

Schoolplan Don Bosco College 2019-2023



Definitieve versie 20 juni 2019

Instemming verleend door de MR op 2 juli 2019

Inhoudsopgave

Inleiding	3
Missie en visie	3
Waar staan we nu?	4
Waar willen we naar toe?	5
Strategische doelen	5
1) Domein onderwijs:	5
2) Domein organisatie:	7
3) Domein kwaliteit:	8
4) Domein personeel:	10
5) Domein ICT:	11
6) Domein financiën:	11
7) Domein facilitair:	11
8) De wet op het voortgezet onderwijs	12
Schoolplanactiviteiten	13
1) Domein Onderwijs	13
2) Domein Organisatie	19
3) Domein Kwaliteit	21
4) Domein Personeel	24
5) Domein ICT	27
6) Domein Financiën	28
7) Domein facilitair, onderhoud en beheer	30

INLEIDING

Dit Schoolplan van het Don Bosco College beschrijft de koers van onze school voor de komende vier jaren en benoemt de doelen die we in de komende vier jaar willen behalen.

De onderwerpen en thema's waarmee we aan de slag willen gaan, zijn uitgewerkt in de vorm van activiteiten en voorzien van een (voorlopige) planning.

Dit Schoolplan is in eerste instantie een intern beleidsdocument en de leidraad voor de ontwikkeling van de school in de komende jaren. Het is daarnaast ook een extern verantwoordingsdocument naar de inspectie, waarin beschreven wordt hoe de school voldoet aan de basiskwaliteit, welke kwaliteitseisen de school zelf stelt.

Dit Schoolplan is tot stand gekomen na een inventarisatie onder alle secties, waarbij gevraagd is naar onderwerpen en thema's die de komende vier jaar aandacht en prioriteit moeten krijgen. Daarnaast zijn er veel gesprekken gevoerd om vast te kunnen stellen waar de school nu staat, wat er leeft onder het personeel en de leerlingen en wat de beelden van de school zijn bij ouders en andere betrokkenen rondom de school.

Er is ook gekeken naar de resultaten en ontwikkelingen uit het recente verleden, de actuele ontwikkelingen en de kansen en bedreigingen voor onze school.

Aan de hand daarvan hebben we onze uitgangspositie bepaald en de koers uitgezet naar de bestemming waar we over ongeveer vier jaar willen zijn: een school die het goede behoudt en vanuit eigen kracht verbetert wat beter kan of moet.

Jos Bart

conrector a.i.

MISSIE EN VISIE

Ons onderwijs wordt deels bepaald door regelgeving, organisatievormen, afspraken en kaders. Maar ons dagelijks handelen wordt natuurlijk vooral gevoed door passie voor het onderwijs, betrokkenheid bij onze leerlingen en de samenwerking met collega's. Vanuit gezamenlijke en verbindende waarden en uitgangspunten geven we richting aan de ontwikkeling van onze school.

Er is de laatste jaren al vaker aandacht besteed aan de missie van de school en de visie op het onderwijs. Een samenvatting van de opbrengsten van deze bijeenkomsten is onlangs opnieuw voorgelegd aan het personeel met de vraag of de hierin beschreven visie nog steeds herkenbaar en passend is. Hierop is positief gereageerd.

Dit zijn de belangrijkste elementen:

Onze missie is om vanuit een katholieke grondslag breed en herkenbaar onderwijs aan te bieden van hoge kwaliteit aan leerlingen uit Volendam en Waterland.

Onze school onderscheidt zich door inspiratie vanuit katholieke waarden met de nadruk op naastenliefde, (zelf)vertrouwen, ontplooiing, respect voor anderen en solidariteit.

Wij bieden leerlingen in samenwerking met hun ouders een stevige basis voor hun vervolgopleiding, loopbaan en leven, begeleiden ze in het versterken van hun eigen verantwoordelijkheid en leren ze trots te zijn op wat ze kunnen.

In onze visie is de school een oefenplaats waarin leerlingen een open blik op de samenleving ontwikkelen; wij leren ze te reflecteren op de waarden, normen en overtuigingen van anderen en van zichzelf, zodat zij keuzes kunnen maken en een kritische bijdrage kunnen leveren aan een duurzame, zorgzame en democratische samenleving.

Het Don Bosco College daagt leerlingen in een positief pedagogisch klimaat uit om op een actieve en ondernemende wijze te werken aan hun persoonlijke, cognitieve en morele groei.

In onze school worden leerlingen gezien en gekend en gestimuleerd om eigenaar te zijn van hun leerproces. In ons onderwijs wordt daarom constructieve feedback op het leerproces, de leerresultaten en op gedrag gevraagd en gegeven, waarbij het maken van fouten als onderdeel wordt gezien van het leerproces. Wij zijn ons daarbij bewust van onze voorbeeldfunctie.

Wij stimuleren leerlingen om het hoogst mogelijke onderwijsniveau te bereiken en om een open blik te ontwikkelen op de samenleving, zodat zij daaraan een constructieve bijdrage kunnen gaan leveren.

Wij zien leren als een continue proces dat vraagt om vertrouwen, erkenning en veiligheid, maar ook om uitdaging, ruimte en durf. Wij beschouwen dit niet als een tegenstelling, maar als aanvullende en versterkende aspecten van ons leerklimaat.

We houden rekening met verschillen, we differentiëren binnen de mogelijkheden van de reguliere setting en bieden adequate en passende zorg en ondersteuning.

WAAR STAAN WE NU?

Het Don Bosco College is een Volendamse en een Waterlandse school met een rijk verleden en van oudsher een goede naam, gebaseerd op degelijk onderwijs, een duidelijke organisatie en uitstekende resultaten. Er zijn echter altijd interne en externe factoren die vragen om (aanvullend) beleid. En natuurlijk werken we voortdurend aan verbetering van de kwaliteit van ons onderwijs, de begeleiding en passende ondersteuning.

De keuze aan goed en gevarieerd onderwijs in de regio is de laatste jaren toegenomen, terwijl het leerlingenaantal in onze regio afneemt. De keuze voor ouders is groter en dat betekent dat het Don Bosco College zich stevig moet profileren m.b.t. aanbod, leerklimaat en kwaliteit. Zowel de vmbo- als havo- en vwo-afdeling zullen de komende jaren werken aan versterking van de profilering, zodat ouders en leerlingen weten waar ze voor kiezen.

De krimp van de school vormt een bedreiging voor het brede onderwijsaanbod en voor de werkgelegenheid. Er ligt een flinke uitdaging als het gaat om het behoud van een aantrekkelijk en breed onderwijsaanbod in onze krimpende school.

Intern is er sprake van onduidelijkheid en daarmee ook soms onvrede over de rolverdeling en bijbehorende verantwoordelijkheden in de schoolorganisatie:

*Wat is de professionele ruimte van de docent en op welke gebieden is de docent autonoom?
Wat is de rol van de afdelingsleider naar leerlingen en naar docenten toe? Wat is de rol van de vaksectie als het gaat om kwaliteitszorg?*

Hoe groot dient de directie van een krimpende school te zijn en hoe zijn dan de verschillende portefeuilles belegd?

Dit zijn vragen waarop we de komende tijd antwoord moeten geven.

WAAR WILLEN WE NAAR TOE?

In de komende Schoolplanperiode willen we de saamhorigheid versterken door de rollen en verantwoordelijkheden van docent, afdelingsleider, vaksectie en directie opnieuw vast te stellen.

De dynamiek van onze school vraagt om korte lijnen, duidelijke besluitvorming, doen wat beloofd is, maar ook om ruimte voor goede ideeën, innovatie en creativiteit. Beide aspecten, duidelijkheid en ruimte, zijn bepalend voor het behoud van kwaliteit en voor het leer- en werkplezier van leerlingen en personeel.

