

Schoolplan 2022-2026

Versie 6 juni 2023



1	Inleiding	4
1.1	Doelen en functie van het schoolplan	4
1.2	Totstandkoming van het schoolplan	4
1.3	Opbouw schoolplan	4
1.4	Vaststelling	5
2	De school	6
2.1	Gegevens	6
2.2	Missie	7
2.3	Visie	8
2.4	Ambities	11
3	Onderwijsbeleid	12
3.1	Wettelijke kaders	12
3.2	De tien principes van Agora	12
3.3	Beschrijving van het onderwijsproces	12
3.4	Begeleiding door Agora-coaches	17
3.5	ICT-beleid	19
3.6	Leermiddelen	19
3.7	Zorg en ondersteuning	20
3.8	Ambities	20
4	Veiligheid en schoolklimaat	21
4.1	Pedagogisch principe en veiligheid	21
4.2	Professionele leergemeenschap	21
4.3	Operationele ondersteuning	22
4.4	Deelscholen	22
4.5	Medezeggenschap en participatie	23
4.6	Ambities	24
5	Sturen, kwaliteitszorg en ambitie	25
5.1	Kwaliteitsbeleid	25
5.2	Kwaliteitszorg	25
5.3	Borgen van kwaliteit op Saga	26
5.4	Kwaliteitsstructuur en -cultuur	27
5.5	Ambities	28

6	Goed werkgeverschap	29
6.1	Strategisch HR-plan Dunamare Onderwijs	29
6.2	Medewerkersbeleid Saga	29
6.3	Professionalisering	31
6.4	Werving en ontwikkeling personeelsbestand	32
6.5	Bovenschools personeelsbeleid	32
6.6	Ambities	33
7	Financieel beleid	34
7.1	Beleid	34
7.2	Begrotingen	34
7.3	Ambities	36
8	Groei-ambities	37
8.1	Huisvestingsbeleid	37
8.2	Diversiteit en kansengelijkheid	37
9	Saga Driehuis in een notendop	38



1. Inleiding

1.1 Doelen en functie van het schoolplan

In dit schoolplan worden beleidsvoornemens beschreven. Deze zijn - in algemene termen gesteld - gericht op de (verdere) opbouw van de school, de inrichting van procedures en werkprocessen, de ontwikkeling van het onderwijsconcept.

Dit schoolplan:

- Informeert belanghebbenden over het Agora concept van Saga
- Maakt verbinding met de strategische koers van Dunamare Onderwijs
- Is een richtinggevend document om de ontwikkelingen in de Agoriaanse leeromgeving van Saga te kunnen ontwerpen, plannen en aansturen.
- Is de basis voor het opstellen van schoolgids, jongerenstatuut, schoolondersteuningsplan en de inrichting van onze Vensters op Scholen op de kaart.
- Maakt het mogelijk te toetsen en te beoordelen of de ontwikkelingen in en met Saga overeenkomen met de koers die wij in dit document uiteenzetten.

De verdere beschrijving en uitwerking van de beleidsvoornemens gebeurt in (jaarlijkse) deelplannen per thema. Andere onderwerpen zijn geborgd door bovenschoolse regelingen en protocollen van Dunamare Onderwijs

Dit schoolplan heeft een verbindende functie tussen Saga, de community, Dunamare en de VAO. De ambities van Saga sluiten aan bij de strategische koers van Dunamare Onderwijs. Daarnaast is Saga lid van de landelijke Vereniging Agora Onderwijs (VAO). Onze visie en missie zijn afgeleid van de visie en missie van de VAO en sluiten aan bij de visie en missie van Dunamare onderwijs.

1.2 Totstandkoming van het schoolplan

Dit schoolplan is opgesteld door de initiatiefneemster van Saga - Henriëtte Albrechts - in aanloop naar de start van de school in augustus 2022. Het is een direct uitvloeisel van de oprichtingswerkzaamheden waarvoor advies is ingewonnen bij de schoolleiding van Saga Driehuis, de VAO, collega Agora-scholen, de afdeling Control en de afdeling Onderwijs en Kwaliteit van Dunamare Onderwijs. Daarnaast is dit schoolplan voorgelegd aan de per 1 augustus 2022 in dienst tredende medewerkers van Saga en aan de deelmedezeggenschapsraad op 10 mei 2023.



1.3 Opbouw schoolplan

In de hoofdstukken die volgen beschrijven wij:

- de leeromgeving
- het onderwijskundig beleid
- het kwaliteitsbeleid
- het HR-beleid
- het financiële beleid.

Ambities die daarbij horen, leest u daar ook.

1.4 Vaststelling

Het College van Bestuur heeft op 27-10-2022 dit schoolplan vastgesteld. Het schoolplan is aan de deelraad voorgelegd voor instemming op 10 mei 2023 en vastgesteld op 6 juni na enkele aanpassingen in de tekst.



2. De school

2.1 Gegevens

2.1.1. Gegevens van het bestuur

Saga Driehuis is bestuurlijk onderdeel van Dunamare Onderwijs.

College van Bestuur:	Henk Post (voorzitter) April van Loenen (lid)
Bezoekadres:	Diakenhuisweg 5, 2033 AP Haarlem
Postadres:	Postbus 4470, 2003 EL Haarlem
Telefoon:	023 – 53 03 600
Website:	www.dunamare.nl
E-mail:	info@dunamare.nl

2.1.2. Gegevens van de leeromgeving

Saga Driehuis, Agora voor vmbo-t, havo en vwo, is een tijdelijke nevenvestiging van het Ichthus Lyceum. De namen 'Saga Driehuis' en 'Saga' mogen als een worden beschouwd.

Rector:	Rector Ichthus
Teamleider:	Henriëtte Albrechts
Adres:	Nicolaas Beetslaan 3 1985 HH Driehuis
Telefoon:	06 34 30 08 34
Website:	sagadriehuis.nl
Email:	info@sagadriehuis.nl

Saga is gestart in augustus 2022 met 72 jongeren. Deze jongeren worden begeleid door een team van coaches, een LO coach en ondersteuners, aangevuld met vakexperts en vrijwilligers uit de community. De ambitie is om te groeien naar meer dan 400 jongeren in schooljaar 2027-2028. De onderwijskwaliteit en beleidsevaluatie wordt bewaakt door de teamleider van Saga, onder toezicht van de schoolleiding en in samenwerking met het bestuursbureau van Dunamare Onderwijs. De schoolleiding is verantwoordelijk voor de operationele zaken en resultaten van de school. De teamleider houdt zich, samen met het zelforganiserende team van Saga Driehuis, bezig met de ontwikkeling en coördinatie van het onderwijs.

2.1.3 Saga in essentie

Onze Agora-leeromgeving is flexibel, creatief, op maat en in verbinding.

Wij:

- bieden volledig gepersonaliseerd leren in een veilige omgeving;
- vormen een community met team, jongeren, ouders, de omgeving, Dunamare en de VAO;
- zijn een constant lerende organisatie met hoge verwachtingen van onszelf en elkaar;
- streven naar wendbaarheid, creativiteit en optimisme;
- denken, werken, leven en ontwikkelen vanuit ons hart.
- zijn vol vertrouwen.

2.2 Missie

Saga is ontstaan vanuit de ambitie een Agora-leeromgeving te bieden in de regio's Zuid-Kennemerland en IJmond. Dunamare Onderwijs bouwt met Saga aan de ontwikkeling van de 22e Agora-leeromgeving in Nederland. Saga sluit aan bij de missie en visie van Dunamare Onderwijs en van de Vereniging Agora Onderwijs (VAO). De missie van Dunamare staat beschreven in de strategische Koers van Dunamare Onderwijs.

De scholen van Dunamare Onderwijs streven ernaar dat iedere leerling gelijke kansen krijgt om het beste uit zichzelf te halen op een sterke en gezonde school. Dit doen we door zo breed mogelijk in te zetten op kennis, vaardigheden en talenontwikkeling. Daarnaast vinden we het als Dunamare-school belangrijk dat leerlingen leren om samen te leren en de ruimte krijgen om te ontdekken wie ze zijn. Dit betekent dat leerlingen op de Dunamare-scholen veelzijdige lessen krijgen aangeboden en dat er goed wordt nagedacht over het extra aanbod op onze scholen zodat leerlingen hun talenten kunnen ontwikkelen. Wel vindt Dunamare Onderwijs het belangrijk dat leerlingen zelf de verantwoordelijkheid nemen voor hun leerproces. Zij staan aan het roer en hoe ze dit doen, het team staat ze bij. We zien het onderwijs als iets wat je samen maakt. Dit kan samen zijn met de docent, maar ook als leerlingen onderling. Uiteindelijk gaat het niet alleen om wat leerlingen moeten kunnen en kennen; we vinden het ook belangrijk dat leerlingen weten wie ze zijn en waar ze voor staan. Zo dagen Dunamare-scholen hun leerlingen bijvoorbeeld uit om na te denken hoe ze hun steentje kunnen bijdragen aan de samenleving en helpen wij leerlingen met het ontwikkelen van een moreel kompas.

Saga Driehuis kan hierin een stap verder gaan dankzij het Agora-onderwijsconcept: niet alleen staat eigenaarschap centraal, maar bij Saga krijgen jongeren maximale ruimte voor talentontwikkeling en de ontwikkeling van kennis en vaardigheden. Onze brede heterogene brugklassen in de eerste drie jaar bieden daarnaast grotere kansgelijkheid, omdat jongeren niet gebonden zijn aan het curriculum en het niveau van het doorstroomadvies van de basisschool en op grond van capaciteiten en werkhouding een PTA kunnen afsluiten op een hoger niveau.

Het is de missie van Saga om jongeren voor te bereiden om ieder op unieke wijze gelukkig en betekenisvol in het leven en de wereld te staan. Om vol vertrouwen en zelfkennis bij te dragen aan hun wereld met hun verhaal, hun 'saga'. Dit vraagt om een inclusieve en veilige Agora leercommunity met aandacht voor talenten, prestaties, ambities, verschillen en onderlinge relaties.

'Waartoe dient onderwijs?' Agora is een vernieuwende onderwijsvorm die ontwikkeld wordt als antwoord op deze vraag. [Zie link](#). Wij laten ons hierbij (onder andere) inspireren door Gert Biesta, die stelt dat goed onderwijs wereldgericht is en dient om de existentie van het kind in relatie tot de wereld om hem heen centraal te stellen. Biesta identificeert daarbij drie doeldomeinen die zin en richting geven aan het onderwijs: kwalificatie, socialisatie en subjectivering (persoonsvorming).

1. Gert J.J. Biesta, Het prachtige risico van onderwijs, Phronese, 2014.

Het pedagogische principe van Agora is dat persoonsvorming en socialisatie aan bod dienen te komen voordat een jongere tot kwalificatie over kan gaan. Zij krijgen eerst alle ruimte om zichzelf te ontdekken – maar niet alleen. Zij leren rekening te houden met elkaar en zijn samen verantwoordelijk voor elkaars autonomie en vrijheid. Het doel is om uiteindelijk een balans te vinden tussen de drie doeldomeinen.

