

Schoolplan 2018 – 2022



Inhoudsopgave

Inleiding	1
Hoofdstuk 1 Trends in het Onderwijs	1
Hoofdstuk 2 Visie op onderwijs en leren	4
De Toekomst, Discover your world / (Ver)ken je wereld	5
De schoolorganisatie	6
Ambities voor het onderwijs.....	6
Digitaliseren	6
Aandacht voor talent	6
Toetsbeleid en RTTI	6
Ondersteuning en begeleiding	1
Hoofdstuk 3 Personeelsbeleid.....	1
Hoofdstuk 4 Kwaliteitsbeleid	1

Inleiding

Voor u ligt het nieuwe schoolplan. Het afgelopen jaar hebben wij met het team hard gewerkt aan de koers van de school voor de komende jaren. Dit schoolplan biedt een strategisch kader voor de jaren 2018-2022.

Het gaat goed met de school: de school heeft uitstekende resultaten en een groeiende instroom van leerlingen. Op een prachtige plek in de wijk Holtenbroek ligt het schoolgebouw en het is goed bereikbaar voor leerlingen. Het personeel werkt er met (veel) plezier en ouders en leerlingen zijn tevreden. Dit betekent niet dat er geen aanleiding is om zaken beter of anders te doen, integendeel: een school kan zich altijd blijven verbeteren. Wij realiseren ons goed dat er anno 2018 grote uitdagingen voor ons liggen in een snel veranderende maatschappij met een veranderende populatie leerlingen met andere leerbehoeftes. Het inspelen op de verschillende leerbehoeftes van de leerlingen is de komende jaren een belangrijk thema.

Begin 2016 heeft de school een nieuwe directeur gekregen die volgt daarmee na twaalf jaar de heer Leber op. Per 1 augustus 2016 is het managementteam opnieuw ingericht. De functies zijn binnen dit management anders verdeeld. Dit management is verantwoordelijk voor de totstandkoming van dit schoolplan.

Samen met de MR, inclusief de ouder- en leerlinggeleding, zijn wij gestart met het opstellen van dit schoolplan. De centrale vragen waren, wat moet erin staan en hoe kijken wij naar de toekomst van de school. Over de uitkomst hebben wij in de afgelopen periode gesproken met onze stakeholders, leerlingen, ouders en docenten. Het doel was het vormen van een toekomstbeeld voor de Van der Capellen.

Dit schoolplan is het sluitstuk van een constructief en leerzaam proces. De schoolorganisatie heeft in alle openheid kritisch naar zichzelf gekeken en ontwikkelpunten geformuleerd. Tegelijkertijd markeert dit het begin van een nieuwe periode waarin we met de in dit plan vastgelegde ambities aan de slag gaan.

Ik hoop dat dit schoolplan een inspiratiebron zal zijn voor de komende jaren.

Namens het managementteam,



Tom Versteeg,

Directeur Van der Capellen Scholengemeenschap.

1 Trends in het Voortgezet Onderwijs

Overheidsfinanciering onzeker

Scholen worden bekostigd door de overheid middels lumpsumfinanciering. Voor het in stand houden van alle primaire processen is de school afhankelijk van deze bekostiging. De afgelopen jaren is duidelijk geworden dat we economisch gezien onzekere tijden beleven. Dit heeft ook zijn weerslag op de onderwijsbekostiging. Scholen worden al jaren niet meer voldoende gecompenseerd voor de materiële exploitatie. Het ligt niet in de verwachting dat scholen gekort gaan worden op de structurele bekostiging, maar sommige extra onderdelen van de bekostiging staan onder druk.

Digitalisering

ICT en gebruik van sociale media nemen in de maatschappij een belangrijkere plaats in. De belevingswereld van jongeren wordt in toenemende mate bepaald door de sociale media en daar zitten positieve en negatieve kanten aan. Afstanden worden kleiner en er is meer informatie binnen handbereik dan ooit.

