

Schoolplan 2023-2027

DNV locatie Hardenberg



Definitieve versie, 01 juli 2023

INLEIDING	3
1. DE NIEUWE VESTE HARDENBERG	4
1.1 EEN SCHOOL MET EEN UNIEK ONDERWIJSCONCEPT (OP3, OR2 & SKA1)	4
1.2 IDENTITEIT	5
1.3 AANVAARDING VAN MATERIËLE BIJDAGEN	5
1.4 BESTUURLIJKE CONTEXT	5
2. ONDERWIJSKUNDIG BELEID	8
2.1 ONZE OPDRACHT VOOR HET ONDERWIJS	8
2.2 AANBOD (OP1 & OR2)	8
2.3 ZICHT OP ONTWIKKELING EN BEGELEIDING (OP2)	10
2.4 SCHOOLKLIMAAT (OP6)	10
2.5 VEILIGHEID (VS1)	11
2.7 ONDERWIJSRESULTATEN (OR1)	12
2.8 ONDERWIJSTIJD (OP4)	12
3. PERSONEELSBELEID	13
3.1 VERANTWOORDING EN DIALOOG (SKA3)	13
3.2 BEVOEGD EN BEKWAAM PERSONEEL	13
3.3 ONTWIKKELING EN UITVOERING ONDERWIJSKUNDIG BELEID (SKA2)	14
3.4 PEDAGOGISCH EN DIDACTISCH HANDELEN (OP3)	14
3.5 FEEDBACK	14
4. KWALITEITSBELEID	15
4.1 VISIE OP KWALITEIT EN KWALITEITSCULTUUR (SKA1)	15
4.2 CYCLISCH WERKEN AAN AMBITIES (SKA2)	15
4.3 BETROKKENEN BIJ KWALITEITSZORG	16
4.4 KWALITEITSZORGINSTRUMENTEN	16
5. TAALSCHOOL HARDENBERG	17
5.1 ONDERWIJS AAN ANDERSTALIGE JONGE NIEUWKOMERS	17
5.2 BEGELEIDING EN OVERSTAP NAAR REGULIER ONDERWIJS	18
5.3 JAARPLAN	18

Inleiding

De Nieuwe Veste in Hardenberg is een openbare school voor voortgezet onderwijs. Met dit schoolplan laten we zien hoe we ons onderwijs, het personeelsbeleid en het kwaliteitsbeleid op onze locatie vormgeven.

Dit schoolplan is in samenwerking met het docententeam opgesteld in schooljaar 2022-2023. Het geeft het vertrekpunt van vier jaar onderwijsontwikkeling aan. Wij vinden het belangrijk om niet pas na vier jaar te evalueren of we de doelen van dit schoolplan hebben behaald. Daarom evalueren we na twee jaar, in juni 2025, dit schoolplan en stellen we het plan waar nodig bij. De doelen uit het schoolplan worden jaarlijks geconcretiseerd in een jaarplan.

Dit schoolplan is in juni 2023 vastgesteld door de DMR.

Naast het schoolplan, waarin het meerjarenbeleid van de school wordt beschreven, moet een school ook ieder jaar een schoolgids uitgeven waarin allerlei praktische informatie (zoals vakanties, schoolregels en mailadressen) wordt weergegeven. De schoolgids is te vinden op de website van onze school.

Tineke Ensing
Locatieleider

1. De Nieuwe Veste Hardenberg

1.1 Een school met een uniek onderwijsconcept (OP3, OR2 & SKA1)

In Hardenberg werken we vanuit een uniek onderwijsconcept: Doelgericht Leren. Leerlingen kunnen de volgende opleidingen volgen: basisberoepsgerichte leerweg, kaderberoepsgerichte leerweg, gemengde leerweg, mavo, en havo. Alle leerlingen, ongeacht het niveau of de leeftijd, krijgen les volgens de principes van Doelgericht Leren.

Relatie: waardering en respect

“Leerlingen die met plezier naar school gaan, zich veilig voelen en zich gezien voelen en keuzes durven maken, kunnen goede prestaties leveren. Wij kennen onze leerlingen en we weten hoe het met ze gaat. Ieder kind mag zichzelf zijn, ook als dat anders is. En ieder kind moet zijn eigen proces doorlopen, ook als dat anders verloopt dan het schoolritme.”

De school is kleinschalig (ongeveer 450 leerlingen). Leerlingen en personeel komen elkaar iedere dag tegen, soms in instructielessen, soms in flexlessen en vaak in vrije situaties. Hierdoor kent iedereen elkaar. De school vormt een minimaatschappij. In onder andere de flexlessen volgen leerlingen van alle verschillende niveaus en leeftijden samen onderwijs. Alle leerlingen werken aan hun eigen leerdoelen en doen dat op de manier dat zij dat prettig vinden. Er is waardering voor elkaar en respect voor ieders leerproces. Dat zorgt voor een veilige sfeer en goede contacten tussen leerlingen onderling, tussen leerlingen en docenten en docenten onderling. Om ieder kind heen vormen wij mini-teams die betrokken zijn bij de ontwikkeling van het kind. Door korte lijnen en veel contact blijven we continue op de hoogte van de vorderingen van het kind.

Autonomie: leren van keuzes en nemen van verantwoordelijkheid

“Ieder kind heeft te maken met de puberteit. Juist in deze fase leert een kind zichzelf beter kennen. Ons doel is dat een leerling weet wat hij moet doen, als hij niet weet wat hij moet doen. ‘Verkeerde’ keuzes maken hoort daarbij, als je er maar van leert. En wij helpen de leerlingen daarbij.”

De docent zorgt voor kennisoverdracht in instructielessen en is coach tijdens de flexlessen. De docent biedt didactische en vakinhoudelijke uitdaging aan ieder kind. Een coach bevraagt, ondersteunt, geeft extra uitleg, beantwoordt vragen, stimuleert en brengt focus aan. In de instructielessen is de docent leidend, daarnaast kiezen de leerlingen flexlessen op basis van hun individuele behoefte. Een leerling kan bijvoorbeeld in stilte aan een opdracht werken of ervoor kiezen om met een andere leerling samen te werken. Waar de ene leerling kiest voor theoretisch leren, kiest een andere leerling voor praktijkgericht leren. Door continu te reflecteren met je vakdocent of coach wordt voor de leerling steeds duidelijker wat er nodig is om doelen te halen.

Pas als een kind het gevoel heeft invloed te hebben op de manier waarop hij leert, zal hij zich betrokken voelen bij wat hij moet leren en zal zijn motivatie voor leren groter worden.

Competentie: growth mindset

“N. is NT2 leerling, en kwam via onze Taalschool in klas 2kader bij ons op school. Ondanks haar moeite met Nederlands vonden we het belangrijk dat ze toch kon opstromen naar 3tl om vervolgens de stap naar de havo te maken, want dat was haar doel; een hbo-opleiding volgen. Met hard werken, ondersteuning en coaching heeft ze op de havo, met een maatwerk-examen Arabisch, haar diploma gehaald!”

