

Schoolplan 2018-2022

zichtbaar leren

Inhoud

Inleiding

Missie, visie en motto

1 Ons onderwijs	4
1.1 De basis op orde	4
1.2 Het didactisch handelen	5
1.3 Pedagogisch handelen	6
1.4 Organisatorisch handelen	7
1.5 Leidinggeven aan leren verbeteren	8
2 Personeel	10
3 Begeleiding en ondersteuning	14
4 Overige terreinen	16
5 Kwaliteit	18

Bijlage 1: de totstandkoming van het Schoolplan 2018-2022

Inleiding

Het Staring College is een goede school!

Dat blijkt onder andere uit de onderwijsresultaten, uit de betrokkenheid van het personeel, uit de goede naam die de school in de regio heeft en uit de constructieve manier waarop medewerkers en leerlingen met elkaar omgaan. Het Staring College besteedt niet alleen veel aandacht aan de cognitieve ontwikkeling van de leerling, ook de sociale vorming en de ontwikkeling tot een zelfbewust en zelfstandig persoon die zijn bijdrage levert aan de samenleving vinden wij van het grootste belang. Het onderwijs dat wij in de loop van de jaren hebben ontwikkeld, onderwijs in de brede zin van het woord, is geborgd in de school. Dit schoolplan 2018-2022 beschrijft de ontwikkelrichting van de school, gekoppeld aan de ambities die de school heeft.

Met dit schoolplan en met de gesprekken die erover gevoerd zijn en zullen worden, willen we, de medewerkers van de school, gezamenlijk en planmatig werken aan de schoolontwikkeling. Ook willen we bevorderen dat we in de school eenzelfde taal spreken bij onderwijsontwikkeling. De kern van onze visie is dat het eigenaarschap van het leren zoveel mogelijk bij de leerling ligt. Daarmee is ook de ondertitel van het schoolplan toegelicht 'zichtbaar leren'.

De basis van het schoolplan is het onderwijshoofdstuk en daarom beginnen we daarmee. Dit hoofdstuk is ook, na uitgebreide voorbereidende besprekingen, als eerste geschreven en als uitgangspunt genomen bij de rest van het schoolplan.

Om het onderwijs te verzorgen is het personeel cruciaal en daarom gaan we in hoofdstuk 2 in op de personele aspecten. In hoofdstuk 3 beschrijven we de begeleiding en ondersteuning die nodig is om het onderwijs tot zijn recht te laten komen. Enkele belangrijke randvoorwaarden, die wezenlijk zijn voor het onderwijs en voor de continuïteit, komen in hoofdstuk 4 aan de orde. In hoofdstuk 5, het laatste hoofdstuk, besteden we aandacht aan de manier waarop we de kwaliteit van ons werk waarborgen en waar mogelijk verbeteren.

Al met al kunnen we vaststellen dat met de krachtige uitgangspositie van de school en met de stevige ambities om de school door te ontwikkelen het Staring College de toekomst met vertrouwen tegemoet kan zien.

Missie, visie en motto

Onze missie

Het Staring College is een openbare school waar iedereen zichzelf kan zijn en respect heeft voor elkaar. De veilige werksfeer en constructieve omgang van leerlingen en medewerkers onderling en met elkaar leggen de basis voor goed onderwijs.

Wij bereiden leerlingen voor op hun toekomst zodat zij zelfbewust hun weg vinden in de maatschappij. Wij leren onze leerlingen initiatief nemen, creativiteit te tonen en hun talenten en mogelijkheden te ontwikkelen.

De begeleiding van leerlingen en het onderwijs aan de leerlingen vormen een samenhangend geheel.

De school zoekt het contact met de samenleving en betreft maatschappelijke ontwikkelingen bij de ontwikkeling van leerlingen.

Het Staring College wil zoveel mogelijk leerlingen in het voedingsgebied onderwijs bieden. Daarom is het aanbod breed: vmbo, mavo, havo, atheneum- en gymnasium en een divers aanbod in niveaus en (keuze)vakken.

Het Staring College kenmerkt zich door:

- goed onderwijs dat er toe doet;
- uitstekende onderwijsresultaten;
- betrokken, deskundig en bevoegd personeel;
- een open en actieve houding.

Onze visie

Het eigenaarschap van het leren ligt zoveel mogelijk bij de leerling. We noemen dit zichtbaar leren. In de komende jaren blijven we onze aandacht richten op onderwijsontwikkeling en met name op het didactische proces. Een heldere opbouw van de les - doelgericht, activerend en met reflectie - is de basis voor zichtbaar leren. Bij zichtbaar leren krijgt de leerling meer zicht op en inzicht in zijn leren en bepaalt hij daardoor steeds meer zijn eigen leerproces. Hij is zich bij het leren bewust van de stappen die hij gemaakt heeft en van de stappen die nog volgen.

Onze begeleiding is erop gericht dat de leerling zich ontwikkelt als zelfstandig en verantwoordelijk persoon die zijn bijdrage levert aan de samenleving.

Ons motto

We geven uitdrukking aan de wijze waarop wij leerlingen tijdens de schoolloopbaan begeleiden met het motto 'Dichter bij de leerling'.

Het motto verwijst mede naar de dichter A.C.W. Staring (1767-1840) naar wie de school is vernoemd.

1 Ons onderwijs

Ambities

A. We zijn een school gericht op leren, ontwikkeling en groei.

B. Leren kenmerkt zich door drie kernwoorden: doelgericht, actief en reflectief.

C. Ons onderwijs kenmerkt zich door zichtbaar leren waarbij de leerling in toenemende mate eigenaar wordt van zijn/haar leerproces.

D. De docenten dragen het onderwijs. We zien de eigenheid van docenten binnen de kaders van het schoolplan als toegevoegde waarde. Initiatieven moedigen we aan.

Onze speerpunten

De kwaliteit van het onderwijs op het Staring College wordt voor het belangrijkste gedeelte bepaald door de les.

Als het lesgeven en het leren duidelijk zichtbaar zijn, is de kans groter dat leerlingen hun leren verbeteren. Wij zijn als docenten de hoofdrolspelers in het onderwijsproces, wij doen er in hoge mate toe. Dit betekent dat de kwaliteit van het didactisch en pedagogisch handelen voor ons een belangrijk aandachtspunt is. Bovendien heeft dit directe invloed op de leerlingresultaten. Alle inspanningen binnen de school zijn gericht op het versterken van de interactie tussen de leerling en ons.

Wij

- zijn beïnvloedend, zorgzaam en actief betrokken bij het leren
- zijn ons bewust van het denken en weten van de leerling
- kennen de doelen en succescriteria
- hebben een duidelijke invloed op het leerproces.
- staan open voor nieuwe ontwikkelingen, zodat wij de kennis, het begrip en de gedachten van de leerlingen kunnen opbouwen.

Voor de periode tot 2022 hebben wij een aantal speerpunten vastgesteld en ondergebracht in de ondergenoemde vijf aandachtsgebieden.