Vanuit een gezamenlijke verantwoordelijkheid willen we het pedagogisch klimaat van onze school versterken, de didactische uitdaging aangaan om leerlingen actief te laten leren en tenslotte willen we weer eens kritisch kijken naar ons onderwijsaanbod om ruimte voor innovatie mogelijk te maken.

Met een passend onderwijsaanbod, didactische innovatie en een meer flexibele onderwijsorganisatie zorgen we uiteindelijk voor een duurzame, “krimpbestendige” ontwikkeling van ons onderwijs met behoud van kwaliteit.

Ook in het personeelsbeleid zal, juist in een tijd van krimp, behoud van kwaliteit en ontwikkeling voorop moeten staan. Natuurlijk vraagt de krimp om een sociaal plan, maar ook promotiebeleid, persoonlijke en gezamenlijke ontwikkeling van docenten en goede onderwijsondersteuning moeten de komende tijd centraal staan.

STRATEGISCHE DOELEN

Voor de komende vier jaar hebben we het bovenstaande samengevat in een aantal strategische doelen, verdeeld over zeven domeinen en later uitgewerkt in activiteiten.

1) Domein onderwijs:

Een onderscheidend, aantrekkelijk en betaalbaar onderwijsaanbod in een prettig leer- en werkklimaat.

Het versterken van ons pedagogisch klimaat willen we bereiken door het ontwikkelen van een gezamenlijke aanpak waar nodig, het benoemen van herkenbare omgangsregels en het toepassen van constructieve feedback in het leerproces. Ook meer samenwerking en intervisie kan ons pedagogisch klimaat versterken.

In onze visie is enerzijds sprake van vertrouwen en veiligheid, anderzijds van ruimte en durf. Het lijkt tegenstrijdig, maar in de onderwijspraktijk zijn het aanvullende en versterkende aspecten van een positief pedagogisch klimaat. In dit positief pedagogisch klimaat:

- is er rust en orde waar nodig en uitdaging waar het kan;
- wordt gewenst gedrag beloond;

- mogen fouten gemaakt worden;
- worden zo weinig mogelijk leerlingen buitengesloten;
- wordt ongewenst gedrag zodanig gecorrigeerd dat de kans op herhaling klein is;
- is constructieve feedback een vast onderdeel van het leerproces.

Op het gebied van didactiek en het bewaken van de didactische kwaliteit, willen we de vaksecties een grotere rol en meer ruimte geven en dit beschrijven in het Professioneel Statuut. De opgave aan de secties is om de komende jaren nieuwe werkvormen te ontwikkelen die zelfstandigheid en een actieve werkhouding bij leerlingen stimuleren.

Het doel is om letterlijk en figuurlijk zoveel mogelijk leerlingen bij de les te houden, om leerlinggedrag te veranderen van consumerend naar ondernemend en om goed om te kunnen gaan met verschillen binnen de grenzen van onze reguliere onderwijssetting.

Om dit proces te ondersteunen en ervaring en inspiratie op te doen, zal een proeftuin worden gestart in de vorm van een zogenaamde flex-middag, gebaseerd op de ideeën die vorig schooljaar door de werkgroep Futura zijn ontwikkeld.

Tijdens zo'n middag werken leerlingen vakoverstijgend, op eigen wijze, los van het rooster, m.b.v. actieve werkvormen aan specifieke leerdoelen.

De onafwendbare krimp waarmee onze school te maken krijgt, biedt ons tevens de kans het onderwijsaanbod kritisch tegen het licht te houden om te zorgen dat we aantrekkelijk en onderscheidend blijven, maar ook om ruimte te maken voor nieuw (keuze) aanbod waarmee we onze doelgroep goed bedienen. Daarbij wordt ook aandacht besteed aan LOB, de aansluiting tussen onder- en bovenbouw en het verbeteren van het keuzegedrag van leerlingen. Uit het tevredenheidsonderzoek onder leerlingen blijkt dat de stelling "ik ben tevreden over de begeleiding naar de vervolgopleiding is goed geregeld" ruim onder de landelijke benchmark scoort.

De samenwerking met ouders en oud-leerlingen in het kader van LOB zal een speerpunt zijn om de aansluiting op het vervolgonderwijs te verbeteren en uitval in MBO/HBO/WO te voorkomen.

De komende jaren willen we de profilering van onze school versterken met programma's die

- ✓ het reguliere onderwijsaanbod versterken
- ✓ meer zicht bieden op beroepen en vervolgopleidingen
- ✓ een sterker beroep doen op onderzoek vaardigheden, samenwerken, ontwerpen etc.
- ✓ goed aansluiten bij de regionale arbeidsmarkt
- ✓ samenwerking met bedrijven mogelijk maken

Al eerder hebben we gekozen voor het ondernemerschap (Vecon businessschool), Pre-academisch onderwijs (PAO) en Wetenschapsoriëntatie Nederland (WON). Recent (voorjaar 2019) is een licentie verkregen voor het vmbo programma Techniek en Toepassing (T&T) en zal een programma Technologie ontwikkeld worden voor onderbouw (en later bovenbouw) havo. Overleg met het lokale bedrijfsleven heeft aangetoond dat er veel belangstelling bij bedrijven bestaat voor techniek en Technologie. Komend jaar zal er een veldadviesraad worden ingesteld waarin lokale bedrijven zitting zullen nemen en het Don Bosco College zullen adviseren over arbeidsmarktontwikkelingen, stages en andere vormen van samenwerking.

De komende jaren zal onderzocht worden welke andere programma's of vakken de profilering van de school en het aanbod kunnen versterken.

We kijken ook kritisch naar de samenwerking met de SKOV-basisscholen. Het verbeteren van de aansluiting po-vo door een intensievere samenwerking op docentniveau is niet alleen goed voor de kwaliteit van ons onderwijs, maar het maakt het Don Bosco College ook aantrekkelijker t.o.v. de concurrentie.

Het Schoolondersteuningsprofiel wordt ook dit jaar herzien en opnieuw voor vier jaar vastgesteld. Hierin wordt vanuit de DBC visie op onderwijs (pag. 3-4) en op basis van ervaringen, maatschappelijke ontwikkelingen en inzichten vanuit het Samenwerkingsverband vastgesteld hoe ons ondersteuningsaanbod zich de komende jaren ontwikkelt.

Ook zal onderzocht worden of het ondersteuningsaanbod passend is en waar de grenzen van ons aanbod liggen. Wellicht is uitbreiding nodig op het gebied van hoogbegaafdheid, talentontwikkeling en taalondersteuning.

2) Domein organisatie:

Duidelijkheid en draagvlak verkrijgen over professionele ruimte, rollen, taken en verantwoordelijkheden binnen een efficiënte organisatie.

De inrichting van de organisatie is mede bepalend voor de kwaliteit van het onderwijs, het primaire proces dient zo goed mogelijk ondersteund te worden om een prettig en efficiënt leer-/werkklimaat te creëren. Ook bij het inrichten van de onderwijsorganisatie gaat het om het vinden van een goede balans tussen veiligheid en vertrouwen naast ruimte voor innovatie en ontwikkeling.

Er is door recente ontwikkelingen behoefte aan verbetering in de schoolorganisatie en een herbezinning op de rollen en verantwoordelijkheden in de school.

Interne aanleidingen zijn: wisselingen binnen de schoolleiding in de afgelopen jaren, wijzigingen in de portefeuilleverdeling binnen de directie, rolonduidelijkheid en tegengestelde verwachtingen t.a.v. de rol van sectie, afdelingsleider, directie en het uitvoerend bestuur.

Een externe aanleiding is de opdracht vanuit de overheid om een Professioneel Statuut vast te stellen, een document waarin docenten en schoolleiding beschrijven welke aspecten van het onderwijs behoren tot de competenties en autonomie van de docent.

Een belangrijk aandachtspunt voor het komend jaar is het optimaliseren van de 1^e lijns opvang van leerlingen in school en het aanscherpen van procedures, afspraken en communicatie hierover.

