

Schoolplan

2026 – 2030

kajmunk)
college

Het Kaj Munk:

zelf ontdekken, zelf ervaren, samen doen

Vooraf

Dit schoolplan 2026-2030 is tot stand gekomen met de inbreng van leerlingen, ouders, docenten en de onderwijsondersteuners van het Kaj Munk. Uit alle meepraatsessies en studiemiddagen met collega's, klankbordgroepen met ouders en kringgesprekken met leerlingen zijn de thema's naar voren gekomen die wij belangrijk vinden. In het schoolplan zijn deze onderwerpen en de uitwerking daarvan zoveel mogelijk meegenomen.

Uit de rondetafelgesprekken met docenten en leerlingen aan het begin van het schooljaar bleek vooral een behoefte om door te gaan op de reeds ingezette koers. Een jaar voorafgaand aan het schrijven van dit nieuwe schoolplan zijn de leerlijnen ingevoerd als middel om het onderwijs aantrekkelijker en contextrijker te maken. Woorden als samenwerken, onderzoeken, ontdekken, ervaren en leren in de praktijk door te doen kwamen daar in alle varianten bovendrijven. Vanuit die opbrengst is de nieuwe ondertitel voor ons logo, –en daarmee ons onderwijs, ontstaan:

ONTDEKKEN ERVAREN DOEN

We koppelen daar de woorden 'zelf' en 'samen' aan en hebben dat teruggegeven aan docenten en aan ouders. Die terugkoppeling heeft uiteindelijk geleid tot dit schoolplan, dat in samenspraak met de MR is goedgekeurd en in gaat per schooljaar 2026-2027.

We hebben een actueel en ambitieus plan om ons onderwijs sterk en aantrekkelijk te maken met oog voor de maatschappelijke uitdagingen die voor ons staan. Maar wat betekenen woorden als ontdekken, ervaren en doen voor onze dagelijkse lespraktijk en wat vraagt dat van ons gedrag en onze organisatie?

Het vraagt dat wij zelf ontdekken, zelf ervaren en samen doen.

Inhoud

5

Het Kaj Munk

● een inspirerend voorbeeld ● onze identiteit ● stichting IRiS CVO

7

Ons onderwijs

● pedagogische en didactische uitgangspunten ● toekomstbeeld ● visie op leren ● visie op lesgeven ● zelf ontdekken, zelf ervaren en samen doen ● leerlijnen ● curriculum ● basisvaardigheden ● extra activiteiten ● inrichting van het onderwijs ●

12

Welbevinden en begeleiding

● veiligheid ● groepsdynamiek ● begeleiding binnen de les ● versterkt mentoraat ● leerlingbegeleiding en passend onderwijs ● ondersteuningsaanbod

14

Onderwijskwaliteit

● kwaliteitszorg stichting IRiS ● kwaliteitszorg binnen het Kaj Munk ● verantwoording, dialoog en evaluatie

16

Personeelsbeleid

● strategisch HR-management ● opleidingsschool ROSA ● begeleiding nieuwe medewerkers ● zij-instroom ● samenwerking binnen de onderwijsregio ● professionalisering van personeel ● sociale veiligheid ● gesprekkencyclus ● taakbeleid ● carrièreperspectief en bevordering ● leiderschapsontwikkeling

19

Financiën

● uitgangspunten ● beleidsrijk begroten ● risicomanagement ● vrijwillige ouderbijdrage

Inleiding

Dit document is een weergave van het onderwijs op Kaj Munk, hoe dit vorm en inhoud krijgt en welke doelen nagestreefd worden. Het Kaj Munk is een plek waar leren en ontwikkelen centraal staan; dat geldt in de eerste plaats voor onze leerlingen, maar ook voor medewerkers, ouders en de organisatie zelf. Dit schoolplan is onderdeel van dat ontwikkelen en ontwikkelt tegelijk zelf ook, waarmee het een levend document is en een leidraad voor ons handelen.

In drie kernwoorden vatten we samen wat leren op het Kaj Munk betekent: ontdekken, ervaren en doen. We voegen daar de woorden 'zelf' en 'samen' aan toe, waarbij deze in wisselende combinaties gebruikt kunnen worden.

We vinden het belangrijk dat leerlingen leren binnen context, leren in de praktijk en leren samen te werken op een creatieve manier. We willen nieuwsgierigheid bevorderen en differentiëren in werkvormen en niveau door ruimte te bieden voor keuzevrijheid. Leerlingen leren het zelf te doen in verbinding met de groep en de omgeving. Daarbij ontdekken zij hun eigen plek en rol in een groep, een klas en de maatschappij.

We bouwen voort op bewezen kwaliteit van onderwijs met goede resultaten, een warm en duidelijk schoolklimaat en een duidelijke visie op leren en lesgeven. Daarbij weten we ook dat er werk aan de winkel is om ons onderwijs toekomstbestendig te maken en onze rol in de regio te blijven spelen. We blijven doorbouwen aan de leerlijnen en ons bèta-profiel met het Technasium, en we blijven focussen op onderzoekend leren. We willen dat verbreden, versterken en verzekeren (borgen) om vervolgens verder te ontwikkelen.

maart 2026

Leendert-Jan Veldhuyzen
rector ad interim



1

Het Kaj Munk

Het Kaj Munk is een brede scholengemeenschap voor mavo, havo en vwo. De school vierde in 2025 haar dertig jarig bestaan en in die periode heeft de school een naam gevestigd vanwege het warme schoolklimaat en gewoon goed onderwijs. Het Kaj Munk is een erkend Technasium en profileert zich als zodanig vooral met een bèta-profiel. Daarnaast leveren sport en cultuur een bijdrage aan de identiteit en het DNA van de school. Dit komt onder andere tot uitdrukking in onze leerlijnen.

Een inspirerend voorbeeld

Kaj Munk (1898–1944) was predikant in het Deense plaatsje Vedersø. Naast predikant was hij journalist, schrijver en dichter. Hij is bekend geworden vanwege zijn grote maatschappelijke betrokkenheid. Kaj Munk keerde zich tegen het opkomend antisemitisme en met name tegen de Jodenvervolging in zijn land nadat de nazi's ook Denemarken hadden bezet. Vanwege zijn houding tegenover de bezetter en activiteiten tijdens de Tweede Wereldoorlog werd hij in januari 1944 om het leven gebracht. Kaj Munk werd 46 jaar.

Door de wijze waarop Kaj Munk consequent voor zijn mening uitkwam en opkwam voor de medemens, is hij voor ons een inspirerend voorbeeld. In onze vernieuwde mediatheek staat een kleine tentoonstelling ingericht ter ere van Kaj Munk en zijn

portret is als kunstwerk opgenomen in het trappenhuis van ons Paviljoen.

Onze identiteit

De geest van Kaj Munk komt ook tot uitdrukking in onze identiteit. We zijn een confessionele scholengemeenschap waar iedereen zich prettig en veilig voelt en waar leerlingen en docenten worden gezien, gestimuleerd en uitgedaagd. We staan voor goed burgerschap en persoonlijke ontwikkeling met uitzicht op een toekomst met behulp van een diploma.

Er heerst een warm en duidelijk schoolklimaat, waarbij er ten alle tijde ruimte is voor persoonlijke aandacht en begeleiding binnen de groep.

Het Kaj Munk is een school met een professionele cultuur waar een onderzoekende en open houding de grondslag vormen.

<i>Leerlingen staan aan het stuur van de eigen ontwikkeling, op weg naar een zelfstandig, zelfbewust en betekenisvol leven op school en in de wereld.</i>	<i>We creëren een leerklimaat dat leerlingen nieuwsgierig maakt en in staat stelt om inzicht te krijgen in de eigen kwaliteiten en mogelijkheden. Dit geven we vorm door middel van zelf ontdekken, zelf ervaren en samen doen.</i>
Missie	Visie
Motto <i>Het motto van het Kaj Munk is warm en duidelijk. Dit uit zich zowel in ons pedagogische klimaat als ons didactisch handelen.</i>	Basis op orde <i>Om dit te kunnen realiseren hebben we ook een duidelijke basis nodig die we met elkaar nastreven. Daaronder verstaan we veiligheid, onderwijskwaliteit, professionalisering, organisatie en financiën.</i>

Stichting IRiS CVO

Het Kaj Munk is samen met zes confessionele scholen uit de regio onderdeel van Stichting IRiS CVO. De stichting wordt bestuurd door een eenhoofdig College van Bestuur en kent een Raad van Toezicht dat bestaat uit vijf leden. Het College van Bestuur vormt samen met de directeuren en rectoren van de aangesloten scholen het IRiS managementteam. Het bestuur is eindverantwoordelijk voor de scholen en (de kwaliteit van) het onderwijs.

