

# IEDEREEN KAN LEREN

ONDERZOEKEND ONDERWEG MET OOG VOOR VERSCHIL



# **IEDEREEN KAN LEREN**

**ONDERZOEKEND ONDERWEG MET OOG VOOR VERSCHIL**

## **Deel 1**

*Actualisering visie, missie en  
onderwijsconcept*

## **Deel 2**

*Schoolplan 2018 – 2022*

### **Auteurs:**

Hannie Hofland (en eindredactie)

Jim Chün

Helene Ottevanger

Vera Santing

Jannie Schalen

Hennie Veenstra

# INHOUD

<b>VOORWOORD .....</b>	<b>1</b>
Een nieuw schoolplan.....	1
<b>1. LEESWIJZER .....</b>	<b>2</b>
DEEL I .....	3
<b>2. TERUGBLIK EN VOORUIT KIJKEN .....</b>	<b>4</b>
Oog voor Verschil .....	4
De piramiderapporten .....	4
De toekomst .....	5
Niet om cijfers alleen .....	6
<b>3. MISSIE .....</b>	<b>7</b>
Ons bestaansrecht.....	7
Missie CSG Dingstede nu .....	7
<b>4. VISIE.....</b>	<b>9</b>
CSG Dingstede op weg naar de toekomst .....	9
Visie: wat is onze kijk op de toekomst.....	9
<b>5. VISIE OP LEREN .....</b>	<b>11</b>
Ontwikkelen onderwijs: ons onderwijsconcept .....	11
Ontwikkeling: kernwaarde van CSG Dingstede .....	13
<b>6. ONTWIKKELING ALS KERNWAARDE EN DE OPEN CHRISTELIJKE IDENTITEIT .....</b>	<b>15</b>
De verbinding .....	15
Zacheüs nader uitgewerkt .....	15
<b>7. DE KERNWAARDEN VAN CSG DINGSTEDE.....</b>	<b>17</b>
Ontwikkeling.....	17

Respect .....	17
Betrokkenheid.....	18
De kernwaarden verbonden .....	19
DEEL II .....	21
<b>8. OPBOUW SCHOOLPLAN .....</b>	<b>22</b>
Werkwijze .....	22
<b>9. LESKWALITEIT EN LEERLINGSUCCES .....</b>	<b>23</b>
Algemeen .....	24
Doelstellingen .....	25
Kwaliteitsprestatie-indicatoren .....	25
<b>10. ROOSTER EN DAGINDELING .....</b>	<b>27</b>
Algemeen .....	27
Doelstelling.....	28
Kwaliteitsprestatie-indicatoren .....	28
Tijdpad .....	29
<b>11. MENTORAAT .....</b>	<b>30</b>
Algemeen .....	30
Doelstelling.....	31
Kwaliteitsprestatie-indicatoren .....	31
<b>12. LEERLINGENRAAD .....</b>	<b>33</b>
Doelstelling.....	33
<b>13. GOEDE ONDERSTEUNENDE MEDEWERKERS .....</b>	<b>34</b>
Algemeen .....	34
Doelstelling.....	34
Kwaliteitsprestatie-indicatoren .....	35
<b>14. GOEDE DOCENTEN .....</b>	<b>36</b>
Algemeen .....	36
Personeelsbeleid en pedagogisch-didactisch handelen van docenten .....	37
Doelstelling.....	38

Kwaliteitsprestatie-indicatoren .....	39
<b>15. GOEDE BEGELEIDING NAAR PASSENDE ONDERWIJSPLEK BINNEN DE SCHOOL EN NA DE SCHOOL .....</b>	<b>40</b>
Een passende onderwijsplek voor elke leerling .....	40
Doelstellingen .....	40
Kwaliteitsprestatie-indicatoren .....	40
Het samenwerkingsverband .....	41
De begeleiding- en ondersteuningsstructuur op CSG Dingstede .....	43
Doelstellingen .....	44
Kwaliteitsprestatie-indicatoren .....	45
<b>16. KWALITEITSZORG .....</b>	<b>46</b>
Doelstelling.....	48
Kwaliteitsprestatie-indicator .....	48
<b>17. TEN SLOTTE .....</b>	<b>49</b>

# **VOORWOORD**

## **EEN NIEUW SCHOOLPLAN**

Elke school in Nederland dient een schoolplan te hebben. Bij voorkeur strekt dit plan zich uit over de eerstkomende vier jaren, zodat er in de planning van de school ook naar de lange en middellange termijn wordt gekeken. De jaaractiviteitenplannen worden hieruit afgeleid. CSG Dingstede is toe aan een nieuw schoolplan, en wel voor de jaren 2018-2022. Dit is ook een natuurlijk moment om de missie en visie van de school tegen het licht te houden. Het resultaat is de geactualiseerde versie van beide in het eerste deel van dit document. Ook het onderwijsconcept staat in dit deel.

Er zijn drie studiemiddagen gehouden met het voltallige personeel van de school ten behoeve van bezinning op de christelijke identiteit van de school met het oog op de toekomst. Daarna is er een algemene studiemiddag en een hele studiedag geweest ten behoeve van het nieuwe schoolplan met alle medewerkers, de medezeggenschapsraad (incl. ouders en leerlingen), en de leerlingenraad over het toekomstbeeld van het onderwijs op Dingstede.

De tekst van deze beide stukken is geschreven door en voor de mensen die het ten uitvoer moeten brengen: de medewerkers van de school. Het hoofdstuk dat is geschreven door de voorzitter van de leerlingenraad zal uitgevoerd gaan worden door de leerlingenraad. Uiteraard kunnen andere belangstellenden ook alles lezen. Graag zelfs! We zijn altijd benieuwd naar reacties.

De conceptversies zijn aan de orde geweest in bijeenkomsten met de medezeggenschapsraad en de Raad van Beheer; er is meegelezen en meegeschreven door diverse personeelsleden en door de voorzitter van de leerlingenraad. Dit alles komt samen in het document dat er nu ligt: "Iedereen Kan Leren: Onderzoekend onderweg met oog voor verschil". Het nieuwe schoolplan van CSG Dingstede is klaar!  
We kunnen aan de slag!

Hannie Hofland van Nederkassel  
wnd. rector-bestuurder CSG Dingstede

10 juli 2018

## **1. LEESWIJZER**

Dit document bestaat uit twee delen. In Deel I wordt uiteengezet wat de achtergronden en fundamenten zijn van het werken op CSG Dingstede. Er wordt uitgebreid ingegaan op de visie op leren waarop CSG Dingstede haar handelen en werken baseert, en in de toekomst nog steviger wil baseren. Ook de kernwaarden worden besproken en de verklaring voor de keuze van juist deze kernwaarden. Vanzelfsprekend komt in deze hoofdstukken ook de open christelijke identiteit van de school aan de orde. Er wordt ingegaan op de verbinding van deze identiteit met het onderwijsconcept en de visie van waaruit in de school wordt gewerkt.

Deel II is het schoolplan. In hoofdstuk 8 wordt de werkwijze uiteengezet waarmee we uiteindelijk tot het schoolplan gekomen zijn. Hiermee begint Deel II waarin de concrete uitwerking voor de komende vier jaren centraal staat. Ook wordt er ingegaan op de kwaliteitszorg.

Van begin tot eind lezend volgt de lezer dus de lijn van abstract en overkoepelend naar steeds concreter. Elke lezer heeft zijn eigen voorkeuren, dus lees ook gerust van achteren naar voren. Of nog anders.

De tekst in dit document is voorzien van duidelijke hoofdstuktitels en veel tussenkopjes. Daardoor kan de inhoudsopgave ook dienen als leeswijzer, én als index.

# **DEEL I**

## **ACTUALISERING MISSIE, VISIE EN ONDERWIJSCONCEPT CSG DINGSTEDE**

## **2. TERUGBLIK EN VOORUIT KIJKEN**

### **OOG VOOR VERSCHIL**

In 2009 kwam er een schoolplan van CSG Dingstede uit met de titel "Oog voor Verschil." Dit bestreek de periode 2009- 2013 en heeft de school gedurende deze jaren tot gids en leidraad gediend bij beslissingen over, en bij de invulling van, het onderwijs op CSG Dingstede. De hoofdgedachte in dit schoolplan om zo veel als mogelijk tegemoet te komen aan de verschillende individuele leerbehoeften van de leerlingen, is nog steeds leidend en inspirerend voor het werk in onze school.

### **DE PIRAMIDERAPPORTEN**

Voor de jaren 2014-2018 werd "Oog voor Verschil" als document aangevuld met schoolplannen voor telkens één schooljaar. Zo verscheen voor het schooljaar 2014-2015 de eerste aanvulling op "Oog voor Verschil": het rapport "CSG Dingstede op weg naar meer leerlingssucces en hogere leeropbrengsten". Voor het succesvol uitvoeren van het schoolplan "Oog voor Verschil" bleken concretere doelstellingen nodig om sturing en beleidskeuzes mogelijk te maken. Het hoofddoel was, en is, robuuste leeropbrengsten voor de leerlingen.

Met dit rapport werd een verbetertraject ingezet dat erop gericht was de leeropbrengsten op termijn duurzaam en ruim te laten voldoen aan de geldende normen van OCW. We stelden dat alles ondergeschikt moet zijn aan het realiseren van de hoofddoelstelling: leerlingssucces. Op de titelpagina werd dit voornemen verbeeld door een plaatje van een piramide: alles draagt bij aan het in de top houden van het bovenste steentje van de piramide. Het bovenste steentje van onze piramide zijn de leerresultaten van de leerlingen. Door het plaatje van de piramide op de kaft werd dit rapport in de wandelgangen het piramiderapport genoemd. In het daaropvolgende piramiderapport 2<sup>1</sup>, kozen we als meetinstrument hiervan voor de inspectie-indicator van het bovenbouwrendement<sup>2</sup>.

De resultaten van de leerlingen zijn het belangrijkste aspect van onze maatschappelijke opdracht, want het bestaansrecht van een school ligt als eerste in het behalen van een diploma door de leerlingen, toegangsbewijs en basis voor hun latere functioneren in studie en beroep en als burger in de

---

<sup>1</sup> "Piramiderapport 2: CSG Dingstede op weg naar meer leerlingssucces en hogere leeropbrengsten" (okt. 2015)

<sup>2</sup> Zie voor onderbouwing van deze keuze: Piramiderapport 2.

samenleving. Vanaf "Oog voor Verschil" t/m de piramiderapporten bleef de rode draad steeds het zoeken naar zo veel mogelijk maatwerk voor elke leerling en zo goed mogelijke resultaten voor de leerling: leerlingsucces.

In november 2017 verscheen het derde en laatste piramiderapport: "CSG Dingstede: van piramide naar pelgrimstocht." In dit laatste rapport wordt de uitgezette lijn verder vervolgd en wordt het schrijven van het nieuwe schoolplan voor de jaren 2018-2022 gepland voor het schooljaar 2017-2018. De titel geeft aan dat we ons werk meer willen zien als een voortdurend onderweg zijn. Door een schoolcultuur na te streven van de onderzoekende houding ten behoeve van constante verbetering van onze eigen onderwijskwaliteit zullen we altijd in ontwikkeling blijven; dat is wat wij ook van onze leerlingen verwachten. En het hoort bij een samenleving waarin van mensen gedurende hun hele leven verwacht wordt dat zij zich blijven ontwikkelen en dat zij zich kunnen aanpassen aan bijvoorbeeld de constant veranderende vraag op de arbeidsmarkt.

## **DE TOEKOMST**

Op basis van de opbrengst van de beide studiedagen (8 januari en 22 januari 2018) blijkt er nog steeds zeer veel draagvlak, ambitie en inspiratie te zijn voor onderwijs dat zo veel mogelijk aansluit bij de individuele leerling. Dit nieuwe document is dus geen breuk met het verleden, maar eerder een verdere uitbouw en aanscherping daarvan. In de jaren van de piramiderapporten hebben we geleerd om onze focus beter gericht te houden op de kern, leerlingsucces. De speerpunten uit die rapporten blijven dan ook behouden in het nieuwe schoolplan. Doorzetten en vasthouden aan een bewust gekozen en goed onderbouwde koers is belangrijk om het kans van slagen te geven. De opbrengst van 22 januari 2018 geeft ons de verdere inhoud van onze plannen voor 2018-2022 aan: dit hebben wij nodig om nog verder tot individueel maatwerk en leerlingsucces te komen.

