



DEVELSTEINCOLLEGE



Christelijke Scholengemeenschap - gymnasium, atheneum, havo en vmbo



Schoolbeleidsplan 2021-2025



VOL VERTROUWEN

DEVELSTEIN, EEN SCHOOL MET AMBITIE!

Voor u ligt het schoolbeleidsplan (SBP) 2021-2025 van het DevelsteinCollege, vestiging Develsingel, in Zwijndrecht, een christelijke scholengemeenschap voor gymnasium, atheneum, havo en vmbo-t. Vanuit een rijk uitgerust schoolgebouw, opgedeeld in een juniorcollege voor de onderbouw en een seniorcollege voor de midden- en bovenbouw, genieten ruim 1500 leerlingen onderwijs dat wordt verzorgd door zo'n 160 medewerkers.

Kinderen komen op deze aarde en hebben van nature een ongebreideld vertrouwen en kunnen zich overal nog over verwonderen. Dat volle vertrouwen en die verwondering proberen wij hun te laten behouden in hun zoektocht naar volwassenheid.

Het DevelsteinCollege is een innovatieve school waar talentontwikkeling van de leerling vooropstaat. We doen dat al met een breed onderwijsaanbod in de bandbreedte en met flexitijd. Als de leerling verantwoordelijkheid neemt voor het eigen leerproces, zien we dat dit de motivatie van zowel de leerling als de docent bevordert en het zelfvertrouwen van de leerling doet groeien. Het bieden van maatwerk staat daarbij centraal, zodat de leerling kan kiezen wat het beste bij hem of haar past. Die ontwikkeling willen we verder uitbouwen.

2

Het schoolplan beschrijft de ambitie voor de komende vier jaar en vervangt het vorige schoolbeleidsplan. De ambities zijn gevormd in samenspraak met collega's en betrokkenen tijdens de zogenaamde 'wereldcafés' die in 2019-2020 zijn georganiseerd. Tijdens deze wereldcafés zijn twee speerpunten geformuleerd die het uitgangspunt vormen voor de doelstellingen van de komende vier jaar:

- Maatwerk
- Trots & Verbondenheid

De rode draad voor het SBP 2021-2025 is maatwerk met eigentijds onderwijs, passend bij de hoge kwaliteit van het DevelsteinCollege. Onder de noemer 'vol vertrouwen' en met de kernwaarden 'zelfstandig', 'flexibel' en 'verbonden' wordt dit in het schoolplan verder uitgewerkt.

Elke leerling is speciaal en het *speciale* van elke leerling en zijn manier van leren staan centraal op onze school. Wij vinden dat onze leerlingen het best mogelijke onderwijs verdienen. Omdat iedereen anders is, met eigen talenten en hulpvragen, streven wij ernaar de komende jaren nog meer maatwerk te bieden. Gedurende hun schoolcarrière leren leerlingen steeds zelfstandiger te werken en keuzes te maken die passen bij hun ontwikkeling, waarbij zij eigenaar worden van hun leerproces. Flexibel onderwijs biedt keuzemogelijkheden. Kiezen motiveert en zorgt ervoor dat leerlingen met meer plezier en uitdaging leren. Daarnaast ervaart een leerling aan de hand van het resultaat of hij* de juiste keuze heeft gemaakt. Fouten maken hoort bij dit leerproces, fouten maken móét zelfs, want



dat leidt tot andere keuzes, met andere resultaten. De leerling kan dan trots zijn op de gemaakte keuzes. Trots zorgt voor verbondenheid met de school, met de coach die de leerling begeleidt, en met docenten die hem de ruimte bieden om flexibel en zelfstandig te leren.

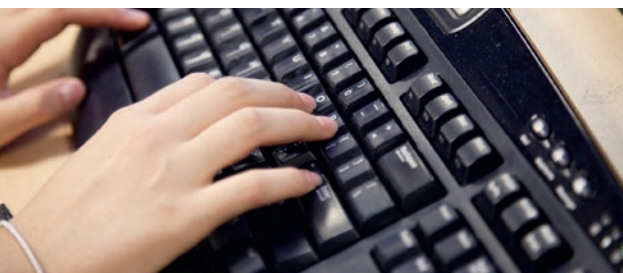
Wij dagen onze leerlingen uit tot het leveren van optimale prestaties. Daarbij gaan we uit van de unieke talenten, kwaliteiten en mogelijkheden van elk kind. Het jaar 2020 was wegens corona een schooljaar waarin het onderwijs zich van fysieke lessen verplaatste naar online lessen. Het was een jaar waarin leerlingen zelfstandig en individueel aan de slag moesten met nieuwe lesvormen en digitale methodes. Flexibiliteit en online onderwijs gingen hand in hand. Door corona zijn enkele onderdelen van het speerpunt 'maatwerk' versneld gerealiseerd. Naast nieuwe digitale werkvormen werken we inmiddels met zogenaamde 'starturen': vakbegeleidingsuren aan het begin van de schooldag waar leerlingen zichzelf voor inschrijven. Nu gebruikt om eventuele corona-achterstanden weg te werken, maar oorspronkelijk bedoeld om leerlingen waar nodig extra begeleiding te bieden en op den duur te werken aan verrijking en interesse. Het flexrooster is aangepast naar flextijd; tijdens de (blok)uren geven docent en leerling samen invulling aan de les, passend bij de behoefte van de leerling. De komende jaren wordt maatwerk binnen de didactiek en onderwijstijd verder ontwikkeld. De route daarheen wordt in dit schoolplan beschreven.

Dit schoolbeleidsplan is een werkdocument met ruimte om het proces te doen slagen. De ambities voor de komende vier jaar worden jaarlijks aan de hand van vast te stellen jaardoelen nagestreefd.

Matthijs den Haan
rector DevelsteinCollege

3

** Waar hij of hem staat in dit schoolplan, wordt ook zij of haar bedoeld. Voor de leesbaarheid is gekozen voor de hij-variant. Dit geldt ook voor de keuze van het begrip 'ouder(s)', waar eveneens verzorger(s) mee word(t)(en) bedoeld.*



INHOUDSOPGAVE

| | |
|---|-----------|
| Vol vertrouwen | 2 |
| 1 ALGEMENE SCHOOLGEGEVENS | 5 |
| 1.1 Naam, denominatie, samenstellende schooltypen en adressen | 5 |
| 1.2 Stichting, administratie, adressen, samenstelling | 6 |
| 1.3 Schoolleiding van het DevelsteinCollege | 6 |
| 1.4 Leerlingenaantallen | 6 |
| 2 MISSIE & VISIE | 7 |
| 3 ONDERWIJSKUNDIGE KOERS | 9 |
| 3.1 Visie op leren | 9 |
| 3.2 Speerpunten | 10 |
| 4 MAATWERK | 11 |
| 4.1 Deelspeerpunt maatwerk & didactiek | 11 |
| 4.2 Deelspeerpunt maatwerk & onderwijstijd | 14 |
| 5 TROTS & VERBONDEN | 16 |
| 5.1 Verbondenheid en passie | 16 |
| 5.2 Trots & verbondenheid onder het personeel | 17 |
| 5.3 Verbondenheid met de maatschappij | 18 |
| 5.4 Trots als emotie | 18 |
| 6 EXTRA ONDERSTEUNING | 19 |
| 7 PERSONEELSBELEID | 21 |
| 8 KWALITEITSBELEID | 24 |
| 9 VEILIGHEID | 27 |
| 10 SPONSORBELEID | 29 |
| 11 BURGERSCHAPSONDERWIJS | 30 |
| BIJLAGE 1 OVERZICHT DOELEN EN BELEIDSPANNEN | 32 |



1 ALGEMENE SCHOOLGEGEVENS

1.1 NAAM, DENOMINATIE, SAMENSTELLENDEN SCHOOLTYPEN EN ADRESSEN

Het DevelsteinCollege te Zwijndrecht is een brede scholengemeenschap van algemeen christelijke signatuur. De afdelingen van het DevelsteinCollege zijn: gymnasium, atheneum, havo en alle leerwegen van het vmbo (met uitzondering van de gemengde leerweg). Binnen het vmbo wordt lwoo aangeboden.

Op het DevelsteinCollege kunnen de leerlingen binnen de sector techniek de volgende afdelingskeuze maken: bouwtechniek (bouwen, wonen en interieur, schilder-, presentatie- en signtechniek), elektro-, installatie-, metaal- en voertuigtechniek.

De vmbo-bk-afdelingen van de scholengemeenschap zijn, samen met de afdelingen zorg/welzijn en economie/administratie van het Walburg College en een aantal mbo-opleidingen van het ROC Da Vinci College, gehuisvest in het Loket, het lokaal opleidingscentrum voor beroepsonderwijs in de Zwijndrechtse Waard. In dit gebouw bevindt zich ook een nevenvestiging van de school voor praktijkonderwijs, De Sprong.

De gegevens van de vestigingen zijn:

DevelsteinCollege hoofdvestiging (gymnasium, atheneum, havo, vmbo-t)

bezoekadres: Develsingel 5, 3333 LD Zwijndrecht
postadres: Postbus 377, 3330 AJ Zwijndrecht
telefoon: 078-619 45 66
e-mail: info@develsteincollege.nl

DevelsteinCollege Loket (vmbo-k, vmbo-b)

bezoekadres: Laurensvliet 2R, 3331 HW Zwijndrecht
postadres: Postbus 3, 3330 AA Zwijndrecht
telefoon: 078-625 61 00
e-mail: info@loketzwijndrecht.nl



1.2 STICHTING, ADMINISTRATIE, ADRESSEN, SAMENSTELLING

Het bevoegd gezag van het DevelsteinCollege wordt uitgeoefend door de Stichting Christelijk Voortgezet Onderwijs Zwijndrechtse Waard (SCVOZW).

