



Schoolplan Christelijk College Zeist

2022-2025

Inleiding

Voor u ligt het schoolplan van het Christelijk College Zeist. In dit schoolplan worden de plannen en onderwijsambities voor de periode 2022-2025 omschreven. Een schoolplan dient de ontwikkeling en ambities van een school voor maximaal vier jaar tijd te omschrijven. Gezien de huidige ontwikkelingen op het Christelijk College Zeist is gekozen voor een periode van twee jaar. In deze twee jaar hebben wij stevige ambities vastgesteld waarmee wij het onderwijs aan onze doelgroep leerlingen gaan aanpassen naar meer betekenisvol, persoonlijk, veilig en gestructureerd onderwijs. Gezien onze huidige onderwijsopbrengsten hebben wij een analyse uitgevoerd waaruit blijkt dat wij stappen moeten zetten in de kwaliteit van ons onderwijs. Het schoolplan beslaat daarom een relatief korte periode van twee jaar zodat wij de ontwikkelingen nauw kunnen plannen, volgen en bijstellen. En onze resultaten zichtbaar kunnen maken.

Dik van Donselaar

Directeur Christelijk College Zeist

Hoofdstuk 1: Onderwijskundig beleid

Vanaf 2019 is binnen het CCZ veel aandacht besteedt aan een meer up-to-date visie op onderwijs en een concretisering van deze visie. Verschillende ontwikkelingen lagen hieraan ten grondslag, namelijk: veranderende onderwijsbehoeften van onze doelgroep, veel nieuwe collega's die nieuwe inzichten met zich mee brachten, een andere structuur van de organisatie én tegenvallende examenresultaten. Dit hoofdstuk bespreekt de wijze waarop het CCZ onderwijskundig het onderwijs vorm geeft en wat dit betekent voor de onderwijsprofessionals die dagelijks de lessen verzorgen, en het zorgteam die leerlingen met meer specifieke onderwijsbehoeften verder ondersteunen.

Visie op onderwijs

Het CCZ heeft begin schooljaar 2019/2020 een nieuwe visie op onderwijs vastgesteld. Daar waar de vorige visie meer gericht was op het werken volgens een doevak-school én het leren door doen, is met het team de uitwerking gekomen tot een bredere visie op onderwijs. Namelijk: ons onderwijs is betekenisvol, persoonlijk, veilig én gestructureerd (zie bijlage 1 voor een verdere uitwerking van de onderwijsvisie). In deze visie omvatten we met de begrippen betekenisvol en persoonlijk de uitwerking van de eerdere onderwijsvisie. Maar we vroegen hier nadrukkelijk veilig en gestructureerd onderwijs aan toe.

Uitwerking van de visie op onderwijs

De onderwijsvisie is uitgewerkt in heldere gedragsverwachtingen op de kernwaarden van ons onderwijs (zie bijlage 2). Deze gedragsverwachtingen stellen iedereen in staat om de visie op onderwijs te vertalen naar handelen in de klassen en in de ondersteuning.

Verbeteraanpak als startpunt

De uitwerking van de visie op onderwijs is eveneens verder uitgewerkt naar aanleiding van de analyse van het onderwijs in 2019 (zie bijlage 3). Deze analyse heeft plaatsgevonden naar aanleiding van tegenvallende examenopbrengsten. Het analysekader betrof onze nieuwe onderwijsvisie. Hieruit zijn de volgende ontwikkeldoelen gedefinieerd:

- We hebben een pedagogisch-didactische eenduidigheid door het werken volgens PBS en het Directe Instructiemodel voor een veilige en gestructureerde leeromgeving
- Doorlopende leerlijnen bij álle vakken: een goede voorbereiding op de einddoelen VMBO
- Herontwerp van het onderwijscurriculum voor de bovenbouw dat betekenisvol, veilig, persoonlijk & gestructureerd is, passend bij de onderwijsbehoeften van de leerlingen en met voldoende effectieve les- en leertijd voor de AVO vakken

Met deze ontwikkeldoelen heeft het CCZ de speerpunten voor de periode 2020-2022 gedefinieerd. Dit zijn onze eigen opdrachten die de komende twee jaar centraal staan. Met het team is eveneens besproken dat we de komende vier jaren elk jaar nieuwe ontwikkelpunten zullen formuleren om zo de onderwijsvisie steeds beter verder te concretiseren en ons onderwijs steeds passender te laten maken. De ontwikkeling hiervan voor de periode 2021-2023 is uitgewerkt in een ontwikkelkalender (zie bijlage 4).

1.1 Een veilig leerklimaat door een eenduidige pedagogisch-didactische aanpak

Bij het herzien van de onderwijsvisie én de analyse van de kwaliteit van onderwijs is vastgesteld dat het van belang is de pedagogisch-didactische aanpak van de school te herzien.

De onderwijsbehoeften van onze leerlingpopulatie zijn een eenduidige aanpak, eenduidige toelichting en handhaving op regels en veel structuur. Met het team is besloten te kiezen voor de aanpakken PBS voor een veilig en gestructureerd leerklimaat én het directe instructiemodel voor een eenduidige lesaanpak met voldoende ruimte voor differentiatie. De beide aanpakken zullen hieronder verder worden toegelicht

PBS

PBS oftewel positive behavior support is een bewezen aanpak voor het creëren van een veilig en gestructureerd leerklimaat in de school. PBS gaat ervan uit dat je gewenst gedrag en sociale omgang met elkaar expliciet dient aan te leren en vervolgens het gewenste gedrag bekrachtigt. Deze pedagogische aanpak past goed bij dat wat onze leerlingen nodig hebben. Zij zijn veelal gewend of hebben aangeleerd om op een negatieve manier aandacht te vragen. Daarbij hebben zij veel duidelijkheid nodig over wat wel én niet gewenst is. Dus heldere gedragsregels die door het gehele team worden gehanteerd.

Begin schooljaar 2019-2020 is een PBS-team geïnstalleerd in de school en is een PBS-coach van het PI uit Amsterdam aangetrokken om de school te gaan begeleiden met het implementeren van PBS.

Het PBS-team zal haar activiteiten verder uitwerken en monitoren in een projectplan. Hieronder valt eveneens het positioneren van het zorgteam volgens richtlijnen van PBS.

Het CCZ heeft diverse protocollen om de veiligheid op school te borgen. Gezien de PBS aanpak zullen ook al deze protocollen aangepast worden zodat zij PBS-proof worden. Hierbij ligt de eerste prioriteit bij een menu van heldere consequenties bij grensoverschrijdend gedrag. En hierbij de juiste interventies inzetten zodat de leerlingen de gelegenheid krijgen het gewenste gedrag in te oefenen.

Directe Instructiemodel

Vanuit het onderwijsteam is de vraag gekomen naar een goed en herkenbaar lesmodel. Door de onderwijsontwikkelaars is uitgezocht welke aanpak het best passend is voor zowel het team als het onze leerlingen en het Directe Instructiemodel is het meest geschikt. Het schooljaar 2019-2020 zijn de teams al geïnformeerd over het gebruik van het DI en hebben collega's hiermee geëxperimenteerd. Het team is hierover positief en is het team het commitment aangegaan om vanaf schooljaar 2019-2020 dit steeds meer structureel in te gaan zetten. Eind 2019 is het CCZ lesplan ontwikkeld volgens het Directe Instructiemodel. Vanuit de onderwijsontwikkelaars zal verdere ondersteuning geboden worden op de implementatie

1.2. Doorlopende leerlijnen

Gezien de tegenvallende leeropbrengsten is besloten verder aandacht te besteden aan doorlopende leerlijnen. Vanuit de onderwijsorganisatie is besloten om de vakgroepvoorzitters dit als expliciete opdracht mee te geven voor de vakken en hier vanuit onderwijsontwikkelaars en directie ondersteuning op te geven. Prioriteit heeft het ontwerpen van vakwerkplannen volgens een CCZ-model. Dus ook hier een eenduidige aanpak in hoe we dit aanpakken en organiseren. Prioriteiten voor de komende schooljaren wordt het uitwerken van betekenisvolle doorlopende leerlijnen – met waar mogelijk een zinvolle verbinding en samenwerking met andere vakken. Opbrengst van deze ontwikkeling moet eveneens zijn dat leerlingen inzicht hebben in de leerlijn en weten wat ze wanneer en waarom ze voor een vak moeten doen.