Hoewel met name de slagingspercentages en het gemiddelde CE-cijfer van havo en vwo nog niet robuust genoemd kunnen worden, heeft er uiteindelijk in al die jaren nooit een indicator van de Inspectie op onvoldoende gestaan. Dat is positief. Het is dan ook van groot belang om ons te blijven richten op het verzorgen van lessen van hoge kwaliteit, met het oog in de eerste plaats gericht op leerlingsucces. Vanuit een onderzoekende, lerende cultuur zullen we constant blijven werken aan het nog verder verbeteren van de kwaliteit van ons onderwijs, met als belangrijkste graadmeter de resultaten op de inspectie-indicatoren.

## **NIET OM CIJFERS ALLEEN ...**

De samenleving vraagt van ons als school niet alleen cognitieve ontwikkeling voor onze leerlingen, maar ook vorming tot mondige en kritisch denkende burgers. Vanuit onze open christelijke identiteit voegen wij daaraan toe de vorming m.b.t. godsdienst en levensbeschouwing en filosofie/ethiek, zowel voor persoonlijke ontwikkeling, als voor de ontwikkeling tot burgers in een steeds internationaler gerichte samenleving waarin religies en religieuze aspecten belangrijke factoren zijn. Ons streven is dan ook om de drie fundamenteën: leren, leven en samenleven, op een evenwichtige en creatieve wijze in balans te brengen. Wat de leerlingen op Dingstede in de lessen meenemen aan vorming draagt bij aan hun leren; door wat ze leren op cognitief gebied ontwikkelen ze zich als kritisch denkende burgers en betrokken medemensen in hun werk en in de samenleving, die zowel oog hebben voor individuele als voor collectieve belangen.

Naast resultaten en vorming is er nog een element dat een belangrijke rol speelt in het bestaansrecht en de maatschappelijke opdracht van de school. De school moet in het geheel van leren, leven en samenleven een aantrekkelijke school zijn voor (toekomstige) leerlingen en hun ouders. De huidige leerlingen op de basisschool zijn vaak gewend aan overblijven op school en allerlei vormen van buiten- en naschoolse opvang. Daaraan zijn hun ouders ook gewend. Dit betekent iets voor de overgang van basisschool naar voortgezet onderwijs waarop wij als CSG Dingstede goed willen inspelen. Daarom geven wij veel aandacht aan ons contact met de ons toeleverende basisscholen. Daarom ook zullen wij de ontwikkelingen m.b.t. de 10-14-jarigen "school" met belangstelling volgen en tot belangrijk onderwerp van gesprek maken met onze basisscholen.

Ambitieuze? Ja, zeker! Dat moet ook als we een goede en aantrekkelijke school willen zijn, en als we dat ook in de toekomst willen blijven. Realistisch en haalbaar? Wij denken dat het niet té ambitieus is, omdat het, naast dat het ons doel is, ook onze werkwijze stuurt en normeert. We zullen ons in eerste én laatste instantie blijven richten op leskwaliteit en leerlingresultaten. Onze lessen zijn goed als we actieve leerlingen zien die veel leren en goede (examen)resultaten halen; onze lessen zijn van topkwaliteit als we die doelen (nog beter!) halen door betekenisvolle leeromgevingen te creëren waarin naast leren ook leven en samenleven in ontwikkeling vorderen.

### **3. MISSIE**

#### **ONS BESTAANSRECHT**

De missie verwoordt het bestaansrecht van een organisatie. CSG Dingstede gaat uit van de Stichting Protestants Christelijk Voortgezet Onderwijs voor Meppel en omgeving (PCVOM e.o.). Van oudsher ging dit om voortgezet onderwijs voor Meppel en omstreken waarbij in onderwijs en vorming gewerkt werd vanuit het protestants-christelijk geloof. Ons bestaansrecht ligt dus in de combinatie van goed voortgezet onderwijs en de christelijke identiteit.

Tegenwoordig noemen wij CSG Dingstede een open christelijke school. Rondom het thema van de christelijke identiteit van de school is er in de afgelopen anderhalf jaar een aantal studiemiddagen geweest. Daarbij zijn we op zoek gegaan naar de actualisering van de schooldoelstelling op dit gebied. De in de school actieve bezinningscommissie is in de organisatie van de christelijke feestdagen door het jaar ook altijd op zoek naar aansprekende vormen voor het vieren hiervan. De vakgroep godsdienst/levensbeschouwing is bij de invulling van hun vak altijd op zoek naar hedendaagse betekenisvolle invulling van het vak. De wijziging van de naam van het vak van godsdienst naar godsdienst/levensbeschouwing is hiervan een duidelijk teken. Ook is deze vakgroep op zoek naar de invulling van de volgende dubbelslag.

- Wat betekent de context van een open christelijke school voor het vak godsdienst/levensbeschouwing?
- Wat kan dit vak betekenen voor de door de school als geheel vorm te geven open christelijke identiteit?

Wellicht is niet zozeer het beantwoorden van deze twee vragen van belang, maar is het iets dynamisch, en zijn het vooral vragen die blijvend gesteld moeten worden. De ontwikkelingen die zo in de afgelopen jaren, bewust en onbewust, hun beslag kregen, hebben ons voor dit nieuwe schoolplan gebracht bij de volgende, geactualiseerde versie van onze missie als CSG Dingstede.

#### **MISSIE CSG DINGSTEDE NU**

De doelstelling van de school uitgaande van de Stichting PCVOM e.o. is om de leerling(e) een zodanige opleiding en vorming te geven, dat hij/zij in staat is om in de school en in de samenleving te functioneren op een wijze die recht doet aan zijn/haar persoonlijke gaven en mogelijkheden.

Hierbij wordt in onderwijs en vorming gewerkt vanuit open christelijk perspectief, met aandacht voor zingeving, levensbeschouwing en de

christelijke traditie, waarbij de Bijbelse oproep om je medemens lief te hebben als jezelf centraal staat. Wij hebben daarom respect voor levensbeschouwelijke verschillen en zoeken de verbinding met elkaar.

De kernwaarden **ontwikkeling**, **respect** en **betrokkenheid** sturen ons pedagogisch én ons didactisch klimaat. Wij werken daar elke dag bewust en concreet aan. Wij stimuleren elkaar en onze leerlingen om vanuit deze waarden te groeien als mens en als medemens. Wij trekken daarin samen op met ouders en verzorgers.



## 4. VISIE

### CSG DINGSTEDE OP WEG NAAR DE TOEKOMST

De onderwijskundige visie en de toekomst daarvan was onderwerp van gesprek en van gedeelde creativiteit en verbeelding op de middag van 8 januari 2018. Alle personeelsleden, alle leden van de medezeggenschapsraad (dus inclusief leerling- en oudergeleding), en alle leerlingen van de leerlingenraad waren uitgenodigd om in deze verbeelding van de toekomst van CSG Dingstede mee te doen; velen van hen gaven ook gehoor aan deze uitnodiging en het is een middag met veel inspiratie geworden.

In de opbrengst van deze middag werd een doorlopende onderwijskundige lijn zichtbaar die vanuit verleden en heden veel logische en betekenisvolle aanknopingspunten biedt voor de invulling van de toekomst. Er is een overweldigende meerderheid die als voornaamste ambitie heeft om zo vergaand mogelijk tot individueel maatwerk te komen. Oog voor verschil hebben is dus nog steeds de rode draad in ons werken met de leerlingen. En zo kon er een nieuwe visie voor CSG Dingstede worden geformuleerd waarbij we recht doen aan onze afkomst en aan ons heden, aan onze ambities en reeds ontwikkelde kwaliteiten. Dit is het fundament voor ons nieuwe schoolplan.

### VISIE: WAT IS ONZE KIJK OP DE TOEKOMST

CSG Dingstede...

- a. ... is een warme en prestatiegerichte school waar het leerlingsucces centraal staat. Binnen de grenzen van het mogelijke doen alle medewerkers van de school daar alles aan. Het betekent ook dat veel gevraagd wordt van de leerling zelf, en van de inzet en betrokkenheid van ouders en verzorgers.
- b. ... is een school waar leerlingen een diploma halen – de ambitie is in ieder geval het niveau van het basisschooladvies - dat hen in staat stelt met succes een opleiding te doen op het op hun schoolniveau aansluitende vervolgniveau (mavo>mbo of havo, havo>hbo of vwo, vwo>wo).
- c. ... is een school waar leerlingen zich ontwikkelen d.m.v. eigentijds onderwijs waarbij recht gedaan wordt aan de maatschappelijke opdracht van de school: kwalificatie (incl. determinatie en oog voor gelijke kansen) en burgerschapsvorming. CSG Dingstede voegt hieraan toe: persoonlijke vorming. Het gaat om leren, leven en samenleven.
- d. ... is een school waar leerlingen zich ontwikkelen door onderwijs dat oog heeft voor de verschillen tussen leerlingen en waar recht gedaan

wordt aan hun eigenheid als mens, in het bijzonder met het oog op de levensfase waarin zij zich bevinden: van kind/puber naar jongvolwassene.

- e. ... is een school waar vanuit een onderzoekende houding continu wordt gewerkt aan nog beter onderwijs. Alle medewerkers zijn in deze lerende cultuur ook rolmodel voor de leerlingen.
- f. ... heeft een duidelijke eigen plaats, zowel qua open christelijke identiteit, als qua inrichting van het onderwijs, in het aanbod van voortgezet onderwijs in Meppel en omgeving, ook in tijden van krimpende leerlingaantallen. De school trekt hierin samen op met de andere aanbieders van voortgezet onderwijs in Meppel om voor Meppel en de regio een volledig aanbod te kunnen blijven bieden waarin ook iets te kiezen valt voor aanstaande leerlingen en hun ouders/verzorgers.
- g. ... is een school met oog voor de ontwikkelingen in het primair onderwijs en in het vervolgonderwijs. De school houdt hiermee rekening in haar aanbod en werkwijze, en de school onderhoudt daartoe relaties met deze beide sectoren.
- h. ... die als schoolgemeenschap zich gezamenlijk inzet voor duurzaamheid van de natuurlijke leefomgeving, nu en in de toekomst.



## 5. VISIE OP LEREN

### ONTWIKKELEND ONDERWIJS: ONS ONDERWIJSCONCEPT

Een leerling gaat naar school om te leren en zich daardoor te ontwikkelen. Dit geldt voor zowel cognitieve als andere leerdoelen, competenties en vaardigheden. De docenten en de andere medewerkers van CSG Dingstede willen zich ook blijven ontwikkelen, als professional en als mens. Hierin zijn wij allemaal (samen) een krachtig rolmodel voor de leerlingen. Wij baseren ons hierbij op een specifieke kijk op leren, zo veel mogelijk gebaseerd op wetenschappelijke inzichten. Denk hierbij aan John Hattie<sup>3</sup> bijvoorbeeld. En aan de wetenschappelijke inzichten van het moderne onderzoek naar de werking van de hersenen.<sup>4</sup> Cruciaal hierbij is onze onderzoekende houding.

Dit alles ligt in de lijn van het concept *ontwikkelen onderwijs* zoals dat door prof. dr. C.F. van Parreren wordt verwoord in het hierna volgende citaat.<sup>5</sup> Het werk van Van Parreren is gebaseerd op het onderzoek van Vygotsky en andere zogenoemde Sovjetpsychologen; en ook op het in dezelfde tijd (jaren '30 vorige eeuw) gestarte werk van de Nederlander Philipp Kohnstamm, die prof. van Parreren beide noemt als zijn bron van inspiratie.

Citaat Van Parreren:

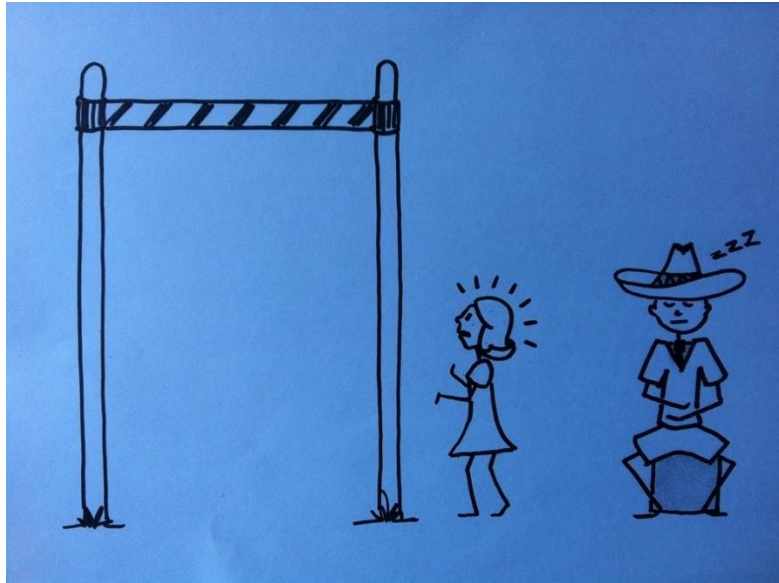
*Als de ontwikkeling [van een kind] eerst op een bepaald punt moet zijn aangeland om bepaalde leerstof te onderwijzen, betekent dit dat het onderwijs de ontwikkeling moet volgen; vandaar de term 'volgend onderwijs.'*  
– [Hierin besloten ligt de gedachtengang] dat de cognitieve ontwikkeling alleen voortschrijdt als het kind spontaan bepaalde ontdekkingen doet. En daarop moet men wachten, wil men bepaalde thema's kunnen onderwijzen.

