoering (monitoring, evaluatie) leggen we verantwoording af over wat we doen en wat het oplevert. Dat is wat we moeten en willen doen.

### **c. Onze vijf speerpunten**

We nemen een periode van twee tot drie jaar de tijd om gestructureerd te werken aan vijf speerpunten die er toe leiden dat we ons verder ontwikkelen tot een dynamische en professionele organisatie.

- 1 Organisatie van het onderwijs rondom leerling en klas.  
De jaarteam (o.l.v. een leerjaarmentor) krijgen een veel grotere initiërende, regelende en in sommige opzichten ook sturende verantwoordelijkheid (in de vorm van een ‘opdracht’) t.a.v. het pedagogisch en didactisch klimaat, het welbevinden van klassen en van leerlingen, de leerling-zorg, de leerling tevredenheid en de resultaten van ons onderwijs.
- 2 Vormgeven van inspirerend onderwijs.  
De 4 clusters (o.l.v. een clustervertegenwoordiger) krijgen een initiërende, regelende en sommige opzichten ook sturende verantwoordelijkheid t.a.v. afstemming van onderwijsinhouden, didactische vernieuwing, het zoeken naar de balans tussen ‘overdracht van kennis’ en ‘zelfontdekkend leren’ én t.a.v. de kwaliteit/opbrengsten van ons onderwijs. Het individuele docentbelang en het belang van de vakgroep passen binnen het belang van het cluster.
- 3 De schoolleiding bewaakt de kwaliteit van alle processen in de school.  
De rol van de schoolleiding zal verder verschuiven van uitvoering naar kwaliteitsbewaking. Dat gebeurt door het accent te leggen op begeleiding van de clusters en de jaarteam (monitoring en evaluatie) en begeleiding van individuele medewerkers (stimuleren/faciliteren) opdat ieder een optimale bijdrage aan de verdere ontwikkeling van de school geeft.
- 4 Professioneel handelen en professioneel gedrag.  
Er wordt voortdurend gewerkt aan onze eigen professionalisering. Wat betreft de organisatie wordt meer aandacht besteed aan *de wijze waarop* zaken worden aangepakt: werken we planmatig, volgen we de voortgang voldoende, evalueren we (en stellen we bij) en meten we de resultaten? (plan-do-check-act)
- 5 Welbevinden en tevredenheid van alle medewerkers.  
Verbeteren en vernieuwen kosten energie. Een ‘uitdagende school’ willen zijn met ‘een professionele uitstraling’ vraagt veel (extra) inzet. Het is van belang om ambities te delen, daarover met elkaar in gesprek te blijven en dat met respect voor elkaar. Tijdens dit traject zal worden onderzocht hoe dit aspect wordt ervaren door leerlingen, ouders en medewerkers.

### **d. De aanpak op korte termijn**

Er wordt gekozen voor een gefaseerde aanpak. Prioriteit in 2009-2010 heeft de verdere ontwikkeling van sterke jaarteam en sterke clusters. Daar is direct na de vakantie mee gestart door –in

samenspraak van schoolleiding en leerjaarmentoren, c.q. clustervertegenwoordigers - te werken aan het mandaat en de opdracht van ieder van de teams.

Er zullen nieuwe scholingsbehoeften ontstaan. Die zullen worden geïnventariseerd en gekoppeld aan andere reeds bestaande wensen en worden verwerkt in het opleidingsplan voor 2009-2010. Ook de leerjaarmentoren en clustervertegenwoordigers krijgen gelegenheid zich in specifieke vaardigheden te bekwamen.

#### e. Concrete acties/activiteiten/op te leveren producten op langere termijn

	2009-2010	2010-2011	2011-2012
<b>Onderwijs organisatie</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Samenstelling 5 jaarteam</li> <li>• Mandaat beschrijving</li> <li>• Opdracht voor de jaarteam</li> <li>• Invulling jaarplan</li> <li>• Initiëren overleg met clusters</li> <li>• Evalueren schooljaar binnen jaarteam en met clusters</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluatie jaarteam, mogelijke herindeling</li> <li>• Nieuw jaarplan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nieuw jaarplan en activiteitenplan</li> <li>• (Externe) audit kwaliteit onderwijsorganisatie</li> <li>• Evaluatie jaarteam en leerjaarmentoren</li> </ul>
<b>Onderwijs inhoud</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Stand van zaken clusters</li> <li>• Benoeming cluster vertegenwoordigers</li> <li>• Mandaat clusters</li> <li>• Opdracht clusters t.a.v. onderwijs ontwikkeling</li> <li>• Jaarplan clusters</li> <li>• Overleg met jaarteam</li> <li>• Evalueren schooljaar binnen clusters en met jaarteam</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluatie functioneren cluster</li> <li>• Stand van zaken onderwijs ontwikkeling cluster</li> <li>• Nieuw jaarplan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nieuw jaarplan</li> <li>• (Externe) audit kwaliteit van het onderwijs</li> <li>• Evaluatie clusters en clustervertegenwoordigers</li> </ul>
<b>Schoolleiding &amp; kwaliteit</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Communicatie- en overleg structuur bespreken</li> <li>• Systematische gesprekken met jaarteam en clusters (monitoring)</li> <li>• Evaluatie voortgang jaarteam en clusters</li> <li>• Verdere uitwerking gesprekscyclus met individuele medewerkers (Fg, BO en Popgesprekken)</li> <li>• Monitoring voortgang veranderingsproces</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluatie en bijstelling koersdocument</li> <li>• Beleid kwaliteit &amp; onderwijs</li> <li>• Beleid kwaliteit &amp; zorgstructuur</li> <li>• Evaluatie voortgang jaarteam en clusters</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Koersplan/strategie 2011-2014</li> <li>• Omvang schoolleiding gereduceerd</li> </ul>
<b>Professioneel handelen en scholing</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Invulling scholingsplan 2009-2010</li> <li>• Coaching jaarteam en clusters door SL</li> </ul>		

## **4. Positiebepaling**

### **a. Landelijke ontwikkelingen**

In het voortgezet onderwijs zijn er al jarenlang veranderingen op onderwijsinhoudelijk, pedagogisch en didactisch gebied. Opmerkelijk is daarbij dat zich een verschuiving heeft voorgedaan van aanbodgericht onderwijs, waarbij veel zaken waren vastgelegd in wetten en regelingen, naar onderwijs waarbij de leerling en zijn schoolloopbaan centraal staan. In plaats van een uitgebreide centrale regelgeving zijn er door het Ministerie van OCW veelal kaders vastgesteld waarbinnen ruimte bestaat voor schoolbesturen en scholen eigen verantwoordelijkheid te dragen voor het vormgeven van het onderwijs. Kernpunt daarbij is dat talenten van leerlingen zo goed mogelijk moeten worden ontplooid. In dit kader is door de overheid de Kwaliteitsagenda VO besproken met alle betrokkenen bij het onderwijs. Daarbij zijn speerpunten bepaald om te zorgen dat leerlingen succes en plezier zullen hebben op school en dat ze er leren wat ze nodig hebben om ook na de middelbare school succesvol te kunnen zijn. Er is meer aandacht voor het belang van een aantrekkelijke werkomgeving voor leraren en voor samenwerking met andere betrokkenen in de samenleving. De school onderschrijft het belang van de benoemde beleidsprioriteiten en zal de komende jaren bijdragen aan de realisatie daarvan.

### **b. Belangrijkste ontwikkelingen van de laatste jaren binnen de school**

Notre Dame des Anges bevindt zich momenteel in een periode met belangrijke ontwikkelingen. Zo zijn er nieuwbouwplannen ontwikkeld waarvan de uitvoering in het schooljaar 2009/2010 wordt gestart. Er zijn veranderingen doorgevoerd in de managementstructuur en de jaarlagen zijn organisatorische eenheden geworden. Ook is er een intensieve samenwerking tussen secties tot stand gekomen in zogenaamde clusters.

Verder is de zorg voor leerlingen verder geprofessionaliseerd en geïntensiveerd. Ten slotte moeten ook genoemd worden ontwikkelingen op het gebied van het personeelsbeleid (o.a. scholing en gesprekkencyclus) en de kwaliteitszorg.

### **c. Strategische positie t.o.v. andere scholen in Nijmegen e.o.**

Onze school neemt als categorale havo een unieke plaats in tussen de scholengemeenschappen in Nijmegen en omstreken. De kleinschaligheid, de onderwijskwaliteit en de leerlingenzorg maken de school voor veel ouders en leerlingen zeer aantrekkelijk waardoor er elk jaar voldoende leerlingen worden aangemeld. Notre Dame des Anges heeft er voor gekozen om op het huidige niveau van het leerlingenaantal te stabiliseren en niet te groeien. Hoewel er op sommige gebieden met andere scholen/schoolbesturen intensief wordt samengewerkt wil de school ook in de toekomst haar zelfstandigheid behouden. Het bestuur van de school is de St. Augustinusstichting te Ubbergen.

## **5. Omgevingsfactoren**

### **a. Ontwikkelingen in het onderwijsaanbod**

Kwalitatief goed onderwijs op Havo-niveau en een kleinschalige, veilige omgeving zijn kenmerken waarmee de school zich naar buiten profileert.

De school trekt leerlingen uit de wijde omgeving en is niet afhankelijk van een beperkt aantal toeleverende basisscholen. Naast leerlingen met een Havo-advies zijn er ook veel leerlingen die de basisschool verlaten met een VMBO-t/Havo-advies. Een deel van de leerlingen stroomt na het derde leerjaar door naar het MBO.

Een belangrijk accent legt de school op het aanleren van studievaardigheden in de onderbouw. In de bovenbouw worden de leerlingen met behulp van de zogenaamde “competentiewijzer” voorbereid op de eisen die het vervolgonderwijs aan hen zal stellen.

De school hecht veel belang aan de maatschappelijke stage die leerlingen in staat stelt kennis te nemen en bij te dragen aan het vele vrijwilligerswerk dat in Nederland gedaan wordt.

Verder wil de school zich profileren met de vakkenclusters waarbij verwante vakken samenwerken en binnen het cluster zorgen voor samenhang, verbinding en afstemming. Hierdoor ontstaat een duidelijke meerwaarde in het onderwijsaanbod. De school biedt een ruime keuze aan expressievakken en streeft naar een verdere ontwikkeling van de bètavakken. Notre Dame des Anges is een Universumschool en heeft het nieuwe vak Natuur, Leven en Technologie (NLT) ingevoerd in de bovenbouw.

## **b. Ontwikkelingen in relatie met andere scholen voor voortgezet onderwijs**

Notre Dame des Anges kiest er nadrukkelijk voor als zelfstandige school te bestaan. Tegelijkertijd wil de school graag samenwerken met andere scholen/schoolbesturen aan gezamenlijke projecten. Zo is een goede samenwerking ontstaan met het bestuur en de scholen van de Alliantie Voortgezet Onderwijs Nijmegen e.o. in het kader van de Opleidingsschool en bij het ontwikkelen van personeelsbeleid. Met het Kandinsky College, dat onder het bestuur valt van Scholengroep Rijk van Nijmegen, wordt samengewerkt in een meerjarig project in het kader van de begeleiding van ASS-leerlingen (Autistisch Spectrum Stoornis).

