

SCHOOLPLAN 2021-2025
MAATWERK
VOOR MORGEN

Inleiding.

Tijdens het proces dat moest leiden tot een nieuw schoolplan voor de periode 2020-2024 werd de samenleving geconfronteerd met de coronacrisis. Dit leidde tot een nieuwe prioritering en de ontwikkeling van een nieuw schoolplan liep vertraging op. Voor aanvang van de coronacrisis besloten we dat onze speerpunten opnieuw richtinggevend zouden zijn voor de komende jaren. Er was een eerste input gegeven op de bouwstenen voor deze speerpunten. Op 15 maart stokte het proces. De coronacrisis was oorzaak voor een stagnatie in ontwikkeling van een nieuw plan maar leidde ook tot nieuwe inzichten. Met gepaste trots en met vertrouwen in de toekomst presenteer ik ons schoolplan 2021-2025 **"Maatwerk voor morgen"**.

In dit plan zijn ons identiteitsbewijs en de zeven ambities richtinggevend voor verdere ontwikkeling van het Dongemond college in de periode 2021 - 2025. De ambities zijn enerzijds gebaseerd op de informatie die is verzameld bij belanghebbenden binnen en bij onze organisatie en anderzijds op een analyse van belangrijke maatschappelijke ontwikkelingen die van grote invloed zijn op de ontwikkeling van ons onderwijs. Daar waar we er niet in zijn geslaagd onze ambities voor 2020 te behalen, pakken zijn deze opnieuw opgenomen in dit plan maar dan wel in een vorm die aansluit bij onze leerervaringen het afgelopen jaar. Naast zes onderwijskundige ambities willen we in een periode van sterke krimp de kwaliteit van ons aanbod handhaven en de afname van het leerlingen-aantal zoveel mogelijk beperken, een zevende ambitie.

Dagelijks een rooster met hetzelfde onderwijs aan de gehele groep/klas is niet langer de standaard. Deze vorm komt onvoldoende tegemoet aan de unieke kenmerken van iedere leerling zoals verschil in talenten, herkomst en thuissituatie. De verscheidenheid tussen leerlingen is in de coronaperiode nog zichtbaarder geworden en de leer- en begeleidingsvragen worden daardoor steeds persoonlijker. Wat blijft is het belang van aandacht en zorg van de medewerker voor de leerling en het gegeven dat medewerkers eigenaar zijn en zich ook eigenaar voelen van de kwaliteit van onderwijs dat zij bieden. Eveneens belangrijk is dat leerlingen zich in toenemende mate eigenaar voelen van het eigen leerproces. En of u nu leerling of medewerker bent, gepersonaliseerd leren heeft zijn intrede gedaan in het onderwijs. Dit betekent zeker niet dat er geen onderwijs meer wordt gegeven aan groepen, want leren en ontwikkelen is ook een sociaal proces.

In dit plan leest u in hoofdstuk 1 en 2 informatie over de wijze waarop dit plan tot stand is gekomen en onze positie in de regio. In de hoofdstukken 3 en 4 staat ons identiteitsbewijs en de concretisering van de zeven ambities waar we aan werken centraal. In de hoofdstukken 5 en 6 vindt u informatie over werkwijze aangaande de ontwikkeling van onze medewerkers en de manier waarop we onze basiskwaliteit bewaken en bespreken. Ook leest u hier informatie over de wijze waarop we de voortgang van onze ambities in beeld brengen en onze belanghebbenden meenemen in dit proces. Hoofdstuk 7 geeft invulling aan de manier waarop we ons onderwijs organiseren. Tot slot is in hoofdstuk 8 een koppeling gelegd met de middelen die we hiervoor inzetten.

Ieder kind heeft talenten en we sluiten waar mogelijk aan bij deze talenten om het kind optimale ontwikkelingskansen te geven, op dus naar **"Maatwerk voor morgen"**.

Mei 2021

College van bestuur
drs. G.A.A.M. Steenbakkers

Inhoud.

1	Route naar een nieuw strategisch beleidsplan	6
1.1	Identiteitsbewijs en speerpunten (september/februari 2019)	6
1.2	Cultuuronderzoek (december 2019/ maart 2020)	6
1.3	Van ambities naar bouwstenen (maart/december 2020)	6
1.4	Van bouwstenen naar strategisch plan (januari/april 2021)	7
1.5	Naar concrete actieplannen (mei-juli 2021)	7
2	Positie van het Dongemond college in een veranderende omgeving	8
2.1	Organisatie	8
2.2	Een rooms-katholieke school	9
2.3	Trends	9
3	Identiteitsbewijs	14
3.1	Ideologie: Waarin wij geloven	14
3.2	Visie: Wat wij (willen) zien	14
3.3	Missie: Wat wij willen betekenen	15
3.4	Merkblofte: Wat wij beloven	15
3.5	Unieke kracht: Wat ons onderscheidt	15
3.6	Kernwaarden: Waaraan men ons herkent	17
3.7	Ambities en speerpunten: Waarnaar wij streven	17
4	Van speerpunten naar ambities en bouwstenen	18
4.1	Individueel talent is het uitgangspunt voor leren	18
4.2	Leerling is in toenemende mate verantwoordelijk voor het eigen leerproces	19
4.3	Medewerkers maken het verschil en zijn rolmodel, inspirator en coach	20
4.4	Goede, op de toekomst gerichte, basis van kennis en vaardigheden	21
4.5	Wij hebben een duurzame en inspirerende leer- en werkomgeving	22
4.6	Elk individu wordt gezien en we zorgen voor elkaar	23
4.7	Behoud van breed onderwijsaanbod en afstemming aanbod op regionale behoefte	24

5	De ontwikkeling van medewerkers	25
5.1	Bekwaamheden	25
5.2	Duurzaam leiderschap	25
5.3	Een professionele leercultuur en gesprekkencyclus	26
5.4	Duurzame inzetbaarheid/Vitaliteit	26
5.5	Goed werkgeverschap	27
6	Onderwijs, kwaliteit en communicatie	28
6.1	Algemeen zicht op ontwikkeling en begeleiding	28
6.2	Zicht op ontwikkeling in het strategisch beleidsplan	28
6.3	Schoolloopbaan	29
6.4	Verantwoording en dialoog	29
7	Sturingsfilosofie en organisatie-inrichting	30
8	Middelen	32
8.1	Investeringen	32
8.2	Medewerkers	32
8.3	Krimp en strategisch beleidsplan	32
B1	Bijlage 1. Basisvragenlijst voor meten voortgang strategisch beleidsplan	33
B2	Bijlage 2. Inspiratiebord	35

1. Route naar een nieuw strategisch beleidsplan.

Het proces dat heeft geleid tot dit strategisch beleidsplan bestond uit vier fases. Hieronder zijn deze fases kort beschreven.

1.1 Identiteitsbewijs en speerpunten (september/februari 2019)

In de periode september t/m november 2019 is de stand van zaken van het huidige strategische beleidsplan "Ruimte om te groeien" besproken. Daarbij werd aangegeven dat we het idee hadden op de juiste weg te zijn maar dat het plan niet af was. Er was een sterk draagvlak om de huidige 6 ambities door te ontwikkelen. In de bijeenkomsten die daarop volgden, een voor de teams en een voor de secties, is informatie verzameld over de inhoud en reikwijdte van de ambities. Ook bij de medezeggenschapsraad en de raad van toezicht is informatie verzameld over de wijze waarop het Dongemond college zijn maatschappelijke opdracht richting 2025 kan vervullen.

1.2 Cultuuronderzoek (december 2019/ maart 2020)

Tijdens het proces werd duidelijk dat er wellicht nog andere zaken speelden die doorontwikkeling van het plan in de weg konden staan. Dat is de reden dat er een cultuuronderzoek is uitgevoerd. De resultaten hiervoor zijn in april gepresenteerd en aangevuld met adviezen voor het oplossen van knelpunten. Belangrijke opbrengst van dit onderzoek was dat eigenaarschap van onderwijs en ontwikkeling door iedereen gevoeld moet worden.

1.3 Van ambities naar bouwstenen (maart/december 2020)

Op basis van reacties vanuit de teams is in maart 2020 een eerste versie gepresenteerd waarbij een globale invulling van de ambities is gegeven. Aan zowel de teams als de secties is gevraagd om reacties/aanvullingen/wijzigingen ten aanzien van de bouwstenen. Als gevolg van Corona werd een tweede ronde om te reageren op deze concretisering uitgesteld tot na de zomervakantie. Besloten werd om een koersplan voor het schooljaar 2020-2021 te maken met daarin concrete zaken die in dat schooljaar worden opgepakt.

In september 2020 werd de jaarlijkse meting schoolplan gepresenteerd. Deze meting gaf inzicht in de voortgang in onze zes ambities. De meting maakte duidelijk aan welke zaken/bouwstenen we nog moeten werken de komende jaren. Deze zaken zijn meegenomen in het nieuwe plan. Van oktober tot december is aan de teams in een tweede ronde input gevraagd voor verdere concretisering van de 6 speerpunten. Deze input moest antwoord geven op de vraag: Waar we als school staan in 2025?

1.4 Van bouwstenen naar strategisch plan (januari/april 2021)

Nieuwe informatie vanuit de teams en secties is in januari 2021 verwerkt in het plan. Daarna is het plan in januari besproken en in het managementteam en in februari in de raad van toezicht. In februari 2021 is het gepresenteerd aan de medewerkers. Daarna is het plan goedgekeurd in het managementteam, ter goedkeuring voorgelegd aan de raad van toezicht en ter instemming aan de medezeggenschapsraad. In april is dit plan door het college van bestuur vastgesteld.

1.5 Naar concrete actieplannen (mei-juli 2021)

Nadat het strategisch plan is vastgesteld gaan de afdelingen aan de slag met verdere concretiseren van het plan. Jaarlijks maken zij een plan dat de koers en richting geeft aan de activiteiten voor het schooljaar dat komen gaat.



