



# Schoolplan

2020 - 2024

TCV

## inhoudsopgave

<b>0. Inleiding</b> .....	<b>3</b>
0.1 DOEL EN FUNCTIE VAN HET SCHOOLPLAN .....	3
0.2 TOTSTANDKOMING VAN DIT SCHOOLPLAN .....	3
0.3 VASTSTELLING .....	3
<b>1. De ambities van de school</b> .....	<b>4</b>
1.1 MISSIE .....	4
1.2 VISIE.....	6
1.3 ZELFEVALUATIE.....	7
1.4 AMBITIES.....	9
<b>2. Onderwijsbeleid</b> .....	<b>144</b>
<b>3. HR-beleid</b> .....	<b>177</b>
3.1 STRATEGISCH HR-PLAN DUNAMARE ONDERWIJSGROEP .....	177
3.2 STRATEGISCH HR-PLAN VAN ONZE SCHOOL .....	177
<b>4. Kwaliteitszorg</b> .....	<b>199</b>
4.1 KWALITEITSZORG VAN ONZE SCHOOL.....	199
<b>5. Financieel beleid</b> .....	<b>211</b>
<b>6. Ontwikkeloverzicht van het schoolplan 2020 - 2024</b> .....	<b>222</b>
<b>7. Producten die direct gelieerd zijn aan dit schoolplan</b> .....	<b>255</b>

## 0. Inleiding

### 0.1 Doel en functie van het schoolplan

Het schoolplan is het beleidsdocument waarin de school aangeeft welke ambities zij heeft voor de komende vier jaar. In het schoolplan beschrijft de school haar specifieke doelen, rekening houdend met de huidige stand van zaken van het onderwijs, personeel en financiën van de school en met externe ontwikkelingen waar de school mee te maken heeft/gaat krijgen. De ambities van de school zijn afgeleid van de strategische koers van Dunamare Onderwijsgroep.

Het schoolplan vormt de basis waarop andere schooldocumenten worden afgestemd, zoals de schoolgids, het scholingsplan en het schoolondersteuningsprofiel.

In dit schoolplan hanteren we de volgende uitgangspunten:

- Het geeft mede sturing aan het schooljaarplan met begroting, de teamjaarplannen en verbeterplannen.
- Het is leesbaar.
- Het leeft voor de medewerkers in de school, zij ervaren dit schoolplan als richtinggevend document.
- Om het schoolplan leesbaar en beperkt te houden, verwijzen wij soms naar achterliggende beleidsdocumenten.

*NB*

*Lees desgewenst de vrouwelijke vorm voor de mannelijke vorm.*

### 0.2 Totstandkoming van dit schoolplan

De schoolleiding heeft het initiatief genomen om het nieuwe schoolplan op te stellen. We zijn uitgegaan van de missie en visie van het vorige schoolplan.

Er is een nieuwe schoolleiding aangesteld. Deze schoolleiding heeft een aantal verbeterplannen uitgezet, die manier van werken en de resultaten zijn meegenomen in dit schoolplan.

Er zijn tevredenheidsonderzoeken afgenomen. In de schoolleiding is een zelfevaluatie afgenomen.

Door alle teams is nagedacht over de sterke punten, de verbeterpunten in de school en de ambities voor de komende vier schooljaren. Men heeft kunnen reageren op tussentijdse versies. De voorzitter van de DMR is betrokken bij het proces en ook de DMR heeft kunnen reageren op tussentijdse versies. Hetzelfde geldt voor ons bestuur.

Het gehele managementteam heeft gewerkt aan het tot stand komen van dit schoolplan.

Uiteindelijk heeft de directeur het schoolplan vastgesteld en voorgelegd aan de DMR en het bestuur voor een formele vaststelling.

### 0.3 Vaststelling

*- De medezeggenschapsraad van de school heeft op 02 juli 2020 ingestemd met dit schoolplan.*

*- Het College van Bestuur heeft op 22 juni 2020 dit schoolplan vastgesteld.*

# 1. De ambities van de school

*In dit hoofdstuk beschrijven wij onze missie, visie en ambities.*

## 1.1 Missie

### Uitgangspunten omgeving

Er is een toenemende behoefte in de regio aan technisch opgeleide medewerkers voor de maakindustrie in de technische sector. De trend in het vmbo landelijk is een afname van keuze voor vmbo en met het accent op afname van keuze voor het technisch vmbo. Het TCV bevindt zich in een krimpregio.

Gezien de behoefte aan arbeid in de maakindustrie in IJmuiden hebben de scholen bestaansrecht en willen de scholen zich inspannen om leerlingen uit een brede regio te werven voor een opleiding in de technische vakgebieden.

Het doel van de school is om het totaal aantal leerlingen TCV te stabiliseren door het aantrekken van leerlingen uit een bredere regio en uit nieuwe doelgroepen.

Onder nieuwe doelgroepen verstaan we meisjes, allochtone jongeren, zijinstromers vanuit de mavo, havo of vanuit het speciaal onderwijs. (Zie jaarbegroting voor concrete doelstellingen per schooljaar)

De profielen en leerarrangementen die we aanbieden worden getoetst aan de regionale werkgelegenheid en aan de doorstroommogelijkheden naar het MBO. Waar mogelijk worden aansluitende routes gemaakt met het MBO die versnellen, verbreden of verdiepen.

### Identiteit van de school

Het TCV is een categorale vakschool met vmbo basis- en kader beroepsgerichte leerweg en gemengde leerweg (B, K en GL). Het onderwijs wordt aangeboden vanuit de context van het beroep, is betekenisvol en kenmerkt zich door een activerende didactiek. De leerling is mede-eigenaar van zijn eigen leerproces. De uitgangspunten van het onderwijs zijn vastgelegd in het visie document 'Ons Leren', dat recent is aangepast aan de wensen in de school.

### Missie

Het bieden van modern, uitdagend en eigentijds technisch onderwijs als voorbereiding op vervolgonderwijs, werk en samenleving. Hierbij staan de persoonlijke aandacht voor en de individuele ontwikkeling van de leerling centraal.

### Kernwaarden voor het pedagogisch klimaat en het werkklimaat van het TCV

<b>Kernwaarden</b>	<b>Herkenbaar door</b>
a. Persoonlijke ontwikkeling	<ul style="list-style-type: none"><li>a. Leren met en leren van elkaar.</li><li>b. Professionalisering, zowel individueel als in teamverband.</li><li>c. Een leven lang leren en ontwikkelen.</li><li>d. Omgaan met en accepteren van verschillen tussen mensen.</li></ul>
b. Plezier	<ul style="list-style-type: none"><li>a. Werken vanuit je passie en je kracht.</li><li>b. Goede sfeer onderling.</li><li>c. Ruimte om te kiezen.</li><li>d. Er is ruimte voor plezier met elkaar en de leerlingen.</li></ul>
c. Betrokkenheid	<ul style="list-style-type: none"><li>a. Samen zijn wij de school.</li><li>b. Verantwoordelijkheid geven en nemen.</li><li>c. Betrokken bij elkaar, betrokken bij de leerling en betrokken bij het vakmanschap.</li></ul>

Kernwaarden	Herkenbaar door
d. Vertrouwen	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. We hebben positieve verwachtingen van elkaar.</li> <li>b. Vertrouwen op en in elkaar (geven en nemen).</li> <li>c. Wij voelen ons veilig bij elkaar, we kunnen elkaar aanspreken en ondersteunen.</li> <li>d. Wij reageren professioneel.</li> </ul>
e. Erkenning en waardering	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. We vieren successen.</li> <li>b. We steunen en zien elkaar.</li> <li>c. We werken met erkende ongelijkheid.</li> <li>d. Wij hebben een positieve en persoonlijke benadering.</li> </ul>

### **Brede talentontwikkeling van iedere leerling**

*(De blauwe cursieve tekst, beschrijft de uitgangspunten van de Dunamare Onderwijsgroep, waar onze school onder ressorteert)*

*Bij Dunamare Onderwijsgroep staat de brede talentontwikkeling van iedere leerling centraal. In een veranderende samenleving waar digitalisering, individualisering en internationalisering snel toenemen, is het belangrijk om talenten in de volle breedte te ontwikkelen om onze leerlingen op te leiden tot competente burgers. Dunamare Onderwijsgroep staat voor toekomstgericht onderwijs waarbinnen scholen een uitdagend en relevant onderwijsaanbod bieden dat past bij de visie van de school, de leerlingen en de docenten. Belangrijk is de balans tussen de verwerving en ontwikkeling van kennis en vaardigheden, maatschappelijke toerusting en persoonsvorming. Deze onderwijsdoelstellingen zijn niet altijd meetbaar, maar in iedere school ten minste merkbaar.*

