

Schoolplan 2023-2027

Thuis in de wereld

Ashram College

Alphen aan den Rijn

Augustus 2023

Inhoudsopgave

Inleiding.....	2
1. Het Ashram College.....	3
2. Missie en visie.....	3
Onze missie.....	3
Onze visie.....	3
3. Onderwijs.....	4
Basisvaardigheden.....	4
Ashramtijd.....	5
Cultuurschool.....	5
4. Didactisch en pedagogisch klimaat.....	6
Didactisch en methodisch.....	6
Pedagogisch en persoonsvorming.....	7
Coaching en ondersteuning.....	9
5. Burgerschap.....	10
6. Determinatie en doorstroom.....	11
7. Personeelsbeleid / werkgeverschap.....	12
8. Professionele kwaliteitsstructuur.....	13
9. Verhuizen.....	14
10. Financiën & beheer.....	15
11. Sterkte en zwakte analyse.....	16

Inleiding

Voor u ligt het schoolplan van het Ashram College, locatie Alphen aan den Rijn. Er is een uitgebreid traject voorafgegaan om te komen tot dit nieuwe schoolplan. In opdracht van het college van bestuur van SCOPE scholengroep is in mei 2022 een waarderend onderzoek uitgevoerd onder de directie, medewerkers, ouders, deelraad, leerlingen en stakeholders zoals CJG en Go! voor jeugd. In navolging daarop is er tijdens studiedagen input verzameld onder het voltallige personeel en een groep leerlingen over de onderwijsvisie en hun ambities. Tevens is de ouderklankbordgroep betrokken middels een inspraakronde.

Het proces kreeg een vervolg met een groep docenten en ondersteunend personeel die zich hadden aangemeld voor de Onderwijs Ontwikkel Groep. Een representatieve werkgroep die samen met de schoolleiding de voorgaande input verwerkt heeft tot de visie, kernwaarden, ambities en doelstellingen van onze school. Bij het opstellen van dit schoolplan is rekening gehouden met de nieuwbouw die we gaan betrekken, de snel ontwikkelende samenleving, de veranderende leerlingenpopulatie, de uitvoerbaarheid en toekomstbestendigheid.

Dit schoolplan geeft de ambities weer voor de komende vier jaar en beschrijft het onderwijskundig beleid, het personeelsbeleid en het beleid met betrekking tot de bewaking en verbetering van de kwaliteit van het onderwijs dat we in deze vier jaar willen bereiken. In dit schoolplan wordt voortgebouwd op het vorige schoolplan, met de nadruk op bewaking van de onderwijskwaliteit en borging van het onderwijsconcept. Het schoolplan wordt jaarlijks uitgewerkt in jaar- en teamplannen. Daarnaast sluiten wij aan bij de ambities van SCOPE scholengroep namelijk: *de leerlingreis centraal, samen leren & beter worden en midden in de samenleving.*

1. Het Ashram College

Het Ashram College in Alphen aan den Rijn is samen met de vestiging in Nieuwkoop onderdeel van de SCOPE scholengroep. Het bevoegd gezag ligt bij het bestuur van SCOPE scholengroep. De dagelijkse leiding van de vestiging in Alphen aan den Rijn is in handen van de schoolleiding bestaande uit de directeur en vier afdelingsleiders.

Het Ashram College is een brede scholengemeenschap waar leerlingen een mavo, havo, vwo of gymnasium-opleiding volgen. Het onderwijs is gebaseerd op het overdragen van kennis, het aanleren van vaardigheden en het bijbrengen van maatschappelijk bewustzijn. Daarbij bieden we leerlingen de mogelijkheid om keuzes te maken die bijdragen aan hun persoonlijke ontwikkeling, zelfstandigheid en de ontwikkeling van hun schoolloopbaan.

2. Missie en visie

Onze missie

We bereiden leerlingen voor om zich thuis te voelen in een continu veranderende samenleving, zodat ze zich daarin succesvol kunnen ontplooiën. Leerlingen behalen een diploma en ontwikkelen zich tot zelfstandige, creatieve en tolerante burgers. Ze zijn nieuwsgierig en durven keuzes te maken.

Onze visie

Het Ashram College in Alphen aan den Rijn is een leergemeenschap waar een **sociaal veilige** omgeving wordt gecreëerd. Dit doen we door leerlingen als gelijkwaardige gesprekspartners te benaderen. We vormen een gemeenschap met een diversiteit aan identiteiten, geloofsovertuigingen en toekomstdromen. Het is een plek waar leerlingen de wereld buiten de schoolmuren leren begrijpen. We verwelkomen **verschillen** en hebben respect voor iedere persoon en hun mening. Iedere persoon wordt gezien en kan zichzelf zijn.

Van oudsher staat het Ashram Alphen bekend als een **geborgen** en **zorgzame** gemeenschap. Een sociaal veilige omgeving, waar erkenning en begrip bestaat voor de ander en elkaars verschillen. We streven naar een hoge betrokkenheid met het individu of een groep als geheel. Iedereen noemt elkaar bij de voornaam en heeft laagdrempelig persoonlijk contact met elkaar.

We bieden **eigenzinnig** en **creatief** onderwijs, wat betekent dat we niet altijd binnen de lijntjes blijven. Onze basishouding is kijken naar mogelijkheden en oplossingen. Het Ashram Alphen kiest ervoor om realistische kansen te bieden, zodat de leerling daadwerkelijk een kans op succes heeft.