2. Positie van het Dongemond college in een veranderende omgeving.

2.1 Organisatie

Het Dongemond college is een brede scholengemeenschap van katholieke signatuur. De school is samengesteld uit de opleidingen atheneum, havo en vmbo met de afdelingen bouw, wonen en interieur; produceren installeren en energie; zorg en welzijn en economie en ondernemen. Daarbij kunnen de leerlingen van het vmbo g/t kiezen uit een aantal intersectorale programma's die deel uitmaken van onze afdelingen. Het Dongemond college heeft twee locaties. In Raamsdonksveer, Collegeweg 1-3, zijn de afdelingen vwo, havo en vmbo gevestigd. In Made, Kempsstraat 15, de afdelingen vmbo en havo klas 1 t/m 3. Op dit moment (schooljaar 2020-2021) heeft de school circa 2025 leerlingen. De komende jaren zal, als gevolg van krimp, het aantal leerlingen op onze school dalen van ruim 2030 tot circa 1900 leerlingen in 2025. Diverse prognoses lopen sterk uiteen, maar de daling zet door richting 2035. Deze daling heeft vooralsnog geen invloed op onze ambities voor de komende jaren. Wel is er overleg en samenwerking met scholen in de regio over de wijze waarop we gezamenlijk een goed dekkend en kwalitatief goed onderwijsaanbod in onze regio kunnen handhaven.

Het bevoegd gezag van het Dongemond college berust bij de het bestuur van de Stichting voor Katholiek Voortgezet Onderwijs in het Dongemondgebied en is gevestigd aan de Collegeweg 1 in Raamsdonksveer onder postadres Postbus 124, 4940 AC Raamsdonksveer. Sinds 1-8-2008 is er sprake van een college van bestuur en een raad van toezicht. Bestuur en intern toezicht zijn daarmee gescheiden.

Het Dongemond college is één school met daarbinnen ruimte voor verschillen in aanpak en cultuur tussen de locaties, maar ook tussen de afdelingen. De dagelijkse leiding van de school is in handen van de directeuren. Samen met de voorzitter van het college van bestuur vormen zij het managementteam van de school. Het managementteam wordt ondersteund door de hoofden bedrijfsvoering, personeelszaken en facilitaire zaken. De directeuren worden in hun werk ondersteund door teamleiders.

Het managementteam en college van bestuur fungeren als belangrijkste besluitvormingsorganen. De medezeggenschapsraad vertegenwoordigt de medewerkers, leerlingen en ouders van de school. Op iedere locatie zijn er leerlingenraden en ouderklankbordgroepen actief.

De leerlingen van het Dongemond college komen voornamelijk uit de gemeenten waar de school gevestigd is: Geertruidenberg en Drimmelen. Daarnaast komen de leerlingen uit de omliggende plaatsen zoals Oosterhout, Waspik, Hank, Dussen en Nieuwendijk. Het Dongemond college is dus duidelijk een streekschool, waarvan het voedingsgebied zich uitstrekt tot aan de zuidgrens van de Biesbosch. Het grenst aan de voedingsgebieden van Breda, Altena, Oosterhout, Dongen en Waalwijk.

De school maakt deel uit van het regionaal samenwerkingsverband Breda en werkt veel samen met vier scholen in de regio. Ook participeert de school onder meer in het netwerk van ZeeBra-scholen en het Technasiumnetwerk. Wij zijn Unescoschool en hebben ons aangesloten bij het netwerk van Unescoscholen. Daarnaast zijn er netwerken met de betrokken gemeenten, bedrijven en scholen voor primair onderwijs, mbo en hbo.

2.2 Een rooms-katholieke school

Naast de missie is onze identiteit ook een belangrijk uitgangspunt. Het Dongemond college functioneert in een van oorsprong katholieke regio. Momenteel is de populatie gewijzigd in een meer pluriform samengestelde gemeenschap. Ten aanzien van onze identiteit is het Dongemond college zich ervan bewust te functioneren in een omgeving die enerzijds toenemend seculier van aard is, maar waarin anderzijds religieuze stellingname en daarmee religieuze polarisatie op de loer liggen. Dit stelt eisen aan een school met een christelijke traditie, waarin leerlingen en medewerkers van allerlei gezindten participeren, samen leren en samen werken. De school wil, uitgaande van haar traditie, werken vanuit een open katholieke grondslag. Daarbij zijn ook leerlingen van andere geloofsovertuigingen welkom, mits zij elkaars overtuiging en die van het Dongemond college respecteren. Ook voor de ouders geldt deze voorwaarde van het respecteren van de grondslag. Van de medewerkers wordt verwacht dat zij de grondslag van de school respecteren en er mede vorm aan geven. De vormgeving van de katholieke identiteit vindt plaats vanuit het perspectief van humaniteit als een authentiek christelijke waarde. De katholieke traditie daarbinnen heeft een eigen couleur locale, een eigen set van waarden, die zich op alle niveaus van de school doen gelden. Deze waarden zijn goed zichtbaar in ons nieuwe identiteitsbewijs.

2.3 Trends

Bij de ontwikkeling van ons strategisch beleidsplan 2021- 2025 hebben we kritisch gekeken naar trends in een aantal maatschappelijke ontwikkelingen in onze omgeving. Vanuit onze missie en visie stellen we ons daarbij de vraag of we deze trends moeten keren of volgen. Zonder de pretentie te hebben uitputtend te zijn, zien we de volgende maatschappelijke ontwikkelingen die directe gevolgen hebben voor onze dagelijkse onderwijspraktijk.

Radicalisering, cyberpesten en veiligheid

Radicalisering, verzuim en cyberpesten zorgen ervoor dat het gevoel van veiligheid in de maatschappij afneemt. In overleg met leerlingen en ouders worden de grenzen vastgesteld aan wat de school kan bieden. De grenzen van toelaatbaar gedrag van de leerling op school zijn bepaald. Wij vinden dat een veilige en inspirerende omgeving een belangrijke voorwaarde is om te kunnen leren en je te ontwikkelen en zetten daar sterk op in. We nemen vanuit onze kernwaarden duidelijk stelling tegen radicalisering, geweld en pestgedrag. Mediawijsheid is van groot belang en krijgt een duidelijke plaats in ons leerplan.

Digitalisering en technologisering

De digitalisering en informatisering van onze samenleving blijft toenemen. Wereldwijde communicatie met leeftijdsgenoten is vanzelfsprekend en het belang van open communicatie waarin men toegang heeft tot veel bronnen is groot. De informatie- en communicatietechnologie is een geïntegreerd onderdeel van de wijze waarop wij ons onderwijs vormgeven. De verdergaande digitalisering van het aanbod op het gebied van leermiddelen zal het huidige aanbod van leermiddelen onomkeerbaar beïnvloeden. We versterken de inzet van digitale leermiddelen en het omgaan met sociale media in het leerproces van de leerling. In 2022 werken alle leerlingen met eigen devices. We kiezen voor "blended learning". Hieronder verstaan wij een mix van boeken en digitale leermiddelen en een mix van klassikaal en gepersonaliseerd leren.

Globalisering en regionalisering

Technologische ontwikkelingen hebben mede geleid tot globalisering van onze economie. Dit betekent dat kennis en begrip voor andere culturen noodzakelijk zijn om je staande te houden in de wereldeconomie. Wil Nederland zijn plaats in de wereld behouden dan moet worden ingezet op de ontwikkeling van onze kenniseconomie. Voor onze regio komt daar nog bij dat met name op ontwikkelingen binnen de technieksector moet worden ingezet om antwoord te kunnen geven op de sterk toegenomen vraag naar arbeidskrachten in deze sector. We versterken onze bèta-gerichte opleidingen zoals ons technasium, maar profileren ons ook op andere gebieden zoals van taal en cultuur (tc&m).

Multiculturele samenleving

Onze samenleving kenmerkt zich door de aanwezigheid van diverse culturen en tradities. De onderlinge tolerantie is afgenomen en spanningen worden steeds meer zichtbaar. Vanuit onze open katholieke identiteit willen wij een bijdrage leveren aan vermindering van deze spanningen. Door kennis te nemen van en inzicht te geven in het culturele erfgoed van andere tradities wekken we meer begrip voor elkaar. Door voor te leven hoe je constructief met elkaar kunt omgaan, laten we onze leerlingen zien dat samenleven mogelijk is vanuit wederzijds respect.

Duurzaamheid

De toenemende schaarste van grondstoffen, de groei van de wereldbevolking en de toenemende vervuiling van ons milieu doen het besef groeien dat we anders moeten omgaan met elkaar en onze wereld. Duurzaamheid is zichtbaar in ons onderwijsproces en in onze bedrijfsvoering. We bouwen zo energieneutraal als mogelijk, kiezen voor een gezonde schoolomgeving (Frisse Scholen B) en scheiden ons afval. Duurzaamheid komt op allerlei manieren terug in ons onderwijsaanbod.

Individualisering

Individualisering wordt als maatschappelijk proces zichtbaar in de verzelfstandiging van mensen ten opzichte van elkaar. Dat betekent ook dat mensen op steeds meer terreinen van het leven keuzes kunnen maken die relatief los staan van de keuzes van andere mensen, zelfs van de meest nabije personen, maar ook relatief los van eerder of elders gemaakte eigen keuzes. Er is minder dwang dan vroeger. Dit betekent dat maatwerk zowel wat betreft inhoud als didactiek belangrijk is in ons onderwijsproces. De mens is echter ook een sociaal wezen, daarom blijft de sociale component van samen leren belangrijk. Leren doe je ook samen. Bij dit leerproces is een adequate formatieve toetsing en een goede feedback en feedforward van groot belang om de juiste leerroute te kunnen bepalen. Hier zetten we sterk op in.

Arbeidsmarkt en levenslang leren

Kennis veroudert in een hoog tempo. Wat gisteren een innovatie was, is morgen achterhaald door nieuwe ontwikkelingen. De levensduur van producten wordt steeds korter. Bedrijven en arbeidskrachten gaan nieuwe, vaak korter durende, arbeidsrelaties aan. Voorbereiden op een dergelijke arbeidsmarkt vraagt een open en onderzoekende houding van leerlingen en het vermogen om in de samenwerking met anderen kansen te zien en te benutten. De bereidheid om levenslang te leren is een uitdaging in de komende decennia. We moeten leerlingen voorbereiden op het volwaardig kunnen functioneren in deze dynamische samenleving. Daarbij werken we vanuit een basisaanbod dat is gebaseerd op landelijke kerndoelen en eindtermen met extra aandacht voor 21ste eeuwse vaardigheden. We vinden het eveneens van belang dat leerlingen aan eigen talenten en leervragen werken.



In onze lessen zijn de 21^{ste} eeuwse vaardigheden duidelijk zichtbaar.