De ontwikkeling van een plan van aanpak op de doorlopende leerlijnen zal van start gaan in schooljaar 2019-2020. Punten van aandacht zijn:

- Een passend vakwerkplan
- Uitwerking van het vakwerkplan tot weekniveau
- Betekenisvolle leeractiviteiten
- Zoek verbinding en overlap
- Vakgroepvoorzitters zijn verantwoordelijk voor de regie
- Leerlingen hebben eenduidige studieplanner
- Voor het klaarzetten van de lessen gebruiken we Google Classroom

1.3. Herontwerp onderwijscurriculum bovenbouw

De laatste onderwijskundige opdracht ligt in het herontwerpen van het onderwijscurriculum van de bovenbouw. Uit de analyse komt naar voren dat er in de bovenbouw wijzigingen noodzakelijk zijn om te komen tot meer betekenisvol, veilig, persoonlijk en gestructureerd onderwijs. Ten tijde van het schrijven van dit schoolplan is besloten een werkgroep samen te stellen die de kartrekkers worden voor het herontwerp van het onderwijscurriculum. Ambitie is het nieuwe onderwijscurriculum per start schooljaar 2021-2022 in te laten gaan.

De werkgroep bovenbouw zal zorgen voor een eigen projectplan en voortgangsbewaking.

1.4. Burgerschap

Het thema burgerschap is opgenomen in de leerlijn beroepsgericht, LOB én het mentoraatprogramma op het CCZ. Bij de doevakschool – onderdeel zorg en welzijn – maken de leerlingen uitgebreid kennis met het werkveld en daarmee bijvoorbeeld ook een bezoek aan Herenwegen. Het onderdeel burgerschap komt hier in terug.

Bij LOB wordt deze gekoppeld aan de drie LOB-vragen waar de leerlingen verschillende opdrachten voor maken en lessen in krijgen:

- Wie ben ik?
- Wat kan ik?
- Wat wil ik?

In het mentoraat wordt zowel in de onderbouw als in de bovenbouw expliciet aandacht besteed aan het onderdeel burgerschap. Echter er is geen sprake van een uitgewerkte leerlijn burgerschap. Docenten in de verschillende leerjaren delen LOB- en Mentorlessen met elkaar en tijdens de leerjaarvergaderingen komt de invulling van dit onderdeel aan bod. De invulling ligt hiermee nog wel op leerjaar niveau of bij de individuele docent.

Ambitie is om in de komende jaren te komen tot een leerlijn LOB en Mentoraat waarbij de burgerschapsvorming expliciet vorm krijgt. Dit LOB en mentoraatsprogramma zal helder worden uitgewerkt voor de verschillende leerjaren en docenten zullen hierop ondersteund en getraind worden.

1.5. PRO-VMBO leerroute

Het CCZ heeft samen met het Seyster College een PRO-VMBO leerroute. Deze leerroute bestaat sinds schooljaar 2018-2019 en voorziet in de onderwijsbehoeften van leerlingen uit het basisonderwijs voor wie nog niet duidelijk is of het Praktijkonderwijs of het VMBO Basis een passende keuze is. Het CCZ doet hierbij mee aan de landelijke pilot PRO-VMBO. Deze voorziet in regelruimte om een driejarige onderbouw aan te bieden waarin de leerlingen te tijd hebben de VMBO onderbouwdoelen eigen te maken én een passende keuze kunnen maken voor vervolg van hun onderwijs carrière op het praktijkonderwijs of het VMBO. De uitwerking van de PRO-VMBO route staat in bijlage 5. De onderliggende documentatie zoals het ontwerp en verantwoording van deze leerroute is in bezit van beide scholen.

De leerroute PRO-VMBO is nu ontworpen voor de eerste twee leerjaren. Ontwikkeling van het derde leerjaar staat op de planning van komende schooljaren. Daarnaast is ook een PRO-VMBO zorgplan noodzakelijk om te ontwerpen. Dit zodat een goede overdracht tussen beide scholen mogelijk is en we profiteren van de expertise die op beide scholen aanwezig is.

Hoofdstuk 2: Ondersteuning in de school

Het CCZ

- Verwijzing zorgplan
- Verwijzing SOP
- Notitie taalachterstanden -> taalbeleid → CPS kaarten -> NT2 begeleiding

Hoofdstuk 3: Personeelsbeleid

De afgelopen twee jaar heeft het CCZ een ontwikkeling doorgemaakt op de aansturing. In plaats van het werken met een hiërarchie van directeur – teamleider – team is gekozen voor een aansturing van de directeur naar leerjaarcoördinatoren – onderwijsontwikkelaars én zorgcoördinatoren. Deze vorm van werken heeft de afgelopen jaren moeten settelen en gaat nu steeds beter functioneren (zie bijlage 6 voor de organogram van de organisatie).

Omdat het afgelopen jaar het team behoefte had aan een uitwerking van verantwoordelijkheden en taken is een visie op organisatie uitgewerkt met daarbij ook een uitwerking in taken en verantwoordelijkheden voor de verschillende rollen in de organisatie (zie bijlage 7). Voor de input op de ambities voor de komende jaren is bij de totstandkoming van dit schoolplan een uitvraag gedaan bij de leerjaarcoördinatoren én experts met betrekking tot de mate waarin het hen lukt om hun verantwoordelijkheden en taken vorm te geven. Hier kwam uit dat het vooral veel zoeken was naar hoe tot een goede samenwerking te komen. En een eenduidige manier van werken voor het team. Ook een ambitie/ontwikkelagenda ontbrak naar hun gevoel.

- Personeelsbeleid: • Hoe wordt voldaan aan de bevoegdheidseisen van het personeel en op welke wijze onderhouden teamleden hun bekwaamheden? • Welke personele maatregelen worden genomen die bijdragen aan de ontwikkeling en uitvoering van het onderwijskundig beleid? • Hoe wordt het pedagogisch en didactisch handelen van het onderwijspersoneel vormgegeven? • En hoe kunnen de leerlingen invloed hebben op het personeelsbeleid? Welke ambities heeft de school voor leerlingenparticipatie? (Dit geldt alleen in vo en (v)so!) • Hoe staat het met het beleid inzake evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding?

Bevoegdheden -> veel

Bijlage 1: Visie op onderwijs

We zijn een kleine, warme school met enthousiaste leerlingen en leraren. Je krijgt bij ons de ruimte om in je eigen tempo en op jouw niveau te leren en te ontdekken.

Onze missie

- Wij begeleiden vmbo basis- en kader leerlingen uit de wijde omgeving van Zeist in een warme en persoonlijke sfeer naar een oriëntatie op vakmanschap, vervolgonderwijs, zelfstandigheid en een betekenisvolle plek in een globaliserende maatschappij.

Onze visie

Ons onderwijs is betekenisvol, persoonlijk, biedt structuur en veiligheid. Hiermee komen wij tegemoet aan de onderwijsbehoeften van onze leerlingen en verzorgen wij onderwijs dat onze leerlingen in staat stelt succesvol te zijn.



Onze visie doet ertoe: wij zijn ervan overtuigd dat we met onze visie op onderwijs een goed onderwijsresultaat kunnen realiseren!

Bijlage 2: Visie op onderwijs uitgewerkt in gedragsverwachtingen

Kernwaarde 1: Betekenisvol

- Praktisch georiënteerd
 - Leren door doen middels praktische projecten, stages en opdrachten in de praktijk
- Gericht op kennis, vaardigheden én houding:
 - Uitdagend algemeen vormend onderwijs (taal, rekenen en kernvakken)
 - Praktische vaardigheden en algemene vaardigheden zoals ontdekken, samenwerken, plannen, keuzes maken
 - Ontwikkelen van een goede basis- en beroepshouding en reflectie op eigen gedrag

Kernwaarde 2: Structuur en Veiligheid

- Structuur
 - Lessen zijn opgebouwd volgens een vaste structuur
 - Voor leerlingen is bij elk vak helder wanneer ze wat leren en wat er van hen wordt verwacht
 - Er is passende ondersteuning voor dié leerlingen die meer nodig hebben dan de basisondersteuning in de klas
- Veiligheid
 - Kleine klassen (en weinig wisseling van docenten)
 - Een voorspelbare leeromgeving door voorspelbaar gedrag van het docententeam
 - Er zijn heldere gedragsverwachtingen en passende consequenties die door iedereen gehanteerd worden en bij de leerlingen bekend zijn