De continu veranderende samenleving vraagt van het Ashram Alphen om de leerlingen hierop voor te bereiden. Dat betekent dat leerlingen leren omgaan met veranderingen en **veerkrachtig** worden. Dit doen we door waar mogelijk grenzen te verleggen, en leerlingen zichzelf te leren kennen. De docenten en het coachprogramma bieden hiervoor ruimte en begeleiding.

Vanuit onze kernwaarden richten we ons op de kwaliteit van de lessen en het behalen van goed resultaat. Dat betekent dat de focus van het personeel **opbrengstgericht** is. Dat maakt deel uit van een sterke kwaliteitscultuur, waar behoefte aan is vanuit de hele organisatie. In dit schoolplan worden opbrengstgerichte doelen verder uitgewerkt.

3. Onderwijs

Onze onderwijskundige opdracht betreft zowel het verrijken van kennis en vaardigheden, als de ontwikkeling van persoonsvorming. Als school hebben wij de verantwoordelijkheid voor de manier waarop wij bijdragen aan de vorming van de leerling.

Basisvaardigheden

De opdracht van het onderwijs is het bouwen aan de basisvaardigheden taal, wiskunde en burgerschap. Dat is terug te vinden in de documenten taal- en rekenbeleid. De maatschappij, en de mogelijkheden, veranderen in een hoog tempo. Als school moeten wij continu schakelen om ons onderwijs actueel te houden. Zo brengen mobiele telefoons en ICT de nodige vraagstukken met zich mee.

Wat doen we al?

- Er is een taal- en rekenbeleid.
- Het overbrengen van kennis, houding en vaardigheden die passen bij de behoeften van de samenleving en de mogelijkheden en talenten van onze leerlingen.
- Leermiddelen inzetten voor extra ondersteuning, bijlessen en examentraining.
- Een werkgroep taalbeleid is bezig om het huidige taalbeleid in kaart te brengen om taalvaardigheden te verbeteren.

Ambities: we willen...

- Leerlingen vaardigheden aanleren die ze nodig hebben in het vervolgonderwijs en het werkveld. Te denken valt aan vaardigheden in informatieverwerking, studeren, presenteren, plannen, digitale middelen, communicatie en zelfdiscipline.
- Uitstijgen boven de wettelijke criteria van taalvaardigheid van leerlingen.
- Uitstijgen boven de wettelijke criteria van rekenvaardigheid van leerlingen.

Actiepunten: we gaan...

- Een plan ontwikkelen en implementeren om leervaardigheden op een duurzame wijze een integraal onderdeel van ons onderwijs te kunnen maken.
- Leermiddelen inzetten ter bevordering van het leesonderwijs door de aanschaf van nieuwe leesboeken voor de vakgroep Nederlands.
- Evalueren van de ondersteuning taal- en rekenvaardigheden.
- Beleidsplan taal-en rekenvaardigheden bijstellen.
- Leermiddelen inzetten voor verdere ondersteuning taal- en rekenvaardigheden.

Ashramtijd

Op het Ashram Alphen vinden we het belangrijk dat leerlingen zich binnen en buiten de les kunnen ontwikkelen. Daarvoor is Ashramtijd ingevoerd. Hiervoor is zowel een verplichte als vrijwillige deelname van toepassing is. Ashramtijd is een manier om te zorgen dat er tijd is voor ondersteuning, verdieping en verbreding van leerlingen. Ondersteuning heeft betrekking op vakinhoudelijke hulp of huiswerkbegeleiding van onze eigen docenten. Verdieping en verbreding betekent dat leerlingen zich ontwikkelen op persoonlijke interesses zoals de musical, coderen of debatteren.

Het voordeel van Ashramtijd is dat het wordt uitgevoerd door onze eigen vakdocenten. Ze kennen de school en weten wat er speelt bij onze leerlingpopulatie. Daarnaast worden er korte lijntjes onderhouden met de coach. Met deze ondersteuning en verbreding hebben we meer zicht op de leerling. Voor ouders is het grote voordeel dat er geen kosten verbonden zijn aan de begeleiding. Dat scheelt hoge kosten voor bijles- of huiswerkbureaus, en daarmee verhoogd Ashramtijd de kanselijkheid onder leerlingen.

<p>Wat doen we al?</p> <ul style="list-style-type: none">- Ashramtijd aanbieden voor vakinhoudelijke ondersteuning.
<p>Ambities: we willen...</p> <ul style="list-style-type: none">- Ashramtijd uitbreiden met verdieping en verbreding van het onderwijs.- Ashramtijd uitbreiden met huiswerkbegeleiding.
<p>Actiepunten: we gaan...</p> <ul style="list-style-type: none">- Ashramtijd huiswerkbegeleiding inplannen bij docenten.- Secties stimuleren om invulling te geven aan Ashramtijd in hun sectieplan.

Cultuurschool

Op het Ashram Alphen bruist het van de **creativiteit**, en dat maakt het een echte cultuurschool. Kunst is de uitgelezen plek voor aandacht aan het groeiproces boven een cijfer als uitkomst. Kunst is een belangrijk aspect van burgerschapsonderwijs, waarbij leerlingen buiten kaders leren denken. Elke leerling volgt hiervoor het vak drama, beeldende vorming en muziek, maar daarnaast is er ruimte om meer cultuurvakken te volgen. Voor de kunstliefhebbers bestaat er de mogelijkheid om in de brugklas de 'Kunstfabriek' te volgen, waar gewerkt wordt vanuit verschillende disciplines. Daarna kan er eindexamen gevolgd worden bij drama, beeldende vorming of muziek.