*Voor leerlingen is de verwerving en ontwikkeling van kennis en vaardigheden in het onderwijs belangrijk om vervolgstappen te kunnen maken in hun lerende en werkende leven. Dunamare kiest hierin een breed perspectief dat verder gaat dan slechts kennisoverdracht. Door de ontwikkeling van vaardigheden als digitale geletterdheid, creatief en kritisch denken, probleemoplossend vermogen en reflectie op het eigen leren streven we ernaar leerlingen voor te bereiden op het participeren in een veranderende maatschappij.*

*Tegelijkertijd geven onze scholen leerlingen de maatschappelijke toerusting om deel uit te kunnen maken van een groter geheel, zoals een specifieke beroepsomgeving of de samenleving. Leerlingen doen maatschappelijke competenties op, ontwikkelen een moreel kompas, oriënteren zich op gemeenschappelijke waarden en ontdekken hoe die een rol spelen in de omgang met anderen. Leerlingen leren over de werking en het belang van de democratische rechtsstaat, de betekenis van kinder- en mensenrechten voor het dagelijks leven en over maatschappelijke verantwoordelijkheid. Dit leert onze leerlingen maatschappelijke vraagstukken van deze tijd te begrijpen en hoe zij hierin een actieve rol kunnen spelen.*

*Tot slot richten de scholen van Dunamare Onderwijsgroep zich op persoonsvorming: wie zijn kansen in de maatschappij wil benutten, moet zich als persoon kunnen ontwikkelen en zijn positie ten opzichte van anderen in de samenleving vinden. Onze scholen helpen leerlingen na te denken over hun persoonlijke drijfveren en ambities. Leerlingen ontdekken wie zij zijn en willen worden, wat ze belangrijk vinden en hoe ze zichzelf tot anderen verhouden. Leerlingen leren verantwoordelijkheid te nemen, initiatieven te ontplooiën en keuzes te maken. Zij krijgen zelfvertrouwen, worden weerbaar en ontwikkelen een ondernemende houding. Begrippen als vertrouwen, respect en solidariteit helpen hen met anderen samen te leven.*

Onze school heeft bovenstaande vertaald in de onderstaande beschrijving:

#### Leerling-profiel

Onze leerlingen ontwikkelen:

- a. Zich tot junior vakman/vakvrouw.
- b. De juiste beroepshouding.
- c. Zelfkennis en reflectie.

#### Visie op leren binnen de school

- a. Leren met je hoofd door te doen met je handen in een praktische leeromgeving.
- b. De leerling leert eigen verantwoordelijkheid nemen.

#### Koers

- a. We gebruiken ons vakmanschap en professionaliteit om leerlingen te helpen zicht te ontwikkelen en hun volle potentieel te bereiken.

#### Onderwijskundige koers

- a. Het onderwijs wordt ondersteund door een sterk mentoraat en intensieve leerlingenondersteuning.
- b. Praktijk en theorie zijn verbonden.
- c. Minimaal 30% van de onderwijstijd bestaat uit praktijkervaring.
- d. De leeromgeving kenmerkt zich door vakmanschap en innovatie en wordt getoetst aan het regionale bedrijfsleven.
- e. Docenten zijn op de hoogte van de ontwikkelingen in hun vakgebied en in het technisch regionale arbeidsveld.
- f. Docenten zijn op de hoogte van de laatste pedagogische en didactische inzichten.

#### Leiderschap

- a. Wij werken in een zelf ontwikkelende professionele cultuur.
  - a. Wij werken met teams en teamplannen om doelgericht, planmatig en op maat te kunnen werken.
  - b. We werken met data om beleid te kunnen maken en om de voortgang te kunnen controleren.
  - c. We werken met verbeterplannen met aandacht voor PDCA (Plan-Do-Check-Act) en IMWR (Inspireren-Mobiliseren-Waarderen-Reflecteren).
- b. Wij stellen gezamenlijk doelen en verbinden dit aan de begroting en realisatie. Uitgangspunt is 'erkende ongelijkheid' binnen een professionele cultuur.

## **1.2 Visie**

*In deze paragraaf beschrijven wij onze visie: een schooleigen visie op leren en op de organisatie van de school.*

#### Visie

- a. Het bieden van een veilige, vertrouwde en persoonlijke leeromgeving.
- b. Leerlingen de kans geven zich individueel te ontwikkelen.
- c. Leerlingen de kans te geven hun interesses en talenten te ontwikkelen.
- d. Docenten stimuleren het leren van de leerlingen en hebben waardering voor hun prestaties.
- e. Het aanleren van vakmanschap én de bijbehorende beroepshouding.
- f. Het onderhouden van een nauwe samenwerking met vervolgonderwijs en het bedrijfsleven.

### 1.3 Zelfevaluatie

Ten behoeve van het beschrijven van de ambities in de volgende paragraaf, heeft de schoolleiding een zelfevaluatie uitgevoerd aan de hand van de digitale Beoordelings- en OntwikkelingsTool BOOT. Dit is een scan op de thema's uit het Dunamare kwaliteitsprofiel:

- a. Onderwijsproces
- b. Kwaliteitszorg en ambitie
- c. Resultaten
- d. Veiligheid
- e. Extra ondersteuning
- f. HR

De teams zijn zelf aan de slag gegaan met een sterkte- en zwakteanalyse van de thema's: didactiek, pedagogiek, personeel, gebouw, inventaris, budget, omgeving, bedrijven, toeleverende scholen (zowel primair onderwijs als voortgezet onderwijs).

Daarnaast hebben wij de tevredenheidsonderzoeken, examenresultaten, RI&E, verzuimgegevens e.d. gebruikt om te komen tot een zo compleet mogelijke sterkte- en zwakteanalyse.

#### **Sterkte/zwakte analyse**

##### **Didactiek**

Wij willen de wil om te innoveren, de vrijheid om te experimenteren, het projectmatig werken en het vakoverstijgend werken behouden.

De verbeteringen zoeken wij in de onderstaande onderwerpen:

- a. Leerlingen kunnen meer uitgedaagd worden bij het leren.
- b. Wij willen de leerling meer eigenaar laten zijn van zijn leerproces, wij denken dat de motivatie hierdoor toeneemt.
- c. Wij willen leerlingen meer op hun interesse en niveau kunnen aanspreken, dat vraagt om meer differentiatie en het aanbieden van meer activerende werkvormen w.o. ook samenwerkend leren.
- d. Wij willen ICT meer inzetten als ondersteuning voor het onderwijs.

##### **Pedagogiek**

De pedagogische uitgangspunten zijn bij ons ondergebracht in de methodes *Kracht In Controle* (KIC) en *Groeps- en Individueel gericht Pedagogisch handelen* (GIP). De waardering voor deze kapstukken voor ons handelen is groot. Het zorgt voor eenduidig handelen, waarin het personeel ook de ruimte heeft voor de persoonlijke kleur. Voor ons heeft de leraar en het overige personeel een belangrijke voorbeeldfunctie.

Wij vinden het belangrijk dat deze twee uitgangspunten geborgd worden.

Het pedagogisch klimaat kan versterkt worden door een stevige positie van de leerlingenraad en het organiseren van buitenschoolse activiteiten.

Wij willen jaarlijks oud-leerlingen uitnodigen om te horen hoe zij hun voorbereiding op hun vervolgstudie hebben ervaren.

De sociale veiligheid is onderdeel van de pedagogische uitgangspunten.

## **Medewerkers**

De sfeer op de school wordt als prettig en veilig ervaren. Wij laten onze waardering aan elkaar blijken en hebben aandacht voor de ander.

We kunnen meer de kwaliteiten van elkaar inzetten en werken aan een professionele cultuur.

Daarbij denken wij aan: kaders voor teams -waardoor zij zelf aan de slag kunnen en kansen zien -, eigenaarschap bij innovaties, inzetten van collegiale consultatie, op orde hebben van de data zoals in te zetten uren voor taken en onderdelen van het werk, ziekteverzuim en aan de communicatie tussen de verschillende teams en werkgroepen. Wij willen meer aandacht besteden aan diversiteit, de samenstelling van ons personeelsbestand is nogal eenzijdig.

## **Gebouw en inventaris**

Het gebouw is ruim en ademt een prettige sfeer.

De inventaris van de technische vakken is op orde.

De inrichting van het gebouw willen we leerling-vriendelijker maken in samenspraak met de leerlingen en de leerlingenraad. Wij denken daarbij eerst aan de aula, het buitenterrein en de klaslokalen. Er is behoefte aan een meer eenduidige inrichting van de lokalen, denk hierbij ook aan een beamer. De gymzaal vraagt om een modernere uitstraling.