Ook onderwijskundig ligt er voor de komende tijd een organisatievraagstuk: het gewenste brede aanbod van vakken en programma's vraagt op termijn om flexibilisering van de onderwijsorganisatie, waarbij niet alleen het lesrooster sturend is. Om te voorkomen dat een breed aanbod met veel keuzes steeds bedreigd wordt door factoren als groepsgrootte en betaalbaarheid, zullen andere vormen van leren en lesstof aanbod ontwikkeld moeten worden, waarbij de leerlingen meer zelfstandig leren en/of waarbij minder contacttijd nodig is.

Een ander aspect van de organisatie dat in het kader van krimp en concurrentie om aandacht vraagt, is de aanvangstijd van de school. Mede door de lokale traditie om in de lange middagpauze naar huis te gaan, begint het 1^e lesuur al om 8.00 uur, hetgeen voor leerlingen die uit de omgeving komen vaak te vroeg is.

Tenslotte betekent de krimp van de school dat er plannen gemaakt moeten worden voor een organisatie- en directiestructuur die effectief en betaalbaar blijft bij daling van het leerlingenaantal.

3) Domein kwaliteit:

Behoud van een bovengemiddelde kwaliteit en verbetering van de leerling- en oudertevredenheid.

In de afgelopen jaren is er veel te doen geweest over de kwaliteit van het onderwijs waarbij de rol van de overheid en de inspectie nogal eens veranderde. Van sterk gericht op ontwikkeling van leerlingen naar meer gericht op opbrengsten, resultaten en benchmarks, uitgedrukt in een systematiek van goed tot zeer zwak. Gelukkig gaan de laatste ontwikkelingen weer meer uit van de verantwoordelijkheid van de school en van de docent als het gaat om het vormgeven van het kwaliteitsbeleid en de definitie van een goede les.

Jaarlijks wordt er op het DBC per afdeling een kwaliteitsrapportage gemaakt. Deze rapportages zijn onderdeel van een integrale aanpak m.b.t. kwaliteitszorg die de komende jaren verder ontwikkeld moet worden.

Het doel is om de verschillende losse instrumenten die op dit moment gebruikt worden om inzicht te krijgen in aspecten van de onderwijskwaliteit meer doelgericht, cyclisch, systematisch en integraal in te zetten en aan te vullen daar waar nodig of gewenst. Anders gezegd, het doel is om kwaliteitszorg van iedereen te maken, het kwaliteitsbewustzijn te versterken en daarbij de balans tussen inspanningen en opbrengsten zorgvuldig te bewaken.

Op dit moment wordt het leerlingvolgsysteem Magister gebruikt met inzage voor leerlingen en ouders. M.b.t. de ELO (elektronische leeromgeving) bestaat nog geen

Over kwaliteit is veel gezegd en geschreven, maar het is goed om dicht bij de praktijk en de kern van de zaak te blijven en niet te veel te verzanden in theorieën, modellen en een slechts output-gerichte aanpak.

Een eenvoudige definitie van kwaliteit is: de mate waarin het onderwijs voldoet aan de (wettelijke) eisen en aan de (on)uitgesproken wensen van de belanghebbenden en de samenleving.

Verhelderende vragen zijn:

- ✓ Doen we de goede dingen?
- ✓ Doen we de dingen goed?
- ✓ Hoe weten we dat?
- ✓ Vinden anderen dat ook?
- ✓ Wat gaan we vervolgens doen?

Uitgezet in een jaarplanning vormen deze vragen de kern van de kwaliteitszorg.

Onder kwaliteitszorg verstaan we: een doelgericht cyclisch proces waarbij systematisch getoetst wordt of het onderwijs voldoet aan de wettelijke eisen (WVO) en de verwachtingen die de school al dan niet zelf geschapen heeft. Uiteindelijk leggen we intern en extern verantwoording af over de bevindingen en de verbeterplannen.

In de komende 4 jaar (en zo mogelijk eerder) willen we komen tot beleid waarbij vanuit de missie en visie van het Don Bosco College eisen en verwachtingen vertaald worden naar de onderwijspraktijk. Vervolgens wordt de uitvoering van het beleid regelmatig geëvalueerd en vindt aanpassing en verbetering plaats waar nodig.

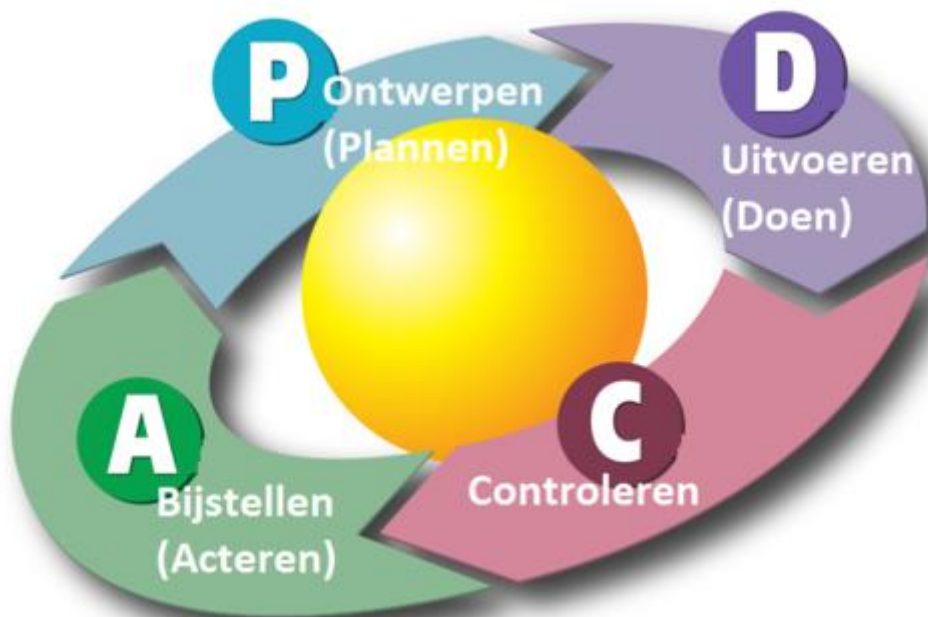
De kwaliteitszorg richt zich op de volgende aspecten:

- ✓ de lessen
- ✓ het pedagogisch/didactisch klimaat
- ✓ de onderwijsorganisatie
- ✓ de beleidsontwikkeling
- ✓ de samenhang en verbinding met de missie en visie
- ✓ het onderwijsaanbod
- ✓ de persoonlijke ontwikkeling en deskundigheidsbevordering van personeel
- ✓ begeleiding en ondersteuning van leerlingen
- ✓ tevredenheid en welzijn (leerlingen, ouders, personeel)
- ✓ opbrengsten en resultaten
- ✓ financiële huishouding

Instrumenten

In de kwaliteitszorg worden vele modellen en instrumenten gebruikt, waarbij behalve doelmatigheid ook efficiency, tijdsbesparing en gebruiksgemak bepalende criteria zijn voor de keuze.

Gezien de fase waarin de school zich nu bevindt (start van een nieuwe beleidsperiode, krimp, wellicht aanpassing van de organisatiestructuur) is het verstandig te kiezen voor het eenvoudige en goed bekende PDCA model:



Naarmate dit model volledig ingevoerd is, kan eventueel gekozen worden voor een meer verfijnd model.

Naast dit procesmodel zijn vele instrumenten in te zetten binnen de kwaliteitszorg:

- ✓ enquêtes
- ✓ Vensters voor verantwoording
- ✓ Gesprekken

- ✓ Data analyse
- ✓ Gesprekscyclus
- ✓ Intervisie
- ✓ Collegiale visitatie

De tevredenheidsonderzoeken onder leerlingen, ouders en personeel zijn naast de resultaten een belangrijke bron van informatie als het gaat om het bewaken van de kwaliteit. De uitkomsten zijn echter vrij algemeen en vragen vaak om aanvullend onderzoek.