IRiS heeft een stafbureau onder leiding van een directeur bedrijfsvoering waar, naast de beleidsadviseurs HR & Professionalisering en Onderwijskwaliteit, medewerkers op het gebied van ICT, financiën, communicatie en opleiden & ontwikkelen werkzaam zijn. De bestuurssecretaris ondersteunt het College van Bestuur en de Raad van Toezicht.

IRiS ziet scholen als mini-samenlevingen: plekken waar jongeren zich ontwikkelen tot betrokken en bewuste burgers. De missie van IRiS is om de docent te ondersteunen in het bieden van betekenisvol en toekomstgericht onderwijs.



Binnen IRiS verbinden we professionals, delen kennis en geven richting in een wereld die nooit stilstaat. Bij IRiS draait alles om vertrouwen, verbinding en proactief zijn. We geloven in jouw kracht en geven ruimte voor eigenaarschap. Zo groeien we samen verder.

De strategie van IRiS vat zich samen in drie thema's:

1. De kracht van **samen**:
Samen bereiken we meer. Je ziet dat in ontmoetingen, samenwerking en gedeelde oplossingen.
2. **Eigenaar** van ons eigen leren:
Jij hebt ruimte om zelf regie te nemen, als leerling en als collega.
3. In verbinding met de **wereld**:
We halen de wereld de klas in en nemen de klas mee naar buiten. Zo bereiden we leerlingen van op hun rol in de samenleving.

Voor meer informatie over Stichting IRiS en haar strategie verwijzen we naar het koersplan 'Samen Iris' en de website

www.stichtingiris.nl.



2

Ons onderwijs

De pijlers van het onderwijs op het Kaj Munk zijn zelf ontdekken, zelf ervaren en samen doen. Het onderwijs richt zich daarbij op de ontwikkeling van leerlingen tot zelfstandige wereldburgers door contextrijk oefenen, leren en lesgeven. We maken daarbij verbinding met de wereld en het leven in een democratische maatschappij.

Leerlingen ontwikkelen vaardigheden door samen te werken in een groep en daarin hun eigen route te kiezen en verantwoordelijkheid te nemen. Dit zorgt voor een goede balans tussen theoretische kennis en praktische vaardigheden met aandacht voor de actualiteit van vandaag en de samenleving van de toekomst. Op het Kaj Munk leren leerlingen hun mogelijkheden te vergroten en hun interesses te ontwikkelen, zowel binnen als buiten de school. In dit schoolplan maken we keuzes en brengen focus aan. We versterken we wat goed gaat en zetten gerichte stappen vooruit op onze ontwikkelpunten.

Pedagogische en didactische uitgangspunten



Ambitie

Er worden voor leerlingen voorspelbare, herkenbare en contextrijke lessen gegeven waarin elke leerling tot leren komt.

Elk vak en elke docent is anders. Toch streven we naar voorspelbare, herkenbare en contextrijke lessen waarin elke leerling tot leren komt. Dat betekent dat we goede afspraken maken over het doel en de structuur van een les en duidelijke regels hanteren over hoe wij met elkaar en de omgeving omgaan. We behandelen anderen daarbij zoals we zelf behandeld willen worden en geven ruimte aan elkaar om tot een prettig en productief schoolklimaat te komen. We stemmen de les af op de groep, rekening houdend met verschillen in niveau, tempo en interesse. We variëren in werkvormen en zorgen voor activerende didactiek.

In de lessituatie vertaalt zich dit tot zichtbare differentiatie-mogelijkheden tussen leerlingen die les krijgen op hetzelfde niveau. Deze differentiatie wordt ingericht op basis van kennis over en zicht op onze leerlingen.



Ambitie

Er wordt gebruik gemaakt van differentiatie om leerlingen te bedienen, om recht te doen aan verschillen in niveau, tempo en interesse.

Om deze didactische vrijheid te kunnen waarborgen maken wij ons motto 'warm en duidelijk' zichtbaar en voelbaar in de school. We hebben duidelijke schoolregels. We maken afspraken over wat we van elkaar verwachten en voeren daarnaast het gesprek als gedrag niet aan onze verwachtingen voldoet. We nemen de gezamenlijke verantwoordelijkheid voor ons gedrag en de veiligheid binnen de groep.

Om nieuwsgierigheid te ontwikkelen, zijn de lessen contextrijk en door vaardigheden gedreven. We stimuleren eigenaarschap door leerlingen keuzes te bieden in opdrachten, onderwerpen en werkvormen. We doen dit door hen te voorzien van en te leren omgaan met opbouwende feedback en feed-forward. Docenten begeleiden het leerproces, dagen uit en stimuleren de nieuwsgierigheid van leerlingen.

Toekomstbeeld

We behouden waar we goed in zijn en voegen daar nieuwe inzichten aan toe die onze leerlingen voorbereiden op hun rol in de maatschappij van vandaag en morgen; de maatschappij waar zij zelf aan meebouwen en onderdeel van zijn. We kijken ook naar onze omgeving en kansen die ons geboden worden. In 2035 moet er een nieuw gebouw staan dat ruimte biedt aan onze ambities en het onderwijs voor de toekomst. We kijken daarbij ook naar onze partners in de buurt en de route naar inclusief onderwijs met doorlopende leerlijnen. Dit project wordt nu Campus Pax genoemd. In dit project wordt de samenwerking gezocht met (onderwijs-)partners in de buurt: gespecialiseerd onderwijs, vervolgonderwijs (WO, HBO en MBO) en het primair onderwijs. In het bijzonder verkennen we de samenwerking met onze directe burens: de eerste Montessorischool (basisonderwijs) en het MBO Nova College.



Ambitie

We onderzoeken welke elementen van Montessorionderwijs onze pedagogische en didactische uitgangspunten in dit schoolplan kunnen versterken.

Visie op leren

Wij geloven dat de basis voor kwaliteit op het Kaj Munk zit in gewoon goed onderwijs. Bewezen principes en werkwijzen zoals directe instructie en activerende werkvormen scheppen een voorspelbaar en gevarieerd leerklimaat. We houden zicht op de leerling en werken aan een maximaal leerrendement. We passen ons handelen aan wanneer de situatie daarom vraagt en waarborgen inclusie in ons onderwijs.

Leren betekent voor ons een gezonde balans tussen kennisoverdracht en praktische toepassing, waarbij leerlingen leren door te doen. Leerlingen leren met en van elkaar, ieder met de eigen mogelijkheden en uitdagingen. We stimuleren eigenaarschap door leerlingen keuzes te bieden in opdrachten, onderwerpen en werkvormen. We doen dit ook door hen te voorzien van en te leren omgaan met opbouwende feedback en feed-forward. Docenten begeleiden het leerproces, dagen uit en stimuleren de nieuwsgierigheid van leerlingen.



Ambitie

We maken gebruik van feedback en feed forward om het eigenaarschap van leerlingen te vergroten.

Onze visie op leren is mede geïnspireerd door het werk van Gert Biesta (2015), waarin kwalificatie, socialisatie en persoonsvorming samenkomen. Leerlingen leren door te doen, door samen te werken en door te reflecteren op hun leerproces. We stimuleren eigenaarschap door keuzemogelijkheden te bieden in opdrachten, onderwerpen en werkvormen en door het gebruik van gerichte feedback en feed forward.

Visie op lesgeven

Het onderwijs op het Kaj Munk is georganiseerd rondom en gericht op de groep met aandacht voor ieder individu. We funderen ons lesgeven daarbij op de pijlers ontdekken, ervaren en doen waarbij elke les voldoet aan de uitgangspunten:

1. Contextrijk, vaardigheids-gedreven onderwijs;
2. Persoonlijke groei en gelijke kansen voor iedere leerling;
3. Samen leren in verbinding met de wereld binnen en buiten school.

Deze pijlers en uitgangspunten zijn alleen effectief als we daarbij goede afspraken maken over een herkenbaar en voorspelbaar pedagogisch en didactisch klimaat. Daarom hebben wij de volgende afspraken:

1. Leerlingen worden bij de deur ontvangen door de docent;
2. De les bevat een lesdoel en hier komt de docent op terug aan het einde van de les;
3. De les bevat een element van zelf ontdekken, zelf ervaren en samen doen.

