

LEONARDO COLLEGE

SCHOOLPLAN 2023-2027

IN HET KORT

Ruimte maken
Positief en inclusief
Sociale cohesie
Basisvaardigheden
Burgerschap

DOEL

Het schoolplan is een instrument om sturing te geven aan het onderwijs en planmatig te werken aan verbetering van de onderwijskwaliteit en leeropbrengsten. Het brengt de visie, de onderwijsaanpak en de ambities van de school samen en beschrijft welke keuzes er gemaakt worden.

SAMENVATTING

In dit schoolplan is steeds gezocht naar de balans tussen de drie doeldomeinen van onderwijspedagoog Gert Biesta: kwalificatie, socialisatie en persoonsvorming. Daarnaast is 'ruimte maken' ons eigen grote thema. We zien deze ruimte als een vorm van vrijheid geven en dat gaan we inzetten op allerlei gebieden: keuzeruimte voor leerlingen, (ontwikkel)ruimte voor docenten en ruimte in de organisatie. Verwar deze vorm vrijheid echter niet met vrijblijvendheid: er blijven kaders en daarmee ontstaat de keuze om sommige dingen niet te doen. Wat we doen kiezen we bewust en met elkaar.

TOTSTANDKOMING

In het schooljaar 2022-2023 is middels een aantal plenaire bijeenkomsten input opgehaald vanuit het docententeam, ouders en leerlingen. Op die inbreng hebben de groepen tevens feedback kunnen geven. Vervolgens is met een kleinere klankbordgroep en met de werkgroep Onderwijs en Ontwikkeling gekeken naar rode draden en prioritering. Het concept is voorgelegd aan diverse gremia binnen de school, van feedback voorzien en waar nodig aangepast.



