

LASSUS campus



Samenleven in ons onderwijs

2024 - 2030

Inleiding

De Lasso Campus wil een bruisende leeromgeving zijn waar leerlingen zichzelf kunnen zijn. Hier kunnen zij hun talenten ontdekken en actief werken aan het vergroten van hun kennis, vaardigheden en inzichten, waarbij zij ook zelf keuzes kunnen maken. Door samen te werken met ouders, docenten en externe partners bereiden we leerlingen voor op hun vervolgonderwijs en bovendien op een betekenisvolle rol in de samenleving. Zo groeien onze leerlingen uit tot authentieke, evenwichtige burgers met een open toekomstvisie en een stevig kennisfundament.

Wij beloven een veilige en inclusieve leeromgeving te creëren waarin diversiteit wordt omarmd en ontmoeting centraal staat. Op de Lasso Campus krijgt elke leerling de kans om zijn of haar stem te laten horen en bij te dragen aan de samenleving. Samen met onze partners bouwen we aan inspirerend onderwijs.



Inhoudsopgave

Inleiding		Hoofdstuk 5 Zicht op ontwikkeling	12
		5.1 Leerlingniveau	12
Hoofdstuk 1 Visie en uitgangspunten van de Lassus Campus	4	5.2 Groepsniveau	12
1.1 Identiteit van het openbaar onderwijs	4	5.3 Schoolniveau	12
1.2 Vier uitgangspunten van Stichting 00Z	4	5.4 Ambities van de Lassus Campus - zicht op ontwikkeling	12
• 1.2.1. Kansengelijkheid	4		
• 1.2.2. Inclusief onderwijs	4	Hoofdstuk 6 Lerende professionals op de Lassus Campus	14
• 1.2.3. Inclusief onderwijs	4	6.1 Leren op de campus	14
• 1.2.4. Duurzaam in beweging	4	6.2 Opleidingsschool & Wij	14
		6.3 Betekenisvolle relaties	14
1.3 Vier uitgangspunten van Stichting 00Z	4	6.4 Evenredige vertegenwoordiging	14
• 1.3.1. Pedagogiek & Didactiek van Hoge verwachtingen	4	6.5 Ambities van de school - Medewerkers	15
• 1.3.2. Cultuur van Hoge Verwachtingen	5	6.6 Professionalisering van personeel	15
• 1.3.3. Structuur van Hoge Verwachtingen	5		
• 1.3.4. Leiderschap van Hoge Verwachtingen	5	Hoofdstuk 7 Kwaliteitszorg	16
		7.1 Visie op kwaliteitszorg	16
Hoofdstuk 2 Onderwijs	6	7.2 Structuur van kwaliteitszorg	16
2.1 Van der Capellen Scholengemeenschap	6	7.3 Cyclisch werken aan kwaliteit	16
2.2 Van der Capellen Scholengemeenschap	6	7.4 Thema's en speerpunten	16
2.3 Onderwijsroute 10-14	6	7.5 Verantwoording en evaluatie	16
2.4 Onderwijsroute & jij	7	7.6 Kwaliteitscultuur en toekomstperspectief	17
2.5 Toelating Leerlingen	7	7.7 Externe kwaliteitsinstrumenten	17
2.6 Nieuwkomers	7		
2.7 Veiligheid	8	Hoofdstuk 8 Verantwoording en dialoog	18
2.8 Onderwijstijd	8	7.8 Monitoring van veiligheid en tevredenheid	18
2.9 Samenwerking	8	7.9 Medezeggenschap	18
		7.10 Sponsoring	18
Hoofdstuk 3 Onderwijs	10		
3.1 Inleiding	10	Hoofdstuk 9 Onderliggende documenten	20
3.2 Visie op burgerschap	10	Literatuurlijst	21
3.3 Structuur & veiligheid als basis	10		
3.4 Didactiek en curriculum	10		
3.5 De rol van leiderschap en gemeenschap	10		
Hoofdstuk 4 Ondersteuning: leerling in beeld	11		
4.1 Inleiding	11		
• 4.1.1 Fase 0: De leerling meldt zich aan	11		
• 4.1.2 Fase 1: De leerling ontwikkelt zich	11		
• 4.1.3 Fase 2: De ontwikkeling hapert	11		
• 4.1.4 Fase 3: De ontwikkeling dreigt vast te lopen	11		
• 4.1.5 Fase 4: De ontwikkeling is vastgelopen	11		
4.2 Samenwerking en Afstemming	11		

Hoofdstuk 1. Visie en uitgangspunten van de Lasso Campus

1.1 Identiteit van het openbaar onderwijs

De Lasso Campus is onderdeel van de Stichting Openbaar Onderwijs Zwolle en Regio (OOZ). Binnen deze stichting onderschrijven wij de kernwaarden van het openbaar onderwijs: iedereen is welkom, verschillen worden gewaardeerd, en gelijke kansen vormen het uitgangspunt. De Lasso Campus is een unieke onderwijsomgeving waarin meerdere onderwijsvormen samenkomen:

- Van der Capellen Scholengemeenschap
- Onderwijsroute Mens&
- Onderwijsroute 10-14
- Onderwijsroute &IJJ

Wij bouwen aan een gemeenschap waarin iedere leerling en medewerker zich gezien, gewaardeerd en gehoord voelt. Diversiteit is bij ons geen uitdaging, maar een kracht. We vormen een leeromgeving waarin ontmoeting, inclusie en samenwerking vanzelfsprekend zijn.

Ons motto luidt: “Samen leven in het onderwijs”. We bieden ruimte aan uiteenlopende overtuigingen, achtergronden en leerbehoeften. Ons onderwijs bereidt leerlingen voor op hun rol in een diverse, democratische en snel veranderende samenleving.



1.2 Vier uitgangspunten van Stichting OOZ

De vier onderwijsuitgangspunten van Stichting OOZ vormen het fundament onder het schoolplan van de Lasso Campus:

1. Kansengelijkheid;
2. Burgerschap;
3. Inclusief onderwijs;
4. Duurzaam in beweging;

1.2.1 Kansengelijkheid

Iedere leerling verdient dezelfde kansen om zich te ontwikkelen – ongeacht achtergrond of startpositie. Op de Lasso Campus geloven wij dat hoge verwachtingen, in combinatie met ondersteuning en reflectie, leiden tot gelijke kansen en maximale ontplooiing. We werken doelgericht aan het realiseren van het potentieel van iedere leerling.

1.2.2 Burgerschap

Wij leiden leerlingen op tot betrokken, kritische en zelfbewuste burgers. Burgerschap is verweven in ons onderwijs: leerlingen leren door te ervaren, verantwoordelijkheid te nemen en zich actief uit te spreken. De klas is een mini-samenleving waarin leerlingen leren omgaan met verschillen en samen leren leven.

1.2.3 Inclusief onderwijs

Iedere leerling doet mee. Inclusie betekent dat leerlingen zich erkend voelen, de ruimte krijgen om zich te ontwikkelen en dat hun talenten worden gezien. Dit vraagt om maatwerk, een veilig leerklimaat en aandacht voor persoonlijke ontwikkeling – binnen en buiten het klaslokaal.

1.2.4 Duurzaam in beweging

We zijn een lerende organisatie die duurzaam vernieuwt. Dat betekent dat we maatschappelijke ontwikkelingen volgen, reflecteren op ons onderwijs en continu blijven groeien. We kiezen bewust en doordacht voor innovatie, met oog voor de lange termijn en voor elkaar. Hierbij werken we aan verduurzaming van gebouwen & consumptieketens, alsmede aan het gezond blijven en ontwikkelen van medewerkers

1.3 De Lasso Campus als gemeenschap van hoge verwachtingen

Om bovenstaande uitgangspunten te realiseren, werkt de Lasso Campus vanuit een samenhangende visie op leren en organiseren. Deze visie wordt vormgegeven in vier onderling verbonden principes in het palet van hoge verwachtingen:

1.3.1 Pedagogiek & Didactiek van Hoge Verwachtingen

We hanteren de pedagogiek en didactiek van hoge verwachtingen zoals beschreven door Voerman (2021). Dit betekent dat we geloven in de ontwikkelbaarheid van alle leerlingen en hen uitdagen om hun grenzen te verleggen.