1.1 De basis op orde

1. Doorstroom van leerjaar 1 naar de examenklas

Het doorstroomrendement is een blijvend aandachtspunt. Wij kijken daarbij extra naar leerlingen uit het vmbo. De laatste jaren is duidelijk geworden dat interne doorstroom van leerlingen meer aandacht behoeft. In toenemende mate zien wij dat leerlingen het onderwijs op een bepaald niveau moeizaam kunnen volgen en hierdoor onvoldoende resultaat boeken.

Daarnaast zien wij dat het Staring College zich in toenemende mate a-typisch ontwikkelt. Met name de vmbo-basisberoepsgerichte leerweg is verhoudingsgewijs erg klein.

2. Goede examenresultaten

Onze leerlingen boeken goede examenresultaten. Zij kunnen veelal hun leerloopbaan zonder onnodige vertraging doorlopen. Leerlingen presteren op het niveau dat van hen verwacht mag worden. Ook voldoet de totale onderwijstijd voor de hele leerroute aan de norm.

Wij streven schoolbreed naar een slaagpercentage tussen de 90 en 95. Per vak willen we tot de 40% best presterende scholen in Nederland behoren.

Dit betekent een percentielscore van 60 of hoger. Wij willen goede slagingspercentages combineren met een hoog percentiel bij elk afzonderlijke vak. Bij het realiseren van bovengenoemde streefpercentages hebben wij oog voor specifieke omstandigheden die van invloed zijn en overleggen we over mogelijkheden om eventuele belemmeringen weg te nemen.

In de afgelopen jaren zijn de volgende resultaten behaald:

	2016	2017	2018
basisberoepsgerichte leerweg	100%	100%	100%
kaderberoepsgerichte leerweg	98%	97%	100%
mavo+	100%	97%	100%
mavo	94%	92%	90%
havo	96%	94%	92%
atheneum	94%	95%	91%
gymnasium	100%	100%	100%

De ingeslagen weg met examentrainingen, begeleiding en ondersteuning door het mentoraat willen we komende jaren uitbreiden en intensiveren. Uit de laatste tevredenheidsonderzoeken bij leerlingen, ouders en medewerkers blijkt dat wij de goede dingen doen om de basis op orde te houden.

1.2 Het didactisch handelen

Lesgeven is een complex proces, omdat er veel verschillende vaardigheden aan de orde zijn. Wij vinden onderzoek naar de effecten op ons onderwijs en op het leren van de leerling belangrijk. Om te komen tot goede leerresultaten is het leerproces enorm belangrijk. De komende jaren willen wij meer aandacht besteden aan het leerproces. Wij streven naar eigenaarschap van het leerproces bij de leerlingen. Wij leren leerlingen hun zelfstandigheid steeds verder te ontwikkelen, zodat zij zelfregulerend kunnen leren.

Bij al ons didactisch handelen richten wij ons op leerlinggedrag. Ons gedrag wordt gestuurd doordat wij een ontwikkeling willen zien in leerlingengedrag.

Het Staring College geeft de komende vier jaar prioriteit aan vier ontwikkelingen:

1. Doelgericht onderwijs

Wij vinden leerdoelen in elke les belangrijk. Wanneer de leerlingen weten wat het doel is en wat ze moeten bereiken, zijn ze eerder gefocust op hun taken en eigen leerproces. Zij weten dan waartoe hun inspanning gaat leiden en waarom het zinvol is om er energie in te steken. Leerlingen leren ook effectiever als zij weten wat zij moeten leren en waarom die kennis belangrijk is. Wij kijken terug op de doelen en gaan na in hoeverre de doelen behaald zijn. Wij herhalen de leerstof uit de afgelopen periode op basis van evaluatie van de doelen. Het leereffect bij de leerling is groter indien de monitoring gebruikt wordt bij een nieuwe lesvoorbereiding. Wij zien de leerresultaten en het werk van leerlingen als feedback op ons handelen. Leerlingen kunnen uiteindelijk de volgende vragen beantwoorden: Waar sta ik? Wat is het doel? Wat is mijn volgende stap.

2. Effectieve feedback

Feedback is uit te splitsen in een viertal niveaus.

a. Taakniveau:

Het geven van taakgerichte feedback helpt leerlingen hun leerdoel te bereiken. Het is krachtig als het meer op informatie is gericht, bijvoorbeeld goed of fout. Veelal dient het als opstapje voor een effectieve uitvoering van een taak.

b. Procesniveau:

Deze feedback is gericht op het leerproces. Het is gericht op het verbeteren van het dieper leren. Welke strategie is gebruikt? Wat is de verklaring voor het goede antwoord?

c. Zelfregulerend niveau:

Hierbij gaat het over hoe leerlingen hun taak monitoren, sturen en evalueren om het leerdoel te bereiken.

d. Persoonlijk niveau:

Dit gaat meestal om het complimenteren van leerlingen. Het is bewezen dat feedback op persoonlijk niveau het minst effectief is, omdat het niets zegt over de taak. Het is wel belangrijke feedback als het gaat om het welbevinden van de leerling.

Wij willen de komende jaren meer aandacht geven aan de procesgerichte feedback en feedback op zelfregulerend niveau.

Leerprocesgerichte feedback heeft sterke effecten op leerresultaten. De reactie is gerelateerd aan het leerdoel en zegt iets over het ontwikkelingsproces van de leerling. In de ideale situatie krijgt een leerling gedurende het werken aan een onderdeel of hoofdstuk tussentijdse feedback (ook wel formatieve feedback genoemd). Deze feedback kan de leerling verwerken om een beter eindresultaat te halen. In plaats van te benoemen wat leerlingen fout doen of alleen complimenten te geven wanneer iets goed is, stimuleren wij in deze fase de leerling om een probleem te analyseren of op te lossen. Open vragen helpen om het denkproces van de leerling te bevorderen. De feedback is effectief wanneer de leerling achteraf de volgende vragen kan beantwoorden: Hoe doe ik het tot nu toe? Welke voortgang heb ik gaandeweg gemaakt richting dat resultaat?

3. Actieve houding van de leerling

Kennis beklijft beter en levert een hoger leerrendement op als de leerlingen actief betrokken zijn bij het onderwijs. Kunnen samenwerken en een onderzoekende houding zijn noodzakelijk voor een goede voorbereiding op het vervolgonderwijs. Met onderzoekend leren als activerende werkvorm, zoals bij WON, stimuleren wij leerlingen om zelf actief kennis te vergaren, vragen te stellen, onderzoek te doen en tot oplossingen te komen. Door samen de leerstof te verwerken, dagen leerlingen elkaar uit in het geven van uitleg en het formuleren van gedachten. De leerstof krijgt door deze persoonlijke bewerking meer betekenis en beklijft beter. Komende jaren willen wij de inzet van activerende werkvormen, met het accent op onderzoekend en samenwerkend leren, uitbreiden. Scrummen is daarbij een optie die past in het vergroten van het didactisch repertoire. Het doel is een actieve leerling in en buiten de les. Effectieve feedback op het leerproces kan de actieve houding van de leerling bevorderen.