Vrijheid



Gelijkwaardigheid



Ontmoeting



Diversiteit

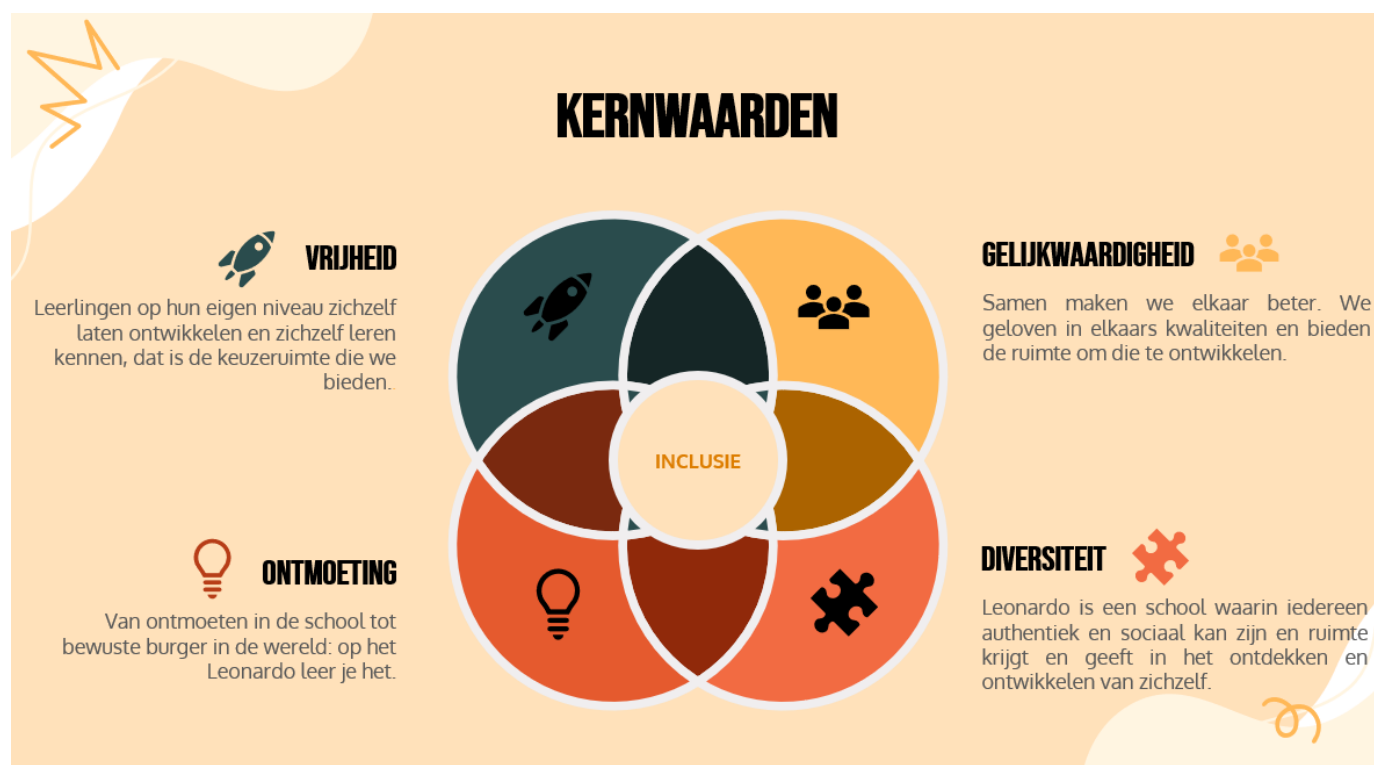
ONZE VIJF KEUZES VOOR DE TOEKOMST

Bewust openbaar onderwijs
De scholengroep als bonus
Leren doe je overal
Samen leren, individueel excelleren
Duurzaam voorop lopen

KIES JE RUIMTE!

INLEIDING

Het Leonardo College is een kleinschalige school voor openbaar onderwijs en dat dragen we bewust uit. Dat houdt in dat onze vier kernwaarden vrijheid, gelijkwaardigheid, ontmoeting en diversiteit het DNA van onze school bepalen. Dat betekent niet dat op het Leonardo College alles kan en mag: op sommige gebieden willen we duidelijke keuzes maken en daarmee juist exclusief zijn. Hoe wij invulling geven aan onze kernwaarden is hieronder te zien.



Het Leonardo College maakt deel uit van de Scholengroep Leonardo da Vinci. Het Koersplan 2022-2026 vanuit de scholengroep is gebaseerd op vijf keuzes voor de toekomst:

- Bewust openbaar onderwijs
- De school als basis, scholengroep als bonus
- Leren doe je overal
- Samen leren, individueel excelleren
- Duurzaam voorop lopen

Deze keuzes zijn de blauwdruk geweest voor dit schoolplan. Het schoolplan geeft daarmee richting aan verschillende beleidsterreinen en laat tot slot de samenhang zien. Achtereenvolgens komen ambities op het onderwijskundig beleid, het personeelsbeleid en het stelsel van kwaliteitszorg in dit plan aan bod. Deze ambities zullen vertaald worden in separate jaarplannen en implementatieplannen.

KIES JE RUIMTE!

1. ONDERWIJSKUNDIG BELEID

Visie op onderwijs

Het Leonardo College biedt goed en eigentijds onderwijs aan op mavo, havo en vwo-niveau en is daarnaast Topsport Talentschool. Wij vinden het belangrijk om jongeren op te leiden tot zelfbewuste burgers die verantwoordelijkheid nemen voor hun keuzes en actief bijdragen aan de plek waar ze wonen. Die duurzaam omgaan met de wereld. Aan hun ontwikkeling leveren wij een bijdrage en dat is meer dan slechts het uitdelen van een diploma. Dat zien we als onze maatschappelijke opdracht. In aansluiting op onderwijspedagoog Gert Biesta richten we ons onderwijs op drie doeldomeinen:

1. **Kwalificatie:** wij vinden het belangrijk dat onze leerlingen kennis en vaardigheden verwerven waarmee zij aan de slag kunnen in hun werk en in hun leven.
2. **Socialisatie:** wij vinden het belangrijk dat onze leerlingen leren om maatschappelijke vraagstukken vanuit verschillende invalshoeken te benaderen en leren keuzes te maken; vanuit hun eigen perspectief én dat van een ander.
3. **Persoonsvorming:** wij vinden het belangrijk dat onze leerlingen ontdekken wat zij zelf belangrijk vinden en waar zij goed in zijn, wat zij willen leren en hoe zij hun leven en hun wereld willen vormgeven.

Binnen de verschillende niveaus hanteren we een breed onderwijsaanbod, dat de afgelopen jaren alleen maar breder is geworden. Het vak filosofie, het kunstatelier, Cambridge Engels, onderzoeken en ontwerpen, het sportaanbod e.d. zorgen ervoor dat het huidige systeem met negen verschillende lessen van 45 minuten op een dag niet meer houdbaar is en ook niet meer wenselijk. Desondanks willen we onze leerlingen de ruimte bieden om op hun eigen niveau zichzelf te ontwikkelen en hun talenten te ontdekken.

