



Geactualiseerd in juli 2025

Veiligheidsplan Sint-Janslyceum

Inhoudsopgave

Inleiding blz. 4

1. Belangrijke bronnen op het gebied van algemene veiligheid blz. 4-5

- Website
- Schoolgids
- Convenant School en Veiligheid
- Namenlijst

2. Veiligheid / RI&E (Risico inventarisatie en evaluatie) blz. 5-6

A. Omgevingsvergunning

- Belangrijke zaken in het kader van de omgevingsvergunning

B. RI&E

- Materiële veiligheid / Veiligheid gebouw
- Staat van onderhoud
- Hygiëne
- Milieudienst
- Schoolnoodplan

3. Pedagogisch klimaat blz. 6-11

A. Algemeen

- Begeleidingsstructuur
- Begeleiding Anderstaligen
- Sint-Jansdag
- Pesten
- SOVA (Sociale vaardigheidstraining)
- De Gezonde School
- Reanimatie
- Verzuimprotocol
- Verwijdering uit de les
- Lesuitval

B. Veiligheid in de klas

- GOED (Groepsontwikkeling en dynamiek)
- TOPS
- WIS (Weerbaar in seksualiteit)
- M&I (Mens&Identiteit)

C. Veiligheid buiten de klas

- Surveillanten
- Ongewenst bezoek
- Diefstal of vernieling
- Verboden middelen
- Project School&Veiligheid
- Verkeersveiligheid

D. Belangrijke documenten op het gebied van het pedagogisch klimaat

- Klachtenregeling seksuele intimidatie (OMO)
- Integriteitscode OMO
- Schoolplan
- Schoolgids
- Leerlingenstatuut
- Ondersteuningsplan voor leerlingen
- Document gedragscodes en incidentenregistratie
- Klachtenregeling
- Uitgangspunten jaaragenda
- Verzuim- en verlofprotocol
- Een gezonde school!

4. Arbeidsomstandigheden blz. 11-13

A. Veiligheid personeel

B. Begeleiding nieuwe docenten

C. RI&E

D. CAO-OMO

E. Rouw&Verdriet

F. Verzuim

25-06-25

- G. Groepsgrootte
- H. Extra taken
- I. Materieel
- J. Organogram
- K. Communicatie
- L. Belangrijke documenten op het gebied van arbeidsomstandigheden
 - Formatieplan
 - RI&E
 - CAO-OMO en HCC

5. Procedures blz. 13

6. Afsluiting blz. 14

Bijlagen blz. 14-21

1. Namenlijst
2. Stappenplan bij ongeoorloofd verzuim
3. Ontzegging les / schorsing
4. Verkeersveiligheid
5. Professioneel Statuut

1. Inleiding

Voor het Sint-Janslyceum staat de menselijke maat centraal. Wij laten iedereen een veilige, kleinschalige leer- leef en werkomgeving ervaren. Wij streven in alle opzichten naar een open, toegankelijke en professionele cultuur. Iedereen is welkom en van iedereen die betrokken is bij de school, wordt verwacht dat ze een positieve en actieve bijdrage leveren aan onze leefgemeenschap; we zijn *samen* verantwoordelijk.

Onder leerlingen, personeel en ouders halen we veel informatie op door gesprekken te voeren, enquêtes af te nemen en data te verzamelen. Gesprekken voeren we bijvoorbeeld tijdens ouderpanels en avonden georganiseerd door de oudervereniging. Met leerlingen voeren we gesprekken in de klas en in de leerlingenraad, vaak n.a.v. een bepaald thema. Voorbeelden van enquêtes zijn de Leerling-thermometer, de Veiligheidsmonitor en de door onszelf geïnitieerde enquête over werkdruk. Data halen we uit Vensters voor Verantwoording en uit het Managementinformatie Platform (MMP). We weten uit de resultaten dat leerlingen en collega's zich veilig voelen op school. Leerlingen geven het cijfer 8.0 voor de veiligheid op school. Sommige onderwerpen blijven terugkomen. Als voorbeeld noemen we verstandig omgaan met sociale media en middelengebruik. Vanaf schooljaar 2023/2024 zijn we een smartphonevrije school, ook in de pauzes. We voeren regelmatig gesprekken met leerlingen, ouders en collega's over (verstandig) gebruik van social media. In dit veiligheidsplan kunt u lezen op welke manier we aandachtspunten aanpakken en borgen in de lessen. Hiermee geven we aan dat veiligheid een continue aandachtspunt is en dat we met de bevindingen ook daadwerkelijk iets doen.

Zoals uit de inhoudsopgave blijkt kent het begrip veiligheid binnen een school als de onze veel aspecten. In dit veiligheidsplan worden deze aspecten weergegeven en er wordt aangegeven hoe deze geregeld zijn. Dit document heeft een dynamisch karakter: de samenleving verandert, leerlingen en ouders veranderen en de behoefte aan veiligheid verandert. Eenmaal per jaar wordt dit document geactualiseerd. De volgende update is in juli 2026. De documenten die in deze notitie genoemd worden, zijn grotendeels te vinden op onze website via: SJL Portaal - Ouders - Beleid en regelingen.

1. Bronnen en documenten

- Website

Op www.sjl.nl vindt publicatie plaats van actuele en niet actuele zaken rondom onze school en dit in de breedste betekenis. Het rooster is er te vinden, de schoolgids, toegang tot Magister wordt via de website verkregen, de jaaragenda en foto's van het laatste leerlingeneest. Daarnaast staan beleidsplannen en protocollen gepubliceerd zoals het Ondersteuningsplan, dit Veiligheidsplan en het Anti-Pestprotocol. De website wordt regelmatig geactualiseerd. Intern- en extern nieuws is gescheiden van elkaar. Interne communicatie verloopt via SharePoint waarop dagelijks nieuws wordt gepubliceerd (localweb; alleen beschikbaar voor medewerkers). Daarnaast biedt SharePoint de mogelijkheid de aandacht te vestigen op afspraken, procedures, nieuw beleid enz.

- Schoolgids (website)

In de Schoolgids staat een overzicht van algemene zaken die van belang zijn voor leerlingen, ouders en medewerkers van het Sint-Janslyceum. De schoolgids wordt jaarlijks bijgewerkt en gepubliceerd op de website van het Sint-Janslyceum (volgende update is in juli 2026).

- Convenant school & veiligheid (website)

Het convenant School & Veiligheid is een samenwerking tussen de gemeente, politie, GGD, Halt en alle scholen voor voortgezet onderwijs in de gemeente. Het convenant staat voor het behoud en de bevordering van een veilig klimaat op onze scholen.

- Namenlijst

In dit document worden de verschillende speciale functionarissen en werkgroepen genoemd zoals het Ondersteuningsteam, de vertrouwensgroep, de anti-pestcoördinator, de veiligheidscoördinator en de verzuimcoördinator. (bijlage 1 namenlijst).

2. Veiligheid / RI&E

Met veiligheid in materiële zaken worden aspecten van veiligheid bedoeld, die te maken hebben met de (bouwkundige) staat waarin het gebouw verkeerd en de directe omgeving. Hieronder volgt een overzicht van de huidige stand van zaken op het gebied van de *materiële* veiligheid.

A. Omgevingsvergunning

Een omgevingsvergunning wordt aangevraagd indien nodig, zoals bijvoorbeeld voor de aanleg van zonnepanelen en de nieuwe brand- en ontruimingsinstallatie.

