



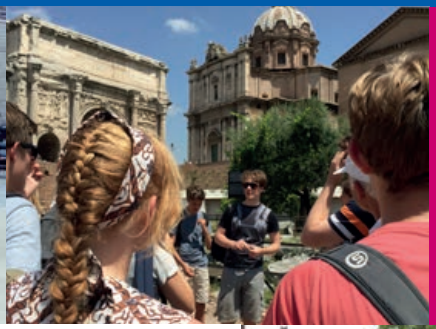




COORNHERT GYMNASIUM

SCHOOLPLAN 2016 - 2020







Inhoud

Voorwoord 3

Algemeen 4

a. Wat doen we met dit schoolplan?

b. Hoe kwam het schoolplan tot stand?

c. Onderwijskundige basis

Missie, visie en ambitie 5

a. De missie van de Stichting Openbaar Voortgezet Onderwijs Gouda

b. De missie, visie en ambitie van het Coornhert Gymnasium

Het brede ontwikkelkader 8

a. Bestuurlijk kader

b. Door de school bepaalde kaders

Op de leerling gerichte ontwikkelingen 14

a. De leerling

b. Wat merkt de leerling van deze ontwikkelingen?

Op het personeel gerichte ontwikkelingen 16

a. Het personeel

b. Wat merken we bij het personeel?

Op de leeromgeving gerichte ontwikkelingen 18

a. De leeromgeving

b. Wat merken we in de leeromgeving?

Literatuurlijst 20

Bijlage 1 : Organigram Coornhert Gymnasium 21

Bijlage 2 : Zelfevaluatie 2015 - de belangrijkste bevindingen... 22

Realisatie: GHS uitgeverij bv, Nieuwkoop, Uitgave juli 2016









www.coornhert-gymnasium.nl

Voorwoord

Het Coornhert Gymnasium is een van de oudste scholen van ons land. Al in de 14e eeuw vervulde de school een belangrijke onderwijstaak in de Goudse samenleving. Zeven eeuwen later is dat niet anders. We leiden leerlingen nog steeds op tot waardevol lid van de samenleving, tot verantwoordelijke en democratische wereldburgers. Andere tijden, andere accenten. Het gymnasium is allang niet meer het kennisklooster van weleer. Door alle mogelijke moderne technologieën is het gymnasium verbonden met de wereld van nu en die van meer dan drieduizend jaar terug.

Het schrijven van een nieuw schoolplan voor de komende vijf jaar is in deze context dan ook heel interessant. Hoe behouden wij het goede uit de tijd dat kennisoverdracht onze belangrijkste opdracht was en hoe vullen we dat aan met vaardigheden die leerlingen voorbereiden op een samenleving die razendsnel vernieuwt? Dit schoolplan heeft in hoofdlijnen een antwoord geformuleerd op deze vragen. We hebben de gewenste ontwikkelingen vooral proberen te vangen in merkbare opbrengsten, omdat we denken dat onze gymnasiale meerwaarde zich daarin meer laat vangen dan in meetbare.

De ontwikkelingen uit het vorige schoolplan verankeren wij en zij worden versterkt doorgezet. De uitgezette leerlijnen en geformuleerde meetbare en merkbare leerdoelen worden steeds explicieter gemaakt, ook voor leerlingen. Sterker nog: leerlingen zullen in toenemende mate medeverantwoordelijk zijn voor het behalen van deze doelen. De mate waarin leerlingen hierin succesvol zijn, zal verschillen, evenals de wegen er naartoe. Om recht te doen aan de verschillen tussen leerlingen, zullen we veel energie steken in het leren kennen en begrijpen van de leervoorkeuren van onze leerlingen. Het aanbod van kennis en vaardigheden is rijk, de verbredings-, verdiepings- en versnellingsmogelijkheden zijn in ruime mate aanwezig en worden zowel binnen als buiten de school gerealiseerd.



De klassieke taal en cultuur vormen een sterk en vanzelfsprekend fundament van onze school. Latijn en Grieks verbinden ons met een cultuur die anders is en toch herkenbaar en bovenal interessant door het universeel menselijke. Dit besef wekt respect voor andere culturen en draagt zo bij aan de vorming van democratische en sociale burgers.

Het Coornhert Gymnasium stond en staat in de wereld, verbindt oud en nieuw en is juist ook daarom zo'n boeiende plaats om te leren en te werken. De brugklasser die dit schooljaar bij ons gestart is, ontvangt over vijf jaar in de middeleeuwse St. Janskerk een diploma in een wereld die er ongetwijfeld anders uitziet dan nu. Er ontstaan de komende jaren beroepen en bezigheden waar we het bestaan nu nog niet eens van kennen. Ons gymnasium verandert mee, zo gaat dat, al eeuwen. Wij blijven de leerlingen bevlogen de weg wijzen tussen het verleden en de toekomst.

Drs. M.G.P. Oehlenschläger
rector

Algemene schoolgegevens
De school wordt bestuurd door de Stichting Openbaar Voortgezet Onderwijs Gouda. Voor actuele gegevens, zoals namen van schoolleiding, staf, bestuurs- en personeelsleden, mailadressen en telefoonnummers wordt verwezen naar www.coornhert-gymnasium.nl. De schoolgids is alleen in digitale vorm beschikbaar en is te vinden op de website.

Algemeen

a. Wat doen we met dit schoolplan?

Het schoolplan is de basis voor de schoolontwikkeling voor de komende vijf jaar. Het is zowel voor interne als voor externe doelgroepen geschreven.
Het schoolplan heeft (naast dat het wettelijk verplicht is) de volgende functies:

- het geeft richting aan de schoolontwikkeling op middellange en lange termijn. Elk schooljaar wordt op basis van deze hoofdlijnen de koers op korte termijn bepaald en vastgelegd in de "Rode Draden";
- het schoolplan beoogt alle personeelsleden te betrekken bij de beleidsontwikkeling;
- het opstellen van het schoolplan nodigt de sectieleiders en coördinatoren uit tot het verder uitwerken van deze visie op het niveau van vakken, leerjaren, en ondersteuning;
- het schoolplan vormt de basis voor het planmatig vergroten van de deskundigheid;
- het schoolplan zorgt ervoor dat de dagelijkse gang van zaken gebaseerd wordt op duidelijk omschreven keuzes;
- het schoolplan is een middel om de dialoog met onze omgeving aan te gaan. Het gaat dan bijvoorbeeld om ouders, aanleverende basisscholen, lokale overheden en de onderwijsinspectie;
- het schoolplan is ook bedoeld om verantwoording af te leggen aan de overheid.

b. Hoe kwam het schoolplan tot stand?

In november 2015 is het proces rondom het nieuwe schoolplan gestart met een plenaire personeelsvergadering. Alle aanwezige medewerkers hebben vanuit een positief waarderend kader benoemd wat er volgens hen in de school en de secties al goed gaat met betrekking tot de doelen van het uitlopende schoolplan. Daarnaast zijn er, ook ter voorbereiding van het bezoek van een commissie van de Vereniging Het Zelfstandige Gymnasium, panelgesprekken gevoerd met leerlingen en ouders. Deze evaluaties zijn aangevuld met de bevindingen van het rapport van deze commissie.

