



# Schoolplan 2024 - 2028

## Vernieuwen in verbinding



Sint Josephstraat 106  
5017 GK Tilburg

013- 581 2066  
info@denieuwsteschool.nl

vereniging  
ons middelbaar onderwijs  
samen groeien



Vastgesteld door de schoolleiding: 27 mei 2024  
Instemming door de medezeggenschapsraad: 9 april 2024  
Besproken met de raad van bestuur Vereniging Ons Middelbaar Onderwijs: 16 april 2024  
Vastgesteld door bestuur Vereniging Ons Middelbaar Onderwijs: 25 juni 2024

### **Schoolgegevens**

De Nieuwste School  
Sint Josephstraat 106  
5017 GK Tilburg  
Tel. 013 – 5812066  
E-Mail: [info@denieuwsteschool.nl](mailto:info@denieuwsteschool.nl)  
Website: [www.denieuwsteschool.nl](http://www.denieuwsteschool.nl)  
Denominatie: Katholiek  
Schooltypen: Vmbo-t/gl, havo, vwo

### **Bevoegd gezag**

Vereniging Ons Middelbaar Onderwijs  
Postbus 575  
5000 AN Tilburg  
Tel.: 013 5955500  
E-mail: [info@OMO.nl](mailto:info@OMO.nl)  
Website: [www.OMO.nl](http://www.OMO.nl)

# Inhoud

Inhoud .....	2
Dankwoord .....	4
Inleiding .....	5
De beloftes .....	6
De ambitie thema's .....	8
Leeswijzer .....	8
De Nieuwste School in 2024 .....	10
Kansengelijkheid bevorderen door betere determinatie in een brede brugperiode.....	10
De bevordering van basisvaardigheden .....	11
Het doen van onderzoek .....	11
De teamgecentreerde Arbeidsorganisatie (TAO).....	11
Kwaliteit op De Nieuwste School.....	13
Wat is kwaliteit? .....	13
Kwaliteitscultuur.....	13
De meetbare kwaliteit .....	14
De merkbare kwaliteit .....	14
Kwaliteitsstructuur .....	15
Basiskwaliteit.....	15
Ambitie thema 1: Ontwikkelen tot zelfverantwoordelijk en veerkrachtig wereldburger .....	17
Inleiding.....	17
Het onderwijskundig beleid.....	18
De belofte .....	18
De speerpunten .....	19
Het HR-beleid .....	20
De belofte .....	20
De speerpunten .....	21
De basiskwaliteit.....	22
Ambitie thema 2: Contextrijk kennis ontwikkelen .....	23
Inleiding.....	23
Het onderwijskundig beleid.....	24
De belofte .....	24
De speerpunten .....	25
Het HR-beleid .....	26
De belofte .....	26

De speerpunten .....	27
De basiskwaliteit.....	28
Ambitiethema 3: School als leergemeenschap waarin we samen leren en samen leren leven. ....	29
Inleiding.....	29
Het onderwijskundig beleid.....	30
De belofte .....	30
De speerpunten .....	31
Het HR-beleid .....	32
De belofte .....	32
De speerpunten .....	33
De basiskwaliteit.....	34
Samenvatting Speerpunten .....	35
Onderwijskundig beleid.....	35
HR-beleid .....	37
Basiskwaliteit.....	39
Overige formele vereisten .....	40
Verbinding met Koers 2030: Samen groeien .....	41
Identiteit .....	41
Onderwijs .....	41
Digitalisering.....	43
Werkgeverschap .....	44
Leiderschap.....	45
Bedrijfsvoering.....	45

# Dankwoord

**Bij de totstandkoming van dit schoolplan** zijn veel mensen van binnen en buiten de school in meerdere rondes bevroegd: medewerkers, leerlingen, ouders, schoolleiding, leden van de raad van advies, alumni en wetenschappers. Dat leverde input op vanuit primair, middelbaar en hoger onderwijs, wetenschappelijke wereld, de politiek, de zorg, overheidsinstanties, het bedrijfsleven en ouders, leerlingen en medewerkers van de school. Daarnaast heeft De Nieuwste School (DNS) in het najaar van 2023 deelgenomen aan een narratieve visitatie op identiteit, uitgevoerd door Verus. Deze visitatie leverde een aantal waardevolle aanknopingspunten op voor de nieuwe schoolplanperiode. In woord en taal zit het goed, de actie dient gezet te worden op verdere verdieping in de uitvoering van het concept. Met waardevolle inzichten kwamen ook in de herfst van 2023 vier collega's terug van een bezoek aan de Parkerschool in Boston. Ook deze collega's benadrukten dat de tijd rijp is om verder te verdiepen.

Op basis van opgehaalde input formuleerde een stuurgroep<sup>1</sup> in vier rondes het concept schoolplan. Ronde 1 betrof een evaluatie van de lopende schoolplanperiode en een oriëntatie op de nieuwe periode, in de tweede ronde kwam een globale blauwdruk met ambitiethema's tot stand. Daarna werd het eerste concept van het schoolplan ontwikkeld en in de laatste ronde werd het concept schoolplan geschreven. Na elke ronde werd uit bovenstaande geledingen feedback en input opgehaald die weer leidde tot verfijning, bijstelling en aanscherping van de inhoud. Gedurende het proces is driemaal overleg geweest met de medezeggenschapsraad over koers en inhoud. Uiteraard zijn de voorlopige uitgangspunten en beleidslijnen van de -in ontwikkeling zijnde- Koers 2030 van de vereniging ons Middelbaar onderwijs voortdurend een toetssteen geweest.

Tilburg, 27 mei 2024

Namens De Nieuwste School  
Marieke van den Hurk, rector.

---

<sup>1</sup> Deze stuurgroep, speciaal in het leven geroepen voor de totstandkoming van het schoolplan, bestond uit Rianne Ceton (schoolopleider en expert Nederlands), Anne Peters (inductiecoach en expert Humanics) Thomas Langbroek (internationaliserings- en onderzoekscoördinator en expert Duits) en Yoeri van Helvoirt (lid van een OMO-broedplaats en expert Engels), Emma Dixhoorn en Noor Jansen (beide leerlingen V5) en de rector.

# Inleiding

Voor u ligt het schoolplan<sup>2</sup> van De Nieuwste School (DNS). Hierin wordt beschreven hoe de school wil voldoen aan de basiskwaliteit en wat de eigen kwaliteitsambities zijn voor de voor de periode van juli 2024 tot juli 2028.

In 2020 is met het schoolplan “jezelf voortdurend vernieuwen”<sup>3</sup> gekozen om een volgende stap te zetten in de ontwikkeling van de school en een nieuwe weg in te slaan. Na een herijking van missie en visie is een drietal ambitie-thema’s geformuleerd die de basis vormen van en richting geven aan het beleid voor de periode juli 2020-juli 2024. Tevens is toen aangegeven dat de ambities verder reiken dan een periode van vier jaar: *“We hebben nagedacht over waar we willen staan over tien jaar. We zien dit plan als een dynamisch ontwikkelplan dat in de loop van de jaren kan worden bijgesteld en aangepast.”*

Na vier jaar, in 2024, kan met gepaste trots geconcludeerd worden dat in 2020 begonnen is met een traject waarin veel goeds gerealiseerd en ontwikkeld is. Het onderwijsconcept is vernieuwd en heeft duidelijkere contouren gekregen, waardoor explicieter geworden is wat de school onder onderwijskwaliteit verstaat. Een passende arbeidsorganisatie is geïmplementeerd, de professionalisering van experts en mentoren en de kwaliteitsbewaking zijn naar een hoger plan getrokken. In de eerste paragraaf wordt beknopt uiteengezet waar de school anno 2024 staat. Er is hard en goed gewerkt aan de ambitie-thema’s en er is consensus bij alle eerdergenoemde stakeholders dat we de missie, visie<sup>4</sup> en de ingezette koers moeten continueren. Doorgaan in de ingezette koers ontslaat de school echter niet van het maken van duidelijke keuzes om toekomstbestendig te kunnen zijn.

Immers, tussen 2020 en 2024 is veel gebeurd in de wereld. Na de coronacrisis is de samenleving niet meer geworden wat hij was. In toenemende mate kan geconcludeerd worden dat we met de huidige systemen “de mens, de natuur en onze planeet”<sup>5</sup> tekortdoen. Er zijn voldoende signalen die laten zien dat het anders moet. De klimaatcrisis, oorlogen in Gaza en Oekraïne, toenemende segregatie en polarisatie, ongelijke kansen voor kinderen<sup>6</sup>, de toename van het aantal jonge mensen met mentale problemen, motivatieproblemen bij jongeren, slechte leesvaardigheid, lage PISA-rankings, het lerarentekort, de bevindingen van toetsdeskundige Karin Heij die de voortdurende manier waarop wij in Nederland kinderen vanaf hun vierde jaar toetsen en vergelijken met hun leeftijdsgenoten, een “voortdurende wedstrijd noemt met maar heel weinig winnaars”<sup>7</sup>.

---

<sup>2</sup> Elke school is bij wet verplicht om een schoolplan te hebben waarin de eigen kwaliteitsambities van de school en het bestuur worden beschreven. Deze kwaliteitsambities staan naast de basiskwaliteit zoals wettelijk verankerd en vastgelegd in het onderzoekskader 2021 van de inspectie van het onderwijs.

<sup>3</sup> *“Omdat we niet weten hoe de toekomst eruit ziet, zou elke keuze voor een specifieke vaardigheid de verkeerde kunnen zijn. Je moet dus inzetten op het vermogen te leren en je aan te passen. En het vermogen jezelf je hele leven steeds te vernieuwen. Mensen moeten leren om overal voor open te staan. Maar het is vele malen moeilijker om mensen te leren een open mind te houden dan om hen jaartallen en formules te leren.”*

Yuval Noah Harari op 4-2-2020 in DWDD

<sup>4</sup> Zie visiedocument op de website van de school: [Missie, visie en kernwaarden - De Nieuwste School](#)

<sup>5</sup> Toekomst maken we nu! Verbindingsbetoog United4Education maart 2024, p. 3

<sup>6</sup> Zie Onderwijs maakt het verschil. Louise Elfers 2022. over de paradox van de meritocratie (oa. pp 42-43)

<sup>7</sup> [maatschapwij.nu/sociaal/karen-heij-eindtoets/](https://maatschapwij.nu/sociaal/karen-heij-eindtoets/)

Vanuit de katholieke kernwaarden zoals verwoord in de notitie zingeving en goed onderwijs van omo<sup>8</sup>, in lijn met missie en visie van de school<sup>9</sup> en met Koers 2030 van de vereniging Ons Middelbaar Onderwijs gaan we voor samen groeien, voor sociale en ecologische duurzaamheid waarbij iedereen, zonder uitzondering, mee kan en mag doen<sup>10</sup>. In lijn met het kinderrechtenverdrag<sup>11</sup> geven we aan alle leerlingen **de oefenruimte** om zich in de volle breedte te ontwikkelen en om te leren zodat ze als zelfbewuste, verantwoordelijke burgers de samenleving, een vervolgopleiding dan wel de arbeidsmarkt kunnen betreden. Met deze stellingname neemt de school afstand van de cognitivistische benadering<sup>12</sup> van leren<sup>13</sup> en zet de school in op de ontwikkeling van **duurzaam en inclusief onderwijs**<sup>14</sup> dat **toekomstbestendig** is en uitgaat van **“human dignity”**<sup>15</sup>.

## De beloftes

DNS doet **aan de leerlingen** de volgende beloftes:

- 1. Leerlingen ervaren oefenruimte** zoals onderwijsfilosoof Jan Bransen dit verwoordt in een interview met Johannes Visser<sup>16</sup>: *“School zou een oefenruimte moeten zijn waarin je al je rollen kunt verkennen; leerling, vriend, partner, werknemer, wereldburger.”* Elke leerling doet mee als **actieve participant** en krijgt brede oefenruimte in het aanleren en ontwikkelen van burgerschapsvaardigheden, emotionele intelligentie en veerkracht. De leerling leert stap voor stap **regie te nemen** in het eigen leerproces en daarvoor verantwoordelijkheid te dragen. De leerling ervaart dat diens persoonlijke ontwikkeling tot toekomstig burger **even belangrijk is** als het behalen van een diploma. De leerling ervaart dat het onderwijs op De Nieuwste School begint bij aandacht voor diens ontwikkeling, door Gert Biesta ook wel aangeduid als *“Curriculum op zijn kop”*. De leerling is participant in een curriculum gericht op ontmoeting en dialoog met anderen. Maatschappelijke betrokkenheid, het leren leveren van een bijdrage aan de samenleving, de ontwikkeling van 21<sup>ste</sup> eeuw vaardigheden, veerkracht en solidariteit zijn essentieel.
- 2. Leerlingen ervaren dat ze onderwijs krijgen dat aansluit op hun ontwikkelbehoefte en dat hun nieuwsgierigheid prikkelt.** Zo bouwen ze **kennis** op die noodzakelijk is om te ontwikkelen. Leerlingen begrijpen de maatschappelijke relevantie van dat wat ze moeten

---

<sup>8</sup> Voor notitie zingeving en goed onderwijs: [Zie website omo](#)

<sup>9</sup> Zie website: [Missie, visie en kernwaarden - De Nieuwste School](#)

<sup>10</sup> Zie de laatste paragraaf “verbinding met Koers 2030 “samen groeien”.

<sup>11</sup> Kinderrechtenverdrag 1989

<sup>12</sup> In de cognitivistische leertheorie beschouwt men de mens als een informatie-verwerkend systeem. Het aanleren van nieuwe kennis en vaardigheden wordt in deze benadering gezien als het aanbieden van de juiste stimuli waardoor informatie op de juiste manier in het brein wordt waargenomen, opgeslagen en geïnterpreteerd.

<sup>13</sup> Deze stellingname is niet nieuw omdat de school vanuit de basis uitgaat van de (sociaal-)constructivistische benadering. We benadrukken deze stellingname nogmaals omdat deze zeer bepalend is voor de wijze van professioneel handelen op de school.

<sup>14</sup> Daarmee volgt de school thema 5 zoals verwoord in het verbindingstoelichting Toekomst maken we nu! Van United4Education, maart 2024.

<sup>15</sup> In het kinderrechtenverdrag wordt gerefereerd aan human dignity waarbij bedoeld wordt op: *“At its most basic, the concept of human dignity is the belief that all people hold a special value that’s tied solely to their humanity. It has nothing to do with their class, race, gender, religion, abilities, or any other factor other than them being human”* (zie ook: [What is Human Dignity? Common Definitions. | Human Rights Careers](#))

<sup>16</sup> Johannes Visser op 3 januari 2024 in De Correspondent ([Laat kinderen meer zijn dan leerling, betoogt deze filosoof - De Correspondent](#))

leren. Ze ervaren dat ze **allemaal meedoen, zonder uitzondering** en dat ze gekend en gezien worden. Ze ervaren dat de expert of mentor zich inzet om **maatwerk** te leveren. Ze ervaren dat ze kennis verwerven die ze kunnen onthouden en gebruiken voor het verwerven van **nieuwe kennis en vaardigheden**. Het geleerde beklijft dus. Dat laatste duiden we aan met **“diepleren”**.

Leerlingen krijgen onderwijs van goede experts en mentoren<sup>17</sup>. Deze experts en mentoren baseren hun pedagogisch en didactisch handelen op een **duurzame, onderbouwde, verantwoorde en goed gemonitorde basis** die dient als anker voor het handelen van alle onderwijsprofessionals in de school.