- In het kader van de omgevingsvergunning zijn de volgende zaken van belang
 - brandmeldinstallatie; controle en onderhoud
 - functiebehoudende kabelgoten
 - ontruimingsinstallatie; controle en onderhoud
 - compartimentering van het gebouw; controle en onderhoud van de brandwerende klapdeuren
 - brandblusapparatuur; controle en onderhoud
 - procedures in het kader van brandmelding, ontruiming en scholing van de

bedrijfshulpverleners die zijn beschreven in het ontruimingsplan, onderdeel van het BHV plan. Het dagelijkse klein onderhoud wordt uitgevoerd door eigen technische medewerkers. Het groot onderhoud en de jaarlijkse controle worden uitbesteed aan externe, daartoe gecertificeerde bedrijven.

B. RI&E (risico-inventarisatie en evaluatie)

- Materiële veiligheid/Veiligheid gebouw

De RI&E is in juni 2020 uitgevoerd door de Arbo-Unie. Er is nagegaan in hoeverre in ons gebouw zaken aanwezig zijn die een extra risico/gevaar met zich meebrengen voor de gebruikers van het gebouw. Daarnaast wordt aangegeven welke van deze risico's aanvaardbaar zijn en waar moet worden ingegrepen. Uit de uitgevoerde RI&E bleek dat slechts een kleine aantal punten niet in overeenstemming is met de eis en alle punten met een relatief klein risico. Om de knelpunten op te lossen is een plan van aanpak opgesteld. Ook voor het correct uitvoeren van al eerder vastgestelde procedures, zal aandacht moeten zijn. Het scholen van personeel en het inbedden van de BHV structuur in de procedures binnen de school, is een continue proces. De BHV training wordt door verschillende collega's regelmatig herhaald. Daarnaast heeft een groot deel van de groep de training *Machomannetjes* bijgewoond en de training *Multicultureel en verbindend vakmanschap*. Voor een groep collega's binnen het OOP, is tevens een start gemaakt met de training *Pedagogische conciërge*. Verder worden er op individuele basis trainingen gevolgd zoals *assertiviteitstraining* en *De kracht van feedback*.

- Staat van onderhoud

De staat van onderhoud van het gebouw is goed en dat geldt ook voor de omgeving van de school. Om de twee jaar wordt een geactualiseerd Meerjaren Onderhouds Plan gemaakt (MOP) waarin beschreven staat welke maatregelen nodig zijn om de bouwkundige staat van het gebouw in orde te houden. In samenwerking met OMO worden er plannen gemaakt om het gebouw in de komende jaren te verduurzamen.

- Hygiëne

Het sanitair is hygiënisch en kan goed en snel gereinigd worden. Er is voor gekozen het sanitair niet alleen aan het eind van elke dag schoon te maken maar ook midden op de dag, zodat de hygiëne optimaal bewaakt wordt. In het kader van een maatschappelijke opdracht, werken we samen met de Schoonmaakcoöperatie.

- BHV plan

Hierin staat omschreven hoe gehandeld moet worden als zich een calamiteit in of om het gebouw voordoet en als het gebouw ontruimd dient te worden. Naast een ontruimingsprocedure is er ook een inruimingsprocedure ofwel AMOK. Het BHV plan ligt bij de receptie en bij de coördinator BHV.

3. Pedagogisch klimaat

Het pedagogisch klimaat bepaalt in hoeverre leerlingen zich thuis- en veilig voelen binnen onze scholengemeenschap, zowel qua gebouw als qua gemeenschap van mensen. We vinden het belangrijk dat er binnen de school afstemming is over de waarden waarvoor we staan en de pedagogische uitgangspunten. We zijn ons ervan bewust dat we regelmatig moeten checken of we nog op één lijn zitten en of we nog voldoen aan de behoeften van de leerlingen. Dit doen we door enquêtes af te nemen onder leerlingen (leerling tevredenheidsonderzoek en de Veiligheidsmonitor), medewerkers en ouders. We voeren ook gesprekken en we verzamelen data. Onze wensen en kernwaarden staan beschreven in ons Schoolplan, het Anti-Pestprotocol en het Leerlingenstatuut (website). Hierna volgt een opsomming van de verschillende activiteiten die we ondernemen om het pedagogisch klimaat op onze school gezond te houden.

A. Algemeen

- Begeleidingsstructuur

Het geeft leerlingen een veilig gevoel als ze weten bij wie ze terecht kunnen met problemen, ook als deze problemen met een gevoel van onveiligheid te maken hebben. De mentor is de spil in de leerlingbegeleiding. Preventief worden door de mentor tweemaal per jaar driehoeksgesprekken gevoerd (leerling - ouder - mentor). Daarnaast geeft de mentor mentorlessen. In het algemeen worden problemen zo laag mogelijk in de organisatie opgelost: vakdocent - mentor - leerlingcoördinator - (teamleider) - ondersteuningscoördinator. Een leerling kan worden aangemeld bij de ondersteuningscoördinator via een speciaal aanmeldformulier dat wordt ingevuld door de mentor in overleg met de leerlingcoördinator. In dit formulier staat de hulpvraag omschreven evenals de al ondernomen acties. De ondersteuningscoördinator bepaalt welke interne of externe ondersteuning of interventie passend is. Leerlingen kunnen tevens terecht bij het Sociale Veiligheidsteam. In dit team zitten twee vertrouwenspersonen (een vrouw en een man), de coördinator Rouw & Verdriet en de Anti-pestcoördinator. Externe instanties met wie we nauw samenwerken bij de ondersteuning van onze leerlingen zijn: het Samenwerkingsverband (SWV), Schoolmaatschappelijk werk (SMW), de GGD (schoolarts) en leerplicht. Onze begeleidingsstructuur staat beschreven in het Ondersteuningsplan (website).

- Begeleiding Anderstaligen (leerlingen die korter dan 6 jaar in Nederland wonen)

Het bieden van een veilig didactisch klimaat is voor elke leerling belangrijk en zeker voor de groep anderstaligen. Een belangrijke voorspelling voor de mate waarin immigrantenleerlingen integreren is óf en in welke mate zij zich thuis voelen in hun nieuwe omgeving en op school. Onze twee Coördinatoren Anderstaligen hebben als taak om deze groep leerlingen op te vangen en wegwijs te maken binnen onze organisatie. Daarnaast implementeren zij het beleid voor anderstaligen in de school en meer specifiek in de vaklessen.

- Sint-Jansdag

Ieder jaar organiseren we de Sint-Jansdag. Een door leerlingen en personeel breed gedragen dag waarop onze waarden en normen op een andere manier beleefd worden. Er zijn die dag gastsprekers die in gesprek gaan met onze leerlingen. Daarnaast worden we bijgestaan door organisaties zoals Halt en Humanitas (notitie Respectvol omgaan met elkaar, website).