De schoolleiding heeft samen met een tijdelijke schoolplancommissie, bestaande uit vier docenten, in januari 2016 een concepttekst gepubliceerd. Deze tekst is in een plenaire personeelsvergadering besproken. De aanvullingen en amendementen van medewerkers, oudervereniging, leerlingenraad en de MR zijn verwerkt in het definitieve plan.

c. Onderwijskundige basis

Motivatie en legitimatie voor de beleidsrichting vonden we bij Hatties principes van 'Visible learning', de ideeën van Schunk over 'Self-regulated learning' en een aantal basisprincipes van McGrath en Noble uit de beweging van "Positive Schools" In de blauwe kaders staan aansprekende citaten uit deze literatuur. In de oranje kaders wordt meer uitleg gegeven over begrippen of ontwikkelingen.



Missie, visie en ambitie

a. De missie van de Stichting Openbaar Voortgezet Onderwijs Gouda:

...het geven van openbaar onderwijs in een kleinschalige, optimale leeromgeving voor elke individuele leerling.

b. De missie, visie en ambitie van het Coornhert Gymnasium:

Onze missie:
Een leerling optimaal voorbereiden op zijn toekomst.

Onze visie:
Een leerling leert op het Coornhert Gymnasium in toenemende mate zelfstandig, met succes, en onder begeleiding van inspirerende, competente en professionele medewerkers in een gymnasiale, uitdagende, veilige leeromgeving.

Onze ambitie:
De leerling leert in toenemende mate zelfstandig en met succes - dus de leerling:

- verwerft, verbreedt en verdiept pre-academische kennis, inzichten, vaardigheden en interesses, binnen en buiten de school;
- pakt uitdagingen aan, verlegt zijn grenzen - wil het beste uit zichzelf halen;
- is in toenemende mate medeverantwoordelijk voor het leren;
- is in toenemende mate in staat tot zelfreflectie, feedback ontvangen en ook geven;
- is in toenemende mate vaardig op het gebied van onderzoeken, presenteren en samenwerken;
- heeft een open houding t.a.v. anderen, andere en oudere culturen, denkwerelden;
- kan zelfstandig standpunten innemen en beargumenteren;
- laat zien zich te kunnen verplaatsen in anderen;
- speelt een actieve rol in het schoolleven;

en ontwikkelt zich zo in zes jaar tot een verantwoordelijk lid van de samenleving.

De medewerker is competent en handelt professioneel - dus de docent:

- stelt eisen op maat aan leerlingen en daagt uit;
- kan effectief kennis overdragen en vaardigheden aanleren;
- (h)erkent verschillen in niveau, tempo en leervoorkeur;
- stimuleert leerlingen om te leren, maakt nieuwsgierig;
- geeft leerlingen medeverantwoordelijkheid voor het onderwijs;

> ... de grootste leereffecten worden bereikt als leraren leren van hun eigen lesgeven en als leerlingen hun eigen leraar worden. Als leerlingen hun eigen leraar worden, doen ze een beroep op zelfregulerende vaardigheden die nodig zijn om te leren (zelfsturing, zelfevaluatie en zelfstandig leren). Op die manier maken zichtbaar onderwijzen en zichtbaar leren het verschil voor leraren en leerlingen.
>
> **Bron: Hattie, 2014.**

- heeft inzicht in het gehele curriculum en de te behalen niveaus;
- zet een afgewogen en betaalbare combinatie van leermiddelen in;



- vindt een balans tussen formatieve evaluatie en summatieve beoordeling (zie kader);
- voert een doeltreffend klassenmanagement;
- maakt verantwoorde keuzes ten aanzien van het mee te geven huiswerk;
- staat open voor feedback en feed forward, vraagt die ook en geeft die ook;
- is reflectief en doet regelmatig onderzoek naar het effect van zijn werk;
- is goed opgeleid en nageschoold;
- werkt samen met en leert van collega's;
- is gericht op samenhang, ook buiten zijn vak;
- stemt af met collega's binnen en buiten de sectie;
- heeft een voor zijn taken nuttig netwerk;
- pakt uitdagingen aan en verlegt zijn grenzen.

Dus een onderwijsondersteuner, staflid en schoolleider:

- biedt waar nodig individuele ondersteuning aan de leerling;
- is er op gericht om het werk van de docent te (bege)leiden en te faciliteren.

Formatief /summatief

Formatieve evaluatie is het doorlopend informatie verzamelen over de leerresultaten van leerlingen. Een docent heeft daardoor inzicht in sterke en zwakke punten van de leerlingen, die hij kan gebruiken voor feedback. Op basis van de resultaten kan worden besloten om het onderwijs aan een groep of de individuele leerling aan te passen. De kracht van formatieve evaluatie is het streven naar beter leren. Dat slaagt als leerlingen zichzelf leren sturen, toezien op het eigen leren en manieren ontwikkelen om iets te doen met feedback.

Summatieve toetsen worden afgenomen na een bepaalde periode om te beoordelen in hoeverre een leerling de beoogde leerdoelen in voldoende mate beheerst. Op basis van de score op een dergelijke toets wordt een (deel van de) zak-/slaagbeslissing genomen. De toets heeft in dat geval een summatieve functie. Dezelfde toets kan echter ook een formatieve functie hebben. Een leerling kan feedback krijgen bij deze toets waar hij mee verder kan of een docent kan op basis van de resultaten besluiten nog extra instructie of activiteiten toe te voegen aan het lesprogramma



De leeromgeving is veilig en uitdagend - dus:

- de school heeft een kleinschalig karakter;
- leren is een expliciet en uitdagend doel;
- er is zorg en aandacht voor elkaar – leerlingenzorg en personeelsbeleid zijn effectief, op maat en professioneel;
- er is ruimte om fouten te maken;
- er is zorg voor de leefomgeving en elkaars eigendommen;
- er is een open sfeer tussen leerlingen en docenten en tussen docenten en ouders;
- er zijn duidelijke regels en afspraken, door de betrokkenen onderschreven en gerespecteerd;
- er is sprake van effectieve communicatie;
- er zijn adequate leermiddelen;
- er zijn voldoende onderwijsondersteunende faciliteiten;
- er zijn goed doordachte leerlijnen die breder en verder reiken dan de vwo-exameneisen;
- de leerstof is rijk aan betekenis en context;
- lessen en activiteiten zijn gevarieerd, weloverwogen en doelbewust;
- de school biedt een scala aan mogelijkheden voor leerlingen om zich binnen het lesprogramma te ontwikkelen;
- de school biedt via de Coornhert Academie en daarbuiten een scala aan mogelijkheden voor leerlingen (en hun ouders) om zich buiten het lesprogramma te ontwikkelen;
- de school bereidt de leerlingen goed voor op (de keuze van) het vervolgonderwijs.

