erasmus college

Schoolplan 2021-2025

Scholengemeenschap voor mavo, havo, atheneum,

gymnasium en de Erasmus Master Class

te Zoetermeer

Versie 27-09-2021

Instemming MR ontvangen: 27 september 2021

INHOUD

SCHOOLPLAN ALS ONTWERP 5

REIS EN ZOEKTOCHT 7
- Missie 7
- Visie 7

VOORBEREIDING OP ONZE REIS 10
- COVID-19 10
- Onderwijskundige ambities 11
- De geschiedenis van het onderwijs op het Erasmus College 12
- Durf om te leren over en voor het leven 13
- Leren hoe te leren 14
- De wil om te leren – succes ervaren in leren leidt tot motivatie 15
- Aandacht voor de persoonlijke ontwikkeling 15
- Het Erasmus Onderwijs Programma 16
- Het onderwijs op het Erasmus College in 2025 17
- Passend Onderwijs 17
- Onderwijs en ICT 17
- Taalvaardig zijn 18
- Maatwerk in taal 18

THEATER, MUZIEK, SPORT, COMMISSIES EN OVERIGE ACTIVITEITEN 19
- Theater & Muziek op het Erasmus College: dalton in haar puurste vorm 19
- Sport en bewegen 20
- Overige schoolactiviteiten 21

BURGERSCHAP ALS REISDOEL 22
- Burgerschap Dalton en Erasmus 22

Burgerschapsactiviteiten en regels in school 22
Burgerschap in de klas 23

HET ERASMUS COLLEGE ALS SOCIALE & PROFESSIONELE GEMEENSCHAP 24
Verdeling van taken 24
Professionele familiecultuur 25
Werkdruk 25
Het Erasmus College als 'social community' 27
Arbeidsmarkt 28
De Erasmus Academie 29

KWALITEIT ERVAREN 31
Werken aan kwaliteit 31
Gesprekkencyclus voor alle medewerkers 32
Sectieverantwoordelijkheid 33
Alumni 33
Leerlingparticipatie 34

EFFICIËNTE EN KOSTENBEWUSTE ORGANISATIE 35
Werken in teams en met teamleiders 35
Bedrijfsvoering 36
Facilitair 36
Huisvesting 37
Leermiddelen 37
Financiën 37
Ouderbijdrage schoolkosten 38

SCHOOLPLAN ALS ONTWERP

Het schoolplan 2021-2025 is bedoeld om richting te geven aan onze school. Richting geven, zodat we samen gericht en concreet kunnen bouwen aan de ontwikkeling van het onderwijs. Focussen op wat we samen belangrijk vinden. Helen Parkhurst, de grondlegger van ons daltononderwijs, heeft ooit geschreven: *"Lack of collaboration between the (ten) different teachers in the production of a consistent assigment scheme will be as deleterious to the child's mind and energy as if (ten) contractors were to work on a building without regard for the architect's design. Design is as essential to the construction of an assigment as it is to the construction of a house."*[1] Aannemers aan het werk zetten zonder ontwerp is vragen om problemen.

Voor iedereen in en rond de school en in het bijzonder de medewerkers, de Raad van Toezicht en de medezeggenschapsraad, is het schoolplan een referentiepunt voor de beoordeling van de voortgang van de ontwikkeling van de school. Samen bouwen aan hetzelfde. Uiteraard gaat het om de richting en niet om een vastgelegd kader. Het is dus een ontwerp. Wat we willen is vastgelegd, maar hoe we daar gaan komen is iets wat we samen gaan bepalen. Het is een gezamenlijke reis die ons moet brengen naar het onderwijs waar wij in geloven en waar zowel medewerkers als leerlingen gemotiveerd en geïnspireerd leren over en voor het leven.

De maatschappelijke omgeving (lokaal, regionaal, nationaal en internationaal) is voortdurend in beweging. De recente uitbraak van het het coronavirus stelt ons voor ongekende uitdagingen. Dit levert onzekerheid op voor medewerkers, leerlingen en ouders en zet extra druk op onze maatschappelijke opdracht. Het brengt ons echter ook nieuwe inzichten en zet ons aan om nieuwe mogelijkheden te verkennen. Zeker in deze periode blijkt de technologie onontbeerlijk voor ons onderwijs. Laten we gebruikmaken van de inzichten die we opdoen en van alles wat we al doende leren om ons.

Het Erasmus College bestaat inmiddels 50 jaar. Een belangrijk moment om te vieren en tegelijkertijd een mooi moment om ons belangrijke vragen te stellen. Waarom veranderen? Hoe veranderen? Waar willen we samen naartoe de komende jaren? Welke keuzes zullen we gaan maken?

Het is dan belangrijk om een school te zijn waar leerlingen zich gezien voelen, waarin leerlingen gevolgd, ondersteund en gestimuleerd worden in hun leren. Een school waar leerlingen met plezier aan terugdenken en waar dingen geleerd worden voor het leven en over het leven. Niet het halen van een diploma met de hoogste cijfers staat centraal, maar kansen grijpen en je kunnen ontwikkelen als mens. Uiteraard met een basis die op orde is.

[1] Parkhurst, H. (1922). *Education on the Dalton Plan.* New York, NY: E.P. Dutton & Company.

Dit schoolplan is tot stand gekomen met de hulp van velen. Met de input van de Raad van Toezicht, de medezegenschapsraad, de input van vele collega's, de schoolleiding (teamleiders en directieleden), de directeur onderwijs Elvira van den Hoek, Duncan van der Hoeve voor de lay-out en Ivar Pijper als kritische lezer, ligt er nu dit mooie richtinggevende schoolplan voor u.

Ik ben dankbaar voor de medewerking en input van zo velen.

Roderik Rot
directeur/bestuurder

Wij Erasmianen zijn experts in leren!

REIS EN ZOEKTOCHT

Missie

We streven naar een scholengemeenschap die voor medewerkers, leerlingen en ouders 'herkenbaar' is en blijft voor opeenvolgende generaties. Een bruisende daltonschool, een school die meer biedt dan het maatschappelijk zo belangrijke diploma. Een school waar je met plezier aan terugdenkt als een van de belangrijkste periodes in je leven. Een school waarin je leert over het leven en voor het leven.

Visie

Het Erasmus College is een school waar leren samengaat met plezier hebben. Een brede vorming als mens en betrokkenheid bij de school wordt gestimuleerd door deel te nemen aan extra activiteiten en de vele commissies op school. Op het Erasmus College staan het optimaal ondersteunen van hoe te leren, de wil om te leren en aandacht voor de persoonlijke ontwikkeling als mens centraal. Leerlingen voelen zich gevolgd en gezien, ondersteund en gestimuleerd in hun eigen leren en bij de ontwikkeling van hun specifieke talenten. Daardoor is ons daltononderwijs voor iedere leerling geschikt. Leren en jezelf ontwikkelen doe je niet alleen, dat doe je samen met de professionals binnen de school. Zij hebben grote vakkennis en zijn experts in leren.

Onze school is een gemeenschap ('community'). Bij de stichting in 1970 is uitdrukkelijk vastgelegd dat we meer nastreven dan het voorbereiden op het succesvol doen van landelijke examens. Persoonsvorming van onze leerlingen en kwalitatief hoogwaardig onderwijs behoren tot de statutaire uitgangspunten van de school. Het gedachtegoed van Helen Parkhurst – beter bekend als de daltonwerkwijze – is als grondslag gekozen voor ons onderwijs. Het Erasmus College was in 1970 de 4e dalton VO-school van Nederland. De samenwerkingsgedachte (geen apart openbaar of confessioneel onderwijs, maar algemeen bijzonder onderwijs, waarin een ieder tot zijn eigen levensbeschouwelijke opvattingen komt) is de basisgedachte van het na te streven ideaal, waarin de deelnemers aan onze scholengemeenschap vanuit hun eigen achtergrond én ontwikkeling respectvol met elkaar omgaan en samenwerken. Het Erasmus College was in 1970 de eerste samenwerkingsschool van Nederland.

De samenwerkingsgedachte en het gedachtegoed van Helen Parkhurst komen voort uit een mens- en maatschappijbeeld, waarin 'ontwikkeling' (individueel én collectief) binnen onze democratische samenleving de opdracht is. Dat vereist handelingsvrijheid van de burgers. Die vrijheid wordt beperkt door de handelingsvrijheid van de medeburgers, bij voorkeur door vrijwillig gekozen verantwoordelijk gedrag, in het besef dat samen leven, samen werken en samen spelen nu eenmaal beperkingen stelt aan de individuele vrijheden. Er zullen dus altijd keuzes gemaakt moeten worden. Er zullen dus altijd spelregels moeten gelden.

Niet vanwege de regels, maar vanwege het gemeenschappelijke besef dat we afspraken nodig hebben om de gemeenschap leefbaar te houden. Dat vereist inzicht en begrip voor de oorsprong daarvan, zelfstandige oordeelsvorming, en ruimte om open te blijven staan voor nieuwe ontwikkelingen, nieuwe inzichten en nieuwe initiatieven, met respect voor wederzijdse verschillen in opvatting. Een thema dat actueler is dan ooit.

Tegen deze achtergrond van humanistisch georiënteerde ("Erasmiaanse") idealen, is de basis van ons onderwijs een pedagogische benadering. Helen Parkhurst verwoordde desgevraagd ooit haar opvattingen over het onderwijs met "Dalton is no method, no system, it's an influence!"

Zij zocht haar gehele leven naar onderwijsactiviteiten en -vormen waarin kinderen onder leiding van bekwame en gepassioneerde leerkrachten zich konden ontwikkelen tot 'mensen zonder vrees': initiatiefrijk, nieuwsgierig, zelfstandig, samenwerkend, verantwoordelijk, ondernemend, sociaal en creatief. Vanuit die ambitie heeft het Erasmus College er ook voor gekozen om een zeer breed aanbod van extra-curriculaire activiteiten te ontwikkelen, omdat daarmee deze ontwikkeling sterk wordt gestimuleerd.

Parkhurst had geen voorgeschreven methodiek of didactiek hoe dit ideaal het beste gerealiseerd kon worden. Kernbegrippen in haar denken over onderwijs zijn (leren omgaan met handelings-) **vrijheid**, (de daarvoor benodigde te ontwikkelen) **zelfstandigheid** en (de noodzaak tot) **samenwerking** en **respectvol samenleven**. Ze streefde een school na die als een **'social community'** functioneert, ter voorbereiding op de pluriforme en complexe democratische samenleving waarin kinderen opgroeien.

