



stadslyceum

lyceum atheneum havo

van betekenis voor de toekomst

schoolplan 2025 2029





Inhoud

	<i>p</i>
1. Inleiding	3
Deel A	4
2. Missie, visie, identiteit	4
2.1 Missie	4
2.2 Visie	4
2.3 Identiteit	4
3. Ambities 2025-2029	6
3.1 Zichtbaar maken en concretiseren van kernwaarden	6
3.1.1 Een schoolcultuur die gericht is op ontwikkeling	6
3.1.2 Een schoolcultuur waarin we voortdurend verbinding blijven zoeken	7
3.1.3 Een schoolcultuur waarin we actief werken aan welzijn	8
3.2 Doorontwikkelen vanuit schoolplan 2019-2025	10
3.2.1 Keuzes van leerlingen (<i>zie doelen bij kernwaarde ontwikkeling a. in deel 1</i>)	10
3.2.2 Gesprekken met mentorleerlingen (<i>zie doel bij kernwaarde welzijn a. in deel 1</i>)	10
3.2.3 Formatief handelen	10
3.2.4 Authentieke lesinhouden (<i>zie doelstelling bij kernwaarde ontwikkeling b. in deel 1</i>)	10
Deel B	11
4. Kwaliteitscultuur	11
5. Basiskwaliteit	12
5.1 Burgerschap	12
5.2 Loopbaanoriëntatie	12
5.3 Ondersteuning	12
5.3.1 Basisondersteuning	13
5.3.2 Extra ondersteuning	13
5.4 Onderwijs	14
5.5 Aansturing	14
5.6 Financiën	15
5.7 Huisvesting	16
5.8 Veiligheid	16
6. Personeelsbeleid	17
7. Tijdpad	18



1 • Inleiding

Voor jullie ligt 'Van betekenis voor de toekomst', het schoolplan 2025-2029 van het H.N. Werkman Stadslyceum.

Het H.N. Werkman Stadslyceum (vanaf nu kortweg weergegeven als Stadslyceum) is een openbare school voor voortgezet onderwijs in de binnenstad van Groningen. De ca. 1450 leerlingen volgen er onderwijs in de onderwijssoorten havo, vwo of lyceum. Het Stadslyceum valt onder het schoolbestuur Openbaar Onderwijs Groningen. Het H.N. Werkman Stadslyceum is binnen Openbaar Onderwijs Groningen onderdeel van het H.N. Werkman College, school voor mavo, havo, atheneum.

In de afgelopen jaren heeft het Stadslyceum na een flinke groei in het aantal leerlingen met succes gewerkt aan de borging van de kwaliteit van het onderwijs. Leerlingen, ouders en werknemers zijn trots op deze kwaliteit, de open sfeer, de creativiteit en kritische houding van leerlingen en medewerkers.

De medewerkers en leerlingen van het Stadslyceum zijn het afgelopen kalenderjaar een brede dialoog aangegaan over de kernwaarden van ons onderwijs en over onze betekenis voor de toekomst. Een brede dialoog waarin we hebben vastgesteld wat onze waarden zijn, waar deze waarden zichtbaar zijn en hoe we de ontwikkeling van deze waarden kunnen versterken.

Uitkomst van deze dialoog was onder andere dat we als school aandacht willen hebben voor zowel de vakspecifieke als de brede ontwikkeling van leerlingen en medewerkers. We willen leerlingen inzicht geven in hun eigen ontwikkeling, hun eigen leerproces en de betekenis die de leerlingen kunnen hebben voor de toekomst. Dit schoolplan vormt een weerslag van de uitkomsten van de dialoog en beoogt richting te geven aan de ontwikkeling van de kernwaarden in de komende vier jaar.

Het voortdurende gesprek over de inrichting van het onderwijs geeft een stimulans aan de ontwikkeling op het Stadslyceum. Alle daadwerkelijke acties en evaluaties die komen voort uit de kernwaarden in dit schoolplan worden in de school uitwerkt in jaarplannen.

Met de ingeslagen richting bereiden we onze leerlingen nog beter voor op de betekenis die ze kunnen hebben in de toekomst.

In Deel A zijn de missie, visie en ambities voor de periode 2025-2029 beschreven (bladzijde 4 t/m 10). Deel B bevat algemene informatie en/of beleid dat al is geborgd (bladzijde 11 t/m 18).



2 • Missie, visie, identiteit

2.1 Missie

Het Stadslyceum leidt haar leerlingen op tot kritische mensen die verantwoordelijkheid nemen voor hun persoonlijke en maatschappelijke ontwikkeling. We begeleiden leerlingen bij het verwerven van de houding, kennis en vaardigheden die bijdragen aan die brede ontwikkeling, waardoor leerlingen in staat zijn keuzes te maken en richting te kiezen. We geven onze leerlingen daarmee een brede basis voor succes in de vervolgopleiding en om van betekenis te zijn nu en in de toekomst. Het afronden van een opleiding op het Stadslyceum geeft onze leerlingen hiermee, naast toegang tot hun vervolgopleiding, de vaardigheden die onze tijd en onze wereld vragen om hierin van betekenis te kunnen zijn.