Dit heeft geleid tot ambities op drie verschillende onderwijskundige thema's: keuzeruimte bieden, een positief en inclusief leerklimaat en de basisvaardigheden op orde.

Ons sportbeleid wordt in dit plan niet afzonderlijk genoemd, maar verdient wel aandacht. Sport is een vanzelfsprekend onderdeel van onze school; er is geen reden om dat in de komende vier jaar te veranderen. We zijn blij met en trots op onze sportafdeling en zullen dat ook de komende jaren blijven uitdragen en waar nodig versterken.

1.1 Keuzeruimte bieden

Ons onderwijs is toe aan een nieuwe stap. De komende jaren groeien we toe naar een flexibel aanbod voor onze leerlingen. Leerlingen krijgen daarmee de ruimte om keuzes te maken in wat maar ook in de manier waarop zij leren. We streven naar extra-curriculaire vakken, flexibele examinering en vakken op verschillende niveaus. We stappen af van het idee dat je alleen in het klaslokaal leert: overal kun je leren en in ons geval is de stad Leiden met haar vele musea, maatschappelijke organisaties en onderwijsinstellingen een ware proeftuin.

KIES JE RUIMTE!

Ambities

- Tegen het einde van het vierjarige plan hebben leerlingen de mogelijkheid om vakken en leerroutes te kiezen die aansluiten bij hun interesses en leerbehoeften. Het rooster en de lessentabel zijn hier volledig op aangepast.
- Leerlingen kunnen deelnemen aan extra-curriculaire vakken die buiten het reguliere curriculum vallen.
- Leerlingen krijgen de keuze om vakken op verschillende niveaus te volgen, afhankelijk van hun bekwaamheid en ambities.

Bovenstaande is geen vrijblijvendheid en daarom is er gekozen voor het woord *keuzeruimte* en niet voor *keuzevrijheid*. Leerlingen volgen bij ons nog steeds vakken en lessen in groepsverband en halen een passend diploma. Maar niet meer allemaal op dezelfde manier en in dezelfde tijd. Een voorbeeld van hoe dit ingevuld zou kunnen worden is een curriculum waarin twee derde vaststaat en een derde door de docent en de leerlingen samen wordt bepaald. Om onze leerlingen goed in beeld te hebben, hen te laten excelleren en hen te leren de juiste keuzes te maken, is formatief handelen en differentiëren noodzakelijk. Ons docententeam is daar de afgelopen jaren in geschoold en dit zullen we de komende jaren voortzetten.

1.2 Een positief en inclusief leerklimaat

Pedagogische visie

Het Leonardo College is een school met een groot hart, waar iedereen welkom is en de kans krijgt om zichzelf te zijn. We zijn trots op onze leerlingen, op de school en op elkaar. Wij zijn ervan overtuigd dat een positief leer- en werkklimaat cruciaal is om leerlingen keuzes te laten maken, hun talenten te ontwikkelen en te leren van gemaakte fouten. Deze pedagogische visie is vanzelfsprekend zichtbaar in ons hele onderwijs en geborgd in onze kernwaarden. Daarom bieden wij onderwijs door hoge positieve verwachtingen van onze leerlingen te hebben. We bieden onze leerlingen daarnaast heel bewust gelijke kansen, juist door niet iedereen gelijk te behandelen.

We vinden het belangrijk om een schoolcultuur te bevorderen waarin een aantal basisregels geldend zijn, maar waar leerlingen en medewerkers daarnaast worden aangemoedigd om met elkaar in gesprek te blijven en gezamenlijk tot oplossingen te komen. We streven naar een normatief kader dat deze benadering ondersteunt en faciliteert. Tegelijkertijd zijn we duidelijk exclusief op bepaalde vlakken, zoals racisme, buitensluiting en (verbaal) geweld, waarvoor absoluut geen plaats is binnen onze school.

In ons leerklimaat zijn feedback en feed forward, coaching en zelfvertrouwen sleutelbegrippen. Dit komt al mooi tot uiting in het werken met feedbackrapporten voor leerlingen en het coachend mentoraat, maar dit kan absoluut versterkt worden. Tevens verdient de groepsdynamiek in onze klassen de komende jaren structurele aandacht.