> **"Wij functioneren als school als een 'social community', ter voorbereiding op de pluriforme en complexe democratische samenleving waarin kinderen opgroeien."**

Helen Parkhurst was dus niet gericht op gepersonaliseerd leren in de betekenis van volkomen individuele leerwegen, wel op rekening houden met en inspelen op individuele (talent)verschillen tussen kinderen in de groep. Differentiatie in (aanbod van) opdrachten en activiteiten, differentiatie in de manier van benaderen, rekening houden met verschillen, vanuit een positieve grondhouding ten opzichte van 'het kind', is kenmerkend voor haar onderwijsgedachtegoed.

Een school zoals het Erasmus College zal dus altijd op zoek zijn naar de beste vormen, de beste manieren om dit ideaal gestalte te geven. Wij zien in de praktijk dat het daltononderwijs behoorlijk afwijkt van de (kern-)idealen van Helen Parkhurst: vrijheid en samenwerken.

Leerlingen werken maar beperkt met elkaar en door elkaar (alle niveaus en leeftijden) samen en de vrijheid wordt beperkt door taken en het vastgelegde kader van lessen, klassen en leerlagen. Vormen, afspraken, regels en aanbod zijn altijd bedoeld (uiteraard binnen de wettelijke kaders, want die zijn 'een gegeven') om de idealen zo goed mogelijk vorm te geven. Ze blijven altijd in ontwikkeling, want hoewel de waarden die eraan ten grondslag liggen eeuwigdurend zijn, kent onze zoektocht naar het optimaal realiseren van de idealen geen eindpunt.

Wetenschappelijk weten we dat **vrijheid** (autonomie, zelf eigenaar kunnen zijn van het leren en zelf keuzes kunnen maken), **samenwerken** (goede relatie met docenten, medeleerlingen en ouders) en **competentie** (aansluiten bij talenten van leerlingen en hun niveau) de intrinsieke motivatie om te willen leren activeert[2]. Ook weten we dat leerlingen alleen gemotiveerd worden als zij succeservaringen hebben tijdens het leerproces[3]. Dit geldt overigens voor elk mens. Als school willen we leren van wetenschappelijk onderzoek en onderwijsontwikkling toetsen met wetenschappelijke inzichten.

> **Wetenschappelijke inzichten leren ons dat autonomie, goede samenwerking en aansluiten bij het niveau en talenten van leerlingen motiverend werkt.**

[2] Ryan, R.M., & Deci, E.L. (2000). Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions. *Contemporary Educational Psychology*, *25*(1), 54-67.

[3] Kirschner, P.A., Claessens, L., & Raaijmakers, S. (2018). *Op de schouders van reuzen.* Meppel, Nederland: Ten Brink Uitgevers. Zie bijlage 6.

VOORBEREIDING OP ONZE REIS

Op 6 januari 2020 hebben alle medewerkers en een aantal leerlingen gesproken over waar we staan als school en waar behoefte aan is. Onderstaande punten zijn kernpunten die naar voren zijn gebracht op die middag:

1. Behoefte aan leiding, heldere richting en een gezamenlijke visie.
2. Behoefte aan gerichte verandering en ontwikkeling van het onderwijs.
3. Samenwerking vanuit een positieve blik en grondhouding.
4. Een goed lopende organisatie.
5. Professionele familiecultuur met behoud van de goede sfeer en grote betrokkenheid.
6. Determinatie onder- en bovenbouw tegen het licht houden.
7. Op zoek naar onderwijs in kleinere groepen en meer aandacht voor persoonlijke ontwikkeling (coaching).
8. Leerlingen denken graag mee en zien mogelijkheden voor verbeteringen.

De unieke sfeer en betrokkenheid van (oud-) leerlingen en (oud-) medewerkers bij de school is de kracht van de school. Deze betrokkenheid is onlosmakelijk verbonden met het Erasmus College als instituut. Theater, muziek, sport en alle andere activiteiten en commissies waar leerlingen actief in participeren vervullen hierin een niet te onderschatten rol. Wij vieren successen en nemen op Erasmiaanse wijze afscheid. Dit maakt onze school tot een echte **'social community'**. Tegelijkertijd is het van belang om samen te reflecteren en blijven werken aan het verbeteren van de kwaliteit van het onderwijs in een wereld die sterk aan het veranderen is. Dit maakt het Erasmus College tot een **'professional social community'**. Wij zijn er trots op Erasmiaan te zijn.

COVID-19

Met de komst van COVID hebben de leerlingen in verschillende samenstelling fysiek/online onderwijs gehad op school. Microsoft Teams is daarvoor specifiek ingericht op basis van de ervaring opgedaan met online lesgeven. Het is ons duidelijk dat we de komende tijd nog serieus rekening moeten houden met COVID-19 en alle gevolgen daarvan.

We gaan achterstanden die leerlingen in deze periode hebben opgelopen zoveel mogelijk wegwerken. De focus van de school zal in eerste instantie liggen bij de eindexamenleerlingen en leerlingen van de voorexamenklassen. Zij staan immers vlak voor hun eindexamen en verdienen het om daar zo goed mogelijk op voorbereid te worden. Uiteraard is er ook aandacht voor het welbevinden van alle leerlingen in deze uitzonderlijke tijd.

In de zomer van 2020 is de ICT-omgeving gemigreerd naar Actanet. Het is de bedoeling om over te stappen op Microsoft 365 (Acta365), zodat docenten en medewerkers gemakkelijker op afstand kunnen werken via Microsoft Teams. Deze overstap staat gepland op 1 januari 2022. De omgeving voor leerlingen en docenten zal zo ingericht zijn dat het passend is bij

de inrichting van onze school en onderwijskundige visie. We gaan uit van de onderstaande situaties.

1

LEERLING THUIS

Eén of meerdere leerlingen zitten tijdelijk thuis

2

DOCENT THUIS

Docent zit tijdelijk thuis

Wij hechten eraan de overige extra activiteiten die onze school tot het Erasmus College maken, zoals bijvoorbeeld muziek, sport en toneel, robotica, de kunstklas, chinees, portugees zoveel mogelijk door te laten gaan. Wij weten dat dit juist voor leerlingen erg belangrijk is voor de motivatie en voor het welbevinden. Juist in de periode waarin het voor jongeren vanwege COVID moeilijker is om fysiek contact te maken, terwijl dit juist op die leeftijd zo belangrijk is.

Onderwijskundige ambities

Op basis van 3 toekomstbeelden (*Dalton²*, *iDalton* & *Dalton staat sterk*) hebben medewerkers op 6 januari 2020 nagedacht over de toekomst. De feedback is uitgewerkt met medewerkers in een binnen- en buitencirkel.

De volgende drie thema's spelen daarin een belangrijke rol:

- onderwijs waarbij je leert hoe te leren – *hoe te leren*
- onderwijs dat je motiveert om te leren – *de wil om te leren*
- onderwijs dat aandacht geeft aan je persoonlijke ontwikkeling als mens – *leren over en voor het leven.*

Ambities onderwijs: Onderwijs waarbij je leert hoe te leren, onderwijs dat je motiveert om te leren, onderwijs waar aandacht is voor je persoonlijke ontwikkeling als mens.

De geschiedenis van het onderwijs op het Erasmus College

1920 Helen Parkhurst

"Mensen zonder vrees". Dat is waar het Helen Parkhurst om ging. Vrijheid & samenwerken, ...

Zij durfde in te gaan tegen het aloude klassikale systeem en was kritisch op de verregaande individualisering van Montessori. Ze bedacht geen nieuwe methode, maar creëerde steeds opnieuw leersituaties, waarin jonge mensen konden oefenen in het verwerven van kennis, zelf plannen en kiezen, en samenwerken. Het ging haar om het vinden van de balans tussen maatschappelijke eisen en persoonlijke doelen om te bouwen aan een democratische samenleving. Ongetwijfeld zal haar reflectie op de wereldoorlogen en economische crises daarin een rol gespeeld hebben. In haar latere rol als psycholoog ging zij met kinderen in gesprek over morele onderwerpen en nam stelling tegen de wijze waarop mensen in kansarme milieus benadeeld werden in hun behoefte aan ontplooiing.

1970 Parkhurst en Erasmus

"Mensen zonder vrees", zou je de oprichters van het Erasmus College kunnen noemen. Zij hadden de durf om over de zuilaire lijnen heen te kijken en afstand te nemen van patriarchaal en hiërarchisch denken, maar ook om de reactie van doorslaande individuele vrijheid af te remmen.

De eerste samenwerkingsschool in Nederland was geboren. Knap om het gedachtegoed van Parkhurst te koppelen aan dat van Erasmus. In zijn Lof der Zotheid stak hij de draak met het vooropstellen van het eigenbelang en in menig traktaat wees hij op het belang een wijs en verantwoordelijk mens te zijn. Zelfstandige oordeelsvorming, openstaan voor nieuwe ontwikkelingen en inzichten en handelingsvrijheid in gebondenheid waren de basis om de gemeenschap leefbaar te maken en te houden. Geen schooltje, maar een leefgemeenschap op basis van enkele belangrijke kernwaarden. Het heeft geleid tot een bruisend schoolleven met een boeiend aanbod van vakonderwijs, daltonuren, veel

keuzevakken en een geweldig extra-curriculair cultureel en sportief programma. Er is een meer dan gemiddelde verbondenheid ontstaan met (oud-)leerlingen en uiteenlopende instellingen in de regio. Het etiket 'brede vorming' mag terecht als affiche gebruikt worden.

2020 Parkhurst, Erasmus en durf om te leren

"Mensen zonder vrees", zou je de huidige gemeenschap van het Erasmus College kunnen noemen. Deze gemeenschap heeft de durf om te reflecteren op de kracht van, maar ook op de risico's en mogelijke nieuwe uitdagingen voor de school. In een tijd waarin er veel ontwikkelingen en uitdagingen zijn. Aan de basis van deze reflectie lag een inspectierapport en druk op de eindexamenresultaten van sommige secties, maar ook het besef dat de huidige generatie en samenleving voor enorme opgaven staan. We gaan de komende jaren richting geven aan onze school, met concrete stappen in de ontwikkeling van het onderwijs en met durf om gebaande paden te verlaten, met focus op hoe te leren, de wil om te leren (motivatie) en met meer aandacht voor de persoonlijke ontwikkeling als mens.

Durf om te leren over en voor het leven

Uit de drie toekomstbeelden zijn alle opmerkingen over wat medewerkers sterk en positief vonden aan een toekomstbeeld in categorieën ingedeeld. Hieruit kwamen drie kernthema's.

