

AMBITIEPLAN

RSG WOLFSBOS

1 AUG 2021 - 1 AUG 2025

de verdieping



WIJ
ZIEN
JOU

INHOUD

1.	VOORAF	5
2.	HOE IS HET AMBITIEPLAN TOT STAND GEKOMEN?	6
3.	VOOR WIE IS HET AMBITIEPLAN?	7
4.	LEESWIJZER	7
5.	VISIE	7
6.	'WIJ ZIEN JOU' ALS RODE DRAAD IN ALLES WAT WE DOEN	8
7.	WAT WE VOOR LEERLINGEN, PERSONEEL EN OUDERS WILLEN BEREIKEN	9
7.1	WIJ ZIEN JOU	9
7.2	WIJ ZIEN JOU PERSOONLIJK GROEIEN	10
7.3	WIJ ZIEN JOU BETEKENISVOL LEREN – 'ER TOE DOEN'	13
7.4	WIJ ZIEN JOU SAMEN(WERKEN)	15
8.	WAT DE OMGEVING VAN ONS VRAAGT	17
9.	HOE DE TEAMS, STAF EN LEIDING VAN WOLFSBOS AAN DE SLAG GAAN MET DIT AMBITIEPLAN	19
9.1	INZET ONDERWIJSKWALITEITSCULTUUR	20
9.2	ICT	21
9.3	P&O	21
9.4	HUISVESTING EN FACILITAIR	21
9.5	COMMUNICATIE EN PR – ZORGEN DAT WE GEZIEN WORDEN	22
10.	TOT SLOT	22



1. Vooraf

Met gepaste trots presenteren we het ambitieplan 2021-2025 voor Wolfsbos. Hierin verwoorden we op hoofdlijnen wat de agenda voor de toekomst is. Dit document bevat een uitwerking van de gebundelde ideeën van velen die met Wolfsbos een relatie hebben.

'Enthousiasme is geen documentje op de plank', zei een personeelslid tijdens een gesprek over het ambitieplan. Het is een waarheid als een koe. Dit ambitieplan vormt een stevige basis die de richting aangeeft. Zo vergroten we de kans dat we onze beloften waarmaken, voorkomen we dat we proefballonnen oplaten en de lange termijn koers uit het oog verliezen. Wanneer je niet weet je naar toe gaat kom je er immers niet. We willen duidelijkheid over wat de ontwikkelrichting is voor Wolfsbos voor de middellange en langere termijn.

Brief van Maria

Er zijn bij het opstellen van het ambitieplan panelgesprekken gevoerd met leerlingen. Één van deze leerlingen is Maria. Zij stuurde na afloop van het gesprek een brief waarin ze schreef over de toekomst van Wolfsbos. Een paar fragmenten uit deze prachtige brief:

"Ik vind dat over vijf jaar het motto van de school iets moet zijn met "er toe doen". Een school die er toe doet voor de leerlingen."

"Een school die er toe doet, is bezig met mijn ontwikkeling om straks goed de startstreep over te gaan voor de rest van mijn leven"

"Een school die er toe doet, kijkt verder dan het diploma en is een fijne plek om je te ontwikkelen."

"Er toe doen, voelt goed en betekent dat je je best doet voor elkaar. Ik vertelde over de mentor in het eerste en tweede jaar. We waren toen niet zomaar een klas maar een echte groep. Was soms een dolle boel maar we waren ook heel serieus bezig. En als het met iemand niet goed ging dan viel dat direct op en hielpen we elkaar."

2. Hoe is het ambitieplan tot stand gekomen?

In de afgelopen maanden zijn er vele gesprekken gevoerd met leerlingen, personeel, ouders, raad van toezicht, medezeggenschap en externe belanghebbenden over de toekomst van Wolfsbos.

Alle activiteiten werden mede voorbereid door een klankbordgroep waarin personeel, ouders en leerlingen vertegenwoordigd waren. De start van het proces vormde een enquête onder het personeel met open vragen. Hierin werd onder andere de vraag gesteld in hoeverre het motto van de school 'wij zien jou' in de afgelopen tijd is waargemaakt.

Het leverde een boeiend palet van antwoorden op waaruit duidelijk werd dat er veel is bereikt en dat er nog veel te doen is. 'Wij zien jou' is concreet gemaakt door het maken van onderwijskundige keuzes, keuzes bij werkprocessen om meer verbinding te maken met leerlingen, organisatie-inrichting en PR maar kwam ook tot uitdrukking in concreet gedrag van personeel. Uit de enquête sprak een sterke behoefte onder het personeel om het motto 'wij zien jou' in de komende tijd te verdiepen.

Een personeelslid hierover: 'leerlingen moeten 'wij zien jou' elke dag ervaren'. Er werden veel ideeën genoemd om dit concreet te maken. Het personeel wenste bijvoorbeeld verdieping in contacten met externe partners (ouders!), persoonlijke ontwikkeling van leerlingen en de pedagogische aanpak.

Er is ook een sterke wens om meer verbinding tot stand te brengen tussen locaties van Wolfsbos. De wens van personeel om in de komende tijd meer verdieping aan te brengen in het motto werd krachtig bevestigd door ouders en leerlingen.

Ook werd duidelijk dat we voor een aantal leerlingen en personeelsleden er al goed in geslaagd zijn om de belofte waar te maken. Een ontroerende reactie van een personeelslid: 'de school is het beste wat mij is overkomen'. In het algemeen ziet het personeel Wolfsbos als een goede werkgever. (Dat laat onverlet dat personeelsleden ook laten weten dat ze het moeilijk

hebben in Covid-tijden en uitkijken naar fysiek onderwijs en minder werkdruk.)

Ook zijn er zorgen over de toekomst waar het gaat om bijvoorbeeld de breedte van het aanbod en keuzemogelijkheden voor leerlingen hierin. Daar ligt een opdracht. Leerlingen kwamen tijdens gesprekken met mooie ideeën over hoe 'wij zien jou' verder verdiept kan worden. Leerlingen bleken 'wij zien jou' soms ook te koppelen aan de fysieke beleving van de schoollocatie. De opmerkingen vertellen ons iets over de beleving van gekend en gezien worden in een warme en veilige atmosfeer. Zo noemde een leerling een schoollocatie 'klein en knus'. Een ouder bevestigde dit beeld: 'geen leerfabriek en ziekenhuisgangen, daar baseerde ik mijn keus voor Wolfsbos op'. En tot slot een staflid: 'Wolfsbos is lief en warm'.

Uit de enquête en de panelgesprekken bleek vrijwel unaniem dat ouders, leerlingen en personeel vinden dat er 'iets te kiezen' moet blijven voor leerlingen. Er is daarbij brede overeenstemming over de noodzaak tot samenwerking. In het vervolg van dit document geven we hier uitwerking aan.



3. Voor wie is het ambitieplan?

We noemen ons schoolplan een ambitieplan. Het ambitieplan is een richtinggevend document voor iedereen die een relatie heeft met RSG Wolfsbos. Het geeft sturing aan de ontwikkeling van onze school en helpt ons planmatig te werken aan verbetering van de onderwijskwaliteit en leeropbrengsten.

