



**TOPSPORT**  
**TALENTSCHOOL**  
GRONINGEN

# Schoolplan

## 2020 – 2024

## Voorwoord

In dit document staat het schoolplan beschreven van de Topsport Talentschool Groningen. In dit plan beschrijven we de visie en missie van onze school. Intern is tijdens diverse bijeenkomsten besproken waar we voor staan en wat we de komende vier jaar willen bereiken. We hebben gewerkt met een werkgroep met daarin verschillende medewerkers uit alle geledingen van de school. Deze werkgroep organiseerde diverse bijeenkomsten met het hele team waarin de visie en missie van de school werd besproken, uitgedacht en geconcretiseerd. Ook zijn er bijeenkomsten geweest met leerlingen en ouders om de doelen en de richting van de school te bespreken. Het schoolplan sluit aan bij het strategische beleidsplan 2020-2024 van Openbaar Onderwijs Groningen, de organisatie waaronder de Topsport Talentschool valt.

Het schoolplan is van ons allemaal en een gezamenlijk document waarin beschreven staat in welke richting we ons verder willen ontwikkelen. Op basis van dit schoolplan maken we keuzes met betrekking tot de inzet van onze medewerkers en de financiële middelen.

Het schoolplan heeft voor de verschillende onderdelen dezelfde opbouw. We beschrijven eerst de huidige situatie en vervolgens geven we aan hoe de toekomstige situatie er uit ziet. Daarna zetten we uiteen welke werkwijze we hanteren om de gewenste situatie te bereiken.

Het schoolplan dient de komende vier jaren als basis voor alle plannen en beleidsdocumenten in de school. De jaarplannen van de school worden er op gebaseerd. Die dienen vervolgens weer als uitgangspunt voor de diverse activiteitenplannen van de vak- en werkgroepen. Aan de hand van de diverse plannen en het schoolplan bekijken we ieder jaar waar we staan ten opzichte van de beschreven toekomstige situatie. We beantwoorden dan vragen als: liggen we op schema, bewegen we ons in de goede richting, waar en hoe moeten we eventueel bijsturen? Het schoolplan is ook bedoeld voor verantwoording naar leerlingen, ouders, bestuur, inspectie en overige externe partners. Naast dit uitgebreide document maken we een samenvatting en een kalender waarin beschreven staat in welk schooljaar we aan welke speerpunten gaan werken.

## Inhoud

Voorwoord .....	- 2 -
Hoofdstuk 1: Missie, visie, kernwaarden en kenmerken .....	- 6 -
1.1 Missie, waar staan we voor.....	- 6 -
1.2 Kernwaarden .....	- 6 -
1.2.1 Vrijheid en verantwoordelijkheid.....	- 6 -
1.2.2 Samenwerking .....	- 6 -
1.2.3 Effectiviteit .....	- 6 -
1.2.4 Reflectie.....	- 6 -
1.2.5 Zelfstandigheid .....	- 7 -
1.3 Kenmerken van de school .....	- 7 -
1.4 Doelstellingen.....	- 7 -
1.5 Wat willen we de komende vier jaren bereiken .....	- 7 -
Hoofdstuk 2: Externe omgeving en ontwikkelingen .....	- 8 -
2.1 Topsport Talentschool.....	- 8 -
2.2 Daltononderwijs en flexibel onderwijs.....	- 8 -
2.3 Leerlingenaantallen .....	- 8 -
2.4 Huisvesting .....	- 9 -
2.5 Financiën .....	- 9 -
Hoofdstuk 3 Onderwijskundig beleid .....	- 10 -
3.1 Het onderwijsaanbod .....	- 10 -
3.1.1 Huidige situatie .....	- 10 -
3.1.2 Toekomst.....	- 10 -
3.1.3 Werkwijze.....	- 10 -
3.2 Het onderwijsleerproces .....	- 11 -
3.2.1 Lesgeven.....	- 11 -
3.3 Mentoraat .....	- 12 -
3.3.1 Huidige situatie .....	- 12 -
3.3.2 Toekomst.....	- 12 -
3.3.3 Werkwijze.....	- 12 -
3.4 Aansluiting van leerprocessen .....	- 13 -
3.4.1 Huidige situatie .....	- 13 -
3.4.2 Toekomst.....	- 13 -
3.4.3 Werkwijze.....	- 13 -
3.5 Leerstofaanbod .....	- 13 -
3.5.1 Huidige situatie .....	- 13 -

3.5.2 Toekomst.....	- 14 -
3.5.3 Werkwijze.....	- 14 -
3.6 Zorgstructuur .....	- 14 -
3.6.1 Huidige situatie .....	- 14 -
3.6.2 Toekomst.....	- 15 -
3.6.3 Werkwijze.....	- 15 -
Hoofdstuk 4 Personeelsbeleid .....	- 16 -
4.1 Schoolleiding .....	- 16 -
4.1.1 Huidige situatie .....	- 16 -
4.1.2 Toekomst.....	- 16 -
4.1.3 Werkwijze.....	- 16 -
4.2 Medewerkers .....	- 16 -
4.2.1 Huidige situatie .....	- 16 -
4.2.2 Toekomstige situatie .....	- 17 -
4.2.3 Werkwijze.....	- 17 -
4.3 Professionele cultuur .....	- 17 -
4.3.1 Huidige situatie .....	- 17 -
4.3.2 Toekomst.....	- 17 -
4.3.3 Werkwijze.....	- 18 -
Hoofdstuk 5 Kwaliteitszorg .....	- 19 -
5.1 Huidige situatie .....	- 19 -
5.2 Toekomst.....	- 19 -
5.3 Werkwijze.....	- 19 -
Hoofdstuk 6 Organisatie .....	- 21 -
6.1 Organisatiestructuur .....	- 21 -
6.1.1.Huidige situatie .....	- 21 -
6.1.2 Toekomst.....	- 21 -
6.1.3 Werkwijze.....	- 21 -
6.2 Promotie.....	- 21 -
6.2.1 Huidige situatie .....	- 21 -
6.2.2 Toekomst.....	- 21 -
6.2.3 Werkwijze.....	- 22 -
6.3 Financiën .....	- 22 -
6.3.1 Huidige situatie .....	- 22 -
6.3.2 Toekomstige situatie .....	- 22 -
6.3.3 Werkwijze.....	- 22 -
6.4 Huisvesting.....	- 22 -
6.4.1 Huidige situatie .....	- 22 -

6.4.2 Toekomst.....	- 23 -
6.4.3 Werkwijze.....	- 23 -
6.5 Kantine .....	- 24 -
6.5.1 Huidige situatie .....	- 24 -
6.5.2 Toekomst.....	- 24 -
6.5.3 Werkwijze.....	- 24 -

# Hoofdstuk 1: Missie, visie, kernwaarden en kenmerken

## 1.1 Missie, waar staan we voor

De Topsporttalentschool biedt kwalitatief goed Daltononderwijs aan leerlingen met een grote sportbehoefte en/of aan leerlingen met een groot talent. We zorgen ervoor dat onze leerlingen een gedegen schoolcarrière hebben. En wij maken het voor onze leerlingen mogelijk om hun talent te ontwikkelen door middel van buitenschoolse trainingsprogramma's.

