



Stichting Cambium College voor Openbaar Voortgezet Onderwijs

Schoolplan Koers 21-25

Ruimte maken voor verschil

Versie 26 november 2020

Datum instemming Directie	9 november 2020
Datum goedkeuring RvT	15 december 2020
Datum instemming MR	17 december 2020

Cambium College:

Brinnummer: 17 AY.

Stichting Cambium College is een school voor openbaar voortgezet onderwijs te Zaltbommel en verzorgt het volgende onderwijs voor circa 1650 leerlingen:

1. vmbo
 - basisberoepsgerichte leerweg
 - kaderberoepsgerichte leerweg
 - theoretische leerweg
2. havo
3. vwo

Op termijn verwachten we bij gelijke belangstelling een beperkte krimp, gelet op de inwoneraantallen in de regio. Het belangstellingspercentage is in 2020 gestegen.

Twee locaties:

Ontwikkel je talent, je bent zo veel waard

Locatie De Waard

Oude Bosscheweg 2 te Zaltbommel voor:

- basisberoepsgerichte leerweg
- kaderberoepsgerichte leerweg

Aan de locatie De Waard kunnen leerlingen na het eerste jaar een keuze maken in het kader van talentontwikkeling. We kennen in de bovenbouw vijf uitstroomprofielen: Producteren, Installeren en Energie (PIE), Bouw, wonen en interieur (BWI), Media Vormgeving en ICT (MVI), Economie en Ondernemen (E&O) en Zorg en Welzijn (Z&W).

Motto van locatie De Waard:

Werken met je hoofd en handen, je bent zo veel WAARD

Locatie Buys Ballot

Courtine 2 te Zaltbommel voor:

- theoretische leerweg
- havo
- vwo

Aan de locatie Buys Ballot kunnen leerlingen een talentkeuze maken voor sport, kunst, T&T (Technologie & Toepassing (tl) of O&O (Onderzoeken & Ontwerpen) (h/vwo). Op havo en vwo kunnen de leerlingen kiezen voor het Technasium en Cambridge Engels. Voor tl/havo en vwo leerlingen is muziekplus een extra keuzevak.

Motto van locatie Buys Ballot:

Laat zien wat je kan, ontwikkel je talent

Directie en Raad van Toezicht:

De directie bestaat uit de rector-bestuurder, een conrector bedrijfsvoering en twee conrectoren van havo/vwo en vmbo. De Raad van Toezicht houdt toezicht op het beleid en handelen van de rector-bestuurder en bestaat uit vijf leden. De wet VO voorziet in een opdracht om zorg te dragen voor een evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding. Op het Cambium College bestaat de leiding van de school op dit moment uit een vrouwelijke rector-bestuurder en drie mannelijke conrectoren.

Inleiding

Het Schoolplan Koers 21-25 is de naam van ons nieuw strategisch beleidsplan. Het plan beschrijft onze ambities en hoe we met de wettelijke kaders omgaan zoals beschreven door de Inspectie ten aanzien van een schoolplan.

We hebben gekozen voor eenzelfde opbouw als ons vorige schoolplan omdat we die opbouw nog steeds duidelijk en herkenbaar vinden.

De visie, de missie en de kernwaarden zijn deels behouden en deels aangepast aan de fase waarin Cambium College zich nu bevindt.

Cambium College geeft met overtuiging invulling aan haar openbare identiteit. We zijn er van en voor de hele samenleving in ons voedingsgebied en geven invulling aan onze wettelijke opdracht om leerlingen te laten kennismaken met alle godsdienstige, levensbeschouwelijke en maatschappelijke waarden zoals die leven in de Nederlandse samenleving, met onderkenning van de betekenis van de verscheidenheid van die waarden.

Dit schoolplan draagt de titel: Ruimte maken voor verschil. Deze titel verwijst naar de ruimte voor verschil tussen onze beide locaties én naar het verschil tussen onze leerlingen waaraan we de komende jaren meer recht willen doen in ons onderwijs.

In de kennis- en informatiemaatschappij waarin we leven willen we leerlingen de mogelijkheid bieden om hierin actief te participeren, te leven, te werken en te leren. Wij bieden keuzemogelijkheden in profielen en vakken én in de manier waarop de leerling het beste leert, in individuele(re) leerroutes en in maatwerk. Wij zijn kleinschalig georganiseerd en betrokken bij onze leerlingen. Wij laten je zien wat je kunt.