Ambities

Om ons pedagogisch-didactisch klimaat de komende jaren blijvend te versterken zijn de volgende drie ambities geformuleerd:

KIES JE RUIMTE!

1. Creëren van een inclusieve leeromgeving

Het klaslokaal is een plek waar diversiteit wordt gewaardeerd en gevierd. Leerlingen voelen zich veilig en gerespecteerd, ongeacht hun achtergrond, gender, etniciteit of vaardigheidsniveau. Er worden zichtbaar strategieën toegepast om inclusie te bevorderen, zoals het stimuleren van respectvolle communicatie, het faciliteren van open discussies en het aanmoedigen van samenwerking tussen leerlingen.

2. Bevorderen van talentontwikkeling en reflectie

Docenten hebben hoge positieve verwachtingen van alle leerlingen en moedigen hen aan om hun talenten en potentieel te ontwikkelen. Differentiatie in de les wordt toegepast om tegemoet te komen aan de individuele behoeften en leerstijlen van de leerlingen, zodat zij worden uitgedaagd en ondersteund op het passende niveau. Leerlingen ontvangen regelmatig feedback op hun werk, zowel op hun sterke punten als op gebieden waar verbetering mogelijk is. Feedback is constructief en gericht op groei, waarbij leerlingen worden aangemoedigd om te reflecteren op hun eigen leerproces en doelen te stellen voor verdere verbetering. Docenten fungeren als coaches die leerlingen begeleiden en ondersteunen bij hun leerproces.

3. Versterken van de groepsdynamiek

Er wordt veel aandacht besteed aan het bevorderen van een positieve groepsdynamiek in de klas. Leerlingen worden aangemoedigd om respectvol met elkaar om te gaan, elkaars ideeën en perspectieven te waarderen en samen te werken aan gezamenlijke doelen. Samenwerken, peer-feedback en samenwerkingsactiviteiten maken integraal deel uit van de lespraktijk.

Om te meten of bovenstaande drie doelen bereikt worden maken we gebruik van formatieve toetsen, klassenobservaties, leerlingenquêtes, klankborden, reflectieopdrachten en portfolio's. We onderzoeken de mogelijkheid om de inzet van peer-feedback, peer-mediation en focusgroepen te standaardiseren.

1.3 Basisvaardigheden op orde

We streven ernaar om ons onderwijs te verbeteren en onze leerlingen de vaardigheden en kennis bij te brengen die ze nodig hebben om succesvolle en verantwoordelijke burgers te worden. Daarom worden er ambitieuze beleidsplannen opgesteld voor de komende jaren op het gebied van taal en rekenen, digitale vaardigheden en burgerschap.

Om deze plannen te verwezenlijken, zullen we in het schooljaar 2023-2024 een overkoepelende werkgroep oprichten voor basisvaardigheden, die zich zal bezighouden met zowel taal en rekenen als burgerschap en digitale geletterdheid. Onze docenten spelen vanzelfsprekend een cruciale rol bij het uitdragen van deze visies, en we zullen hen dan ook ondersteunen door middel van bijscholing en integratie van deze thema's in het professionaliseringsplan.

1.3.1 Taal en rekenen

In het schooljaar 2022-2023 is gestart met een denktank referentieniveaus taal en rekenen, met als opdracht in kaart te brengen wat nodig is op dit gebied.

KIES JE RUIMTE!

Ambities

- Er is schoolbreed een sterk taal- en rekenbeleid aanwezig.
- Iedere docent werkt in zijn eigen les aantoonbaar aan de verschillende onderdelen van het beleid.
- Iedere leerling beheerst aan het eind van het leerjaar het fundamentele referentieniveau dat past bij zijn/haar leerjaar. Dit wordt door middel van metingen vastgesteld.

Vanaf het schooljaar 2023-2024 worden er in de onderbouw genormeerde toetsen afgenomen om de taal- en rekenvaardigheid te meten en is er zicht op de achterstanden van leerlingen. Leerlingen met achterstanden maken gebruik van gerichte (NT2-)ondersteuning. Na twee maanden ondersteuning wordt de achterstand getoetst om te achterhalen of ondersteuning voortgezet moet worden.