Vertrouwen en verantwoordelijkheid

Het onderwijs is zelf druk bezig het dagelijkse werk anders in te richten. Er zijn volop nieuwe inzichten in leren, in leeromgeving en in werkwijzen. Scholen ontwikkelen zich tot professionele leer-, werk- en leefgemeenschappen waar door middel van experimenten nieuwe inzichten worden onderzocht en waar een cultuur heerst waarin leerlingen en medewerkers fouten mogen maken. Leerlingen en medewerkers krijgen vertrouwen om binnen gestelde kaders op eigen wijze een bijdrage te leveren aan de eigen toekomst en de collectieve ambitie van de school. Dit vertrouwen genereert vrijheid in handelen en legt verantwoordelijkheid daar waar deze thuishoort. Wij leggen periodiek verantwoording af over onze activiteiten aan onze ouders en andere belanghebbenden. Onze leerlingen zijn in toenemende mate medeverantwoordelijk voor het eigen leerproces en onze medewerkers moeten zich eigenaar voelen van het werk dat zij uitvoeren en verantwoordelijkheid dragen voor de kwaliteit van dat werk.

Demografie

Zowel op landelijk als regionaal niveau is er sprake van demografische krimp. In onze regio is er sprake van een sterke krimp die sinds enkele jaren al leidt tot afname van het leerlingenaantal. Om ook in de toekomst regionaal een volwaardig en kwalitatief goed aanbod te kunnen realiseren is het beperken van afname van het leerlingenaantal een belangrijk aandachtspunt. Door een te grote afname komt de kwaliteit van afdelingen onder druk. We streven daarom naar behoud van ons brede aanbod en afstemming van het aanbod op de regionale behoefte.

Zorg voor elkaar

Meer dan voorheen zullen we als samenleving de zorg voor diegenen die dat nodig hebben zelf moeten oppakken en vormgeven, met name voor diegenen die deze extra zorg nodig hebben. De coronacrisis heeft dit belang zeer duidelijk gemaakt.

Het betekent ook iets voor ons onderwijs. Het is onze plicht dat we leerlingen leren dat samen leven, rekening houden met en aandacht hebben voor elkaar van grote waarde is. We moeten dat ook laten zien in het leren en werken op school dus naast een gedegen basiszorg voor alle leerlingen blijven wij aandacht geven aan en investeren in zorg voor leerlingen die dat extra nodig hebben.



3. Identiteitsbewijs.

In ons identiteitsbewijs verwoorden we het bestaansrecht van onze organisatie. Wat we willen betekenen en voor wie. Het identiteitsbewijs geeft ons richting, verbindt en dient als toetssteen. Het maakt duidelijk waartoe we er zijn, waar we voor staan en waar we voor gaan. Het geeft ons taal en betekenis om te blijven werken aan een uitmuntende en aantrekkelijke school. Een veilige en inspirerende omgeving waar leerlingen en ouders zich thuis voelen en waar de passie en bevoegdheid van onze collega's worden gekoesterd en gevoed.

3.1 Ideologie: Waarin wij geloven

Het Dongemond college is een rooms-katholieke school van en voor mensen met een positieve kijk op de wereld. Wij geloven dat mensen het recht hebben om hun dromen na te jagen en waar te maken. Het is onze taak als onderwijsinstelling om kinderen daarbij te begeleiden en te faciliteren. Dat veronderstelt dat wij hen daadwerkelijk zien en weten te raken. Iedereen is uniek en heeft ook het recht om anders te zijn. Dat geldt voor onze leerlingen, voor hun ouders en voor onszelf. Wij vinden dat iedereen zichzelf mag zijn en discriminatie – om welke reden dan ook – staan wij in geen enkel geval toe.

*"Ieder mens heeft het recht om zijn dromen
na te jagen en is ertoe in staat die waar te maken".*

Wij geloven dat kinderen in de periode dat ze bij ons zijn, steeds meer verantwoordelijkheid kunnen en moeten nemen voor hun ontwikkeling en ontplooiing. Die verantwoordelijkheid kunnen en willen ze dragen, als ze worden voorzien van een vruchtbare bodem waarin ze kunnen gedijen. Een veilige en fijne omgeving waarin ze zich gehoord en gezien weten. En waar ze de juiste 'voeding' krijgen, die aansluit op hun persoonlijke talenten, ambitie en nieuwsgierigheid. Een omgeving waarin het individuele kind centraal staat en geholpen wordt om zich te ontwikkelen tot een individu dat een betekenisvolle plek kan innemen in een groep en in de gemeenschap.

3.2 Visie: Wat wij (willen) zien

Ieder kind heeft talenten. Het is onze opgave kinderen te helpen hun talenten te ontdekken en tot ontwikkeling te brengen. Dat kunnen ze uitsluitend als ze vertrouwen hebben in zichzelf en in anderen. Om dat te bewerkstelligen geven we hen binnen onze onderwijsopdracht ruimte en verantwoordelijkheid om te verkennen en te experimenteren. Ruimte om te leren en te groeien. We starten daarbij vanuit het aanleren van basiskennis en -vaardigheden als krachtige basis voor hun ontwikkeling.

Bij dit proces is samenwerking met ouders/verzorgers essentieel. Onze inspanningen kunnen niet tot succes leiden zonder medeverantwoordelijkheid van de ouders/verzorgers.

*"Het is onze opgave kinderen te helpen hun talenten
te ontdekken en tot ontwikkeling te brengen."*

We zijn binnen onze mogelijkheden dienstbaar aan het kind en stellen de individuele leerling centraal. Wij stellen bij alle leerlingen de vraag wat ze nodig hebben om hun talenten te ontwikkelen (en hen zo nodig te helpen die te ontdekken), om dat vervolgens ook te faciliteren. Al ons doen en laten is daarop gericht. Het is onze taak om leerlingen te vormen, te helpen groeien en de juiste bagage mee te geven. Het systeem van testen en beoordelen is daarbij een instrument om een beeld te krijgen van de ontwikkelingsvoortgang van het kind.

3.3 Missie: Wat wij willen betekenen

Het Dongemond college helpt leerlingen hun talenten te ontdekken en te ontplooiën. Wij dagen hen uit en helpen hen zich te ontwikkelen tot evenwichtige, weerbare en (zelf-)kritische persoonlijkheden die in staat zijn, met een open blik, volop mee te doen aan onze samenleving en een betekenisvolle bijdrage te leveren aan een duurzame samenleving. Hiervoor bieden wij hun persoonlijke aandacht en begeleiding, een veilige en prettige leeromgeving en goed en eigentijds onderwijs dat gericht is op kennis, vaardigheden, zelfontplooiing en zelfstandigheid.

3.4 Merkbeloof: Wat wij beloven

Het Dongemond college belooft leerlingen goed en eigentijds onderwijs dat leidt tot een diploma. Het diploma is het paspoort om op volwaardige, betekenisvolle wijze deel te nemen aan de samenleving. Wij beloven onze leerlingen een veilige, prettige en inspirerende leeromgeving, waarin iedereen wordt gehoord en gezien. Een omgeving waarin ze veel ruimte krijgen om zelfstandig te ontdekken en te experimenteren en waarin ze verantwoordelijkheid (kunnen) nemen voor hun eigen ontwikkeling.

*"Een veilige, prettige en inspirerende leeromgeving,
waarin iedereen wordt gehoord en gezien."*

Voor ouders/verzorgers zijn wij een betrouwbare partner, met daadwerkelijk oog en oor voor hun kind. Wij beloven onderwijs dat zoveel mogelijk aansluit op de talenten en interesses van hun kind en dat biedt een uitstekend vooruitzicht op een diploma.

Wij beloven collega's een inspirerende werkomgeving waarin iedereen zichzelf kan zijn. Een omgeving waarin zij zich persoonlijk en vakmatig verder ontwikkelen, passend bij datgene waar maatschappelijke ontwikkelingen om vragen. We verwachten van medewerkers binnen de geboden ruimte eigen verantwoordelijkheid en inbreng, passend bij de ideologie en visie van onze school.

3.5 Unieke kracht: Wat ons onderscheidt

Het Dongemond college is een toegankelijke en laagdrempelige school. Wij staan dicht bij onze leerlingen en hun ouders en leggen gemakkelijk de verbinding tussen leerlingen, ouders en school.

Op onze school geldt de menselijke maat. We hebben oprechte aandacht voor iedere individuele leerling en bieden hem of haar begeleiding en ondersteuning op maat.

"Op onze school geldt de menselijke maat."

Wij prikkelen en dagen uit om ontwikkeling tot stand te brengen.

Wij gaan op onze school op een professionele én gemoedelijke manier met elkaar om. Vanuit een open houding, met respect en oprechte interesse voor elkaar. Wij leveren betrouwbaar en gedegen onderwijs dat leidt tot het behalen van een diploma en hebben oog voor maatschappelijke trends.



3.6 Kernwaarden: Waaraan men ons herkent

Geborgenheid

Op onze school zijn we er voor elkaar. vWe zijn er voor onze leerlingen, voor hun ouders en voor onze collega's. Iedereen mag er zijn, in zijn of haar eigenheid. Dat veronderstelt niet alleen respect voor elkaar, maar ook interesse en betrokkenheid.

Vertrouwen

Wij geven onze leerlingen en collega's vertrouwen en ruimte om zich te ontwikkelen. Tegelijkertijd hebben wij een principieel vertrouwen dat ze die ruimte op een verantwoorde manier benutten, binnen de kaders van de school.

Verwondering

Kinderen zijn van nature nieuwsgierig. Aan ons de taak om die nieuwsgierigheid te voeden en te sturen. Want nieuwsgierigheid leidt tot verwondering en verwondering is dé drijfveer achter leren en ontwikkelen.

Bevlogenheid

Onze medewerkers maken het Dongemond college. Wij zijn een inspirerende school met oprechte aandacht en interesse voor iedere leerling. Dat vraagt om gedreven en bevlogen medewerkers met hart voor de leerlingen, hun vak en de school.