De 3 laatste instrumenten uit dit rijtje zullen daarom de komende jaren ontwikkeld worden, omdat hiermee het streven om kwaliteit “van iedereen” te maken, het best gerealiseerd kan worden. De intentie is het eigenaarschap van docenten op dit gebied te versterken.

Het gaat er dan om dat elke docent jaarlijks feedback verzamelt van leerlingen, hierop reflecteert en het resultaat van de reflectie bespreekt met een leidinggevende en met collega's en hiermee richting geeft aan zijn/haar persoonlijke ontwikkeling en uitvoering geeft aan het bewaken van de kwaliteit van zijn/haar eigen lessen.

Op deze manier wordt de inbreng van leerlingen binnen het stelsel van kwaliteitszorg verankerd en kan er school breed en op individuele basis gewerkt worden aan verbetering van kwaliteit.

In samenwerking met collega's kunnen dan intervisie en collegiale visitatie ingezet worden om van elkaar te leren, onderzoeksvragen te formuleren en waar gewenst of nodig coaching op te zetten.

Daarmee willen het leren van elkaar stimuleren en faciliteren, ook in de vorm van gezamenlijke training en scholing. Het DBC kent al een aantal jaren een in-company scholingsaanbod, dat grotendeels voorkomt vanuit wensen en ideeën van het docententeam.

4) Domein personeel:

Het versterken van de individuele en gezamenlijke professionele ontwikkeling, het vastleggen van de professionele ruimte en het ontwikkelen van een gedragen professionele standaard.

In de domeinen Onderwijs, Organisatie en Kwaliteit in dit Schoolplan is al beschreven hoe de rol van de docent gaat veranderen door het verankeren van de professionele ruimte en de grotere betrokkenheid bij vak- en schoolontwikkeling en het bewaken van de kwaliteit van het onderwijs. Dit proces vraagt om ondersteuning, facilitering, scholing etc., maar ook om promotiebeleid op basis van herkenbare standaards.

Door de daling van het leerlingenaantal zal er in deze Schoolplan-periode een Sociaal Plan opgesteld moeten worden waarin de gevolgen voor het personeel beschreven en afgestemd worden. Schoolleiding en MR zullen intensief samen werken in dit traject.

Het DBC heeft al geruime tijd een aanbod van in company scholing, gebaseerd op wensen en behoeften van de docenten. Het gaat hierbij vaak om pedagogische en didactische ontwikkelingen.

Als het gaat om het bijhouden van de onderwijs bekwaamheid zal het samenwerken, coachen en leren van elkaar op basis van feedback van leerlingen en collega's de komende jaren centraal staan (zie ook domein 3).

5) Domein ICT:

Vanuit onze onderwijsvisie en een realistische ambitie meerjarenbeleid vaststellen m.b.t. de rol van ICT in ons onderwijs.

De technologische ontwikkeling op het gebied van ICT blijft sneller gaan dan een school kan bijhouden, maar de pedagogisch-didactische visie van de school en van docenten behoeden ons ook voor trends en ontwikkelingen die geen educatieve meerwaarde hebben. Wij leiden leerlingen op om in deze vaak complexe digitale samenleving goede keuzes te kunnen maken.

In de komende jaren zullen wij vorm geven aan een degelijke ICT ondersteuning, die het mogelijk maakt het primaire proces te versterken en wellicht ook de onderwijsorganisatie efficiënter te maken. Het vormgeven van “blended learning” en onderzoek naar invoering van een eigen “device” voor elke leerling staan hierin centraal.

In juni 2019 is een enquête uitgezet onder secties waarin gevraagd werd naar het huidige ICT gebruik, de wensen voor de toekomst en de tevredenheid m.b.t. faciliteiten en ondersteuning.

Op basis hiervan zal een meerjaren investeringsplan opgesteld worden.

Het uitgangspunt blijft dat ICT van waarde is als daarmee het leren en lesgeven een stukje uitdagender en makkelijker wordt.

6) Domein financiën:

Een duurzaam gezonde financiële situatie met behoud van een aantrekkelijk en onderscheidend onderwijsaanbod.

Het Don Bosco College heeft als éénpitter in een langdurige periode van groei een financiële systematiek kunnen toepassen die zuinig en eenvoudig was, maar tegelijk ook sterk afhankelijk van informeel en incidentgericht beleid.

De financiële situatie van onze school vraagt nu, met een sterkere daling van het leerlingenaantal dan verwacht, om een meerjarenplan waarmee oplopende tekorten voorkomen kunnen worden, scherper kan worden begroot en geïnvesteerd, gericht bijgestuurd kan worden waar nodig en waarmee de kwaliteit en diversiteit van het onderwijsaanbod gewaarborgd kan blijven.

Daarnaast is het noodzakelijk en gewenst dat inzicht in en betrokkenheid bij de financiële processen binnen de schoolleiding, MR en personeel versterkt wordt, zodat er meer draagvlak ontstaat voor het financieel beleid en de keuzes die gemaakt moeten worden.

M.i.v. mei 2019 is de financiële organisatie gewijzigd, waardoor de aansturing direct onder de uitvoerend bestuurder valt en niet meer onder een hoofd staf.

7) Domein facilitair:

De ondersteuning van het onderwijs, de middelen en het gebouw optimaal laten aansluiten op de onderwijskundige en organisatorische ontwikkeling van de school.

Het is uiteraard belangrijk om ook het ondersteunend personeel te betrekken in de ontwikkeling van de school, de inzet van middelen en het optimaal benutten van de ruimte in school.

Ook zullen binnen het OOP rollen, taken en verantwoordelijkheden opnieuw bekeken moeten worden vanuit de vraag of alle ondersteuning goed aansluit op de wensen vanuit het onderwijs.

Eén van de weinige voordelen van een krimpende school is dat er weer ruimte ontstaat, die weliswaar geld kost, maar die ook ingezet kan worden om de profilering van de school zichtbaar en daarmee sterker te maken. Deze tijd vraagt ook om aandacht voor het thema duurzaamheid in onze school en in ons onderwijsaanbod.

8) De wet op het voortgezet onderwijs

Sinds 1 juli 2017 gelden nieuwe richtlijnen en voorschriften voor schoolplannen.

Hieronder volgt een korte verantwoording m.b.t. onderwerpen voortkomend uit de nieuwe voorschriften. Documenten over deze onderwerpen zijn te vinden op Vensters voor Verantwoording of op onze website.

Veiligheid

De school heeft een Veiligheidsplan waarin zowel de fysieke als de sociale veiligheid aan de orde komt en waarin procedures en protocollen opgenomen voor alle denkbare veiligheidsrisico's.

Schoolondersteuningsplan

Dit plan beschrijft op basis van richtlijnen uit het Samenwerkingsverband Waterland het ondersteuningsaanbod van het Don Bosco College, waarbij onderscheid gemaakt wordt tussen basis- en extra ondersteuning. De school geeft hierbij ook aan wat de grenzen zijn van de ondersteuning die we in de reguliere onderwijssetting kunnen bieden.

Bevoegdheid en bekwaamheid

Het Don Bosco College voert de nieuwe richtlijnen uit die m.b.t. bevoegdheid zijn vastgesteld. Van het bekwaam laten verklaren door het bevoegd gezag zal geen sprake meer zijn.

Evenredige vertegenwoordiging vrouwen in de schoolleiding

Op dit moment voldoet de school nog niet aan het uitgangspunt van een evenredige vertegenwoordiging vrouwen in de schoolleiding, maar bij toekomstige vacatures zal dit uitgangspunt meewegen.

De onderwijstijd

Het Don Bosco College voldoet aan de wettelijke eisen m.b.t. de onderwijstijd. Uiteraard blijven het voorkomen van lesuitval en preventie van ziekteverzuim aandachtspunten.