- Pesten
Als plagen pesten wordt is er een grens overschreden. Binnen onze school is die grens heilig, hoe moeilijk deze soms ook te bepalen is. Uitgangspunt is het slachtoffer: zodra deze het gedrag als pesten ervaart, is er sprake van pesten. Preventief besteden we veel aandacht aan de sociale samenhang en het creëren van hechte groepen met een harmonische sfeer; iedere leerling doet ertoe! Het probleem bij pesten is vaak dat het slachtoffer uit angst voor represailles zijn mond houdt, zodat je afhankelijk bent van klasgenoten of allerlei non-verbale signalen om achter pestgedrag te komen. Medewerkers hebben dan ook de taak alert te zijn op dergelijke signalen en daarna adequaat op te treden. In het Anti-Pestprotocol (inclusief stroomschema, website) staan mogelijke interventies beschreven en wordt ook ingegaan op preventieve maatregelen. Onze Anti-Pestcoördinator (APC) begeleidt mentoren en leerlingcoördinatoren bij de aanpak van pestgedrag. Zij neemt in dat geval een adviserende en faciliterende rol in.
- SOVA (Sociale vaardigheidstraining)
In de brugklas wordt een SOVA training aangeboden aan leerlingen die het moeilijk vinden om contact te leggen met schoolgenoten of die het juist lastig vinden om de ander voldoende ruimte te geven. Deze training wordt al jaren gegeven door dezelfde externe partij.
- De Gezonde School
We hebben een samenwerking met De Gezonde School. Deze organisatie werkt aan onderwerpen op het snijvlak van gezondheid en onderwijs. Onze Gezonde School coördinator heeft binnen de school de regie over gezondheidsbevordering en maakt beleid op dit punt. Hij onderhoudt tevens de contacten met bovengenoemde organisatie. Er zijn twee thema's die in dit kader speciale aandacht krijgen: voeding en seksualiteit. Wat betreft voeding: in onze kantines is minimaal 80% van het aanbod gezond, dit helpt leerlingen betere keuzes te maken. Uitgangspunt is om onze leerlingen nog meer te betrekken bij het thema voeding. Onze leerlingen runnen zelfstandig de schoolkantines, hierbij gaan gezondheid en duurzaamheid hand in hand. Vanuit Novadic Kentron is een preventiemedewerker gekoppeld aan school. Indien nodig wordt deze ingeschakeld.
- Verzuimprotocol (website)
Omdat we belang hechten aan een continue leerproces voor leerlingen en omdat onder verzuim vaak een hulpvraag ligt, hebben we een duidelijk verzuimprotocol en een heldere verzuimregistratie (we halen o.a. gegevens uit MMP). De vakdocenten registreren een leerling die afwezig is in Magister. De verzuimcoördinator checkt het verzuim en onderneemt actie. Ouders worden bij verzuim direct geïnformeerd. De mentor en leerlingcoördinator houden Magister nauwgezet bij en voeren gesprekken met leerlingen die (vaak) verzuimen. In het kader van ongeoorloofd verzuim zijn leerplicht en Halt belangrijke externe partners. NB een leerling wordt pas aangemeld bij leerplicht als de mentor of leerlingcoördinator vooraf een gesprek heeft gevoerd met de leerling en ouders. Een uitnodiging voor het verzuimspreekuur van leerplicht, komt dus nooit als een verrassing (bijlage 2 stappenplan bij ongeoorloofd verzuim).
- Verwijdering uit de les
Bij ernstig storend gedrag kan een leerling uit de les worden verwijderd. Na verwijdering uit de les meldt een leerling zich direct bij de verzuimcoördinator. Deze stuurt een bericht naar ouders, mentor en leerlingcoördinator. Na een gesprek met de betrokken docent en de leerling, kan aan de leerling een straf opgelegd worden. Indien gewenst kan de ouder via de mail contact opnemen met de betreffende docent (bijlage 3 Escalatieladder aanpak ongewenst gedrag).

- Lesuitval

Lesuitval houden we nauwgezet bij en we sturen gericht op het beperken van lesuitval. Preventief zorgen we ervoor dat zoveel mogelijk activiteiten geclusterd georganiseerd worden, tijdens projectweken. We gaan kritisch om met verzoeken voor buitengewoon verlof van medewerkers. Indien dit verlof is toegezegd dan wordt een les in principe verplaatst naar een ander moment. Als de kans groot is dat een docent op korte termijn langdurig gaat uitvallen, ondernemen we direct stappen: we gaan het gesprek aan met de vakgroep en/of we gaan met hulp van (het netwerk van) onze HR medewerker op zoek naar vervanging. Mocht een les onverwacht uitvallen, dan worden de roosters van de leerlingen zoveel mogelijk gecomprimeerd, zodat de leerlingen later starten of eerder naar huis kunnen. Een tussenuur in de onderbouw wordt zoveel mogelijk opgevangen door studenten van de organisatie Klassestudent. Een tussenuur in de bovenbouw kan door leerlingen worden gebruikt om te werken in het SSP.

B. Veiligheid in de klas

- GOED (Groepsontwikkeling en Dynamiek)

In leerjaar 1 t/m 3 volgen alle leerlingen de training GOED. Deze training levert een flinke bijdrage aan het creëren van sterke klassen met een harmonische sfeer. Tijdens de training is er o.a. aandacht voor (het aanleren van) sociaal vaardig gedrag, samenwerkend leren en geschreven- en ongeschreven regels. De focus ligt op eigen handelen en de relatie tussen leerlingen onderling. Daarnaast is er aandacht voor de relatie tussen docent en leerling en de docent als rolmodel. GOED wordt gegeven door een Ondersteuner Passend Onderwijs (OPO), in samenwerking met de mentor.

- TOPS training

Soms zijn er klassen die niet goed functioneren, waar de chemie tussen klasgenoten niet in orde is en waar de gewenste harmonische sfeer ontbreekt. Zowel voor de leerlingen als de docenten is het in dat geval niet prettig vertoeven en werken in de klas. Omdat deze ongewenste sfeer grote invloed kan hebben binnen de school, ondernemen we actie door een TOPS training in te vliegen, zodat de betreffende klas weer op de rails komt. Tijdens de bijeenkomsten leren de leerlingen elkaar 'verantwoordelijk te zijn én te handelen'. Onder meer het onderwerp 'moreel redeneren' wordt besproken en geoefend. De training wordt gegeven door dezelfde externe partij die de SOVA training geeft.

- WIS - educatie (Weerbaar in seksualiteit)

We vinden het onderwerp seksuele vorming belangrijk. Niet alleen de 'technische' kant ervan die tijdens de biologieles aan de orde komt, maar ook thema's zoals beleving van seksualiteit en gelijkheid in relaties. Ten aanzien van deze laatste thema's, hebben we gekozen voor een doorlopende leerlijn voor klas 1 t/m 4. We werken met lesmateriaal rondom specifieke thema's m.b.t. seksualiteit, waaronder interactieve lessen, en onderwijsleergesprekken. De beoogde opbrengst van de lessen is dat leerlingen zich bewust zijn van wat een gezonde relatie is en hoe om te gaan met zowel wensen als grenzen rondom seksualiteit. Ook vinden we het belangrijk dat de leerlingen leren, wat de gevolgen kunnen zijn van het doorsturen van seksueel getint beeldmateriaal en hoe ze kunnen handelen als ze hiermee in aanraking komen; zowel op persoonlijk als op maatschappelijk en wettelijk niveau. Hierbij worden we ondersteund door deskundigen van de GGD; samen met hen bewaken we dat programma en aanbod actueel blijven.

- Mens&Identiteit (M&I)

M&I is een bijzonder vak op het Sint-Janslyceum ontwikkeld door eigen docenten. Het is een vak waarbij vormend onderwijs gegeven wordt. Waar waarden en normen onderwerp van gesprek zijn en waar leerlingen nadenken over zichzelf, hun waarden, wensen en verantwoordelijkheden. Leerlingen leren tijdens M&I o.a. keuzes te maken

en besluiten te nemen. In de brugklas wordt de lessen seksuele vorming gegeven door de docenten M&I.