2.2 Visie

De kernwaarden van het Stadslyceum zijn vertrouwen, verbinden, ontwikkeling en welzijn. De brede vorming van leerlingen is in onze samenwerking met leerlingen essentieel. Hierbij bieden we leerlingen voortdurend het inzicht dat er diverse perspectieven zijn van waaruit je naar jezelf, de ander en de wereld kunt kijken. Daarnaast is de kern van het onderwijs het verwerven en leren toepassen van kennis en vaardigheden. Op het H.N. Werkman Stadslyceum werken we aan een actieve houding ten aanzien van dit verwerven en toepassen, omdat dit bijdraagt aan de ontwikkeling van nieuwsgierige en gemotiveerde leerlingen, die zich uitgenodigd voelen om verantwoordelijkheid te nemen voor hun eigen leerproces binnen de leerroutes die wij bieden. Door deze actieve houding kunnen leerlingen nieuwe kennis verbinden aan dat wat ze al weten. Een ambitieus en veilig leerklimaat is een voorwaarde voor deze ontwikkeling van leerlingen. Als school hebben we veel invloed op dit klimaat, waarin leerlingen met en van elkaar en met en van docenten en ondersteunende medewerkers leren. Door te luisteren, vertrouwen te bieden, een goed voorbeeld te zijn, uit te dagen en te ondersteunen maken we samen het leerklimaat mogelijk.

2.3 Identiteit

Het Stadslyceum is een openbare school. Dat betekent dat we open staan voor leerlingen en medewerkers van alle achtergronden. We beogen onderlinge verbondenheid, de veiligheid en het vertrouwen in elkaar, die wel de typische Werkmansfeer genoemd wordt. Die uit zich erin dat er een kleine afstand tussen leerling en medewerker is, we noemen elkaar bij de voornaam en we hebben het vertrouwen





in onze leerlingen dat zij samen met ons in de school een veilige, open, tolerante en ambitieuze leeromgeving maken. Leerlingen en medewerkers zijn zichzelf en vinden het belangrijk dat iedereen in onze school zichzelf kan zijn. We dragen uit dat het belangrijk is om te onderzoeken hoe je van betekenis kan zijn voor je omgeving.

Leerlingen en medewerkers schenken binnen én buiten het klaslokaal expliciet aandacht aan de manier waarop je je als persoon verhoudt tot de diversiteit in de wereld en hoe je verbinding kan creëren¹. Dit draagt in belangrijke mate bij aan de invulling van het openbare karakter van de school.

Een bijzondere rol in de identiteit van de school spelen het CultuurProfielSchool-label en het Technasium. Het Stadslyceum ziet kunst en cultuur als middel om leerlingen te leren zich te verhouden tot de rest van de wereld. Deze dragen bij aan de eigen identiteitsvorming en aan bewustwording van de diversiteit aan perspectieven en van de eigen positie ten opzichte van de ander. In het bijzonder in het Technasium ontwikkelen leerlingen een open, nieuwsgierige houding ten opzichte van de wereld om hen heen en het vertrouwen en de vaardigheden om antwoorden te vinden op de vragen die deze nieuwsgierigheid oproept. Van belang hierbij zijn creativiteit, zelfstandigheid en kritisch denken. Beide profielen hebben invloed op de andere vakken in de school.

[Technasium]



¹ Zie hiervoor de paragraaf over burgerschap.



3 • Ambities 2025-2029

Onze visie is richtinggevend voor de manier waarop we ontwikkeling binnen onze school vormgeven. De school heeft voortkomend uit de eerdergenoemde dialoog een aantal kernwaarden geformuleerd. Over vier jaar zijn deze kernwaarden meer zichtbaar in het onderwijs op het Stadslyceum. Op de kernwaarden verbinding, ontwikkeling en welzijn zijn op onze visie aansluitende thema's en doelen geformuleerd. In de jaarplannen concretiseert de school deze kernwaarden en geeft aan hoe de daaraan gekoppelde acties worden geëvalueerd. Het eerste deel van de doelen heeft betrekking op de concretisering van de kernwaarden die we met elkaar benoemd hebben. Deze kernwaarden zijn aan het eind van deze schoolplanperiode meer zichtbaar en waar nodig zullen we activiteiten inzetten om de ontwikkeling van desbetreffende kernwaarde te optimaliseren. In het tweede deel staan doelen die voortkomen uit het schoolplan 2019-2025.

3.1 Zichtbaar maken en concretiseren van kernwaarden

De komende jaren maken we nadrukkelijk werk van onze kernwaarden ontwikkeling, verbinding en welzijn. Hoewel deze kernwaarden al een vaste plek in de school hebben, menen we dat ze vragen om een stevigere verankering. Daarom formuleren we zichtbare ambities, zoals beschreven in de onderstaande paragrafen. In de beschrijvingen van deze doelen wordt regelmatig gesteld dat ze aan het eind van de schoolplanperiode behaald zijn. In de afzonderlijke jaarplannen die volgen, staat specifiek beschreven welk doel in welk schooljaar wordt aangepakt.