Onze ambitie is om leerlingen te steunen in:

- Leren hoe te leren – executieve functies[4] ondersteunen in de praktijk
- De wil om te leren – gemotiveerd zijn (intrinsiek) en worden (extrinsiek)
- Aandacht voor de persoonlijke ontwikkeling – zicht op talenten en wat de leerling nodig heeft en brede vorming als mens

Deze drie uitgangspunten zullen de komende jaren leidend zijn voor de onderwijskundige ontwikkeling. Vanuit de drie toekomstbeelden gaan we concreet invulling geven aan het onderwijs van het Erasmus College op weg naar 2025. Hoe dat er concreet uit gaat zien bepalen we samen. Uiteraard kijken we bij de ontwikkeling van ons onderwijs ook naar de wetenschappelijke ontwikkelingen en bewijzen over wat meer of minder effect heeft op het leren. Op deze wijze komen we te weten of dat wat we bedenken ook een wetenschappelijke basis heeft[5]. Het Erasmus Onderwijsprogramma is een concrete uitwerking voor twee jaar,

[4] **Executieve functies** kunnen worden gezien als de 'dirigent' van de cognitieve vaardigheden, het is een verzameling processen die te maken heeft met het beheren van jezelf en de bronnen die nodig zijn om een doel te bereiken.

- Inhibitie (de mate waarin je gedrag kunt uitstellen, afremmen of stoppen),
- Cognitieve flexibiliteit (kunnen schakelen tussen situaties of oplossingsmethoden),
- Werkgeheugen (informatie selecteren, tijdelijk vasthouden en ermee 'werken'),
- Planning en organisatie (wat ga ik doen en hoe doe ik dat?),
- Aandacht richten, volhouden, verdelen (zeg maar: je hoofd bij de les houden),
- Metacognitie (denken over wat je doet, kijken of dat goed gaat en indien nodig bijstellen).

[5] zie bijvoorbeeld Jolles, J. (2020). *Leer je kind kennen. Over ontplooiing, leren, denken en het brein.* Amsterdam, Nederland: Uitgeverij Pluim. of Kirschner, P.A., Claessens, L., & Raaijmakers, S. (2018). *Op de schouders van reuzen.* Meppel, Nederland: Ten Brink Uitgevers (gratis te downloaden). Er zijn veel wetenschappelijke inzichten, met name de afgelopen

van 2021 tot en met 2023. We zullen de komende twee jaar op basis van onderzoek en ervaringen in de uitvoering van EOP, keuzes maken voor de langere termijn (2025).

Leren hoe te leren

Leren hoe te leren helpt een leerling voor het leven. Hoe we in de praktijk gaan ondersteunen hangt af van de kennis en wetenschappelijke ontwikkelingen die er zijn en de rol die iemand heeft in de organisatie. Zo zal een docent tijdens zijn vak specifieke executieve functies kunnen ondersteunen maar zal dit voor bijvoorbeeld de begeleider (mentor) van de leerling andere accenten kennen.

Verwerven van kennis en inzicht, kritisch durven zijn, gefundeerd je eigen mening durven formuleren en geven, niet debatteren om te winnen en een kunstje te leren maar daadwerkelijk na te denken over hoe jij aankijkt tegen belangrijke kwesties, niet zwart/wit maar met gezonde twijfel en nuance. Dat vraagt om een nieuwsgierige en leervaardige houding, goed kunnen plannen en organiseren, begrijpend lezen, weerstand bieden aan impulsen, gebruik maken van denkvaardigheden, inzicht hebben in eigen gedrag en emoties die het leren in de weg zitten, het nut van herhalen, het nut van het benadrukken van het leerdoel en volgen van 'wat heb ik geleerd'. Dit zijn executieve functies (waaronder metacognitieve vaardigheden). Onze school richt zich op het leren leren en heeft kennis van wat werkt en niet werkt, kent wetenschappelijke inzichten en gebruikt deze in de begeleiding van leerlingen naar hun volwassenheid. Of het nu gaat om begrijpend lezen of het plannen en organiseren van schoolwerk, het verantwoordelijkheid nemen over het zelf geconcentreerd werken aan het leerwerk, zelfinzicht in wat je lastig vindt bij het leren en welke instrumenten er zijn om je te helpen, weten hoe het brein werkt en wat de betekenis daarvan is bij het leren of hoe school je bij het leren leren kan helpen. Binnen onze school bouwen we in toenemende mate kennis op over hoe te leren en passen dit toe in de praktijk. Wij willen sterk zijn in het begeleiden van onze leerlingen in hoe te leren.

decennia, verkregen in de achtergronden van jongerengedrag die van grote betekenis zijn voor de manier waarop we met hen moeten omgaan: thuis, op school en in het maatschappelijk leven.

Ambities onderwijs: Wij willen sterk zijn in het begeleiden hoe te leren door de kennis die er is over executieve functies, meer en meer in te zetten in de dagelijkse praktijk op school.

De wil om te leren – succes ervaren in leren leidt tot motivatie

Leren lukt alleen als je daartoe gemotiveerd bent (intrinsieke prikkels) of wordt (extrinsieke prikkels). Wetenschap toont aan dat vrijheid (autonomie), verbondenheid (relatie, samenwerken) en competentie (aansluiten bij talenten van leerling, werken aan de zone van naaste ontwikkeling van de lerende) belangrijk is voor intrinsieke en extrinsieke motivatie. Kennis hebben van wat motiveert en de pedagogiek, didactiek en leeromgeving daarop aanpassen is de komende jaren de uitdaging voor de school. Hoe vaak horen we niet dat de leerling niet aan het werk te krijgen is of geen motivatie heeft? Succeservaringen in leren en ervaren dat je beter wordt, leidt tot meer motivatie voor het leren.

Laten zien wat leerlingen geleerd hebben, waar ze beter in zijn geworden, helpt dus enorm om ervoor te zorgen dat ze verder willen leren. Het is onze uitdaging, kunst, taak en opdracht als school om er alles aan te doen om de leerlingen zoveel mogelijk te motiveren.

Ambities onderwijs: Leerlingen motiveren door succeservaringen in leren expliciet te maken en te benoemen.

Het Erasmus College kent een lange traditie van een ruim aanbod aan activiteiten, zoals theater, muziek, kunst en cultuur, sport en commissies, die de betrokkenheid bij school vergroten. We creëren gelegenheden om uit de mal van collectieve programma's en lessen te stappen en scheppen een leeromgeving die een traditioneel daltonuur overstijgt. Maar we moeten ook nadenken over hoe we het traditionele daltonuur en de traditionele lesuren verder kunnen brengen. We streven naar een integrale leeromgeving die maximaal inzet op de wil om te leren en dus de motivatie om te leren.

Ambities onderwijs: Door de kennis die er is over motivatie in te zetten in onze school, willen we de wil om te leren maximaal ondersteunen.

Aandacht voor de persoonlijke ontwikkeling

Als je als leerling het gevoel krijgt dat je gezien én gevolgd wordt, zowel in je beleving als in je resultaten, helpt dat in de begeleiding van de persoonlijke ontwikkeling. We willen leerlingen perspectief bieden, stimuleren en waar nodig ondersteunen. We willen leerlingen succes laten ervaren in het leren. We willen dat leerlingen aan zichzelf werken door oefening in reflectie, door ethische vorming, door krachtige vormen van coöperatief leren en door zich te bekwamen in empathie en compassie. En wellicht is het dan wezenlijker om te oefenen in

luisteren en argumenteren dan winnaar te worden van het debat door een flitsende pitch en het snel wegzetten van de opponent.

Ambities onderwijs: Op het Erasmus College zetten wij in op aandacht voor de persoonlijke ontwikkeling.

Uiteindelijk willen we binnen het Erasmus College experts worden in leren zodat wij de leerlingen daarbij zo goed mogelijk kunnen ondersteunen.

Het Erasmus Onderwijs Programma

Deze **drie thema's zijn in het schooljaar 2020/2021 in een concreet plan: "het Erasmus Onderwijs Programma" (EOP), uitgewerkt** met gefaseerde acties. Dit plan voorziet in de richting waarin we de komende jaren ons onderwijs willen ontwikkelen. Uiteraard staan we aan de start van het ontwikkelen en zal de uitwerking effect hebben op ons:

- ons inhoudelijk aanbod;
- ons didactisch repertoire;
- ons pedagogisch gedrag;
- onze leef- en leeromgeving.

Dit programma loopt voor een periode van twee jaar en is in juli 2021 met unanieme instemming aangenomen door de medezeggenschapsraad. Na deze twee jaar zullen we moeten vaststellen welke definitieve keuzes we willen maken als het gaat om onze onderwijskundige ambities en de richting die de school onderwijskundig op zou willen. Deze keuzes zullen ook gevolgen hebben voor onze inhoudelijk aanbod, didactiek, pedagogiek en leer- en leefomgeving. Uiteraard betekent dit ook veranderingen in de verdeling van de financiële middelen, de normjaartaakbeleid, huisvesting en dus het personeelsbeleid. Het EOP is een concrete uitwerking van het onderwijsplan voor de komende twee jaar. Aan het einde van het schooljaar 2022/2023 zal dit schoolplan aangepast worden ten aanzien van de dan actuele situatie op basis van onze ervaringen met het Erasmus Onderwijs Programma (2023/2024 tot 2025).

De school gaat samen met de universiteit van Leiden en de Erasmus universiteit een meerjarig onderzoeksprogramma opstellen. De onderzoeksgroep zal bestaan uit docenten en medewerkers van de universiteiten onder verantwoordelijkheid van de directeur onderwijs en directeur bovenbouw. Ook gaan we verkennen of het mogelijk is leerlingen onderdeel te laten zijn van de onderzoeksgroep bijvoorbeeld door het schrijven van een profielwerkstuk. Doel is om meer zicht te krijgen op de effecten van het Erasmus Onderwijsprogramma en tegelijkertijd om te leren door onderzoek. Uiteindelijk willen we hiermee voortdurend zoeken naar mogelijkheden om ons onderwijs te verbeteren en te verrijken.

Het onderwijs op het Erasmus College in 2025

Hoe zou het onderwijs er op het Erasmus College uitzien in 2025, gegeven bovenstaande uitgangspunten? Drie toekomstbeelden zijn concreet uitgewerktin het Erasmus Onderwijs Programma.

Passend Onderwijs

Het samenwerkingsverband passend onderwijs is de afgelopen jaren in transitie als gevolg van een zeer kritisch inspectierapport en het vertrek van de bestuurder. Een nieuwe bestuurder heeft het afgelopen jaar het stokje overgenomen. Het samenwerkingsverband passend onderwijs van het voortgezet onderwijs van Zoetermeer is recentelijk samengegaan met die van het primair onderwijs in Zoetermeer. De gezamenlijke time-out voorziening in het voortgezet onderwijs is in 2020 afgebouwd en gestopt. Het Erasmus College wil in de komende tijd werken aan een time-in voorziening tegelijkertijd blijven er mogelijkheden om gebruik te maken van time-out voorzieningen buiten Zoetermeer. Uiteraard blijft het schoolondersteuningsplan onderdeel van de ambities van onze school als het gaat om passend onderwijs.