## **c. Sociaaldemografische factoren**

### **Demografisch**

Een belangrijke ontwikkeling is dat de komende decennia in Nederland steeds meer ouderen en minder jongeren zullen wonen. Dit geldt volgens de prognose van de Gemeente Nijmegen in mindere mate voor Nijmegen waar de komende jaren nog flink gebouwd zal worden. Nijmegen heeft voor de jaren tot 2020 nog een flink woningbouwprogramma (19.000 woningen 2007-2020). Vooral in de Waalsprong en het Waalfront staan veel woningen in de planning. Hierdoor zal het inwoneraantal van Nijmegen nog lang doorgroeien. Dat blijkt uit de gemeentelijke bevolkingsprognose, maar ook uit landelijke en provinciale prognoses voor Nijmegen.

Volgens de Gemeente kan het aantal inwoners bij een realisatie van het bouwprogramma groeien naar 178.000 tot 180.000 in 2020.

Het is overigens onduidelijk in hoeverre de huidige economische crisis een weerslag zal hebben op het bouwprogramma.

### **Ontwikkelingen op de arbeidsmarkt**

Al enkele jaren speelt het probleem van het tekort aan leraren. Door onvoldoende instroom vanuit de lerarenopleiding en een toenemende uitstroom van oudere docenten door vervroegde uittreding en pensionering is een lerarentekort ontstaan. Hoewel door de economische crisis de arbeidsmarkt voor het onderwijs iets lijkt te verbeteren blijft de situatie zorgelijk. Een belangrijke reden voor Notre Dame des Anges om opleidingsschool te zijn is bij te dragen aan de kwaliteit van de lerarenopleiding en goede stagemogelijkheden te bieden aan docenten in opleiding.

## Ontwikkelingen in het leerlingenaantal

Volgens de prognose van KBVO (Katholieke Bond Voortgezet Onderwijs) heeft de school de komende jaren de volgende leerlingenaantallen.

<b>schooljaar</b>	09/10	10/11	11/12	12/13	13/14	14/15
Klas 1	110	112	114	116	115	114
Klas 2	118	115	117	118	121	120
Klas 3	120	119	116	118	119	122
Klas 4	123	120	119	116	118	119
Klas 5	101	103	101	100	97	99
<b>Totaal</b>	<b>572</b>	<b>569</b>	<b>567</b>	<b>568</b>	<b>570</b>	<b>574</b>

## 6. Het onderwijskundig beleid

### a. Het onderwijsaanbod

#### De onderbouw

In klas 1 wordt veel aandacht besteed aan het leren “leren”. Tijdens de mentoruren komen onderwerpen aan bod als “het invullen van de agenda”, “plannen”, “woordjes leren” en “mindmappen”. Daarnaast wordt in de mentorlessen aandacht besteed aan bijvoorbeeld “concentratie”, “memoriseren”, “technisch lezen” e.d. Leerlingen krijgen tips aangereikt in de vorm van werkwijzers.

Deze werkwijzers zijn ook terug te vinden in het leerlingenvademecum, dat in elke klas aan het begin van het schooljaar wordt uitgereikt. Er wordt bijzondere aandacht besteed aan de toepassing in de vakken. Ook na klas 1 blijft het aanleren van studievaardigheden belangrijk. Hoewel het duidelijk is dat de leerlingen een eigen leerstijl ontwikkelen houden de docenten steeds in de gaten of de aanpak kan worden verbeterd. In klas 2 en 3 wordt in de mentor- en vaklessen blijvend aandacht besteed aan de vaardigheden.

Vanaf klas 4 worden de leerlingen voorbereid op de eisen die het vervolgonderwijs straks aan hen zal stellen. Dit doet de mentor met behulp van de zogenaamde “competentiewijzer”.

In de school vindt een ontwikkeling plaats waarbij variëteit in het leren van belang is. Behalve ingeroosterde lessen is er ruimte voor projectdagen waarop bijzondere activiteiten plaatsvinden. Naast de gebruikelijke vakken van de eerste klas heeft de school een bijzonder aanbod van expressievakken: dans, drama, beeldend en muziek.

In de tweede klas krijgen de leerlingen voor het eerst de vakken Duits en NASK (natuur & scheikunde). De expressievakken staan voor een half jaar als blokkur op het programma: na een half jaar wordt van expressievak gewisseld. Leerlingen in het tweede jaar krijgen eenmaal in de week een mentoruur. Daarin wordt naast andere klassenzaken een begin gemaakt met het LOB-traject (Loopbaan Oriëntatie en Begeleiding). Aan het eind van de tweede klas gaan de leerlingen met elkaar op kamp. In klas 3 verdwijnt biologie van het programma (keert bij keuze terug in klas 4) evenals techniek en verzorging. NASK wordt gesplitst in lessen natuurkunde en scheikunde. De expressievakken worden tweemaal in de week als blokkur gegeven.

#### De Tweede Fase

Na de driejarige onderbouw volgt de Tweede Fase in de leerjaren vier en vijf in de bovenbouw. Het overgangsbewijs van klas 3 naar klas 4 geeft de leerling dezelfde rechten als een leerling die geslaagd is voor het VMBO-t en heeft de keuze tussen doorgaan voor het Havo-diploma of op het hoogste niveau starten in het MBO.

In de bovenbouw van het Havo kiezen leerlingen één van de vier profielen. Binnen de profielen biedt Notre Dame maximale keuzevrijheid. Als keuzemogelijkheden worden aangeboden: NLT (Natuur, Leven en Technologie), informatica, maatschappijwetenschappen, de kunstvakken dans, drama, beeldend en muziek. Hiermee onderscheidt Notre Dame zich van andere scholen.

Leerlingen die in klas 4 Havo worden geplaatst hebben in het voorafgaande, derde leerjaar een profiel gekozen. Deze profielkeuze is erg belangrijk vanwege de mogelijkheden om na het behalen van het Havo-diploma vervolgopleidingen te volgen.

De leerlingen kiezen één van de vier profielen:

- Cultuur en Maatschappij (CenM)
- Economie en Maatschappij (EenM)
- Natuur en Gezondheid (NenG)
- Natuur en Techniek (NenT)

De leerlingen volgen een programma dat bestaat uit:

- A. een gemeenschappelijk deel (deze vakken moet iedereen verplicht volgen)
- B. een profieldeel (bij elk profiel horen een paar verplichte vakken)
- C. een profielkeuzevak (hierin wordt nog een vak gekozen dat goed aansluit bij het gekozen profiel)
- D. een vrij deel (hierin kiest de leerling een vak dat nog niet bij A, B of C is gekozen)

Vanuit de school wordt leerlingen dringend aangeraden om ook Wiskunde B te kiezen als natuurkunde wordt gekozen. Verder mogen leerlingen die gekozen hebben voor het profiel Cultuur en Maatschappij geen extra kunstvak meer kiezen. De school staat een combinatie van wiskunde A en wiskunde B niet toe en een keuze voor Natuur, Leven en Technologie (NLT) kan alleen in combinatie met een NT-profiel gekozen worden.

De school adviseert leerlingen die na 5 Havo over willen stappen naar 5 VWO om in het vrije deel een moderne taal (naast Engels) te kiezen: dus Frans of Duits.

Als een leerling het profiel CenM kiest en eventueel later naar 5 VWO wil overstappen wordt hem/haar dringend aangeraden om in het vrije deel wiskunde A op te nemen.

### **Toetsing en rapportage onderbouw**

Voor de onderbouwklassen is het schooljaar verdeeld in vier periodes. Elke periode wordt afgesloten met een proefwerkweek. Na elke periode verschijnt een cijferrapport met een indicatie van de leerhouding. Voor alle vakken in klas 1,2 en 3 geven de cijfers de gemiddelde stand van een vak weer voor dat gedeelte van het schooljaar dat al geweest is. Het laatste rapport geeft de jaarcijfers weer op grond waarvan de leerling al of niet wordt bevorderd. De rapportcijfers kunnen door ouders en leerlingen in de loop van het schooljaar 2009-2010 via de schoolwebsite worden ingezien.

### **Bovenbouw**

In klas 4 en 5 zijn er schoolexamens volgens een vast toetsrooster, dat aan het begin van het schooljaar aan leerlingen wordt uitgereikt, het Programma van Toetsing en afsluiting (PTA). In klas 4 worden naast schoolexamens ook andere toetsen afgenomen. De schoolexamens lopen ongeveer gelijk met de proefwerkweken in de onderbouw.

### **Maatschappelijke stage**

De maatschappelijke stage heeft een ander karakter dan een beroepsgeoriënteerde stage die in het kader van studie- en beroepskeuze wordt gevolgd. De maatschappelijke stage stelt leerlingen in staat kennis te nemen van het vele vrijwilligerswerk dat in Nederland wordt gedaan,

Het criterium waar de stage aan moet voldoen is dat het werk moet zijn bij een niet-commerciële instelling waarbij de leerlingen zich onbaatzuchtig inzetten. In een stage van ongeveer 4 dagdelen maken de leerlingen kennis met bijvoorbeeld een verzorgingstehuis, een kinderdagverblijf, een stichting voor natuurbehoud e.d.

De afgelopen jaren was de stage ondergebracht in het programma van het derde leerjaar. De komende jaren wordt de maatschappelijke stage uitgebreid naar totaal 60 uur voor alle leerjaren samen. In 2009/2010 is de stage uitgebreid naar klas 2 en 4. De school heeft een tweetal docenten aangewezen voor de coördinatie van de maatschappelijke stage.

### **Zelfstudie-uren en lesuitval in de onderbouw**

In de bovenbouw kan in het rooster sprake zijn van zelfstudie-uren. Tijdens deze uren werken leerlingen in de mediatheek. Leerlingen van klas 1, 2 en 3 hebben geen zelfstudie-uren, maar worden bij eventuele lesuitval klassikaal opgevangen. De school gaat zeer zorgvuldig om met onderwijstijd.

Zo mogelijk wordt er voor vervanging gezorgd en anders is er surveillance.

Roosterwijzigingen zijn beschikbaar via de website van de school.

### **Huiswerkklas**

De school biedt de mogelijkheid tot ondersteuning van leerlingen in het maken van huiswerk in de huiswerkklas indien het lesrooster dit toelaat. Voor deelname daaraan wordt aan de ouders een financiële bijdrage gevraagd. Er is een maximum aan het aantal leerlingen dat aan de huiswerkklas kan deelnemen.