4. Leerstrategieën

Wij zetten ons in om leerstrategieën goed onder de aandacht te brengen. Het doel is dat leerlingen het vermogen ontwikkelen om het eigen leren goed te organiseren, te beoordelen en zo nodig bij te sturen. Dit vereist zelfregulerend lerend vermogen. Leerstrategieën stellen de leerling in staat het eigen leerproces te sturen en de eigen motivatie om te leren op peil te houden.

Er zijn meerdere leerstrategieën die erg effectief zijn, zoals doelen stellen, zelfmonitoren, concentreren en doelbewust oefenen.

Enkele andere strategieën met een bovengemiddeld effect zijn:

- Ordenen en aanpassen
- Gevolgen bepalen
- Zelfinstructie en zelfevaluatie
- Hulp zoeken bij een klasgenoot
- Aantekeningen maken

1.3 Pedagogisch handelen

Leren vergt inspanning en dit vraagt om motivatie en betrokkenheid. Wij vinden een positief pedagogisch klimaat een voorwaarde voor leerlingen om te leren.

Voor alle leerlingen zijn verbondenheid, competentie en autonomie drie basisbehoeftes. Er is dan meer welbevinden, motivatie, inzet en zin in leren bij leerlingen.

Deze basisbehoeftes laten zich vanuit het perspectief van leerlingen kort omschrijven als:

- de behoefte aan verbondenheid: "anderen waarderen mij en willen met mij omgaan",
- de behoefte aan autonomie: "ik kan het zelf, hoewel niet altijd alleen",
- de behoefte aan competentie: "ik heb vertrouwen en plezier in eigen kunnen".

Lerende school

Wij willen een lerende school zijn in een lerende omgeving. Wij zijn ervan overtuigd dat elke leerling een groot lerend vermogen heeft, maar dat daaraan ook een bovengrens zit. De overtuiging dat je nooit kunt weten hoe hoog de lat kan liggen, stimuleert het leren! Zolang leerlingen gemotiveerd blijven om te leren, blijkt die lat steeds weer een stukje hoger te kunnen liggen. Leren is voor leerlingen vaak hard werken.

Wij hebben hoge verwachtingen en spreken deze uit. Hierdoor beïnvloeden wij de werkelijkheid: de leerling gaat meer in zichzelf geloven, meer zijn best doen, en die grotere inspanning leidt tot een beter resultaat. In een groei-mindset is feedback ondersteunend en een blijk van betrokkenheid en verbinding.

Wij hebben invloed op de motivatie van leerlingen.

Bij goed leren zijn drie aspecten belangrijk: efficiënt, effectief en succeservaring. Indien de stappen in het leerproces precies groot genoeg zijn, ontstaat een succeservaring. Het resultaat op de taak, dat gaandeweg duidelijk wordt, is in zichzelf een belonende factor voor leerlingen. Maar om gemotiveerd te raken voor de taak hebben leerlingen allereerst kennis nodig over wat er van ze verwacht wordt. Het benoemen van het doel van een activiteit (het 'wat'), waarom deze activiteit belangrijk is (het 'waartoe') en de manier waarop eraan gewerkt zal gaan worden ('het hoe') is een essentiële eerste stap. Voor het actief uitvoeren van een taak is het verder nodig dat leerlingen er vertrouwen in hebben dat zij het gevraagde ook daadwerkelijk tot een goed eind kunnen brengen. Zijn de taken te groot, dan raakt een leerling gedemotiveerd; zijn de taken te klein, dan raakt een leerling verveeld. Maar als een leerling succes ervaart doordat hij door inspanning iets beheerst wat hij/zij daarvoor nog niet kon, dan voelt de leerling voldoening – en dát motiveert.

Inzichten over een statische (fixed) mindset en een groei-mindset (growth mindset) gebruiken wij om leerlingen te ondersteunen. We willen ons bekwamen in feedback gericht op aanpak, proces en inspanning in plaats van feedback gericht op intelligentie of aangeboren vaardigheden. Dit leidt ertoe dat leerlingen groeien in hun zelfvertrouwen en verantwoordelijkheid weten te nemen voor hun eigen leren.

Betekenis voor medewerkers

Groeigerichte aandacht betekent ook dat dit gevolgen heeft voor onze gesprekken over leerlingen tijdens leerlingbesprekingen en rapportvergaderingen.

Openheid over onze resultaten en die van leerlingen hoort erbij. Adequate feedback is niet beoordelend, maar is spiegelend, adviserend, uitnodigend om een vervolgstap te zetten. Feedback die afkomstig is van leerlingen aan de hand van een vragenlijst, collega's bij collegiale consultatie of leidinggevenden die een les komen bijwonen, kan veelal goed gebruikt worden.

Het is vanzelfsprekend dat een lerende cultuur op school verder gaat dan pedagogisch en didactisch handelen. Wij streven in ons beroep ook steeds naar verbetering.

1.4 Organisatorisch handelen

De afgelopen jaren heeft onze school een sterke groei meegemaakt. Het is goed om te merken dat het Staring College voor veel leerlingen een goede en plezierige school is. De groei van het aantal leerlingen heeft gezorgd voor krapte op de locaties Beukenlaan en Lochem.

Een gevolg daarvan is dat het veel inspanning kost om de lessen op de gewenste wijze te plaatsen. Tussenuren en veel lokaalwisselingen zijn daarvan het gevolg. Het dagelijks organisatorisch handelen wordt in sterke mate beïnvloed door dit gegeven. Meer ruimte op de locaties zal zorgen voor afname van deze problematiek.

Teams en vakgroepen

Onze organisatie is gebaseerd op het leren van de leerlingen. Leerlingen doorlopen de school van brugklas naar examenklas. In onze school willen we daarmee rekening houden. Aandacht voor de doorgaande leerlijnen en begeleiding staan bij ons voorop. De samenstelling van de teams hebben wij gebaseerd op de mentorgroepen. De organisatie van de vakgroepen (secties) is bij ons gebaseerd op de vakkenstructuur binnen onze school. De komende periode van het schoolplan willen wij de juiste balans zoeken tussen teams en vakgroepen. Overleg over didactisch en pedagogisch handelen en vakinhoud staat centraal. Wij willen de kansen benutten om een lerende school te zijn in een lerende omgeving.

Dalend leerlingenaantal

Leerlingen van een groot aantal basisscholen stromen jaarlijks onze school binnen. Wij plaatsen hen zo goed mogelijk, op basis van het advies van de basisschool. Het percentage vmbo-leerlingen daalt de laatste jaren gestaag. Mavo (vmbo-gt) vormt hierop een uitzondering. Door organisatorische knelpunten als gevolg van deze daling en de krimp, zoeken we een passend alternatief in de onderbouw met meer flexibiliteit. Daarbinnen proberen we zoveel als mogelijk recht te doen aan het niveau van de leerling. Dat betekent dat we kijken naar concentratie van het vmbo-onderwijs op één locatie en naar een aanpassing van het curriculum van leerjaar 1 en 2 vmbo.