Kernwaarde 3: Persoonlijk

- Elke klas een eigen mentor die stimuleert bij schoolwerk.
- Extra hulp en begeleiding indien nodig, bijvoorbeeld door RT
- Onderwijs afgestemd op de onderwijsbehoeften van de leerling

De kernwaarden uitgewerkt

Kernwaarde 1: Betekenisvol

- Praktisch georiënteerd
 - Elke les geeft de leerling de mogelijkheid om te leren door doen in een betekenisvolle context
- Gericht op kennis, vaardigheden én houding:
 - Nieuwe kennis wordt op een motiverende en uitdagende manier geïntroduceerd, ingebed in een betekenisvolle context (taal, rekenen en kernvakken)
 - Zowel tijdens LOB, mentoruur en vaklessen worden leeractiviteiten aangeboden waarin leerlingen praktische en algemene vaardigheden aangeleerd krijgen zoals ontdekken, samenwerken, plannen, keuzes maken
 - Tijdens LOB en mentorlessen worden leeractiviteiten aangeboden die leerlingen leren reflecteren op eigen gedrag
 - Tijdens LOB, mentorlessen en Doevak wordt een goede basis- en beroepshouding aangeleerd

Kernwaarde 2: Structuur en Veiligheid

- Structuur
 - Lessen worden gegeven volgens een afgesproken instructiemodel met een heldere start en afsluiting
 - Voor elk vak is voor de leerlingen inzichtelijk in SOM wat ze de komende periode gaan leren, wanneer ze toetsen / opdrachten krijgen en hoe zij kunnen toetsen of zij de lesstof beheersen
 - Er is een heldere zorgstructuur voor leerlingen die meer ondersteuning nodig hebben
- Veiligheid
 - De organisatie maakt het mogelijk dat roosters & bezetting op orde zijn waardoor er kleine klassen zijn met weinig wisseling van docenten
 - Docenten hanteren vastgestelde gedrags- en omgangsregels van de school
 - Docenten en OOP volgen de vastgestelde consequenties bij incidenten op.
 - Leerlingen krijgen les in gedrags- en omgangsregels

Kernwaarde 3: Persoonlijk

- Elke klas een eigen mentor die stimuleert bij schoolwerk.
 - De mentor heeft goed zicht op de ontwikkeling van de leerling
 - De mentor voert regelmatig voortgangsgesprekken met de leerling welke gericht zijn op dat wat goed gaat en wat de leerling nog moet ontwikkelen (oplossingsgericht)
 - De mentor stimuleert, spreekt en begeleidt vanuit het waardierend perspectief
- Extra hulp en begeleiding indien nodig, bijvoorbeeld door RT
 - De school handelt snel en preventief bij signalen van extra ondersteuningsbehoeften bij een leerling
 - De extra geboden hulp en begeleiding is doelmatig, passend en bij de start wordt ook een evaluatie moment ingepland
 - Indien nodig vindt afstemming met externe partners plaats
- Onderwijs afgestemd op de onderwijsbehoeften van de leerling
 - De docent weet wat elke leerling nodig heeft om het doel te behalen en biedt de juiste ondersteuning middels gedifferentieerde instructie en verwerking

Bijlage 3: Conclusie: analyse van de onderwijskwaliteit



18 december 2019

Onze missie en visie

Wij begeleiden vmbo basis- en kader leerlingen in een warme en persoonlijke sfeer naar een oriëntatie op vakmanschap, vervolgonderwijs, zelfstandigheid en een betekenisvolle plek in een globaliserende maatschappij. Dit doen wij door ons onderwijs betekenisvol en persoonlijk te laten zijn in een leeromgeving die gestructureerd en veilig is.

Bekendmaking koers CCZ

Toelichting op de verbeteraanpak onderwijskwaliteit CCZ

Beste medewerkers van het CCZ,

De afgelopen maanden heb ik gewerkt aan een analyse van de onderwijskwaliteit op het CCZ. De directe aanleiding hiervoor zijn de zeer zwakke eindexamenresultaten van zowel de basis- als kaderleerlingen. Het rapport van Vensters, welke in oktober met jullie gedeeld is, geeft een verontrustend beeld. Op bijna alle onderdelen presteren onze leerlingen (te) laag. Ik trek hieruit de conclusie dat we onze leerlingen niet voldoende voorbereiden op de VMBO-doelen die worden getoetst tijdens het CE. En dit maakt ons qua school een school die bij de zwakste 25% van Nederland scoort.

We doen heel veel mooie en goede dingen voor de leerlingen op onze school, maar we laten ook steken vallen. En daarom deel ik met dit bericht mijn bevindingen en plan van aanpak om de onderwijskwaliteit te verhogen.

Analyse

De afgelopen maanden heb ik – op basis van onze missie en visie – onderzocht waar de knelpunten liggen in ons handelen. Ik geloof in onze visie: dat we door het geven van betekenisvol en persoonlijk onderwijs, in een gestructureerde en veilige leeromgeving onze leerlingen goed voorbereiden op het behalen van de VMBO-doelen.



Prioriteiten ter verbetering van het onderwijs op het CCZ

1. Pedagogische & didactische éénduidigheid
2. Doorlopende leerlijnen voor álle vakken
3. Een betekenisvol, veilig, gestructureerd én persoonlijk onderwijs-programma in de bovenbouw

- Een pedagogische & didactische eenduidigheid voor de leerlingen; wij werken niet volgens gezamenlijke pedagogische en didactische aanpakken. Hiermee bieden wij de leerlingen niet de structuur en veiligheid die zij nodig hebben.
- De voorbereiding bij de AVO-vakken op de einddoelen van het VMBO. Het ontbreekt aan een doorlopende leerlijn én we sluiten in de leerlijn onvoldoende aan op de onderwijsbehoeften van onze leerling populatie.
- Een goede verhouding in het onderwijsprogramma van de bovenbouw tussen praktijk-leren en theorie-leren. De leerlingen zijn onvoldoende voorbereid op het CE. Er is te weinig effectieve leertijd voor de AVO vakken. Ook ontbreekt een uitgewerkt onderwijsprogramma voor D&P en mag ook vanuit Z&W het onderwijs meer uitgewerkt worden vanuit onze visie.

Verbeterplan

De komende tijd zal een verbetering van de onderwijskwaliteit op het CCZ onze focus hebben. We zullen onze onderwijskwaliteit moeten verbeteren voor onze leerlingen, zodat zij goed voorbereid kunnen doorleren en zich kunnen doorontwikkelen op het beroepsperspectief dat bij hen past. Hiervoor zal het komende jaar gewerkt gaan worden aan drie interventies, waarmee we het onderwijs weer op een basis niveau zullen krijgen. Vervolgens zullen we ons onderwijs verder vormgeven zodat we beter aansluiten op de recente onderwijsontwikkelingen en we voorbereid zijn op de toekomst. Daar nemen we meer tijd voor.

Onze prioriteiten komen te liggen bij de volgende drie interventies:

1.	Pedagogische & didactische eenduidigheid: het werken volgens PBS én het directe instructiemodel voor een veilige en gestructureerde leeromgeving.
2.	Doorlopende leerlijnen bij álle vakken: een goede voorbereiding op de einddoelen VMBO.
3.	Herontwerp van het onderwijscurriculum voor de bovenbouw dat betekenisvol, veilig, persoonlijk & gestructureerd is, passend bij de onderwijsbehoeften van de leerlingen en met voldoende effectieve les- en leertijd voor de AVO-vakken.

**Loop binnen,
spreek mij aan als
je suggesties en
ideeën hebt!**

Hoe verder?

De komende tijd ga ik mij verder oriënteren op hoe ik de interventies goed vorm ga geven. Ik zal op alle drie de interventies heldere opdrachten formuleren en hier collega's voor aanwijzen die hier kartrekkers in gaan zijn. Ondanks dat de uitwerking van de interventies nog niet gereed is, vind ik het van belang jullie allemaal op de hoogte te stellen van de huidige situatie.

Ik kan mij voorstellen dat dit bericht vragen oproept. Stel deze gerust! Loop bij mij binnen als je ideeën of suggesties hebt die waardevol kunnen zijn voor het verder verbeteren van onze onderwijskwaliteit! Eind januari kunnen jullie een volgend bericht van mij verwachten met meer informatie over de aanpak van de interventies.