3.1.1 Een schoolcultuur die gericht is op ontwikkeling

Onder ontwikkeling verstaan we zowel de vakspecifieke ontwikkeling als de brede ontwikkeling van leerlingen en medewerkers. In beide gevallen gaat het om het ontwikkelen van vaardigheden en om het vergroten van kennis. Als je je wilt ontwikkelen moet je bereid zijn én het vermogen hebben om (leer)gedrag te veranderen binnen een cultuur waarin dit gestimuleerd en gefaciliteerd wordt. Om deze ontwikkelingsgerichte cultuur te bevorderen hebben we al veel ingezet. In de komende schoolplanperiode scherpen we een aantal zaken aan om onze ontwikkelingsgerichte cultuur gezamenlijk te (her)definiëren en te verdiepen.

Thema's

a. Vakspecifieke lessen

- Aan het eind van de schoolplanperiode wordt de variatie (vorm), het formatief handelen² en de differentiatie doelgericht en zichtbaar in onze lessen ingezet.
- Aan het eind van de schoolplanperiode is er bij docenten zicht op elkaars jaarprogramma en zijn deze waar mogelijk inhoudelijk afgestemd.
- Gedurende de schoolplanperiode is er onderzocht hoe we leerlingen de mogelijkheid kunnen bieden om keuzes³ te maken in het aanbod, waardoor deels een meer passende leerweg ontstaat.
- Aan het eind van de schoolplanperiode heeft een eenduidige aanpak van de basisvaardigheden taal en/of rekenen een plek in alle lesprogramma's (beleidsplan basisvaardigheden).

² Zowel formatieve activiteiten als summatieve toetsen zijn meetmomenten waarop de voortgang van een leerling in beeld gebracht wordt. Op basis van deze uitkomsten ontvangt een leerling feedback over het leerproces. Summatieve toetsen hebben echter daarnaast een element van beoordeling in zich waar iets van afhangt.

b. Actualiteit

- Aan het eind van de schoolplanperiode heeft de buitenwereld³ en de actualiteit een zichtbare plek binnen de jaarprogramma's en in het gebouw om de relevantie van het onderwijs te duiden.

c. Studievaardigheden

- Aan het eind van de schoolplanperiode is het aanbod studietoetsing eenduidig en is er onderzocht wat studietoetsing in de bovenbouw kan betekenen.
- Aan het eind van de schoolplanperiode zijn er doorlopende leerlijnen digitale geletterdheid, presenteren, onderzoeken en samenwerken.

d. Persoonlijke ontwikkeling

- Zie doelstellingen bij verbinding en welzijn.

3.1.2 Een schoolcultuur waarin we voortdurend verbinding blijven zoeken

Onder verbinding verstaan we een schoolcultuur waarin er respect is voor elkaar, we over en weer contact zoeken en de dialoog aangaan, samen werken aan oplossingen, rekening houden met elkaar en graag van betekenis willen zijn voor de ander. We vinden het belangrijk dat iedereen binnen de school zich gezien en gehoord weet. Juist in deze tijd willen we ertoe bijdragen dat leerlingen een sociaal-moreel kompas ontwikkelen, zodat zij zich actief kunnen en willen verplaatsen in de ander. Om deze verbinding tot stand te brengen hebben we de afgelopen jaren al veel ingezet. In de komende schoolplanperiode verdiepen we deze kernwaarde door een aantal zaken aan te scherpen, zoals hierna zal worden toegelicht. Ons doel is dat leerlingen zich niet alleen tijdens hun schooltijd, maar ook daarna kunnen blijven verplaatsen in de ander.



³ doorzetten schoolplan-item 2019-2025



Thema's

a. Verbinding tussen leerlingen

- Aan het eind van de schoolplanperiode hebben we een doorgaande lijn aangaande klas-/jaarlaagoverstijgende activiteiten die we aanbieden. In deze doorgaande lijn is beschreven op welke wijze de inzet bijdraagt aan de verbinding.

b. Verbinding tussen medewerkers en medewerkers

- Aan het eind van de schoolplanperiode hebben we een overzicht van activiteiten die bijdragen aan de verbinding tussen medewerkers.

c. Verbinding tussen medewerkers en leerlingen

- Aan het eind van de schoolplanperiode is onderzocht of het organiseren van mentorenoverleggen mét leerlingen de verbinding tussen medewerkers en leerlingen verder versterkt.

d. Verbinding tussen ouders en (vak)docenten

- Aan het eind van de schoolplanperiode hebben we onderzocht op welke wijze (acties) we de verbinding tussen ouders en docenten kunnen versterken en wat dit oplevert.

e. Verbinding met de buitenwereld

- Zie item actualiteit bij kernwaarde Ontwikkeling.



3.1.3 Een schoolcultuur waarin we actief werken aan welzijn

Onder welzijn verstaan we dat we ons mentaal en fysiek gezond voelen. In deze schoolplanperiode ligt de nadruk op het behalen van doelen op het gebied van mentaal welzijn. Dit kan betekenen dat je lekker in je vel zit, maar ook dat je weet dat je niet altijd lekker in je vel kunt zitten en dat je dan weet wat je kunt doen. Voor jezelf en voor een ander.