## **Budget**

We zijn blij met de impuls die de gelden van Sterk Techniek Onderwijs (STO) ons geeft.

Hierdoor is het mogelijk om te investeren de moderne profielen en in moderne technieken (zoals Hightech).

De ontwikkeling gericht op een professionele cultuur en teamgericht werken vraagt om een daaraan gekoppelde financiële structuur.

## **De omgeving**

De samenwerking met de ouders willen wij versterken. Wij denken dat wij met een hechtere samenwerking de leerlingen beter kunnen ondersteunen.

## **Verbeterpunten afkomstig uit externe bronnen**

### Belangrijkste conclusies uit Nationaal Cohortonderzoek Onderwijs (NRO)

#### *Publicatiejaar 2019 vmbo bb kb en gl tl*

Meisjes stromen op onze school minder makkelijk in één keer door dan landelijk. Na onze school presteren onze meisjes in het MBO juist beter. De populatie meisjes is niet groot. Wij zetten een begeleidingstraject op om expliciet de voortgang van de resultaten en de ondersteuning van de meisjes te bewaken.

De prestaties van de GL-afdeling vragen om een verbetering. Dat blijkt ook uit andere data-overzichten. Ondanks het uitgevoerde verbeterplan blijft dit een aandachtspunt van de school.

Opvallend is dat leerlingen die ouders hebben met een lager inkomen het tegen de landelijk trend in bij ons betere resultaten behalen.

Leerlingen van onze scholen gaan voor het overgrote deel door naar het MBO. Er is amper doorstroom naar het HBO.

### Belangrijkste conclusies uit de zelfevaluatie

Er moet meer aandacht uitgaan naar het gebruik van ICT in relatie tot de leerinhouden.

De werkwijze rond de stages van de leerlingen vraagt om een planmatiger aanpak.

De communicatie over gerealiseerde kwaliteit van opbrengsten, het onderwijsleerproces en het al of niet behalen van doelstellingen kan beter.

Het stelselmatig en planmatig volgen van de uitgestroomde leerlingen ontbreekt op dit moment.



In het personeelsbeleid kunnen we meer doen met gegevens die vrijkomen uit medewerkertevredenheidsonderzoeken.

De inrichting van het schoolgebouw vraagt om een planmatige aanpak.

### Belangrijkste conclusies uit de tevredenheidsonderzoek Kwaliteitscholen

#### Leerlingen en ouders

- a. Er wordt aandacht gevraagd voor het handelen volgens het geformuleerde anti-pestbeleid.
- b. In onze communicatie is er expliciet aandacht nodig voor de onderstaande punten:
  - a. We doen alleen toezeggingen en beloftes als we die kunnen waarmaken.
  - b. We zijn duidelijker over wat de school te bieden heeft.
  - c. We versterken de informatie naar de ouders.
- c. Vanuit de leerlingen komt:
  - a. Er is meer aandacht nodig voor de mening van de leerlingen.
  - b. De leerlingen vragen wat mogelijk is op het terrein van buitenschoolse activiteiten.

#### Medewerkers

- a. Vragen aan de schoolleiding:
  - a. Te handelen vanuit een visie. (Daarvoor kan o.a. het nieuwe schoolplan ingezet worden).
  - b. Het stimuleren van een prettige werksfeer.
  - c. Om in het personeelsbeleid expliciet aandacht te schenken aan welbevinden (en dus willen binden aan onze organisatie) en aan de werkdruk.
  - d. Om de communicatie te verbeteren en om het soepeler laten lopen van de organisatie (Een belangrijk accent lijkt het meer op tijd aangeven wat er op welk moment moet gebeuren, wie de betrokkenen zijn en wie het aanspreekpunt is).

## 1.4 Ambities

### **Ambities**

*Hieronder staan de ambities van de school beschreven.*

Deze ambities zijn gebaseerd op de sterkte- en zwakteanalyse van de school en kwaliteitsonderzoeken.

De geformuleerde ambities staan centraal in de rest van het schoolplan en worden verder uitgewerkt in de volgende hoofdstukken over het onderwijsbeleid, HR-beleid, de kwaliteitszorg en het financieel beleid. De geformuleerde ambities komen terug in **hoofdstuk 6**. Daarin staat beschreven in een vierjarenoverzicht met welke ambities wij wanneer aan het werk gaan en wanneer wij die ambities borgen.

### **Onderwijs**

#### Onderwijsaanbod

Wij bieden de leerlingen de volgende leerniveaus aan:

- a. Basis beroepsgerichte leerweg.
- b. Kader beroepsgerichte leerweg.
- c. De gemengde leerweg (straks de nieuwe leerweg).

De profielen zijn:

- a. Bouwen, wonen en interieur.
- b. Produceren, installeren en energie.
- c. Mobiliteit en transport.

Aan dit aanbod gaan wij de komende tijd niets veranderen. Wel gaan wij leerlingen meer mogelijkheden bieden om te kiezen uit onze profiel- en keuzedelen. Wij gaan leerlingen de gelegenheid bieden ook delen te kiezen van een ander profiel. Wij zullen daarin nog verder gaan door leerlingen ook de mogelijkheid te geven om delen te kiezen die wij als school niet aanbieden, maar die een collega-school wel heeft. Hierbij gaan we in eerste instantie de samenwerking aan met het Vellesan, we zien op korte termijn mogelijkheden voor de keuzevakken op het gebied van Ondernemen en Smart Technology. Bij de werving gaan we ons ook nadrukkelijk richten op het werven van meisjes, o.a. door het organiseren van een 'Girls Night'. Het aanbod van keuzevakken wordt fors uitgebreid, hierbij hebben we in het bijzonder aandacht voor keuzevakken die aantrekkelijk zijn voor meisjes. Ook in de technieklessen in de onderbouw zal meer aandacht komen voor differentiatie op basis van belangstelling.

Tijdens de PPO lessen laten we de tweedejaars leerlingen ook kennis maken met Maritieme Techniek.

Door het vergroten van de aandacht voor Smarttechnology en de introductie van het keuzevak Ondernemen wordt onze school aantrekkelijker voor leerlingen met een andere culturele achtergrond.

Het leerwerktraject wordt een volwaardig traject binnen onze school en leerlingen met leerachterstanden en gedragsproblematiek kunnen wij ondersteunen.

Wij sluiten met onze lesinhoud aan bij eigentijdse en moderne inzichten en ontwikkelingen. Wij blijven zoveel als mogelijk aansluiten bij het bedrijfsleven (wij verwijzen naar het landelijk project Sterk Techniek Onderwijs). Samen met het bedrijfsleven gaan we verder werken aan het versterken van het leren in- en van de praktijk, o.a. door stages en bedrijfsbezoeken. De samenwerking met bedrijven gaan we ook inzetten bij het uitbreiden van het aantal keuzevakken, daar waar mogelijk en wenselijk laten we keuzevakken (deels) uitvoeren bij bedrijven.

Hierbij hoort ook het versterken van Loopbaanoriëntatie en – begeleiding (LOB) met daarbij burgerschap/persoonsvorming en stages.

Burgerschapsonderwijs is ondergebracht bij Nederlands, maatschappijleer, kunstvakken en de projecturen in het rooster van de onderbouw. Wij geven de volgende invulling aan de onderstaande vier doelstellingen:

a. De werking en het belang van de democratische rechtsstaat

(w.o.: aspecten van de democratie, zoals het politieke bestel en de grondwet, en de democratische basiswaarden die daaraan ten grondslag liggen).

In de tweede klas wordt een project uitgevoerd over democratie en politiek partijen. De werking van de democratische rechtsstaat komt uitgebreid terug bij maatschappijleer en wordt ook getoetst.

b. De betekenis van en respect voor mensenrechten en kinderrechten voor het dagelijkse (samen)leven

(w.o.: werking van mensenrechten en de wederkerigheid ervan).

In het eerste leerjaar worden projecten uitgevoerd met het thema vluchtelingen en het thema religies. Het onderwerp mensenrechten staat in het PTA van maatschappijleer.

c. Sociale vaardigheden en omgangsvormen

(w.o.: respectvol omgaan met verschillende achtergronden en oriëntaties, in staat zijn tot dialoog en samenwerking).