Onderwijs en ICT

Ons onderwijs is gericht op drie pijlers: onderwijs waarbij je leert hoe te leren, onderwijs dat je motiveert om te leren en onderwijs dat aandacht geeft aan je persoonlijke ontwikkeling als mens. Dit alles vanuit de daltongedachte waarin vrijheid, verantwoordelijkheid en samenwerken belangrijke kernwaarden zullen zijn. De digitale omgeving moet deze pijlers ondersteunen.

Ambities onderwijs en ICT: Onze ICT-omgeving moet aansluiten bij onze onderwijskundige ambities voor het ondersteunen van het leren op school en thuis. Wij maken gericht gebruik van de mogelijkheden die er zijn om met de hulp van ICT het leren daar waar nodig en gewenst te ondersteunen.

De visie op het onderwijs en de daarbij behorende ondersteunende bedrijfsvoeringsprocessen (roosterprogramma, leerling-, personeels- en financiële administratie) zijn leidend voor de inrichting van een samenhangende en geïntegreerde ICT-omgeving in de cloud. Voor de schoolleiding is een goed ingericht management-informatiesysteem van belang. Voor het onderwijs moet de ICT-omgeving optimaal de begeleiding van het leren en het leren zelf ondersteunen. Gedacht wordt aan werken met Microsoft als basis, omdat daarbij integratie het beste mogelijk is.

Ambities onderwijs en ICT: We streven naar verregaande integratie van de diverse systemen/applicaties in de cloud zodat er efficiënt gewerkt kan worden in een veilige en optimaal toegankelijke ICT-omgeving op school en thuis.

Wij gaan er vanuit dat het beheer van de ICT-infrastructuur zoveel mogelijk remote en geautomatiseerd zal plaatsvinden.

Taalvaardig zijn

De Nederlandse taal is voor alle vakken van groot belang. Door bij alle vakken de taalvaardigheid gericht te ondersteunen helpen we de leerlingen hoe te leren. Hoe en wat we gaan doen om leerlingen taalvaardiger te maken en welke expertise daarvoor nodig is gaan we de komende jaren uitwerken en vervolgens gezamenlijk toepassen.

De taalcommissie, die in 2019 is gestart, richt zich op de taalontwikkeling, taalvaardigheid en taalbeheersing van alle leerlingen en voor alle vakken. De komende jaren willen we bij alle vakken investeren in taalvaardigheid. Het gaat bijvoorbeeld om begrijpend lezen, zodat leerlingen vaardiger worden in het goed lezen en beantwoorden van vragen. Het is noodzakelijk om helder te krijgen welke kennis hiervoor nodig is bij onze docenten en welke afspraken we hierover gaan maken. We gaan ons dus gericht scholen en ontwikkelen op het begeleiden van taalvaardigheid van leerlingen, zodat alle docenten, bij elk vak, effectieve aandacht besteden aan taal en de rol die taal speelt bij het leren van het vak. Door in alle vakken op het gebied van taal gezamenlijk te oefenen en te begeleiden, trainen we de taalvaardigheid van alle leerlingen in alle vakken. De taalcommissie zal op onderwijsontwikkeldagen onderdelen voor alle docenten verzorgen.

Ambities onderwijs: Door in alle vakken gezamenlijk te oefenen en te begeleiden op het gebied van taal, trainen we de taalvaardigheid van alle leerlingen in alle vakken.

De taalcommissie heeft de resultaten van de 0123-toetsen op leerlaagniveau geanalyseerd. De commissie wil komen tot gerichte acties op basis van een gedegen analyse van individuele leerlingen en grotere groepen leerlingen.

Maatwerk in taal

Leerlingen die extra ondersteuning nodig hebben op het gebied van taal, zoals dove leerlingen, leerlingen met dyslexie of leerlingen voor wie Nederlands een tweede taal is, worden door andere specialisten in de school ondersteund.
De afdeling RT ondersteunt leerlingen met dyslexie en andere leer- of automatiseringshandicaps. Zij werken aan de hand van een dyslexieprotocol en een praktische handleiding dyslexie, waarin de richtlijnen voor het handelen voor leerlingen, docenten en begeleiders zijn opgenomen. In enkele gevallen krijgen leerlingen begeleiding op maat, of in kleine groepjes. Dit geldt zowel voor taal- als rekenondersteuning.

Leerlingen voor wie Nederlands een tweede taal is, worden ondersteund door een NT2-docent. Dit is maatwerk, voor individuele leerlingen.

Dove leerlingen worden bijgestaan door een gebarentolk in de klas en door een extern bureau dat de docenten ondersteunt bij het leren lesgeven aan een dove leerling. Ook krijgt de

leerling indien nodig extra hulp voor bepaalde vakken die voor een dove leerling lastig(er) zelfstandig op te pakken zijn.

Leerlingen die geen specifieke taalproblemen hebben, maar naar aanleiding van de 0123-toetsen of onze schooleigen toetsen toch extra hulp nodig blijken te hebben, worden ondersteund tijdens de verschillende hulpuren. Die zijn er in klas 1MHVGE en 2M voor Nederlands, Engels, wiskunde en studievaardigheden. Deze hulp is bedoeld als kortdurende interventie, niet als structurele ondersteuning.

THEATER, MUZIEK, SPORT, COMMISSIES EN OVERIGE ACTIVITEITEN

Het belang van de overige activiteiten op school, naast de vakgerichte lessen, is niet te onderschatten. Deze activiteiten leveren een essentiële bijdrage aan de missie van de school en maken het Erasmus College tot de unieke school die het op dit moment is. Leerlingen en medewerkers voelen zich al snel met trots een echte Erasmiaan. In de missie staat niet voor niets: "Het Erasmus College is een bruisende school. Een school die meer biedt dan het maatschappelijk zo belangrijke diploma. Een school waar je met plezier aan terugdenkt als een van de belangrijkste periodes in je leven." Deze activiteiten dragen in hoge mate bij aan de betrokkenheid, de saamhorigheid en het plezier in school. Ze bieden een belangrijke ondersteuning bij het leren over en voor het leven en maken de school tot het Erasmus College.

Theater & Muziek op het Erasmus College: dalton in haar puurste vorm

Theater & Muziek verenigen twee belangrijke ambities van de school. Aandacht voor persoonlijke (talent)ontwikkeling en voor plezier en verbondenheid. Deze begrippen zijn zowel in de visie als in de dagelijkse praktijk van het Erasmus College onlosmakelijk met elkaar verbonden.

Het is de reden dat de school geen (selectieve) zogenoemde talent- of topklassen aanbiedt op het gebied van theater en muziek. Het Erasmus College ziet deze activiteiten vooral als geweldige kansen en als middel om haar (dalton)onderwijs te versterken. Juist doordat alle projecten vrijwillig en buiten het curriculum aangeboden en georganiseerd worden blijken ze hiertoe van grote toegevoegde waarde te zijn. Voorwaarde is dat er een grote hoeveelheid projecten moet worden aangeboden en dat er veel leerlingen aan mee kunnen en willen doen. Alleen dan kan het namelijk een daadwerkelijke positieve invloed hebben op de totale cultuur en de sfeer in de school. Een andere voorwaarde om de nodige impact te kunnen bewerkstelligen is dat het niveau van de projecten waar mogelijk uitdagend (lees: hoog) moet zijn.

Wij hebben als doel in de verschillende projecten de onderstaande competenties te stimuleren en hebben de ervaring dat dit ook daadwerkelijk gebeurt:

- dalton en persoonlijke (talent)ontwikkeling;
- zowel gezamenlijke als persoonlijke doelen stellen en nastreven;
- verantwoordelijkheid leren nemen en delen;
- discipline;
- samenwerking;
- omgaan met vrijheid;
- streven naar hoog niveau (professioneel waar mogelijk);
- leerlingen boven zichzelf uit laten stijgen.

Dalton en 'cultuur & sfeer' in de school:

- Groot aantal projecten, in elk jaar en meerdere per leerjaar, de zgn. 'doorlopende leerlijn'.
- Laagdrempelig, iedereen die wil moet mee kunnen doen, 'talent' is geen vereiste.
- Hoge deelnemersaantallen van leerlingen.
- Hoge toeschouwersaantallen en dus vaak meerdere voorstellingen per project.
- Theaterdisciplines 'rondom een voorstelling' als volwaardig beschouwen.

Wat verstaan wij onder de 'doorlopende leerlijn':

- Mogelijkheden voor projecten aanbieden in ieder leerjaar.
- Buitenschools, vrijwillig, gratis, geen talentklassen maar wel hoog niveau.
- De grote talenten komen dan vanzelf (zo leert de 50-jarige ervaring ons).
- Bovengemiddeld aantal leerlingen stroomt door naar theater-, dans- en muziekacademies in het HBO en MBO.
- Het Erasmus College staat algemeen bekend als kweekvijver bij theaterproducenten.

Ambities toneel en muziek: Toneel en muziek op het hoogst mogelijke niveau vormgeven, met zoveel mogelijk deelnemers en bezoekers.

Sport en bewegen

Sporten is belangrijk voor lichaam en geest. Het Erasmus College biedt op school een gevarieerd sportprogramma aan. Naast alle andere activiteiten is de Sports Academy voor specifieke leerlingen een mooie mogelijkheid hun sporttalent verder te ontwikkelen. Bewegen, regelen, gezondheid en sport vormen bij de Sports Academy een natuurlijke

leerlijn. In bijlage 5 staan alle sportactiviteiten vermeld die gedurende een jaar, los van het LO-lesprogramma, georganiseerd worden.

Overige schoolactiviteiten

Werken aan je talenten en passies levert een bijdrage aan het plezier om te leren op school. Op het Erasmus College kun je naast de vaklessen je talenten ontwikkelen, samen met anderen die daar ook voor kiezen. Hou je van sport, wil je je verdiepen in techniek zoals robotica, ben je een talenwonder en wil je dit bezegelen met internationaal erkende diploma's (IELTS, Goethe en Anglia) of ga je voor kunst en cultuur? Het kan allemaal op het Erasmus College. Al deze activiteiten, die ruimte bieden aan de ontwikkeling van specifieke talenten, staan niet los van de reguliere vakgerichte ondersteuning van het leren, maar beschouwen we als onderdelen van een integraal geheel van leren over en voor het leven. In de vele commissies die door leerlingen worden gedragen kunnen uiteenlopende talenten voor de organisatie worden ingezet.

Ambities overige schoolactiviteiten: We streven ernaar muziek, toneel, alle commissies en alle andere activiteiten onderdeel te laten zijn van het leren en te integreren als logisch samenhangend geheel.