Binnen het onderwijs is er steeds meer aandacht voor de mogelijkheden die digitalisering met zich meebrengt. Daarbij kan gedacht worden aan door ICT ondersteunde didactiek. Allerlei varianten zijn mogelijk: van een incidentele ondersteuning met digitaal materiaal tot een ingrijpende digitalisering van de les. Uitgangspunt voor Van der Capellen is, dat digitalisering ingezet wordt op die plek waar het meerwaarde biedt voor het leerproces van de leerling.

Kwaliteit door transparantie

Er wordt meer aandacht gevraagd voor processen om kwaliteit (intern) te verbeteren en te borgen. Verantwoording naar buiten wordt steeds vanzelfsprekender voor de onderwijssector. In toenemende mate is een trend ontstaan waarbij de nadruk ligt op het transparant maken van resultaten. Sites als 'Vensters voor Verantwoording' en 'Schoolkompas' zijn hier een uitvloeisel van. Transparantie wordt daarbij onder andere als aanjager voor kwaliteitsverbetering gebruikt.

Focus op de leerling

In het sectorakkoord dat is gesloten tussen het Ministerie van OC&W en de VO Raad staat dat in ons huidige onderwijsstelsel de leerling vaak de structuur volgt. De scholen die hierin vernieuwingen hebben aangebracht liepen vaak tegen beperkingen aan vanuit wet- en regelgeving. We zien dat het Ministerie de wet aanpast om gepersonaliseerd leren, waarbij de structuur de leerling volgt, mogelijk te maken. Een voorbeeld hiervan is de onderwijstijdenwet. Voor ons als school ligt hier de belangrijkste uitdaging in de komende jaren. Hoe kunnen we ons onderwijs zo optimaal mogelijk laten aansluiten bij de individuele leerbehoefte van de leerlingen waarbij de leervoortgang en de resultaten gewaarborgd blijven?

Nieuw Toezichtskader Onderwijsinspectie

Het onderzoekskader 2017 van de Inspectie van het Onderwijs beschrijft hoe het toezicht voor het voortgezet onderwijs is ingericht. Het onderzoekskader omvat het waarderingskader en de werkwijze van het toezicht. De inspectie gaat scholen op een andere wijze beoordelen. Het nieuwe kader meet, naast deugdelijkheidseisen van het onderwijs ook eigen, door de school, geformuleerde indicatoren. De deugdelijkheidseisen hebben betrekking op de onderwijskwaliteit en op het financiële beleid. Samen vormen ze de basiskwaliteit van de school. Eigen aspecten van kwaliteit hebben betrekking op ambities en doelen die een school zelf kan opstellen. Alle informatie omtrent het nieuwe

Toezichtskader Voortgezet Onderwijs en de wijze van handhaving, kunt u terugvinden op de site van de Inspectie van het Onderwijs.
Onderwijs en begeleiding

2 Visie op onderwijs en leren

De Van der Capellen Scholengemeenschap kan al jaren bogen op een stabiele onderwijskwaliteit en goede resultaten, waarbij, trots, opgemerkt kan worden dat het VWO de laatste jaren een stijgende lijn laat zien.

De school werkt sectie-georiënteerd en we zien dat er steeds meer samengewerkt wordt tussen vakken. De eisen die docenten stellen aan de leerlingen liggen hoog. De school heeft inmiddels ook ruime ervaring in het deelnemen aan internationale examens bij de Tweektalige opleidingen (International Baccalaureate voor Havo/VWO en de Cambridge Certificates voor de Mavo). Vanaf 1 augustus 2017 is ook een volwaardige Tweektalige mavo-opleiding gestart. Hiermee biedt Van der Capellen al haar opleidingen zowel Nederlandstalig als tweektalig (Engels) aan. Een hoog percentage van de leerlingen neemt aan deze opleidingen deel en sluit deze succesvol af.

De school stimuleert leerlingen om extra vakken te kiezen en doet haar uiterste best om leerlingen deze vakken te kunnen laten volgen.