Hoge verwachtingen gaan verder dan ambitieuze doelen: het gaat om het geloof in het leervermogen van elke leerling, gekoppeld aan gerichte ondersteuning, feedback en motiverende begeleiding.

Effect op leerlingen

Leerlingen presteren beter wanneer leraren in hen geloven. Hoge verwachtingen bevorderen niet alleen de leerresultaten, maar ook het zelfvertrouwen, de motivatie en het leerplezier van leerlingen.

Effect op medewerkers

Ook medewerkers worden uitgedaagd om zichzelf en elkaar te blijven ontwikkelen. Dit vraagt om een lerende houding en voortdurende reflectie op het eigen professioneel handelen.

Didactisch coachen is een belangrijk middel waarmee deze hoge verwachtingen worden getraind en aangeleerd in de dagelijkse onderwijspraktijk.

1.3.2 Cultuur van Hoge Verwachtingen

Op de Lasso Campus werken we aan een ontwikkelcultuur waarin hoge verwachtingen het collectieve uitgangspunt vormen. Deze cultuur is geïnspireerd op de transformatieve verbetercultuur van El Hadoui (2022).

In deze cultuur:

- Dagen medewerkers elkaar voortdurend uit om te blijven leren;
- Wordt feedback geven en ontvangen als vanzelfsprekend gezien;
- Is reflectie een vast onderdeel van het professionele handelen
- En voelt iedereen zich medeverantwoordelijk voor de ontwikkeling van leerlingen én collega's.

Collective Teacher Efficacy vormt het hart van deze cultuur: het gedeelde geloof dat we samen een verschil kunnen maken vergroot het effect van ons onderwijs, ook bij leerlingen met een complexe thuissituatie.

We zien de klas als een mini-maatschappij, waarin niet het individu, maar het team centraal staat. Problemen lossen we samen op; ontwikkeling is een gedeelde verantwoordelijkheid.

1.3.3 Structuur van Hoge Verwachtingen

Onze organisatie is ingericht op samenwerking en gedeeld eigenaarschap. De Lasso Campus werkt volgens de Teamgerichte arbeidsorganisatie (TAO) van Van der Hilst (2021).

Elke medewerker maakt deel uit van een team van 7–10 collega's dat gezamenlijk verantwoordelijkheid draagt voor het onderwijs aan een specifieke groep leerlingen.

Voordelen van deze structuur:

- Medewerkers kennen hun leerlingen beter en sluiten beter aan bij hun behoeften.
- Teams zijn flexibel, creatief en wendbaar.
- Professioneel leren is structureel ingebed in de samenwerking.

De structuur ondersteunt het continu ontwikkelen van onderwijs en versterkt het werkplezier en eigenaarschap van medewerkers.

1.3.4 Leiderschap van Hoge Verwachtingen

Om hoge verwachtingen te realiseren in pedagogiek, cultuur en structuur, is leiderschap nodig dat gebaseerd is op vertrouwen, gedeeld eigenaarschap en professionele ruimte.

Op de Lasso Campus hanteren we het principe van gespreid leiderschap (Snoek 2014, Harris & Muijs 2003). Leiderschap is van iedereen, niet alleen van leidinggevend.

De deelschoolleider:

- Neemt actief deel in het team;
- Stelt vragen in plaats van antwoorden te geven;
- Ondersteunt ontwikkeling in plaats van te sturen;
- En creëert ruimte voor eigenaarschap binnen heldere kaders.

De medewerker:

- Neemt verantwoordelijkheid;
- Toont initiatief;
- Werkt team-overstijgend;
- Reflecteert op zijn of haar bijdrage aan het geheel.

Voor leerlingen hanteren we het model van Student Leadership (Kouzes & Posner, 2013). We stimuleren agency, initiatief en participatie. Ook leerlingen worden uitgedaagd leiderschap te tonen in hun leerproces, hun klas en hun school.

De campus kenmerkt zich door diversiteit in onderwijs. De doelen, ambities en uitwerking van onze visie is terug te lezen in de jaarplannen van de verschillende onderdelen.

Hoofdstuk 2 – Onderwijs

2.1 Van der Capellen Scholengemeenschap

Bij Van der Capellen Scholengemeenschap staat de overtuiging centraal dat je samen meer leert dan alleen. De school wil een plek zijn waar leerlingen zich optimaal kunnen ontwikkelen in een stimulerende en veilige leeromgeving. Dit doen wij door kwalitatief goed onderwijs te bieden, waarin leerlingen doelgericht werken aan hun ontwikkeling onder begeleiding van vakbekwame en betrokken docenten.

Leren gebeurt in de klas, maar ook daarbuiten: tijdens projecten, excursies, reizen en andere activiteiten waarin samenwerking en verbinding worden gestimuleerd. De docenten creëren ruimte voor leerlingen om niet alleen van henzelf, maar ook van en met elkaar te leren. Het uitgangspunt is dat leren effectiever, betekenisvoller en motiverender is wanneer het samen gebeurt.

De school werkt doelgericht met leerdoelen en zet in op het ontwikkelen van leerstrategieën en begeleidingsvormen die de zelfstandigheid en het eigenaarschap van leerlingen bevorderen. Een belangrijk element daarin is het gebruik van TAS-uren: begeleide leertijd op school waarin leerlingen aan hun schoolwerk kunnen werken. Hiermee verkleint de school ongelijkheid, omdat niet iedere leerling thuis dezelfde ondersteuning of middelen heeft. Tegelijkertijd draagt deze aanpak bij aan het versterken van het zelfsturend vermogen van leerlingen, met als doel hen goed voorbereid en zelfstandig het vervolgonderwijs in te laten gaan.

Daarnaast vormt persoonlijke ontwikkeling een volwaardig onderdeel van het curriculum. De CAP-eigenschappen, geïnspireerd op de internationale IB-attributen, vormen een gemeenschappelijke taal waarmee de sociale en persoonlijke groei van leerlingen bespreekbaar en zichtbaar wordt gemaakt. Binnen deze visie zijn leren, ontwikkelen en kwalificeren met elkaar verbonden. Leerlingen leren bij Van der Capellen dus niet alleen voor een diploma, maar ook om zich te ontwikkelen tot kritische, reflectieve en verantwoordelijke wereldburgers.

2.2 Onderwijsroute Mens&

Onderwijsroute Mens& is stevig geworteld in de Waldorfpedagogiek en komt voort uit het vrijeschoolonderwijs van het Michael College. Vanuit deze basis biedt de route eigentijds onderwijs waarin de harmonieuze ontwikkeling van hoofd, hart en handen centraal staat. De school ziet onderwijs als een middel om jongeren te begeleiden in hun zoektocht naar wie ze zijn en wie ze willen worden. Door kunst, ambacht en theorie te combineren, worden leerlingen niet alleen voorbereid op hun eindexamen op mavo-, havo- of atheneumniveau, maar ook op hun rol in een veranderende samenleving. In de praktijk betekent dit dat het onderwijs bij Mens& breed vormgegeven is. Leren vindt niet alleen

plaats in klaslokalen, maar ook in de natuur, in de wijk, in werkplaatsen voor hout en metaal, in muzieklokalen en in de schooltuin. De leeromgeving is rijk en veelzijdig, en nodigt uit tot zelfkennis en sociale vorming. Binnen een kleinschalige gemeenschap heeft elke klas een eigen lokaal en een vaste mentor die zowel het periodeonderwijs als vak- en mentorlessen verzorgt. Deze vaste structuur bevordert vertrouwdsheid, veiligheid en betrokkenheid. In de brugklas wordt bewust gewerkt met gemengde niveaugroepen, vanuit de overtuiging dat je van en met elkaar leert.