Met eigenaarschap van (leren) leren als uitgangspunt, heeft Agora het didactische principe ontwikkeld dat elke lerende (het kind/de jongere) een volledig gepersonaliseerde leerroute volgt en daarin wordt begeleid door een coach. Daarbij geldt het motto: ‘wij behandelen ieder kind ongelijk’. Om gelijke kansen te creëren is ongelijk onderwijs een must.

*Bij Saga onderzoeken, ondernemen,
experimenteren en ontdekken wij
op de randen van ons kunnen.*

Ook hebben wij voor ogen dat de jongerepopulatie van Saga een afspiegeling wordt van de populatie in Zuid-Kennemerland en IJmond.

2.3 Visie

De visie van Saga is gegoten in een manifest dat gelezen kan worden als een belofte aan onze jongeren:

*Wij geloven in jou
Wij geloven in jouw verbeeldingskracht
Wij geloven dat de wereld jouw leeromgeving is
Wij geloven dat nieuwsgierigheid je verder brengt*

*Dat doe jij door op jouw manier te leren
Dat doen we door jouw persoonlijkheid en talenten de ruimte te geven
Dat doen we door je te laten zien en benutten wat jij al in je hebt
Dat doen we met de kracht van jou én de kracht van samen*

*Dat doen we door je de ruimte te geven jouw missie aan te gaan
Dat doen we door je de wereld te laten ontdekken op jouw manier
Dat doen we op de randen van ons kunnen
Dat doen we door je autonoom te leren*

Saga Driehuis. Werelds Leren.

Hieronder zetten wij onze visie verder uiteen aan de hand van ons manifest.

Wij geloven in jou

Deze generatie jongeren groeit op in een verandering van tijdperk waarin zij eigen en volstrekt nieuwe wegen (gaan) kiezen. De bestaande paradigma's veranderen, de technologie ontwikkelt razendsnel, de diversiteit aan persoonlijke mogelijkheden is enorm – en deels nog onbekend. De nieuwe wereld heeft betrokken, zelfstandige en zelfredzame mensen nodig, die in verbinding staan met zichzelf en met de wereld. Volgens Saga is het Agora-onderwijs hét antwoord op de noodzaak tot vernieuwend onderwijs in deze paradigmashift. Met 'wij geloven in jou' doelen wij hier niet alleen op de 'wij' van school. De kracht van Saga zit in de community. Door ons openlijk te verbinden aan ouders, omgeving en samenleving en door het zoeken van partners voegen we een eigen, waardevolle dimensie toe aan onze leeromgeving. Zo creëren we een veilige context, inspiratie, beweging en vernieuwing.

Wij geloven in jouw verbeeldingskracht

De jongeren van nu zijn niet **op weg** naar de toekomst, ze **zijn** de toekomst. Het is aan ons om hen te volgen en vol moed oude gebaande paden los te laten. Wij hoeven alleen maar open te staan voor de verhalen en denkracht van jongeren en daarbij af te leren dat hun plannen en ideeën moeten passen in de bestaande context/paradigma's. Dit bereikt Saga door jongeren in hun kracht te zetten, door veiligheid én ruimte te geven, zodat zij hun persoonlijkheid kunnen vormen vanuit hun eigen creativiteit, optimisme, visie en overtuigingen.

Wij geloven dat de wereld jouw leeromgeving is

Agora-onderwijs staat midden in de wereld en haalt de wereld(en) naar binnen. Jongeren kunnen bij Saga zelf de wereld(en) verkennen. Niet de vakken of het onderwijssysteem zijn leidend, maar hun eigen nieuwsgierigheid en ambities. Alles wat zich in het dagelijks leven aandient is onderwerp van studie. Onze jongeren mogen zelf experts inschakelen en allerlei ervaringen opdoen, waardoor zij direct zelf de nieuwste **tools**, **insights** en **skills** ontdekken en toepassen. Pas na twee of drie jaar, of wanneer zij eraan toe zijn, kiezen onze jongeren een profiel en werken zij toe naar een programma van toetsing en afsluiting (PTA).

Wij geloven dat nieuwsgierigheid je verder brengt

Door hun nieuwsgierigheid te volgen kunnen onze jongeren zelf bepalen wat betekenisvol is voor hen om te leren en daardoor hun drijfveren ontdekken. Uit ervaring en onderzoek weten we dat het zelf kiezen van leerdoelen de leermotivatie bij jongeren krachtig bevordert. Door verschillende perspectieven en inzichten te geven, inspireren wij jongeren bij het vinden van de leervraag.

Dat doe jij door op jouw manier te leren

Zoals de VAO het omschrijft: "Agora-onderwijs gaat over autonoom leren. Wij begeleiden jongeren zodat ze steeds meer eigenaarschap (leren) nemen over hun eigen leren. Samen met de coach bepaalt de lerende wat op een bepaald moment zinvol is en wat niet. Het gevolg is dat iedereen zijn eigen leerroute volgt.²" Wij laten ons daarbij niet leiden door een indeling in schoolniveaus en kijken naar het hele kind.

2. www.verenigingagoraonderwijs.nl/visie



Dat doen we door jouw persoonlijkheid en talenten de ruimte te geven

Het leren ontstaat vanuit zelfgekozen leervragen. Hier komt de coach (Agoriaanse Meester) aan bod. De coach stimuleert, adviseert, inspireert, helpt analyseren, daagt uit, kadert en geeft feedback. Agora-onderwijs omvat maximaal maatwerk. Ieder mens heeft namelijk een uniek leerrecept. Het Agoriaanse motto is dan ook 'wij behandelen ieder kind ongelijk.'

Dat doen we door je te laten zien en benutten wat jij al in je hebt

Wij geloven in de kracht en potentie van jongeren, in de talenten en vindingrijkheid van elke jongere, in de intrinsieke motivatie om zelf te willen leren, vooruit te willen en het verschil te willen maken. We begeleiden onze jongeren daarbij als professionals. Dat doen we door vertrouwen, enthousiasme en ruimte te geven en te krijgen, door te falen en weer op te staan.

Dat doen we de kracht van jou en met de kracht van samen

Jongeren leren individueel en in samenwerking met anderen. Jongeren van Saga zitten in een zo divers mogelijke, heterogene coachgroep. Door de verschillen in achtergrond, leeftijd, cultuur, capaciteiten en leervoorkeuren leren ze van elkaar en over zichzelf. Jongeren ontwikkelen bij ons belangrijke sociale vaardigheden en leren zo verantwoordelijkheid te nemen voor zichzelf, voor de ander en voor de groep. Daarnaast is Saga bewust een community-school.

Dat doen we door je de ruimte te geven jouw missie aan te gaan

Wij begeleiden jongeren om zelf de basis voor hun toekomst te leggen; hun missie, hun verhaal. Dat doen we door bestaande paradigma's los te laten en het onbekende tegemoet te treden. Door elke jongere te zien als volwaardig, getalenteerd en uniek persoon. **'We See You'**³.

Dat doen we op de randen van ons kunnen

Bij Saga (en Agora) zijn we ambitieus. We willen het beste uit onszelf halen en in elkaar naar boven brengen. "Het groeiproces van kinderen staat bij alle medewerkers centraal, en die permanente drang tot groeien en leren geldt ook voor onze medewerkers zelf. De inhoud van het leerproces staat in dienst van dat groeiproces, dat moet leiden tot wijsheid. Wijsheid is een positieve toepassing van kennis ten dienste van de mens."⁴

Dat doen we door je autonoom te leren

Leren binnen Agora is leren op basis van onderzoek, ervaring en verbinden met het eigen leven. Elke leervraag wordt vormgegeven in een challenge, die door coaches wordt begeleid aan de hand van een uitgebalanceerd didactisch model. Omdat elke challenge uiteindelijk leidt tot een reflectiegesprek over proces, product en inhoud, leren onze jongeren hoe zij leren en leren zij daarop te sturen.

3. Origineel 'I See You', de Engelse vertaling van een oude Zulu-groet, 'Sawubona'. Deze groet heeft de diepere betekenis dat men de waarde en waardigheid van elk persoon ziet en respecteert. Het betekent "I see the whole of you - your experiences, your passions, your pain, your strengths and weaknesses, and your future. You are valuable to me."

4. www.verenigingagoraonderwijs.nl/visie/

2.4 Ambities

Saga heeft de ambitie om binnen vijf jaar uit te groeien tot een groeiende en bloeiende school in de regio. Een school die een unieke propositie voor autonoom leren biedt en daar als zodanig op herkend, gewaardeerd en gekozen wordt. In 2026-2027 hebben wij het volgende bereikt:

Schoolcultuur

- Agora-onderwijs is geborgd op Saga en in de regio.
- Saga is veilig, inclusief, kansrijk en leidt op tot een regulier diploma.
- De jongerepopulatie is zoveel mogelijk een afspiegeling van de populatie in de regio.

Professionalisering

- De meerderheid van de coaches hebben het Agoriaanse Meesterschap bereikt.
- Saga draagt bij aan de verdere ontwikkeling van Agora-onderwijs en deelt de ervaring met onderwijsvernieuwing binnen Dunamare Onderwijs.

Kwaliteit

- De kwaliteit van ons onderwijs is geborgd en inzichtelijk voor stakeholders.
- Er heerst een gezond financieel beleid, gedragen door het CvB en de schoolleiding.

3. Onderwijsbeleid

3.1 Wettelijke kaders

Saga voldoet aan alle wettelijke kaders. De normen voor onderwijstijd worden gerealiseerd door uitvoering van het dagprogramma, de jaarplanning en door uitvoering van verlofregelingen en vakantieregelingen, zoals opgenomen in de schoolgids. Saga is uiteraard in staat daarover verantwoording af te leggen.

De school heeft in nauwe samenspraak met het Samenwerkingsverband Zuid-Kennemerland een schoolondersteuningsprofiel opgesteld waarin beschreven staat welke ondersteuning de school – in het kader van de Wet op het Passend Onderwijs – wel en niet kan bieden.