Het brede ontwikkelkader

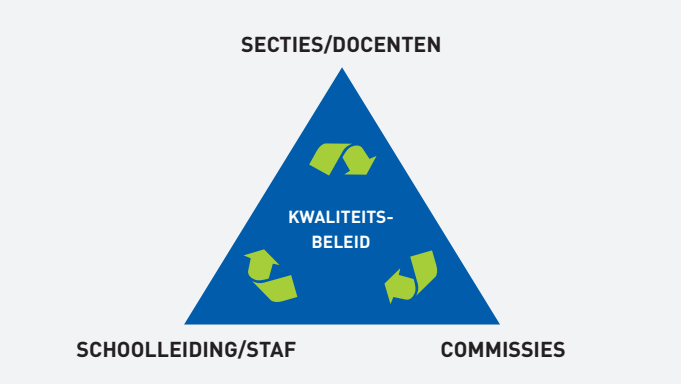
a. Bestuurlijke kader
van de Stichting Openbaar Voortgezet Onderwijs Gouda (StOVOG)

Kernwaarden
- openbaar karakter
- kwaliteitsbewust

StOVOG is het bevoegd gezag van het Coornhert Gymnasium. Het bestuur wordt gevormd door de directeur van het stafbureau en de drie directeuren van drie Goudse scholen voor Openbaar Onderwijs: GSG Leo Vroman, Praktijkschool Het Segment en het Coornhert Gymnasium. Een Raad van Toezicht ziet toe op het handelen van het bestuur. De drie scholen verschillen niet alleen van aard, maar ook qua aanbod en qua tempo waarin ze zich ontwikkelen. Deze verschillen worden gekoesterd, juist omdat ze de eigenheid van de scholen en dus ook van de stichting bepalen.
De scholen vinden elkaar in de wens te streven naar de verbetering van kwaliteit. Daarbij willen de scholen duidelijke antwoorden geven op vragen die de maatschappij stelt. In het jaarverslag worden de inzet van middelen, de kwaliteit van de gebouwen, en de mate waarin het bestuur erin slaagt om elke school als unieke identiteit in stand te houden, verantwoord. Het bestuur streeft ernaar dat alle scholen op alle onderdelen beter dan gemiddeld presteren.

Openbaar karakter
Een van de belangrijkste strategische opdrachten van het bestuur is vorm en inhoud geven aan het openbare karakter van de school. Op een openbare school is ieder kind en iedere leerkracht welkom, ongeacht zijn of haar sociale, culturele of levensbeschouwelijke achtergrond. De leerlingen op onze openbare school leren respect te hebben voor elkaars mening of overtuiging. Wij besteden actief aandacht aan de overeenkomsten en verschillen tussen individuen, zonder voorkeur voor één bepaalde opvatting.

Kwaliteitsbewust
Het strategisch beleidsplan van StOVOG vraagt van ons het schoolbeleid in een cyclisch proces te evalueren en zo nodig bij te stellen.



Afb. 1 De driehoek van kwaliteitsbeleid

Het beleidsmatig realiseren van kwaliteit betekent dus continu reageren op ontwikkelingen binnen de school. Daarbij zijn objectieve en recente gegevens van essentieel belang. We (docenten, sectieleiders, staf, schoolleiding en commissies) doen onderzoek naar de effectiviteit van ons werk. Dat betreft zowel processen als instrumenten.
Het vormgeven van het kwaliteitsbeleid gebeurt op onze school in de driehoek schoolleiding /staf, commissies – secties en docenten.

De schoolleiding samen met staf:
- bepaalt in dialoog met de medewerkers de richting waarin de school zich ontwikkelt;
- formuleert doelen, ten einde de gewenste ontwikkeling te bereiken, voor de korte en lange termijn;
- werkt samen met commissies en werkgroepen aan het opstellen en uitvoeren van schoolbeleid: schoolplan/jaarplannen ('Rode Draden') – ziet toe op de uitvoering en bijstelling ervan na evaluatie;

- betrekt alle secties bij onderwijsontwikkelingen door gesprekken met sectieleiders;
- zorgt voor periodieke kwaliteitsmetingen en bespreekt de uitkomsten binnen de staf en met de sectieleiders;
- organiseert uitwisseling over voortgang schoolontwikkeling.

Secties en docenten:
- evalueren hun leerdoelen, leerlijnen en instrumenten (leermiddelen, toetsen, studiewijzers);
- stellen die bij na evaluatie;
- praten samen over vakdidactiek en klassenmanagement, spreken af wat nodig is en handelen daarnaar;
- reflecteren op meetbare en merkbare leeropbrengsten;
- zijn resultaatgericht.

Commissies en onderzoeksgroep:
- sturen op kwaliteitsgericht denken en werken;
- kennen hun eigen deskundigheid en die van anderen;
- voeren gerichte gesprekken over de deskundigheid van de medewerkers;
- maken collegiaal (les)bezoek en intervisie mogelijk;
- zoeken naar gezamenlijke en individuele scholing;



- stimuleren inhoudelijke samenwerking tussen collega's en secties.

Instrumenten en bronnen voor het kwaliteitsbeleid zijn:
- kwaliteitssysteem van Kwaliteitsscholen.nl;
  - leerlingtevredenheidsenquêtes;
  - leerling-docentenquêtes / zelfevaluaties;
  - oudertevredenheidsenquêtes;
- enquête Stichting Het Zelfstandig Gymnasium;
- scholenopdekaart.nl;
- opbrengsten van onderzoek door de interne Onderzoeksgroep;
- verslagen van resonansgroepen en gesprekken met de oudervereniging;
- gesprekken met de leerlingenraad en leerlingenpanels;
- studentvolgsystemen van de diverse universiteiten.

Binnen de staf en commissies worden enquêtes, zelfevaluaties en onderzoeken besproken en worden acties ter verbetering van een en ander beschreven en in gang gezet.

De meerwaarde van de studie van Grieks en Latijn

- vergroot taalvaardigheid, zowel actief als passief;
- biedt profijt bij alle talenstudies;
- vergroot (internationale) woordenschat;
- stimuleert systematische en analytische aanpak van problemen;
- biedt toegang tot bijna 25 eeuwen wetenschappelijke literatuur en literaire erfenis;
- draagt bij tot kennis en waardering van 'vreemde' culturen → respect voor 'het andere';
- biedt herkenning van 'het eigene' in 1500-2500 jaar oude beschavingen (de 'erfenis');
- ontwikkelt doorzettingsvermogen: niemand krijgt het cadeau.

b. Door de school bepaalde kaders:

- leerlinggericht
- gymnasiaal
- maatschappelijk betrokken
- innovatief
- toekomstgericht
- ontwikkelingsgericht
- participerend
- communicerend
- samenwerkend
- ondersteunend
- personeelsgericht
- doorstromen en slagen

Leerlinggericht

We geven leerlingen de gelegenheid kennis op te doen en vaardigheden te ontwikkelen in een goed functionerende leeromgeving. Wat een leerling leert, en hoe, staat centraal.
Het overgrote deel van het leren vindt op school plaats. Het huiswerk is vooral gericht op basisstof en automatiseren.

Gymnasiaal

De klassieke talen zijn kernvakken voor een gymnasium. Dat dragen we uit en daar staan we achter. Het klassieke profiel is zichtbaar in de school. De meerwaarde cq. transferwaarde van de klassieke talen (direct en indirect) is bij leerlingen en medewerkers bekend. We werken aan een duidelijke en aantrekkelijke positionering van het gymnasium. De sectie klassieke talen zet zich ervoor in om de leerlingen via de klassieke cultuur de meerwaarde van de gymnasiale opleiding te laten ervaren.

Maatschappelijk betrokken

De school is onderdeel van de samenleving waar we de leerlingen op voorbereiden. We zoeken de verbinding met mensen, bedrijven en instellingen in de stad, de regio, ons land en zelfs daarbuiten.