Verder is het mogelijk dat leerlingen zonder direct toezicht of begeleiding voor en na de lessen op school huiswerk maken. Hieraan zijn uiteraard geen kosten verbonden

### **ICT**

#### **Huidige situatie**

Er zijn in het huidige schoolgebouw twee plaatsen waar leerlingen met de computer kunnen werken: computerlokaal in lesverband en mediatheek. Elke leerling heeft een eigen account met eigen wachtwoord. Daarmee heeft hij toegang tot diverse programma's, internet en e-mail (iedere leerling en medewerker van de school heeft een eigen e-mailadres).

In de school wordt gewerkt met een Elektronische Leeromgeving (ELO). Op dit moment is dit Teletop; er wordt overwogen over te stappen op Magister.

Binnen de clusters wordt gewerkt aan de invoering van uniforme studieplanners die voor leerlingen en ouders toegankelijk zijn via de ELO. Via de schoolwebsite is vanaf schooljaar 2009-2010 cijferinzage voor leerlingen en ouders mogelijk.

De school streeft er naar alle beschikbare digitale hulpmiddelen (zoals beamers, active boards) daadwerkelijk in te zetten te ondersteuning van het onderwijsleerproces.

Een optimaal gebruik van ICT-hulpmiddelen kan pas volledig worden gerealiseerd na ingebruikname van de nieuwbouw.

## Nieuwbouw

Voor de nieuwbouw zijn met betrekking tot ICT een aantal *algemene* uitgangspunten geformuleerd:

- Ruime voorzieningen; grote mate van flexibiliteit; gebruik maken van nieuwste ontwikkelingen en inzichten op het gebied van ICT;
- ICT ondersteunend aan / faciliterend voor het onderwijsproces; ICT voorzieningen op hoog niveau voor andere functionaliteiten als telefonie, beveiliging gebouw etc.;
- Ruime investering in ICT;

Meer *specifieke* uitgangspunten zijn:

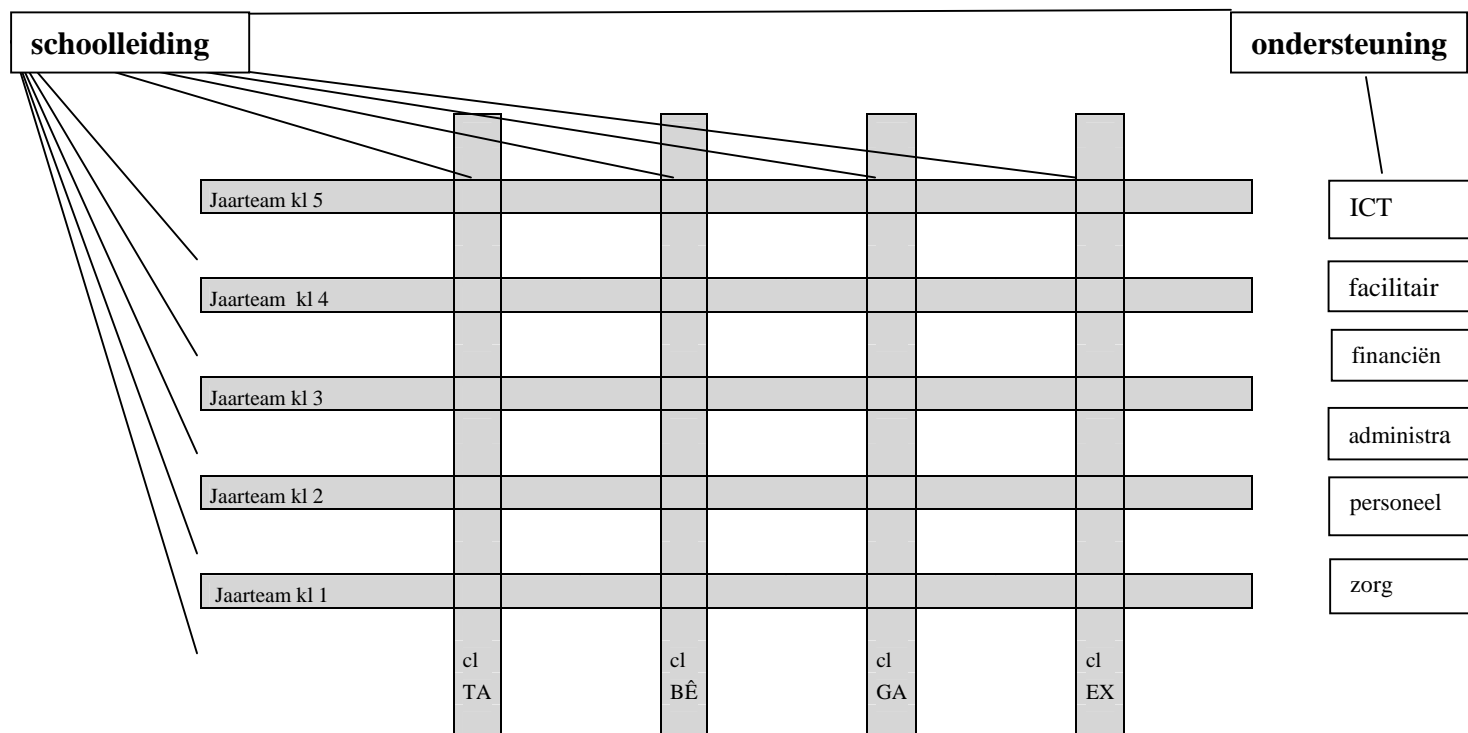
- Een ratio van 1 computer /laptop op 4 leerlingen;
- Flexibel gebruik moet mogelijk zijn in hele gebouw door een combinatie van draadloos en kabel;
- Leerlingen werken zoveel mogelijk met laptops;
- Voor personeel worden waar mogelijk vaste werkplekken gerealiseerd met PC's en de mogelijkheid om in de toekomst in te loggen met eigen laptops;
- Uitleen aan leerlingen van laptops voor gebruik via diverse uitgiftepunten;
- Bij de clusters worden verzamelstations van laptops gerealiseerd;
- Voorlopig worden de laptops door school gefinancierd;
- In de toekomst wordt gedacht aan ontwikkeling naar eigen laptops van leerlingen, die op school kunnen worden gebruikt.

## b. Onderwijsorganisatie

In elk leerjaar heeft het **jaarteam** een belangrijke sturende en initiërende rol t.a.v. het pedagogisch klimaat, de leersetting, het welbevinden van klassen en van leerlingen, de leerlingenzorg, de leerling tevredenheid en de resultaten van het onderwijs. Een jaarteam van mentoren wordt geleid door een leerjaarmentor .

De vakgroepen zijn ondergebracht in een **viertal clusters** ( talen, expressievakken, gammavakken en bètavakken). De clusters die geleid worden door een clustervertegenwoordiger hebben een initiërende, regelende en in sommige opzichten ook een sturende verantwoordelijkheid t.a.v. afstemming van onderwijsinhouden, didactische vernieuwingen, het zoeken naar een balans tussen “overdracht van kennis” en “zelfontdekkend leren” en t.a.v. de kwaliteit en de opbrengsten van ons onderwijs. Daarbij wordt het individuele docentbelang en het belang van de vakgroep ondergeschikt gemaakt aan het belang van het cluster.

# Organogram onderwijsorganisatie



## **c. Leerlingbegeleiding**

### ***Algemene leerlingbegeleiding***

#### **Mentoraat**

Naast het onderwijs wordt op het Notre Dame des Anges ook klassikale en individuele leerlingbegeleiding aangeboden in de vorm van het mentorschap. Gedurende de hele schoolperiode heeft elke leerling jaarlijks een mentor die hem ondersteunt bij het leerproces. De mentor volgt de studieresultaten van de leerlingen van zijn klas of groep en houdt het welzijn van de leerlingen individueel in de gaten. De mentor onderhoudt daarover contact met ouders, collega's en schoolleiding. De mentor probeert de goede sfeer in de klas te bevorderen door het stimuleren van verschillende activiteiten. Ouders kunnen de mentor aanspreken over studieproblemen of andere leerling-gebonden zaken.

Bij alle leerlingen van klas 1 wordt eind november de zogenaamde schoolvragenlijst afgenomen. Dit gebeurt in een mentoruur. De lijst bestaat uit een aantal vragen, die na beantwoording, een zelfbeeld van elke leerling opleveren. De vragen zijn onderverdeeld in drie hoofdgroepen: motivatie, welbevinden en zelfconcept. Na afname van de vragenlijst heeft de mentor hierover met elke leerling een kort gesprek.

Leerlingen houden zoveel mogelijk dezelfde mentor in klas 1, 2 en 3.

#### **Decanaat/studie- en beroepskeuze**

Vanaf het tweede leerjaar wordt er binnen de school aandacht geschonken aan studie- en beroepskeuze. In klas 2 is er het LOB-traject (Loopbaan Oriëntatie en Begeleiding) dat door de mentoren wordt uitgevoerd en in klas 3 worden de leerlingen (en hun ouders) begeleid bij de profielkeuze.

Bij het proces van de profielkeuze zijn de decanen en de leerjaarmentoren nauw betrokken. Naarmate het jaar in klas 3 vordert en de Tweede Fase in zicht komt, wordt de profielkeuze belangrijk. We proberen ouders en leerlingen optimaal bij te staan in het maken van een goede keuze. Naast voorlichtingsbijeenkomsten voor ouders en leerlingen zijn er keuzebegeleidinglessen, individuele gesprekken met leerlingen (en met ouders) en een beroepenavond, georganiseerd in samenwerking met de ouders. Ook is er elk jaar een profielkeuzeday op de HAN. De schooldecaan en de mentor spelen een belangrijke rol in de ondersteuning van ouders en leerlingen in het keuzeprocess.

In de bovenbouw worden voor de leerlingen allerlei voorlichtingsactiviteiten georganiseerd over studie- en beroepskeuze. Daarnaast is er in januari een 3-daags loopbaan- oriëntatieproject in samenwerking met het beroepskeuzebureau de Geldergroep en een 2-daags project in juni over zaken als studiefinanciering, de arbeidsmarkt, het inkomensperspectief per studierichting en het gebruik van computerprogramma's en het internet als informatiebron. Daarnaast loopt de leerling een dag mee met een beoefenaar van de gewenste beroepsrichting.

De school heeft een aparte website ([www.notredame.dedecaan.net](http://www.notredame.dedecaan.net)) waarop voor de klassen 4 en 5 veel informatie staat over de door de school georganiseerde activiteiten en over opleidingen, toelatingseisen, open dagen, beroepen en studiefinanciering. Op deze site houden leerlingen hun eigen loopbaandossier bij en kunnen zij rechtstreeks vragen mailen aan de decanen. Ouders kunnen zich ook aanmelden op de site en zich abonneren op een nieuwsbrief.

De decanen voeren naar behoefte gesprekken met leerlingen en hun ouders.