De afgelopen jaren heeft de school beleid gevoerd gericht op het verbeteren van de werkhouding van leerlingen. De maatregelen die in het verleden zijn getroffen, zijn o.a. organisatorisch van aard en gaan beperkt in op de situatie in de klas. Daarnaast werken meerder vakken met een vaste, beproefde, toetsmethodiek (RTTI). RTTI brengt scherp en transparant de vier te onderscheiden cognitieve niveaus van leren in kaart. RTTI maakt de leerprocessen van leerlingen inzichtelijk. Leerlingen moeten zich gezien voelen en moeten uitgedaagd worden. Het streven van de school om leerlingen zelfstandiger te maken en meer verantwoordelijk voor hun (eigen) keuzes is een delicaat proces.

De toekomst, Discover your world / (Ver)ken je wereld

Visie van de school

Onze school is een plek, waar leerlingen zich actief ontwikkelen, zichzelf leren kennen en verbinding leggen met de wereld om hen heen.

Van der Capellen is een scholengemeenschap waarbinnen wij elkaar versterken in onze groei door van en met elkaar te leren, zowel didactisch als in sociale context. Wij werken vanuit passie, gedrevenheid en professionaliteit samen met onze leerlingen!

Door jezelf goed te kennen kun je optimaal leren en jezelf ontwikkelen. Het ontdekken van de sterke kanten van jezelf en van anderen en het aangaan van betekenisvolle relaties optimaliseert samenwerking met medeleerlingen en docenten. Onze school is zeer sterk internationaal georiënteerd. Dit geldt voor zowel de Nederlandstalige als de Tweektalige afdelingen. In de huidige samenleving is de wereld veel bereikbaarder en daarmee groter geworden. Wij vinden het belangrijk om onze leerlingen voor te bereiden om te kunnen participeren in deze samenleving. Door op verschillende manieren in aanraking te komen met meerdere culturen en landen kunnen leerlingen zich internationaal ontplooien en ontwikkelen.

Onze school is een scholengemeenschap waarbinnen wij elkaar versterken in onze groei door onze onderlinge verschillen. Wij leren van en met elkaar, op een manier die past bij de leerstijl en het leertempo van de leerling.

Leerlingen hebben bij ons veel keuzemogelijkheden. Binnen de vakken hebben de leerlingen mogelijkheden om te kiezen, bijvoorbeeld keuze uit het volgen van minder basistof en meer verdiepingsstof of keuzes in de manier van presenteren. Hiermee doen we recht aan de verschillen tussen leerlingen. Leerlingen maken kennis met verschillende leerstijlen waarbij actief gebruik gemaakt wordt van digitale en andere moderne leermiddelen. Dit doen ze op individueel niveau en in samenwerkingsverband. Zowel binnen als buiten de lessen kunnen leerlingen deelnemen aan diverse activiteiten zoals talentstromen, workshops, sporttoernooien, voorstellingen, projecten en sciencecafé.

Waar mogelijk krijgen leerlingen bij ons de kans om op verschillende niveaus in hun eigen tempo te werken waarbij we iedereen op zijn manier proberen uit te dagen. Leerlingen onderwijs op maat te volgen, te verdiepen en verbreden waar mogelijk is onze visie van het toekomstige onderwijs. We zijn dan ook in 2017 actief gestart met het onderzoeken wij invulling kunnen geven aan deze ambitie. Dit hebben we gedaan door te starten met het uitproberen van goede ideeën middels pilots. Deze pilots worden door een team voorbereid, uitgevoerd en zeker zo belangrijk geëvalueerd. Het doel van deze pilots is te leren als organisatie en als docenten wat werkt wel en wat werkt niet. Waar liggen de grenzen van het maatwerk dat we kunnen bieden. Dit heeft inmiddels geresulteerd in leerlingen die een vak afsluiten met een eindexamen op een hoger niveau.

Wij werken vanuit passie, professionaliteit en gedrevenheid samen met onze leerlingen. Als school zijn wij een waardevol onderdeel van de gehele onderwijsketen van basisschool tot en met het MBO/HBO en de Universiteit. Door het enthousiasme en de flexibiliteit van ons team bereiden wij onze leerlingen in een plezierige en uitdagende omgeving voor op een passend diploma. Niet voor niets omschrijven leerlingen, ouders en docenten de sfeer als fantastisch. Leerlingen geven aan zich hierdoor thuis te voelen op de Van der Capellen en dit stimuleert hen om goed te presteren.