## 1.2 Kernwaarden

Dit zijn de waarden waar vanuit ons dagelijks handelen plaatsvindt. Op de Topsport Talentschool bieden we Daltononderwijs en het Daltononderwijs gaat uit van de onderstaande kernwaarden:

### 1.2.1 Vrijheid en verantwoordelijkheid

We vinden dat vrijheid noodzakelijk is om leerlingen eigen keuzes te kunnen laten maken. Dit betekent bij ons op school dat de leerlingen hun werk voor een deel zelf kunnen organiseren binnen bepaalde grenzen. Deze grenzen betreffen dan de leerstof, de tijdslimieten, en de schoolregels. Door het bieden van vrijheid, leren de leerlingen verantwoordelijkheid voor zichzelf en hun omgeving te dragen. Ze kunnen hierdoor eigen keuzes maken en een actieve leerhouding ontwikkelen. Vrijheid betekent niet dat alles zomaar kan en mag. Als school hebben we de taak om onze leerlingen een structuur te bieden, zodat ze kunnen leren omgaan met de vrijheid binnen bepaalde grenzen. Leerlingen krijgen de ruimte om te ontdekken en te experimenteren, maar worden tegelijk ook geconfronteerd met de relatie tussen wat ze doen en wat dat oplevert. Op deze manier leren de leerlingen zichzelf kennen en in te schatten.

### 1.2.2 Samenwerking

Een daltonschool is een leefgemeenschap waar leerlingen, medewerkers, ouders, schoolleiding en bestuur op een natuurlijke en gestructureerde wijze samen leven, leren en werken. Onze leerlingen werken samen met medeleerlingen en docenten aan hun daltontaken. Hierdoor leren zij met elkaar om te gaan en ze ontdekken dat zij elkaar kunnen helpen. Ook wordt door samenwerking duidelijk dat mensen van elkaar verschillen. Door samen te werken leren onze leerlingen naar elkaar te luisteren en respect te hebben voor elkaar. Dit betekent dat ze sociale vaardigheden ontwikkelen en ze leren reflecteren op de manier waarop zij en anderen leerlingen.

### 1.2.3 Effectiviteit

Dalton is een maatregel om effectiever te werken en het schoolse leren doelmatiger te maken. Het daltononderwijs is gericht op een effectieve inzet van tijd, menskracht en middelen. Als leerlingen een taak krijgen, waar zij verantwoordelijkheid voor dragen en die ze in vrijheid zelf plannen en uitvoeren, dan is het onderwijs effectief.

### 1.2.4 Reflectie

In het daltononderwijs is het nadenken over je eigen gedrag en je eigen werk belangrijk. Dit doen we door leerlingen zelf een inschatting te laten maken van de moeilijkheidsgraad en de tijd die ze besteden aan de opdrachten. Ze plannen vervolgens zelf hun daltonuren in en maken een verdeling van de werkzaamheden over de tijd. Regelmatig bespreken de leerlingen met hun mentor hoe het inplannen gaat en of er aanpassingen moeten worden gedaan. Het reflecteren gaat ook over andere aspecten van het werken en leren, bijvoorbeeld samenwerken, sociale vaardigheden, enz. Ook van de docenten wordt gevraagd te reflecteren op zijn/haar onderwijspraktijk en professioneel handelen. Vanzelfsprekend vindt op schoolniveau ook voortdurend reflectie plaats over de kwaliteit van het daltononderwijs.

### 1.2.5 Zelfstandigheid

Onder zelfstandigheid verstaan we dat de leerlingen actief werken en leren.

Leerlingen werken doelgericht aan taken en opdracht en kan het eigen leerproces (bij)sturen door bijvoorbeeld hulp te zoeken. De keuzevrijheid die een leerling heeft zorgt ervoor dat de leerlingen beslissingen neemt en daarvan kan leren.

## 1.3 Kenmerken van de school

- Flexibiliteit (in aanbod en in organisatie )
- Maatwerk
- Ondersteuning en begeleiding/coaching
- Streven naar plaats- en tijdsafhankelijk leren
- Sociaal-emotionele vaardigheden/ontwikkeling

## 1.4 Doelstellingen

- Wij begeleiden onze leerlingen naar een diploma (op maat)
  - medewerkers zetten zich in om de leerlingen zo goed mogelijk te faciliteren
- Onze leerlingen verlaten de school met een open blik naar de wereld
- Onze leerlingen zijn vaardig in een uitdagende maatschappij
  - de leerling is kritisch
  - de leerling kan feedback vragen en formuleren
  - de leerling kan goed leren, werken, plannen en zijn werk organiseren
- Onze leerlingen kijken met plezier terug op hun schooltijd
  - de leerlingen voelt zich gezien, gehoord en gewaardeerd
- Er is een veilig en gezond leef- en leerklimaat
- 

## 1.5 Wat willen we de komende vier jaren bereiken

- Een sterke school met voldoende leerlingen om financieel gezond te kunnen zijn
- Goede en constante kwaliteit van onderwijs op alle afdelingen , d.w.z. voldoen aan de eisen die de overheid stelt en onze eigen eisen van kwaliteit/meerwaarde
- Ons onderwijs verder flexibiliseren met meer mogelijkheden voor plaats- en tijdsafhankelijk onderwijs
- We leren met en van elkaar.
  - De leerling leert zelf eigenaar zijn van zijn leerproces door een actieve leerstijl te ontwikkelen.
  - De medewerkers en leerlingen leren van reflectie en feedback
- Optimaliseren organisatie van onderwijs met als doel doelen flexibilisering en beheersbaarheid (overzicht)

In dit schoolplan staat beschreven hoe we bovenstaande doelen gaan bereiken door middel van het stellen van doelen op het gebied van onderwijskundig- en personeelsbeleid, kwaliteitszorg en beleid m. b. t. organisatie. Per rubriek staat een beschrijving van de huidige situatie. Vervolgens de doelen en de werkwijze om de gestelde doelen te bereiken.

## Hoofdstuk 2: Externe omgeving en ontwikkelingen

### 2.1 Topsport Talentschool

In 2014 heeft een herinrichting van het H.N. Werkman College plaatsgevonden, waarbij er is gekozen om op de locatie Melisseweg de Topsport Talentschool Groningen te vestigen. De TTS biedt momenteel onderwijs aan leerlingen die op een hoog niveau sporten en die door sportbonden en Regionale Talentcentra (RTC) zijn geselecteerd. Daartoe werkt de TTS samen met 17 verschillende talentgroepen. De school is door het ministerie officieel erkend als Topsport Talentschool. Door deze erkenning van het ministerie kunnen we de leerlingen de mogelijkheid bieden om (top)sport met school te combineren. De school heeft inmiddels 26 jaar ervaring met het begeleiden van sporters op school.

### 2.2 Daltononderwijs en flexibel onderwijs

Sinds 2014 is de school een Daltonschoon en hebben we een Daltonlicentie. Het Daltononderwijs past qua doelstellingen, uitgangspunten en uitvoering goed bij onze doelgroep en biedt veel mogelijkheden om het onderwijs op deze doelgroep af te stemmen.