### 3. De leerling die de school verlaat, stroomt de samenleving in als sterke zelfbewuste burger.

Leerlingen ontwikkelen gedurende hun schoolloopbaan het besef dat ze **zorgvuldig moeten omgaan met onze leefwereld in de volle breedte**, dus met de natuur, onze leefomgeving, onze mensen en ook met onze planeet en een antwoord op de vraag hoe zij hier als mens in willen en kunnen staan.

Het onderwijs is duurzaam verbonden met maatschappelijke thema's en vraagstukken en met de diverse rollen van burgers in de samenleving. Het krijgt vorm vanuit verbinding, respect en waardering. De intentie om oprecht de ander te willen begrijpen is de basis voor het onderwijs. **Vertrouwen, hoge verwachtingen, veel oefenruimte** waarin geleerd moet en kan worden van fouten zijn essentieel. De leerling ervaart dat de stem van leerlingen belangrijk is, **iedereen kan en mag meedoen**, dat er ruimte is voor diversiteit, dat er rekening gehouden wordt met de eigenheid van de leerling en met het gegeven dat ieder persoon uniek is met een eigen ontwikkelingsritme. **De school sluit mensen niet uit, ook zij die het moeilijk hebben worden ingesloten.**

De school kan deze beloftes enkel waarmaken als er **onderwijsprofessionals** werken die **bekwaam** zijn, voldoende **professionele ruimte** ervaren en met **plezier en enthousiasme** hun werk kunnen doen.

Daarom doet de school **aan de medewerkers** de volgende beloftes:

1. Een **ondersteunende, inclusieve en veilige** werkomgeving in de vorm van een goed functionerend (onderwijs)team waarbij elke medewerker het gevoel heeft ertoe te doen, erbij te horen en een essentiële rol te vervullen **in het verwezenlijken van de missie, visie en ambities van de school**.
2. Medewerkers worden **gefaciliteerd** opdat zij hun werk naar behoren kunnen uitvoeren. De school draagt er zorg voor dat de medewerker op DNS de vereiste **pedagogische, didactische en digitale vaardigheden** bezit om te kunnen handelen conform **onderwijsconcept** en ambities en om een bijdrage te leveren aan de ontwikkeling van de **taalvaardigheid** van de leerlingen.
3. DNS gaat **zorgvuldig om met de medewerkers** zodat zij werk en privé goed kunnen combineren, **met plezier werken en behouden blijven voor de school en de onderwijssector**. Er wordt gewerkt vanuit een **helder verhaal** dat dient als basis voor het

---

<sup>17</sup> In dit plan wordt voor de leesbaarheid gesproken van leraren, experts en mentoren en van onderwijsprofessionals. Steeds wordt bedoeld op mens die het onderwijs aan de leerlingen verzorgt en bevoegd is om dat te doen.



professionele handelen. De medewerkers voelen zich **gewaardeerd**, successen worden **gevierd** en innovaties **verduurzaamd**.

Deze beloftes geven richting aan de ambitie voor de komende decennia. Hiermee wordt voorgebouwd op de ambitie thema's uit schoolplan 20-24 die gebaseerd zijn op de kernwaarden van de school te weten: verantwoordelijkheid (ambitie thema 1), innovatie (ambitie thema 2) en openheid (ambitie thema 3).

## De ambitie thema's

In schoolplan 2020-2024 werd een drietal ambitie thema's geformuleerd die voortkwamen uit de kernwaarden van de school en die richting gaven aan de strategie en het handelen van de school. Voor de periode 2024-2028 worden de kernwaarden wederom als uitgangspunt genomen en zijn de ambitie thema's geformuleerd vanuit het perspectief van de leerling als toekomstig burger in de wereld.

Ambitie thema 1 is verbonden met de kernwaarde "verantwoordelijkheid". Deze kernwaarde wordt vertaald naar een ambitie met maatschappelijke impact: *Ontwikkelen tot zelfverantwoordelijk en veerkrachtig wereldburger*. Belofte 1 is verbonden met ambitie thema 1.

De kernwaarde die onder ambitie thema 2 ligt is innovatie. Innovatie ontstaat wanneer nieuwe maatschappelijk relevante kennis aan reeds verworven kennis wordt toegevoegd. Aan dit thema wordt het belang van de maatschappelijke context toegevoegd. Het tweede ambitie thema wordt derhalve *Contextrijk kennis ontwikkelen*. Belofte 2 is verbonden met ambitie thema 2.

Ambitie thema 3 heeft de kernwaarde openheid als uitgangspunt waarbij de relatie met de ander en de kracht van het collectieve centraal staat. Deze kernwaarde leidt naar het thema: *School als leergemeenschap om samen te leren en te leren leven*. Belofte 3 is verbonden met ambitie thema 3.

## Leeswijzer

Dit schoolplan begint met een korte uiteenzetting van **waar de school in 2024 staat**, vervolgens volgt een toelichting op het **kwaliteitsbeleid**.

Daarna wordt verder ingegaan op de ambitie van de school door **per ambitie thema** te beschrijven wat dat betekent voor het **onderwijskundig beleid**, het **HR-beleid**, en welke speciale aandachtspunten voor de **basiskwaliteit** hieruit voortvloeien. Steeds wordt afgesloten met **speerpunten per ambitie thema**.

Daarna volgt een **overzicht van alle speerpunten** voor de gehele schoolplanperiode, gevolgd door een paragraaf waar de **formele vereisten** die niet direct eerder aan bod kwamen worden behandeld. De laatste paragraaf betreft de **verbinding met "Samen groeien"**, Koers 2030<sup>18</sup> van de Vereniging Ons Middelbaar Onderwijs.

In dit schoolplan worden beloftes gedaan aan leerlingen en medewerkers. Deze beloftes zijn de basis voor de ambitie thema's. Voordat de speerpunten die hieruit voortvloeien vastgesteld konden

---

<sup>18</sup> Toen het proces voor de tot standkoming van dit schoolplan werd opgestart, was Koers 2030 nog niet gereed. Daarom wordt in dit schoolplan een andere indeling en terminologie gebruikt dan in Koers 2030. Om die reden wordt de verbinding tussen dit schoolplan en Koers 2030 in de laatste paragraaf geëxpliciteerd.

worden, was het nodig om de beloftes te toetsen aan de huidige situatie. De uitkomst van deze toetsing is vastgelegd in de bijlage *“2405De beloftes en een analyse van de beginsituatie schoolplan 2428”*.

# De Nieuwste School in 2024

In deze paragraaf wordt beknopt uiteengezet<sup>19</sup> waar de school aan het begin van de nieuwe schoolplanperiode, dus begin schooljaar 2024-2025 staat. Op [de website](#) en in de [schoolgids](#) treft u meer gedetailleerde informatie aan.

De Nieuwste School heeft de laatste jaren fors ingezet op de bevordering van **kansengelijkheid, basisvaardigheden, het doen van onderzoek** en **de inrichting van de arbeidsorganisatie**. Deze aspecten worden hieronder toegelicht.

## Kansengelijkheid bevorderen door betere determinatie in een brede brugperiode.

Reeds in 2019 lieten de Cohort-onderzoeken (NCO) van het NRO zien dat veel leerlingen de school verlieten met een diploma dat gelijk was aan het advies van de basisschool. Ondanks het feit dat de school werkte met een heterogene brugperiode van twee of drie jaar, kregen leerlingen vanaf de eerste dag op DNS opdrachten die pasten bij hun basisschooladvies. In 2020 werd geconcludeerd dat daardoor leerlingen al vanaf leerjaar 1 werden “vastgezet” op het advies van de basisschool en dat dit geen wenselijke situatie was omdat het Pygmalioneffect en daarmee kansenongelijkheid op de loer lagen. Een van de speerpunten van de nieuwe schoolplanperiode werd de inzet van brede heterogene brugklassen en de verbetering van kansen voor alle leerlingen. Vanaf 2021 werkt de school in een Algemeen profiel (AP) en een Examenprofiel (EP). Het AP behelst de leerjaren 1,2 en havo/vwo 3. Het AP bestaat uit twee pijlers. De eerste pijler betreft het gegeven dat het basisschooladvies niet leidend is voor de stof die leerlingen krijgen aangeboden. Experts en mentoren zijn niet op de hoogte van dat advies, men handelt op basis van wat de leerling laat zien. De tweede pijler heeft betrekking op de didactiek en het onderwijsontwerp: het didactisch proces krijgt vorm door middel van formatief handelen en het onderwijsontwerp sluit daarop aan.

Doelstelling van het AP is dat de leerling de tijd krijgt om zich te ontwikkelen en inzicht krijgt in diens eigen leerproces zodat deze aan het einde van deze periode een afgewogen keuze kan maken voor het examenprofiel dat het best past. Geholpen door feedback, feedup en feedforward van de expert en mentor ontwikkelt de leerling zich en krijgt deze daar gedurende de volledige brugperiode de gelegenheid voor.

Na twee (mavo) of drie (havo/vwo) jaar geeft het onderwijsteam<sup>20</sup> een advies aan de leerling en diens ouders over het best passende examenprofiel. Dit doen ze op basis van data die gedurende de jaren verzameld zijn, waarbij de determinatiemethodiek<sup>21</sup> van de school leidend is. Op de [website is een link](#) te vinden naar de werkwijze van determineren op DNS. Zie ook de animatie op [deze pagina op de website](#).

---

<sup>19</sup> Deze paragraaf is tevens te zien als beknopte weergave van de evaluatie van de vorige schoolplanperiode.

<sup>20</sup> Een onderwijsteam bestaat uit 6-8 experts en mentoren die de leerling binnen AP of EP volgen. Zie verderop in deze paragraaf bij de beschrijving van de teamgecentreerde arbeidsorganisatie voor toelichting.

<sup>21</sup> Een groep experts van De Nieuwste School heeft de afgelopen vier jaren intensief onderzoek gedaan naar de basis van determinatie met als doel om helder te verwoorden wat relevante, inhoudelijke en waarneembare determinatiecriteria zijn. In dit onderzoek zijn o.a. CITO de onderwijsraad, SLO, het Kohnstammstituut, Oberon, de Kennisrotonde en andere PO- en VO-scholen betrokken. Deze studie heeft geleid tot een methodiek waarin op een (beter) onderbouwde wijze gedetermineerd kan worden binnen het Algemeen Profiel.

In het EP hebben leerlingen het best passende examenprofiel gekozen en gaan ze zich voorbereiden voor het examen. Dat doen ze in lijn met de uitgangspunten van de school echter regelmatig botst dat met de voorbereidingen voor het centraal examen. Het EP behelst de leerjaren mavo 3/4, Havo 4/5, vwo 4/5/6.

## De bevordering van basisvaardigheden

Voor taalvaardigheid, rekenvaardigheid en burgerschapsvaardigheden zijn [uitgewerkte plannen](#) te vinden op de website. De vaardigheden van leerlingen worden periodiek gemonitord door middel van Jij-toetsen (taal en rekenen) en Rovict. De school is in 23-24 gestart met een plan voor digitale vaardigheden dat vanaf schooljaar 24-25 zal worden geïmplementeerd.

## Het doen van onderzoek

Onderzoek is een van de ontwerpprincipes van de Nieuwste School. Door het doen van onderzoek krijgen leerlingen antwoorden op vragen hetgeen leidt tot kenniscreatie. Er heeft een wijziging plaats gevonden in de organisatie van het thema onderzoek.

Het gevolg van deze wijziging is dat leerlingen gedurende een langere periode gelijktijdig onderzoek doen in drie verschillende onderzoeksleergebieden. Dit met als doel om de onderzoeksvaardigheden beter aan te laten sluiten bij de vakinhouden en vakvaardigheden zoals deze zijn opgenomen in de kerndoelen VO. Bijkomend voordeel hiervan zou moeten zijn dat experts beter in staat zijn om een bijdrage te leveren aan een determinatiebeslissing die het onderwijsteam neemt.

Daarnaast heeft het uitvoeren van eigen onderzoek (los van een leergebied) een prominentere plaats gekregen in het onderwijsaanbod. Het doel hiervan is de leerling de mogelijkheid bieden om te laten zien wat deze in de afgelopen periode heeft geleerd met betrekking tot de onderzoeksvaardigheden.

## De teamgecentreerde Arbeidsorganisatie (TAO).

De Nieuwste School werkt vanaf 2023 in een Teamgerichte Arbeidsorganisatie (TAO)<sup>22</sup>. De school kent negen onderwijsteams waarin 6-10 onderwijsprofessionals (experts en mentoren) de collectieve verantwoordelijkheid hebben voor 80-100 leerlingen. Ze volgen deze leerlingen gedurende twee (leerlingen die mavo kiezen worden twee jaar gevolgd door een AP-team en twee jaar door een EP-team, en leerlingen die kiezen voor havo worden in voor- en examenjaar eveneens twee jaar gevolgd door een EP-team) of drie jaar twee (AP havo/vwo en EP vwo). **Daarmee wordt het vak van expert en mentor vooral een collectief beroep.** Dat vraagt van experts en mentoren dat zij zowel in staat zijn tot professioneel handelen in de klas, aangeduid met professioneel handelen type 1, als tot professioneel handelen buiten de klas, binnen het team en de school. Samenwerken en organisatiesensitiviteit zijn daarmee essentiële vaardigheden van elke docent, ook wel aangeduid met professioneel handelen type 2. De onderwijsteams hebben een grote verantwoordelijkheid en veel bewegingsruimte binnen heldere kaders.

Door de collectieve verantwoordelijkheid en het feit dat de teams de leerlingen langjarig volgen hebben ze ook goed zicht op de ontwikkeling van de leerling, niet alleen voor het eigen vak, maar op

---

<sup>22</sup> Zie proefschrift Ben van der Hilst: Teamgericht organiseren in het onderwijs. 2019: [TAO-1904 Binnenwerk s12.indd \(hetlerenorganiseren.nl\)](#)

de volledige ontwikkeling. Hierdoor kan beter worden aangesloten op specifieke behoeften van de leerlingen. Zie ook de animatie op [deze pagina op de website](#).

# Kwaliteit op De Nieuwste School

## Wat is kwaliteit?

Kwaliteit gaat over de vraag: doen we de goede dingen en doen we die goede dingen ook op de juiste manier? In dit schoolplan verwoordt de school haar onderbouwde visie over wat de juiste dingen zijn, uitgewerkt in de geformuleerde ambities en speerpunten. Heel nadrukkelijk wordt in de inleiding gesteld dat DNS gaat voor het bieden van kansen voor alle leerlingen en voor duurzaam onderwijs waarmee bedoeld wordt op het opvoeden en opleiden van leerlingen tot burgers van de 21<sup>ste</sup> eeuw door het bieden van een brede oefenruimte. Doordat de persoonlijke ontwikkeling van de leerling en zijn ontwikkeling tot toekomstig burger even belangrijk zijn als het behalen van een diploma begint het onderwijs op De Nieuwste School bij aandacht voor de persoon van de leerling en is het curriculum gericht op ontmoeting en dialoog met anderen. Optimale kansen voor alle leerlingen, maatschappelijke betrokkenheid, het leren leveren van een bijdrage aan de samenleving, maatschappelijke vaardigheden, solidariteit en sociale vaardigheden zijn even essentieel als diplomarendement, gemiddelde CE-resultaten en doorstroomresultaten.