De schoolorganisatie

De Van der Capellen scholengemeenschap is een middelgrote school die zich kenmerkt door een kleinschalige en platte organisatie. Alle betrokkenen bij de school hechten aan de informele en weinig bureaucratische manier waarop we met elkaar omgaan. De schoolleiding en onderwijsondersteunend personeel zetten zich in voor een optimaal verloop van het onderwijsproces. De schoolleiding en de medewerkers van de school hebben een voorbeeldfunctie voor de leerlingen. Zij zijn verantwoordelijk voor het waarborgen van een veilige en open sfeer.

Tweetalig onderwijs voor alle niveaus

Kenmerkend voor de school is een grote heterogeniteit van de leerlingen als het gaat om capaciteiten: ze zijn allemaal getalenteerd, maar de gebieden waarop die talenten tot uiting komen verschillen zeer. Het is de taak van de school om leerlingen te stimuleren hun talenten verder te ontwikkelen. Het onderwijs is zo georganiseerd dat leerlingen daar binnen de praktische en wettelijke mogelijkheden ook de ruimte voor krijgen. De school biedt de leerlingen naast het reguliere lesprogramma een groot aantal buitenschoolse en internationale activiteiten. Bij het samenstellen van hun vakkenpakket in de bovenbouw hebben de leerlingen een grote keuzevrijheid.

De rol van docenten

Goede docenten zijn van cruciaal belang voor het onderwijs. Docenten zijn experts op hun vakgebied, ook weten zij individuele leerlingen te begeleiden bij hun leerproces. Dit vraagt veel van

docenten en het managementteam stimuleert hen dan ook door middel van het personeelsbeleid en het scholingsbeleid om zich steeds te blijven ontwikkelen.

Het onderwijzen

Wij willen leerlingen op laten groeien tot zelfstandige kritische volwassenen die naar hun eigen functioneren durven te kijken en hun weg in de wereld goed kunnen vinden. Het is daarom noodzakelijk om hen zelf keuzes te laten maken en zelfstandig zaken te laten onderzoeken. Leerlingen maken daarbij fouten, dat is een deel van hun leerproces, maar ze worden intensief begeleid bij hun ontwikkeling. Daarbij kennen de begeleiders hun grenzen: leerlingen zijn vooral zelf verantwoordelijk voor hun succes. Om het onderwijs aan te laten sluiten bij de verschillende behoeftes van leerlingen is het noodzakelijk dat de school de leerling écht in beeld heeft. Wat zijn talenten en waar is eventueel extra ondersteuning nodig? Secties zorgen voor een divers onderwijsaanbod, waardoor leerlingen met verschillende talenten en verschillende leerstijlen zich bediend voelen.

Leren vindt uiteraard niet alleen plaats in de les, ook buitenschoolse activiteiten zijn een belangrijk deel van het onderwijsprogramma. Naast alle activiteiten in ons eigen land kenmerkt de school zich als een sterk internationaal gerichte school. Uitwisselingen en projectweken in het buitenland zijn de manieren waarop leerlingen hun horizon verbreden.

Ambities voor het onderwijs

Ons onderwijs is goed. Alle resultaten zijn goed, zo liggen de slagingspercentages al jaren boven het landelijk gemiddelde. We merken dat leerlingen van de basisschool met meer vaardigheden bij ons instromen. Dit vraagt om een andere aanpak in de onderbouw en later in de bovenbouw. Daarom zijn we dit jaar gestart met het klaarmaken van de school om ook in de toekomst onze leerlingen zo goed te laten leren. Een aantal pilots zijn gestart om ervaring op te doen en te bekijken wat werkt.