Het onderwijs binnen Mens& is voortdurend in ontwikkeling. Zo is er aandacht voor het zichtbaar maken van de volledige leerlingontwikkeling via een digitaal portfolio waarin de zeven dimensies van Breedvormend Onderwijs (de Voogd et.al 2024.) worden verwerkt. Het periodeonderwijs wordt zo ingericht dat het ook ruimte biedt voor het versterken van burgerschap, taalvaardigheid en rekenvaardigheid. Binnen het team is er een sterke cultuur van gezamenlijke ontwikkeling: docenten inspireren en bevragen elkaar om het onderwijs steeds beter af te stemmen op de pedagogische en didactische uitgangspunten van de vrije school. Mens& is daarmee een levende onderwijsroute waarin brede vorming en persoonsontwikkeling de basis vormen voor leren.

2.3 Onderwijsroute 10-14

De Onderwijsroute 10-14 is opgezet om de overgang tussen primair en voortgezet onderwijs soepeler en betekenisvoller te maken voor leerlingen die nog niet toe zijn aan een definitieve schoolkeuze. Deze route biedt tijd, ruimte en begeleiding aan leerlingen om hun talenten, mogelijkheden en leerstijlen te verkennen voordat zij instromen in het reguliere voortgezet onderwijs. Centraal staat het idee dat leerlingen pas echt kunnen leren wanneer zij zichzelf goed kennen, weten wat ze willen en begrijpen hoe zij zich tot hun omgeving verhouden.

Het onderwijs binnen 10-14 is sterk gepersonaliseerd en voortdurend in beweging. Vanuit de pedagogische uitgangspunten van Gert Biesta (2018), kwalificatie, socialisatie en persoonsvorming, wordt onderwijs ontwikkeld dat leerlingen voorbereidt op een complexe en veranderende wereld. Het leren is betekenisvol, samenhangend en gericht op brede ontwikkeling, met veel aandacht voor zelfstandigheid, reflectie en het leren van gemaakte fouten.

De leeromgeving is veilig en flexibel ingericht, zodat onderwijs mee kan bewegen met de behoeften van leerlingen en de eisen van de maatschappij.

Binnen deze route wordt voortdurend nagedacht over de vraag of het onderwijs nog aansluit bij de praktijk. Vragen als 'Doen we de goede dingen?' en 'Wat vraagt de maatschappij van ons?' zijn leidend in het maken van keuzes. Alles in het onderwijsprogramma moet bijdragen aan de volwassenwording van leerlingen. Dat betekent dat de inhoud én de vorm

van het onderwijs steeds getoetst worden aan de visie en missie van 10-14. Leerlingen mogen hier zijn wie ze zijn en leren op hun eigen tempo richting te geven aan hun toekomst. Zo biedt deze route een krachtige tussenfase waarin leerlingen met vertrouwen de volgende stap kunnen zetten in hun leerloopbaan.

2.4 Onderwijsroute &jij

Onderwijsroute &jij is een innovatief onderwijsprogramma waarin persoonsvorming en sociale verbondenheid centraal staan. De route is ontstaan vanuit de behoefte aan een leeromgeving waarin jongeren zich gezien en gewaardeerd voelen en waarin samenwerking, maatschappelijke betrokkenheid en persoonlijke groei hand in hand gaan.

Geïnspireerd door Breedvormend Onderwijs en gericht op jongeren uit Zwolle en omgeving, biedt &jij een plek waar diversiteit wordt omarmd en leerlingen worden aangemoedigd hun unieke bijdrage te leveren aan de samenleving.

In het onderwijs van &jij draait het om het stap voor stap begeleiden van leerlingen bij het zelfstandig en bewust vormgeven van hun leven. Leerlingen worden ondersteund via persoonlijke coaching, leerpleinactiviteiten, stages en projectmatig leren. Door samen te werken met ouders en externe partners, ontstaat er een netwerk waarin leerlingen worden uitgedaagd en begeleid. Binnen dit netwerk is leren niet enkel gericht op cognitieve prestaties, maar ook op het ontwikkelen van waarden, zelfkennis en sociale vaardigheden.

De leeromgeving is kleinschalig, veilig en ondersteunend, met ruimte voor reflectie en eigenaarschap. Docenten creëren sa-

men met leerlingen een cultuur waarin fouten maken mag, dromen worden aangemoedigd en leren vanuit intrinsieke motivatie centraal staat. Ook in de vaklessen staat deze visie centraal: ze bereiden leerlingen niet alleen voor op het eindexamen, maar ook op een betekenisvolle toekomst. Zo vormt &jij een krachtige leeromgeving waarin leerlingen zich ontwikkelen tot bewuste, verantwoordelijke en betrokken burgers.

De doelen, ambities en uitwerking van ons onderwijs zijn terug te lezen in de jaarplannen van de verschillende onderdelen van de Lasso Campus

2.5 Toelating Leerlingen

Als school stralen wij actief uit dat alle leerlingen welkom zijn. Dit betekent echter niet dat wij automatisch elke aangemelde leerling kunnen toelaten. In uitzonderlijke gevallen – bijvoorbeeld als wij de zorg die een leerling nodig heeft niet kunnen bieden, of als toelating leidt tot ernstige verstoring van de rust en orde op school – kan de toelating geweigerd worden.

Ons principiële uitgangspunt blijft: toelating is de regel, weigering is de uitzondering. In ons ondersteuningsaanbod, zoals omschreven in de schoolgids, is vastgelegd welke ondersteuning wij bieden.

2.6 Nieuwkomers

De school hanteert geen apart programma voor nieuwkomers. Wel dragen we er zorg voor dat nieuwe leerlingen goed bij ons kunnen landen en verzorgen we een soepele overstap. We zorgen voor een warme overdracht met de vorige school en starten indien nodig extra ondersteuning op.



2.7 Veiligheid

We willen dat alle leerlingen, medewerkers en bezoekers zich op onze school veilig voelen. Dit heeft niet alleen te maken met de fysieke veiligheid, maar ook met de sociale veiligheid. De school hanteert hiervoor het veiligheidsplan zoals dat door OOZ is gepubliceerd en is aangevuld door de school met het antipestprotocol. Binnen onze school is er een contactpersoon voor het geval er sprake is van een pestsituatie. De wijze waarop wij de sociale veiligheid monitoren wordt beschreven bij het hoofdstuk kwaliteitszorg.

2.8 Onderwijstijd

De school houdt zich aan de wettelijke onderwijstijd. De lessentabel en jaarplanning maken inzichtelijk hoe dit gerealiseerd wordt. Deze zijn vindbaar in de schoolgids van de onderdelen van de Lassus Campus

2.9 Samenwerking

Wij werken samen met onze collega-scholen om inclusiever onderwijs binnen onze samenwerkingsverbanden voor passend onderwijs te realiseren. Daarnaast werken wij samen met onze partners in het sociaal domein in de zorg voor kinderen die in de knel komen. De samenwerking rondom de ondersteuning is terug te vinden in ons ondersteuningsaanbod in de schoolgidsen.

Meerdere keren per jaar organiseren we ontwikkelgesprekken met ouders, leerling en mentor (coach). Bij vragen van ouders zijn mentor en vakdocenten de eerste aanspreekpunten. De school communiceert op verschillende manieren, afhankelijk van de situatie. We maken gebruik van het leerlingvolgsysteem Somtoday.