Beide elementen van kwaliteit zijn van belang.

**Kwaliteit op DNS betreft derhalve zowel de basiskwaliteit zoals geformuleerd door de Inspectie van het Onderwijs als alle ambitietheema's en speerpunten die in dit schoolplan beschreven zijn.** In het onderwijskundig en HR-beleid beschrijft de school haar eigen kwaliteitsambities en, haar eigen norm<sup>23</sup>. Omdat de school uiteraard ook wil voldoen aan het inspectiekader waarin de normen van de overheid zijn vastgelegd vormen de eisen voor basiskwaliteit eveneens een toetssteen.

## Kwaliteitscultuur

In een kwaliteitscultuur zit reflecteren op de kwaliteit van het onderwijs in het DNA van de school. Een reflectieve houding is voortdurend waarneembaar in de gehele organisatie. In het gedrag van leerlingen en medewerkers, in (al dan niet ongeschreven) regels en afspraken, in resultaten, in denken en werkwijze en in attitude. Kwaliteit is een zaak voor en van alle medewerkers en leerlingen in de school. Alle leden van de leergemeenschap voelen zich verantwoordelijk voor het leveren en voortdurend waarborgen van kwaliteit. Voor zowel leerlingen als voor medewerkers draait het om een ononderbroken ontwikkelingsproces gericht op voortgang en ontwikkeling vanuit een gedeelde visie op kwaliteit van onderwijs. In een dergelijke cultuur is dan sprake van een (expliciet gemaakt) intern referentiekader -gebaseerd op basiskwaliteit en de onderwijsvisie van de school- dat in alle hoofden zit en richting geeft aan het professionele handelen. Dat referentiekader geeft richting aan (zelf)reflectie, intercollegiale observaties en dialogen.

Op DNS wordt vanuit het fractalprincipe voor alle betrokkenen een vergelijkbaar kwaliteitsbeleid gevoerd. Het denken over kwaliteit voor de prestaties van de leerlingen ligt in lijn met het kwaliteitsdenken dat het handelen van de onderwijsprofessionals betreft, wat weer in lijn ligt met het streven naar kwaliteit voor de hele school. Kwaliteitsdenken komt in alle lagen terug, in de didactiek,

---

<sup>23</sup> In deze norm zijn de vijf maatschappelijke aandachtsgebieden<sup>23</sup> zoals verwoord in "Samen groeien" de koers van de vereniging OMO meegenomen.

de pedagogiek, het toetsingsbeleid en het personeelsbeleid. De plan-do-check-act (pdca)-cyclus zit als het ware voortdurend in de hoofden en het handelen van de medewerkers en leerlingen. Door tijd te nemen voor elkaar, door voortdurend te reflecteren op het handelen, dit te toetsen aan de norm, te bepalen wat er anders of beter zou moeten en dit toe te passen wordt aan kwaliteit gewerkt. Het uitgangspunt is dat de medewerker zelf de regie heeft over diens leerproces en dat deze dat zelf in samenwerking met collega's vormgeeft. Feedback-feedup-feedforward geven ook hier dus richting aan het voortdurende proces van bijstellen en verbeteren.

Om te kunnen reflecteren op de onderwijskwaliteit maakt de school gebruik van meetbare en merkbare kwaliteit.

## De meetbare kwaliteit

DNS gebruikt de volgende meetinstrumenten:

- Oudertevredenheidsonderzoeken.
- Leerlingtevredenheidsonderzoeken (waaronder de veiligheidsmonitor).
- Medewerkerstevredenheidsonderzoeken.
- NPO-scans.
- Het Nationaal Cohort Onderzoek (NCO).
- Alumni-onderzoeken.
- Het vooronderzoek Pisa 2025.
- Jij-toetsen waarmee taal- en rekenvaardigheden gemeten worden.
- De ROVICT waarmee burgerschapsvaardigheden gemeten worden.
- GGD-onderzoek naar mentaal welbevinden van leerlingen.
- Docentenonderzoek naar de effecten van onderwijsinterventies.
- Resultaten van vragenlijsten over leraarsgedrag (BOOT).
- Ontwikkelingsresultaten van leerlingen.
- Jaarlijkse doorstroomresultaten.
- De examenresultaten en Wolfcores.
- Standaarden van de inspectie.

## De merkbare kwaliteit

In een school is kwaliteit ook voel- en merkbaar. In de pauzes, in de wijze waarop medewerkers en leerlingen -binnen en buiten het klaslokaal- met elkaar omgaan, de formele en informele gesprekken die gevoerd worden, de successen die gevierd worden en de conflicten die er zijn. In een kwaliteitscultuur worden signalen door betrokkenen opgepikt, geanalyseerd, zijn onderwerp van gesprek en beïnvloeden het professionele handelen.

Dat gebeurt in de volgende situaties:

- Structurele sessies voor deskundigheidsbevordering.
- Coachingssessies.
- Overleggen in het leergebied.
- Overleggen in de onderwijsteams.
- Overige formele overleggen.

- Informele bijeenkomsten.
- Intercollegiale consultatie en lesbezoeken.
- Verschillende vormen van ouderfeedback zoals ouderklankbordgroepen en individuele oudercontacten.
- Verschillende vormen van leerlingenfeedback, zoals overleg met de leerlingenraad, sessies met leerlingen, evaluatievragen tijdens de lessen aan leerlingen.
- Diverse vormen van medewerkersfeedback.
- Alumni-bijeenkomsten.
- Overleg met de raad van advies.
- Overleg met de wetenschappelijke adviesraad.
- Overleg met de MR.
- Gestructureerde observatie (klassenbezoeken en lesobservaties).
- Kwaliteitsgesprekken en ontwikkelgesprekken met de onderwijsteams.
- Kwaliteitsgesprekken en ontwikkelgesprekken met de leergebieden.
- Audits.
- Visitaties.
- Onderzoeken door derden, zoals de academie voor organisatiecultuur, de Erasmusuniversiteit, het Kohnstamminstituut.

## Kwaliteitsstructuur

Een kwaliteitscultuur vraagt om een organisatiestructuur waarin reflectie en verantwoording steeds terugkerende activiteiten zijn. De school ziet het monitoren als een doorlopend proces waarbij de in dit schoolplan geformuleerde doelstellingen en ambities bijdragen aan het ontwikkelen van de kwaliteitscultuur.

De Nieuwste School werkt met Onspect waarin zowel de basiskwaliteit als de aanvullende ambities van de school gemonitord worden. In Onspect staan alle kwaliteitscriteria beschreven, zowel voor wat betreft ambitie, gewenste resultaten, benodigde acties en de wijze waarop gemeten wordt of de resultaten behaald zijn. Daarin is een kwaliteitskalender opgenomen. Alle hierboven genoemde vormen om kwaliteit te beoordelen zijn daarin opgenomen.

Elke maand staat het onderwerp Kwaliteit op de agenda van de schoolleiding.

Elk team heeft een teamplan en elk leergebied een jaarplan. Die plannen, afgeleid van het schoolplan en dat wat er op dat moment gevraagd wordt, worden jaarlijks besproken en periodiek geëvalueerd met een lid van de schoolleiding.

## Basiskwaliteit

De school houdt de basiskwaliteit op orde door strikte monitoring van alle standaarden en deugdelijkheidseisen zoals geformuleerd door de Inspectie van het Onderwijs. Deze zijn opgenomen in het platform Onspect. Maandelijks monitoring is onderdeel van de vergadercyclus van de schoolleiding. Daar waar nodig worden verbeteracties ingezet, actieplannen gemaakt en de monitoring ervan opgestart. Hierin worden ook de eigen ambities en speerpunten meegenomen. Waar nodig zijn beleidsplannen beschikbaar die worden nageleefd en uitgevoerd. De school heeft een rekenbeleidsplan, een taalbeleidsplan en een beleidsplan burgerschapsvaardigheden. Deze zijn te vinden op [de website](#).



Op onderwijsresultaten streeft de school naar een score op het landelijk gemiddelde. DNS zal de individuele belangen en kansen van leerlingen altijd boven de eigen score op de onderwijsresultaten stellen. De school stelt zich op het uitgangspunt dat keuzes die gemaakt zijn in het belang van de ontwikkeling van de leerling, altijd uit te leggen en daarmee te verantwoorden zijn.

De examenresultaten worden jaarlijks geanalyseerd en op basis daarvan worden handelingsplannen gemaakt door de examinatoren. Datzelfde gebeurt met de indicatoren voor het opbrengstenoverzicht: bovenbouwsucces, positie ten opzichte van het basisschooladvies en onderbouwsnelheid. In de analyses en verbeterplannen wordt altijd de context van de school meegenomen en wordt gepoogd om een goed evenwicht te vinden in het spanningsveld tussen het concept en de ambitie om maatschappelijke oefenruimte te bieden.

In de ambities van het schoolplan zijn enkele onderdelen van de basiskwaliteit meegenomen. Deze zullen terugkomen bij de speerpunten en ontwikkeldoelen van het betreffende ambitiethema.

# Ambitiethema 1: Ontwikkelen tot zelfverantwoordelijk en veerkrachtig wereldburger

## Inleiding

Een zelfverantwoordelijk individu kan leidinggeven aan leven en werk en heeft de veerkracht om een bijdrage te leveren aan een voortdurend veranderende wereld. Zo iemand draagt diens steentje bij aan een goede (leef)wereld, is zuinig op de aarde, beseft dat we samen met elkaar werken aan een duurzame, inclusieve en menswaardige samenleving, houdt rekening met andere mensen en zorgt ook goed voor zichzelf.

Een emotioneel volwassen persoon kan duurzame relaties aangaan, met fouten omgaan, kan het eigen handelen verantwoorden en keuzes maken op basis van doorleefde inzichten over het eigen functioneren, kennis van zichzelf en de wereld, emotionele intelligentie en een moreel kompas.

**Leren op DNS** betekent dan dat alle leerlingen optimaal de kans krijgen om actief aan het werk te zijn binnen een brede oefenruimte waarin verschillende maatschappelijke rollen worden verkend en geoefend en waar het maken van doordachte en maatschappijbewuste keuzes onderwerp van gesprek zijn. Er is dus veel aandacht voor de ontwikkeling van emotionele intelligentie en het opbouwen van een goed ontwikkeld moreel kompas. In dat leren is ook aandacht voor het stap voor stap leren maken van keuzes. Mensen die keuzes mogen maken ervaren autonomie. De zelfdeterminatietheorie van Deci en Ryan<sup>24</sup> leert ons dat autonomie een van de versterkende factoren is voor motivatie. En motivatie is weer de basis voor leren. Iemand die keuzes kan maken kan de regie nemen op de eigen duurzame ontwikkeling binnen verschillende maatschappelijke rollen, de eigen maatschappelijke betrokkenheid en de betrokkenheid op de ander en de samenleving.

Leren kan niet een geïsoleerd proces zijn, maar is per definitie een proces samen met anderen. Een van de andere motivatie-bevorderende factoren die Deci en Ryan noemen is verbondenheid met anderen. Op DNS wordt geleerd in een leergemeenschap, van, met en aan anderen. Leren op DNS betekent dus ook verantwoordelijkheid nemen voor het leren in een leergemeenschap, het geven en ontvangen van feedback, aan het samen maken van een aangename en duurzame leeromgeving. Daarom is er binnen de school aandacht voor (omgaan met) armoede en financiële uitdagingen.

**Werken op DNS** betekent voorleven, verantwoordelijkheid (leren) nemen voor het eigen handelen en dit handelen verantwoorden. Het betekent ook om kunnen gaan met de kansen, mogelijkheden en uitdagingen van digitalisering en technologisering.

Het onderwijsteam is collectief verantwoordelijk voor het bieden van kansen aan alle leerlingen op een wijze die recht doet aan elke leerling. Het vak van expert of mentor is daarmee een collectieve aangelegenheid: samenwerking in een team is noodzakelijk en experts en mentoren praten en beslissen mee.

Op het niveau van de schoolleiding betekent dit duurzaam omgaan met menselijk kapitaal. Het vraagt om lef en om het ter discussie durven stellen van “heilige huisjes”. Het vraagt ook om zorgvuldige afweging en gedegen onderbouwing bij en van de te maken keuzes én om het actief inzetten op inclusie en kansengelijkheid.

---

<sup>24</sup> Ryan, R.M., & Deci, E.L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*.

Hierna wordt het ambitie-thema vertaald naar het onderwijskundig beleid, het HR-beleid en de basiskwaliteit steeds gevolgd door de speerpunten voor deze schoolplanperiode.

## Het onderwijskundig beleid

### De belofte

**Leerlingen ervaren oefenruimte** zoals onderwijsfilosoof Jan Bransen dit verwoordt in een interview met Johannes Visser<sup>25</sup>: *“School zou een oefenruimte moeten zijn waarin je al je rollen kunt verkennen; leerling, vriend, partner, werknemer, wereldburger.”* Elke leerling doet mee als **actieve participant** en krijgt brede oefenruimte in het aanleren en ontwikkelen van burgerschapsvaardigheden, emotionele intelligentie en veerkracht. De leerling leert stap voor stap **regie te nemen** in het eigen leerproces en daarvoor verantwoordelijkheid te dragen.

De leerling ervaart dat diens persoonlijke ontwikkeling tot toekomstig burger **even belangrijk is** als het behalen van een diploma. De leerling ervaart dat het onderwijs op De Nieuwste School begint bij aandacht voor diens ontwikkeling, door Gert Biesta ook wel aangeduid als “Curriculum op zijn kop”. De leerling is participant in een curriculum gericht op ontmoeting en dialoog met anderen. Maatschappelijke betrokkenheid, het leren leveren van een bijdrage aan de samenleving, de ontwikkeling van 21<sup>ste</sup> eeuw vaardigheden, veerkracht en solidariteit zijn essentieel.

#### De school vertaalt deze belofte in:

- **Veel ruimte voor het oefenen met verschillende maatschappelijke rollen en vaardigheden.**  
De verschillende maatschappelijke rollen zijn die van leerling, van groepsgenoot, van vriend of vriendin, van samenwerkingspartner, van “critical friend”, van lid van de leergemeenschap, van aankomend student, van werknemer en van stemgerechtigd wereldburger. Op DNS krijgt de leerling de ruimte om met al deze rollen te oefenen, om fouten te maken en tijd om te leren. Leren vindt plaats binnen en buiten het schoolgebouw.  
Ook is aandacht voor de **ontwikkeling van emotionele intelligentie**<sup>26</sup>, een scala van skills waarmee een mens de uitdagingen van de moderne tijd aankan.
- **Veel en brede uitdaging.**  
De thema’s die langskomen zijn inclusief, maatschappelijk relevant en breed. De leerling heeft wat te kiezen en doet dat vanuit verwondering. De leerling voelt vertrouwen en er worden hoge verwachtingen gesteld. Verwondering, nieuwsgierigheid, maatwerk en inbedding in de maatschappelijke context zijn kernbegrippen.
- **De aanmoediging tot leren vanuit een actieve rol.**  
Leerlingen worden aangemoedigd en uitgedaagd om hun executieve vaardigheden te ontwikkelen en actief mee te doen in het leerproces. Ze zijn serieuze gesprekspartners en leren wat er nodig is om actieve participanten te zijn.