In het voorjaar van 2023 wordt er in de brugklassen gestart met de pilot 'taaltaken' bij alle vakken, waarbij er gewerkt wordt aan het verbeteren van de formulering van antwoorden op toetsvragen. Dit wordt geëvalueerd, zo nodig aangepast en vervolgens gefaseerd geïmplementeerd.

1.3.2 Digitale vaardigheden

Jongeren zijn niet zo digitaal vaardig als we denken, zoals blijkt uit Leerlingmonitor Digitale Geletterdheid 2020 van Kennisnet. Deze laat zien dat er veel verschillen zijn in hun digitale geletterdheid, die ook niet te herleiden zijn naar het niveau van de leerling. Onze leerlingen ontwikkelen pas optimaal hun talenten indien we in ons lesprogramma ook focussen op mediawijsheid, informatievaardigheden, ICT-basiskennis en computational thinking.

Ambitie

Ons doel is om elke leerling hun diploma te laten halen met een minimaal bekwaam niveau van digitale geletterdheid. Dat doen we door een doorlopende leerlijn te ontwikkelen, van primair onderwijs tot en met vervolgonderwijs in Leiden. Onze focus ligt op een leerlijn ICT-basisvaardigheden in een apart vak voor de onderbouw en een geïntegreerde aanpak voor mediawijsheid, informatievaardigheden en programmeren voor de bovenbouw in de reguliere vakken.

1.3.3 Burgerschap

Burgerschapsonderwijs op het Leonardo College is gericht op de relatie tussen school en maatschappij. We leren leerlingen hoe ze zich tot de samenleving moeten verhouden en een maatschappelijke identiteit kunnen ontwikkelen. Onze visie is dat we jongeren opleiden tot zelfbewuste wereldburgers die verantwoordelijkheid nemen voor hun keuzes, actief bijdragen aan hun gemeenschap en duurzaam omgaan met de wereld. Dit gaat verder dan alleen het behalen van een diploma en is onze maatschappelijke opdracht.

Goed burgerschap vereist een gerichte aanpak, waarbij onze kernwaarden leidend zijn. We zien burgerschap als een vanzelfsprekende houding. Hoe dit concreet vorm krijgt en welke keuzes hierbij horen moet komende jaren uitgewerkt worden.

KIES JE RUIMTE!

Ambitie

In het schooljaar 2022-2023 is een beleidsplan Burgerschap opgesteld, waarin we de tien bouwstenen vanuit SLO en onze eigen leerdoelen opnemen. Kennis van de actualiteit is hier in ieder geval een onderdeel van. Over vier jaar willen we zichtbare en meetbare resultaten behalen, met een focus op socialisatie en persoonsvorming. Burgerschap zal geïntegreerd zijn in het lesprogramma en in de schoolcultuur.

2. DUURZAAM PERSONEELSBELEID

In deze tijd van personeelsschaarste is een duurzaam personeelsbeleid onontbeerlijk. Het Leonardo College wil een goede en aantrekkelijke werkgever zijn met carrièreperspectief en passende beloning voor medewerkers, zowel voor OP als OOP. We kiezen er daarom voor de komende vier jaar drie focuspunten te hebben, met bijbehorende ambities. Deze focuspunten zijn sociale cohesie, de kwaliteit van de gesprekkencyclus en omgaan met werkbelasting.

2.1 Sociale cohesie bevorderen

Voor onze medewerkers staat net als voor onze leerlingen een positief leer- en werkklimaat voorop. We leren van en met elkaar en werken professioneel samen vanuit vertrouwen en een open blik.

We vinden het belangrijk dat mensen elkaar kunnen blijven ontmoeten in de school en daarom gaan we de komende jaren de overlegmomenten en -structuren anders vormgeven. Door platforms te organiseren waarin medewerkers van verschillende afdelingen samenkomen, kan kennis en expertise gedeeld worden. Dit kan leiden tot nieuwe inzichten, innovatieve ideeën en verbeteringen in het onderwijsproces, waardoor de kwaliteit van het onderwijs wordt verhoogd.

Het uiteindelijke doel is om een omgeving te creëren waarin onze medewerkers optimaal kunnen groeien, leren en samenwerken.

2.2 Kwaliteit van de gesprekkencyclus verbeteren

Conform CAO-VO heeft iedere medewerker jaarlijks recht op een functioneringsgesprek, waarin het functioneren, professionalisering, welbevinden en werkdruk vaste thema's zijn. De kwaliteit van de gesprekken en dus de opbrengst wordt komende jaren verbeterd.