Innovatief en toekomstgericht

Het Coornhert Gymnasium is een toekomstgerichte en innovatieve school. Vanuit dit perspectief kijken we naar (voorgenomen) beleid van het Ministerie van OCW, zoals Onderwijs2032, en benutten we de maximale beleidsruimte om invulling aan deze kaders te geven. Werken en leren in de digitale wereld en met nieuwe technologieën vormen de kern van toekomstgericht onderwijs. Daarom is er structurele aandacht voor digitale vaardigheden en geletterdheid.

De schoolleiding formuleert in samenspraak met de stafleden (jaarlaagcoördinatoren en zorgcoördinator) en vanaf 2016-17 met een drietal vaste commissies (onderwijs-, communicatie- en samenwerkingscommissie) een visie op ons toekomstgericht en passend onderwijs.

> Een van de belangrijkste taken van leraren is luisteren (Parker 2006). Daar hoort bescheidenheid bij (besef dat u iets kunt missen), voorzichtigheid (niet meteen elke gedachte uiten die bij u opkomt) en wederkerigheid (begrip voor het gezichtspunt van de leerling). Luisteren vraagt om een dialoog.
>
> **Bron: Hattie, 2014.**

De schoolleiding toont bij haar besluitvorming respect voor ieders ideeën en begrip voor persoonlijke behoeften en gevoelens.

Ontwikkeling

De schoolorganisatie wil een ontwikkelingsgerichte organisatie zijn die enerzijds voor docenten en leerlingen de noodzakelijke rust biedt om het werk goed te kunnen doen (goede roosters, optimale faciliteiten, een adequate indeling van het gebouw) en anderzijds leerlingen en docenten vrij genoeg laat om zich individueel te ontplooien. We zoeken steeds naar de juiste balans tussen structuur en flexibiliteit en we streven naar de acceptatie van de consequenties.
Het docententeam is als team en op zijn vakgebied zo autonoom mogelijk. De docenten opereren binnen hun sectie en binnen de kaders van dit schoolplan. Ze zijn verantwoordelijk voor hun persoonlijke bekwaamheid en de ontwikkeling daarvan en leggen daarover ook verantwoording af.

Conform de wet BIO (de wet op de beroepen in het onderwijs) houdt elk personeelslid een eenvoudig portfolio bij. Dit dient ter verantwoording van de eigendeskundigheidsbevorderingsuren in het taakbeleid (10% van de jaartaak). Nascholing combineert persoonlijk belang en belang van de school.
Medewerkers evalueren hun eigen ontwikkeling binnen een positief waarderend kader.

Docenten krijgen de gelegenheid om voldoende bevoegd en bekwaam te raken. Nieuwe docenten krijgen pedagogische, vakinhoudelijke en vakdidactische begeleiding.

Het onderwijsondersteunend personeel (OOP) schoolt na op grond van persoonlijke ontwikkelingsplannen.

De schoolleiding kent ruimhartig en voorwaardelijk ontwikkeltijd toe aan secties en docenten met een taak. Voor de ontwikkeltijd worden prestatieafspraken gemaakt en geëvalueerd.



Participatie

We streven naar een zo hoog mogelijke participatiegraad van leerlingen, ouders en personeel. Leerlingen en ouders kunnen eigen initiatieven ontplooien. Zij worden actief betrokken bij vernieuwingen door middel van panels en resonansgroepen. In de oudervereniging en medezeggenschapsraad praten en beslissen medewerkers en ouders mee over onderwerpen die hen aangaan. Ouders zijn op een vanzelfsprekende manier betrokken bij de dagelijkse gang van zaken op de school. Bij het vormgeven aan een effectieve en ambitieuze leercultuur is de medewerking van ouders cruciaal. Een actieve leerlingenraad vinden we belangrijk.

Op communicatie en samenwerking gericht

Effectieve communicatie en samenwerking vormen de basis voor een professionele schoolcultuur. We creëren zoveel mogelijk ruimte en mogelijkheden voor het leren van elkaar. Collega's die met elkaar praten over leerlijnen, leerdoelen, leermiddelen en toetsing vergroten hun effectiviteit.

Daarnaast is een gemeenschappelijk inzicht over de vorderingen van de leerlingen belangrijk. Als we met elkaar, dus ook met ouders en leerlingen praten, begrijpen we meer over onze impact als docent, ondersteuner of schoolleider.

Passend Onderwijs

De school biedt de leerlingen basisondersteuning. De basis- en extra ondersteuning is beschreven in het School Ondersteunings-Profiel (SOP). De medezeggenschapsraad heeft adviesrecht ten aanzien van het SOP.
Wanneer er extra individuele ondersteuning op school voor een leerling nodig is, moet een Ontwikkelingsperspectief plan (OPP) worden opgesteld. Dit is bijvoorbeeld het geval bij de inzet van individuele ambulante begeleiding.

Bij handelingsverlegenheid kan een onderwijsspecialist van het Samenwerkings-verband VO/VSO Midden Holland Rijnstreek om advies gevraagd worden. Een aanvraag voor extra ondersteuning wordt besproken in een FlexZAT, dit is een overleg met de leerling, de ouders, de zorgcoördinator van de school en de onderwijsspecialist van het samenwerkingsverband, met daarbij eventueel andere betrokken hulpverleners.



Onderwijsondersteuning
Het uitgangspunt is dat het OOP zich inzet ten gunste van de leerling en overige medewerkers. Onderwijsondersteuners vormen belangrijke schakels tussen ouders en school. Zij vervullen hun taak vanuit een efficiënte en constructieve houding. Overleg en dialoog met onderwijsondersteuners over de uitvoering en invulling van hun taak is vanzelfsprekend.
De docenten verlenen basisondersteuning aan leerlingen. De school heeft een professionele zorgstructuur. In ons schoolondersteuningsprofiel (zie kader Passend Onderwijs) is vastgelegd dat er extra ondersteuning mogelijk is voor leerlingen, op het gebied van het leren, maar ook op het gebied van de individuele, sociaal-emotionele ontwikkeling.

Personeelsgericht
Het Coornhert Gymnasium is een goede werkgever, zodat de medewerkers er met plezier werken. De schoolorganisatie is transparant en beleidsstukken zijn voor iedereen toegankelijk en helder verwoord. Er is duidelijk omschreven wat functies en taken zijn. Op alle niveaus is er een gezamenlijke verantwoordelijkheid en positieve betrokkenheid bij de school.

In het personeelsbeleid houden wij expliciet rekening met de verschillende levensfases. Het uitgangspunt is dat elke werknemer in elke levensfase andere behoeften, verwachtingen en ambities heeft. Er wordt in de verdeling van taken en scholingsbudget zoveel mogelijk rekening gehouden met deze individuele verschillen.

We streven naar een aanvaardbare werkdruk voor het personeel. Als basis voor de werkdrukmaatregelen gelden de maatregelen die afgesproken zijn met de MR naar aanleiding van het werkdrukonderzoek in 2014/15.

Ter ondersteuning zetten wij in op gerichte professionalisering en competentieontwikkeling van het personeel. We hechten aan een team dat in staat is tot creatief en vernieuwend denken en



handelen. In toenemende mate maken we systematisch gebruik van vormen van intervisie en collegiale consultatie, ook met collega's van andere scholen. We maken gebruik van elkaars kwaliteiten.