Geldelijke of materiele bijdragen (niet zijnde de ouderbijdrage).

Het Don Bosco College ontvangt geen geldelijke of materiele bijdragen van derden. Samenwerking met bedrijven blijft in principe beperkt tot kennis- en informatie uitwisseling. De komende jaren zal er wel onderzoek gedaan worden naar wettelijk toegestane vormen van cofinanciering.

SCHOOLPLANACTIVITEITEN

Hieronder worden per domein de Schoolplanactiviteiten beschreven.

De activiteiten met een hoofdletter (**1 A**, **2B** enz.) zijn school brede activiteiten die prioriteit hebben, waarbij **A** weer belangrijker is dan **B**, **C**, **D**.

De activiteiten die met een getal zijn aangeduid (**1.1**, **1.2** enz.) zijn kleinschalige ontwikkelingen, projecten of onderzoek. De nummering geeft hier **niet** de prioritering aan.

1) Domein Onderwijs

	onderwerp	huidige situatie	doelen en resultaten kritische succesfactor	activiteiten	planning	wie
1 A	Aantrekkelijk en onderscheidend onderwijsaanbod	De huidige lessentabellen zijn historisch gegroeid en al geruime tijd niet meer geëvalueerd en getoetst op visie, actualiteit, samenhang en betaalbaarheid.	Een integrale aanpak bij de evaluatie en herziening van het lessentabellen.	a. gesprekken secties, inventarisatie wensen en knelpunten m.b.t. lessentabel, profilering en nieuwe vakken of programma's.	sept-dec 2019	MT en secties
		Er zijn veel verzoeken voor uitbreiding van het aanbod, invoering nieuwe vakken etc.	Samenhangend, betaalbaar en aantrekkelijk onderwijsaanbod.	b. 1e voorstel aangepaste lessentabel, nieuwe vakken of programma's en schoolprofilering.	jan-apr 2020	MT, UB
		Het DBC wil zich beter profileren door een aantrekkelijk en onderscheidend onderwijsaanbod.	Herkenbare profilering vmbo, havo en vwo.	c. bespreking, aanpassing, uitwerking enz.	mei-juni 2020	MT en secties
			Naast reguliere vakken worden verdieplings- en verrijkingsprogramma's aangeboden (eventueel in een nieuwe organisatievorm, zie 1D).		sept-dec 2020	MT, UB en MR

			Kritische succesfactor: Ouders en leerlingen, basisscholen en vervolgopleidingen zijn tevreden over het onderwijsaanbod en de keuzemogelijkheden.	d. 2^e (aangepaste) voorstel lessentabel vaststellen, besluitvorming. e. invoering nieuwe lessentabel t.b.v. formatieproces en voorlichting Voorbereiding nieuwe vakken. f. start nieuwe lessentabel g. evaluatie lessentabel en nieuwe vakken	jan-mrt 2021 schooljaar 2021-22 mrt-apr 2022	MT docenten
1 B	Een duidelijk en positief pedagogisch klimaat.	Bij het omgaan met ongewenst gedrag (m.n. vmbo) ontbreekt een gezamenlijke aanpak of is soms sprake van handelingsonbekwaamheid. Er zijn te veel verschillende opvattingen over wat ontoelaatbaar gedrag is. Het aantal verwijderingen uit de les neemt op het vmbo toe. Er is een roep om strenger optreden, maar ook om meer samenwerking, afstemming en leren van elkaar. Leerlingen ervaren grote verschillen tussen docenten	Samenwerking en horizontale verantwoording in school versterken. Docenten ervaren duidelijkheid en ondersteuning in het pedagogisch handelen. Leerlingen en ouders ervaren een positief pedagogisch klimaat, waardevolle feedback op gedrag en een herkenbare, gezamenlijke aanpak. Er zijn een DBC pedagogische richtlijnen op basis van een duidelijke visie.	a. gesprekken met ouders en leerlingen n.a.v. tevredenheidsonderzoek 2018 b. per afdeling dialoog over pedagogisch klimaat: uitgangspunten, grenzen en kaders (reeds gestart in vmbo). c. school brede afstemming/uitwisseling d. vaststellen pedagogisch standaards, afspraken, rollen en verantwoordelijkheden. e. communicatie met leerlingen, ouders, oop	sept-jan 2019 jan-apr 2020 sept-nov 2020 jan-mrt 2021	teams MT, UB, teams MT

		en mentoren m.b.t. het pedagogisch handelen. Op een aantal pedagogische aspecten scoort het DBC aanzienlijk slechter dan het landelijk gemiddelde. (tevredenheidsonderzoek 2018-19 onder brugklasleerlingen en ouders).	Kritische succesfactor: de leerling-, ouder- en personeelstevredenheid over pedagogisch klimaat ligt in 2022 minimaal op het landelijk gemiddelde.	f. evaluatie en uitwisseling g. tevredenheidsonderzoek ouders, leerlingen, docenten h. aanvullend onderzoek en vaststellen verbeterpunten i. start verbetercyclus	okt 2021 apr 2022 sept-okt 2022 nov. 2022	teams MT teams
1 C	Het ontwikkelen van didactiek gericht op een actieve, ondernemende leerling.	Docenten ervaren te veel “consumerend” en “calculerend” leerlinggedrag (m.n havo/vwo). Veel leerlingen nemen onvoldoende verantwoordelijkheid voor hun leren en prestaties. De leerlingtevredenheid over didactisch handelen docenten ligt onder het landelijk gemiddelde (tevredenheidsonderzoek 2018).	Samenwerking op het gebied van didactiek binnen de sectie versterken. Samenwerking versterken op het gebied van feedback aan leerlingen over werk- en leerhouding (zie ook 1B). Toename van succesvolle activerende didactiek. Toenemend gebruik van didactisch onderzoek en succesvolle methodiek. Kritische succesfactor: Leerlingtevredenheid over didactisch handelen zit minimaal op het landelijk gemiddelde.	a. per sectie ontwikkelen en testen van activerende didactiek gebaseerd op good practice en relevant onderzoek. Voortgangsrapportages en ondersteuningsaanbod vormgeven b. Inspiratiemiddag activerende didactiek, uitwisseling van ideeën en voorbeelden. c. vervolgtraject nader in te vullen.	schooljaar 2019-20 sept 2020 2020-21, 2021-22	sectie MT MT en sectie

1 D	De proeftuin “flex-middag”.	Er is in het klassieke systeem van klassen, lokalen, methode en geroosterde lesuren onvoldoende ruimte voor verdieping, extra begeleiding en andere vormen van differentiatie. De werkgroep Futura heeft in 2017-18 gewezen op de noodzaak ervaring op te doen met andere vormen van onderwijsaanbod om het leerrendement en motivatie te bevorderen en om het onderwijsaanbod in tijden van krimp aantrekkelijk en gevarieerd te houden.	De zelfstandigheid van leerlingen voor hun leerproces versterken. Motivatatie bij leerlingen bevorderen door aan te sluiten bij individuele leerbehoefte en door meer keuzes aan te bieden. Samenwerking tussen docenten (vakoverstijgend) te versterken. Kritische succesfactor: Leerlingen, ouders en docenten zijn enthousiast over de alternatieve vormen van leren.	a. werven deelnemende collega's b. uitwerken plannen en doelen. c. presentatie voor MR en collega's d. proefklas(sen) aanwijzen, ouders betrekken, pr verzorgen planning maken, materiaal verzamelen enz. e. start proeftuin f. eerste evaluatie (docenten, leerlingen, ouders)	sept-okt 2019	MT
					nov 2019- mrt 2020	werkgroep
1.1	Versterking identiteit en profilering	Er wordt te weinig uitdrukking gegeven aan de identiteit van de school. De identiteit draagt te weinig bij aan de onderscheidende profilering.	Het verbinden van de visie en de identiteit met een school brede, vakoverstijgende profilering. Invullingen geven aan wereldburgerschap, duurzaamheid en intercultureel leren. Begrippen als solidariteit, verdraagzaamheid en internationale verbondenheid zichtbaar maken binnen de school.	a. Onderzoeken of aansluiting bij Edukans of invoering Unesco- profiel mogelijk/gewenst is. Mogelijke andere ideeën uitwerken. b. Voorstel en besluitvorming c. Eventuele aanvraag indienen bij Edukans of Unesco	mrt-apr 2020	werkgroep
					apr-juni 2020	MT
					sept 2020	werkgroep
					jan 2021	werkgroep
					sept-okt. 2019	MT
					nov 2020	MT, UB en MR
					jan-mrt 2020	MT
					schooljaar 2019-20	expertteam