We streven ernaar de overige schoolactiviteiten de komende jaren een logisch onderdeel te laten zijn van het onderwijs en te integreren als samenhangend geheel. Geen losstaande activiteiten, maar integrale onderdelen van het totale aanbod voor alle leerlingen. Het een mag niet ten koste gaan van het ander.

Op de mavo afdeling zien we dat de deelname van leerlingen aan de overige activiteiten aanmerkelijk lager is dan bij de havo of het vwo. Het is ook voor de mavo leerlingen belangrijk deel te nemen aan de overige activiteiten.

Ambities schoolactiviteiten: De komende jaren willen we inzetten op een verhoging van de deelname door leerlingen uit de mavo-afdeling bij alle extracurriculaire activiteiten die worden aangeboden, zo ook in de commissies en de leerlingenraad.

Veel van de hiervoor genoemde activiteiten vinden plaats buiten de reguliere lestijden, zodat deze activiteiten niet leiden tot (veel) lesuitval. Zo wordt er vaak in vakanties, in weekenden, op avonden en aan de randen van de dag geoefend. Het is van belang om om de paar jaar te evalueren en zorg te dragen voor een gezonde balans in besteding van middelen ten aanzien van deze activiteiten in relatie tot de vakgerichte lessen. Uiteraard dienen we daar vanuit school ook transparant in te zijn.

BURGERSCHAP ALS REISDOEL

De bevordering van burgerschap vindt op het Erasmus College plaats op 3 niveaus:

- Dalton & Erasmus: missie en visie van het daltononderwijs op school;
- Activiteiten: schoolbrede activiteiten en gedragsregels;
- In de klas: lessen en omgangsvormen.

Burgerschap Dalton en Erasmus

In de uitwerking van onze missie en visie staat dat burgerschap en een brede vorming de basis vormen van onze gemeenschap. De samenwerkingsgedachte en het gedachtegoed van Helen Parkhurst komen voort uit een mens- en maatschappijbeeld, waarin 'ontwikkeling' (individueel én collectief) binnen onze democratische samenleving de opdracht is. Een thema dat actueler is dan ooit.

Helen Parkhurst had geen voorgeschreven methodiek of didactiek over hoe dit ideaal het beste gerealiseerd kon worden. Kernbegrippen in haar denken over onderwijs zijn (leren omgaan met handelings-) **vrijheid**, (de daarvoor benodigde te ontwikkelen) **zelfstandigheid** en (de noodzaak tot) **samenwerking** en **respectvol samenleven**. Wij zijn een school die als een **'social community'** functioneert, ter voorbereiding op de pluriforme en complexe democratische samenleving waarin kinderen opgroeien.

Binnen school zien we deze aspecten in alle activiteiten als 'a way of life'.

Ambities burgerschap: Wij zijn een school die als een 'social community' functioneert, ter voorbereiding op de pluriforme en complexe democratische samenleving waarin kinderen opgroeien. Wij dragen dit in alles uit.

Burgerschapsactiviteiten en regels in school

- Schoolregels: praten over, opstellen en naleven, wendagen voor brugklassers om aan deze omgeving te wennen.
- Leerlingenraad en andere commissies (sportcommissie, feestcommissie, videocommissie, lustrumcommissie, technische commissie), die oefenplaatsen zijn voor een actief leven als burger van de volwassen 'participatiesamenleving'.
- Trainingen sociale vaardigheden en cursussen over omgaan met geld, drugsvoorlichting, seksuele voorlichting, training/theatervoorstelling over sociale media, Trash Bash, etc.
- Schoolbrede projecten zoals de kerstviering,waarin we leerlingen normen en waarden mee willen geven, de groep GSA (Gay-Straight Alliance), waarin leerlingen zich inzetten voor de gelijkwaardige behandeling van alle genders en seksuele geaardheden, en de keuze van een goed doel voor een collecte.

- De schoolverkiezingen die 2M bij wereldoriëntatie jaarlijks organiseert geven vorm aan democratisch burgerschap.
- ErasmusTV, waar leerlingen leren omgaan met de rol van media, actief (als verzorger van het nieuws) en passief (als nieuwconsument van ErasmusTV op Facebook en Instagram).

Burgerschap in de klas

In de klas zien we burgerschap binnen het vakgerelateerd aanbod terugkomen bij:

- de inhoud van specifieke vakken als maatschappijleer, wereldoriëntatie, filosofie, aardrijkskunde en geschiedenis, met onderwerpen als democratische waarden, de grondwet, politiek, de achtergrond en oorsprong van onze diverse, multiculturele samenleving, de Tweede Wereldoorlog, gastarbeid, ecologie en milieu, duurzaamheid;
- mentorlessen en decanaat, o.a. gericht op het ontwikkelen van vaardigheden, groepsvorming en leren kiezen;
- anti-pestprogramma's;
- aandacht voor meningsvorming, vooroordelen en het aanleren van sociale vaardigheden in alle lessen.

HET ERASMUS COLLEGE ALS SOCIALE & PROFESSIONELE GEMEENSCHAP

De onderlinge sfeer en betrokkenheid tussen collega's is een belangrijk kenmerk van het Erasmus College. Als het erop aankomt dan zetten we met elkaar de schouders eronder en is geen uitdaging te groot voor onze school. Erasmiaan zijn is iets om trots op te zijn, je bent het voor het leven.

Het welbevinden, krijgen en behouden van personeel is de komende jaren cruciaal. Het is belangrijk om de komende jaren voor het Erasmus College specifieke procedures en afspraken helder op papier te krijgen, naast de afspraken en procedures die vastgelegd zijn in de cao. Hierdoor zou het personeelsbeleid voor iedereen helder moeten zijn en kan er geen sprake zijn van willekeur. Dit betekent ook dat we het functiegebouw met alle functiebeschrijvingen compleet gaan maken en indien noodzakelijk in z'n geheel gaan actualiseren.

Verdeling van taken

Om de zoveel tijd is het wenselijk de verdeling van taken te herijken. De waardering van de sectievoorzitters, de waardering van de profielwerkstukbegeleiding en andere uitgangspunten dienen opnieuw tegen het licht gehouden te worden. In het kader van deze zaken en in het kader van de onderwijskundige ontwikkelingen is het goed om de normjaartaaksystematiek tegen het licht te houden.

Ambities personeel: Wij willen een compleet en actueel functiegebouw met officieel gewaardeerde fuwasys-beschrijvingen.

Dit kan alleen integraal omdat meer van het een bijna altijd minder van het ander betekent. Het is niet gemakkelijk om hierin keuzes te maken, maar om aanpassingen mogelijk te maken is dat wel noodzakelijk. Een uitzondering hierop doet zich voor als de structurele financiële ruimte groter wordt. We weten dat de vereenvoudiging van de bekostiging voor het Erasmus College betekent dat we van 2022 t/m 2026 in toenemende mate structureel extra middelen krijgen die mogelijk ook voor een verbetering van het taakbeleid ingezet kunnen worden.

De onderwijskundige ambities zullen hierin in eerste instantie leidend zijn. Deze zullen concreet genoeg uitgewerkt moeten worden om een vertaling naar het taakbeleid mogelijk te maken.

Professionele familiecultuur

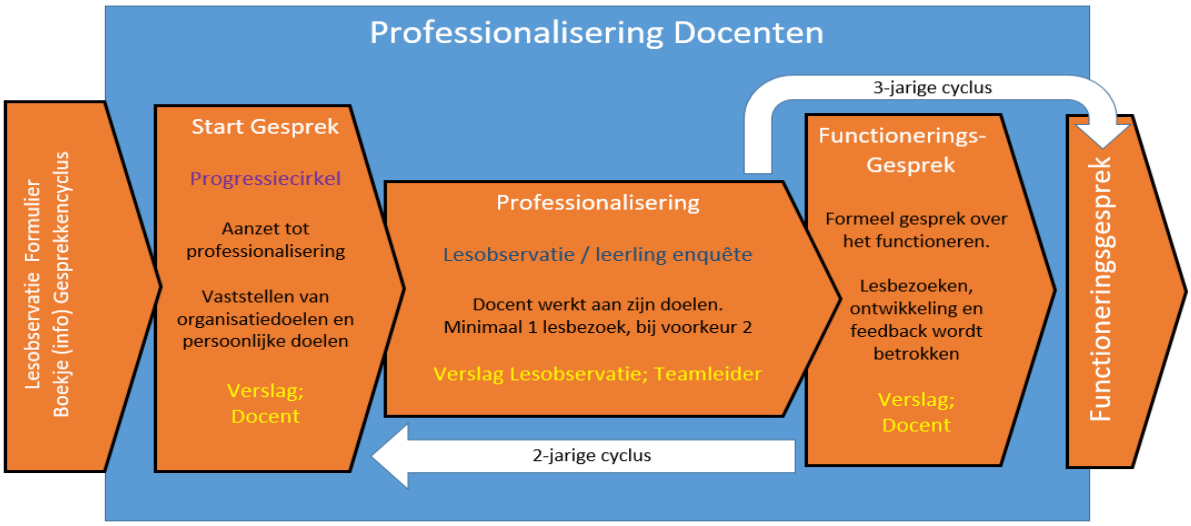
Wij hebben met elkaar bepaald dat we het belangrijk vinden te werken aan een professionele familiecultuur en hebben daarvoor de in de figuur hiernaast genoemde aspecten als speerpunten om de komende jaren aan te werken.

Werkdruk

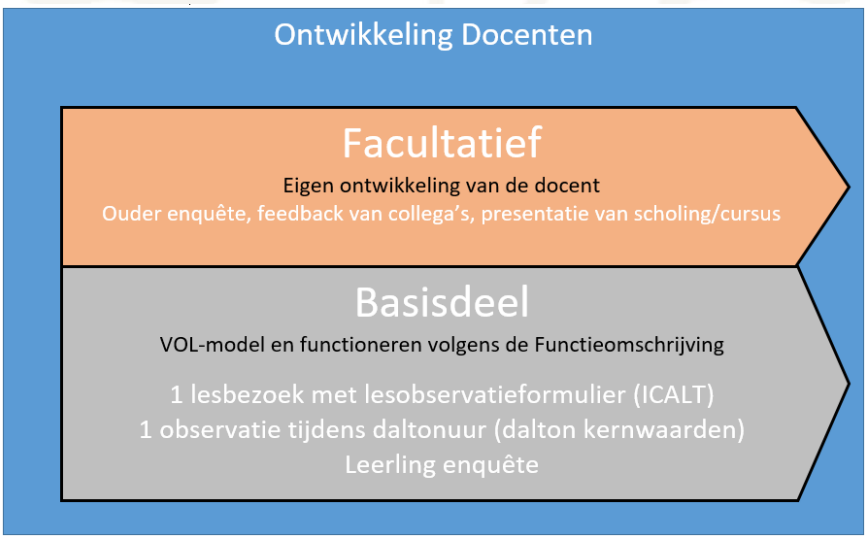
De komende jaren zal ook het verlagen van de werkdruk een belangrijk aandachtspunt zijn. We staan hierin niet alleen: het is een landelijk aandachtspunt en een worsteling voor alle scholen. Docenten geven aan behoefte te hebben aan kleinere klassen dan het maximum dat nu op 32 leerlingen ligt. In de onderwijskundige visie is het van belang te kijken naar mogelijkheden om de klassengrootte te kunnen verkleinen. Uiteraard zullen 2M en 3M prioriteit krijgen als het gaat om kleinere groepen. Een goede afstemming en overleg met de personeelsgeleding van de medezeggenschapsraad (PgMR) is van belang om te komen tot maatregelen die een werkdrukverlagend effect hebben.