---

<sup>25</sup> Johannes Visser op 3 januari 2024 in De Correspondent ([Laat kinderen meer zijn dan leerling, betoogt deze filosoof - De Correspondent](#))

<sup>26</sup> Alain de Botton: the school of life. An emotional Education. 2019. Het gaat dan om jezelf en je emoties begrijpen, duurzame relaties aangaan, werk hebben dat bij je past, kunnen leren van je fouten, veerkracht en emotionele rijpheid ontwikkelen.

- **Waardevolle en bruikbare feedback op het leerproces.**  
Leerlingen hebben ambities die ze vertalen in leerdoelen. Bij de formulering van deze leerdoelen worden ze gestuurd en begeleid door het formatieve handelen van de experts en mentoren. Door voortdurende feedup, feedback en feedforward ontstaat zicht op het verloop van het leerproces en daarmee op nieuwe leerdoelen om verder te ontwikkelen.

## De speerpunten

Op basis van bovenstaande beloftes is geëvalueerd waar de school in 2024 staat.<sup>27</sup> Dat heeft geleid tot onderstaande onderwijskundige speerpunten.

### *Oefenruimte en actieve participatie*

Aan het einde van de schoolplanperiode:

- Biedt de school alle leerlingen oefenruimte voor het oefenen met verschillende maatschappelijke rollen (van leerling, van groepsgenoot, van vriend of vriendin, van samenwerkingspartner, van “critical friend”, van lid van de leergemeenschap, van aankomend student, van werknemer en van stemgerechtigd wereldburger).
- Vindt het leren op DNS binnen maar ook buiten de school plaats, onder andere door middel van stages en/of maatschappelijke diensttijd.
- Heeft de school binnen alle leergebieden en gereedschapsvakken aansprekende (bij voorkeur overstijgende) maatschappelijk relevante projecten waarbinnen leerlingen kunnen oefenen met verschillende maatschappelijke rollen.
- Kunnen leerlingen gebruik maken van digitale technologie zoals AI en verhouden ze zich tot de ethische en maatschappelijke uitdagingen die dat met zich meebrengt.
- Heeft de school aandacht voor (omgaan met) armoede en financiële educatie.
- Hebben leerlingen op DNS een actieve rol die zich uit in actieve leerlingenparticipatie op verschillende niveaus in de school.

### *Werken aan emotionele intelligentie en veerkracht*

Aan het einde van de schoolplanperiode:

- Hebben de (aangepaste) DNS-competenties een duidelijke en herkenbare plaats binnen de school en zijn ze verbonden met het begrip emotionele intelligentie.
- Sluiten eigenaarschap, onderzoeksvaardigheden en basisvaardigheden aan het einde van het algemeen profiel (AP) bij leerlingen aan op wat er voor examenprofiel (EP) nodig is.
- Heeft de school een uitgewerkte en bruikbare leerlijn waarin systematisch aandacht is voor de ontwikkeling van de executieve vaardigheden voor leerlingen vanaf leerjaar 1 met als doel dat leerlingen vanaf leerjaar 3 de belangrijkste basisvaardigheden bezitten om goed te kunnen functioneren in het EP in lijn met het onderwijsconcept van de school.

---

<sup>27</sup> De analyse van de stand van zaken in 2024 is te vinden in de separate bijlage bij dit schoolplan.

## Het HR-beleid

### De belofte

Een **ondersteunende, inclusieve en veilige** werkomgeving in de vorm van een goed functionerend (onderwijs)team waarbij elke medewerker het gevoel heeft ertoe te doen, erbij te horen en een essentiële rol te vervullen **in het verwezenlijken van de missie, visie en ambities van de school.**

**De school vertaalt deze belofte in:**

- **Een veilige inclusieve werkomgeving waarbij sprake is van veel vertrouwen en hoge verwachtingen.**

De onderwijsprofessionals op de school zijn rolmodellen voor leerlingen. De samenstelling van het team is divers en inclusief. Alle medewerkers horen erbij en moeten zich veilig kunnen voelen en ondersteund door hun (onderwijs)team en hun leidinggevende.

Vertrouwen in elkaar is de basis om te kunnen presteren in een beroep waarbinnen je altijd “aan” moet staan. Het gaat dan om vertrouwen van de collega’s en vertrouwen van de leidinggevende maar ook om zelfvertrouwen van de onderwijsprofessional.

- **Een collectieve verantwoordelijkheid met veel professionele ruimte en samenwerking.**

Door het werken in een teamgecentreerde arbeidsorganisatie heeft elk team een collectieve verantwoordelijkheid. Dat maakt dat op De Nieuwste School het beroep van expert of mentor per definitie een collectief beroep is waarbij samenwerking essentieel is.

- **Ondersteunende facilitering zodat de onderwijsprofessional en de onderwijsteams hun werk kunnen doen.**

De voorwaarden om onderwijs te kunnen geven moeten in orde zijn. Dit type facilitering is veelal de verantwoordelijkheid van het team OOP (onderwijsondersteunend personeel). Het betreft hier een goed en passend gebouw met goede ruimtes, adequate hulpmiddelen, zoals technologische hulpmiddelen, overleg ruimtes, vindbaarheid en een rooster dat het samenwerken en het bieden van maatwerk ondersteunt.

De fysieke ruimte heeft invloed op het gedrag van mensen. Een omgeving die respect uitstraalt voor materialen en milieu zal uitnodigen om dit respect te tonen. Een omgeving die huiselijkheid uitstraalt zal oproepen tot huiselijk, informeel gedrag, een omgeving waar veel ruimte is voor fantasie en nieuwsgierigheid roept op dat de nieuwsgierigheid wordt geprikkeld, een ruimte waar boeken voor het grijpen liggen zal de professional helpen de leerling aan het lezen te krijgen, een ruimte waarin veel mogelijkheid is om samen dingen te doen zal uitnodigen tot sociale interactie.

Technologie kan gebruikt en worden toegepast, enerzijds als middel om beter onderwijs te geven en samen te werken en anderzijds kunnen data de expert of mentor helpen om actief te werken aan ontwikkeling van het professionele handelen. Uiteraard moeten de systemen die gebruikt worden ondersteunend én veilig zijn. Persoonsgegevens dienen te allen tijde beschermd te zijn. De school dient beleid te hebben dat richting geeft en kaders biedt aan medewerkers en leerlingen.

- **Ondersteunende begeleiding die de ontwikkeling en het zelfvertrouwen van de professional versterkt.**  
Het betreft hier een gedegen inductieprogramma, ondersteuning van teams en schoolleiding en professionalisering die past bij de ontwikkelbehoefte van de onderwijsprofessional.
- **Heldere kaders.**  
Er zijn heldere kaders geformuleerd waardoor duidelijk is wat wiens verantwoordelijkheid is en vanuit de heldere kaders is het mogelijk vertrouwen te bieden en verantwoordelijkheid te nemen.
- **De mogelijkheid om mee te praten en mee te beslissen.**  
Onderwijsprofessionals weten heel goed wat ze nodig hebben om hun vak te beoefenen. Professionals die meer zeggenschap hebben over hun eigen beroep ervaren meer eigenaarschap en werkplezier.

## De speerpunten

Op basis van bovenstaande beloftes is geëvalueerd waar de school in 2024 staat.<sup>28</sup> Dat heeft geleid tot onderstaande speerpunten op HR-gebied.

### *Samenwerking*

Aan het einde van de schoolplanperiode:

- Is er sprake van een professionele samenwerkingscultuur (waaronder een feedback- en aanspreekcultuur). Een van de middelen die daartoe worden ontwikkeld is een ondersteuningsprogramma (scholing, coaching, anderszins) voor de ondersteuning van experts en mentoren in het ontwikkelen van de vaardigheden die nodig zijn voor handelen type 2<sup>29</sup>.
- Wordt systematisch ingezet op empowerment van medewerkers waaronder de vaardigheid om te reflecteren op het eigen professionele handelen.
- Is het doen van onderzoek een goed middel om nieuwe kennis te ontwikkelen en te delen. En worden experts en mentoren gestimuleerd om samen onderzoek te doen.

### *Ondersteunende begeleiding voor medewerkers*

Aan het einde van de schoolplanperiode:

- Heeft de school een inductieprogramma dat leidt tot goed ingewerkte experts en mentoren.
- Heeft de school een uitgebalanceerd en gedegen werving- en selectiebeleid dat meer inzet op de kenmerken van het onderwijs op DNS en is het onderscheid met andere scholen expliciet gemaakt.
- Is voor alle medewerkers duidelijk hoe de verantwoordelijkheden in de school verdeeld zijn.

<sup>28</sup> De evaluatie is te vinden in de separate bijlage bij dit schoolplan.

<sup>29</sup> Zie ook de paragraaf eerder in dit schoolplan: De Nieuwste School in 2024 passage: Teamgecentreerde arbeidsorganisatie.

### *Ondersteunende facilitering*

Aan het einde van de schoolplanperiode:

- Is het gebouw tot de verhuizing naar de tijdelijke huisvesting leefbaar gebleven en zijn de contacten met de buurt nog steeds goed.
- Heeft de school zo snel mogelijk passende tijdelijke huisvesting gekregen waarbinnen het onderwijs zo goed mogelijk kan worden verzorgd en waar vanuit de duurzaamheidsvisie van de school aanpassingen gedaan zijn.
- Heeft de school in 2028 duurzame huisvesting die in beginsel vanuit de kernwaarden ontworpen is en het leren van de leerling faciliteert. Het gebouw straalt de ambitie van DNS uit: “hier leer je samen met anderen leren en leven, dat doen we op een duurzame manier.”
- Is het rooster volledig faciliterend aan het onderwijsproces.
- Zijn communicatie- en marketingactiviteiten ondersteunend aan het verhaal van de school én bekend bij alle medewerkers.
- Zijn OOP en onderwijsteams betrokken op en bij elkaars processen.
- Heeft de school beleid Digitalisering dat richting en kaders biedt aan het handelen van medewerkers en leerlingen.
- Heeft de school een uitvoeringsplan over de inzet van digitale technologie voor onderwijs en bedrijfsvoering met concrete handvatten en is een begin gemaakt met de implementatie van dit uitvoeringsplan.

### **De basiskwaliteit**

Voor dit ambitie-thema heeft de school voor wat betreft de basiskwaliteit de volgende speerpunten geformuleerd:

Aan het einde van de schoolplanperiode:

- Laten de experts en mentoren zien hoe ze vanuit hoge verwachtingen en vertrouwen leerlingen kunnen uitdagen.
- Heeft datagedreven werken een vaste plaats in de evaluatie van het handelen van de medewerkers.

# Ambitiethema 2: Contextrijk kennis ontwikkelen

## Inleiding

Zelfverantwoordelijke en veerkrachtige burgers van de 21<sup>ste</sup> eeuw zijn in staat om wendbaar gebruik te maken van kennis en vaardigheden. Wanneer deze burgers zich geconfronteerd zien met een probleem zal de eerste stap altijd zijn om op zoek te gaan naar de informatie die nodig is om uiteindelijk het probleem te kunnen aanpakken. Die zoektocht start altijd vanuit reeds bestaande kennis. Door hieraan nieuwe informatie te verbinden ontstaat nieuwe kennis. Wanneer school een oefenplaats wil zijn dan is dat ook in het verwerven van nieuwe kennis een vereiste. De leerling zal de ruimte moeten ervaren om te leren vanuit levensechte problemen en uitdagingen die opgelost dienen te worden. Die ruimte kan zowel binnen als buiten het schoolgebouw gevonden worden. De leerling zal daarin zelf aan zet zijn, een actieve participant, benieuwd naar de antwoorden op zijn vragen, en zal dit altijd samen met anderen doen.

Zo bouwen leerlingen aan kennis die hen helpt problemen op te lossen en innovatieve inzichten geeft die van belang zijn voor het voortbestaan en behoud van een duurzame en menswaardige samenleving. Een mens die dat kan, kan de uitdagingen van de voortdurend veranderende samenleving aan en is in staat een duurzame bijdrage aan die samenleving te leveren.

Kennis ontwikkelen kan dus niet betekenisloos zijn maar er zal sprake moeten zijn van diep leren<sup>30</sup>.

**Leren op DNS** betekent in een contextrijke context kennis en vaardigheden verwerven, deze delen en aanwenden om verder te komen. Hierdoor wordt het gevoel van competentie<sup>31</sup> van leerlingen vergroot.

Leren op DNS betekent altijd aandacht voor lezen en leesvaardigheid omdat lezen de basis is voor kennisverwerving en kenniscreatie.

Leren op DNS betekent ook vanuit essentiële vragen op zoek gaan naar de antwoorden op die vragen. Vraagstukken die verwondering oproepen stimuleren leerlingen om onderzoeksvragen te stellen én met oplossingen te komen die vervolgens getoetst worden aan een moreel kompas en de drijfveer om de wereld menswaardiger en duurzamer te maken.

Leren op DNS betekent tenslotte ook zo lang mogelijk de kans krijgen om je te ontwikkelen en pas aan het einde van die periode “gedetermineerd” te worden naar de best passende opleiding.

Leren op DNS is derhalve, naast het streven om via het diploma een toegangsticket tot MBO/HBO/WO te verkrijgen, vooral verbonden aan het streven om te onderzoeken wat ieder individu nodig heeft om zich te ontwikkelen tot een zelfbewust, duurzaam, emotioneel intelligente wereldburger die klaar is om het vervolgonderwijs of de arbeidsmarkt te betreden.

**Werken op DNS** betekent de opdracht om een bijdrage te leveren aan het diepleeren van de leerling. Dat vraagt van experts en mentoren dat ze (wetenschappelijk) onderbouwde inzichten op het gebied van kennisverwerving die leidt tot diepleeren, het aanleren van vaardigheden, het hebben van hoge verwachtingen en op het terrein van formatief handelen, toepassen.

---

<sup>30</sup> Koopman, Maaïke (2017) Diep Leren. Praktische handreikingen voor het bevorderen van diep leren bij leerlingen in het voortgezet onderwijs. Eindhoven School of Education. TuE

<sup>31</sup> Bij het vorige ambitie-thema noemden we twee factoren die motivatie om te leren bevorderen. Bij dit ambitie-thema noemen we de derde: het gevoel van competentie. Het gevoel competent te zijn, iets (goed) te kunnen, versterkt de motivatie om te leren.



Een onderwijsteam heeft een collectieve verantwoordelijkheid voor de ontwikkeling van de leerlingen. Daarnaast heeft elke medewerker de verantwoordelijkheid ervoor zorg te dragen dat het onderwijs in diens leergebied leidt tot diep leren.

Hierna wordt het ambitie-thema vertaald naar het onderwijskundig beleid, het HR-beleid en de basiskwaliteit steeds gevolgd door de speerpunten voor deze schoolplanperiode.

## Het onderwijskundig beleid

### De belofte

**Leerlingen ervaren** dat ze onderwijs krijgen dat **aansluit op hun ontwikkelbehoefte en dat hun nieuwsgierigheid prikkelt**. Zo bouwen ze **kennis** op die noodzakelijk is om te ontwikkelen. Leerlingen begrijpen de maatschappelijke relevantie van dat wat ze moeten leren. Ze ervaren dat ze **allemaal meedoen, zonder uitzondering** en dat ze gekend en gezien worden. Ze ervaren dat de expert of mentor zich inzet om **maatwerk** te leveren. Ze ervaren dat ze kennis verwerven die ze kunnen onthouden en gebruiken voor het verwerven van **nieuwe kennis en vaardigheden**. Het geleerde beklijft dus. Dat laatste duiden we aan met **“diepleren”**.