Ambities van de Lassus Campus

De Lassus Campus wil bijdragen aan een verbonden en inclusieve samenleving waarin jongeren een zichtbare en waardevolle rol spelen. Door kennis en potentieel in te zetten bij betekenisvolle uitdagingen binnen en buiten de school, ontwikkelen onze leerlingen zich tot betrokken burgers. Onze impact wordt zichtbaar in samenwerking met externe partners waar we bouwen aan een gemeenschap van begrip, empathie en wederzijds leren. Zo maken wij van jongeren de vormgevers en kennisdragers van de toekomst.

De uitwerking van de ambities van de Lassus Campus verschilt per onderdeel. In de jaarplannen van Van der Capellen scholengemeenschap en de Onderwijsroutes 10-14, mens& en &JIIJ zijn deze, passende bij het onderwijs van deze onderdelen, uitgewerkt.



Hoofdstuk 3 – Burgerschap

3.1 Inleiding

Op de Lassus Campus zijn wij niet alleen een onderwijsinstelling maar ook een mini-samenleving. Vanuit deze gedachte geven wij burgerschap een centrale plaats in ons onderwijs en onze schoolcultuur. Wij hanteren de omschrijving van Wilschut en Nieuwelink (2016), waarin burgerschap wordt gedefinieerd als: “Het onderdeel zijn van een samenleving of gemeenschap die gebaseerd is op het uitgangspunt van gelijkwaardigheid van de leden onderling ten opzichte van elkaar en gedeelde verantwoordelijkheid van de leden ten opzichte van de lotgevallen van de samenleving of gemeenschap waartoe zij behoren.”

Deze visie vraagt om een cultuur van hoge verwachtingen waarin ieder lid van onze gemeenschap ertoe doet en verantwoordelijkheid draagt – voor zichzelf, voor elkaar en voor de samenleving als geheel. We bouwen samen aan een veilige, inclusieve leeromgeving waarin leerlingen actief leren bijdragen aan het grotere geheel.

3.2 Visie op burgerschap

Op de Lassus Campus kiezen wij bewust voor een kritisch-democratische benadering van burgerschap (Leenders et al., 2004), waarin gelijkheid, maatschappelijke betrokkenheid en structurele verandering centraal staan. De basiswaarden van de democratische rechtsstaat vormen het morele en pedagogische kompas van ons handelen.

We zien de school als een oefenplaats voor democratisch samenleven. In deze oefenomgeving worden leerlingen serieus genomen en krijgen zij de kans om invloed uit te oefenen, hun stem te laten horen, verantwoordelijkheid te nemen en conflicten op constructieve wijze te hanteren. Dit vraagt om een pedagogiek waarin vertrouwen en ruimte wordt gecombineerd met duidelijke grenzen.

Door te werken vanuit de pedagogiek van hoge verwachtingen, gaan we uit van de overtuiging dat iedere leerling in staat is om zich te ontwikkelen tot een verantwoordelijke burger. We spreken hen daarop aan, stimuleren zelfvertrouwen en eigenaarschap en bieden ondersteuning daar waar nodig.

3.3 Structuur & veiligheid als basis

Een veilige leeromgeving is voorwaardelijk voor burgerschapsvorming. Daarom hanteren we op de Campus een structuur van hoge verwachtingen, waarin duidelijkheid, voorspelbaarheid en stabiliteit centraal staan. Wij bewaken gezamenlijk de grenzen van sociaal gedrag om te zorgen voor een klimaat waarin leerlingen zich gezien, gehoord en beschermd voelen.

We leren leerlingen omgaan met verschillen, oefenen in sociale interactie, luisteren naar anderen en het voeren van respectvolle discussies. Tegelijk stellen we heldere kaders rond wat acceptabel gedrag is – om de veiligheid en het welzijn van de hele gemeenschap te beschermen. De school is hierin een leerplaats, waar fouten gemaakt mogen worden, maar waar ook verantwoordelijkheid wordt genomen en herstel centraal staat.

3.4 Didactiek en curriculum

Burgerschap krijgt op de Lassus Campus didactisch samenhangend en betekenisvol vorm. Binnen alle vakken, thematische projecten en Campus-brede activiteiten maken we expliciet ruimte voor burgerschapsvorming. Dit doen we op basis van heldere leerdoelen en met aandacht voor kennis, vaardigheden én houdingen.

De didactiek van hoge verwachtingen betekent dat we leerlingen niet alleen stimuleren tot participatie, maar ook tot kritische reflectie, dialoog en zelfbewust handelen. Leerlingen worden uitgedaagd om maatschappelijke vraagstukken te analyseren, standpunten te verwoorden en te oefenen met democratische principes.

Binnen de verschillende onderdelen van de campus worden accenten op maat uitgewerkt, passend bij de onderwijskundige identiteit. Deze verschillen zijn terug te vinden in de leerlijnen, maar blijven altijd gestoeld op onze waarden en ambitie: leerlingen begeleiden tot actieve, betrokken en veerkrachtige burgers.

3.5 De rol van leiderschap en gemeenschap

Burgerschapsvorming vraagt om betrokken en zichtbaar leiderschap. Op de Lassus Campus geven we invulling aan leiderschap van hoge verwachtingen door als per-soneel actief het goede voorbeeld te geven, duidelijke waarden uit te dragen en leerlingen te begeleiden in hun groei.

Leiderschap wordt niet alleen top-down georganiseerd, maar juist ook gedeeld: we stimuleren leerlingparticipatie, ouderbetrokkenheid en samenwerking met de lokale gemeenschap. Samen bouwen we aan een scholengemeenschap waarin de democratische rechtsstaat niet alleen besproken wordt, maar ook geleefd.

Docenten zijn in deze context rolmodellen die leven vanuit democratische waarden, coaches die ruimte geven voor persoonlijke en maatschappelijke groei, en begeleiders die grenzen bewaken en veiligheid garanderen. Op deze manier bereiden wij leerlingen niet alleen voor op een diploma, maar ook op een betekenisvolle bijdrage aan een veranderende samenleving.

Hoofdstuk 4 – Ondersteuning: Leerling in Beeld

Inleiding

Binnen de Lassus Campus geloven we dat iedere leerling recht heeft op passend en kansrijk onderwijs. Daarom hanteren we een systematische en zorgvuldige werkwijze om leerlingen vanaf het moment van aanmelding goed in beeld te hebben en te houden. Het stappenplan "Leerling in Beeld" vormt de leidraad in dit proces. Hierin is vastgelegd wie wanneer de regie voert, welke acties worden ondernomen, en hoe deze acties uitgevoerd en ondersteund worden.

Fase 0: De leerling meldt zich aan

Vanaf het eerste contactmoment brengen we de leerling zorgvuldig in beeld. De deelschoolleider voert de regie en onderzoekt samen met de ondersteuningscoördinator en orthopedagoog de onderwijs- en ondersteuningsbehoefte van de leerling. Hierbij wordt gebruikgemaakt van een checklist, dossieronderzoek en warme overdracht vanuit het primair onderwijs. Er wordt een voorstel voor klassenindeling gedaan en de mentoren van de onderbouw nemen gezamenlijk deel aan het overdrachtsproces. Vervolgens vindt een kennismakingsgesprek plaats tussen mentor, leerling en ouders. Het onderwijsteam organiseert een klassikale kennismaking.

Fase 1: De leerling ontwikkelt zich

Zodra de leerling start in de klas, ligt de regie grotendeels bij het onderwijsteam. Zij geven les, monitoren de ontwikkeling en signaleren waar nodig belemmeringen. Het team maakt gebruik van toetsen, driehoeksgesprekken, leerlingenbesprekingen en notities in Somtoday. Indien nodig worden gerichte interventies toegepast, zoals het aanbieden van ondersteunend lesmateriaal of het opstellen van een kort actieplan. Dit plan bevat de aanleiding, het doel, het gewenste resultaat en het evaluatiemoment.