Zelf ontdekken, zelf ervaren en samen doen

De driehoek zelf ontdekken, zelf ervaren en samen doen geven in samenhang richting aan ons onderwijs. De pijlers komen in

verschillende vormen terug in elke les en de wijze waarop het leren geëvalueerd wordt door middel van feedback en toetsing.

Zelf ontdekken



Ambitie

We helpen leerlingen zelf ontdekken door onderwijs te creëren dat leerlingen nieuwsgierig en onderzoekend maakt in hun leerattitude.

Door leerlingen zelf te laten ontdekken bevorderen we de nieuwsgierigheid binnen en buiten de les. Leerlingen leren zelf verantwoordelijkheid te nemen voor hun ontwikkeling en de wereld te ontdekken. Onderzoekend leren en leren onderzoeken vormen hiervoor de basis. Dit vertaalt zich in de lessen in het aanbieden van onderzoeksvaardigheden en leren in de praktijk met (onder andere) opdrachtgevers, aan de hand van onderzoeksvragen en hypothesen. We activeren leerlingen met behulp van contextrijk leren en creëren een leeromgeving die leerlingen uitdaagt om zelf tot leren te komen. Buiten de lessituatie uit zich dit in onze samenwerking met het netwerk van Wetenschapsonderwijs Nederland (WON) en en we hechten een groot belang aan een goed profielwerkstuk op alle niveaus. We verdiepen ons in de ontwikkelingen op het gebied van kunstmatige intelligentie (AI) en de voor- en nadelen daarvan voor ons onderwijs.

Zelf ervaren



Ambitie

We helpen leerlingen zelf ervaren door te bevorderen dat leerlingen zich opstellen als deel van een groter geheel en hun eigen belang afwegen tegen het groepsbelang.

Door leerlingen zelf te laten ervaren maken we ons onderwijs concreet en relevant voor de leerling. Het gesprek met een mentor of docent over het eigen leerproces en de (wederzijdse) feedback en feed forward zijn belangrijke manieren om zelf te ervaren waar een volgende stap zit in het ontwikkelen van vaardigheden op zowel cognitief, praktisch als sociaal-emotioneel gebied. We versterken het mentoraat vanuit de onderbouw en dit zetten we in om de leerling eigenaarschap over het eigen ontwikkelingsproces te geven.

Samen doen



Ambitie

We helpen leerlingen samen te doen door hen te activeren met behulp van afwisseling in werkvormen en gebruik van de belevingswereld van leerlingen.

De pijler 'samen doen' krijgt onder andere vorm door het toepassen van activerende didactiek. We bevorderen een actieve houding van iedere leerling. We vormen ons curriculum en toetsing in een context die dicht bij de belevingswereld van de leerlingen ligt en organiseren het leren binnen en buiten het klaslokaal met excursies of andere

praktijk-gerelateerde opdrachten. We stellen hoge verwachtingen aan de werkhouding van onze leerlingen en communiceren deze ook.

Wanneer we het over samen hebben, spreken we ook de behoefte uit om gedeelde verantwoordelijkheid te nemen voor de omgang in en met de school.

Leerlijnen

In de onderbouw wordt de basis gelegd voor een samenhangend en uitdagend curriculum in de vorm van onze leerlijnen. In deze leerlijnen komt de essentie van ons schoolplan, onze visie op leren en lesgeven samen. We bieden vier verschillende leerlijnen aan waar de leerlingen in de onderbouw een keuze uit maken:

- Technasium;
- Digital Discoveries;
- Art & Design;
- Sport & Lifestyle.

Ambitie

We ontwerpen voor alle niveaus praktisch onderwijs dat natuurlijk aansluit op de leerlijnen in de onderbouw en dat onderdeel is van het eindexamen.

In de bovenbouw bieden we alle profielen aan. Elke leerlijn wordt in de bovenbouw voortgezet in een examenvak.

Leerlijn onderbouw	Mavo bovenbouw	Havo/Vwo bovenbouw
Technasium	PGP-TT	O&O
Digital Discoveries	PGP-TT	Informatica
Sport en Lifestyle	LO2	BSM
Art & Design	BV	BV

Technasium

Het Kaj Munk is een Technasium-school. In deze leerlijn werken leerlingen aan levensechte en uitdagende projecten van externe opdrachtgevers.

Leerlingen werken in teams aan opdrachten, waarbij sprake is van een echte opdrachtgever vanuit de praktijk. Deze wil een resultaat waar hij of zij ook echt iets mee kan. Om tot een oplossing te komen, passen leerlingen nieuwe kennis toe en wordt geleerd om ook professioneel te denken en werken.

Digital Discoveries

In de leerlijn Digital Discoveries werken leerlingen met een affiniteit met computers en andere vormen van ICT aan de toekomst. Het is een leerlijn waar ze nieuwe elementen onderzoeken en ontwikkelen, waaronder het werken met robotica, technisch LEGO en het onderzoeken van de gevolgen van artificiële intelligentie.

In een team werken leerlingen aan opdrachten van technologische bedrijven. Leerlingen leren hun oplossing ook met behulp van ICT te bouwen. Hiervoor maken ze gebruik van programmeren, gamificatie of het ontwikkelen van apps en websites.

Sport & Lifestyle

In de leerlijn Sport & Lifestyle is aandacht voor de combinatie van sporten, bewegen en een gezonde leefstijl. Leerlingen maken, met behulp van activiteiten, kennis met verschillende nieuwe of onbekende sporten en leren over de maatschappelijke impact van sport en gezondheid. Leerlingen delen kennis met anderen en werken gezamenlijk aan een gezonde samenleving. Thema's als het belang van beweging, gezonde voeding en de gevolgen voor lichaam en geest staan centraal.

Een leerling hoeft uiteraard zelf geen topsporter te zijn om zich verder te willen verdiepen in Sport & Lifestyle. Vaardigheden als samenwerken, doorzetten, begeleiding en coaching helpen je om een positieve bijdrage aan een groepsproces te leveren en zelf de lat steeds een beetje hoger te leggen.

Art & Design

Art & Design is de leerlijn voor creatieve leerlingen die graag buiten de gebaande kunstzinnige paden opereren. Ze leren over kunstuitingen in het heden en verleden en het belang van beeldtaal en vormgeving in de wereld.

Leerlingen maken kennis met verschillende materialen en technieken en gaan zelf ontdekken welke middelen ze het liefst gebruiken om hun ideeën tot uiting te brengen.



Curriculum

Lesinhoud en lessentabel

Op het Kaj Munk leiden we onze leerlingen op voor een diploma op mavo-, havo- of vwo-niveau. De inhoud van ons aanbod staat beschreven in vakwerkplannen die met elkaar een samenhangend curriculum vormen. Ons toetsbeleid staat duidelijk beschreven in het PTO (Programma van toetsing onderbouw) en PTA Programma van Toetsing en Afsluiting bovenbouw).

We hanteren een lessentabel met daarin het maximaal aantal in te roosteren uren per vak per leerjaar. We hanteren een rooster met lessen van 45 minuten. Of alle vakken en uren daadwerkelijk ingeroosterd zijn, kan per jaar om organisatorische redenen afwijken van de lessentabel. In de bovenbouw hangt het bovendien af van het keuzegedrag van leerlingen (vraag) en beschikbaarheid van gekwalificeerde docenten (aanbod).

Profielen

Op het Kaj Munk bieden wij alle profielen aan voor mavo, havo en vwo. Binnen de mavo worden de profielen zorg & welzijn, Economie, Landbouw/Groen en Techniek aangeboden. Binnen havo en vwo worden de profielen Cultuur & Maatschappij, Economie & Maatschappij, Natuur & Gezondheid en Natuur & Techniek. Binnen alle niveaus is het aanbod uitgebreid met de komst van de praktische examenvakken, waarmee er een uitgebreid aanbod voor leerlingen van alle examenniveaus wordt gerealiseerd.

Basisvaardigheden

Ambitie



We creëren een samenhangend programma op het gebied van basisvaardigheden taal, rekenen, burgerschap en digitale geletterdheid dat zijn uiting vindt in de reguliere lessen.

Onderwijs in basisvaardigheden draagt bij aan het goed kunnen functioneren op school, in de samenleving en op de arbeidsmarkt. We zien de school als een kleine versie van de samenleving en de ideale omgeving om te oefenen met basisvaardigheden. Alle vakken geven lading aan de basisvaardigheden in hun curriculum, dit staat beschreven in de vakwerkplannen.