Doelgericht leren is gericht op het bieden van kansen. Een kind kan altijd groeien! Leerlingen starten in de dakpanklas waar ze twee jaar de tijd krijgen om het niveau te ontdekken dat aansluit bij hun

mogelijkheden. Groei is hierbij belangrijk. De leerling moet kunnen groeien in de klas waarin hij/zij zit. Zelfvertrouwen en succeservaringen opdoen vormen de basis van groei. De prestaties volgen daarna vanzelf! Aan het einde van leerjaar 2 volgt een advies voor het niveau dat de leerling vanaf leerjaar 3 gaat volgen. We stellen het maken van beperkende keuzes zo lang mogelijk uit door pas in klas 4 het definitieve vakkenpakket te kiezen. We dagen leerlingen uit door een maatwerkdiploma waarmee leerlingen een vak op een hoger niveau kunnen afronden en we kijken naar wat een leerling nodig heeft om te slagen en daarmee zijn doelen te halen.

Het beste van twee werelden

Doelgericht leren heeft het beste van twee werelden:

- Een stamklas met een veilige en vertrouwde basis, een betrokken mentoren en docent en instructielessen.
- Een vernieuwende onderwijsvisie gebaseerd op gepersonaliseerd leren met keuzeruimte, leerdoelen, veel ruimte voor maatwerk, een coach en flexlessen.

1.2 Identiteit

De Nieuwe Veste Hardenberg en De Nieuwe Veste Coevorden vormen samen één brede school die valt onder 'Stichting Openbaar Voortgezet Onderwijs Coevorden, Hardenberg en omstreken'. We behartigen en bevorderen het openbaar voortgezet onderwijs, sluiten aan op het basisonderwijs en bereiden leerlingen voor op het vervolgonderwijs.

"Gelijkwaardigheid, vrijheid en ontmoeting zijn de kernwaarden van het openbaar onderwijs. Op de openbare school is iedereen welkom en de school kan daarom worden gezien als een belangrijke ontmoetingsplaats in onze samenleving. Het is de plek waar je nieuwe verhalen leert kennen en jouw eigen verhaal verder ontwikkelt."

De openbare school is een plek waar leerlingen samen leven, samen leren en samen vormgeven aan de school. Het is een minisamenleving waarin ruimte is voor ieders verhaal en die gekenmerkt wordt door democratische waarden. In de school worden deze waarden zichtbaar in de cultuur, de organisatie, het onderwijs en in de verbinding die gelegd wordt tussen de school en de samenleving. De school vormt een democratische gemeenschap, waar eenieder zichzelf kan zijn, een stem heeft en een steentje bijdraagt.

1.3 Aanvaarding van materiële bijdragen

Er is geen specifiek sponsorbeleid. Wanneer er al sprake zou zijn van sponsoring, zal het nooit zo zijn dat de sponsor (mede) bepaalt wat de inhoud (of vorm) is van de leerstof. Naast een bijdrage in de schoolkosten staat het ouders natuurlijk vrij om een schenking of donatie te doen om onze onderwijskundige ambitie te kunnen realiseren.

1.4 Bestuurlijke context

De Nieuwe Veste wil jongeren voorbereiden op hun toekomst door een breed, hoogwaardig, thuisnabij onderwijsaanbod te bieden. Bij de uitvoering van deze maatschappelijke opdracht laten we ons inspireren door de kernwaarden van openbaar onderwijs: gelijkwaardigheid, vrijheid en ontmoeting.

In een context van regionale leerlingendaling en toenemende tekorten van onderwijspersoneel, vraagt een waardevolle invulling van de maatschappelijke opdracht om brede regionale samenwerking. Daartoe is in september 2022 een intentieverklaring tot bestuurlijke fusie getekend met twee scholenstichtingen voor voortgezet onderwijs in de regio. Bundeling van expertise en opbouwen van collectieve kwaliteit, het verminderen van kwetsbaarheid en een aantrekkelijker

werkgever kunnen zijn, zien we als belangrijke strategische voordelen. De fusie biedt daarnaast kansen om bij te dragen aan regionale vraagstukken. Het streven is om per 1 januari 2024 deze fusie te hebben gerealiseerd.

De locaties van De Nieuwe Veste werken binnen de nieuwe gefuseerde organisatie met een bestuur dat meer op afstand is. De periode die voorligt benutten we om voor te sorteren op die nieuwe werkelijkheid. De focus ligt in de aankomende periode op de ontwikkeling van de locaties, zodat zij straks toegerust zijn om als zelfstandige professionele eenheid in te voegen in de fusieorganisatie, met een sterk eigen lokaal gezicht en voldoende zelfstandige ontwikkelingskracht om binnen de lokale context het onderwijskundig beleid te formuleren.

De ontwikkelde besturingsfilosofie voor de fusiestichting is het fundament onder de schoolplannen van de locaties van De Nieuwe Veste en geeft handvatten voor hoe we nu en straks met elkaar samenwerken aan de ontwikkeling van onderwijs. De besturingsfilosofie heeft zeven pijlers:

- Pijler 1: we stellen de ontwikkeling van de leerling centraal
- Pijler 2: we geven ruimte aan de scholen
- Pijler 3: we werken vanuit vertrouwen
- Pijler 4: we leggen verantwoording af
- Pijler 5: we blijven leren
- Pijler 6: we werken samen
- Pijler 7: we zoeken elkaar op

Met de besturingsfilosofie en een heldere organisatiestructuur als richtinggevend speelveld, geven we de ruimte aan scholen om meer vanuit rollen en verantwoordelijkheden te opereren. Op de scholen vindt de ontwikkeling en sturing op kwaliteit plaats. Daar ziet het bestuur op toe. We stimuleren de professionele leergemeenschap, waarbinnen teams/medewerkers in dialoog met elkaar en gevoed door wetenschappelijke inzichten, beleid en onderwijsinhoud ontwikkelen en dagelijks bijdragen aan goed onderwijs en ontwikkeling van leerlingen.

Vanuit deze visie op onderwijstoezicht borgen we de kwaliteit door stelselmatig te werken aan doelen rond kwaliteit, met het schoolplan als basis¹. Het schoolplan van onze scholen dient naast de schooleigen ontwikkeldoelen ook in lijn te zijn met de bestuurlijke ambities. We zetten in op het versterken en borgen van cyclisch werken rond onderwijskwaliteit en ontwikkeling en de bestuurlijke verantwoording daarover. We geven hier invulling aan door de organisatie van kwaliteitszorg op de scholen opnieuw in te richten. Uitgangspunt is dat kwaliteitszorg zoveel mogelijk wordt belegd dichtbij het onderwijsproces en dat op bestuurlijk niveau het goede gesprek plaatsvindt over resultaten en ontwikkeling.