Contact met SCVOZW loopt via de afdeling Secretariaat & Beleid:

DevelsteinCollege Hoofdvestiging, afdeling Secretariaat & Beleid

bezoekadres: Develsingel 5, 3333 LD Zwijndrecht
postadres: Postbus 377, 3330 AJ Zwijndrecht
telefoon: 078-619 45 66
e-mail: secretariaat@develsteincollege.nl

Het bestuur bestaat uit de volgende personen:

- De heer E.J.L.M. Biemans lid toezichthoudend bestuur
- De heer A. Grandia lid toezichthoudend bestuur, voorzitter
- De heer P.J.M. Meijer lid toezichthoudend bestuur
- Mevrouw E.J. van der Woude lid toezichthoudend bestuur
- Mevrouw M. Oostdijk lid toezichthoudend bestuur
- De heer M.C. den Haan rector en voorzitter dagelijks bestuur
- De heer M.L. van Riet conrector en lid dagelijks bestuur
- De heer R.L. Vlak conrector en lid dagelijks bestuur

1.3 SCHOOLLEIDING VAN HET DEVELSTEINCOLLEGE

6

De schoolleiding van het DevelsteinCollege bestaat uit:

Directie

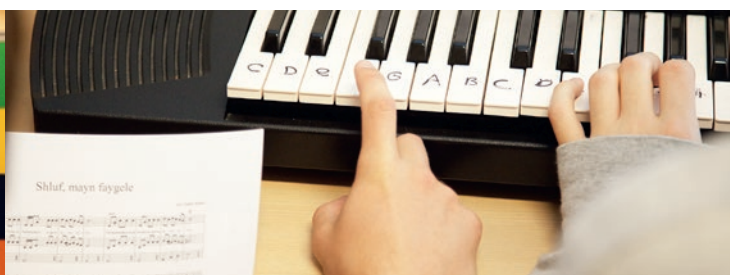
- rector dhr. M.C. den Haan
- conrectoren dhr. M.L. van Riet brugklassen en vmbo-t 2, 3, 4
dhr. R.L. Vlak vwo 2 tot en met 6
havo 2 tot en met 5
- vestigingsdirecteur Loket mw. E.M. van Beelen vmbo-b/k

Teamleiders en vestigingscoördinator

- teamleiders mw. V. de Visser vmbo-t 1 en 2
dhr. S.T. Franken vmbo-t 3 en 4
dhr. A. Kroezemann brugklassen vwo en havo
mw. E.M. van der Steen havo en vwo 2 en 3
dhr. drs. A. Bijleveld vwo 4, 5 en 6
dhr. drs. G. Vonk havo 4 en 5
- vestigingscoördinator Develsingel mw. C. van den Heuvel

1.4 LEERLINGENAANTALLEN

| Leerlingenaantallen per 1 oktober | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
|-----------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| DevelsteinCollege Develsingel | 1.543 | 1.518 | 1.459 | 1.467 | 1.476 | 1.519 | 1.541 |



2 MISSIE & VISIE

DevelsteinCollege is een christelijke scholengemeenschap die zijn inspiratie haalt uit het woord van God. Met zichtbare en herkenbare normen en waarden zijn wij een school waar respect en aandacht de basis zijn van ons gedrag. Omdat niemand hetzelfde is, erkennen wij verschillen en spelen er naar vermogen op in door extra mogelijkheden aan te bieden om talenten zoveel mogelijk tot hun recht te laten komen en door extra te begeleiden waar dat nodig is. Ons onderwijs is kansrijk, stimulerend en gebaseerd op vertrouwen in de mens en zijn intrinsieke motivatie om te leren en zich te ontwikkelen. Dat zien we terug bij de keuze van ons onderwijs aan de leerlingen, maar ook als het gaat om personeelsbeleid, waarbij de werknemer de ruimte krijgt professional te zijn. Gedurende zijn schoolcarrière verschuift de verantwoordelijkheid voor het leerproces steeds meer in de richting van de leerling. Voor dat groeiproses zijn de leerling, de docent en de ouders gezamenlijk verantwoordelijk.

Tijdens zijn middelbareschooltijd vindt een groot deel van de persoonsvorming van een leerling plaats. Het DevelsteinCollege wil, samen met ouders, leerlingen begeleiden bij de uitdagingen die hun omgeving biedt en hen als volwaardig lid van de maatschappij gediplomeerd de school laten verlaten. We dagen leerlingen uit om zich te ontwikkelen op een manier die bij hen past. We stimuleren een brede belangstelling en een lerende houding. Wij motiveren leerlingen niet alleen om hun talenten te ontwikkelen, maar ook om hun blik te verbreden als voorbereiding op hun toekomst. We hebben oog voor leerlingen die meer aankunnen en voor leerlingen die een extra steuntje in de rug kunnen gebruiken. Met een breed onderwijsaanbod is er ruimte voor elk talent: Obelisk voor de meer begaafde leerling, het sportpakket en sport als examenvak voor de sportieveling, het kunstprogramma Art & Performance en kunst als examenvak voor de creatieveling, een ruim uitgerust Bètalab en wiskunde D, informatica en Design & Technology als schoolexamenvak voor de techneut en het versterkt talenonderwijs (VTO) met Cambridge Certificate, Delf Scolaire en Goethe Deutsch voor leerlingen die met een extra, internationaal erkend, diploma hun schoolcarrière willen afsluiten.

7

Missie

Het DevelsteinCollege is een ambitieuze scholengemeenschap met uitdagend onderwijs dat leerlingen motiveert om vol vertrouwen het beste uit zichzelf te halen en dat ieders talent tot bloei laat komen.

Visie

Dat bewerkstelligen wij door:

- Leerlingen de regie te geven over hun eigen leerproces, waarbij zij leren steeds zelfstandiger te werken en verantwoordelijkheid te nemen voor hun prestaties;
- Doelgericht en flexibel onderwijs met volop keuzemogelijkheden te bieden, waarbij successen worden gevierd en fouten gemaakt mogen worden;



- Een veilige en gezonde leeromgeving te bieden met een positieve sfeer waarin ieder zich thuis voelt;
- Een nauwe samenwerking aan te gaan met ouders, leerlingen en medewerkers vanuit een hoge betrokkenheid;
- Kansrijk onderwijs te geven waarbij leerlingen worden voorbereid op een succesvolle aansluiting op het vervolgonderwijs en op zelfstandig functioneren als wereldburger.

Doelgericht en flexibel onderwijs

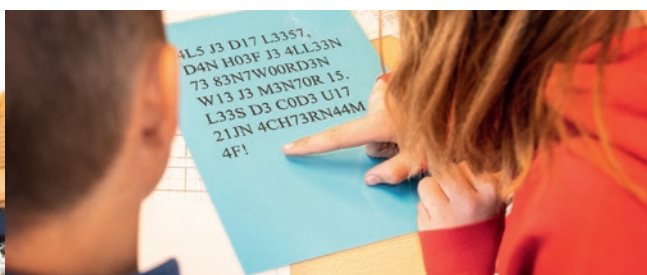
Kernwaarden - Vol vertrouwen

Opvoeden is een kind helpen zich optimaal te ontwikkelen en het vertrouwen geven dat hij het juiste pad voor zichzelf kiest; het is de taak van de school hem daarin te begeleiden. Eenmaal in de volwassenenwereld moeten de leerlingen het zelf gaan doen en in staat zijn eigen keuzes te maken. Vertrouwen geven leidt ertoe dat jongvolwassenen optimaal leren en vol zelfvertrouwen de wereld ingaan. Dit volle vertrouwen is er ook in de medewerkers. Werken met professionals betekent dat elke medewerker, binnen de kaders van de school, meewerkt aan het realiseren van de missie en visie van de school, waarbij zij het vertrouwen mogen genieten van de leiding en de ouders.

8

Eigenschappen die we onze leerlingen gedurende hun tijd op het DevelsteinCollege willen meegeven zijn:

- **Zelfstandig (autonomie)**– zelfstandigheid is nodig om niet afhankelijk te zijn van hoe anderen over jou denken en om je eigen weg te kunnen vinden.
- **Flexibiliteit** – aanpassingsvermogen is nodig omdat het leven nooit een geplaveid pad zal zijn, maar een met hobbels en tegenslagen. Door flexibel te zijn, kunnen mensen hiermee leren omgaan en makkelijker hun doel bereiken.
- **Verbondenheid** – in verbondenheid en samen lukt (bijna) alles beter. De mens is een sociaal wezen en vanuit verbondenheid presteert hij beter. We willen de bereidheid van leerlingen en medewerkers om een verbinding aan te gaan, stimuleren: $1 + 1 = 3$.



3 ONDERWIJSKUNDIGE KOERS

Onze school heeft zich sterk gepositioneerd in de regio Zwijndrecht en staat bekend als een betrouwbare school met een breed en kwalitatief sterk onderwijsaanbod dat wordt gegeven binnen een positieve sfeer en veilige leeromgeving. Het is de uitdaging om, overeenkomstig de missie en visie, in een steeds hogere mate onderwijs op maat te verzorgen, opdat leerlingen hun talenten in hun eigen tempo maximaal kunnen ontwikkelen. Eigen keuzes in vakken, opdrachten, werkvormen en zelfs niveau, worden steeds bepalender. ICT speelt een belangrijke rol bij flexibel onderwijs op maat.

Op dit moment kennen de bovenbouwleerlingen van havo en vwo flextijd en zijn er starturen voor alle leerlingen. Wanneer maatwerk meer verdieping krijgt, worden medewerkers geschoold om leerlingen resultaatgericht te coachen. Niet alleen leerlingen, maar ook medewerkers nemen in toenemende mate eigen verantwoordelijkheid voor hun (professionele) ontwikkeling.

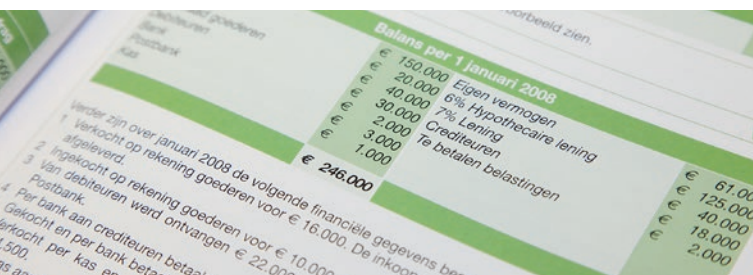
Het is onze ambitie om docenten, ondersteuners en leerlingen samen te laten werken aan de beste leersituatie voor iedere individuele leerling, oftewel: *maatwerk*. We creëren een kanstrijke omgeving waarin we op zoek gaan naar de best passende onderwijsroute voor onze leerlingen.

Over vier jaar volgen zoveel mogelijk leerlingen hun eigen leerroute. Leren in stappen, zelf het eigen leerpad bepalen in het eigen tempo bij scherp omschreven leerdoelen, samenhang tussen vakken, een mix van zelfstandigheid en groepswork, ouderbetrokkenheid en coaching zijn hierbij kernthema's. Er is veel ruimte en aandacht voor samenwerking, het leren van en met elkaar en sociale vaardigheden. Toekomstige leerlingen en hun ouders weten waar wij voor staan en kiezen bewust voor onze school. Medewerkers zijn geschoold in coachen op doelen en worden op hun beurt gecoacht door hun leidinggevende. Zij worden voldoende gefaciliteerd om hun onderwijs optimaal te verzorgen en denken in doelen. Leerlingen en hun ouders zijn tevreden over het onderwijs dat wij bieden. Wij doen wat wij beloven.

3.1 VISIE OP LEREN

Leren is een activiteit *van de leerling*, waarbij de school faciliteert. Docenten formuleren leerdoelen, optimaliseren de randvoorwaarden hiervoor, stimuleren de leerling, bewaken de voortgang van het proces en beoordelen de resultaten. De leerling krijgt varianten aangereikt om de leerdoelen te bereiken. Kunnen reflecteren en een positieve mindset met betrekking tot leren zijn daarbij cruciaal.