3.7 Ambities en speerpunten: Waarnaar wij streven

Het Dongemond college? Dat is een school waar je wordt gezien en gehoord, waar je jezelf kunt zijn. Een school met prima, betrokken medewerkers en een uitstekend pedagogisch klimaat. Hier word je uitgedaagd en geïnspireerd om te experimenteren, te ontdekken en te groeien. Deze school geeft je een solide basis en maakt je sterk, weerbaar en (zelf)kritisch. Dat is een mooie voorbereiding op de wereld buiten. Dit is mijn school en mijn school zet in op zeven speerpunten:

- Individueel talent is het uitgangspunt voor leren
- De leerling is in toenemende mate verantwoordelijk voor het eigen leerproces
- Medewerkers maken het verschil door rolmodel, inspirator en coach te zijn
- Ons onderwijs biedt een goede, op de toekomstgerichte, basis van kennis en vaardigheden
- Wij hebben een duurzame en inspirerende leer- en werkomgeving
- Elk individu wordt gezien en we zorgen voor elkaar
- Een goed imago en behoud van een breed onderwijsaanbod dat is afgestemd op de regionale behoeften

In hoofdstuk 4 worden deze speerpunten verder uitgewerkt.

4. Van speerpunten naar ambities en bouwstenen.

In dit hoofdstuk zijn de zeven speerpunten omgezet in een ambitie voor 2025 en uitgewerkt in bouwstenen waarop we resultaten willen bereiken en waarop we actief sturen.

Het benoemen van bouwstenen heeft een directe impact op de organisatie en ontwikkelingen.

De jaarlijkse plannen per locatie en afdeling zijn van deze bouwstenen afgeleid.

4.1 Individueel talent is het uitgangspunt voor leren

Ambitie

In 2025 is de individuele potentie van de leerling het vertrekpunt van inrichting en aanbod van ons onderwijs. We leiden op vanuit de gedachte van een maatwerkdiploma en dit betekent dat onze leerlingen onderwijs krijgen dat aansluit op hun mogelijkheden en talenten. Naast aandacht voor kernvakken is er ruimte voor brede vorming en talentontwikkeling.

Bouwstenen

In ons onderwijs werken we opbrengstgericht (systematisch werken aan het verbeteren van resultaten) en gedifferentieerd. Leerlingen krijgen goede feedback, feedup en feedforward bij hun leerproces en dit formatief evalueren wordt gebruikt als basis om te komen tot meer gepersonaliseerd leren.

De schoolloopbaan van leerlingen staat centraal en we onderzoeken hoe we daar vorm aan kunnen geven bij de in-, door- en uitstroom van leerlingen.

De persoonlijke ontwikkeluren worden verder uitgebouwd en in de bovenbouw sterker vraaggericht.

Bij het diploma van de leerling is zichtbaar welke bijzondere activiteiten de leerling heeft gedaan tijdens zijn of haar schoolloopbaan.

Impact voor de organisatie

- Er is een Dongemondbreed beleidskader geïmplementeerd waarin is aangegeven op welke wijze wij opbrengstgericht werken en hoe onze leerlingen hun eigen talent(en) verder kunnen ontwikkelen
- Samen bespreken we hoe we flexibeler om kunnen gaan met het rooster en kijken we naar nieuwe lessentabellen (tijd per vak/leergebied) en een nieuw rooster (planning en tijdsduur lessen)
- In het rooster is voldoende ruimte voor persoonlijke ontwikkeling en voor begeleiding en coaching
- Afstandsonderwijs is ingebed in het nieuwe rooster
- Ons leermiddelenbeleid, gebaseerd op blended learning, maakt gepersonaliseerd leren mogelijk
- We zoeken met het primair onderwijs naar nieuwe mogelijkheden voor de overgang van po naar vo (haalbaarheid tienercollege)
- In het kader van kansengelijkheid onderzoeken we de mogelijkheid van een tweejarige brugklas
- In alle leerjaren en afdelingen wordt formatief geëvalueerd en we gebruiken een uniform systeem van toetsanalyse
- Leerlingen ontvangen bij het diploma een plusdocument waarin hun bijzondere prestaties zijn opgenomen
- We versterken de handelingsbekwaamheid van docenten op gebied van differentiëren, gepersonaliseerd leren, toetsing en coaching

4.2 Onze leerling is in toenemende mate verantwoordelijk voor het eigen leerproces

Ambitie

In 2025 is de leerling gedurende zijn of haar schoolloopbaan in toenemende mate regisseur van het eigen leerproces. In het onderwijsproces is zichtbaar op welke wijze de kennis en vaardigheden om het eigen denken, handelen en leren te organiseren, te sturen en te controleren, worden overgedragen aan de leerling.

Bouwstenen

Elke afdeling heeft een duidelijke leerlijn. De leerlijnen maken duidelijk op welke wijze metacognitieve vaardigheden worden aangeleerd. De mentoren of coaches kennen de vragen en behoeften van leerlingen en zijn spil in de begeleiding van die leerling. De leerlingen houden hun ontwikkeling bij in hun eigen portfolio.

Impact voor de organisatie

- Er is een Dongemondbreed beleidskader ontwikkeld waarin is aangegeven op welke wijze onze leerlingen stapsgewijs meer verantwoordelijkheid krijgen voor inrichting en organisatie van het eigen leerproces. Dit beleidskader moet voor de bovenbouw worden doorontwikkeld, omgezet in een programma en geïmplementeerd
- Leerlingen geven aan waar zij behoefte aan hebben
- We experimenteren met vormen van leren leren in de bovenbouw¹
- Simulise wordt ingezet als portfolio en leerlingen houden hun ontwikkeling en proces van "leren leren" bij in Simulise
- Er komt meer keuzevrijheid voor leerlingen²
- Coachingsgesprekken krijgen een belangrijke plaats in het rooster
- Professionalisering medewerkers ook gericht op coachingsvaardigheden en opbrengstgericht werken



¹ Voorbeeld: leerdoeldenken, werken met rubrics, werken met executieve functies.

² voorbeeld: leerlingen in de bovenbouw havo/vwo stellen periodiek, en onder bepaalde voorwaarden, zelf hun rooster met contactmomenten vast.

4.3 Medewerkers maken het verschil en zijn rolmodel, inspirator en coach

Ambitie

In 2025 voelen zowel leerlingen als medewerkers zich uitgedaagd en geïnspireerd om te leren. Zowel leerlingen als ouders hebben grote waardering voor de wijze waarop onze medewerkers de leerlingen motiveren, inspireren en begeleiden bij het leerproces. Onze medewerkers geven het goede voorbeeld en ervaren waardering van hun leidinggevendenden.

Bouwstenen

Medewerkers voelen zich eigenaar van het onderwijs en werken volgens de zes rollen van de docent (gastheer, presentator, didacticus, pedagoog, afsluiter, coach). De medewerker kan de leerling motiveren en inspireren om te leren en de coachende rol van de medewerker is belangrijk en zichtbaar in de lessentabel.

In onze kwaliteitscultuur voelt de medewerker zich eigenaar van kwaliteitszorg gericht op het eigen handelen en leerlingen en ouders hebben grote waardering voor onderwijs en begeleiding. Er is een gedragen heldere visie op leiderschap en leidinggevendenden inspireren medewerkers en hebben waardering voor de prestaties van medewerkers.

Impact

- Alle medewerkers kennen de zes rollen van de docent en in het onderwijsproces zijn deze rollen zichtbaar
- Een medewerker geeft persoonlijke feedback, feedup en feedforward aan leerlingen en collega's en ontvangt feedback, feedup en feedforward van zowel collega's als leerlingen
- De gesprekkencyclus is opgezet vanuit de medewerker. Hij of zij neemt initiatief en toont aan op welke wijze hij of zij de rol als inspirerend medewerker vervult en de vereiste kwaliteit levert
- Medewerkers leveren kwaliteit, controleren dit en stellen waar nodig hun handelen bij
- Medewerkers praten in teams en secties over de kwaliteit van hun handelen
- Lesobservaties en "360-gradenfeedback" zijn gebaseerd op de zes rollen van de docent
- Medewerkers voelen zich gemotiveerd en gewaardeerd door hun leidinggevende
- Professionalisering van medewerkers gebeurt in goed overleg waarbij het geven van feedback, feedforward, feedup onderdeel is van het proces
- Professionalisering van leidinggevendenden is gericht op inspirerend leiderschap
- Werknemers vinden het Dongemond college een goede werkgever

4.4 Ons onderwijs biedt een goede en een toekomstgerichte basis van kennis en vaardigheden

Ambitie

Wij bereiden leerlingen voor op het vervolgonderwijs en op een passende plaats in een dynamische samenleving. Wij streven naar contextrijk onderwijs dat bijdraagt aan de oplossing van maatschappelijke en economische vraagstukken van de regio en werken samen met bedrijven en instellingen in de regio.

Bouwstenen

Ons leerplan is gebaseerd op een gezonde basis van kennis en vaardigheden en de 21^{ste} eeuwse vaardigheden zijn onderdeel van deze vaardigheden. Leerlingen stromen drempelloos door binnen en tussen afdelingen van onze school en zijn goed voorbereid op het vervolgonderwijs. Input vanuit de omgeving heeft invloed op de inhoud van het onderwijs en het is voor zowel leerlingen als medewerkers mogelijk om meer tijd- en plaatsonafhankelijk te leren. Wereldburgerschap en maatschappelijke stages en bedrijfsstages hebben een duidelijke plaats in ons curriculum.

Impact

- Leren vindt steeds meer plaats in samenwerking met de omgeving en het leerproces kan flexibel worden ingericht (zowel op school, binnen stageplaatsen als thuis)
- De impact van buitenschools leren is toegenomen en relaties met bedrijven en organisaties hebben invloed op de inhoud van het onderwijs
- Afstandsonderwijs is onderdeel van de uitvoering van het onderwijs
- We versterken de samenwerking met bedrijven, instellingen en collega-scholen in de regio om een breed en marktgericht onderwijsaanbod te kunnen behouden
- Er is een Dongemondbreed beleidskader ontwikkeld waarin helder is wat wij verstaan onder de ontwikkeling van 21^{ste} eeuwse vaardigheden. Dit kader is per sectie geconcretiseerd en opgenomen in het vakwerkplan
- Er is afstemming en aansluiting tussen het onderwijs op de verschillende de afdelingen
- We werken aan vernieuwingsprojecten. Bijvoorbeeld Sterk Techniekonderwijs en leerlingendaling)
- De leerachterstanden als gevolg van de coronacrisis zijn in beeld en worden met inzet van alle betrokkenen ingelopen
- Er is goed contact met het primair onderwijs en het vervolgonderwijs over afstemming en aansluiting en waar mogelijk worden aansluitingsprojecten ingevoerd
- Stages in het kader van (wereld-)burgerschap (b.v. maatschappelijke stages) en beroepsopleiding (bedrijfsstages) zijn onderdeel van het curriculum
- We hebben goede contacten met de lerarenopleidingen en begeleiden stagiaires bij hun opleiding
- De ontwikkelgroepen hebben een sturende rol bij het opzetten van verbeteringsprojecten van en vernieuwingsprojecten binnen ons onderwijs.