Verantwoording en dialoog over onderwijskwaliteit en resultaten worden planmatig en cyclisch vormgegeven met periodieke schoolevaluaties, voortgangsgesprekken tussen bestuur en directie en verschillende vormen van dialoog met interne/externe stakeholders. De opbrengsten worden benut om te toetsen en waar nodig bestuurlijk bij te stellen. In de scholen wordt planmatig en cyclisch gewerkt aan kwaliteitszorg aan de hand de kwaliteitskalender, waarmee we uitvoering geven aan activiteiten om de doelstellingen te halen, te meten, te verbeteren en te borgen.

¹ Het schoolplan is een instrument om sturing te geven aan het onderwijs en planmatig te werken aan verbetering van de onderwijskwaliteit en leeropbrengsten. Het brengt de visie, de onderwijsaanpak en de ambities van de school samen (bron: Inspectie)

We stimuleren een onderzoekende houding bij medewerkers en verwachten van hen dat zij structureel de kwaliteit van hun eigen activiteiten analyseren. Hierin vallen kwaliteit en personeelsbeleid samen.

Goed onderwijs kan niet zonder deskundige medewerkers en ons onderwijs maken we samen. In onze scholen werken we in een breed samengesteld team van bevoegde medewerkers die proactief en doorlopend werken aan ontwikkeling van onderwijs én de eigen professionele ontwikkeling. Daarop bevragen zij elkaar en leren zij van en met elkaar. Professionele ontwikkeling is een vast onderwerp op de agenda van de gesprekkencyclus. Waar nodig zetten we in op maatwerktrajecten voor onder- en anders bevoegde medewerkers.

Goed onderwijs vraagt om goede huisvesting. De nieuwbouw van de locatie Coevorden en verbouw van de locatie Hardenberg zijn voorwaardelijk voor het realiseren van onze onderwijsambities.

Voor nu en binnen de beoogde fusiestichting zet het bestuur in op 'compliant' en 'in control' zijn. Dat betekent dat bestuur en scholen werken volgens vigerende wet- en regelgeving en op het behalen van tenminste 'voldoende' beoordelingen van de extern toezichthouder voor alle kwaliteitsindicatoren binnen het toezichtkader. De ambities van het huidige bestuur liggen hier binnen gelegen en in het tot stand laten komen van de beoogde fusie met een soepele overgang van beide scholen naar de nieuwe stichting, het voldoen aan de herstel- en verbeteropdrachten van de extern toezichthouder en het realiseren van de nieuwbouw voor de vestiging Coevorden.

We zijn tevreden over de bestuurlijke doelen als:

- de fusie tot stand is gekomen.
- de locaties van De Nieuwe Veste als zelfstandige eenheid zich kunnen verantwoorden over hun kwaliteitscyclus.
- rollen en verantwoordelijkheden in de scholen opnieuw zijn vastgesteld en toebedeeld.
- de doelen in de schoolplannen van de vestigingen in lijn zijn met de bestuurlijke ambities
- bestuurlijke kwaliteitszorg aantoonbaar wordt uitgevoerd:
 - de kwaliteitsgesprekken tussen bestuurder en directeuren (trimestergesprekken) worden uitgevoerd volgens planning.
 - de trimestergesprekken leiden tot zicht op onderwijskwaliteit van elke vestiging waardoor bestuurlijke sturing -waar nodig- mogelijk is.
 - de gesprekskwaliteit en de kwaliteit van de voorbereiding van de trimestergesprekken geëvalueerd is.
- een tussenevaluatie van de bestuurlijke doelen plaatsvindt in oktober 2023
- professionele ontwikkeling van de medewerkers inzichtelijk en aantoonbaar is.
- de bestuurlijke herstelopdrachten van De Nieuwe Veste met succes afgerond zijn in september 2023.

Wiko Veenvliet
directeur-bestuurder

2. Onderwijskundig beleid

2.1 Onze opdracht voor het onderwijs

Wij bereiden leerlingen niet voor op de huidige maatschappij, maar wij vormen de maatschappij van de toekomst. Wij zien het als onze opdracht om leerlingen een brede ontwikkeling door te laten maken die gericht is op zelfredzaamheid in de maatschappij van de toekomst. Sociaal emotionele ontwikkeling en cognitieve ontwikkeling verhouden zich op De Nieuwe Veste in Hardenberg altijd sterk tot elkaar. Het een kan niet zonder het ander en het een is nooit belangrijker dan het ander. Leerlingen moeten nieuwsgierig blijven en een leven lang willen leren. Wij vragen ons altijd af wat het kind nodig heeft om verder te groeien. We willen de aanwezige talenten bij leerlingen verder ontwikkelen en ze leren hoe ze deze kunnen gebruiken zodat het leren leuk blijft. We hebben oog voor voorlopers én achterblijvers. Zo komt elke leerling aan groei toe.

2.2 Aanbod (OP1 & OR2)

Het hieronder beschreven onderwijsaanbod vormen onze huidige situatie en tegelijk onze doelen. Op alle onderdelen zijn al stapjes gezet maar de komende jaren ontwikkelen we deze doelen verder door.

“Hardenberg is een ondernemende regio en een aantrekkelijke woonplaats. Er zijn veel bedrijven die willen samenwerken om leerlingen aan de regio te binden. Deze bedrijven hebben projecten, materialen en kennis die we op school niet hebben. Daarom moeten we meer uitwisselen. Het onderwijs echter maken, levend en aantrekkelijk. Soms op school, soms binnen een bedrijf!”

Praktijkgericht examen en maatwerkdiploma

Onze leerlingen vervolgen hun weg na het behalen van hun (maatwerk) diploma vaak in het mbo of hbo. Dit betekent dat ze over vaardigheden moeten beschikken om binnen het mbo of hbo succesvol te kunnen zijn. Vanaf de brugklas leren we leerlingen door het unieke onderwijsconcept deze vaardigheden aan (zoals onderzoek doen, presenteren, een betoog kunnen houden, creatief denken, samenwerken, kiezen en plannen, verantwoordelijkheid nemen, technologie en ICT-vaardigheden). In ons onderwijsaanbod gaan we deze vaardigheden, door een praktijkgericht examenvak in alle niveaus te realiseren, versterken. In het vmbo bieden wij het brede examenprogramma D&P aan. We ontwikkelen voor de tl de nieuwe leerweg en we zijn voor de havo kandidaat-technasiumschool (www.technasium.nl). We werken actief samen met regionale bedrijven. Leerlingen leren buiten de muren van de school en tegelijk halen we de bedrijven onze school in. Wij zijn tevreden als deze praktijkgerichte examens in alle niveaus zijn gerealiseerd en alle leerlingen, binnen de wet- en regelgeving, de mogelijkheid hebben om een maatwerkdiploma te behalen.