Leerlingen krijgen onderwijs van goede experts en mentoren<sup>32</sup>. Deze experts en mentoren baseren hun pedagogisch en didactisch handelen op een **duurzame, onderbouwde, verantwoorde en goed gemonitorde basis** die dient als anker voor het handelen van alle onderwijsprofessionals in de school.

#### De school vertaalt deze belofte in:

- **Contextrijk onderwijs met aandacht voor maatschappelijk relevante thema's.**  
Een leerling verwerft kennis sneller als deze nieuwsgierig is naar het antwoord. Kennis verwerven lukt dan ook het best als de leerling begrijpt wat deze kennis brengt in het dagelijks leven. Als duidelijk is “wat je eraan hebt”. Onderwijs, ingekleurd door de wereld om ons heen, biedt die betekenisgeving. Onderwijsonderdelen worden niet geïsoleerd aangeboden maar in samenhang en binnen de maatschappelijke context. Zo creëert de school een krachtige leeromgeving die bijdraagt aan het proces van diepleren. De roep om aandacht in het onderwijs voor duurzame ontwikkeling komt ook van de overheid. Uit onderzoek van Leren voor Morgen en SME<sup>33</sup> blijkt dat een integratie van een thema in alle vakken, zodat een betekenisvolle context ontstaat, van belang is. Een bijeffect hiervan is dat een dergelijke benadering ook het leren van basisvaardigheden als taalvaardigheid en burgerschap bevordert.
- **Leren vindt vooral samen met anderen plaats.**  
Leren is een sociaal proces. Dat gaat gemakkelijker als je samen met anderen kunt leren en als je actief betrokken wordt bij wat je te leren hebt. Leerlingen hebben een inbreng in de onderwijsonderdelen. Door kennis met anderen te delen beklijft het geleerde beter.
- **Het leerproces staat op de eerste plaats.**

---

<sup>32</sup> In dit plan wordt voor de leesbaarheid gesproken van leraren, experts en mentoren en van onderwijsprofessionals. Steeds wordt bedoeld op mens die het onderwijs aan de leerlingen verzorgt en bevoegd is om dat te doen.

<sup>33</sup>Nelleke Jacobs in van12tot18 2024 nr 1-2. [Van12tot18 | Roep om meer ruimte voor leren voor duurzame...](#)

Als het leerproces centraal staat dan betekent dat, dat het professionele handelen wordt ingezet ter bevordering van het leerproces en het zelfvertrouwen van de leerling. De expert of mentor geeft opdrachten, feedup, coaching, korte instructie, zet werkvormen in, stelt vragen allemaal ter bevordering van het leerproces van de leerling. Maatwerk is hierbij essentieel. Voortdurende monitoring van de ontwikkeling van de leerling staat voorop. Dat doen we door formatief handelen waarbij doorlopend feedback gegeven wordt en die de leerling helpt om te weten waar deze staat en hoe het beste te ontwikkelen. Leerlingen ontvangen feedback, feed-up en feedforward als reactie op opdrachten die ze uitvoeren, vragen die ze beantwoorden, denkprocessen die ze doorlopen. De feedback is gedoseerd, op maat en gebaseerd op hoge verwachtingen. Dit omdat toetsing alleen tot betere prestaties leidt als er een effectieve terugkoppeling plaatsvindt over het geleerde<sup>34</sup>.

- **Leesplezier ontwikkelen is voorwaardelijk om te leren.**

Leren op DNS betekent ook plezier hebben in lezen. Lezen is essentieel en bij uitstek de manier om je breed te ontwikkelen. Lezen vergroot het taalbegrip, de woordenschat, vergroot de kennis maar verbreedt ook het wereldbeeld. Adriaan van Dis<sup>35</sup> noemt lezen de toegangspoort tot de wereld, tot wereldburgerschap. Leesplezier levert motivatie om te lezen en is derhalve de basis om te gaan lezen.

## De speerpunten

Op basis van bovenstaande beloftes is geëvalueerd waar de school in 2024 staat.<sup>36</sup> Dat heeft geleid tot onderstaande onderwijskundige speerpunten.

### *Oefenruimte en contextrijk onderwijs*

Aan het einde van de schoolplanperiode:

- Biedt de school in alle jaarlagen, leergebieden en onderdelen betekenisvol (maatschappelijk relevant) onderwijs waarbij verwondering wordt aangeboord en gestimuleerd.
- Heeft de school meerdere momenten voor kennisdeling en -uitwisseling en bereidt leerlingen hierop op adequate wijze voor.
- Heeft de school meerdere (zowel binnen als buitenschoolse) plekken waarop leerlingen kennis kunnen verwerven.

### *Duurzaamheid*

Aan het einde van de schoolplanperiode:

- Is duurzaamheid een thema dat binnen het onderwijs een duidelijke en zichtbare plaats heeft.
- Heeft de school een integrale visie op duurzaamheid.
- Heeft de school het predicaat “Groen” van Eco-schools.
- Zijn de duurzame ontwikkelingsdoelen (SDG’s)<sup>37</sup> van de Verenigde Naties (VN) richtinggevend voor de inhoudelijke en maatschappelijk relevante thema’s in het onderwijs.

---

<sup>34</sup> Hattie (2009). Het leren zichtbaar maken.

<sup>35</sup> Citaat van Adriaan van Dis tijdens schrijversbezoek aan DNS op 16 januari 2024

<sup>36</sup> De evaluatie is te vinden in de separate bijlage bij dit schoolplan.

<sup>37</sup> Zie <https://sustainabledevelopment.un.org/?menu=1300>

### *Het leerproces op de eerste plaats*

Aan het einde van de schoolplanperiode:

- Is het werken met leerdoelen, succescriteria en feedbackfolio doorontwikkeld in AP en is feedbackfolio geïmplementeerd in EP. De doorlopende lijn van leerjaar 1 naar alle examenjaren is in feedbackfolio zichtbaar.
- Heeft de school een helder onderscheid tussen formatief handelen en summatief beoordelen en een toetsvisie waarbinnen de verbinding tussen formatief en summatief helder gemaakt is.
- Heeft in het EP formatief handelen een duidelijke rol, evenals het gebruik van feedback en de wijze waarop feedbackfolio wordt ingezet en gebruikt.
- Heeft de school een duidelijke lijn van leerjaar 1 naar examenjaar in het spanningsveld tussen hoge eisen stellen en flink uitdagen en tegelijkertijd niet overvragen.
- Heeft de school een schooleigen PTA dat aansluit bij het onderwijsconcept, gericht op kennis en het innemen van verschillende maatschappelijke rollen. In dit PTA zijn duidelijk de gemaakte keuzes voor “leren en leren leven”, “duurzaamheid” én de visie op toetsing terug te zien.

### *Leesplezier*

Aan het einde van de schoolplanperiode:

- Is lezen een activiteit die overal in de school te merken en te voelen is en hebben leerlingen aantoonbaar<sup>38</sup> plezier in lezen.

## Het HR-beleid

### De belofte

Medewerkers worden **gefaciliteerd** opdat zij hun werk naar behoren kunnen uitvoeren. De school draagt er zorg voor dat de medewerker op DNS de vereiste **pedagogische, didactische en digitale vaardigheden** bezit om te kunnen handelen conform **onderwijsconcept** en ambities en om een bijdrage te leveren aan de ontwikkeling van de **taalvaardigheid** van de leerlingen.

### De school vertaalt deze belofte in:

- **Professionele ruimte die recht doet aan de competenties van de professional.**  
Daar waar het de competenties en verantwoordelijkheid van de onderwijsprofessional betreft is deze aan zet. Medewerkers worden uitgedaagd om de ruimte te nemen en hiervoor verantwoordelijkheid te dragen. Dat leidt tot meer betrokken medewerkers en een toename van het werkplezier.
- **Kennisdeling en intercollegiale consultatie.**  
Kennisdeling leidt tot toename van de competenties van experts en mentoren en vergroot de verbinding en de onderlinge samenwerking. De school bevordert intercollegiale consultatie, onder andere door middel van lesbezoeken omdat dat een krachtig middel is ter bevordering van de kwaliteit van onderwijs.

---

<sup>38</sup> te meten met de leesmonitor van BMB

- **Beleid op het gebied van de professionalisering van medewerkers ter bevordering van diepleeren.**  
Van elke medewerker wordt gevraagd om diep leren bij leerlingen te bevorderen. Dit is weliswaar een essentieel onderdeel van het onderwijsconcept op De Nieuwste School, maar het is ook een uitdagende opdracht. Daarom zal er zowel in het inductieprogramma als in het overige professionaliseringsaanbod aandacht moeten zijn voor het didactisch handelen in relatie tot diepleeren.
- **Beleid op het gebied van de professionalisering van medewerkers ter bevordering van taalvaardigheid.**  
De ontwikkeling van de taalvaardigheid van leerlingen is een aangelegenheid van de gehele school. Dat geldt voor spreken, schrijven en luisteren en vooral ook om lezen juist omdat leesvaardigheid de basis is voor leerprestaties en kennisverwerving. Het HR-beleid zal daarop gericht moeten zijn.
- **Gerichte werving en selectie met als doel onderwijsprofessionals te werven die in potentie willen en kunnen handelen conform bovenstaande kenmerken van het onderwijs.**  
Als de juiste mensen worden geselecteerd dan is de kans dat deze kwaliteit leveren hoger, evenals de kans dat ze behouden blijven voor de school.

## De speerpunten

Op basis van bovenstaande beloftes is geëvalueerd waar de school in 2024 staat.<sup>39</sup> Dat heeft geleid tot onderstaande speerpunten op HR-gebied.

### *Professionalisering en deskundigheidsbevordering*

Aan het einde van de schoolplanperiode:

- Weten experts en mentoren in de school hoe ze hoge verwachtingen aan hun leerlingen kunnen stellen en laten zij dagelijks zien hoe ze dat doen.
- Zijn experts en mentoren bewust bekwaam in formatief handelen, het geven van feedback en determineren.
- Past de school een werkwijze toe om de kwaliteit van het formatief handelen van de expert en mentor (feedback, feedup en feedforward) te meten en te volgen.
- Voelen alle experts en mentoren zich competent om diepleeren bij leerlingen te bevorderen.
- Zijn alle experts, mentoren en andere medewerkers voldoende taalvaardig en hebben zelf plezier in lezen om op die manier de taalvaardigheid van de leerling te bevorderen.

### *Professionele ruimte*

Aan het einde van de schoolplanperiode:

- Worden kennis en ervaringen over formatief handelen, determinatie en hoge verwachtingen gedeeld door collega's.

---

<sup>39</sup> De evaluatie is te vinden in de separate bijlage bij dit schoolplan.

- Is determinatie een transparant proces dat experts en mentoren gezamenlijk doorlopen en waarin ze voortdurend van en met elkaar leren..
- Zijn intercollegiale consultatie en lesbezoeken vast onderdeel van het professionele handelen van experts en mentoren.

## De basiskwaliteit

Voor dit ambitiethema heeft de school voor wat betreft de basiskwaliteit de volgende speerpunten geformuleerd:

Aan het einde van de schoolplanperiode:

- Heeft de school een passende oplossing voor de spagaat tussen haar ambities en doelen en de eisen die het landelijk examen stelt.
- Laten de experts en mentoren zien hoe ze het gevoel van competent zijn bij leerlingen bevorderen en hoe ze vanuit vertrouwen en hoge verwachtingen leerlingen kunnen uitdagen.
- Heeft de school voor de onderzoeksthema's, mentoraat en gereedschapsvakken onderbouwde doorlopende leerlijnen van klas 1 tot en met examenklas. Hierbij is extra aandacht voor maatschappelijke relevantie en solidariteit en is verwondering steeds uitgangspunt. De leerlijnen helpen de leerlingen om systematisch hun competenties en vaardigheden te ontwikkelen én kennis te verwerven. Hierbij is rekening gehouden met samenhang tussen verschillende onderdelen, met de verhouding in het aanleren van onderzoeksvaardigheden versus vakkennis, is sprake van een contextrijk aanbod en zijn regelmatig externe partijen betrokken. In deze leerlijnen zijn LOB, burgerschapsvorming en levensbeschouwelijke vorming opgenomen.
- Sluiten AP en EP beter op elkaar aan, in elk geval in de beleving van leerlingen.
- Is leesplezier in de hele school zichtbaar en merkbaar.

# Ambitiethema 3: School als leergemeenschap waarin we samen leren en samen leren leven.

## Inleiding

Leren gebeurt samen, binnen en buiten school. De Nieuwste School is een leergemeenschap waar leerlingen en medewerkers samen leren en ontwikkelen vanuit gelijkwaardige basis en respect voor iedereen<sup>40</sup>. De school gaat uit van de gekende ongelijkheid: iedereen doet mee en werkt vanuit zijn eigen taken, opdracht en verantwoordelijkheid aan het gezamenlijke doel.

Er is sprake van een veilige leer- en werkomgeving waar het besef elkaar nodig te hebben voortdurend aanwezig is. Iedereen doet mee en het “wij” is minimaal even belangrijk als het “ik”. De Nieuwste School sluit niemand uit.

Alle betrokkenen zijn zich bewust van de kracht<sup>41</sup> van het collectief en van duurzame verbinding. Hoe meer verbindingen gemaakt worden met anderen, hoe groter de wereld wordt, hoe rijker het referentiekader zal zijn en hoe beter iemand in staat zal zijn tot het maken van de goede en afgewogen keuzes.

DNS werkt vanuit een eenduidig doorleefd verhaal, waarin betrokkenen weten wat ze doen, hoe se het doen, waarom ze het doen. De dialoog en respect voor elkaar en de omgeving zijn de middelen om samen verder te komen. Dan is het mogelijk om elkaar feedback te geven, de successen te vieren en te werken aan samenwerking.

**Leren op DNS** betekent dat leerlingen en medewerkers van, met en aan elkaar leren. Vanuit de relatie wordt aan onderwijs vorm en inhoud gegeven. Iedereen is betrokken bij elkaar en de omringende wereld. Die betrokkenheid uit zich door interesse, medemenselijkheid, participatie, betrokkenheid op de ander en de omgeving. Door interesse in dat wat er in de wereld gebeurt, daar waar mogelijk anderen (willen) helpen en samen te werken met andere mensen, verbreden mensen hun wereldbeeld en wordt het wederzijds begrip voor elkaars levenswijze vergroot.

Van hen die **werken op DNS** vraagt dat om het verhaal van de school te doorleven en zich eigen te maken, om een open ‘mind’, om interesse in de ander en om de wil om zich te verbinden met anderen en de samenleving, ook in de toekomst. Dat vraagt om organisatiesensitiviteit, om kwaliteitsbewustzijn, het vermogen om buiten de kaders te denken, om oog en oor te hebben voor de buitenwereld en te participeren in verschillende groepen afkomstig van binnen én buiten de school. Hierdoor ontstaat een rijker referentiekader, een breder perspectief op de wereld wat ten goede komt aan het onderwijs.

Een ondersteunende, transparante en open teamcultuur is noodzakelijk. Dat vraagt om leiderschap dat vanuit vertrouwen en duidelijke verwachtingen faciliterend, ruimte gevend, waarderend én verbindend is. Om leiderschap dat uitnodigt om zaken uit te proberen, aanzet tot resultaatgericht werken, tot het (durven) inslaan van nieuwe wegen en tot het delen van kennis en ervaring.