Het brengt de visie, de onderwijsaanpak en de ambities samen. Het ambitieplan geeft informatie aan personeel,

ouders, bestuur, leerlingen en externe belanghebbenden over de ontwikkelrichting van onze school. Dit ambitieplan voldoet aan de richtlijnen van de rijksoverheid¹. Parallel aan de panelsessies om het ambitieplan op te stellen, liep een onderzoek van de onderwijsinspectie. De adviezen helpen ons om het kwaliteitsbeleid beter op de kaart te zetten en geven naast het ambitieplan, mede input aan de jaarplannen die we gaan uitwerken.

4. Leeswijzer

Hieronder volgt de uitwerking van ons ambitieplan. We starten met het kort benoemen van onze visie en de leidende principes.

Vervolgens benoemen we onze vier ambities. In vier zogenaamde 'ambitiekaarten' verwoorden we wat de

ambities zijn en wat we gaan doen om ervoor te zorgen dat we dit realiseren. Daarna benoemen we op welke wijze locaties, staf en leiding aan de slag gaan met dit ambitieplan. Op deelterreinen Kwaliteitszorg, P&O, ICT, Huisvesting en facilitair en PR & communicatie benoemen we de speerpunten voor de komende jaren.

5. Visie

Volgens eerdere rapportages van de onderwijsinspectie levert Wolfsbos volgens de normen een goede basiskwaliteit en onderscheidt zich door de persoonlijke aandacht voor leerlingen, personeel en ouders.

Ouders en leerlingen mogen van ons verwachten dat de basiskwaliteit van het onderwijs op orde is en blijft. We volgen de zg. kwaliteitskalender² en zetten met name in het komende schooljaar 2021/2022 in op blijvende versterking van de kwaliteitszorg, de interne dialoog met personeel over kwaliteit en de kwaliteitscultuur, overeenkomstig de aanbevelingen van de inspectie.

Onze visie is in alles leidend:

De gedeelde bedoeling van ons werken bestaat hierin dat we een bijdrage willen leveren aan de ontwikkeling van een leerling tot een persoon die:

- Zichzelf verantwoordelijk voelt voor het eigen handelen;
- Weet hoe een bijdrage te leveren aan een duurzame samenleving;
- Zorgzaam is naar zichzelf en de ander.

We werken aan die bedoeling vanuit vier leidende principes:

- Een leer- en leefomgeving te creëren waar een ieder zich geaccepteerd voelt en de uitdaging durft aan te gaan nieuwe talenten in zichzelf te ontdekken;
- De leerling bewust te maken van de eigen sterke en zwakke kanten;
- Te leren van en met elkaar;
- De leerling voor te bereiden op een passend vervolg.

Wolfsbos staat voor de kernwaarden van openbaar en algemeen toegankelijk onderwijs³ en onderschrijft het geactualiseerde sectorakkoord⁴.

¹ <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/brochures/2019/06/03/schoolplan-handvat-voor-kwaliteitsbeleid>

² Een jaarkalender voor kwaliteitszorg waarin staat welke activiteiten en acties we uitvoeren in het kader van kwaliteit en kwaliteitszorg. Met deze kalender werken we de komende vier jaar.

6. 'WIJ ZIEN JOU' als rode draad in alles wat we doen

Ons motto is: 'Wij zien jou'. Dit motto vormt de inspiratie voor ons dagelijks werken. Voor leerlingen betekent dit dat ze kunnen verwachten dat wij nieuwsgierig zijn naar wie zij zijn en naar wat ze kunnen. Dat we uitgaan van hun mogelijkheden, want daar zit hun kracht. En dat we samen met hen werken aan hun toekomst. We geloven daarbij in de kracht van verbinding tussen leerlingen, personeel en ouders. Wij laten 'wij zien jou' terugkomen in:

- Hoe we elke dag met elkaar omgaan;
- De manier waarop we ons onderwijs hebben georganiseerd;
- De wijze waarop we met leerlingen werken;
- Hoe we één onderwijsgemeenschap willen zijn waar leerlingen graag komen.

We willen de behoeften van onze leerlingen, ons personeel en onze ouders leidend laten zijn. 'Wij zien jou' vormt de rode draad in ons handelen en er is een diepe wens onder personeel, ouders en leerlingen om hier een verder vervolg aan te geven en het te verdiepen.

Onze vier ambities Wolfsbos voor het ambitieplan 2021-2025 zijn:

- 1. Wij zien jou;** hoe we in onze dagelijkse ontmoetingen op school elkaar zien en contact en verbinding ervaren;
- 2. Wij zien jou persoonlijk groeien;** wat we gaan doen om leerlingen en personeel verder te laten groeien;
- 3. We zien jou betekenisvol leren;** wat we gaan doen om ervoor te zorgen dat je nog meer leert wat je nodig hebt voor leven en werken in de samenleving van de toekomst;
- 4. Wij zien jou samenwerken;** wat we gaan doen om leerlingen, ouders en personeel meerwaarde te laten halen uit samenwerking.

Door consequent vast te houden aan deze ambities zullen we zien dat Wolfsbos een steeds aantrekkelijkere keus wordt voor leerlingen en ouders in en om Hoogeveen.

Het is onze ambitie ons marktaandeel te vergroten. Dat geldt voor binnen en buiten Hoogeveen; bij dat laatste kan gedacht worden aan de Wolden. We gaan hier actief op inzetten en gaan dit jaarlijks meten en analyseren. Groei in omvang is daarbij geen doel op zich; we koesteren de beleving van kleinschaligheid als één van de kernkrachten van onze school.

Wat ons onderscheidend maakt in Hoogeveen:

- **AMBITIE:**
De 4 ambities voor onze leerlingen, ouders en personeel met 'wij zien jou' als rode draad.
- **ORGANISATIE:**
Een brugklasgebouw met bewuste keuze voor een tweejarige 'dakpan' waarbij leerlingen starten op het niveau dat is geadviseerd door de basisschool. Er ontstaan steeds meer mogelijkheden om ook na de brugklas door te groeien zonder barrières.
- **ONDERWIJSKUNDIGE KEUZES:**
Keuze voor de Daltonvisie dat inzet op het zelfstandiger en verantwoordelijker maken van leerlingen waarbij leerlingen goed leren samenwerken. De keuze van de Groene Driehoek voor flexuren met de bedoeling meer maatwerk te bieden voor leerlingen en beter aan de sluiten op ambities.
- **INHOUDELIJKE FOCUS:**
Doorontwikkeling van beroepsgerichte programma's richting het MBO en meer verbinding tussen beroepspraktijk en TL/HAVO/VWO.
- **KWALITEIT EN BELEVING KLEINSCHALIGHEID:**
Kwaliteit van onderwijs gekoppeld aan de beleving van kleinschaligheid
- **BREED AANBOD:**
Een onderscheidend, breed en aantrekkelijk aanbod voor leerlingen dat we mede realiseren met onze samenwerkingspartners binnen en buiten de school.