### **Leerlingenzorg en ZorgAdviesTeam (ZAT)**

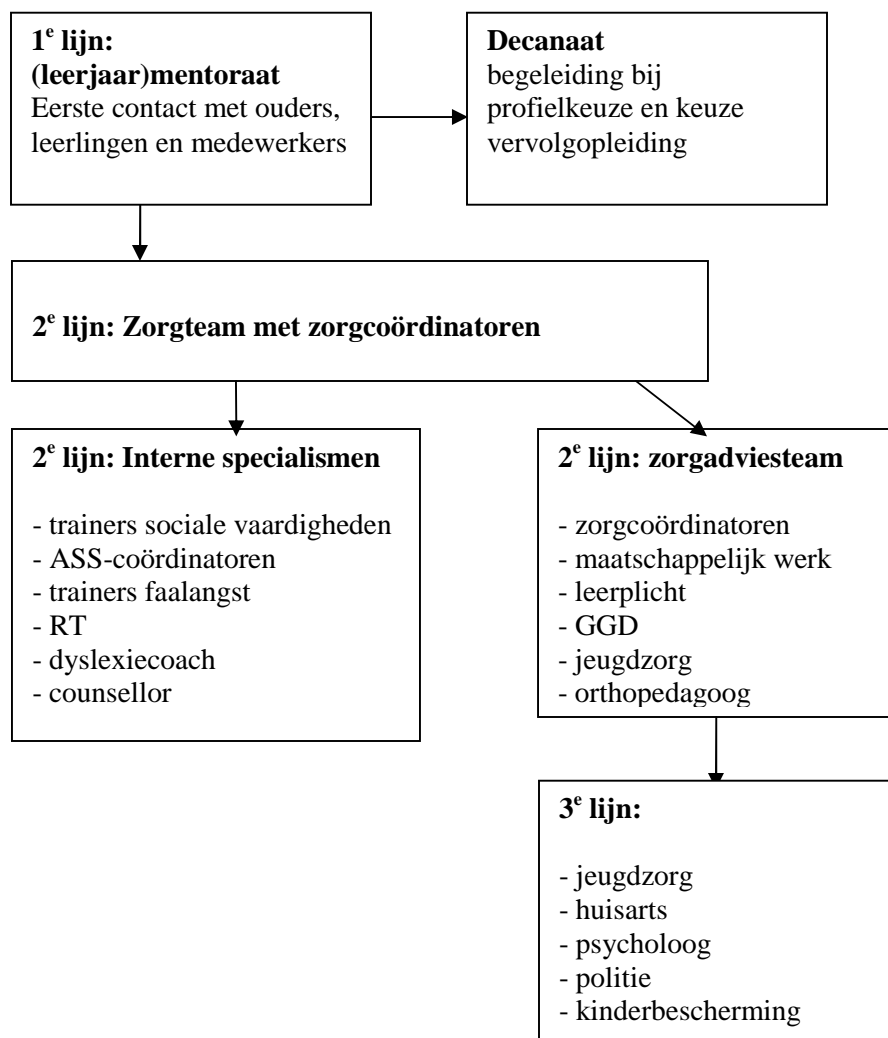
Om onze schoolvisie op leerlingenzorg waar te kunnen maken is het essentieel dat we een degelijk en adequaat systeem van leerlingenbegeleiding en –zorg hebben. Havo Notre Dame des Anges heeft hier een sterke traditie in. De kleinschaligheid van de school trekt jaarlijks veel leerlingen die speciale zorg nodig hebben. Mede hierdoor heeft de school haar zorg- en begeleidingsbeleid goed op orde.

De school verstaat onder ‘zorg’ het geheel van activiteiten van verschillende aard met als doel de leerling te helpen de school met optimaal resultaat te doorlopen. Er wordt hierbij een balans gezocht tussen de overdracht van kennis, vaardigheden, houding enerzijds, en de behoeften en mogelijkheden van de leerling anderzijds. Het mentoraat staat hierin centraal. Er worden leerling-besprekingen ingevoerd.

Vanuit zorgvuldigheid en kwaliteitsbewustzijn bezien we ons zorgbeleid structureel op ‘doen we nog de juiste dingen?’. Hierbij zijn de volgende uitgangspunten koersbepalend:

- korte lijnen;
- continuïteit;
- herkenbaarheid;
- goede leerlingenmix.

## Organisatie van de leerlingenzorg



Zoals in het schema is aangegeven heeft de school een zorgadviesteam. Het team adviseert en ondersteunt de (leerjaar)mentoren en de schoolleiding bij de zorg voor leerlingen. Als een mentor of docent in de omgang met leerlingen problemen tegenkomt, waar hij of zij geen oplossing voor heeft, dan wordt het Intern Zorgteam ingeschakeld. Leerlingen worden dan binnen dat team besproken.

Naar aanleiding van deze bespreking kan een van de teamleden het probleem van de leerling nader onderzoeken en waar nodig de leerling begeleiden. Via het zorgadviesteam kan er ook worden doorverwezen naar instanties buiten de school.

Het team bestaat uit de schoolarts, de schoolverpleegkundige, de schoolmaatschappelijk werkster, een orthopedagoog, een medewerker van jeugdzorg, een leerplichtambtenaar en de twee zorgcoördinatoren van de school.

In de praktijk wordt slechts een beperkt aantal leerlingen in het zorgteam besproken.

## ***Bijzondere leerlingbegeleiding***

### **Leerlingen in bijzondere omstandigheden**

De school besteedt extra aandacht aan leerlingen met een beperking. Zij ontvangen speciale begeleiding om de door hun beperking opgelopen achterstand te compenseren (begeleiding op school van leraren en via de school van ambulante Instituutsbegeleiders). De leerlingen brengen hiervoor een extra budget mee (“rugzakje”).

### **Dyslexiebeleid**

Dyslectische leerlingen hebben vaak moeite met de veelal schriftelijke, talige benadering in ons onderwijs. Daarom hebben zij extra ondersteuning nodig. De onderwijsinspectie geeft bij de schoolexamens en het centraal schriftelijk eindexamen deze leerlingen recht op verlenging van tijd.

Alle dyslectische leerlingen op onze school krijgen die verlenging ook in alle leerjaren bij alle toetsen (een kwart van de tijd extra). Daarnaast heeft elke leerling op grond van het testrapport van een psycholoog/orthopedagoog recht op de daarin voorgestelde maatregelen voor zover deze praktisch uitvoerbaar zijn.

In het begin van klas 1 worden bij alle leerlingen toetsen op het gebied van spelling en lezen afgenomen. Als de resultaten daartoe aanleiding geven moeten leerlingen waarbij eerder nog geen dyslexie was vastgesteld extra testen doen. Als de uitslag daartoe aanleiding geeft wordt de ouders geadviseerd een dyslexietest te laten afnemen. De school kan hierin bemiddelen. De kosten zijn echter voor rekening van de ouders.

Ook deze leerlingen krijgen na aanlevering van een kopie van het dyslexierapport en de verklaring een faciliteitenkaart. De dyslectische leerlingen worden gedurende hun hele schooltijd gesteund door de dyslexiecoach. Er bestaat ook de mogelijkheid tot hulp in kleine groepen (RT). Bij proefwerken in de onderbouw zijn aparte ruimtes waar dyslectische leerlingen in de hun toekomende tijd kunnen werken. De faciliteitenkaarten zijn de gehele schooltijd geldig. Voor het eindexamen zorgt de school voor aanvraag bij de inspectie van verlenging van de werktijd of andere toegestane hulpmiddelen bij examens.

Aan de school is een actieve ouderwerkgroep dyslexie verbonden.

De school ontwikkelt ook een beleid op het gebied van dyscalculie. Docenten worden tijdens het schooljaar 2009-2010 in de gelegenheid gesteld hiervoor bijscholing te ontvangen.

### **ASS-leerlingen (Autisme Spectrum Stoornis)**

In het verleden heeft Notre Dame gedurende een aantal jaren deelgenomen aan een onderzoek dat erop gericht was het functioneren te verbeteren van leerlingen met een aan autisme verwante stoornis (ASS= Autisme Spectrum Stoornis). Resultaat van dat onderzoek was het ontstaan van De Bijsluiter. De Bijsluiter is een document dat ontwikkeld wordt door leerling, ouders, mentor, ambulant begeleider en ASS-coördinator. In deze Bijsluiter is beschreven hoe (vak)docenten de leerling het best kunnen begeleiden, bijvoorbeeld bij het maken van open opdrachten.

Op de school zijn twee ASS-coördinatoren aangesteld. Zij ondersteunen mentoren en vakdocenten in de begeleiding van de ASS-leerlingen.

Aan de school is een actieve ASS-ouderwerkgroep verbonden.

In het schooljaar 2009-2010 is een vierjarig onderzoeks- en scholingstraject gestart om de begeleiding van ASS-leerlingen op een goede wijze te continueren in de bovenbouw.

### **Faalangst en examenvrees**

Als er bij leerlingen spanningen zijn waardoor zij slechter presteren spreken we vaak van faalangst. Leerlingen die in hun prestaties of functioneren op school belemmerd worden door faalangst hebben veel aan een groepstraining. Deze training leert leerlingen beter om te gaan met faalangst en/of examenvrees. Op basis van indrukken van docenten, gegevens van de basisschool en de uitslag van de schoolvragenlijst worden sommige leerlingen uitgenodigd aan deze trainingen mee te doen. De ouders worden hiervan van te voren op de hoogte gesteld en om toestemming gevraagd. Het gaat om 5 trainingen van 2 lesuren. In de training wordt geleerd hoe je beter om kunt gaan met faalangst op cognitief en sociaal gebied. Voor en na de faalangsttraining is er voor de ouders van de desbetreffende leerlingen nog een aparte informatiebijeenkomst.

De school biedt ook hulp aan leerlingen met examenvrees. In klas 5 wordt een training gegeven om beter te leren omgaan met examenvrees. Op basis van indrukken van leraren en de uitslag van de ETAV-vragenlijst (die in oktober wordt afgenomen) besluiten de trainers na gesprekken met de betrokken leerling of hij/zij al dan niet in aanmerking komt voor de training. De ouders worden via hun kind op de hoogte gesteld. De training bestaat uit ongeveer 4 bijeenkomsten van twee lessen, die meestal aan het einde van de lesdag gehouden worden. Voor de examenvreestraining wordt voor de betreffende leerlingen en hun ouders een informatieavond georganiseerd.

### **d. Buitenlesactiviteiten**

Zoals in de schoolvisie is verwoord biedt de school de mogelijkheid aan leerlingen te ontdekken dat ze verschillend zijn en dat van elkaar te accepteren en waarderen.

De school zou tekort schieten wanneer zij uitsluitend een opleidingsinstituut voor het Havo-diploma zou zijn. Er moet ook ruimte voor vorming zijn om leerlingen iets anders dan het strikt noodzakelijke onderwijs mee te geven. Daarom vinden er buiten de lessen om nog diverse activiteiten plaats.