De gesprekkencyclus is gericht op ontwikkeling. De gesprekkencyclus bestaat uit een jaarlijks taakgesprek met de sectieleider, een voortgangsgesprek met een schoolleider om het jaar en een beoordelingsgesprek elke vier jaar. De promotiecriteria zijn gebaseerd op de functiebeschrijvingen in het functieboek. We houden vast aan de met de MR afgesproken haalbare en betaalbare functiemix.

Het waarderingskader is gebaseerd op toenemende vergoeding bij meer verantwoordelijkheid in het primaire proces. Het is goed om deze basis aan het begin van de planperiode te evalueren. We onderzoeken of er met de huidige omvang van de school reden is om coördinerende functies te herwaarderen.

Oorzaken van (kort) verzuim worden onderzocht en besproken en in samenspraak met de betrokkenen aangepakt. Lang verzuim wordt zo goed mogelijk begeleid met behulp van een deskundige bedrijfsgezondheidsdienst.
Een aantal benoemde externe, maar op school bekende, HRM-specialisten is zonder last of ruggespraak door het personeel oproepbaar als vraagbaak, of als intermediair tussen de medewerker(s) en de schoolleiding.

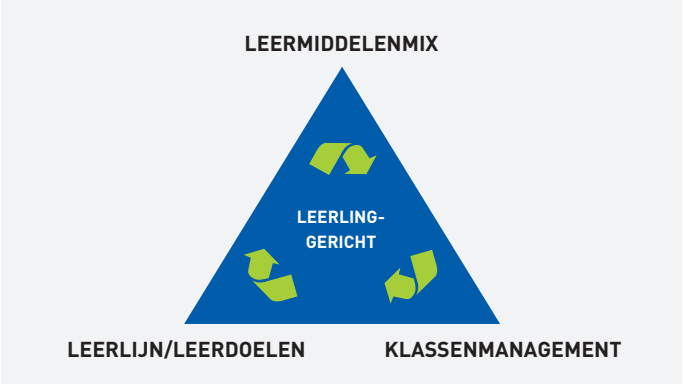
Doorstromen en slagen

De school streeft ernaar dat er zowel in de onderbouw als in de bovenbouw gemiddeld minimaal 95% doorstroomt naar een volgende klas. Het zou mooi zijn als het slagingspercentage hoger ligt dan 95%, uiteraard met behoud van een goede doorstroom.

Op de leerling gerichte ontwikkelingen

a. De leerling:

- is het middelpunt van de schoolontwikkelingen;
- is zich ervan bewust dat hij in een gymnasiale omgeving leert;
- is maatschappelijk betrokken;
- leert in toenemende mate zelfstandig;
- kent de leerdoelen en de succescriteria;
- heeft het gevoel uitgedaagd te worden, ook door de leermiddelen, en is betrokken bij zijn resultaat;
- kan nieuwe (technologische) kennis en wetenschap verantwoord tot zich nemen en weet die in wisselende situaties toe te toepassen;
- is gemotiveerd om verder te leren.



Afb. 2 Ontwikkelfocus bij leerlinggericht

b. Wat merkt de leerling van deze ontwikkelingen?

Een aantal hulpmiddelen is beschikbaar om de leerling te ondersteunen bij:

- zelfsturing;
- 'leren leren';
- executieve vaardigheden (zie kader);
- onderzoeken;
- reflecteren (feedback);
- samenwerken;
- digitale geletterdheid;
- maken van ethische afwegingen.

Een leerling voelt zich gezien en gehoord; de docent heeft een goed contact met zijn leerlingen en de leerlingen worden betrokken bij de samenstelling van het lesprogramma. Leerlingen worden gestimuleerd keuzes te maken met betrekking tot verbreden, verdiepen en versnellen.

Leerlingen ervaren de klassieke taal en cultuur als betekenisvol voor hun eigen ontwikkeling.

Een leerling herkent de feedbackcyclus in de lessen en handelt ernaar. Hij kent het doel van het (huis)werk dat gevraagd wordt. Een leerling kan expliciet maken op welk niveau hij zit. Leerlingen leren van elkaar, zowel binnen als buiten de jaarlaag.

> Als aan het begin van de les de leerdoelen helder zijn, hebben leerlingen meer vertrouwen dat ze deze doelen zullen halen. Dit vertrouwen groeit als ze vorderingen maken en vaardiger worden. En dat ondersteunt het behouden van hun motivatie en een vaardige uitvoering van de taken.
>
> **Bron: Schunk, 2001.**

Leerlingen worden gestimuleerd mee te doen aan maatschappelijk betrokken projecten.

De ontwikkelingen van leerlingen worden met regelmaat besproken in effectieve leerlingbesprekingen. De ouders van leerlingen worden actief betrokken bij het leren en de begeleiding van leerlingen.



Executieve functies

Dat zijn de functies in je hersenen die het mogelijk maken dat je rationele beslissingen neemt, impulsen beheerst en kunt focussen op wat belangrijk is. De auteurs van Slim maar... (Dawson en Guare, 2009) onderscheiden elf vaardigheden:

Respons-inhibitie: nadenken voordat je iets doet.

Werkgeheugen: informatie in je geheugen houden bij het uitvoeren van complexe taken.

Emotieregulatie: emoties reguleren om doelen te behalen of gedrag te controleren.

Volgehouden aandacht: aandachtig blijven, ondanks afleiding.

Taakinitiatie: op tijd en efficiënt aan een taak beginnen.

Planning/prioritering: een plan maken en beslissen wat belangrijk is.

Organisatie: informatie en materialen ordenen.

Timemanagement: tijd inschatten, verdelen en deadlines halen.

Doelgericht gedrag: doelen formuleren en realiseren zonder je te laten afschrikken.

Flexibiliteit: flexibel omgaan met veranderingen en tegenslag.

Metacognitie: een stapje terug doen om jezelf en de situatie te overzien en te evalueren.

Op het personeel gerichte ontwikkelingen

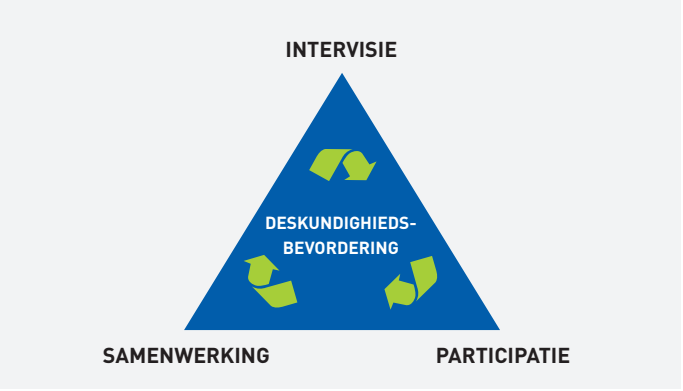
a. Het personeel:

- is gericht op de leerling;
- kent de leerlingen;
- is zich ervan bewust dat hij op een gymnasium werkt;
- verleent basisondersteuning aan leerlingen;
- daagt leerlingen uit tot zelfstandigheid en medeverantwoordelijkheid;
- is zorgzaam en handelingsbekwaam;
- is / voelt zich verantwoordelijk voor de kwaliteit van het onderwijs;
- voelt zich / wordt vertrouwd door collega's en schoolleiding;
- voelt zich gewaardeerd en gestimuleerd - bijzondere prestaties worden opgemerkt;
- is reflectief: evalueert en stelt bij;
- kan zijn handelen verantwoorden;
- werkt samen en leert van elkaar en anderen;
- geeft en krijgt betekenisvolle en passende feedback;
- draagt bij aan de professionalisering van de schoolcultuur;
- heeft kennis en begrip van vakinhoud, docentvaardigheden en digitale geletterdheid;
- krijgt ruimte voor ontwikkeling, intervisie, collegiale visitatie, initiatieven en eigen "kleur".

b. Wat merken we bij het personeel?