Ook buiten de lessen is er veel ruimte voor kunst en cultuur. Een aantal keer per jaar worden er **lunchpauzeconcerten** georganiseerd; leerlingen treden op tijdens de lunchpauze op een gewone schooldag. Daarnaast bestaat de wens om de Ashram **musical** weer opnieuw te introduceren.

Het is onze ambitie om meer cultuur terug te zien in **Ashramtijd**. Leerlingen moeten zich na de lessen kunnen verrijken op het gebied van cultuur- en kunstzinnige vorming. Het oude schoolgebouw straalt de

geschiedenis van de kunstvakken uit. Dat zien we graag terug in het nieuwe schoolgebouw met bijvoorbeeld muziek- en kunstvoorstellingen.

<p>Wat doen we al?</p> <ul style="list-style-type: none">- Jaarlijkse excursies door de kunstvakken.- Lunchpauzeconcerten voor en door leerlingen en personeel.- Eindexamenvakken muziek, beeldende vorming en drama.- Jaarlijkse 'Ashram uit de kunst' met muziek en drama voorstellingen en een expositie van het examenwerk van beeldende vorming.
<p>Ambities: we willen...</p> <ul style="list-style-type: none">- Het kunst- en culturaanbod verrijken binnen de Ashramtijd.- De Ashram musical her-introduceren.- Producten van leerlingen tentoonstellen in het nieuwe gebouw.
<p>Actiepunten: we gaan...</p> <ul style="list-style-type: none">- In het nieuwe gebouw de culturaspecten laten terugkomen, zoals gemaakt werk van leerlingen exposeren.- De CJP-gelden evalueren en blijvend inzetten.- Facilitering van collega's voor de Ashram-musical.- Cultuurplan herijken.

4. Didactisch en pedagogisch klimaat

Didactisch en methodisch

Bij ons op school wordt er doelgericht lesgegeven. Dat betekent dat een leerling weet wat hij geleerd heeft. Docenten hebben de kennis en vaardigheden om zelf te kiezen welke onderwijsvormen ze inzetten. Deze vrijheid kent kaders, zodat de onderwijsvormen binnen de **doorlopende leerlijn** en het sectieplan passen. Binnen een professionele cultuur verwachten we tevens dat alle werknemers de schoolregels naleven, zoals vermeld staan in het leerlingenstatuut. Dat is van groot belang voor eenduidigheid richting leerlingen.

Leerlingen doen kennis en vaardigheden op bij de verschillende vakken, maar we vinden het ook belangrijk dat zij overlap ervaren tussen vakken. In de onderbouw zijn er daarom verschillende **vakoverstijgende** werkvormen en projecten. De **werkplekken** voor leerlingen in het nieuwe schoolgebouw bieden kansen om zelfstandig te werken en faciliteren in mogelijkheden om met elkaar samen te werken.

Om ons onderwijs te blijven verbeteren wordt er in schooljaar 2023-2024 gestart met een pilot **collegiale consultatie**, waarbij collega's van elkaar kunnen leren en elkaar kunnen inspireren. Tevens wordt er een werkgroep voor onderwijsontwikkeling opgericht om ervoor te zorgen dat we ons onderwijs gecontroleerd blijven verbeteren.

Op het Ashram Alphen hebben we afspraken over **toetsing**, deze zijn terug te vinden in het **toetsbeleid**. Het beleid is zo samengesteld dat het toetsniveau en de toetsdruk vanaf de brugklas tot aan de examenjaren stapsgewijs toeneemt. Hiermee wordt een basis gelegd, zodat leerlingen zelfverzekerd het centraal eindexamen in kunnen gaan.

Bij de meeste vakken wordt een Chromebook in de les gebruikt. Soms ter vervanging van boeken, soms ter verrijking van boeken. Tegelijk brengt het gebruik van laptops ook een risico met zich mee, zoals een verminderde focus. Dat maakt dat we willen toewerken naar een situatie waarin een Chromebook nuttig ingezet wordt en balans ontstaat met betrekking tot de focus van leerlingen.

Wat doen we al?

- Docenten geven goed en eigenzinnig onderwijs binnen kaders.
- We hebben een leerlingenstatuut.
- We hebben een toetsbeleid.
- Er wordt vakoverstijgend gewerkt.
- De leerlingen gebruiken een Chromebook in een deel van de lessen.

Ambities: we willen....

- Het gebruik van digitale middelen evalueren ter versterking van de onderwijskwaliteit.
- De samenwerking tussen (overlappende) vakgebieden versterken.
- De methodische en didactische vaardigheden van docenten uitbreiden.
- Het onderwijs op het Ashram Alphen verrijken en laten aansluiten bij maatschappelijke ontwikkelingen.

Actiepunten: we gaan...

- Beleidsplan ICT herijken.
- Herijken van de regels voor het gebruik van telefoons en devices in de les.
- Onderzoek doen naar geschreven aantekeningen in vergelijking met het verwerken van aantekeningen op de Chromebook.
- Secties laten samenwerken om vakoverstijgende projecten te versterken.
- De pilot collegiale consultatie starten, uitrollen en evalueren.
- Een werkgroep onderwijsontwikkeling opstarten.
- Elke sectie heeft de opdracht om jaarlijks onderwijsdoelstellingen scherp te stellen en aan te laten sluiten bij doorlopende leerlijnen.