1.5 Leidinggeven aan leren verbeteren

Onze opdracht is het leren verbeteren. Wij willen dat onze leerlingen goed toegerust zijn op de toekomst in een blijvend lerende omgeving in de maatschappij. Wij spelen als schoolleiders een sleutelrol bij het waarmaken van deze opdracht.

Onderwijskundig leiderschap

Leiderschap in het Staring College wordt onderwijskundig leiderschap wanneer het leiderschap is gericht op het optimaliseren van het onderwijsleerproces in onze school. Onderwijskundig leiderschap is gericht op het leren in de school en de opbrengsten van leren. Het leren verbeteren. Het gaat om de interactie tussen het onderwijzen door de docent en het leren van de leerling. Hierbij gaat het in de eerste plaats om het leren van de leerlingen. In het verlengde daarvan gaat het evenzeer om het leren van docenten, schoolleiders en alle andere betrokkenen bij onze school. Wij als onderwijskundige leiders ontwikkelen een visie voor onze school in samenspraak met ons team. Wij dragen deze visie uit en verwachten van onze medewerkers dat zij deze visie te delen. De overtuigingen, structuren en activiteiten in het Staring College zijn erop gericht om de doelen te bereiken die behoren bij de gedeelde visie. Wij zijn sterk gericht op het primaire proces. Wij inspireren doordat we veel aandacht hebben voor de ontwikkeling van onze medewerkers en doordat we duidelijk weten en communiceren waar we naartoe willen met het onderwijs. Hierbij zetten we de kwaliteiten van onze medewerkers zo goed mogelijk in. Wij stimuleren daarbij het leren van elkaar.

Voor een duurzame verandering en om invoering van nieuwe werkwijzen in klassen op onze school te realiseren, is het nodig om een concrete gedragsverandering in het onderwijsleerproces in gang te zetten en gaande te houden. Wij betrekken de medewerkers op een actieve wijze bij de realisatie van onze opdracht.

Onderwijskundig leiderschap draagt bij aan doelgericht en duurzaam leren door docenten en veranderen van onderwijsgedrag in de school, met als opbrengst het beter leren door de leerlingen.

Monitoren onderwijsontwikkeling

Wij vinden een monitoring van het proces 'leren verbeteren' vanzelfsprekend. Verschillende acties horen daarbij:

- Jaarlijks lesbezoeken per team. De opbrengst delen wij in elk team om het reflecteren op ons handelen te bevorderen
- Lesbezoeken in het kader van collegiale consultatie
- Kortdurende lesbezoeken, zogenaamde flitsbezoeken, ter ondersteuning van de individuele reflectie op een ingezette verbeteractie
- Permanente aandacht voor afstemming, overleg in zowel teams als secties
- Scholing, bij voorkeur intern

Met de monitoring willen wij zowel een kwantitatieve als een kwalitatieve ontwikkeling volgen. Het accent zal liggen op de kwalitatieve ontwikkeling. Een terugkerende impactcyclus zullen wij binnen onze school stimuleren.

2 Personeel

Ambities

- E. We zijn een school gericht op leren, ontwikkeling en groei. Dat betekent dat medewerkers op de hoogte zijn van de hoofdlijnen van de onderwijsambities van de school, medewerkers werken actief aan het realiseren van de ambities en voeren hierover regelmatig het gesprek.
- F. Bij het bereiken van doelstellingen van de school staat de constructieve dialoog voorop.
- G. De omstandigheden waaronder de medewerkers van het Staring College werken, leiden tot een tevredenheid die op of boven het landelijk gemiddelde ligt.
- H. De krimp wordt opgevangen via natuurlijk verloop en met een goede planning en sturing.

2.1 Schooldoelstellingen en personeel

De gerichtheid van de school op leren, ontwikkeling en groei geldt ook het personeel. Wij doen dat zelfbewust vanuit het besef dat we goed onderwijs geven en vanuit het besef dat het altijd beter kan. De onderwijsresultaten zoals die door de inspectie worden gepresenteerd, zijn bijzonder goed. Daar mogen we als medewerkers trots op zijn. Het is comfortabel om vanuit deze positie te werken aan verbeteringen. Dat betekent inspelen op nieuwe ontwikkelingen (bijvoorbeeld maatschappelijk en technisch) en gebruik maken van nieuwe (wetenschappelijke) inzichten. We vinden het belangrijk dat iedere medewerker daaraan zijn bijdrage levert. Uiteraard heeft deze bijdrage een sterke relatie met de functie van de medewerker en zijn positie in de school.

Leidend bij het nastreven van verbeteringen zijn de ambities van de school en dus ook de ambities zoals ze in dit schoolplan staan. Een medewerker van het Staring College weet wat de hoofdlijnen van de ambities zijn. Dit versterkt immers de identiteit van de school en daarom vinden we het ook belangrijk en normaal dat iedere collega zich inzet voor het versterken van de identiteit van de school. Het vloeit voort uit de maatschappelijke opdracht die we hebben en helpt bovendien bij het realiseren van de doelstellingen en ambities van de school.

Vervolgens komt de actie. Niet alles hoeft meteen en tegelijk. Niet alles hoeft vooraf zijn uitgedacht en gepland. Er is geen vinkenlijstje dat systematisch moet worden afgewerkt. Het helpt om gewoon te beginnen door een onderwerp te kiezen, niet te groot in omvang, en daarbij het doel te bepalen. De uitkomst, het resultaat, hoeft niet van tevoren vast te liggen en met harde cijfers meetbaar te zijn. Onderdeel van het ontwikkelplan kan juist zijn dat onderweg de beste uitkomst duidelijk wordt. Heel vaak is er dus geen stip op de horizon gezet. Wel is gekozen welke zee bevaren wordt en vervolgens bepalen de reizigers tijdens de reis de precieze bestemming. We volgen de weg van doelgerichte geleidelijkheid. Vaak zal samenwerken met andere collega's aan hetzelfde onderwerp meerwaarde hebben. Om het werkbaar te houden kan de groep beter niet groter zijn dan ongeveer zes personen. De afdelingsleiders spelen in hun afdeling bij de ontwikkelingen een cruciale rol. Zij stimuleren de ontwikkelingen, brengen mensen en onderwerpen bij elkaar, gaan serieus in op initiatieven en nieuwe ideeën en zij helpen bij het scheppen van voorwaarden.