We merken een leerlinggerichte houding. De benadering van leerlingen is afgestemd op individuele leerlingen of groepen van leerlingen. In het belang van een positieve leerling-medewerkerrelatie past een medewerker zijn eigen rol en houding aan, ten bate van een positieve werksfeer, of ten bate van een betere verwerking van de leerstof. Iedereen die bij ons werkt, is zich bewust van de bijzondere positie van een zelfstandig gymnasium; de klassieke basis van de school wordt door iedereen actief ondersteund.

> Het samen plannen van lessen is een activiteit met de hoogste kans op een onderscheidend positief verschil in de leerprestaties van leerlingen
>
> **Bron: Hattie, 2014**



Afb. 3 Ontwikkeling bij personeelsbeleid

Docenten

Docenten sturen en beïnvloeden het leerproces van de leerlingen. Docenten zijn actief, zorgzaam en betrokken.
Docenten zijn zich bewust van wat een leerling bezighoudt, welke leermotivatie en leerstrategie (executieve vaardigheden) hij heeft, en van wat hij al weet en kan. Door gebruik te maken van deze inzichten verzorgt de docent betekenisvol onderwijs.

Doordachte leerlijnen vormen de ruggegraat van het onderwijsprogramma. Docenten formuleren aan de hand daarvan leerdoelen voor hun vak en ook over vakken heen. De invulling en uitvoering van de onderwijsprogramma's worden jaarlijks (voor een haalbaar deel) geëvalueerd met de leerlingen.

Docenten kennen en benoemen het doel van de les en de bijbehorende criteria van slagen: wat je wilt horen of zien van de leerlingen om te kunnen zeggen dat het doel gehaald is. Docenten prikkelen de nieuwsgierigheid van leerlingen. Ze maken daartoe gebruik van een passende en afgewogen combinatie van leermiddelen.

Docenten geven adequate feedback en feedforward. Zij toetsen, in toenemende mate formatief, in hoeverre zij dit succes bij leerlingen bereiken en bepalen wat vervolgens nodig is; ze weten voor hun vak doelmatig te differentiëren.
Om dat zo goed mogelijk te doen is een efficiënt klassenmanagement en een registratie van de individuele leervorderingen nodig.

Onderwijsondersteunend personeel (OOP)

Het OOP leidt de dagelijkse gang van zaken in goede banen en ondersteunt het werk van docenten. Het OOP neemt en krijgt verantwoordelijkheid. Het explicieter maken van de ondersteunende rol maakt het makkelijker om waardering te geven en te krijgen.

Schoolleiding en staf

De schoolleiding is verantwoordelijk voor de professionele ontwikkeling van het personeel. De schoolleiding bepaalt in samenspraak met het personeel de op de leerling gerichte doelen en thema's ("Rode Draden"). Zij zorgt voor voldoende zicht op pedagogische en didactische kwaliteiten van de docenten en stelt middelen en tijd beschikbaar voor scholing en intervisie. De schoolleiding stimuleert medewerkers om na te denken over kwaliteiten en nog te ontwikkelen kwaliteiten. De schoolleiding zorgt voor een professionele werkomgeving.



> "...positieve effecten van huiswerk zijn negatief verbonden met de duur van het huiswerk."
>
> **Bron: Hattie, 2014**

Leerjaarcoördinatoren geven leiding aan een deskundig mentorenteam. Een uitgewerkt en doorgaand mentoraatsprogramma geeft structuur aan het mentoraat. Een professioneel zorgteam verleent extra ondersteuning aan leerlingen.

Sectieleiders

Sectieleiders zijn verantwoordelijk voor de kwaliteit van het onderwijs in hun sectie; zij initiëren de onderwijsontwikkelingen die zij samen met hun sectie uitvoeren. De afspraken over methodiek, leerlijn, leermiddelen(mix) en afspraken over (soort) toetsen en huiswerk komen in dialoog tot stand en worden loyaal nagekomen. De sectieleider is een aanjager van onze professionele en onderzoekende schoolcultuur.

Secties zoeken naar zoveel mogelijk aansluiting van hun lesprogramma bij de context van maatschappij, wetenschap en leerwereld van de leerling.

Op de leeromgeving gerichte ontwikkelingen

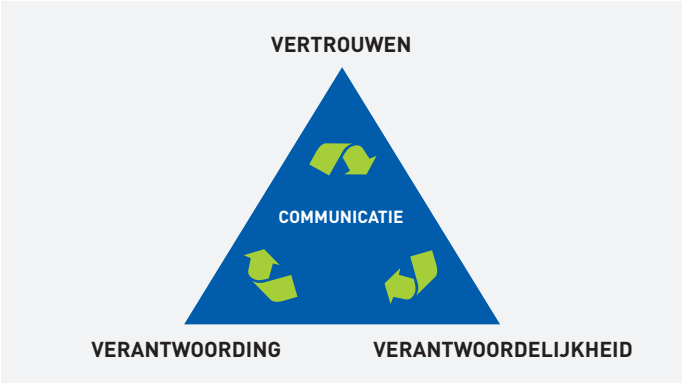
a. De leeromgeving

De school:

- is kleinschalig (niet meer dan 750 leerlingen)
- toont zich gymnasiaal; de (klassieke) cultuur is zichtbaar aanwezig;
- is veilig; de lijnen zijn kort, je kan er jezelf zijn en er is ruimte om fouten te maken;
- is saamhorig;
- viert successen:
- is gericht op effectieve en precieze communicatie;
- is gericht op adequate en efficiënte (leer)middelen;
- zet inkomsten zoveel mogelijk in ten gunste van de leerling;
- streeft ernaar om de ouderbijdrage voor het basiscurriculum zo laag mogelijk te houden en zo transparant mogelijk te presenteren;
- biedt een extra (soms betaald) aanbod onder de vlag van de Coornhert Academie;
- is gericht op adequate en passende huisvesting.

b. Wat merken we in de leeromgeving?

We werken aan een open en professionele schoolcultuur. Op basis van de inzichten uit de positieve psychologie geven we vorm aan intervisie en maken we afspraken die de moeite waard zijn om na te komen. Successen worden gevierd!



Afb. 4 Ontwikkelfocus bij de schoolcultuur

De vaste commissies communicatie en samenwerking ondersteunen de schoolleiding bij de verankering van deze schoolcultuur.

Veel van de inspanningen zijn gericht op de studeerbaarheid en organiseerbaarheid van het curriculum. Uitgaande van een toenemende flexibiliteit, is het nodig om in deze planperiode te streven naar een toekomstgerichte lessentabel, toetsorganisatie, en positionering van huiswerk.

Leerlingen worden zo optimaal mogelijk ondersteund bij het maken van (studie)keuzes.

De uitgangspunten en kaders voor deze onderwijskundige ontwikkeling worden in samenspraak met de onderwijscommissie aan het begin van de schoolplanperiode vastgelegd. In principe mogen alle vaste structuren ter discussie gesteld worden. Mochten er veranderingen in de lessentabel nodig zijn, dan wordt in overleg met de MR een transitieplan gemaakt.