Dat doen we de laatste jaren meer en meer samen met diverse partners in de regio. Tot slot zijn er enkele ambities op het gebied van onderwijs geformuleerd, zijn er nieuwe ambities geformuleerd die passen bij wat de huidige samenleving van jonge mensen vraagt én hebben we gekozen voor een duidelijker omschrijving van de doelen, de daarvoor benodigde activiteiten en nieuw beleid o.a. op de gebieden HRM en kwaliteitszorg.

Er staan ons interessante jaren te wachten.

Mevr. drs. H. Koster,
rector-bestuurder

Schoolplan Koers 21-25; kort en bondig in A3 en toegelicht in A4

1. Vooraf

De medewerkers en directie van Cambium College werken verder aan de ontwikkeling van de school. Het Schoolplan Koers 21-25 bestaat uit het A3-blad (zie bijlage) waar kort en bondig beschreven is wat de visie, missie en kernwaarden zijn en welke ambities er liggen. De A4-notitie, deze notitie, geeft op onderdelen een toelichting en werkt de ambities uit naar concrete doelen.

De directiejaarplannen en de daaruit afgeleide deelschoolplannen zullen de komende jaren helder maken wat er binnen een tijdsbestek van één jaar gerealiseerd zal moeten worden. Het Schoolplan Koers 21-25 is de basis voor alle plannen en geeft tevens de kaders voor de deelscholen.

2. Cambium College, een school voor openbaar onderwijs

Cambium College omarmt de waarden die de VOS/ABB, de vereniging voor openbare en algemeen toegankelijke scholen samen met de Vereniging Openbaar Onderwijs (VOO) voor het openbaar onderwijs herijkten in 2020. Deze waarden zijn: gelijkwaardigheid, vrijheid en ontmoeting. Onze openbare school zien we als een plaats van ontmoeting op basis van gelijkwaardigheid, tussen mensen die in vrijheid zichzelf kunnen zijn en anderen de vrijheid gunnen dat ook te zijn. Zo willen we als medewerkers omgaan met elkaar, met onze leerlingen, evenals met anderen die we ontmoeten, en we zien het als onze opdracht om onze leerlingen dit te leren.

Mede in het licht van bovenstaande kiest Cambium College ervoor om geen financiële bijdragen van sponsors te accepteren waarbij leerlingen geconfronteerd zouden worden met materiële of geldelijke bijdragen, niet zijnde ouderbijdragen.

3. Uitgangspunten en leeswijzer

Bij het ontwikkelen van het Schoolplan Koers 21-25 is -opnieuw- gekozen voor de volgende werkwijze:

- We hebben onze missie, visie en kernwaarden opnieuw besproken en op sommige onderdelen herschreven. Ze passen nu beter bij de fase van de school in onze regio en de huidige samenleving.
- We werken volgens de principes van gedeeld leiderschap en procesorganisatie. Dat wil zeggen dat iedere mening telt en dat de directie, onder voorzitterschap van de rector-bestuurder, beslist alles gehoord hebbende.
Duurzame schoolontwikkeling kan alleen vanuit intrinsieke motivatie en eigenaarschap bij alle betrokkenen gerealiseerd worden.
- Externe ontwikkelingen waaronder wet- en regelgeving en de ontwikkelingen in de regio bepalen mede de keuzes in de school.
- Welke cultuur streven we na in de school? Deze is nader omschreven en geldt als leidraad voor het handelen van eenieder die betrokken is.
- We werken cyclisch, planmatig en resultaatgericht.
- We verbinden onze ambities aan achterliggende processen en beleid zoals ons kwaliteitszorgsysteem, HRM-beleid, de schoolgids met daarin de afspraken over de materiële bijdrage, het jaarlijks scholingsplan e.d. (zie desgewenst deze notities).

4. *Onze missie, visie en kernwaarden: 'waar staan we voor'.*

Onze missie, visie en kernwaarden samen vormen de basis voor het Schoolplan Koers 21-25. Het geeft antwoord op de vraag waar wij als school voor staan.

Onze missie:

Cambium College biedt leerlingen uit de Bommelerwaard en omgeving in de meest vormende periode van hun leven de mogelijkheid om kennis, persoonlijkheid en talenten te ontdekken, zodat ze later een plek verwerven en van betekenis kunnen zijn in de maatschappij.

Onze visie:

We bieden keuzemogelijkheden voor onze leerlingen in profielen en vakken, in de manier waarop de leerling het beste leert, in individuele(r) leerroutes en in maatwerk zodat de leerling meer eigenaar is van het eigen leerproces. Wij zijn kleinschalig georiënteerd, betrokken bij leerlingen, stimuleren de talentontwikkeling van onze leerlingen en bieden leerlingen kansen. Vanuit ons openbaar signatuur zijn alle leerlingen met een advies dat aansluit bij ons aanbod welkom.