Pedagogisch en persoonsvorming

Naast het voorbereiden op het centraal eindexamen en een vervolgopleiding, vinden wij de persoonsvorming van leerlingen belangrijk. In de jaren op Ashram Alphen leert een leerling immers ook wie ze zijn. Op het Ashram Alphen hechten we er waarde aan dat leerlingen, docenten en collega's elkaar **laagdremelig** en **respectvol** ontmoeten. Een uiting van deze respectvolle omgang is een van de kroonjuwelen: het tutoyeren en elkaar met de **voornaam** aanspreken. Docenten op het Ashram Alphen zijn

betrokken bij de leerlingen; we gaan graag met elkaar het gesprek aan. Bij problemen of zorgen wordt er samen met de leerling gezocht naar een oplossing. De coaches in de brugklas worden hierbij ondersteund door leerlingen die zich hebben opgegeven als junior-coach. Voor zowel leerlingen als docenten zijn er tevens vertrouwenspersonen aanwezig in de school.

We zijn een school met veel **eigenzinnige** mensen; zowel de collega's als de leerlingen maken het liefst de **keuzes** die zij als zinvol beschouwen. Leerlingen krijgen bij ons de vrijheid om hun persoonlijkheid te ontdekken, om keuzes te leren maken, om kritisch te zijn naar zichzelf en om zeggenschap te hebben over hun onderwijs. We vinden het daarnaast belangrijk dat leerlingen zich **thuis** voelen bij ons op school. De **sociale veiligheid** is daarom bij ons prioriteit. Leerlingen kunnen zichzelf zijn, maar zijn zich ook bewust van elkaars verschillen en accepteren deze. In de vaklessen wordt aandacht besteed aan het vormen van een **eigen mening** en het respecteren van de mening van een ander. Hierin wordt uiting gegeven aan burgerschapsonderwijs. En dat wordt versterkt door invulling te geven aan internationalisering.

Op het Ashram Alphen krijgen leerlingen geregeld de vrijheid om zelf keuzes te maken. **Keuzevrijheid** komt altijd samen met **verantwoordelijkheid** nemen en krijgen. Hiervoor is vertrouwen van de docenten in de leerlingen nodig. We leren leerlingen hiervoor te reflecteren op hun eigen handelen. Zo wordt een leerling mede verantwoordelijk voor zijn eigen ontwikkeling en succes.

De Corona periode heeft in heel Nederland voor de nodige rimpelingen in het water gezorgd. Nog altijd zijn de effecten van thuisonderwijs zichtbaar, waarmee de huidige leerlingenpopulatie op diverse momenten van hun schoolcarrière mee te maken heeft gehad. Een zichtbare landelijke trend is dat meer leerlingen mentale problemen hebben waarbij prestatiedruk als een oorzaak wordt genoemd. Naast goed determineren willen we de leerlingen daarom **veerkrachtig** maken om hun schoolcarrière succesvol te doorlopen. Veerkracht betekent voor ons het leren omgaan met **tegenslagen** en op zoek te gaan naar **oplossingen**.

Sommige leerlingen hebben op persoonlijk of onderwijskundig vlak een extra kans nodig. Op het Ashram Alphen bieden we geregeld deze mogelijkheid. Het risico hierbij is dat de geboden kansen soms niet reëel of eerlijk zijn.

Wat doen we al?

- Leermiddelen inzetten om de sociale band te versterken met bijvoorbeeld voorstellingen, excursies en schoolreizen.
- Leerlingen opleiden om zelfstandig te kunnen oordelen, verantwoordelijkheid te nemen en effectief om te gaan met diversiteit in de samenleving.
- Geïnteresseerde leerlingen opleiden tot junior-coach van een brugklas.
- Laagdrempelig contact waarbij leerlingen en personeel elkaar tutoyeren en spreken elkaar aan met hun voornaam.
- Leerlingen hebben verschillende keuzemogelijkheden.
- Leerlingen hebben een stem en participeren in de school middels de leerlingenraad.
- Leerlingen geven aandacht aan diversiteit door deelname en activiteiten vanuit de Gay Straight Alliance.
- We voeren zinvolle gesprekken over identiteit, morele keuze, verschillende perspectieven en levensvraagstukken.

- We bieden het vak filosofie aan in de brugklas voor zowel mavo, havo als vwo leerlingen.
- Relevante thema's rond burgerschap binnen de lessen filosofie, geschiedenis, aardrijkskunde en maatschappijleer.
- We hebben een sociaal veilig klimaat en spreken elkaar aan op ongepast gedrag.
- We hebben belangeloos aandacht voor het welzijn van anderen, onder andere door middel van de kerstactie.

Ambities: we willen...

- Elke leerling (realistische) kansen aanbieden.
- Het Ashram Alphen is een gezellige plek, waar leerlingen na schooltijd willen blijven voor huiswerk of sociale activiteiten.
- Een visie op internationalisering ontwikkelen.

Actiepunten: we gaan...