Tot slot

Ik wil afsluiten met dat ik mij bewust ben van de impact van dit bericht. We staan echt voor een stevige klus. En alleen door constructief met elkaar samen te werken, echt naar elkaar te luisteren en elkaars kwaliteiten op te zoeken, zullen we erin slagen ons onderwijs op een hoger plan te trekken. Ik heb er vertrouwen in dat we samen deze klus aankunnen!

Ik reken op jullie inzet en kwaliteiten!

Vriendelijke groeten,
Dik

**VOLG JE DE
ONTWIKKELINGEN
OF ONTWIKKEL
JE JEZELF**

Loesje

CCZ begeleidt, daagt uit en verbindt

1

Gerealiseerd 2018-2019

Onderwijs

[Visie op onderwijs](#)

Analyse van de onderwijskwaliteit

Vastgestelde speerpunten voor kwaliteitsverbetering

[PRO-VMBO leerroute](#)

Organisatie

Hervormde organisatiestructuur

Visie op organisatie

Coördinatie leerjaren door
Leerjaarcoördinatoren &
Afdelingscoördinatoren

Experts zijn aangesteld voor inhoudelijke vormgeving van het onderwijs

Verbeterpunten

2

Te realiseren in 2020-2022

Onderwijs

Hervorming bovenbouw

Doorlopende leerlijnen

Pedagogisch sterk leerklimaat: PBS

Didactisch structurele aanpak door directe instructiemodel

Doorontwikkeling PRO-VMBO incl Ithaka

Zorgaanbod & ondersteuning passend bij de missie & visie van de school

Organisatie

Effectieve positionering LJC's/ADC en Experts

Rendement overlegstructuur verhogen

Organisatie ontwikkelcapaciteit in de school

Betekenisvol systeem van ontwikkelen & beoordelen

Opbouwen van routines en procedures

Doelen

3

Onderwijs

Hervorming bovenbouw

De bovenbouw heeft een onderwijscurriculum waarmee onze leerlingen succesvol hun VMBO-diploma kunnen behalen.

Dit curriculum is betekenisvol, veilig, persoonlijk én gestructureerd, passend bij de onderwijsbehoeften van de leerlingen en met voldoende effectieve les- en leertijd voor de AVO-vakken zodat de leerlingen goed voorbereid zijn op het MBO.

Doorlopende leerlijnen

Voor alle vakken geldt dat er een doorgaande leerlijn is van leerjaar 1 t/m 4, zodat effectief wordt toegewerkt naar de einddoelen van het VMBO. Deze leerlijnen zijn uitgewerkt in overzichtelijke studiewijzers voor zowel docenten als leerlingen.

Pedagogisch sterk leerklimaat: PBS

De school werkt met de PBS-aanpak. Deze wordt in 2020 ontwikkeld en vanaf 2020-2021 geïmplementeerd in de school. Hiermee wordt een veilig en voorspelbaar leerklimaat gerealiseerd.

Didactisch structurele aanpak door
directe instructiemodel

De school werkt met een vaste didactische aanpak: de lessen zijn opgebouwd en uitgevoerd middels het directe instructiemodel (implementatie 2020). In 2021 wordt geïnvesteerd in effectief instructiegedrag.

Doorontwikkeling PRO-VMBO incl
Ithaka

De PRO-VMBO leerroute wordt verder uitgewerkt en geïmplementeerd met een derde leerjaar. Hierin wordt ook een passend onderwijsaanbod voor de Ithaka-leerlingen in meegenomen.

Zorgaanbod & ondersteuning passend
bij de missie & visie van de school

Gezien de hervormingen en ontwikkelingen binnen de school dient de het zorgaanbod en de zorgstructuur aan te sluiten en de activiteiten vast te leggen in het school ondersteuningsplan.

Doelen

3

Organisatie

Effectieve positionering LJC/ADC en
Experts

De LJC'ers/ADC'ers organiseren binnen de afdelingen/leerjaren een teamcultuur waarin samen leren en ontwikkelen centraal staan.

De Experts verstevigen hun positie als onderwijsontwikkelaars en zijn de kartrekkers bij de te realiseren ambities op onderwijsniveau.

Beide groepen voeren effectieve overleggen.

Rendement overlegstructuur
verhogen

De overlegstructuur is faciliterend op de ambities die moeten worden gerealiseerd.

Organisatie ontwikkelcapaciteit in de
school

De organisatie benut de kwaliteiten van de medewerkers. Door samenwerken wordt de ontwikkelcapaciteit verhoogd.

Betekenisvol systeem van ontwikkelen
& beoordelen

Het MT ontwikkeld een cyclus van ontwikkelen & beoordelen. Hierin moeten nieuwe routines worden opgebouwd waarin iedereen verantwoordelijkheid kan nemen op de te realiseren ambities van de school.

Ontwikkeling en beoordeling op de vastgestelde onderwijsvernieuwingen heeft de hoogste prioriteit en iedereen kan zich gevraagd en ongevraagd hierop verantwoorden.

Doorontwikkeling PRO-VMBO team

De organisatie levert een continue bijdrage aan het PRO-VMBO team en zorgt voor een passende ondersteuning aan de PRO-VMBO docenten passend bij hun taakomvang en taakinhoud.

Opbouwen van routines en
procedures

Alle planmatige en voorspelbare activiteiten worden uitgewerkt in routines en procedures. Eigenaarschap en initiatief ligt hier bij het MT, de LJC'ers / ADC'ers, Experts en vakgroepleiders. Voor al het personeel is helder wat hun verantwoordelijkheid hierin is.

Bijlage 5: PRO-VMBO Leerroute



PRO-VMBO ROUTE

DOOR EEN PRO-AANPAK WERKEN AAN VMBO DOELEN

Vanaf schooljaar 2019-2020 bieden wij een Pro-vmbo leerroute aan. Deze wordt ondersteund door een project van de VO-raad. Deze leerroute biedt leerlingen de mogelijkheid om binnen het praktijkonderwijs toe te gaan werken naar de vmbo-onderbouwdoelen. In een onderbouwperiode van drie jaar begeleiden wij de leerlingen in het aanleren van de vmbo-theorie. Als zij deze theorie beheersen, kunnen ze doorstromen in de bovenbouw van het vmbo.

Door de pedagogische expertise en specialistische deskundigheid van het Pro-vmbo team, kunnen de leerlingen zich in een veilige en kleinschalige schoolomgeving ontwikkelen en groeien naar het vmbo.

Deze Pro-vmbo route is een samenwerking tussen het Seyster College en het Christelijk College Zeist.



Voor die leerlingen waarbij twijfel is tussen praktijkonderwijs of vmbo.

Vmbo-theorielessen volgen in een kleinschalige, veilige en ondersteunende leeromgeving.

Passende ondersteuning door deskundigen.

CONTACT

SEYSTER
COLLEGE

Bergweg 97
3707 AC Zeist

030 695 46 17

info@seystercollege.nl
www.seystercollege.nl

CONTACT

CHRISTELIJK
COLLEGE ZEIST

Graaf Adolfflaan 4
3708 XB Zeist

030 691 65 51

info@ccz.nl
www.ccz.nl

DE LEERLINGEN

In deze klas zitten leerlingen die op de grens scoren van het praktijkonderwijs en het vmbo.

Leerlingen waarbij twijfel is welk schooltype het best tegemoet komt aan hun onderwijsbehoeften.

Leerlingen waarbij het goed lijkt om nog geen definitieve keuze te maken voor één van de twee schooltypes.



ONZE AANPAK

Begeleid toewerken naar zelfstandig leren in het vmbo! Dit doen we door elke dag te starten en af te sluiten met een mentoruur. De leerlingen zitten in een vaste klas met vaste docenten. Er is veel aandacht voor het leren leren en de sociaal emotionele ontwikkeling. We leren nieuwe leerrouines aan door het bieden van veel structuur. Door feedback geven wij de leerlingen inzicht in hun eigen leren.

De lesstof is geselecteerd op de te behalen einddoelen van het vmbo en wordt gedifferentieerd aangeboden.