Onze Kernwaarden:

Om deze missie en visie te realiseren hebben we zes kernwaarden geformuleerd waarmee we onze ambities voor de leerlingen en het personeel nader duiden en die we zullen gebruiken om doelen en ambities te realiseren.

Ontwikkelingsgericht en resultaatgericht.

Het ene begrip kan niet zonder het andere. De verbinding ervan vinden we ook belangrijk. Voor zowel onze leerlingen als onze medewerkers. Voor de leerlingen zien we de noodzaak om het determinatieproces te verbeteren. Dat geldt in het bijzonder voor de overgang tussen onderbouw naar bovenbouw.

De leerling wordt meer eigenaar van zijn eigen leerproces, dat betekent dat de docent de leerling meer gaat coachen en minder stuurt. Hoe meer de docent 'stuurt', hoe minder de leerling zich eigenaar voelt van het eigen leerproces. Het is zoeken naar het juiste midden en dat zal voor iedere leerling en voor iedere docent anders liggen.

In het personeels- en scholingsbeleid gaan we ons richten op de ontwikkeling van de competenties om de juiste combinatie tussen sturen, vragen, coachen en enthousiasmeren van de docenten en oop'ers in het onderwijsleerproces mogelijk te maken. We bieden goede scholingskansen en groeimogelijkheden in de beschikbare functies.

We willen onderwijsontwikkeling zien als continu proces en niet als een opsomming van ad hoc activiteiten.

We zagen goede resultaten in de projecten waar leerlingen actiever betrokken worden bij hun eigen leerproces bijvoorbeeld bij de leerlingbespreking en daar waar vakken een verbinding hebben met LOB en/of stagemogelijkheden. Deze voorbeelden gebruiken we om kennis en ervaring met elkaar te delen.

Uitdagend en ondersteunend.

In de enquêteresultaten van de laatste jaren blijken leerlingen en ouders meer tevreden over het mentoraat en de mentor. Ouders, leerlingen en docenten zijn over het algemeen meer tevreden over onze school dan enkele jaren geleden. Die ontwikkeling willen we ook realiseren wat betreft de rol van docent en de docentondersteuner in de klas/leeromgeving. Daarvoor dienen we een school te worden die het goede midden vindt tussen uitdagend én ondersteunend onderwijs en leerlingbegeleiding. Dit betekent dat de leerling op individueel niveau ondersteund wordt met zorg op maat. We spreken hoge verwachtingen uit naar de leerling en willen dat de leeromgeving voor de leerling uitdagend en motiverend is.

De ontwikkeling van de benodigde competenties om dit onderwijs te bieden door onze medewerkers is onderdeel van personeels- en scholingsbeleid.

Eigenaarschap en betrokkenheid.

Als leerlingen en docenten zichtbaar betrokken zijn en zich eigenaar voelen bij het onderwijs, bij het leren, dan stijgt de waardering voor ieders rol en werkzaamheden.

De ontwikkeling in de rol en verantwoordelijkheid van mentoren heeft, zoals gezegd, tot zichtbare verbetering en tevredenheid geleid. We willen eenzelfde verbetering realiseren bij alle medewerkers ten aanzien van de betrokkenheid en het leveren van een bijdrage aan onze primaire taak: goed onderwijs verzorgen, opdat leerlingen leren.

Dat zal leiden tot een andere agenda in de contacten tussen docenten en leidinggevenden.

Wat heb je nodig als docent, wat kan je bieden als docent, welke rol speelt de teamleider hierin, hoe faciliterend en helpend zijn de teamleiders en directie?

De leerling zal zich meer eigenaar moeten voelen, dus ook de kans moeten krijgen, om niet alleen informatie te verkrijgen over de stof maar ook hoe hij zich die kennis eigen maakt. Hoe meer de leerling eigenaar is van zijn eigen leerproces, hoe meer hij betrokken is tot zijn leerproces. De pedagogische en didactische kwaliteit van de docent zal vanuit die ontwikkeling moeten worden herbezien.

Tot slot willen wij de leerling opleiden voor een plekje in de samenleving en als goed burger.

De vele activiteiten die we reeds kennen met dit doel zal van meer samenhang worden voorzien de komende jaren. Beide locaties en opleidingen geven aan burgerschapsonderwijs planmatig een eigen invulling, passend bij de doelgroep leerlingen.