De gesprekkencyclus wordt komende jaren op een andere manier vormgegeven, waardoor er meer ruimte komt voor collegiale consultatie en inbreng van de medewerker. De opbouw en inhoud van de taken zal een grotere rol moeten spelen in de gesprekken uit de gesprekkencyclus. Zowel de wensen voor het daarop volgende jaar als de tussenevaluatie van de taken moeten aan de orde komen. De vormgeving hiervan wordt uitgewerkt en volgend jaar gehanteerd.

KIES JE RUIMTE!

Behalve een functioneringsgesprek voert de leidinggevende ieder jaar een inzetgesprek en een startgesprek met al zijn medewerkers. Hierin komen ook de niet-lesgevende taken aan bod en worden duidelijke afspraken gemaakt over opdracht, verwachtingen en invulling.

2.3 Omgaan met werkbelasting

We streven ernaar een klimaat te creëren waarin open gesprekken over werkplezier en werkbelasting mogelijk zijn, zonder onze professionaliteit uit het oog te verliezen.

Met de nieuwe CAO omtrent de inzet van individuele en collectieve werkdrukmiddelen is het gesprek rondom werkbelasting opengebrouwen. We maken daarmee ruimte voor medewerkers om hun vak met plezier uit te oefenen en zichzelf te blijven ontwikkelen, in alle fasen van hun werkende leven. Het is – naast de onderwijskundige aanleiding – een reden om onze lessentabel en het taakbeleid in de komende jaren onder de loep te nemen en op een andere manier te gaan inrichten. Behalve een andere manier van ons rooster organiseren is de inzet van meer onderwijsassistenten, secretariële ondersteuning voor toetsen en het uitbesteden van surveillance voorbeelden van mogelijkheden om de werkbelasting te verlagen.

3. STELSEL VAN KWALITEITSZORG

Op het Leonardo College vinden we het vanzelfsprekend dat we systematisch nagaan of we de goede dingen goed doen. Met elkaar kijken we steeds of we op de goede weg zijn en of we de ambities kunnen waarmaken. Wel is er noodzaak tot meer grip op kwaliteit. Voor een nog betere kwaliteitsborging zijn we binnen de scholengroep overgestapt naar een digitaal kwaliteitssysteem, OnSpect. Dit systeem stelt ons in staat te kunnen werken aan een breed gedragen kwaliteitscultuur.

Om de kwaliteit en voortgang van de school te meten, worden verschillende methoden en instrumenten gebruikt. In deze paragraaf zijn enkele hiervan genoemd. Deze stellen de school in staat om de voortgang, prestaties en kwaliteit van verschillende aspecten van het onderwijs te beoordelen en waar nodig verbeteringen door te voeren.

3.1. Professionalisering OP

Onze docenten zijn de belangrijkste factor in de kwaliteitsborging van ons onderwijs. Vanzelfsprekend zijn zij bevoegd (of bezig hun bevoegdheid te behalen) en bekwaam; daarnaast zorgen we dat hun bekwaamheden onderhouden worden door regelmatig professionaliseringssessies en bijscholing te faciliteren. om hun kennis en vaardigheden op het gebied van didactiek en pedagogiek voortdurend te verbeteren. We zijn aangesloten bij relevante netwerken en organisaties, zoals de Transformatieve School en het LEF om op de hoogte te blijven van best practices en nieuwe ontwikkelingen op het gebied van onderwijs.

KIES JE RUIMTE!

Ambitie

Er komt in 2023-2024 een nieuw professionaliseringsplan voor het OP; docenten kunnen daarvoor hun wensen aandragen en kiezen wat bij hun eigen ontwikkeling en expertise past. Een voorbeeld hiervan is de Leonardo da Vinci Academie, waarbij diverse na- en bijscholingen in de vorm van webinars op een moment naar keuze te volgen zijn. Het is een bewuste keuze om dit vrijblijvend in te zetten, zonder verplicht karakter, omdat we docenten de ruimte willen bieden hier zelf keuzes in te maken.

3.2 Tevredenheidsonderzoeken

Tevredenheidsonderzoeken worden jaarlijks afgenomen onder leerlingen, medewerkers en ouders om te meten wat goed gaat en wat beter kan. We gebruiken hiervoor vaststaande enquêtes van Kwaliteitsscholen. De resultaten worden in verschillende gremia besproken, waarna speerpunten en bijbehorende acties worden geformuleerd.