---

<sup>40</sup> Op De Nieuwste School spreken we van het “fractalprincipe” waarmee we doelen op de afspraak dat wat geldt voor de leerling ook van kracht is voor de medewerker. Dus als een leerling bijvoorbeeld geen telefoon mag gebruiken dan mag een medewerker dat ook niet.

<sup>41</sup> Zie ook omo-manifest: “ik ben omdat wij zijn”

Hierna wordt het ambitie-thema vertaald naar het onderwijskundig beleid, het HR-beleid en de basiskwaliteit steeds gevolgd door de speerpunten voor deze schoolplanperiode.

## Het onderwijskundig beleid

### De belofte

**De leerling die de school verlaat, stroomt de samenleving in als sterke zelfbewuste burger.**

Leerlingen ontwikkelen gedurende hun schoolloopbaan het besef dat ze **zorgvuldig moeten omgaan met onze leefwereld in de volle breedte**, dus met de natuur, onze leefomgeving, onze mensen en ook met onze planeet en een antwoord op de vraag hoe zij hier als mens in willen en kunnen staan.

Het onderwijs is duurzaam verbonden met maatschappelijke thema's en vraagstukken en met de diverse rollen van burgers in de samenleving. Het krijgt vorm vanuit verbinding, respect en waardering. De intentie om oprecht de ander te willen begrijpen is de basis voor het onderwijs.

**Vertrouwen, hoge verwachtingen, veel oefenruimte** waarin geleerd moet en kan worden van fouten zijn essentieel. De leerling ervaart dat de stem van leerlingen belangrijk is, **iedereen kan en mag meedoen**, dat er ruimte is voor diversiteit, dat er rekening gehouden wordt met de eigenheid van de leerling en met het gegeven dat ieder persoon uniek is met een eigen ontwikkelingsritme. **De school sluit mensen niet uit, ook zij die het moeilijk hebben worden ingesloten.**

**De school vertaalt deze belofte in:**

- **Dat de expert of mentor beseft dat de relatie de basis is van het professionele handelen en daarnaar handelt.**

In de relatie is veiligheid een basisbehoefte en daarmee voorwaarde om te kunnen leren. Het creëren van een veilige leeromgeving is derhalve de basis.

Elke leerling is uniek en verschillend. In de relatie wordt daarvan uitgegaan. De ene leerling vraagt iets anders dan de andere. Om recht te doen aan de behoeften en situatie van de leerling zullen leerlingen verschillend benaderd worden. **Maatwerk en inclusie** zijn derhalve sleutelbegrippen. De invloed van leraren op het zelfvertrouwen van leerlingen is hoog. Leerlingen die vertrouwen en respect voelen, presteren beter en ontwikkelen zich voorspoediger.

- **Dat er veel oefenruimte geboden wordt.**

Als school een plek wil zijn waar jonge mensen hun emotionele ontwikkeling bevorderen zodat ze als sterke en zelfbewuste burgers een vervolgopleiding of de arbeidsmarkt instromen, dan moet er voldoende mogelijkheid geboden worden om hiermee te oefenen, fouten te maken en daarvan te leren.

- **Dat er aandacht is voor verbinding met de omgeving.**

Verbinding met anderen is de basis voor een samenleving waarin iedereen meetelt en naar elkaar wordt omgekeken. Verbinding met de omgeving is noodzakelijk om de context te bieden waarbinnen geleerd wordt. Leren vindt derhalve plaats binnen en buiten school. Wanneer leren plaats vindt in betekenisvolle relatie met de context zal er sneller sprake zijn van diepleren.

Verbinding met de omgeving betekent ook weten wat er in de wereld gebeurt en je daartoe kunnen verhouden. Nieuwe technologische ontwikkelingen, zoals AI, maatschappelijke thema's en uitdagingen zullen derhalve op de agenda staan.

## De speerpunten

Op basis van bovenstaande beloftes is geëvalueerd waar de school in 2024 staat.<sup>42</sup> Dat heeft geleid tot onderstaande onderwijskundige speerpunten.

### *Oefenruimte en verbinding met de omgeving*

Aan het einde van de schoolplanperiode stimuleert de school meer uitwisseling en interactie tussen leden van de school en partijen buiten de school door:

- meer samenwerking tussen leerlingen van verschillende jaarlagen,
- een grotere betrokkenheid van externe partijen (ouders, private, publieke en non-profitbedrijven, PO, MBO, HBO, WO en alumni) bij het onderwijs in de vorm van externe opdrachten, gastlessen, adviesgesprekken, consultancy, stagemogelijkheden of door mee te denken over het curriculum of de ontwikkeling van de school,
- een grotere mate van leerlingenparticipatie bijvoorbeeld door leerlingen op verschillende andere manieren te betrekken bij de onderwijsontwikkeling,
- de ouderparticipatie opnieuw te bezien en indien nodig aan te passen aan de structuur van de TAO,
- een actief alumni beleid waarin een plan is opgenomen voor de opbouw van een netwerk met betrokken alumni die de school aan zich bindt en een jaarlijks periodiek onderzoek onder alumni.

### *Digitalisering*

Aan het einde van de schoolplanperiode:

- Heeft de school een beleid aangaande AI waarin uitgangspunt is dat leerlingen dienen om te leren gaan met AI. Dat beleid is onderdeel van het plan Digitale geletterdheid.
- Is het plan digitale geletterdheid gereed, geïmplementeerd en operationeel.

### *Inclusie en maatwerk*

Aan het einde van de schoolplanperiode:

- Heeft de school binnen alle leergebieden en gereedschapsvakken uitdagende keuzemogelijkheden en weten experts en mentoren te differentiëren op niveau en interesse.
- Heeft de school heeft een actief beleid waarbinnen aandacht is voor de verschillen tussen leerlingen. In dat beleid wordt meegenomen dat het onderwijsconcept minder goed aansluit bij leerlingen die niet van een (traditionele) vernieuwingschool komen en is aandacht voor de interventies die daarbij passen. Tevens wordt in dat beleid meegenomen hoe gewaarborgd wordt dat de meer introverte leerlingen ook voldoende aandacht krijgen.

---

<sup>42</sup> De evaluatie is te vinden in de separate bijlage bij dit schoolplan.



## Het HR-beleid

### De belofte

DNS gaat **zorgvuldig om met de medewerkers** zodat zij werk en privé goed kunnen combineren, **met plezier werken** en **behouden blijven voor de school en de onderwijssector**. Er wordt gewerkt vanuit een **helder verhaal** dat dient als basis voor het professionele handelen. De medewerkers voelen zich **gewaardeerd**, successen worden **gevierd** en innovaties **verduurzaamd**.

#### De school zet deze belofte om in:

- **De ontwikkeling tot taakvolwassen onderwijsteams waar sprake is van een hoge mate van diversiteit en cohesie.**  
In taakvolwassen teams werken professionals samen, is er sprake van een collectieve drive om kwaliteit te leveren en geven teams het goede voorbeeld aan de leerlingen.
- **De ontwikkeling van organisatiesensitiviteit.**  
Organisatiesensitiviteit is nodig om verder te kunnen kijken dan het eigen belang of het belang van het team. Organisatie-sensitieve professionals begrijpen dat er sprake is van een complex evenwicht in een organisatie en dat de effecten van het eigen handelen vaak verder doorwerken dan enkel de eigen huiskamer of het team.
- **Een glashelder verhaal van de school waarin essentiële begrippen geduid worden.**  
Alleen wanneer het verhaal van de school voor alle betrokkenen vergelijkbare beelden oproept is er sprake van één verhaal. Van belang is om naast het delen van woorden en begrippen deze ook gezamenlijk te doorleven.
- **Een veilige positieve werkomgeving.**  
“Alles wat je aandacht geeft groeit”. Een positieve benadering levert meer effect op de kwaliteit, de betrokkenheid en de onderlinge cohesie op. Het vieren van successen is derhalve van belang om een “trots-gevoel” te ontwikkelen. Daarnaast is het ook van belang om te leren en dus om te leren van fouten. Een veilige werkomgeving is de basis om fouten te durven maken en daarvan te leren.
- **De duurzame inzet van medewerkers.**  
Het is in het belang van de continuïteit en de kwaliteit van onderwijs om medewerkers te binden aan de school en er zorg voor te dragen dat er zo weinig mogelijk mensen het onderwijs verlaten.
- **Het delen van het gedachtegoed van de school met collega's in het land.**  
De Nieuwste School is een voorloper in het voortgezet onderwijs. Daarom is het van belang de ervaringen en inzichten te delen met andere scholen met als doel in het voortgezet onderwijs samen verder te komen.

## De speerpunten

Op basis van bovenstaande beloftes is geëvalueerd waar de school in 2024 staat.<sup>43</sup> Dat heeft geleid tot onderstaande speerpunten op HR-gebied.

### *Teamontwikkeling*

Aan het einde van de schoolplanperiode:

- Heeft het team een grotere mate van etnische diversiteit.
- Is er sprake van een hoge mate van expertisediversiteit in de onderwijsteams: die bestaan uit mensen met verschillende expertisegebieden en kwaliteiten.<sup>44</sup>
- Is er sprake van onderwijsteams die mensen goed opvangen en aan zich weten te binden.
- Is er sprake van onderwijsteams met een hoge mate van organisatiesensitiviteit en die weten te handelen binnen de kaders. Dat uit zich in een hoge mate van taakvolwassenheid van de teams.
- Functioneren de onderwijsteams minimaal als M3 en bij voorkeur als M4-team<sup>45</sup>. M4-teams zijn teams die niet alleen zelfstandig resultaten behalen, maar ook open staan voor invloeden uit hun omgeving. Hierdoor denken en handelen ze letterlijk en figuurlijk buiten hun eigen kaders.  
Een M4-team is in staat om met elkaar de samenwerking te bespreken en lastige situaties op te lossen.

### *Het verhaal van de school*

Aan het einde van de schoolplanperiode:

- Weten alle medewerkers wat de uitgangspunten van de school betekenen voor het didactisch en pedagogisch handelen in de directe praktijk en passen zij dit toe. Een van de middelen die daartoe worden ontwikkeld is een professionaliseringsprogramma (scholing, coaching, anderszins) voor experts en mentoren in het ontwikkelen van de vaardigheden die nodig zijn voor handelen type 1.
- Is het begrip “verwondering” opnieuw geladen waardoor verwondering hét uitgangspunt is van het leren, zowel in AP als in EP.
- Is het laten ontluiken van verwondering regelmatig onderwerp van scholing, inspiratie of professionalisering.
- Is het concept gerevitaliseerd, onder andere door het verhaal van de school scherper te vertellen en zijn essentiële begrippen opnieuw geladen. Hierdoor wordt duidelijker richting gegeven aan de didactische en pedagogische uitgangspunten van de school en aan wat dat betekent voor het professionele handelen.

---

<sup>43</sup> De evaluatie is te vinden in de separate bijlage bij dit schoolplan.

<sup>44</sup> In haar strategische beleidsagenda schrijft de stuurgroep lerarenopleiding van de Vereniging Hogescholen dat er in het onderwijsveld “..... zowel behoefte (is) aan vakexperts, als aan sterke pedagogen en (didactische) coaches.” Samen toekomstige leraren opleiden. Strategische beleidsagenda VH educatieve sector 2019-2024, p. 8)

[https://www.vereniginghogescholen.nl/system/knowledge\\_base/attachments/files/000/001/088/original/085\\_040\\_SBA\\_ED\\_UCATIE\\_BW\\_DEFDEF.pdf?1575577347](https://www.vereniginghogescholen.nl/system/knowledge_base/attachments/files/000/001/088/original/085_040_SBA_ED_UCATIE_BW_DEFDEF.pdf?1575577347)

<sup>45</sup> Marijke Lingsma Aan de slag met teamcoaching

### *Kennisdeling buiten de school*

Aan het einde van de schoolplanperiode:

- Participeren experts en mentoren in omo-brede netwerken.
- Verschijnen er minimaal twee publicaties per jaar waarin de school met vakgenoten deelt wat de verworven inzichten en ontwikkelingen zijn.

### *Loopbaanontwikkeling*

Aan het einde van de schoolplanperiode:

- Is het transitieplan<sup>46</sup> mentoraat succesvol geïmplementeerd.
- Zijn de mentoren conform plan opgeleid tot docent V&O en heeft de docent V&O een plaats als docent LB in het functiebouwhuis van DNS.
- Zijn er loopbaanpaden voor mentoren die geen docent V&O willen worden.
- Zijn mogelijkheden verkend en indien mogelijk gerealiseerd om docenten meer professionaliserings- en ontwikkelruimte en tijd te geven.
- Blijven medewerkers duurzaam verbonden aan de school.
- Zijn diverse scenario's op de arbeidsmarkt uitgewerkt waaronder het scenario dat er -wat we ook doen- geen leraren meer te vinden zijn om alle vacatures te vullen. Hierbij onorthodoxe keuzes in lijn met het concept van de school niet schuwen.

## De basiskwaliteit

Voor dit ambitiethema heeft de school voor wat betreft de basiskwaliteit de volgende speerpunten geformuleerd.

Aan het einde van de schoolplanperiode:

- Heeft de school een beleidsplan digitale vaardigheden dat operationeel is, zich door de tijd heen ontwikkelt en dat wordt bijgesteld daar waar nodig is.
- Is het burgerschapsbeleidsplan doorontwikkeld naar een plan dat volledig aan de ambitie van de school voldoet.
- Bezitten alle leerlingen het minimale niveau van de basisvaardigheden. Dit blijkt uit de monitoring hierop.
- Is er sprake van goede samenwerking binnen de stedelijke context. De school streeft naar passend onderwijs voor elke leerling. De visitatie vanuit het samenwerkingsverband is een instrument om de kwaliteit te monitoren.