Hierbij valt te denken aan excursies per leerjaar, aan introductiedagen voor klas 1, een buitenlandse excursie voor klas 2, klas 3 en klas 4, aan het uitnodigen van toneelgezelschappen op onze school of het bezoeken van culturele activiteiten buiten de school, aan museumbezoek, aan themavieringen, een koffieconcert, een rockconcert, een culturele avond door leerlingen, de schoolkrant, beroepskeuzevoorlichtingsdagen en het project 'Arbeid' voor de 4e klassen, een kamp voor de 2e klassen, in klas 1 t/m 3 gezondheidsvoorlichting, een cursus zelfverdediging voor meisjes, een 'sportkeuzemenu' voor klas 5 etc. etc.

De leerlingen maken veelvuldig gebruik gemaakt van de CJP-pas.

Er worden gedurende het jaar regelmatig podia georganiseerd voor en door leerlingen.

### **Schoolfeesten**

Er is een beperkt aantal schoolfeesten en klassenfeesten. De ouders krijgen daarover een schriftelijke aankondiging. Zonder dit bericht, betreft het een feest georganiseerd buiten de school om. Introducees zijn bij school- en klassenfeesten niet toegestaan. Leerlingen van klas 4 en 5 mogen slechts in beperkte mate alcohol gebruiken op een schoolfeest indien zij daarvoor de wettelijke leeftijd bereikt hebben (16 jaar). Onderbouwleerlingen is het in geen enkel geval toegestaan om alcohol te gebruiken.

Enkele keren is er op vrijdagmiddag een activiteitenmiddag voor leerlingen.

### **e. Toelatingsbeleid**

Notre Dame des Anges streeft er nadrukkelijk naar het leerlingenaantal te houden op het huidige niveau. Voor de instroom in het eerste jaar betekent dit maximaal 4 klassen.

In de afgelopen vier jaar was de aanmelding precies genoeg om zonder loting de leerlingen die aan het toelatingscriterium (tenminste advies VMBO-T/Havo) voldeden toe te laten.

Als er in de komende jaren teveel leerlingen worden aangemeld dan gelden de volgende voorwaarden en regelingen:

1. Alleen leerlingen die Notre Dame als eerste keuze opgeven en het juiste advies hebben (VMBO-T/Havo, Havo, Havo/ VWO of VWO) doen mee aan de (gewogen) loting.
2. Broers en zussen van (oud)leerlingen van Notre Dame worden, als zij de school als eerste keuze hebben opgegeven, met voorrang geplaatst. Dit geldt ook voor kinderen van personeelsleden van onze school.
3. Vervolgens geldt de normale toelatingsprocedure.

Havo Notre Dame streeft ernaar om alle leerlingen die het talent, de wens en de cognitieve mogelijkheden hebben om de Havo met goed gevolg af te kunnen sluiten, die kans ook te bieden. Daarbij streeft de school naar een goede balans tussen leerlingen die wel en leerlingen die geen aparte ondersteuning nodig hebben. Dit is de reden dat in de eerste klassen maximaal 1 of 2 zorgleerlingen per klas worden toegelaten, afhankelijk van de specifieke problematiek en ondersteuningsbehoefte én de combinatiemogelijkheden met andere leerlingen. Er wordt gestreefd naar een maximum van 28 leerlingen per klas in het eerste leerjaar

## **f. In-, door- en uitstroomgegevens**

### **Instroom van leerlingen**

De leerlingen van de Notre Dame komen uit Nijmegen en de wijde omgeving. In het onderstaande overzicht zijn de herkomstplaatsen van de leerlingen opgenomen die tussen 2004 en 2009 instroomden in het eerste leerjaar. In deze jaren ligt het aantal leerlingen uit de stad Nijmegen tussen de 30 en 43%.

plaats	aantal Iln				
	2004/2005	2005/2006	2006/2007	2007/2008	2008/2009
Nijmegen	30	34	39	51	40
Beek/Ubbergen	11	7	6	11	7
Berg en Dal	1	2	3	5	4
Groesbeek	8	4	10	9	4
Mook	2	1	1	2	
Cuijk	2		1		
Malden	2	1	2	3	7
Boxmeer				1	1
Velp (NB)					1
Lent	2	5	5	4	2
Oosterhout	3	2	2	2	5
Elst	1	7			1
Bemmel	8	3	9	3	4
Haalderen		1	1		2
Gendt	2		3	1	3
Angeren		1			
Ooij	1	2	3	1	3
Kekerdom	2	2	4		1
Leuth	2	4	6	8	3
Millingen aan de Rijn	23	22	13	11	14
Arnhem	1	6	3		1
Weurt		2	2		
Winssen		1			
Zetten	1				1
Beuningen			1	2	3
Druten				1	
Afferden				1	
Deest					1
Wijchen		1	2		2
Nederasselt			1		
Kleve	1				
Tegelen		1			
Weert		1			
Glimmen				1	
Veghel					1
Ottersum					1
Almere					1
<b>Totaal</b>	<b>103</b>	<b>110</b>	<b>117</b>	<b>117</b>	<b>113</b>

**Overzicht gemiddelde cito-scores 2005 – 2009 van  
toegelaten leerlingen in klas 1**

	2005/2006		2006/2007		2007/2008		2008/2009	
schooljaar	2005/2006		2006/2007		2007/2008		2008/2009	
totaal leerlingen	110		117		117		113	
deelname cito	95	538	103	539	107	537	89	539
<b>gem. cito</b>		<b>538.2</b>		<b>538.9</b>		<b>536.8</b>		<b>539.0</b>

**Overzicht adviezen basisscholen 2005 - 2009**

adviezen		2005/2006		2006/2007		2007/2008		2008/2009
		%		%		%		%
geen advies		0		1		0		1
VMBO-t		2		4		0		1
VMBO-t/HAVO		45		38		42		37
HAVO		49		48		52		50
HAVO/VWO		4		9		6		12
VWO		1		1		0		0
<b>totaal</b>		<b>101</b>		<b>101</b>		<b>100</b>		<b>101</b>

**IDU-Matrix 2007 - 2008**

	Aantal leerlingen per	Tijdens de cursus		Uitstr.Bevorderd		Uitstr.Diploma		som	Interne verplaatsingen tot 01/10/2008					
											Havo			
									1/10/2007	Bij	Af	Ja	Nee	Ja
<b>1e leerjaar</b>	117			1	3			113	1	112				
<b>2e leerjaar</b>	123				6			117		6	111			
<b>3 havo</b>	115	2	7	2	3			105			14	91		
<b>4 havo</b>	113	1	12	1				101				23	78	
<b>5 havo</b>	102		1			91	9	1					1	
<b>totaal</b>	570	3	21	12	3	91	9	437	1	118	125	114	79	
Netto resultaat in/uitstroom a.g.v. verpl. tussen vestigingen														
Externe instroom bij de aanvang van het nieuwe schooljaar									121	112	1		8	
Aantal leerlingen per 01/10/2008									558	113	119	125	122	79

In het bovenstaande formulier zijn de in- door- en uitstroomgegevens opgenomen van het schooljaar 2007-2008.

## Meerjarenoverzicht examenkandidaten

Opleiding	Kandidaten	School				Verschil school - landelijk			
		2005	2006	2007	2008	2005	2006	2007	2008
<b>havo - totaal</b>	aantal aangemelde kandidaten	91	109	102	100				
	% teruggetrokken kandidaten	0	0	0	0	-1	-1	-1	-1
	% geslaagde kandidaten	92	96	88	91	2	7	-1	2
<b>havo - N&amp;T</b>	aantal aangemelde kandidaten	7	8	6	11				
	% teruggetrokken kandidaten	0	0	0	0	-1	-1	-1	-1
	% geslaagde kandidaten	100	100	83	91	10	10	-5	1
<b>havo - N&amp;G</b>	aantal aangemelde kandidaten	18	28	23	30				
	% teruggetrokken kandidaten	0	0	0	0	-1	-1	-1	-1
	% geslaagde kandidaten	89	96	87	93	-1	7	-1	3
<b>havo - E&amp;M</b>	aantal aangemelde kandidaten	24	22	25	20				
	% teruggetrokken kandidaten	0	0	0	0	-1	-1	-1	-1
	% geslaagde kandidaten	88	95	84	95	-1	8	-4	7
<b>havo - C&amp;M</b>	aantal aangemelde kandidaten	42	46	43	38				
	% teruggetrokken kandidaten	0	0	0	0	-1	-1	-1	-1
	% geslaagde kandidaten	95	100	93	87	4	10	2	-2
<b>havo - N&amp;T / N&amp;G</b>	aantal aangemelde kandidaten		5	5	1				
	% teruggetrokken kandidaten		0	0	0		-1	-1	-1
	% geslaagde kandidaten		60	80	100		-33	-11	6

Het opbrengstenoordeel 2009 van de inspectie (met de examenresultaten van 2008) is voldoende. In dit oordeel is meegenomen: het rendement van de onderbouw, het rendement van de bovenbouw, de cijfers voor het c.s.e. en het gemiddeld verschil tussen het s.e.-cijfer en het cijfer voor het c.s.e. De inspectie constateerde slechts een gering verschil tussen de cijfers van het schoolonderzoek en het centraal schriftelijk eindexamen.

Hoewel dit oordeel van inspectie positief genoemd kan worden menen wij dat gestreefd moet worden naar een verdere verbetering van de doorstroomcijfers en de eindexamenresultaten.

## **7. Personeelsbeleid**

### **a. Managementstructuur**

De schoolleiding bestaat uit de directeur en twee adjunct-directeuren. Over de directieleden zijn de volgende portefeuilles verdeeld:

Marij van Deutekom (directeur) : algemene leiding- pr – personeel – nieuwbouw/huisvesting – opleidingsschool - kwaliteit

Albert Hans Bangma (adj.directeur): onderbouw integraal – zorg – financiën – ICT

Ed van Loon (adj.directeur): bovenbouw integraal – organisatie – formatie- en taakbeleid – werving

In de dagelijkse leiding over de klassen werken de adjuncten nauw samen met de leerjaarmentoren en de mentoren.

Zoals in het koersplan aangegeven zullen in de komende jaren geleidelijk taken en verantwoordelijkheden lager in de organisatie worden gebracht. Per schooljaar 2013/2014 zal de directieformatie worden teruggebracht van 3 naar 2 fte's.

### **b. Integraal personeelsbeleid**

In november 2007 is het IPB 2007 - 2009 verschenen. Hierin staat beschreven wat de IPB-koers is en wat de relatie is tussen de visie van de school en het IPB. In het plan staan ook de kaders waarin doelen en speerpunten zijn geformuleerd.