De komende jaren willen we inzetten op het versterken van het Daltononderwijs op de school en verkennen we de mogelijkheden om het onderwijs verder te flexibiliseren. Daarnaast blijven we aandacht houden voor de kwaliteit van onderwijs. We zetten ons in om deze nog verder te verbeteren en zorgen ervoor dat we de kwaliteit van onderwijs en de onderwijsontwikkelingen monitoren en borgen.

### 2.3 Leerlingenaantallen

De Topsport Talentschool heeft ongeveer 340 leerlingen. We zien dat bij een gelijkblijvende instroom het leerlingenaantal de komende jaren gaat afnemen. Om financieel gezond te blijven en de kwaliteit van het (aanbod van) onderwijs te kunnen blijven garanderen is het van belang dat we ervoor zorgen dat we meer instroom op de school krijgen. We bieden daarom met ingang van het schooljaar 2020-2021 ook onderwijs aan leerlingen die hun talenten willen ontwikkelen op het gebied sport, maar niet geselecteerd of gericht zijn op één bepaalde sport.

Verder versterken en breiden we het sterke netwerk uit dat we de afgelopen jaren hebben ontwikkeld met de Regionale Talentcentra en andere sportorganisaties en –bonden. Topsport Noord neemt daarbinnen een belangrijke plaats in. Met de Stichting LOOT en de Daltonvereniging werken we nauw samen.

Ook ontwikkelen we een PR- en communicatieplan om ons nog nadrukkelijker te profileren als dé sportprofielschool van Groningen. De ambassadeurs van onze school (oud-leerlingen die de top hebben bereikt) krijgen waar mogelijk een sterkere rol.



## 2.4 Huisvesting

De TTS is nu gehuisvest op de locatie Melisseweg in de directe omgeving van Sportpark Kardinge. We hebben een fitnessruimte en dagelijks fysiotherapie in huis. We hebben de wens om het gebouw meer te laten uitstralen dat we een sportprofiel school zijn. Hiervoor willen we de gymzalen renoveren, diverse ruimtes in het gebouw een sportieve bestemming geven en de school uitbreiden met een sporthal. Dit biedt mogelijkheden om ons aanbod te vergroten, meer sportorganisaties aan ons te binden en inkomsten te genereren door middel van verhuur. Een aandachtspunt voor wat betreft de huisvesting is de financiering ervan. Op dit moment is het gebouw te groot voor alleen de TTS met het huidige aantal leerlingen. Op dit moment delen we de kosten van het gebouw met de ISK. Op het moment dat (een deel van) deze cofinanciering wegvalt, moet in samenwerking met het bestuur onderzocht worden hoe één en ander opgelost dan wel opgevangen kan worden.

## 2.5 Financiën

Vanwege het leerlingaantal heeft de betaalbaarheid van de TTS aandacht. Een goed evenwicht tussen kwaliteit en werkbaarheid enerzijds en een gezond financiële positie anderzijds is daarbij van belang. Mogelijkheden tot sponsoring en subsidie moeten hierbij worden onderzocht. De TTS is een unieke voorziening binnen Openbaar Onderwijs Groningen en we zullen daarom in samenwerking met het bestuur van Openbaar Onderwijs Groningen bespreken welke mogelijkheden er zijn om te garanderen dat de school financieel gezond blijft, terwijl de kwaliteit en werkbaarheid gegarandeerd blijven.

## Hoofdstuk 3 Onderwijskundig beleid

### 3.1 Het onderwijsaanbod

#### 3.1.1 Huidige situatie

De Topsport Talentschool biedt aan wat strikt noodzakelijk en wettelijk verplicht is om een diploma te kunnen halen. Dit heeft enerzijds te maken met het feit dat onze leerlingen hun tijd voor sport en school efficiënt indelen en vaak een status hebben waardoor ze vrijstellingen krijgen voor vakken als maatschappijleer, ckv en vakken in het vrije deel van het profiel. Daarnaast zijn er onvoldoende leerlingen om een groot aanbod van vakken mogelijk te maken. Dit betekent dat we keuzes maken met betrekking tot het aanbod in vakken en profielen.

#### 3.1.2 Toekomst

Naast het basale aanbod is het van belang om te bekijken hoe we ervoor zorgen dat we zicht krijgen op het vakoverstijgende aanbod voor wat betreft burgerschapsonderwijs. Daarnaast is het nodig dat we het programma voor de vakken Kunst en KCV/CKV beschrijven, zodat er een structureel aanbod blijft bestaan. Daarnaast gaan we onderzoeken welke mogelijkheden er zijn om onze leerlingen een breder aanbod te bieden. Dat wil zeggen meer/andere vakken en/of combinaties van vakken of leergebieden. Dit doen we omdat we nu, in tegenstelling tot andere scholen, een beperkt aanbod hebben. Bovendien vinden we het belangrijk om leerlingen te motiveren door ze te kunnen bieden wat ze graag willen. Tegelijkertijd vergroot dit hun kans op succes in het vervolgonderwijs en hun keuzemogelijkheden voor wat betreft het vervolgonderwijs. Tenslotte bieden we SportLifeStyle klas voor leerlingen die geïnteresseerd zijn in sport en alles wat daarmee te maken heeft. En gaan we door met de ontwikkeling van het onderwijs voor deze speciale stroom.

#### 3.1.3 Werkwijze

- *Burgerschapsvorming*  
De teamleider schrijft een beleidsplan burgerschapsvorming. De werkgroep mentoraat beschrijft leerlijnen burgerschapsvorming over de verschillende leerjaren en afdeling. Ze brengt het aanbod in kaart en doet voorstellen voor wat betreft aanvullingen en invulling.
- *Kunst/CKV/KCV*  
De docent Kunst maakt een vakwerkplan voor het vak Kunst. Hij beschrijft daarin het aanbod en programma
  - voor het vak Kunst voor alle leerjaren en afdeling,
  - voor het vak Kunst in de SportLifeStyle klas
  - voor de vakken KVC (vmbo-tl) en CKV (havo/vwo)
- *Onderzoek vergroten aanbod vakken*  
We maken een werkgroep die onderzoek gaat doen naar mogelijkheden waarop we het aanbod van leerstof kunnen vergroten. Ook zal worden onderzocht of een en ander financieel haalbaar is. Inhoud van het onderzoek: wat willen we aanbieden, hoe gaan we het aanbieden, wat zijn de kosten. Op basis van het onderzoek nemen we besluiten.
- *SportLifeStyleklas*  
De werkgroep sport en de sportcoördinatoren maken een programma voor deze klas in samenwerking met externe sportpartners (clinics), Alfa-college (Multimoves), docenten Kunst, LO, docenten overige vakken voor wat betreft het workshop aanbod. De teamleider zorgt voor besluitvorming met betrekking tot bekostiging, lessentabel, formatie, toelating, overgangsnormen.

## 3.2 Het onderwijsleerproces

### 3.2.1 Lesgeven

#### 3.2.1.1 Huidige situatie

We geven onderwijs in de vorm van vak lessen en daltonlessen. De lessen voldoen aan de basiskwaliteit. We zetten in op een aantal aandachtspunten voor wat betreft de kwaliteit van de lessen. Deze zijn het actief betrekken van de leerlingen, het tegemoet komen aan verschillen tussen leerlingen en voldoende aandacht hebben voor dieper leren. Hiervoor hebben we al een aantal zaken in gang gezet. We hebben een werkgroep OBIT ingesteld en zijn gestart met een scholing OBIT. OBIT staat voor de leeractiviteiten Onthouden, Begrijpen, Integreren en Toepassen. Docenten kunnen aan de hand van OBIT hun lessen en toetsen analyseren en bekijken op welke leeractiviteiten zij een beroep doen. Het OBIT model wordt door de docenten ook gebruikt om hun lessen en toets te ontwerpen.