7. Wat we voor leerlingen, personeel en ouders willen bereiken

We verwoorden in dit hoofdstuk vier ambities en benoemen Wolfsbos-breed welke doelen we stellen voor de komende jaren. De beschrijving van de wijze waarop locaties, staf, bestuur en leiding aan de slag gaan met de ambities volgt in hoofdstuk 9. Daarbij staat voorop dat we goede onderwijskwaliteit leveren in alle lessen. De keuze voor het Dalton Beroepen College heeft belangrijke onderwijskundige implicaties en draagt bij aan het bereiken van onze doelen voor de leerlingen. Ook de onderwijskundige visie op leren bij de Groene Driehoek is leidend bij de wijze waarop onderwijs wordt vormgegeven.

7.1 WIJ ZIEN JOU

In dit hoofdstuk vertellen we wat we gaan doen om in onze dagelijkse ontmoetingen elkaar 'te zien' en contact en verbinding te ervaren. We hebben het hier over contact en verbinding tussen leerlingen, ouders en personeel, omdat we geloven dat dit de basis vormt van alle ontwikkeling.

Ambitie: Wij zien jou

Hoe we in ons dagelijkse ontmoetingen op school elkaar 'zien'

WAT DOEN WE?	WAT ZIEN WE TUSSEN 2021 EN 2025?
Dagelijkse verbinding: begroeten, zien en luisteren	We zien leerlingen, personeel (leraren, onderwijsondersteunend personeel en staf) die elkaar dagelijks 'zien' en begroeten in de gang, in het klaslokaal. We zien een persoonlijke benadering van leerlingen waarin er wordt geluisterd naar behoeften.
Locaties verdiepen 'wij zien jou'	Alle locaties van Wolfsbos hebben in de afgelopen jaren 'wij zien jou' verder vorm gegeven door keuzes voor werkwijzen, methoden of een aangepaste inrichting van de onderwijsorganisatie. Dit schooljaar vragen wij alle locaties om daarin betekenisvolle en verdiepende vervolgstappen te zetten voor de komende vier jaar.
Wat doet de ideale Wolfsbos-medewerker?	Veel leerlingen ervaren dat het personeel oprechte aandacht voor hen heeft. We vinden óók dat we ons hierin verder kunnen ontwikkelen. Wij gaan explicieter benoemen wat wij belangrijk vinden in het gedrag van ons personeel. Bijvoorbeeld: Een rolprofiel 'medewerker Wolfsbos' ontwikkelen met ons personeel dat onder andere ingezet kan worden bij gesprekken (als onderdeel van de gesprekscyclus) voor alle personeelsleden en bij werving en selectie. Het gaat hier bijvoorbeeld om generieke vaardigheden zoals de rol van gastheer/vrouw en ambassadeur. Ook is een onderwerp van gesprek de door veel personeelsleden en ouders ervaren bescheidenheid over wat dagelijks wordt gepresteerd: 'van bescheiden naar trots en zelfbewust'. Het personeel spiegelt zichzelf aan het profiel en bepaalt of hier aanknopingspunten zijn voor ontwikkeling. De ideale docent is volgens ouders niet soft. De docent biedt vrijheid en stelt ook duidelijke grenzen volgens het uitgangspunt: vrijheid in gebondenheid. De docent kan ongewenst gedrag beïnvloeden zonder de leerling te veroordelen. Volgens personeel is de ideale docent iemand die niet in problemen denkt maar in oplossingen. Iemand die dagelijks 'wij zien jou' waar maakt.

³ <https://www.vosabb.nl/wp-content/uploads/2017/05/Aanbeveling-VOSABB-Levensbeschouwelijk-onderwijs.pdf>
⁴ https://www.vo-raad.nl/system/downloads/attachments/000/000/608/original/geactualiseerd_sectorakkoord_VO.pdf?1528278783

7.2 WIJ ZIEN JOU PERSOONLIJK GROEIEN

Persoonlijke groei gaat over onze leerlingen en over persoonlijke groei van ons personeel. Uit de gesprekken met leerlingen begrijpen we dat zij meer behoefte hebben aan begeleiding bij hun persoonlijke ontwikkeling. De behoefte bij leerlingen aan invloed op de gang van zaken op school wisselt. Sommige leerlingen wensen dat de school vooral bepaalt wat er gebeurt, andere leerlingen willen meepraten en meedenken over het onderwijs op school. Voor leerlingen die dat willen, gaan we meer mogelijkheden bieden om mee te denken

over de keuzes die we maken. Ons personeel heeft ook een behoefte uitgesproken voor meer aandacht voor loopbaanontwikkeling van personeel. We willen hier acties aan verbinden omdat we geloven dat talenten van personeel meer benut kunnen worden en we ieder een loopbaanperspectief toewensen met voldoende uitdaging binnen de functie of richting een nieuwe functie.



Ambitie: Wij zien jou persoonlijk groeien

Wat we gaan doen om leerlingen en personeel persoonlijk te laten groeien

WAT DOEN WE?	WAT ZIEN WE TUSSEN 2021 EN 2025?
<p>Persoonsvorming</p> <p>Leerlingen in beeld bij binnenkomst</p> <p>Meer ruimte voor persoonsvorming leerlingen. Meer ruimte voor ontwikkeling zelfkennis, zelfbewustzijn en mogelijkheden voor zelfsturing.</p>	<p>De grote universele thema's voor ontwikkeling van leerlingen zijn kwalificatie, socialisatie en persoonsvorming (Biesta, ambities VO-raad) en de balans hiertussen.</p> <p>De aandacht voor persoonsvorming willen we een verdere impuls geven bij de ambitiegesprekken met alle ouders en leerlingen bij binnenkomst op alle locaties van Wolfsbos. Wat neem je mee, wat is je gebruiksaanwijzing, talent en interesse? Wat is je thuissituatie? Daarbij staat voorop dat leerlingen altijd een nieuwe start mogen maken. We willen de wijze waarop we met ouders en nieuwe leerlingen in gesprek gaan sterker neerzetten en hier Wolfsbos brede afspraken over maken. Kennisdeling tussen locaties hierover gaan we organiseren.</p> <p>Onze ambitie is dat in alle teams ambitiegesprekken met leerlingen gevoerd worden. De extra aandacht voor persoonsvorming in het begeleidingsaanbod richt zich bijvoorbeeld op:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Leren plannen en organiseren (pijler Zelfstandigheid) - Je eigen gebruiksaanwijzing beter leren kennen, waaronder eigen motivatie en talent'; - Zelf keuzes kunnen maken; - Meer bewustzijn ontwikkelen over het eigen leerproces en handelen (Pijler Reflectie); - Loopbaanoriëntatie en begeleiding (LOB)

Kwalificatie: investeren in ICT 'hard skills'

Het personeel ervaart dagelijks dat veel leerlingen basale vaardigheden en kennis missen bij het gebruik van softwarepakketten (office 365, omgaan met mail). De ambitie is dat alle leerlingen in hun schoolloopbaan beschikken over basale vaardigheden en kennis bij het gebruik van veel gebruikte software applicaties (Office).

Wolfsbos gezondste en meest duurzame school van Hoogeveen

In de afgelopen jaren zijn op een aantal locaties van Wolfsbos stappen gezet om van de school een gezondere plek te maken voor leerlingen en personeel. We gaan de opgedane ervaringen uitwisselen tussen de locaties om tot een Wolfsbos brede aanpak voor de Gezonde School te komen.