Om de schoolvisie en het koersdoel waar te kunnen maken en de leerlingen en de medewerkers goed te laten gedijen, heeft de school goed gekwalificeerde, betrokken en vitale medewerkers nodig. Het is van groot belang deze medewerkers actief te werven, op te leiden, te behouden en indien zij de school verlaten dit op een zorgvuldige wijze te begeleiden. Hierbij baseren we ons op de volgende uitgangspunten:

1. professioneel handelen is leidend;
2. de leiding vervult een voorbeeldfunctie;
3. permanent investeren in leren en ontwikkelen;
4. duidelijkheid in verwachtingen
5. de kracht zit in de beperking

Deze vijf uitgangspunten vormen de leidraad bij de ontwikkeling en uitvoering van ons personeelsbeleid. Een start is gemaakt met het invoeren van de gesprekscyclus. In het schooljaar 2009-2010 zal als volgende stap een nieuwe regeling beoordelingsgesprekken worden gemaakt en ingevoerd. Dit mede in het kader van de invoering van de functiemix en een koppeling aan de koersdoelen.

### **c. Formatiebeleid**

Notre Dame des Anges streeft er naar in opbouw en aantal leerlingen stabiel te blijven en geen groeischool te zijn. Dit geldt ook voor de periode na 2011 als de nieuwbouw is gerealiseerd. De schoolleiding en de medewerkers zijn overtuigd van de meerwaarde die dit uitgangspunt biedt. De school wil als categorale havo met een eigen besuur verder gaan. De kleinschaligheid, waarvoor doelbewust gekozen is, biedt bij uitstek mogelijkheden om te profiteren van de mogelijkheden van de kleine school. Deze kansen zijn bijvoorbeeld: korte communicatielijnen, gekend zijn en worden, verantwoord pedagogisch handelen, onderwijs op maat, goede doorstroming, goede aansluiting onder- en bovenbouw. Goede interne communicatie en een veilig klimaat.

Van de medewerkers wordt, net als van de leerlingen, een lerende houding verwacht, d.w.z. een bereidheid om zich voortdurend te ontwikkelen.

Ondanks de kleinschaligheid, formatieve en roostertechnische consequenties biedt de school alle profielen en alle combinaties van gegeven vakken aan. Tegelijkertijd zal de school zich in de komende jaren blijven profileren met een ruime keuze aan expressievakken en een verdere ontwikkeling van de bètavakken. Notre Dame is een Universumschool. De hiervoor ontvangen gelden worden voor een periode van drie jaar (2008/2011), ook in personele zin, ingezet voor het vergroten van de deelname van meisjes aan de bètavakken en de doorstroom van leerlingen naar bètatechnische vervolgopleidingen.

Daarnaast wordt in 2009/2010 de implementatie van het vak NLT in de 2<sup>e</sup> fase voltooid en worden in samenwerking met de HAN en de RUN onderwijsprogramma's ontwikkeld die een relatie leggen met de unieke landschappelijke omgeving van de school.

Voor het vak biologie behoort onze school tot de landelijke groep van zeven experimenteerscholen die zich toeleggen op de ontwikkeling van een nieuw eindexamenprogramma voor dit vak op de Havo.

Invoering van de nieuwe Tweede Fase is inmiddels gerealiseerd.

De introductie van nieuwe vakken zoals filosofie blijft met het oog op de mogelijke personele en financiële consequenties van het convenant Leerkracht van Nederland voorlopig achterwege.

Met ingang van het schooljaar 2009-2010 vindt een aanpassing plaats van de organisatiestructuur van de school. De formatie van de directie blijft de komende tijd 3,0 fte waarbij wordt opgemerkt dat de nieuwe adjunct-directeur die per 1 augustus 2009 is gestart is benoemd voor een periode van 3 jaar.

Daarna zal de formatie van de schoolleiding worden teruggebracht tot 2,0 fte. Van de directieformatie is 0,3 fte gereserveerd voor het geven van onderwijs.

Ten behoeve van de nieuwbouw, die start per januari 2010, is 0,2 fte ingezet voor de begeleiding van het bouwproces.

### **d. Opleidingsschool**

Het leren van leerlingen staat op school centraal. In onze snel ontwikkelende samenleving is het echter voor iedereen belangrijk om te leren, om zich continu te blijven ontwikkelen. We willen als school dan ook uitstralen dat we leren normaal en vanzelfsprekend vinden. Daarom kiezen we ervoor om opleidingsschool te zijn. Een school waar iedereen leert: leerlingen, studenten, docenten, opleiders en schoolleiding. Van en met elkaar.

Maar opleidingsschool zijn, wat betekent dat? Voor Notre Dame des Anges het volgende:

## **De opleidingsschool als lerende organisatie**

Dit betekent dat het opleiden van studenten hand in hand gaat met het professionaliseren van nieuwe en zittende docenten en van opleiders. Leidraad hierbij is de visie op onderwijs van de school.

- Studenten maken een leerwerkplan met doelen om aan te werken en reflecteren hierop. Ze voeren leerwerktaken uit die aansluiten bij de uitgangspunten en ontwikkelingen binnen de school. Tijdens de LIO stage voeren ze onderzoek uit dat ten goede komt aan henzelf en de school.
- Docenten stellen ontwikkeldoelen op, mede op basis van de onderwijskundige visie, en evalueren elk jaar wat hiervan terecht is gekomen om tot een vervolg te komen. Onderzoek wordt gedaan om de uitgangspunten en de effectiviteit van nieuwe ontwikkelingen helder te krijgen.
- Opleiders stellen doelen en evalueren die om de hier genoemde uitgangspunten steeds beter toe te kunnen passen op school. In samenwerking met de opleidingsinstituten worden regelmatig scholingen gevolgd, o.a. om begeleidingsvaardigheden en onderzoeksvaardigheden te ontwikkelen. Deze scholingen vinden zowel op het instituut als op school plaats.

## **Gezamenlijke verantwoordelijkheid**

Iedereen op school is medeverantwoordelijk voor het opleiden en begeleiden van studenten, ze horen bij het team. Iedereen is ook verantwoordelijk voor het leren van de school als geheel.

- Iedereen speelt een rol in de opleidingsschool. De schoolpracticumdocent (SPD) als eerstelijns begeleider van studenten, de algemeen begeleider (AB) op de achtergrond, de onderzoeksdocent bij het begeleiden van onderzoek, de schoolleiding en ieder ander als volwaardig collega en aanspreekpunt.
- Communicatie is een sleutelwoord als het gaat om samen opleiden, begeleiden en leren. Er moet over de opleidingsschool gesproken worden; over de studenten, over de ontwikkelplannen, over de evaluaties. Niet alleen als er zich problemen voordoen, maar ook als zaken goed gaan en als er nieuwe ideeën opborrelen. Door intervisie en collegiale consultatie leren we van elkaar maar we komen ook bij elkaar in de les kijken.

## **Een balans tussen het opleiden van studenten en het opleiden van leerlingen**

Op een opleidingsschool mogen fouten gemaakt worden. Waar geen fouten worden gemaakt, wordt niet geleerd. Dit mag echter niet ten koste gaan van het leren van de leerlingen.

- Iedereen op school wordt uitgedaagd om nieuwe dingen te proberen. Uiteraard niet zomaar, maar wel doordacht en met het doel voor ogen een nog betere school te worden. Nieuwe dingen proberen betekent wel risico lopen.
- De kerntaak van de school is leerlingen iets leren. De ontwikkeling van studenten en docenten mag dus niet ten koste gaan van het leren van leerlingen. Dit betekent dat het risico dat we nemen als het gaat om nieuwe dingen uitproberen geminimaliseerd wordt. Kleine, weldoordachte stappen nemen dus. Ook betekent dit dat er als het gaat om het functioneren van studenten en het uitproberen van nieuwe onderwijsvormen constant een vinger aan de pols gehouden wordt. Als er signalen zijn dat het leren van de leerlingen gevaar loopt, dan is dit te allen tijde bespreekbaar.

## e. Aanstellingsbeleid

Het belangrijkste uitgangspunt bij aannname van nieuwe medewerkers is de relatie met de schooldoelstellingen en de onderliggende visie. Deze medewerkers dienen de uitgangspunten van de school ruimhartig en loyaal te onderschrijven en een goede bijdrage te leveren aan de verwezenlijking daarvan. Op het vlak van het personeelsbeleid wordt van medewerkers de bereidheid verwacht om permanent te investeren in persoonlijke ontwikkeling.

Tot op heden is er bij de werving van docenten naar gestreefd om zoveel mogelijk 1<sup>e</sup> graads bevoegden in dienst te nemen. Dit vooral met het oog op hun brede inzetbaarheid in onder- en bovenbouw en daarmee het bewaken van een doorlopende leerlijn. Met de invoering van de functiemix in het kader van het Actieplan Leerkracht van Nederland komt dit uitgangspunt ernstig onder druk te staan. Aangezien elke docent met een 1<sup>e</sup> graads bevoegdheid die structureel lessen verzorgt in de bovenbouw in aanmerking komt voor een LD-functie zal de school zoals het er nu naar uitziet dit uitgangspunt moeten herzien.

## f. Functiemix en criteria doorstroom naar LC- en LD-schalen

In het kader van het convenant Leerkracht van Nederland wordt de komende jaren de zgn. functiemix ingevoerd. Dit betekent dat stapsgewijs de percentages LB-, LC- en LD-formatie worden aangepast. Elke school heeft haar eigen streefcijfers uitgaande van de peildatum 1 oktober 2008. Vanuit de verhouding LB, LC en LD die op dat moment op school bestaat moet de school in 2011 en in 2014 nieuwe percentages in de verschillende schalen realiseren.

Voor Notre Dame gelden de volgende percentages, uitgaande van de verplichte groeipercentages van de functiemix:

### Gevolgen van de functiemix

	<b>LB</b>	<b>LC</b>	<b>LD</b>
01 – 10 - 2008	59%	13,5%	27%
01 – 01 - 2011	56%	15,5%	28%
01 – 01 - 2014	38%	23,5%	38%

Voor Notre Dame gelden de volgende percentages uitgaande van de feitelijke situatie:

### Gevolgen van de functiemix uitgaande van de huidige formatie, lessentabel en taakbeleid met toepassing entreerecht

	<b>LB</b>	<b>LC</b>	<b>LD</b>
01 – 10 - 2008	59%	13,5%	27%
01 – 01 - 2011	56%	15,5%	28%
01 – 01 - 2014	34%	8 %	58%

De gelden die de school volgens de toezegging van OCW en CAO-afspraken in de komende jaren ontvangt zijn volgens onze inzichten ontoereikend om deze functiemix te bekostigen.

De schoolleiding zal intensief overleggen met de MR over de problematiek rond de financiering van de functiemix en het invoeringstraject. Waar nodig zal het overleg worden opgepakt met de VO-raad, het Ministerie en de vakbonden.