Wij rekenen het op het DevelsteinCollege tot onze taak om de leerprocessen van onze leerlingen op gang te brengen door aantrekkelijk onderwijs te bieden, de leerling uit te dagen en hem te verleiden



tot leren, met maatwerk waar mogelijk. Fouten maken moet! Dat betekent dat de leerling ook best mag en zelfs moet ervaren dat hij het niet goed gedaan heeft; uiteraard in combinatie met reflectie op zijn eigen handelen. Door hier aandacht aan te besteden, kan de leerling leren van zijn gemaakte fouten. De docent begeleidt daarbij.

Leerdoelen bestaan uit een mix van kennis, inzicht, vaardigheden en toepassing. Ons onderwijs bestaat daarom ook uit een mix van werkvormen, toegesneden op deze leerdoelen. Daarbij wordt volop gebruik gemaakt van ICT en in toenemende mate van de mogelijkheden die een digitale leeromgeving biedt. Leerlingen zelfstandigheid en eigen verantwoordelijkheid bijbrengen is een expliciet leerdoel.

Conditie: aandacht voor vaardigheden

Naast kennis, maakt ook het aanleren van vaardigheden een belangrijk onderdeel uit van ons onderwijs. Wij zien het als onze taak om onze leerlingen competenties mee te geven waarmee zij kunnen functioneren in de maatschappij. Ontwikkelingen volgen elkaar in een rap tempo op. Het vermogen om daarop te anticiperen, wordt steeds meer een kritische succesfactor. Onze docenten zijn ervoor toegerust om onze leerlingen deze skills voor de toekomst aan te leren, vakoverstijgend en schoolbreed:

1. Vergroten van de taal- en leesvaardigheid van leerlingen.
2. Vergroten van het probleemoplossend vermogen.
3. Vergroten van de studievaardigheden.
4. Vergroten van de digitale geletterdheid en mediawijsheid.
5. Versterken van de vaardigheid m.b.t. samenwerken.
6. Versterken van het denken en handelen vanuit een growth mindset.

10

3.2 SPEERPUNTEN

In het schooljaar 2019-2020 zijn er drie ‘wereldcafés’ georganiseerd, waarbij het merendeel van de collega’s heeft meegedacht over de onderwijskundige koers voor 2021-2025. De ontwikkelthema’s die hieruit zijn voortgekomen, zijn door de onderwijscommissie uitgewerkt tot concrete speerpunten en doelstellingen voor de komende vier jaar: **maatwerk en trots & verbondenheid**.

*Maatwerk en
Trots & Verbondenheid*



4 MAATWERK

Maatwerk in het onderwijs biedt leerlingen meer ruimte om hun talent en persoonlijke kwaliteiten te ontwikkelen. De leerling zelf verantwoordelijk maken voor zijn leerproces vergroot de motivatie en betrokkenheid van de leerling. Motivatie is ‘de motor van het leren’. De leerling krijgt varianten aangereikt om zijn leerdoelen te bereiken. Dit vereist een andere aanpak in de klas. Door klein te beginnen, valt er veel te winnen. Vanuit de onderwijscommissie en secties worden de speerpunten de komende vier jaar uitgewerkt.

Maatwerk kent twee deelspeerpunten:

- 4.1 Maatwerk & didactiek
- 4.2 Maatwerk & onderwijstijd

4.1 DEELSPEERPUNT MAATWERK & DIDACTIEK

11

- a. Doelgericht werken en leerdoeldenken
- b. Keuzemogelijkheden
- c. Van sturen naar coachen
- d. Digitale didactiek

Ad a Doelgericht werken en leerdoeldenken

Doelgericht werken

Het streven is te werken naar een einddoel dat bereikt wordt met verschillen in tempo, niveau en inhoud van het vak. Formatief toetsen maakt hiervan onderdeel uit. Er zijn minimaal twee of drie leerroutes per les herkenbaar en er is differentiatie in de hoeveelheid te geven uitleg: veel/gemiddeld/weinig. De leerlingen leren op basis van de fasen van feedup, feedback, feedforward.

Bij het werken met leerdoelen kunnen leerlingen zelf veel meer de regie nemen over hun eigen leerproces, waarbij zij leren steeds zelfstandiger te werken en de verantwoordelijkheid te nemen voor hun prestaties. Met leerdoelen kan de leerling doelgerichter aan de slag en is het mogelijk het onderwijs flexibeler in te richten. Werken met leerdoelen maakt het mogelijk een persoonlijke leerroute voor de leerling uit te stippelen. Voor docenten, leerlingen en ouders is het werken met leerdoelen inzichtelijk en het creëert de mogelijkheid om een nauwe samenwerking met elkaar aan te gaan. Het leren kan alleen maar slagen in een veilige, gezonde en positieve leeromgeving waarin de leerling fouten mag maken en succes gevierd kan worden.



Leerdoelen dienen om leerlingen doelgericht te laten leren. Ze geven inzicht in structuur en inhoud van (een deel van) de lesstof aan leerlingen, docenten en ouders. Het werken met leerdoelen vereist een andere manier van lesgeven, waarbij de methode niet langer leidend is. Eerst worden de leerdoelen geformuleerd, daarna de didactiek gekozen en vervolgens de methode. Leerlingen halen het beste uit zichzelf en de docenten creëren een zodanige omgeving dat de talenten van de leerlingen tot bloei komen.

Leerdoeldenken

Bij leerdoeldenken kijkt de docent kritisch naar de doorlopende leerlijn en bepaalt hij welke leerdoelen hij de leerlingen wel of niet aanbiedt in het kader van zijn ontwikkeling, het examen en een goede voorbereiding op de maatschappij. Bij de meeste vakken wordt gewerkt met landelijk vastgestelde kerndoelen en eindtermen, maar het is mogelijk daarin eigen keuzes te maken. De kerndoelen en eindtermen zijn niet allemaal even dwingend. In de bovenbouw zijn er strakke leerdoelen (eindtermen) geformuleerd die zijn vastgelegd in examenprogramma's. De eindtermen voor het schoolexamen in de Handreikingen van de Stichting Leerplan Ontwikkeling (SLO) zijn echter globaler beschreven, waardoor deze ruimte bieden voor inhoudelijke keuzes. De 58 algemeen geformuleerde kerndoelen voor de onderbouw geven de docent eveneens ruimte om zelf invloed uit te oefenen op het curriculum.

Opbrengst doelgericht werken en leerdoeldenken

De docent:

- maakt in zijn lessen, lessenreeksen en doorlopende leerlijnen voortdurend keuzes voor de beoogde doelen;
- richt zich daarbij op de noodzakelijke leerstof vanuit de slo (onderbouw), de eindtermen (bovenbouw) en creëert ruimte voor andere aandachtspunten, dat wil zeggen meer vrijheid om aandacht te schenken aan onderwerpen die de sectie, de docent, de klas of de individuele leerling motiveren;
- kan gemakkelijker inspelen op de actualiteit en aansluiten op de omgeving, afhankelijk van het vak;
- kan gericht leerlingen begeleiden en formatief evalueren;
- heeft handvatten om persoonlijke leerroutes te ontwikkelen (personaliseren) en benut daarbij digitaal leermateriaal, aanvullend dan wel vervangend;
- kan gemakkelijk en overzichtelijk een basis leggen voor vakoverstijgend werken.

De leerling:

- krijgt meer zicht op hetgeen hij precies moet kennen en kunnen;
- krijgt een onderwijsaanbod dat specifiek op hem is afgestemd;
- kan beter reflecteren op zijn eigen handelen en ervaringen en van daaruit nieuwe keuzes maken;
- krijgt meer vrijheid om de leerdoelen op zijn eigen manier te bereiken;
- krijgt de mogelijkheid te werken aan persoonlijke leerdoelen.

De ouder:

- krijgt beter zicht op de doelen die de leerling wil behalen, welke ontwikkelingen hij heeft doorgemaakt en welke stappen hij nog kan zetten;
- kan de leerling beter ondersteunen bij het leerproces;
- kan leerdoelen gebruiken als basis voor gesprekken met docenten en mentoren, zodat de groei van de leerling beter besproken kan worden.



De school:

- zorgt ervoor dat docenten meer met elkaar in gesprek gaan over de inhoud van het onderwijs;
- krijgt meer zicht op de ontwikkeling van algemene vaardigheden van leerlingen;
- zorgt hierdoor voor doorlopende leerlijnen, waardoor een betere aansluiting tussen onderbouw en bovenbouw plaatsvindt;
- kan gerichte keuzes maken op het gebied van didactiek, (digitale) leermiddelen en de inzet van ict;
- zorgt voor een eenvoudig registratiesysteem om de voortgang te monitoren.

Ad b Keuzemogelijkheden

De docent biedt de leerling een keuze tussen instructie en zelfstandig werken met variabele leerroutes, al dan niet digitaal.

Er kan sprake zijn van variabele groepsgroottes.

Leerlingen evalueren de keuzes die ze gemaakt hebben tijdens de les en de lessencyclus.

Wanneer leerlingen de ruimte krijgen om keuzes te maken op basis van instructie, verwerking en werkvorm, wordt er meer recht gedaan aan de leerling en zijn individuele behoeften. Er mag sprake zijn van persoonlijke voorkeur, wat motiverend werkt, en de leerling krijgt een actievere rol met meer verantwoordelijkheid.

Opbrengst keuzemogelijkheden

De docent:

- is in staat een leerdoel te formuleren voor elke les;
- moet de leerstof kunnen selecteren en compacten;
- kan verschillende leerroutes samenstellen op basis van instructie en/of verwerking en/of werkvorm;
- houdt zicht op de vorderingen van de leerling wat betreft het bereiken van het leerdoel;
- biedt coaching wanneer de leerling stagneert in zijn route.

De leerling:

- weet wat het doel van de les is;
- maakt een keuze uit de verschillende leerroutes die de docent aanbiedt;
- vraagt hulp en/of feedback wanneer hij stagneert in de leerroute;
- maakt gebruik van de ontvangen hulp/feedback;
- maakt gebruik van starturen en/of flexuren wanneer dit nodig is voor het behalen van een doel.

Ad c Van sturen naar coachen

De rol van de vakdocent verschuift van centrale en bepalende factor naar aanbieder en begeleider van het leerproces.

Leerlingen leren zelfstandig zaken aan te pakken en op te lossen om het einddoel te bereiken.