Werken vanuit leerdoelen

Docenten stellen leerdoelen op van de lesstof. Leerlingen tonen door middel van toetsing (zowel formatief als summatief) aan dat zij een leerdoel hebben behaald. De leerdoelen zijn gebaseerd op de landelijke kerndoelen. Als een leerling zijn leerdoelen heeft behaald, behaald hij daarmee ook de kerndoelen en daarmee is hij voldoende voorbereid op zijn examen. Door het inzichtelijk maken van de leerdoelen weten leerlingen wat zij moeten doen om op een hoger niveau te presteren of waarom een lager niveau geadviseerd wordt. Naast de leerdoelen die zijn opgesteld door de docent, bepaalt de leerling zelf ook leerdoelen.

We zetten in op het verbeteren en versterken van de ondersteuning en het geven van feedback aan leerlingen bij het halen van doelen. Dat geeft de leerlingen meer inzicht in hun ontwikkeling. Om deze ontwikkeling inzichtelijk te maken wordt er een digitaal portfolio ontwikkeld. Wij zijn tevreden als leerlingen in schooljaar 2025-2026 in leerjaar 1 met dit portfolio werken.

ICT en technologie

Ook wij kunnen onze ogen niet sluiten voor alle technologische ontwikkelingen binnen onze maatschappij. Doelgericht Leren is onderwijs in een flexibele vorm. Leerlingen moeten op ieder moment van de dag over hun leermiddelen kunnen beschikken. Daarom werken we zoveel mogelijk met digitale leermiddelen. Iedere leerling heeft zijn eigen persoonlijke device (iPad) en gebruikt die vrijwel in iedere les, zowel voor het leren en uitwerken van lesmateriaal, als voor het maken van digitale toetsen.

Binnen de lessen wordt veel gemaakt van multimedia. De digitalisering is in vrijwel alles zichtbaar, toch maken we ook nog gebruik van papier om de geletterdheid op peil te houden. Robotica en artificial intelligence krijgen een eigen rol en plaats in het onderwijs. Digitalisering, robots en artificial intelligence hebben invloed op dat wat leerlingen moeten weten en kunnen. Wij stimuleren deze ontwikkelingen en leren leerlingen hiermee om te gaan. Wij zijn tevreden als deze technologieën in 2026-2027 wekelijks onderdeel zijn van ons onderwijsprogramma.

‘Met AI wordt het maken van werkstukken en verslagen een stuk gemakkelijker voor leerlingen. Wij kunnen het gebruik ervan verbieden, maar in de toekomst zullen leerlingen nog veel vaker AI of een vorm daarvan gaan gebruiken. Daarom leren wij ze liever hoe ze AI kunnen gebruiken bij het maken van een verslag. Door het laten geven van een presentatie kunnen wij alsnog controleren of leerlingen de stof beheersen.’

Burgerschap

Binnen het onderwijs van De Nieuwe Veste heeft het bevorderen van actief burgerschap en sociale integratie een belangrijke plek. Door veel aandacht te besteden aan het maken van keuzes leren onze leerlingen voortdurend afwegingen te maken, rekening houdend met hun eigen voorkeuren, hun langetermijndoelen én de belangen van anderen. In coachgesprekken is er veel aandacht voor de persoonlijke ontwikkeling van iedere leerling, waarbij het niet alleen gaat om schoolwerk, maar ook over wie je als mens bent en hoe je je verhoudt tot anderen.

We bieden het vak maatschappijleer aan waar de normen en waarden binnen onze democratie onderwerp van gesprek zijn. Net als in een democratie betrekken we onze leerlingen actief bij onze school door leerlingen mee te laten werken aan schoolactiviteiten en deel te laten nemen aan een actieve leerlingenraad. Leerlingen leren hun mening te delen. Wij hebben respect voor ieders keuze en mening, passend bij de uitgangspunten van openbaar onderwijs. Leerlingen met alle geloofsovertuigingen zijn welkom bij ons op school. Wij bespreken tevens de verschillende religies op school. Dit kan vanuit behoefte in bijvoorbeeld een mentorles, maar dit heeft ook structureel aandacht in ons curriculum bij het vak geschiedenis.

Daarnaast ondersteunen wij de LHBTQ community en stimuleren betrokkenheid bij en begrip voor deze community. Zo zijn we met de hele school actief tijdens Paarse Vrijdag. Leerlingen voelen zich veilig en begrepen bij ons op school, dus ook als je ‘anders’ bent. Bij ons op school ben je niet anders en zijn wij tevreden als leerlingen die zich op een of andere manier anders voelen, ervaren dat ze geaccepteerd worden.

Bovengenoemde laat zien dat wij bewust kiezen om geen vak ‘burgerschap’ in te richten, maar om ervoor te zorgen dat burgerschapsonderwijs iedere dag onderdeel is van onze manier van handelen.

2.3 Zicht op ontwikkeling en begeleiding (OP2)

We vinden het belangrijk om in beeld te hebben of alle leerlingen op het juiste niveau onderwijs volgen, daarom hebben zowel leerlingen, hun ouders, alsook docenten altijd toegang, via het leerlingvolgsysteem, tot de actuele resultaten. De coach bespreekt deze op meerdere momenten in het jaar tijdens ieder driehoek-gesprek met leerling en ouders, zodat we samen gedurende het schooljaar tot een motiverende leerroute komen en tot een passende plek in opvolgende leerjaren.

Bij de aanmelding van nieuwe leerlingen leveren de basisscholen gegevens aan vanuit hun leerlingvolgsysteem. Wij brengen de scores van begrijpend lezen, rekenen en spelling op de methodeonafhankelijke toetsen in kaart. In de eerste drie leerjaren nemen we digitale methodeonafhankelijke adaptieve toetsen af voor de kernvakken Nederlands, Engels en wiskunde. In het najaar vindt de nulmeting in leerjaar 1 plaats. In het voorjaar zijn de volgtoetsen in leerjaar 1, 2 en 3. De scores van deze toetsen leggen we naast de gegevens van de basisschool en de resultaten die een leerling bij ons behaalt. Zo wordt duidelijk welke leerlingen een structurele achterstand hebben over de gebieden begrijpend lezen, woordenschat, spelling, Engels begrijpend lezen, Engels woordenschat, rekenen en wiskunde.

Passend onderwijs is van en voor ons allemaal. Alle docenten kijken naar wat een leerling kan en welke kwaliteiten een kind heeft. Vervolgens hierop inspelen is de kern van Passend Onderwijs. Iedere leerling heeft een eigen leerbehoefte. Geen enkele leerling is hetzelfde: de leerstijl is anders, de behoefte aan extra hulp of uitdaging bij een vak is ook niet gelijk. In het onderwijssysteem Doelgericht Leren houden wij rekening met deze verschillen. Leerlingen kiezen hun eigen lessen op basis van behoefte. Aan vakken die meer moeite kosten, kan meer tijd worden besteed. Daarnaast staan er altijd specialisten klaar om te helpen indien extra ondersteuning is gewenst. Deze ondersteuning vindt plaats in TOPsUPport.