Taal en taalachterstanden

Taal is cruciaal om goed met anderen om te kunnen gaan en om effectief te kunnen communiceren. Om de wereld om je heen goed te kunnen begrijpen is het nodig om de taal adequaat te leren gebruiken. Daarom is het belangrijk dat leerlingen taal goed kunnen begrijpen en vaardige lezers zijn. Sommige leerlingen lopen hierin een taalachterstand op gedurende hun schoolcarrière. Om deze achterstanden de herkennen, erkennen en wegwerken is taalbeleid ontwikkeld dat erin voorziet maatwerk te leveren.

Rekenen

Het doel van ons rekenonderwijs is om elke leerling de benodigde kennis, vaardigheden en inzichten te bieden om effectief en zelfstandig met rekenkundige vraagstukken om te gaan. Ons rekenonderwijs is terug te vinden in het gehele wiskunde curriculum waarmee we het probleemoplossend denkvermogen vergroten waardoor onze leerlingen in staat zijn om rekenkundige concepten toe te passen in diverse contexten.

Burgerschap

Ook burgerschap heeft een doorgaande lijn in de gehele school. De kerndoelen van SLO zijn uitgewerkt in activiteiten die onze leerlingen per leerjaar uitvoeren of bijwonen. Burgerschap heeft een integrale plaats in ons onderwijsprogramma. Burgerschapsonderwijs leert onze leerlingen wie ze zijn en waar ze voor staan. We vragen hen om rekening te houden met anderen en we oefenen met onze leerlingen hoe ze zich in sociale, maatschappelijke en politieke contexten staande kunnen houden. Dit doen we door zowel kennis als vaardigheden bij te brengen.

Digitale geletterdheid

We leven in een sterk gedigitaliseerde samenleving. Digitale vaardigheden, digitaal bewustzijn en digitale geletterdheid zijn onderdeel van alle vakken in ons curriculum. In de onderbouw wordt specifiek aandacht besteed aan deze vaardigheden in de leerlijnen. Bij de overige vakken worden deze vaardigheden toegepast en getoetst.

Extra activiteiten

Ambitie



We breiden ons extra curriculaire programma voor leerlingen en collega's uit om het bruisende karakter van het Kaj Munk meer tot uiting te laten komen.

Naast het verplichte curriculum biedt het Kaj Munk extra activiteiten en ontdekkingsmogelijkheden. Belangrijke onderdelen van dit programma zijn onze sterrenkoepel en module sterrenkunde. Twee keer per jaar vindt een activiteit plaats op in de vorm van een Open Podium of Theatervoorstelling.

Inrichting van het onderwijs

Onderwijsprogramma en toetsing

Het curriculum staat per vak beschreven in de vakwerkplannen. De vakwerkplannen zijn gevormd naar de nieuwe kerndoelen voor de onderbouw en de exameneisen voor de bovenbouw. Dit vertaalt zich in de onderbouw in een programma van toetsing en onderwijs (PTO) per leerjaar.

Ambitie

We creëren een heldere visie en concreet beleid op toetsing in de school. Deze heldere visie vertaalt zich in het herijken van onze PTO's, PTA's en het examen.

In een PTO staan de summatieve toetsen opgenomen. De ambitie is om het aantal toetsmomenten geminimaliseerd te houden om de didactische cultuur te richten op formatieve evaluatie en ontwikkeling die bouwt op intrinsieke motivatie.

In de bovenbouw vertaalt het programma zich in een PTA dat getoetst is aan wettelijke eisen omtrent examinering. Dit wordt gecontroleerd en nageleefd door de schoolleiding en examensecretarissen. De organisatorische vormgeving hiervan uit zich in ons examenreglement.

Ambitie

We creëren een eenduidige werkwijze voor leerlingen om zelfstandig werken via een studiewijzer en zicht op het eigen leerproces te bevorderen.

De PTO's en PTA's per vak vertalen zich in jaarplanners en studiewijzers. Binnen en tussen de verschillende vakgroepen vindt hierover jaarlijks afstemming plaats.

Organisatie van het onderwijs

Om onze visie op onderwijs vorm te geven denken wij goed na over de organisatie van onze school. Deze wordt ook periodiek herzien en waar nodig bijgesteld.

Ambitie

We onderzoeken of de organisatie van ons onderwijs en de daarbij behorende structuur van de schoolleiding bijdraagt aan het behalen van de doelen van het schoolplan.

De basis van onze organisatie bestaat uit klassen (leerlingen), vakken (docenten) en lokalen (faciliteiten). Deze elementen komen samen in een rooster dat in de basis vier keer per jaar wijzigt. Hiermee organiseren we het programma in vier periodes, elk afgesloten met een toetsweek (voor klas 1 en 2 zijn er twee toetsweken per jaar). Het lesrooster bestaat uit lessen van 45 of 90 minuten en is voor elke groep zo opgebouwd dat praktische en theoretische vakken elkaar afwisselen, evenals cognitieve en sportieve/creatieve vakken. Voor alle vakken en leerlijnen wordt een passend vaklokaal ingericht waar de lessen plaatsvinden.

Ambitie

Ons praktisch onderwijs vindt plaats in lokalen die het actieve en onderzoekende karakter van het onderwijs stimuleren.

We hanteren een groepsgrootte van maximaal 28 in de brugklas en van maximaal 30 in de hogere klassen. Om verschillende organisatorische redenen kan hiervan worden afgeweken. De lessen worden gegeven door bevoegde vakdocenten of docenten in opleiding. Alle vakdocenten werken samen in een vakgroep. Mentoren werken samen per afdeling naar opleidingssoort. Elk team van mentoren wordt geleid door een afdelingsleider

Ambitie

We organiseren het onderwijs in ons gebouw dusdanig dat het samenwerken tussen collega's en de veiligheid van leerlingen bevorderd worden.

We geven ons onderwijs in twee gebouwen op hetzelfde terrein. Om de doelstellingen van ons schoolplan maximaal ruimte te geven zal het Paviloen volledig ingericht worden voor de vier leerlijnen. In dit gebouw staat praktisch onderwijs en samenwerken centraal. In het Capitool worden de meer theoretische vakken, per vakgroep gegroepeerd, aangeboden. Zo heeft elk vak en elke leerlijn een duidelijk herkenbare plek in de school.



3

Welbevinden en begeleiding

We zien dat in de maatschappij om ons heen het rekening houden met elkaar, zorgen voor elkaar en zorg hebben voor elkaar onder druk is komen te staan. Veiligheid is voor velen geen vanzelfsprekendheid meer. Het hebben van een andere mening of andere kijk op een onderwerp lijkt tegenwoordig tot onoverbrugbare verschillen te leiden, terwijl het ook een goed gesprek en wederzijds respect kan realiseren. Ook binnen het Kaj Munk voelen we de veranderende maatschappij en we sluiten onze ogen niet voor de uitdagingen die dit met zich meebrengt.

Veiligheid

Voor de fysieke veiligheid en de incidentenafhandeling heeft het Kaj Munk goede protocollen en de uitvoering daarvan vindt meestal naar tevredenheid van alle betrokkenen plaats. Ook binnen het thema veiligheid komt ons motto van warm en duidelijk goed naar voren. Dit uit zich onder andere in ons heldere pedagogische klimaat waarbij wij leerlingen begrenzen in onacceptabel gedrag, maar hen ook op positieve wijze aanspreken wanneer zij gewenst gedrag vertonen. Voor een goed leer- en leefklimaat maken wij afspraken en regels waar we ons aan houden. Uitgangspunt daarbij is dat we elkaar behandelen zoals we zelf behandeld willen worden en daarbij elkaar de ruimte gunnen opdat eenieder zichzelf kan zijn. We hebben respect voor elkaars achtergrond, geloof en seksuele geaardheid.



Ambitie

Ons onderwijsprogramma bevordert op preventieve wijze wederzijds respect en heeft een zichtbare werking op de veiligheid van alle leerlingen.

We zien echter ook dat ontwikkelingen in de maatschappij ook de school binnen komen. Collega's voelen zich soms nog onvoldoende toegerust om een passend antwoord te vinden op moeilijke thema's zoals oplopende internationale conflicten. We zien ook dat het onderling discrimineren van leerlingen op basis van geaardheid, geslacht of ras meer zichtbaar en voelbaar wordt binnen de school. Het bespreken van de actualiteit brengt soms meer spanning mee dan

wederzijds begrip. We zoeken hiervoor samen naar antwoorden en dialoog.