4.5 Wij hebben een duurzame en inspirerende leer- en werkomgeving

Ambitie

In 2025 zijn we een professionele en lerende organisatie waar medewerkers en leerlingen leren van elkaar. Zowel onze leerlingen als onze medewerkers ervaren een duurzame en inspirerende leer- en werkomgeving.

Bouwstenen

Onze leeromgeving is gezond en duurzaam ingericht en leerlingen en medewerkers leren en werken graag op het Dongemond college. Op school kunnen leerlingen en medewerkers werken en leren in diverse studieruimtes³ die voldoen aan de eisen van een gezonde school. In alle afdelingen wordt actief gewerkt aan invulling van een inspirerende en duurzame leer- en werkomgeving zowel wat betreft fysieke inrichting als wat betreft activiteiten. Onze medewerkers ervaren goed werkgeverschap.

Impact

- We werken met blended learning en alle leerlingen en medewerkers werken met een eigen device
- In het onderwijsproces besteden we aandacht aan leren en werken in en aan een duurzame, gezonde en inspirerende leeromgeving
- Afstandsonderwijs is onderdeel van de uitvoering van het curriculum en van verdere professionalisering van medewerkers
- Er is diversiteit in (digitale) leermiddelen en leermethodieken
- We brengen de kracht van de couleur locale in beeld
- We spreken leerlingen en medewerkers aan als dat nodig is en tonen waardering aan leerlingen en medewerkers als daar aanleiding voor is
- We hebben het certificaat Gezonde School



³ Project Sterk Techniek (STO), project leerlingendaling.

4.6 Elk individu wordt gezien en we zorgen voor elkaar

Ambitie

In 2025 bieden we onderwijs dat goed aansluit bij de ondersteuningsbehoefte van de leerling en ouders en leerlingen ervaren dat ook zo. We weten van iedere leerling en medewerker wie hij of zij is, wat hij of zij kan, wat hij of zij wil en wie of wat hij of zij nodig heeft om zich verder te kunnen ontwikkelen en helpen elkaar bij de realisatie ervan.

Bouwstenen

Zowel de leerprestaties als het welbevinden van de leerling zijn goed in beeld bij de medewerkers die betrokken zijn bij het programma dat de leerling volgt. De mentor is de spil bij de begeleiding. De informatie die daarvoor nodig is, is up-to-date en toegankelijk voor medewerkers die betrokken zijn bij de begeleiding van de leerling. De overdracht van informatie verloopt soepel. Ouders en leerlingen zijn tevreden over de wijze waarop wij de leerlingen begeleiden.

Impact

- Het schoolondersteuningsprofiel is duidelijk en we werken volgens de afspraken die zijn gemaakt in het schoolondersteuningsplan
- In de lessen is er aandacht voor zowel persoonlijke vakinhoudelijke begeleiding als begeleiding gericht op het welbevinden
- Leerlingen met taalachterstand krijgen gerichte begeleiding op basis van een duidelijke visie op taalontwikkeling
- We hebben de sociaal-emotionele gevolgen van de coronacrisis goed in beeld en zetten in op adequate begeleiding
- Leerlingbegeleiding en leerlingzorg zijn goed op elkaar afgestemd
- De ontwikkeling van de leerling is duidelijk vastgelegd in Magister. Afspraken staan eenduidig en kort genoteerd en zijn voor alle betrokken functionarissen toegankelijk
- Er zijn periodiek leerlingbesprekingen
- Er zijn wekelijks mentor- coachingsgesprekken met de leerling
- Er is structureel overleg tussen afdelingen op school en met het primair onderwijs, mbo en hbo
- We sturen op een goede zorgstructuur en een duidelijke rol van de mentor

4.7 Een goed imago en behoud van een breed onderwijsaanbod dat is afgestemd op de regionale behoeften

Ambitie

In 2025 is er in de regio Amerstreek een breed onderwijsaanbod dat is afgestemd op regionale behoeften en ontwikkelingen en kiezen veel leerlingen voor onze school.

Bouwstenen

We zetten sterk in op het behouden van aantrekkelijk en modern onderwijs en versterken ons imago op dit terrein. Daarnaast werken we samen met collega-besturen in onze regio om waar nodig de kwaliteit van afdelingen in de regio Amerstreek te versterken.

Impact

- We zetten actief in op een duidelijke verbinding tussen identiteit en imago
- We versterken ons imago door middel van een sterke pr en communicatie
- Ons marktaandeel in de gemeenten Geertruidenberg en Drimmelen groeit
- We namen actief deel aan de projecten als "Sterk techniekonderwijs" (STO) en "Leerlingendaling"
- We werken intensief samen met gemeenten, onderwijsbesturen en bedrijven in de regio en zijn daarover transparant



5. De ontwikkeling van medewerkers.

Om de ambities die worden genoemd in hoofdstuk 4 te realiseren is het belangrijk dat we ons bewust zijn van welk gedrag van onze medewerkers hiervoor nodig is, welke bekwaamheden onze medewerkers nodig hebben en welke hrm-activiteiten kunnen bijdragen aan de benodigde bekwaamheden, motivatie en professionele ruimte die onze medewerkers nodig hebben om zich onder andere eigenaar te voelen van het werken aan de kwaliteit van ons onderwijs.

5.1 Bekwaamheden

Professionalisering van medewerkers en leidinggevenden in de context van een professionele leer-cultuur is essentieel om de ambities van het Dongemond college te realiseren. In het professionaliseringsbeleid van het Dongemond college staat beschreven hoe we omgaan met professionalisering. Nieuwe medewerkers die nog niet bevoegd zijn worden ondersteund bij het op korte termijn behalen van hun bevoegdheid. Daarnaast krijgen al onze docenten de mogelijkheid om een extra bevoegdheid of een eerstegraadsbevoegdheid te behalen.

De onderwerpen voor professionalisering om de bekwaamheden te bevorderen in het kader van de ambities tot en met 2025 zijn:

- Differentiëren
- Gepersonaliseerd leren
- Formatief evalueren
- Coachingsvaardigheden
- Opbrengstgericht werken
- Feedback, feedup en feedforward geven
- Metacognitieve leerstrategieën (leren leren)
- Doorontwikkeling van de zes rollen van de docent: gastheer, presentator, didacticus, pedagoog, afsluiter, coach
- Goed gebruik van Magister
- Medewerkers weten hoe ze binnen de grenzen van de AVG moeten omgaan met de privacy en privacygevoelige gegevens van leerlingen en medewerkers

Leidinggevenden van het Dongemond college sturen hier in gesprekken met hun medewerkers zodanig op dat de noodzaak tot ontwikkeling voldoende gevoeld wordt.

5.2 Duurzaam leiderschap

Voor een goede en duurzame onderwijskwaliteit zijn goed opgeleide, professionele schoolleiders, die in staat zijn richting te geven aan de schoolorganisatie en onderwijskwaliteit, onontbeerlijk. We zetten daarom extra in op opleiden en begeleiden van starters, maar ook op de permanente professionele ontwikkeling van teamleiders en directeuren. De professionalisering van leidinggevende is erop gericht de rol van organisator, inspirator en motivator te versterken. Ook heeft de professionalisering aandacht voor verandermanagement en transformationeel leiderschap. Insights Discovery is hierbij een basisinstrument dat we gebruiken. We vinden een evenredige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in de schoolleiding van groot belang.

5.3 Een professionele leercultuur en gesprekkencyclus

We willen op het Dongemond college werken aan een professionele leercultuur. Daarmee bedoelen we dat op alle niveaus mensen van en met elkaar leren: binnen en tussen teams, binnen en tussen units en tussen scholen van verschillende besturen. Iedereen werkt samen vanuit een onderzoekende houding, gedreven door nieuwsgierigheid, inspiratie en de drang het onderwijs te verbeteren. Leraren hebben professionele ruimte nodig om te werken aan goed onderwijs en aan hun eigen professionele ontwikkeling. De huidige gesprekkencyclus sluit daar niet goed meer op aan. Hoewel de gesprekken gericht zijn op ontwikkeling, worden gesprekken vooral geïnitieerd vanuit de leidinggevende. Doel is dat medewerkers zichzelf verantwoordelijk voelen voor hun professionalisering. Ideeën hierbij zijn:

- Docenten houden een eigen portfolio van hun ontwikkeling bij en overleggen hierover met hun leidinggevende
- Docenten zoeken in overleg met hun leidinggevende ieder jaar een collega uit waarvan zij bepaalde zaken zouden willen leren en er wordt ruimte gegeven aan deze collega's om van elkaar te leren door bijvoorbeeld bij elkaar in de klas te kijken
- Medewerkers kunnen gebruik maken van het online onderwijsaanbod van bijvoorbeeld E-Wise en GoodHabit
- Leidinggevendenden hebben door middel van een vloot-schouw een beter inzicht in de bekwaamheden en ontwikkeldoelen van de medewerkers in het team
- Leerlingen blijven net zoals nu feedback geven aan hun docenten, medewerkers aan elkaar en aan hun leidinggevende

5.4 Duurzame inzetbaarheid/Vitaliteit

Een belangrijke ambitie is gericht op het streven om medewerkers van alle leeftijden competent, betrokken, gemotiveerd en gezond te houden. We willen ervoor zorgen dat er continu aandacht is voor het onderhouden en verbeteren van het welzijn en de vitaliteit van medewerkers. Vitaliteit is meer dan alleen maar gezond zijn. Het is energie hebben en beschikken over de bijbehorende fysieke, mentale en emotionele vrijheid. Vitaliteit is ook 'ondervonden welzijn': gelukkig en in balans zijn. Een vitale medewerker is dus ook een gemotiveerde medewerker. Wanneer je niet gemotiveerd bent voor je werk, ben je immers niet in balans en gelukkig. Leidinggevendenden dragen bij aan vitaliteit door in te gaan op signalen van medewerkers over gezondheid. We wachten niet op het signaal 'ziekteverzuim', maar acteren preventief.