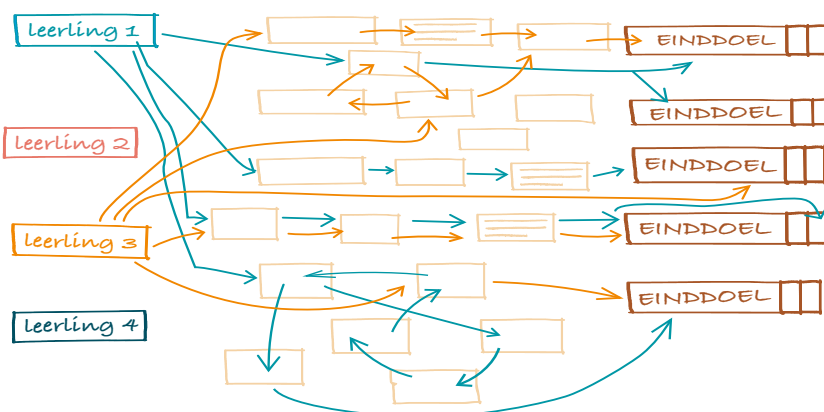
3.2 De tien principes van Agora

Een Agora wordt aan tien principes herkend. De principes zijn bewust negatief geformuleerd om aan te geven welk specifiek gedrag we niet meer willen zien op een Agora. Bij Saga gebruiken we die principes om continu te toetsen of we nog op de goede weg zijn. Ons onderwijs voldoet aan onderstaande principes:

1. Vakken, lessen en het curriculum zijn niet leidend in het leren van kinderen.
2. Agora-scholen werken niet met een lesrooster.
3. De citoscore is geen toelatingscriterium.
4. Jongeren worden niet gelijk behandeld.
5. Jongeren worden niet ingedeeld in homogene groepen op leeftijd en leerniveau.
6. Jongeren maken geen summatieve toetsen (tenzij ze met het PTA werken).
7. Jongeren worden niet afgerekend op het leerresultaat.
8. Leraren worden niet van 'bovenaf' aangestuurd.
9. Het aantal jongeren waar een leraar verantwoordelijk voor is, is niet hoger dan 22.
10. De Agora-leeromgeving bestaat niet uit leslokalen.

3.3 Beschrijving van het onderwijsproces

Op Saga is er een leeromgeving waar iedereen welkom is die een bijdrage kan leveren aan het aanwakkeren van de nieuwsgierigheid en de ontwikkeling van jongeren. Op Saga ontwerpt iedere jongere samen met de coach een eigen leerroute naar een VO-diploma. 100 jongeren, 100 persoonlijke leerroutes. De moderne technologie helpt ons persoonlijke leerroutes te organiseren.



Jongeren zitten bij Saga in heterogene groepen. Daarbij hanteren wij flexibele doorlopende lijnen: voortgang binnen Saga vindt plaats op basis van de ontwikkelfase van de jongere op dat moment. We bieden onderwijs voor vmbo-t, havo en vwo maar maken geen onderscheid tussen niveaus: van de theoretisch gerichte leerweg t/m gymnasium werkt Saga volgens dit principe. Jongeren stromen uit met een regulier diploma op het niveau dat bij hen past – de citoscore is daarbij geen criterium.

3.3.1. Leerstofaanbod, ritme, structuur en onderwijsvormen

Om recht te doen aan de visie dat leren betekenisvol moet zijn voor jongeren en dat zij vanuit hun intrinsieke motivatie en interesses zichzelf mogen ontwikkelen binnen Saga, is er geen vast curriculum. Ook hebben wij geen generieke vakken, lessen, lesmethoden of lesroosters. Er is maar één verplicht vak op Saga: lichamelijke opvoeding (L.O.).

Om te zorgen voor structuur en voorspelbaarheid heeft elke dag een vast ritme met daarin vaste onderdelen, zoals de verplichte L.O. en vrije keuzeonderdelen (op vaste tijden). Daarnaast kennen de weken, maanden en seizoenen op Saga ook een vast ritme. De onderwijstijd van jongeren op Agora laat zich grofweg op de volgende manieren indelen:

- Challenges
- Inspiratiesessies
- Bezinning, stilte en reflectie
- Sport en beweging
- Coach- en groeps gesprekken

3.3.2. Dagprogramma

09.00 - 09.30	Dagstart
09.30 - 09.45	Invullen dagprogramma
09.45 - 11.00	Keuzetijd: challenges, workshops, inspiratiesessie of L.O.
11.00 - 11.15	Pauze
11.15 - 12.45	Keuzetijd: challenges, workshops, inspiratiesessie of L.O.
12.45 - 13.15	Lunchpauze
13.15 - 13.45	Stiltetijd
13.45 - 14.45	Keuzetijd: challenges, workshops, inspiratiesessie.
14.45 - 15.00	Afsluiting, checkout tussen coaches en jongeren

3.3.3. Jaarplanning

Elke week en maand hebben een vast ritme op Saga. Ook de seizoenen worden gevierd.

Dit is terug te vinden in de jaarplanning. Vaste onderdelen van de jaarplanning zijn:

- Alle jongeren maken 950 onderwijsuren in 189 dagen en 40 onderwijsweken.
- Er is 1 studiedag per maand, waarbij jongeren drie uur thuiswerken onder (online) begeleiding. De studiedagen zijn nodig voor de professionalisering van het coachteam en gaan niet ten koste van de onderwijstijd van de jongeren.
- Doordat Saga niet meedoet aan toetsweken hebben onze jongeren gemiddeld veel onderwijsuren. Daarom zijn zij elke week op een vaste middag vroeg uit. Deze middag gebruikt het team als ontwikkeltijd.
- We hebben vieringen met de jongeren om stil te staan bij onze gezamenlijke processen.
- Jongeren geven twee keer per jaar een presentatie over zichzelf.
- Er is 2x per jaar een driehoeksgesprek met coach, ouders/verzorgers en jongeren.
- Er zijn 4 community avonden met coaches, ouders/verzorgers en jongeren.
- Er zijn regelmatig excursies en uitjes en er is een werkweek.

3.3.4. Leren met challenges

Bij Saga werken jongeren vanuit interesse en gaan op zoek naar hun talenten en ambities.

Onder begeleiding van hun coach werken jongeren aan een onderzoek (een 'challenge').

Wat een jongere het onderzoeken, ontwikkelen of maken waard vindt, kan als vertrekpunt worden gebruikt. Hierin is 'het waarom' een belangrijk onderdeel in dit proces: jongeren staan uitgebreid stil bij wat hen motiveert om iets te willen onderzoeken.

Een challenge resulteert in een product (footprint). Dit kan van alles zijn: een werkstuk, presentatie, podcast, verslag, film, kunstwerk, etc. Er zijn talloze manieren waarop jongeren met challenges bezig zijn en op onderzoek gaan. Dit kan met behulp van (les-)boeken of methodes, internet, experts, middels interviews of stages. Jongeren leren hierbij onderzoeken en onderscheiden wat een 'goede' bron is.

Een challenge kan zowel in als buiten school vorm krijgen. De jongeren worden gestimuleerd om daarin zo veel mogelijk hun eigen weg te volgen.

De focus van een challenge ligt op het proces. Falen leidt net zo goed tot leren en inzichten als slagen en soms zelfs beter, met name als er op dat 'mislukken' gereflecteerd wordt. In de woorden van Samuel Beckett: *'No Matter Try Again Fail Again Fail Better.'*

3.3.5. Werelden en perspectieven

Om vanuit interesses en verwondering van de jongeren te kunnen vertrekken, maakt Saga gebruik van vijf werelden: de wetenschappelijke, maatschappelijke, spirituele, sociaal/ethische en kunstzinnige wereld.

Daarnaast hanteert Saga het perspectiefgericht onderwijs. Dit is ontwikkeld door het ICLON (Interfacultair Centrum voor Lerarenopleiding, Onderwijsontwikkeling en Nascholing van de Universiteit Leiden). Perspectiefgericht onderwijs "gaat uit van twintig manieren van kijken,

denken en werken die we perspectieven of brillen noemen. Met deze perspectieven kan elk onderwerp of thema vanuit verschillende kanten worden bevraagd en gaan jongeren op zoek naar antwoorden. Bovendien ontdekken jongeren in dit proces wat zij zelf en wat anderen belangrijk vinden. Perspectieven openen dus een wereld voor de jongere en de jongere voor de wereld.”⁵

De VAO werkt nauw samen met het ICLON om perspectiefgericht onderwijs zodanig aan Agora-onderwijs te kunnen koppelen dat Agora-scholen de ontwikkeling van hun jongeren aantoonbaar kunnen volgen en de kwaliteit van hun onderwijs inzichtelijk kunnen maken in een digitaal platform.

3.3.6. Burgerschap

Het leren aan de hand van de vijf werelden en perspectieven, als ook de focus op socialiserende processen biedt ruimschoots mogelijkheid om aandacht te besteden aan de burgerschapsopdracht van Saga.

De heterogene jaarlagen en de ontwikkeling van eigenaarschap zijn bij uitstek een oefenplaats voor de basiswaarden van de democratische rechtsstaat: Saga is een communityschool, jongeren hebben een stem in primaire processen van de school waardoor zij leren oefenen met de basiswaarden van burgerschap. Ook kunnen jongeren concreet aan de slag met de basiswaarden door te kiezen voor perspectieven en onderwerpen die uiteindelijk tot de vereiste kennis en burgerschapsvaardigheden leiden. Bovendien ontwikkelen jongeren dagelijks essentiële vaardigheden. In de dagstart is ruimte voor debatteren, discussiëren, samenwerken, tolerant zijn, luisteren, een eigen mening vormen, enzovoorts. Een vakexpert Maatschappijleer begeleidt het coachteam bij het monitoren van challenges op het gebied van burgerschap en het behalen van leerdoelen en leerlijnen op dit gebied.

3.3.7. LOB, profielen, PTA en diploma

Op Saga zijn jongeren vanaf het eerste leerjaar bezig met oriëntatie op loopbaan en beroep. Zij houden hun visie op wie zij zijn, wat zij kunnen, wat zij willen en wat daarvoor nodig is bij in hun portfolio. In de loop van hun tweede en/of derde leerjaar zoeken jongeren pas uit welk eindexamenprofiel (en -niveau) daarbij past.

De coaches volgen de ontwikkeling van de jongeren en houden dit bij in een leerlingvolgsysteem, zodat er een duidelijk beeld is van de behaalde opbrengst in termen van de kerndoelen. Ook kunnen er (formatieve) toetsen afgenomen worden om te kunnen bepalen waar de jongeren zich op dat moment bevindt. Afhankelijk van de leervragen, ambities en wensen van de jongere en afhankelijk van de manier van leren die bij die jongere past, wordt vervolgens een passend eindexamenprofiel en het daarbij passende pad gekozen. Samen wordt besloten óf en hoe de jongere aan zijn/haar eindexamentraject gaat starten.

5. www.universiteitleiden.nl/iclon/wetenschappelijk-onderzoek/perspectiefgericht-onderwijs

Ook dit traject is maatwerk; een jongere kan in één jaar eindexamen doen óf verspreid over twee jaar óf staatsexamen. Vervolgens kan worden gestart met een 'schools' vakkenpakket op minimaal het niveau van het eindadvies van de basisschool.

Het starten met een eindexamenprofiel betekent niet dat jongeren werken volgens een rooster aan lessen of huiswerk – het programma wordt op maat gemaakt en sluit aan bij de jongere. Het kan zijn dat een jongere direct start met een programma van toetsing en afsluiting (PTA), het kan ook zijn dat een jongere eerst een voorbereidend jaar volgt. De jongere is leidend hierin. Op Saga zijn in principe de meeste eindexamenprofielen mogelijk van vmbo-t, havo tot vwo. Wij passen het aanbod aan op de vraag van jongeren en de beschikbaarheid van vakexperts.