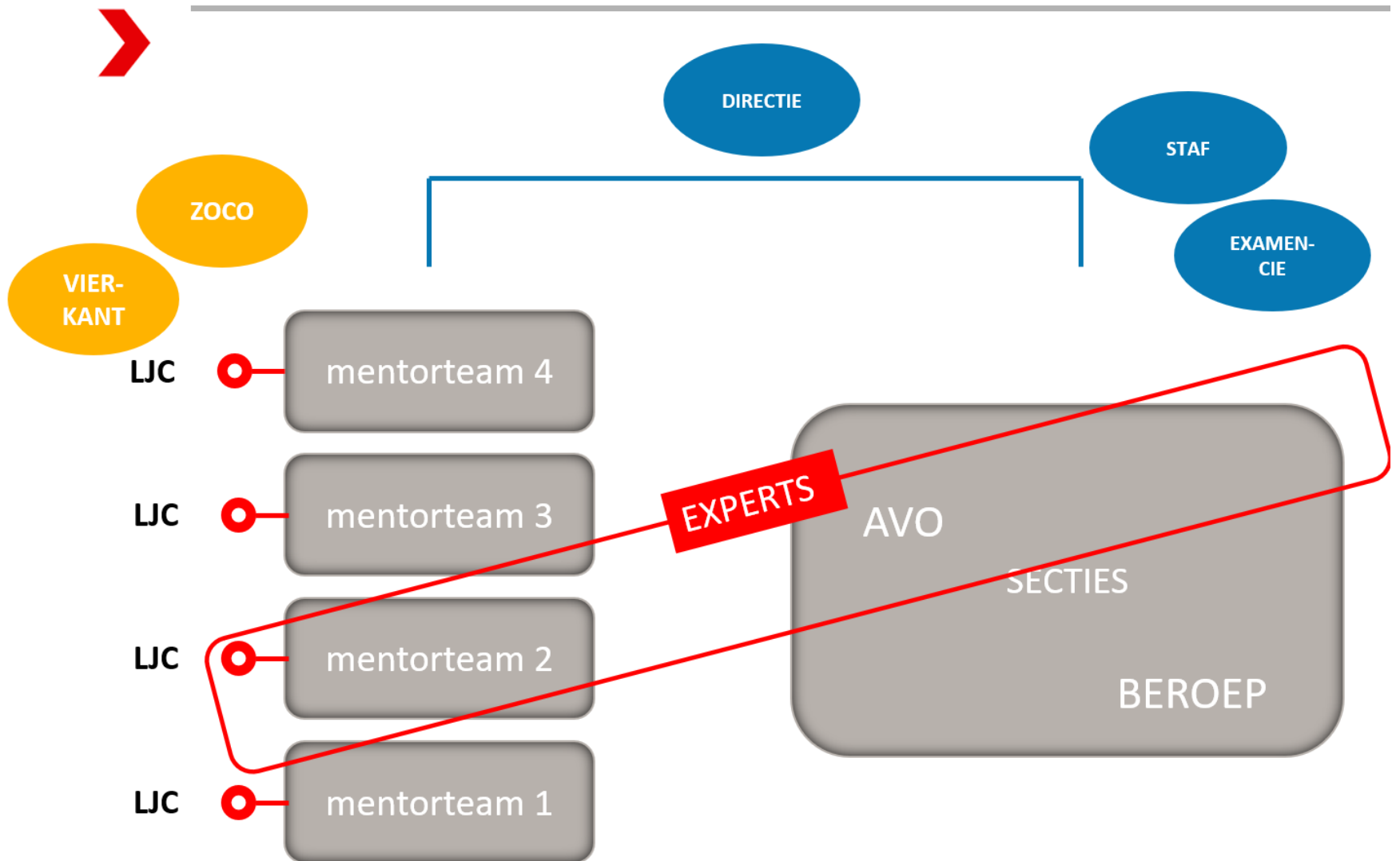
Onze uitgangspunten:

- 1) We starten met focus op het leren leren en ontwikkelen om vervolgens te gaan differentiëren in tijd, tempo, aanpak en niveau.**
- 2) We starten docentgestuurd – met als doel zelfstandigheid van de leerling bevorderen.**
- 3) De leerlijnen met tussendoelen staan centraal en we geven de leerlingen inzicht in hun ontwikkeling hierop.**

ORGANISATIE

De leerlingen starten in het eerste leerjaar op de onderbouwlocatie van het Seyster College. Daar volgen zij de praktijklessen van het PrO en de theorielessen van het vmbo. Gedurende de onderbouwperiode zullen zij meer en meer vertrouwd raken met lessen in het vmbo. De leerlingen die na twee onderbouwjaren de route van het vmbo gaan volgen, zullen in het derde leerjaar de lessen op het Christelijk College Zeist volgen. In het derde jaar raken zij gewend aan de vmbo-school, het tempo en de verschillende lessen. Zij worden hierin begeleid door het PrO-vmbo team.

Bijlage 6: Organogram CCZ

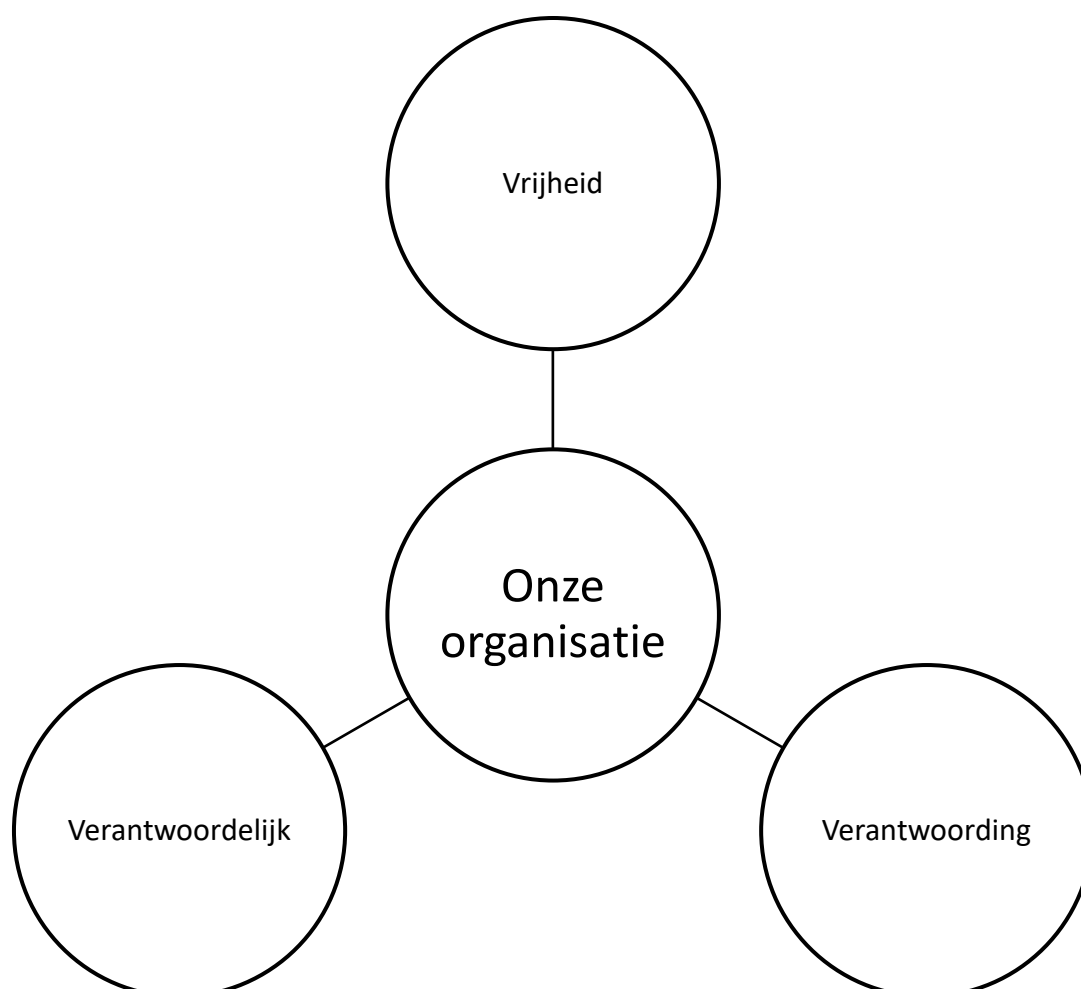


Bijlage 7: Visie op de organisatie

Binnen het CCZ hebben we – in lijn met onze visie op onderwijs – ook een visie op onze organisatie omschreven. Deze visie vertaalt wat de organisatie van haar medewerkers verwacht én wat de medewerkers van de organisatie mogen verwachten. Deze visie is uitgewerkt in kernwaarden en kernverwachtingen welke uiteindelijk resulteren in rolomschrijvingen (zie bijlage 6)

Onze visie

In onze organisatie zijn we ervan overtuigd dat iedereen in staat is om zijn/haar werk goed te doen door het hebben en nemen van vrijheid, het geven van verantwoording én het nemen van verantwoordelijkheid.