We willen voorop lopen in duurzaamheid en bijdragen aan een duurzame wereld. In de aanloop naar nieuwbouw of renovatie hebben we in 2020 investeringen gedaan in de gebouwen voor de korte termijn. Richting nieuwbouw en renovatie voor de locatie Dikkenberg en Harm Smeenge vragen we leerlingen actief bij te dragen aan de ideeën om duurzaam onderwijs in de toekomst in de praktijk te brengen.

We zien in dat online-onderwijs na Covid deels zal blijven. Ons personeel verwacht om die reden dat er een toenemende behoefte ontstaat aan mogelijkheden voor beweging (voor, tijdens en na lessen). We gaan met leerlingen in gesprek over het uitbreiden van bewegingsmogelijkheden in en om school (ook bij renovatie en nieuwbouwplannen.)

Overgangen verlopen soepeler en meer praktijkgericht leren

Gepersonaliseerde leerroutes onderzoeken

De ambitie is om leerlingen de mogelijkheden te bieden om te switchen, stapelen, vakken te volgen en af te sluiten op verschillende niveaus, en – op alle niveaus – meer praktijkgericht te leren. We willen vroege selectie op leeftijd nog meer voorkomen.

Wat we daaraan gaan doen:

- We verkennen de mogelijke start van een junior-college (10-14 onderwijs) met de ambitie te starten op 1 augustus 2022
- Mogelijkheid keuze praktijkvak havo-onderwijs onderzoeken
- Herziening inrichting VMBO-TL met praktijk (overeenkomstig wettelijke richtlijnen)
- Uitspraken over de mogelijkheid om voor leerlingen op verschillende niveaus examen te doen (gepersonaliseerde leerroutes). De mening van ouders en leerlingen vormt hierin het startpunt van het onderzoek. Tijdens panelgesprekken hebben ouders, personeel en leerlingen zich hier verschillend over uitgelaten.

Meer invloed van leerlingen en ouders op gang van zaken op Wolfsbos

We gaan de positie van leerlingraden en ouderraden versterken en verduidelijken (najaar 2021) waarbij we ook met wisselende (klankbord)groepen gaan werken rondom een thema. We gaan ook meer helderheid geven over de rollen en taken van de ouderraden.

Er komen jaarlijks tevredenheidsonderzoeken voor leerlingen en ouders via Vensters Voor Verantwoording. Onder het personeel wordt tweejaarlijks een benchmarkonderzoek gehouden. Dialoogsessies met ouders en personeel geven de gewenste verdieping. De uitkomsten van de onderzoek en helpen om een kwalitatief goede PDCA-cyclus te doorlopen.

Invloed dagelijkse gang van zaken op school: Op de locatie Harm Smeenge is geëxperimenteerd met zg 'schoolstewards'. Het gaat bijvoorbeeld om leerlingen die 'durven en kunnen surveilleren in pauzes'. We gaan door interne kennisdeling bekijken of we dit concept kunnen verbreden binnen Wolfsbos.

Groeikansen, waardering en perspectief voor personeel

We willen inzetten op vaardigheidsontwikkeling in online-onderwijs voor personeel dat dit nodig heeft. Online onderwijs geven vereist specifieke vaardigheden waarbij het ook belangrijk is te beseffen dat met goed online onderwijs een visitekaartje wordt afgegeven aan ouders.

De gesprekkencyclus voor het personeel wordt congruent gemaakt aan onze visie en wordt daarom herzien. Dit betekent concreet dat we een waarderende gesprekkencyclus gaan uitwerken en toepassen. Zo kunnen we talenten (oa onderzoeksvaardigheden) van personeel beter benutten. De gesprekkencyclus gaat ook meer loopbaanperspectieven bieden voor leraren (oa VMBO). De beroepstandaard voor goed leraarschap blijft altijd het eerste uitgangspunt voor het gesprek over functioneren.

Collega's (inclusief schoolleiding en directeur-bestuurder) voeren (les)bezoeken uit en ervaren dit als vanzelfsprekend. Dit vormt een onderdeel van een 'lerende organisatie'. Hierbij hoort ook dat leraren feedback vragen aan leerlingen over de lessen.

Goed werkgeverschap

Onze ambitie is dat taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden van het voltallige personeel helder zijn en de taken passen bij de functiebeschrijving. De wederzijdse verwachtingen hierover moeten helder zijn. Dit onderwerp is binnen de nieuwe gesprekkencyclus onderwerp van gesprek.

De ambitie is dat leidinggevenden voldoende tijd beschikbaar hebben voor ondersteuning en begeleiding van personeel met een ondersteunings- of begeleidingsvraag. We gaan bekijken hoe we dit kunnen ondersteunen.

We gaan ons beleid voor duurzame inzetbaarheid (inclusief leeftijdsbewust personeelsbeleid) actualiseren.

Ruimte voor initiatief

Het personeel ervaart in het algemeen voldoende vrijheid en werkplezier. Dat is een groot goed. Het personeel wenst duidelijke Wolfsbos brede kaders en doelstellingen, maar wil niet al te zeer ingeperkt worden in individuele vrijheid en de mogelijkheid voor persoonlijke initiatieven of initiatieven op de locatie. Het gaat hier om autonomie van de docent en zeggenschap over het vak. In Wolfsbos brede dialogen tussen het personeel zullen ervaren dilemma's hierin besproken worden en tot een oplossing komen. Het gaat hierbij om acceptatie van diversiteit en verschil tussen locaties waar dit gewenst is óf een gemotiveerde keuze voor Wolfsbosbrede kaders.

Het gaat daarbij ook om ruimte bieden voor wat iemand goed kan en anderen daarvan mee laten profiteren.

7.3 WIJ ZIEN JOU BETEKENISVOL LEREN – 'ER TOE DOEN'

Na het panelgesprek met leerlingen schreef Maria een persoonlijke brief waarin ze Wolfsbos opriep om in de ambitie het verschil te maken: 'er toe doen'. Maria: 'Een school die er toe doet, is bezig met mijn ontwikkeling om straks goed de startstreep over te gaan voor de rest van

mijn leven.() Een school die er toe doet, kijkt verder dan het diploma en is een fijne plek om je te ontwikkelen.' Op deze ambitiekaart beschrijven we hoe we 'betekenisvol leren' verder gestalte willen geven om ervoor te zorgen dat je leert wat je nodig hebt voor het leven en werken in de samenleving van de toekomst.

Ambitie: We zien jou betekenisvol leren

Wat we gaan doen om ervoor te zorgen dat je leert wat je nodig hebt voor leven en werken in de samenleving van de toekomst

WAT DOEN WE?	WAT ZIEN WE TUSSEN 2021 EN 2025?
Keuze-mogelijkheden voor leerlingen	<p>We gaan meer continuïteit en stabiliteit in het aanbod (met name bovenbouw 5 profielen VMBO) realiseren. Dit betekent afgewogen keuzes maken in de ordening en het aantal van de aangeboden profielen (zie ook samenwerking partners).</p> <p>We onderscheiden ons door in havo/vwo onderscheidende keuze (praktijk)vakken te gaan aanbieden, waarbij leerlingen zich breder kunnen oriënteren op een palet van vervolopleidingen of beroepen in samenwerking met partners in de regio</p> <p>We bieden ook keuzemogelijkheden voor deelname aan creatieve vakken naast de standaardvakken. We vergroten de mogelijkheden om actief te zijn buiten de lessen.</p>

We gaan meer kaders rond invulling van flexuren in de Groene Driehoek voor personeel en leerlingen bieden. We willen flexuren zo goed mogelijk invullen, waarbij de online mogelijkheden van het volgen van flexlessen ook worden bekeken. Zo kan lesuitval worden teruggedrongen.