Jongeren worden begeleid in het PTA van de eindexamenvakken door bevoegde vakexperts én hun coach. Het is mogelijk om de examens te doen, zodat de helft van de vakken in het ene jaar en de andere helft van de vakken in het andere jaar worden afgesloten. De wijze waarop een jongere het examen aanpakt, verschilt per jongere: iedereen kiest een eigen volgorde waarin de vakken worden afgenomen. Daarbij zijn jongeren wel afhankelijk van de beschikbaarheid van vakdocenten. De PTA's voldoen aan wettelijke eisen, zijn in lijn met het examenreglement van Dunamare en worden ontwikkeld samen met de VAO en vakexperts met wie wij samenwerken binnen Dunamare Onderwijs. Jongeren doen mee aan het CSE en stromen uit met een regulier diploma, als aanvulling op de vele andere vaardigheden, ervaringen en inzichten die zij verworven hebben in de aanloop naar het eindexamen. Dit wordt vastgelegd in het persoonlijke portfolio als plusdocument.

3.3.8. Sport en beweging

Voor een gezond leven is het belangrijk regelmatig te bewegen en/of te sporten en alle jongeren zijn daarom verplicht deel te nemen aan bewegingsonderwijs. We geven daarin veel keuzevrijheid, tijd en ruimte. Jongeren zijn verplicht minimaal tweemaal per week L.O. te volgen. Daarnaast wordt een derde maal LO in de vorm van een inspiratiesessie aangeboden en deelname hieraan gaat op inschrijving.

De L.O.-coach binnen de school borgt dat alle facetten van de kerndoelen van het bewegingsonderwijs aangeboden worden. Daarnaast begeleidt de L.O.-coach jongeren op individuele challenges als vakexpert bewegingsonderwijs.

3.3.9. Inspiratiesessies

Gedurende de week vinden idealiter dagelijks inspiratiesessies plaats. Dit zijn lezingen, workshops, presentaties etc. van circa 45 minuten. Deze kunnen door ouders, belangstellenden en (vak)experts worden gegeven. Inspiratiesessies kunnen over van alles gaan en kunnen leiden tot een (gezamenlijk) project of een challenge. Jongeren zijn vrij om zich in te schrijven voor een inspiratiesessie. Saga put hiervoor tenminste uit: ouders en verzorgers, betrokkenen, vakmensen, deskundigen en professionals die Saga hiervoor vraagt. Een coördinator ziet toe op de variatie, diepgang en kwaliteit van het aanbod en daarvoor maken wij gebruik van richtlijnen en kwaliteitseisen van de VAO.

3.4 Begeleiding door Agora-coaches

De coach is de steun en toeverlaat van iedere coachjongere en zijn/haar ouders/verzorgers en daarom ook het eerste en belangrijkste aanspreekpunt. Samen met de coach stellen jongeren hoge eisen aan het resultaat en aan zichzelf. In het eerste jaar van oprichting krijgen jongeren een coach toegewezen, in de jaren erna kiezen jongeren hun coach in de zes eerste weken van het schooljaar. De coach is, net als de ouders, ook degene die jongeren helpt zich te motiveren betreft het doen, lezen, maken en doen van nieuwe ontdekkingen. Dit kan onder andere middels het voeren van soorten gesprekken, namelijk:

1. De dagstart

Iedere dag vindt in de ochtend een dagstart met de coachgroep plaats waar alle jongeren aan deelnemen. De dagstart voldoet aan de richtlijnen en kwaliteitseisen van de VAO. De gesprekken zijn gericht op het versterken van cohesie binnen de groep; het inspireren door elkaar en het leren van elkaar. Ook is er om de paar maanden een schoolbrede dagstart, om zo de cohesie binnen de school te bevorderen.

2. Check-in en check-out gesprekken

Iedere dag heeft de coach die in de werkruimte met jongeren staat ingedeeld, met elke jongere een informeel check-in en check-out-gesprek. Dit zijn korte gesprekjes van maximaal twee minuten waarin wordt 'gecheckt':

- Bij check-in: hoe de jongere in zijn⁶ vel zit, of hij zijn planning helder heeft en hoe die er voor die dag uitziet en of hij verder kan met zijn werk of dat hij nog iets nodig heeft van de coach.
- Bij check-out: hoe de jongere in zijn vel zit, hoe zijn dag is gegaan, of er zich nog bijzonderheden hebben voorgedaan die dag en of er nog bijzondere dingen voor de volgende dag op stapel staan.

3. Coachmomenten

Gedurende de week zijn er coachmomenten tussen de coach en de jongere. Voor elke jongere zijn de frequentie en duur van de coachmomenten afhankelijk van de noodzaak en behoefte van de jongeren. Deze gesprekken duren 5-20 minuten en hierin worden de challenges besproken waar de jongere mee bezig is en die hij gepland heeft. Er wordt uitgebreid stilgestaan bij reflectie op de werkzaamheden en leerprocessen en deze worden regelmatig vastgelegd in het leerlingvolgsysteem.

Er zijn vier coachmomenten:

1. **Coachgesprek:** algemeen gesprek over voortgang en hoe het met de jongere gaat.
2. **Checkpoint:** wanneer jongere of coach vindt dat er duidelijke veranderingen zijn in bepaalde vaardigheden wordt de voortgangsmonitor ingevuld en besproken.
3. **Review:** na afloop van iedere challenge is er een review gesprek.
4. **Progress talk:** elke twee maanden is er een voortgangsgesprek.

6. Waar hij of zijn staat, kan zij/haar/het/hen worden gelezen

3.4.1. Didactisch coachen

“Didactisch coachen is een planmatige en doelgerichte wijze van coachen en feedback geven door de leraar, waarin hij /zij het denken van de leerder stimuleert, op een manier die motivatieverhogend en leerbevorderend werkt.”⁷

Essentiële vaardigheden om jongeren te stimuleren zijn het stellen van de juiste activerende vragen en het geven van leerprocesgerichte feedback. Dit blijken namelijk de belangrijkste pijlers bij het bevorderen van leren en het aanwenden van motivatie. Het is echter niet eenvoudig om jongeren te coachen en feedback te geven op systematische en procesgerichte wijze, daarom worden alle coaches bij Saga opgeleid tot didactisch coach.

Bij didactisch coachen wordt er van uitgegaan dat mensen al heel veel kwaliteit in huis hebben en dat je hen kunt helpen die kwaliteit uit te bouwen. Dat is voor mensen een plezieriger en motiverender uitgangspunt dan wanneer uitgegaan wordt van wat ze nog niet kunnen. Deze benadering geldt overigens voor zowel de coaches als de jongeren.

3.4.2. Voortgang

De voortgang wordt gevolgd en vastgelegd door jongeren en coaches via:

- **Het leerlingvolgsysteem. Het digitale systeem biedt veel gelegenheid tot het geven van (gevraagde) feedback op het leerproces en de leeropbrengst, om zo tot meer zelfbewustzijn en zelfregulatie te komen. Ook wordt via deze monitor inzichtelijk welke kerndoelen aan challenges gekoppeld kunnen worden zonder daarbij de jongere te beperken in zijn vrijheid tot leren.**
- **In de voortgangsmonitor reflecteren jongeren en coaches periodiek op de ontwikkeling, zelfstandigheid en het leren.**
- **Jongeren geven tweemaal per jaar een presentatie over hun ontwikkeling. De presentatie wordt meegenomen in het driehoeksgesprek dat twee keer per jaar plaatsvindt.**
- **Daarnaast reflecteren jongeren periodiek op hun ontwikkeling aan de hand van een portfolio en gestuurde zelfreflectie (door middel van vragenlijsten).**

7. www.didactischcoachen.nl/didactisch-coachen

3.5. ICT-beleid

Saga kiest bij de inzet van leermiddelen bewust voor blended learning. Dit wil zeggen dat we streven naar een optimale mix in het gebruik van boeken, schriften en digitale, creatieve, technische en/of praktische leermiddelen. We hanteren daarbij drie uitgangspunten:

1. Laptop via Rent Company

Om het Agoraonderwijsconcept in praktijk te brengen, gaan alle jongeren werken met een eigen laptop. Dit is onmisbaar: de challenges worden bijgehouden in een online tool en bij veel challenges wordt gebruik gemaakt van het internet, Office 365 en digitale apps (zoals films, muziek en podcasts maken). Saga kiest daarbij voor dezelfde laptop voor alle jongeren. Dit is beheerstechnisch efficiënt en we vinden het belangrijk dat jongeren zich niet onderscheiden met apparatuur die zij voor school gebruiken. Het bedrijf *The Rent Company* verzorgt de levering, de service en de garantie. In geval van schade, krijgen jongeren op Saga een leentoestel, tot hun notebook gerepareerd is. De school staat daarbij garant voor de gehuurde notebooks.

2. Magister

Magister is het officiële jongereadministratiesysteem. Aan-/afwezigheid wordt bijgehouden in Magister. Daarnaast wordt het ingezet als jongerevolgysteem, waarin wij alle gegevens bewaren die jongeren meenemen vanuit het PO en/of VO en verslag doen van de driehoeksgesprekken met jongeren en ouders. Wanneer een jongere start met een eindexamenprofiel, wordt het eindexamenprogramma en de resultaten in Magister bewaard en gemonitord. Ook de extra gesprekken met en/of rapporten van externe begeleiders worden in Magister bijgehouden. Tot slot bewaren wij in Magister welke afspraken er gemaakt worden over afwezigheid en ondersteuning.

3. Challengemonitor en voortgangsmonitor

Op Saga leggen jongeren en coaches de ontwikkeling en de leerprocessen vast in het leerlingvolgysteem. Zie hiervoor verder paragraaf 5.3.

3.6. Leermiddelen

Onze jongeren hebben elk jaar een persoonlijk challenge budget van 100 euro dat ze in goed overleg met de coach en ouders/verzorgers, zelf mogen besteden aan leermiddelen. Geld dat over is, nemen jongeren mee naar het volgende jaar. Het is daarnaast mogelijk om met andere jongeren geld te bundelen voor een groter, gemeenschappelijk bestedingsdoel.

Om het lezen te stimuleren beschikken jongeren in de onderbouw daarnaast over een jaarlijks budget dat ze aan schoolboeken of luisterboeken moeten besteden. In de bovenbouw is het budget voor schoolboeken 250 euro per jaar, omdat er dan gewerkt wordt met lesmethodes voor het eindexamen (op maat). Verder schaft Saga zelf ook allerlei methodes/boeken aan voor het onderwijs alsook leermiddelen en apparaten die gebruikt kunnen worden bij challenges of in werkplaatsen, laboratoria en creatieve ruimtes. Tot slot worden alle jongeren lid van de plaatselijke bibliotheek.

3.7. Zorg en ondersteuning

Wij bedienen jongeren met een extra ondersteuningsbehoefte op maat. Dit is onderdeel van de coaching door de coach die gekoppeld is aan de jongere. Indien nodig worden jongeren met een extra ondersteuningsbehoefte daarnaast extra begeleid door de zorgcoördinator. Wanneer er sprake is van extra begeleiding wordt dit door de coach en/of het zorgteam vastlegt in een OPP. Onze ondersteuning is vastgelegd in het schoolondersteuningsplan.