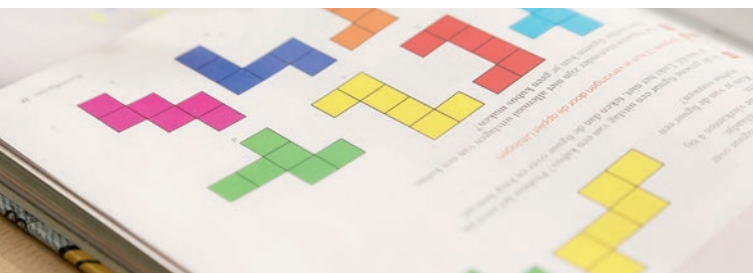
De rol van mentor verschuift van 'regelaar' naar een meer faciliterende rol die de leerling in een onderwijsleersituatie brengt waarin hij wordt uitgedaagd om zelf oplossingen te bedenken.

De leerling krijgt onderwijs over de werking van zijn eigen psyche en over de wijze waarop hij kan leven, leren en werken vanuit een growth mindset.

Ad d Devices, digitale didactiek

'ICT speelt een faciliterende rol in het beter en effectiever organiseren van bepaalde leeractiviteiten' (Robert-Jan Simons).

ICT zal voornamelijk worden ingezet om bepaalde leeractiviteiten beter en effectiever te kunnen organiseren. Hierbij valt de winst niet alleen aan de kant van de leerling te behalen, maar ook aan de kant van de docent. Bij digitale didactiek is het niet de bedoeling dat de rol van de docent wordt vervangen door ICT of dat er op een ouderwetse manier les gegeven gaat worden met behulp van de



computer. Door binnen het reguliere onderwijs steeds meer gebruik te maken van de mogelijkheden van digitale didactiek, kunnen wij meer onderwijs op maat geven en een motiverende leeromgeving creëren voor onze leerlingen door het onderwijs aan te laten sluiten bij hun omstandigheden:

- plaatsonafhankelijk leren;
- tijdsonafhankelijk leren;
- differentiatie van leerstijl;
- differentiatie van leertempo;
- differentiatie van leerniveau.

De docent past ICT binnen zijn didactiek in, aansluitend op de visie op leren van de school, zodat de digitale didactiek de leerling kan motiveren om met de stof aan de slag te gaan. In schooljaar 2021-2022 worden laptops ingevoerd in de brugklassen. Op basis van de evaluatie hiervan zal ook een besluit genomen worden over een verdere doorvoering in de andere leerjaren.

Opbrengst

Leerlingen werken zelfstandig aan het verwerven/verwerken van lesstof na een (klassikale) instructie van de docent. Leerlingen kunnen hierin verschillen van tempo en niveau. Het onderwijs wordt meer op het niveau van de leerling aangeboden. Leerlingen die door omstandigheden het onderwijs thuis volgen, hoeven geen leerachterstand op te lopen.

4.2 DEELSPEERPUNT MAATWERK & ONDERWIJSTIJD

- a) Flexibilisering door de gehele school
- b) Leerproces

Ad a Flexibilisering door de gehele school

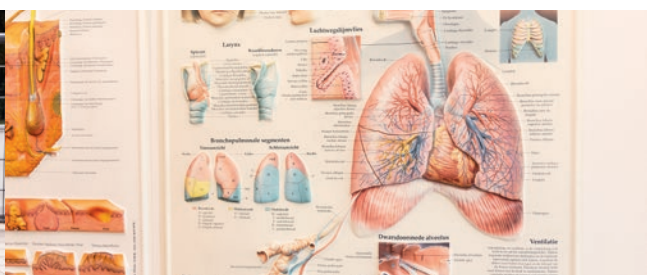
Onder flexibilisering wordt verstaan dat er variatie mogelijk is in lestijden in het rooster (verkort of verlengd), lestijden van de leerlingen (verschillend aantal uren per week, flexuren), en groepsgroottes. Dit heeft ook gevolgen voor de beschikbare ruimtes; deze variëren in grootte en daardoor zullen de benodigde aanpassingen in het gebouw moeten worden gedaan.

Als DevelsteinCollege willen wij dat iedere leerling op de voor hem best passende wijze een diploma behaalt; passend bij zijn intelligentieniveau, motivatie en inzet. We streven ernaar om de mogelijkheid te creëren leerlingen examen te laten doen op verschillende niveaus voor verschillende vakken. Door de werkdruk voor leerlingen te verminderen en een stimulerend leerklimaat te creëren, geven we leerlingen (nog) meer plezier in school. Het programma van de vakken is in zowel de onder- als bovenbouw op elkaar afgestemd in de doorlopende leerlijn.

Schoolbreed flexibiliseren raakt een aantal terreinen, denk aan flexibeler omgaan met les- en flex-tijden en starturen. Dat betekent mogelijkheden zoeken en creatief zijn, ook op weg naar het examen.

Opbrengst

Het is de bedoeling dat leerlingen over vier jaar per vak leerdoelen in een weektaak ter beschikking hebben. De docent geeft instructie, begeleiding en coacht hen bij de weektaak. Leerlingen kunnen leerdoelen in hun eigen tijd behalen. Bij de een gaat dit sneller dan bij de ander. Ook leerroutes en de wijze waarop de leerling aantoonbaar dat een leerdoel wordt behaald, zijn variabel en afhankelijk van de leerstrategie.



Ad b Leerproces

Er zal meer nadruk komen te liggen op het proces en minder op het resultaat (van summatief naar meer formatief toetsen). Ook zal er worden nagedacht over een gezamenlijk startmoment aan het begin van de dag. Leerlingen zal worden aangeleerd te reflecteren, feedback te geven en te ontvangen alsmede verantwoordelijkheid te nemen en daarvan ook te leren.

Het leerproces verschuift naar eigenaarschap van de leerling. Dit betekent een andere manier van werken voor leerling en docent. De docent geeft duidelijk vorm aan het leerkader waarbinnen de leerling zich de stof eigen maakt en aan de leerdoelen voor de leerling. De mentor en docenten coachen de leerling bij het actief reflecteren op zijn eigen leren, het - indien nodig - zelf bijstellen van zijn leerroute en het zelf behalen van zijn leerdoelen, zodat de leerling de leerdoelen aan het eind van een periode op een voldoende tot goed niveau beheerst. De leerling neemt zelf verantwoordelijkheid voor zijn leerproces, daarbij gecoacht door de mentor/docent. Het formuleren van de leerdoelen per vak per leerjaar en het definiëren van de verschillende mogelijkheden per vak om de leerdoelen te behalen, zijn hierbij noodzakelijk. Het bijscholen van docenten op het gebied van leerdoelen en differentiëren, alsmede het coachen van leerlingen zijn vereisten.

Opbrengst

- De docent formuleert de lesstof in duidelijke, concrete lesdoelen en biedt verschillende varianten om die leerdoelen te bereiken;
- Docenten registreren en monitoren de voortgang van de leerlingen via digitale middelen;
- De leerlingen reflecteren in samenwerking met hun coach/mentor op hun voortgang en stellen waar nodig hun leerproces bij.

*Maatwerk en ruimte
voor leerling én docent*



5 TROTS & VERBONDEN

De snelste oplossing voor alle problemen in de wereld is te zorgen voor goed onderwijs aan alle kinderen. Het meegeven van kennis en vaardigheden, bewustzijn en vrijheid zorgen voor een betere wereld. We geloven als school in een duidelijke structuur die is gebaseerd op het werken vanuit verbondenheid en educatie. Leer kinderen samen te leven, te communiceren en elkaar te leren kennen. Alleen dan kunnen zij en hun docenten op een goede manier in een (school)gemeenschap leven en kan de school goede wereldburgers afleveren aan de maatschappij. Als een kind of personeelslid zich thuis voelt in deze wereld, dan zal hij ook een bijdrage leveren aan de ontwikkeling van anderen. Dan geldt $1 + 1 = 3$. We willen dus dat iedereen zich thuis voelt op school, trots is op zijn bijdrage aan de school en zich verbonden voelt met zijn omgeving. Het begrip 'goede wereldburger' is subjectief, maar we vinden onze inspiratie in de christelijke identiteit van de school waarbij verdraagzaamheid en liefde een grote rol spelen.

Tros & verbondenheid met als speerpunten:

1. verbondenheid en passie
2. trots en verbondenheid onder het personeel
3. verbondenheid met de maatschappij
4. trots als emotie

16

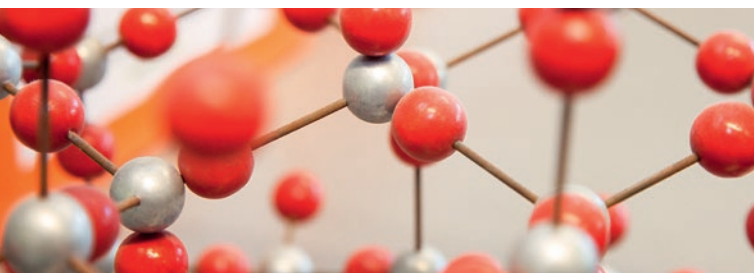
Trots & Verbondenheid

5.1 VERBONDENHEID EN PASSIE

Samenwerking tussen school, leerlingen, ouders, bedrijven en vervolgopleidingen.
Trots zijn op prestaties en aandacht voor positieve resultaten.

Verbinden betekent voor ons het stimuleren, organiseren en aangaan van verbindingen gebaseerd op passie, ambitie, uitdaging of opdracht. Dit kan zijn tussen leerlingen, ouders, medewerkers of onze maatschappelijke omgeving. Leren is een continu proces van en tussen mensen. Het belang van onze leerlingen staat voorop, maar dat van onze medewerkers evenzeer. We leren met en van elkaar. Een belangrijk uitgangspunt hierbij is dat men in staat is zelf verantwoordelijkheid te nemen en sturing te geven aan het eigen leven.

Verbinding begint met relaties in de klas en bij het mentoraat. De coach is de spil van de leerlingbegeleiding op school en voelt zich, samen met de vakdocenten, verantwoordelijk voor het leerproces en het welbevinden van leerlingen. De samenwerking met ouders is hierbij heel belangrijk. De coach zorgt voor een warm en toegankelijk contact tussen school en ouders. Om leerlingen een realistische kijk op de toekomst te geven, staan wij continu in verbinding met de maatschappij om ons heen, bedrijven en vervolgopleidingen. We vinden het belangrijk om deze samenwerkingen onderdeel te



laten zijn van de leerervaringen die leerlingen opdoen. Dit gebeurt in reguliere lessen, maar vooral ook in externe activiteiten. Wij dagen onze leerlingen uit tot het leveren van optimale prestaties. Daarbij gaan we uit van de unieke talenten, kwaliteiten en mogelijkheden van elk kind. Leren op het DevelsteinCollege geeft leerlingen de mogelijkheid om te ontdekken waar hun passie ligt. Door leerlingen steeds weer in staat te stellen om de zoektocht uit te voeren naar wat ze het liefste doen en waar ze goed in zijn, leren zij hun passie kennen. Vanuit deze bevoegenheid stimuleren wij iedere leerling tot het maken van zelfstandige keuzes en het nemen van verantwoordelijkheid voor zijn ontwikkeling. De school heeft oog voor de verschillen tussen leerlingen en speelt daarop in door maatwerk te leveren. Daar waar de leerling de juiste keuze maakt en het resultaat ziet van zelfstandig handelen, ervaart hij een gevoel van trots op zijn prestatie. Dat zien wij, erkennen wij en benoemen wij. Wij zijn trots op de leerling. Trots zorgt voor verbinding, een positief gevoel over een prestatie, een samenwerking, een relatie of over de school in zijn geheel.