Welzijn betekent dat je je veilig voelt op school en dat je oog hebt voor de veiligheid van anderen. Óók is welzijn dat je de rust voelt om te leren en dat je hebt geleerd hoe je kunt omgaan met spanning. Immers, je zult in je leven vaker voor spannende taken komen te staan.

Kenmerkend aan onze schoolcultuur is dat we veel aandacht hebben voor elkaars welzijn. We ervaren, in het algemeen, dat de uitdaging om actief te werken aan het welzijn (van jongeren) groter is dan ooit. In de komende schoolplanperiode gaan we de aandacht intensiveren voor een aantal thema's die helpen het welzijn van onze leerlingen te versterken.

Thema's

a. Persoonlijke ontwikkeling

- Aan het eind van de schoolplanperiode is het pedagogisch/didactisch coachen ingebed in de gespreksvoering tussen medewerker en leerling.
- Aan het eind van de schoolplanperiode heeft het thema 'lessen voor 18+' een plek in ons curriculum.
- Aan het eind van de schoolplanperiode is de functie van personeelscoach als aanspreekpunt voor medewerkers ingebed in onze organisatie.

b. Sociaal-emotionele vaardigheden

- Aan het eind van de schoolplanperiode is het nieuwe telefoonbeleid, ten behoeve van de sociaal-emotionele vaardigheden, een vaste waarde in onze manier van werken.
- Aan het begin van de schoolplanperiode is voor alle betrokkenen bekend waar het IOT en de vertrouwenspersonen bij kunnen ondersteunen.
- Aan het eind van de schoolplanperiode is onderzocht of enkele peer-mediators geschikt zijn om een extra rol te hebben in de leerlingbegeleiding.
- Aan het eind van de schoolplanperiode is er gerichte inzet (vergroten van kennis en vaardigheden bij leerlingen) op het herkennen van en omgang met stress, veerkracht en motivatie/taakaanvaarding. Onderzocht moet worden of dit bijvoorbeeld lessenseries zijn, onderdeel van het mentoraat of algehele preventieve inzet van het IOT.

c. Ritme van werken

- Gedurende de schoolplanperiode werken we ten behoeve van het welzijn van medewerkers en leerlingen aan een jaarritme waarin er een balans is tussen enerzijds de rust voor cognitieve ontwikkeling (bereiken van de doelen beschreven in de jaarprogramma's) en anderzijds de ruimte voor verbindende activiteiten.



3.2 Doorontwikkelen vanuit schoolplan 2019-2025

In de schoolplanperiode 2019-2025 hebben we diverse ontwikkelingen ingezet. Deze ontwikkelingen zijn grotendeels ingevoerd in de school. In deze nieuwe schoolplanperiode is er aandacht voor het doorontwikkelen op deze thema's en het borgen daarvan.

3.2.1 Keuzes van leerlingen (zie doelen bij kernwaarde ontwikkeling a. in deel 1)

Gedurende de schoolplanperiode is er voor leerlingen de mogelijkheid om keuzes (doorzetten schoolplan-item 2019-2025) te maken in het aanbod, waardoor deels een meer persoonlijke leerweg ontstaat.

3.2.2 Gesprekken met mentorleerlingen (zie doel bij kernwaarde welzijn a. in deel 1)

Aan het eind van de schoolplanperiode is het pedagogisch coachen ingebed in de gespreksvoering tussen mentor en mentorleerling.

3.2.3 Formatief handelen

Gedurende de schoolplanperiode is geborgd dat het formatief handelen een vanzelfsprekende plek heeft in de onze onderwijspraktijk.

3.2.4 Authentieke lesinhouden (zie doelstelling bij kernwaarde ontwikkeling b. in deel 1)

Gedurende de schoolplanperiode heeft de buitenwereld (doorzetten schoolplan-item 2019-2025) en de actualiteit een zichtbare plek binnen de lessen en in het gebouw.



Om de doelen te halen is er vaak een fase van oriëntatie en onderzoek nodig voorafgaand aan de inzet van interventies. Daarbij verwijzen we naar onze visie op professionalisering (professionaliseringsplan 24/25). "We zetten in op samen leren en inzet van expertise binnen de school en daarbuiten. Daarnaast zijn we kritisch op onderliggend onderzoek, hebben we zelf een onderzoekende houding en implementeren we interventies alleen als dit duurzaam bijdraagt aan onze onderwijskwaliteit". Bij een aantal van bovenstaande doelen is zo'n oriënterende fase noodzakelijk. Indien van toepassing wordt zo'n oriënterende fase opgenomen in het tijdspad van het schoolplan 2025-2029. In de oriëntatie wordt bepaald wat de interne expertise is en kan externe expertise worden geraadpleegd. Daarbij kan gedacht worden aan sprekers, literatuur en ook gericht bezoek aan andere scholen.



4 • Kwaliteitscultuur

Binnen onze schoolcultuur hechten we veel waarde aan de voortdurende ontwikkeling van de kwaliteit van ons onderwijs. Om de doelen die we gezamenlijk in dit schoolplan hebben opgenomen te behalen trekken we samen op en voeren we continue de dialoog over onderwijs. De stem van de leerling zal de komende jaren in deze dialoog expliciet meegenomen worden.