Onze leefregels: het Verdrag van het Cambium

In de afgelopen periode is het zgn Verdrag van het Cambium herzien. Het is het verdrag dat we allen met elkaar sluiten en daarmee de basis van ons schoolklimaat. Het is op vele plekken in de school op muren zichtbaar gemaakt in de vorm van een poster.

Onze leefregels zijn:

- We zijn tolerant en gaan respectvol met elkaar om
- We helpen elkaar
- We zijn verantwoordelijk voor onze omgeving
- We houden ons aan de afspraken

5. Externe factoren waar we rekening mee moeten en willen houden bij het realiseren van de ambities.

Om onze ambities te realiseren houden we rekening met de volgende landelijke en regionale ontwikkelingen door deze te volgen, te onderzoeken en, indien nodig voor te bereiden en te implementeren:

- “Curriculum.nu”,
- De ambities in de nota “Toekomst van het Onderwijs” van de bonden, OCW en VO-raad,
- “Orion: sterk onderwijsnetwerk”,
- Het inspectiekader van de Inspectie VO
- Demografische ontwikkelingen in ons voedingsgebied

We spelen in op de veranderende arbeidsmarkt. Het tekort aan docenten is een belangrijke ontwikkeling. We verbinden ons met de docentenopleidingen en bieden goede begeleiding voor nieuwe docenten.

We besteden aandacht aan de vitaliteit van onze leerlingen en medewerkers.

We participeren, continueren en versterken de afspraken over ons ondersteuningsaanbod en de goede samenwerking met het samenwerkingsverband De Meierij VO en PO.

We nemen deel aan het regionale "Het Techniekloket" en stemmen af met het bedrijfsleven ter bestrijding van de tekorten van technisch en technologisch personeel.

We zijn aangesloten bij de Stichting Technasium en het Consortium Bèta Challenge en dat is zichtbaar in de didactiek in de lessen en activiteiten.

We willen leerlingen bewust maken van de gevolgen van onze leefstijl op de aarde, het klimaat en onze eigen gezondheid. We besteden aandacht aan diverse aspecten van duurzaamheid in ons onderwijs. Duurzaamheid zal eveneens in toenemende mate onze keuzes bepalen t.a.v. gebruik van materialen en faciliteiten in school, zoals afvalscheiding en watertappunten voor leerlingen.

6. *Van ambities naar resultaten. Welke stappen gaan we zetten in de periode 2021-2025 om de gewenste resultaten te behalen en hoe gaan we dat doen?*

Onderwijs en leerlingen en ouders:

Cambium College heeft een uitgewerkt systeem voor kwaliteitszorg. Hierin is beschreven hoe de jaarlijkse kwaliteitscyclus vorm krijgt en welke (groepen van) medewerkers wanneer hun activiteiten in dit kader ontplooien.

Cambium College wil leerlingen een doorlopende leerlijn bieden. In nauw contact met de leerkrachten in groep 8 van de basisscholen wordt gezorgd voor een "warme overdracht", waarbij we extra trajecten bieden aan leerlingen voor wie deze overstap wat minder makkelijk zal zijn.

In onze onderwijsactiviteiten willen we leerlingen goed voorbereiden op de keuze voor hun vervolgonderwijs. De afgelopen jaren kreeg ons traject van Loopbaan-oriëntatie en -begeleiding (LOB) daarom op al onze opleidingen steeds meer vorm.

We verantwoorden ons over de geplande onderwijstijd, onder meer naar de MR. We monitoren de gerealiseerde onderwijstijd. Ook daar leggen we verantwoording over af. We hanteren de wettelijke kaders zoals die gelden voor de minimale onderwijstijd van het totale curriculum van elke opleiding.

We hebben lesopvang-assistenten (LOA's) in dienst. Daarnaast vermijden we lesuitval door kortere lessen te geven voorafgaand aan studiemiddagen.

Cambium College biedt ondersteuning van leerlingen. Deze is uitgebreid beschreven in het Onderwijsondersteuningsplan, dat elke twee jaar een update krijgt.

We kennen specifiek beleid om taalontwikkeling te bevorderen en taalachterstanden te reduceren. Dit beleid is beschreven in ons Taalbeleidsplan. Op locatie de Waard bieden we daarnaast ondersteuning in de vorm van Nederlands voor anderstaligen (NT2) door eigen, daarvoor geschoolde docenten.

Ook t.a.v. rekenonderwijs hebben we voor beide locaties beleid ontwikkeld voor de komende jaren, onze rekencoördinatoren hebben zich hiervoor gebaseerd op ervaringen in de afgelopen jaren.