Tijdens het cursusjaar 2009 - 2010 zal de schoolleiding functiebeschrijvingen actualiseren en nieuwe functieprofielen opstellen met bijbehorende competenties voor de doorstroom naar de LC en LD schalen. Tegelijkertijd zullen plannen ontwikkeld worden met betrekking tot de werkverdeling en inzetbaarheid van het personeel zodat het onderwijs op de Notre Dame in de toekomst gegarandeerd is.

## **g. Taakbeleid**

Alle docenten hebben een drieledige taak: de lestaak, bijzondere taken en algemene schooltaken. Uitgangspunt is dat alle docenten een kerntaak hebben in het onderwijs en de begeleiding. Daarnaast kunnen docenten andere taken hebben. Dit is afhankelijk van de kwaliteit en competenties en, waar mogelijk, gekoppeld aan affiniteit met een bepaalde taak van de betreffende docent.

Bij de toedeling van taken wordt bij het vaststellen van de taakbelasting voor iedere docent een bandbreedte gehanteerd van 20 klokuren per week op jaarbasis. Binnen deze bandbreedte wordt door de schoolleiding geen actie ondernomen bij al dan niet toedelen van werkzaamheden op school.

In het schooljaar 2009 – 2010 wordt er voor het Onderwijzend personeel nog gestart volgens het huidige taakbeleidsysteem. Tegelijkertijd wordt een eerste aanvang gemaakt met de invoer van een nieuw integraal functiebouwwerk voor het O.P. en O.O.P.

Ook in verband met het bestaande grote verschil tussen de normatieve en de werkelijke formatie bij het O.O.P. (normatieve formatie in 2008 – 2009 = 5,39 fte en werkelijke formatie = 9,67 fte) zal er in het kader van het nieuwe functiebouwwerk een herbezinning plaatsvinden op de omvang en invulling van de O.O.P-functies op school. Ook de uitvoering van het koersplan en de andere organisatie en werkwijze in de nieuwbouw maken deze herbezinning wenselijk en noodzakelijk. De eigen invulling en verantwoordelijkheid van teams zullen in de komende jaren naar verwachting leiden tot andere ondersteunings- en scholingsbehoeften.

## **h. Ziekteverzuim**

Met ondersteuning van de extern begeleidende dienst “Arbo-Unie” is beleid ontwikkeld m.b.t. het voorkomen en beperken van het ziekteverzuim. Het ziekteverzuim wordt nauwkeurig bijgehouden in de verzuimregistratie. Het verzuimpercentage wordt regelmatig met de arbodienst geëvalueerd. De school gaat uit van de wet Poortwachter. Daarnaast wordt geïnvesteerd in goed personeelsbeleid teneinde ziekteverzuim zoveel mogelijk te voorkomen.

Bij ziekte is het beleid vanuit de schoolleiding regelmatig direct contact te hebben met medewerkers teneinde zo snel en zo goed mogelijk te kunnen komen tot werkhervatting of anderszins maatregelen te treffen die wenselijk of noodzakelijk zijn.

## **i. Arbobeleid**

In 2006 heeft de Arbo-Unie de laatste risico-inventarisatie en –evaluatie (RI&E) uitgevoerd. Hierin is het beleid en de intentie van de school m.b.t. de arbeidsomstandigheden opgenomen.

Algemeen uitgangspunt van het beleid is het streven om voor iedere medewerker en voor alle leerlingen een veilig klimaat te creëren. Veilig met betrekking tot arbeidsomstandigheden, fysieke omgeving etc., maar ook veilig ten aanzien van wijzen van omgang met elkaar. Arbozaken en fysieke omstandigheden zijn terug te vinden in de RI&E. Wat betreft het tweede aspect is een aantal zaken geregeld om ongewenste omgangsvormen tegen te gaan. Twee personeelsleden zijn benoemd als vertrouwenspersoon en men kan zich indien gewenst ook wenden tot een externe vertrouwenspersoon. Op school is een klachtencommissie.

De afgelopen jaren is in het kader van de opleidingsschool uitgebreid onderzoek verricht naar de veiligheid van leerlingen, meer in het bijzonder naar pestgedrag en hoe dat te voorkomen dan wel er goed mee om te gaan.

Het onderzoek heeft geleid tot een nieuw pestprotocol op grond van de No Blame methode.

Verder is een aantal docenten gefaciliteerd om als veiligheidscommissie zowel leerlingen extra ondersteuning te bieden, als collega's te ondersteunen bij de begeleiding en de eigen verdere professionalisering op dit terrein.

Welzijn en tevredenheid van alle medewerkers is in het Koersplan één van de speerpunten.

## **j. Opleidingsbeleid**

In juni 2008 heeft de MR van onze school ingestemd met het opleidingsbeleidsplan 2007 – 2009. Opleiding en ontwikkeling is een adequaat middel om te zorgen dat de school nu en in de toekomst goede medewerkers in dienst kan krijgen en houden. Hierin hebben schoolleiding en medewerkers hun eigen verantwoordelijkheid. In deze lijn hanteren we de volgende uitgangspunten:

- De schoolleiding heeft een stimulerende rol naar de medewerkers en communiceert helder over de mogelijkheden van opleiding en ontwikkeling. Tevens besteedt de schoolleiding aandacht aan opleiding en ontwikkeling middels het opleidingsplan.
- Medewerkers zijn verantwoordelijk voor hun persoonlijke ontwikkeling en het op peil houden van hun bekwaamheden. Zij nemen hiertoe initiatieven.
- Opleiding en ontwikkeling is een standaardonderwerp tijdens functioneringsgesprekken.
- “De regeling vergoeding studiekosten” is de richtlijn voor afspraken tussen leidinggevend en medewerkers bij het uitoefenen van een opleidings- c.q. ontwikkelingsactiviteit.

## **k. Inspraak en overleg binnen de school**

### **Medezeggenschapsraad**

Zoals bij elke school is aan de Notre Dame een Medezeggenschapsraad verbonden. De nieuwe Wet Medezeggenschap op Scholen regelt de bevoegdheden van de raad. Volgens de wet kan het bestuur van de school bepaalde beslissingen alleen nemen met instemming van de raad, bijvoorbeeld bij uitbreiding of inkrimping van de school, bij wijziging in het algemeen beleid of bij het vaststellen van het formatieplan en het onderwijsbeleid. Daarnaast moet de raad in veel zaken advies uitbrengen aan het bestuur en bevordert openheid, openbaarheid, let op voldoende overleg en draagvlak.

### **Samenstelling van de MR:**

De Medezeggenschapsraad bestaat uit twaalf leden: zes uit de personeelsgeleding, drie uit de oudergeleding en drie uit de leerling-geleding. De leden worden gekozen voor een periode van drie jaar. In overleg is besloten dat de leerling-geleding bestaat uit 6 personen, zodat meer leerlingen met elkaar en overige MR-leden kunnen spreken over alle MR-zaken. De stemverhouding blijft hetzelfde, dus 3 stemmen voor de leerlingen. Om meer inzicht en begrip mogelijk te maken vindt voor iedere MR-vergadering een apart vooroverleg plaats met alle leerlingen die bij de MR-vergadering aanwezig zijn.

Wat betreft de oudergeleding streeft de school naar een verbinding tussen de MR en de ouderraad. Deze verbinding wordt voorlopig gevormd doordat één of meer ouders in beide organen deelnemen.

### **Ouderraad**

De school vindt een goede samenwerking met ouders belangrijk. Omdat de vorming van het kind het resultaat is van de totale opvoeding, dient er een goede afstemming te zijn tussen de ouders en de school. Elke ouder heeft verschillende mogelijkheden om het contact met de school te onderhouden en kan daardoor de individuele belangen van zijn of haar kind behartigen.

Er zijn echter een aantal aspecten van algemene aard die door de Ouderraad besproken worden in tegenwoordigheid van een lid van de schoolleiding.

Doel van de Ouderraad is de belangen te behartigen van de ouders en hun kinderen in hun relatie tot de gehele school. De Ouderraad organiseert ieder jaar een thema-avond over een actueel thema dat school en ouders bezig houdt.

**Samenstelling van de Ouderraad:**

De Ouderraad bestaat uit ongeveer tien leden. Uit hun midden worden een voorzitter en een secretaris gekozen. Het streven is om twee oudervertegenwoordigers te hebben van elk leerjaar op basis van vrijwilligheid. Selectie van kandidaat-leden heeft plaats in overleg tussen schoolleiding en de voorzitter van de ouderraad. Criteria zijn leerjaar/klas, geografische herkomst en een zo evenwichtig mogelijke man/vrouw verdeling.

De Ouderraad vergadert ongeveer vijf keer per jaar en informeert ouders via de website over de onderwerpen die zijn besproken.

### **Leerling-statuten**

Rechten en plichten van de leerlingen zijn vastgelegd in zgn. leerling-statuten die in de mediatheek ter inzage liggen en beschikbaar zijn via de website van school onder 'info'.

Voor herziening van het leerlingenstatuut worden de jaarlaagraden geraadpleegd alvorens formeel een nieuw statuut wordt vastgesteld via de MR. De jaarlaagraden komen 3 tot 4 keer per jaar bij elkaar onder leiding van de leerjaarmentoren.

## **8. Financieel beleid**

### **Beleid ten aanzien van schoolkosten en sponsoring**

De school streeft ernaar helder en transparant te zijn over de schoolkosten. Daarbij wordt geprobeerd de kosten voor ouders zo laag mogelijk te houden. Jaarlijks wordt in de medezeggenschapsraad inzicht gegeven en instemming gevraagd met betrekking tot de schoolkosten en vrijwillige ouderbijdrage. Bij de aanmelding van nieuwe leerlingen wordt aan iedere ouder /verzorger middels een apart formulier instemming gevraagd voor de betaling van de ouderbijdrage. Daarbij wordt aan de ouders kenbaar gemaakt dat de overeenkomst een vrijwillige bijdrage betreft, waartoe ze niet verplicht zijn, maar die na ondertekening wel verplicht tot betaling van de overeengekomen bijdrage. Tevens geeft de school aan dat de mogelijkheid bestaat de overeenkomst slechts voor bepaalde voorzieningen aan te gaan met een specificatie van de voorzieningen. Daarbij geeft de school aan wat de consequenties zijn indien ouders besluiten de overeenkomst voor bepaalde voorzieningen niet te betalen. De overeenkomst wordt met ingang van schooljaar 2009-2010 jaarlijks besproken in MR en opgenomen in de schoolgids.

De school houdt zich aan de afspraken uit de gedragscode schoolkosten.

Notre Dame des Anges onderschrijft de afspraken over sponsoring zoals die zijn vastgelegd in het Convenant "Scholen voor primair en voortgezet onderwijs en sponsoring". Zowel de gedragscode als de afspraken over sponsoring worden jaarlijks besproken in de MR.