Dit zorgt ervoor dat we in onze dagelijkse praktijk het verschil tussen de verschillende manieren van leren zichtbaar maken. De docenten hebben aandacht voor activerende didactiek in hun lessen om de leerlingen actief te betrekken. Docenten stellen doelen op dit gebied en stellen hun ontwikkeling hier op af. Het omgaan met verschillen tussen leerlingen is al zichtbaar in de Daltonlessen. Het is nu van belang dat ook zichtbaar te maken in de (instructie)lessen.

Een ander aandachtspunt is de effectiviteit van de Daltonlessen. We hebben hiervoor een aantal zaken ingezet. De leerlingen gebruiken een Daltonplanningsformulier voor het plannen van hun weektaken en toets voorbereiding in de Daltonlessen. De docenten werken volgens de Daltonkijkwijzer. Hierin staat beschreven welk gedrag we van de docenten en leerlingen verwachten tijdens de Daltonlessen.

We merken dat er een toenemende behoefte ontstaat aan flexibel en plaats- en tijdsafhankelijk onderwijs. Dit heeft te maken met het feit dat een aantal van onze leerlingen veel afwezig is van school in verband met hun sportactiviteiten. Ook komen we als school graag tegemoet aan de wensen die er zijn met betrekking tot maatwerk. Enerzijds vanwege sport, maar ook omdat we merken dat maatwerk ervoor zorgt dat leerlingen extra gemotiveerd zijn voor het onderwijs. Een voorbeeld hiervan is een leerling die eerder een vak afsluit.

#### 3.2.1.2 Toekomst

De docenten zorgen ervoor dat alle leerlingen actief bij hun les betrokken zijn. Hiervoor beschikken zij over diverse middelen en vaardigheden. De docenten passen hun onderwijs aan op de verschillen tussen leerlingen. Dit doen zij door middel van de Daltonlessen en in hun lessen. Daarnaast zijn zij zich bewust van de verschillende manieren van leren (OBIT) en maken ze dit zichtbaar in hun lessen en toetsen. Ook zorgen ze ervoor dat de leerlingen een beroep doen op deze manieren van leren tijdens hun lessen en toetsen. De school gebruikt de verschillende manieren van leren ook in de feedback naar leerlingen en hun ouders en maakt van deze kennis gebruik bij de determinatie van leerlingen.

De Daltonlessen hebben een belangrijke toegevoegde waarde voor de leerlingen. De leerlingen leren effectief en efficiënt tijdens de Daltonlessen.

We onderzoeken of we ons onderwijs verder kunnen flexibiliseren. En doen voorstellen hoe we dat vorm zouden kunnen geven.

### 3.2.1.3 Werkwijze

- *Activerende didactiek*  
De docenten evalueren jaarlijks de mate waarin zij de leerlingen actief betrekken bij de lessen. Op basis van de evaluatie stellen zij doelen en maken zij een persoonlijk ontwikkelingsplan waarin ze beschrijven welke doelen zij willen behalen en hoe ze dat gaan doen.
- *Omgaan met verschillen*  
zie beschrijving bij activerende didactiek
- *OBIT*  
De docenten volgen een scholing OBIT. Deze scholing gaat over OBIT in toetsing en in lessen. De werkgroep OBIT doet voorstellen voor wat betreft de inhoud van de scholing. Daarnaast doet zij voorstellen voor wat betreft de manier waarop we OBIT kunnen betrekken in de leerlingbesprekingen en gesprekken met leerlingen en ouders.
- *Daltonlessen*  
De werkgroep didactiek doet voorstellen voor wat betreft de manier waarop we vorm geven aan de Daltonlessen. Zowel inhoudelijk als organisatorisch. Ook meet zij de effectiviteit van de Daltonlessen. En doet op basis daarvan voorstellen voor aanpassingen. Daarnaast zorgen we ervoor dat alle (nieuwe) docenten geschoold worden op het gebied van Daltononderwijs. De daltoncoördinator maakt hiervoor een scholingsplan.
- *Flexibilisering*  
We maken een werkgroep die zich gaat verdiepen in het onderwerp flexibilisering/maatwerk. De werkgroep onderzoekt welke mogelijkheden we hebben om het onderwijs verder te flexibiliseren. Dit heeft betrekking op maatwerk voor leerlingen voor wat betreft het niveau en de snelheid waarop zij vakken volgen.

## 3.3 Mentoraat

### 3.3.1 Huidige situatie

Alle klassen en leerlingen hebben een mentor. De leerlingen in de onderbouw starten meerdere dagen per week met een mentorles. De leerlingen in de bovenbouw starten 2 à 3 keer per week met een mentorles. De mentor begeleidt de leerlingen (onder andere tijdens de mentorlessen) op het gebied van het plannen, reflecteren en studievaardigheden. Andere aandachtspunten tijdens de mentorlessen zijn lob, burgerschapsvorming, sociaal-emotionele vaardigheden en groepsvorming. Hiervoor zijn er op dit moment geen beschreven leerlijnen vastgelegd en is er geen vast programma en/of materiaal voor alle leerjaren/klassen.

### 3.3.2 Toekomst

Er zijn doorlopende leerlijnen en/of beschrijvingen van doelen voor het mentoraat voor wat betreft lob, burgerschapsvorming, sociaal-emotionele vaardigheden, studievaardigheden en groepsvorming. We zorgen ervoor dat we voldoen aan de wettelijke verplichtingen en we sluiten aan bij het strategisch beleidsplan van Openbaar Onderwijs Groningen.

### 3.3.3 Werkwijze

De werkgroep mentoraat gaat verder met haar opdracht om doorlopende leerlijnen te beschrijven en/of beschrijvingen van doelen te maken voor de volgende aandachtsgebieden: lob, burgerschapsvorming, sociaal-

emotionele vaardigheden, studievaardigheden en groepsvorming. Op basis hiervan maakt zij een programma/draaiboek voor alle leerjaren en een database met (les)materiaal dat in het mentoraat gebruikt kan worden. In het programma wordt gekeken naar de verhouding tussen de verschillende onderdelen en de mate waarin er aandacht besteed wordt aan een onderdeel in een bepaald leerjaar.

## 3.4 Aansluiting van leerprocessen

### 3.4.1 Huidige situatie

We besteden veel tijd en aandacht aan de intake van nieuwe leerlingen. We hebben gedurende het jaar veel instroom vanuit andere scholen. Mentoren zorgen voor de begeleiding van de leerlingen voor wat betreft het wegwijs maken in het daltononderwijs. De vakdocenten zorgen ervoor dat de vakprogramma's aansluiten.