Los van de incidenten en de passende afwikkeling daarvan met alle betrokkenen, heeft het Kaj Munk ook een preventieve opdracht om met elkaar, vanuit gemeenschapszin en wederzijds respect, ruimte te laten voor verschillen tussen mensen en afwijkende opvattingen. Dit dient een heldere plek in ons curriculum te krijgen met behulp van mentorlessen, burgerschap en rots en water.

Groepsdynamiek

Hierbij wil het Kaj Munk, zoals al omschreven in het vorige hoofdstuk, vooral meer aandacht hebben voor de gezamenlijke verantwoordelijkheid binnen een groep. Wanneer iemand in een groep onacceptabel gedrag vertoont, heeft de groep een sterke verantwoordelijkheid om dit bespreekbaar te maken. Jezelf zien als onderdeel van een groter geheel helpt leerlingen om zich weerbaar te voelen en het draagt bij aan de burgerschapsvaardigheden. We werken actief aan groepsdynamiek op verschillende momenten in het schooljaar, bijvoorbeeld tijdens rots en water-trainingen, mentorlessen en projecten.

Begeleiding binnen de les

Binnen het Kaj Munk hebben we de ambitie om de begeleiding van onze leerlingen zo dicht mogelijk op het primaire proces te laten plaatsvinden. Om die reden is al ingezet op het versterken van het mentoraat en de begeleiding vanuit de vakdocent.

De vakdocent is in eerste instantie verantwoordelijk voor de primaire begeleiding op taak- en procesniveau binnen het vak. Om die reden geven docenten gedurende de lessen veelal taakgerichte feedback en tweemaal per jaar geschreven procesgerichte feedback in Magister. Daarnaast heeft de vakdocent een signalerende functie.

Versterkt mentoraat



Ambitie

De begeleidingsrol van de docent en de mentor is prominent zichtbaar in de gehele schoolstructuur.

De mentor is het eerste aanspreekpunt voor leerlingen en ouders en de centrale spil in het web voor de begeleiding binnen school. Hun primaire taak is erop gericht om leerlingen te ondersteunen in hun leer- en leefproces en hun ontwikkelmogelijkheden (en daarbij behorende belemmerende en bevorderende factoren) in kaart te brengen.

We zetten in op een versterkt mentoraat, waarbij het aantal mentorlessen in de onderbouw is uitgebreid en er gewerkt wordt aan het vormgeven van een aanvullend mentorprogramma. Het mentoraat in de brugklas wordt

gekoppeld aan het programma van Rots en Water. In de mentorlessen hebben we, naast veel aandacht voor de relatie, aandacht voor leerstrategieën en het vergroten van eigenaarschap van leerlingen.

Leerlingbegeleiding en passend onderwijs

Op het Kaj Munk bieden wij, zoals beschreven is in de Wet Passend Onderwijs, onze leerlingen naast basisondersteuning ook aanvullende ondersteuning, via ons ondersteuningsteam.

Als een leerling, naast de basisondersteuning, een aanvullende behoefte heeft, wordt zoveel mogelijk maatwerk geleverd. De aanvullende ondersteuningsbehoefte bieden wij op groepsniveau (zoals bijvoorbeeld trainingen) en op individueel niveau aan. Als een leerling een individuele ondersteuningsbehoefte heeft, dan is de ondersteuningscoördinator of de begeleider passend onderwijs (het ondersteuningsteam) direct betrokken.

Dat is dan de ondersteuningscoördinator of een begeleider passend onderwijs. De begeleider passend onderwijs (BPO) ondersteunt daarnaast de mentor en docenten in de begeleiding van leerlingen in de klas zonder daarbij de rol van mentor of docent over te nemen.

Ambitie



De rol van de begeleider passend onderwijs verschuift van individuele begeleiding van een leerling naar systemische begeleiding in de omgeving van de desbetreffende leerling.

De BPO werkt vraaggestuurd op basis van signalen van collega's of ouders. Daarbij legt hij/zij de verbinding tussen leerling, ouders, school en hulpverlening zonder de zorg voor leerlingen over te nemen. Zij stellen samen doelen op en ondersteunen de mentoren en vakdocenten bij het vormgeven van hun lessen op een wijze die leerlingen met aanvullende ondersteuningsbehoeften helpen om het primaire onderwijsproces optimaal te volgen. Soms voert de BPO ook coachende gesprekken met de leerlingen, maar de focus binnen het ondersteuningsteam ligt op het aanpassen van systemische groepsomstandigheden die van invloed zijn op het functioneren van leerlingen.

Ondersteuningsaanbod

Het ondersteuningsaanbod is, conform de richtlijnen van het Samenwerkingsverband Amstelland, ondergebracht in vier categorieën:

1. Basisondersteuning voor alle leerlingen
2. Basisondersteuning voor groepjes leerlingen
3. Aanvullende ondersteuning op individueel niveau
4. Externe ondersteuning

Voor ons uitgebreide schoolondersteuningsprofiel verwijzen we naar onze schoolgids en onze website.



4

Onderwijs- kwaliteit

De MAVO-afdeling van Kaj Munk is in 2024 bezocht door de Inspectie van het Onderwijs en heeft toen een voldoende gekregen op het gebied van onderwijskwaliteit. Onze onderwijsresultaten zijn ook al jaren van een dusdanige aard dat de Inspectie van het Onderwijs geen aanleiding ziet om aanvullende onderzoeken te doen binnen onze school. Toch dient onderwijskwaliteit altijd onze structurele aandacht te houden. Binnen Stichting IRiS is een domeingroep ontwikkeld om deze ambities in goede banen te leiden. Op dit moment bevindt de school zich in een fase waarin we de kwaliteitszorg verder willen uitzetten, borgen en versterken. De kwaliteitszorg is iets van ons samen waarin het team actief betrokken en ondersteund wordt. Het verdient en krijgt daarmee cyclisch en periodiek de aandacht die het verdient.

Kwaliteitszorg Stichting IRiS

Om systematisch en doelgericht te werken aan de ontwikkeling van onze leerlingen werken we (binnen stichting IRiS) met een cyclus van kwaliteitszorg. De scholen werken met een Plan Do Check Act-cyclus. We gebruiken de volgende richtlijnen om onderwijskwaliteit te bevorderen:

1. Krijgen de leerlingen goed les?
(OP0, OP1, OP2, OP3, OP4, OP6)
2. Leren de leerlingen genoeg?
(OR1, OR2)
3. Zijn ze veilig?
(VS1, VS2)
4. Is er een cultuur waarin samen doelgericht leren en verbeteren centraal staat?
(SKA1, SKA2, SKA3)

Onze PDCA-cyclus van kwaliteitszorg is gewaarborgd in een kwaliteitskalender en in deze kwaliteitskalender staan de concrete activiteiten die we uitvoeren om ons onderwijs te verbeteren.

Het college van bestuur van IRiS maakt om de vier jaar een strategisch meerjarenbeleidsplan (SMB). Daarin staan de plannen voor een periode van vier jaar. Tijdens de weg naar het nieuwe plan verzamelt IRiS input van alle geledingen binnen de organisatie. Daarnaast worden externe stakeholders bevroegd. De rectoren en directeurs zijn nauw betrokken bij de concretisering van de doelen.

Het strategisch meerjarenbeleidsplan wordt vertaald naar een schoolplan op schoolniveau. Elke school vertaalt de gestelde doelen naar het schoolplan waarin de doelen voor de komende vier jaren op schoolniveau worden geformuleerd. Vervolgens worden deze doelen vertaald naar een schooljaarplan. De school beschrijft welke doelstellingen het nastreeft volgens de SMART-methode.

De kwaliteit van het onderwijs bespreekt de schoolleiding met het bestuur in kwartaalgesprekken. Voor elk van deze kwartalen wordt een kwartaalverslag voorbereid volgens een gestandaardiseerd format. Dit format helpt bij het systematisch analyseren en rapporteren over de voortgang van de gestelde doelen. Op het gebied van onderwijskwaliteit zijn de kwartaalrapportages gekoppeld aan de standaarden van de inspectie.

Ieder kwartaal voeren we op een deel van de standaarden een zelfevaluatie uit volgens een vastgelede kwaliteitskalender. De onderbouwing vindt plaats door middel van data, documenten, analyses, evaluaties en/of plannen.