Naast de reguliere vakken zoals de wet die voorschrijft biedt Cambium College een keur van extra vakken aan op de verschillende opleidingen. De volgende vakken vallen binnen het curriculum van de leerlingen. We noemen voor basis/kader het vak mediawijsheid, voor tl de vakken T&T (Bèta Challenge), LO2 en maatschappijkunde.

Bovenop het curriculum kan gekozen worden voor MuziekPlus in de onderbouw tl, havo en vwo. Voor havo en vwo kan gekozen worden voor Cambridge Engels als extra vak. Technasium, sport en ART vallen op havo en vwo binnen het curriculum als keuze.

In het vmbo gaan we, in lijn met OCW, de theoretische leerweg ontwikkelen tot een nieuwe leerweg met een praktijkgericht programma voor alle leerlingen.

We willen, zoals beschreven, het eigenaarschap van het leren -meer- bij de leerling leggen. Uit onderzoek en bij ontwikkelingen op andere scholen blijkt dat de motivatie en betrokkenheid van de leerling bij zijn eigen leren toeneemt als hij meer eigenaar is van zijn eigen leerproces, meer uitgedaagd wordt en ook later meer bewust wordt van zijn plek in de samenleving.

De leeromgeving past bij de visie op ons onderwijs: de leerling is eigenaar van en medeverantwoordelijk voor zijn leerproces.

De leerstof en didactiek wordt gedurende de periode van vier jaar actueel, realistisch, onderzoekend en middels activerende werkvormen aangeboden, stelt de leerling in staat een actief burger te worden en besteedt aandacht aan het proces én het resultaat.

Daarvoor werken we in het eerste jaar van de planperiode (periode schooljaar 2020-2021) aan een gezamenlijke visie over wat dit nu precies betekent voor het Cambium College.

In die visie beschrijven we zo nauwkeurig mogelijk hoe leerlingen (binnen een beperkt aantal kaders) mogelijkheden krijgen om te kiezen voor meer of minder klassikaal gestuurd onderwijs en daardoor voor minder of meer leerling-gestuurd onderwijs.

Het is mogelijk dat de locaties De Waard en De Buys een eigen invulling gaan geven aan het eigenaarschap van de leerling, passend bij de leerling.

In de resterende jaren van de planperiode (schooljaren 2021-2025) werken we op de locatie Buys Ballot aan de invoering van flexibilisering van het onderwijs waarmee de leerling meer eigenaar is van zijn leerproces.

Dit betekent dat de leerling gedurende deze periode een aantal momenten van de dag in de nieuwe leeromgeving:

- Verschillende didactische werkvormen aangeboden krijgt door de docent om zich de leerstof eigen te maken.
- Op verschillende momenten van de dag onderwijs ontvangt volgens het basisrooster en keuze-uren heeft met ondersteuning en/of verrijking.

Deze ontwikkeling wordt breed en kritisch gevolgd door alle docenten met als motto 'De Koers staat vast, het tempo en de invulling verschilt'. Op basis van evaluaties, vanuit onze kwaliteitszorg- en cultuur, brengen we het geleerde in bij de volgende fase van de ontwikkeling naar leerling-gestuurd onderwijs.

Uit de jaarlijkse leerling- en ouderevaluaties, de medewerkers-tevredenheid enquête, de leer- en examenresultaten, de input uit onze schriftelijke en mondelinge evaluaties en de aanmeldingen zal moeten blijken of we onze doelen in de komende vier jaar moeten aanpassen, versnellen of vertragen.

Wat blijft zijn de volgende doelen:

- Leerlingen halen het diploma dat aansluit bij het advies van het primair onderwijs of hoger.
- We behalen minimaal het basisarrangement van de Inspectie en hebben de ambitie om de kwalificatie 'goed' te behalen.
- Doorstroom- en examenresultaten zijn op of boven het landelijk gemiddelde.
- Ons systeem voor kwaliteitszorg en kwaliteitscultuur functioneert goed.
- In de leerling-enquête scoren we minimaal gemiddeld op gevoelde veiligheid in onze school.

De begeleiding van de leerling door de mentor beslaat het leerproces van de leerling, de keuzes die hij gedurende zijn loopbaan mag / moet maken, de plek die de leerling verwerft in zijn groep en in de school, de mate waarin de leerling zich veilig voelt en, tot slot, de activiteiten rondom de oriëntatie op zijn loopbaan en beroep en zijn plek als burger in de maatschappij.