Het is onze ambitie om het onderwijs stapsgewijs te vernieuwen om de aansluiting bij onze leerlingen optimaal te houden. Het onderwijs van de toekomst gaat uit van de (individuele) onderwijsbehoefte en een passend aanbod daarbij. Het doorbreken jaarlagen, gedifferentieerde diploma's zijn mogelijkheden die we gaan onderzoeken.

Belangrijkste punten in de ontwikkeling is behoud van kwaliteit en het goede en te vernieuwen daar waar onze leerlingen daar profijt van hebben. Dit vergt een andere kijk op onderwijs en de manier waarop leerlingen leren. Het aantal (digitale) hulpmiddelen neemt per maand toe. Het is onze taak als school om steeds een passende leeromgeving aan te bieden. Hoe die leeromgeving eruit gaat zien willen we baseren op onze eigen pilots, ervaring en proofed concepts. Daarom gaan we veel kijken bij andere scholen in het binnen- en buitenland.

Investeren in scholing

Een andere aanpak vereist ook goed toegeruste docenten. Daarom is in de meerjarenbegroting rekening gehouden met een toename in scholing van docenten. De scholing is altijd op maat, niet iedere docent heeft hetzelfde nodig om verandering in de lespraktijk toe te kunnen passen.

Digitaliseren

De school heeft het afgelopen jaar het voorzieningenniveau op IT-gebied behoorlijk op peil gebracht. Nu is het zaak om zoveel mogelijk uit deze IT-omgeving te halen en de mogelijkheden volledig te benutten. Alle medewerkers in de organisatie beschikken over voldoende basisvaardigheden om met digitalisering van processen en lesmateriaal om te kunnen gaan. Leerlingen maken op verschillende manieren in en om de les gebruik van IT en andere media. Digitalisering wordt steeds meer een vanzelfsprekendheid binnen de onderwijsorganisatie en in de les wordt IT gedifferentieerd ingezet om leerlingen te activeren.

Ondersteunend, niet leidend

Bij ICT is er enerzijds de inzet van ICT in het onderwijs, waarbij uitgangspunt is dat ICT ondersteunend en verrijkend moet zijn en niet 'leidend'. Om te komen tot onderwijs dat uitgaat van de (individuele) leerbehoefte is gebruik van een ondersteunend ICT middel onontbeerlijk. Anderzijds is er sprake van een ontwikkeling in de administratieve organisatie van de school, waarbij het onder andere gaat om het stroomlijnen van processen, communicatie naar buiten.

Ook op dit gebied zijn investeringen nodig op het gebied van scholing en ondersteuning. Daarnaast neemt de ICT-infrastructuur een cruciale rol in de randvoorwaarden voor het onderwijs in de komende jaren. Onderhoud van de infrastructuur en borgen van de stabiliteit hebben we daarom aan een professionele partij (Switch) uitbesteed.

Aandacht voor talent

De school biedt kwalitatief goed onderwijs, waarbij binnen de individuele vakken gestreefd wordt naar een niveau dat verder gaat dan de reguliere vereisten voor het examen. Ook worden er diverse activiteiten buiten de lessen aangeboden waar leerlingen extra verrijking kunnen vinden.

De school biedt in brede zin ruimte aan (extra) getalenteerde leerlingen om voldoende uitdaging te vinden. Dit impliceert dat niet alle leerlingen hetzelfde programma volgen (in rooster en uren en mogelijk ook toetsen). De school maakt beleid en voert dit uit op het gebied van talentontwikkeling en (excellent) onderwijs op maat. Voorbeeld hiervan is het jaarlijks toenemend aantal leerlingen dat een vak op een hoger niveau met een Centraal Examen afsluit.

Toetsbeleid en RTTI

Binnen de secties wordt kritisch gekeken naar de toetsing van de gegeven stof. Het gaat dan met name om de verdeling tussen de soorten vragen op een toets. Zijn er voldoende inzichtsvragen of zijn er misschien te veel reproductieve vragen? Het besef leeft in de school dat je bij de toetsing van de stof hierover na moet denken. De toetsvragen worden bij meerdere vakken onderverdeeld in categorieën via het RTTI-systeem.