In de afgelopen jaren is het ons steeds vaker gelukt om in school het gesprek over onderwijsinhoudelijke zaken te laten gaan. Natuurlijk moeten soms ook andere zaken besproken worden, maar vooral het gesprek over onderwijs is positief ontvangen. Daarbij gaat het meestal niet om formele gesprekken (bijvoorbeeld functioneringsgesprekken) maar gesprekken in de wandelgangen, in kleine werkgroepen, etc. Logisch, want onderwijs bindt en motiveert ons. We verwachten ook dat iedereen open staat voor leren, ontwikkeling en groei. Proactief handelen, het denken in mogelijkheden en initiatief nemen krijgt wordt aangemoedigd.

In de school zijn veel kwaliteiten aanwezig. Deze kwaliteiten kunnen ook vaak worden ingezet bij ontwikkelprocessen. Collega's kunnen van elkaar leren, elkaar inspireren en door samenwerking elkaar versterken. De afdelingsleiders zullen hierbij vanuit het overzicht dat zij hebben een verbindende rol spelen. In andere situaties kan externe ondersteuning, zoals scholing, training, coaching, helpend zijn. In dat geval wordt gezocht naar ondersteuning die past bij de ambities van de school en aansluit bij de schoolcultuur. In dit verband maakt men wel het onderscheid tussen formeel leren (bijvoorbeeld scholing voor een diploma of certificaat), non-formeel leren (workshops, intervisie gericht op ontwikkeling) en informeel leren (leerervaringen die min of meer toevallig ontstaan tijdens het werk en het leven). Een combinatie van non-formeel en informeel leren blijkt in de praktijk het meest op te brengen voor medewerkers als het leren, ontwikkeling en groei betreft. Scholing en scholingsbeleid zal ondersteunend aan deze aanpak zijn.

In de afgelopen jaren volgden we in veel gevallen niet alle formele stappen van de regeling gesprekkencyclus. We richtten ons veel meer op de bedoeling van de regeling, het realiseren van de schooldoelstellingen. Daarom willen we de regeling gesprekkencyclus in de komende jaren aanpassen. Het gaat er in de basis om dat iedere medewerker zich bewust is van wat zijn werk inhoudt, zich actief inzet om zijn werk goed te doen en bereid is te laten zien en te vertellen hoe hij dat doet.

2.2 De constructieve dialoog

Bij het laatste bezoek van de onderwijsinspectie aan onze school in maart 2017 waren de inspecteurs complimenteus over de constructieve manier waarop medewerkers en leerlingen met elkaar omgaan. Wij koesteren deze constructieve dialoog. Het helpt ons bij het samenwerken en draagt overduidelijk bij aan een prettige werksfeer en een veilige leeromgeving. In een goed gesprek kan veel worden bereikt. Toch zijn op allerlei terreinen regelingen, regels en afspraken nodig of op z'n minst onvermijdelijk. Dat laat onverlet dat de bereidheid om met elkaar in gesprek te gaan centraal staat.

In veel gesprekken speelt feedback een rol. In hoofdstuk 1.2 is al ingegaan op vier verschillende niveaus van feedback bij het didactische proces. Meer in het algemeen is het niet eenvoudig om effectieve feedback te geven. Ook het goed omgaan met feedback die je ontvangt is niet altijd makkelijk. Overigens is feedback geen doel op zich. Het gaat uiteindelijk om de reflectie die door feedback teweeg wordt gebracht. Bij de leerling, bij je collega of bij jezelf. De basis van het geven van feedback is simpel: wees vriendelijk en duidelijk. De uitvoering is uiterst lastig. Vriendelijk blijven leidt er makkelijk toe dat de boodschap ondergesneeuwd raakt. Vriendelijk zijn past ook in het behouden van een prettige werkrelatie. Duidelijk zijn vergt allereerst dat je zelf scherp voor ogen hebt wat de kern is van de feedback die je wilt geven. Vervolgens is het de kunst de feedback zo te formuleren dat het gewenste effect ontstaat.

Het aangaan van de interactie heeft alles te maken met communiceren. Omdat het begrip communicatie in veel betekenissen wordt gebruikt, geven we hier een duiding van de communicatie die we graag zien binnen het Staring College. Communicatie komt van twee kanten. Beide kanten leveren een inspanning aan de communicatie. Niet alles hoeft gecommuniceerd te worden. Er dient ook een basis van vertrouwen te zijn dat medewerkers binnen hun vakgebied de juiste dingen doen en communiceren over datgene wat breder bekend moet zijn.

Ondanks alle goede intenties is het onvermijdelijk dat in een school met ruim tweeduizend leerlingen en meer dan tweehonderd medewerkers verschillen van inzicht voorkomen en soms conflicten ontstaan. Dit is normaal. Bepalend voor de kwaliteit van de relatie is de inspanning van betrokkenen een oplossing te vinden om het verschil van inzicht of conflict uit te spreken.

Het is de intentie om met het opstellen van een professioneel statuut een bijdrage te leveren aan de constructieve dialoog. De kern van een professioneel statuut is dat het gesprek gevoerd wordt over het realiseren van de schooldoelstellingen. Belangrijk aandachtspunt is dat medewerkers betrokken worden bij ontwikkelingen en bij het opstellen van nieuw beleid. Ook gebruiken we inspraak en ideeën van leerlingen en ouders voor de evaluatie en ontwikkeling van ons onderwijs. De schoolleiding werkt vanuit een duidelijke taakverdeling, eveneens beschreven in het professioneel statuut, waardoor de medewerkers goed weten wat zij van hun afdelingsleider, van de directeur onderwijs en van de bestuurder mogen verwachten.

De constructieve dialoog zal ook gevoerd worden over de werkdruk in de school, voor velen een punt van belang. De manier waarop werkdruk wordt ervaren verschilt van persoon tot persoon. Werkdruk is een veelkoppig monster. Wat voor de één een bron van stress is (bijvoorbeeld een werkweek), is voor de ander de mooiste activiteit van het jaar. Waar de ene persoon weinig druk ervaart (het corrigeren van toetsen) is voor de ander elke deadline een race tegen de klok. Wat voor de één een ontspannen bezigheid is (vergaderen) is voor de ander per definitie een bron van ergernis. Een uniforme aanpak van werkdruk is daarom niet mogelijk.

Het verkennen van oplossingen zal veelal in individuele gesprekken gebeuren (of in gesprekken met een groepje collega's die op hetzelfde punt werkdruk ervaren). Het begin van dergelijke gesprekken is de erkenning van werkdruk. Wonderen kunnen niet verwacht worden, begrip en deeloplossingen wel. Een bewezen effectieve aanpak is het ruimte geven aan de professionaliteit. In voorkomende gevallen kan verkend worden of de ruimte die er is wordt gebruikt. Het gaat erom de kwaliteiten van de medewerker optimaal in te zetten. Het gezamenlijk zoeken naar oplossingen door medewerker en schoolleiding is een belangrijke succesfactor.

Het zoeken naar oplossingen voor de werkdruk vindt plaats binnen de kaders van het taakbeleid. Er zijn geen voornemens het taakbeleid aan te passen.