C. Veiligheid buiten de klas

- Surveillanten
Ook qua veiligheid buiten de klas speelt de mentor een belangrijke rol. Omdat bij het onderwerp veiligheid buiten de klas allerlei factoren een rol kunnen spelen zijn er meer personen die een taak hebben als het gaat over dit onderwerp. Zo kunnen leerlingen met al hun vragen terecht bij het SSP (Studie- en Servicepunt), een centrale plek in de school waar altijd een medewerker aanwezig is. Er lopen iedere dag surveillanten/conciërges in het gebouw, op het schoolterrein en in de directe omgeving. Omdat de conciërges continue met leerlingen optrekken hebben zij goed zicht op wat er zich afspeelt en kunnen zij snel en adequaat reageren als de omstandigheden daarom vragen. Omdat de conciërges dicht bij de leerlingen staan en laagdrempelig zijn, spelen zij ook een belangrijke rol in de sociale controle. Om deze surveillerende rol te ondersteunen, volgen zij de training *Pedagogische conciërge*. We werken wat betreft surveillance samen met 65+ en BV. De Klassestudent. Er zijn steeds twee studenten in het gebouw aanwezig om lesuitval in klas 1 en 2, op te vangen. Als er geen lesuitval is lopen zij rond als extra surveillant. Werknemers van 65+ houden standaard toezicht.
- Ongewenst bezoek
Daarnaast kunnen zij snel signaleren of er ongewenst bezoek op het schoolterrein aanwezig is. Indien er sprake is van 'indringers' wordt dit in de regel snel opgemerkt. In dat geval wordt deze persoon of groep aangesproken en naar buiten begeleid. Indien de situatie daarom vraagt, wordt er een foto gemaakt van de persoon of groep. De schoolleiding kan via de school van de indringer, een toegangsverbod uitreiken. Ieder incident zoals hiervoor beschreven, wordt door de surveillant gemeld bij de veiligheidscoördinator. De veiligheidscoördinator verzamelt alle meldingen in een mapje op de computer.
- Diefstal of vernieling
Op materieel terrein wordt de veiligheid binnen school bevorderd door het feit dat iedere leerling een persoonlijk kluisje heeft. Diefstal van eigendommen kan hierdoor effectief worden voorkomen. Daarnaast staan er verspreid op het schoolterrein en in het gebouw 36 camera's. Deze camera's werken preventief én registreren gedrag zodat personen mogelijk ter verantwoording kunnen worden geroepen. Mocht er zich iets voordoen dan zijn er goede en snelle contacten met onze vaste contactpersonen bij de politie.
- Verboden middelen
Het bezit van een wapen, vuurwerk, alcohol of drugs is verboden. Als een leerling wordt betrapt op het bezit van deze middelen, wordt de veiligheidscoördinator op de hoogte gebracht. Ouders worden direct ingelicht en de leerling wordt naar huis gestuurd. Het voorval wordt gemeld bij de teamleider die samen met de veiligheidscoördinator de vervolgstappen bespreekt. Als de veiligheidscoördinator daartoe reden ziet, worden jassen, tassen en/of kluizen (preventief) gecontroleerd.
- Project School&Veiligheid
Het Sint-Janslyceum is een actieve partner in het project School en Veiligheid; de veiligheidscoördinator is lid van de werkgroep. In dit project werken alle scholen in de gemeente 's-Hertogenbosch samen met Halt, de politie, de GGD, de gemeente en justitie. Er zijn korte lijnen tussen deze partners hetgeen de communicatie en daadkracht vergroot. Twee keer per jaar is er een studiemiddag voor de veiligheidscoördinatoren: personen die binnen hun school uitvoering geven aan de

afspraken die gemaakt zijn binnen het project. Onlangs is er een start gemaakt met een tienjarig project van de gemeente: Preventie met Gezag. Ook het SJL doet hieraan mee, vanuit School & Veiligheid.

- Verkeersveiligheid

In alle brugklassen wordt tijdens de introductieperiode aandacht besteed aan verkeersveiligheid. We besteden dan aandacht aan de school-thuisroute en andere zaken rondom veilig verkeer. We doen dit in de brugklas omdat leerlingen naar een andere school gaan en in een andere levensfase komen. Er worden andere eisen gesteld aan kennis, houding en gedrag in het verkeer. We vinden dat ook ouders bij dit onderwerp een belangrijke rol kunnen spelen. Daarom adviseren we hen standaard om vóór de eerste schooldag de school-thuisroute met hun kind te fietsen en daarbij gevaarlijke punten te benoemen en te bespreken (bijlage 5 boekje met brugklasinformatie: Verkeersveiligheid).

D. Op het gebied van het pedagogisch klimaat zijn de volgende documenten van belang

- Klachtenregeling seksuele intimidatie (website)
Officieel heet deze regeling van OMO: 'Regeling ter voorkoming van seksuele intimidatie, agressie, geweld (waaronder pesten) en discriminatie Ons Middelbaar Onderwijs'. In de regeling staan de personen van de klachtencommissie genoemd inclusief hun functie. Daarnaast is de procedure te vinden voor het indienen of intrekken van een klacht evenals de behandeling van een klacht.
- Integriteitscode OMO (website)
De integriteitscode beschrijft wat goed handelen is volgens de vier basisprincipes: menselijke waardigheid, algemeen welzijn, solidariteit en gedeelde verantwoordelijkheid. Deze integriteitscode is de basis van ons handelen en van alle andere regelingen.
- Schoolplan (website)
Een document dat richting geeft aan onze ambities voor de komende jaren: 2024-2028.
- Schoolgids (website)
In de Schoolgids is informatie opgenomen over allerlei onderwerpen. Van onze gedeelde waarden en visie op onderwijs, tot lestijden en overgangsnormen.
- Leerlingenstatuut (website)
In het leerlingenstatuut staan rechten en plichten van leerlingen omschreven. Het leerlingenstatuut wordt om de vier jaar geactualiseerd. De eerstvolgende update is in juli 2026.
- Ondersteuningsplan (voor leerlingen; website)
In dit beleidsplan wordt de algemene gang van zaken bij leerlingondersteuning beschreven en de specifieke rollen bij deze ondersteuning van vakdocent, mentor, leerlingcoördinator, ondersteuningscoördinator en ondersteuner passend onderwijs. Daarnaast komen o.a. de rol en invulling van de vertrouwensgroep aan de orde, de rol en werking van het ZIT en ZAT, de omgang met langdurig zieke leerlingen en de omgang met leerproblemen zoals dyslexie en dyscalculie. Ook de relatie met externe partners wordt hierin uitgelegd.
- Document gedragscodes en incidentenregistratie
Op een school als het Sint-Janslyceum met zo'n 2100 leerlingen en 190 medewerkers, ontkom je er niet aan om met elkaar een aantal afspraken te maken. Als afspraken niet gerespecteerd worden, wordt dit in een document bijgehouden door de veiligheidscoördinator of preventiemedewerker, afhankelijk van het soort incident. Het doel van dit document is een beeld te krijgen van de incidenten die zich voordoen en met welke frequentie. Door te registreren kan de veiligheidscoördinator gericht actie ondernemen en waar nodig beleid aanpassen. Afspraken rondom gedrag, zijn terug te vinden in de schoolgids, de notitie Respectvol omgaan met elkaar en het

- Leerlingenstatuut (website).
- Klachtenregeling
In het klachtenreglement staat beschreven hoe ieder lid van de schoolgemeenschap indien gewenst een klacht kan indienen. Over het algemeen hanteren we het principe dat een klacht zo laag mogelijk in de organisatie wordt afgehandeld en dat, als naar het gevoel van de klager de zaak niet voldoende is opgelost, dan naar een hogere instantie kan worden opgeschaald. In dit kader past ook het voorschrift dat een klacht pas extern kan worden ingediend, als het gehele interne circuit is doorlopen en er geen acceptabele oplossing is bereikt. Klachtafhandeling gebeurt in eerste instantie en zoveel mogelijk op schoolniveau. Lukt dit niet dan kan de klachtencommissie van OMO ingeschakeld worden. In de Klachtenregeling OMO staan de te nemen stappen beschreven (website).
- Uitgangspunten jaaragenda
Uitgangspunten voor de jaaragenda zijn zo min mogelijk lesuitval en/of overlast. Daarnaast worden allerlei extra activiteiten die het leren en werken aan een school als de onze plezierig en compleet maken, tijdens projectweken gepland. De vakantieplanning is conform de voorschriften en adviezen van het Rijk en het Brabants Overleg Vakantieplanning (BOV).
- Verzuim- en verlofprotocol (website)
In dit protocol staat omschreven hoe het Sint-Janslyceum omgaat met de verplichtingen en mogelijkheden vanuit de leerplichtwet. In de leerplichtwet staat omschreven welke leerlingen verplicht les dienen te volgen; welke vormen van verlof, kortdurend of langdurig, verleend kunnen worden en hoe wordt opgetreden bij overtreding van de regels.
- Een gezonde school! Beleid 2024/2028
In dit plan staat beschreven hoe ons beleid wat betreft voeding en bewegen bijdraagt aan een fysiek gezonde school.