---

<sup>3</sup> *Visible Learning* en de Nederlandse versie *Leren Zichtbaar Maken*

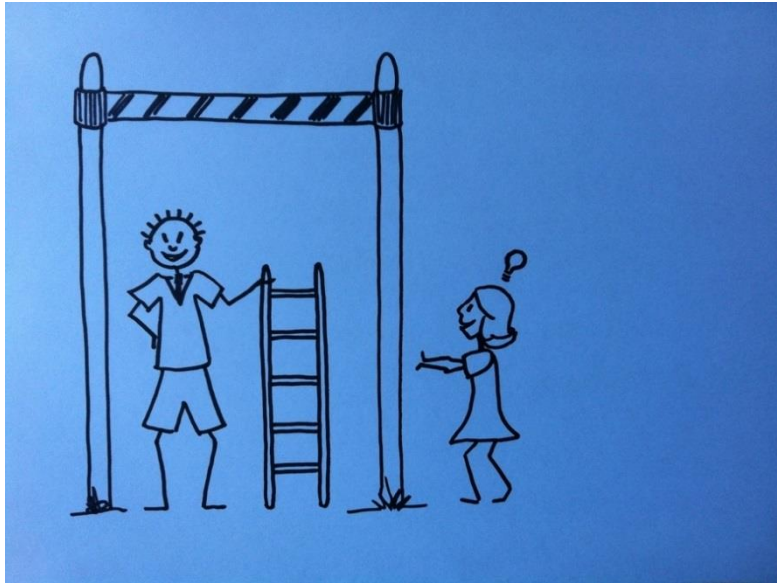
<sup>4</sup> Denk bijv. aan het werk van o.a. Erik Scherder en Jelle Jolles

<sup>5</sup> C.F. van Parreren, *Ontwikkelen Onderwijs*, Leuven, 1988



Afbeelding 1. Volgend onderwijs

*Vygotsky daarentegen koppelde aan het concept van het ontwikkelende onderwijs het idee, dat het onderwijs op de ontwikkeling vooruit moet lopen. Men moet juist die zaken in het onderwijs aan de orde stellen, die het kind nog net niet begrijpt of de baas is. Alleen dan kan het kind [de leerling] in de onderwijsdialoog nieuwe cognitieve instrumenten verwerven: nieuwe begrippen, principes en werkwijzen. Het onderwijs moet hierbij echter ook niet te ver op de reeds bereikte ontwikkelingsstand van de leerling vooruitlopen. Het moet zich richten op datgene wat voor de leerling in zijn zone-van-naaste-ontwikkeling ligt. Dat zijn cognitieve verrichtingen die het samen met de volwassene [docent] of zijn eigen spelactiviteit al kan volbrengen, maar nog niet zelfstandig en in alle soorten situaties.*



*Afbeelding 2. Ontwikkeld onderwijs<sup>6</sup>*

Dit onderscheid tussen volgend en ontwikkelend onderwijs is cruciaal voor onze houding als docent en opvoeder! Wij betrappen onszelf soms op de houding van "die leerling werkt niet hard genoeg" of "die leerling mist de basis voor de stof"; en dan wachten wij tot de leerling uit zichzelf aan de slag gaat. Wij kunnen niet altijd topprestaties leveren en sommige lessen pakken beter dan andere, maar de bewustwording van wat ontwikkelend onderwijs werkelijk van ons vraagt is indringend! Bij alles wat we doen moet de vraag leidend zijn: wat draagt dit bij aan het leren van de leerling. Dit is een voortgaand proces waarin wij ons steeds meer zullen verdiepen door studie, reflectie en samenwerkend leren. Werken en samenwerken vanuit een onderzoekende houding helpt ons hierbij.

### **ONTWIKKELING: KERNWAARDE VAN CSG DINGSTEDE**

De verbinding zoeken met de leerling, hem/haar uitdagen – verleiden – en begeleiden om te leren en stappen te zetten in zijn/haar ontwikkeling: op CSG Dingstede vinden we dat het daarom gaat, dat dit behoort tot het hart van ons werk. Daarom is "ontwikkeling" een kernwaarde op CSG Dingstede; en daarom werken wij altijd vanuit de vraag wat bijdraagt aan het leren van de leerling. Dat kan niet als een leerling de hele dag alleen achter een laptop zit te werken. Er moet ruimte zijn voor het aangaan van de relatie, anders gebeurt er niks. Wij zijn als docenten en andere medewerkers van Dingstede dus in ons werk altijd bezig met de vraag wat voor een bepaalde leerling, of een bepaalde groep, de juiste aanpak is om de volgende stap te zetten. Dat vergt een groot inlevingsvermogen en dat vergt veel kennis van vakinhoud,

---

<sup>6</sup> Beide afbeeldingen: © JEM en AA Hofland

didactiek en pedagogiek. Het komt in wezen aan op de behendigheid van de docent om die fijnafstemming zo goed als mogelijk voor elkaar te krijgen. Daarbij past ook dat de docent van zo veel mogelijk bronnen gebruik kan maken om de optimale leersituatie bij elke volgende stap in het leerproces vorm te geven, of dat nu boeken zijn, of digitaal materiaal of een leersituatie (van) buiten de school.

Dit zal alleen lukken als de docent ook in zijn hart en hoofd er echt vanuit gaat dat de leerling kan en wil leren en zich wil ontwikkelen: de groeimindset<sup>7</sup>. Bij ontwikkelend onderwijs heeft de onderwijsgevende het uitgangspunt dat iedereen iets kan leren, hoe dan ook! Dat kan soms best moeilijk zijn, juist in de leeftijd tussen 12 en 18 jaar, als mensen hun eigen identiteit ontdekken én bewuster gaan vormgeven, daarbij grenzen opzoeken (hoe weet je anders waar die liggen?!), maar, ook al is het met vallen en opstaan, wij willen als medewerkers van CSG Dingstede, steeds lerend en verbeterend, zo met onze leerlingen werken.

Dit proces in de werkcultuur van de school voor de medewerkers noemen wij "werken vanuit een onderzoekende houding." Wij onderzoeken hoe een bepaalde leerling, een bepaalde groep, het beste tot leren komt. Wij hanteren hierbij de definitie van Meta Krüger zoals eerder verwoord in piramiderapport 3:

*"Schoolleiding en teamleden delen en onderzoeken voortdurend de eigen praktijk, en creëren zo een cultuur van leren voor de leerlingen, de teamleden en de leidinggevenden met het doel het onderwijs te verbeteren."*<sup>8</sup>

En we bepalen zo hoe wij het onderwijs vormgeven. Steeds op zoek naar manieren om het nog beter voor elkaar te krijgen, steeds op zoek naar nog beter onderwijs. Hierbij hoort ook dat we steeds bepalen hoe we kunnen vaststellen of het lukt wat we proberen, zodat we tijdig kunnen bijsturen als dat nodig is, en zodat we op enig moment ook kunnen vaststellen dat we succesvol geweest zijn!

---

<sup>7</sup> Mensen die denken dat bekwaamheden (aanleg) vastliggen zullen zich minder gemakkelijk ontwikkelen dan mensen met een groeimindset. Zij gaan ervan uit dat bekwaamheden ontwikkeld en geleerd kunnen worden. (Carol S. Dweck, *Mindset*, 2006)

<sup>8</sup> Leidinggeven aan onderzoekende scholen, Meta Krüger, 2016.

## 6. ONTWIKKELING ALS KERNWAARDE EN DE OPEN CHRISTELIJKE IDENTITEIT

### DE VERBINDING

Als je iets hebt geleerd, ben je veranderd. In ontwikkeling zijn betekent veranderen. De leerling die CSG Dingstede met een diploma verlaat is niet dezelfde als het kind dat als brugpieper onze school binnenwandelde.

Dit beeld van de lerende mens treffen we ook aan bij Jezus. In het verhaal over de Zacheüs<sup>9</sup> bijvoorbeeld, zien we hoe Jezus de verbinding zoekt met deze tollenaar, een impopulaire belastingambtenaar. Zacheüs, die zich heeft verstopt in een boom om stiekem te kijken, wordt door Jezus gezien. In dit contact, door dit contact, leert Zacheüs iets: als hij wil, kan hij ander gedrag gaan vertonen. En dat doet hij ook! Door de taal en de context van de Bijbel heen kijkend, zouden we nu kunnen zeggen: "Jezus werkte vanuit een groeimindset." Zacheüs deed dit en maakte zelf deze keuze, omdat Jezus open en oprecht ervan uitging dat Zacheüs dit zou kunnen, als hij maar de ruimte zou voelen om deze stap te zetten.

Dat dit dan ook in het onderwijs geldt, ligt eigenlijk voor de hand. O.a. uit onderzoek door R. Rosenthal en L. Jacobson<sup>10</sup> als één van de eersten bleek dat docenten die hoge verwachtingen hebben van hun leerlingen positieve invloed hebben op de leerresultaten van die leerlingen.

Zo leggen we hier het fundament neer van de geactualiseerde versie van onze open christelijke identiteit. Hier ontmoeten de uitkomsten van wetenschappelijke bevindingen met betrekking tot leren het mensbeeld dat tot ons komt in het handelen van Jezus in zijn omgang met mensen. En daarom vinden wij **ontwikkeling** een kernwaarde.

### ZACHEÛS NADER UITGEWERKT

CSG Dingstede is een christelijke school: met name het leven van Jezus vormt een inspiratiebron voor het onderwijs. In het verhaal van Zacheüs ligt daarvan een mooie illustratie.

Zacheüs is in een boom geklommen; Jezus blijft stilstaan en spreekt hem aan; hij noemt hem bij zijn naam. Jezus zegt dat hij gast bij Zacheüs wil zijn. Jezus geeft geen oordeel over het gedrag van Zacheüs. Omstanders doen dat wel door aan te geven dat Zacheüs een slecht mens is.

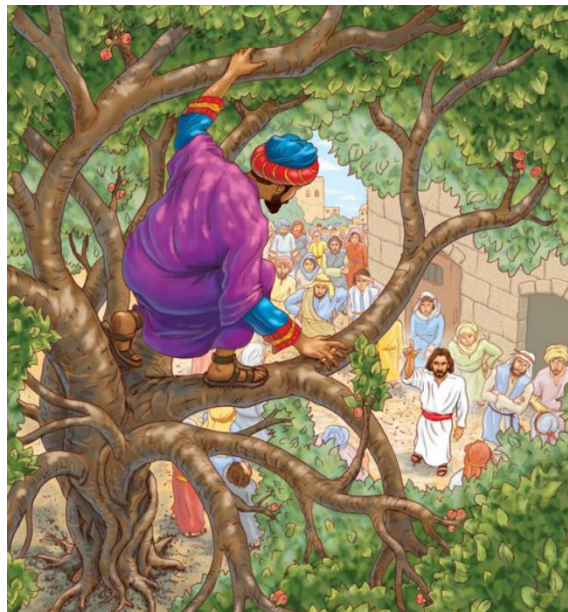
---

<sup>9</sup> Verhaal over Zacheüs: Lucas 19, 1-10.

<sup>10</sup> R. Rosenthal; L. Jacobson, *Pygmalion in the classroom*, New York, 1968.

Zacheüs komt in actie door uit de boom te klimmen. Maar hij doet meer. Als belastingambtenaar heeft hij mensen afgeperst. Hij belooft dat hij de benadeelde mensen het viervoudige terug zal betalen.

Door zijn eigen gedrag geeft Jezus aan Zacheüs de kans om zelf in ontwikkeling te komen.



## 7. DE KERNWAARDEN VAN CSG DINGSTEDE

### ONTWIKKELING

In het vorige hoofdstuk hebben we laten zien waarom het principe van het ontwikkelend onderwijs belangrijk is en waarom "ontwikkeling" dus voor ons een kernwaarde is. Het verbindt onze open christelijke identiteit met onze visie op het leren van mensen.