- Het proces van determinatie en leerlingbesprekingen (blijvend) evalueren.
- De behoeftes inventariseren van leerlingen mbt fijne (werk-)plekken

Coaching en ondersteuning

Op het Ashram Alphen heeft iedere klas een **betrokken** coach. Dit zal onderdeel worden van de doorlopende leerlijn burgerschap. Bij een coach kunnen leerlingen terecht met hun vragen en zorgen over school en thuis. De coach begeleidt de leerling tevens bij hun voortgang en voert gesprekken met ouders. Daarnaast wordt er in de brugklas door de coach extra tijd en aandacht besteed aan studievoordigheden als plannen en organiseren. De coach begeleidt de **groepsprocessen** binnen de klas, zodat er een veilige sfeer bestaat in de klas. Wanneer er sprake is van pestgedrag volgt de coach het pestprotocol.

Op het Ashram Alphen volgt een relatief groot aantal leerlingen onderwijs met een **extra ondersteuningsbehoefte**. Deze leerlingen worden extra begeleid door het ondersteuningsteam. Dit team bestaat uit begeleiders passend onderwijs die leerlingen kunnen ondersteunen bij hun dyslexie, dyscalculie, hoogbegaafdheid, NT2, ADHD, ASS en andere gedrags- of leerproblemen. De coaches en begeleiders uit het ondersteuningsteam onderhouden nauw contact, en waar nodig wordt de afdelingsleider geraadpleegd. Tevens staat het ondersteuningsteam in contact met de collega's van het samenwerkingsverband.

Wat doen we al?

- Driehoeksgesprekken in de onderbouw.
- Betrokken coaches begeleiden een klas.
- Het ondersteuningsteam geeft extra begeleiding aan leerlingen met een zorgvraag.
- Het ondersteuningsteam is laagdrempelig benaderbaar voor leerlingen en personeel.
- In samenspraak met het ondersteuningsteam, coach en afdelingsleider worden extra ondersteuningsbehoeften wekelijks besproken en ondersteuning doelmatig ingezet.

Ambities: we willen...

- Coaching is gebaseerd op het optimaal geven van mogelijkheden om kwalificatie, socialisatie en persoonsvorming van de leerling verder te ontwikkelen.
- Per leerjaar worden deze ambities omgezet in concrete haalbare doelen.
- Een doorlopende leerlijn coaching van de brugklas doorvoeren tot het examenjaar.
- Een duurzaam en eenduidig zorgbeleid.

Actiepunten: we gaan...

- Heldere visie en doelen opstellen wat er met coaching bereikt moet worden op het gebied van kwalificatie, socialisatie en persoonsvorming.
- De stip op de horizon per leerjaar voor coaches uitwerken.
- Het handboek coaching herzien, met een doorlopende leerlijn coaching tot aan het eindexamen.
- Eenduidig zorgbeleid formuleren en invoeren.

5. Burgerschap

Burgerschap heeft als doel dat leerlingen worden aangezet tot actief burgerschap en om sociale cohesie te bevorderen. Hiervoor is een cultuur nodig waarin dit mogelijk is. Op het Ashram Alphen loopt burgerschap als een rode draad door de school. Midden in de (school)gemeenschap leren leerlingen zichzelf en de ander **kennen**. Je mag verschillend zijn en leert de ander te **begrijpen**. Actualiteiten horen daarbij op regelmatige basis in de les besproken te worden.

We helpen leerlingen **kritisch te denken** en genuanceerd te spreken over de Nederlandse samenleving en democratie. En willen leerlingen bewust maken van de bijdrage die ze daaraan horen te leveren. Dat doen we door de **democratische waarden** na te streven bij alle ontmoetingen in de school; vrijheid, gelijkheid en solidariteit. Bij ons zie je dat terug in vrijheid van mening en identiteit, gelijkheid van behandeling en solidariteit met een leerling die meer hulp nodig heeft.

Burgerschap is verweven in alle facetten van ons onderwijs, zoals eerder te lezen bij de hoofdstukken over basisvaardigheden, de cultuurschool, persoonsvorming en coaching. De leerlingenraad en de Green Office, waarbij leerlingen worden betrokken bij schoolzaken danwel duurzaamheidsvraagstukken, zijn van grote waarde voor het uitvoeren van burgerschapsonderwijs. De meeste burgerschapsambities en -actiepunten keren daarom in verschillende paragrafen in dit document terug.

Wat doen we al?

- Leerlingen hebben een stem en participeren in de school middels de leerlingenraad.
- Leerlingen geven aandacht aan diversiteit door deelname en activiteiten vanuit de Gay Straight Alliance.
- Leerlingen geven aandacht aan duurzaamheidsvraagstukken bij de Green Office.
- We voeren zinvolle gesprekken over identiteit, morele keuze, verschillende perspectieven en

levensvraagstukken.

- We bieden het vak filosofie aan in de brugklas voor zowel mavo, havo als vwo leerlingen.
- Burgerschap binnen de lessen filosofie en maatschappijleer.
- Leerlingen uit de mavo afdeling gaan op stage om zichzelf en de werkende maatschappij te leren kennen.
- We hebben een sociaal veilig klimaat en spreken elkaar aan op ongepast gedrag.
- We hebben belangeloos aandacht voor het welzijn van anderen door middel van de kerstactie.

Ambities: we willen...

- Leerlingen helpen bij het formuleren van creatieve oplossingen bij opdrachten.
- De doorlopende leerlijn burgerschap helder en duurzaam vastleggen.

Actiepunten: we gaan...