				d. expertteam identiteit ontwikkelt ideeën en suggesties		
1.2	Talentbeleid en hoogbegaafdheid	Het DBC heeft geen specifiek beleid voor hoog- of meer-begaafde leerlingen; sommige docenten spelen in op specifieke behoefte van deze leerlingen, maar er is geen gezamenlijke aanpak.	Een passend en uitdagend onderwijsprogramma ontwikkelen voor deze specifieke doelgroep. Uitval en afstroom als gevolg van onderpresteren voorkomen. Ondersteuningsaanbod versterken.	a. ontwikkelen profielschets meer- of hoogbegaafde leerling. b. Onderzoek onder docenten en leerlingen naar ervaringen en ideeën m.b.t. hoogbegaafdheid c. voorstel plan van aanpak bespreken met docenten, zorgteam etc. d. besluitvorming over het ontwikkelen van beleid en een specifiek traject.	sept-dec 2019 jan-mrt 2019 april-juni 2020 sep-nov 2020	werkgroep zorgteam
1.3	Ouderparticipatie	Ouders worden nauwelijks ingezet in het onderwijs.	Beter benutten van kennis en ervaring van ouders in het beroepskeuzeprocess (LOB). Ouderbetrokkenheid vergroten (bijv. d.m.v. klankbordgroepen of thema avonden.	a. voorbereiden pilot ouderparticipatie LOB. b. start pilot. c. gesprek ouderraad over versterken betrokkenheid ouders.	schooljaar 2019-20 sept 2020 nov. 2019	Vmbo team MT
1.4	Versterken samenwerking basisscholen	De unieke situatie van PO en VO binnen één bestuur wordt nog niet optimaal benut m.b.t. aansluiting, samenwerking en PR.	Optimale aansluiting (adviesing en overdracht) realiseren tussen PO en VO. Kennis en ervaring delen.	a. Afspraken maken over terreinen en vormen van samenwerking op basis van Schoolplannen en gezamenlijke ambitie.	apr-dec 2019	MT en docenten

			Afstemming op didactisch en pedagogisch gebied. (doorlopende leerlijn).	b. plan van aanpak maken en doelen/gewenst resultaat beschrijven.	jan-mrt 2020	MT, UB
			Instroom vanuit SKOV basisscholen vergroten.	c. interne communicatie en PR	apr-juni 2020	MT
				d. start projecten	sept 2020	docenten
1.5	Integratie regulier onderwijs en ondersteuning (passend onderwijs)	Er is onvoldoende kennisdeling en “leren van elkaar” op het gebied van onderwijs en zorg. Onduidelijkheid over taken en verantwoordelijkheden. Onvoldoende gezamenlijke aandacht voor ongewenst leerlinggedrag (zie ook 1B). Belangstelling voor aangeboden in-company scholing moet toenemen.	Visie op passend onderwijs verduidelijken en laten aansluiten op de DBC-visie. De grenzen van onze ondersteuning vaststellen. Handelingsbekwaamheid van docenten versterken. Maatwerk scholing en training aanbieden.	a. pilot ondersteuning vmbo bovenbouw. Nieuw School ondersteuningsprofiel vaststellen. b. evaluatie pilot c. voortzetting en mogelijk uitbreiding pilot d. evaluatie en mogelijke voortzetting en uitbreiding.	mrt-juni 2019 juni 2019 schooljaar 2019-20 apr-mei 2020	Vmbo team Vmbo team Vmbo team MT
1.6	Taalontwikkeling	Het ontbreekt op dit moment aan inzicht over de relatie tussen het niveau van lees- en schrijfvaardigheid en de kenmerken van onze doelgroep.	Lees- en schrijfvaardigheid verbeteren.	a. nader onderzoek naar noodzaak aanvullend taalbeleid	sept-nov. 2019	MT en docenten
1.7	De gezonde school	In de gemeente Edam-Volendam is een brede discussie gaande over preventie van vroegtijdig alcohol en drugsgebruik.	Een bijdrage leveren aan een gezonde levensstijl jongeren.	a. deelname aan gemeentelijk project. b. Gezonde School Certificaat behalen	aug 2018-aug 2020 2021	MT

2) Domein Organisatie

	onderwerp	huidige situatie	doelen en resultaten kritische succesfactor	activiteiten	planning	wie
2A	Vaststellen rollen en verantwoordelijkheden in de school.	Er is onduidelijkheid en verschil van mening over rollen en verantwoordelijkheden van docenten, afdelingsleiders, mentor, secties en directie Functiebeschrijvingen zijn gedateerd en achterhaald.	Versterken van de saamhorigheid bij de schoolontwikkeling. Aantoonbare duidelijkheid over rollen en verantwoordelijkheden.	a. Vastleggen van de professionele ruimte van de docent in statuut op basis van voorstel werkgroep, Schoolplan (zie 1B, 1C, 3A en 3B) en dialoog.	mrt-nov. 2019	docenten en MT
		Docenten ervaren verschillen in werkwijze en taakopvatting tussen afdelingsleiders met name op het gebied van leerlingenzaken.	Een breed gedragen Professioneel Statuut. Kritisch succesfactor: Toenemende tevredenheid onder personeel over de organisatie.	a. evaluatie functies, rollen en verantwoordelijkheden. b. opnieuw beschrijven van rollen en verantwoordelijkheden van docent, sectie, afdelingsleider directie in samenhang met Professioneel Statuut.	nov 2019-mrt 2020 mrt-juni 2020	docenten en MT docenten, MT en UB
		Docenten ervaren te vaak een ad-hoc aanpak in de onderwijs- en organisatieontwikkeling.		c. implementatie, scholing, evaluatie.	2020-2023	Docenten en MT
2B	Het organisatiemodel	Het huidige organisatiemodel (incl. functieboek) is al geruime tijd niet meer geëvalueerd en roept vragen op. De school wordt de komende jaren geconfronteerd met krimp.	Een organisatiemodel dat recht doet aan de verdeling van verantwoordelijkheden tussen docent, sectie team en schoolleiding.	a. vaststellen organisatiemodel	mrt-juni 2019	MT, UB en MR
				b. implementatie nieuw organisatiemodel	sept-dec 2019	MT
					jan-feb 2020	

			Een organisatiestructuur waarbij het dalend leerling aantal in alle geledingen opgevangen wordt en de kwaliteit van onderwijs gegarandeerd blijft.	c. evaluatie organisatiemodel en eventueel aanpassen.		docenten en MT
2.1	Aanvangstijd lesdag.	De aanvangstijd van 8.00 uur is een probleem voor leerlingen van buiten Volendam die afhankelijk zijn van OV.	Wegnemen van een aangetoonde belemmering voor leerlingen van buiten Volendam om voor het DBC te kiezen. Beperken van de daling van de nieuwe instroom van leerlingen.	a. Onderzoek naar draagvlak voor aanpassing van de aanvangstijd naar bijv. 8.30 uur b. Voorstel en besluit	jan-mrt 2019 apr-juni 2019	MT MT en MR