Veiligheid is een basisvoorwaarde voor ons. We geven ons veiligheidsbeleid thematisch vorm binnen de lessen, maar zeker ook daarbuiten. Het anti-pestprotocol en de wijze waarop we ons toezicht hebben georganiseerd zijn hier voorbeelden van. De meldcode kindermishandeling is onder de aandacht van de medewerkers en de vereiste handelwijze is bekend. De school kent interne vertrouwenspersonen op beide locaties. De lijnen met de wijkpolitie zijn kort.

In het schooljaar 2020-2021 wordt onderzocht welke voordelen te behalen zijn als we de koppeling mentor-leerling over meerdere jaren realiseren. Afhankelijk van de uitkomst wordt in de jaren daarna gestart met de geleidelijke invoering ervan.

Uitzonderingen zullen er altijd blijven in verband met de afwezigheid en / of het vertrek van docenten, dan wel de komst van nieuwe docenten.

Leerlingen en ouders zijn tevreden over het Cambium, de kwaliteit van lessen en de begeleiding en de inzet van docenten.

Leerlingen en ouders voelen zich gehoord. De ouders blijven uitgenodigd om te participeren in een goede schoolloopbaan van de leerling.

De samenwerking tussen ouder, leerling en mentor wordt o.a. versterkt door periodieke "driehoeksgesprekken" tussen de leerling, zijn ouder en zijn mentor.

Medewerkers:

We werken volgens de principes van de professionele organisatie. Dat betekent voor ons dat we doen wat we zeggen en onszelf in staat stellen het onderwijs aan te passen aan de ambities door scholing en ontwikkeling en door het stimuleren van initiatieven. Ons HRM-beleid is hiervoor toegerust.

Ons promotiebeleid LC/LD is afgestemd op onze onderwijsambities.

We kennen binnen ons systeem van kwaliteitszorg zgn. docentondersteuners die lessen observeren bij collega's aan de hand van hun leervragen. De docentondersteuners delen hun bevindingen aan de hand van een kijkwijzer met de docent. Centraal in de kijkwijzer staan het pedagogisch klimaat, het hanteren van duidelijke lesdoelen, gedifferentieerd aanbod, activerende werkvormen en het geven van adequate feedback. De docentondersteuners brengen periodiek een trendrapportage uit.

Leerlingen hebben invloed op ons personeelsbeleid door de feedback die zij geven op lessen. Dit gebeurt systematisch en digitaal.

Iedere medewerker heeft een goede werkbalans, voelt ruimte en is eigenaar van zijn eigen leerproces in het realiseren van de ambities.

Elke medewerker, op, oop, teamleider, directie, kan minimaal de gevraagde basiskwaliteit leveren die gevraagd wordt om bij te dragen aan het realiseren van de -nieuwe- ambities.

De docent is in staat te differentiëren in en buiten de klas op zowel didactisch als pedagogisch gebied, zodat leerlingen de begeleiding krijgen die bij hen past om de kennis en vaardigheden te vergaren die verwacht mag worden om te slagen voor het diploma.

De docent is in staat om de leerling op een wijze te laten leren en te begeleiden op een manier die zorgt dat de leerling eigenaar is of wordt van zijn leerproces (de docent als coach en proces en resultaatgericht).

De docent is in staat om actuele ontwikkelingen buiten de school in de leerstof van de leerling op te nemen.

Binnen de sectie is de expertise van toets-ontwikkelaar, curriculum-ontwikkelaar en/of vakdidacticus aanwezig bij de docenten. Afhankelijk van de grootte van de sectie kan dit bijdragen aan de ontwikkeling van het onderwijs in het betreffende vakgebied.

De docent in zijn rol als mentor is in staat in en buiten de klas de leerling op maat en passend bij de leerling, te begeleiden en desgewenst en/of indien noodzakelijk hierover contact te hebben met ouders/verzorgers.

De onderwijsondersteunende medewerker is in staat de leerling in de school te begeleiden op de maat die bij de leerling past.

De gesprekkencyclus helpt en leidt tot ontwikkelingsplannen op medewerkersniveau en/of team- of deelschoolniveau. Medewerkers kunnen een innovatie via het Ontwikkelfonds initiëren en onderzoeken.

De tevredenheid bij de medewerkers is minimaal op of boven het landelijk gemiddelde en het ziekteverzuim van medewerkers is maximaal gelijk aan het landelijk gemiddelde.

Het jaarlijks vast te stellen Scholingsplan is een integraal onderdeel van het Schoolplan Koers 21-25 en de directiejaarplannen en de deelschoolplannen geven daarmee de verbinding tussen wat gevraagd wordt van alle bij de school werkzame mensen op het gebied van kennis en vaardigheden om de ambities te realiseren. Hierin is ook het beleid om bevoegde en bekwame docenten te verkrijgen en te houden beschreven.