Tot slot nog een opmerking over de afdeling personeelszaken. Bij het realiseren van de ambities van dit schoolplan kan personeelszaken ook een ondersteunende rol spelen. In die zin zal de afdeling worden versterkt.

2.3 Tevredenheid

Tevredenheid is belangrijk om gemotiveerd je werk te kunnen doen en levert daarmee ook een bijdrage aan goed onderwijs. Het nastreven van tevredenheid is dus geen doel op zich, maar een gezamenlijke verantwoordelijkheid van medewerkers van de school. Het nastreven van tevredenheid kenmerkt zich door wederkerigheid. Aspecten als anderen feedback geven, heldere grenzen stellen horen daarbij. Maar ook het reflecteren op je eigen tevredenheid en het accepteren van grenzen van anderen is belangrijk. Van de schoolleiding mag verwacht worden hierin een voorbeeldfunctie te vervullen.

Het medewerkers tevredenheidsonderzoek in 2016 heeft duidelijk gemaakt dat op het gebied van de (lokale)roosters, de kwaliteit van de ICT-voorzieningen en goede communicatie duidelijke verbeteringen gewenst zijn. De schoolleiding zet zich hier voor in. Tegelijk zijn realistische verwachtingen van belang. Zo lang er krapte is in de gebouwen, met name in de hoofdlocatie in Lochem, zijn de mogelijkheden om het (lokale)rooster te verbeteren begrensd. Ook de vaak beperkte beschikbaarheid van medewerkers heeft een ongunstige uitwerking op de kwaliteit van de roosters. Deze randvoorwaarden zijn moeilijk beïnvloedbaar. Bij de ICT-voorzieningen zijn het vooral ook de beschikbare financiële middelen die de mogelijkheden beperken. Een aspect van betere communicatie is onder andere dat over dergelijke begrenzingen en de bijbehorende verwachtingen helder wordt gecommuniceerd. De schoolleiding wil uiterlijk in schooljaar 2021-2022 extern een tevredenheidsonderzoek laten uitvoeren met een landelijke benchmark.

2.4 Krimp

Ook al is de exacte omvang van de krimp moeilijk te voorspellen, dat het aantal leerlingen in de komende jaren fors afneemt, is zeker. In de periode van 2018 tot 2030 wordt gerekend op 25% tot 30% minder leerlingen, een daling van ruim 2000 leerlingen naar 1400 à 1500.

De forse implicaties voor huisvesting en financiën komen in hoofdstuk 4 aan de orde.

De gevolgen voor het personeel zijn eveneens groot. Globaal krimpt het personeelsbestand mee met het aantal leerlingen. Om de krimp van personeel mogelijk te maken, is het noodzakelijk dat de school niet te veel verplichtingen op personeel gebied heeft. Daarom wordt al jarenlang een strategische personeelsplanning gemaakt (SPP) waarmee gestuurd kan worden op de juiste omvang en samenstelling van het personeelsbestand. Dit sturen gebeurt met een flexibele schil, medewerkers met een tijdelijke aanstelling, en is een complexe zaak. Te veel personeel in vaste dienst leidt tot financiële tekorten, een onnodig grote flexibele schil leidt tot teveel wisselingen en tot kwaliteitsverlies omdat goed functionerende medewerkers niet kunnen worden vastgehouden.

Gegeven deze complexiteit is er nu een aanpak ontstaan waarin we met prognoses van instroom in leerjaar 1, prognoses van doorstroom van onze eigen leerlingen en de personele gegevens met behulp van ons formatieprogramma FOLETA een redelijk goede strategische personeelsplanning kunnen maken. Nog steeds wijst deze planning erop dat in de toekomst geen gedwongen ontslagen nodig zullen zijn. Het is vanzelfsprekend dat dit belang de hoogste prioriteit heeft.

Adequaat inspelen op de strategische personeelsplanning betekent dat de flexibele schil de juiste grootte en samenstelling heeft. Om voor eigen en toekomstig personeel duidelijkheid te geven over de perspectieven wordt in 2018 benoemingsbeleid ontwikkeld. Ook het toekennen van LB-, LC- en LD-benoemingen zal onderdeel uitmaken van dit beleid. Verder zal in het schooljaar 2018-2019 een (sober) seniorenbeleid worden ontwikkeld en de samenwerking met scholen in de regio worden onderzocht bijvoorbeeld om tot vrijwillige mobiliteit te komen.

Nog niet genoemd, maar wel aan de orde is het feit dat de strategische personeelsplanning ook de schoolleiding en het OOP aangaat. Ook deze categorieën krimpen mee met het aantal leerlingen. Bijzonder aspect hierbij is wel dat sommige werkzaamheden gedaan moeten worden onafhankelijk van het aantal leerlingen. Of er 150 of 220 aanwezigen op een ouderavond zijn, een conciërge zal aanwezig moeten zijn om het gebouw te openen en te sluiten. Op bepaalde terreinen zoeken we oplossingen om efficiënter te werken door samen te werken en expertise te delen met scholen in de regio. Zo is bijvoorbeeld de eerste gezamenlijke aanbesteding met een collega-school inmiddels een feit.

Periodiek geven we informatie aan alle collega's over de stand van zaken ten aanzien van de krimp. Vanaf 2018 gebeurt dat niet alleen in algemene zin, maar ook op sectieniveau. We hechten eraan open en transparant te zijn over de gegevens. Bij mogelijke knelpunten zal gezamenlijk naar een oplossing worden gezocht.

3 Begeleiding en ondersteuning

Ambities

- I. We zijn een school gericht op leren, ontwikkeling en groei. Dat betekent dat de zorgcoördinatoren en docenten de verbinding leggen tussen de specifieke ondersteuningsbehoefte van een leerling en het onderwijsproces in de klas.
- J. Medewerkers voelen zich betrokken bij de begeleiding en ondersteuning die het Staring College biedt en zijn competent hieraan uitvoering te geven.
- K. De zorgcoördinatoren hebben een proactieve rol naar relevante externe partners als het samenwerkingsverband Slinge Berkel en gemeenten.

3.1 Zorg in de klas

Het concept 'zorg in de klas' gaat er vanuit dat de docent in de klas basisbegeleiding geeft en dat hij daarvoor over de benodigde kennis en vaardigheden beschikt. Het zorgcoördinaat speelt een ondersteunende rol. Leerlingen met zorgsignalen die direct gerelateerd zijn aan het proces in de klas (concentratie, het beheersen van impulsen, flexibel zijn en prioriteiten stellen) worden in overleg met ouders getest met neuropsychologische screeningstesten.