De verwerking van de resultaten gebeurt via een online module waardoor er bij de vergaderingen en eventuele oudergesprekken informatie aanwezig is waardoor er informatie beschikbaar is die dieper gaat dan alleen maar de cijfers. Met name in de bovenbouw wordt hier al gebruikt gemaakt. Minder in de onderbouw.

Uiteindelijk is RTTI een middel en gaat toetsbeleid verder dan nadenken over de soorten vragen in een toets. De kwaliteit van de toetsen moet behouden blijven en waar mogelijk nog worden verbeterd. Toetsing dient niet alleen maar te leiden tot cijfers op basis waarvan er over een leerling wordt besloten.

Toetsing is een belangrijk middel zijn om te analyseren waar problemen en mogelijkheden liggen voor de leerling, maar ook voor de didactische interventies van een docent. Uiteindelijk zal een leerling en/of docent (of team van docenten) op basis van een moment van toetsing zijn/haar handelen moeten kunnen aanpassen om op die manier vooruitgang te boeken in het leerproces. Om een totaalbeeld van een leerling te hebben is het nodig dat alle docenten verder kunnen kijken dan alleen de cijfers. RTTI ondersteunt op dit gebied.

Ondersteuning en begeleiding

Vanuit een herkenbare en solide basis opereert het ondersteuningsteam binnen de bestaande schoolstructuur. Het ondersteuningsteam werkt nauw samen met leerling, ouders, docenten en externen om leerlingen met een ondersteuningsbehoefte zo goed mogelijk te begeleiden naar een passend diploma. De CapVilla, de plek in het gebouw waar de ondersteuning is huisvest, is centraal gelegen in de school en vormt het kloppende hart van het ondersteuningsteam. Leerlingen voelen zich veilig en gezien in de CapVilla en de ondersteuning heeft in vrijwel alle gevallen een positieve invloed op hun persoonlijke ontwikkeling en schoolresultaten. Het ondersteuningsteam werkt vraag gestuurd en oplossingsgericht. Het ondersteuningsteam gaat uit van de mogelijkheden van de individuele leerling.

Het ondersteuningsteam bestaat uit 5 gedragsexperts, een secretaresse, een leidinggevende en een schoolmaatschappelijk werker, die wij van de gemeente inkopen.

Het team biedt ondersteuning aan in de klas, zoals bijvoorbeeld de lessen “plannen en organiseren” voor brugklassen. Maar ook docenten kunnen bij het team terecht voor inhoudelijke vragen en/of begeleiding. Er wordt ondersteuning geboden aan alle leerlingen met een ondersteuningsbehoefte. Dit kan langdurig (de gehele schoolcarrière) worden ingezet, maar ook kortdurend. Daarnaast biedt de Kickstart een traject aan voor leerlingen die gebaat zijn bij een periode van intensievere begeleiding. Deze leerlingen worden voor een periode van minimaal 8 weken in een klein groepje geplaatst en volgen hun eigen programma. Het doel is om de leerling na deze periode weer terug te laten keren in zijn klas met een goed inzicht in het eigen handelen en met handvatten voor het pedagogisch en didactisch handelen van de docent.

Ook biedt het ondersteuningsteam maatwerk voor leerlingen die dat nodig hebben en zijn er kwalitatief goede faciliteiten en begeleiding voor dyslectische leerlingen. Leerlingen met sociaal-emotionele problematieken kunnen terecht bij de schoolmaatschappelijk werker en er is een programma opgezet voor NT2 leerlingen, dit zijn niet autochtone leerlingen die tevens anderstalig zijn. Het ondersteuningsteam werkt veel samen met de leerling coördinatoren en met de leerling administratie. Ook hebben wij veelal korte lijnen met externe hulpverleners en natuurlijk de Leerplichtambtenaar en de GGD. Daarnaast biedt het team verschillende trainingen specifieke trainingen voor leerlingen aan.