Doordat leerlingen hun lesrooster grotendeels kunnen samenstellen naar eigen behoefte, verschilt de basisondersteuning voor ieder kind. Voor leerlingen die extra ondersteuning nodig hebben, wordt een ondersteuningstraject door team TOPsUPport vastgesteld. Team TOPsUPport regelt de interne zorg op onze school en bestaat uit verschillende specialisten, waaronder dyslexiespecialisten, NT2-specialist, gedragsspecialist, leerling/TOP begeleiders, BOF-trainers en een dyscalculiespecialist. Externe zorg, zoals schoolarts, leerplichtambtenaar, maatschappelijk werk, samen doen, jeugdagent en Bureau Jeugdzorg is op aanvraag beschikbaar. TOPsUPport is beschikbaar voor alle leerlingen die extra ondersteuning nodig hebben.

De Nieuwe Veste valt onder Samenwerkingsverband 'Klasse'. In het ondersteuningsplan stelt het samenwerkingsverband een niveau van basisondersteuning vast, zodat ouders weten wat zij ten minste van iedere school in de regio mogen verwachten. In het schoolondersteuningsprofiel (SOP) van iedere school staat vervolgens een beschrijving van de voorzieningen die op de betreffende school zijn getroffen voor leerlingen die specifieke ondersteuning behoeven. Het SOP staat op onze website.

2.4 Schoolklimaat (OP6)

Ons streven is dat de werkwijze tussen alle personen in de school een samenhangend geheel vormt (het congruentieprincipe). Onze manier van werken met onze leerlingen geldt daarom dus ook voor personeel en leiderschap binnen onze school.

Cultuur gericht op ontwikkeling

We werken samen aan het vergroten van onze collectieve professionaliteit. Samen met leerlingen werken we aan de vormgeving van het onderwijs. Er is een klimaat waarin wij iets voor elkaar over hebben en willen samenwerken. Wij zijn ervan overtuigd dat het onze rol is om positieve relaties te ontwikkelen binnen de groep (dit geldt zowel voor de groep leerlingen als voor het team waar we zelf deel van uitmaken). Wij houden van uitdaging en van verbetering. Wij spreken regelmatig met elkaar over ontwikkelingen in het onderwijs. Onze school staat nooit stil en we willen ons graag ontwikkelen. Toch zijn we ook zuinig op dat wat werkt. We ontwikkelen niet om het ontwikkelen. We ontwikkelen omdat we denken dat het nog beter kan.

‘Een paar jaar geleden zou ik dit nooit gezegd hebben, maar ik wil nooit meer van het 30-minuten rooster af! Het zorgt voor effectieve instructie en het leveren van maatwerk. Het daagt mij uit om altijd na te denken over dat wat de leerlingen van mij nodig hebben. Hierdoor ben ik veel met mijn collega’s in gesprek over hoe zij hun lessen inrichten en dat voorkomt tunnelvisie op datgene wat werkt. Wellicht zijn er nog wel veel meer manieren om goede lessen te geven.’

2.5 Veiligheid (VS1)

Een veilig leer- en werkklimaat is van groot belang. Alle afspraken en regels die we met elkaar maken over de veiligheid bij ons op school staan in ons veiligheidsbeleid. Het veiligheidsbeleid staat op ons onderwijsportaal.

Aanwezigheidsregistratie

Voor zowel ouder(s) als school is het belangrijk om te weten waar leerlingen zich gedurende een schooldag bevinden. Vandaar dat we op school door middel van de aanwezigheidsregistratie in SOM noteren waar leerlingen zijn. Leerlingen schrijven zich digitaal in voor hun lessen. Wij zien hierdoor in een weekoverzicht wie geen lessen heeft ingepland. In dit geval plannen wij het kind in. Zo kunnen leerlingen niet gaan ‘zwerven’ binnen (of buiten) school. Wanneer een leerling ontbreekt zonder afmelding, nemen wij altijd contact op met thuis.

Leerlingen blijven op het plein

Omdat leerlingen in de onderbouw geen lesuitval hebben, hebben wij de afspraak dat leerlingen uit klas 1 en 2 ons plein niet mogen verlaten. Op deze manier stimuleren wij dat leerlingen in hun les zitten en niet uit het zicht verdwijnen. Door de aanwezigheidsregistratie signaleren wij vroegtijdig dat een leerling niet in zijn les is.

Omgaan met onacceptabel gedrag

Natuurlijk doen we er alles aan om op een respectvolle manier met elkaar om te gaan en om pesten tegen te gaan. Wanneer er toch sprake is van pesten, pakken we dit zo snel mogelijk op. We vormen met alle betrokkenen een mini-team om een leerling of groep leerlingen heen. Dit mini-team bestaat vaak uit de mentor en/of coach, leerlingcoördinator en leerlingbegeleider TOPsUPport. Daarnaast worden vaak de conciërge, lesgevende docenten en/of zorgcoördinator betrokken om goed te kunnen handelen. Leerlingen weten dat ze in dat geval altijd en overal hulp kunnen vragen en krijgen in school.

Ons uitgangspunt bij onacceptabel gedrag is dat wij ook op dit gebied leerlingen kansen willen bieden. Door verschillende interventies proberen wij het gedrag te beïnvloeden. We betrekken hierbij altijd de ouders. We hebben een escalatieladder die we hanteren maar we benaderen iedere casus als maatwerk.

Door deze escalatieladder te hanteren zijn wij in staat om leerlingen op school te houden. Ook bij onacceptabel gedrag is ons doel om de leerling te helpen zijn gedrag aan te passen. Slechts in één geval is de escalatieladder niet van toepassing: bij het bewust creëren van een onveilige situatie voor andere leerlingen door bijvoorbeeld geweld, agressie, drugs of wapenbezit. In dat geval is een directe stap naar een externe schorsing mogelijk. Ook hiervoor geldt dat ouders hierover zowel informeel als formeel geïnformeerd worden.

Opgroeien in een kansrijke omgeving

Opgroeien in een Kansrijke Omgeving (OKO) helpt de gemeente Hardenberg om op basis van cijfers over de lokale jeugd te werken aan gezonde en gelukkige jongeren en te voorkomen dat zij alcohol of drugs gebruiken of roken. De aanpak wordt door de gemeente uitgevoerd, samen met partners uit de gemeente die betrokken zijn bij opgroeiende jeugd. Wij zijn actief partner van de gemeente in deze aanpak. Wij bieden daarom leerlingen de kans om binnen de school gebruik te maken van een 'huiskamer'. Een plek waar leerlingen buiten schooltijden om terecht kunnen onder begeleiding van jeugd- & jongerenwerk. TopsUPport, de jongerenwerkers en de conciërge werken intensief samen om ook buiten lestijd een veilige plek te zijn voor leerlingen.