- Analyse maken welke onderdelen uit het reeds aangeboden onderwijs gekoppeld zijn aan burgerschap. Hierbij maken we gebruik van de 7 bouwstenen van de Handreiking burgerschap funderend onderwijs (SLO 2021).
- Leerdoelen opstellen en hiermee de 7 bouwstenen van burgerschapsvorming verankeren in de verschillende jaarlagen, coachplan, het jaarplan, teamplan en sectieplannen.
- Leerlingen betrekken bij de herkenbaarheid en uitvoering van burgerschapsvorming in ons onderwijs via de leerlingenraad, GSA en Green Office.

6. Determinatie en doorstroom

Leerlingen volgen na de brugklas een mavo, havo of vwo opleiding. Bij de **determinatie** worden naast cijfers, zowel objectieve (Jij-toets) als subjectieve (motivatie, werkhouding, samenwerking en schoolplezier) indicatoren gebruikt om gezamenlijk tot een besluit te komen wat de beste vervolgroute is van een leerling. Centraal bij die gesprekken staan de leerling, ouders, coach. In sommige situaties is ook een begeleider passend onderwijs betrokken.

Uit indicatoren van afgelopen schooljaren blijkt dat relatief veel leerlingen in leerjaar 3 boven hun basisschooladvies onderwijs volgen, maar het aantal leerlingen dat in de bovenbouw blijft zitten is relatief hoog. Omdat het de huidige bovenbouw betreft is dat reden tot een verdiepend onderzoek naar het **determinatieproces** van de afgelopen zes schooljaren. Tevens is het belangrijk om, na een grondige analyse, de **examenresultaten** te verbeteren. De analyse van het determinatieproces en de examenresultaten maakt deel uit van de verbeterplannen mavo en havo. Onderdeel van een kwaliteitscultuur betekent dat vakdocenten op de hoogte zijn van de cijfers, en wat de oorsprong is.

Wat doen we al?

- Aangescherpte determinatieprocedure en overgangsnorm in de brugklas, waarbij sinds schooljaar 2022-2023 cijfers worden gebruikt in plaats van beoordelingen op een 4-puntsschaal.
- Onafhankelijke Jij!-toetsen voor Nederlands, Engels en Rekenen ter onderbouwing van de determinatie in leerjaar 1 en 2.

- Mogelijkheden voor versneld examen voor leerlingen met meer capaciteiten.
- Leerlingen uit de mavo afdeling gaan op stage om zichzelf en de werkende maatschappij te leren kennen.
- We werken opbrengstgericht en dit is onderdeel van het gesprek tijdens het teamoverleg.

Ambities: we willen...

- Een doorlopende leerlijn van mavo, havo en vwo, waarbij overstappen en doorstromen beter mogelijk wordt.
- Verbetering van het determinatieproces en doorstroming van leerlingen.
- Onderwijs laten aansluiten bij algemene leerbehoeften van mavo, havo of vwo klassen.
- Inventariseren hoe het LOB-traject verbeterd kan worden.
- Regelmatig contact met vervolgopleidingen met betrekking tot verwachtingen over onze leerlingen bij instromen.

Actiepunten: we gaan:

- Determinatieprocedure en overgangsnorm in de onderbouw verder aanscherpen in relatie tot kwaliteitszorg en doorstroomcijfers.
- De mogelijkheid van een eenjarig PTA in de Mavo onderzoeken om aansluiting van 3 Havo naar 4 Mavo te verbeteren.
- De onafhankelijke Jij!-toets voor de brugklas evalueren.
- De achtergrond van de huidige doorstroomcijfers en bovenbouwsucces analyseren.
- De examenresultaten jaarlijks analyseren en waar nodig actie ondernemen.
- Vanuit het decanaat contact opnemen met vervolgopleidingen met betrekking tot verwachtingen over onze leerlingen bij instromen op hun opleiding.
- Decanen laten overleggen met de coaches teneinde het LOB-traject te verbeteren en/of te borgen.

7. Personeelsbeleid / werkgeverschap

We vinden het belangrijk dat personeel met plezier bij ons komt en blijft werken. **Werkplezier** omvat onder andere plezier in het lesgeven, een prettige samenwerking, goed contact met collega's, een professionele werkcultuur en het duurzaam inzetten van kwaliteiten. Hiervoor zijn tevens informele momenten van grote waarde voor het werkplezier. Het is van belang dat nieuw (onbevoegd) personeel vanaf hun start begeleiding krijgt, zodat ze de schoolorganisatie snel leren kennen.

Onder het personeel leeft de behoefte aan **samenwerking**, collegiale steun en informele bijeenkomsten. Op die momenten vindt men **steun** en kan expertise uitgewisseld worden. Op formele en informele momenten leren docenten van en met elkaar.

Docenten geven, in samenspraak met de sectie en het sectieplan, hun pedagogisch en didactisch handelen vorm. De afdelingsleider monitort het handelen en de persoonlijke ontwikkelingen van de docenten. Indien gewenst worden meerdere lesbezoeken en evaluaties gepland.