Ouderbetrokkenheid vinden we belangrijk. We verwachten dat leerlingen en ouders thuis in gesprek gaan over de ontwikkeling en leerdoelen. De mentor is de eerste contactpersoon voor de ouder en voert gesprekken over de ontwikkeling. De verbinding wordt verder gelegd door middel van voorlichtingsbijeenkomsten, nieuwsbrieven en via de oudercontactgroepen, de ouderraad en de medezeggenschapsraad. Met de ouders van de ouderraad en de medezeggenschapsraad overleggen we regelmatig over beleidszaken.

De verbinding tussen leerlingen, ouders en school willen wij versterken door gezamenlijke successen te vieren. Er is aandacht voor positieve resultaten, het benoemen van prestaties die ertoe doen, maar ook voor de gezamenlijke en actieve inzet voor maatschappelijke belangen.

17

5.2 TROTS & VERBONDENHEID ONDER HET PERSONEEL

Elke organisatie verlangt ernaar dat alle medewerkers optreden als ambassadeur. Immers, trotse medewerkers presteren beter én zijn de beste reclame voor een organisatie. Betrokkenheid en trots zijn emoties die vaak hand in hand gaan: hoe meer iemand betrokken is, hoe beter het onderwijs. Trots gaat ook over verbinding en aansluiting bij de identiteit van de school en die van de medewerker zelf.

Trots is het gevoel dat ontstaat wanneer iemand zijn eigen of gezamenlijke successen viert. Een gevoel van trots kan al ontstaan wanneer de leidinggevende een compliment geeft voor een goede prestatie. Een gevoel van trots kan ook ontstaan door deel uit te maken van een team dat steeds gezamenlijk op zoek is naar verbeteringen van de kwaliteit of kwantiteit van het geleverde werk en dat stilstaat bij behaalde mijlpalen.

Trots en betrokkenheid worden ook bereikt door de manier waarop mensen worden aangestuurd en hun werk kunnen uitvoeren. Door daarbij aandacht te besteden aan de ingeslagen richting en kernwaarden, medewerkers te coachen en te stimuleren, maar vooral te complimenteren waar het goed gaat, ontstaat een gevoel van trots.



5.3 VERBONDENHEID MET DE MAATSCHAPPIJ

We willen dat onze leerlingen zich individueel ontwikkelen, samenwerkend leren en zich als burger onderdeel voelen van de maatschappij in zijn geheel. Leren vindt niet alleen plaats binnen de muren van de school, maar juist ook daarbuiten en daarom leggen wij steeds meer verbinding met organisaties en bedrijven. Door middel van excursies, vakoverstijgende projecten en acties voor het goede doel zoeken wij continu de verbinding met de samenleving. De wereld om ons heen komt regelmatig terug in het lesprogramma.

5.4 TROTS ALS EMOTIE

Trots is zichtbaar onder het personeel en leerlingen.

'Company Pride' ontstaat door successen met elkaar te delen en te vieren, daar aandacht aan te besteden en resultaten met elkaar te delen. Door aandacht te vestigen op de dingen die we goed doen, de kernwaarden en onze identiteit, groeit het besef van het belang hiervan ook bij medewerkers. Trotse medewerkers voelen zich prettig op hun werk. Dit geldt eveneens voor leerlingen op hun school.

Trots zijn op de organisatie wordt ook bewerkstelligd door leerlingen die zich positief uitlaten over de school of basisscholen die het DevelsteinCollege aanbevelen. Ook die succesverhalen dragen bij aan de 'company pride' en zijn het waard om te delen. Positieve uitingen worden positief ontvangen. Een medewerker die aan de slag gaat met een positief gevoel en een lach op het gezicht, wordt ook door leerlingen positiever ontvangen. Zo ontstaat in de meest ideale situatie een cyclisch proces.

Bij trots op de organisatie en ambassadeurschap van medewerkers gaat het vooral om sfeer, cultuur en leiderschap. Teambuildingsactiviteiten, een gezellige en centraal gelegen personeelskamer, een open teamstructuur en verschillende vergadermanieren dragen hier de komende jaren aan bij.

Opbrengst

- Trots om verbonden te zijn met deze school (medewerkers, leerlingen en ouders).
- Trots op individuele successen (soms is een 6 op dat vlak meer waard dan een 10) en trots op gezamenlijke prestaties. Die ook zo benoemen en met elkaar delen.
- Trots op de persoon tot wie leerlingen zich ontwikkelen.
- Trots op de individuen die onze organisatie maken tot wat zij is.
- Vanuit verbondenheid met elkaar en onderlinge samenwerking zijn wij in staat om onverwachte prestaties te behalen.
- Met gezamenlijke acties (leerling-ouder-personeel) bereiken wij successen die wij gezamenlijk delen (Goed Doelacties).
- Individuele en gezamenlijke succesbeleving leiden tot meer verbondenheid met de school en tot een verdere versteviging van het trotse gevoel dat gekoppeld is aan de organisatie.



6 EXTRA ONDERSTEUNING

Elke leerling verdient een gelijke kans. Helaas krijgt niet elke leerling die vanuit zijn jeugd aangereikt, maar wij vinden het belangrijk dat elk talent en elke competentie wordt aangeboord, ook als dat door een mindere start nog niet optimaal gelukt is. Zo mag bijvoorbeeld een taalachterstand geen reden zijn om op een lager niveau onderwijs te genieten. De leerling verdient dan ondersteuning om vanuit vertrouwen zijn capaciteiten te kunnen ontwikkelen en op niveau te komen. Vanuit het Samenwerkingsverband Noordelijke Drechtsteden bieden wij hiertoe de 'Topklas' aan. Dit is een speciale taalgroep na groep 8 van het basisonderwijs. In dit arrangement krijgen leerlingen met een taalachterstand extra taalonderwijs onder intensieve begeleiding en worden ze goed voorbereid op het volgen van lessen op vmbo-t-niveau. Door het volgen van lessen in de Topklas kunnen leerlingen in één jaar hun beheersing van de Nederlandse taal zodanig verbeteren dat ze een grotere kans hebben om een diploma te halen op het niveau dat past bij hun intelligentie. De komst van covid-19 is geen reden om ongerust te worden over mogelijke achterstanden. We zien het als een uitdaging vooral te zien wat er verder nodig is om de draad weer op te pakken.

De begeleiding van onze leerlingen stemmen wij zo goed mogelijk af op de behoefte van de leerling en is in handen van het team waartoe de leerling behoort. Het team, waarin de coach een centrale rol vervult, is verantwoordelijk voor de begeleiding; de coach is eerste contactpersoon voor zowel de leerlingen als de ouders op het gebied van resultaten, het persoonlijk functioneren en het welbevinden van de leerling.

Hierbij gaat het niet alleen om specifieke begeleiding voor leerlingen die een extra steuntje in de rug nodig hebben op het gebied van leren leren en/of sociaal emotionele begeleiding, maar er is ook aandacht voor talentontwikkeling van leerlingen die hun talenten breder willen ontwikkelen en/of verdiepen.

Ten aanzien van het passend onderwijs is het DevelsteinCollege aangesloten bij het Samenwerkingsverband Noordelijke Drechtsteden. Binnen dit Samenwerkingsverband zijn afspraken gemaakt over de ondersteuning en toe te kennen arrangementen. Het streven van de samenwerkende scholen is dat er geen leerling tussen wal en schip kan raken.

In het schoolondersteuningsprofiel is de (basis)ondersteuning opgenomen en geeft de school aan welke maatregelen genomen worden voor leerlingen die specifieke (basis)ondersteuning behoeven. Het profiel wordt voor een periode van vier jaar vastgesteld door het bevoegd gezag. De medezeggenschapsraad van de school heeft een adviesrecht bij de vaststelling.

De school beschikt over een ondersteuningsteam. Aan het overleg van dit team wordt, waar nodig, naast de medewerkers van de school ook deelgenomen door externe hulpverleners die aangesloten



zijn bij het CJG (Centrum voor Jeugd en Gezin). Vragen die de onderwijsondersteuning overstijgen, worden - met instemming van ouders/verzorgers - doorverwezen naar externe hulpverlening.

Leerlingen voor wie de op de school geboden (basis)ondersteuning niet voldoende is, komen in aanmerking voor extra ondersteuning. Deze wordt aangeboden in de vorm van zogenaamde arrangementen. Arrangementen worden in overleg met ouders/verzorgers en in samenwerking met de begeleider passend onderwijs opgezet en uitgevoerd. De kosten van de arrangementen komen voor rekening van het Samenwerkingsverband. Twee keer per jaar evalueert de school met het Samenwerkingsverband en legt tevens verantwoording af hoe de toegekende gelden zijn besteed.

Er zijn twee soorten arrangementen:

- Een (individueel) arrangement op maat. Dit is gericht op de inzet van extra ondersteuning aan leerlingen met een onderwijsondersteuningsvraag die de (basis)ondersteuning te boven gaat en binnen de school kan worden ingezet.
- Een bovenschools arrangement, wanneer de ondersteuningsvraag de ondersteuning vanuit school overstijgt:
 - Het arrangement GOAL! Dit is de tijdelijke onderwijsopvangvoorziening van het Samenwerkingsverband en is gevestigd in Papendrecht.
 - Het Ambulant Leercentrum (ALC), eveneens een tijdelijke onderwijsvoorziening, bekostigd vanuit het Samenwerkingsverband en gehuisvest in het gebouw van Het Tij (cluster IV) in Dordrecht.

Onder leiding van de zorgcoördinator wordt uiteindelijk in de school een verdeling gemaakt van leerlingen die in aanmerking komen voor een arrangement. De zorgcoördinator koppelt deze leerlingen aan collega's (individuele mentoren) uit het ondersteuningsteam.

20

Leerlingen aan wie een arrangement is toegekend, worden begeleid door de individuele mentor bij de realisatie van de in het OPP gestelde doelen.

Aan het begin van het schooljaar worden doelen gesteld en twee keer per jaar worden deze doelen geëvalueerd. De zorgcoördinator, de begeleider passend onderwijs en iemand van de schoolleiding leggen dan verantwoording af aan een teamleider van het Samenwerkingsverband en de directeur van het Samenwerkingsverband.