4. Arbeidsomstandigheden

Het is in het kader van het veiligheidsbeleid ook belangrijk de arbeidsomstandigheden van medewerkers en leerlingen goed in het oog te houden. Een deel hiervan is al in het item materiële veiligheid besproken.

A. Veiligheid personeel

Via de arbodienst HumanCapitalCare (HCC) is het mogelijk om een preventief medisch onderzoek of een werkplekonderzoek uit te voeren. Te denken valt aan onderzoeken die te maken hebben met gehoor (docenten lichamelijke opvoeding) en zicht (beeldschermwerkers). Een aantal collega's maakt samen deel uit van de Arbo-commissie. Er is aandacht voor psychosociale arbeidsbelasting (werkdruk, welbevinden, discriminatie enz.) die o.a. naar voren komt in de RI&E en wordt gemeten in het MTO en in de enquête werkdruk. De resultaten leiden tot een plan van aanpak. Alle enquête uitslagen worden via SharePoint gedeeld en besproken in de teams. Incidenten in de klas worden gemeld bij de veiligheidscoördinator en preventiemedewerker en geregistreerd. Voor personeelsleden zijn er binnen school twee vertrouwenspersonen. Daarnaast heeft OMO twee vertrouwenspersonen bij wie personeelsleden terecht kunnen. Klachten die betrekking hebben op persoonlijke integriteit, seksuele intimidatie, agressie en geweld (waaronder pesten) of discriminatie, worden gemeld en in behandeling genomen/afgehandeld via OMO.

B. Begeleiding nieuwe docenten

We vinden het belangrijk om docenten die starten op het Sint-Janslyceum, goed voor te bereiden op hun nieuwe omgeving. Vanaf schooljaar 2024/2025 heeft het opleidingsteam een inductiebeleid- en traject vormgegeven voor nieuwe collega's. Dit zal worden uitgebreid voor de collega's in opleiding (CIO).

C. RI&E

De RI&E focust niet alleen op de materiële kant, maar heeft ook aandacht voor bijvoorbeeld welzijn, werkdruk en psychische belasting. In de RI&E worden dus ook deze risico's geïnventariseerd en in het plan van aanpak betrokken.

D. CAO-OMO

De Raad van Bestuur van OMO heeft voor het voltallige personeel een aparte CAO afgesloten, de CAO-OMO. In deze CAO is o.a. veel aandacht voor werkdruk en welzijn. Bovendien maakt deze CAO het mogelijk dat diverse taken binnen de school worden gefaciliteerd. Met dit overzicht is het makkelijk om de kwaliteit te bewaken. Vanuit school is het initiatief gekomen om onder het personeel een enquête af te nemen over werkdruk. De uitslag heeft er onder andere toe geleid dat het mentoraat beter gefaciliteerd wordt.

E. Rouw & verdriet

Bij een overlijden van een leerling of medewerker is er vaak sprake van heftige emotie. Tegelijkertijd moeten er veel geregeld worden. Er is een draaiboek aanwezig dat functioneert als leidraad en handleiding, dat ideeën aandraagt, fouten en vergissingen voorkomt en zorgt dat essentiële zaken niet vergeten worden. De bedoeling van het draaiboek is om bij het overlijden van een leerling of medewerker het een en ander zo goed mogelijk op te vangen en te begeleiden. Er is een coördinator Rouw & Verdriet op school, waar leerlingen (en collega's) terecht kunnen.

F. Verzuim

Van elk personeelslid wordt eventueel verzuim bijgehouden door de direct-leidinggevende en gemeld aan de werkgever OMO en aan de arbodienst. Als daar reden toe is gaat een direct-leidinggevende naar aanleiding van verzuim in gesprek met een collega. Daar is in ieder geval sprake van als een personeelslid zich drie keer ziekmeldt in twaalf maanden. Bij veelvuldig verzuim volgt een gesprek met de rector. Het 'Protocol ziekmelding' is van toepassing. Medewerkers kunnen op eigen initiatief een arbeidsomstandighedensprekkuur aanvragen, om vragen te bespreken over gezondheid in relatie tot het werk. Een spreekuur kan worden aangevraagd door een e-mail te sturen naar gcdenbosch@humancapitalcare.nl.

G. Groepsgrootte

De maximum groepsgrootte is bepaald op 32. Als er binnen de brugklasafdeling geschoven kan worden met leerlingen, wordt geprobeerd om de mavo- en mavo/havo brugklassen niet tot het maximum in te delen.

H. Extra taken

Al eerder is gesteld, dat de veiligheid gediend is met allerlei inzet van personeel. Omdat binnen de school elke extra taak wordt gefaciliteerd en gedocumenteerd is de uitvoering niet meer afhankelijk van de inzet van een liefhebber, maar wordt het ervaren als een taak waarvoor men beloond wordt en waaraan eisen gesteld mogen worden. Dat heeft een positieve invloed op de kwaliteit van uitoefening van taken.

I. Materieel

Naast wat al onder het kopje materiële veiligheid is opgenomen kan verder gezegd worden dat we streven naar optimale omstandigheden zodat lessen en het verblijf op school, zo prettig mogelijk zijn. In de laatste jaren is een deel van het leerlingenmeubilair vernieuwd. In de kantines zijn er meer zitplaatsen gecreëerd door de aanschaf van picknicktafels. Alle lokalen zijn voorzien van een smartboard/digibord. Vorig schooljaar zijn 15 smart tv's aangeschaft en in de hele school is een wifi-netwerk aanwezig.

J. Organogram

In het organogram van de school is duidelijk te zien waar de school voor staat: korte lijnen tussen de werkvloer en de leiding. Daarom is gekozen voor twee directieleden met daarnaast teamleiders die o.a. afdelings- en personeelsbeleid in hun portefeuille hebben. De teamleiders worden op hun beurt weer ondersteund door leerlingcoördinatoren voor de uitvoering van het leerlingenbeleid.

K. Communicatie

Het Sint-Janslyceum vindt transparante en duidelijke communicatie met alle betrokkenen zeer belangrijk. Eén van de directieleden heeft communicatie in de portefeuille. Communicatie speelt een belangrijke rol en is een belangrijke factor om een gezond pedagogisch klimaat te scheppen. Daarom hecht school veel waarde aan een goede communicatie over gedachten en standpunten. Veel informatie is terug te vinden in de Schoolgids op de website. Daarnaast is de website (www.sjl.nl) een belangrijke informatiebron voor actuele informatie. Om ouders zo goed mogelijk op de hoogte te houden, verschijnt ongeveer achtmaal per schooljaar via e-mail een Nieuwsbrief. Ook andere informatie wordt via e-mail met ouders gedeeld. Vrijwel alle berichten die vanuit het directielid communicatie aan leerlingen gericht zijn, worden ter informatie ook naar de ouders verstuurd. Tweemaal per jaar worden er driehoeksgesprekken georganiseerd met leerling, ouders en mentor. De data zijn in de jaaragenda opgenomen. Alle *interne communicatie* verloopt via SharePoint.