In de hele school wordt gewerkt met Kracht in Controle. En wij voeren de projecten Paarse vrijdag, Week tegen het pesten uit. Het onderwerp mensenrechten staat in het PTA van maatschappijleer.

d. Maatschappelijke verantwoordelijkheid

(w.o.; in staat en bereid zijn om te participeren in de samenleving op verschillende niveaus (school, buurt, gemeente, regio, land en internationaal)

Dit onderwerp komt terug in de projecten: Project in eigen bedrijf, gezonde voeding, duurzaamheid en in de langdurige stage(-begeleiding).

Wat nog ontbreekt is de samenhang in het aanbod en de borging van het actief volgen van de veranderingen waarop ingespeeld wordt. Die is te afhankelijk van de individuele docent.

Daarom gaan wij een plan voor burgerschapsonderwijs maken.

### Didactiek

- a. De leerling wordt eigenaar van zijn leerproces.
- b. Wij gaan leerlingen meer op hun interesse en niveau aanspreken, dat vraagt om rekening houden met de achtergronden, differentiatie en het aanbieden van activerende werkvormen w.o. ook samenwerkend leren. Bij het aanbod in de les houden we rekening met de verschillen in belangstelling bij meisjes en jongens.
- c. ICT krijgt een belangrijkere taak om in de les beter te kunnen differentiëren op niveau en in keuzemogelijkheden en om aantrekkelijker en eigentijdser onderwijs te kunnen geven.
- d. De lessen hebben een voor de leerlingen herkenbare basisvorm. Uitgangspunten voor die vorm zijn KIC, GIP en de docentenrollen).

### Pedagogiek

- a. De pedagogische uitgangspunten zijn bij ons ondergebracht in de methodes *Kracht In Controle (KIC)* en *Groeps- en Individueel gericht Pedagogisch handelen (GIP)*.
- b. De docenten werken actief met de *6 rollen van de leraar*.
- c. Het pedagogisch klimaat wordt versterkt door geregeld de mening van de leerlingen te peilen. Dat gebeurt structureel door overleg met de leerlingenraad, de leerling-geleding van de DMR en door tenminste eenmaal per schooljaar enquêtes (algemene en thematische) uit te zetten. De mening van onze leerling doet ertoe.
- d. Er is een ondersteuningsplan specifiek gericht op diversiteit en kwetsbare leerlingen.
- e. Veiligheid en sociale veiligheid in en om de school monitoren wij o.a. door de genoemde enquêtes en de leerlingenraad. De werkgroep: 'De Veilige School' heeft een jaarplan waarin de verbeteracties in beschreven staan.
- f. Wij leren de leerlingen een gezonde leefstijl aan door een planmatige aanpak van de 'Gezonde School'.
- g. In samenspraak met de leerlingen organiseren wij geregeld buitenschoolse activiteiten.

### **Medewerkers**

- a. Jaarplanningen, teamplannen en taakbeschrijvingen stellen we jaarlijks op, zodat iedereen weet waar hij aan toe is. Er wordt dan gekeken naar de behaalde resultaten, wat de nieuwe ideeën en wensen zijn en wat aangepast kan worden.
- b. De gesprekscyclus wordt omgezet in de werkwijze van het 'Het Goede Gesprek' van Dunamare.
- c. De medewerkers gaan meer de kwaliteiten van elkaar inzetten – die wij eerst van elkaar gaan leren kennen - en werken aan een professionele cultuur.  
Dat vraagt om vertrouwen in elkaar en die gaan wij als schoolleiding ook geven.  
Hierbij denken wij met name aan: kaders voor teams -waardoor zij zelf aan de slag kunnen en kansen zien -, eigenaarschap bij innovaties, inzetten van collegiale consultatie, op orde hebben van de data zoals in te zetten uren voor taken en onderdelen van het werk.
- d. Het MT gaat regelen dat de uitkomsten van de verschillende teams en groepen onderling goed gecommuniceerd worden. Het MT en de teams, secties en werkgroepen communiceren gericht en frequent over de uitkomsten van teamplannen, verbeterplannen en behaalde

resultaten. Dit zal geborgd worden door het managementteam. Wanneer wij goede resultaten bereiken hebben we daar aandacht voor en vieren we die successen.

- e. Van alle medewerkers vragen wij om zich ieder schooljaar te scholen om bekwaam en vaardig te blijven in hun vak. Afspraken hierover worden gemaakt in de doelengesprekken en deze worden ook geëvalueerd. Het doelengesprek is het eerste gesprek van het schooljaar dat de team-coördinator voert met elke medewerker over wat er dat schooljaar opgepakt wordt en wat over en weer de verwachtingen zijn.
- f. Jaarlijks is er een medewerkertevredenheidsonderzoek waaruit een verbeterplan volgt.
- g. Gedurende het schooljaar zijn er activiteiten met teamleden om de onderlinge samenwerking te versterken. En wij hebben aandacht voor het welzijn van de medewerkers en werken aan een beperking van het verzuim.  
Wij denken dat de bovenstaande punten een positief effect hebben op het beperken van het ziekteverzuim.
- h. Door de verantwoording en uitvoering meer bij de teams en secties neer te leggen, zullen wij kritisch gaan kijken naar de samenstelling en de taken van de schoolleiding en het managementteam. Taken en verantwoordelijkheden zullen meer gedelegeerd worden.

### **Kwaliteitsbeleid**

De school werkt planmatig en kort cyclisch. Er is een schooljaarplan met bijbehorende schooljaarbegroting dat een afgeleide is van dit schoolplan. Elke team stelt een teamjaarplan op dat steeds een relatie heeft met het schooljaarplan.

- a. Alle activiteiten die in de plannen genoemd staan worden periodiek op voortgang nagelopen. Er zijn per schooljaar enkele verbeterplannen die gericht zijn op een bepaald thema. Ook die worden periodiek geëvalueerd.
- b. In alle plannen zijn de PDCA-cyclus (plan-do-check-act) de IMWR-cyclus (inspireren-mobiliseren-waarderen- reflecteren) verwerkt.
- c. De school kent een schoolleidersoverleg en een managementteamoverleg. In die overleggen wordt de voortgang van alle plannen gevolgd en zo nodig wordt er bijgesteld.
- d. Jaarlijks zijn er metingen door enquêtes af te nemen: CITO, tevredenheidsonderzoeken, RI&E, e.d.
- e. Met het bestuur, het bestuursbureau en de DMR zijn er frequent bijeenkomsten waarbij de voortgang van alle plannen en de situatie in de school besproken worden.
- f. Voor het examen (centraal en schoolexamen) is er een draaiboek waarin de organisatie en het toezicht helder en duidelijk beschreven is. Er is een draaiboek voor het bewaken en verbeteren van de schooljaarresultaten.
- g. Wij gaan verder met het verbeteren van onze resultaten op BB, KB en GL-niveau, zowel bij het schoolexamen als bij het centraal examen en ook in hun onderlinge relatie. Wij streven naar een percentielscore die hoger ligt dan het landelijke gemiddelde en 80% geslaagde kandidaten bij de GL.
- h. We zoeken de samenhang en de mogelijkheid om samen te werken tussen de verschillende vakken om efficiënter te werken en om de leerlingen de verbanden te laten zien.

### **Financiën**

#### Begroting

- a. De ontwikkeling die gericht is op een professionele cultuur en teamgericht werken (zie personeel) vraagt om een daaraan gekoppelde financiële structuur. Er komt een uitgesplitste taakstellende begroting voor de teams en de secties, zodat er binnen een kader (vaak teamplan of verbeterplan) ruimte en vrijheid is voor uitgaven.

- b. De impuls gelden die vrijkomen uit Sterk Techniek Onderwijs (STO) zetten wij in, in: modern inventaris, vakbekwaam/bevoegd personeel, scholing en samenwerking met anderen.
- c. Er is sprake van een lichte daling van het leerlingenaantal in onze regio. Dat betekent dat wij actief moet werven. Wij zullen structureel investeren in public relations en in werving.
- d. Wij zorgen voor een evenwichtige en transparante begroting.

#### Gebouw en inventaris

- a. De inrichting van het gebouw gaan we leerling-vriendelijker maken in samenspraak met de leerlingen en de leerlingenraad. Wij denken daarbij eerst aan de aula, het buitenterrein en de klaslokalen.
- b. Wij dragen zorg voor een plan van aanpak om gefaseerd: de klaslokalen meer eenduidig in te richten, de entree een betere uitstraling te geven en de gymzaal een eigentijdse uitstraling te geven.
- c. Voor ons is het van fundamenteel belang om te investeren in de moderne profielen en in moderne technieken. Wij gaan planmatig modern inventaris aanschaffen om aansluiting met het bedrijfsleven te behouden om ons onderwijs aantrekkelijk te houden.