Naast de middelen die het Samenwerkingsverband jaarlijks beschikbaar stelt, investeert het DevelsteinCollege ruim in begeleidende taken, zowel in ondersteunde als in verrijkende zin.



7 PERSONEELSBELEID

Medewerkers van het DevelsteinCollege zijn professionals die verantwoordelijkheid tonen voor hun eigen werk, maar ook teamspeler zijn (secties, onderwijsteams en werkgroepen) en dus ook hun bijdrage leveren aan het teamresultaat en zich verbonden weten met de school als geheel. Ze staan voor het schoolbeleid en werken vanuit de missie en de visie van de school. Ze laten dat in woord en daad zien in hun onderwijspraktijk. De schoolleiding wil de bevoegdheden zo laag mogelijk in de organisatie leggen en de beslissingen (binnen de genomen kaders) laten plaatsvinden waar de experts het beste zicht hebben op het onderwijs.

Op het DevelsteinCollege is sprake van een lerende cultuur waarin het niet alleen draait om het leren van leerlingen, maar ook om het leren van alle medewerkers. De school voert actief beleid om de deskundigheid van het personeel te onderhouden en te vergroten. Het personeel vertoont professioneel gedrag dat voldoet aan de volgende drie criteria:

- het gedrag draagt bij aan de doelen van de organisatie;
- het gedrag leidt tot toename van het welbevinden van de medewerker zelf;
- het gedrag leidt tot toename van het welbevinden van anderen.

Het DOC, het Develsteincentrum voor Ontwikkeling en Coaching, is een kwalitatief hoogstaand centrum waar het begrip ontwikkelen van personeel wordt vormgegeven door coaching, advisering, stagebegeleiding, video-interactie en het aanbieden van scholing op verschillende niveaus. Alle medewerkers van het DevelsteinCollege kunnen gebruik maken van het DOC.

Jaarlijks is er een programma-aanbod voor alle collega's met betrekking tot de deskundigheidsbevordering. Zij kunnen hier vrijwillig op inschrijven en/of kunnen in opdracht van de schoolleiding gebruikmaken van het aanbod ingeval de schoolleiding het nodig acht voor de ontwikkeling en de kwaliteit van de medewerker. Daarnaast worden er programma's aangeboden die inspelen op de onderdelen uit het schoolbeleidsplan en aansluiten bij de laatste onderwijskundige inzichten.

Voor de vormgeving van eigentijds onderwijs is het cruciaal dat leraren beschikken over voldoende kennis en vaardigheden om de leerlingen uit te dagen door te differentiëren in de klas (van ondersteunen tot excelleren). Om adequaat te kunnen omgaan met verschillen tussen leerlingen, is het belangrijk dat leraren zowel de basis- als de complexe vaardigheden hiertoe bezitten. Het DevelsteinCollege besteedt de komende jaren dan ook aandacht aan het versterken van basis- en complexe vaardigheden van docenten. Het scholingstraject sluit hierbij aan, waarbij in het bijzonder wordt ingezet op maatwerk. Differentiëren, de inzet van digitale didactiek, opbrengstgericht werken, activerende didactiek zijn onder meer middelen om de leerling centraal te stellen.



Het DOC speelt een belangrijke rol in het scholen van (on)ervaren docenten en van hen die nieuw zijn op onze school. In de afgelopen jaren is een aantal collega's opgeleid ("Train de trainer") om vanuit het DOC scholing aan te bieden aan onze collega's.

Alle nieuwe collega's volgen het begeleidingstraject, waarin aandacht wordt geschonken aan de manier waarop het pedagogisch- en didactisch handelen op onze school wordt vormgegeven.

In het beoordelingstraject van nieuwe collega's zijn beoordelingen opgenomen door hun interne begeleiders, teamleiders, sectieleiders en (con)rectoren. Lesbezoeken en een 360-gradenfeedback-instrument, ingevuld door leerlingen, spelen hierin ook een belangrijke rol. Naast het invullen van de 360-gradenfeedback kent de school leerlingparlementen per onderwijsteam en is het streven deze in de komende jaren meer te betrekken bij de te maken onderwijskundige keuzes en bij sollicitaties.

Tegen de achtergrond van de toenemende eigen verantwoordelijkheid en bevoegdheid van scholen, is professionalisering van de schoolleiding, onderwijsondersteuners en onderwijsgevendend structureel noodzakelijk. Dit betekent blijvende aandacht voor de ontwikkeling van voldoende deskundigheid op gebied van HRM, cao, onderwijsfinanciën en wet- en regelgeving.

Vanuit het integraal personeelsbeleid (IPB) heeft de ontwikkeling van het personeelsbeleid voortdurend de aandacht. Er vindt systematisch afstemming plaats tussen kennis, bekwaamheden en inzet van de medewerkers en de inhoudelijke en organisatorische doelstellingen van de school. IPB-aandachtsvelden zijn personeelsbeheer, organisatiebeleid, professionele ontwikkeling van medewerkers, instroom, doorstroom, behoud en uitstroom van medewerkers.

Binnen de schoolleiding streven we naar een evenredige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen. Bezien over de twee vestigingen is deze redelijk in balans: aan onze vestiging Loket zijn drie vrouwelijke schoolleiders en geen mannelijke schoolleiders werkzaam. De Develsingel kent zeven mannelijke en drie vrouwelijke schoolleiders.

De komende jaren zal het accent nog meer komen te liggen op de koppeling van het HRM-beleid aan de onderwijskundige doelen van ons onderwijs, ofwel strategisch HRM. Dit is een benadering, gericht op het realiseren van doelen en opbrengsten voor de organisatie, de medewerkers en de maatschappij. Verdere afstemming van het personeelsbeleid op deze onderwijskundige doelen en daaraan gekoppeld de duurzame inzetbaarheid van collega's, zijn belangrijke actuele en toekomstige thema's. Duurzame inzetbaarheid is een begrip dat veelal wordt gerelateerd aan de participatie van ouderen aan het arbeidsproces (seniorenbeleid). Lag aanvankelijk de nadruk op oudere werknemers, gaandeweg is de focus meer komen te liggen op het gehele arbeidzame leven. Jaarlijks krijgt de werknemer de beschikking over een basisbudget van 50 klokuren. Hiermee kunnen keuzes worden gemaakt die passen bij de levensfase en persoonlijke situatie van een werknemer en die de duurzame inzetbaarheid vergroten.

Vanuit de Verzuimbenchmark-VO 2019 van het VOION blijkt dat onze school tot de 25% scholen behoort met het laagste verzuimpercentage en de laagste meldingsfrequentie. Waar het verzuimpercentage landelijk op 5,79% staat, is dat bij ons op school 3,27%. De meldingsfrequentie van 1,09% op het DevelsteinCollege ligt ook beduidend lager dan het landelijk gemiddelde van 1,60%. Dat zijn resultaten waar wij trots op mogen zijn. Het stimuleert ons om zorg en aandacht te blijven besteden aan onze medewerkers. De lage verzuimcijfers bieden ruimte om ons in de komende jaren meer te gaan richten op vooral preventie en op duurzame inzetbaarheid van onze medewerkers. Dit is



belangrijk om zo (langdurig) verzuim te voorkomen en de kwaliteit van ons onderwijs te (blijven) garanderen. Tevens kunnen we zo de verzuimkosten beheersbaar houden. Gezondheid, betrokkenheid en de balans tussen werk en privé zijn hierbij belangrijke pijlers. Teneinde een evenwichtige en gezonde personele formatie te bereiken, waarbij rekening wordt gehouden met groei of krimp van de school, mag alleen dat wat aan formatieve bekostiging binnenkomt, worden uitgegeven.

Jaarlijks wordt er een tevredenheidsonderzoek onder het personeel afgenomen en wordt op grond van de uitkomsten van het onderzoek het beleid waar nodig aangepast. Ook wordt er jaarlijks een functioneringsgesprek met elk personeelslid gevoerd waarin professionalisering en deskundigheidsbevordering aan de orde komen en afspraken worden gemaakt over de beheersing en ontwikkeling van de complexe vaardigheden. Naast de formele gesprekken, zoals de functionerings- en de verzuimgesprekken, wordt er veel informeel overlegd, met als doel de kwaliteit van het onderwijs, de ontwikkeling en het welbevinden van de collega's waar nodig te verbeteren. De open cultuur zorgt ervoor dat men elkaar gemakkelijk weet te vinden.

*Verantwoordelijkheid tonen
en Teamspeler zijn*



8 KWALITEITSBELEID

Het kwaliteitsbeleid op het DevelsteinCollege bestaat uit verschillende factoren.

Lessen en doorlopende leerlijnen

De kwaliteit van de lessen wordt gemonitord door middel van lesbezoeken door teamleiders, directieleden en sectieleden. Teamleiders bezoeken elk jaar een les bij hun teamleden. Daarbij wordt een lesobservatieformulier gehanteerd dat gebaseerd is op de diverse rollen van een docent. Zo nodig worden die formulieren aangepast aan de doelen van een nieuw schoolbeleidsplan.

Bezochte lessen worden besproken met de docent zelf en binnen de schoolleiding. De sectie is verantwoordelijk voor de ontwikkeling van de doorlopende leerlijn en de toetsingsprogramma's.

Analyseren opbrengsten en resultaten

Na iedere periode worden de door de leerlingen behaalde resultaten in kaart gebracht. Jaarlijks worden de bevorderings- en examengegevens geanalyseerd en geëvalueerd. Daarbij is er speciale aandacht voor de leerlingen die in de voorgaande jaren buiten de norm om zijn meegenomen.

De resultaten worden besproken in de schoolleiding, teams en secties. Waar nodig worden direct maatregelen genomen.

Taal- en rekenbeleid

In het kader van ons taalbeleid worden de spellingsvaardigheden van alle brugklassers gescreend. Leerlingen die niet aan de norm voldoen, krijgen extra hulp in de vorm van reteaching. Deze kan verzorgd worden door een docent Nederlands, maar ondersteuning kan ook plaatsvinden via een digitale methode. Datzelfde geldt voor de rekenvaardigheden van de leerlingen in de onder- en middenbouw. Deze reteachinglessen worden verzorgd door docenten wiskunde.

Steeds meer leerlingen hebben moeite met begrijpend lezen. In de brugklassen maken alle leerlingen een DIA-tekst om zo de leerlingen te selecteren die niet voldoen aan de norm die past bij hun opleidingsniveau. Deze leerlingen krijgen vanaf de tweede periode extra lessen, zo nodig tot het einde van het schooljaar. Aan het eind van het eerste en het tweede leerjaar maken alle leerlingen opnieuw een DIA-tekst. De resultaten daarvan worden gebruikt om de leerlingen te selecteren die niet voldoen aan de norm die bij hun opleidingsniveau past. In het tweede en derde leerjaar krijgen zij gedurende maximaal drie periodes extra lessen in leesvaardigheid.