Het gaat erom dat er een volgende stap gezet wordt in het ontwikkelingsproces dat een mens doormaakt. Dat geldt dus voor iedereen die bij het onderwijs op CSG Dingstede betrokken is. Ontwikkeling heeft betrekking op alle drie in de visie (Hoofdstuk 3, punt c) genoemde leergebieden: leren, leven en samenleven. Het vraagt om een actieve houding van iedereen die bij dat proces betrokken is en waarbij de leerling wordt uitgenodigd en gestimuleerd om een volgende stap te zetten.

In de drie studiemiddagen rondom onze open christelijke identiteit hebben we ook met elkaar gesproken over welke waarden voor ons als medewerkers van CSG Dingstede belangrijk zijn. Waarom willen wij juist op deze school werken en er met hart en hand en hoofd aan bijdragen? Deze waarden zijn uiteindelijk gepresenteerd in een zgn. waardenhart dat te zien is in afbeelding 3. Hoe groter het woord is afgebeeld, hoe vaker het door de medewerkers genoemd is. "Ontwikkelen" staat daar ook bij. Naast "ontwikkelen" benoemen we vanuit deze studiemiddagen nog twee kernwaarden.

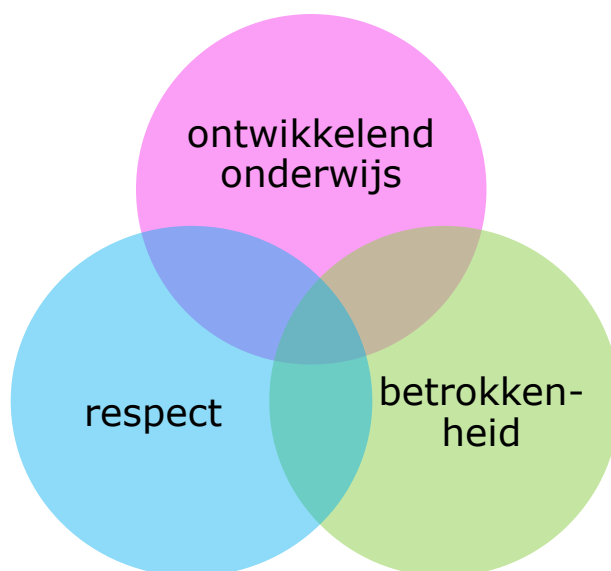
### RESPECT

**Respect** is duidelijk het meest voorkomende woord. Kennelijk zien veel medewerkers dit als behorend tot de kern, het hart, of zelfs het DNA van onze school. Het staat dan ook in het midden van onze drie kernwaarden: zonder respect geen verbinding – dus geen ontwikkeling -, en zonder respect betrokkenheid tonen zou hypocriet zijn.



*gemeenschappelijkheid zijn, betrokkenheid en engagement. Een besef dat je anderen nodig hebt. Autonomie gecombineerd met betrokkenheid dus.”*

In één kernwaarde, **betrokkenheid**, leggen wij op CSG Dingstede dan ook de verbinding tussen het individu en de samenleving als geheel. Wij weten ons betrokken op de mensen die deel uitmaken van die samenleving, ook de meer kwetsbare. En wij weten ons betrokken op natuur en milieu, een duurzame leefomgeving, essentieel voor gezond leven voor mensen, dieren en planten. Wie zich betrokken voelt, gaat de verbinding aan, met zichzelf, met de ander en met de leefomgeving. Een betrokken iemand wil zich inzetten en verantwoordelijkheid dragen. Zo nemen wij onze verantwoordelijkheid voor huidige en toekomstige generaties, te beginnen met de leerlingen die nu bij ons op school zitten.



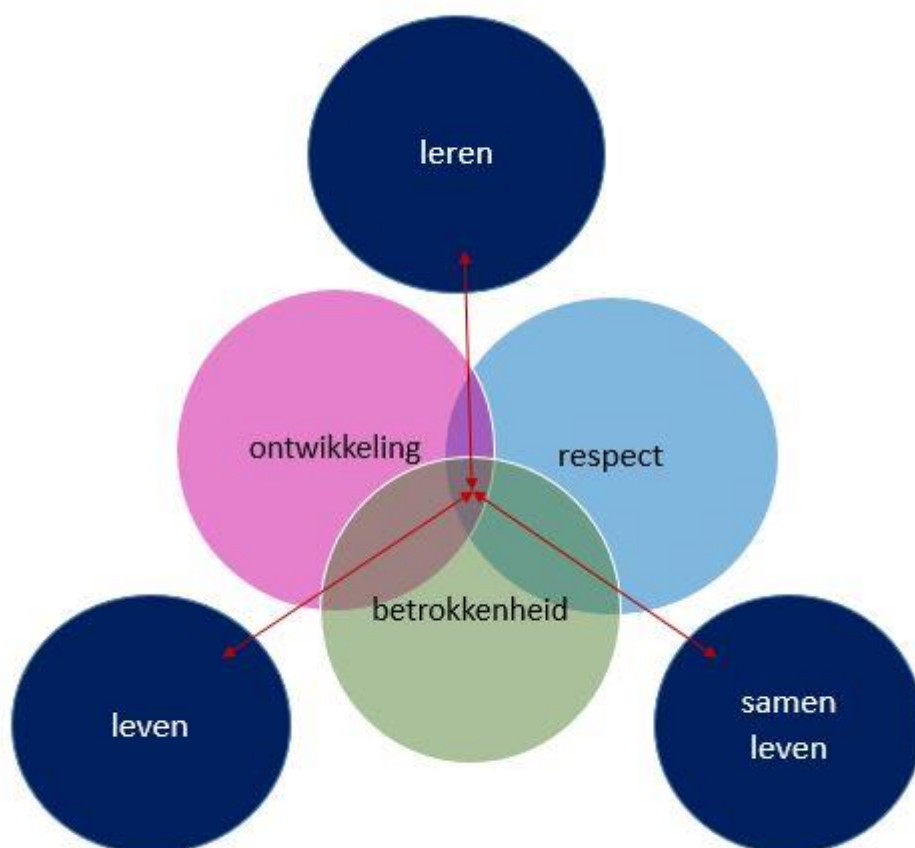
*Afbeelding 4. De drie kernwaarden van CSG Dingstede*

## **DE KERNWAARDEN VERBONDEN**

Door zijn gedrag geeft Jezus aan Zacheüs de kans zich te ontwikkelen. Jezus laat hem niet in die boom zitten. Hij zoekt de verbinding met hem door hem bij zijn naam te noemen. Jezus gaat respectvol met hem om door geen waardeoordeel over zijn gedrag uit te spreken en Jezus toont zijn betrokkenheid bij Zacheüs door contact met hem te zoeken en hem tot zijn recht te laten komen. Hij laat Zacheüs niet links liggen, maar hij heeft er vertrouwen in dat Zacheüs zal veranderen. Zo ontstaat voor Zacheüs ruimte en reden om zich te ontwikkelen.

In hoofdstuk 3 gaven wij onze visie op de toekomst van CSG Dingstede. In punt c zeiden we: het gaat om leren, leven en samenleven. Deze drie gebieden hebben met elkaar te maken, overlappen elkaar op een aantal punten. Het streven is om leren, leven en samenleven zo veel mogelijk met elkaar te verbinden. Leerlingen ervaren onderwijs dat op die manier wordt vormgegeven als waardevol voor zichzelf en ze leren als zelfstandige mensen verantwoordelijkheid te dragen voor zichzelf, voor anderen en voor hun omgeving.

De samenhang tussen deze drie leergebieden leggen we ook met de kernwaarden ontwikkeling, respect en betrokkenheid. Een kenmerk van waarden is dat ze van groot belang worden geacht. In het onderstaand schema is dat te zien: ze zijn in het centrum geplaatst. Vandaaruit stralen ze zoveel mogelijk uit naar de gebieden leren, leven en samenleven.



# **DEEL II**

## **Schoolplan 2018-2022**

## **8. OPBOUW SCHOOLPLAN**

Op de studiedag van 22 januari 2018 zijn we aan de slag gegaan met de vernieuwde missie en visie, die was gebaseerd op de opbrengst van de studiemiddag van 8 januari 2018 en op de drie studiemiddagen over de christelijke identiteit in het vorige schooljaar. Doel van de studiedag van 22 januari 2018 was om vanuit de vernieuwde visie specifieke elementen te destilleren en te selecteren waarmee we de komende vier jaar aan de slag willen gaan en waarin we aanwijsbare vorderingen willen gaan maken.

### **WERKWIJZE**

De visie is geconcretiseerd door het in elementen opdelen van de opbrengst van de studiemiddag van 8 januari 2018 en die elementen vervolgens te rangschikken in de volgende categorieën.

1. Leskwaliteit en resultaten.
2. Om de lessen heen: rooster en dagindeling.
3. Mentoraat.
4. Goede ondersteunende medewerkers.
5. Goede docenten.
6. Goede begeleiding naar een passende onderwijsplek voor elke leerling, en naar de bij de leerling passende plek om zijn/haar weg na CSG Dingstede met succes te kunnen vervolgen.

Per categorie zal in een apart hoofdstuk besproken worden waarmee we in de komende vier jaar aan de slag willen gaan, zowel inhoudelijk als qua daarbij beoogde indicatoren om de evaluatie vorm te geven.

Op de studiedag van 22 januari waren ook alle leden van de leerlingenraad aanwezig. Zij namen deel aan diverse deelgesprekken. Door hun actieve aanwezigheid ontstond een gezamenlijk bewustzijn dat onze leerlingen ook in onderwijsvisie en beleid een krachtiger stem zouden moeten krijgen in de toekomst. In hun eigen overleg daarna ontstond daarom het plan dat zij ook zelf daartoe plannen willen gaan ontwikkelen. Dan is de logische conclusie dat zij ook een hoofdstuk met hun plannen voor de toekomst presenteren in dit schoolplan.

De uiteindelijke keuze voor bepaalde visie-elementen is altijd gebaseerd op de verwachte maximale bijdrage aan de nog steeds geldende hoofddoelstelling: het leerlingsucces, altijd bijdragen aan het leren van de leerling. Daarnaast worden er geen ontwikkelingen in gang gezet waarvoor geen enkele wetenschappelijke onderbouwing is; liever maken wij zo mogelijk onze keuzes juist positief op basis van wetenschappelijke inzichten. Daarmee

zetten wij ook de keuzes voort die wij t.b.v. "Oog voor Verschil" hebben gemaakt in de drie piramiderapporten. Die zijn zo veel mogelijk verwerkt in deze hoofdstukken.

Ook willen we met de gemaakte keuzes financieel gezond blijven; dat zal veel vragen van onze creativiteit bij het behalen van onze doelstellingen. En uiteraard zijn er de kaders van wet- regelgeving, en de eisen van de Onderwijsinspectie waarmee we verantwoording willen afleggen aan de maatschappij voor hoe wij omgaan met onze maatschappelijke opdracht als school en voor het gebruik van gemeenschapsgelden.



## 9. LESKWALITEIT EN LEERLINGSUCCES

### ALGEMEEN

Leerlingsucces en leskwaliteit waren in de afgelopen jaren onze speerpunten en dat zal zo blijven. Vanuit de onderzoekende schoolcultuur hierin volharden is de enige route naar blijvend goede resultaten voor onze leerlingen. Dit is de kern van ons werk in het onderwijs. We zullen het bovenbouwrendement blijven gebruiken om tussentijds te meten en bij te sturen. We willen alle indicatoren van de Inspectie op groen houden en goede slagingspercentages halen in de eindexamenklassen.

Dit kunnen we alleen bereiken als onze lessen van goede kwaliteit zijn. We baseren ons hierbij voortdurend op ons onderwijsconcept: ontwikkelend onderwijs en de groei mindset. In goede lessen zijn leerlingen actief bezig met hun leerproces, ze weten wat hun (langeretermijn) doel is, ze weten waar ze in dat proces nu staan, en ze weten wat dan nu hun eerstvolgende stap is. En ze weten wat ze moeten doen wanneer ze vastlopen. We noemen dit: leren zichtbaar maken. Dit is van groot belang voor de motivatie en het eigenaarschap van de leerling!

Leerlingen doorlopen verschillende fases in hun leerproces, van kennismaken met leerstof, tot reproduceren, tot uiteindelijk het volbrengen van complexe leertaken en zelfstandig toepassen in nieuwe situaties. Hiermee bouwen we ook voort op de piramiderapporten: doelen stellen en feedback geven en ontvangen.