#### **De omgeving**

##### (Oud)Leerlingen

- a. Jaarlijks organiseren wij een middag voor uitgestoomde leerlingen om te achterhalen hoe zij onze school en de opleiding bij ons hebben ervaren. Wij vragen dan natuurlijk ook hoe het met ze gaat. Daaruit leiden wij een verbeterplan af.

##### Ouders/verzorgers

De samenwerking met de ouders/verzorgers gaan wij als school versterken.

- a. Wij gaan ouders/verzorgers intensiever betrekken bij de school, denk aan: participatie bij beroepenmarkten, evenementen, hand- en spandiensten, meedenken in het beleid van de school.
- b. De tevredenheidsmeting onder ouders/verzorgers krijgt een gedegen vervolg. Wij gaan resultaten van de meting met de ouderraad en DMR doornemen om daarna jaarlijks een verbeterplan op te stellen.

##### Samenwerking met het bedrijfsleven

- a. Wij gaan gericht netwerken met de omliggende bedrijven die van belang zijn voor onze leerlingen om een duurzame relatie te bewerkstelligen.
- b. We organiseren regelmatig excursies naar bedrijven.
- c. Er komt een stageplan en wij gaan onderzoeken of het mogelijk is of leerlingen frequenter kunnen wisselen tijdens hun stage bij de bedrijven, om zo meer verschillende ervaringen op te doen.
- d. Wij gaan docentstages in het bedrijfsleven organiseren.

##### Vrijwilligers

- a. Wij stellen ons actief op om vrijwilligers te werven en in te zetten in onze school.

##### Samenwerking met de toeleverende scholen

- a. Wij gaan ons aanbod om technieklessen te geven aan basisscholen in de regio borgen.
- b. Er komt een vast contactpersoon vanuit onze school voor onze 'vaste' basisschool.

## 2. Onderwijsbeleid

*In dit hoofdstuk geven wij een aanvulling op de ambities die wij hebben verwoord in hoofdstuk 1.4*

### **Algemeen**

Het Technisch College Velsen (TCV) is een categorale technische school voor vmbo basisberoepsgerichte-, kaderberoepsgerichte- en gemengde leerweg. We bieden de profielen Bouwen, wonen en interieur, Produceren installeren en energie plus Mobiliteit en transport, aan. De leerlingen die van de school komen zijn breed en diep opgeleid als voorbereiding op het mbo-techniek.

De onderwijskundige koers is verwoord onder het kopje *missie*.

Onze onderwijsvisie is verwoord in de notitie 'Ons Leren' (Zie productenoverzicht aan het einde van het schoolplan).

Kernpunt is: *"Leren met je hoofd door te doen met je handen", betekenisvol, contextrijk en activerend onderwijs.*

Deze onderwijsvisie richt zich vooral op de leerlijnen, ontwikkelingslijnen en het reflecteren hierop door de leerling zelf. In de portfoliogesprekken die de mentor 3 maal per schooljaar voert in aanwezigheid van de ouders/verzorgers, wordt de reflectie van de leerling door de leerling zelf gepresenteerd.

In de onderbouw worden veel vakken gegeven in projecturen en beoordeeld aan de hand van de ontwikkeling van de leerling.

Voor de vakken: Nederlands, Engels, wiskunde, nask1 en rekenen worden er cijfers op niveau gegeven, omdat wij vinden dat dit beter aansluit op de ontwikkelingen van de bovenbouw met deze theorievakken als examenvakken. In de bovenbouw vinden we vooral bij LOB de werkwijze met ontwikkelingslijnen terug.

In de onder- en bovenbouw hebben de leerlingen portfoliogesprekken.

De kerndoelen en de eindtermen zijn het uitgangspunt voor de vakwerkplannen.

Om deze kerndoelen en de eindtermen voldoende eigen te kunnen maken bieden wij elke leerling minimaal 3750 klokuren onderwijstijd over 4 schooljaren aan. Het aanbod kan in de bovenbouw meer zijn, omdat er dan aanvullende cursussen gegeven worden, bijvoorbeeld: extra lessen, VCA, e.d.

### **Aanbod en accenten**

Uitgangspunten voor de inrichting van het onderwijs.

Het Technisch College Velsen en het Maritiem College IJmuiden werken nauw samen, zodat het ontwikkelen van lessen en vak-leerplannen breder gedragen wordt.

De leerling staat centraal in het leerproces. Het doel is om de individuele leerling te laten excelleren.

De school zet daarvoor in: de portfoliogesprekken, het portfolio zelf en handelingsplannen.

In het derde jaar start het PTA (dit geeft de mogelijkheid tot zijnstroom en versterkt de regionale functie als technische en maritieme school bovenbouw vmbo).

In alle profielen nemen we het deel van het centraal praktijkexamen (CSPE) al af in het derde leerjaar om meer ruimte te creëren voor de keuzevakken.

Er zijn gesprekken met een collegascholen en bedrijven om het aantal keuzevakken voor leerlingen te vergroten, door hen de mogelijkheid te geven om een keuzevak elders te volgen.

Wij denken dat sommige leerlingen later op gang kunnen komen en bieden daarom leerlingen met een diploma van de basisberoepsgerichte leerweg die meer willen, aan om in een extra jaar de kaderberoepsgerichte leerweg af te sluiten.

Voor leerlingen die gemotiveerd worden door vooral te leren in een bedrijfsmatige context bieden wij het leerwerktraject aan met een sterke ondersteuning.

De wereld van de techniek verandert constant. Vooral in de ICT, het automatiseren en in de robotica is het innovatie tempo hoog. Wij zoeken hierbij actief aansluiting.

Wij werken nauw samen met het MBO in de regio om een doorgaande (soms verkorte) leerlijn te creëren voor basisberoepsgerichte leerweg naar niveau 2 en voor de kader en gemengde leerweg naar niveau 3 en 4.

Het TCV en MCIJ werken samen met andere vmbo's en mavo'scholen in de techniek campus Techport voor de regio IJmond en in de Techniek Campus van de MRA voor de regio Amsterdam.

Om dit te kunnen realiseren volgen docenten scholing en cursussen bij de platforms en netwerken van hun vakgebied en zijn er contacten met het MBO.

### **Pedagogisch en didactisch kader**

Iedereen – leerlingen, ouders en medewerkers – wil dat er een goede sfeer is op school. Pas wanneer er een veilige en vriendelijke omgeving is, komen leerlingen tot leren. Een stimulerende leeromgeving ontstaat door een duidelijk didactisch – en positief pedagogisch klimaat. Wanneer leerlingen weten wat er in een les gaat gebeuren, wat de verwachtingen zijn, raken zij meer betrokken. Wanneer deze betrokkenheid ook nog opgemerkt wordt en positief bekrachtigd, voelen leerlingen zich gezien en gewaardeerd. Dit draagt bij aan een prettige (werk)sfeer in de school voor leerlingen en medewerkers (zie ook onder het kopje ambities, omgeving. De ouders/verzorgers willen wij nadrukkelijk betrekken bij dit onderwerp).

Het creëren van een positieve en veilige leeromgeving vraagt van medewerkers dat zij vanuit een gezamenlijke visie en aanpak handelen. Natuurlijk blijft er ruimte voor eigen invulling en “kleur” te geven aan de manier van lesgeven of het contact met de leerlingen. De verschillende modellen en programma's die wij op het TCV hanteren, sluiten aan bij de missie en visie van de school en de geformuleerde kernwaarden.

Een voorspelbare omgeving helpt om een vriendelijke, positieve en veilige leeromgeving te creëren. Het geeft ook houvast aan leerlingen en medewerkers. Vanuit onze visie op onderwijs en de gedeelde kernwaarden zijn de uitgangspunten voor ons pedagogisch/didactisch handelen geformuleerd. Bij deze uitgangspunten maken we gebruik van de verschillende programma's en modellen:

#### **SCHOOLBREED**

- Positieve verwachtingen (KIC, zes rollen van de leraar).
- Ertoe doen (KIC, GIP, zes rollen van de leraar).
- Samenwerking met ouders (KIC, Ons Leren).

#### **IN DE KLAS**

- Leren in veiligheid en rust (KIC, GIP, zes rollen van de leraar).
- Leren door te doen (praktijklessen, Ons Leren).
- Het geven van keuzemogelijkheden in onderwerpen en in niveau.

Het schoolondersteuningsteam (SOT) en de Werkgroep Veilige School bewaken de voortgang van deze activiteiten. De werkgroep draagt er zorg voor dat het anti-pestbeleid bij de tijd is en dat ernaar gehandeld wordt. De werkgroep komt ook met aanbevelingen n.a.v. het tweejaarlijkse RI&E-rapportage. Jaarlijks is er een tevredenheidsonderzoek bij leerlingen en ouders. Die wordt in alle geleidingen van de school besproken en leidt tot een verbeterplan.