Veiligheidsgevoel

In de jaarlijkse leerling- en ouderenquêtes vragen we altijd naar de mate waarin leerlingen zich veilig voelen bij ons op school. Indien de uitkomst van de enquête daar aanleiding voor geeft, maken we een concreet verbeterplan dat we, na instemming van de medezeggenschapsraad, in het volgende schooljaar uitvoeren.

2.7 Onderwijsresultaten (OR1)

Persoonlijk programma

Over vier jaar hebben we ingezet op de verdere ontwikkeling van individuele coaching, zelfsturing en autonomie. Hiermee brengen we onze leerlingen nog meer richting een persoonlijk programma. Maatwerk is daarbij de norm. De docenten hebben hun coachende rol verder ontwikkeld. Dit werkt door in de begeleiding van leerlingen in de lessen. Ook is het zichtbaar in de begeleiding van de leerlingen bij het maken van keuzes voor hun toekomst. De zelfregulering van de leerlingen is toegenomen. In de voortgangsgesprekken is de focus verlegd van cijfers en gedrag naar ontwikkeling. Ouders zijn betrokken bij deze ontwikkelingen, zodat zij ook op deze manier naar onderwijs kunnen kijken.

Parallel aan deze ambitie lopen onze onderwijsresultaten die door de inspectie van onderwijs worden gemeten. In 2022 waren de resultaten van onze locatie op orde. Voor het onderwijsconcept is het van groot belang dat de resultaten op orde blijven. Ons doel is dan ook om op het gebied van de onderwijsresultaten minimaal op landelijk gemiddelde te blijven scoren. Dit geldt zowel voor de doorstroomresultaten, als de examenresultaten, als voor de tevredenheidsonderzoeken.

2.8 Onderwijstijd (OP4)

Wij werken met een lesrooster dat voor leerlingen iedere dag gelijk is. Alle leerlingen, ongeacht hun niveau, hebben een lesrooster met lessen van 8.30 uur tot 14.30 uur. In de bovenbouw hebben leerlingen tot uiterlijk 15.30 uur les. Door het systeem van flexlessen hebben leerlingen altijd les. We volgen de aanwezigheid van leerlingen in het leerlingvolgsysteem en zorgen ervoor dat instructielessen worden opgevangen bij bijvoorbeeld ziekte. Als er lesuitval is bij flexlessen kunnen leerlingen altijd inplannen in andere flexlessen. Alle leerlingen halen hierdoor de urennorm.

3. Personeelsbeleid

De Nieuwe Veste Hardenberg heeft een relatief klein docententeam met veel jonge enthousiaste collega's. Door de groei van de locatie is er veel ontwikkeling geweest op het gebied van organisatiestructuur. De meeste collega's zijn helemaal wegwijs binnen het onderwijsconcept en hebben daardoor ruimte om zich verder te ontwikkelen. Voor alle collega's op deze locatie geldt dat zij bevoegd zijn of bezig zijn hun bevoegdheid te behalen.

3.1 Verantwoording en dialoog (SKA3)

De school wordt geleid door een locatieleider (v). Samen met drie coördinatoren (2xm, 1xv) en een secretaresse is een kernteam gevormd. De locatieleider is eindverantwoordelijke. Schooljaar 23-24 start met een nieuw kernteam. De coördinatoren hebben de taak van onderwijskundig leiders op het gebied van cognitieve ontwikkeling en persoonlijke ontwikkeling (1xv & 1xm). Daarnaast hebben we een onderwijskundig leider op het gebied van personeel en zorg (v). Ieder lid van het kernteam is leidinggevende van een groep collega's. Met de collega's wordt twee keer per jaar een gesprek in het kader van de gesprekkencyclus gevoerd. Daaraan gekoppeld zit minimaal een keer per twee jaar een lesbezoek. Alle collega's met een grote taak zoals de onderwijskundig leiders, de examensecretaris en de kwaliteitscoördinator vallen onder de locatieleider. In de gesprekkencyclus legt iedereen verantwoording af over de kwaliteit van het onderwijs.

De leider personeel & zorg is een belangrijke (nieuwe) spil in de open cultuur. Zij is altijd in gesprek met personeel, zowel in de les als buiten de les. We vinden het belangrijk dat iedereen goed integreert in het onderwijsconcept, hierdoor binden we personeel aan de school. Door de juiste mensen aan onze school te binden zorgen we voor een gezonde balans tussen vernieuwing en borging van het onderwijsconcept. We zijn ons altijd bewust van het feit dat je van gelukkige leraren de mooiste dingen leert, daarom is het van belang om in gesprek te blijven. Door het voeren van het gesprek stimuleren we een lerende cultuur en houden we de open houding van collega's in stand.

Het bijhouden van de deskundigheid is een belangrijk onderdeel van het takenpakket van de teamleden. Hierover dragen teamleden zelf verantwoordelijkheid in overleg met hun leidinggevende en elkaar. Tijdens het jaargesprek geeft de docent aan hoe er invulling gegeven is aan de deskundigheidsbevordering en welke effecten deze had. Om te stimuleren dat ieder teamlid zich blijft ontwikkelen doen wij mee aan een interne opleiding 'didactisch coachen'. Ieder jaar kunnen er vier collega's meedoen aan dit opleidingstraject. Het traject zorgt voor de dialoog gericht op het pedagogisch en didactisch handelen van alle collega's.

3.2 Bevoegd en bekwaam personeel

Het slagen van ons onderwijsconcept is sterk afhankelijk van de interne cultuur en de manier waarop we samen het werk inrichten. Mobiliteit vormt een risico, want collega's blijven lang aan de locatie verbonden. Hierdoor kan een familiere cultuur de norm worden. Dit is onwenselijk, aangezien het onderwijsconcept leunt op nauwe samenwerking (korte lijntjes) en bereidheid (intrinsieke motivatie) om het samen tot een succes te maken. Daarom zetten we gericht in op professionalisering.

Al het personeel dat werkzaam is op DNV Hardenberg is bevoegd of bezig zijn bevoegdheid te behalen. We maken duidelijke afspraken over de termijn waarbinnen de opleiding moet worden afgerond. Mensen zonder bevoegdheid of de ambitie om een bevoegdheid te behalen, kunnen geen aanstelling krijgen. We stimuleren het behalen van (dubbele) bevoegdheden door personeel ruim te faciliteren in tijd en taken.

De Nieuwe Veste is aangesloten bij de opleidingsschool Noordermarke. Een samenwerking om stagiaires een goede leerplek te bieden. Voor ieder vak is er een collega die stagebegeleider mag zijn. Dit zorgt ervoor dat wij graag stagiaires ontvangen en begeleiden in hun stage. Daarnaast bieden wij jaarlijks, waar mogelijk, startende docenten na het afronden van hun opleiding een baan aan.