Om de kwaliteit van het onderwijs te borgen is er een kwaliteitskalender opgesteld. In deze kwaliteitskalender zijn alle activiteiten rondom ons kwaliteitsbeleid opgenomen. Behalve met deze kwaliteitskalender werken we met een professionaliseringsplan en een evaluatiekalender. In deze kalender zijn alle evaluatiemomenten vastgelegd.

In de kwaliteitskalender is ook een periodieke evaluatie van het jaarplan opgenomen. De komende jaren zetten we in op de realisatie van het onderwijskundig beleid expliciet onderwerp zijn in de jaarplannen en daarmee in deze evaluatie. Aan de hand van de uitkomsten van deze evaluaties stelt de schoolleiding het proces bij.

In het hoofdstuk over personeelsbeleid is beschreven hoe het Stadslyceum de professionalisering van medewerkers vormgeeft. Een even belangrijk thema is de mate van eigenaarschap en van de participatie van leerlingen.

Om leerlingenparticipatie te bevorderen heeft het Stadslyceum diverse gremia waarin leerlingen zitting hebben. De belangrijkste daarvan is de leerlingenraad⁴. Leden van de leerlingenraad hebben ook zitting in de Medezeggenschapsraad. In de doelen van dit schoolplan is intensivering van de verbinding met leerlingen opgenomen.

Het Stadslyceum wil leerlingen nog intensiever betrekken bij de onderwijskundige ontwikkelingen binnen de school. Daarom krijgen de leerlingen, of door hen aangewezen vertegenwoordigers, zitting in sessies rondom de uitwerking van de doelen die in hoofdstuk 3 zijn beschreven.

Zoals alle scholen onder bestuur van Openbaar Onderwijs Groningen (OOG), gaat het Stadslyceum bij het stimuleren en borgen van een op kwaliteit gerichte cultuur uit van het plan 'Werken aan kwaliteit' van schoolbestuur Openbaar Onderwijs Groningen. Dit document voorziet in een structurele aanpak van zowel kwaliteitszorg als van de ontwikkeling van een kwaliteitsgerichte cultuur. Er wordt tijdens het schrijven van dit schoolplan gewerkt aan een nieuw bestuurlijk kwaliteitsplan.

⁴ Het Stadslyceum voert de afspraken uit zoals beschreven in het Convenant Versterking samenspraak leerlingen, gesloten tussen de VO-Raad en het Landelijk Actie Komitee Scholieren (LAKS).



5 • Basiskwaliteit

5.1 Burgerschap

Het Stadslyceum ziet de ontwikkeling van burgerschapsvaardigheden bij leerlingen niet alleen als een wettelijke opdracht maar – zeker gezien het openbare karakter – als een van de kernopdrachten van de school. We besteden zowel binnen als buiten de vaklessen veel aandacht aan burgerschap en hebben een helder overzicht waar en wanneer dat precies gebeurt.

Voor veel vakken geldt dat er in de bovenbouw meer aandacht aan maatschappelijke onderwerpen wordt gegeven dan in de onderbouw. Er wordt op het Stadslyceum ingezet op de manier waarop we met elkaar omgaan. De sfeer, een gevoel van gemeenschap en de (informele) omgangsvormen zijn sterke punten van de school. We dragen uit dat het belangrijk is om te onderzoeken hoe je oog kunt hebben voor diversiteit en van betekenis kan zijn voor je omgeving.

In het schoolplan 2019-2025 is een nadere invulling van het begrip burgerschap op het Stadslyceum opgenomen. Daarbij is gewerkt aan een kader en aan doorlopende leerlijnen. Het is duidelijk dat het Stadslyceum burgerschap breder definieert dan wettelijk vereist. Zo maakt duurzaamheid, ofwel de bewuste betekenis van de mens voor zijn omgeving, op het Stadslyceum ook deel uit van deze definitie.

In dit schoolplan zal burgerschapsvorming aansluiten bij de doelstellingen die zijn geformuleerd bij de kernwaarden verbinding, welzijn en ontwikkeling. Tijdens het inspectiebezoek van juni 2024 is onze inzet op de basisvaardigheid Burger-schap met een voldoende beoordeeld.

5.2 Loopbaanoriëntatie

Het Stadslyceum heeft een helder beleid ten aanzien van LOB. Centraal staan de drie vragen wie ben ik, wat kan ik, wat wil ik. Het beleidsplan geeft aan dat LOB op het Werkman niet eindigt bij de profiel- en studiekeuze, maar een bredere oriëntatie behelst op de eigen positie in relatie tot de (werkzame) wereld.

Lopende het schoolplan 2019-2025 is er binnen LOB veel aandacht besteed aan de verbinding met het mentoraat. Dit heeft geresulteerd in een werkwijze waar-bij LOB een gezamenlijk gedragen programma binnen de school vormt. In dit nieuwe schoolplan zal loopbaanoriëntatie aansluiten bij de doelstellingen die zijn geformuleerd bij de kernwaarden verbinding, welzijn en ontwikkeling.

5.3 Ondersteuning

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

- welke schoolbesturen zijn aangesloten bij het samenwerkingsverband;
- wat de basisondersteuning is van alle scholen in het Samenwerkingsverband.