Hoe meer we onze lessen zo kunnen inrichten, hoe meer maatwerk en leerlingsucces er mogelijk is. Daarvoor is het nodig dat we kunnen differentiëren op allerlei manieren en dat we kunnen werken vanuit het stellen van leerdoelen voor leerlingen met het oog op hun uiteindelijke doel in plaats van werken vanuit de volgorde en de doelen van een bepaald leerboek.

Daarvoor is ook nodig dat de leerlingen zich veilig voelen in de lessen. We besteden daarom aandacht aan de groepsprocessen in de klassen, zowel via de docenten, als via het mentoraat. In groepen met een veilige sfeer durven leerlingen fouten te maken – essentieel bij leren –, wordt er niet gepest, kunnen leerlingen elkaar feedback geven en durven ze van elkaar feedback te ontvangen. Goede feedback is vooral gericht op processen i.p.v. producten en prestaties, op gedrag i.p.v. op de persoon, en legt een relatie tussen inspanning en resultaat. O.a. hiermee geven we invulling aan het werken vanuit onze kernwaarde respect.

We weten dat leerlingen beter leren door herhalen en door “handelen aan de leerstof”, liefst in betekenisvolle en real life situaties. Daarom hebben we ook

bijzondere profileringen als Cambridge Engels en het Technasium. En organiseren we allerlei bijzondere activiteiten, zoals excursies, internationale uitwisselingen en hebben we opdrachtgevers voor onderzoeksprojecten uit het bedrijfsleven en andere organisaties. Wij zoeken hierbij voortdurend naar optimaal gebruik van de leertijd van de leerlingen door zo veel als mogelijk een beroep te doen op de drie gebieden leren, leven en samenleven, in dergelijke projecten net zo goed als in onze reguliere lessen. Hiermee geven wij ook inhoudsrijk invulling aan onze maatschappelijke opdracht van burgerschapsvorming.

## **DOELSTELLINGEN**

1. In onze lessen werken we volgens de principes van ontwikkelend onderwijs en leren zichtbaar maken. We streven ernaar dat alle leerlingen voortdurend stappen zetten in hun eigen leerproces op de terreinen van leren, leven en samenleven. De onderzoekende houding is zo zichtbaar bij zowel leerlingen als docenten: iedereen kan leren!
2. De leerling die op CSG Dingstede wordt toegelaten in een eindexamenklas, is in principe in staat om het diploma te halen: goede slagingspercentages.
3. Alle indicatoren van de Inspectie blijven op groen - en daar kunnen we bewust op sturen -, maar wij gaan uit van de volgende stelling:

*"Een excellente school is een school die excellentie als zodanig niet als doel heeft, maar een school die op een excellente manier zorg draagt voor wat belangrijk is voor de leerling."*<sup>12</sup>

Dit betekent dat wij ervoor kiezen om voor het belang van de leerling te gaan, en niet voor een hoge score op zich in de inspectie-indicatoren. Ook dit doel vraagt om fijnafstemming, van individueel leerlingniveau tot aan schoolniveau.

## **KWALITEITSPRESTATIE-INDICATOREN**

Ad 1

- a. De kijkwijzer die op CSG Dingstede wordt gebruikt voor wederzijdse lesbezoeken en voor beoordelingen, wordt aangescherpt op deze doelstelling. Dit kan worden meegenomen in de geplande evaluatie van de gesprekkencyclus.
- b. Er worden bijeenkomsten gehouden in het kader van de onderzoekende schoolcultuur t.b.v. werken met het concept ontwikkelend onderwijs en leren

---

<sup>12</sup> Uit de opbrengst van de studiemiddag van 8 jan. 2018.

zichtbaar maken. Hierbij werken en leren docenten samen; dit kan binnen vakgroepen, maar ook in groepen die zijn samengesteld rondom een bepaald thema. Het moet gaan over bewust bekwaam worden.

Ad 2

De slagingspercentages stijgen. Per jaar wordt het te halen doel vastgesteld, en in ieder geval een ondergrens aangegeven.

Ad 3

Alle indicatoren van de Onderwijsinspectie blijven op groen.



## **10. ROOSTER EN DAGINDELING**

### **ALGEMEEN**

We willen ons onderwijs zo inrichten dat we de leerling zich zo veel als mogelijk op maat kunnen laten ontwikkelen. We zijn vooral op zoek naar meer mogelijkheden om te differentiëren, leerlingen meer mogelijkheden te bieden om naar niveau en interesse keuzes te kunnen maken. Altijd moet het leren van de leerling het uitgangspunt en doel zijn. Dit moet leiden tot actievere en meer gemotiveerde leerlingen, betere leerresultaten, meer leerlingen die extra vakken volgen, meer leerlingen die vakken volgen (en afsluiten) op een hoger niveau, e.d.

Daarbij merken we dat de huidige roosters met klaslokalen en 50-minutenlessen soms beperkend werken. We willen graag flexibel kunnen aanpassen aan wat we nu voor onze leerlingen nodig hebben.

Verder willen we meer ruimte creëren voor begeleiding en coaching van leerlingen in het mentoraat. Dit geldt ook voor het begeleiden van leerlingen in het kader van Passend Onderwijs en in het kader van LOB (loopbaanoriëntatie).

Voor in ieder geval klas 1 en 2 willen we een betere aansluiting op de basisschool als het gaat om dagindeling en aanwezigheid op school. Voor dit laatste onderwerp zoeken we ook intensiever contact met het basisonderwijs. In deze contacten is ook de 10-14 school, ook wel genoemd het tienercollege, onderwerp van gesprek en onderzoek. Het streven naar een huiswerkarme school voor deze leerjaren en opbouw in leren studeren passen hier ook bij.

Leerjaar 3 van havo en vwo moet een geleidelijke overgang (scharnierjaar) gaan vormen naar de bovenbouw van havo, resp. vwo, waarbij leerlingen voorbereid worden op het werken in de bovenbouw, en waarin ze door de werkwijze en begeleiding tot een goede vakkenkeuze kunnen komen. Ook voor mavo 2 zal de mogelijkheid voor een dergelijk scharnierjaar onderzocht gaan worden. Dit laatste ook in relatie tot een herbezinning op de lessentabel van mavo 3. Die is nu op CSG Dingstede nogal uitgebreid door de uitgestelde vakkenkeuze die we nu hanteren; hierover bestaat al langere tijd twijfel.

Leerlingen die op onze school in de bovenbouw van mavo, havo en vwo zitten, moeten tijd en ruimte op school zo (kunnen) gebruiken dat ze tot optimale prestaties kunnen komen op het eindexamen.

Voor docenten moet voldoende tijd en ruimte zijn om leerlingen te begeleiden en te coachen, om zo het leerproces van de leerlingen optimaal te kunnen ondersteunen en stimuleren. Daarvoor heeft de docent ook gelegenheid nodig om zijn/haar lessen goed voor te bereiden en ten behoeve daarvan te kunnen overleggen met andere medewerkers in de school.

In dit hoofdstuk gaan we in op wat deze wensen betekenen voor de organisatie om de lessen heen.

## **DOELSTELLING**

Dagindeling en rooster zijn zo ingericht dat

1. meer leerlingen individuele leerroutes kunnen volgen,
2. er structureel ruimte is voor coaching en begeleiding van leerlingen, niet alleen voor vakinhoud en studievaardigheden, maar ook voor mentoraat en in het kader van Passend Onderwijs,
3. er in ieder geval voor klas 1 en 2 een rooster ontstaat waarbij de leerling vaste schooltijden heeft, waardoor er een natuurlijke overgang ontstaat van basisschoolsituatie naar onze school, en waarbij we samenwerken met het basisonderwijs,
4. de schooltijden zo zijn ingevuld dat er sprake is van een huiswerkarme school voor in ieder geval klas 1 en 2,
5. voor de klassen mavo 2, havo 3 en vwo 3 een scharnierjaar (juniorcollege) ontstaat waarin de leerlingen voorbereid worden op werken in de bovenbouw, en waarin ze door de werkwijze en begeleiding in klas 3 tot goede vakkenkeuze kunnen komen,
6. de leerlingen in de voorexamenjaren en de eindexamenjaren, mavo 3 en 4, havo 4 en 5, vwo 4, 5 en 6 moeten de tijd en ruimte op school zo kunnen gaan gebruiken dat ze tot optimale prestaties kunnen komen.
7. docenten voldoende tijd en ruimte krijgen om het leerproces van de leerlingen zo goed mogelijk te ondersteunen.

## **KWALITEITSPRESTATIE-INDICATOREN**

Aansluitend bij de nummering in de paragraaf hierboven, komen we bij de volgende kwaliteitsprestatie-indicatoren. Het gaat steeds om het verschil tussen de nulmeting en de latere metingen.

Ad 1

Het aantal leerlingen in hetzelfde leerjaar en niveau dat verschillende roosters heeft gevolgd stijgt.

Ad 2

De ruimte voor coaching en begeleiding van leerlingen is voor alle leerjaren zichtbaar in het rooster.

Ad 3

- a. Voor klas 1 en 2 geldt een rooster met vaste schooltijden.
- b. De samenwerking met het basisonderwijs heeft een structurele basis.

Ad 4

Uit leerling- en oudertevredenheidsonderzoeken blijkt dat leerlingen in klas 1 en 2 gemiddeld niet meer dan een half uur huiswerk per dag hebben.

Ad 5

De 3<sup>e</sup> klassen havo en vwo hebben een jaarprogramma waarin dit zichtbaar is. Het aantal leerlingen dat in de bovenbouw van vak, of zelfs profiel, wisselt, daalt t.o.v. de situatie vóór invoering van dit programma in klas 3.

Ad 6

- a. Uit leerlingtevredenheidsonderzoek blijkt dat leerlingen uit (voor)examenklassen hun tijd op school zinvol gebruiken.
- b. CE-gemiddelde en slagingspercentage stijgen.

Ad 7

Uit personeelstevredenheidsonderzoek blijkt dat de ervaren werkdruk voor docenten afneemt.

## **TIJDPAD**

In de eerste helft van het schooljaar 2018-2019 zal er onderzoek gedaan worden naar mogelijkheden voor een andere indeling van dag en rooster die aansluiten bij onze doelstellingen op dit gebied. Hiertoe zal literatuuronderzoek worden gedaan en er zullen andere scholen worden bezocht.

We voorzien een start met een nieuwe dagindeling in het schooljaar 2019-2020. In het kader van samenwerking met het basisonderwijs en het belang van leerlingwerving is snelheid wel geboden. Bij de invoering zijn diverse scenario's mogelijk, variërend van geleidelijke opbouw te beginnen in klas 1 tot de hele school in één keer naar een ander rooster.

## 11. MENTORAAT

### ALGEMEEN

Mentoraat benoemen we al jaren als een speerpunt op Dingstede. We zijn ervan overtuigd dat intensieve begeleiding vanuit een mentor een positief effect heeft op het welbevinden, de resultaten en de loopbaanoriëntatie van de leerling.

Door de invoering van Passend Onderwijs is de druk op mentoren vergroot, veel mentoren hebben te maken met leerlingen die veel extra begeleiding nodig hebben. Ook reguliere leerlingen hebben begeleiding en coaching nodig. Vaak is het lastig om de tijd hiervoor te vinden en het is zaak ervoor te waken dat die begeleiding niet ten koste gaat van de andere leerlingen.

We willen een duidelijke doorgaande leerlijn mentoraat opzetten, welke begeleiding is op welk punt in de schoolloopbaan wenselijk en noodzakelijk? Voorwaarde hiervoor is een goede taakomschrijving van een mentor in ieder leerjaar.

Ander punt is de specialisatie van mentoren. Leerlingen zijn allemaal verschillend, ze hebben verschillende verwachtingen en verschillende behoeftes, gespecialiseerde mentoren kunnen we beter inzetten om aan deze verschillen tegemoet te komen.

Daarnaast is het wenselijk om mentoren beter te begeleiden, intern dan wel extern. Nieuwe mentoren moeten goed begeleid worden, maar ook mentoren met ervaring hebben aanspreekpunten en begeleiding nodig. Goed functioneren van mentoren moet nadrukkelijk een onderwerp van gesprek zijn.

De mentor begeleidt zijn/haar pupil, maar is ook de brug tussen school en thuis. We willen de driehoek SCHOOL-ouders-LEERLING zo goed mogelijk gebruiken om de leerling optimaal te laten functioneren. Hiervoor is een goede communicatie nodig op verschillende niveaus:

- Intern op school (mentoroverdracht, communicatie met en door docenten)
- Communicatie mentor/leerling
- Communicatie mentor/ouders

We willen meer ruimte bieden aan begeleidingsmomenten voor de mentor en zijn/haar pupillen.