De school verleent adequate en professionele leerlingenzorg: op maat en met mate. Er is duidelijk beleid op dit terrein vastgelegd in het schoolondersteuningsprofiel. Het zorg- en mentorenteam is goed opgeleid en toegerust. Per leerjaar is er een doordacht mentoraatsprogramma met zowel aandacht voor cognitieve als sociale vaardigheden. Er is structureel overleg tussen mentoren, jaarlaagcoördinatoren en het zorgteam. Door een sluitend systeem van absentenregistratie weten we waar leerlingen zijn en met welke reden.

Sectieleiders zijn verantwoordelijk voor het optimaliseren van de leermiddelenmix binnen het beschikbare budget en de kaders van het leermiddelenbeleid. De ICT-faciliteiten sluiten



aan bij de actuele digitale mogelijkheden en zijn zoveel mogelijk geïntegreerd en op elkaar afgestemd.

Het gebruik(sgemak) van digitale leermiddelen richt zich vooral op het leren en automatiseren van de basisstof. Daartoe dienen het compendium in Liber en aanvullende software-pakketten. Daarnaast levert het gebruik van digitale leermiddelen óók tijd op die leerlingen kunnen gebruiken voor het verbreden, verdiepen en versnellen.

Binnen het lesprogramma is er ruimte voor de individuele leerbehoefte van de leerling. Om die reden beschikken secties over lesmateriaal om te kunnen differentiëren.

De Coornhert Academie is de spil in het zichtbaar maken en aanbieden van activiteiten, binnen of buiten lestijd, binnen of buiten de school.

De schoolgebouwen moeten zo goed mogelijk passen bij de onderwijskundige ambities. Als leerlingen steeds meer en steeds vaker zelfstandig en creatief werken of eigen programma's volgen, moeten er meer fysieke ruimten gemaakt worden om dat mogelijk te maken. Medewerkers en leerlingen worden betrokken bij het plannen en inrichten van nieuwe ruimten.

Literatuurlijst

Bohlmeijer, E., Bolier, L., Westerhof, G., & Walburg, J.A. (2013). Handboek positieve psychologie: theorie, onderzoek, toepassingen. Amsterdam, Nederland: Boom.

Hattie, J. (2014). Leren Zichtbaar maken. Nederlandse vertaling van Visible Learning for Teachers. Rotterdam, Nederland: Bazalt Educatieve Uitgeverij.

Hattie, J. (2014). De impact van Leren Zichtbaar maken. Het bewijs in kaart gebracht. Rotterdam, Nederland: Bazalt Educatieve Uitgeverij.

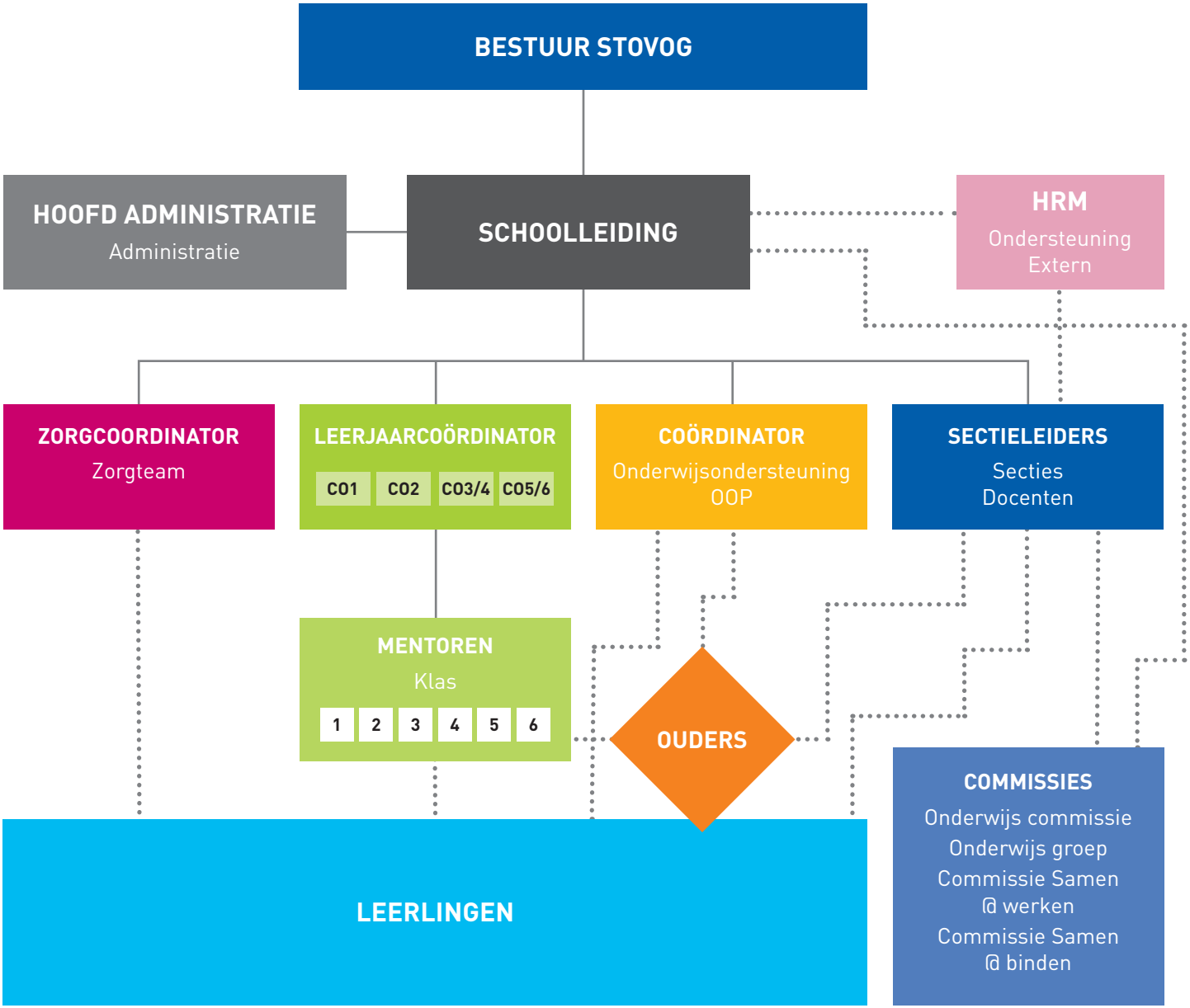
McGrath, H., & Noble, T. (2010). Supporting positive pupil relationships: research to practice. Educational and Child Psychology, 27, 79-90.

Noble, T., & McGrath, H. (2008). The positive educational practices framework: A tool for facilitating the work of educational psychologists in promoting pupil wellbeing. Educational and Child Psychology, 25, 119-134.

Platform Onderwijs2032. (2016). Ons Onderwijs2032. Geraadpleegd van http://onsonderwijs2032.nl/wp-content/uploads/2016/01/Ons-Onderwijs2032-Eindadvies-januari-2016.pdf

Zimmerman, B.J., & Schunk, D.H. (2001). Self-Regulated Learning and Academic Achievement: theoretical perspectives. Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates Inc..