Fase 2: De ontwikkeling hapert

Wanneer een mentor of coach constateert dat de ontwikkeling van een leerling stagneert – bijvoorbeeld op meerdere vakken of op sociaal-emotioneel vlak – wordt zelfstandig hulp geboden. Door middel van overleg met leerling en ouders wordt de situatie geïnventariseerd en vastgelegd in een kort actieplan. Indien de ondersteuningsvraag complex is, wordt het expertteam ondersteuning betrokken. Samen met de ondersteuningscoördinator wordt beoordeeld of de begeleiding op LB-2-niveau blijft of overgaat naar intensievere ondersteuning (LB-3). Een leerlingenondersteuner uit het ondersteuningsteam (OT) kan kortdurend worden ingezet.

Fase 3: De ontwikkeling dreigt vast te lopen

Bij dreigende stagnatie in de ontwikkeling neemt de ondersteuningscoördinator de regie. In overleg met mentor, ouders en leerling worden oorzaken vastgesteld, interventies ingezet en wordt eventueel een ontwikkelperspectiefplan (opp) opgesteld. Deze interventies worden geregistreerd in het SOMtoday met duidelijke doelen, resultaten en evaluatiemomenten. Mentor en vakdocenten blijven betrokken, tenzij anders afgesproken.

Fase 4: De ontwikkeling is vastgelopen

Wanneer een leerling structureel niet in staat is het onderwijs te volgen ligt de regie bij de ondersteuningscoördinator en deelschoolleider. In nauwe samenwerking met ketenpartners, ouders en externe hulpverlening wordt het zorgnetwerk rondom de leerling geanalyseerd. Het opp wordt aangevuld met afspraken over begeleiding, betrokkenheid van leerplicht en de inzet van het samenwerkingsverband. De school blijft in contact met de leerling, vaak via de mentor of coach, met het oog op mogelijke re-integratie.

Samenwerking en Afstemming

Binnen alle fasen van "Leerling in Beeld" staat samenwerking centraal: tussen leerling, ouders, mentoren, vakdocenten, onderwijsteams, leerlingenondersteuners en externe partners. De ondersteuningsstructuur is ingericht om snel te schakelen, maatwerk te leveren en tijdig op- of af te schalen.

Hoofdstuk 5. – Zicht op ontwikkeling

Op de Lasso Campus houden we op drie niveaus actief en systematisch zicht op de ontwikkeling van leerlingen: op individueel niveau, op groepsniveau en op schoolniveau. Deze aanpak is stevig verankerd in onze visie op leren en organiseren, zoals vastgelegd in het palet van hoge verwachtingen. Binnen deze context is ontwikkeling niet alleen een doel, maar ook een gezamenlijke verantwoordelijkheid van leerlingen, medewerkers en leiderschap.

5.1 Leerlingenniveau

De ontwikkeling van leerlingen wordt gevolgd door mentoren en vakdocenten, op basis van:

- Observaties;
- Resultaten in Somtoday;
- Ontwikkelgesprekken.

We kijken niet alleen naar cognitieve prestaties, maar ook naar sociale groei en welbevinden. Deze brede kijk past bij onze inzet op de pedagogiek en didactiek van hoge verwachtingen (Voerman, 2021), waarin het geloof in de leerbaarheid van elke leerling centraal staat. Docenten dagen leerlingen uit hun grenzen te verleggen, bieden gerichte feedback en begeleiden hen op motiverende wijze.

Leerlingen worden daarnaast gestimuleerd om eigenaarschap te tonen over hun leerproces. Via student leadership (Kouzes & Posner, 2013) krijgen ze ruimte om initiatief te nemen, actief te participeren in de klas en verantwoordelijkheid te dragen voor hun eigen ontwikkeling.

5.2 Groepsniveau

Binnen de teams en vakgroepen wordt het onderwijs jaarlijks ingericht via onderwijsprogramma's (PTD's en PTA's) die transparant worden gedeeld met leerlingen en ouders via de schoolwebsite.

In onderwijsteams stemmen docenten het onderwijs af. Hier worden besproken:

- De voortgang van de groep als geheel;
- Groepsdynamiek en sociaal-emotionele ontwikkeling;
- Differentiatie op basis van individuele leerbehoeften;
- Doorlopende leerlijnen voor de basisvaardigheden.

Deze overleggen vormen een kernpraktijk binnen onze ontwikkelcultuur (El Hadoui, 2022), waarin feedback, reflectie en collectieve verantwoordelijkheid vanzelfsprekend zijn. Teams worden waar nodig actief ondersteund door experts en voeren op basis van observaties gerichte groepsinterventies uit.

Binnen deze context is de klas een mini-maatschappij, waarin samenwerking en gedeeld eigenaarschap centraal staan.

5.3 Schoolniveau

Op Lasso Campus-niveau wordt de voortgang van leerlingen, groepen en leerjaren op structurele wijze besproken in overleg tussen de deelschoolleiders en de teams. Daarnaast monitoren we het vervolgsucces van leerlingen in het vervolgonderwijs via het Nationaal Cohortonderzoek Onderwijs (NCO). De resultaten worden geanalyseerd en benut om het onderwijs continu te verbeteren.

Onze schoolstructuur – gebaseerd op de Teamgerichte arbeidsorganisatie (TAO) van Van der Hilst (2021) – bevordert samenwerking, professionele uitwisseling en gedeeld eigenaarschap. Medewerkers werken in compacte teams (7–10 personen) die gezamenlijk verantwoordelijk zijn voor een vaste groep leerlingen.

Deze structuur maakt het mogelijk om leerlingen écht te kennen en aan te sluiten bij hun behoeften. Teams zijn wendbaar, zelfsturend en versterken elkaar in hun professionele ontwikkeling. Dit leidt tot effectiever onderwijs én meer werkplezier.

Leiderschap op de Lasso Campus is gespreid: iedereen is medeverantwoordelijk voor de ontwikkeling van het geheel. Leidinggevenden nemen deel als gelijkwaardige teamleden en creëren ruimte voor initiatief en reflectie. Leerlingen, medewerkers en leiders tonen zo ieder op hun manier leiderschap binnen een gemeenschap van hoge verwachtingen.

5.4 Ambities van de Lasso Campus – Zicht op Ontwikkeling

Ontwikkeling als fundament

De persoonlijke kwaliteiten die we leerlingen willen meegeven worden verder geïntegreerd in het onderwijsaanbod van alle routes en leerjaren. Zo dragen we bij aan de vorming van zelfstandige, verantwoordelijke en betrokken burgers.

Preventieve groepsdynamische aanpak

In samenwerking met interne en externe experts werken we preventief aan groepsvorming en veiligheid, met aandacht voor sociale processen, inclusief gedrag en groepsdynamiek. Deze aanpak ondersteunt onze visie op de klas als mini-maatschappij en versterkt het leerklimaat.

Kort-cyclisch en leerlinggericht onderwijsbeleid

We ontwikkelen ons onderwijsbeleid verder tot een kort cyclisch en responsief proces, waarin doelen, resultaten en ondersteuning op elkaar afgestemd worden. Teams analyseren, evalueren en passen het onderwijs regelmatig aan op basis van leerlingendata en observaties.

Professionele teams als lerende eenheden

In lijn met de Teamgerichte arbeidsorganisatie (TAO) werken teams van 7–10 collega's intensief samen rond een vaste groep leerlingen. Deze teams:

- Monitoren wekelijks of leerlingen zich ononderbroken kunnen ontwikkelen;
- Signaleren vroegtijdig of leerlingen gelijke kansen ervaren;
- Bieden tijdig en passend ondersteuning, in samenwerking met het ondersteuningsteam.

Inclusieve ontwikkelcultuur

We blijven bouwen aan een inclusieve school waarin iedere leerling telt, ongeacht achtergrond of ondersteuningsbehoefte. Dit vraagt om een gedeelde mindset van hoge verwachtingen, gebaseerd op collective teacher efficacy (Goddard, 2001) en gespreid leiderschap.