## **DOELSTELLING**

Het mentoraat is als volgt opgesteld:

Overkoepelend doel:

Leerlingen voelen zich gekend en gezien en weten bij wie ze terecht kunnen voor hulp en steun. Ze komen tot optimale prestaties doordat ze de begeleiding krijgen die nodig is.

1. Er een duidelijke doorgaande lijn "begeleiding in het mentoraat" bestaat, met functieomschrijvingen van de mentor per leerjaar/jaarlaag/schoolsoort. We weten wat leerlingen op welk moment nodig hebben en daar komen we aan tegemoet. We betrekken leerlingen bij het opzetten van deze leerlijnen.
2. Er is ruimte in het rooster voor begeleidingsmomenten voor alle leerjaren.
3. Er zijn duidelijke afspraken voor alle communicatie die raakvlakken heeft met het mentoraat: intern/extern, leerling/docent, tussen docenten, tussen mentor en docenten. Die afspraken worden gecontroleerd en gehandhaafd.
4. Er zijn gespecialiseerde mentoren. Specialisten wat betreft een bepaald leerjaar, maar ook specialisten op het gebied van studievaardigheden, begeleiden van leerlingen met speciale behoeften (waaronder passend onderwijs en excellente leerlingen).
5. Er is begeleiding voor alle mentoren (nieuwe en ervaren mentoren), ingevuld naar behoefte. Intern dan wel extern.
6. Mentoren worden aangesproken op hun functioneren en waar nodig extra begeleid.
7. Ouders worden, indien mogelijk en wenselijk, betrokken bij de begeleiding.
8. De facilitering van het mentoraat past bij de gekozen invulling.

## **KWALITEITSPRESTATIE-INDICATOREN**

Overkoepelend doel:

- In tevredenheidsonderzoeken geven leerlingen aan dat zij zich gekend en gezien voelen, daarnaast geven ze aan dat ze weten bij wie ze terecht kunnen voor hulp.
- De CE-gemiddelden en slagingspercentages stijgen.

Ad 1:

Er is een, duidelijk beschreven, doorgaande lijn "begeleiding in het mentoraat", die voldoet aan alle eisen gesteld in 1.

Ad 2:

Er is ruimte zichtbaar in het rooster voor begeleidingsmomenten.

Ad 3:

- a. Er is een protocol voor alle communicatie m.b.t. leerlingbegeleiding, voor intern en externe communicatie.
- b. Tevredenheidsonderzoek bij leerlingen, ouders, mentoren en docenten laat zien dat iedereen ervaart dat er beter gecommuniceerd wordt en dat de begeleiding hierdoor verbeterd is.
- c. We spreken elkaar aan bij problemen in de communicatie.

Ad 4:

Er zijn mentoren met specialisaties.

Ad 5:

Gespecialiseerde mentoren worden adequaat begeleid.

(Er zijn verschillende vormen van begeleiding voor mentoren. Voor mentoren is inzichtelijk welke begeleiding zij kunnen krijgen)

Ad 6:

Het mentoraat wordt meegenomen in de beoordelingscyclus

Ad 7:

In het rooster zijn contactmomenten met ouders gepland.

Ad 8:

De facilitering van het mentoraat is aangepast en past aantoonbaar bij de gekozen invulling.

**ONTWIKKELING**



**RESPECT**

**BETROKKENHEID**

## 12. LEERLINGENRAAD

*Er is op CSG Dingstede een actieve leerlingenraad. Zij hebben de intentie uitgesproken om krachtiger en meer zichtbaar aanwezig te zijn in de school, zowel onder leerlingen als onder medewerkers.*

*Hieronder volgt hun eigen hoofdstuk in dit schoolplan, geschreven door Vera Santing, voorzitter, namens de leerlingenraad van CSG Dingstede.*

### **DOELSTELLING**

De leerlingenraad van CSG Dingstede organiseert elk kwartaal een Algemene Leerlingenvergadering.

Het doel van de Algemene Leerlingenvergadering is het optimaliseren van de communicatie tussen de leerlingen en het managementteam.

Deze ALV's zijn bedoeld voor alle klassenvertegenwoordigers op CSG Dingstede en de organisatie en leiding is de taak van de leerlingenraad. De ALV's zullen gebruikt worden om problemen, klachten en verbeterpunten waar de leerlingen mee te maken hebben, samen te bespreken en deze om te zetten in actiepunten.



## **13. GOEDE ONDERSTEUNENDE MEDEWERKERS**

### **ALGEMEEN**

Goed onderwijs zonder goede ondersteuning bestaat niet. Ook het proces bij ondersteunende afdelingen moet er op gericht zijn dat de leerling zo veel mogelijk en zo snel mogelijk zijn of haar leerproces kan oppakken. Dit is van belang voor iedereen in onze organisatie.

Ook bij ondersteunende medewerkers gaat het om: ontwikkeling, respect en betrokkenheid. Wij dragen de gezamenlijke waarden van de organisatie uit, binnen en buiten het gebouw, tijdens schooltijd en in de pauzes. Daarmee geven we ook vorm aan de schoolorganisatie die we willen zijn en geven we invulling aan het rolmodel dat we zijn voor de leerlingen in leren, leven en samenleven. Het concept ontwikkelend onderwijs gaat niet alleen over cognitieve zaken (leren), maar ook over zaken waar onderwijsondersteunende medewerkers een voorbeeldfunctie in hebben en waarin ze leerlingen dingen leren, bv. hoe gedraag je je in de aula en in het open leercentrum, hoe ga je om met het schoonhouden van het gebouw (eigenaarschap!), met spullen van school, niet wegsturen bij lastige situaties (pesten, rommel weggooien, toon en woordkeus bij omgaan met anderen, etc.). Als ondersteunende medewerker kunnen we de leerlingen veel leren in het kader van samenleven en burgerschapsvorming!

### **DOELSTELLING**

CSG Dingstede is een school met goede onderwijsondersteunende medewerkers. Wij bieden ondersteuning aan het primaire proces (leerlingen en hun ouders, docenten) met als beoogd resultaat het creëren van de omstandigheden die nodig zijn voor het goed functioneren van het onderwijs en zo indirect, en ook direct waar mogelijk, optimaal bij te dragen aan het leerlingssucces.<sup>13</sup> Evenals bij docenten geldt hier dat goede samenwerking, en samen leren en ontwikkelen, in het proces van professionele groei leidt tot meerwaarde. Daarvan profiteert de medewerker zelf én de hele schoolorganisatie.

---

<sup>13</sup> Ontleend aan het plan team bedrijfsvoering uit 2014

In de komende jaren willen wij als onderwijsondersteunende medewerkers verdere stappen zetten in de ontwikkeling van de manier van werken zoals in dit schoolplan wordt geschetst. Dit leidt tot de volgende deel-doelstellingen.

1. We willen dat elke leerling vanaf het moment dat hij/zij het schoolterrein betreedt zich gezien of gehoord voelt. Juist als onderwijsondersteunende medewerkers zijn wij van belang voor een veilig schoolklimaat in de algemene ruimtes, op het schoolplein en in de fietsenstallingen.
2. In het schooljaar 2018-2019 wordt er op basis van dit schoolplan gewerkt aan gezamenlijke professionele ontwikkeling van het team bedrijfsvoering als team, en van de individuele teamleden. Speerpunten hierbij zijn dat de aansturing van het team en de subteams van verschillende disciplines zo laag mogelijk in de organisatie plaatsvindt, dat er binnen duidelijke kaders gewerkt kan worden aan een duidelijke opdracht binnen de aangewezen werkvelden, en dat er echt als team wordt samengewerkt.
3. Deze professionele ontwikkeling staat vooral in het teken van het meewerken aan, en optimaal ondersteunen van, ontwikkelend onderwijs voor elke leerling op onze school op alle drie de gebieden: leren, leven en samenleven.

## **KWALITEITSPRESTATIE-INDICATOREN**

Ad 1:

Er ligt in 2022 een "Handboek onderwijsondersteuning op CSG Dingstede", zodat altijd voor iedereen duidelijk is hoe dit team haar werkzaamheden heeft georganiseerd. Zo weten we altijd waar we moeten zijn met welke vraag.

Ad 2:

Er wordt tweejaarlijks een tevredenheidsonderzoek gehouden onder docenten, leerlingen en de onderwijsondersteuners zelf dat specifiek gericht is op de werkzaamheden van dit team. De nulmeting van dit onderzoek vindt plaats in de loop van het schooljaar 2018-2019.

## 14. GOEDE DOCENTEN

### ALGEMEEN

Goed onderwijs staat of valt met goede docenten. Goede docenten zijn docenten die kunnen werken volgens het principe van ontwikkelend onderwijs. We willen dat onze leerlingen meer leerwinst boeken dan de 0,4 van John Hattie<sup>14</sup>. We benoemden reeds in het tweede piramiderapport dat we in de professionele ontwikkeling willen kiezen voor speerpunten waarvan bekend is dat ze substantieel<sup>15</sup> impact hebben op het leren van leerlingen. In de leerwinst, of de toegevoegde waarde, voor de leerlingen ligt de kern van het vakmanschap van de docent.

Het leren van de leerling is de basis voor al ons handelen in het onderwijs dat wij hen bieden. Daar hoort bij dat wij als docenten in staat zijn om steeds de meeste geschikte benadering te kiezen om een leerling of groep leerlingen op een onderwerp of vaardigheid naar zijn/haar volgende zone van ontwikkeling te laten gaan. Daarbij is het streven altijd dat de leerling zich iets eigen maakt dat hij/zij ook zelfstandig en in allerlei soorten situaties kan gebruiken of toepassen.

De ontwikkeling van docenten bezien wij op dezelfde manier als de ontwikkeling van onze leerlingen. Door in het lesgeven te reflecteren op het leerproces van de leerling, kom je als docent dichterbij de juiste benadering van een bepaalde leerling in het zich eigen maken van bepaalde leerstof. Dat is dan onze eigen ontwikkeling. Zo worden we steeds meer bekwaam en maken we ons steeds meer vaardigheden eigen en kunnen zo steeds beter gebruik maken van didactische aanpakken die de leerwinst van de leerlingen vergroten tot boven het middelmatige effect van  $d=0,4$  van Hattie.

Het is bekend dat samenwerken door docenten rondom het leren van leerlingen de professionele ontwikkeling van docenten bevordert en bijdraagt aan betere leerresultaten van leerlingen. Daarom hebben wij in de piramiderapporten een start gemaakt met het gezamenlijk werken aan leerthema's. Wij beschouwen de vakgroepen ook als leergemeenschappen voor wat betreft het werken aan de doorlopende leerlijn en de

---

<sup>14</sup> Leren zichtbaar maken

<sup>15</sup> We maken gebruik hier van het werk van Hattie (*Leren zichtbaar maken*) om aan te geven hoe groot de effectgrootte is van enig aspect op de leeropbrengsten van leerlingen. Hierin geldt:  $d=1$ : een verbetering van 1 standaarddeviatie. Verder geldt:  $d=0,2$ : klein effect ( $\leq 0,2$ : natuurlijke ontwikkeling);  $d=0,4$ : middelmatig effect; en  $d \geq 0,6$ : groot effect.

verantwoordelijkheid voor de eindexamenresultaten. Dit past allemaal in de nagestreefde cultuur van de onderzoekende houding:

*"Schoolleiding en teamleden delen en onderzoeken voortdurend de eigen praktijk, en creëren zo een cultuur van leren voor de leerlingen, de teamleden en de leidinggevenden met het doel het onderwijs te verbeteren."*<sup>16</sup>

## **PERSONEELSBELEID EN PEDAGOGISCH-DIDACTISCH HANDELEN VAN DOCENTEN**

Op CSG Dingstede is de gesprekkencyclus voor docenten ingericht op basis van beschreven gedragskenmerken, geordend in de zeven kwaliteitsgebieden van de Stichting Beroepskwaliteit Leraren, plus een door de school toegevoegd achtste gebied: kwaliteitszorg. Hierin is gelaagdheid aangebracht voor de drie functieniveaus voor docenten die onze school kent.

De gedragskenmerken zijn gebaseerd op het werk van dr. Wim van de Grift<sup>17</sup>, die zich op zijn beurt baseerde op het werk van de eerdergenoemde John Hattie. Het zo ontstane overzicht van Dingstedecompetenties brengt de docent en zijn/haar leidinggevende in de positie om tot inzicht te komen in de sterke punten en nog nader te ontwikkelen aspecten van het professionele handelen van de docent. In onze school is ook een kijkwijzer voor lesbezoek ontwikkeld (zowel voor leidinggevenden, als voor wederzijdse collegiale lesbezoeken te gebruiken) die hierop gebaseerd is.