Tevens hebben we de ambitie om m.b.t. Kickstart een samenwerking met andere scholen binnen OOOZ op te zetten. Dit zou de kickstart betaalbaarder maken. De ambitie van het ondersteuningsteam is afgestemd op de ambitie rondom onderwijsvernieuwing. Zodat de ondersteuning nog beter kan

integreren en op maat gesneden is voor leerlingen. En daarmee hopen we op minder curatieve ingezet van ondersteuning maar juist meer op preventieve inzet.

3 Personeelsbeleid

De zorg voor personeel is cruciaal voor de kwaliteit van het onderwijs. Onze visie is dat ons docententeam de kernwaarden kent van Passie, Drive en vakmanschap.

In 2017 is gestart met de invoering van een nieuw taakbeleid waarbij de docent de leiding en verantwoordelijkheid neemt. Hierbij heeft de professional de regie op zijn/haar eigen functioneren. Eens per jaar zal in een gesprek met de leidinggevende gespiegeld worden of de gemaakte keuze overeenkomt met de belangen van de organisatie. De school heeft twee docentbegeleiders aangesteld. Zij zijn klankbord voor startende docenten. Hiermee hebben wij niet alleen voor ogen dat de nieuwe personeelsleden snel en gemakkelijk integreren in ons team, maar ook dat zij begeleiding krijgen op gebieden zoals klassenmanagement en vakdidactiek.

De school maakt deel uit van een grotere organisatie, Openbaar Onderwijs Zwolle (OOZ) en Regio, hierdoor is er een sterke ondersteuning van uit een professionele HR-afdeling. Aan de school is een vaste HR-adviseur toegewezen, die de weg kent binnen de school, maar ook binnen de grotere organisatie en het netwerk van deze organisatie. Op deze wijze is het ondersteuningsaanbod voor medewerkers groot.

De organisatie kenmerkt zich door een kleine directie ten opzichte van het aantal medewerkers. Ieder jaar wordt er kritisch gekeken naar de lessen tabel en de groepsgrootte. Op basis daarvan worden er keuzes gemaakt om de tabel aan te passen of groepen te splitsen of samen te voegen. Dit proces gaat in nauw overleg met diverse werkgroepen en de MR.

Het is onze ambitie om er voor te zorgen dat de totale formatie in lijn is met de te ontvangen Rijksbekostiging. Hierbij dienen we ook rekening te houden met een afdracht aan het Stafbureau. Alleen op deze manier kunnen we onze ambities van goed onderwijs in een goede leeromgeving waar maken. Om onvoorziene tegenvallers in de toekomst het hoofd te kunnen bieden streven we erna een aantal personeelsleden in een tijdelijke aanstelling te hebben.

Functiedifferentiatie

Voor de docentfuncties is in het kader van de functiemix een beleid vastgesteld met een opbouw LB-LC-LD. Bij het Onderwijzend Personeel voldoet het functiebouwwerk zoals we die op dit moment kennen. Bij het Onderwijs Ondersteunend Personeel streven we echter wel naar het meer in elkaar overlopen van taken. De bedoeling is dat men elkaar eenvoudiger moet kunnen vervangen en aanvullen.

Personeelsgesprekken

Ieder personeelslid heeft met zijn leidinggevende jaarlijks één of meerdere gesprekken. Deze voortgangsgesprekken zijn met name gericht op de ontwikkeling van het personeelslid en de ontwikkeling van de school. Het terug kijken naar de afgelopen periode heeft als doel om te leren en vooruit te kijken.

Ieder personeelslid is eigenaar van zijn eigen ontwikkeling. Alleen dán kunnen we komen tot een professionele organisatie. De leidinggevende is daarbij de coach. De leerlingenenquête wordt daarbij

ook niet afgenomen voor de leidinggevende, maar voor de docent zelf. Dit zelfde geldt voor de 360gr feedback. Samen wordt er gekeken naar de zes docenten competenties en de vijf rollen van de docent. De Voortgangsgesprekken maken onderdeel uit van de gesprekkencyclus, waarbij er na elk gesprek een plan gemaakt wordt welke weer de basis is voor het volgende gesprek.