Leerlingen vinden het cruciaal dat er naast lessen ook structureel buitenschoolse activiteiten op het programma staan. We gaan de mogelijkheden onderzoeken om buitenschoolse activiteiten uit te breiden (zie ook paragraaf 7.4).

We gaan meer 'roefelen'⁵. Dit betekent kennismaken en snuffelen.

We willen leerlingen meer mogelijkheden bieden om ervaringen op te doen in profit en non-profit bedrijven en instellingen. We willen ook de praktijkcomponent in havo en vwo stimuleren.

Bedrijven krijgen meer mogelijkheden om zich te presenteren op school. Waar mogelijk willen we meer projecten samen met het bedrijfsleven realiseren.
Voorbeelden van recente initiatieven die zijn gestart:

- Het duurzaamheidscentrum waarin onderwijs en bedrijfsleven participeren rondom het thema circulariteit.
- De IT-hub: dit is een inspirerende omgeving waarin onderwijs en bedrijfsleven samenwerken met als doel om IT-talenten in de regio te houden.

Verbinden met de wijk en plaats en hulpverleningsinstellingen

'Wij zien jou' betekent ook omzien naar elkaar. We gaan bekijken of we vrijwilligersactiviteiten van leerlingen kunnen ontplooiën.

Er is landelijk sprake van een toename in de behoefte aan jeugdhulp. Op iedere locatie van Wolfsbos is een ondersteuningsteam aanwezig dat wil bijdragen aan passend en inclusief onderwijs. In de komende tijd zal er meer proactief worden ingezet op lichte (extra-) ondersteuning om zware ondersteuning te voorkomen.

Preventie: Jeugdhulp schakelt op school vlot bij voor leerlingen die door persoonlijke problemen belemmerd worden. Specifieke aandacht daarbij vraagt de aanpak en signaleringen van schoolverzuim onder leerlingen.

Jong Hoogeveen

De verbindende aanpak van Jong Hoogeveen zien we ook terug in onze school. We doen volledig mee aan de Gelijke Kansen Alliantie (zie ook hoofdstuk 8).

Toetsen zijn er om van te leren

Bij 'betekenisvol leren' past formatieve toetsing om de individuele voortgang te meten. Dit betekent dat bij toetsing de focus steeds meer op persoonlijke vooruitgang komt te liggen dan op de vraag hoe een leerling er ten opzichte van andere leerlingen voor staat (summatief toetsen). De ambitie is dat er steeds meer formatief wordt getoetst en dat één of meer locaties van Wolfsbos een concreet plan maken om over te schakelen op een systematiek van formatief toetsen. Leerlingen volgen hun eigen voortgang steeds meer door online toetsen.

7.4 WIJ ZIEN JOU SAMEN(WERKEN)

'Wij zijn Wolfsbos', dat was de boodschap van veel ouders, personeelsleden en leerlingen. Hiermee wordt een wens uitgedrukt om meer te ervaren dat we één school zijn en één gemeenschap die samenwerkt om het beste

te bereiken voor alle leerlingen. Leerlingen hechten bij Wolfsbos aan een huiselijke sfeer die 'knus en klein' is met leraren die vriendelijk en duidelijk zijn en als het nodig is ook streng zijn. Het gaat om meer samenhang en cohesie tussen de locaties, de teams en clusters.



Ambitie: We zien jou samen(werken)

Wat we gaan doen om leerlingen, ouders en personeel meerwaarde te laten ervaren uit samen(werking)

WAT DOEN WE?	WAT ZIEN WE TUSSEN 2021 EN 2025?
<p>De school is meer dan alleen lessen. We willen een plezierige schooltijd hebben en de school als een prettige gemeenschap ervaren</p>	<p>Leerlingen ervaren de school steeds meer als een 'warme' gemeenschap waar je graag blijft hangen voor vrijwillige keuzelessen en hobby-groepen (schaken, dans, toneel)</p> <p>Er is letterlijk ruimte voor beweging in lessen en tussen de lessen. Door de toename van online lessen bewegen we minder en hebben leerlingen meer behoeften aan beweging.</p>
<p>Meer laten zien dat we één school zijn: meer opereren als collectief en meer verbinding tussen teams van locaties</p>	<p>Leraren van verschillende locaties ontmoeten elkaar in lerende sessies om elkaar te informeren en te inspireren over wat ze bijdragen aan de ontwikkeling van leerlingen:</p> <p>- Bv de Gezonde School De locaties van Wolfsbos groeien naar elkaar toe en benutten kennis van elkaar. De eilanden van voorheen worden 'wij-landen'. Een collectief worden is niet het doel op zich. We koesteren professionele medewerkers en erkennen hun autonomie als professional binnen de bandbreedte van onze ambities voor leerlingen.</p>
<p>Lerende cultuur Wolfsbos door pragmatisch samenwerken.</p>	<p>Wolfsbos ontwikkelt zich steeds meer als een collectief en communiceert eenduidiger naar leerlingen en ouders. We gaan bepalen waarin we als collectief gaan opereren (bv mentoraat, LOB, coaching).</p> <p>De inzet van bijvoorbeeld methodiek de LeerKRACHT kan een impuls geven aan een lerende verbetercultuur waarbij er efficiënter wordt vergaderd.</p>
<p>Meer invloed leerlingen op onderwijs en ontwikkeling in Wolfsbos</p>	<p>De stem van leerlingen bij de ontwikkeling van onderwijs op Wolfsbos wordt steeds meer gehoord. De vraag hoe we aantrekkelijk onderwijs voor leerlingen kunnen blijven organiseren staat jaarlijks op de agenda van de leerlingenraad.</p>

⁵ Roefelen is een Belgisch (Vlaams) woord voor snuffelen, kennismaken met, onderzoeken of ontdekken van iets nieuws. Wie gaat 'roefelen' oriënteert zich op de werkweld van volwassenen.