In het kwartaalgesprek tussen directie en bestuur wordt de dialoog gevoerd over de zelfbeoordeling en wordt deze definitief vastgesteld. Wanneer een standaard (of een deel ervan) onvoldoende is, wordt er een actie en deadline aan gekoppeld om verbetering te realiseren.

Kwaliteitszorg binnen het Kaj Munk

De kwaliteitscyclus op het Kaj Munk vormt de basis voor het waarborgen en verbeteren van de onderwijskwaliteit binnen de school. Door structureel te werken aan een planmatige aanpak – waarin doelen worden gesteld, acties worden uitgevoerd en resultaten worden geëvalueerd – borgen we niet alleen de kwaliteit, maar versterken we deze ook. Dit stelt ons in staat om adequaat te reageren op signalen en behoeften, maar ook om proactief te sturen op verbeteringen.



Ambitie

We werken cyclisch aan onze onderwijskwaliteit en zicht op leerlingen met behulp van onze kwaliteitskalender.

Binnen het Kaj Munk zijn er allerlei activiteiten en processen georganiseerd om zicht te houden op de kwaliteit van het onderwijs. Deze activiteiten en processen staan in onze kwaliteitskalender. In de kwaliteitskalender is te zien hoe wij de standaarden vanuit de inspectie lopende het schooljaar terug laten komen in het schoolleidersoverleg en in de kwartaalrapportages naar het bestuur. De schoolleiding

maakt elk jaar een jaarplan, dat is een concrete vertaling van de doelen uit het schoolplan.



Ambitie

We stellen onze collega's in staat om zich te professionaliseren en bekwamen binnen de gestelde pedagogische en didactische doelen van dit schoolplan.

Onderdeel van het schooljaarplan is een jaarlijks bijgewerkt professionaliseringsplan (scholingsplan) waarin aandacht en ruimte is voor collectieve alsmede individuele scholing. In dit plan beschrijven we wat we op schoolniveau willen bereiken en welke scholing we daarbij aanbieden. Ook wordt er in dit scholingsplan beschreven welke expertise wij binnen de school willen versterken en wie daarvoor expertise gaat ophalen buiten de school.

Aan het einde van het schooljaar wordt dit plan geëvalueerd en bekeken welke doelen kunnen worden bijgesteld of welke doelen er vanuit het school- of jaarplan bij komen.



Ambitie

We dragen in ons vakwerkplan de verantwoordelijkheid binnen de vakgroep voor de onderwijsresultaten van onze leerlingen.

Elke vakgroep op het Kaj Munk werkt met een vakwerkplan. Alle vakgroepen werken vanuit hetzelfde format. In dit format zijn de schoolbrede thema's beschreven, waar elke vakgroep mee aan de slag gaat. In dit plan worden de volgende onderdelen beschreven:

1. Visie en doelstellingen
visie op het vak, vertaling van het schoolplan, activiteitenplan
2. Vakgroep
sectie, professionele ontwikkeling
3. Organisatie van het vak
lessentabel, leermiddelen, financiën
4. Onderwijs
kerndoelen en eindtermen, basisvaardigheden, doorlopende leerlijnen, werkwijze, werkvormen, differentiëren, afstemming, toetsing, beoordelingen, studiewijzers
5. Data-analyse
analyse van de examenresultaten en onderwijs-resultaten

Verantwoording, dialoog en evaluatie

Gedurende het schooljaar werken wij binnen de school met de onderstaande activiteiten om de kwaliteit van leerprocessen en -resultaten systematisch te bevorderen.



Ambitie

We werken datagericht aan ons zicht op leerlingen en integreren deze data-analyse in onze kwaliteitscultuur en dagelijks handelen.

Klassenscreenings, leerlingbesprekingen en mentorenoverleggen

Lopende het schooljaar worden er met de leerlingcoördinatoren, mentoren en lesgevende docenten van elke klas gesprekken gevoerd over de resultaten die worden behaald met een klas en over het welbevinden van de leerlingen. Dit gebeurt met klassenscreenings, leerlingbesprekingen en tijdens mentorenoverleggen. Tijdens deze besprekingen worden er interventies vastgelegd op klassenniveau of op leerlingniveau. In de daarop volgende besprekingen worden deze interventies geëvalueerd en eventueel bijgesteld.

Daarnaast zetten we in op het geven van feedback van vakdocenten aan leerlingen. Periodiek halen leerlingen gericht feedback op bij de vakdocenten waarbij ze een (verbeter)plan maken. Dit presenteren de leerlingen in een LOS-gesprek. Ze geven daarbij ook aan wat zij nodig hebben van school en ouders om hun doelen te realiseren.

Tevredenheidsonderzoeken

Middels tevredenheidsonderzoek meten we hoe onze leerlingen, ouders en medewerkers de onderwijskwaliteit waarderen. Onze leerlingen vullen dit onderzoek jaarlijks in, ouders en medewerkers doen dit om het jaar. De uitkomsten van de onderzoeken worden gedeeld met vertegenwoordigers binnen de medezeggenschapsraad.

Onderwijsresultaten, prognose en analyse

De onderwijsresultaten vertellen ons op een kwantitatieve manier hoe de kwaliteit van het onderwijs op school ervoor staat. Door de analyse van de resultaten op diverse niveaus kunnen we vanuit verklaringen doelstellingen formuleren om ons onderwijs en daarmee ook de resultaten te verbeteren.

ONSpect



Ambitie

De schoolleiding waarborgt, met behulp van kwaliteitsmonitor Onspect, cyclisch en gezamenlijk de kwaliteit van het onderwijs in het Kaj Munk.

Beleidsdocumenten over onderwijskwaliteit worden in OnSpect centraal opgeslagen per school. In dit systeem wordt ook de actualiteit van deze beleidsdocumenten bewaakt. Het vormt een overzichtelijk naslagwerk dat toegankelijk is voor betrokken partijen die direct beschikking hebben tot deze informatie. Het ondersteunt de schoolleiding om kwaliteit cyclisch en periodiek in het vizier te houden.

5

Personeels- beleid

Een van de belangrijke pijlers van goed onderwijs is goed personeel. Het inductieprogramma voor nieuwe docenten en onze status als opleidingsschool zijn daarbij van essentieel belang. De afgelopen jaren hebben er veel wijzigingen in ons personeelsbeleid plaatsgevonden. Zo zijn we niet langer een OPLIS opleidingsschool, maar zijn we aangesloten bij ROSA. Daarbij is de schoolleiding de voorgaande jaren volledig vernieuwd en is de gesprekkencyclus en bevordering op een andere wijze vormgegeven.

Strategisch HR-Management

IRiS werkt in een domeinstructuur: bovenschools personeelsbeleid wordt binnen het domeinteam ontwikkeld. Daarbij is de werkgeversrol en het koersplan 'Samen Iris' van IRiS CVO het uitgangspunt.

HR werkt volgens een beleidsagenda die voortkomt uit de domeinopdracht die per schooljaar wordt geschreven. Daarin zijn de pijlers: voldoende medewerkers, professionele medewerkers en vitale medewerkers.

Vanaf het schooljaar 2024-2025 zijn de domeinen HR en professionalisering samengevoegd volgens het nieuwe besturingsmodel. In het najaar is er een beleidsinventarisatie gedaan om in kaart te brengen welk beleid er centraal en decentraal bestaat. Een vervolgstap is om de inhoudelijke kwaliteit van dit beleid te beoordelen en planmatig beleid te herzien en te ontwikkelen volgens een kwaliteitscyclus.

In navolging van het nieuwe strategisch meerjarenbeleid is een nieuw SHRM-plan voor IRiS ontwikkeld. Een eerste stap daarbij is het vormen van een HR-netwerk en kennisdeling binnen de onderwijsregio.

Bevoegde en bekwame medewerkers

Het uitgangspunt is werken met medewerkers die zowel bevoegd als bekwaam zijn. In het geval van onderwijzend personeel betekent dit dat zij beschikken over een diploma met lesbevoegdheid. De CAO VO laat ruimte om te werken met onbevoegde docenten tijdens hun opleidingsperiode.

In kwartaalrapportages worden verschillende personele kengetallen, waaronder ook de verhouding bevoegd- en bekwaam personeel en langstudeerders uitgevraagd (eens

per jaar). Vervolgens gaat het kwartaalgesprek over de wijze waarop de school hierin stimuleert en stuurt.