---

<sup>46</sup> Voor dit plan: zie intranet: onze school: personeel

# Samenvatting Speerpunten

## Onderwijskundig beleid

Aan het einde van de schoolplanperiode:

- Biedt de school alle leerlingen oefenruimte voor het oefenen met verschillende maatschappelijke rollen (van leerling, van groepsgenoot, van vriend of vriendin, van samenwerkingspartner, van “critical friend”, van lid van de leergemeenschap, van aankomend student, van werknemer en van stemgerechtigd wereldburger).
- Vindt het leren op DNS binnen maar ook buiten de school plaats, onder andere door middel van stages en/of maatschappelijke diensttijd.
- Heeft de school binnen alle leergebieden en gereedschapsvakken aansprekende (bij voorkeur overstijgende) maatschappelijk relevante projecten waarbinnen leerlingen kunnen oefenen met verschillende maatschappelijke rollen.
- Kunnen leerlingen gebruik maken van digitale technologie zoals AI en verhouden ze zich tot de ethische en maatschappelijke uitdagingen die dat met zich meebrengt.
- Heeft de school aandacht voor (omgaan met) armoede en financiële educatie.
- Hebben leerlingen op DNS een actieve rol die zich uit in actieve leerlingenparticipatie op verschillende niveaus in de school.
- Biedt de school in alle jaarlagen, leergebieden en onderdelen betekenisvol (maatschappelijk relevant) onderwijs waarbij verwondering wordt aangeboord en gestimuleerd.
- Heeft de school meerdere momenten voor kennisdeling en -uitwisseling en bereidt leerlingen hierop op adequate wijze voor.
- Heeft de school meerdere (zowel binnen als buitenschoolse) plekken waarop leerlingen kennis kunnen verwerven.
- Hebben de (aangepaste) DNS-competenties een duidelijke en herkenbare plaats binnen de school en zijn ze verbonden met het begrip emotionele intelligentie.
- Sluiten eigenaarschap, onderzoeksvaardigheden en basisvaardigheden aan het einde van het algemeen profiel (AP) bij leerlingen aan op wat er voor examenprofiel (EP) nodig is.
- Heeft de school een uitgewerkte en bruikbare leerlijn waarin systematisch aandacht is voor de ontwikkeling van de executieve vaardigheden voor leerlingen vanaf leerjaar 1 met als doel dat leerlingen vanaf leerjaar 3 de belangrijkste basisvaardigheden bezitten om goed te kunnen functioneren in het AP in lijn met het onderwijsconcept van de school.
- Is duurzaamheid een thema dat binnen het onderwijs een duidelijke en zichtbare plaats heeft.
- Heeft de school een integrale visie op duurzaamheid.
- Heeft de school het predicaat “Groen” van Eco-schools.
- Zijn de duurzame ontwikkelingsdoelen (SDG’s) <sup>47</sup> van de Verenigde Naties (VN) richtinggevend voor de inhoudelijke en maatschappelijk relevante thema’s in het onderwijs.
- Is het werken met leerdoelen, succescriteria en feedbackfolio doorontwikkeld in AP en is feedbackfolio geïmplementeerd in EP. De doorlopende lijn van leerjaar 1 naar alle examenjaren is in feedbackfolio zichtbaar.
- Heeft de school een helder onderscheid tussen formatief handelen en summatief beoordelen en een toetsvisie waarbinnen de verbinding tussen formatief en summatief helder gemaakt is.

---

<sup>47</sup> Zie <https://sustainabledevelopment.un.org/?menu=1300>

- Heeft in het EP formatief handelen een duidelijke rol, evenals het gebruik van feedback en de wijze waarop feedbackfolio wordt ingezet en gebruikt.
- Heeft de school een duidelijke lijn van leerjaar 1 naar examenjaar in het spanningsveld tussen hoge eisen stellen en flink uitdagen en tegelijkertijd niet overvragen.
- Heeft de school een schooleigen PTA dat aansluit bij het onderwijsconcept, gericht op kennis en het innemen van verschillende maatschappelijke rollen. In dit PTA zijn duidelijk de gemaakte keuzes voor “leren en leren leven”, “duurzaamheid” én de visie op toetsing terug te zien.
- Is lezen een activiteit die overal in de school te merken en te voelen is en hebben leerlingen aantoonbaar<sup>48</sup> plezier in lezen.
- Stimuleert de school meer uitwisseling en interactie tussen leden van de school en partijen buiten de school door:
  - meer samenwerking tussen leerlingen van verschillende jaarlagen,
  - een grotere betrokkenheid van externe partijen (ouders, private, publieke en non-profitbedrijven, PO, MBO, HBO, WO en alumni) bij het onderwijs in de vorm van externe opdrachten, gastlessen, adviesgesprekken, consultancy, stagemogelijkheden of door mee te denken over het curriculum of de ontwikkeling van de school,
  - een grotere mate van leerlingenparticipatie bijvoorbeeld door leerlingen op verschillende andere manieren te betrekken bij de onderwijsontwikkeling,
  - de ouderparticipatie opnieuw te bezien en indien nodig aan te passen aan de structuur van de TAO,
  - een actief alumni beleid waarin opgenomen een plan voor de opbouw van een netwerk met betrokken alumni die de school aan zich bindt en een jaarlijks periodiek onderzoek onder alumni.
- Heeft de school een beleid aangaande AI waarin uitgangspunt is dat leerlingen dienen om te leren gaan met AI. Dat beleid is onderdeel van het plan Digitale geletterdheid.
- Is het plan digitale geletterdheid gereed, geïmplementeerd en operationeel.
- Heeft de school binnen alle leergebieden en gereedschapsvakken uitdagende keuzemogelijkheden en weten experts en mentoren te differentiëren op niveau en interesse.
- Heeft de school heeft een actief beleid waarbinnen aandacht is voor de verschillen tussen leerlingen. In dat beleid wordt meegenomen dat het onderwijsconcept minder goed aansluit bij leerlingen die niet van een (traditionele) vernieuwingschool komen en is aandacht voor de interventies daarbij passen. Tevens wordt in dat beleid meegenomen hoe gewaarborgd wordt dat de meer introverte leerlingen ook voldoende aandacht krijgen.

---

<sup>48</sup> te meten met de leesmonitor van BMB

## HR-beleid

Aan het einde van de schoolplanperiode:

- Is er sprake van een professionele samenwerkingscultuur (waaronder een feedback- en aanspreekcultuur). Een van de middelen die daartoe worden ontwikkeld is een ondersteuningsprogramma (scholing, coaching, anderszins) voor de ondersteuning van experts en mentoren in het ontwikkelen van de vaardigheden die nodig zijn voor handelen type 2.
- Wordt systematisch ingezet op empowerment van medewerkers waaronder de vaardigheid om te reflecteren op het eigen professionele handelen.
- Is het doen van onderzoek een goed middel om nieuwe kennis te ontwikkelen en te delen. En worden experts en mentoren gestimuleerd om samen onderzoek te doen.
- Heeft de school een inductieprogramma dat leidt tot goed ingewerkte experts en mentoren.
- Heeft de school een uitgebalanceerd en gedegen werving- en selectiebeleid dat meer inzet op de kenmerken van het onderwijs op DNS en is het onderscheid met andere scholen expliciet gemaakt.
- Is voor alle medewerkers duidelijk hoe de verantwoordelijkheden in de school verdeeld zijn.
- Blijft het gebouw tot de verhuizing naar de tijdelijke huisvesting leefbaar en blijven de contacten met de buurt goed.
- Heeft de school heeft in 2026 passende tijdelijke huisvesting waarbinnen het onderwijs zo goed mogelijk kan worden verzorgd en waar vanuit de duurzaamheidsvisie van de school aanpassingen gedaan zijn.
- De school heeft in 2028 duurzame huisvesting die in beginsel vanuit de kernwaarden ontworpen is en het leren van de leerling faciliteert. Het gebouw straalt de ambities van DNS uit hier leer je samen met anderen leren en leven, dat doen we op een duurzame manier.
- Is het rooster volledig faciliterend aan het onderwijsproces
- Zijn communicatie- en marketingactiviteiten ondersteunend aan het verhaal van de school én bekend bij alle medewerkers.
- Zijn OOP en onderwijsteams betrokken op en bij elkaars processen.
- Heeft de school beleid Digitalisering dat richting en kaders biedt aan het handelen van medewerkers en leerlingen.
- Heeft de school een uitvoeringsplan over de inzet van digitale technologie voor onderwijs en bedrijfsvoering met concrete handvatten en is een begin gemaakt met de implementatie van dit uitvoeringsplan.
- Weten experts en mentoren in de school hoe ze hoge verwachtingen aan hun leerlingen kunnen stellen en laten zij dagelijks zien hoe ze dat doen.
- Zijn experts en mentoren bewust bekwaam in formatief handelen, het geven van feedback en determineren.
- Past de school een werkwijze toe om de kwaliteit van het formatief handelen van de expert en mentor (feedback, feed-up en feed-forward) te meten en te volgen.
- Voelen alle experts en mentoren zich competent om diepleren bij leerlingen te bevorderen.
- Zijn alle experts, mentoren en andere medewerkers voldoende taalvaardig en hebben zelf plezier in lezen om op die manier de taalvaardigheid van de leerling te bevorderen.

- Worden kennis en ervaringen over formatief handelen, determinatie en hoge verwachtingen gedeeld door collega's.
- Is determinatie een transparant proces dat experts en mentoren gezamenlijk doorlopen en waarin ze voortdurend van en met elkaar leren..
- Zijn intercollegiale consultatie en lesbezoeken vast onderdeel van het professionele handelen van experts en mentoren.
- Heeft het team een grotere mate van etnische diversiteit.
- Is er sprake van een hoge mate van expertisediversiteit in de onderwijsteams: die bestaan uit mensen met verschillende expertisegebieden en kwaliteiten.<sup>49</sup>
- Is er sprake van onderwijsteams die mensen goed opvangen en aan zich weten te binden.
- Is er sprake van onderwijsteams met een hoge mate van organisatiesensitiviteit en die weten te handelen binnen de kaders. Dat uit zich in een hoge mate van taakvolwassenheid van de teams.
- Functioneren de onderwijsteams minimaal als M3 en bij voorkeur als M4-team<sup>50</sup>. M4-teams zijn teams die niet alleen zelfstandig resultaten behalen, maar ook open staan voor invloeden uit hun omgeving. Hierdoor denken en handelen ze letterlijk en figuurlijk buiten hun eigen kaders.  
Een M4-team is in staat om met elkaar de samenwerking te bespreken en lastige situaties op te lossen.
- Weten alle medewerkers wat de uitgangspunten van de school betekenen voor het didactisch en pedagogisch handelen in de directe praktijk en passen zij dit toe. Een van de middelen die daartoe worden ontwikkeld is een professionaliseringsprogramma (scholing, coaching, anderszins) voor experts en mentoren in het ontwikkelen van de vaardigheden die nodig zijn voor handelen type 1.
- Is het begrip "verwondering" opnieuw geladen waardoor verwondering hét uitgangspunt is van het leren, zowel in AP als in EP.
- Is het laten ontluiken van verwondering regelmatig onderwerp van scholing, inspiratie of professionalisering.
- Is het concept gerevitaliseerd, onder andere door het verhaal van de school scherper te vertellen en zijn essentiële begrippen opnieuw geladen. Hierdoor wordt duidelijker richting gegeven aan de didactische en pedagogische uitgangspunten van de school en aan wat dat betekent voor het professionele handelen.
- Participeren experts en mentoren in omo-brede netwerken.
- Verschijnen er minimaal twee publicaties per jaar waarin de school met vakgenoten deelt wat de verworven inzichten en ontwikkelingen zijn.
- Is het transitieplan<sup>51</sup> mentoraat succesvol geïmplementeerd.
- Zijn de mentoren conform plan opgeleid tot docent V&O en heeft de docent V&O een plaats als docent LB in het functiebouwhuis van DNS.

---

<sup>49</sup> In haar strategische beleidsagenda schrijft de stuurgroep lerarenopleiding van de Vereniging Hogescholen dat er in het onderwijsveld "..... zowel behoefte (is) aan vakexperts, als aan sterke pedagogen en (didactische) coaches." Samen toekomstige leraren opleiden. Strategische beleidsagenda VH educatieve sector 2019-2024, p. 8)  
[https://www.vereniginghogescholen.nl/system/knowledge\\_base/attachments/files/000/001/088/original/085\\_040\\_SBA\\_ED\\_UCATIE\\_BW\\_DEFDEF.pdf?1575577347](https://www.vereniginghogescholen.nl/system/knowledge_base/attachments/files/000/001/088/original/085_040_SBA_ED_UCATIE_BW_DEFDEF.pdf?1575577347)

<sup>50</sup> Marijke Lingsma Aan de slag met teamcoaching

<sup>51</sup> Voor dit plan: zie intranet: onze school: personeel

- Zijn er loopbaanpaden voor mentoren die geen docent V&O willen worden.
- Zijn mogelijkheden verkend en indien mogelijk gerealiseerd om docenten meer professionaliserings- en ontwikkelruimte en tijd te geven.
- Blijven medewerkers duurzaam verbonden aan de school.
- Zijn diverse scenario's op de arbeidsmarkt uitgewerkt waaronder het scenario dat er -wat we ook doen- geen leraren meer te vinden zijn om alle vacatures te vullen. Hierbij onorthodoxe keuzes in lijn met het concept van de school niet schuwen.

## Basiskwaliteit

Aan het einde van de schoolplanperiode:

- Laten de experts en mentoren zien hoe ze vanuit hoge verwachtingen en vertrouwen leerlingen kunnen uitdagen.
- Heeft datagedreven werken een vaste plaats in de evaluatie van het handelen van de medewerkers.
- Heeft de school een passende oplossing voor de spagaat tussen haar ambities en doelen en de eisen die het landelijk examen stelt.
- Laten de experts en mentoren zien hoe ze het gevoel van competent zijn bij leerlingen bevorderen en hoe ze vanuit vertrouwen en hoge verwachtingen leerlingen kunnen uitdagen.
- Heeft de school voor de onderzoeksthema's, mentoraat en gereedschapsvakken onderbouwde doorlopende leerlijnen van klas 1 tot en met examenklas. Hierbij is extra aandacht voor maatschappelijke relevantie en solidariteit en is verwondering steeds uitgangspunt. De leerlijnen helpen de leerlingen om systematisch hun competenties en vaardigheden te ontwikkelen én kennis te verwerven. Hierbij is rekening gehouden met samenhang tussen verschillende onderdelen, met de verhouding in het aanleren van onderzoeksvaardigheden versus vakkennis, is sprake van een contextrijk aanbod en zijn regelmatig externe partijen betrokken. In deze leerlijnen zijn LOB, burgerschapsvorming en levensbeschouwelijke vorming opgenomen.
- Sluiten AP en EP beter op elkaar aan, in elk geval in de beleving van leerlingen.
- Is leesplezier in de hele school zichtbaar en merkbaar.
- Heeft de school een beleidsplan digitale vaardigheden dat operationeel is, zich door de tijd heen ontwikkelt en dat wordt bijgesteld daar waar nodig is.
- Is het burgerschapsbeleidsplan doorontwikkeld naar een plan dat volledig aan de ambitie van de school voldoet.
- Bezitten alle leerlingen het minimale niveau van de basisvaardigheden. Dit blijkt uit de monitoring hierop.
- Is er sprake van goede samenwerking binnen de stedelijke context. De school streeft naar passend onderwijs voor elke leerling. De visitatie vanuit het samenwerkingsverband is een instrument om de kwaliteit te monitoren.



# Overige formele vereisten

1. Identiteit
  - Voor integriteitscode, gebaseerd op de katholieke kernwaarden: [zie website omo](#)
  - De Nieuwste School heeft geen aparte vakken binnen de onderzoeksleergebieden. Daarom is ook het vak levensbeschouwing geen apart vak binnen de school maar opgenomen als een van de vakken binnen het leergebied Humanics. Het leergebied draagt er zorg voor dat wordt voldaan aan de minimum lessentabel levensbeschouwing.
2. Ontwikkeling van leerlingenpopulatie en regionalisering. De Nieuwste School maakt deel uit van de regio Tilburg/Midden-Brabant. De demografische cijfers voorspellen een stabilisering van het aantal leerlingen. Op moment van schrijven van dit schoolplan wordt een nieuw RPO ontwikkeld. Naar verwachting zal dit voor 1-11-2024 worden ingediend. In opdracht van het bestuur van de vereniging Ons Middelbaar Onderwijs zullen de Tilburgse Omo-scholen op bedrijfsvoering de komende jaren gaan samenwerken ten behoeve van kwaliteitsontwikkeling en efficiency.
3. Deelname aan de AOS-Midden-Brabant  
De Nieuwste School participeert in de AOS-Midden-Brabant. De school heeft een schoolopleider en een onderzoekscoördinator en vaardigt jaarlijks een of meerdere experts af om docentonderzoek te doen.
4. Onderwijstijd, definitie en realisatie: [zie schoolgids, hoofdstuk 2.](#)
5. Het SchoolOndersteuningsProfiel : [zie website](#)
6. VSV: zie [schoolgids](#) paragraaf 2.2.
7. [Toelatings-](#), [verwijderings-](#), en [bevorderingsbeleid](#): zie website.
8. Veiligheidsbeleid: [convenant veilige school](#) , [veiligheidsplan](#) , [handelingsprotocol](#)
9. Sponsorbeleid: [zie schoolgids](#), hoofdstuk 3.
10. Burgerschapsbeleid: [zie schoolgids](#) en [website](#).
11. Taal- en rekenbeleid: zie [website](#).
12. Leerlingparticipatie: [zie website](#).