3.8. Ambities

In 2026-2027:

- is het LVS (Leerling VolgSysteem) op dusdanige wijze ingericht en geborgd in een digitaal platform dat coach, jongeren en ouders inzicht hebben in de ontwikkeling van de jongere.
- is de perspectiefgerichte benadering merkbaar en zichtbaar aanwezig in de challenges en worden daaraan gekoppelde leerdoelen of eindtermen vastgelegd in de Challenge Monitor.
- beschikt 95% van de jongeren over een actueel portfolio en kunnen zij hun persoonlijke groei in verband brengen met hun ambities, plannen, challenges en LOB.
- wordt de voortgang van jongeren in de onderbouw zodanig gestimuleerd en bijgehouden dat de overstap naar het profiel en PTA gemakkelijk verloopt.

4. Veiligheid en schoolklimaat

4.1 Pedagogisch principe en veiligheid

Pedagogiek speelt de hoofdrol in het Agora-onderwijs. De relatie met de jongere is het begin- en eindpunt van elk leerproces en pedagogiek is de routekaart waarmee de coach en de jongere zich oriënteren. “In de pedagogiek van Agora gaat het altijd om de ander. Het draait allemaal om het kind, de mens als subject. Dat subject is in alles het doel en nooit het middel (Kant). Het gaat over de subjectificatie van het kind (Biesta), over emancipatie en vrijheid en over de verantwoordelijkheid die daarmee gepaard gaat.”⁸

Het pedagogische principe van Agora is dat persoonsvorming en socialisatie aan bod dienen te komen voordat een jongere tot kwalificatie over kan gaan. De pedagogiek van Saga richt zich daarom in de eerste plaats op persoonsvorming. De existentie van het kind in relatie tot de ander staat centraal in ons onderwijs. De coach biedt de jongere veiligheid, vertrouwen, vrijheid en vreugde. Zonder deze ingrediënten is het niet mogelijk om jongeren een kader te bieden waarbinnen zij kunnen groeien en van waaruit zij op ontdekking kunnen gaan. Daarbij behandelen we elke jongere ongelijk en altijd met respect voor de autonomie van de lerende. Aan de hand van de voortgangsmonitor, driehoeksgesprekken en de portfolio's van jongeren houden wij zicht op hun ontwikkeling en welbevinden en is onze coaching te monitoren.

De pedagogiek van Saga richt zich in de tweede plaats op socialiserende processen en op burgerschap. Gepersonaliseerde leerroutes krijgen hun sociale en vormende kwaliteit doordat jongeren in de groep leren functioneren. Ons onderwijs is wereldgericht en onze jongeren leren dat vrijheid en autonomie nooit ten koste kan gaan van een ander. Op weg naar volwassenheid leren onze jongeren zich te ontwikkelen als mens ten opzichte van anderen, als lid van de community, samenleving en fysieke wereld. Hierdoor kunnen jongeren zelfbewuster en met meer zelfvertrouwen uitdagingen aangaan. Om deze processen te eren, organiseert Saga seizoensvieringen.

De kwalificatie komt als laatste aan bod. Het is onze visie dat een jongere eerst in zijn of haar kracht gezet moet worden en eigenaarschap moet ontwikkelen. Dit kan niet los worden gezien van de socialisatie en de ontwikkeling van zogeheten burgerschapsvaardigheden. Onze jongeren krijgen eerst de ruimte om te ontdekken wie zij zijn, hoe zij zich tot elkaar verhouden en wat hun bijdrage aan deze verandering van tijdperk is. Wij geloven dat gepersonaliseerd leren dé weg is om eigenaarschap, zelfvertrouwen en veranderkracht te ontwikkelen. Daarvoor is nodig dat het vakkenpakket tot de bovenbouw wordt losgelaten.

4.2 Professionele leergemeenschap

Om onze pedagogiek gestalte te kunnen geven staat de coach, de Agoriaanse Meester, centraal. De coach is “de wijze volwassene die het kind steeds beter probeert te kennen, de jongere uitnodigt om te mogen verschijnen in deze wereld, die de wereld voor de jongere opent en perspectieven laat zien die hij/zij tot dan niet kende, die de jongere uitdaagt tot situaties waarin

8. De pedagogiek van Agora. Jan Fasen, September 2020.

het kan groeien en tot kennis komt. Een coach die er tegelijk voor zorgt dat deze situaties voldoende kansen en momenten van weerstand kunnen oproepen bij de jongere. We hebben bij Agora-onderwijs als het ware ‘de plicht om weerstand te bieden’ (Meirieu) teneinde de jongere vrijheid, autonomie, zelfdiscipline en concentratie te laten verwerven.”⁹

De medewerkers van Saga werken in een professionele cultuur, die rust op vertrouwen, verbeteren en verantwoorden. Wij zijn allen mede-eigenaar van het onderwijs dat we bieden. Een Agora-coach moet kunnen werken in een professionele leergemeenschap. Een professionele leergemeenschap verwijst naar het permanente samen delen, onderzoeken en verbeteren van de praktijk van leerkrachten en schoolleiding, om zo het onderwijs aan de jongeren te verbeteren. Het is een proces-instrument om de cultuur van het onderwijssysteem continu te evalueren, waarbij alle betrokkenen samenwerken om een gemeenschappelijk doel te bereiken: het optimaliseren van de motivatie en de leerprestaties van de jongeren. Coaches zijn georganiseerd in zelforganiserende teams met een coach in de rol van procesbegeleider. De procesbegeleiders leggen verantwoording af aan de teamleider. In het eerste jaar is de teamleider tevens procesbegeleider.

Om jongeren veiligheid en vertrouwen te kunnen bieden hebben de coaches net als de jongeren, een werkklimaat nodig dat veiligheid, vertrouwen, vrijheid en vreugde garandeert. Het is de gezamenlijke verantwoordelijkheid van de schoolleiding en het coachteam om voor deze omstandigheden te zorgen. Het is de verantwoordelijkheid van de teamleider om coaches de ruimte te bieden die zij nodig hebben om te kunnen (blijven) pionieren vanuit de vernieuwende onderwijsvisie van Agora zonder dat zij daarbij de kwaliteit van het onderwijs uit het oog verliezen, teneinde de belofte aan de jongeren waar te maken: het onderwijs van de nieuwe wereld bieden voor de kinderen van de nieuwe wereld.

Wij hebben op onze school gezamenlijk afspraken vastgelegd in een veiligheidsplan dat de veiligheid van jongeren en medewerkers moet garanderen en de te nemen stappen in het geval van onvrijheid, ongelijkwaardigheid of onenigheid beschrijft. Ook beschikken wij over een veiligheidscoördinator die hierop toeziet. Daarnaast wordt jaarlijks de sociale veiligheidsmonitor afgenomen bij onze jongeren.

4.3 Operationele ondersteuning

Een deel van de conciërge-, IT ondersteuning- en administratieve taken worden in het begin opgepakt door de schoolleiding en het coachteam. Vanaf het tweede jaar wordt er meer ondersteunend personeel aangenomen om (delen van) die taken uit te voeren.

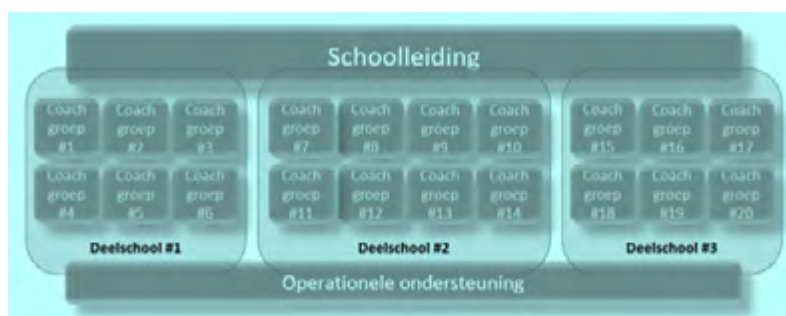
4.4 Deelscholen

Om te zorgen dat jongeren autonoom kunnen leren is het belangrijk die autonomie in het DNA van de school te verankeren. Dit betekent dat we binnen Saga streven naar een zeer platte organisatie met weinig management en/of stafafdelingen. In eerste instantie is er één deelschool maar al in het tweede of derde jaar zal er een tweede deelschool geformeerd worden.

9. De pedagogiek van Agora, Jan Fasen, September 2020

Deze deelscholen opereren als zelforganiserende teams die onderling afstemming hebben over deelschooloverstijgende zaken.

In de loop van de jaren komen er deelscholen bij, bestaande uit zes tot acht coachgroepen. De organisatiestructuur ziet er dan ongeveer als volgt uit:



4.5 Medezeggenschap en participatie

Saga is een leeromgeving die uitnodigt tot participatie van en met jongeren, ouders, medewerkers, ondernemers, buurtbewoners, wetenschappers en onderwijscollega's. De medezeggenschap op Saga wordt uitgevoerd conform de afspraken binnen Dunamare.

4.5.1. Jongerenraad

De jongerenraad is een groep jongeren, bij voorkeur uit zoveel mogelijk verschillende coachgroepen. Wanneer de school uit meer deelscholen bestaat, lijkt het waarschijnlijk dat er per deelschool één jongerenraad komt en een Deelraad waarin alle jongerenraden vertegenwoordigd zijn. Jongeren worden democratisch gekozen voor de jongerenraad.

De jongerenraad komt gevraagd en ongevraagd met voorstellen over allerlei zaken die de kwaliteit van het onderwijs en het leef- en schoolklimaat kunnen verbeteren. De jongerenraad kiest een vertegenwoordiger voor de jongerengeleding van de Deelraad.

4.5.2. Jongerenstatuut

Elk schooljaar stellen de jongeren en coaches samen een code op waarin wordt vastgelegd hoe wij in onze leergemeenschap met elkaar omgaan en waar wij elkaar op kunnen aanspreken. De bouwstenen zijn zichtbaar in de verschillende coachgroepen.

Naast deze bouwstenen hebben wij een jongerenstatuut met een overzicht van de rechten en plichten van de jongeren op onze school. Daarin gaat het minder om omgangsvormen, maar vooral over allerlei formele en procedurele zaken. Het jongerenstatuut wordt elke twee jaar opnieuw vastgesteld met de jongeren en bekrachtigd door de jongerengeleding van de medezeggenschapsraad. Wijzigingen in het jongerenstatuut kunnen worden voorgesteld door de jongeren en door de schoolleiding.

4.5.3. Medezeggenschapsraad

De medezeggenschap op Saga wordt uitgevoerd conform de afspraken binnen Dunamare.



4.6 Ambities

In 2026-2027:

- Geeft 95% van jongeren en medewerkers aan zich veilig én gezien te voelen op Saga.
- Is er sprake van een professionele schoolcultuur met coachteams in deelscholen.
- Valt de operationele ondersteuning onder de verantwoordelijkheid van het OOP.
- Is zichtbaar aan de medezeggenschap en participatie dat er sprake is van een actieve community waar naar geluisterd wordt.