Opleidingsschool ROSA

Stichting IRiS CVO vervult een centrale rol als penvoerder van de Regionale Opleidingsschool Amstelland e.o. (ROSA), een partnerschap van 22 voortgezet onderwijs scholen waaronder zes IRiS-scholen, en vier Amsterdamse lerarenopleidingen. Binnen ROSA staan drie pijlers centraal:

- samen opleiden;
- samen professionaliseren;
- samen onderzoeken.

ROSA draagt bij aan de duurzame versterking van de kwaliteit van het onderwijs en de begeleiding van (toekomstige) docenten.

Om de kwaliteit binnen ROSA te borgen wordt gewerkt met het kwaliteitskader Samen Opleiden & Inductie.

Wij beschikken, als ROSA-school, over een driejarig inductieplan, waarin systematisch wordt gewerkt aan de begeleiding en ontwikkeling van startende docenten. Dit plan wordt regelmatig geëvalueerd en bijgesteld op basis van opgedane inzichten en veranderende behoeften binnen de scholen op het gebied van de vijf OCW-criteria (werkdrukvermindering, acculturatie, professionele ontwikkeling, observatie en begeleiding in de klas, intervisie en organisatie).

Begeleiding en professionalisering

Binnen ROSA wordt ruime aandacht besteed aan de opleiding en begeleiding van diverse doelgroepen: voltijdstudenten, deeltijdstudenten, hybride docenten en zij-instromers. Dit brede spectrum van toekomstige en startende docenten vraagt om maatwerk in begeleiding en opleidingsmogelijkheden. Daarom biedt de opleidingsschool diverse scholingsmogelijkheden voor begeleiders, zodat zij optimaal in staat zijn om docenten in opleiding te ondersteunen.

Daarnaast maken wij actief gebruik van het professionaliseringsaanbod van de onderwijsregio (Talent als Docent), de betrokken lerarenopleidingen, en landelijke organisaties (zoals VELON). Door deze integrale aanpak stimuleren wij niet alleen de kwaliteit van de opleidingstrajecten gewaarborgd, maar wordt ook de professionele ontwikkeling van docenten gedurende hun loopbaan gestimuleerd.

Ambitie



De begeleidingsstructuur en het inductiebeleid volgens de richtlijnen van ROSA wordt geïmplementeerd in ons personeels- en professionaliseringsbeleid.

Het Kaj Munk is een nieuwe partner binnen ROSA. In het huidige schooljaar geven wij voor het eerst vorm aan de

inhoud van de begeleiding en professionalisering volgens de richtlijnen van ROSA. Dat betekent dat het Kaj Munk de komende jaren nog uitvoerig aandacht zal besteden aan de verdere invoering van het inductiebeleid en de borging daarvan in de onderwijspraktijk.

Begeleiding nieuwe medewerkers

IRiS-scholen werken met een introductie-app, genaamd Appical, waar alle relevante informatie voor nieuwe medewerkers op staat. Deze app is opgebouwd uit een algemeen deel vanuit IRiS en een school specifiek deel.

Nieuwe docenten worden gedurende hun drie jaar durende introductieprogramma begeleid door een schoolopleider. Zij krijgen bovendien reductie van de lestaak conform de CAO VO.

Zij-instroom



Ambitie

We bieden ruimte aan zij-instromers om binnen het Kaj Munk het vak van docent te leren verstaan en leveren daarmee onze bijdrage aan de regionale aanpak van het personeelstekort.

Het Kaj Munk ziet zij-instroom als een kans om het lerarentekort (gedeeltelijk) het hoofd te bieden. Omdat zij-instroom veelal gepaard gaat met een opleidingstraject, wordt er uitvoering samengewerkt met de opleidingsschool ROSA. De subsidie zij-instroom maakt het mede mogelijk voor onze school om zij-instromers, die reeds beschikken over ruime vakinhoudelijke kennis, de mogelijkheid te bieden de overstap te maken naar het onderwijs en hen de juiste begeleiding daarbij te bieden.

Samenwerking binnen de onderwijsregio

Het Kaj Munk werkt op het gebied van werving samen met scholen in de regio. Stichting IRiS is penvoerder van de onderwijsregio Kennemerland & Groot-Amsterdam. Deze regio werkt op basis van actuele inzichten van de regionale onderwijsarbeidsmarkt en richt zich op vijf thema's:

- Werven van onderwijspersoneel;
- Matchen op scholen van onderwijspersoneel;
- Opleiden van onderwijspersoneel;
- Professionaliseren van onderwijspersoneel;
- Behouden van onderwijspersoneel.

Om dit te realiseren beschikt de regio over één regionaal arbeidsmarktloket en werkt zij actief aan een strategisch personeelsbeleid binnen scholen. De regio erkent het belang van de soms ingewikkelde route voor mensen die in het onderwijs willen werken en streeft naar een soepele instroom en begeleiding van nieuw onderwijspersoneel.

Elke onderwijsregio heeft een eigen verantwoordelijkheid om gezamenlijk de opgaven in het onderwijs, zowel nu als in de toekomst, aan te pakken. De regio Kennemerland & Groot-Amsterdam werkt daarbij vanuit drie pijlers:

1. Werven, matchen, begeleiden, opleiden, inductie & voortzetten professionalisering
2. Strategisch personeelsbeleid en behoud van onderwijspersoneel
3. Onderzoek en experiment onderwijs anders organiseren & bevoegd versus bekwaam

Professionalisering van personeel



Ambitie

We stellen onze collega's in staat om zich te professionaliseren en bekwamen binnen de gestelde pedagogische en didactische doelen van dit schoolplan.

Aandacht voor persoonlijke ontwikkeling en professionalisering is binnen onze school een continu proces. Van elke collega wordt hierin een lerende, onderzoekende houding en eigenaarschap verwacht. De gesprekkencyclus is ondersteunend. Dit betekent niet dat het gesprek over professionalisering uitsluitend plaatsvindt tijdens het jaargesprek, maar dit is wel een formeel moment waarin afspraken worden gemaakt tussen leidinggevende en medewerker over persoonlijke professionaliseringsactiviteiten.

Naast individuele professionalisering hebben we ook een gezamenlijk professionaliseringsplan, gebaseerd op de doelstellingen van ons jaarplan.

Sociale veiligheid

Sociale veiligheid is een voorwaarde voor een veilige leeromgeving. Dit geldt voor medewerkers en leerlingen. Het thema komt terug in de "risico-inventarisatie en evaluatie" van de school en is een onderwerp tijdens medewerkers-tevredenheidsonderzoek (eens per twee jaar). Scholen hebben een veiligheidsplan, waar sociale veiligheid een onderdeel van is, en geven aanvullend aandacht aan dit onderwerp in teamoverleg en de gesprekkencyclus. Het Kaj Munk sluit aan bij de door IRiS vastgestelde integriteits- en gedragscode. Er zijn interne vertrouwenspersonen voor leerlingen en er is een externe vertrouwenspersoon beschikbaar voor medewerkers.

Gesprekkencyclus voor personeel

De gesprekkencyclus is bedoeld om de ontwikkeling van medewerkers te agenderen. Ook komen onderwerpen als functioneren, (sociale) veiligheid, ambities en opleidings-

wensen aan bod. Op Kaj Munk voeren wij binnen onze gesprekkencyclus ten minste twee gesprekken per jaar met alle collega's. IRiS werkt aan een overkoepelend kader waarbij de minimumvereisten worden verwoord inclusief de doelstelling van het gesprek.

De gesprekkencyclus van het Kaj Munk is gericht op het ondersteunen van leidinggevend en medewerkers in het voeren van de dialoog over functioneren (prestatie en relatie), inzetbaarheid (optimaal en duurzaam) en ontwikkeling (talenten en ambities).

Elke medewerker van Kaj Munk heeft tenminste één keer per jaar een gesprek over zijn functioneren, inzetbaarheid en ontwikkeling. Dit gesprek noemen we het jaargesprek. Voorafgaande aan het jaargesprek heeft er een lesbezoek plaatsgevonden en heeft de medewerker 360 graden feedback opgehaald. Op Kaj Munk maken wij gebruik gemaakt van een digitale ontwikkelmodule waarin elke medewerker een persoonlijk portfolio bijhoudt met betrekking tot zijn eigen ontwikkeling. In de kwartaalrapportages wordt (eens per jaar) de stand van zaken van gevoerde ontwikkelgesprekken opgevraagd.

Welbevinden van personeel

De schoolleiding heeft, in samenwerking met HR, doorlopend aandacht voor het welbevinden van medewerkers. Ook worden er door het jaar heen door de leidinggevenden gesprekken gevoerd wanneer de situatie van een medewerker daartoe aanleiding geeft, bijvoorbeeld in het kader van frequent verzuim.