Er zijn effectieve en efficiënte vergaderingen en andere vormen van overleg.

Het team beslist in gezamenlijkheid over de inhoud en kwaliteit van de vergadermiddag en is als team verantwoordelijk voor de resultaten ervan. We hebben vertrouwen in en waardering voor elkaar en spreken elkaar aan; we doen het samen.

De leidinggevende is in staat om de ontwikkelingen die de docent doormaakt inhoudelijk en procedureel in gesprekken te bespreken en te volgen en hem desgewenst te helpen.

De leidinggevende geeft niet alleen functioneel leiding, tijdens vergaderingen en formele gesprekken, maar is ook in staat om tussen die vergaderingen en formele gesprekken door teamleden te helpen bij het realiseren van de onderwijsvernieuwing en andere doelen.

De gesprekkencyclus alsook het professionaliseringsplan en de onderliggende enquêtes worden aangepast aan de visie op ons onderwijs.

De professionele organisatie betekent ook dat we elkaar ontmoeten tijdens het leren en in onze ontwikkeling naar een onderwijsomgeving waar het leerling-gestuurd onderwijs de rode draad vormt.

We werken in een werkomgeving waarin we, naast de onderwijs- en begeleidingsactiviteiten, een gedeelte van de werkweek op school werken om elkaar -meer- te ontmoeten, teneinde ook samen te kunnen werken aan die onderwijsvernieuwing.

De leidinggevers (teamleiders en directieleden) maken zich de vaardigheden van de begeleiding in een professionele organisatie eigen, teneinde de medewerkers optimaal te begeleiden.

In schooljaar 2020-2021 ligt het accent op scholing en begeleiding van de docent in relatie tot de nieuwe leeromgeving.

Tevens zullen de docentondersteuners in schooljaar 2020-2021 hun lesbezoeken en besprekingen aanpassen aan het werken van de docent in de nieuwe leeromgeving.

Vanaf schooljaar 2021-2022 wordt de nieuwe leeromgeving en didactiek meer en meer zichtbaar in het onderwijs.

Het Scholingsplan wordt jaarlijks vastgesteld en zal in schooljaar 2020-2021 expliciet en op initiatief van medewerkers en hun leidinggevers ruimte bieden om te scholen in die competenties en vaardigheden die nodig zijn om leerling-gestuurd onderwijs te begeleiden. Gedurende alle schooljaren vindt er een goede afstemming plaats tussen: uitkomsten uit de evaluaties van docentondersteuners, feedback van docenten en leidinggevers en gewenste scholing, die individueel en/of groepsgewijs wordt aangeboden en gevolgd.

Maatschappij en omgeving

We versterken de samenwerking met de toeleverende basisscholen, het vervolgonderwijs, de Orion-scholen, de docentenopleidingen en het bedrijfsleven/instellingen/gemeenten met als doel deze buitenwereld binnen te halen en te leren van elkaar. Voorbeelden hiervan zijn het Technasium, Bèta Challenge en Het Techniekloket.

We richten een Technieklokaal in op de Waard voor het primair onderwijs in de regio.

We versterken onze externe communicatie en het PR-beleid om de keuzes van de school te verduidelijken.

Financiën en bestuur

- De continuïteit van de school is gewaarborgd.
- De financiële middelen worden ingezet om de ambities te realiseren. Dat betekent onder andere dat er ruimte komt om te scholen (scholingsbudget, Ontwikkelfonds) in de nieuwe onderwijsdidactiek en de onderliggende activiteiten zoals aanpassing van beleid (HRM, kwaliteitszorg en -cultuur e.d.).

7. Hoe richten wij onze procesorganisatie in? Gedeeld leiderschap en borging (plan do check act)

Wij blijven kiezen voor het werken vanuit gedeeld leiderschap en een continu proces van verbeteren en ontwikkelen, waarbij iedereen aan zet is en interne deskundigheid zoveel mogelijk wordt benut. Dat geldt voor het Cambium College school-breed, maar ook voor de deelscholen.

Jaarlijks prioriteren wij samen en stellen we de gewenste resultaten en fasering vast vanuit de focus van het Schoolplan Koers 21-25.

We gaan in de procesorganisatie uit van de volgende uitgangspunten:

De directie bewaakt het totaalproces van het Schoolplan Koers 21-25, de voortgang in de deelscholen, de projectteams alsook de interne communicatie die hiermee samenhangt, de inrichting van de studiedagen, de agendavoering en het samen werken en samen leren.