Ambities personeel: Beheersing van de werkdruk zal ook de komende jaren van belang blijven. Onderwijskundig en financieel gaan we zoeken naar ruimte voor verkleining van de klassengrootte die nu op maximaal 32 leerlingen ligt.

Gesprekkencyclus OP



In december 2019 heeft de MR ingestemd met de gesprekkencyclus. Een van de redenen om te kiezen voor teamleiders in plaats van leerlingcoördinatoren was om het voeren van gesprekken met alle medewerkers in het kader van ontwikkeling en functioneren mogelijk te maken. Een van de doelen van de schoolleiding is meer aandacht voor het personeel om zodoende te werken aan kwaliteitsverbetering van ons onderwijs. De cyclus van gesprekken en lesbezoeken is een instrument dat wordt ingezet om dit doel te bereiken. Bij het bespreken van de gesprekkencyclus zijn we uitgekomen op een 'basisdeel', dat wat iedere docent en leidinggevende hetzelfde doen, en een 'facultatief deel' waarin docenten bezig zijn met hun eigen gekozen persoonlijke ontwikkeling.



Deze vrijheid om eigen keuzes te maken past in de daltonfilosofie en bevordert de intrinsieke motivatie. Het doel van de cyclus is ontwikkeling en reflectie; "*Docenten op een positieve manier aanzetten tot verdere ontwikkeling. Tijdens deze ontwikkeling reflecteren docenten op het eigen functioneren*".

Op basis van de gesprekken en de waarnemingen van de leidinggevende kunnen er gesprekken en lesobservaties worden toegevoegd aan het in dit document gepresenteerde

model. Dit zal voornamelijk het geval zijn bij docenten die meer ondersteuning nodig hebben in het uitvoeren van hun basisfunctie zoals deze respectievelijk omschreven staat in de functieomschrijving LB, LC of LD. De gesprekkencyclus die in dit document wordt uitgewerkt is niet voor nieuwe docenten. Nieuwe docenten volgen een 'beoordelingstraject nieuwe collega's'.

Uiteraard zal er de komende jaren ook een gesprekkencyclus ontwikkeld worden voor alle andere medewerkers binnen school. Voor de directeur/bestuurder zijn de beoordelings- en functioneringsgesprekken beschreven in het Handboek Governance (versie 2020). De renumeratiecommissie van de Raad van Toezicht voert jaarlijks gesprekken in het kader van functioneren en beoordelen met de directeur/bestuurder.

Ambities personeel: De komende jaren willen we investeren in de gesprekkencyclus voor docenten. We gaan ook een gesprekkencyclus voor OOP, stafmedewerkers en directieleden opstellen en in gang zetten.

Het Erasmus College als 'social community'

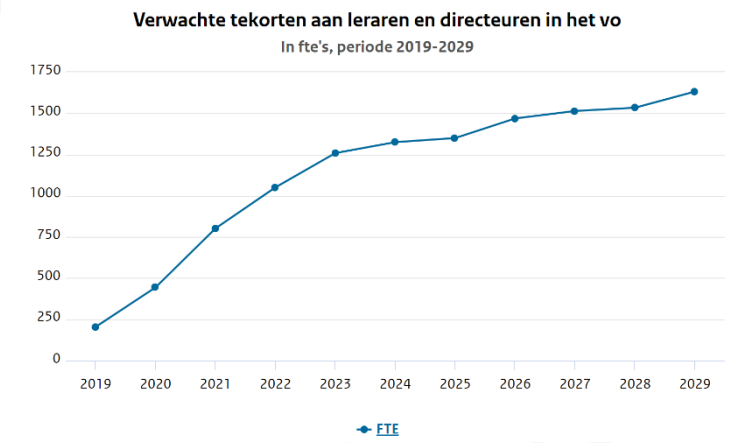
De personeelskamer met Erasmusbar speelt een niet te onderschatten rol in de sociale gemeenschap van de school. De personeelskamer is behalve personeelskamer ook theatercafé, naaiatelier voor het theater, bar voor een goed gesprek aan het einde van de werkdag, dagelijkse werkplek voor medewerkers, plek waar afscheid genomen wordt, plek voor feestelijke vieringen, plek waar leerlingen hun muzikale talent ten gehore brengen,

plek om dagelijks te lunchen en elkaar bij te praten, plek voor de pub-quiz en een plek waar leerlingen tijdens bijzondere gelegenheden ook gebruik van mogen maken. Oftewel: de centrale plek om samen te komen.

> **De personeelskamer op het Erasmus is niet alleen personeelskamer maar ook naaiatelier, theatercafé, bar, werkplek en centraal ontmoetingpunt. Een plek van 'samen', een plek van gezelligheid en plezier en van werken.**

Arbeidsmarkt

De arbeidsmarkt voor docenten laat in prognoses grote tekorten zien bij specifieke vakgebieden. Om er een paar te noemen: wiskunde, Nederlands, natuur- en scheikunde en Duits. In een gesubsidieerd samenwerkingsproject met andere VO-schoolbesturen in het Groene Hart zal de komende twee jaar samengewerkt gaan worden aan het terugdringen van het tekort[6].



Ook als school hebben we een belangrijke opdracht. Medewerkers moeten met plezier naar school gaan, samen werken aan onderwijs, zich kwetsbaar mogen en kunnen opstellen, een veilige omgeving hebben om als leraar te kunnen en mogen leren, elkaar ondersteunen en elkaars expertise gebruiken om beter te worden in hun vak.

Ambities personeel: Wij gaan door regionale samenwerking op het gebied van de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt proberen tekorten aan leraren tegen te

Op basis van pensionering van medewerkers verwachten we bij de volgende secties tekorten: Nederlands, wiskunde en natuurkunde/scheikunde (zie bijlage 3). We zullen de

[6] Regeling regionale arbeidsmarktproblematiek: 2020 – 2022 voor scholen in het Groene Hart.

komende jaren met name beleid moeten maken voor het werven van personeel voor deze secties.

Ambities medewerkers: Door vertrek van medewerkers moeten we de komende jaren wervingsbeleid maken voor met name de tekortvakken Nederlands en wiskunde.

De Erasmus Academie

De Erasmus Academie beoogt de onderwijskundige ambities te ondersteunen. Bij de ontwikkeling van de Erasmus Academie, met daaraan gekoppeld het inductieprogramma voor nieuwe docenten en in een latere fase ook de invoering van de onderwijsontwikkeldagen en de opzet van de gesprekkencyclus, zijn de uitkomsten van onderstaand oorspronkelijke onderzoek nog altijd leidend.

"Kenmerken van een krachtige leeromgeving voor docenten

Als we de drie benaderingen, die de professionele ontwikkeling van leraren beogen te stimuleren, plaatsen op het continuüm dat loopt van 'praktijkkennis' tot 'expertkennis', dan zien we dat wanneer het accent ligt op de persoonlijke ontwikkeling van leraren de 'praktijkkennis' van leraren meer centraal wordt gesteld. Gaat het om het invoeren van innovaties in het onderwijs dan staat de 'expertkennis' van deskundigen en buitenstaanders meer centraal. Samenvattend kan worden gesteld dat voor een krachtige leeromgeving voor leraren de volgende aspecten van belang zijn (cf. Griffin, 1987; Sprinthall, Reiman & Thies-Sprinthall, 1996):

- *inbedding van de leeractiviteiten in de unieke context van de school;*
- *actieve deelname van de leraren in het leerproces;*
- *het gebruiken van praktijkervaringen van de leraren als uitgangspunt bij het aanbieden van theorie;*
- *een focus op samenwerking en collegialiteit;*
- *de mogelijkheid voor leraren om te experimenteren binnen de context van reële lessituaties;*
- *het geven van steun en feedback;*
- *het zien van gedragsveranderingen als een langdurig en continu leerproces;*
- *het reflecteren van leraren op hun eigen onderwijssituatie door het doen van praktijknabij onderzoek.*

Kortom, de constructivistische benadering van leren heeft niet alleen betrekking op hoe leerlingen leren, maar ook op hoe het leren van leraren bevorderd kan worden. Het leren van leraren kan dus worden beschreven in termen van een (re-)construerende activiteit waarin de lerende leraar actief nieuwe informatie verwerkt en deze verbindt met bestaande informatie.

Leraren moeten dan wel de gelegenheid hebben om met elkaar in een veilige, niet bedreigende omgeving met nieuwe vaardigheden en rollen te experimenteren en hierop te reflecteren.

De karakteristieken van het 'interactieve model' sluiten aan bij aspecten van een krachtige leeromgeving die voor een vernieuwingscontext van belang zijn:

a) de betrokkenheid van de deelnemers bij de planning van en beslissingen over de innovatie,
b) de praktijknabijheid van de innovatie,
c) de integratie van individuele - en organisatiedoelen,
d) de afstemming van leerervaringen voor de deelnemers in functie van de eigen leerbehoeften,
e) de samenwerking tussen collega's,
f) de facilitering in tijd,
g) de aanmoediging van de deelnemende leraren door de schoolleiding."[7]

Met deze wetenschappelijke onderbouwing en de hierboven aangegeven 8-puntenlijst en de voorwaarden a t/m g van het 'interactieve model', hebben we de onderwijs-ontwikkelactiviteiten van de afgelopen jaren vormgegeven.

In het rooster van werkzaamheden (RvW) worden vijf onderwijsontwikkeldagen opgenomen. Het inductieprogramma van nieuwe docenten staat als een huis en wordt door nieuwe collega's hoog gewaardeerd. De Erasmus Academie is eigenlijk de kapstok geworden waaraan we alle onderwijsontwikkelingen kunnen ophangen. Met de nieuwe gesprekkencyclus die in 2019-2020 gestart is, kunnen we vraag en aanbod van alle docenten beter met elkaar in contact brengen. Op basis van het nieuwe schoolplan kunnen we meer focus aanbrengen in de leergangen van de Erasmus Academie die belangrijk zijn voor de komende jaren.