### 3.4.2 Toekomst

Voor wat betreft de interne aansluiting van de leerprocessen beschrijven de diverse vakgroepen in hun vakwerkplan hoe ze zorgen voor een goede aansluiting tussen de onderbouw en bovenbouw. Daarnaast is er een overstapprogramma voor de leerlingen die van vmbo-tl 4 naar havo 4 en de leerlingen die van havo 5 naar vwo 5 willen overstappen. We bieden de leerlingen die vanuit 3 havo naar 4 vmbo-tl gaan een overstapprogramma, zodat ze een goede start maken in deze examenklas. Er komen toelatingseisen voor havo 4 (vanuit vmbo-tl 4) en vwo 5 (vanuit havo 5).

Verder maken we jaarlijks een analyse van de terugkoppeling vanuit MBO, HBO en WO en passen hier ons onderwijs op aan.

### 3.4.3 Werkwijze

- *Vakwerkplannen*  
De vakgroepen beschrijven in hun vakwerkplan hoe ze vorm geven aan een goede aansluiting tussen de diverse leerjaren
- *Overstap vmbo-tl 4 – havo 4 en havo 5 – vwo 5*  
Er komt een duidelijk omschreven programma voor de leerlingen die na het examen willen doorgaan op een andere afdeling. De decanen van vmbo-tl en havo sturen dit proces aan. Dat wil zeggen de ontwikkeling en de uitvoering van het programma. Daarnaast stellen we toelatingseisen op voor havo 4 vanuit vmbo-tl 4) en vwo 5 (vanuit havo 5). Dit wordt gedaan door de decanen vmbo-tl en havo, één van de assistent-teamleiders en de secretaris van het eindexamen.
- *Overstap havo 3 – 4 vmbo-tl*  
Er komt een duidelijk omschreven programma voor de leerlingen die na havo 3 doorgaan in vmbo-tl 4. De decanen van vmbo-tl en havo sturen dit proces aan. Dat wil zeggen de ontwikkeling en de uitvoering van het programma.

## 3.5 Leerstofaanbod

### 3.5.1 Huidige situatie

ICT is een van de speerpunten in de school. Er is een coördinator ICT beleid en it's learning. Er vinden een paar keer per jaar bijeenkomsten plaats met als doel verdere ontwikkeling op het gebied van het gebruik van ICT (it's learning, lesson-up) in het onderwijs.

In de diverse vaklessen en mentorlessen wordt aandacht besteed aan thema's duurzaamheid, gezondheid, sociaal burgerschap.

### 3.5.2 Toekomst

Er is een schoolbrede visie ontwikkeld voor ICT. Deze wordt beschreven in een beleidsplan waarin doelen worden gesteld en een beschrijving van de uitvoering. We borgen wat we al doen. Verder nemen we een besluit over de inzet van digitale toetsing. Het beleidsplan richt zich op zowel de leerlingen als docenten. Voor de aandachtsgebieden duurzaamheid en gezondheid onderzoeken we wat we doen in welke leerjaren en afdelingen. Daarnaast beschrijven we welke doelen we willen bereiken. Vervolgens bekijken we welke aanpassingen we eventueel moeten doen om de doelen te bereiken. We zorgen er daarnaast voor dat we eventuele hiaten hierin opvullen.

Er zijn doorlopende leerlijnen en/of beschrijvingen van de thema's duurzaamheid, gezondheid en burgerschapsvorming. We zorgen ervoor dat we voldoen aan de wettelijke verplichtingen en we sluiten aan bij het strategisch beleidsplan van Openbaar Onderwijs Groningen.

### 3.5.3 Werkwijze

- *ICT*  
De ICT coördinator schrijft in samenwerking met de teamleider of een van de assistent-teamleiders een beleidsplan met betrekking tot de verder ontwikkelingen op ICT gebied.
- *Duurzaamheid*  
De docenten van de diverse vakgroepen beschrijven wat ze doen aan het thema duurzaamheid in de verschillende leerjaren. De teamleider stelt samen met een aantal medewerkers op welke minimale doelen er bereikt moeten worden voor wat betreft het thema duurzaamheid. Vervolgens passen de docenten het onderwijsprogramma aan, zodat de gestelde doelen behaald kunnen worden.
- *Gezondheid*  
Zie werkwijze bij duurzaamheid
- *Burgerschapsvorming*  
De werkgroep mentoraat gaat verder met haar opdracht om doorlopende leerlijnen te beschrijven. Op basis hiervan maakt zij een programma/draaiboek voor alle leerjaren en een database met materiaal dat in het mentoraat gebruikt kan worden.

## 3.6 Zorgstructuur

### 3.6.1 Huidige situatie

De ondersteuning is goed georganiseerd en hoort bij het onderwijsleerproces. Bijna elke docent is ook mentor. Hierdoor is de begeleiding onderdeel van de dagelijkse interactie tussen de medewerkers en de leerlingen en hun ouders. Er is een ondersteuningsteam en een aantal leerlingen wordt individueel begeleid. Dit richt zich met name op het leren plannen. Verder is er begeleiding voor leerlingen met dyslexie. Daarnaast biedt het ondersteuningsteam een sociale vaardigheidstraining en krijgen de brugklassen een training die gaat over sociale vaardigheden, weerbaarheid en het voorkomen en aanpakken van pesten. Hiervoor gebruiken ze de basisprincipes van de zogenaamde Rots en Water-training. Ook neemt een van de leden van het ondersteuningsteam deel aan een netwerk met betrekking tot hoogbegaafdheid.

### 3.6.2 Toekomst

Er is begeleiding voor leerlingen met faalangst en examenvrees. Hiervoor leiden we een van de leden van het ondersteuningsteam op. Ook zorgen we ervoor dat alle leerlingbegeleiders die deel uit maken van het ondersteuningsteam geschoold worden. Het ondersteuningsteam speelt een rol bij de intake van nieuwe leerlingen wanneer er bij de leerling sprake is van een ondersteuningsbehoefte. Verder weet het ondersteuningsteam hoe ze onze leerlingen (sporters) specifiek kan ondersteunen. Ook kunnen ze onze leerlingen (sporters) mentaal ondersteunen.

### 3.6.3 Werkwijze

- *Faalangst en examenvrees*  
Het ondersteuningsteam zorgt ervoor dat één van haar leden geschoold wordt voor wat betreft het geven van training voor faalangst en examenvrees. Daarna maakt het team een training op maat voor onze school en biedt ze deze trainingen aan.
- *Scholing leerlingbegeleider*  
Het ondersteuningsteam zorgt ervoor dat alle leden die een rol hebben bij de leerlingbegeleiding geschoold worden als leerlingbegeleider.
- *Inventarisatie ondersteuningsbehoefte*  
Het ondersteuningsteam inventariseert welke specifieke ondersteuningsbehoefte er bestaat bij sporters en stemt haar begeleiding hier op af. Verder onderzoekt ze op welke manier ze sporters mentaal kan ondersteunen, bijvoorbeeld bij het omgaan met teleurstellingen.