# Verbinding met Koers 2030: Samen groeien

## Identiteit

1. Wij geven invulling aan onze waarden – goed onderwijs, goed mens, goed leven en goed handelen – door zichtbaar en herkenbaar te handelen vanuit persoonlijke waardigheid, het algemeen welzijn, solidariteit, gerechtigheid en subsidiariteit en daarop te reflecteren.

Verbinding: het hele schoolplan is hiervan doordrongen. In de inleiding wordt in de beloftes die gedaan worden verwezen naar dialoog, algemeen welzijn, solidariteit, inclusie en duurzaamheid. In het bijzonder wordt in ambitiethema 3 (school als leergemeenschap waarin we samen leren en samen leren leven) ingegaan op bovenstaande aspecten.

2. Wij handelen waardengedreven vanuit een gezamenlijk mens- en wereldbeeld en laten ons hierbij leiden door vertrouwen, geloof, hoop en liefde.

Verbinding: datzelfde geldt voor waardengedreven handelen en de leidende principes. In ambitiethema 1 (Ontwikkelen tot zelfverantwoordelijk en veerkrachtig wereldburger) worden collectiviteit, verantwoordelijkheid, vertrouwen en gerichtheid op de ander benadrukt en als uitgangspunt genomen. We verwoorden het als volgt: *“Leren op DNS betekent dat alle leerlingen optimaal de kans krijgen om actief aan het werk te zijn binnen een brede oefenruimte waarin verschillende maatschappelijke rollen verkend en geoefend worden en waar het maken van doordachte en maatschappijbewuste keuzes onderwerp van gesprek zijn. Er is dus veel aandacht voor de ontwikkeling van emotionele intelligentie en het opbouwen van een goed ontwikkeld moreel kompas. In dat leren is ook aandacht voor het stap voor stap leren maken van keuzes.”*

3. Wij geven zinvolle en inspirerende invulling aan sociale en ecologische duurzaamheid.

Verbinding: ook dit komt terug in de inleiding, maar ook in ambitiethema 2 waar duurzaamheid een specifieke eigen rol heeft binnen de speerpunten.

## Onderwijs

1. Alle scholen dragen een onderbouwde en gedeelde onderwijsvisie uit, met daarin balans tussen persoonsvorming, socialisatie en kwalificatie.

Verbinding: De Nieuwste School heeft een heldere onderwijsvisie waarin sprake is van bovenstaande balans en waaraan voortdurend gewerkt wordt. Dat behoeft geen toelichting.

2. Het onderwijs verbinden we aan de samenleving van nu én van de toekomst om de leeromgeving steeds beter te maken.

Verbinding: dat gebeurt binnen alle drie de ambitiethema's. Nadruk wordt gelegd op betekenisvol kennis verwerven, duurzaamheid, een verdraagzame samenleving waarin veel

ruimte is voor het collectieve en leerlingen leren om de uitdagingen van de toekomst aan te kunnen.

3. Wij bieden flexibel en inspirerend onderwijs, gericht op constante ontwikkeling van onze leerlingen.

Verbinding: maatwerk en flexibel, ontwikkelingsgericht onderwijs komt in diverse speerpunten terug.

4. We creëren gelijke kansen en spelen in op maatschappelijke ontwikkelingen door lef en leiderschap te tonen, grenzen op te zoeken en de moed om gebaande paden te verlaten.

Verbinding: De Nieuwste School gaat primair voor het bieden van oefenruimte en stelt hierbij: *“De leerling ervaart dat diens persoonlijke ontwikkeling tot toekomstig burger even belangrijk is als het behalen van een diploma.”* Daarnaast stelt de school zich ten doel om aan het einde van de schoolplanperiode: *“.....een passende oplossing voor de spagaat tussen haar ambities en doelen en de eisen die het landelijk examen stelt”* te hebben. Een ander voorbeeld is de wijze waarop de school de didactiek van formatief handelen wil doortrekken naar de jaren van het Examenprofiel en de wijze waarop de school omgaat met het (niet) geven van cijfers, determinatie en de invulling van een brede brugklas. In die lijn worden ook de keuze voor het nieuwe gebouw gemaakt.

5. Wij maken tijd om samen te ontwikkelen en te werken aan onze gezamenlijke ambities.

Verbinding: hiervoor is binnen het HR-beleid ruimte gemaakt. In de beloftes wordt het belang van professionele ruimte benadrukt: *“We kunnen deze beloftes enkel waarmaken als we werken met onderwijsprofessionals die bekwaam zijn, voldoende professionele ruimte ervaren en met plezier en enthousiasme hun werk kunnen doen.”*. Binnen alle ambitiethema's zijn meerdere speerpunten gericht op professionele ontwikkeling ten behoeve van de ambities.

6. Wij creëren en delen actief kennis – zowel binnen als buiten de vereniging – om de kwaliteit van onderwijs te verbeteren.

Verbinding: hierop zijn specifieke speerpunten gericht: kennisdeling buiten de school met als doelstellingen dat aan het einde van de schoolplanperiode participeren in omo-brede netwerken en dat er minimaal twee publicaties per jaar verschijnen waarin de school met vakgenoten deelt wat de verworven inzichten en ontwikkelingen zijn. De school neemt deel aan meerdere onderzoeken (naar mentale gezondheid van jongeren (Erasmus Universiteit), studie naar de houding die millennials hebben ten aanzien van werk (Academie voor organisatiecultuur), voormeting Pisa, NRO-aanvraag onderzoek KBA (Doorstroom Kansrijk Stelsel)

## Digitalisering

1. We stimuleren de inzet van digitale (leer)middelen, technologie en datagedreven vormen van leren en werken.

Verbinding: als onderdeel van een van de beloftes bij ambitiethema 1 is aandacht voor deze opbrengst: *“technologie kan gebruikt en worden toegepast, enerzijds als middel om beter onderwijs te geven en samen te werken en anderzijds kunnen data de expert of mentor helpen om actief te werken aan ontwikkeling van het professionele handelen. Uiteraard moeten de systemen die gebruikt worden ondersteunend én veilig zijn. Persoonsgegevens dienen te allen tijde beschermd te zijn.”*

Tevens wordt hier onder basiskwaliteit het volgende speerpunt genoemd: *“aan het einde van de schoolplanperiode: heeft datagedreven werken een vaste plaats in de evaluatie van het handelen van de medewerkers.”*

2. We vormen onze mening over ethische en maatschappelijke vraagstukken, die horen bij digitale technologie en dragen die ook actief uit.

Verbinding: in het schoolplan wordt de verbinding gemaakt met maatschappelijk relevante thema's, zoals in ambitiethema 1 waar het doel gesteld wordt dat *“leerlingen gebruik kunnen maken van digitale technologie zoals AI en zich verhouden tot de ethische en maatschappelijke uitdagingen die dat met zich meebrengt.”*

Daarnaast krijgt deze vorm in het beleid Digitalisering van de school. Bij ambitiethema 1 wordt het volgende speerpunten verwoord: *“aan het einde van de schoolplanperiode heeft de school beleid Digitalisering dat richting en kaders biedt aan het handelen van medewerkers en leerlingen”.*

3. We benutten de mogelijkheden van technologie maximaal door digitaal leiderschap en samenwerking.

Verbinding: zie vorige punt.

4. We richten betrouwbare en veilige systemen in, die onze leerlingen, professionals en het onderwijs helpen zich verder te ontwikkelen.

Verbinding: het beleid digitalisering krijgt vorm in een uitvoeringsplan met concrete handvatten die helpen om digitale technologie succesvol in te zetten. Bij ambitiethema 1 wordt het volgende speerpunt geformuleerd: *“aan het einde van de schoolplanperiode heeft de school een uitvoeringsplan over de inzet van digitale technologie voor onderwijs en bedrijfsvoering met concrete handvatten en is een begin gemaakt met de implementatie van dit uitvoeringsplan”.*

## Werkgeverschap

1. Wij zorgen dat we als vereniging een aantrekkelijke, inclusieve werkgever zijn.
2. Wij zetten professionals in op hun talenten en kwaliteiten om zo het onderwijs en de bedrijfsvoering te verbeteren.
3. Wij bieden ontwikkelmogelijkheden met aantrekkelijke loopbaanpaden, job carving (vanuit de functie) en jobcrafting (vanuit de professional) en betrouwbaarheid (baangarantie) in ons personeelsbeleid.
4. We beloven onze leerlingen eigentijds en flexibel onderwijs. Dit vraagt een forse investering in innovatie van ons onderwijs. Daarom richten we onze organisatie en tijd zo in dat er structureel ruimte ontstaat voor de professionals om te ontwikkelen en te innoveren.

De verbinding voor bovenstaande vier opbrengsten: het HR-beleid is doordrongen van alle vier deze opbrengsten. Zie de onder meer volgende speerpunten:

- Wordt systematisch ingezet op empowerment van medewerkers waaronder de vaardigheid om te reflecteren op het eigen professionele handelen.
- Is het doen van onderzoek een goed middel om nieuwe kennis te ontwikkelen en te delen. En worden experts en mentoren gestimuleerd om samen onderzoek te doen.
- Heeft de school een inductieprogramma dat leidt tot goed ingewerkte experts en mentoren.
- Heeft de school een uitgebalanceerd en gedegen werving- en selectiebeleid dat meer inzet op de kenmerken van het onderwijs op DNS en is het onderscheid met andere scholen expliciet gemaakt.
- Worden kennis en ervaringen over formatief handelen, determinatie en hoge verwachtingen gedeeld door collega's.
- Heeft het team een grotere mate van etnische diversiteit.
- Is er sprake van een hoge mate van expertisediversiteit in de onderwijsteams: die bestaan uit mensen met verschillende expertisegebieden en kwaliteiten.<sup>52</sup>
- Is er sprake van onderwijsteams die mensen goed opvangen en aan zich weten te binden.
- Is het transitieplan<sup>53</sup> mentoraat succesvol geïmplementeerd.
- Zijn de mentoren conform plan opgeleid en hebben als docent V&O een plaats als docent LB in het functiebouwhuis van DNS.
- Zijn er loopbaanpaden voor mentoren die geen docent V&O willen worden.
- Zijn mogelijkheden verkend en indien mogelijk gerealiseerd om docenten meer professionaliserings- en ontwikkelruimte en tijd te geven.
- Blijven medewerkers duurzaam verbonden aan de school.

---

<sup>52</sup> In haar strategische beleidsagenda schrijft de stuurgroep lerarenopleiding van de Vereniging Hogescholen dat er in het onderwijsveld "..... zowel behoefte (is) aan vakexperts, als aan sterke pedagogen en (didactische) coaches." Samen toekomstige leraren opleiden. Strategische beleidsagenda VH educatieve sector 2019-2024, p. 8)  
[https://www.vereniginghogescholen.nl/system/knowledge\\_base/attachments/files/000/001/088/original/085\\_040\\_SBA\\_ED\\_UCATIE\\_BW\\_DEFDEF.pdf?1575577347](https://www.vereniginghogescholen.nl/system/knowledge_base/attachments/files/000/001/088/original/085_040_SBA_ED_UCATIE_BW_DEFDEF.pdf?1575577347)

<sup>53</sup> Voor dit plan: zie intranet: onze school: personeel

- Zijn diverse scenario's op de arbeidsmarkt uitgewerkt waaronder het scenario dat er - wat we ook doen- geen leraren meer te vinden zijn om alle vacatures te vullen. Hierbij onorthodoxe keuzes in lijn met het concept van de school niet schuwen.

## Leiderschap

1. Wij hebben leidinggeevenden met een ondernemende houding.

Verbinding: met deze ambities en speerpunten kan het niet anders dan dat de leidinggeevenden een ondernemende houding hebben. In het schoolplan wordt hieraan ook met regelmaat gerefereerd. Bijvoorbeeld bij ambitiethema 3: *“Dat vraagt om leiderschap dat vanuit vertrouwen en duidelijke verwachtingen faciliterend, ruimte gevend, waarderend én verbindend is. Om leiderschap dat uitnodigt om zaken uit te proberen, aanzet tot resultaatgericht werken, tot het (durven) inslaan van nieuwe wegen en tot het delen van kennis en ervaring.”*

2. Wij creëren een cultuur waarin we moedig handelen stimuleren en waarderen.

Verbinding: met deze ambities en speerpunten mag dat duidelijk zijn.

3. Wij dragen onze maatschappelijke verantwoordelijkheid door agendabepalend te zijn, ergens voor te staan en onze stem te laten horen.

Verbinding: de ambitie van de school om zich meer te mengen in de regionale en nationale debat is hier een voorbeeld van. De ontwikkelingen in de school, de verbinding met onder andere onderzoeksinstituten zoals CITO, SLO, Erasmusuniversiteit, Kohnstamminstituut, onderwijsraad, zijn voorbeelden.

4. Wij dragen met ons onderwijs zichtbaar bij aan de (regionale) samenleving.

Verbinding: zie vorige punt.

5. Wij zorgen voor een goede verantwoording over (de kwaliteit van) ons onderwijs en de ontwikkeling van onze leerlingen.

Verbinding: hiervoor verwijzen we naar de paragraaf over kwaliteit.

## Bedrijfsvoering

1. Wij houden bij onze ontwikkelingen de goede balans tussen kwaliteit en capaciteit. Hiervoor maken we weloverwogen keuzes in de bedrijfsvoering.
2. Ons (strategisch) denken en handelen wordt op alle niveaus ondersteund door onze bedrijfsvoering. Actuele informatie en analyse maken de dagelijkse sturing en verantwoording mogelijk.
3. Wij baseren onze bedrijfsvoering op de analyse van data (datagedreven).
4. De sociale en ecologische duurzaamheid is ook voor bedrijfsvoering de basis.
5. Wij organiseren ons zo dat we continu blijven vernieuwen naar de standaarden van eigentijdse bedrijfsvoering.

De verbinding voor bovenstaande vijf opbrengsten: de Nieuwste School sluit voor wat bedrijfsvoering daar waar mogelijk aan bij de initiatieven van de vereniging Ons Middelbaar Onderwijs. Zo maakt de school al jaren gebruik van de OMO-ICT-omgeving. We volgen het IBP van OMO nauwgezet en vragen met regelmaat ondersteuning vanuit omo. De afdeling OOP is verantwoordelijk voor het aanleveren en verzamelen van data die we gericht gebruiken bij onze analyses en evaluaties. Zie ook paragraaf over kwaliteit. In ons nieuwe gebouw is zowel sociale als ecologische duurzaamheid uitgangspunt. Tot slot zal de samenwerking in de regio Tilburg op bedrijfsvoering ook leiden tot het kunnen realiseren van de standaarden van eigentijdse bedrijfsvoering.