Daarnaast bieden wij ieder jaar een incompany-training voor het docententeam. Wij vinden het belangrijk dat het team met zijn allen in ontwikkeling is. Jezelf lerend durven opstellen is hier onderdeel van. We houden de drempel laag en stimuleren hiermee ook voor docenten 'een leven lang leren'.

3.3 Ontwikkeling en uitvoering onderwijskundig beleid (SKA2)

We richten ons op voortdurende verbetering van het onderwijs. In ons team zijn we er primair op gericht om samen betere professionals te worden. Wij gebruiken leeropbrengsten en andere metingen als feedback op de impact die wij hebben. Wij evalueren (en reflecteren op) het effect van onze manier van lesgeven aan de hand van het leren en de vorderingen van leerlingen. Onze belangrijkste taak is het stimuleren van ieders persoonlijke ontwikkeling tot een meer bewust, betrokken en bekwaam persoon. Onze ambitie is om te blijven werken aan deze professionele cultuur door in gesprek te blijven over onze impact waarbij we leerling-feedback en beschikbare data gebruiken. Ons uitgangspunt hierbij is dat iedereen gelijkwaardig is als mens. Tegelijkertijd verschillen zowel leerlingen als medewerkers in hun kwaliteiten. Daarom is er op school ruimte voor zogenoemde 'erkende ongelijkheid'. We benutten ieders verschillende kwaliteiten en willen ook collega's kansen bieden in hun ontwikkeling.

3.4 Pedagogisch en didactisch handelen (OP3)

Docenten hebben de taak de leerlingen te inspireren en uit te dagen en ze zo te interesseren voor de leerstof en ze te motiveren te leren. Wij zijn in dialoog, niet zozeer in monoloog. We stellen vooral vragen en helpen leerlingen om zelf het antwoord op hun vraag te vinden. We weten dat veel successen en tegenvallers bij het leren van de leerlingen voortkomen uit wat wij als docenten doen. Wij realiseren ons goed hoe belangrijk onze taak is. Door veel interactie, duidelijke instructie en sterk klassenmanagement zorgen docenten voor vertrouwen, ondersteuning en uitdaging.

3.5 Feedback

Alle medewerkers vinden het belangrijk om van leerlingen te horen hoe ze tegen onze school aankijken. De leerlingen ervaren immers als geen ander het leren en werken bij ons op school. We inventariseren systematisch hun ervaringen en tips. Vier keer per jaar ontvangen we feedback van de leerlingenraad, we bevragen ieder jaar alle leerlingen op tevredenheid door middel van een tevredenheidsenquête en twee keer per jaar organiseren we een belronde onder ouders waar veel feedback van leerlingen in terugkomt.

Bij de beoordeling van nieuwe collega's hoort ook een feedbackronde. De nieuwe collega's leggen gedurende hun eerste jaar een persoonlijk portfolio aan waarin ze onder andere reflecteren op leerling feedback die ze zelf uitvragen. In het beoordelingsgesprek wordt deze feedback besproken.

4. Kwaliteitsbeleid

4.1 Visie op kwaliteit en kwaliteitscultuur (SKA1)

Kwaliteit is meetbaar en zichtbaar. Meetbaar in onderwijsresultaten zoals dat gebeurt met het model dat de onderwijsinspectie hanteert om de onderwijsresultaten te berekenen. Hierin gaat het vooral om de resultaten van onze leerlingen en de voortgang in hun ontwikkeling.

Naast alles wat meetbaar is in cijfers en scores, gaat het op school ook over de ontwikkeling die niet altijd in exacte cijfers is uit te drukken. Het gaat dan om de sociaal-emotionele ontwikkeling, het welbevinden op school en de ontwikkeling van zelfkennis en zelfvertrouwen. Wij vragen jaarlijks feedback van collega's, ouders en leerlingen en doen mee aan landelijke tevredenheidsonderzoeken.

Binnen het concept van onze school vinden wij het belangrijk dat leerlingen op of boven het niveau van het landelijk gemiddelde (blijven) scoren op de onafhankelijke onderdelen van het onderwijsresultaten model. Daarnaast gebruiken wij data om te monitoren of onze leerlingen ten opzichte van landelijke resultaten voldoende scoren.

Bij de interpretatie van data zijn principes van Doelgericht Leren leidend. Als we de resultaten interpreteren dan kijken we altijd naar de volgende onderdelen die ertoe doen in het onderwijsconcept:

- Vaardigheden zoals eigen verantwoordelijkheid, kiezen, plannen, overleg en oplossingsgerichtheid;
- Het welzijn van de leerling, zich prettig voelen op school als voorwaarde om tot leren te komen;
- Het bieden van kansen;
- De ruimte voor leerlingen om fouten te mogen maken, het proces is belangrijker dan het resultaat;
- Het werken in samenhang en het als school vormen van een minimaatschappij waarin we rekening met elkaar houden.

We zien kwaliteitsverbetering als een continu veranderingsproces. Voor ons betekent dit dat onze doelen continu onderwerp van gesprek zijn en dat we ze gebruiken als richting bij ons handelen. We kiezen er voor om deze doelen niet te vertalen naar losse, op zichzelf staande, kwaliteitsindicatoren, maar als onderdeel van het geheel. We zijn er van overtuigd dat het gebruiken van de doelen de reflectieve dialoog stimuleert en leidt tot meer eigenaarschap voor kwaliteit bij alle betrokkenen binnen de school. We maken daarbij cyclisch gebruik van diverse kwaliteitszorginstrumenten. We toetsen ons handelen systematisch aan de gestelde doelen die ieder jaar vastgesteld worden in het jaarplan en zetten in op het verder ontwikkelen van de school. Daarbij gebruiken we de kwaliteitskalender die intern beschikbaar is.

4.2 Cyclisch werken aan ambities (SKA2)

Kwaliteit moet leven binnen de school. Het moet regelmatig ter sprake komen, bewust gepland of tussen de bedrijven door. Het personeel komt in verschillende samenstellingen bij elkaar om kritisch te kijken naar wat we op schooldagen doen, doelen te stellen en te evalueren maar ons handelen moet iedere dag onderwerp van gesprek zijn. We gebruiken elkaar om te sparren over wat we goed doen en wat beter kan.

Daarnaast werken we cyclisch aan onze ambities in sectiegesprekken, DIN-groep*² gesprekken, locatievergaderingen en studiedagen. In ons handboek kwaliteit staat omschreven welke activiteiten wij op jaarbasis organiseren om deze gesprekken te borgen.