Om de vitaliteit en duurzame inzetbaarheid verder te bevorderen:

- kunnen er trainingen gevolgd worden bijvoorbeeld bij Good Habit op het gebied van vitaliteit en gezondheid
- stimuleren en ondersteunen de leidinggevendenden een goede werk-privébalans
- wordt een goede werksfeer bevorderd
- worden werknemers ondersteund bij het omgaan met werkdruk

5.5 Goed werkgeverschap

Wij zijn van mening dat medewerkers het verschil maken in het onderwijs en vinden het daarom belangrijk dat de medewerker alle kansen krijgt om zich te ontwikkelen. Goed werkgeverschap betekent dan ook perspectief bieden aan medewerkers om die ontwikkeling vorm te geven. Het omvat een combinatie van de in de hoofdstukken 5.1 t/m 5.4 genoemde aspecten.

Goed werkgeverschap vertaalt zich met name in:

- de mogelijkheden die medewerkers hebben om zich te professionaliseren
- de zorg en aandacht van de leidinggevende voor zowel de medewerker als professional als de mens achter deze professional
- aandacht voor duurzame inzetbaarheid en vitaliteit van de medewerkers
- versterken van een professionele leercultuur



6. Onderwijs, kwaliteit en communicatie.

6.1 Algemeen zicht op ontwikkeling en begeleiding

De afdeling onderwijs en kwaliteit ondersteunt zowel de teams als de secties bij het controleren en borgen van de kwaliteit. We werken aan onze kwaliteit door gebruik te maken van de pdca-cyclus (plan-do-check-act) een werkwijze die gericht is op constante verbetering van alle onderliggende en ondersteunende processen en documenten die ons helpen om onze leerlingen op de best mogelijke manier te bedienen. Bij de ondersteuning volgen we de organisatiestructuur van teams en secties. De afdeling onderwijs en kwaliteit gebruikt bij deze ondersteuning onder meer gegevens uit Cum Laude, Vensters voor Verantwoording en eigen onderzoeken.

De teams vormen de kleinste organisatorische eenheid en zijn in de basis verantwoordelijk voor de resultaten en begeleiding van een groep leerlingen. Periodiek zijn er besprekingen waarbij de resultaten van de leerlingen worden besproken en begeleidingsafspraken worden gemaakt over studieresultaten, studievoortgang en het welbevinden van de leerlingen. Ieder team wordt aangestuurd door een teamleider en de teamleider is verantwoordelijk voor het bespreken van de studievoortgang en het welbevinden van de leerlingen in zijn of haar team. Regelmatig is er een overleg tussen medewerkers die betrokken zijn bij het onderwijs aan, en de begeleiding van de betreffende leerling(en).

Naast de teams onderscheiden we secties onder leiding van een sectievoorzitter. De (vak)secties zijn verantwoordelijk voor het vakwerkplan en de studiewijzers, het behalen van de kerndoelen en eindtermen en het plan van toetsing en beoordeling. De visie van de sectie hierop is weergegeven in het vakwerkplan. De sectieleider initieert en leidt de besprekingen over de inhoud (kerndoelen en eindtermen), didactiek, toetsing en resultaten die leerlingen schoolbreed behalen voor het vak. Tenminste drie keer per jaar bespreken de secties deze onderwerpen aan de hand van een format en onderliggende data.

Monitoren en aansturen van secties behoort tot de taak van de directeuren. De secties werken afdelingsgericht en hebben daarnaast met enige regelmaat schoolbreed overleg gericht op afstemming en samenwerking.

6.2 Zicht op ontwikkeling in het strategisch beleidsplan

De afdeling onderwijs en kwaliteit meet periodiek de voortgang van onze ambities. We houden onze medewerkers op de hoogte van de stand van zaken en willen het plan "levend" houden. Naast informeren is ook inspireren daarom erg belangrijk.

Informereren

Om de voortgang van het beleidsplan te meten voeren we jaarlijks een eigen onderzoek uit aan de hand van de vragen aan leerlingen, ouders en medewerkers. De richtvragen voor dit onderzoek zijn opgenomen in bijlage 1. De resultaten van dit onderzoek worden zichtbaar gemaakt via de schermen en gepubliceerd in D'info en de oudernieuwsbrief.

Inspireren

We houden ons schoolplan "levend" door middel van inspiratieborden in vier medewerkerskamers en bij de centrale diensten. Doel van deze borden is dat onze ambities zichtbaar blijven en onderdeel zijn van inspirerende gesprekken tussen medewerkers. Op de borden worden de voorbeelden van ontwikkelingen binnen de ambities met elkaar gedeeld. In bijlage 2 is een voorbeeld opgenomen van een inspiratiebord. Het gaat om de verhalen achter de cijfers.

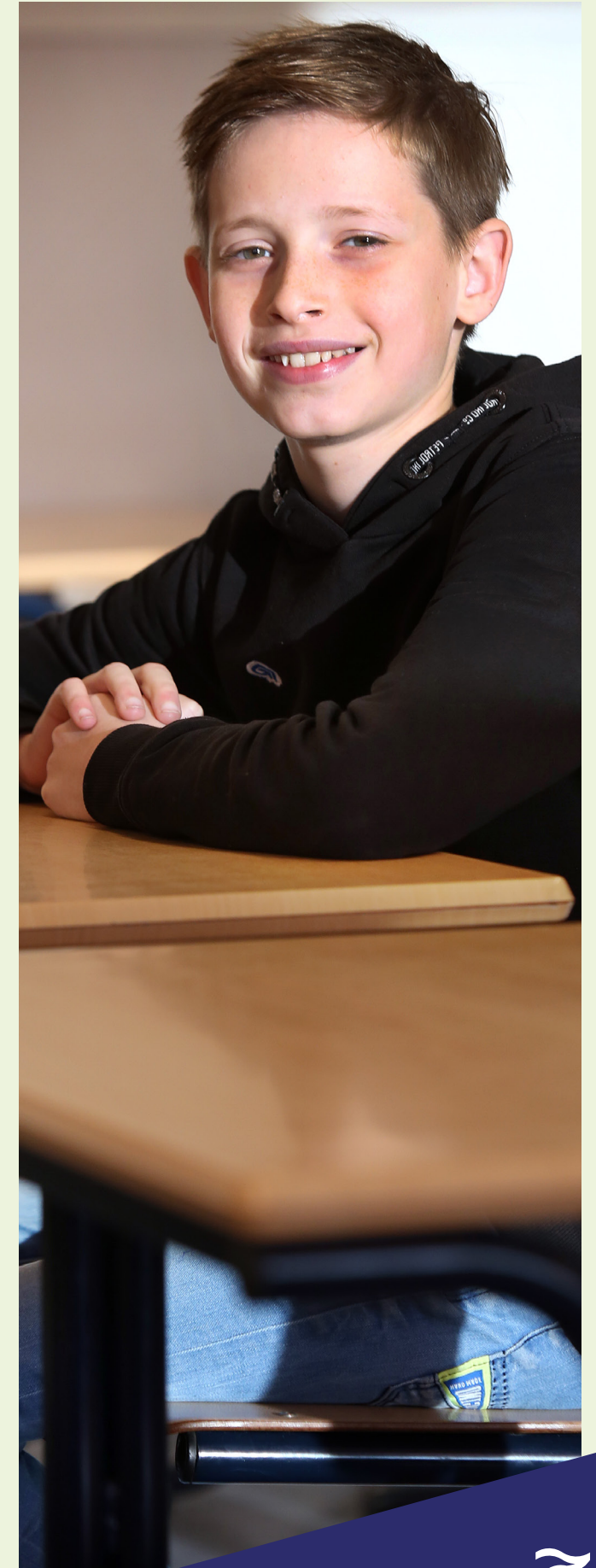
6.3 Schoolloopbaan

Bij de begeleiding van de leerling staat de mentor centraal. De mentor is de spil van de ondersteuningsstructuur en intermediair tussen leerling, ouder en school. De mentor heeft bij de begeleiding van de leerling een coachende rol en heeft hierbij niet alleen oog voor de resultaten maar ook het welbevinden van de leerling. Alle medewerkers zijn verantwoordelijk voor het eenduidig noteren van feedback, feedup en feedforward van de leerling in Magister. De mentor verzamelt gegevens en communiceert erover met ouders/verzorgers. Belangrijke informatie over de leerling wordt aan het eind van het schooljaar besproken met nieuwe mentor. Door goede begeleiding is de schoolloopbaan van de leerling goed in beeld; zorgvuldige overdracht naar de nieuwe mentor continueert dat inzicht. De informatie in Magister is toegankelijk voor medewerkers die betrokken zijn bij de begeleiding van de leerling. Bij leerlingen die meer zorg behoeven, wordt gewerkt via de richtlijnen van het ondersteuningsplan.

6.4 Verantwoording en dialoog

Voor de communicatie naar onze ouders en andere belanghebbenden maken we voor het eerste jaar een waaier en digitaal strategisch plan waarin ons identiteitsbewijs en ons schoolplan in hoofdlijnen zijn opgenomen. Deze informatie wordt op onze website gepubliceerd en is altijd voor iedereen toegankelijk.

Jaarlijks meten we in welke mate de ambitie is bereikt, we maken dat duidelijk zichtbaar. De resultaten van de meting en de informatie op de inspiratieborden worden verwerkt in een terugkoppeling naar onze belanghebbenden. Naast deze jaarlijkse activiteit wordt zowel op onze website als in onze oudernieuwsbrieven periodiek verslag gedaan van ontwikkelingen die samenhangen met de realisatie van dit plan. Aan de raad van toezicht, de medezeggenschapsraad en de ouderklankbordgroepen wordt ieder jaar de stand van zaken gepresenteerd.



7. Sturingsfilosofie en organisatie-inrichting.

Het Dongemond college belooft leerlingen goed en eigentijds onderwijs. Het onderwijs bereidt de leerlingen voor op volwaardige, betekenisvolle deelname aan de samenleving. Wij beloven onze leerlingen een veilige, prettige en inspirerende leeromgeving, waarin iedereen wordt gehoord en gezien. Een omgeving waarin ze veel ruimte krijgen om zelfstandig te ontdekken en te experimenteren en waarin ze verantwoordelijkheid kunnen nemen voor hun eigen ontwikkeling. Wij beloven collega's een inspirerende werkomgeving waarin iedereen zichzelf kan zijn. Een omgeving waarin zij zich persoonlijk en vakmatig verder ontwikkelen, passend bij datgene waar maatschappelijke ontwikkelingen om vragen.

In onze sturingsfilosofie is beschreven op welke wijze wij denken dat onze organisatie dient te worden ingericht om deze beloften waar te kunnen maken.