L. Op het gebied van de arbeidsomstandigheden zijn de volgende documenten van belang

- Formatieplan
In dit plan staat beschreven hoe de beschikbare formatie wordt omgezet in concrete activiteiten. Dit formatieplan bevat informatie over het aantal leerlingen en het aantal benodigde en beschikbare fte's. Daarnaast wordt beschreven hoe de fte's worden ingezet voor lessen en taken.
- RI&E
Zie bij punt 2B.
- CAO-OMO
In de OMO CAO staan de rechten en plichten van het personeel omschreven. Er staan o.a. afspraken in gericht op (duurzame) inzetbaarheid en de ontwikkeling van medewerkers. Daarnaast worden afspraken genoemd die gericht zijn op de toekomst zoals de regio-aanstelling van nieuwe collega's en het terugdringen van uitzendarbeid en in-leen - constructies.

5. Procedures

Op onze school is in diverse procedures vastgelegd op welke wijze nieuw beleid tot stand komt, hoe dit beleid wordt geïmplementeerd en op welke wijze nieuw beleid wordt geëvalueerd. Hierboven is bij elk deelonderwerp verwezen naar de onderliggende stukken, waarin de procedures staan omschreven. In het Professioneel Statuut en het Schoolmanagementstatuut staat verder beschreven welke persoon binnen het managementteam waarvoor verantwoordelijk is. Het Schoolmanagementstatuut is te vinden op de website (bijlage 5 Professioneel Statuut).

6. Afsluiting

Bovenstaande geeft de gang van zaken weer zoals die geldt in juli 2025. De onderliggende stukken waarnaar verwezen wordt in dit document zijn terug te vinden op de website.

Bijlage 1 Namenlijst

Interne functies/taken

Veiligheidscoördinatoren

Paulien Pierro (sociale veiligheid) en
Frank van den Wildenberg (BHV, RI&E, gebouw)

Preventiemedewerker

Frank van den Wildenberg

Hoofd- en coördinator BHV

Frank van den Wildenberg

Surveillanten

conciërges

Ondersteuningsteam

Stephanie van Os (oco), Pieter Nel Nass (oco), Mariska van Schijndel (oco), Marlies van den Elzen (opo), Nicole den Hartog (opo), Arthur Portier (Mytyl school)
schoolarts en schoolmaatschappelijk werk nog nader in te vullen

Sociaal veiligheidsteam leerlingen

Sengül Çelik, Jurgen van Puijenbroek (vertrouwenspersonen), Sara Laabdi (apc) en Jacques-Pierre van Eijk en Anne-Lise van Gemert (rouw&verdriet)

Vertrouwenspersoon personeel

Alka Kumbhar en Pieter Beets

Gezonde School Coördinator

Jelle van der Lee

Verzuimcoördinator

Francien de Haas en nog nader in te vullen persoon

Externe partners

OMO

Binnen het Ondersteuningsteam

smw, ggd, Mytyl school

SWV

Scholenoverleg, opo, act

Project School & Veiligheid

deelnemende scholen, gemeente, politie, Halt, ggd, justitie, lp

Gemeente

leerplicht: Marloes Maas

Politie/Jeugdhandhaver

Lorenzo Dudok

Halt

Ellen van Kemenade en Carolien Wondergem

SOVA/TOPS trainingen

Sandra de L'Ór

Arbodienst HumanCapitalCare

contactpersoon HCC

Bijlage 2 De te volgen stappen bij ongeoorloofd verzuim en te laat in de les

- 1 t/m 7 keer te laat/lesuren ongeoorloofd verzuim:
de mentor/leerlingcoördinator gaat in gesprek met leerling en ouders
- 2 8 t/m 15 keer te laat/lesuren ongeoorloofd verzuim:
 1. naam via de mail melden bij Paulien Pierro
 2. leerling wordt opgegeven voor het verzuimspreekuur van leerplicht op school
 3. leerling krijgt een officiële mondelinge waarschuwing
- 3 meer dan 16 keer te laat/lesuren ongeoorloofd verzuim in een periode van 4 aaneengesloten lesweken:
 1. naam melden bij de teamleider die de leerling vervolgens meldt bij DUO
 2. gesprek volgt op het bureau van leerplicht met de eigen leerplichtambtenaar
 3. leerlingen tot 18 jaar krijgen een schriftelijke waarschuwing/melding bij Halt
- 4 bij herhaling kan er een proces verbaal opgemaakt worden

Afspraken

Eerst intern dan pas extern: een leerling kan pas gemeld worden voor het verzuimspreekuur als er een gesprek met leerling en ouders heeft plaatsgevonden. De datum waarop dit gesprek heeft plaatsgehad wordt geregistreerd.

En verder

Bij de gesprekken met leerplicht is de insteek in eerste instantie altijd zorg, proberen te achterhalen waarom het de leerling niet lukt zich aan de regels te houden en hulp bieden waar mogelijk. Leerplicht benadrukt de preventieve werking die uitgaat of uit kan gaan van een melding. Ze willen om deze reden ook zo vroeg mogelijk betrokken worden.

Ook los van de officiële richtlijnen kan een leerling gemeld worden bij leerplicht. Dit gebeurt alleen als de leerlingcoördinator of teamleider hiertoe redenen heeft.

Bijlage 3 Escalatieladder aanpak ongewenst gedrag**Escalatieladder aanpak ongewenst gedrag****Incidenteel ongeoorloofd gedrag**

Dit betreft sporadische en minder ernstige overtredingen van de schoolregels. Deze gedragingen verstoren de les enigszins, maar zijn niet gericht op het ondermijnen van de autoriteit van de docent of de school. Het gaat om gedrag dat niet regelmatig voorkomt en meestal kan worden opgelost door een kort gesprek of een lichte straf.

Ondermijnend gedrag

Gedrag dat de leeromgeving verstoort en de autoriteit van de docent of schoolbeleid op een serieuze manier ondermijnt. Dit gedrag komt frequenter voor en kan de concentratie en het leren van andere leerlingen beïnvloeden.

Structureel ondermijnend gedrag/ strafbaar gedrag

Dit betreft herhaaldelijk of ernstig gedrag dat de orde en veiligheid op school in gevaar brengt. Het gedrag is gericht op het systematisch ondermijnen van de autoriteit van de school en kan mogelijk illegaal zijn. Bij strafbaar gedrag gaat het om wettelijk strafbaar gedrag.

Onhoudbare situaties

Situaties waarbij het gedrag van een leerling dermate ernstig is dat de veiligheid en orde op school niet meer gegarandeerd kunnen worden. Dit gedrag is onaanvaardbaar en kan leiden tot maatwerkoplossingen of een externe schorsing om de situatie onder controle te krijgen.

	Gedrag van de leerling	Maatregel	Opgelegd door	Op de hoogte brengen
1	Incidenteel ongeoorloofd gedrag	Gesprek of straf	Docent	Mentor en leerlingcoördinator via lesnotitie
2	Ondermijnend gedrag	Straf	Leerlingcoördinator	Ouders, docenten van de leerling en teamleider
3	Structureel ondermijnend en/of (wettelijk) strafbaar gedrag	Lesontzegging van één dag, bij herhaling twee dagen tot maximaal vijf (maatwerk)	Leerlingcoördinator, Teamleider	Ouders, docenten van de leerling, leerlingcoördinator, verzuimcoördinator, rector
4	Onhoudbare situaties	Maatwerk of externe schorsing.	Teamleider	Ouders, docenten van de leerling, leerlingcoördinator, verzuimcoördinator, rector, leerplicht, inspectie

Bij stappen 3 en 4 worden er maatregelen opgelegd die de leerlingen de les ontzeggen. Hierbij onderscheiden we drie mogelijkheden:

1. **Een dag lesontzegging** waarbij leerlingen één dag niet worden toegelaten in de les, maar opdrachten voor school maken en/of taken voor school verrichten.
2. **Maatwerk** waarbij leerlingen meer dan een dag niet worden toegelaten in de les, maar opdrachten voor school maken en/of taken voor school verrichten.
3. **Een schorsing** van minimaal 2 dagen tot maximaal een week, waarbij de leerling niet welkom is in het gebouw. In dit geval dient er melding gemaakt te worden bij de inspectie.