4.3 Betrokkenen bij kwaliteitszorg

Kwaliteit is van iedereen in de school. Dat betekent dat iedereen betrokken is bij kwaliteitszorg. Hieronder is te zien hoe de verschillende betrokkenen georganiseerd zijn:

Wat	Wie coördineert	Wie zijn betrokken
onderwijsresultaten	kwaliteitscoördinator	directie, kernteam & docententeam
eamenresultaten	examensecretaris	kernteam, docententeam
professionalisering	locatieleider	kernteam
doorstroom vervolgonderwijs	decanen	kernteam, docententeam
DIN-doelen	voorzitter DIN-groep	deelnemers DIN-groep
sectie-doelen	sectievoorzitter	sectie-leden
zorg & ondersteuning	onderwijskundig Leider P&Z	team topsupport
leerlingenraad	docent met taak	kernteam
ouderklankbord	docent met taak	kernteam & alle ouders

4.4 Kwaliteitszorginstrumenten

In de kwaliteitsagenda, die intern beschikbaar is, staat de planning per schooljaar. Daarin beschrijven we welke kwaliteitszorginstrumenten we inzetten, wanneer, met welk doel, door wie en hoe. Daarbij geven we ook aan wat er met de resultaten van de onderzoeken gebeurt.

² Doelstelling, Inspanning en Netwerk-groepen. Iedere collega is onderdeel van een DIN groep waarmee zij betrokken zijn bij het ontwikkelen van breed schoolbeleid.

5. Taalschool Hardenberg

5.1 Onderwijs aan anderstalige jonge nieuwkomers

De Taalschool Hardenberg startte in 2016 na de opening van het AZC in Hardenberg. Deze school is voor anderstalige jongeren in de leeftijd van 12 tot en met 18 jaar die niet direct kunnen instromen in het reguliere Nederlandstalige onderwijs, omdat ze onvoldoende Nederlands spreken, lezen en schrijven. Leerlingen van de Taalschool in Hardenberg staan ingeschreven bij De Nieuwe Veste, maar de Taalschool in Hardenberg is het resultaat van een actieve samenwerking tussen de vo-scholen in Hardenberg.

De visie en de uitgangspunten die in dit schoolplan zijn omschreven gelden ook voor de Taalschool, met dien verstande dat er binnen de Taalschool jaarlijks veel wisselingen zijn en daardoor is maatwerk noodzakelijk.

Leerlingen van de Taalschool kunnen maximaal twee jaar onderwijs op de Taalschool volgen. Leerlingen krijgen een programma aangeboden waar de vakken Nederlands, rekenen en lichamelijke opvoeding de basis vormen. Ons doel is om leerlingen voldoende basis te bieden waarmee ze in het reguliere vo of mbo onderwijs kunnen instromen.

Uiteenlopende achtergronden

Het leerlingaantal schommelt tussen de 50 en 100 leerlingen, verdeeld over 5-6 klassen. We werken met een startklas voor beginners die net in Nederland zijn aangekomen, en in leeftijdsgroepen voor gevorderden, een leeftijdsgroep van 12 tot 15 jaar en een leeftijdsgroep van 15 tot en met 18 jaar. Het grootste deel van onze leerlingen verblijft op het azc en heeft nog geen verblijfsstatus. Deze leerlingen zitten tijdelijk bij ons op school en zullen vertrekken naar een ander azc, een woning elders in Nederland of het buitenland. Daarnaast bieden we binnen de Taalschool onderwijs voor leerlingen uit de Oekraïne. Vrijwel elke week is er instroom en uitstroom van leerlingen binnen deze groep.

Veilige sfeer

Veel van onze leerlingen zijn gevlucht uit een nare situatie in hun thuisland en hebben soms jarenlang geen onderwijs gehad. Wij zijn ervan overtuigd dat zij veel kunnen bereiken en een belangrijke bijdrage aan de maatschappij kunnen leveren als ze in zichzelf geloven en ervoor gaan. We voelen ons verantwoordelijk voor het welbevinden van elke leerling. Daarom creëren we een veilige sfeer waarin zij zich gezien en gewaardeerd voelen.

Nederlandse taal en cultuur

Taalvaardigheid in het Nederlands is onmisbaar voor persoonlijke ontplooiing en maatschappelijk functioneren. Wij creëren voor onze leerlingen de beste omstandigheden om de Nederlandse taal en cultuur zo snel mogelijk eigen te maken. Zo werken we aan het optimaal voorbereid zijn op de doorstroming naar een vervolgopleiding.

Persoonlijke benadering

Onze kleinschalige opzet waarborgt een persoonlijke benadering. Wij bieden onderwijs op maat, verzorgd door zeer gedreven en ervaren docenten. We stimuleren onze leerlingen om zich zo goed

mogelijk te ontwikkelen en om verantwoordelijk te zijn voor het eigen leerproces. Elke leerling heeft zijn of haar eigen kwaliteiten. Ons onderwijsaanbod sluit aan op wat de leerlingen nodig hebben.

Verbinding met de buitenwereld

Taalontwikkeling en het leren kennen van een nieuwe cultuur gaat sneller en effectiever als we het onderwijs integreren in de dagelijkse praktijk. Daarom zetten wij op de Taalschool sterk in op de verbinding met de buitenwereld. Dit doen we met samenwerkingsprojecten met omliggende scholen. Nederlandstalige leerlingen en leerlingen van de Taalschool ontplooiën samen activiteiten. Voorbeelden hiervan zijn ons taalmaatjesproject, Time4you en project Wereldjongeren.

Basisvaardigheden

De Taalschool is volledig gericht op het ontwikkelen van de basisvaardigheden. We zien grote verschillen onder de leerlingen. Door de inzet van veel verschillende materialen sluiten we aan bij het startniveau van de leerlingen. We zetten daarnaast in op deskundig personeel en het stimuleren van het overdragen van de Nederlandse cultuur (burgerschap).

5.2 Begeleiding en overstap naar regulier onderwijs

Binnen de Taalschool werken we samen met verschillende hulporganisaties om leerlingen met trauma's en achterstanden zo goed mogelijk te begeleiden. We hebben korte lijnen met het COA, azc, po de Opstap, de gemeente en de leerplichtambtenaar. Iedere situatie omtrent een leerling van de Taalschool is uniek. We werken daarom met zo veel mogelijk betrokkenen samen en betrekken waar mogelijk ouders bij de schoolgang.

Om na twee jaar een overstap naar het reguliere onderwijs soepel te laten verlopen is er op iedere school in Hardenberg een NT2 specialist werkzaam die leerlingen die de overstap van de Taalschool naar regulier onderwijs maken extra kunnen begeleiden. Ook met deze mensen houden we contact om te blijven analyseren of we de leerlingen voldoende bagage meegeven om succesvol te kunnen zijn in regulier onderwijs.

5.3 Jaarplan

Het team van docenten van de Taalschool stelt ieder jaar een jaarplan op waarin de doelen op het gebied van pedagogiek, didactiek en personeelsbeleid beschreven worden.