Tevredenheid

Jaarlijks nemen we enquêtes af onder alle leerlingen en ouders. Hiertoe maken we gebruik van de standaardvragenlijst van scholenopdekaart.nl, vaak aangevuld met vragen die op dat moment, of in een specifiek team, relevant zijn. Eens per jaar wordt een medewerkerstevredenheids-onderzoek afgenomen.



Beleidsevaluaties

Voor aanvang van het nieuwe schooljaar formuleren de schoolleiding en alle teams een beperkt aantal – het streven is drie – concrete doelstellingen waarop zij zich dat jaar zullen richten. De schoolleiding focust zich op de gebieden identiteit, onderwijs, personeel, middelen, ict en communicatie. De teams baseren zich op onderdelen uit de visie van de school die specifiek aansluiten op zaken waaraan in het team behoefte is. Tweemaal per jaar worden deze doelen geëvalueerd. Daarbij worden acties geformuleerd die nodig zijn om de doelen te behalen. Aan het einde van het schooljaar worden de niet-behaalde doelen geanalyseerd: wat is er nodig om deze doelen komend schooljaar alsnog te bereiken?

Veranderingen in het beleid worden geëvalueerd: de resultaten ervan worden gemonitord, ervaringen van leerlingen, ouders en docenten worden gepeild aan de hand van enquêtes en de veranderingen vormen een vast onderdeel van gesprek in teamvergaderingen, leerlingparlementen, OR en MR.

Klankbordgroepen

In alle onderwijsteams zijn een leerlingparlement en een oudercontactgroep (ocg) ingesteld, waarin de kwaliteit van het onderwijs een terugkerend agendapunt is.

KRITIEKE PRESTATIE-INDICATOREN (KPI'S)

De kpi's hebben betrekking op onderstaande deelgebieden. Na afloop van ieder kalender- of schooljaar worden de gerealiseerde waarden van deze indicatoren vergeleken met de streefwaarden. Daarbij wordt gebruikgemaakt van dashboards. Waar nodig worden acties ondernomen. De gegevens van dit onderdeel van het schoolbeleidsplan worden door de schoolleiding jaarlijks besproken en ze zijn onderwerp van gesprek met de MR en met de leden van het algemeen bestuur van de stichting.

Onderwijs

Elk jaar moeten de vier indicatoren van de inspectie (onderwijspositie, onderbouwsnelheid, bovenbouwsucces en examencijfers) en het verschil SE-CE boven de norm liggen. De onderwijstijd per afdeling moet aan de norm voldoen.

Daarnaast willen we jaarlijks groei zien in de:

- mate waarin leerlingen regie hebben (gekregen) over hun eigen leerproces. Dat is o.a. zichtbaar in het gebruik van het aantal starturen;
- doelgerichtheid en flexibiliteit van ons onderwijs;
- digitalisering van een deel van ons onderwijs.

Financiën

Ook hier hanteert inspectie een aantal signaleringswaarden in het kader van haar toezicht op de financiële continuïteit:

- solvabiliteit 2 ((eigen vermogen en voorzieningen)/totale passiva) > 0,30
- current ratio (vlottende activa/vlottende passiva) > 0,75
- huisvestingsratio (huisvestingslasten + afschrijving gebouwen)/totale lasten < 0,10
- weerstandsvermogen (eigen vermogen publieke/totale baten) > 0,05
- rentabiliteit (resultaat/totale baten) 3-jarig > 0,00

De signaleringswaarde voor mogelijk bovenmatig eigen vermogen:

$(0,5 * \text{aanschafwaarde gebouwen} * 1,27) + \text{boekwaarde resterende materiële vaste activa}$ en 0,05% van de totale baten.



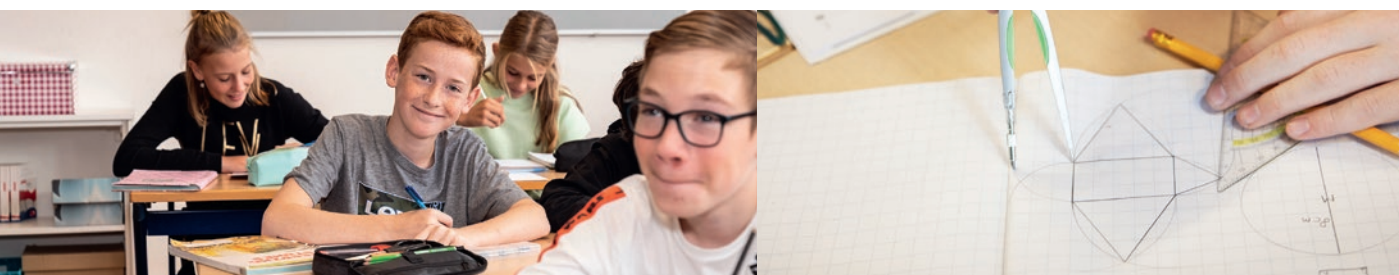
Personeel

- Bevoegd en bekwaam gegeven lessen $> 95\%$
- Functiemixgetal: LB – LC – LD ≥ 108
- Verzuimcijfers $< 5\%$
- Verhouding OP, OOP en SL in personele kosten $(>75\%) - (< 15\%) - (<10\%)$
- Werkdrukvermindering
- Taakbeleid
- Tevredenheid
- Veiligheid

Tevredenheid

De tevredenheid, de gezonde leeromgeving, het gevoel van veiligheid van leerlingen en de samenwerking met ouder(s)/verzorger(s) groeien en liggen in 2024 boven het landelijk gemiddelde.

*Tevredenheid, het gevoel van
veiligheid van leerlingen
en de samenwerking met ouder(s)/verzorger(s)*



9 VEILIGHEID

Een school is een afspiegeling van de maatschappij met alle mooie en minder mooie ontwikkelingen. Een school dient een veilige plek zijn voor alle mensen die een (groot) deel van hun dag doorbrengen binnen de muren van het gebouw. Het DevelsteinCollege wil een school zijn waarin leerlingen, docenten en onderwijsondersteunend personeel zich veilig voelen en zich daardoor optimaal kunnen ontwikkelen.

Een veilige leer- en werkomgeving is een voorwaarde voor leren en ontwikkelen. Om die veiligheid te waarborgen, hebben we een aantal fysieke maatregelen getroffen en zijn er afspraken gemaakt over de omgang met elkaar.

Fysieke maatregelen:

- Om brand te voorkomen, is er een geavanceerd brandalarmsysteem en wordt er jaarlijks een brandoefening uitgevoerd. Het ontruimingsplan wordt ieder jaar door de brandweer gezien.
- De vluchtroutes zijn duidelijk aangegeven.
- Er gelden veiligheidsprotocollen voor het bètalab en de practicumlokalen.
- Er zijn altijd gediplomeerde EHBO'ers en BHV'ers beschikbaar.
- Een camerasysteem bij de entree, de toegangshekken, de studieruimten, de kluizen en de fietsenstallingen levert een bijdrage aan de preventie van vernielingen en diefstal.

Omgaan met elkaar:

- De sfeer in het gebouw is gemoedelijk en toegankelijk. In de brugklas leren leerlingen hoe zij respectvol met anderen kunnen omgaan. Zo leren ze dat zij zelf kunnen bijdragen aan een prettige sfeer.
- Leerlingbegeleiders, de vertrouwenspersoon en de schoolmaatschappelijk werker bieden leerlingen die dat nodig hebben, extra begeleiding waardoor zij in staat zijn om beter te presteren op school.
- Normen, waarden en structuur vinden we belangrijk en deze hebben een plek in het onderwijs. Wij spreken elkaar aan op ongewenst gedrag.
- Er geldt in de school een pestprotocol en de mentoren spreken leerlingen aan op eventueel pestgedrag.
- In de komende tijd zal het ontvangen en geven van feedback een grotere rol gaan spelen in de omgang met elkaar.

In maart 2020 werden we met een situatie geconfronteerd die totaal nieuw was voor onze samenleving: een besmettelijk virus dat de maatschappij deels lamlegde en ook ons onderwijs ontwrichtte door een verplichte schoolsluiting. In allerijl werd het fysieke onderwijs omgebouwd tot online onderwijs; een grote omschakeling voor docenten, onderwijsondersteunend personeel en



leerlingen. Het was een goede noodoplossing, maar heeft wel een grote wissel getrokken op alle betrokkenen. We hebben de school kunnen openhouden om de kwetsbare leerlingen te begeleiden tijdens deze moeilijke tijd. Na de heropening zijn er tal van maatregelen genomen om een zo gezond mogelijke omgeving te creëren (zie 'De aanvullende RI&E inzake coronamaatregelen oktober 2020'). De meeste maatregelen zullen hopelijk van tijdelijke aard zijn, maar een goede ventilatie houdt onze aandacht. Het DevelsteinCollege dateert uit 1975 en de ventilatie vindt grotendeels plaats op natuurlijke wijze via luchtroosters en het openzetten van ramen en deuren. Een aantal lokalen is reeds voorzien van een mechanisch ventilatiesysteem en het doel is de komende jaren alle ruimtes optimaal te kunnen ventileren. Alle werkplekken zijn al voorzien van CO₂-meters, zodat de gebruikers zelf de luchtkwaliteit kunnen monitoren en desgewenst maatregelen kunnen nemen om de kwaliteit ervan te verbeteren.

Het (sociaal) veiligheidsplan wordt mede naar aanleiding van de coronapandemie medio 2021 geactualiseerd, waardoor het niet alleen voldoet aan de wettelijke eisen, maar ook een levend document wordt dat bij iedereen bekend is en door iedereen geraadpleegd kan worden; een plan dat een middel is om een nog veiligere school te worden. Om dit doel te bereiken heeft de vestigingscoördinator een account aangemaakt bij www.digitaalveiligheidsplan.nl. Middels deze site is het mogelijk om een digitaal veiligheidsplan samen te stellen in samenspraak met verantwoordelijken voor de verschillende onderdelen van het plan. Het doel is om dit digitale plan in april 2021 compleet te hebben en dan voor te leggen aan MR en bestuur.

*Een school dient een veilige plek te zijn;
een veilige leer- en werkomgeving*



10 SPONSORBELEID

Het DevelsteinCollege verwerft niet structureel aanvullende financiering via sponsoring. Indien we toch incidenteel gelden ontvangen, zetten we die schoolbreed in om de kwaliteit van het onderwijs, de organisatie of de omstandigheden op school voor alle leerlingen te verbeteren. Hierbij hanteren we de uitgangspunten die zijn vastgelegd in het convenant 'Scholen voor primair en voortgezet onderwijs en sponsoring'. Het sponsorconvenant is te vinden op onze website.