Leerlingen die meer ondersteuning nodig hebben dan onze basisondersteuning bieden wij het volgende aan:

- Ondersteuning door de coördinator-ondersteuning of de trajectbegeleider.
- Extern geregelde ondersteuning (de school heeft goede contacten met verschillende deskundigen).
- Een sterk mentoraat.
- Onze I-uren waar een leerling zich voor kan inschrijven voor gerichte hulp.
- Extra rekenen en begrijpend lezen.

De betrokkenheid en binding van onze leerlingen met de school willen we versterken.

We willen meer aansluiten op de belevingswereld van onze leerlingen en we willen meer met hun ideeën doen. Alleen een tevredenheidsonderzoek vinden we te weinig.

De leerlingenraad gaan we een stevige positie geven en we gaan in samenspraak met de leerlingenraad meer activiteiten voor de leerlingen ontwikkelen.

Burgerschapsonderwijs is ondergebracht bij maatschappijleer, Nederlands, kunstvakken en in projecturen in de onderbouw. Samen met het schoolondersteuningsteam is er een projectweek rond paarse vrijdag.

Jaarlijks zijn er projecten die aandacht besteden aan onderwerpen die te maken hebben met burgerschap.

Er is in de school een taalbeleid geformuleerd met aandacht voor dyslexie en begrijpend lezen.

Het taalbeleid vraagt om implementatie en borging.

Wanneer een leerling afkomstig is uit een ander land, dan verwacht onze school dat die leerling voldoende taalvaardig is om de lessen te kunnen volgen. Een leerling die afkomstig is uit de ITK/ISK kan geruime tijd extra externe ondersteuning krijgen.

#### Leerlingen-participatie

Wij betrekken leerlingen bij het beleid in onze school en bij de dagelijkse gang van zaken.

Leerlingen zijn vertegenwoordigd in onze DMR.

Om leerlingen te leren mee te denken betrekken we o.a. het vak maatschappijleer bij dit proces.

Jaarlijks wordt er een tevredenheidsonderzoek afgenomen. De uitkomsten zullen we met de leerlingen bespreken en de uitkomsten daarvan zijn uitgangspunten voor het opstellen van een jaarplan, teamplan en/of verbeterplan.

*Voor de verbeteractiviteiten verwijzen wij naar hoofdstuk 6: ontwikkeloverzicht van het schoolplan 2020 – 2024, waarin onze ambities zijn omgezet in een planmatig aanpak.*



### 3. HR-beleid

*In dit hoofdstuk beschrijven wij de visie en het beleid op HR.*

#### 3.1 Strategisch HR-plan Dunamare Onderwijsgroep

*Om het verhogen van de onderwijskwaliteit op de scholen te faciliteren en stimuleren, introduceerde Dunamare Onderwijsgroep in Koersplan 2015-2020 twee pijlers: goed werkgeverschap en goed bestuur. De pijler goed werkgeverschap resulteerde in het strategisch HR-plan 2016-2020. Vanuit de pijler goed werkgeverschap handelen wij met de overtuiging dat medewerkers het verschil maken. Dat hun prestaties cruciaal zijn bij het verwezenlijken van de ambitie die ons allen bindt: het stimuleren van de brede talentontwikkeling van alle leerlingen. Anders gezegd: het gedrag dat alle collega's in de praktijk laten zien en de manier waarop zij met hun eigen groei en talentontwikkeling omgaan, is doorslaggevend voor het behalen van de ambitie die we onszelf ten doel gesteld hebben.*

*Behalve een focus op talentontwikkeling van de medewerkers, geven we binnen onze onderwijsgroep ook invulling aan goed werkgeverschap door een aantrekkelijk en onderscheidend werkgever te zijn, zodat we getalenteerde mensen aan ons weten te binden en -minstens zo belangrijk- blijven boeien. Bij de focus op talentontwikkeling en het zijn van een onderscheidend werkgever onderkennen we, naast 'de basis op orde', drie invalshoeken (zie: Strategisch HR-plan Dunamare Onderwijsgroep, 2016-2020): professionele medewerkers, leiderschap en een stimulerende werk- en leeromgeving:*

- *Onder **professionaliteit** verstaan wij onder andere het hebben van een open, onderzoekende houding, willen ontwikkelen en het tonen van eigenaarschap. Immers: bevologenheid, passie en een professionele attitude hebben een groot effect op de kwaliteit van onderwijs.*
- *Daarnaast geloven wij in een type **leiderschap** dat voedend en stimulerend is ten aanzien van verbinding, vertrouwen en ontwikkeling van medewerkers. Waarbij de focus voor schoolleiders ligt op het vergroten van de betrokkenheid en bekwaamheid van medewerkers en zij doorlopend gestimuleerd worden om zich professioneel te (blijven) ontwikkelen.*
- *En, last but not least, dit alles vraagt om een **stimulerende werk- en leeromgeving** die cruciaal is voor het daadwerkelijk ontplooiën van talent: medewerkers ontwikkelen zich als ze plezier hebben, gezien en gehoord worden en uitgedaagd worden in wat ze doen. Als ze gezond en vitaal zijn. En als ze het vertrouwen voelen om te experimenteren.*

#### 3.2 Strategisch HR-plan van onze school

Uitgangspunt van ons HR-beleid is het streven naar het zijn van een professionele, lerende organisatie. Het accent ligt dan op:

- a. Kennen van de Koers.  
*Wij willen dat medewerkers zich betrokken voelen bij de doelen die wij nastreven.*
- b. Werken met data.  
*Wij willen dat het medewerkers op een vanzelfsprekende manier werkt met data en die data gebruiken voor hun verbeterplannen.*
- c. Zijn van een lerende professional.  
*Wij willen werken aan de competenties van het kunnen reflecteren op het eigen werk en het werk van de ander en het planmatig werken.*
- d. Leidinggeven aan leren.  
*Wij willen bevorderen dat we onderling meer kennis en vaardigheden aan elkaar overdragen en dat alle medewerkers elk schooljaar actief scholing (op maat) volgen om zich te blijven ontwikkelen.*

### Nadere uitwerking:

- a. De doelen van het schooljaar zijn geformuleerd in het schooljaarplan, de teamjaarplannen en in de taakomschrijvingen. De manier waarop het team of de collega invulling geeft aan het bereiken van deze doelen is relatief vrij. Dat vinden wij een vereiste in het kader van professioneel handelen: vertrouwen op de deskundigheid van de ander.
- b. Wij stellen t.b.v. het HR-beleid jaarlijks een begrotingstoelichting, een document taakbeleid - met bijbehorende taakbeschrijvingen - en een scholingsplan op. In de beleidsrijke begrotingstoelichting wordt met een meerjarenplanning gewerkt.
- c. De school kent een groot aantal taken die qua zwaarte nogal verschillen.
  - a. Deze taken zijn beschreven en kennen evaluatiemomenten.
  - b. De verdeelde taken hebben een directe relatie met het schoolplan, de schooljaarplannen en de teamplannen.
- d. De gesprekkencyclus in Dunamare verandert in 'Het Goede Gesprek'. Onze school kiest ervoor om bij de start van het schooljaar een doelengesprek te houden met alle medewerkers. Om met elkaar de jaardoelen af te stemmen, de toebedeelde taken en de scholing.

Daarna zijn er op maat gesprekken met elke medewerker. In medio maart zijn er gesprekken over het behalen van de gestelde doelen en afspraken en ideeën over het volgend schooljaar.

Wij willen in principe bij elke docent jaarlijks een lesbezoek doen en die nabespreken. In de tussentijdse gesprekken komen de volgende onderwerpen aan de orde: persoonlijke effectiviteit, werkdruk, eigen thema's, scholing, feedback leerlingen en feedback collega's. De gesprekscyclus geldt voor zowel het OP als het OOP.

Van minimaal twee van deze gesprekken worden korte verslagen gemaakt door de medewerker zelf.