De ondersteuningsprofielen van iedere afzonderlijke school zijn terug te vinden in de schoolgids.

5.3.1 Basisondersteuning

Binnen de school hebben we in het kader van de basisondersteuning voor de begeleiding van de leerlingen de onderstaande rollen gedefinieerd.

- mentor;
- teamleider;
- docent;
- verzuimcoördinator;
- ondersteuningscoördinator;
- intern begeleider;
- studiebegeleider;
- decaan;
- onderwijsondersteunend personeel;
- vertrouwenspersoon.



Jaarlijks worden alle leerlingen bevraagd aangaande de ondersteuning in school. Indien van toepassing verbinden we interventies aan de uitkomsten van deze uitvraag. Deze interventies worden opgenomen in het jaarwerkplan.

5.3.2 Extra ondersteuning

Wanneer de begeleiding voor een leerling de basisondersteuning overstijgt kan de mentor samenwerken met het interne ondersteuningsteam (IOT). De aanvraag voor extra/aanvullende ondersteuning loopt via de ondersteuningscoördinator, die de hulpvraag van de leerling inbrengt in het ondersteuningsteam.

In het ondersteuningsteam participeren professionals met onderstaande rollen.

- ondersteuningscoördinator;
- orthopedagoog;
- medewerker VO-WIJ;
- intern begeleider
- medewerker leerplicht;
- schoolarts.

Op afroep zijn andere interne - of externe specialisten beschikbaar.

Er vindt wekelijks een intern ondersteuningsoverleg plaats over de begeleiding van de leerlingen die extra ondersteuning ontvangen. Na dit overleg wordt er een advies opgesteld en wordt de optimale ondersteuning in werking gezet. Dit advies wordt door de mentor aan ouders teruggekoppeld. Regelmatig vindt er een breder ondersteuningsoverleg plaats. In dit overleg schuiven de professionals die betrokken zijn bij de extra ondersteuning aan. Ongeveer vier maal per jaar vindt er een extern ondersteuningsoverleg plaats. In deze bijeenkomst schuiven de mensen die betrokken zijn bij de extra ondersteuning aan en wordt casuïstiek in een breder verband besproken.

Het ondersteuningsaanbod is beschreven in onze schoolgids.



5.4 Onderwijs

De visie op en organisatie van ons onderwijs wordt jaarlijks beschreven in het routeboek. In dit routeboek leggen we ook de ambities voor desbetreffend jaar vast.

Vakkenaanbod en onderwijstijd

Het volledige overzicht van de vakken die het Stadslyceum aanbiedt is te vinden in de lessentabel. Deze tabel maakt ook inzichtelijk hoe de school voldoet aan de wettelijke eisen rondom de te geven onderwijstijd. Gerealiseerde onderwijstijd monitoren we middels Somtoday.

Leerlingvolgsysteem

Onze school volgt leerlingen via ons digitale leerlingenvolgsysteem Somtoday. Naast alle NAW-gegevens van leerlingen staan hierin alle behaalde resultaten, is de absentie inzichtelijk en wordt hier de relevante informatie over de leerling vermeld. Somtoday is toegankelijk voor de medewerkers die betrokken zijn bij de leerling, voor de leerling zelf en voor hun ouders/verzorgers.

Kerdoelen

De kerndoelen zijn vastgelegd in de PTA's (atheneum 4 t/m atheneum 6 en havo 4 en 5) van de secties en in de jaarprogramma's met een overzicht van toetsing per jaarlaag. De PTA's, jaarprogramma's en de roosters voor de afrondingsweken worden aan het begin van elk schooljaar op de website gepubliceerd.

5.5 Aansturing

Het Stadslyceum heeft zo'n 100 fte formatie, waarvan 5 fte aan schoolleiding. Bij het invullen van vacatures binnen de schoolleiding streven we naar een gelijke verdeling van man/vrouw. Naast de rector (1 fte) zijn er drie schoolleiders (3 fte) die de onderbouw, de bovenbouw havo en de bovenbouw vwo aansturen en is er één onderwijskundig schoolleider (1 fte) die de secties en de onderwijsontwikkeling aanstuurt. Er wordt op de snijvakken van verantwoordelijkheden voortdurend verbinding gezocht.

Het spreekt vanzelf dat de schoolleiding integraal eindverantwoordelijk is en blijft voor de kwaliteit en ontwikkeling onze school. De ontwikkeling van onze school is echter ook van ons allemaal, we willen namelijk elke dag kwaliteit leveren. Bij deze gezamenlijke opdracht hoort het delen van leiderschap en verantwoordelijkheid. Vanuit die gedachte heeft het Stadslyceum ervoor gekozen om te werken met een platte organisatie waarin we verantwoordelijkheden zo laag mogelijk in de school leggen, wat maakt dat we met een beperkte formatie voor de schoolleiding kunnen werken. Voorwaarde daarvoor is dat we in een structuur werken die is ingericht met rollen als een sectievoorzitter, mentorenvoorzitter, etc. en persoonsgebonden taken. Immers, het leiderschap ligt niet alléén binnen de schoolleiding.