<p>Ouders als Educatieve partner en éénduidige communicatie met ouders</p>	<p>We hebben een 'handleiding ouder Wolfsbos' dat gebruikt wordt bij voorlichting aan ouders. Het gaat over verwachtingen die de school heeft over de rol van ouders als educatieve partner.</p> <p>Wolfsbos heeft online sessies over breinontwikkeling van pubers waarbij de samenhang met opvoeding en onderwijs in beeld wordt gebracht.</p> <p>Leerlingen en ouders spreken in ambitiegesprekken over de schoolcarrière van de leerling waarbij de leerling de leiding heeft.</p> <p>De overdracht van het primair onderwijs naar het voortgezet onderwijs verloopt soepeler (zie ook paragraaf 7.2 junior-college).</p> <p>Ontmoetingsmomenten in de school tussen ouders en leerlingen over maatschappelijke carrières van ouders (als onderdeel van loopbaanoriëntatie).</p>
<p>Verbinding met maatschappelijke organisaties in Hoogeveen</p>	<p>Onze school gaat ook actief participeren in 'de Hoogeveense Uitdaging': het platform maatschappelijk verantwoord ondernemen van de gemeente Hoogeveen.</p> <p>Zie ook paragraaf 7.3 over 'roefelen' en hoofdstuk 8 het kopje 'Techniek en ICT in de regio' en 'sociaal maatschappelijke en economische omstandigheden'.</p>
<p>Horizontale en verticale samenwerking met MBO, HBO, PO, universiteit, samenwerkingsverband</p>	<p>We willen de bestaande samenwerkingsrelaties continueren en uitbouwen op basis van de ambities van Wolfsbos. We hebben prioriteiten bepaald in wat we willen bereiken met welke samenwerkingspartner.</p> <p>Specifiek ten aanzien van het MBO: 'de leerling moet verder kunnen met waar hij gebleven is'.</p> <p>Specifiek ten aanzien van samenwerking met het Roelof van Echten College: De reeds ingezette inhoudelijke samenwerking (oa techniek, BWI) krijgt een vervolg. De gezamenlijke inzet is erop gericht:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Een breed en volwaardig aanbod te behouden - Verschraving tegen te gaan: maximale kansen voor onze leerlingen - Vanuit eigen kwaliteiten de mogelijkheden voor leerlingen te vergroten
<p>Sterk techniek met samenwerkingspartners realiseren</p>	
<p>Internationale schakelklas</p>	<p>De ISK van Wolfsbos biedt onderwijs aan leerlingen van 12-18 jaar die de Nederlandse taal niet of nauwelijks beheersen. Het team dat verantwoordelijk is voor dit onderwijs wenst meer onderdeel van Wolfsbos te zijn. Belangrijke ambities/speerpunten voor de ISK zijn:</p> <ul style="list-style-type: none"> - het bieden van een optimale leeromgeving - efficiënte schakeltrajecten - het bieden van nazorg - de ISK als expertisecentrum - deelname aan Taalbeleid - zichtbaarder zijn in de scholengemeenschap⁶

8. Wat de omgeving van ons vraagt

We hebben bij alle panelgesprekken die we hebben gevoerd over het ambitieplan steeds de vraag gesteld welke ontwikkeling in de omgeving van Wolfsbos essentieel is voor ons onderwijs aan leerlingen in de toekomst. Dat leverde een boeiend palet aan antwoorden op waarbij steeds dezelfde hoofdthema's terugkeerden. We benoemen hieronder de vijf meest genoemde thema's en gaan in op de vraag welk antwoord Wolfsbos gaat geven op deze ontwikkelingen.

WAT GEBEURT ER IN DE OMGEVING?	WAT IS HIERVOOR NODIG?
<p>Krimp en samenwerking</p>	<p>We willen samen met partners in de regio een antwoord geven op krimp en daling van leerlingenaantallen in het gebied. Demografische ontwikkelingen laten zien dat de komende jaren een stabilisatie verwacht mag worden waarna zich nog een lichte verdere leerlingdaling in de regio voordoet.</p> <p>We geloven dat Wolfsbos voor de langere termijn bestaansrecht heeft in samenwerking met partners. In augustus 2022 verwachten we meer duidelijkheid te hebben over samenwerking met het Roelof van Echten College waar het gaat om het waarborgen van een breed onderwijsaanbod in Hoogeveen. Ook is er dan meer duidelijk over andere vormen van structurele samenwerking in de regio om keuzes voor leerlingen te waarborgen en beter aan te sluiten op de behoeften van de arbeidsmarkt. Ook zullen er toekomstbestendige afspraken komen rond de samenwerkingsthema's kwaliteitszorg, P&O/HRM, ICT, financiën/facilitair binnen de zg. DOVOC-scholen (Drents Openbaar VO-Convenant - Esdal College te Emmen, De Nieuwe Veste te Coevorden, Nassau College te Assen en RSG Ter Apel).</p>
<p>Digitalisering en online leren</p>	<p>We gaan hybride onderwijs (combinaties van online en fysiek onderwijs) optimaliseren en bekijken hoe we dit structureel kunnen invullen.</p> <p>Het post-Covid tijdperk noodzaakt ons nog sterker om een samenhangende visie te ontwikkelen op digitalisering en online-leren.</p> <p>We willen de mogelijkheden van online onderwijs beter benutten voor ons onderwijs. We gaan daarom voor leerlingen en personeel beleidsuitspraken doen over de wenselijkheid en de mogelijkheden van online onderwijs in samenhang met fysiek onderwijs. Daarbij hoort ook de vraag wat we vinden van online thuiswerken en lessen volgen.</p>



	<p>Andere deelvragen zijn:</p> <p>Kunnen we ons onderwijsaanbod deels digitaliseren door:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Talenten van eigen personeel beter in te zetten? - Lessen van vakexperts van elders (Youtube)? - Lessen van ons eigen personeel die via eigen kanalen in MS Teams terug zijn te kijken? <p>Mediawijsheid</p> <p>De belangrijkste vaardigheid van de 21e eeuw is mogelijk: 'niet afgeleid zijn'. Het gaat over de fundamentele vraag hoe we gefocust kunnen blijven werken en ook over plannen en organiseren in het digitale tijdperk. Wolfsbos gaat breed inzetten op het bevorderen van digitale geletterdheid in alle opleidingen. Daarmee is al een start gemaakt met de invoering van Basicly in de onderbouw. In de komende jaren gaan we dit verder uitbreiden onder andere in samenwerking met Bijeen, het basisschoolbestuur voor openbaar primair onderwijs, in Hoogeveen.</p>
<p>Leesvaardigheid prioriteit</p>	<p>Hoogeveen is van oudsher een arbeidsmarktregio waarin praktijkberoepen ('werken met de handen') de overhand hebben, waarbij het accent minder op taalontwikkeling ligt en er soms sprake is van taalachterstand bij leerlingen. Verder is de instroom van anderstaligen de laatste jaren toegenomen.</p> <p>Samen met partners (gemeente, bibliotheek) willen we taalachterstanden onder leerlingen systematischer en integraal aanpakken door ons taalbeleid te actualiseren. Bijvoorbeeld:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Beter te testen bij aanmelding voor onze school en taalachterstand systematischer aan te pakken; - De talensecties te vragen leerlingen meer 'leeskilometers' te laten maken en een 'leesoffensief' in te zetten; - De bibliotheek maakt een e-werkplaats die aansluit op het onderwijsprogramma vo.
<p>Techniek en ICT in de regio</p>	<p>We gaan een concreet plan maken voor realisatie van een ICT-lyceum dat start per 1 augustus 2022 in klas 1. Het ICT lyceum is voor havo/vwo leerlingen. Zij kunnen certificaten van de hoge school of universiteit behalen. Er wordt gemiddeld 4-6 uur per week gewerkt aan ict-projecten. Naast ICT in theorie en praktijk spelen Engels, wiskunde en het ontwikkelen van "21 century skills" een belangrijke rol in de opleiding.</p> <p>We gaan een concreet plan maken voor realisatie van een ICT-lyceum dat start per 1 augustus 2022 in klas 1. Het ICT lyceum is voor havo/vwo leerlingen. Zij kunnen certificaten van de hoge school of universiteit behalen. Er wordt gemiddeld 4-6 uur per week gewerkt aan ict-projecten. Naast ICT in theorie en praktijk spelen Engels, wiskunde en het ontwikkelen van "21 century skills" een belangrijke rol in de opleiding. We gaan topbedrijven uit de regio betrekken bij de</p>