## Hoofdstuk 4 Personeelsbeleid

### 4.1 Schoolleiding

#### 4.1.1 Huidige situatie

De schoolleiding bestaat uit een rector en een teamleider. Er is de afgelopen jaren veel wisseling geweest in de schoolleiding. De huidige schoolleiding is sinds begin 2019 aangesteld. De rector is een interim rector voor 0,1 fte op afstand. Er is een teamleider voor 1fte voor de hele school. De schoolleiding erkent het bijzondere karakter van de school en de doelgroep. Daarnaast heeft de schoolleiding veel bereidheid nieuwe ontwikkelingen te initiëren en realiseren. Ook is de schoolleiding in staat om de ontwikkelingen in samenhang te zien en op basis daarvan besluiten te nemen.

Zowel de rector als de teamleider zijn vrouw.

#### 4.1.2 Toekomst

Er is een vaste rector voor onbepaalde tijd aangesteld voor 0,1 fte. De teamleider heeft kennis van alle processen in de school. Ook heeft de teamleider zich geschoold als allround schoolleider. De stijl van het leidinggeven van de schoolleider is situationeel. Afhankelijk van de situatie wordt sturend of coachend leiding gegeven. De schoolleiding laat ruimte voor initiatieven en stuurt resultaatgericht vanuit de visie van de school. Er zijn duidelijke afspraken over de uitvoering van processen en taken in de school.

De schoolleiding bestaat uit 2 leden. Bij toekomstige benoemingen wordt in eerste plaats gekeken naar geschiktheid voor de functie. Bij gelijke geschiktheid wordt een besluit voor een aanstelling genomen op basis van diversiteit in de schoolleiding.

#### 4.1.3 Werkwijze

- *Aanstelling rector*  
De MR bespreekt met het College van Bestuur hoe er een rector voor 0,1 fte voor onbepaalde tijd aangesteld kan worden.
- *Scholing teamleider*  
De teamleider doet een scholing op het gebied van schoolleiderschap. Daarnaast doet ze ervaring op met alle processen in de school bij ervaringsdeskundigen en/of volgt ze daarvoor cursussen.
- *Onderzoek uitvoering processen en taken*  
De teamleider maakt een overzicht en een beschrijving van de diverse processen en taken. Ze maakt een voorstel hoe deze in de organisatie weggezet kunnen worden. Dit bespreekt zij met de rector en in de school. Vervolgens zorgt zij ervoor dat het voorstel (eventueel aangepast) uitgewerkt wordt.

### 4.2 Medewerkers

#### 4.2.1 Huidige situatie

De medewerkers van de school hebben hart voor hun leerlingen en zetten zich in om de leerling zoveel mogelijk te faciliteren zodat de leerling zich maximaal kan inzetten voor zijn of haar sportcarrière. De medewerkers zijn flexibel en leveren veel maatwerk voor leerlingen. De medewerkers willen zaken verbeteren en vernieuwen voor de leerlingen. En de medewerkers willen kansen bieden aan leerlingen zodat deze hun talent op sportgebied kunnen ontwikkelen.



De medewerkers geven aan het naar hun zin te hebben op school. Er heerst een plezierige werksfeer. Mensen zijn bereid om elkaar te helpen en voor elkaar in te springen. De lijnen zijn kort en de medewerkers gaan meestal uit van mogelijkheden en kansen.

#### 4.2.2 Toekomstige situatie

Alle medewerkers werken vanuit de visie en de missie van de school. Ze houden zich hierbij aan de gemaakte afspraken en zitten op één lijn met elkaar. Dit is zichtbaar voor leerlingen, ouders en externen. Alle docenten zijn bevoegd en bekwaam. De medewerkers zijn bereid zich te ontwikkelen en verder te groeien in hun professionaliteit. Ze werken doel- en resultaatgericht en zijn kwaliteitsbewust. Ze kunnen en willen verantwoording afleggen over hun handelen en het resultaat ervan aan betrokken leerlingen, ouders, collega's, hun leidinggevende en anderen.

#### 4.2.3 Werkwijze

- *Werken vanuit visie en missie*  
De docenten worden geïnformeerd over en betrokken bij het opstellen van het schoolplan en de diverse jaarplannen. Deze vormen de basis voor het werken in de vak- en werkgroepen. Daarnaast zorgen we ervoor dat nieuwe initiatieven en werkwijzen getoetst worden aan de visie en missie van de school en het schoolplan.
- *Resultaat- en doelgericht werken en afleggen van verantwoording*  
De medewerkers wordt jaarlijks gevraagd te reflecteren op hun functioneren in de school en leggen hierover verantwoording af aan hun leidinggevende. In de gesprekkencyclus worden met medewerkers afspraken gemaakt over hun ontwikkeling en wanneer de afspraken gerealiseerd zijn. De diverse werkgroepen en vakgroepen maken ieder jaar een jaarplan en evalueren deze. Ze voeren hun werkzaamheden uit op basis van deze jaarplannen en de evaluaties ervan. Er wordt gewerkt met de zogenaamde PDCA-cyclus.
- *Scholing (nieuwe) docenten*  
Alle docenten hebben een Dalton-scholing gevolgd. Daarnaast doen ze mee aan de diverse scholingsdagen op het gebied van Dalton die landelijk en/of regionaal georganiseerd worden. Nieuwe docenten volgen een Dalton-scholing. Ze worden begeleid en ingewerkt door een hiertoe opgeleide docentbegeleider, de daltoncoördinator en de collega's uit de vakgroep voor wat betreft de manier van werken op de school. De docentbegeleider ontwikkelt hiervoor in samenwerking met de daltoncoördinator een programma dat we jaarlijks evalueren.

### 4.3 Professionele cultuur

#### 4.3.1 Huidige situatie

De medewerkers van de TTS zijn gericht op het maximaal faciliteren van hun leerlingen. Ze zijn flexibel en in hoge mate bereid om maatwerk te leveren voor hun leerlingen. Ze zijn gericht op het leveren van kwaliteit en trots op bereikte resultaten. De medewerkers zijn minder gewend resultaatgericht te werken en om verantwoording af te leggen over de resultaten en hoe die tot stand gekomen zijn. Het bewustzijn met betrekking tot de kwaliteit kan nog verder worden vergroot. Dit geldt ook voor het geven en ontvangen van feedback en het leren met en van elkaar.

#### 4.3.2 Toekomst

De medewerkers weten wat de visie en de missie van de school is, ze conformeren zich eraan en ze zijn bereid zich hiervoor in te zetten en er aan bij te dragen. Ze spreken elkaar aan wanneer ze merken dat een collega zich niet houdt aan de gemaakte afspraken. Daarnaast weten de medewerkers wat er van ze verwacht wordt en hoe ze zich binnen de school of daarbuiten verder kunnen ontwikkelen op professioneel gebied. Wij zijn een school waar leren met en van elkaar de normaalste zaak van de wereld is in alle lagen in de school. De docenten zijn gewend elkaar feedback te geven op de kwaliteit van hun lessen en professioneel handelen.

#### 4.3.3 Werkwijze

- *Verwachtingen*

Alle leerlingen en medewerkers van de school moeten weten wat er van ze verwacht wordt met betrekking tot hun gedrag in de school. We stellen minimale gedragsregels op in de school die consequent worden gehandhaafd. Deze regels hebben ook betrekking op het gebruik van sociale media.

Er komen beschrijvingen van alle in de school en de diverse taken. Deze beschrijvingen worden besproken met de medewerkers die de diverse functies en taken uitvoeren. De medewerkers wordt door hun leidinggevende gevraagd te reflecteren op hun functioneren in relatie tot de diverse functie en taken en hierover verantwoording af te leggen.