Bewust beleggen we op verschillende plekken in de school het hele proces van aanjagen van dialoog en het formuleren en toetsen van doelen. Daarmee zoeken we voortdurend de verbinding tussen beleid en praktijk. Dit is een ontwikkeling die enerzijds van bovenaf gaat door middel van het toekennen van rollen en taken met de bijpassende verantwoordelijkheden en leiderschap, anderzijds van onderop door het tonen van informeel leiderschap en verantwoordelijkheid.



Om de doorgaande leerlijnen in de vakken te waarborgen is de school een sectie-gestuurde school en kennen we slechts één team gevormd door alle medewerkers. De schoolleiding kadert de richting van ons onderwijs en stuurt daarmee de onderwijsontwikkeling aan. Het team van medewerkers is in belangrijke mate betrokken bij de totstandkoming van de keuzes die de schoolleiding hierin maakt. Het docententeam geeft invulling aan de onderwijspraktijk. Een goede samenwerking tussen schoolleiding en het team is hierbij van het grootste belang. De schoolleiding heeft groot vertrouwen in de medewerkers, geeft aan hen de professionele ruimte die zij nodig hebben en faciliteert hen hierbij.

Het SectieVertegenwoordigersOverleg (SVO) is een belangrijk orgaan binnen de school. Eens per twee/drie weken komen tijdens dit overleg relevante zaken met betrekking tot het onderwijs en de organisatie aan de orde. Sectievertegenwoordigers bespreken deze met hun sectie, halen er meningen en ideeën op en brengen deze in tijdens het SVO.

Naast de secties zijn mentorenteamen belangrijk in onze school. De verantwoordelijk schoolleider overlegt eens per week met deze teams. Met deze overleggen dekken we alle belangrijke aspecten van ons onderwijs op het Stadslyceum, daarom hebben we verder geen uitgebreide vergadercultuur.

Ten aanzien van de benoemde doelen in dit schoolplan worden kernteams ingericht.

5.6 Financiën

De school is financieel gezond en voert een toekomstbestendig financieel beleid. Processen die dit beleid mogelijk maken zijn inmiddels optimaal ingericht. Hierbij is het uitgangspunt dat we de middelen vooral inzetten voor het primaire proces. Grondslag voor begroten is dat uitgaven worden gedaan om het onderwijs te faciliteren, te optimaliseren en te realiseren. Onze inkomsten komen van de overheid en zijn afhankelijk van het aantal leerlingen.

De school ziet zijn medewerkers als het belangrijkste kapitaal. Samen zorgen deze medewerkers ervoor dat leerlingen graag naar onze school komen. Door zeer zorgvuldig om te gaan met de medewerkers en het grootste deel van onze inkomsten in hen te investeren, zijn we in staat het leerlingenaantal te stabiliseren op 1440, waarmee we onze inkomsten op een zeer gezond niveau houden. De kwaliteit van onze bedrijfsvoering is hoog, ons formatie- en begrotingsproces is optimaal ingericht, het investeringsniveau is passend bij de grootte van onze school. Jaarlijks komt onze begroting uit op een nul-saldo.

Externe financiële bijdragen

De school onderschrijft de landelijke gedragscode "Schoolkosten Voortgezet Onderwijs", wat inhoudt dat we transparant zijn, er aandacht is voor kostenbeheersing en voor het verstrekken van correcte informatie. Niet alle schoolkosten worden door de overheid bekostigd. Daarom vraagt de school een algemene vrijwillige bijdrage van alle ouders wat betreft school- en klassenactiviteiten, bewaakte rijwielstalling, kluisje en cultuurpas. Deze activiteiten worden naast het reguliere onderwijs aangeboden.

5.7 Huisvesting

Ons schoolgebouw is ons tweede thuis. Het is er voor alle leerlingen en voor de medewerkers. We voelen dat we er welkom zijn, het is er veilig en comfortabel. Het gebouw en het terrein eromheen is van ons allen en voor ons allen. Het nodigt uit tot samen leren en ontwikkelen, samen verblijven.

Openbaar Onderwijs Groningen en de school hebben de afgelopen jaren veel geïnvesteerd in ons schoolgebouw en omliggende terreinen: de studiezaal, de muziekzaal, de kunstlokalen, het kluisjeshuis en gezamenlijke ruimtes (gangen, kantines) We zijn ook trots op onze stadstuin, waarvan goed gebruik wordt gemaakt. Dit zijn allemaal voorbeelden van vernieuwing gericht op het optimaliseren van het verblijf en het gebruik van de school.

Het Openbaar Onderwijs Groningen en het Stadslyceum hebben ook de komende schoolplanperiode investeringen gepland in ons gebouw. Het bovenschoolse onderhoudsplan is hierbij leidend. De wens van de school is de uitvoer van groot onderhoud én verduurzaming van het tuinhuis, waar we een hoorcollegezaal en ruimte(s) willen realiseren die onze onderwijsvernieuwing vragen.