Daarnaast is de directie verantwoordelijk voor het kwaliteitszorgbeleid en de kwaliteitscultuur in relatie tot de voortgang van de gestelde doelen.

Er is een breed samengesteld leiderschapsteam dat bestaat uit teamleiders, stafhoofden ICT en facilitair, brugklascoördinator en directieleden. Het leiderschapsteam komt periodiek bijeen. Dit team:

- Geeft leiding aan een team en voert de gesprekkencyclus uit.
- Denkt mee over en monitort de voortgang van de beoogde ontwikkelingen zoals beschreven in dit Schoolplan Koers 21-25.
- Signaleert fricties en neemt obstakels weg.
- Stemt af en bewaakt de interne communicatie.
- Bedenkt creatieve oplossingen om de gewenste situatie te bereiken.

De docententeams in de deelscholen schrijven projecten/actieplannen die afgeleid zijn van het Schoolplan Koers 2021-2025. Er wordt gewerkt met het Cambium-format (zie bijlage).

Er zijn school-brede kaders (HRM-beleid, scholingsplan, Kwaliteitszorgbeleid, Kwaliteitscultuur), Zorg (onderwijsondersteuning), taal en rekenen-beleid is schoolbreed georganiseerd; daarbinnen is ruimte voor specifieke invulling in de locaties.

Vaksecties zijn locatie-breed georganiseerd.

Er zijn studiedagen school-breed en per deelschool.

De jaaragenda, de studiedagen en de overlegstructuur ondersteunen het werken in projectteams en secties, mentoren, de onderlinge afstemming in het hele team en de communicatie en besluitvorming.

Bijlage

Format gebaseerd op het PDCA model. Te gebruiken voor deelschoolplannen en plannen vanuit het Ontwikkelfonds.

Resultaat (wat is er klaar als het klaar is?):

Plan

Beschrijf het verbeteronderwerp: wat wil je bereiken op de korte en/of lange termijn?
SMART doel (Specifiek, meetbaar, acceptabel, realistisch, tijdgebonden)

Meet de huidige situatie:

Analyse en stappenplan om de gewenste situatie te bereiken: verbind de huidige en de gewenste situatie: waar sta je nu en waar wil je naar toe, waarom en welke stappen horen daarbij? Stel op basis hiervan een verbeterplan op.

Waarom wil je dit bereiken? Wat zijn oorzaken van het probleem? Wat blijkt uit onderzoek en metingen? Welke stappen wil je zetten? Welke vraagstukken onderzoeken? Het gaat om een globale lijn en een stappenplan voor de korte en/of de lange termijn met doelen en deelresultaten om deze doelen te bereiken.

Do

Welke acties voer je uit?

Het gaat om acties die je uitvoert om de gewenste doelen en deel-resultaten te bereiken. Welke stappen ga je zetten? Denk aan onderzoek doen, kijken op andere scholen, een pilot starten in de school, een aanpak uitproberen, een document ontwikkelen, specifieke deskundigheid in school halen e.d..

Je kunt hier ook werken met een tabel actieplanning: resultaat/ welke acties / wie / wanneer.

Wie is verantwoordelijk, wie voert welke acties uit.

Tijdpad:

	<p>Ondersteuning gewenst? Zo ja, welke? <i>Het kan gaan om ondersteuning intern of extern, facilitair, inhoudelijk, procesmatig.</i></p> <p>.</p> <p>Organisatie, financiën en beheer: <i>Hoe organiseren, hoeveel tijd, hoeveel geld, bewaken van kwaliteit, informeren in- en extern.</i></p> <p>.</p>
Check	<p>Evaluatiemomenten: <i>De checkfase is gericht op de bestudering hoe de verbetering of de ontwikkeling werkt in de praktijk. Wat leren we? Wat moeten we bijstellen of anders doen? Welke risico's zijn er?</i></p> <p>.</p> <p>Bestudeer de resultaten: <i>De conclusie gaat over wat je van de checkfase leert. Wat ga je in de praktijk anders doen?</i></p> <p>.</p>
Act	<p>De verbeteringen: <i>De verbeteringen in de praktijk toepassen en kijken hoe dit werkt.</i></p> <p>.</p> <p>De continuering van de verbeteringen bewaken op de volgende manier: <i>Hier gaat het om de borging van de ontwikkeling in bijvoorbeeld IPB of kwaliteitszorg of in-externe communicatie en vinger aan de pols houden; af en toe weer evalueren of het goed gaat en werkt in de praktijk.</i></p> <p>-</p>