Bij het opleggen van de drie laatste maatregelen dient er een brief door de teamleider naar ouders gestuurd te worden.

Bijlage 4 Verkeersveiligheid

Aan het begin van het nieuwe schooljaar en tijdens de introductieperiode zullen wij aandacht besteden aan de school-thuisroute en andere zaken aangaande de verkeersveiligheid. Waarom vinden wij dat relevant?

De overgang van de basisschool naar het voortgezet onderwijs kan (andere) gevaren in het verkeer met zich mee brengen.

Nu de leerlingen naar een andere school gaan en in een andere levensfase komen, worden andere eisen gesteld aan kennis, houding en gedrag in het verkeer. De belangrijkste veranderingen:

- naar de basisschool vaker lopen, nu fietsen
- nieuwe route
- fietsen in spijstijden
- fietsen in grotere groepen
- vaak een langere en meer complexe route
- vaker te maken met andere verkeersdeelnemers
- zware boekentas/rugzak achterop, geen optimale controle over de fiets
- na schooltijd steeds vaker zelf naar allerlei activiteiten fietsen

Tip

Het is goed om vóór de eerste schooldag de school-thuisroute met uw kind te fietsen. U kunt de gevaarlijkste punten met uw kind bekijken, bespreken en bezien of deze eventueel verminderd kunnen worden.

Professioneel statuut Sint-Janslyceum

Inleiding

In dit professioneel statuut leggen we de professionele ruimte van docenten formeel vast. Het professioneel statuut geeft zodoende de kaders aan waarbinnen we het onderwijs binnen onze school verzorgen en ontwikkelen. Het professioneel statuut is tot stand gekomen door middel van een 'professionele dialoog' tussen de schoolleiding en docenten en komt dan ook voort uit een gezamenlijk proces van de betrokken actoren. Op deze manier geven we invulling aan de Wet Beroep leraar en lerarenregister (Wet BLL), waarin staat dat het bevoegd gezag van de school in overleg met de docenten komt tot een professioneel statuut.

Om de professionele dialoog binnen onze school vorm te geven is gebruik gemaakt van de handreikingen zoals opgesteld door de VO-raad¹ en de vakcentrales². Hieruit volgt dat dit professioneel statuut is opgebouwd uit de volgende onderdelen:

1. Doel
2. Professionele ruimte en zeggenschap van de docent
3. Betrokkenheid bij besluitvorming
4. Rollen, verantwoordelijkheden en verhoudingen
5. Randvoorwaarden voor succes

1. Doel

Met dit professioneel statuut wordt kenbaar gemaakt op welke wijze de professionele ruimte van docenten is verankerd binnen de schoolorganisatie. Het opstellen van een professioneel statuut biedt docenten de mogelijkheid om mee te praten over de wijze waarop hun zeggenschap en autonomie wordt vormgegeven. Het professioneel statuut heeft dan ook als doel de professionele ruimte van docenten te waarborgen. Daarnaast dient het professioneel statuut als stimulans voor de professionele dialoog tussen schoolleiding en docenten. Op die manier wordt de betrokkenheid van docenten bij het onderwijskundig beleid van de school gestimuleerd en komen we gezamenlijk tot goed onderwijs voor onze leerlingen.

We zijn ervan overtuigd dat het professioneel statuut pas waarde krijgt op het moment dat dit document wordt 'gedragen' door de gehele schoolorganisatie. Om dit draagvlak te creëren is gesproken over de wijze waarop het professioneel statuut betekenis krijgt binnen onze school.

Een belangrijk uitgangspunt van het Sint-Janslyceum is dat de leraar de belangrijkste bijdrage levert aan de kwaliteit van het onderwijs en de school. De docent maakt het verschil! Om die reden is het belangrijk dat de docent een centrale plek inneemt in de school en betrokken wordt bij alle belangrijke onderwijskundige beslissingen. Kortom: de docent heeft voldoende professionele ruimte nodig om zijn werk goed uit te kunnen voeren. Daarom is de vakinhoudelijke en pedagogisch-didactische zeggenschap van personeelsleden ingebed in het beleid van de school. Wij zijn ervan overtuigd dat de ontwikkeling van de school sterk wordt bevorderd door docenten die actief hun verantwoordelijkheid nemen.

In dit statuut zetten schoolleiding en docenten uiteen op welke manier zij vorm en inhoud geven aan de professionele dialoog.

¹ Professioneel statuut voorgezet onderwijs, Handreiking voor besturen en schoolleiders, VO-raad (2017)

² Professioneel statuut, Handreiking voor leraren en docenten, AOb – federatie van onderwijsvakorganisaties - CNV onderwijs (februari 2018)

2. Professionele ruimte en zeggenschap van de docent

We zien docenten als rolmodellen voor onze leerlingen³. Doorlopende professionalisering en deskundigheidsbevordering zijn voor ons onmisbaar, waarbij de vakbekwaamheidseisen van de Wet BIO, Koers 2023 en de kerndoelen uit ons schoolplan⁴ maatgevend zijn. Dit wordt door middel van budget en tijd gefaciliteerd door de school⁵. De deskundige en onderzoekende houding van docenten vormt binnen onze school de basis voor goed onderwijs.

Passend bij ons motto 'Sterk in ontwikkeling' wil het Sint-Janslyceum een lerende organisatie zijn waarin medewerkers voortdurend met elkaar streven naar verbetering. Het Sint-Janslyceum stimuleert docenten dan ook hun expertise te ontwikkelen en in te zetten en zij worden hier actief in ondersteund. Naast formele scholing is 'leren van elkaar' een belangrijk uitgangspunt van de school.

Er wordt dan ook gestimuleerd dat docenten samen lessen voorbereiden (*lesson study*) en samen hun lessen evalueren door middel van lesobservaties (*peer review*), leerlingtevredenheidsenquêtes, leerlingenpanels, oudergesprekken en ouderenquêtes. Wederzijds lesbezoek en collegiale consultatie worden gestimuleerd en waar nodig gefaciliteerd. Vakgroepen analyseren de leerresultaten en maken indien nodig een verbeterplan.

Als Academische Opleidingsschool stimuleert het Sint-Janslyceum een onderzoekende houding onder de medewerkers en draagt bij aan een koppeling tussen onderwijskundige theorie en de dagelijkse praktijk van het onderwijs. Daarnaast zal worden gestimuleerd dat docenten samen met de stagiaires actieonderzoek doen naar facetten van de eigen schoolpraktijk.

Voor ieder personeelslid wordt een bekwaamheidsdossier ingericht, waarin de resultaten van de scholing en de deskundigheidsbevordering zijn opgenomen.

De functiemix wordt zodra er ruimte ontstaat, zowel formatief als financieel, zodanig ingevuld dat er sprake is van een impuls voor de professionele ontwikkeling. Een hogere schaal brengt immers ook complexere functie-eisen met zich mee.

Wij zien goed onderwijs niet alleen als een technisch didactische uitwerking van een onderwijskundige opvatting, maar ook als een begrip dat is gebaseerd op onze visie ten aanzien van mens en samenleving⁶.

Het is onze stellige overtuiging dat docenten voldoende professionele ruimte nodig hebben om goed onderwijs te kunnen verzorgen. Hiermee bedoelen we dat docenten vanuit onze visie ook de verantwoordelijkheid behóren te dragen voor de vakinhoudelijke, vakdidactische en pedagogische processen in de school.