3) Domein Kwaliteit

	onderwerp	huidige situatie	doelen en resultaten kritische succesfactor	activiteiten	planning	wie
3 A	Feedback van leerlingen en collegiale feedback.	De basis voor het beoordelen van de kwaliteit van de lessen is nu het lesbezoek door de leidinggevende. Er wordt nog door te weinig docenten zelf feedback verzameld bij collega's en leerlingen. Er is nog geen interne, breed gedragen standaard voor goed onderwijs of "de goede les".	Brede implementatie van de kwaliteitscyclus: verzamelen feedback bij leerlingen en collega's -> reflectie -> vaststellen persoonlijke ontwikkeling en onderhouden bekwaamheid -> jaargesprek leidinggevende. Een breed gedragen standaard voor "de goede les" (zie ook 1C en 2A). In 2023 werkt elke docent met de bovenstaande cyclus. Toenemende tevredenheid onder leerlingen over de betrokkenheid bij het onderwijs.	a. beschrijving uitgangssituatie en voorlichting, instructie en inbreng docenten.	sept-okt 2019	MT en docenten
				c. vaststellen stappenplan.	nov-mrt 2019	MT en docenten
				d. voorlichting leerlingen en ouders.	mrt-juni 2020	MT
				d. start pilotfase		MT
				e. evaluatie fase 1	sept-okt 2020	MT en docenten
				f. start fase 2	apr-juni 2020	MT
3 B	De verantwoordelijkheid voor kwaliteitszorg (zie ook 2A).	De verantwoordelijkheid voor de kwaliteitszorg is nog teveel top-down georganiseerd.	Docent en sectie krijgen en nemen meer verantwoordelijkheid voor de kwaliteit van het onderwijs. Standaard voor kwaliteit in gezamenlijkheid ontwikkelen, vaststellen en onderhouden.	b. rollen van docent, sectie(leider) en afdelingsleider m.b.t. kwaliteit beschrijven, bespreken en vaststellen.	sept 2021	MT en docenten
					mrt-juni 2019	MT, UB en MR

3.1	De organisatie van de kwaliteitszorg	Het ontbreekt aan vastgesteld beleid waarin de cyclische kwaliteitszorg in termen van processen, actoren en instrumenten beschreven wordt.	Voldoen aan wettelijke verantwoordingsplicht m.b.t. kwaliteitszorg. Houvast bieden m.b.t. aansturing en monitoren van de onderwijskwaliteit.	a. vaststellen van de uitgangspunten voor de kwaliteitszorg. b. schrijven beleidsplan kwaliteitszorg.	apr-juni 2019 sept. nov 2019	MT
3.2	Tevredenheidsonderzoeken	Er zijn onvoldoende vervolgacties voorgekomen uit een aantal deelonderzoeken waarbij de uitkomsten onder de landelijke benchmark liggen. Uitkomsten worden niet altijd breed gedeeld (zie ook 1A, 1B en 1C).	Gerichte verbetering van het onderwijs en de organisatie. Inzicht in verwachtingen ouders en leerlingen vergroten. Ouder- en leerlingen-tevredenheid ligt minimaal op het landelijk gemiddelde.	a. nadere analyse uitkomsten onderzoek 2018. b. gesprekken met leerlingen/ouders. c. acties ontwikkelen n.a.v. uitkomsten.	apr-dec 2019 jan-juni 2020	MT
3.3	Toenemende werkdruk bij leerlingen	Leerlingen geven aan dat door het ontbreken van afstemming tussen de docenten de werkdruk vaak onverantwoord hoog oploopt en leidt tot overbelasting en zelfs burn-out klachten.	Evenwichtige en verantwoorde studiebelasting voor leerlingen.	a. gesprekken met en gericht onderzoek onder leerlingen b. bevindingen, aanbevelingen en conclusies verwerken tot advies, afspraken en instructie docenten/secties.	apr-juni 2019 sept-dec 2019	MT
3.4	Communicatie en voorlichting	De website is gedateerd qua inhoud en vorm en onvoldoende wervend of informatief	Een wervende, informatieve website als visitekaartje van de school.	a. een werkgroep ontwikkelt een voorstel voor vorm en opzet.	jan-febr 2019	werkgroep

			De website is de startpagina van alle schoolcomputers (one portal).	b. meervoudige aanbesteding d.m.v. pitches. c. bouw website.	apr-mei 2019 juni-aug 2019 (vóór Open Dag 2020)	werkgroep en MT externe partij
--	--	--	---	---	--	---------------------------------------

4) Domein Personeel

	onderwerp	huidige situatie	doelen en resultaten kritische succesfactor	activiteiten	planning	wie
4 A	Sociaal Statuut en Sociaal Plan i.v.m. krimp.	Prognoses geven aan dat het DBC de komende jaren met een flinke daling te maken krijgt van de instroom van leerlingen. Al een paar jaar blijft het aantal aanmeldingen onder de prognose, waardoor de krimp nog sneller gaat dan voorspeld is. Het aantal lessen neemt door de krimp fors af, waardoor eerst tijdelijke en later vaste aanstellingen in gevaar komen.	Betrouwbare prognoses en doorrekening hiervan voor het personeelsbestand. Een duidelijk plan van aanpak en een Sociaal Statuut waarin de personele gevolgen en de procedures tot in detail benoemd worden. Overeenstemming met personeel over de aanpak en procedure.	a. prognoses aanpassen op basis van ervaringscijfers. b. overleg vakbonden en werkgevers-organisatie. c. overleg personeel d. Opstellen en vaststelling Sociaal Statuut en uitwerking in Sociaal Plan. d. uitvoering Sociaal Statuut	mrt-apr 2019 juni 2019 sept-okt 2019 okt.nov 2019 jan 2020-juni 2023	MT MR, UB en MT MT, UB en MR MT
4 B	Gesprekscyclus herinrichten mede op basis van leerlingen-feedback (zie domein kwaliteit).	Het jaarlijkse, functionerings- of voortgangsgesprek wordt vooral gebaseerd op lesbezoek en veel minder op basis van reflectie a.h.v. feedback. Leerlingen spelen nauwelijks een rol bij het beoordelen van de onderwijskwaliteit.	Versterken van de betrokkenheid van docenten bij de kwaliteit van het onderwijs. Het jaarlijkse voortgangsgesprek is mede gebaseerd op feedback van leerlingen en reflectie daarop. Toename van samenwerking in de vorm	Zie 3A , 3B en 3.2 .		

			van intervisie, collegiale visitatie, coaching etc.			
4 C	Professioneel Statuut vaststellen	De professionele ruimte van de docent is onder druk komen te staan door werkdruk, regulering en overhead. Werkgevers en vakbonden stellen dat de betrokkenheid bij de onderwijs- en schoolontwikkeling daardoor is afgenomen.	Betrokkenheid bij en verantwoordelijkheid voor schoolontwikkeling bij docenten vergroten. Vergroten van de zeggenschap over het eigen werk van de docent. Tevredenheid docenten neemt toe.	a. dialoog starten over rollen en verantwoordelijkheden. b. opstellen Professioneel Statuut. c. professionele ruimte uitwerken, implementeren en verankeren in de organisatie (zie ook 2A).	jan-mrt 2019 nov 2019 schooljaren 2019-20 en 2020-21	docenten en MT docenten en MT, UB
4.1	Promotiebeleid ontwikkelen	Na invoering van de functiemix binnen de landelijk vastgestelde kaders is er nog geen eigen promotiebeleid binnen het DBC.	Het stimuleren van blijvende persoonlijke ontwikkeling d.m.v. promotiemogelijkheden. Gezamenlijk ontwikkelde en vastgestelde criteria voor promotie.	a. voorstel promotiebeleid ontwikkelen in samenhang met 3A en 4B). b. dialoog en besluitvorming m.b.t. promotiebeleid.	sept-okt 2019 sept-dec 2019	MT, UB Docenten MR, MT, UB
4.2	Toetreden Opleidingsschool	Het DBC maakt geen onderdeel uit van een regionale opleidingsschool, maar begeleidt wel stagiaires en ontvangt hiervoor geen subsidie en mist de samenwerking binnen de leergemeenschap van een opleidingsschool.	Bijdragen aan de opleiding van docenten in wording. Onderdeel zijn van een leergemeenschap en expertisecentrum samen met opleidingsinstituten en collega VO scholen. Gedeeltelijke financiering van stagebegeleiding.	a. onderzoek naar mogelijke aansluiting bij de opleidingsschool Waterland en de gevolgen hiervan. b. informeren personeel c. besluitvorming en eventueel aanvragen accreditatie.	mrt-juni 2019 sept-nov 2019	MT MT, UB