Hoofdstuk 6 – Lerende professionals op de Lassus Campus

6.1 Leren op de campus

Onze ambitie om toekomstgericht en betekenisvol onderwijs te bieden, staat of valt met de manier waarop wij als professionals blijven leren en ontwikkelen. Op de Lassus Campus zijn alle medewerkers lerenden. Vanuit een gedeelde visie op onderwijs en organisatie geven we vorm aan een professionele cultuur waarin ruimte, verantwoordelijkheid en onderzoekend vermogen centraal staan.

Werken in een betekenisvolle en zelfsturende context
De Lassus Campus is ingericht als een cyane organisatie (Laloux, 2016), waarin zelfsturing, heelheid en een evolutief doel de leidende principes vormen. Binnen deze structuur is het onderwijs georganiseerd in zelfsturende onderwijsteams. Deze teams opereren binnen het TAO-denkkader van Hoge verwachtingen (Van der Hilst, 2015), waarin gedeelde verantwoordelijkheid en onderling vertrouwen de basis vormen voor professionele samenwerking.

Zelfsturing betekent niet vrijblijvendheid. Medewerkers nemen initiatief, voeren innovaties door, reflecteren op hun handelen en nemen eigenaarschap voor de ontwikkeling van hun team, hun onderwijs en zichzelf. De deelschoolleider is hierin bewaker van de kaders en cultuur, en fungeert als inspirator en facilitator.

Professionele ruimte, gespreid leiderschap en initiatief
Medewerkers op de Lassus Campus zijn professionals met ruimte én verantwoordelijkheid. Binnen ons onderwijsmodel ontstaat leiderschap niet vanuit functie, maar vanuit expertise. Dit zogenoemde gespreide leiderschap (Kessels, 2012) betekent dat collega's tijdelijk en situationeel het voortouw nemen, op basis van wat op dat moment nodig is. De één ontwikkelt nieuw lesmateriaal, de ander begeleidt collega's of leerlingen op specifieke thema's.

Dit type leiderschap krijgt vorm in onze expertteams en projectgroepen, waarin medewerkers hun unieke talenten en perspectieven inzetten voor school-brede ontwikkeling. Het is een dynamisch proces, dat continu gevoed wordt door interactie, vertrouwen en gezamenlijke ambitie.

Onderzoekend werken en verantwoorden

Lerende professionals onderzoeken. Dat doen zij op verschillende niveaus: in de klas, in het team en schoolbreed. Docenten onderzoeken hun lespraktijk, reflecteren op het effect van didactische keuzes en werken evidence informed. Zo ontstaat een continue cyclus van verbeteren en verdiepen. Verantwoording wordt afgelegd binnen het onderwijsteam, op basis van professionele dialoog en transparante keuzes.

Deze onderzoekende houding is geen individuele opgave, maar een gezamenlijke cultuur. Door samen te reflecteren in een gedeelde taal (Van der Hilst, 2019), versterken we niet alleen het handelen van de individuele leraar, maar ook de professionele gemeenschap als geheel.

Cultuur van hoge verwachtingen

Een fundamenteel uitgangspunt binnen onze professionele cultuur is het geloof in de ontwikkelbaarheid van ieder mens (El Hadioui, 2022). Dit geldt voor leerlingen én medewerkers. We stellen hoge, maar haalbare verwachtingen en combineren deze met duidelijke kaders en warme, veilige relaties.

Binnen deze cultuur spreken collega's elkaar aan op hun bijdrage, hun groei en hun rol binnen het collectief. Leren is iets wat we samen doen, als team én als school. Zo ontstaat een professionele gemeenschap waarin ambitie en inclusie elkaar versterken, en waarin leren vanzelfsprekend is voor iedereen.

6.2 Opleidingsschool & Wij

De Lassus Campus is opleidingsschool en werkt samen met de lerarenopleidingen van Windesheim in het partnerschap &Wij.

Kenmerken:

- Opleiden in de school op basis van een gedeelde visie op leren
- 40% van het opleidingsprogramma wordt gezamenlijk ontwikkeld en uitgevoerd
- Studenten koppelen hun leervragen aan praktijk én theorie
- Er wordt gewerkt aan gezamenlijke leeruitkomsten en persoonlijke leerpaden

De missie en visie van &Wij is:

Samen Opleiden Werkt Ambitie:

Scholen, docenten en studenten zijn eigenaar van hun gezamenlijke professionele ontwikkeling en vormen samen een netwerkorganisatie.

6.3 Betekenisvolle relaties

Collega's werken in netwerken aan onderwijsontwikkeling. Er zijn betekenisvolle relaties ontstaan binnen en buiten de school, onder andere via:

- Werkgroepen voor onderwijsontwikkeling
- Vakoverstijgende projecten
- Netwerken in het sociale domein en in de onderwijsketen

6.4 Evenredige vertegenwoordiging

Volgens de wet moet bij ondervertegenwoordiging van vrouwen in schoolleiding een document opgesteld worden over evenredige vertegenwoordiging.

Voor OÖZ is dat niet van toepassing, omdat er géén sprake is van ondervertegenwoordiging.

6.5 Ambities van de school – Medewerkers

- Strategische diversiteit vergroten in het personeelsbestand
- Werkgeluk bevorderen
- Waarde toevoegen vanuit ieders rol en expertise
- Kansen creëren voor mensen die willen bijdragen aan het onderwijs maar nog geen bevoegdheid hebben

6.6 Professionalisering van personeel

Bekwaamheid als professional ontwikkelen medewerkers op drie terreinen:

1. Inhoudelijke vakkennis en vakdidactiek (sectie);
2. Pedagogische kennis en vaardigheden (onderwijsteam);
3. Pedagogische en didactische expertise en bijdrage aan teamleren en schoolontwikkeling (onderwijsteam en expertgroepen).

Een docent op de Lassus Campus is een brede professional. Hij of zij kan de rollen van de docent in de basis vervullen en weet zich steeds breder te ontwikkelen:

Als onderwijzer

Doceren, uitleggen, instructie geven.

Als trainer

Begeleid inoefenen van vaardigheden.

Als coach

Begeleiden van reflectie op leerproces en persoonlijke ontwikkeling.

Als praktijkonderzoeker

Data verzamelen en evalueren van de effecten van leerplan, lesmateriaal en toetsen, verbinden (vak)theorie en onderwijspraktijk)

Als ontwerper

Maken en aanpassen van leerplan, lesmateriaal en toetsen.

Als teamlid

Bijdragen aan het leren en de ontwikkeling van je onderwijsteam.

Als regisseur

Van onderwijs- en organisatieontwikkeling.

Binnen de Lassus Campus werken we in een cultuur van hoge verwachtingen. Binnen deze cultuur word je als medewerker ondersteunt bij jouw ontwikkeling binnen de onderdelen van onze ontwikkelcultuur. De Lassus Campus heeft een kaartenset met rubrics ontwikkeld die duidelijk maken wat wij samen verstaan onder expertise. Hierin staat beschreven welke kennis, vaardigheden en houdingen we van elkaar verwachten op basisniveau, ervaren niveau en op expertniveau. De kaarten ondersteunen de doorgaande dialoog binnen de Lassus Campus over de rollen van de docent en over professionele (team)ontwikkeling.

Hoofdstuk 7 Kwaliteitszorg

Inleiding

De Lassus Campus is een veelzijdige onderwijsomgeving waar vier onderwijsvormen onder één Brin-nummer samenkomen: een reguliere school voor vmbo-TL, havo en vwo (inclusief tweetalig onderwijs), een onderbouw met vrijeschoolonderwijs, een innovatieve 10-14 route en een daarop aansluitende vernieuwende bovenbouw. Elk van deze initiatieven heeft zich ontwikkeld vanuit een eigen visie en missie, met specifieke accenten op scholing en onderwijsontwikkeling.