Om hier nog beter invulling aan te geven en het eigenaarschap en effectief leiderschap in onze school te bevorderen, zal er met ingang van het schooljaar 2018-2019 worden gewerkt in kernteams, waarbij elke afdeling een eigen kernteam zal krijgen⁷. Wij verwachten dat hierdoor zowel de zeggenschap van docenten als de innovatiekracht van de school zal worden vergroot.

Iedere leraar is lid van zowel een vakgroep als een afdelingsteam en vaak ook van een kernteam. Dit zorgt voor een grotere betrokkenheid en verantwoordelijkheid bij alle medewerkers en een versterking van de zeggenschap van docenten.

³ Koers 2023, vereniging Ons Middelbaar Onderwijs (2017)

⁴ Schoolplan Sint-Janslyceum 2016-2020 (2016)

⁵ cao OMO, vereniging Ons Middelbaar Onderwijs (2014)

⁶ Identiteitsnotitie 'Zingeving en goed onderwijs', vereniging Ons Middelbaar Onderwijs (2013)

⁷ Notitie kernteams (2018)

3. Betrokkenheid bij besluitvorming

Binnen onze school is de basis van al ons handelen vertrouwen⁸. We benutten daarbij ieders expertise. We houden elkaar scherp en versterken elkaar. Alleen op die manier kunnen we mét en ván elkaar leren. We hechten dan ook belang aan betrokkenheid en gedeelde verantwoordelijkheid.

Een ieder binnen de school is medeverantwoordelijk om een bijdrage te leveren aan onderwijsontwikkeling. Medewerkers hebben zeggenschap en worden actief betrokken bij de besluitvorming met betrekking tot thema's die voor hen relevant zijn. Op die manier stimuleren we draagvlak en betrokkenheid binnen alle geledingen van de schoolorganisatie.

Het voorgaande geeft al aan dat autonomie van personeelsleden een belangrijke basis is voor ons handelen. Daarom leggen wij de verantwoordelijkheden en dus ook de besluitvorming zoveel mogelijk dáár waar de gevolgen van de besluitvorming worden ervaren (subsidiariteitsbeginsel). Dit betekent dat de vakgroepen, uiteraard binnen de bestaande kaders⁹, de inhoud van de lesstof bepalen, alsmede de wijze waarop die lesstof wordt aangeboden, de middelen die daarbij worden gebruikt en de wijze waarop er getoetst wordt. De te hanteren pedagogisch-didactische vormgeving van het onderwijsleerproces en de direct daarmee samenhangende processen worden, eveneens binnen de bestaande kaders, bepaald door de kernteams.

We handelen vanuit een professionele cultuur. Hiermee bedoelen we een cultuur waarbij de deskundigen binnen en buiten onze school de schoolleiding adviseren over het beleid. Voordat beleid wordt vastgesteld zal er altijd overleg plaatsvinden met de docenten, dan wel een afvaardiging daarvan. Afhankelijk van de impact en de reikwijdte van het beleid, kan het gaan om een groep direct belanghebbende docenten, de personeelsgeleding van de medezeggenschapsraad, een klankbordgroep of het voltallige docentencorps.

Een professionele cultuur betekent voor ons niet alleen dat individuele personeelsleden, vakgroepen en teams hun verantwoordelijkheid nemen voor het onderwijs aan de eigen leerlingen of voor het uit te voeren en geleverde werk, maar ook verantwoording afleggen. Ieder is zich bewust van de morele kwaliteit van het eigen denken en handelen en is daarop aanspreekbaar.



Samengevat

1. We handelen vanuit het subsidiariteitsbeginsel (verantwoordelijkheden op het niveau waarop ze thuis horen).
2. Besluiten over de lesstof worden primair genomen door de vakgroep.
3. Besluiten over de pedagogisch-didactische aanpak worden primair genomen door de kernteams.
4. Schoolleiding bepaalt het beleid op basis van adviezen van deskundigen in of buiten de school en na raadpleging van docenten.
5. Verantwoording afleggen is een onderdeel van onze professionele cultuur en geldt voor iedereen.

⁸ Integriteitscode 'goed handelen', vereniging Ons Middelbaar Onderwijs (2017)

⁹ Missie en Visie, Schoolplan en andere beleidsdocumenten, werkplannen, wet- en regelgeving etc.

4. Rollen, verantwoordelijkheden en verhoudingen

De verschillende rollen die binnen de school worden ingevuld, zijn gebaseerd op de functiebeschrijvingen in het functieboek OMO. Iedere rol kent eigen verantwoordelijkheden, welke zijn vastgelegd in de functiebeschrijving. Verantwoordelijkheden en bevoegdheden van het management zijn bepaald in het schoolmanagementstatuut. Binnen deze kaders krijgen de onderlinge verhoudingen binnen de school vorm en is dit professioneel statuut tot stand gekomen.

Al hetgeen in deze notitie is beschreven doet derhalve niets af aan de verantwoordelijkheden die wettelijk en volgens het managementstatuut¹⁰ van Ons Middelbaar Onderwijs aan de rector toekomen, al dan niet gemandateerd aan leden van de schoolleiding¹¹, en aan de rechten die wettelijk toekomen aan de medezeggenschapsraad¹².

Ongeacht de verschillende rollen en verantwoordelijkheden binnen de school delen we dezelfde kernwaarden: goed onderwijs, goed mens, goed leven en goed handelen¹³. Deze waarden verdiepen we met elkaar door in dialoog te blijven. Iedereen heeft hierbij andere beginselen, principes en overtuigingen. We staan open voor elkaars standpunten en benutten diversiteit¹⁴. Een combinatie van kwaliteiten maakt een team of sectie krachtig. Collega's zijn gelijkwaardig en ondersteunen elkaar. Er bestaat gedeelde verantwoordelijkheid en uitdagingen worden gezamenlijk opgepakt. Op die manier kunnen we iedere dag van en met elkaar leren.

5. Randvoorwaarden voor succes

We hechten belang aan het professioneel statuut en we zien dit dan ook niet als een statisch document. Ontwikkelingen in (de organisatie van) het onderwijs kunnen aanleiding geven tot actualisering van het statuut. Indien op enig moment nodig of gewenst door docenten of schoolleiding zullen de afspraken worden herzien of worden er afspraken gemaakt over het naleven van het statuut door docenten en/of de schoolleiding.

We vinden het belangrijk dat de professionele dialoog tussen schoolleiding en docenten blijft worden gevoerd en alle partijen zullen zich hiervoor blijven inzetten, waarbij het uiteindelijke doel is het onderwijs aan onze leerlingen zo goed mogelijk vorm te geven.

Alhoewel de medezeggenschapsraad geen advies- of instemmingsrecht heeft ten aanzien van het professioneel statuut, zien wij de personeelsgeleding van de medezeggenschapsraad wel als een belangrijk klankbord met betrekking tot de professionele ruimte van docenten. Om die reden zullen we jaarlijks met de personeelsgeleding van de medezeggenschapsraad de uitvoering van dit professioneel statuut evalueren en bespreken of de indruk bestaat dat er wijzigingen in de statuut nodig zijn.

6. Vaststelling van dit professioneel statuut

Dit statuut is op <datum> vastgesteld door de schoolleiding na consultatie van het voltallige docentencorps en in overleg met de personeelsgeleding van medezeggenschapsraad.

¹⁰ Managementstatuut Ons Middelbaar Onderwijs (2011)

¹¹ Schoolmanagementstatuut (2012)

¹² Wet Medezeggenschap op Scholen (2018)

¹³ Koers 2023, vereniging Ons Middelbaar Onderwijs (2017)

¹⁴ Diversiteitsbeleid 'diversiteit & inclusie', vereniging Ons Middelbaar Onderwijs (2017)