Er komt een programma voor de begeleiding en inwerken van nieuwe collega's, zowel docenten die nieuw zijn in het onderwijs als docenten die nieuw zijn in de school.

Tijdens sollicitatiegesprekken wordt duidelijk verteld wat de visie en missie van de school is en wat we van de medewerkers verwachten. Bij de aanstelling van een nieuwe collega ontvangt deze een startersmap met daarin o. a. het handboek personeel.

Tijdens de beoordelingsgesprekken van de tijdelijke medewerkers komt de visie en de missie van de school aan bod en wordt besproken in welke mate de tijdelijke medewerkers zich kan en wil aanpassen aan de visie en missie en daarmee de werkwijze van de school. En hoe ze dat verder kunnen ontwikkelen.

- *Leren met en van elkaar en het geven van feedback*

De docenten gaan bij elkaar op lesbezoek en geven elkaar daarover feedback. Dit doen ze op basis van de afgesproken instrumenten, zoals de kijkwijzers voor de instructie- en daltonlessen en het daltonplanningsformulier. Deze instrumenten zijn gebaseerd op de visie en missie van de school. Ook zijn de medewerkers gewend om elkaar feedback te geven over het professioneel handelen. We werken daarom met 360 graden feedback tijdens de gesprekkencyclus.

- *Aanspreekcultuur*

We willen waarborgen dat de medewerkers van de school elkaar in een sfeer van vertrouwen en veiligheid kunnen aanspreken op bepaald gedrag. En we willen ervoor zorgen dat dit ook daadwerkelijk gebeurt. We bedenken een manier waarop we dit kunnen doen en ook gaan doen, bijvoorbeeld het organiseren van teambuildingsactiviteiten of volgen van scholing. We bespreken dit in het team en voeren het uit.

## Hoofdstuk 5 Kwaliteitszorg

### 5.1 Huidige situatie

We hebben een kwaliteitsbeleidsplan dat loopt tot en met 2020. Hierin staan alle processen met betrekking tot het kwaliteitsbeleid beschreven. Daarnaast is de school gewend om regelmatig langs de meetlat gelegd te worden. In het kader van de toekenning van licenties voor Dalton en LOOT vinden er iedere vier jaar audits plaats. De inspectie-onderzoeken in 2018 en 2019 hebben ervoor gezorgd dat de medewerkers van de school nog bewuster omgaan met manier waarop ze kunnen zorgen voor kwaliteit op de werkvloer en in de dagelijkse praktijk. Medewerkers bekijken en analyseren de resultaten van hun onderwijs en de uitkomsten van evaluaties en passen hun onderwijs en begeleiding hierop aan. Daarnaast maakt de school gebruik van Vensters voor Verantwoording. Hiervoor voert de school jaarlijks de veiligheidsmonitor uit en wordt er gepeild hoe het staat met de leerling- en oudertevredenheid.

### 5.2 Toekomst

Alle medewerkers van de school voelen zich verantwoordelijk voor de kwaliteit van onderwijs in de school. Ze leggen verantwoording af over de manier waarop zij de kwaliteit van onderwijs onderzoeken en borgen. De medewerkers voelen verder een brede verantwoordelijkheid. Dat wil zeggen dat zij niet alleen verantwoordelijk zijn voor hun eigen rol in de kwaliteit maar voor de kwaliteit van de hele school. Het is daarom van belang dat de doelen van de diverse processen in de school worden vastgesteld en beschreven. Daarnaast is het nodig dat het beleid met betrekking tot kwaliteit verder moet worden geëxpliciteerd en geborgd. En dat alle betrokkenen bij de school op de hoogte zijn van de manier waarop wordt vorm gegeven aan de kwaliteitszorg en de uitkomsten daarvan. Daarnaast betreft de schoolleiding de medewerkers bij de uitvoering van interventies om de kwaliteit van het onderwijs te meten, te borgen en/of te verbeteren.

### 5.3 Werkwijze

- *Gedeelde verantwoordelijkheid*  
De vak- en werkgroepen werken ieder jaar met een activiteitenplan. Aan het einde van het jaar zijn er evaluaties van het plan. Op basis daarvan wordt er een plan gemaakt voor het volgende jaar. De vakgroepen evalueren ieder jaar de eindexamenresultaten, WOLF-rapportages en overige opbrengsten van hun onderwijs. Op basis van deze analyse doen zij aanpassingen in hun onderwijs. In de gesprekkencyclus wordt aandacht besteed aan de relatie tussen het lesgeven van de docent en opbrengsten van het onderwijs. Aan docenten wordt gevraagd deze relatie te onderzoeken en op basis daarvan eventueel aanpassingen of voorstellen te doen.
- *Expliciteren kwaliteitszorg*  
De schoolleiding maakt een kwaliteitsbeleidsplan voor de periode van 2020 tot 2024. In het kwaliteitsbeleidsplan zijn de volgende onderdelen opgenomen: visie en strategisch beleid, organisatie beleid, personeelsbeleid, financieel beleid, onderwijsleerprocessen, onderwijsopbrengsten, pedagogisch klimaat en zorgbeleid.  
Op basis van het kwaliteitsbeleidsplan maakt de schoolleiding een kwaliteitskalender waarin de diverse activiteiten met betrekking tot kwaliteitszorg concreet beschreven staan. Dat wil zeggen: welke activiteiten worden uitgevoerd, wanneer de evaluaties plaatsvinden, wie verantwoordelijk zijn en wat de evaluaties moeten opleveren.  
De schoolleiding houdt de informatie op Vensters voor Verantwoording/Scholen op de kaart actueel en volledig.  
De schoolleiding betreft direct betrokkenen bij de uitvoering van de diverse evaluaties. En bij de totstandkoming van de interventies met betrekking tot borging of verbetering. Verder zorgt de schoolleiding ervoor dat alle medewerkers geïnformeerd worden over de diverse evaluaties en audits die schoolbreed gedaan worden.

De schoolleiding zorgt ervoor dat de beleidsplannen in de school actueel zijn en dat er beleidsplannen komen voor alle processen in de school.

De schoolleiding zorgt voor een audit in het voorjaar van 2020<sup>1</sup> naar aanleiding van de verbeterplan met betrekking tot het inspectiebezoek. Daarnaast organiseert ze iedere 4 jaar een audit. Deze audit is bedoeld om bij te dragen aan de evaluatie van het schoolplan en informatie te geven over de activiteiten voor het volgende schoolplan.

---

<sup>1</sup> Door de uitval van de lessen op school i. v. m. de corona-crisis zal deze audit in het najaar georganiseerd worden (indien mogelijk)

## Hoofdstuk 6 Organisatie

### 6.1 Organisatiestructuur

#### 6.1.1. Huidige situatie

De Topsport Talentschool heeft een rector en een teamleider die samen de schoolleiding vormen. De teamleider is verantwoordelijk voor de organisatie, het onderwijs en de implementatie van onderwijskundige vernieuwingen in de school. De medewerkers werken samen in vakgroepen en werkgroepen. In de vakgroepen maken de docenten afspraken over het onderwijs in het vak en werken ze op basis van een vakwerkplan. Daarnaast werken de docenten samen in diverse werkgroepen. De onderwerpen en samenstelling van de werkgroepen hangt af van de speerpunten van de school in de verschillende jaren. Op dit moment werken de verschillende werkgroepen aan opdrachten vanuit de schoolleiding.