Bijlage 1 - Organigram Coornhert Gymnasium

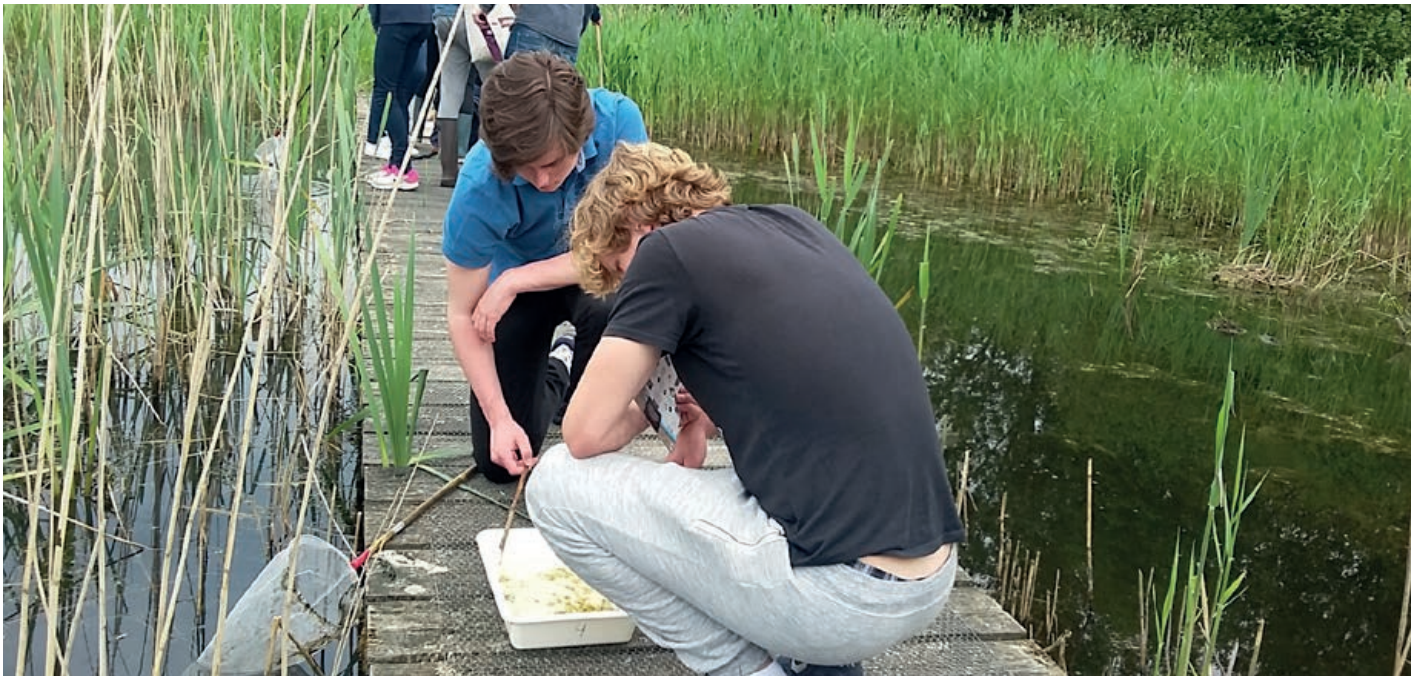


Bijlage 2 - Zelfevaluatie 2015 – de belangrijkste bevindingen

Omdat het schoolplan in 2015 expireerde, is het met alle gremia in en rond de school geëvalueerd vanuit een positief waarderend perspectief (wat gaat er al goed en hoe komt dat?).

De belangrijkste benoemde successen:

- Secties formuleren en definiëren in toenemende mate (doorlopende) leerlijnen voor hun vak;
- secties werken in toenemende mate aan eigen remediërend en verdiepend lesmateriaal;
- niveauverschillen worden in toenemende mate gesignaleerd middels instaptoetsen/referentietoetsen/feedbackformulieren;
- er is toenemende aandacht bij docenten, zorgteam en schoolleiding voor de verschillen tussen leerlingen – ze worden gesignaleerd en besproken in leerlingbesprekingen;
- er zijn meer verbredingsmogelijkheden voor leerlingen binnen en buiten de les: o.a. de Coornhert Academie;
- er is een grote mate van flexibiliteit in profiel- en vakkenkeuze;
- docenten zijn in toenemende mate enthousiast over het maken en gebruiken van hun eigen lesmateriaal;
- bij een aantal vakken wordt bijna alleen eigen materiaal gebruikt, hetgeen motiverend werkt;
- mentoren besteden veel aandacht aan huiswerk- en toetsplanning;
- leerlingen krijgen steeds vaker duidelijke terugkoppeling van opdrachten en toetsen;
- huiswerk is nuttig als het wordt nabesproken en gecontroleerd – in veel lessen gebeurt dat;
- er ontstaat een steeds professioneler mentoraats-(programma).



Uit het rapport Collegiaal waarderend onderzoek Coornhert Gymnasium Gouda:

Algemene indruk van het Coornhert Gymnasium:
Een school waar een energieke en bedrijvige sfeer heerst, een enorme dynamiek.
Een school waar iedereen elkaar kent en de sfeer goed is.
Een school waar kleinschaligheid en gezelligheid als grote pluspunten worden ervaren.
Een school waar iedereen graag wil vernieuwen en verbeteren.
Een school waar de betrokkenheid groot is.
Een school waar iedereen zich veilig voelt.

Inleiding op de krachten en kansen van het Coornhert Gymnasium

In de zelfevaluatie heeft de commissie een grote verscheidenheid kunnen lezen aan wat er goed gaat op het Coornhert, wat – in detail – succesfactoren daarbij zijn en wat er nog moet gebeuren om – per genoemd onderwerp – nog beter te worden. Omdat het voor de commissie daarbij niet altijd zichtbaar was, wat het doel was van de verbeteringen, waar de school heen wil, was het later toegestuurde aanvullende document met vragen, geschreven door de rector, een belangrijke bepaling van de richting voor de commissie. De gesprekken met de diverse geledingen op de bezoekdag brachten voor de commissie krachten aan het licht die wellicht een verdichting of samenballing vormen van de gedetailleerde succesfactoren uit de zelfevaluatie.

Krachten:

- De commissie heeft een enorme energie gevoeld in de gesprekken met de docenten: borrelend, bruisend en positief. Ideeën en beelden met betrekking tot verdere ontwikkeling en verbetering van het onderwijs op het Coornhert volgen elkaar in – zo lijkt het – rap tempo op.
- Docenten én schoolleiding zijn niet bang om kritisch te kijken naar hun eigen handelen en optreden. In de gesprekken kunnen beide geledingen goed aangeven waar de punten liggen waarop zij zichzelf kunnen en willen verbeteren.
- De school is extern gericht: ze hecht er belang aan om buiten de school te kijken, te onderzoeken. Wat kunnen wij van buiten naar binnen halen? Wat kunnen wij leren?
- Het bèta-gebouw is exemplarisch voor goed samenwerken en samen ontwikkelen. Daar is de door de school gewenste transitie van eilandjes naar één geheel zichtbaar. Men werkt vanuit een gemeenschappelijke visie die juist door het samen ontwikkelen is ontstaan (bottom-up).

COORNHERT
GYMNASIUM

Jan van Renesseplein 1
2805 GT Gouda
Telefoon 0182 - 599 517
www.coornhert-gymnasium.nl