We hebben gekozen voor een governance model waarbij bestuur en toezicht zijn gescheiden.

In de organisatie werken we met drie sturingslagen; het college van bestuur, de directie en de teamleiders en hoofden. We kiezen voor een aansturing vanuit centrale kaders. Dit betekent dat alle ondersteunende en beheersmatige taken die niet aan het onderwijs gelieerd zijn (financiën, technische dienst, personeel en organisatie, informatie en pr en communicatie) centraal worden georganiseerd in een beperkte dienst en dat alle onderwijsgelieerde taken (roosterzaken, onderwijs en kwaliteit en leerlingenadministratie) een centrale (backoffice) en decentrale (frontoffice) component kennen, waarbij duidelijk is aangegeven waar de taken en verantwoordelijkheden liggen.

De centrale diensten bieden een hoogwaardige ondersteuning en worden aangestuurd door een hoofd bedrijfsvoering, een hoofd personeelszaken en een hoofd facilitaire zaken.

We ontwikkelen centraal kaderstellend beleid onder verantwoordelijkheid van het college van bestuur en leggen verantwoordelijkheden en bevoegdheden daar in de organisatie waar de activiteiten plaatsvinden. In een platte structuur stuurt de directie het personeel aan. Deze aansturing geschiedt op inhoud, resultaten, processen en kaders. De directie is verantwoordelijk voor ontwikkeling, aansturing en monitoring van het integrale onderwijsbeleid.

De kleinste organisatorische eenheid is het team. Dit is een functionele eenheid van medewerkers. Zij voeren de vertaling van het voorgenomen onderwijsbeleid uit. De teams worden aangestuurd door een teamleider. Teams maken jaarlijks een teamplan en geven binnen de vastgestelde kaders op eigen wijze vorm aan de onderwijsuitvoering en -ontwikkeling. Teams kunnen snel anticiperen op veranderende vraag en behoeften van leerlingen.

Leidinggeven wordt gekenmerkt door:

- Het sturen vanuit onze kernwaarden geborgenheid, vertrouwen (vrijheid, vertrouwen, verantwoordelijkheid en verantwoording afleggen), verwondering, bevlogenheid (ertoe willen doen)
- Het sturen op inhoud, resultaten en processen. Niet alleen de inhoud en het resultaat zijn van belang, ook de weg die leidt tot het resultaat
- Het bevorderen van samenwerking en van elkaar leren. Je kunt het niet alleen. Juist door samen te werken in teams en secties bereik je doelen. Successen moet je samen vieren en tegenslagen samen verwerken en overwinnen
- Het voorleven en duidelijk maken dat kwaliteitszorg is gericht op verbeteren (fouten maken mag) en niet op afrekenen
- Het stimuleren van positieve feedback. Gras groeit niet door aan de sprietten te trekken maar door wortels water te geven. Dit betekent niet dat medewerkers niet aangesproken mogen worden op gedrag. Het betekent wel dat we juist positieve ontwikkelingen benadrukken

- Het eenduidig en transparant communiceren. De kaders waarin we werken zijn helder en we zijn open en eerlijk naar elkaar.

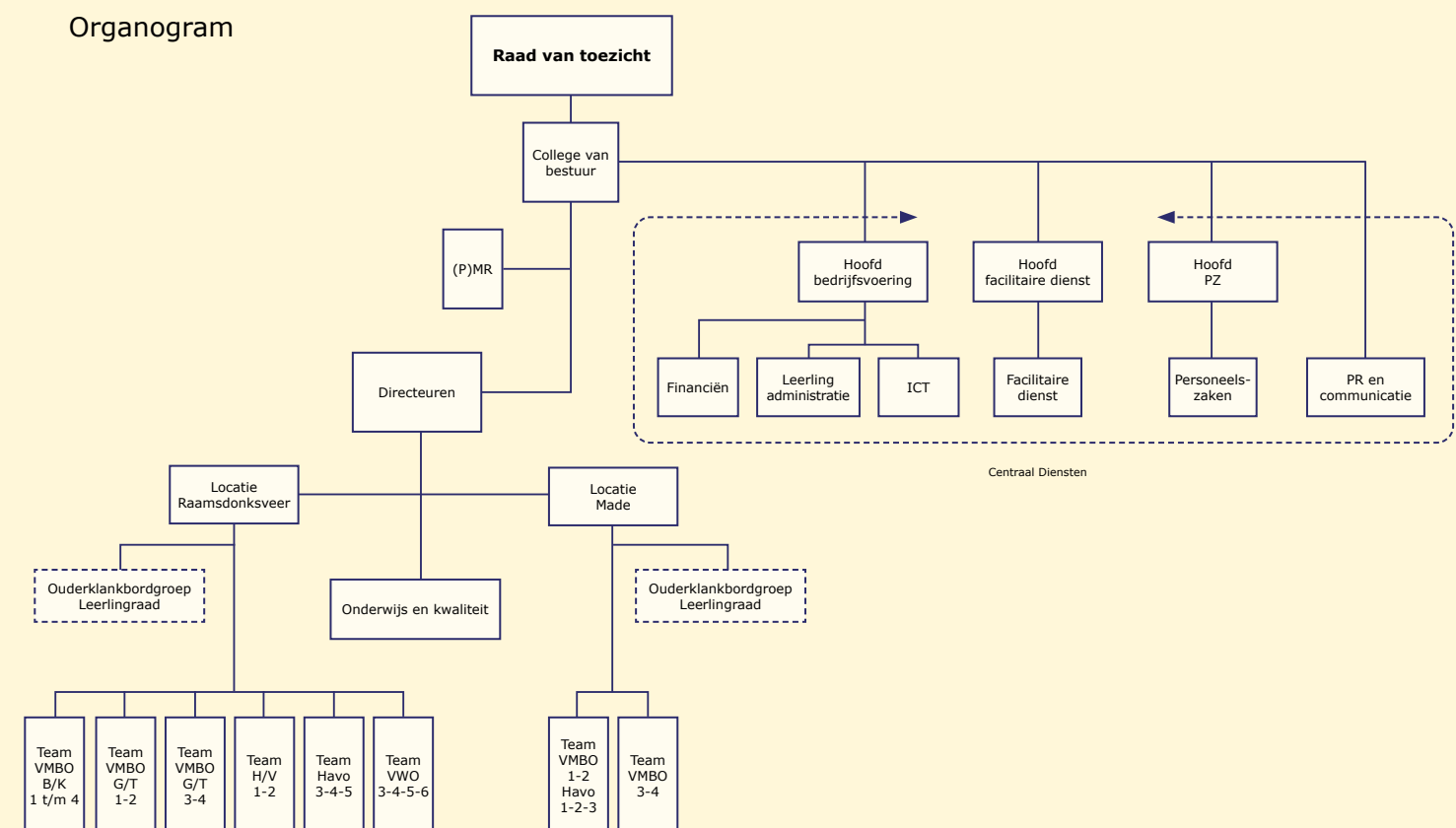
Naast de teams onderscheiden we secties onder leiding van een sectievoorzitter. Monitoren en aansturen van secties behoort tot de taak van de directeuren en de teamleiders.

Waar de teams gericht zijn op het pedagogisch klimaat, het pedagogisch handelen en de ontwikkeling van de schoolloopbaan van de leerlingen zijn de secties gericht op de ontwikkeling en innovatie van de vakinhoud en vakdidactiek die wordt ondersteund door de keuze van leermiddelen.

Zowel secties als teams zijn van belang om onze merkbelofte waar te maken.

Via anticumulatie van taken wordt een gelijkmatige spreiding van werk en verantwoordelijkheden over het personeel gerealiseerd waarbij iedere medewerker zoveel als mogelijk werkt aan taken waarmee hij of zij in hoge mate affiniteit heeft. Persoonlijke professionele groei van de mens in onze organisatie is het uitgangspunt; de medewerker krijgt bij ons de ruimte. Persoonlijke ontwikkeling vindt plaats binnen afgesproken kaders. Eigen verantwoordelijkheid en afleggen van verantwoording zijn daarbij niet los van elkaar te zien. In jaarlijkse functioneringsgesprekken wordt de persoonlijke ontwikkeling van medewerkers gevolgd en gestuurd.

Organogram



8. Middelen.

In dit hoofdstuk is kort aangegeven welke middelen we inzetten om te werken aan de realisering van de gekozen speerpunten.

8.1 Investerings

In Raamsdonksveer zijn de bestaande noodlokalen en het brugklasjegebouw vervangen door nieuwbouw. Dit gebouw is, net als het verbouwde gedeelte op de locatie Made, gericht op het leren in studielandschappen. Een grote investering de komende jaren is de investering in het binnenklimaat, en duurzaam gebruik van energie en materialen. Met de geplande aanpassingen voldoen we aan de eisen van Frisse Scholen B.

8.2 Medewerkers

Voor medewerkers zijn de volgende middelen beschikbaar:

- Professionalisering OP: 83 uur per medewerker (bij 130 fte is dat 10.790 uur)
- Onderwijsontwikkeling OP: 90 uur per medewerker (bij 130 fte is dat 11.700 uur)

Waar nodig kan scholing en professionalisering worden ingekocht. Hiervoor is jaarlijks een bedrag van circa € 150.000,00 beschikbaar.

De medewerker legt voor de uren professionalisering en onderwijsontwikkeling verantwoording af aan zijn/haar direct leidinggevende. Daarnaast is in het taakbeleid ruimte vrijgemaakt voor het toekennen van uren aan medewerkers die zitting nemen in de Dongemondbrede werkgroepen, commissies en ontwikkelgroepen.

8.3 Krimp en strategisch beleidsplan

Vanaf schooljaar 2021 zal het leerlingental tot 2025, met een gelijkblijvend marktaandeel, met circa 150 leerlingen dalen van 2025 naar 1975 leerlingen. Dit is het gevolg van de natuurlijke krimp in onze regio. De daling van het leerlingenaantal heeft geen directe invloed op de geformuleerde ambities, maar is reden tot meer samenwerking met scholen, voor voortgezet onderwijs, in onze regio en onderzoek naar en invoeren van nieuwe ontwikkelingen die het marktaandeel kunnen vergroten. Een doorkijkje naar 2035 laat uiteenlopende prognoses zien met een verdere leerlingendaling en dat maakt de samenwerking met scholen in onze regio noodzakelijk.