*Samenwerking
vanuit één lijn*



11 BURGERSCHAPSONDERWIJS

De Nederlandse overheid hecht veel waarde aan burgerschap en sociale integratie en ziet daarin een belangrijke rol weggelegd voor scholen. Een school is tenslotte bij uitstek een plek waar jongeren kennismaken met verschillende achtergronden en culturen van leeftijdgenoten en waar leerlingen worden voorbereid op deelname aan de samenleving. Burgerschap is geen apart vak of leergebied, maar een continu proces dat op verschillende gebieden binnen onze school gestalte krijgt.

De vorming van burgerschap vindt plaats op zes niveaus:

1. **Identiteit**, bijvoorbeeld in de vakken godsdienst, bij dag-, weekopeningen en vieringen, waar de leerling kennis maakt met verschillende wereldgodsdiensten en ethische vraagstukken.
2. **Waarden**, bijvoorbeeld tijdens de lessen bij de interactie tussen de docent en leerling of leerlingen onderling. Het aanleren en respecteren van waarden is op school altijd aan de orde, maar krijgt extra aandacht in de mentorlessen en begeleiding van leerlingen. Dit gebeurt onder meer via het programma 'Rots & Water', waarbij leerlingen leren hoe te handelen in verschillende situaties: als een Rots (sterk en krachtig, zelfverzekerd, voor jezelf opkomen, grenzen aangeven) en als Water (praten met en luisteren naar elkaar, samen naar een oplossing zoeken, vriendschappen sluiten) en hoe deze technieken afgewisseld kunnen worden.
3. **Normen**, de manieren waarop wij met elkaar omgaan, krijgen gestalte tijdens de (mentor)lessen en zijn vastgelegd in de schoolregels en protocollen.
4. **Sociale vaardigheden** komen tijdens de schoolcarrière veelvuldig aan bod. Naast de aandacht die er tijdens de mentorlessen aan sociale vaardigheden wordt besteed, komen onderwerpen als 'fair play' en 'werken in teamverband' aan bod bij de lessen lichamelijke opvoeding. Maatschappelijke thema's en voorlichting over diverse onderwerpen die leven bij de doelgroep, worden besproken tijdens maatschappijleer. Vanuit de Interact Rotary Club gaan leerlingen als vrijwilliger aan de slag en leren zij om verantwoordelijkheid te dragen voor een maatschappelijk belang. Ook zetten leerlingen zich in voor het goede doel, dat vanuit school tweejaarlijks wordt gekozen. Tijdens reizen en excursies wordt er altijd op een intensieve manier stilgestaan bij het ontwikkelen van sociale vaardigheden.
Ook biedt de school diverse begeleidingstrajecten aan voor leerlingen die moeite hebben met (bepaalde) sociale vaardigheden.
5. **Kennis van en eigen visie op politieke en maatschappelijke praktijken in de samenleving**
Bij het vak geschiedenis leren leerlingen over het ontstaan en de ontwikkeling van de (inter)nationale politieke praktijk. Het vak maatschappijleer bestudeert de relaties tussen groepen mensen in de hedendaagse samenleving. Maatschappijleer bereidt leerlingen voor op hun



toekomstige rol als burger van dit land. Wij willen de leerlingen zodanig vormen dat zij op een actieve wijze deelnemen aan de samenleving, zodat zij voor zichzelf en voor anderen kunnen opkomen, verschillende opvattingen leren respecteren, ideeën van politici leren begrijpen en uiteindelijk een eigen beredeneerde politieke keus kunnen maken. Kortom, maatschappijleer wil via burgerschapsvorming democratische burgers van leerlingen maken.

6. Europees burgerschap en wereldburgerschap (trots & verbonden)

Bij de moderne vreemde talen krijgen leerlingen fundamentele handvatten aangereikt om zich als Europees burger en/of wereldburger uit te kunnen drukken. Bij Engels, Frans en Duits wordt leerlingen de mogelijkheid geboden om een internationaal erkend diploma te behalen via de Cambridge Certificates, Delf Junior en Goethe Deutsch. Tijdens de lessen geschiedenis en aardrijkskunde krijgen leerlingen zicht op het ontstaan van internationale verhoudingen en culturele achtergronden van verschillende landen. Bij biologie wordt stilgestaan bij seksualiteit, rassenverschillen en discriminatie, verantwoord omgaan met voeding en alcohol, werking en gevaren van drugs, roken en onbeschermd geslachtsgemeenschap. Bij godsdienst krijgen leerlingen inzicht in verschillende religieuze stromingen die bepalend zijn voor de cultuur van verschillende landen en gebieden. Tijdens de buitenlandse reizen maken leerlingen kennis met een andere omgeving, taal en cultuur.

Bij het vak Nederlands wordt leesvaardigheid bijgebracht; de sleutel tot het verwerven van kennis. Het lezen van literatuur zet leerlingen aan om te reflecteren over hun emoties, over verschillen en over de wereld en biedt hun kennis en waarden die niet via cursussen of leeromgevingen verworven kunnen worden. Het lezen van literatuur draagt bij aan de morele vorming van leerlingen en stelt hen in staat andermans mening kritisch te beschouwen.

*Feedback geven
en ontvangen*



BIJLAGE 1 | OVERZICHT DOELEN EN BELEIDSPANNEN

DOELEN VOOR AAN HET EIND VAN DE SCHOOLPLANPERIODE 2024-2025

Algemeen

1. Bepaalde zaken zullen volgend jaar schoolbreed worden ingevoerd en een aantal zaken bouwen we op vanaf klas 1 in het schooljaar 2021-2022.
2. Het thema vol vertrouwen en de kernwaarden staan in de eerste week van het schooljaar op twee dinsdagmiddagen bij de teamvergaderingen op de agenda, alsmede op de eerste dag na de kerstvakantie om de stand van zaken te evalueren en nieuwe stappen te bespreken.

Onderwijs

3. De komende drie jaar willen we de extra subsidiegelden van de overheid inzetten voor klassenverkleining, te starten in het schooljaar 2021-2022.
4. Elke leerling heeft geleerd te werken vanuit een nieuwe mindset op leren, kan reflecteren, is digitaal vaardig en is in staat keuzes te maken met betrekking tot het eigen leerproces. De werkgroep 'mindset' ontwikkelt een voorstel voor het programma van de komende jaren. In het schooljaar 2021-2022 starten we hiermee in klas 1.
5. Het rooster bestaat minimaal voor 80% uit blokken.
6. Een startuur kent een bezetting van gemiddeld drie of meer (max. tien) leerlingen.
7. Elke leerling heeft een lessentabel. Hiervan bestaan de lessen voor maximaal 80% uit docentgebonden lessen. De rest bestaat uit flextijd, starturen, digitale lessen enz.
8. Secties maken elk jaar een plan waarin besproken wordt hoe er in de lessen/lessencycli maatwerk gerealiseerd gaat worden. Leerlingen kunnen benoemen waar de docent maatwerk mogelijk heeft gemaakt en waar zij keuzes hebben kunnen/moeten maken in een periode.
9. Leerlingen kunnen wat betreft het afronden van de lesdoelen variëren met het tempo per week en per periode, dat wil zeggen dat ze de mogelijkheid hebben om keuzes te maken over het moment waarop ze de lesdoelen voor een week afronden. In de onderbouw werken we met wektaken.
10. Leerlingen krijgen de kans om in minder tijd dezelfde stof door te werken. Daarbij kan de docent een beloningssysteem hanteren door leerlingen vrij te geven of te laten werken voor een ander vak.
11. Er is ook aandacht voor goede leerlingen. We gaan ervan uit dat elke leerling (zwak of sterk) recht heeft op evenredige vooruitgang.
12. Voor een bepaalde doelgroep bestaat de mogelijkheid om vakken op een ander niveau te volgen. Deze doelgroep en voorwaarden moeten worden benoemd. In schooljaar 2021-2022 zal dit verder worden uitgewerkt.
13. Voor leerlingen is heel concreet beschreven welke vaardigheden we hun willen aanleren, in welk jaar dat gerealiseerd moet zijn en hoe dat wordt gemeten. In schooljaar 2021-2022 wordt dit verder uitgewerkt.



14. De leerlingen leren op basis van de fasen van feedup, feedback, feedforward. Uitgelegd zal worden hoe we dat willen. Een plan hiertoe wordt gemaakt in schooljaar 2021-2022.
15. Docenten maken binnen de secties gerichte keuzes met betrekking tot leerdoeldenken, beschrijven dat in hun sectieplan en voeren dat als sectie uit. In schooljaar 2021-2022 werken we met pilotsecties die we faciliteren. Vanaf schooljaar 2022-2023 wordt hier schoolbreed mee begonnen.

Personeelsbeleid

16. Elke docent in klas 1 houdt minimaal één keer per half jaar in elke klas een feedbackronde, bezoekt elk jaar minimaal één collega om feedback aan te geven en ontvangt minimaal één keer per jaar een collega om feedback van te krijgen. Collega's bevragen elkaar op thema's uit het jaarplan.
17. In elk functioneringsgesprek komen - naast de reguliere zaken - het onderdeel 'vol vertrouwen', de kernwaarden en professionaliteit terug. Er wordt besproken hoe de werknemer daar een bijdrage aan levert. De werknemer reflecteert op zijn eigen functioneren met behulp van instrumenten.
18. De rol van het sectiehoofd is die van een leider. In het schooljaar 2021-2022 wordt deze rol verder uitgewerkt.
19. Er wordt meer tijd ingeruimd voor sectieoverleg, heidagen enz.
20. De vergadercultuur gaat over in een professionele vorm van vergaderen: vaker, maar korter en op scrumachtige wijze punten met elkaar delen, afspraken nakomen en elkaar aanspreken.
21. In het schooljaar 2021-2022 opnieuw beschrijven wat de LB-, LC- en LD-docent bijdragen aan de uitgangspunten van het schoolbeleidsplan.
22. De schoolleiding volgt in het schooljaar 2021-2022 een scholing met betrekking tot leiderschap dat leidt tot voorbeeldgedrag en goed leiderschap.

33

Overig

23. Ouders zijn een belangrijke partij en worden regelmatig betrokken bij het onderwijs. Ouders vervullen de rol van ondersteuner en partner van de school en daarover hebben we afspraken gemaakt. Verder uitwerken in het schooljaar 2021-2022 in overleg met de ouderraad.
24. In het schooljaar 2021-2022 worden de doelen per werkgroep bepaald en verder uitgewerkt.
25. Personeelstevredenheidsonderzoeken zullen als nulmeting worden gebruikt voor komende jaren.
26. Datzelfde geldt voor leerlingenmeting; hoe meten we voortuitgang op bepaalde zaken zoals trots en verbondenheid?

Van het schoolbeleidsplan 2021-2025 is deze versie de managementversie die uitgebreid ingaat op alle aspecten van een schoolplan met daarnaast een samenvatting die snel en makkelijk te lezen is op de website: www.develsteincollege.nl/Over-ons

*Heroriëntatie
op de vakinhoud*





www.develsteincollege.nl