Per jaar, of twee jaar, kan worden uitgekozen aan welke ontwikkeling we als docent vorm wil geven; we beschrijven dat in een zgn. *Persoonlijk Actieplan* (PAP). In het overleg tussen docent en leidinggevende kiezen we voor ontwikkelpunten die in lijn liggen met de schoolontwikkeling. Zo trekken wij de lijn van ons onderwijsconcept door naar de professionele ontwikkeling van de docenten. Werken met oog voor verschil, met respect voor ieders eigenheid, interesses en ambities, met betrokkenheid en waardering, is leidend voor leerling én docent: iedereen kan leren! Op deze manier zorgen wij er ook voor dat CSG Dingstede een aantrekkelijke school is voor docenten.

---

<sup>16</sup> Leidinggeven aan onderzoekende scholen, Meta Krüger, 2016. Geïntroduceerd in piramiderapport 3.

<sup>17</sup> *Ontwikkeling in de beroepsvaardigheden van leraren*, Dr. W.J.C.M. van de Grift, rede uitgesproken te Groningen, 23 maart 2010.

## DOELSTELLING

Overkoepelend doel:

CSG Dingstede is een school waar goede en bevoegde docenten graag werken. Bij ons lesgeven werken wij zichtbaar vanuit het onderwijsconcept van CSG Dingstede: ontwikkelend onderwijs. Wij zoeken hierbij ook naar eigentijdse onderwijsvormen en we zijn goed op de hoogte van, of actief in, landelijke ontwikkelingen op het gebied van onderwijs en leren zoals bijv. Curriculum.nu. Vanuit onze talenten en eigenheid zoeken wij op een positieve manier en vanuit de groeimindset de verbinding met onze leerlingen. Wij staan open voor feedback, hebben kennis van ons vak en van leren, en hiermee brengen wij de leerling verder in zijn/haar ontwikkeling op alle drie de gebieden van leren, leven en samenleven.

In de komende jaren willen wij als docenten verdere stappen zetten in de ontwikkeling van de manier van werken zoals in dit schoolplan wordt geschetst. Op basis van de door docenten zelf aangebrachte elementen op 22 januari 2018 zijn dat de volgende deel-doelstellingen. Punt 5 is toegevoegd, omdat op verzoek van zowel de MR als de teamleiders dit onderwerp al in de planning stond.

1. Het werken in de vakgroepen verder professionaliseren.
2. Leren van elkaar: collegiale consultatie, wederzijdse lesbezoeken, in en buiten de eigen vakgroep, samen werken aan leerthema's (praktijkonderzoek), ontwikkeling van lessen, formatieve evaluatie en toetsen. Kortom, samen vormgeven aan de onderzoekende werkcultuur van de school met als doel: ontwikkelend onderwijs.
3. Gebruik maken van onderzoek onder leerlingen (leerling-enquêtes) ten behoeve van constante verbetering van onze eigenonderwijspraktijk.
4. Met de opbrengst van 1, 2 en 3: door zelfreflectie, feedback van anderen en studie werken aan eigen kwaliteitsverbetering.
5. Begeleiding (nieuwe) docenten structureel plaats en inhoud geven.
6. Evaluatie en in ieder geval beter beheersbaar (v.w.b. workload) maken van de invulling en uitvoering van de gesprekkencyclus. Hierbij de uitgangspunten van de verbinding tussen onderwijsconcept, schoolontwikkeling en persoonlijke professionele ontwikkeling vasthouden.

## **KWALITEITSPRESTATIE-INDICATOREN**

### Ad 1:

De vakgroepjaaragenda wordt elk jaar in september opgesteld en verspreid en is aan het einde van elk schooljaar daadwerkelijk uitgevoerd.

### Ad 2:

a. Per schooljaar is er een overzicht van wederzijdse lesbezoeken. Inhoud en doel zijn bekend bij de deelnemers en hun teamleiders. Hierbij wordt in de loop van dit schoolplan ook de mogelijkheid van wederzijdse lesbezoeken met andere scholen gezocht.

b. Leerthema's en praktijkonderzoeken worden in de hele school gedeeld aan het einde van het schooljaar op de 3<sup>e</sup> maandagmiddag van juni d.m.v. (poster)presentaties in de aula.

### Ad 3:

a. Er is een schoolbreed bruikbare, digitale leerling-enquête.

b. Relevante vragen zijn toegevoegd aan het jaarlijkse leerlingentevredenheidsonderzoek.

### Ad 4:

Dit is onderwerp van gesprek tussen de docent en de teamleider en wordt zichtbaar in het jaarlijkse Persoonlijke Actieplan (PAP) van de docent.

### Ad 5:

Er is weer een gecertificeerde opleider in de school die kan worden ingezet voor zowel stagiaires, als (nieuwe) docenten.

### Ad 6:

a. In 2022 wordt er gewerkt met een nieuw ingerichte gesprekkencyclus die past bij dit schoolplan, beheersbaar is in workload en goedgekeurd is door PMR.

b. Er is een docententevredenheidsonderzoek.

## **15. GOEDE BEGELEIDING NAAR PASSENDE ONDERWIJSPLEK BINNEN DE SCHOOL EN NA DE SCHOOL**

### **EEN PASSENDE ONDERWIJSPLEK VOOR ELKE LEERLING**

In onze visie zitten elementen die gaan over goede begeleiding naar de voor die leerling juiste onderwijsplek. Dat geldt zowel voor een passende plek in het voortgezet onderwijs, hier op CSG Dingstede, als ook voor het vervolg van de studie- en beroeps carrière van onze leerlingen na Dingstede. Hier komen leren, leven en samenleven zichtbaar bij elkaar.

### **DOELSTELLINGEN**

1. Leerlingen zitten aan het einde van de tweede klas in de best bij hen passende schoolsoort en halen veelal zonder vertraging het daarbij behorende diploma.
2. Onderzoek naar de optimale indeling voor onze brugklassen, waarbij ook rekening wordt gehouden met het effect van brugklasindeling op de leerlingenwerving, en dat in lijn is met de ontwikkelingen in onze samenwerking met het basisonderwijs.
3. Leerlingen kiezen in mavo 2 en 3, in havo 3 en vwo 3, het profiel dat het beste past bij hun belangstelling en capaciteiten, en dat hen de beste kans geeft op een diploma.
4. Leerlingen kiezen een vervolgopleiding of ander vervolgtraject voor hun tijd na Dingstede die het beste bij hen past qua belangstelling en capaciteit.
5. Voor doelstelling 2 en 3 geldt:  
Vanuit het decanaat, ondersteund door het mentoraat, is een traject ingericht dat past bij deze doelstelling en bij de hedendaagse situatie in de wereld van studie en beroep. Het sluit aan bij de landelijke ontwikkelingen van een persoonlijk LOB-portfolio voor elke leerling.

### **KWALITEITSPRESTATIE-INDICATOREN**

Ad 1:

Het aantal leerlingen dat onvertraagd het diploma haalt op het niveau van het basisschooladvies stijgt.

Ad 2:

Het aantal leerlingen dat na klas 2 nog van schoolsoort verandert, daalt.

Ad 3:

Jet aantal leerlingen dat in de bovenbouw van vak en/of profiel verandert, daalt.

Ad 2 en 3:

Er is een Dingstede-eigen traject hiervoor ingericht in decanaat en mentoraat. Dingstedeleerlingen vertrekken met hun persoonlijke LOB-portfolio op zak.

Ad 4:

Leerlingen van CSG Dingstede presteren in het vervolgonderwijs boven het gemiddelde. Hiermee bedoelen we: Dingstedeleerlingen behalen studiesucces dat boven het gemiddelde van de vervolgopleiding ligt. En het percentage Dingstedeleerlingen die een studieswitch maakt ligt onder dat van de opleiding als geheel.

## **HET SAMENWERKINGSVERBAND**

Op 1 augustus 2014 is de Wet Passend Onderwijs ingevoerd. Deze wet schrijft voor dat alle leerlingen een plek moeten krijgen op een school die past bij hun kwaliteiten en hun mogelijkheden. Deze vorm van onderwijs moet ervoor zorgen dat elk kind het beste uit zichzelf haalt. Scholen bieden daarom extra hulp aan leerlingen die dit nodig hebben, zoals kinderen met leer- of gedragsproblemen.

Om elk kind een passende onderwijsplek te bieden, werken scholen in de regio samen in een zogenaamd regionaal samenwerkingsverband. Zo is CSG Dingstede aangesloten bij het samenwerkingsverband VO 22.03 voor Hoogeveen – Meppel – Steenwijk.

In het ondersteuningsplan (OP) van het samenwerkingsverband (SWV) staat verwoord dat de onderwijsondersteuning van de leerling in principe plaatsvindt op de school waar de leerling onderwijs volgt. Dit is een bewuste keuze geweest van de bij dit samenwerkingsverband aangesloten scholen.

Elke school die is aangesloten bij het samenwerkingsverband dient een schoolondersteuningsprofiel (SOP) op te stellen. Dit profiel is een

afgeleide van het Ondersteuningsplan (OP) zoals het is vastgesteld door het algemeen bestuur van het samenwerkingsverband (SWV).

In het schoolondersteuningsprofiel is per school de basisondersteuning en de extra ondersteuning vastgesteld. Uit de verschillende ondersteuningsprofielen van scholen, kunnen ouders of verzorgers van een leerling lezen welke begeleiding en welke extra ondersteuning de school biedt. Voor de ouders/verzorgers kan dit bepalend zijn voor de schoolkeuze met betrekking tot de benodigde ondersteuning van hun kind.

### **Basisondersteuning**

De basisondersteuning is het door het samenwerkingsverband afgesproken geheel van preventieve en licht curatieve interventies die binnen de ondersteuningsstructuur van de school – eventueel samen met ketenpartners - planmatig en op een overeengekomen kwaliteitsniveau worden uitgevoerd. Alle vormen van ondersteuning die onder de basisondersteuning vallen, worden niet vergoed uit de extra middelen van het samenwerkingsverband.

Onderstaande preventieve en licht curatieve interventies zijn intern aanwezig op elke school.

<b>Basisondersteuning</b>
Dyslexie programma
Dyscalculie programma
Hoogbegaafdheid- of andere vorm van plus programma
Sociaal-emotioneel programma als Equip, Rots & Water, Leefstijl
Remedial Teaching
Speciale zorg- of opvanglokaal
Sociale vaardigheidstraining
Faalangst Reductietraining
Schoolcounseling of Schoolmaatschappelijk werk
Rebound
Orthopedagoog
Begeleiding op gedragsondersteuning

### **Extra ondersteuning**

Onder extra ondersteuning verstaan we alle vormen van onderwijsondersteuning die de basisondersteuning overstijgen. Leerlingen voor wie de basisondersteuning niet voldoende is, komen in aanmerking voor extra ondersteuning. Dit kan in de vorm van voorzieningen binnen de eigen school, bovenschoolse voorzieningen in het samenwerkingsverband, het VSO of de geïndiceerde jeugdhulpverlening. Er zijn veel soorten onderwijsarrangementen en voorzieningen mogelijk, eventueel in combinatie met ondersteuning door instellingen voor jeugdhulp.

Indien er sprake is van een bovenschoolse voorziening vanuit het SWV wordt via de Commissie van Arrangeren (CvA) een passend arrangement voor een leerling ingekocht.

Vanuit de hierboven beschreven kaders, is de school zelf verantwoordelijk voor het opzetten en organiseren van haar eigen begeleidings- en ondersteuningsstructuur. Deze begeleidings- en ondersteuningsstructuur wordt in het SchoolOndersteuningsProfiel (SOP) beschreven. Dit profiel moet jaarlijks vastgesteld worden.

### **DE BEGELEIDINGS- EN ONDERSTEUNINGSSTRUCTUUR OP CSG DINGSTEDE**

In de komende vier jaar zal er gewerkt moeten worden aan een duidelijke en transparante begeleidings- en ondersteuningsstructuur op Dingstede. Hierbij zal altijd het uitgangspunt zijn dat de aangeboden begeleiding en of ondersteuning van tijdelijke aard is met het doel dat de leerling zo snel mogelijk, maar verantwoord, weer onderwijs kan volgen in de reguliere setting. Binnen de begeleidings- en ondersteuningsstructuur maken we onderscheid in leerlingbegeleiding en leerlingondersteuning.

Leerlingbegeleiding moet zoveel mogelijk geïntegreerd worden in het primaire proces van het onderwijs en bijdragen aan de continuïteit van het leerproces en de vorming van de leerling. Leerlingbegeleiding is dus de begeleiding, waar elke leerling recht op heeft. Deze begeleiding wordt verzorgd door mentor, docent en decaan.