5.1 Kwaliteitsbeleid

De ambitie van Dunamare Onderwijs om toe te werken naar een lerende organisatie is beschreven in het Dunamare Kwaliteitsbeleid. Om jongeren optimaal voor te bereiden op de toekomstige maatschappij is het noodzakelijk dat onze scholen het onderwijs voortdurend ontwikkelen. Een school die in staat is om het onderwijs af te stemmen op de veranderende eisen van maatschappij, werkt als een lerende organisatie waarin verbeteren en ontwikkelen centraal staan. Scholen zijn daarbij in staat om zich enerzijds snel aan te passen en anderzijds om de eigen richting en identiteit te bewaren.

Leren komt tot stand en wordt gestuurd door ambitie en reflectie: feedback gebaseerd op feiten en data is de motor van het leren. In het Dunamare Kwaliteitsbeleid gaat om het regelmatig van een afstand kijken naar en reflecteren op het eigen en collectief functioneren binnen de gezamenlijk bepaalde ambitie. Binnen de lerende organisatie wordt gewerkt volgens de principes van opbrengstgericht werken: het onderzoeken van de eigen praktijk en op basis daarvan het verbeteren van die praktijk. Deze werkwijze vraagt om systematische en ruime aandacht voor leeropbrengsten én voor de condities die daarop van invloed zijn. Om opbrengstgericht en lerend te kunnen werken is het belangrijk dat alle betrokkenen binnen Dunamare gedeelde ideeën, betekenissen en waarden hebben. Daarom wordt in de kwaliteitscyclus van Dunamare Onderwijs gewerkt volgens de volgende principes:

- Balans tussen regie en ruimte
- Feedup, feedback en feedforward
- De professionele dialoog
- Doelgericht en planmatig werken
- Context-specifiek handelen

5.2 Kwaliteitszorg

Saga sluit aan bij het kwaliteitsbeleid van Dunamare Onderwijs, werkt op basis van het Dunamare kwaliteitsprofiel en werkt op basis van het kwaliteitszorgsysteem van Dunamare. Ook wordt Saga vanaf schooljaar 23/24 meegenomen in de cyclus van audits en visitaties van Dunamare. De kwaliteit van het onderwijs op Saga wordt beoordeeld aan de hand van andere data dan de gegevens waar traditionele scholen hun kwaliteit mee toetsen. Daar waar Saga afwijkt van de traditionele data die gebruikt worden bij de kwaliteitszorg, gebeurt dit in afstemming met het College van Bestuur.

Wij volgen de kwaliteitsrichtlijnen van Dunamare Onderwijs en de VAO voor de kwaliteit van:

- Dagstarten
- Challenges
- Inspiratiesessies
- Stiltetijd
- Begeleiding door coaches
- Monitoren van voortgang
- Eigenaarschap van leren
- Zelforganisatie van teams
- Professionalisering
- PTA's en eindexamen

Eens per vier jaar schrijven wij een schoolplan waarin de ambities voor de komende vier jaar uiteen worden gezet. De ambities uit het schoolplan worden vervolgens jaarlijks uitgewerkt in het jaarplan, teamplan en de schoolgids. Saga reflecteert periodiek aan de hand van observaties en intervisie op de kwaliteit van het onderwijs aan de hand van een kwaliteitskalender. Wij leggen verbetermaatregelen vast en evalueren de resultaten aan de hand van de (aangepaste) kwaliteitskalender. Drie- á viermaal per jaar vinden er voortgangsgesprekken plaats met het College van Bestuur en de schoolleiding waarbij onderwijskwaliteit, HR en de financiën op de agenda staan. Daarnaast nemen wij jaarlijks een tevredenheidsonderzoek af bij jongeren, medewerkers en ouders. Ook monitoren wij jaarlijks de sociale veiligheid op school middels een vragenlijst. De uitkomsten hiervan worden besproken binnen het MT en er worden eventuele vervolgspraken gemaakt als verbetering nodig is. Wij leggen verantwoording af via Scholen op de Kaart en houden de informatie over Saga actueel in Vensters. Wij evalueren jaarlijks het OPP. Eens per twee jaar houden wij een zelfevaluatie gebaseerd op het Dunamare kwaliteitsprofiel.

5.3 Borgen van kwaliteit op Saga

Een leerling wordt op Saga alleen 'gemeten' ten opzichte van zichzelf. Er is wel degelijk sprake van leeropbrengsten, deze zijn echter, met uitzondering van het PTA, niet altijd kwantificeerbaar. De kwaliteit van het onderwijs wordt ook beoordeeld aan de hand van andere data (en paramaters) dan de gegevens waar traditionele scholen hun kwaliteit mee toetsen.

Op Saga leggen leerlingen hun eigen doelen vast in de challenge monitor en voortgangsmonitor. In de monitor volgen wij de jongeren en op basis van die uitkomsten voert een coach het gesprek met elke jongere. De coaches bespreken de ontwikkeling van de jongere in coachgesprekken, voortgangsgesprekken en reviewgesprekken. Daarbij maken wij samen inzichtelijk welke (zelfgekozen) resultaten van de challenges zijn behaald, welke vaardigheden daarbij zijn ontwikkeld en hoe wij samen terugkijken op het leerproces. De gesprekken leggen wij vast in Magister.

Ook maken wij de kwaliteit van deze ontwikkeling inzichtelijk aan de hand van portfolio's, de voortgangsmonitor en gestuurde vragenlijsten. Zo ontstaat een totaalbeeld van de ontwikkeling in termen van behaalde doelen, persoonsvorming, socialisatie, executieve functies, schoolse (basis)vaardigheden en LOB.

De komende jaren onderzoekt Saga hoe de totale ontwikkeling van jongeren het beste in kaart gebracht kan worden en geborgd kan worden. Ook onderzoeken wij hoe wij het beste de ontwikkeling op het gebied van basisvaardigheden in kaart kunnen brengen.

5.4 Kwaliteitsstructuur en -cultuur

5.4.1. Hoe sturen wij op kwaliteit?

1. Het team stelt streefdoelen per periode

Iedereen kan naar eigen inzicht naar de streefdoelen werken. Deze hebben te maken met de pedagogiek, didactiek en/of professionalisering. Coaches houden dit zelf bij in de challenge monitor. Periodiek wordt hierop gereflecteerd: is het doel behaald? Doen we gezamenlijk en individueel nog het goede voor jongeren? Is hetgeen we doen nog congruent aan onze visie? Wat is de feedback van de jongerenraad en de klankbordgroepen? Met de inzichten uit deze evaluatie sturen wij onszelf bij door de doelen aan te passen. Door ons steeds opnieuw te verhouden tot de visie van Saga, Dunamare Onderwijs en de VAO ontstaat een structuur bestaande uit cycli van plannen, handelen, reflecteren, aanpassen, (her)ontwerpen (PDCA-cyclus). De integratie van deze processen en de positieve attitude van het team ten opzichte van de visie maakt dat er op Saga een gedragen kwaliteitscultuur heerst.

2. Door als coaches challenges te formuleren voor de eigen ontwikkeling als coach en teamlid

Deze challenges bespreken we met het team en de teamleider en zijn een onderdeel van onze (zelf)evaluatie en het goede gesprek. Daarnaast besteden wij veel tijd aan professionalisering en facilitering van de verschillende processen.

3. Door regelmatig op te laden als team, school en community en onze WHY te voeden

Van daaruit werken wij planmatig aan onze visie en missie met het coachteam, community, jongerenraad en de klankbordgroep.

4. Door als Saga binnen de VAO actief bij te dragen

Dit doen wij o.a. door aan de Kenniskring Kwaliteit deel te nemen. Wij betrekken Dunamare Onderwijs actief bij de ontwikkeling van het kwaliteitsbeleid van de VAO en de ontwikkeling van Saga an sich.

5.4.2. Hoe borgen wij de kwaliteit van ons onderwijs?

Om te zorgen dat de kwaliteit van ons onderwijs op orde blijft, zorgt Saga voor:

- **Opvolgen van de methodes en processen zoals gesteld in Dunamare kwaliteitsbeleid.**
- **Wekelijkse intervisie over ons pedagogisch en didactisch handelen.**
- **Werkgroepen didactiek, pedagogiek zijn verantwoordelijk voor de ontwikkeling van het onderwijs, evalueren dit, doen voorstellen, nemen besluiten en leggen dit vast.**
- **De werkgroep kwaliteit onderzoekt hoe de ontwikkeling gemonitord kan worden in een digitaal platform, waarbij kerndoelen en eindtermen zichtbaar zijn.**
- **Leerlingen houden tweemaal per jaar een presentatie over de ontwikkeling, die wordt vastgelegd in het portfolio.**
- **Coaches houden tweemaal per jaar driehoeksgesprekken met jongeren en ouders, de gespreksverslagen worden vastgelegd in Magister.**
- **Leerlingen maken periodiek gestuurde vragenlijsten over eigenaarschap van leren, tevredenheid en sociale veiligheid.**

- Vastleggen van alle activiteiten die een leerling op school onderneemt:
 1. Alle challenges worden bijgehouden in de Egodact challengemonitor.
 2. Alle challenges hebben een 'footprint', een resultaat. Dit wordt bewaard.
 3. Alle gevolgde inspiratiesessies en L.O.-lessen van leerlingen worden bijgehouden.
- Vakexperts worden betrokken bij profielkeuze en PTA.
- Tijdens reviewgesprekken wordt de feedback van de experts meegenomen.
- De ontwikkeling van jongeren wordt periodiek door coaches met de jongeren geëvalueerd en dit wordt vastgelegd in de monitor.

5.4.3. Hoe borgen wij de kwaliteit van het team?

Om te zorgen dat de kwaliteit van het team op orde blijft, zorgt Saga voor:

- Teambuilding en sturing op systemische transitie, verandering en pionieren.
- Wekelijkse review teamrollen.
- Werkgroepen professionalisering en kwaliteit zijn verantwoordelijk voor de professionalisering en voor de ontwikkeling van het kwaliteitsbeleid en de kwaliteitszorg. Werkgroepen evalueren dit, doen voorstellen, nemen besluiten en leggen dit vast.
- Maandelijks planning doornemen en taken bedenken voor backlog.
- Periodieke team-retrospective.
- Professionaliseringsmiddagen en intervisie 1x per week.
- Persoonlijke challenges van coachteam, observaties.
- Studiedagen 1x per maand en Verenigingsdagen 4x per jaar.
- Functioneringsgesprekken aan de hand van competenties, observaties, bezoeken en 360 graden peerfeedback.
- Uitgebreide medezeggenschap van jongeren en ouders/verzorgers.
- Zelforganiserende coachteams.
- Saga stelt elk jaar een jaarplan op met daarin de ambities van het team.