Om deze pluriformiteit in goede banen te leiden, hanteert de campus een integraal kwaliteitskader. Dit kader borgt de onderwijskwaliteit en biedt sturing op ontwikkeling, vernieuwing en verantwoording. Kwaliteitszorg op de campus is een dynamisch proces, zichtbaar en toegankelijk voor alle collega's via een cyclische kwaliteitsagenda.

7.1 Visie op kwaliteitszorg

Kwaliteitszorg op de Lassus Campus is een systematische en lerende aanpak, waarin samenwerking, initiatief en betrokkenheid centraal staan. Wij hanteren vijf leidende uitgangspunten:

1. Onderzoekende houding en hoge verwachtingen. Medewerkers werken samen in een cultuur van vertrouwen en nieuwsgierigheid.
2. Feedbackrijke cultuur. Korte evaluatiecycli in de dagelijkse praktijk, met ruimte voor waarderende reflectie.
3. Autonomie in samenwerking. Onderwijsteams hebben ruimte voor vormgeving binnen kaders, ondersteund door expertteams.
4. Professionele verantwoordelijkheid. Leraren dragen samen de verantwoordelijkheid voor het leren van leerlingen.
5. Focus op proces én resultaat. Zowel de opbrengsten als de onderliggende processen zijn leidend voor verbetering.

7.2 Structuur van kwaliteitszorg

7.2.1 Jaarplancyclus

Alle onderdelen – de campus als geheel, onderwijsteams, expertteams en vaksecties – werken met jaarplannen. Deze plannen bevatten ambities, doelen, verantwoording en interventies, afgestemd op de missie en visie van de Lassus Campus. Halfjaarlijkse evaluaties zorgen voor voortgangsccontrole en eventuele bijstelling.

7.2.2 Organisatie en rollen

- Directeur: verantwoordelijk voor het campusjaarplan (17BZ00), strategische koers en prioriteiten.
- Deelschoolleiders: leiden onderwijsteams, sturen op kwaliteitsverbetering en analyseren op basis van inspectiekaders.
- Onderwijsteams: monitoren leerlingenontwikkeling,

voeren driehoeksgesprekken en stellen teamdoelen.

- Vaksecties: stellen sectiejaarplannen op, analyseren resultaten en bepalen onderwijsaanbod.
- Expertteams: doen verdiepend onderzoek en begeleiden verbetertrajecten, met focus op basisvaardigheden, leiderschap, hoge verwachtingen, en leerlingenzaken.

7.3 Cyclisch werken aan kwaliteit

7.3.1 Monitoring en instrumenten

De Lassus Campus maakt gebruik van diverse monitoringinstrumenten: DIA-toetsen, SOMtoday, CumLaude en Vensters voor Verantwoording. Hiermee worden prognoses, voortgang en resultaten systematisch geanalyseerd. Reflectie vindt plaats via DOT-observaties, flitsbezoeken en jaarplangesprekken.

7.3.2 Inspectiekader en kwaliteitskwadranten

De campus werkt in lijn met het onderzoekskader van de Inspectie van het Onderwijs (2022). Standaarden zijn gekoppeld aan vier kwaliteitskwadranten (B&T-model):

- Kwadrant 1 – Verantwoording op collectief niveau: zicht op basisvaardigheden, onderwijstijd, aanbod, pedagogisch-didactisch handelen en opbrengsten.
- Kwadrant 2 – Collectieve ontwikkeling: veiligheid, burgerschap, ambities en kwaliteitscultuur.
- Kwadrant 3 – Persoonlijke ontwikkeling personeel: inductie, scholing, coaching en DOT.
- Kwadrant 4 – Talentontwikkeling personeel: dialoog, ontwikkelroutes, thematische studiedagen.

7.4 Thema's en speerpunten

7.4.1 Basisvaardigheden en burgerschap

Expertteams voor geletterdheid, gecijferdheid en burgerschap formuleren doelen en evalueren deze cyclisch. Burgerschap wordt geïntegreerd in vaksecties, onderbouwd met leerlijnen en jaarlijks gemeten via 'Burgerschap Meten'.

7.4.2 Pedagogisch-didactisch handelen

Reflectie en lesbezoeken zijn verankerd in de cultuur, met een cyclisch scholingstraject en inzet van didactisch coachen. Hoge verwachtingen zijn leidend in het handelen van docenten. Daarom worden alle medewerkers geschoold door middel van didactisch coachen.

7.4.3 Schoolklimaat en veiligheid

De campus zet in op sociale veiligheid (via Vensters voor Verantwoording), samenwerking in onderwijsteams en de inzet van een anti-pestcoördinator. Incidenten worden geanalyseerd en vertaald in acties.

7.5 Verantwoording en evaluatie

Verantwoording vindt plaats via:

- Jaarplannen en zelfevaluaties (intern)

- Managementrapportages en audits (extern via OoZ)
- Tevredenheidsonderzoeken (ouders, leerlingen en personeel)
- Onderwijscafé's en studiedagen (inspiratie en ontmoeting)

De uitkomsten van deze evaluaties vormen de basis voor bijstelling van beleid en de formulering van nieuwe ambities. Transparantie, dialoog en waarderend leren staan hierin centraal.

7.6 Kwaliteitscultuur en toekomstperspectief

De Lassus Campus zet in op een duurzame kwaliteitscultuur waarin leren, reflecteren en verbeteren vanzelfsprekend zijn. We bouwen aan een lerende organisatie waarin eigenaarschap en samenwerking bijdragen aan kwalitatief hoogstaand onderwijs voor alle leerlingen.

De drie centrale pijlers vormen hierbij het fundament:

1. Hoge verwachtingen in pedagogiek en didactiek (Voerman, 2021)
2. Een cultuur van hoge verwachtingen (El Hadioui, 2022)
3. Teamgerichte arbeidsorganisatie (Van der Hilst, 2019),

Door deze pijlers te verbinden met onze kwaliteitsstructuur werken we planmatig aan de realisatie van onze ambities, in een professionele en veilige leeromgeving voor leerlingen én personeel.

7.7 Externe kwaliteitsinstrumenten

De school maakt gebruik van:

- Interne en externe onderzoeken
- Visitaties en audits

Elke twee jaar is er een collegiaal-waarderende audit binnen OoZ. Hierbij wordt gekeken naar successen en ontwikkelkansen op het gebied van kwaliteit. Ambitie is om de komende jaren meer te leren van én met elkaar: directie en docenten samen.

Voor het tweetalig onderwijs (TTO) vindt iedere vijf jaar een specifiek onderzoek plaats door het Nuffic, waarvan de uitkomsten gebruikt worden ter verbetering.

7.8 Monitoring van veiligheid en tevredenheid

De school voert regelmatig de volgende onderzoeken uit:

- DOT-lesobservaties: monitoring van pedagogisch en didactisch handelen
- Leerlingtevredenheidsenquêtes
- Oudertevredenheidsenquêtes
- Analyse van GGD-onderzoeken (klas 2 en 4)

Sociale veiligheid komt terug in de tevredenheidsonderzoeken en wordt per klas geanalyseerd.

Hoofdstuk 8. Verantwoording en dialoog

Participatie en betrokkenheid bij schoolontwikkelingen zijn belangrijke pijlers van de Lasso Campus. De school werkt actief aan een open cultuur waarin medewerkers, ouders en leerlingen meepraten en meedenken over beleid en ontwikkeling.