Visie op organisatie uitgewerkt

Kernwaarde 1: Vrijheid

- Op het CCZ is er de vrijheid in de selectie van de lesinhoud & de vorm waarop de lesinhoud wordt aangeboden, gegeven de einddoelen VMBO, de afspraken die binnen het leerjaar / sectie gelden en de pedagogisch-didactische principes van de school
- In goed overleg lossen wij organisatorische knelpunten in het onderwijsproces op
- Op een constructieve wijze levert iedereen een bijdrage aan de wijze waarop wij invulling geven op onze kernwaarden

Kernwaarde 2: Verantwoordelijkheid

- Iedereen is verantwoordelijk voor het bewaken van de eigen geleverde kwaliteit
- Iedereen is verantwoordelijk voor een goede samenwerking van het team op zowel sociaal als professioneel vlak
- Wij zijn met ons allen verantwoordelijk voor dat de leerlingen in een warme en persoonlijke sfeer kunnen leren

Kernwaarde 3: Verantwoording

- Iedereen doet wat er van hem/haar verwacht wordt, wat is afgesproken en communiceert over de bereikte doelen
- Iedereen neemt verantwoording voor datgene wat de rolomschrijving van hem/haar verwacht en is daarop aanspreekbaar
- Iedereen is in staat om andere toe te lichten en inzicht te geven in zijn/haar handelen

De kernwaarden uitgewerkt

Kernverwachtingen: Vrijheid

- Er is een helder schoolplan, pedagogisch-didactisch kader en algemeen geldende afspraken binnen leerja(a)r(en) en secties zijn vastgelegd en voor iedereen te raadplegen
- Ieder overleg heeft als doel: samenwerken, samen verbeteren en samen vernieuwen
- Ieder leerjaar heeft een toereikend budget voor extra activiteiten, leermiddelen en leermaterialen
- We respecteren elkaars mening, stellen oordelen uit, accepteren verschillen. En zoeken vervolgens naar overeenkomsten.

Kernverwachtingen: Verantwoordelijkheid

- Iedereen is verantwoordelijk voor het bewaken van de eigen geleverde kwaliteit
 - Regelmatig reflecteren op eigen handelen
 - Eigen prestaties spiegelen aan wettelijke normen, kaders/afspraken binnen CCZ, en aan collega's
 - Neemt initiatief op professionele ontwikkeling zoals scholing, intervisie, leren van anderen
- Iedereen is verantwoordelijk voor een goede samenwerking van het team op zowel sociaal als professioneel vlak
 - We praten met elkaar en niet over elkaar
 - We spreken elkaar op een respectvolle manier aan
 - We zijn positief gestemd: waarderen het goede in de ander
- Wij zijn met ons allen verantwoordelijk voor dat de leerlingen in een warme en persoonlijke sfeer kunnen leren
 - We helpen elkaar en bieden elkaar onze hulp aan (de muren van de klas zijn niet de grenzen van ons handelen)
 - We spreken positief over leerlingen en praten over "wat zij nodig hebben"

Kernwaarde 3: Verantwoording

- Iedereen doet wat er van hem/haar verwacht wordt, wat is afgesproken en communiceert over de bereikte doelen
 - Iedereen heeft scherp wat er van hem/haar verwacht wordt en vraagt collega's bij onduidelijkheden
 - Je komt je afspraken en deadlines na
 - Je communiceert gevraagd en ongevraagd over behaalde doelen/ ontwikkelingen
- Iedereen neemt verantwoording voor datgene wat de rolomschrijving van hem/haar verwacht en is daarop aanspreekbaar
 - Je hebt scherp wat je moet doen en wat er van je verwacht wordt
 - Je handelt naar de geldende schoolregels en –afspraken en verantwoord en overlegt bij afwijken hiervan
 - We leggen/laten het probleem op de juiste plek
- Iedereen is in staat om andere toe te lichten en inzicht te geven in zijn/haar handelen
 - Middels reflectie en feedback weet ik mijn handelen te verantwoorden

Bijlage 6: rolomschrijvingen CCZ

DOCENT

Onze docent is:

1. een vakman/vakvrouw:

- zorgt voor een veilig leef- en leerklimaat in de klas voor elke leerling;
- heeft klassenmanagement op orde;
- heeft zicht op (de individuele ontwikkellijn van) leerlingen;
- kent de leerdoelen, leerstof en de behoefte van leerlingen en is wendbaar;
- weet vakinhoud op een praktische wijze betekenis te geven;
- kan differentiëren op niveau, tempo en ondersteuningsbehoefte leerling.

2. verantwoordelijk voor alle taken rond het lesgeven en is met de directeur in gesprek over taakopvatting en taakuitvoering in plaats van taakuren.

3. een lerende professional; houdt zijn vak actueel en is op de hoogte van en nieuwsgierig naar pedagogische en onderwijsinhoudelijke ontwikkelingen.

4. een samenwerkende professional die anderen steunt, die anderen informeert (bijvoorbeeld de mentor), met anderen overlegt (bijvoorbeeld leerlingbespreking) en die vertrouwen heeft in de inbreng van een ander.

5. in contact met ouders.

MENTOR

De mentor is:

1. gericht op het creëren en bestendigen van een goed leef- en leerklimaat in zijn/haar mentorklas:

- bouwt een band met leerlingen op;
- weet een sfeer te creëren waarin gesprekken op klasniveau kunnen worden gevoerd;
- werkt aan de sociaal-emotionele ontwikkeling van leerlingen;
- bewaakt de normen en waarden van de school (onder meer uitgewerkt in de schoolregels);
- is alert op stroeflopende interacties tussen klas en vakdocenten en bespreekt dit met betreffende docenten
- houdt verzuim bij en voert preventieve verzuimgesprekken.

2. begeleider van leerlingen

- voert met iedere leerling een kennismakingsgesprek;
- voert met leerlingen gesprekken over studievoortgang en welbevinden;
- brengt leerlingen in in leerlingbespreking;
- registreert begeleidingsafspraken in SOMtoday;
- houdt het voortgangsdossier per leerling bij;
- zet gerichte interventies in;
- meldt leerlingen aan voor ICL.

3. de contactfunctionaris tussen school en thuis:

- biedt ouders mogelijkheden om in contact te komen met school;
- is altijd aanwezig bij oudercontactmomenten;
- overlegt met ouders en leerlingen over de studieresultaten en welbevinden;
- verwijst in geval van klachten eerst door naar betreffende docent en bij aanhoudende klachten naar de betreffende leerjaarcoördinator.

4. de verbindingsfunctionaris binnen school:

- beheert het voortgangsdossier: een samenvatting met de belangrijkste informatie over de leerling;
- zorgt ervoor dat relevante informatie over leerlingen terechtkomt bij betrokken collega's;
- zorgt voor een goede overdracht naar de mentor van het volgende jaar.

LEERJAARCOÖRDINATOR (LJC) / AFDELINGSCOÖRDINATOR (ADC)

De leerjaarcoördinator is:

1. sparringpartner en coach voor mentoren:

- spart met de mentor als hij/zij vastloopt in de begeleiding van een individuele leerling;
- daagt collega's uit van elkaar te leren;
- reflecteert met mentoren op hun rolinvulling;
- speelt in overleg met vakdocent een rol in de begeleiding van beginnende mentoren;
- stemt werkzaamheden af met de andere gremia binnen de school.

2. uitvoerder in het begeleidingsproces:

- analyseert samen met de mentor het probleem van leerlingen die vastlopen in het leerproces;
- bepaalt samen met de mentor de aanpak, wie welke rol in de begeleiding gaat spelen (de mentor documenteert de afspraken in het begeleidingsverslag in SOMtoday);
- heeft contact met ouders/verzorgers als de mentor vastloopt in zijn/haar contact met ouders/verzorgers;
- zit leerlinggerichte besprekingen voor (leerjaarbesprekingen, leerlingbespreking, rapportvergaderingen):
 - zorgt voor agenda en notulen;
 - bewaakt efficiëntie, effectiviteit en kwaliteit van overleg;
- maakt planning voor herkansingen (in de bovenbouw doet dit de examensecretaris);
- handelt verlofaanvragen van leerlingen af.