5.5 Ambities

In 2026-2027:

- Is de ontwikkeling van eigenaarschap van leren gemeten in vragenlijsten en vastgelegd in Magister.
- Is de ontwikkeling van challenges en de voortgang van jongeren vastgelegd in een digitaal platform, waarbij gehaalde kerndoelen en eindtermen ook inzichtelijk zijn gemaakt.
- Zijn examenreglementen en PTA's voor alle niveaus en profielen beschikbaar.
- Zijn eindexamenprocedures op orde en goed doorlopen.
- Worden (eindexamen) resultaten gedeeld via Magister, ISD en Vensters.

6. Goed werkgeverschap

6.1 Strategisch HR-plan Dunamare Onderwijs

Om het verhogen van de onderwijskwaliteit op de scholen te faciliteren en stimuleren, introduceerde Dunamare Onderwijs twee pijlers: goed werkgeverschap en goed bestuur. Zie hiervoor www.dunamare.nl.

Vanuit de pijler goed werkgeverschap handelen wij met de overtuiging dat medewerkers het verschil maken. Wij zijn van mening dat hun prestaties cruciaal zijn bij het verwezenlijken van de ambitie die ons allen bindt: het stimuleren van de brede talentontwikkeling van alle jongeren. Anders gezegd: het gedrag dat alle collega's in de praktijk laten zien en de manier waarop zij met hun eigen groei en talentontwikkeling omgaan, is doorslaggevend voor het behalen van de ambitie die we onszelf ten doel gesteld hebben.

Behalve een focus op talentontwikkeling van de medewerkers, geven we binnen onze onderwijsgroep ook invulling aan goed werkgeverschap door een aantrekkelijk en onderscheidend werkgever te zijn, zodat we getalenteerde mensen aan ons weten te binden en - minstens zo belangrijk - blijven boeien. Bij de focus op talentontwikkeling en het zijn van een onderscheidend werkgever onderkennen we, naast 'de basis op orde', drie invalshoeken: professionele medewerkers, leiderschap en een stimulerende werk- en leeromgeving:

• *Professionele medewerkers*

Onder **professionaliteit** verstaan wij onder andere het hebben van een open, onderzoekende houding, bereidheid tot ontwikkelen en het tonen van eigenaarschap. Immers: bevoegenheid, passie en een professionele attitude hebben een groot effect op de kwaliteit van onderwijs.

• *Leiderschap*

Daarnaast geloven wij in een type **leiderschap** dat voedend en stimulerend is ten aanzien van verbinding, vertrouwen en ontwikkeling van medewerkers. Waarbij de focus voor schoolleiders ligt op het vergroten van de betrokkenheid en bekwaamheid van medewerkers en zij doorlopend gestimuleerd worden om zich professioneel te (blijven) ontwikkelen.

• *Stimulerende werk- en leeromgeving*

En, last but not least, dit alles vraagt om een **stimulerende werk- en leeromgeving** die cruciaal is voor het daadwerkelijk ontplooiën van talent: medewerkers ontwikkelen zich als ze plezier hebben, gezien en gehoord worden en uitgedaagd worden in wat ze doen. Als ze gezond en vitaal zijn. En als ze het vertrouwen voelen om te experimenteren.

6.2 Medewerkersbeleid Saga

De visie van Dunamare op goed werkgeverschap sluit aan bij de leer- en werkomgeving die Saga wil creëren. Dit zie je terug in de volgende drie pijlers van het medewerkersbeleid:

• *Vitaliteit en werkplezier*

Een stimulerende werk- en leeromgeving is essentieel. Het is onze visie dat wij alleen veiligheid en leerplezier kunnen bieden wanneer wij veiligheid en werkplezier kunnen ervaren.

Wij maken gebruik van de faciliteiten geboden door Dunamare om te zorgen voor vitaliteit, rust en ontspanning.

- **Leiderschap**

Agora-onderwijs is pionieren. De teamleider is verantwoordelijk voor veiligheid, verbinding en vertrouwen in het team zodat het zelf eigenaarschap kan ontwikkelen als coach, professional en lid van een zelforganiserend team. Dit vraagt om leiderschap van elke coach. De teamleider stelt zich daarbij op als richting-aangever, coach, procesbegeleider en verbindende factor binnen het team.

- **Meesterschap**

Agora-coaches bouwen de brug terwijl ze er al op staan. Dit vraagt om moed, leervermogen, constante zelfreflectie en de juiste begeleiding van de teamleider. Onze coaches werken continu aan hun ontwikkeling, wat bij Saga met name terug te zien is in een groeiend bewustzijn over het eigen handelen en dat van anderen.

- **Zelforganisatie**

Saga wordt geleid door de schoolleiding, de uitvoering wordt uitgevoerd door een zelforganiserend team met een grote mate van verantwoordelijkheid en vrijheid. Het eigenaarschap van de verschillende rollen binnen het team ligt volledig bij de leden van het team. Wij besteden daarom veel aandacht aan teambuilding, zodat wij kunnen blijven vertrouwen op elkaar, onszelf en de omgeving.

Coaches

De relatie en interactie tussen de coach en de jongere is de belangrijkste factor voor succes op Saga. Tegelijkertijd vragen we essentieel andere vaardigheden van coaches in vergelijking met het vertrouwde werk van docenten. Coaches zijn eerstegraads of tweedegraads bevoegd docent (of leerkracht PO met de ambitie om een tweedegraads lesbevoegdheid te halen). Verder dienen zij kennis te hebben van hoe leerprocessen bij jongeren verlopen en hoe ze situaties creëren waarin jongeren zichzelf kunnen motiveren om te leren. Ook beschikken ze over voldoende vaardigheden in het coachen en begeleiden van jongeren vanuit inzichten over zelfregulatie, metacognitieve processen en motivatie.

Vakexperts

Naast de kerngroep van coaches bestaat Saga uit een flexibele pool van eerste- en tweedegraads docenten en andere deskundigen die wordt ingezet om verdiepende en specifieke (vak)kennis aan te reiken en jongeren voor te bereiden op de eindexamentermen per vak.

Deze pool van experts komt meer expliciet in beeld bij de jongere wanneer die de overgang maakt naar de eindexamen-fase van Saga. Voor het werven en inzetten van deze experts wordt samenwerking gezocht met andere scholen van Dunamare Onderwijs én wordt gebruik gemaakt van het netwerk van Agora-scholen in Nederland waar (vak-)experts gezamenlijk worden ingezet om op een hybride wijze les te geven aan jongeren op verschillende Agora's.

Ondersteuners

De zorg wordt op Saga door een zorgcoördinator overzien. Het coachen van jongeren is voor een deel inclusief trajectvoorziening. Daar waar de (extra) ondersteuningsbehoefte van jongeren buiten de belastbaarheid en scope van het coachteam valt, voorziet de zorgcoördinator in de ondersteuningsbehoefte van jongeren. De financiële administratie is in handen van ondersteunend personeel, onder toezicht van de teamleider en de schoolleiding. Ook algemene ICT-taken worden deels door het coachteam opgepakt. Naarmate de jongerenpopulatie toeneemt worden de uren en taken van de ondersteuners uitgebreid.

6.3 Professionalisering

Saga maakt dankbaar gebruik van de Dunamare Academie voor de opleiding en professionalisering van collega's. Werken bij Saga vraagt nieuwe kennis en aanvullende pedagogische en didactische vaardigheden voor de docent. Met deze aanvullende kennis en vaardigheden zal de docent het niveau van zelfregulerend leren bij jongeren en daarmee de essentie van Saga kunnen borgen. Vanuit de bestaande lerarenopleidingen krijgen de docenten deze aanvullende kennis en vaardigheden voor Saga in beperkte mate mee.

Ontwikkeling van coach naar Agoriaanse meester

In de rubric 'Criteria en ontwikkelfasen van een Agoriaanse meester' (zie website), staat welke stappen medewerkers nemen om een Agoriaanse meester te worden.

Voor dit traject wordt vier jaar uitgetrokken. Om dit te bereiken, worden de volgende acties ingezet:

- Coaches volgens een opleiding didactisch coachen en beeldcoachen;
- Alle coaches volgen een professionaliseringstraject wanneer zij starten bij Saga;
- Coaches hebben hun persoonlijke challenges en krijgen hierop feedback van team
- Medewerkers worden gecoacht door ervaren medewerkers
- Alle medewerkers nemen actief deel aan de verenigingsdagen
- Medewerkers bezoeken twee dagen per jaar een andere Agora school, op die momenten zijn er coaches van andere Agora scholen op Saga aanwezig.

Gesprekkencyclus

Het goede gesprek vindt jaarlijks plaats tussen medewerkers en schoolleiding, waarin afspraken worden gemaakt over gewenste ontwikkeling en scholing. Dit wordt vastgelegd in een persoonlijk professionaliseringsplan. Vast onderdeel van deze ontwikkelingsgesprekken is een 360- graden-peerfeedback waarin peerfeedback over het functioneren van de medewerker gevraagd wordt aan collega's en jongeren.

Onderliggend zijn de ontwikkelfasen van een Agoriaanse meester, vertaald naar een eigen kijkwijzer.

Omdat Saga in oprichting is en de komende jaren naar verwachting flink groeit, voert de teamleider daarnaast nog twee gesprekken per jaar om het welzijn en welbevinden van het team te peilen. In deze gesprekken komen aan bod hoe de collega het werk ervaart en wat er nodig is op het gebied van:

- **Vitaliteit en werkplezier**
- **Meesterschap**
- **Zelforganisatie**
- **Leiderschap**

6.4 Werving en ontwikkeling personeelsbestand

Wij geloven dat we jongeren het beste in hun behoefte kunnen voorzien met een divers personeelsbestand. De komende jaren moeten er voldoende potentiële coaches geworven worden. Voorafgaand aan de werving worden informatiemomenten georganiseerd waar belangstellenden kennismaken met allerlei facetten van het leren binnen Agora. Mogelijke coaches moeten vervolgens een selectieprogramma (assessment) doorlopen. Nieuwe coaches doorlopen een onboarding programma en worden begeleid door de teamleider en door de begeleider van nieuwe docenten op de school. Ook zullen we met Dunamare en de VAO kijken naar mogelijkheden om opleidingsscholen aan Saga te koppelen en hiermee ook de participatie met lerarenopleidingen te bewerkstelligen.

6.5 Bovenschools personeelsbeleid

Op de - aan Saga te benoemen - medewerkers is het bovenschoolse personeelsbeleid van Dunamare Onderwijs van toepassing. Concreet betekent dat het volgende:

• **Functieboek**

De medewerkers van Saga dienen benoemd te worden op voor Dunamare beschreven en gewaardeerde functies.

• **Functiemix**

Over de functiemix worden afspraken gemaakt met de M conform het vastgestelde beleid van Dunamare..

Gelet op de specifieke criteria en de noodzakelijke ontwikkeling van de onderwijsfilosofie van Saga wordt voor de eerste drie schooljaren (t/m 2024/2025) toegestaan dat medewerkers worden benoemd buiten het Dunamare mobiliteitsbeleid voor medewerkers. Te benoemen medewerkers van buiten Dunamare krijgen in beginsel een benoeming voor bepaalde tijd van één schooljaar volgens het huidige benoemingsbeleid van Dunamare. Bij gebleken geschiktheid en levensvatbaarheid van Saga, kan deze benoeming nogmaals worden verlengd of worden omgezet in een benoeming voor onbepaalde tijd. Na 1 augustus 2025 gaat Saga deel uitmaken van het mobiliteitsbeleid van Dunamare en wordt geheel gewerkt volgens de Kadernotitie Formatie en Mobiliteit van Dunamare.