8.1 Governance

Onze school maakt deel uit van de Stichting Openbaar Onderwijs Zwolle en Regio (OOZ). De directie van de school legt verantwoording af aan het college van bestuur van OOZ. Hierbij worden gegevens betrokken uit de eigen kwaliteitszorg van de school, waaronder de leeropbrengsten, maar ook de mening van ouders/verzorgers en leerlingen over de school. OOZ hanteert een werkwijze waarin balans wordt gezocht tussen het geven van richting en ruimte enerzijds, en het vragen om rekenschap anderzijds. Op deze manier stimuleren we een open cultuur binnen de organisatie. Het bevoegd gezag van OOZ berust bij het college van bestuur. Sinds april 2024 bestaat dit college uit:

- Dhr. A. de Wit (voorzitter)
- Dhr. T. Versteeg (lid)

Het college van bestuur legt zelf ook verantwoording af:

- Intern aan de raad van toezicht en de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad voortgezet onderwijs
- Extern aan onder andere de Rijksoverheid, gemeenten en maatschappelijke partners

Het jaarverslag is hierbij het belangrijkste verantwoordingsinstrument. Het college van bestuur handelt in overeenstemming met de Code Goed Bestuur van de VO-raad.

8.2 Medezeggenschap

Onze school heeft een medezeggenschapsraad die bestaat uit ouders, leerlingen en medewerkers. Zij hebben inspraak in het beleid van de school. De directeur van de school overlegt regelmatig met de mr en zijn voorzitter.

Leerlingen nemen vanzelfsprekend een centrale rol in binnen de school. Participatie in en betrokkenheid bij de schoolontwikkelingen zijn belangrijke pijlers voor de relatie tussen de school en haar leerlingen.

Werkend vanuit de driehoek leerling-ouder-school zijn participatie en medezeggenschap onder andere op de volgende manieren georganiseerd:

Leerlingenraad en leerlingvereniging:

de school heeft een actieve leerlingenraad en leerlingvereniging. Naast het organiseren van activiteiten voor de medeleerlingen, dient de leerlingenraad ook als

klankbordgroep voor de directie van de school. Vaak zitten leerlingen zowel in de leerlingenraad als in de medezeggenschapsraad van de school.

Ouderraad:

De school heeft een actieve ouderraad. De ouderraad is een belangrijke klankbordgroep en ondersteunt de school bij een aantal activiteiten (o.a. diploma-uitreiking, open dag). Daarnaast wordt de ouderraad cyclisch om advies gevraagd over verschillende onderwerpen zoals oudergelden, onderwijsontwikkelingen en oudertevredenheid.

Medezeggenschapsraad:

De school heeft een eigen medezeggenschapsraad (mr), die bestaat uit ouders, leerlingen en medewerkers. De mr denkt samen met de directie na over schoolrelevante zaken zoals omschreven in de Wet Medezeggenschap op Scholen (WMS).

Een afvaardiging van personeel, ouders en leerlingen maakt deel uit van de GMR.

De school heeft de ambitie om leerlingen waar mogelijk te laten deelnemen aan sollicitatiegesprekken voor werknemers en docenten. Bovendien streven we ernaar dat docenten regelmatig met leerlingen klankborden, zodat leerlingen docenten van feedback kunnen voorzien.

Het is onze ambitie om leerlingen via leerlingpanels en via de leerlingenraad heel actief om hun mening te vragen, waardoor er meer ruimte voor hun inbreng ontstaat. Dit is tevens een mooie oefenplaats voor de ontwikkeling van burgerschap.

8.3 Klachten

Het kan voorkomen dat leerlingen, hun ouders/verzorgers of medewerkers niet tevreden zijn over de gang van zaken op school. Veelal kunnen klachten over de dagelijkse gang van zaken in de school in goed overleg tussen betrokkenen worden opgelost. Daarvoor zijn de de schoolleiding en de externe vertrouwenscontactpersonen altijd bereid tot nader overleg. Klachten die op school niet naar tevredenheid kunnen worden opgelost, kunnen schriftelijk worden voorgelegd aan het college van bestuur, de (onafhankelijke) klachten- of bezwarencommissies van OOZ of de Landelijke Klachtencommissie, waar OOZ bij is aangesloten. De klachtenprocedures, klokkenluidersregeling en de adressen van de externe vertrouwenspersonen zijn te raadplegen op: www.ooz.nl/governance/

8.4 Sponsoring

In ruil voor reclame bieden bedrijven of instellingen ons soms spullen, diensten of geld aan. Daar kunnen we als school leuke en nuttige dingen mee doen. Voor sponsoring op school zijn er regels. De overheid heeft die samen met

scholen en anderen opgesteld in het convenant sponsoring op school. Zo moet de medezeggenschapsraad instemmen met elke vorm van sponsoring. Sponsoring mag niet in strijd zijn met de doelen van ons onderwijs en we mogen er niet afhankelijk van worden.

Heeft u een vraag over sponsoring op onze school? Stel 'm aan een ouder van de mr of aan de interne contactpersoon van de school.

9. Onderliggende documenten

Het schoolplan verwijst naar onderstaande beleidsstukken en bronnen:

1. Strategisch Beleidsplan OoZ 2023–2026
2. Schoolgidsen onderdelen Lassus Campus
3. Beleidsplan internationalisering
4. Beleidsplan Gecijferdheid, Geletterdheid en Burger-schap
5. Veiligheidsplan OoZ
6. Antipestprotocol
7. Klachtenregelingen en vertrouwenspersonen
8. Strategisch HRM-beleid OoZ
9. Missie en visie opleidingsschool &Wij
10. Governancecode OoZ
11. Toolkit Lassus Campus

Literatuurlijst

Biesta, G. (2018). De terugkeer van het lesgeven. De Vrije Uitgevers.

El Hadioui, I. (2022). Grip op de mini-samenleving: Over de zoektocht van leerlingen en professionals naar gelijke kansen in een stedelijke schoolcultuur. Uitgeverij van Gennep.

Goddard, R. D. (2001). Collective efficacy: A neglected construct in the study of schools and student achievement. *Journal of Educational Psychology*, 93(3), 467–476. <https://doi.org/10.1037/0022-0663.93.3.467>[(<https://psycnet.apa.org/record/2001-18059-003>)]

Harris, A., & Muijs, D. (2003). Teacher leadership: Improvement through empowerment? An overview of the literature. *Educational Management Administration & Leadership*, 31(4), 437–448. <https://doi.org/10.1177/0263211X030314007>

Kessels, J. W. M. (2012). Leiderschapspraktijken in een professionele ruimte [Oratie, Open Universiteit]. <https://joseph-kessels.com/sites/default/files/2020-12/Kessels%2C%20J.W.M.%20%282012%29.%20Leiderschapspraktijken%20in%20een%20professionele%20ruimte.%20Oratie%2030%20maart%202012.%20Heerlen%20Open%20Universiteit..pdf>

Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (2016). *The leadership challenge* (5th ed., revised). Jossey-Bass.

Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (2013). *The student leadership challenge: Five practices for becoming an exemplary leader* (2nd ed.). Jossey-Bass.

Laloux, F. (2016). *Reinventing organizations: An illustrated invitation to join the conversation on next-stage organizations*. Nelson Parker.

Snoek, M. (2014). *Developing teacher leadership and its impact in schools* [Doctoral dissertation, Universiteit van Amsterdam]. UvA-DARE. https://pure.uva.nl/ws/files/2070920/142248_thesis.pdf

Van der Hilst, B. (2019). *Teamgericht organiseren in het onderwijs: Sturen op kwaliteit, wendbaarheid en werkplezier* [Proefschrift, Open Universiteit]. Het Leren Organiseren. <https://hetlerenorganiseren.nl/wp-content/uploads/2019/11/pdf-bestand-proefschrift.pdf>

Van der Hilst, B. (2021). *Teamgericht organiseren in het basisonderwijs: Naar een teamgecentreerde arbeidsorganisatie (TAO)*. Stichting NIVOZ.

Voerman, L. (2021). *Hoge verwachtingen gaan over (n)u: De invloed van de verwachtingen van leraren op het leren en de motivatie van hun leerlingen*. Hogeschool Rotterdam. <https://www.hogeschoolrotterdam.nl> 1