#### 6.1.2 Toekomst

We maken het onderwijs samen en de visie en missie van de school zijn zichtbaar in de klas en in de school. Alle medewerkers werken hieraan mee. Het is voor de medewerkers duidelijk hoe ze aan de ontwikkeling van de school werken binnen hun eigen vak- en aandachtsgebied. Ze vertalen de doelen van de school naar de dagelijkse praktijk en maken daarom afspraken over leerinhoud, de pedagogische en de didactische aanpak.

#### 6.1.3 Werkwijze

De schoolleiding maakt een tijdspad en schema op basis van het schoolplan. Hierin staat beschreven in welke jaren aan welke speerpunten wordt gewerkt. Ook evalueert de schoolleiding ieder schooljaar de werkzaamheden aan het jaarplan en de behaalde resultaten. Op basis hiervan maakt de schoolleiding ieder jaar een jaarplan.

De docenten in de vakgroep maken ieder jaar een activiteitenplan en stemmen deze af op het schoolplan en de jaarplannen. De docenten evalueren dit activiteitenplan ieder jaar.

De leden van de werkgroepen werken op basis van een activiteitenplan die is gebaseerd op het jaarplan en daarmee het schoolplan. Ook hier geldt dat de docenten dit activiteitenplan ieder jaar evalueren.

### 6.2 Promotie

#### 6.2.1 Huidige situatie

De Topsport Talentschool is een school met een specifieke doelgroep. We merken dat nog niet alle leerlingen die aan topsport doen de school weten te vinden. En dat de naam van de school en het onderwijs waarvoor zij staat nog niet algemeen bekend zijn.

#### 6.2.2 Toekomst

De Topsport Talentschool is een begrip in Noord Nederland. Alle sportpartijen kennen de school en wat zij doet en verwijzen leerlingen naar de school. Met de komst van een SportLifeStyle-stroom staat de school bekend als dé sportprofiel school van Groningen.

### 6.2.3 Werkwijze

- We betrekken meer sporten/sportpartijen bij de school. Hiervoor maken de sportcoördinatoren een plan van aanpak en afspraken met de schoolleiding.
- We intensiveren de contacten met de huidige sportpartners. Hiervoor maken de sportcoördinatoren een algemeen draaiboek en een activiteitenplan per schooljaar.
- De schoolleiding neemt deel aan netwerken en verenigingen buiten de school (gemeente, provincie, landelijk, LOOT)
- De sportcoördinatoren en de schoolleiding maken in samenwerking met de afdeling communicatie van Openbaar onderwijs Groningen een plan van aanpak voor wat betreft de voorlichting en promotie van de school en de SportLifeStyle-stroom.

## 6.3 Financiën

### 6.3.1 Huidige situatie

De school heeft zijn eigen budget volgens de lumpsum begroting. De school biedt alleen de noodzakelijk basis voor haar leerlingen en de keuzemogelijkheden voor de leerlingen zijn beperkt. De school heeft wensen ten aanzien van aanbod en activiteiten.

### 6.3.2 Toekomstige situatie

De school wil een positieve jaarrekening presenteren in elk kalenderjaar. De school wil onderzoeken welke andere en extra mogelijkheden er zijn met betrekking tot de financiering van de school en de bekostiging van alle zaken die met de school te maken hebben.

### 6.3.3 Werkwijze

- De schoolleiding gaat in gesprek met het CvB over de financiering van de school. Dit betreft dan de afdracht aan het bestuur en zaken als de kosten voor het gebouw.
- De schoolleiding onderzoekt de mogelijkheden met betrekking tot sponsoring van individuele leerlingen en programmaonderdelen. Hierbij is van belang op te merken dat de school zelf verantwoordelijk blijft voor de visie en missie van de school en de uitvoering ervan.
- De school onderzoekt de mogelijkheden tot het verkrijgen van subsidies voor programmaonderdelen. Ook hiervoor geldt dat de school zelf verantwoordelijk blijft voor de visie en missie van de school en de uitvoering ervan.

## 6.4 Huisvesting

### 6.4.1 Huidige situatie

De Topsport Talentschool deelt het gebouw aan de Melisseweg met de ISK. Het binnenklimaat van het schoolgebouw is niet goed. De gymzalen voldoen niet aan de veiligheidseisen en zijn toe aan een renovatie. Bovendien heeft de school wensen ten aanzien van de mogelijkheden voor intensief en op hoog niveau sporten en daarmee hangt de kwaliteit van de sportaccommodatie samen. Daarnaast is onbekend in welke mate de school duurzaam is voor wat betreft het energiegebruik.

## 6.4.2 Toekomst

De school heeft een gezond binnenklimaat en is duurzaam ten aanzien van het energiegebruik. Het is bekend op welke manier de school duurzamer kan zijn, er zijn doelen gesteld ten aanzien van de duurzaamheid en er is een plan van aanpak gemaakt. Daarnaast is de inrichting van de school aangepast op digitaal onderwijs. Tenslotte is er een moderne en professionele sportaccommodatie gerealiseerd waarmee de school zich nog beter kan profileren als dé sportprofiel school van Groningen.

## 6.4.3 Werkwijze

- We onderzoeken de duurzaamheid van het gebouw en maken een plan van aanpak voor wat betreft het verduurzamen van de onderdelen die op dit moment nog niet duurzaam zijn.
- We maken afspraken met de afdeling huisvesting voor wat betreft de verbetering van het binnenklimaat van de school.
- We inventariseren welke aanpassingen we moeten doen om ervoor te zorgen dat de faciliteiten en inrichting van de school digitaal onderwijs mogelijk maken.
- We onderzoeken de mogelijkheden voor de realisatie van een sporthal en de aanpassing van een deel van het gebouw ten behoeve van nieuwe sportaccommodatie.
- We renoveren de gymzalen.

## 6.5 Kantine

### 6.5.1 Huidige situatie

Er is enige tijd geen verkoop geweest in de kantine van de school. Momenteel is er weer een kiosk waar de leerlingen versnaperingen kunnen kopen. Niet alle versnaperingen in de kantine zijn even gezond.

### 6.5.2 Toekomst

De school heeft een zogenaamde gezonde kantine en doet mee aan het programma 'De gezonde schoolkantine' van het Voedingscentrum. De school heeft in ieder geval de zilveren schaal ontvangen. Dat is een erkenning vanuit het Voedingscentrum voor het hebben van een gezond aanbod in de kantine.

### 6.5.3 Werkwijze

- De conciërges maken samen met de leerlingenraad van de Topsport Talentschool en ISK een plan van aanpak voor wat betreft het realiseren van een gezonde kantine. Dit betekent dat er onderzoek wordt gedaan naar het huidige aanbod en de criteria voor gezond aanbod. Ook wordt bekeken welke wensen er zijn bij de leerlingen van beide scholen met betrekking tot een gezond aanbod. En er wordt een voorstel gedaan hoe een en ander gerealiseerd en aangeboden kan worden.