Bijlage 1. Basisvragenlijst voor meten voortgang strategisch beleidsplan.

• Individueel talent is het uitgangspunt voor leren

- o Er wordt tijdens de reguliere les een beroep gedaan op de talenten van de leerling
- o De leerling ontwikkelt tijdens de reguliere les zijn/haar talenten
- o De leerling ontwikkelt tijdens de PO-uren zijn/haar talenten
- o Er wordt in de les ruimte gemaakt voor begeleiding en coaching
- o De docenten geven de leerling de ruimte om zijn/haar talenten te gebruiken in de les

• De leerling is in toenemende mate verantwoordelijk voor het eigen leerproces

- o De leerling wordt in toenemende mate vrijgelaten in hoe de leerling leert
- o De leerling wordt in toenemende mate vrijgelaten in wanneer de leerling leert
- o De leerling wordt in toenemende mate vrijgelaten in wat de leerling leert
- o De leerlingen hebben duidelijk beeld van wat en wanneer (en hoe) er van ze verwacht wordt

• Medewerkers maken het verschil en zijn rolmodel, inspirator en coach

Dit onderdeel moet meegenomen worden in de gesprekkencyclus.

• Ons onderwijs biedt een goede en een toekomstgerichte basis van kennis en vaardigheden⁴

- o Worden bij de controle van het vakwerkplan de 21e-eeuwse vaardigheden meegenomen en wordt indien nodig het vakwerkplan hierop aangepast? Hierbij kan de quickscan als hulpmiddel worden ingezet

Voor de decanen:

- o Is er structureel overleg en contact tussen de afdelingen en met het vervolgonderwijs betreffende de aansluiting?
- o Is de samenwerking met bedrijven, instellingen en collega scholen in de regio toegenomen?

Voor leerlingen en docenten:

- o Is het contact met bedrijven/organisaties van buiten de school toegenomen?

• Wij hebben een duurzame en inspirerende leer- en werkomgeving

- o We werken met blended learning
- o In het onderwijsproces besteden we aandacht aan leren en werken in en aan een duurzame, gezonde en inspirerende leeromgeving
- o Er wordt gebruik gemaakt van verschillende (digitale) leermiddelen en er is afwisseling in leermethodieken

⁴ 21^{ste} eeuwse vaardigheden.

- **Elk individu wordt gezien en we zorgen voor elkaar**

- o Er is in de les aandacht voor persoonlijk vakinhoudelijke begeleiding en voor begeleiding gericht op welbevinden
- o De ontwikkeling van de leerling wordt duidelijk en eenduidig genoteerd in Magister
- o Voor docenten: De RTTI- analyse van de leerling wordt uitgevoerd en meegenomen in het curriculum
- o We kennen de sterke en zwakke punten van onze leerlingen en handelen daar ook naar
- o Ik voel mij gezien en gehoord: door mijn leidinggevende, door mijn collega's en door docenten/medewerkers/begeleiders

- **Een goed imago en behoud van een breed onderwijsaanbod dat is afgestemd op de regionale behoeften**

- o Er is een goede samenwerking met het gemeenten, collega-besturen en bedrijven in de regio Amerstreek
- o De communicatie van de school is duidelijk
- o De school doet wat zij belooft
- o Ons marktaandeel in de gemeenten Geertruidenberg en Drimmelen groeit (geen vraag in onderzoek maar jaarlijkse analyse)

⁴ 21^{ste} eeuwse vaardigheden:

- **Zelfregulering**

Niet klakkeloos de aanwijzingen volgen, maar zelfstandig handelen en daar de verantwoordelijkheid voor nemen

- **Kritisch denken**

Dit is het vermogen om zelfstandig te kunnen komen tot weloverwogen en beargumenteerde afwegingen, oordelen en beslissingen

- **Creatief denken**

Creatief denken is het vermogen om nieuwe ideeën te vinden. Bij creatief denken hoort het kennen en hanteren van creatieve technieken, het denken buiten gebaande paden, nieuwe samenhangen kunnen zien, (verantwoorde) risico's durven nemen, fouten kunnen zien als leer mogelijkheden en een ondernemende en onderzoekende houding

- **Probleem oplossen**

Probleemoplossend denken en werken is het vermogen om een probleem te herkennen en een plan te bedenken om het betreffende probleem op te lossen

- **Sociale & Culturele vaardigheden**

Het effectief kunnen leren, werken en leven met mensen met een verschillende etnische, culturele of sociale achtergrond

- **Samenwerken**

Samenwerken is het gezamenlijk realiseren van een doel waarbij je anderen aanvult en ondersteunt

- **Communiceren**

Leerlingen moeten doelgericht boodschappen kunnen overbrengen en begrijpen. Ze moeten adequaat kunnen omgaan met verschillende communicatieve situaties en communicatiepartners. Ze moeten passende communicatiemiddelen kunnen hanteren en effectief gebruik kunnen maken van de mogelijkheden van ICT en technologie

- **Media Wijsheid**

Het geheel van kennis, vaardigheden en mentaliteit waarmee burgers zich bewust, kritisch en actief kunnen bewegen in een complexe, veranderlijke en fundamenteel gemedialiseerde wereld

- **ICT-basis vaardigheden**

Basiskennis is voorwaardelijk voor het goed kunnen omgaan met ICT. Leerlingen dienen de basisbegrippen en basisfuncties van computers en computernetwerken te kennen, hardware te kunnen aansluiten en bedienen, standaard kantoortoeepassingen te kunnen gebruiken en te kunnen werken met internet en softwareprogramma's. Ook is het van belang dat leerlingen op de hoogte zijn van en kunnen omgaan met beveiligings- en privacyaspecten

- **Informatie vaardigheden**

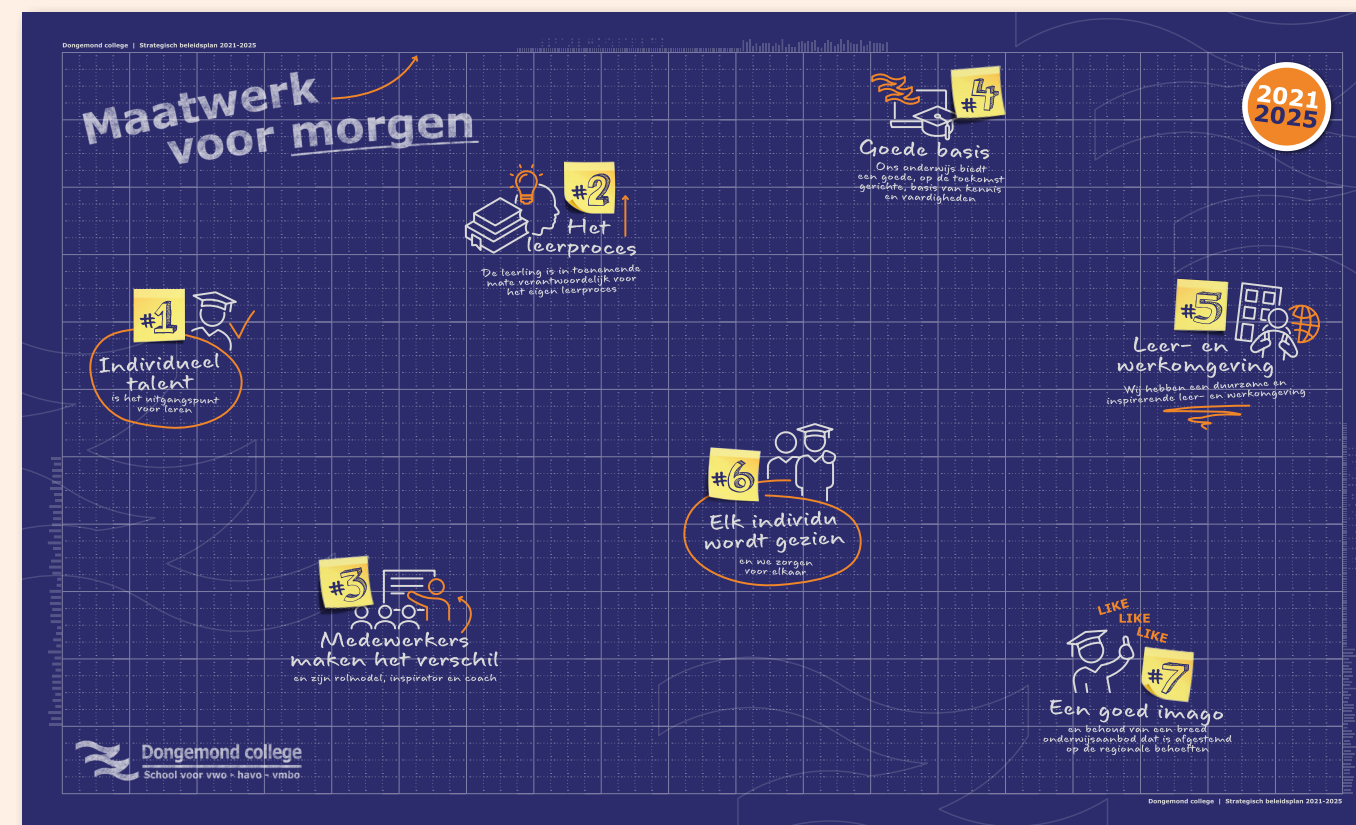
Deze vaardigheden hebben betrekking op het kunnen signaleren en analyseren van de informatiebehoefte. Leerlingen moeten leren om relevante informatie te kunnen zoeken, selecteren, verwerken, gebruiken en toepassen. Daarvoor het is het nodig dat ze een zoekvraag kunnen formuleren, trefwoorden kunnen generen, informatie kunnen beoordelen en de gevonden informatie kunnen organiseren

- **Computational thinking**

Leerlingen moeten problemen zodanig kunnen formuleren dat het mogelijk is om digitale toepassingen te gebruiken om de problemen op te lossen. Ook is het belangrijk dat leerlingen data logisch kunnen ordenen en analyseren. Daarnaast moeten leerlingen een keuze kunnen maken voor de beste stappen en bronnen om tot een oplossing te komen

Bijlage 2. Inspiratiebord.

In vijf gebouwen hangt het onderstaande inspiratiebord. Afmeting 200 cm x 120 cm. Medewerkers kunnen goede voorbeelden en ideeën met elkaar delen op dit bord. Het doel is dat het schoolplan een "levend" document blijft dat richting geeft aan ons handelen.





www.dongemondcollege.nl