### **Financiële situatie**

Volgens het bestuursverslag bij de jaarrekening 2008 staat de solvabiliteit in het algemeen op een hoog peil. Vergeleken met 2007 is er een stijging van solvabiliteit die te verklaren is uit de toename van de algemene reserve. De rentabiliteit is ten opzichte van 2007 iets gestegen. Het gerealiseerde overschot ligt ruimschoots boven de begroting. Het weerstandsvermogen is al een aantal jaren hoog te noemen en is in 2008 iets gestegen. De school heeft gedurende een reeks van jaren gekoerst op

een overschot op de exploitatie en heeft dit ook gerealiseerd, met de hoge kosten die gepaard gaan met het plegen van nieuwbouw en de inrichting van de nieuwe school in het vooruitzicht. In de voorbereiding van de nieuwbouw zijn voorbereidende investeringen gepleegd. Een deel daarvan is in 2008 gesubsidieerd door de gemeente Ubbergen en een deel zal in 2009 in aanmerking komen voor subsidie.

Voor wat betreft het afdekken van de risico's in de financiële bedrijfsvoering streeft de school op termijn een weerstandsvermogen van minimaal 35% na. Havo Notre Dame des Anges heeft door de jaren een redelijk constante bedrijfsvoering gekend, maar kan als éénpitter bij tegenslag niet terugvallen op andere steun dan die uit eigen middelen verkregen kan worden. Het beoogde weerstandsvermogen wordt een realistische doelstelling geacht, ook met de geplande uitgaven t.a.v. de nieuwbouw in het vooruitzicht. Als risico voor het weerstandsvermogen worden de gevolgen van het Actieplan Leerkracht, met name de functiemix, benoemd.

De school ziet in de komende jaren de volgende grote investeringen op zich afkomen, die een aanslag zullen betekenen op de algemene reserve. Het betreft hier o.a. investeringen met het oog op de integratie van de gymzaal in de nieuwbouw, investeringen in de herinrichting van de nieuwe school en investeringen die verband houden met aangegane cofinancieringsverplichtingen die voortvloeien uit verkregen subsidies. De investeringen worden voorzien voor de kalenderjaren 2009 en 2010.

Voor wat betreft inventaris en huisvesting heeft de school met oog op de nieuwbouw pas op de plaats gemaakt waar mogelijk, maar geïnvesteerd waar het voor een goede bedrijfsvoering nodig bleek. Uitgangspunt was en is dat leerlingen ook gedurende de laatste jaren van het huidige gebouw recht hebben op een huisvesting die in alle opzichten voldoet aan de eisen die er voor een goed gebruik aan gesteld mogen worden. Het voornemen is om bij het gereed komen van de nieuwbouw in 2011 een substantiële extra investering in de inventaris te doen. Vooruitlopend op voorgenomen investeringen in digitale schoolborden zijn twee exemplaren aangeschaft om ervaring op te doen.

### **Toekomstige ontwikkelingen**

Havo Notre Dame is voornemens om als zelfstandige Havo te blijven voortbestaan en haar eigen karakter als school te kunnen behouden en te versterken: korte lijnen, veilige leeromgeving voor leerlingen en personeel, ruimte voor leerlingen die op enigerlei wijze "anders" zijn. De school verwacht daarbij het huidige leerlingaantal te kunnen continueren, met als streven om tussen de 555 en 570 leerlingen te kunnen bedienen.

De nieuwbouw van de school zal in de komende jaren vanzelfsprekend blijvend veel aandacht vragen. Op financieel gebied is de school er klaar voor om deze uitdaging met vertrouwen tegemoet te treden.

## **9. Huisvesting**

Na een lange voorbereidende fase is de nieuwbouw van de school nu in een fase gekomen waarin daadwerkelijk met de bouw kan worden begonnen. Het betreffende terrein naast de school is inmiddels bouwrijp gemaakt en in maart 2009 is het gewijzigde bestemmingsplan, dat noodzakelijk was voor de nieuwbouw, goedgekeurd. Begin november 2009 volgt de Europese aanbesteding voor het gebouw waarna in januari 2010 daadwerkelijk gestart kan worden met bouwen. Volgens planning is de nieuwbouw in het voorjaar van 2011 gereed.

### **Uitstraling en algemene verwachtingen t.a.v. het nieuwe schoolgebouw:**

Een van de ambities van Havo Notre Dame is dat een zo perfect mogelijke leer-, werk- en leeromgeving wordt gecreëerd voor leerlingen en personeel met de volgende kenmerken:

- leeromgeving: kleinschalig, herkenbaar, stimulerend en inspirerend, met eigentijdse en hoogwaardige leermiddelen;
- werkomgeving: goede werkomgeving en goed geoutilleerde werkplekken voor leerlingen en personeel;
- leefomgeving: voorzieningen voor jongeren, met aandacht en ruimte voor sociale ontwikkeling.

Het gebouw is één met de ecologische omgeving en is een weerslag van de onderwijskundige visie waarbij met name “*anders zijn-samen zijn*” wordt geaccentueerd.

De omgeving van de school wordt in samenwerking met diverse milieuorganisaties, waaronder met name het Geldersch Landschap, verder ontwikkeld als bijzonder natuurgebied en zal in de toekomst altijd volledig beschikbaar zijn als leer- en leefomgeving voor de leerlingen.

Het gebouw is daarnaast:

- vriendelijk en uitnodigend c.q. uitdagend;
- kleurrijk doch met een bepaalde rust;
- functioneel maar toch speels;
- inspirerend en contextrijk;
- een veilige en beschermde maar ook beheersbare leef- en leeromgeving
- gericht op duurzaamheid in uitstraling en gebruik van materialen

Vertaald naar het gebouw en zijn omgeving betekent dit dat het een gedurfd ontwerp is geworden, dat geen afbreuk doet aan het landschap er omheen, maar juist meerwaarde creëert in de beleving. De sfeer van het gebouw moet aantrekkelijk zijn in kleur en materialisering. Gelet op de snelheid waarmee onderwijskundige ontwikkelingen plaatsvinden wordt het gebouw dusdanig geconstrueerd dat aanpassingen in de toekomst eenvoudig te realiseren zijn. Het gebouw moet een mix zijn van zakelijkheid en warmte en mag niet te ‘clean’ worden. De gerichtheid op duurzaamheid is zichtbaar in het gebruik van natuurlijke materialen, een groen dak, de wijze van afwatering en de aanwezigheid van systeemverwarming/koeling d.m.v. WKO (= warmte-koude opslag). In het gebouw wordt speciale aandacht besteed aan de ontwikkeling van bèta- en expressievakken als speerpunten.

Verder zal voor de leerlingen een duidelijke verbinding gelegd worden met de natuur en de transparantie van het gebouw. Deze verbinding is voor de Provincie Gelderland onder andere reden geweest om een extra subsidie te geven. De geormerkte subsidie is voor de inpassing in de natuurlijke omgeving voor de vlonder (aansluiting gebouw-natuur), transparantie, mossedum dak en duurzaamheid.

## **10. Communicatie en verantwoording**

De school werkt aan een open en transparante verbinding met alle direct betrokkenen bij de school. Naast een verdere optimalisering van de interne communicatie streeft de school er naar om waar mogelijk verantwoording af te leggen over gemaakte keuzes en de daarvoor gebruikte argumenten. We willen inzicht geven in alle voor de betrokkenen relevante onderwerpen. Notre Dame wil goede contacten opbouwen en onderhouden, zowel intern als naar buiten.

De school heeft naast gebruikelijke contacten zoals ouderavonden, informatiebijeenkomsten e.d. veel informele contacten zoals bijvoorbeeld gesprekken met buurtgenoten, de pers en externe

partijen die bij de school zijn betrokken. Ook wordt uitgebreid gebruik gemaakt van de website als communicatiemiddel.

## **11. Kwaliteitsbeleid**

De school streeft ernaar een veilige plaats te zijn waar leerlingen zich goed kunnen ontwikkelen, vanuit de visie dat elke leerling talent en mogelijkheden heeft. Deze talenten moeten zo goed mogelijk worden ontplooid, Daarom dienen ons onderwijs en de leeropbrengst van hoge kwaliteit te zijn.

Het streven naar kwaliteit is een van de belangrijkste doelstellingen van de school. Kwaliteitszorg kan gedefinieerd worden als het zicht houden op en het verbeteren van de kwaliteit volgens het systematisch doorlopen van de PDCA-cyclus: plan, do, check, act. Daarnaast streeft de schoolleiding ernaar om docenten en overige medewerkers vanuit een steeds toenemende professionaliteit een grote rol te laten hebben bij de invulling van kwaliteit. Hierbij gaat het om ontwikkeling van binnenuit zoals genoemd in de preambule, naast de actieve medewerking aan de realisatie van de beleidsprioriteiten van de Kwaliteitsagenda VO.

Er zullen in de komende jaren voor de interne evaluatie instrumenten van zelfevaluatie ontwikkeld en ingevoerd worden. Het toezichtkader van de inspectie vormt de externe verantwoording van onze kwaliteitszorg.

In het koersplan is de kwaliteitsbewaking één van de speerpunten. De schoolleiding heeft hierin een belangrijke rol. De schoolleiding gaat het accent leggen op begeleiding van de clusters en jaarteam (opdrachtverstrekking, monitoring en evaluatie) en begeleiding van individuele medewerkers (stimuleren/faciliteren) opdat ieder een optimale bijdrage aan de verdere ontwikkeling van de school geeft.

Onderdeel van het leveren van kwaliteit is voor de school het willen afleggen van verantwoording zowel horizontaal als verticaal. Bij de verticale verantwoording is sprake van een heldere afbakening van verantwoordelijkheden tussen bestuur en schoolleiding. Als kleine school met een eigen bestuur is niet gekozen voor een scheiding in Raad van toezicht en bestuur. In goed overleg en met raadpleging van deskundigen is overwogen dat een heldere scheiding van bestuur en intern toezicht mogelijk is binnen de bestaande kaders.

De school streeft ernaar horizontaal zo helder mogelijk verantwoording af te leggen aan externe partijen en daarmee de samenwerking te bevorderen. Een duidelijk voorbeeld hiervan is de intensieve samenwerking met gemeente, buurtgenoten en diverse milieugroeperingen bij de voorbereiding en realisatie van de nieuwbouw. De school streeft ernaar ouders en leerlingen goed te informeren en waar mogelijk te betrekken bij de school en de schoolontwikkeling.

**Overzicht van beschikbare stukken:**

- Schoolgids 2009-2010
- Opleidingsbeleidsplan
- Schoolplan 2005-2009
- Koersdocument 2009-2012
- Jaarrekening 2008
- Begroting 2009-2010
- Jaarverslag MR 2008-2009
- Integraal Personeelsbeleidsplan 2007 - 2009
- Concept kwaliteitszorg
- Regeling Functioneringsgesprekken 2008
- Formatieplan 2009-2010
- Zorgbeleidsplan 2009-2010
- Risico-inventarisatie en evaluatie november 2006