<p>Wat doen we al?</p> <ul style="list-style-type: none"> - In het kader van de jaarlijkse gesprekkencyclus heeft elke vakdocent minimaal een voortgangsgesprek, een lesbezoek en een nabespreking met de afdelingsleider. - Nieuwe collega's hebben een intensiever traject met kennismaking, begeleiding door een Begeleider Op School (BOS), minimaal 2 lesbezoeken en een beoordelingsgesprek. - Leerlingen hebben invloed op de leskwaliteit door de jaarlijkse 360° feedback in combinatie met een lesbezoek. - Jaarlijks terugkerende informele bijeenkomsten georganiseerd door 'Feestcie'.
<p>Ambities: we willen...</p> <ul style="list-style-type: none"> - Het personeel doet vanuit professionalisering jaarlijks aan persoonlijke ontwikkeling ten behoeve van het behoud van bekwaamheden. - Een aanspreekcultuur onder het personeel, waarin collega's met elkaar in plaats van over elkaar spreken. - Leerlingen betrekken bij sollicitatieprocedures. - Ad hoc-besluiten vervangen door planmatig en doelgericht werken bij het gehele personeel.
<p>Actiepunten: we gaan...</p> <ul style="list-style-type: none"> - Duurzaam inzetten van het BOS-traject waarbij nieuwe collega's regelmatig lesbezoeken en evaluatiegesprekken voeren. - Jaarlijks bij ieder startgesprek met docenten afspraken maken over de te volgen scholing. - Sturen op het aanspreken van elkaar, door met elkaar in plaats van over elkaar te praten. - Docenten jaarlijks een 360° feedback uit laten zetten onder leerlingen, met de toegevoegde optie van een 360° feedback onder collega's. - Werkdrukverlagende middelen inzetten op aspecten die concreet en duurzaam tot werkdrukverlichting leiden. - Bij sollicitatieprocessen een leerling uitnodigen om aan te sluiten.

8. Professionele kwaliteitsstructuur

Het Ashram Alphen heeft gemotiveerde docenten, actieve personeelsleden en leerlingen die veel kunnen. We zijn een school waar ideeën en vernieuwingen met beide handen worden aangepakt. Bij het opstarten van vernieuwingen, maar ook in de basis van ons onderwijs, is het belangrijk om de **kwaliteit** in het oog te houden. De zorg voor kwaliteit op het Ashram Alphen kan beter geborgd worden, waardoor de duurzaamheid en borging van ons onderwijs in brede zin verbeterd wordt.

Een belangrijke factor voor beleidsprocessen is de **PDCA**-cyclus die al gehanteerd wordt. De PDCA-cyclus wordt ondersteund door de IMWR (Inspireren, Mobiliseren, Waarderen en Reflecteren). IMWR is de menselijke maat die nodig is om PDCA te laten functioneren. Zonder inspiratie kun je geen plannen maken. Zonder mobilisatie wordt er niet begonnen. Zonder waardering kun je niet op de juiste manier evalueren en zonder reflectie kun je de plannen niet bijstellen.

Wat doen we al?

- Jaarlijkse gesprekscyclus tussen de leidinggevende en het personeel.
- Structurele voortgangvergaderingen met zicht op leerlingen.
- Structureel teamoverleg.
- Doorlopende leerlijn bij elke vaksectie.
- Determinatievergaderingen aan het eind van het schooljaar.
- Er is een ouderklankbord waarin ouders hun mening over diverse zaken in school kunnen geven en ouders maken deel uit van de MR.
- Er wordt aandacht besteed aan de LOB; in de onderbouw ter voorbereiding van de profielkeuze en in de bovenbouw ter voorbereiding van de studiekeuze.

Ambities: we willen...

- De PDCA-cyclus en IMWR toepassen op processen en in alle geledingen van de schoolorganisatie.
- Elkaar aanspreken op professioneel gedrag.
- Onderwijsontwikkelingen toetsen aan wetenschappelijke onderbouwing en geslaagde praktijkvoorbeelden door de nieuwe werkgroep onderwijsontwikkeling.
- Alle vakken dragen bij aan de taalvaardigheid van leerlingen.
- De aanvullende vereisten verhelderen om binnen school over te stappen naar een ander niveau.
- De informatieverstrekking / communicatie vanuit alle geledingen verbeteren.

Actiepunten: we gaan...

- Inventariseren bij welke processen de PDCA-cyclus en IMWR een integraal onderdeel moet worden en hoe dit duurzaam geïmplementeerd kan worden. Te beginnen bij:
 - rapportvergaderingen.
 - beleidswijzigingen.
 - onderwijsvernieuwingen.
- Een werkgroep onderwijsontwikkeling starten die onderwijsontwikkelingen aan wetenschappelijke onderbouwing en praktijkvoorbeelden toetst.
- Voor de brede integratie van taalbeleid een plan schrijven en implementeren.
- Inventariseren welke hiaten, danwel drempels, er zijn bij een overstap naar een ander niveau om dit vervolgens om te zetten in een plan van aanpak voor leerlingen die overstappen.
- Onderzoeken hoe de informatieverstrekking en communicatie intern en extern verbeterd kan worden.
- Teamplannen opstellen gekoppeld aan de jaarplannen en jaarlijks evalueren en bijstellen (PDCA).

9. Verhuizen

Het Ashram Alphen verhuist in 2024 naar een nieuw schoolgebouw. Om ons onderwijs op een goede manier te kunnen continueren zal de verhuizing, zowel inhoudelijk als praktisch, goed georganiseerd moeten worden. Om de overstap zo goed mogelijk plaats te kunnen laten vinden, is er een aantal zaken die aangepakt moeten worden.