3. planner van leerjaargebonden activiteiten

- zorgt dat leerjaargebonden activiteiten (zoals intake, CITO, profielkeuze, studiekeuze MBO en buitenschoolse activiteiten) worden ingepland en dat uitvoering conform planning plaatsvindt.

Onderwijsontwikkelaar

Een onderwijsontwikkelaar:

1. is een aanjager en ontwikkelaar van het onderwijsbeleid:

- volgt inhoudelijke trends en ontwikkelingen op het onderwijsterrein en vertaalt deze waar nodig naar het onderwijs binnen school;
- geeft als lid van het onderwijsontwikkelteam (OOT) in de school richting aan de invulling van de (lopende/nodige) vernieuwingen in het onderwijs;
- participeert in schooloverstijgende overleggroepen .

2. is een specialist op één of meerdere onderwijskundige / pedagogisch-didactische thematieken:

- handelt complexe vragen van de organisatie af;
- heeft een leidende rol in projecten/initiatieven;
- adviseert het MT actief op het gebied van onderwijsinhoudelijke ontwikkelingen.

3. bewaakt de kwaliteit van de uitvoering:

- checkt of afspraken over aanpakken/werkwijzes worden nagekomen, maakt analyses en doet het team voorstellen ter verbetering;
- draagt zorg voor planmatige implementatie van vernieuwingen;
- stuurt en steunt – waar nodig – individuele collega's bij in de uitvoering van verbetering van het onderwijs;
- werkt open en transparant, creëert draagvlak en betreft collega's.

4. is coach voor collega's:

- adviseert collega's over handelwijze en aanpak en coacht hen daarin.
- stemt werkzaamheden af met de andere gremia binnen de school.

ZORGCOÖRDINATOR

Een zorgcoördinator:

1. is binnen school een expert op het gebied van zorg:
 - kent de ontwikkelingen op zorggebied en deelt deze met collega's;
 - is beleidsvoorbereidend voor de directie (zorgvisie en zorgplan);
 - adviseert over de aanpak van professionaliseringsvraagstukken op zorggebied;
 - is case-manager voor complexe leerlingdossiers;
 - schrijft en beheert het schoolondersteuningsprofiel van de school in relatie tot het SWV;
 - is leidend bij ICL en extern ZAT (agendabeheer, voorzitten en procesbewaking).

2. is coach voor alle collega's:
 - is vraagbaak op zorggebied voor alle collega's;
 - biedt collega's handelingssuggesties (op individueel niveau en op het niveau van mentorenteams).

3. is een schakel tussen school en omgeving:
 - zorgt voor een warme overdracht van leerlingegevens bij in- en uitstroom van leerlingen (in de onderwijsketen, maar ook richting hulpverlenende instanties);
 - beoordeelt of aanmeldingen binnen het schoolondersteuningsprofiel passen en of ze in aanmerking komen voor een lwoo-beschikking;
 - coördineert passend ondersteuningsaanbod voor leerlingen die meer nodig hebben dan het reguliere aanbod in de klas;
 - informeert ouders over verwijzingen en geldende procedures;
 - is namens de school de contactpersoon richting het swv;
 - onderhoudt een netwerk van specialisten dat de school kan ondersteunen.

4. is onderzoeker:
 - doet onderzoek naar de kwaliteit en het rendement van verleende zorg.

5. bewaakt:
 - het functioneren van de afgesproken begeleidings- en zorgstructuur (en daarbij horende afspraken en procedures) en formuleert verbetervoorstellen richting directie en leerjaarcoördinatoren;
 - dat ondersteuning doelmatig en cyclisch-preventief is;
 - de uitnutting van het zorgbudget;
 - dat de (digitale) ondersteunende systemen conform afspraak worden gebruikt (leerlingvolgsysteem, handelingsplannen);
 - stemt werkzaamheden af met de andere gremia binnen de school.

Rolbeschrijving locatieleider

1. Ondersteunt in beleidsvorming

- Is verantwoordelijk voor de implementatie van een het operationele deel van beleidskader voor het CCZ. Dit kader omvat beleid, ICT-beleid, taalbeleid, onderwijskundig beleid en (meerjarige) beleidsdocumenten zoals schoolplan, jaarplan en schoolondersteuningsprofiel. Beleidsvorming is binnen het CCZ een proces van co-creatie waarin experts, LJC's en vakdocenten actief participeren.
- Zorgt ervoor dat strategische uitgangspunten van de CVO-groep (kernwaarden, keuzes en speerpunten) worden verwerkt in het de dagelijkse processen op het CCZ.

2. Direct leidinggevende

- Is de direct leidinggevende van de LJC's/ADC's het OP (voor de leden van het OOT geldt dat dat is gezamenlijkheid met de bovenschoolse directeur gaat) en de onderwijsassistenten van het CCZ en is daarmee mede verantwoordelijk voor personeelszorg en -ontwikkeling.
- Analyseert de kwantitatieve personeelsvraagstukken, stelt in afstemming met experts en LJC's/ADC's een scholingsplan.

3. Bewaker financiën, kwaliteit en cultuur

- Stimuleert de ontwikkeling van een kwaliteitscultuur binnen school.
- Neemt een voorbeeldrol in het bewaken van de professionele cultuur.
- Blijft binnen de (gedelegeerde) financiële kaders.
- Zorgt samen met de zorgcoördinator het OOP voor een soepele en efficiënte dagelijkse gang van zaken

4. Ambassadeur van de school

- Staat voor het belang van leerlingpopulatie binnen de school en scholengroep.
- Kan het CCZ vertegenwoordigen op regionale bijeenkomsten.

5. Schakel in leerlingbegeleidingsproces

- Voert oudergesprekken als gesprekken met docenten, mentoren, leerjaaroördinator en zorgcoördinator tot niet tot resultaat of overeenstemming hebben geleid.
- Is op basis van het managementstatuut gemandateerd om besluiten te nemen ten aanzien van schorsing en verwijdering.

Rolbeschrijving pedagogisch didactisch procesbegeleider

1. Ondersteunt in beleidsvorming

- Ondersteunt bij de implementatie van het beleidskader voor het CCZ. Dit kader omvat Schoolbeleid, ICT-beleid, taalbeleid, onderwijskundig beleid en (meerjarige) beleidsdocumenten zoals schoolplan, jaarplan en schoolondersteuningsprofiel. Beleidsvorming is binnen het CCZ een proces van co-creatie waarin experts, LJC's en vakdocenten actief participeren.
- Ondersteunt het MT bij het verwerken van de strategische uitgangspunten van de CVO-groep (kernwaarden, keuzes en speerpunten) in het de dagelijkse processen op het CCZ.

2. Bewaker kwaliteit en cultuur

- Stimuleert en ondersteunt de ontwikkeling van een kwaliteitscultuur binnen school.
- Neemt een voorbeeldrol in het bewaken van de professionele cultuur.

4. Ondersteuning MT en teams

- Ondersteunt het MT bij het schrijven van projectplannen.
- Ondersteunt teams bij het implementeren en uitvoeren van de pedagogisch- en didactische lijnen.
- Is sparringpartner voor het OOT
- Kan optreden als projectleider
- Geeft gevraagd en ongevraagd input bij verbeter- en veranderprocessen
- Houdt ontwikkelingen in het onderwijsveld in de gaten en brengt deze onder de aandacht van het MT

Rolbeschrijving bovenschools directeur

1. Regisseur in beleidsvorming

- Is verantwoordelijk voor de aanwezigheid van een helder, consistent, actueel en toegankelijk beleidskader voor het CCZ. Dit kader omvat inhoudelijk beleid, zoals zorgbeleid, ICT-beleid, taalbeleid en (meerjarige) beleidsdocumenten zoals schoolplan, jaarplan en schoolondersteuningsprofiel. Beleidsvorming is binnen het CCZ een proces van co-creatie waarin de locatieleider, experts, LJC's/ADC's en vakdocenten actief participeren.
- Zorgt ervoor dat strategische uitgangspunten van de CVO-groep (kernwaarden, keuzes en speerpunten) worden verwerkt in het beleidsvormingsprocessen op het CCZ.
- Jaagt nieuwe ontwikkelingen aan op onderwijsgebied.
- Is gesprekspartner van de MR.