De Erasmus Academie verzorgt leergangen tijdens drie van de vijf onderwijs ontwikkeldagen, waar secties en individuele docenten zich voor kunnen inschrijven. Deze leergangen worden gegeven door interne experts, die we door middel van de gesprekkencyclus kunnen identificeren, of door experts van buiten, als er behoefte is aan expertise, maar die expertise in huis niet gevonden is. Er is dus een hele duidelijke link tussen de uitkomsten van de gesprekkencyclus van individuele docenten (via de teamleiders en directeuren) en de organisatie van de Erasmus Academie (directeur onderwijs).

De leergangen zijn direct gekoppeld aan de drie thema's van het schoolplan: willen leren (motivatie), weten hoe te leren (executieve functie) en aandacht voor de persoonlijke ontwikkeling.

[7] Van Bergen, T.C.M., & Van Veen, K. (2004). Het leren van leraren in een context van onderwijsvernieuwingen: waarom is het zo moeilijk? *Tijdschrift voor Lerarenopleiders*, *25*(4), 29-39.

Ambities personeel: De Erasmus Academie ondersteunt op drie ontwikkeldagen per jaar medewerkers in het realiseren van de gezamenlijke onderwijskundige ambities uit het schoolplan.

KWALITEIT ERVAREN

In het Erasmus Kwaliteitshandboek staat beschreven op welke wijze we vorm geven aan kwaliteit en kwaliteitsbewaking. We dragen hier een gezamenlijke verantwoordelijkheid voor; zowel de schoolleiding als iedere medewerker van school. Alleen als we met elkaar kunnen spreken over en reflecteren op de kwaliteit van ons werk, kunnen we groeien. Dit betekent dat we moeten leren op welke wijze we goede feedback kunnen geven en dat we ons gezamenlijk verantwoordelijk voelen voor de kwaliteit.

De mening van leerlingen, ouders, medewerkers nemen we serieus. Evaluaties moeten altijd leiden tot verbetering en actie, al gaat het maar om een verbeterpunt. Het monitoren en terugkoppelen van de opbrengsten van de verbeteracties en bijstellingen is daarbij, in het kader van transparantie, van belang.

We willen binnen school kunnen ervaren of de schoolleiding en het gehele team een duurzame verbetercultuur creëren, de professionaliteit versterken en voortdurend de onderwijskwaliteit als geheel op een hoger plan proberen te brengen. Hierbij horen gezamenlijke, concrete onderwijskundige ambities.

Ambities kwaliteitszorg: We willen binnen school kunnen ervaren of de schoolleiding en het gehele team een duurzame verbetercultuur creëren, de professionaliteit versterken en voortdurend de onderwijskwaliteit als geheel op een hoger plan proberen te brengen.

Werken aan kwaliteit

Het is belangrijk om een breed gedragen visie en missie te hebben, die zich vertalen in doelen en het bereiken van beoogde resultaten. Het is belangrijk dat dit ambitieuze en concrete doelen zijn. Het behalen van deze doelen lukt alleen als er sprake is van een professionele familiecultuur met een team van medewerkers dat zich aan die visie en doelen collectief en individueel committeert. Een team van medewerkers dat transparant opereert op basis van vertrouwen en goed samenwerkt. Voor dat vertrouwen en samenwerken is het van belang dat er gewerkt wordt op basis van afspraken en dat men elkaar steunt, bevraagt en aanspreekt. Tevens is van belang dat de voortgang van het werk bewaakt wordt. Middels reflectie, evaluatie en feedback dient nagegaan te worden of beoogde resultaten ook

daadwerkelijk behaald worden. En waar dat (nog) niet zo is, moet de bereidheid getoond worden om mee te werken aan verbeter- en versterkingsacties. Dat vraagt van iedereen een innovatieve houding van nieuwsgierig over eigen grenzen heen kijken, benieuwd zijn naar ideeën en wellicht verrassende alternatieven, en bereidheid om zich verder te bekwamen en zo de professionele bagage uit te breiden. Om te controleren of al die activiteiten en processen adequaat en naar wens verlopen is kwaliteitszorg nodig, te definiëren als: zicht houden op, waarborgen van en waar nodig verbeteren van de kwaliteit van het onderwijs in de breedste zin van het woord, systematisch en SMART[8] uit te voeren. Daarvoor is een reeks van instrumenten en middelen voorhanden. Soms cijfermatig en hard meetbaar op basis van toetsing, al dan niet voorzien van cijfers van vergelijkbare scholen of landelijke cijfers. Soms meer gevoelsmatig merkbaar op basis van peilingen en gesprekken. Beide middelen zijn bruikbaar en nuttig en kunnen elkaar aanvullen.

Gesprekkencyclus voor alle medewerkers

Het Erasmus College heeft, zoals eerder genoemd, een gesprekkencyclus voor het OP. Dit instrument wordt ingezet om te werken aan verbetering van de bekwaamheid en ontwikkeling, in een veilige (leer)omgeving waarin de docent gestimuleerd wordt te groeien als professional. Deze cyclus moet een natuurlijk onderdeel worden van het werken aan de persoonlijke kwaliteit als medewerker en daarmee aan de kwaliteit van het onderwijs. De progressiecirkel staat in de gesprekken centraal. Met aparte uitwerkingen voor het OOP, de directie en stafmedewerkers zal de gesprekkencyclus de komende jaren uitgebreid worden naar alle medewerkers.

Ambities kwaliteitszorg: Werken aan verbetering van je bekwaamheid en ontwikkeling, in een vellige (leer)omgeving waarin je gestimuleerd wordt te groeien als professional. De gesprekkencyclus, de Erasmus Academie en een veilige collegiale omgeving gaan ons daarbij helpen.

[8] SMART staat voor - **S**pecifiek - **M**eetbaar - **A**cceptabel - **R**ealistisch - **T**ijdgebonden. Een SMART-doelstelling is richtinggevend: het geeft aan wat je wilt bereiken en stuurt het gedrag van je medewerkers en van jezelf. Bovendien wordt aangegeven welke resultaten wanneer moeten worden bereikt. Door een doelstelling SMART te formuleren is de kans groter dat er in de praktijk iets van terecht komt.

Sectieverantwoordelijkheid

Secties vormen de kern van het vakonderwijs. Zij hebben de gezamenlijke verantwoordelijkheid om de doorlopende leerlijn voor hun vak te bewaken. De sectievoorzitter is intermediair en eerste aanspreekpunt van zowel de sectie als de directie. Samenwerking in de sectie en gezamenlijk verantwoordelijkheid dragen is essentieel voor het bewaken van de kwaliteit van het vakgebied en het monitoren van de resultaten. Elkaar aanspreken op gedrag is belangrijk zowel vanuit de directie als binnen de sectie. Uiteindelijk zijn we gezamenlijk verantwoordelijk voor de kwaliteit en spreken we daar met elkaar over. Door elkaar te helpen, ook daar waar iemand het lastig vindt kwaliteit te leveren, kunnen secties groeien. Door regelmatig te spreken over of we de dingen goed doen en of we de goede dingen doen, komen we op de juiste verbeterpunten. Dit vraagt om een veilige omgeving waarin kwetsbaar opstellen, door aan te geven dat iemand iets moeilijk vindt, niet wordt afgestraft maar juist een positieve uitwerking heeft, doordat men elkaar juist dan ondersteunt en helpt.

Ambities kwaliteitszorg: Samenwerking in de sectie en gezamenlijke verantwoordelijkheid dragen is essentieel voor het bewaken van de kwaliteit van het vakgebied, van de doorlopende leerlijn en van de resultaten.

We hanteren de volgende uitgangspunten: ruimte geven daar waar het kan, verantwoordelijkheid vragen en samenwerken met de directie daar waar nodig. De instroom, doorstroom en uitstroom, de opbouw van het curriculum met de doorlopende leerlijnen daarin en de (school- en centrale) examens zijn onderwerpen die er voor alle secties toe doen. Als een sectie op het centraal eindexamen boven het 50^{e} percentiel scoort, is de sectie vrij om verder te werken aan verbetering. Wanneer een sectie op het centraal eindexamen tussen het 25^{e} en 50^{e} percentiel scoort, geven zij bij de directie aan hoe zij de resultaten analyseren en op elke wijze zij verbeteringen willen doorvoeren om tot hogere cijfers te komen (plan van aanpak). Secties met een percentielscore van onder de 25 zullen intensiever samenwerken met de directie om de resultaten te analyseren en verbeteracties uit te werken.

Alumni

Onze alumni dragen wij op handen en worden op regelmatige basis betrokken bij de school. In sommige gevallen gaat het hierbij om zaken die met de vakgerichte lessen te maken hebben, in andere gevallen gaat het om theater, muziek en overige activiteiten. De komende jaren willen we de relatie met onze alumni verder versterken.

Ambities identiteit: Als je bij ons op school hebt gezeten voel je je met trots Erasmiaan voor het leven. De school hecht zeer aan verbondenheid met oud-leerlingen en oud-medewerkers en wil dit verder versterken.

Leerlingparticipatie

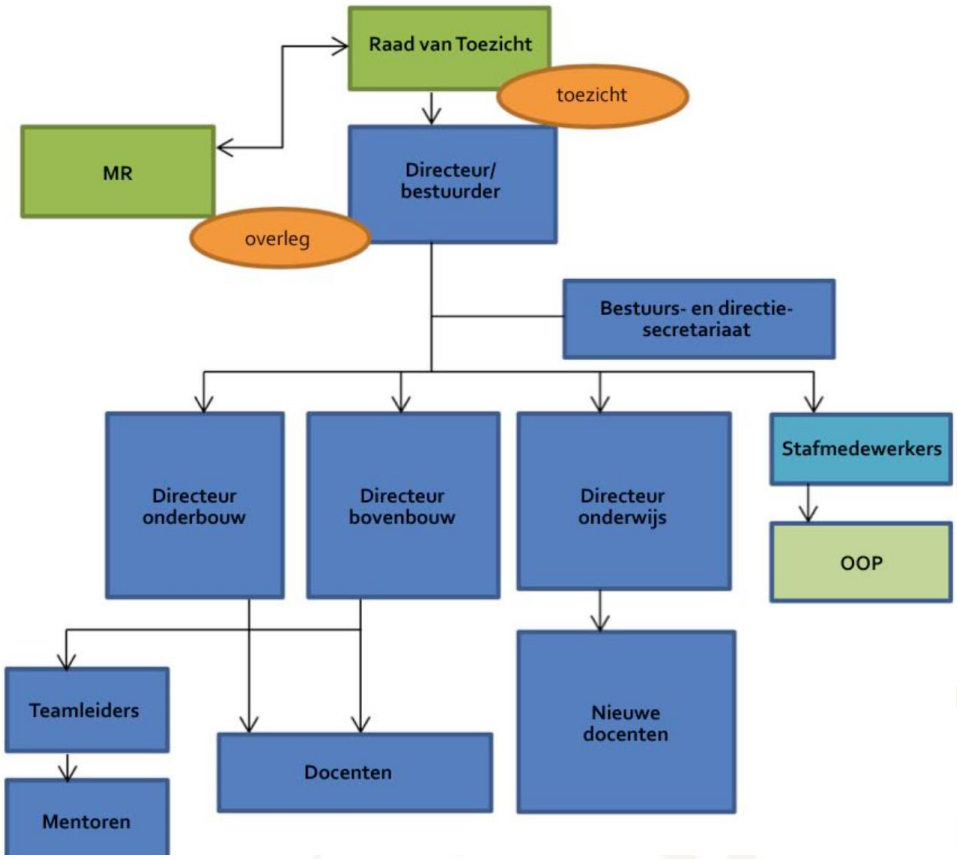
De participatie van leerlingen vinden wij belangrijk. De leerlingenraad en de leerlinggeleding in de MR spelen een belangrijke rol als klankbord voor de schoolleiding. Daarnaast zijn leerlingen zeer actief bij de verschillende activiteiten op school, met name in de diverse commissies (zoals de feestcommissie en de technische commissie).