Professionalisering en nascholing

Professionalisering en nascholing heeft binnen Van der Capellen voortdurend de aandacht. In een lerende organisatie, krijgt ontwikkeling op velerlei wijze vorm. Professionalisering van personeelsleden is erop gericht om de schoolontwikkeling te ondersteunen. Mogelijkheden tot ontwikkeling en nascholing zijn er o.a. in de vorm van collegiale consultatie, intervisie, kenniskringen, (leer)netwerken, het aanbod van de OoZ Academie (zie <http://ooz.nl/ooz-academie/>). Ambities om te studeren worden gestimuleerd. Diverse personeelsleden volgen een post hbo-opleiding of doen een Master.

De komende jaren handhaaft Van der Capellen dit beleid. Vanuit veranderende onderwijsbehoefte van onze leerlingen is de verwachten dat ook de inhoud van de scholing zal veranderen. Een voorbeeld is digitale didactiek. Hier zullen de komende jaren meer docenten in geschoold gaan worden. Naast de docenten is het de wens om ook een aantal Onderwijs Ondersteunende collega's op pedagogisch gebied te scholen. Hiermee kunnen we ook buiten de les beter inspelen op onze pedagogische rol in het leven van onze leerlingen.

4 Kwaliteitsbeleid

Kwaliteitszorg beschouwen we als 'het totaal van activiteiten, procedures en instrumenten, die bedoeld zijn om op een permanente, systematische en cyclische wijze de kwaliteit van het onderwijs te bepalen, te bewaken, te borgen en te verbeteren'.

Naast de 4-jaarlijkse inspectierapporten (zie www.scholenopdekaart.nl) zijn zelfevaluatie, onderzoeken en audits steeds in dienst van voornoemde systematiek en de verdere ontwikkeling van de school.

Kwaliteitszorg is een aangelegenheid van iedereen binnen een school. Er is aandacht voor de positie van het management waar het gaat om de aansturing van de zorg, het onderwijs en de kwaliteitsverbetering: visie- ontwikkeling, processen van sturing en zelfevaluatie in relatie tot kwaliteitszorg binnen de eigen school. Er is aandacht voor het personeel door hen direct te betrekken bij de kwaliteitszorg en de zelfevaluatie.

Het beleid van de school om haar visie op de onderwijskwaliteit en ambities te realiseren is breed gedragen. Er is een grote bereidheid om gezamenlijk het onderwijs te verbeteren. Het bestuur en de schoolleiding vertonen onderwijskundig leiderschap en kwaliteitsbewustzijn. De schoolleiding en de leraren werken gezamenlijk aan een voortdurende verbetering van hun professionaliteit, Leraren en andere betrokkenen bij de school werken resultaatgericht, zijn aanspreekbaar op gemaakte afspraken en zijn zich bewust van de effecten van hun handelen op de onderwijskwaliteit en op de ontwikkeling van de leerlingen. De school werkt vanuit een transparante en integere cultuur waarin sprake is van zichtbaar zorgvuldig handelen.

Het is de ambitie om in de komende jaren conform het nieuwe Toezichtskader Inspectie de kwaliteitszorg in te richten. Waarbij leerlingen, ouders, docenten en directie gezamenlijk vanuit de visie van de school eigen aspecten van kwaliteit voor Van der Capellen gaan formuleren. De inspectie zal de school ook beoordelen op deze aspecten.

Huisvesting

De huisvesting is op het moment van opstellen van dit schoolplan een actueel onderwerp. Samen met de gemeente worden de mogelijkheden onderzocht om een nieuw locatie voor de school te bouwen. De verwachting is deze nieuwbouw gerealiseerd zal worden gedurende de looptijd van dit schoolplan. De intentie is uitgesproken om het nieuwe gebouw op het huidige sportveld te bouwen. De constructie van het gebouw zal flexibel moeten zijn om de komende 40 jaar, relatief goedkoop, gedeeltes aan te kunnen bouwen of een andere bestemming op sociaal gebied te kunnen krijgen.