Wanneer deze ambitie is gerealiseerd, zijn onder andere de volgende zaken zichtbaar binnen de school:

- We zijn gericht op leren, ontwikkeling en groei bij de begeleiding en ondersteuning van leerlingen
- We zijn reflectief bij het ontvangen van feedback en effectief bij het geven van feedback
- Het zorgcoördinaat stimuleert differentiatie in klas door middel van een breder repertoire aan onderwijsmaterialen (relevante screeningsinstrumenten worden aangeschaft)
- De zorgcoördinatoren weten welke onderwijsmaterialen er zijn om de beginsituatie in kaart te brengen
- De zorgcoördinatoren hebben de mentoren geïnformeerd en vertrouwd gemaakt met de voor hen relevante documenten om de startsituatie van de leerling helder in kaart te brengen
- De (probleem-)analyse is meetbaarder en concreter geformuleerd
- Leerlingen worden sneller doorverwezen voor uitgebreid (neuro)psychologisch onderzoek indien daar aanleiding toe is
- Adviezen worden meer handelingsgericht, waardoor zowel de leerling als docent worden aangesproken op haalbare resultaten en niet overvraagd worden
- De ontwikkelingsperspectieven worden meer handelingsgericht
- Het Staring College slaagt erin onderwijsmaterialen meer en beter in te zetten voor de begeleiding en ondersteuning.

3.2 Betrokkenheid en competenties

In de Uitvoeringsregelingen bij het Schoolondersteuningsprofiel staat beschreven hoe wij als school omgaan met belangrijke zorgonderwerpen als pestbeleid, de code kindermishandeling en dyslexie. Naast het feit dat het belangrijk is dat de afspraken en protocollen vastgelegd zijn, is het van belang dat het beleid leeft bij medewerkers en zij competent zijn hieraan uitvoering te geven.

Wanneer deze ambitie is gerealiseerd, zijn onder andere de volgende zaken zichtbaar binnen de school:

- Zorgcoördinatoren stemmen het ontwikkelen van zorgbeleid af met medewerkers en leerlingen
- Zorgcoördinatoren presenteren nieuw beleid en nieuwe ontwikkelingen op een levendige manier voor de medewerkers waardoor zij zorgonderwerpen ook betrekken bij hun handelen
- Van de specifieke taken en kwaliteiten van OOP-ers bij de begeleiding en ondersteuning wordt herkenbaar gebruik gemaakt. Hun bekwaamheid wordt waar nodig vergroot.

- Zorgcoördinatoren en leerlingbegeleiders bespreken het zorgbeleid en zorgcoördinatoren coachen de leerlingbegeleiders proactief waar nodig.

3.3 Proactieve zorgcoördinatoren

De gemeenten zijn eindverantwoordelijk voor de jeugdzorg. Hoe zaken daar zijn geregeld, heeft rechtstreeks invloed op (hulpverlenings)trajecten of de bekostiging ervan.

Ook het samenwerkingsverband Slinge Berkel, waarvan het Staring College onderdeel uitmaakt, heeft een grote verantwoordelijkheid in het vormgeven van de zorg in het voortgezet onderwijs in de regio.

Door proactief deel te nemen aan overleg en activiteiten kunnen we meedenken bij ontwikkelingen zodat deze ook passend voor het Staring College zijn.

Wanneer deze ambitie is gerealiseerd, zijn onder andere de volgende zaken zichtbaar binnen de school:

- Zorgcoördinatoren nemen deel aan relevante werkgroepen en helpen mee producten te ontwikkelen die de zorg van de school ten goede komen
- Het zorgcoördinaat helpt het samenwerkingsverband te pionieren en expertise te ontwikkelen met betrekking tot zorgonderwerpen die relevant zijn binnen het beleid van het Staring College (bijvoorbeeld talentonderwijs)
- Samenwerkingsovereenkomsten, samenwerkingsdocumenten en/of protocollen worden onderling afgestemd en gezamenlijk opgesteld.

4 Overige terreinen

Ambities

L. De ict-voorzieningen bieden een goede ondersteuning van het onderwijs en de organisatie.

M. In 2020 is de unilocatie in Borculo gerealiseerd

N. De financiële situatie van de school is structureel gezond

4.1 ICT-toepassingen en ICT-voorzieningen

ICT heeft in de school een belangrijke rol in onderwijskundige toepassingen en bij de uitvoering van administratieve en organisatorische zaken. Op beide terreinen is voldoende beschikbaarheid, goede betrouwbaarheid en voldoende capaciteit van apparaten, software en verbindingen van groot belang. Het dient de voortgang van het onderwijs en de onderwijsontwikkelingen en ICT-toepassingen hebben de potentie om het onderwijs eigentijds, actueel en motiverend te maken. Voor de administratie en organisatie van de school is de noodzaak van goed en snel werkende ICT-voorzieningen evident. Zonder dat is werken onmogelijk.

Om diverse redenen is in de afgelopen jaren achterstand opgelopen bij het up-to-date houden van de ICT-voorzieningen. Inmiddels wordt deze achterstand deels ingelopen en is ICT-beleid in ontwikkeling dat in de eerste helft van het schooljaar 2018-2019 tot besluitvorming moet leiden. Aspecten die aandacht krijgen in het te ontwikkelen beleid zijn:

- Voldoende beschikbaarheid van ICT-voorzieningen
- Betrouwbaarheid van de voorzieningen, zowel in technische zin als ten aanzien van privacy
- Capaciteit (snelheid) van de verbindingen
- Uniforme voorzieningen in lokalen
- Continuïteit op langere termijn
- Ondersteuning van het iPad-onderwijs op locatie Herenlaan
- Digitalisering van het onderwijs monitoren. De verwachting is momenteel dat laptoponderwijs de toekomst heeft. Op korte termijn zal het Staring College niet overstappen op gedigitaliseerd onderwijs. Goede (adaptieve) content is onvoldoende voorhanden. De ontwikkelingen en alternatieven worden gemonitord.

4.2 Unilocatie in Borculo

Al geruime tijd streeft het Staring College ernaar om het onderwijs van de locaties Beukenlaan en Herenlaan onder te brengen op een unilocatie in de bebouwde kom van Borculo.

In mei 2018 heeft de raad van de gemeente Berkelland een krediet beschikbaar gesteld om een onderzoek uit te voeren naar de drie varianten: renovatie en uitbreiding van de locatie Beukenlaan, nieuwbouw aan de Beukenlaan en nieuwbouw op een andere plek in de bebouwde kom van Borculo. De resultaten van het onderzoek zijn in het najaar van 2018 bekend. Vervolgens zal het gemeentebestuur een keuze maken en tot besluitvorming komen. Het streven is om in 2020 de bouw af te ronden. Met de beoogde unilocatie is eerst en vooral het beroepsonderwijs gebaat. Het beroepsonderwijs wordt dan gegeven op een goed bereikbare plek in een eigentijds gebouw met moderne voorzieningen. Dat vergroot de aantrekkelijkheid van het beroepsonderwijs. Dat is zeer gewenst gezien de maatschappelijke druk op het vmbo, terwijl er in de regio een tekort aan met name technisch personeel en personeel in de zorg voorzien wordt. Het realiseren van een unilocatie maakt het bovendien mogelijk om in te spelen op de krimp door het aantal vierkante meters terug te brengen. Tot slot liggen er kansen om met een duurzaam gebouw maatschappelijk een voorbeeldfunctie te vervullen, een gebouw met voordelen voor de exploitatie en met mogelijkheden om educatieve elementen in het lesprogramma onder te brengen. Al met al zal het een unilocatie worden waar leerlingen en medewerkers met trots naar toe gaan en waar Berkelland trots op kan zijn.