6.6 Ambities

In 2026-2027:

- Hebben de coaches van het eerste uur het Agoriaans Meesterschap bereikt;
- Heeft Saga een toereikende pool van vakexperts binnen Dunamare;
- Wordt jaarlijks op basis van 360-graden peerfeedback door iedere medewerker een persoonlijk ontwikkelingsplan opgesteld;
- Werken alle medewerkers aan hun persoonlijke leerdoelen en bezoeken zij alle Agora verenigingsdagen.

7. Financieel beleid

Saga volgt de begrotings- en controle-cyclus zoals deze is vastgelegd is in de kwaliteitsnota van Dunamare Onderwijs. Richtlijn voor een gezond en duurzaam financieel beleid van Saga is dat alleen structurele middelen voor het structurele onderwijsaanbod worden ingezet. Niet geormerkte incidentele baten zullen alleen ingezet worden voor incidentele voorzieningen of projecten. Daarnaast is het financieel beleid te allen tijde open en transparant naar ouders en andere belanghebbenden.

7.1 Beleid

Saga wordt niet als zelfstandige school bekostigd. Het is onontkoombaar dat er keuzes gemaakt en prioriteiten gesteld moeten worden. De school ontvangt jaarlijks een “lumpsum” die afhankelijk is van het aantal ingeschreven jongeren. Dit bedrag is bedoeld om de salarissen te betalen en de school te exploiteren. Er wordt jaarlijks een begroting gemaakt in samenwerking met de afdeling control van Dunamare. Hier wordt verantwoording over afgelegd door de schoolleiding.

Juist vanwege de wetenschap dat financiële schaarste een factor van betekenis is, streven wij ernaar om belangrijke beleidskeuzes te maken vóóordat de formatie en begroting worden gemaakt. We voorkomen daarmee dat nieuw beleid ondergeschikt dreigt te raken aan staand beleid. Salarislasten spelen een belangrijke rol in het beleid t.a.v. behouden en verbeteren van kwaliteit. Om de kwaliteit van het nieuwe Agora-onderwijs te kunnen borgen is in het eerste jaar gekozen voor werving in (hoge) lc- salarisschalen, uiteraard gekoppeld aan de bijbehorende competenties en verantwoordelijkheden. Daardoor zijn de kosten per fte niet geleidelijk verdeeld over lb, lc en ld. In het verloop van de geplande bezetting tot 2026-2027 zetten we overwegend lb-docenten (coaches) in.

7.2 Begrotingen

Doordat Saga nieuw is binnen Dunamare Onderwijs, zijn we sterk aangewezen op eigen inschattingen voor de eerste meerjarenbegroting. De meeste andere Agora scholen zijn jong. Daarnaast maakt elke school een eigen, unieke groei en organische ontwikkeling door waardoor het niet vanzelfsprekend is te kunnen vergelijken met andere scholen.

7.2.1 Inkomsten

De belangrijkste bron van inkomsten voor Saga is de financiering van de overheid. Andere inkomsten worden gegenereerd uit:

Vrijwillige ouderbijdrage:

de inspiratiesessies, workshops, excursies en masterclasses en het leren in kleine groepen worden niet door de overheid vergoed. Ook het hebben en inrichten van werkplaatsen, laboratoria of het creëren van een community zitten niet in de lumpsum die wij van de overheid ontvangen. Wij vragen daarom een vrijwillige financiële bijdrage van de ouders voor het bekostigen van deze extra onderwijsdoelen. Het is echter nimmer de bedoeling dat de vrijwillige ouderbijdrage een drempel vormt voor ouders om hun kind voor dit onderwijs in

aanmerking te laten komen. Als ouders deze bijdrage niet kunnen of willen betalen, heeft dit geen invloed op de schoolloopbaan van hun kind.

Subsidies

Saga zal proberen gebruik te maken van zoveel mogelijk subsidies waar dat relevant is. Dit kunnen zowel landelijke als lokale overheidssubsidies zijn, maar ook subsidies van stichtingen of andere instellingen.

Sponsoring

Saga zal onderzoeken of het mogelijk is gebruik te maken van sponsorgelden.

7.2.2 Uitgaven

Met het CvB van Dunamare Onderwijs is overeengekomen dat de school de eerste vijf jaar van haar bestaan een negatief financieel resultaat zal laten zien. Dat de uitgaven in de eerste jaren groter zijn dan de inkomsten wordt voornamelijk veroorzaakt door:

1. Opstartkosten

De oprichtingswerkzaamheden zijn al ten laste van de begroting van de school gegaan.

2. Relatief hoge investeringslasten

Kosten van verbouwing en huisvesting zijn relatief hoog, omdat het aantal jongeren laag is ten opzichte van de capaciteit van het gebouw en omdat er sprake is van achterstallig onderhoud. Daarnaast moet worden geïnvesteerd in huisvesting op Agoriaanse wijze.

3. Relatief hoge personeelslasten

Hoewel deel van het Agora-concept is dat de personele overhead minimaal wordt gehouden is de hoeveelheid management in de beginfase relatief hoog. Dat is ook nodig, omdat de teamleider tevens de conceptdrager is. Totdat de geworven coaches zelf het concept volledig 'ademen' is het, bij een nieuw concept als dit, verstandig om extra mankracht aan te houden die het concept bewaakt. Daarnaast zijn de lasten voor de professionalisering van het coachteam relatief hoog ten opzichte van traditionele scholen. Dit blijft zo, Agora-coaches pionieren mee in de wetenschap en op het gebied van onderwijskunde, pedagogiek en onderwijsvernieuwing.

4. Kleine coachgroepen

Elke coach begint bij Saga met een coachgroep van 15 jongeren. In de twee jaren daarna groeit zijn/haar groep naar 18 jongeren. In de beginjaren zijn er relatief veel coaches met een kleine coachgroep en dit maakt dat er relatief hoge kosten zijn. Een element om de kleine groepen en dus hoge OP bezetting betaalbaar te houden is de kosten per OP fte 'laag' te houden door te zorgen voor een goede balans in lb-lc-ld docenten (coaches).

5. Relatief weinig ondersteunend personeel

De verhouding van OOP-OP is relatief laag vergeleken met andere scholen. Reden is dat coaches veel van de indirecte ondersteuning zelf kunnen doen en geïntegreerd werken. Daardoor lopen het primaire proces, ondersteuning en de administratie meer door elkaar.

6. Huisvestingslasten

Ten aanzien van huisvestingslasten is het uitgangspunt dat Saga laagdrempelig en kleinschalig gebruikmaakt van faciliteiten, oude materialen hergebruikt, duurzame keuzes maakt en verstandig investeert in huisvesting, door minimaal te verbouwen en vooral in te zetten op meubilair en maximale flexibiliteit.

7.3 Ambities

In 2026-2027:

- Is er een gezond financieel beleid, ook gedragen door het CvB en de directieraad.
- Ligt er een sluitende begroting voor de jaren 2026-2030.

8. Groei-ambities

Zoals al op andere plaatsen in dit document duidelijk wordt is er een grote groei-ambitie. Het beleid ten aanzien van huisvesting en diversiteit is hierop aangepast.

8.1 Huisvestingsbeleid

Agora-onderwijs maakt gebruik van de volgende (vaak gemeenschappelijke) leer- en werkplekken:

- Handenarbeid/ techniek
- Beeldende vorming
- Theater/band
- L.O.
- Geluidsstudio
- Green screen en montage studio
- Wetenschapsonderwijs/NaSk/Bio
- Groen/moestuin/Bio
- Robotica/domotica/ICT ruimte
- “Stille” werkplekken
- Kookplek
- Workshopruimte
- Mediatheek
- Coachwerkplek
- Samenwerkplek
- Aula
- OOP-plek
- Overlegplek
- Werkplekken voor leerlingen
- Zitplekken

In de eerste jaren verbruiken Agoraleerlingen meer dan de gangbare m² per leerling, in latere jaren lopen zij dit in omdat er geen extra ruimtes nodig zijn met een gemeenschappelijke functie en alleen maar meer werkplekken.

Saga start in een vleugel van de oude Duin en Kruidbergmavo in Driehuis. Als de groeiambities gerealiseerd worden, kan dit gebouw binnen vier tot vijf jaar gevuld worden door Saga. Dit is echter nog niet zeker. In 2022-2023 moet duidelijk worden of Saga in het gebouw kan blijven in de daaropvolgende jaren en of de vraag naar extra m² per leerling in de eerste jaren van opbouw, kan worden beantwoord door de gemeente. Als het streefgetal van 150 leerlingen in 2023-2024 wordt gehaald heeft Saga in 2023-2024 vier extra lokalen nodig op de huidige locatie.

In 2023-2024 moet besloten worden of Saga het gebouw op termijn helemaal kan en mag ‘vullen’. Zo niet, dan zal in de loop van datzelfde schooljaar nieuwe huisvesting gevonden moeten worden.

8.2 Diversiteit en kansengelijkheid

Saga heeft als doelstelling om een school voor alle jongeren te kunnen zijn, ongeacht niveau, afkomst, huidskleur, sociale status, etc. Ook hier geldt een ongelijke behandeling voor gelijke kansen

We vinden die diversiteit op school belangrijk, omdat we zoveel mogelijk de reële wereld naar binnen willen halen. Door jongeren van alle niveaus, jaarlagen en leeftijden door elkaar te plaatsen, gaan wij segregatie tegen. Daarnaast wil Saga een bijdrage leveren aan het creëren van meer kansengelijkheid. Daarvoor is het belangrijk dat iedereen zich welkom voelt en dat iedere potentiële jongere zich herkent in de populatie en samenstelling van het coachteam.

9. Saga Driehuis in een notendop



Saga Driehuis biedt als eerste in de regio Velsen het radicaal nieuwe en wetenschappelijk onderbouwde, diplomagerichte Agora-onderwijs. Agora geeft élke jongere alle ruimte zijn eigen leervraag te ontdekken, waarbij de eigen verbeeldingskracht, talenten en interesses centraal staan. Deze leervraag – missie – vormt het uitgangspunt voor het ontwikkelpad dat de jongere doorloopt, professioneel begeleid door Agora-coaches, gebruikmakend van state-of-the-art digitale leermiddelen. Door een intuïtieve leeromgeving te creëren van vertrouwen, motivatie, inspiratie, samenwerking en creativiteit brengt Saga de jongere in een flow van continue persoonlijke vorming. Saga legt een waardevol fundament voor een leven lang leren en biedt daarmee handvatten voor de toekomst voor al onze jongeren.



Saga Driehuis

Nicolaas Beetslaan 3
1985 HH Driehuis

T +31 (0)6 34 30 08 34
E info@sagadriehuis.nl
I www.sagadriehuis.nl