Leerlingondersteuning is de ondersteuning die een leerling krijgt als de leerlingbegeleiding niet toereikend is. Deze ondersteuning wordt als specifiek bestempeld en wordt verleend door interne en externe gespecialiseerde functionarissen of hulpverleners. De specifieke ondersteuning wordt gecoördineerd door de Interne Begeleider (IB).

In de begeleidings- en ondersteuningsstructuur van Dingstede willen we drie lijnen van niveau onderscheiden:

Eerste lijn:

De leerlingbegeleiding wordt zoveel mogelijk geïntegreerd in het primaire proces.

Dat betekent dat de vakdocenten, mentoren, leerlingcoördinatoren, pestcoördinator en decanen de primaire begeleiders zijn in de eerste lijn. De mentoren fungeren als spil in dit netwerk en hebben dus een cruciale rol hierin. Landelijk schuift de rol van de decaan meer op naar de tweede lijn. In de komende jaren wordt ook op CSG Dingstede onderzocht wat de beste invulling is voor onze leerlingen in de toekomst.

Tweede lijn:

Indien de begeleiding vanuit de eerste lijn niet toereikend is, kan er een beroep worden gedaan op de speciale ondersteuning binnen de school, oftewel voorzieningen uit de basisondersteuning.

Derde lijn:

Soms is het niet mogelijk om de gewenste ondersteuning zelf aan te bieden. In deze situaties maakt de school gebruik van de extra ondersteuning vanuit het samenwerkingsverband (SWV).

In de derde lijn van begeleiding en/of ondersteuning speelt de ondersteuningsafdeling binnen Dingstede een cruciale rol. De Interne Begeleider (IB'er) is verantwoordelijk voor de coördinatie met betrekking tot de extra ondersteuning van Dingstede en stuurt de leerlingbegeleiders aan.

Onze Interne Begeleider (IBer) heeft zitting in de Commissie van Arrangeren (CvA) van ons samenwerkingsverband.

## **DOELSTELLINGEN**

1. Er is een forse (inhaal)slag gemaakt in het opzetten en organiseren van een duidelijke en transparante begeleidings- en ondersteuningsstructuur. Deze structuur kan bepalend zijn voor de maatschappelijke positie van de school in haar directe (leef)omgeving. We zullen de komende periode met elkaar moeten bepalen welke extra ondersteuning wij willen en kunnen aanbieden aan onze leerlingen. Een en ander zal uiteindelijk zijn beslag moeten krijgen in het SchoolOndersteuningsProfiel (SOP).

2. De mentor is het aanspreekpunt in de eerste lijn van de begeleiding en heeft een signaalfunctie naar de specifieke ondersteuning in het bijzonder. Zie hiervoor verder hoofdstuk 11 over het mentoraat.

3. De mentoren zijn geschoold met betrekking tot specifieke ondersteuning, zodat zij hun signaalfunctie op een verantwoorde wijze kunnen uitoefenen. Zij beschikken hiervoor over voldoende kennis m.b.t. leer- en gedragsproblemen bij leerlingen.

### **KWALITEITSPRESTATIE-INDICATOREN**

Ad 1:

a. Invoering van het ondersteuning/opvang lokaal in het schooljaar 2018-2019.

Het ondersteunings- en opvanglokaal zal ontwikkeld moeten worden om de leerling met specifieke leer- en/of gedragsproblematiek het nodige maatwerk te kunnen bieden, zodat die leerling tijdelijk verder kan en het reguliere onderwijsproces zo min mogelijk wordt verstoord.

b. Dingstede voldoet aan de in het samenwerkingsverband afgesproken basisvoorzieningen.

Tijdpad: 2018-2019.

c. Er ligt een geheel beleidsstuk over de begeleidings- en ondersteuningsstructuur met daaraan gekoppeld de functieomschrijving van de functionarissen, die binnen de begeleiding en de ondersteuning werken.

Tijdpad: 2018 – 2019.

d. Het schoolondersteuningsplan (SOP) wordt elk jaar geëvalueerd en opnieuw vastgesteld.

Tijdpad: vanaf 2019 elk jaar.

Ad 2:

Er is een protocol voor mentoren waarin staat wanneer van de eerste lijn van begeleiding moet worden opgeschakeld naar meer specialistische ondersteuning.

Ad 3:

De docenten die als mentor werken zijn geschoold m.b.t. leer- en gedragsproblematiek. (Tijdpad: 2018 – 2020)

## 16. KWALITEITSZORG

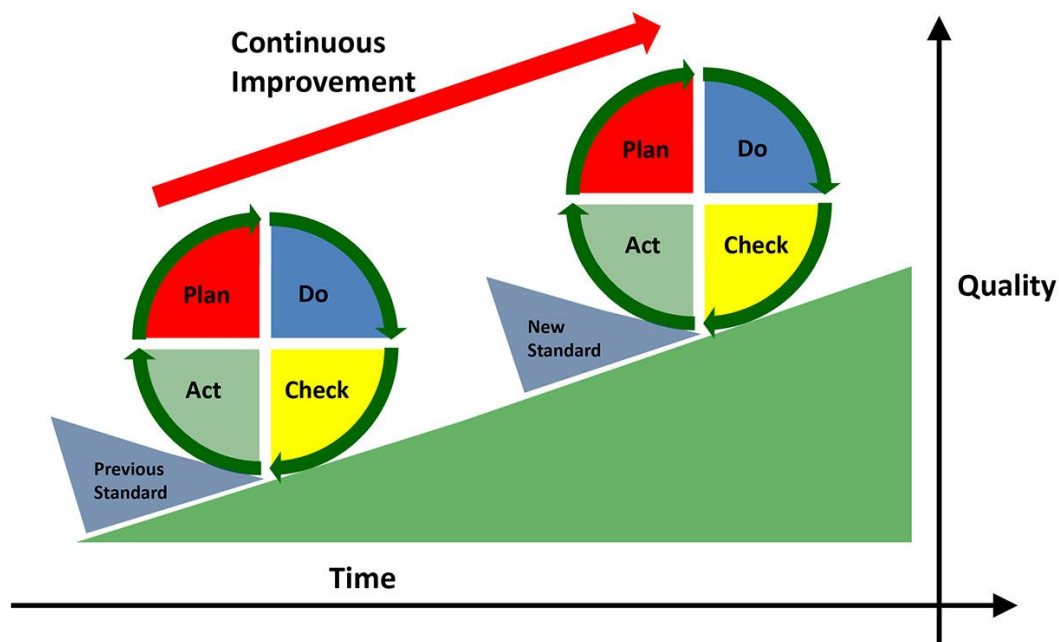
Kwaliteitszorg is een term die in wezen niets anders aanduidt dan een georganiseerde zorgvuldigheid van werken. Gevoelsmatig zal iedere medewerker met hart voor het werk en met een gezond arbeidsethos er voor zichzelf van overtuigd zijn dat hij/zij zorgvuldig is zijn/haar werk. Belangrijk in de eerste zin is de toevoeging "georganiseerde." Het gaat bij de managementterm "kwaliteitszorg" om het constant en doelgericht werken aan verbetering. Wij hebben door te kiezen voor de cultuur van de onderzoekende houding ook in gedachten de houding waarin constant gewerkt wordt aan nog beter onderwijs.

De gerichtheid op constante verbetering, leren en ontwikkelen krijgt meer kracht en focus in een organisatie als onze school, waarin we met vele medewerkers bezig zijn met dezelfde algemene doelen, als we dit samen doen en op een gestructureerde manier. Het voorkomt het starten van het ene project na het andere waarbij niemand zich meer afvraagt of alle energie wel voldoende leerwinst oplevert voor onze leerlingen.

Klassiek voor kwaliteitszorg zijn de volgende vijf vragen.

1. Doen we de goede dingen?
2. Doen we die dingen goed?
3. Hoe weten we dat?
4. Vinden anderen dit ook?
5. Wat gaan we doen met de antwoorden op deze vragen?

Dit schoolplan is opgebouwd met de kwaliteitszorg in het achterhoofd. Door eerst stil te staan bij geactualiseerde missie en visie van onze school kregen we zicht op wat voor CSG Dingstede de goede dingen zijn om te doen. Vervolgens hebben we op die terreinen onszelf doelen gesteld om deze dingen goed te kunnen uitvoeren. En we hebben al nagedacht over hoe we zicht kunnen krijgen op het al dan niet halen van onze doelstellingen: met de benoemde kwaliteitsprestatie-indicatoren hebben we vooraf al nagedacht wat we moeten meten om te weten of we de door ons nagestreefde kwaliteit voor een bepaalde doelstelling hebben gehaald.



*Afbeelding 5. Schema t.b.v. schoolplan en kwaliteitszorg*

In dit plaatje is te zien zich dan een cyclisch proces ontwikkelt. We meten onze vooruitgang op een bepaald punt en verbinden daaraan conclusies die weer vertaald worden in (nieuwe) acties. Zo kan op een bepaald aspect een steeds hoger kwaliteitsniveau bereikt worden; het is een cyclisch proces.

Belangrijk is ook om ons regelmatig af te vragen of de beoogde doelstellingen, of zelfs visie-elementen nog wel de juiste zijn. En of de geformuleerde doelstellingen nog steeds bijdragen aan de doelen van de langere termijn. Dit laatste gebeurt vooral bij het proces van het opstellen van weer een nieuw schoolplan.

Op CSG Dingstede zullen we gedurende de looptijd van dit nieuwe schoolplan dit systeem van kwaliteitszorg structureel een plek moeten geven en zo borgen. Dit betekent in ieder geval dat we elk jaar de doelstellingen toetsen en eventueel bijstellen, het liefst naar een hoger ambitieniveau, om zo in de loop van de jaren een bepaald aspect op een steeds hoger niveau te krijgen. Zo verkleinen we de kans dat we steeds opnieuw met iets moeten beginnen. Ook zal in dit systeem van kwaliteitszorg van CSG Dingstede duidelijk moeten worden aangegeven welke maatregelen er genomen worden als we op een bepaalde kwaliteitsprestatie-indicator onder onze norm uitkomen.

## **DOELSTELLING**

In 2022 is het inbedden van een goed werkend systeem van kwaliteitszorg afgerond, en geborgd in de manier van werken op CSG Dingstede. Door de zich steeds verder ontwikkelende schoolcultuur van de onderzoekende houding is dit een natuurlijk gegeven in de school. Ook is duidelijk welke maatregelen toegepast kunnen worden als een doelstelling niet gehaald wordt. Een voorbeeld hiervan is ruimte houden in een vorm van remedial teaching voor leerlingen die uitvallen op rekenen of begrijpend lezen in de toetsen van het CITO-Volgsysteem in de onderbouw.

## **KWALITEITSPRESATIE-INDICATOR**

Er is een kwaliteitshandboek CSG Dingstede vastgesteld waarin bovenstaande zaken zijn beschreven, uiterlijk in 2022.



## 17. TEN SLOTTE

Een schoolplan heeft verplichte onderdelen. Een aantal hiervan is nog niet benoemd. Het gaat om de volgende zaken.

- De school werkt niet met sponsorgelden.
- Het vakkenaanbod is te vinden in de schoolgids.
- Taalachterstanden worden opgespoord via het CITO-Volgsysteem en Diataal-toetsen. Aan leerlingen die hierbij door de ondergrens gaan, wordt vanuit de vakgroep Nederlands in begeleidingslessen steun geboden.
- Voor rekenen worden de leerlingen begeleid via Smartrekenen en VO-Content, gevolgd via toetsen. Leerlingen die uitvallen worden begeleid in speciale rekensteunlessen en in de reguliere wiskundelessen. Zodra definitief duidelijk is hoe de overheid verder wil met rekenen, zal opnieuw bekeken worden hoe wij op CSG Dingstede het rekenonderwijs vorm willen / kunnen (financieel) geven.
- Er is geen apart beleid over evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding. Het streven is naar kwaliteit en naar diversiteit. Kijkend naar de samenstelling van het (midden)management in de afgelopen jaren en tot nu toe, is dit ook zichtbaar.
- De leerlingen hebben invloed op het personeelsbeleid via de leerlinggeleding in de MR. Ook heeft de schoolleiding regelmatig een gesprek met de leerlingenraad; hier komen ook zaken betreffende personeel aan de orde. In het nieuwe schoolplan kondigt de leerlingenraad aan dat zij gaan werken met Algemene Leerlingvergaderingen. Het doel hiervan is dat de leerlingen van CSG Dingstede meer betrokken zijn bij het (ontwikkelen van) schoolbeleid.