4.3 Financieel beleid

Omdat het Staring College de boekjaren 2016 en 2017 heeft afgesloten met een fors negatief exploitatieresultaat, is het weerstandsvermogen in die jaren teruggelopen. Uit het risicomanagement dat jaarlijks wordt opgesteld, blijkt dat het weerstandsvermogen momenteel voldoende is, maar met het oog op de risico's in de toekomst is het gewenst het weerstandsvermogen te verhogen. Dat betekent dat het financiële beleid erop gericht is jaarlijks af te sluiten met een positief exploitatieresultaat. Om dit te bereiken worden bij het opstellen van de begroting scherpe keuzes gemaakt, vindt een nauwkeurige monitoring plaats gedurende het boekjaar om na te gaan of de financiële ontwikkelingen conform begroting zijn en wordt met de inzet van alle betrokken medewerkers actief op de financiën gestuurd. De meerjarenbegroting is daarbij een belangrijk instrument om in te spelen op ontwikkelingen in de komende jaren, waaronder de krimp.

De verwachting is dat het weerstandsvermogen binnen enkele jaren op het gewenste niveau is vanwege:

- De sturing op een positief exploitatiesaldo;
- De krimp waardoor de totale baten afnemen en het weerstandsvermogen stijgt;
- De vrijval van de voorzieningen onderhoud van de locaties Beukenlaan en Herenlaan bij de ingebruikname van de unilocatie in Borculo.

5 Kwaliteit

Ambitie

O. Het verbeteren van kwaliteit zit in de genen van onze school.

Het monitoren of de kwaliteit op orde is, gebeurt op veel manieren. Op veel terreinen constateren we dat de kwaliteit op orde is en dat kan worden ingezet op het vasthouden van deze verworvenheden. De bovengenoemde ambitie richt zich op kwaliteitsverbetering en op de manier waarop we in het Staring College aan kwaliteitsverbetering willen werken. Om onze leerlingen de kans te geven het maximale uit zichzelf te halen, is kwaliteitsverbetering als permanente ambitie noodzakelijk en is het van belang dat alle medewerkers zich inzetten om de kwaliteit te verbeteren.

Vooraf de samenhang van de kwaliteitsverbetering is van belang. Aan de basis liggen de ambities van de school en daaraan worden analyses gekoppeld onderbouwd met feitelijke onderzoekgegevens en opbrengsten van reflecties in de school. Het opstellen van verbeterplannen en het maken van afspraken over verbeteracties gebeurt samen met de betrokkenen omdat we gebruik willen maken van de vele kennis die we in huis hebben. De plannen en afspraken zijn voorzien van een concreet en haalbaar doel. Bij het uitvoeren van de plannen en acties kan de constructieve dialoog goed bijdragen aan het resultaat. Een constructieve dialoog kan breed worden opgevat, van een terloops gesprek in de wandelgangen tot een functioneringsgesprek en zo meer. De feedback die uit deze gesprekken komt, levert een bijdrage aan de reflectie. De reflectie is vervolgens van belang om ervoor te zorgen dat het doel dat wordt nagestreefd in beeld blijft. Om de opbrengst van een verbeteractie te bepalen en te borgen, is een terugblik van belang. Zo mogelijk wordt de evaluatie ook onderbouwd met een meting of onderzoek, dit alles uiteraard in proportie met de verbeteractie. De opbrengst kan sterk vergroot worden door de ervaringen te delen met anderen en waar mogelijk de successen te vieren. Dat maakt kwaliteitsverbetering een aangename bezigheid en extra de moeite waard om in te investeren.

De kwaliteitsverbetering zoals hierboven beschreven, wordt op diverse manieren toegepast bij onderwerpen van verschillende aard, omvang en impact. Het kan een enkele les betreffen, een onderwijskundig onderwerp, het verdiepen van de onderwijsvisie van de school, het organiseren van een excursie, het automatiseren van een administratief proces en zeer veel meer. Vaste onderdelen van de kwaliteitsverbetering in het Staring College zijn onder andere het jaarplan van de directie, de afdelingsplannen, de analyse van de resultaten van examenklassen, de jaarlijkse tevredenheidsonderzoeken onder leerlingen en hun ouders voor Scholen op de kaart, het functioneringsgesprek en minstens eenmaal per jaar een lesbezoek. Het totale palet in zijn samenhang bevordert voortdurende kwaliteitsverbetering.

onderwerp	Schoolplan 2018-2022	
datum	16 november 2018	
kenmerk	4041.1819	vervangt: 4074.14
verantwoordelijke	directie	
vastgesteld	d.d.: 6 november 2018	door: DV
MR Raad van Toezicht	instemming goedkeuring	d.d. 21 november 2018 d.d. 28 november 2018

Bijlage 1 De totstandkoming van het Schoolplan 2018-2022

Het Staring College wil een goede en ambitieuze school zijn. Het schoolplan is een instrument om daar op planmatige wijze een bijdrage aan te leveren.

Omdat de basiskwaliteit goed geborgd is – veel informatie daarover staat op de site en is vastgelegd in documenten -, richt dit schoolplan zich op de ambities van de school.

Bij opstellen van het schoolplan is de opbrengst van de studiedagen van het traject Leren verbeteren het startpunt geweest. Op basis daarvan hebben de afdelingsleiders en de directeur onderwijs een beschrijving in concept gemaakt van de onderwijsontwikkeling in de komende jaren. Het concept is verspreid onder alle betrokkenen en in allerlei verschillende samenstellingen, waaronder de afdelingen, besproken. Op basis van de reacties is het eerste hoofdstuk van het schoolplan ontstaan met een inhoud die aansluit bij de aandachtspunten van de docenten en bij de onderwijsontwikkeling in de school. Betrokkenen geven vaak aan dat de gedachteswisselingen over onderwijs zeer waardevol zijn geweest. Daarmee wordt tegelijk het belang duidelijk dat het schoolplan herkend en gedragen wordt door de medewerkers.

Uiteraard is bij het opstellen van het schoolplan ook rekening gehouden met allerlei andere aspecten. We noemen hier de eisen die de wet stelt, het onderzoekskader van de onderwijsinspectie, de evaluatie van het vorige schoolplan, recente inspectierapporten en tevredenheidsmetingen van ouders en leerlingen.

Bij het opstellen van het schoolplan zijn eerst onderdelen besproken met de direct betrokken medewerkers en vervolgens is het concept schoolplan verspreid onder alle medewerkers, de medezeggenschapsraad en de raad van toezicht. De suggesties leidden vervolgens tot het definitieve voorstel en daarover vindt in november 2018 de besluitvorming plaats.