<p>Wat doen we al?</p> <ul style="list-style-type: none"> - De logistieke overstap is reeds begonnen met opruimen en inpakken.
<p>Ambities: we willen...</p> <ul style="list-style-type: none"> - De Ashram-cultuur en de Ashram-identiteit in het nieuwe schoolgebouw behouden. - Mogelijke valkuilen vooraf in kaart brengen en duidelijke afspraken en leefregels over maken. - Binnen en tussen vaksecties op onderwijskundig vlak optimaal gebruikmaken van de mogelijkheden van het nieuwe gebouw.
<p>Actiepunten: we gaan...</p> <ul style="list-style-type: none"> - De studiedagen in schooljaar 2023-2024 inrichten op de verhuizing van het Ashram Alphen, met de nadruk op de didactische en pedagogische keuzes. - Bij vaksecties inventariseren welke mogelijkheden het nieuwe gebouw geeft en dit omzetten tot doelen in de sectorplannen. - Afspraken maken over de do's and don'ts over het gebruik van het nieuwe gebouw, zoals over: <ul style="list-style-type: none"> - De leerlingwerkplekken in de hallen (schoolbreed & tussen secties). - Pauzeplekken. - Afspraken rond aangewezen studieplekken. - Lokaal gebruik.

10. Financiën & beheer

SCOPE Scholengroep is een onderwijsinstelling die op basis van **lumpsum** financiering wordt bekostigd door het Ministerie van OC&W. De hoogte van de vergoeding is afhankelijk van het aantal leerlingen, de verscheidenheid aan leerlingen en de onderwijssoorten. Naast de lumpsum is er in kleinere mate sprake van overige inkomsten. Dit betreffen aanvullende (personele en materiële) subsidies, die veel afkomstig zijn vanuit de gemeente. Tevens is er jaarlijks sprake van vrijwillige ouderbijdragen. Deze vrijwillige ouderbijdrage wordt jaarlijks per school vastgesteld in samenspraak met de MR. Gezien de vrijwillige aard van de bijdrage kunnen de ontvangsten per jaar verschillen, dit kan gevolgen hebben voor het aanbod van activiteiten binnen en buiten het reguliere onderwijsprogramma.

Het Ashram Alphen staat voor de uitdaging om financieel gezond te worden. Daarmee kunnen we kwalitatief hoogwaardig onderwijs verzorgen en personeel behouden. Het uitbreiden van het aantal leerlingen zal daarop een positief effect hebben. Daarnaast gaat er veel bekostiging naar het inhuren van docenten op ZPP-basis. Tevens wordt de vrijwillige ouderbijdrage aangepast, zodat voor ouders inzichtelijk is welke excursies en activiteiten worden aangeboden. De financiële steun van ouders is nodig om bijzondere onderwijsactiviteiten te blijven organiseren.

De scholen ontvangen geen sponsorbijdragen. Wanneer dit tijdens de periode van dit schoolplan zou voorkomen, dan wordt gehandeld in de geest van het convenant sponsoring 2020-2022. Het uitgangspunt van Scope scholengroep is dat sponsoring in lijn dient te zijn met de missie en visie van de betreffende

scholen. Daarmee bewaken we tevens de identiteit van het Ashram Alphen, waarvoor binnen Scope scholengroep ruimte bestaat.

<p>Wat doen we al?</p> <ul style="list-style-type: none"> - De werving is sterk gericht op stabiliteit en het verhogen van de leerlingaantallen. In schooljaar 2023-2024 zal een stabilisering van het leerlingaantal zichtbaar zijn.
<p>Ambities: we willen...</p> <ul style="list-style-type: none"> - Streven naar medewerkers in (vast) dienstverband.
<p>Actiepunten: we gaan...</p> <ul style="list-style-type: none"> - Collega's werven die in dienst willen komen van het Ashram Alphen. - Afdelingsleiders worden binnen Scope bijgeschoold over de bedrijfskundige processen binnen.

11. Sterkte en zwakte analyse

<p>Sterkte</p> <p>Je kunt jezelf zijn Cultuurschool Informele sfeer (voornamen en tutoyeren) Keuzeprogramma's brugklas Betrokken coaches Driehoeksgesprekken Leerlingparticipatie Doorlopende leerlijnen Ondersteuning leerlingen met zorgvraag Opbouwend kritische leerlingen Spaans voor havo en vwo Filosofie op alle niveaus Drama, muziek, BV en sport als eindexamenvak</p>	<p>Zwakte</p> <p>Ad hoc werken in alle geledingen Reputatie school Eilandencultuur binnen secties Eilandencultuur tussen secties Personeel spreekt elkaar niet aan Te veel (onrealistische) kansen geboden aan leerlingen</p>
<p>Kansen</p> <p>Professionele cultuur Opbrengstgericht werken Nieuwbouw Doorlopende leerlijn burgerschap Projectonderwijs in de brugklas Aangescherpt toetsbeleid Aanscherpen coachingsprogramma Doelmatige leerlingbesprekingen Begeleiding en binden nieuwe docenten Extracurriculaire activiteiten Collegiale consultatie Kwaliteitscontrole in alle geledingen Ashramtijd Volwaardig MT in eigen dienst</p>	<p>Bedreigingen</p> <p>Teruglopend leerlingaantal Tijdsdruk onderwijzend personeel Krapte op de arbeidsmarkt Telefoons/Chromebooks in de les Tegenvallende resultaten Relatief veel leerlingen met een zorgvraag</p>