			Extra handen in school voor begeleiding, onderzoek, ondersteuning.			
4.3	Tevredenheidsonderzoek personeel	In het voorjaar van 2019 is een onderzoek gehouden. De uitkomst is dat de tevredenheid gemiddeld hoger is dan de landelijke benchmark. Er zijn wel aandachtspunten die al in dit Schoolplan verwerkt zijn.	De uitkomsten worden zo nodig verwerkt in relevante onderdelen van dit Schoolplan.	a. tevredenheidsonderzoek b. bespreking resultaten c. analyse en verbeterplan toevoegen aan of verwerken in Schoolplan.	maart 2019 juni 2019 sept-okt 2019	MT MT, MR docenten MT

5) Domein ICT

	onderwerp	huidige situatie	doelen en resultaten kritische succesfactor	activiteiten	planning	wie
5 A	Meerjarenbeleid ICT	Het ontbreekt aan een lange termijn visie op ICT m.b.t. onderwijskundige ambities, techniek en investeringen. ICT vaardigheden en kennis is bij een aantal docenten onvoldoende.	Optimale ICT ondersteuning realiseren binnen beperkte investeringsruimte. Er is beleid m.b.t. digitale leermiddelen. Beleid baseren op “onderwijskundige meerwaarde en proven technology”.	a. methodiek kiezen om op korte termijn te komen tot meer jaren beleid op basis van heldere visie. b. investerings-systematiek ontwikkelen. c. voorstel meer jaren beleid bespreken en scholingsaanbod vaststellen. d. vaststellen beleid	sept-dec 2019 sept-dec 2019 jan-apr 2020 mei-juni 2020	MT, UB MT, docenten MT, UB, MR
5 B	Onderzoek naar tevredenheid personeel en leerlingen over ICT	Door verandering in de aansturing van de ICT organisatie ontbreekt duidelijkheid over tevredenheid.	Tevredenheid vaststellen over huidige infrastructuur en ondersteuning. Verbeterpunten vaststellen en plan van aanpak maken.	a. uitvoeren onderzoek naar tevredenheid en opbrengsten verwerken in lange termijn beleid. b. verbeterplan en verwerken uitkomsten in meerjarenbeleid.	apr-juni 2019 sept-dec 2019	MT, docenten MT docenten
5.1	ICT organisatie	De huidige taakomschrijvingen zijn niet meer up to date c.q. overeenkomstig de werkelijkheid. Centrale aansturing ontbreekt.	Een toekomstgerichte, adequate ICT organisatie gebaseerd op reële ambities en de juiste competenties.	a. taken en functies opnieuw beschrijven op basis van onderzoek (1) en meerjarenbeleid (2) b. organisatie inrichten op basis van a.	sept-dec 2019	MT, UB

6) Domein Financiën

	onderwerp	huidige situatie	doelen en resultaten	activiteiten	planning	wie
6 A	Analyse begrotingssystematiek.	Door het vertrek van de controller en door de daling van het leerlingenaantal is er te weinig duidelijkheid over begrotingssystematiek, afspraken en meer jaren kaders. Er is nog geen doorrekening van de rechtspositionele gevolgen van de krimp.	Sluitende begrotingen met voldoende buffer en investeringsruimte. Grondige analyse van de financiële situatie voor de komende jaren van krimp. Openheid naar personeel m.b.t. de financiële situatie.	a. inschakelen deskundigheid t.b.v. analyse. b. opstellen meer jaren plan. a. ontwikkelen en vaststellen van een “krimpscenario”.	jan-mrt 2019 mrt-juni 2019 sept-okt 2019	MT en UB MT en UB MT, UB en MR
6 B	Begroting en formatieplanning.	Er zitten verschillen tussen uitkomsten van de personeels- en formatieapplicaties (Raet en Foleta). Er is nog te weinig ervaring en regie m.b.t. Foleta.	Geen verschillen meer tussen de uitkomsten van de verschillende applicaties. Waterdichte procedure m.b.t. check en dubbelcheck voor (formatie)begroting.	a. analyse knelpunten b. proces, planning en taakverdeling vaststellen en evalueren.	jan-mrt 2019 jan-juni 2019	MT MT en MR
6.1	Afschrijvingssystematiek invoeren.	Er werd m.b.t. materieel niet afgeschreven, zodat niet duidelijk is wat investeringsruimte jaarlijks is	Jaarlijkse investerings- en vervangingsruimte kunnen bepalen.	a. starten met afschrijven en vaststellen jaarlijkse investeringsruimte (bijv. voor ICT)	begrotingsjaar 2019	MT en UB
6.2	Instellen vrijwillige ouderbijdrage.	Het DBC kent geen (vrijwillige) ouderbijdrage voor buitenschoolse en extra activiteiten zonder overheidsvergoeding.	Financiële positie versterken.	a. onderzoek naar draagvlak voor een redelijke ouderbijdrage b. invoering ouderbijdrage	jan-apr 2019 schooljaar 2020-21	MT MT en MR

6.3	Cofinanciering	Het DBC kent geen vormen van cofinanciering.	Financiële positie versterken.	a. onderzoek naar wenselijkheid en mogelijkheden.	schooljaar 2019-20	MT, docenten

7) Domein facilitair, onderhoud en beheer

	onderwerp	huidige situatie	doelen en resultaten kritische succesfactor	activiteiten	planning	wie
7 A	Onderwijsondersteunend personeel	De huidige ondersteunende functies dienen geëvalueerd te worden in samenhang met organisatiemodel (zie domein 2) en het krimpscenario.	Goede aansluiting van de ondersteunende functies op het onderwijs. Tevredenheid over de ondersteuning versterken. Ook de oop-geleding laten "afslanken" overeenkomstig de krimp.	a. Taak- en functiebeschrijvingen toetsen aan de uitvoering in de praktijk. b. evaluatie en mogelijk herijken, herverdelen van taken en verantwoordelijkheden c. aansturing en procedures vaststellen.	schooljaar 2019-20	MT en OOP
7.1	Duurzaamheid en milieubewustzijn	Er wordt te weinig aandacht geschonken aan bewustwording van leerlingen m.b.t. bedreigingen voor het milieu en de noodzaak van duurzaamheid (rentmeesterschap)	Afvalscheiding invoeren Thema duurzaamheid opnemen in onderwijsaanbod.	a. ideeën en voorstellen ontwikkelen voor lessen en projecten, aansluiting bij landelijke of regionale acties etc.	schooljaar 2019-20	docenten
7.2	Aanpassen leeromgeving	Onderwijsontwikkeling vraagt om nieuwe/andere leer- en werkplekken. Door krimp dreigt leegstand te ontstaan.	Ruimte optimaal benutten. Schoolprofilering in het gebouw zichtbaar maken.	a. voorstellen verzamelen voor herinrichting (bijv. studie-aula en mediatheek)	schooljaar 2019-20	docenten en MT
7.3	Energiebesparing	Het gebouw is niet optimaal voorzien van energiebesparende voorzieningen.	Energiebesparing realiseren.	a. onderzoek naar plaatsing dubbel glas. b. realisatie	mrt-juni 2019 schooljaar 2019-20	MT en UB