Ambities leerlingparticipatie: De meningen en ideeën van leerlingen over de school vinden wij belangrijk. Wij nemen leerlingen serieus en zetten daarom gericht in op leerlingparticipatie.

Het Erasmus College vindt de betrokkenheid van leerlingen en het plezier dat zij op school ervaren een essentieel en te koesteren onderdeel van het DNA van de school. De meningen en ideeën van leerlingen over de school vinden wij belangrijk en nemen wij serieus. Waar mogelijk stimuleren we leerlingen om actief deel te nemen of organiseren we extra mogelijkheden om met leerlingen in gesprek te gaan over het onderwijs. We stimuleren de commissies en andere activiteiten waarbij leerlingen zich actief en vrijwillig inzetten voor het Erasmus College.

Ambities leerlingparticipatie: We stimuleren het opzetten van commissies en andere activiteiten waarbij leerlingen zich actief en vrijwillig inzetten.

EFFICIËNTE EN KOSTENBEWUSTE ORGANISATIE



De organisatie is in 2019 fundamenteel veranderd. Leerlingcoördinatoren zijn teamleiders geworden en hebben hun eigen team van mentoren van specifieke afdelingen. Door teamleiders samen met mentoren verantwoordelijk te maken voor de zorg en aandacht voor de persoonlijke ontwikkeling van leerlingen wordt er meer samengewerkt aan de begeleiding van leerlingen. Tegelijkertijd ondersteunen de teamleiders als leidinggevende de docenten in hun persoonlijke ontwikkeling. De gesprekkencyclus is hier specifiek op aangepast. De directeuren onder- en bovenbouw geven leiding aan de teamleiders. De directeur onderwijs is verantwoordelijk voor de begeleiding en beoordeling van de nieuwe docenten. De directeur/bestuurder is eindverantwoordelijk en leidinggevende van de directeuren. De aansturing van het OOP is divers.

Werken in teams en met teamleiders

In 2019 is besloten te starten met mentorenteams en teamleiders. Afgesproken is om deze structuur na twee jaar te evalueren en na te gaan of deze organisatiestructuur geschikt is.

Ambities bedrijfsvoering: In 2021 evalueren we de organisatiestructuur met mentorenteams en bijbehorende teamleiders.

Bedrijfsvoering

De komende jaren willen we de bedrijfsvoeringprocessen aanpassen om zo efficiënt mogelijk te kunnen werken. We gaan ervan uit dat daarmee ook de hoeveelheid werkzaamheden en de daarmee gepaard gaande middelen kunnen worden beperkt.

Door het opzetten van een managementinformatiesysteem heeft de school 24 uur per dag de beschikking over actuele gegevens over personeel, financiën en leerlingen. Integratie en koppeling van systemen maakt het mogelijk om alle functionaliteiten bij elkaar te hebben.

Uitgangspunt voor het privacybeleid is het waarborgen van de digitale veiligheid en bescherming van de persoonsgegevens van leerlingen en medewerkers.

Ambities bedrijfsvoering: Wij zetten de komende jaren in op effectieve en afdoende privacybeschermende maatregelen en bieden een veilige werk- en leeromgeving.

Facilitair

De repro-afdeling heeft voor het drukwerk een contract met RICOH dat loopt tot 2023. We weten inmiddels dat door gebruik te maken van moderne technieken[9] (ticketsysteem via het internet) de kosten van deze afdeling gehalveerd zouden kunnen worden. Bij dit soort services kunnen medewerkers 24 uur per dag drukwerk in het ticketysteem invoeren, zowel thuis als op school. Zoals bedrijven als bol.com of Coolblue online bestelde goederen binnen 24 uur aan huis leveren, wordt het in het ticketsysteem ingevoerde drukwerk binnen eenzelfde termijn op school afgeleverd. Meer maatwerk voor de helft van de prijs.

Ambities facilitair: Bij het verlopen van het contract voor het drukwerk willen we inzetten op modernisering en digitalisering. Medewerkers moeten online op elk moment en overal drukwerk kunnen aanvragen, dat binnen 24 uur in het postvak ligt.

Het contract om vuil op te halen is eveneens voor langere tijd vastgelegd. Onder het huidige contract kunnen we met de inrichting van drukperscontainers goedkoper opereren. Na afloop van het contract zien we mogelijkheden om het nog goedkoper in te richten.

[9] Veel drukkerijen bieden een goedkope 24-uursservice aan zoals ook bedrijven als bol.com. Via internet geef je aan wat en hoe iets geprint moet worden en afhankelijk van de afspraken wordt het printwerk dezelfde dag of een dag later bezorgd.

Ambities facilitair: Bij het aflopen van de facilitaire contracten wordt gekeken naar goedkopere mogelijkheden en houden we rekening met het milieu.

Huisvesting

Tien jaar geleden is het gehele gebouw grondig gerenoveerd. De komende jaren zullen in het kader van meerjarenonderhoud diverse zaken opgepakt moeten worden. In het kader van de onderwijsvisie 'leren over en voor het leven' zien we het hele gebouw als plek om te leren.

Ambities huisvesting: In het hele gebouw worden plekken ingericht om te kunnen leren en werken. Leren doe je overal en niet alleen in de klaslokalen.

Leermiddelen

De uitgaven aan leermiddelen zijn op het moment aanzienlijk hoger dan wat we vanuit het ministerie als vergoeding krijgen. Kritisch kijken naar de gebruikte leermiddelen moet ervoor zorgen dat we hier de komende jaren minder aan uitgeven. VO-content biedt bijvoorbeeld voor €9,- voor alle vakken en niveaus digitale content. Daarnaast zijn er ook nog tal van andere mogelijkheden, zoals het investeren in eigen methodes.

Financiën

Financiën moeten altijd in het teken staan van de te realiseren doelen. De formatie en de toedeling van taakuren is het belangrijkste instrument om hier richting aan te geven. Vanaf 2022 krijgt de school (in toenemende mate) structureel extra middelen vanwege de vereenvoudiging van de bekostiging. Deze middelen zullen in goed overleg met de medezeggenschapsraad ingezet gaan worden ten behoeve van het onderwijs. Hierbij kan onder andere worden gedacht aan een eigen device (laptop, Chromebook, tablet) voor elke medewerker, extra werkplekken in het gebouw om te leren en werken en inzet van personele uren voor het realiseren van onderwijskundige ambities. We streven ernaar, mede op verzoek van de accountant, het contante geld in de organisatie te minimaliseren. Door te werken met bankpassen en bijbehorende app op je telefoon wordt het doen van betalingen eenvoudig en is de administratieve afhandeling snel en efficiënt.

Ambities financieel: De extra structurele financiële middelen als gevolg van de vereenvoudiging van de bekostiging zullen in overleg met de medezeggenschapsraad vooral ingezet gaan worden ten behoeve van onderwijs en onderwijsontwikkeling.

Via een app op de telefoon kunnen bonnen en declaraties met en druk op de knop worden gefotografeerd en aan de betaling worden gekoppeld. Het verzamelen en bewaren van bonnetjes die bij de administratie moeten worden uitgezocht en in de administratie moeten worden ingevoerd is dan niet meer nodig. Betaling en bon zijn direct gekoppeld en administratief verwerkt.

Ambities financieel: Betalen met contant geld beperken we op school tot een minimum.

De komende jaren gaan we alle administratieve procedures doorlopen en daar waar mogelijk aanpassen als het administratieve proces daardoor vlotter en efficiënter verloopt. Dit geldt ook voor declaraties van medewerkers, verlofaanvragen, etc.

In Zoetermeer is een klein aantal schoolbesturen verantwoordelijk voor het voortgezet onderwijs in Zoetermeer. Fluctuaties in leerlingen tussen scholen zorgen voor (tijdelijke) huisvestingsproblemen en besteding van onderwijsmiddelen aan huisvesting. Het Erasmus College vindt het belangrijk al te grote leerlingfluctuaties te voorkomen door hier samen met de andere schoolbesturen bindende afspraken over te maken. Dit komt de continuïteit van het voortgezet onderwijs in Zoetermeer ten goede en voorkomt het weglekken van onderwijsgeld naar huisvesting. Door deze stabiliteit is het ook beter mogelijk om te bouwen aan onderwijskwaliteit.

Ambities bedrijfsvoering: Het Erasmus College vindt het belangrijk al te grote leerlingfluctuaties te voorkomen door hier samen met de andere schoolbesturen bindende afspraken over te maken.

Ouderbijdrage schoolkosten

De school biedt allerlei extracurriculaire programma's aan zoals de kunstklas, de Sports Academy, internationaal erkende taaldiploma's (IELTS, Goethe, Anglia), toneel, muziek (bands, orkest), etc. De komende jaren willen we de ouderbijdrage verhogen om de extra activiteiten die we naast de reguliere lessen aanbieden te kunnen bekostigen. Uiteraard vinden we dat dit voor iedereen toegankelijk moet zijn en blijven. We willen in overleg met de ouderraad, zoals we dat ook de afgelopen jaren hebben gedaan, het solidariteitsfonds van de ouderraad (deel van de vrijwillige ouderbijdrage) gebruiken om ouders die het niet kunnen betalen tegemoet te komen. Hiermee borgen we de toegankelijkheid voor alle leerlingen.

Ambities schoolkosten ouders: De komende jaren willen we de ouderbijdrage verhogen om de extracurriculaire activiteiten te kunnen blijven aanbieden.