Voor tijdelijk aangesteld personeel is er altijd een lesbezoek gevolgd door een functioneringsgesprek en een periode later een lesbezoek gevolgd door een beoordeling.
- e. We zijn een lerende organisatie dus intervisie, collegiale consultatie en coaching zijn interventies die we toepassen om ons verder te ontwikkelen. De team-coördinatoren en schoolleiding observeren bij elke docent jaarlijks een les. Docenten bezoeken bij collega's een les en er vinden flitsbezoeken plaats (kort bezoek met een thema). Al deze bezoeken worden altijd nabesproken.
- f. 100% is bevoegd of lerend voor een bevoegdheid. Wij werven bevoegd personeel en wanneer men wel bekwaam is, maar nog niet bevoegd, dan wordt er een scholingsafpraak gemaakt.
- g. We zijn een OPLIS-(opleidings)school en werken samen met de Hogeschool van Amsterdam aan het continue opleiden van docenten in opleiding. Onze docenten zijn gefaciliteerd om docenten in opleiding te begeleiden. Twee docenten zijn daarvoor expliciet gefaciliteerd.
- h. Nieuwe medewerkers worden volgens een vast protocol ingewerkt in de onderwijsvisie en het onderwijskundig proces (didactiek en pedagogiek). De school heeft hiervoor een introductie- en begeleidingsprogramma voor nieuwe medewerkers.
- i. De school faciliteert leren buiten de school, vooral via het aanbod van de Dunamare academie of door cursussen die door het bedrijfsleven aangeboden worden. De verwachting is dat ieder personeelslid minimaal één cursus per schooljaar volgt.
- j. Elke docent/medewerker is een rolmodel voor de leerlingen en is zich bewust van zijn invloed op het pedagogisch – sociale klimaat in de school. Dat zien we o.a. terug in (flits)lesbezoeken.
- k. Wanneer een medewerker extra ondersteuning nodig heeft, dan regelen wij die intern of wij betrekken een extern deskundig bij de ondersteuning.

Voor de verbeteractiviteiten verwijzen wij naar hoofdstuk 6: ontwikkeloverzicht van het schoolplan 2020 – 2024, waarin onze ambities zijn omgezet in een planmatig aanpak.

## 4. Kwaliteitszorg

*In dit hoofdstuk beschrijven wij op welke wijze wij zicht houden op de onderwijskwaliteit en wij deze bewaken, borgen en verbeteren.*

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

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

- 1. Balans tussen regie en ruimte*
- 2. Feedup, feedback en feedforward*
- 3. De professionele dialoog*
- 4. Doelgericht en planmatig werken*
- 5. Context-specifiek handelen*

### 4.1 Kwaliteitszorg van onze school

Het schoolplan is het leidend document voor het op orde houden van de kwaliteit en het verbeteren daarvan. Daarmee willen we voorkomen dat wij ad hoc beleid voeren. Dat betekent ook dat wij keuzes maken. We kunnen niet alles tegelijkertijd uitvoeren. Het schoolplan is samen met de medewerkers tot stand gekomen.

De doelen die wij willen bereiken zijn opgenomen in het ontwikkeloverzicht van het schoolplan 2020-2024 (zie hoofdstuk 6). Daarin geven wij per doel aan in welk schooljaar wij daarmee aan de slag gaan en in welk schooljaar wij de resultaten borgen. Door deze werkwijze creëren wij een automatische kwaliteitscyclus.

Aan elk doel wordt een (verbeter)plan gekoppeld, waarin wij werken met de PDCA-cyclus en de IMWR-cyclus. De bedoeling is dat elk (deel)plan kort, bondig en concreet beschreven is.

Elk schooljaar wordt er door de schoolleiding een schooljaarplan opgesteld, daaraan is de begroting gekoppeld.

Aan de teams wordt gevraagd om een teamjaarplan te maken. Daarin geven de teams aan welke onderdelen van het schooljaarplan zij oppakken en hoe zij dat willen gaan doen. Elk team controleert zelf de voortgang en maakt onderling afspraken hoe zij dit doen.

De team-coördinatoren en de schoolleiding hebben wekelijks overleg en volgen via een activiteitenoverzicht de voortgang van de afspraken in de hele school.

Het bestuur van de school heeft 4 maal per schooljaar - en tussentijds meer, wanneer daar aanleiding toe is - overleg met de schoolleiding over de voortgang.

De school werkt met werkgroepen om draagvlak te creëren, maar ook om het werk efficiënt te verdelen en om door te kunnen pakken (denk aan de werkgroepen: Veilige School, werkgroep Vitaliteit, Examencommissie, personeelscommissie, wervingscommissie).

Om de voortgang te meten werken wij met enquêtes en data; tevredenheidsonderzoeken, CITO, veiligheidsmonitoring, examenresultaten-overzichten, cijferoverzichten, verzuimoverzichten, uitputtingsoverzicht van de begroting, e.a. Al deze data worden gebruikt om de vorderingen te volgen en waar nodig een verbeterplan op te stellen.

De school bewaakt dat leerlingen een ononderbroken ontwikkelingsproces kunnen doorlopen. Dit monitoren we door het portfolio en de periodieke portfoliogesprekken. Vanzelfsprekend worden daarin ook de rapportresultaten in meegenomen.

De doorlopende leerlijn wordt mogelijk gemaakt door de vaksecties die zorgdragen voor een afgestemd vakleerplan, de teams die samen met het schoolondersteuningsteam het pedagogisch handelen vormgeven. Met de MBO's in de regio is er frequent overleg over de doorgaande leerlijnen per profiel c.q. sector.

Oud-leerlingen gaan wij jaarlijks uitnodigen voor een terugkommiddag om te horen hoe zij de voorbereiding op het MBO hebben ervaren.

*Voor de verbeteractiviteiten verwijzen wij naar hoofdstuk 6: ontwikkeloverzicht van het schoolplan 2020 – 2024, waarin onze ambities zijn omgezet in een planmatig aanpak.*

## 5. Financieel beleid

*In dit hoofdstuk beschrijven wij het financieel beleid. Verwezen wordt naar de hoofdstukken hiervoor en het onderdeel financiën onder het hoofdstuk ambities.*

### Financiën

Jaarlijks wordt er door de schoolleiding een begroting opgesteld. Dat gebeurt op basis van gegevens die aangeleverd worden door het centraal bureau van onze stichting.

Het schooljaarplan beschrijft de keuzes van het schooljaar. Dat schooljaarplan is weer afgeleid van dit schoolplan.

Vaste verplichtingen - denk aan: kosten van het personeel, kosten van het gebouw, afschrijving van inventaris - zijn de basis voor de begroting met aan de andere kant het aantal leerlingen wat de inkomsten duidelijk maakt.

Daarna worden er keuzes gemaakt die direct gekoppeld zijn aan het schooljaarplan.

Het schooljaarplan en de bijbehorende begroting worden verantwoord aan de DMR. De definitieve begroting heeft het fiat nodig van ons bestuur.

Op dat schooljaarplan hebben de teams grote invloed. Het schooljaarplan is de basis voor de teamplannen. Activiteiten die genoemd worden in de plannen kosten vaak geld en dat bedrag wordt opgenomen in de begroting.

De secties hebben in de maand maart de mogelijkheid om onderbouwd aanvragen te doen ten behoeve van hun vak. Dat moment is ook de deadline voor veranderingsvoorstel voor de lessentabel.

In de ambities staat genoemd dat wij willen werken met een professionele cultuur en dat wij vertrouwen willen geven. Bij financiën denken wij dan aan:

- Het gefaseerd werken aan het toekennen van een teambudget. In dat budget zal dan (uiteindelijk) opgenomen zijn: teamactiviteiten, scholing, klassenactiviteiten en projecten.
- De sectievoorzitter krijgt de verantwoordelijkheid voor de posten die onder zijn vakgebied(en) vallen.

De komende 4 schooljaar zullen bedragen gereserveerd worden voor:

- Personeelsbeleid (werkgroepen, revitalisering, begeleiding en coaching).
- Pedagogiek en didactiek (KIC, Peer to Peer, leerlingenactiviteiten, terugkommiddag, inrichting lokalen, pauzeruimtes).
- Kwaliteit (metingen en scholing).

Het ministerie heeft aanzienlijke middelen vrijgemaakt voor de versterking van de inhoud van het techniekonderwijs en de werving van leerlingen voor techniekonderwijs. Deze ontwikkelingen vallen onder het project: Sterk Techniek Onderwijs (STO). Wij denken bij de uitvoering dan aan:

- Versterken, moderniseren van de profielen en uitbreiden van de keuzevakken.
- Doorgaande leerlijnen.
- Hightech.
- Leerlingen van de basisschool in contact brengen met techniek.

PR en Werving

- De school zet middelen in om leerlingen van het basisonderwijs kennis te laten maken met het technisch beroepsonderwijs.

Het gebouw en inventaris

- Wanneer de begroting opgesteld wordt, wordt geïnventariseerd wat er nodig is aan groot onderhoud en welk inventaris vervangen of gerepareerd moet worden.

- Wij vinden het noodzakelijk dat lokalen, de entree en een paar algemene ruimtes een moderne uitstraling krijgen. Dit zal gefaseerd uitgevoerd worden, afhankelijk van de beschikbare middelen.