2. Direct leidinggevende

- Is de direct leidinggevende van de leden van het OOT (onderwijsontwikkelteam, de zorgcoördinator, het OOP anders dan onderwijsassistenten/praktijkinstructeurs, en de locatieleiding. Gezamenlijk met de locatieleider is de meerscholendirecteur van het CCZ verantwoordelijk voor personeelszorg en -ontwikkeling.
- Analyseert de kwantitatieve personeelsvraagstukken, stelt in afstemming met experts en locatieleiding een (meerjaren) scholingsplan op en overlegt binnen de CVO-groep over de inzet van formatie.

3. Bewaker financiën en kwaliteit

- Is verantwoordelijk voor de financiële continuïteit op korte en middellange termijn.
- Bewaakt de kwaliteit en zorgvuldigheid van de kwaliteitszorgcyclus binnen CCZ en zorgt voor een goede aansluiting op de bestuurlijke cyclus, zodat de bestuurder tijdig is geïnformeerd vanuit zijn bestuurlijke verantwoordelijkheid op dit vlak.
- Stimuleert de ontwikkeling van een kwaliteitscultuur binnen school.
- Is namens de school het eerste aanspreekpunt voor de Inspectie.

4. Ambassadeur van de school naar buiten

- Staat voor het belang van leerlingpopulatie in de regio en vertegenwoordigt specifiek het belang van het CCZ in het directeurenoverleg van het samenwerkingsverband passend onderwijs.
- Is het boegbeeld van de school en verantwoordelijk voor de uitstraling en communicatie naar buiten (w.o. de schoolgids).
- Vertegenwoordigt het CCZ op regionale en landelijke bijeenkomsten.

5. Laatste schakel in leerlingbegeleidingsproces

- Voert oudergesprekken als gesprekken met docenten, mentoren, leerjaaroördinator/afdelingscoördinator, zorgcoördinator of locatieleiding niet tot bevredigend resultaat of overeenstemming hebben geleid.
- Is op basis van het managementstatuut gemandateerd om besluiten te nemen ten aanzien van schorsing en verwijdering.

6. Deelnemer aan het GMT

- Heeft overleg met de bestuurder en neemt deel aan het GMT van de CVO-groep.
- Stemt budgetten en begrotingen af met collega's in het GMT.
- Is eventueel projectleider van CVO-brede projecten.
- Vertegenwoordigt in overleg met bestuurder en collega-directeuren de CVO-groep naar buiten.

Bijlage 7: jaarkalender Schoolontwikkeling 2022

	Hervorming bovenbouw	Doorlopende leerlijnen	Pedagogisch sterk leerklimaat	Didactische structurele aanpak	Doorontwikkeling PRO-VMBO	Passend zorg & ondersteuningsaanbod
Januari	- Realisatie ontwikkelteam bovenbouw		- Ontwerp implementatieplan	- Introductie directe instructiemodel bovenbouw - Start individuele coaching DI Onderbouw	- Ontwikkelmiddag: leerlijn zelfstandigheid - Start ontwerpen PRO-VMBO visie op zorg	
Februari	- Diverse scenarios voor bovenbouw gereed - Advies conceptrooster	- Vakgropleiders opdracht tot aanpassing doorlopende leerlijn & uniform vakwerkplan	- Ontwerp implementatieplan	- Individuele coaching onderbouw & start flitsbezoeken	- Ontwikkelmiddag: Pedagogische houding PRO-VMBO	
Maart	- Selectie passende scenario - Advies MR - Start ontwerpfasen		- Plan van aanpak introductie PBS in de klas gereed	- Bovenbouw start met DI bij alle lessen - Onderbouw: gezamenlijke thema's ter verdieping	- Ontwikkelmiddag ontwerp leerjaar 3 inclusief aanbod voor Ithaka leerlingen	Start ontwikkeling ondersteuningsaanbod PBS – verkenningsfase
April	- Uitwerking rooster		- Ontwikkeling PBS verwachtingen, lessen & bekrachtigingen	- Individuele coaching bovenbouw & start flitsbezoeken - Onderbouw uitwerken gezamenlijke thema's	- Doorstroomroute & procedure voor PRO-VMBO gereed	- Oriëntatie op rol zorg bij hervormde bovenbouw: - Heldere afbakening rol van mentor / zorg
MT Evaluatiemoment: Wat hebben we gedaan – hoe hebben we dit gedaan – wat zijn de vervolgstappen (evaluatie – bijstellen – aanpassen)						
Mei	- Vaststelling personele inzet - Start ontwerp doorgaande leerlijn LOB & Mentoraat	- Doorlopende leerlijnen & vakwerkplannen gereed	- Ontwikkeling PBS verwachtingen, lessen & bekrachtigingen	- Bovenbouw: gezamenlijke thema's ter verdieping		Concept SOP gereed
Juni	- Hervorming bovenbouw leerjaar 3 gereed	- Studiewijzers voor alle leerjaren gereed	- Docententeam scholing in PBS houding & Handelen	- Bovenbouw uitwerken gezamenlijke thema's	Vastgestelde visie op zorg PRO-VMBO	- Definitieve versie SOP - Advies MR SOP
Juli	- Afronding laatste organisatorische zaken leerjaar 3		- Docententeam scholing in PBS houding & Handelen	Lessen in DI gereed in google-classroom		
MT Evaluatiemoment: Wat hebben we gedaan – hoe hebben we dit gedaan – wat zijn de vervolgstappen (evaluatie – bijstellen – aanpassen)						
Augustus	Vakantie					
September	- Start leerjaar 3 in nieuwe bovenbouw - Start ontwikkeling leerjaar 4		- Start PBS in de klas - Ondersteuning docententeam	- Alle lessen in google classroom volgens DI	- Start ontwikkeling leerjaar 3	- Start ontwerpen PBS interventies tier 2
Oktober				- Intervisie DI voor extra ondersteuning		
November	- Doorgaande leerlijn LOB & Mentoraat gereed - Tussenevaluatie leerjaar 3		- Start ontwikkeling tier 2 interventies	- Oriëntatie op effectief instructiegedrag (12 bouwstenen)		
MT Evaluatiemoment: Wat hebben we gedaan – hoe hebben we dit gedaan – wat zijn de vervolgstappen (evaluatie – bijstellen – aanpassen). Vastleggen ontwikkelkalender 2021						
December	- Doorgaande leerlijn LOB & Mentoraat gereed		- Alle docenten werken in de klas volgens PBS afspraken & interventies	- Plan van aanpak op effectief instructiegedrag	- Concept leerjaar 3 gereed - Advies MR's op leerjaar 3	

Bijlage 8: jaarkalender Organisatie-ontwikkeling 2022

	Effectieve positionering LJC/ADC/Experts	Rendement overlegstructuur verhogen	Organisatie ontwikkelcapaciteit	Ontwikkelen & beoordelen	PRO-VMBO team	Routines & procedures
Januari	- Start ontwikkeling effectieve vergaderaanpak LJC/ADC/Experts					
Februari	- Start verkenning organisatie team experts					
Maart	- Alle vergaderingen volgens een effectieve aanpak				- Bespreken taakbelasting PRO-VMBO team en evt acties ondernemen	
April	- Herhalende routines worden vastgelegd in aanpakken - Besluitvorming organisatie team experts	- Overlegstructuur onder de loep: was is effectief – wat moet waar besproken worden. Wanneer?			- Inventarisatie benodigde bezetting 2020-2021	
MT Evaluatiemoment: Wat hebben we gedaan – hoe hebben we dit gedaan – wat zijn de vervolgstappen (evaluatie – bijstellen – aanpassen)						
Mei	- Team LJC/ADC hebben routine in effectief overleg waarbij geanticipeerd kan worden en vooruit gekeken wordt op te nemen acties				- Nieuwe docenten in PRO-VMBO laten meelopen en kennismaken werkwijze PRO-VMBO	
Juni		- Inplannen effectieve vergaderstructuur voor schooljaar 2020/2021			- Formatie rond	
Juli	- Organisatie team experts ingericht en klaar voor start schooljaar					
MT Evaluatiemoment: Wat hebben we gedaan – hoe hebben we dit gedaan – wat zijn de vervolgstappen (evaluatie – bijstellen – aanpassen)						
Augustus						
September		- Start wijzigingen overlegstructuur			- Start docenten PRO-VMBO team	
Oktober						
November						
MT Evaluatiemoment: Wat hebben we gedaan – hoe hebben we dit gedaan – wat zijn de vervolgstappen (evaluatie – bijstellen – aanpassen). Vastleggen ontwikkelkalender 2021						
December						