5.8 Veiligheid

De veiligheid van leerlingen en werknemers in de breedste zin van het woord is op het Stadslyceum prioriteit. Hiertoe is een Schoolveiligheidsplan opgezet waarin de school beschrijft hoe het de veiligheid van leerlingen en werknemers borgt. Dit veiligheidsplan is op de website van de school gepubliceerd. Elk jaar wordt onder de leerlingen de monitor sociale veiligheid afgenomen en gepubliceerd. De resultaten worden in de mentorenteams en in het SVO besproken en geanalyseerd. Eens per twee jaar zetten we een tevredenheidsonderzoek uit onder ouders en medewerkers. In dit onderzoek komen ook aspecten rondom veiligheid aan de orde.





6 • Personeelsbeleid

We hebben groot vertrouwen in de professionele kracht van ons team en tegelijkertijd realiseren we ons dat een succesvolle uitvoering van het onderwijskundig beleid veel vraagt van onze medewerkers. Het personeelsbeleid zal er daarom de komende jaren op gericht zijn om aan hen de ruimte en mogelijkheden te bieden om op adequate wijze aan de doelstellingen te werken. Concreet uit zich dat in de volgende aspecten:

- **Fasering van invoering van de doelstellingen:** we voeren niet alle doelstellingen geformuleerd in hoofdstuk 3 tegelijk in. In jaarplannen geven we aan waar we ons op richten, hoe we dit evalueren en wat we van medewerkers verwachten.
- **Collegiale consultatie:** We hebben een vorm van collegiale consultatie ingezet, waarbij medewerkers samen met de teamleiders lessen van collega's bezoeken. Deze vorm van structureel lesbezoek stimuleert ons om met elkaar het gesprek over kwaliteit van onderwijs aan te gaan. In de komende schoolplan periode zetten we deze werkwijze voort.
- **Externe ondersteuning:** We geven vaksecties handvatten om hun onderwijs vorm te geven op basis van bovenstaande doelstellingen. Dat doen we zowel met interne als externe expertise.
- **Reserveren van tijd en ruimte:** We plannen tijd in het rooster om medewerkers, secties en teams de gelegenheid te geven om hun handelen te verbinden aan de doelen die zijn geformuleerd.
- **Aannamebeleid:** Bij het aannemen van nieuwe collega's besteden we in de profielschets en gesprekken aandacht aan ons klimaat en aan het schoolplan. Nieuwe docenten worden middels een inductieprogramma zorgvuldig ondersteund gedurende het inwerken.
- **Gedeeld leiderschap:** We stellen voor het aansturen van de doelen kerngroepen in. Jaarplannen en de ontwikkelingen die daaruit voortkomen worden bovendien getoetst in het SectieVertegenwoordigersOverleg (SVO).
- **Coaching:** In de school zijn (beeld)coaches aangesteld om docenten te ondersteunen in hun werk.
- **Formatieve gesprekkencyclus:** We geven de formatieve gesprekkencyclus vorm aan de hand van de uitgangspunten die daarvoor geformuleerd zijn. Deze uitgangspunten zijn beschreven in het document Formatieve gesprekkencyclus.

In het onderwijs wordt de werkdruk vaak als hoog ervaren. Daarop is onze school geen uitzondering. Daarnaast kent onze school sinds jaar en dag een zeer gewaardeerd werkklimaat. Medewerkers zijn in hoge mate tevreden, hun betrokkenheid en loyaliteit is groot, hun professionaliteit voortdurend in ontwikkeling en het verzuim is laag. Met elkaar spreken, gezien worden en de medewerkers de ruimte geven hun professionaliteit verder te ontwikkelen vinden we belangrijk. De school heeft een succesvol beleid ten aanzien van verzuimpreventie, ondersteunt zo veel als mogelijk de ambities van de medewerkers en heeft een hoge mate van vertrouwen in hen. De professionalisering van medewerkers wordt jaarlijks vastgelegd in het professionaliseringsplan. De komende vier jaar blijven we werken aan het vasthouden en waar mogelijk uitbreiden van deze voor onze school zo typerende professionele cultuur.



7 • Tijdpad

Dit schoolplan heeft een looptijd van 2025 tot 2029. Elk schooljaar zal er een jaarplan opgesteld worden, waarin concrete speerpunten voor dat jaar worden opgenomen. Studieochtenden, werksessies, collegiale consultatie zijn op deze speerpunten ingericht. Tevens formeren we op diverse thema's kerngroepen. Afhankelijk van de evaluatie van elk jaarplan stellen we een volgend jaarplan op voor het schooljaar daarna.

Binnen het Koersplan (O2G2) 2023-2027 zijn onderstaande thema's gedefinieerd. Achter elk thema is aangegeven waar de relatie ligt met ons schoolplan 2025-2029.

- **een sociaal veilige omgeving** (doelen benoemd in paragrafen 3.1.2 en 3.1.3)
- **sterke basis voor kennis en vaardigheden** (doelen benoemd in de paragrafen 3.1.1, 5.1 en 5.2)
- **het benutten van talenten** (doelen benoemd in paragraaf 3.1.1)
- **duurzaamheid** (doelen benoemd in de paragrafen 3.1.1, 5.6 en 5.7).



schoolplan 2025 2029



*van betekenis
voor de toekomst*

stadslyceum

lyceum atheneum havo

Postbus 1060
9701 BB Groningen
www.stadslyceum.nl
info.stadslyceum@o2g2.nl