	<p>realisatie van het ICT lyceum en bekijken of we middelen uit de Regiodeal hiervoor kunnen inzetten. We maken tevens verbinding met de arbeidsmarktregio (het intergemeentelijk platform over werkgelegenheid) om te bekijken waar het ICT-lyceum kan aansluiten bij lokale behoeften op de arbeidsmarkt en kan aansluiten op bestaande initiatieven.</p> <p>Techniek is de sleutel naar de toekomst. Techniek is meer dan alleen de harde profielen binnen VMBO. Vanuit het techniekpact dat Wolfsbos met partijen in de regio (oa sociale dienst, arbeidsmarktregio) heeft gesloten, gaat het om het leggen van een goede basis voor het versterken van bèta/techniek-technologie/makeronderwijs, het bieden van goede voorzieningen/faciliteiten hiervoor, digitale geletterdheid en het versterken van de publiek-private samenwerking tussen bedrijfsleven en het VO. Er is binnen Wolfsbos een projectleider Techniek die de expliciete opdracht heeft de ambities rond techniek samen met partners te verwezenlijken (zie ook paragraaf 7.3 over 'roefelen').</p>
<p>Sociaal maatschappelijke en economische omstandigheden</p>	<p><i>De keten doorbreken⁸</i></p> <p>Een deel van onze leerlingen leeft in armoede en dat treft ze rechtstreeks in hun welzijn. Voor sommige leerlingen geldt dat er sprake is van een overerfbare problematiek op economische en sociaal gebied. De gemeente Hoogeveen heeft in het plan 'Jong Hoogeveen' de ambitie uitgesproken dit te doorbreken. Er zijn organisatie-overstijgend 30 trainers opgeleid in de 'verbindende aanpak' (restorative practice). Wolfsbos is partner samen met het primair onderwijs, MBO, sportverenigingen en welzijnswerk. RSG Wolfsbos heeft twee trainers in huis en gaat nog enkele trainers opleiden. Wolfsbos gaat actief uitvoering geven aan het programma de komende tijd.</p>

9. Hoe de teams, staf en leiding van Wolfsbos aan de slag gaan met dit ambitieplan.

Ons ambitieplan geeft de richting aan voor de ontwikkeling van ieder team binnen Wolfsbos. De logische vervolgstap is dat ieder team hieruit jaarplannen afleidt en ook maken de directeur-bestuurder en de directeur onderwijs jaarplannen in samenwerking met de staf en schoolleiding. Hieruit volgen ook financiële keuzes en prioriteiten. De jaarplannen worden tussentijds in teams en met elkaar besproken en indien nodig aangepast. We willen een systematiek van cyclisch werken versterken volgens de PDCA-principes (plan-do-check-act) waarin zelfevaluaties een belangrijke rol vervullen.

Op de volgende bladzijde benoemen we op hoofdlijnen de ambities op de deel-onderwerpen onderwijskwaliteit, ICT, huisvesting/facilitair, P&O en communicatie en PR.

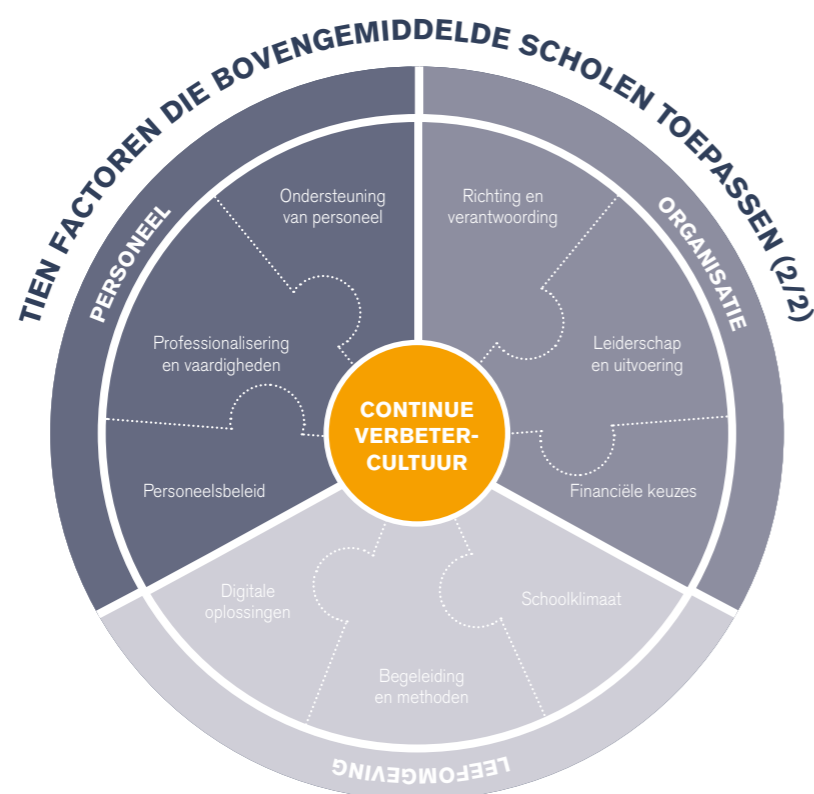
9.1 INZET ONDERWIJS- KWALITEITSCULTUUR

Kwaliteitszorg is niet van 1 of 2 personen, maar van ons allen. Wolfsbos streeft ernaar de huidige onderwijskwaliteit systematisch en integraal te benaderen, te borgen en continu te verbeteren. In 2019 is een start gemaakt met het ontwikkelen en inrichten van systematiek hiervoor, die aansluit bij het willen werken vanuit de bedoeling (in de terminologie van Wouter Hart).

Dit jaar hebben we onderzocht op welke wijze en met welke systematiek we de aandacht voor kwaliteit een vanzelfsprekend en voedend onderdeel kunnen laten zijn van het werken van al onze medewerkers. Tevens willen we onze kwaliteitszorg zodanig inrichten dat we te allen tijde aan onze stakeholders zichtbaar kunnen maken hoe wij onze onderwijsopdracht uitvoeren en welke resultaten we daarbij realiseren. Een interne- én een extern gerichte doelstelling dus.

In 2020 is een basis gelegd voor een kwaliteitszorgsysteem voor Wolfsbos. Dit systeem is besproken in de schoolleiding en voorgelegd aan de medezeggenschapsraad. Op grond van de feedback zal het systeem aangepast worden op de praktische inzetbaarheid in de school. Vanaf 1/8/21 tot 1/8/22 steken we maximaal in op versterking van de kwaliteitszorg, dialoog over kwaliteit en de kwaliteitscultuur met behulp van de aanbevelingen uit het inspectie bezoek. We volgen de kwaliteitszorgkalender en investeren nog meer in interne gesprekken met de schoolleiding en secties.