In het kader van vitaliteit wordt er in de personeelskamers vers fruit beschikbaar gesteld en worden sportieve initiatieven gestimuleerd en onderzoeken we bij voldoende interesse ook de mogelijkheden om dit (deels) te faciliteren. Daarnaast biedt IRiS als werkgever al jaren de mogelijkheid om deel te nemen aan FiscFree waarmee medewerkers met belastingvoordeel een (electrische) fiets kunnen aanschaffen of hun sportcontributie kunnen bekostigen.

Het welbevinden van medewerkers en het verbeteren daarvan, vraagt in veel gevallen ook om maatwerk. In samenspraak met HR wordt gekeken op welke wijze de school kan bijdragen in deze individuele gevallen: denk aan coaching, loopbaanoriëntatie en werkplekonderzoeken.

Taakbeleid



Doelstelling

We herijken ons taakbeleid binnen het Kaj Munk conform de afspraken die in de CAO 2025-2026 zijn beschreven.

In de CAO VO zijn afspraken gemaakt over de uitwerking van het raamwerk “het professionele gesprek over taakbeleid”. Het doel is dat schoolorganisaties opnieuw in gesprek gaan over het taakbeleid. Het taakbeleid dient daarbij opnieuw beoordeeld te worden en indien nodig gewijzigd, uiterlijk voor ingang van het schooljaar 2028-2029.

Op IRiS-niveau is een werkgroep geformeerd die hiermee aan de slag gaat. Op schoolniveau herzien we het takenboek waarbij we (een meer) directe koppeling van taken aan het onderwijs en het nieuwe schoolplan maken. Daarbij zijn uitvoerbaarheid en betaalbaarheid belangrijke uitgangspunten van het nieuwe takenboek.

Leiderschapsontwikkeling

IRiS biedt verschillende vormen van leiderschapsontwikkeling. HR adviseert bij leiderschapsontwikkeling en stimuleert tot integraal leiderschap. Naar aanleiding van de samenvoeging van de domeinen HR&P wordt er komende tijd opnieuw gekeken hoe leiderschapsontwikkeling plek krijgt binnen de organisatie en hoe HR&P elkaar hierin kunnen versterken. Dit zal een plek krijgen in het nieuwe strategisch HR&P-plan.

Evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding is een wettelijke verplichting voor schoolbesturen. IRiS voert op dit moment geen actief beleid om te komen tot evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding, maar streeft dit wel na. Op dit moment is de helft van de schoolleiding binnen het Kaj Munk vrouwelijk en daarmee behalen we het streven.

Procedure voor invulling leidinggevende positie

Voor het werven en aanstellen van medewerkers in leidinggevende functies geldt de werving- en selectieprocedure van de school. In sommige gevallen kan een wervingsbureau worden gevraagd om het proces van werving en selectie in samenspraak met de school vorm te geven. Hiermee wordt de objectiviteit vergroot. Ook neemt de kans om een geschikte kandidaat te werven toe. Vacatures worden veelal bij IRiS gelijktijdig in- en extern uitgezet, waarbij de interne kandidaat de voorkeur krijgt als er sprake is van gelijke geschiktheid.

Andere aandachtspunten in de procedure zijn: het opstellen van een helder profiel waarin zowel de harde als zachte criteria worden omschreven en een zorgvuldige samenstelling van de benoemingsadviescommissie. In een dergelijke BAC zijn vaak personeelsleden betrokken en één of meer leden van de medezeggenschapsraad. Ook leerlingen krijgen een actieve rol bij het benoemen van leidinggevend.

6

Financiën

Ons financiële beleid is erop gericht om de beschikbare middelen doelmatig, transparant en in directe samenhang met onze onderwijskundige doelen in te zetten. De beschikbare financiële middelen worden ingezet om onze strategische onderwijsdoelen te halen en mogelijk te maken. Investerings worden gedaan waar ze het meeste bijdragen aan de ontwikkeling van onze leerlingen en de professionalisering van ons team.

Uitgangspunten

De uitgangspunten van ons financieel beleid zijn:

- Doelmatigheid: middelen worden besteed aan activiteiten die bijdragen aan het onderwijs
- Transparantie: inzicht in keuzes en prioriteiten voor medewerkers, MR en bestuur
- Duurzaamheid: structurele lasten worden gedekt door structurele baten

Omdat het Kaj Munk onderdeel is van Stichting IRI's, is het financiële beleid deel van een grotere financiële koers. De koers is afgestemd op de strategische thema's "de kracht van samen", "eigenaar van ons eigen leren" en "in verbinding met de wereld".

De rector voert het financiële beleid uit binnen de door het bestuur vastgestelde kaders, welke zijn vastgelegd in een jaarlijkse kaderbrief. Jaarlijks wordt een begroting opgesteld, gevolgd door tussentijdse rapportages en een jaarrekening. De medezeggenschapsraad heeft adviesrecht op de hoofdlijnen van het financiële beleid en wordt tijdig betrokken bij relevante besluiten. De Planning- en Control-cyclus zorgt voor transparantie en tijdige bijsturing.

De school ontvangt jaarlijks een lumpsum-bijdrage van het ministerie van OCW via het schoolbestuur. De hoogte van deze bijdrage wordt bepaald door het aantal leerlingen. Daarnaast zijn er incidentele inkomsten uit gemeentelijke subsidies, vrijwillige ouderbijdragen en eventuele project-gelden.

Ambitie



We realiseren een meerjarenbegroting waarbij de inkomsten en uitgaven proportioneel en in balans zijn en bouwen aan een verhoging van ons weerstandsvermogen.

Beleidsrijk begroten

We hanteren het principe van beleidsrijk begroten, waarbij financiële keuzes direct voortvloeien uit onderwijskundige ambities. Onze (meerjaren)begroting is de financiële vertaling van ons jaarplan. In de begroting wordt expliciet stilgestaan bij wat de school nodig heeft om de ambities uit het koersplan te realiseren en worden de financiële effecten van het beleid inzichtelijk gemaakt. Dit betekent dat de begroting niet alleen een cijfermatige vertaling is maar ook een inhoudelijke onderbouwing kent.

Risicomanagement

We streven een actief beleid ten aanzien van risico's en reserves na. Bij het opstellen van de begrotingen worden de risico's die impact kunnen hebben op de begroting in kaart gebracht. Voor zover mogelijk en beïnvloedbaar, zijn in de begroting kosten opgenomen voor beheersmaatregelen om de impact van de risico's te beperken. Minder beïnvloedbare risico's zijn moeilijker om in te schatten en vergen een andere (regionale of zelfs landelijke) aanpak. Het bestuur bewaakt het weerstandsvermogen en zorgt voor voldoende reservepositie om onverwachte financiële tegenvallers op te vangen, zonder dat dit ten koste gaat van de onderwijskwaliteit.

Vrijwillige ouderbijdrage

Scholen voor voortgezet onderwijs mogen een bijdrage in de kosten van extra activiteiten buiten de gewone lessen om van ouders vragen. Het kan hierbij gaan om extra activiteiten zoals een schoolreis, een kerstetentje, een bezoek aan een museum, een sportdag of andere activiteiten die niet binnen het curriculum vallen.

Ouders zijn niet verplicht de vrijwillige ouderbijdrage te betalen en kinderen van ouders die hiervoor niet betalen, mogen altijd meedoen. Het kan zijn dat wij ons aanbod aan extra activiteiten moet aanpassen wanneer er te weinig ouderbijdragen binnenkomen. Elk schooljaar wordt de hoogte van de ouderbijdrage en het extra activiteitenaanbod aan de MR van het Kaj Munk ter instemming voorgelegd. Zie de meest actuele schoolgids voor de hoogte van de vrijwillige ouderbijdrage en overzicht per leerjaar van het aanbod.

Wat is dus onze opdracht vandaag?

*Zal ik antwoorden met
“Geloof, Hoop en Liefde?”*

Dat klinkt mooi.

*Maar ik zeg
dat dit niet langer
meer genoeg is.*

*Want wat nu nodig is,
is moed.*

*Want vergeet niet:
onze symbolen zijn altijd
de leeuw, het lam,
de duif en de vis
geweest.*

*Maar nooit
de kameleon.*

Citaat van Kaj Munk,
uitgesproken tijdens een kerkdienst in 1942
waarin hij waarschuwde voor de opkomst van het fascisme.