De afgelopen jaren laat de medewerkerstevredenheid resultaten onder de benchmark zien. Deze feedback nemen we zeer serieus en hebben we verwoord in een aantal doelstellingen op het gebied van communicatie, taakbeleid en de gesprekkencyclus, zoals te lezen in de paragraaf over personeelsbeleid.

Ambitie

We zijn tevreden als 80% van de resultaten op of boven de benchmark zit en als de responsgraad boven de 75% is bij alle gremia.

3.3 Rapportages

Drie keer per jaar worden door de teamleiders rapportages van resultaten per vak gemaakt. Hierin worden de gemiddelden per vak en per docent bekeken, de bandbreedte en het percentage onvoldoendes. De rapportages worden voorzien van duiding en zonodig een actieplan.

Nieuwe en bestaande initiatieven worden geëvalueerd, zodat we weten of iets zinvol en effectief is. Hier is verbetering de komende jaren gewenst, zonder te vervallen in een bureaucratisch geheel.

Ambitie

We stimuleren een professionele leercultuur: door het systematisch evalueren van nieuwe en bestaande initiatieven volgens een PDCA-cyclus (Plan Do Check Act) kunnen we de effectiviteit van deze initiatieven beter beoordelen. Dit stimuleert een cultuur van voortdurende verbetering en professionele groei, waarin medewerkers worden aangemoedigd om te experimenteren, te evalueren en aanpassingen te maken op basis van feedback en resultaten.

KIES JE RUIMTE!

3.4 Vaksecties

Elke vaksectievoorzitter heeft iedere periode een gesprek met de rector en plaatsvervangend rector. In deze gesprekken staan de (examen)resultaten, doorlopende leerlijnen en samenwerking binnen de sectie centraal. De werkwijzen hieromtrent zijn vastgelegd in het vakwerkplan. De basisvaardigheden en burgerschap krijgen een duidelijke plek in het curriculum en worden tevens geborgd in de vakwerkplannen.

Daarnaast heeft iedere vaksectie tweemaal per jaar een vaksectiedag om samen te werken aan de ontwikkeling van het vak. Het streven is om drie keer per jaar een vakoverstijgend overleg te organiseren en één keer jaar een overleg met de vaksecties binnen de Scholengroep.

4. SAMENHANG KOERSPLAN

Om tot dit schoolplan te komen is de inbreng vanuit medewerkers, ouders en leerlingen gebruikt. Zij hebben met elkaar invulling gegeven aan het Koersplan en prioriteiten gesteld. Vervolgens is deze inbreng door een klankbordgroep geanalyseerd en verwerkt. In de afbeelding zie je de genoemde thema's ondergebracht in de vijf keuzes van het Koersplan en wordt de samenhang inzichtelijk.

SAMENHANG MET HET KOERSPLAN

- BEWUST OPENBAAR ONDERWIJS**
 - Leerlingen zijn gelijkwaardig
 - Samenhangigheids Geen kliekjes
 - Respect
 - Vertrouwen
 - Hoge positieve verwachtingen
 - Gezien en gehoord worden
- SCHOOL ALS BASIS, SCHOLENGROEP ALS BONUS**
 - School-overstijgend overleg
 - Teams als thuishaven
 - Infrastructurele inclusie
 - Sectie-overstijgend overleg
- LEREN DOE JE OVERAL**
 - Buiten de school
 - Vaardigheden
 - Betrokken bij omgeving
 - Groot vangnet
 - Centrale rol in Leiden
 - Wereldburger
- SAMEN LEREN, INDIVIDUEEL EXCELLEREN**
 - Keuzeruimte
 - Plezier
 - Jezelf en je talenten ontwikkelen
 - Flexibel aanbod
 - Leerling-betrokkenheid
 - Trots zijn
- DUURZAAM VOOROP LOPEN**
 - Ruimte voor ontwikkelen
 - Positief leiderschap
 - Duidelijk HR- en taakbeleid
 - Professioneel handelen
 - Culturele inclusie
 - Diversiteit, verschillen omarmen

KIES JE RUIMTE!

Een woord van dank is tot slot meer dan op zijn plaats: voor onze medewerkers in het algemeen en voor de klankbordgroep in het bijzonder. Dank jullie wel! Het Leonardo is een school met een groot hart, maar het klopt dankzij jullie.