#### Vrijwillige ouderbijdrage

In de schoolgids staat beschreven welke bijdrage er gevraagd wordt aan de ouders/verzorgers en dat dit een vrijwillige bijdrage is. Een leerling ondervindt geen nadelen van het niet kunnen of niet willen betalen door zijn ouders/verzorgers.

#### Sponsorgelden of giften en donaties

De school handelt in overeenstemming met het convenant 'Scholen voor primair en voortgezet onderwijs en sponsoring', te downloaden op de site van de rijksoverheid.nl onder Documenten. Giften en donaties mag de school aannemen. Wanneer er een tegenprestatie tegenover staat (sponsoring) dan mag die nooit invloed hebben op de kerntaken van de school of de gezondheid van de leerlingen. Wat mag is bijvoorbeeld een vermelding in de nieuwsbrief.

*Voor de verbeteractiviteiten verwijzen wij naar hoofdstuk 6: ontwikkeloverzicht van het schoolplan 2020 – 2024, waarin onze ambities zijn omgezet in een planmatig aanpak.*

## 6. Ontwikkeloverzicht van het schoolplan 2020 - 2024

*Hieronder staan de onderwerpen waar wij de komende 4 schooljaren aan gaan werken opgesomd. Aan het einde van elk schooljaar is er ruimte om de invulling van de kolommen met de jaartallen aan te passen. Dit schoolplan moet richtinggevend zijn en niet ervaren worden als een keurslijf. Het is belangrijk dat er ook tijd is om te kunnen borgen, daarom ligt het accent in tijd eerst meer op ontwikkelen en later op borgen.*

#### Legenda

<i>O</i>	<i>opzet maken.</i>	<i>Directie</i>	<i>directeur en schoolleider</i>
<i>E</i>	<i>experimenteren of pilot.</i>	<i>MT</i>	<i>directie en TC</i>
<i>U</i>	<i>uitvoeren.</i>	<i>TC</i>	<i>team-coördinator</i>
<i>B</i>	<i>borgen.</i>	<i>SV</i>	<i>sectievoorzitter</i>
<i>A</i>	<i>jaarlijks aandacht geven en realiseren.</i>	<i>SOT</i>	<i>schoolondersteuningsteam</i>
<i>Wie</i>	<i>wie of welke geleding trekt het proces.</i>	<i>Decaan</i>	<i>Decaan</i>

Onderwerp	Deelonderwerp	Wie	Schooljaar			
			20/21	21/22	22/23	23/24
<b>Aanbod</b>	Programma voor vrijere keuze en profieldelen.	TC/SV	O	U	B	
	Programma voor keuze- en profieldelen met collega-school.	Directie /TC/SV		O	U	B
	Inrichten volwaardig LWT-programma.	TC	U	U	B	
	Versterken LOB-programma.	Decaan	O	U	B	
	Burgerschapsvorming plan maken (via mij-leer, projecten en leerlingenraad).	SV-mijleer	O	U	B	

Onderwerp	Deelonderwerp	Wie	Schooljaar			
			20/21	21/22	22/23	23/24
<b>Onderwijsbeleid</b>						
Didactiek	Leerling is eigenaar van zijn leerproces.	MT	O	E	U	B
	Differentiëren op keuze en op niveau.	MT	O	E	U	B
	Toepassen van activerende werkvormen.	TC/SV	O	E	U	B
	ICT-middelen ondersteunen bovenste 3 onderwerpen.	TC/SV		O	E	U
	Elke les heeft een herkenbare basisvorm (KIC/GIP/docentenrol)	TC/SV	U	B		
Pedagogiek	Kapstok zijn: KIC, GIP, 6 rollen van de docent.	MT	A	A	A	A
	Meer inspraak van leerlingen door: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Leerlingenraad.</li> <li>• Leerlingen in DMR.</li> <li>• Tevredenheidsonderzoek.</li> <li>• Jaarplan veilige school.</li> </ul>	MT/SOT	U U U O	B B B U	B	
	Aanbod buitenschoolse activiteiten voor leerlingen.	TC	O	U	B	
	Planmatige aanpak gezonde school.	SOT	O	U	B	
	Ondersteuning diversiteit en ondersteuning kwetsbare leerlingen.	SOT	O	U	U	B
<b>Medewerkers</b>	Op- en vaststellen: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Schooljaarplan.</li> <li>• Teamplan.</li> <li>• Taakbeschrijvingen</li> <li>• <i>Hierin werken naar meer gedelegeerde verantwoordelijkheid.</i></li> </ul>	MT	A A A O	A A A U	A A A U	A A A B
	Inrichten cyclus 'Het Goede Gesprek'. Met als start het doelengesprek.	MT	O/U	U	B	
	Werken aan een professionele cultuur (o.a. via professioneel-statuuat).	MT en DMR	O	U	B	
	Versterken van de communicatie tussen de verschillende geledingen en werkgroepen.	MT	O	U	B	A
	Scholingsplan opstellen en afstemmen per persoon.	MT	A	A	A	A

Onderwerp	Deelonderwerp	Wie	Schooljaar			
			20/21	21/22	22/23	23/24
	Tevredenheidsonderzoek medewerkers met verbeterplan.	MT	A	A	A	A
<b>Kwaliteitszorg</b>	Jaarplanning om periodiek voortgang te bespreken van alle plannen (waarin MT, overleg met bestuur, idem DMR e.d.).	MT	U	A	A	A
	Elk plan wordt gecheckt op PDCA en IMWR.	MT	A	A	A	A
	Er is een jaarplanning voor alle tevredenheidsonderzoeken, RI&E, CITO, examenresultaten met analyse en verbeterplan.	MT	U	A	A	A
	Draaiboek schoolexamens & examens.	Examen-commissie	O/U	U	B	A
	Verbeterplan examenresultaten BB en KB.	TC/SV	O/U	U	B	
	Verbeterplan examenresultaten GL.	TC/SV	U	B		
	Plan om samenhang tussen vakken te verbeteren.	SV	O	U	U	B
<b>Financieel beleid</b>	Begroting wordt doorgenomen met MT-totaal, DMR. Teams en secties worden gehoord.	Directie	A	A	A	A
	Financiële ruimte voor professionele cultuur.	Directie	U	B		
	Budgettoekenning voor teams en secties in relatie tot teamplan en sectieplan of verbeterplan (w.o. moderne technieken).	Directie	O/U	U	B	
	Voor Sterk Techniek Onderwijs is er een uitvoeringplan (personeel, gebouw, inventaris, scholing, aanbod PO/VO).	Directie	U	U	U	U
	Er worden gelden vrijgemaakt voor PR/Werving ook in personele zin.	Directie	U	U	U	U
	Er worden middelen vrijgemaakt voor leerling-vriendelijker maken van de ruimtes i.s.m. de leerlingenraad.	Directie	O/U	U	B	A
<b>De omgeving</b>	Organiseren terugkommiddag oud-leerlingen.	TC	O/U	B	A	A
	Tevredenheidsmeting onder ouders/verzorgers, gevolgd door analyse en verbeterplan.	MT	A	A	A	A



Onderwerp	Deelonderwerp	Wie	Schooljaar			
			20/21	21/22	22/23	23/24
	Verbeteren inbreng/ondersteuning van ouders/verzorgers.	MT	O	U	B	
	Verbeteren duurzame relatie met het bedrijfsleven w.o. netwerk, excursies, stageplan, docentenstage.	TC/SV	O/U	O/U	B	

### Schooljaaractiviteiten in het kader van het schoolplan

Activiteit	Eigenaar	Wanneer
Schooljaarplan met begroting	Directeur	April/Mei, voorafgaande aan schooljaar
Teamjaarplan	Team-coördinatoren	Mei/juni, idem
Bijstellen actielijst schoolplan	Managementteam	Juni/juli, idem
Inventarisatie scholing personeel	Managementteam	April, idem
Uitzetten jaarlijkse enquêtes Tevredenheidsonderzoeken: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Leerlingen</li> <li>• Ouders</li> <li>• Personeel</li> </ul> RI&E	Directeur	Februari

## 7. producten die direct gelieerd zijn aan dit schoolplan

De onderstaande producten geven invulling aan het beleid dat verwoord is in dit schoolplan.

- a. Schoolgids.
- b. Ons Leren.
- c. Pedagogisch- en didactisch kader.
- d. Nascholingsbeleid.
- e. Schoolontwikkelingsplan.
- f. Anti-pestbeleid.
- g. Taakbeleid.
- h. Taakomschrijvingen.