Uit recent onderzoek van Mc Kinsey⁹ blijkt dat succesvolle scholen zich onderscheiden door de directe keuzes die leraren, leiding en bestuur dagelijks maken. Het gaat om keuzes die binnen de directe invloedssfeer liggen. MC Kinsey presenteert in het rapport 10 factoren die bovengemiddelde scholen toepassen:



In ons ambitieplan hebben we de richting bepaald voor de inzet op personeel, de verdere inrichting van de organisatie en de leeromgeving. De tien bovengenoemde factoren vormen een goed referentiekader dat bijdraagt aan het realiseren van een continue verbetercultuur.

9.2 ICT

De Covid-pandemie heeft een zwaar beslag gelegd op de ICT-bedrijfsvoering en heeft geleid tot tal van aanvullende ICT-maatregelen. De mogelijkheid bestaat dat we ook in de komende tijd wendbaar moeten zijn en het lef moeten hebben om adequate ad hoc maatregelen te treffen om het onderwijs aan leerlingen te continueren.

Vanaf het schooljaar 2021/2022 is het de bedoeling dat de ouders zelf via de school een Windows device kunnen aanschaffen. De school doet dan eenmalig een bijdrage. Indien de ouders dit niet kunnen betalen, kunnen zij zich melden bij Stichting Leergeld Hoogeveen. Op basis van een inkomenstoets wordt dan bepaald of ouders in aanmerking komen voor de verstrekking van een Windows device.

Er zijn in de bovengenoemde 'ambitiekaarten Wolfsbos' ambities besproken met een directe of indirecte relatie met ICT. We zetten op een rijtje de belangrijkste aspecten die gevolgen hebben voor de digitale infrastructuur en voor scholing en ontwikkeling:

- Visie op hybride leren en werken (oa online en offline leren en werken);
- Onderzoeken van het inrichten van een portal waar leerlingen online lessen (zowel van Wolfsbos-docenten als externe docenten Youtube/docenten andere scholen) en instructiefilmpjes kunnen vinden;
- Vaardigheidsontwikkeling online lesgeven docenten gekoppeld aan het gebruik van devices;
- Vaardigheidsontwikkeling basiskennis ICT-software (Word, Excel, office 365) voor leerlingen.

9.3 P&O

Wolfsbos wil een lerende organisatie zijn, waarbinnen alle medewerkers zich actief blijven ontwikkelen, in gezamenlijkheid met en van elkaar leren en waar eigenaarschap (van leerlingen en personeel) hoog in het vaandel staat. Het eigenaarschap, de leercultuur en het professionaliseren zijn belangrijke pijlers om te werken aan kwaliteit, vernieuwing en onze bedoeling.

In de 'ambitiekaarten Wolfsbos' zijn ambities uitgesproken met een directe of indirecte relatie met P&O uitdagingen. We zetten op een rijtje de belangrijkste strategische HRM uitdagingen op een rij:

- Herziening gesprekkencyclus Wolfsbos (waarderende benadering en talenten meer benutten);
- Beleid duurzame inzetbaarheid (gekoppeld aan leeftijdsbewust personeelsbeleid) heroverwegen en uitbreiden;
- Loopbaankansen intern vergroten & functiebouwwerk (oa VMBO);
- Scholing en ontwikkeling oa focus op online leren, Dalton-onderwijs, flexuren;
- Ideaal rolprofiel docent Wolfsbos (gekoppeld aan de rollen van de leraar Slooter)
- Begeleiding (startende) leraren;
- Aanstellingsbeleid en werving nieuw personeel in samenhang met meerjarig personeelsbeleid.

9.4 HUISVESTING EN FACILITAIR

In de afgelopen jaren is veel gedaan om de uitstraling van de schoolgebouwen te versterken. Gebouwen met een strakke, frisse uitstraling doen veel. Het moderniseren van de gebouwen, passend bij de onderwijsvisie, is gewenst. De boodschap die doorklinkt, is dat de beleving van kleinschaligheid altijd moet blijven, ook wanneer onderwijs mogelijk later op een uni-locatie in nieuwbouw wordt gerealiseerd. Er is een wens en noodzaak voor nieuwbouw voor de locaties Harm Smeenge en Dikkenberg. Eind 2019 is een nieuw Strategisch Huisvestingsplan (SHP) opgeleverd voor de jaren 2020-2030. Het SHP geeft informatie over de in de komende periode te realiseren huisvestingsinitiatieven en aanpassingen. In 2021 zal er een visie ontwikkeld worden over de toekomstige huisvesting van RSG Wolfsbos.

9.5 COMMUNICATIE EN PR – ZORGEN DAT WE GEZIEN WORDEN

In de afgelopen jaren is veel gedaan aan PR en communicatie rondom het thema 'wij zien jou'. Tijdens gesprekken werd duidelijk dat personeel en ouders vinden dat Wolfsbos nog meer in social media gepresenteerd mag worden als een actieve en trotse school door te laten zien wat we doen. Met onze medewerker PR & communicatie willen we de volgende ambities uitspreken:

- Een antwoord geven op de vraag wat we naar buiten communiceren: 'zijn wij één Wolfsbos of een koepel met afdelingen en namen die zich afzonderlijk presenteren? In de beleving van veel ouders en personeelsleden mag de school zich naar buiten (en binnen) meer als eenheid presenteren.
- Inzet van oud-leerlingen als 'rolmodel'. Kunnen we oud-leerlingen met een maatschappelijke carrière inzetten voor onze interne en externe PR? Dit kan een gerespecteerde timmerman zijn die lokaal een onderneming runt of alumni bij elkaar brengen die allen op Wolfsbos onderwijs hebben gevolgd.
- Interne communicatie ouders:
 - o Er is in 2020 een begin gemaakt met het formeren van één ouderraad Wolfsbos. Deze ontwikkeling krijgt een vervolg;
 - o Mentoren gaan eenduidiger communiceren met ouders en clusters stemmen de communicatie naar ouders op elkaar af om samen een sterker geluid te laten horen.
- Basisschoolleerlingen nog eerder in beeld krijgen door gastlessen en docenten die basisscholen bezoeken. Vanaf het schooljaar 2021/2022 heeft een medewerker van Wolfsbos een taakstelling om structureel relatiebeheer te onderhouden met basisscholen. Als eerste worden de bestaande contacten en activiteiten in beeld gebracht waarna een jaarkalender wordt ontwikkeld met activiteiten die uitgevoerd worden met de basisscholen.
- Overwogen keuzes maken in de keuze van digitale communicatiekanalen richting ouders. Het 'laagdrempeliger' maken van communicatie via apps.

10. Tot slot

In dit ambitieplan hebben we de richting aangegeven voor de periode 2021-2025. De richtingaanwijzers in dit document bepalen mede de keuzes die de teams, de staf en de schoolleiding maken wanneer ze uitwerking geven aan hun jaarplannen. Het gaat daarbij óók om een organisch proces waarbij een blijvende dialoog tussen interne en externe belanghebbenden essentieel is. Vanuit de werkwijze geven we vorm aan ontwikkeling waarbij ons personeel en leerlingen de ruimte krijgen hun ambities te realiseren binnen de kaders van dit ambitieplan. We gaan daarbij concrete en zichtbare stappen zetten waarbij er veel vertrouwen is in het ontwikkelvermogen van allen om goed onderwijs in Hoogeveen te realiseren: 'Wij zien jou' blijft hierin het leidende motto.



