

Schoolplan
2021-2025

Publieks-
versie

De start van je succes!

Inhoud

1. De koers van het Calvin College	3
2. Missie, visie en kernwaarden	5
3. Onderwijsdidactiek.....	6
1. Doorlopende leerlijnen.....	6
3. Basisvaardigheden taal, rekenen en burgerschap	7
4. Leren door doen!.....	7
5. Toetsen om te begeleiden.....	7
4. Pedagogiek en sociale veiligheid	8
1. Pedagogische tact.....	8
2. Zicht op ontwikkeling	8
3. Positief leerklimaat.....	8
5. Personeel	9
1. Training van personeel	9
2. Leren van elkaar	9
3. Opleidingsschool De Dam.....	9
4. Docent-coach.....	9
5. Gesprekscyclus tussen schoolleiding en docenten	9
6. Kwaliteitszorg en -cultuur.....	10
1. De PDCA-cyclus.....	10
2. Kwaliteitscultuur.....	10



1. De koers van het Calvin College

Voor je ligt de publieksversie van het schoolplan van het Calvin College. In dit schoolplan beschrijven wij hoe we de komende vier jaar willen zorgen voor kwalitatief goed onderwijs. Daarnaast kun je lezen wat onze ambities zijn voor de komende vier jaar.

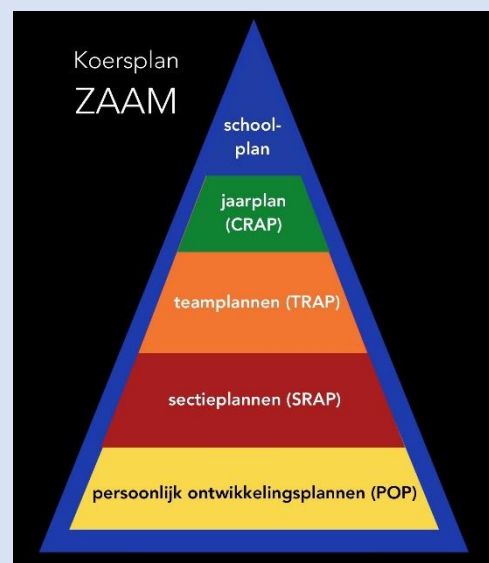
Met een schoolplan zet de school dus de koers uit voor de komende jaren. Zo weten alle betrokkenen wat zij van de school kunnen verwachten: in eerste instantie de medewerkers, leerlingen en ouders en het bestuur van ZAAM (de stichting waarvan het Calvin College een onderdeel is). Maar ook alle organisaties waar de school mee samenwerkt. Denk daarbij bijvoorbeeld aan de gemeente Amsterdam, de inspectie van het onderwijs, stagebedrijven, bureau leerplicht, de GGD en vele andere organisaties.

Voor de interne organisatie van de school is een schoolplan van groot belang. Ieder jaar legt de school namelijk vast welke doelen zij dat jaar stelt en welke resultaten zij wil realiseren. Die doelen vloeien voort uit het schoolplan. Die jaarplannen bepalen vervolgens weer de inhoud van de plannen van de teams en secties binnen de school. Uiteindelijk bepaalt het schoolplan zelfs de persoonlijke ontwikkelingsplannen van iedere medewerker.

Het Calvin College is onderdeel van de Stichting ZAAM. Een onderwijsorganisatie met 23 scholen in Amsterdam, Zaandam en Monnickendam. Onderdeel zijn van zo'n grote stichting biedt vele voordelen: samen heb je namelijk een grote hoeveelheid kennis en expertise in huis die we met elkaar delen. Zo heeft de stichting een eigen academie die veel cursussen en trainingen aanbiedt waar scholen behoefte aan hebben. Maar deze ZAAM-academie organiseert ook netwerken waardoor bijvoorbeeld de taal- en zorgcoördinatoren met elkaar hun kennis kunnen overdragen aan elkaar.

Een ander voordeel van de stichting is dat complexe werkzaamheden door experts uitgevoerd kunnen worden. Daarom hoeft niet iedere school een financiële controller of een personeelsadviseur in dienst te hebben. Deze experts (finance & control, human resource management, onderwijs & kwaliteit, huisvesting en ICT, juristen en de privacymedewerker) zijn samen met het bestuur van ZAAM ondergebracht in het bestuurskantoor van ZAAM. Ook ZAAM heeft een koersplan waar zij eens per vier in beschrijft welke ambities ZAAM heeft. De scholen zetten deze ambities weer om in hun plannen. Op die manier ontstaat een rangorde van plannen (koersplan, school- en jaarplannen) die met elkaar samenhangen.

Deze publieksversie is een samenvatting van het originele schoolplan. Met deze samenvatting zorgen we ervoor dat de betrokkenen snel inzicht krijgen in de plannen van de school voor de komende vier jaar. Binnen de school wordt gewerkt met de uitgewerkte versie die we gebruiken om de jaarplannen te maken. Het schoolplan raadplegen we regelmatig om te kijken of we nog wel op koers zijn.



De publiekversie beschrijft in hoofdlijnen het beleid van de school op verschillende gebieden en de ambities die we per gebied hebben:

- Onderwijskundig beleid ofwel onze visie op het gebied van ons onderwijsaanbod en de pedagogiek en didactiek.
- Personeelsbeleid: wat verwachten we van onze medewerkers en hoe denken we dat te bereiken?
- Veiligheidsbeleid: onze visie op de sociale veiligheid van leerlingen.
- Kwaliteitsbeleid: hoe zorgen we ervoor dat we kwaliteit (blijven) leveren zodat onze leerlingen het onderwijs krijgen wat zij verdienen?

Dit schoolplan is tot stand gekomen met de hulp van velen. Zo hebben docenten in verschillende overlegsessies met elkaar gesproken over onze onderwijskwaliteit en hoe zij denken dat die kwaliteit verbeterd kan worden. Niet alleen tijdens de lessen maar ook daarbuiten: denk bijvoorbeeld aan de extra zorg en ondersteuning door mentoren en m.b.v. ondersteuningslessen, de lesroosters, het aanbod van keuze-uren en keuzevakken, enzovoort. Ook ouders en leerlingen hebben bijgedragen aan dit schoolplan door bijvoorbeeld het invullen van tevredenheidsenquêtes.

Uiteindelijk heeft de medezeggenschapsraad van het Calvijn College en het bestuur van de stichting ZAAM ingestemd met de inhoud van het plan.

Tot slot wil ik iedereen die betrokken is bij de school, veel succes wensen met de uitvoering van dit schoolplan zodat we over vier jaar kunnen zeggen: het Calvijn College zorgde voor goed onderwijs maar het is toch weer beter geworden.

Amsterdam, november 2021

Hassan el Hachhouchi



2. Missie, visie en kernwaarden

Het Calvin College is een VMBO-school in Amsterdam Nieuw West voor ca. 550 leerlingen. Samen met ca. 90 personeelsleden werken we met de leerlingen samen in een prachtig schoolgebouw dat voldoet aan de moderne eisen die aan een school worden gesteld.

Hiernaast kun je lezen wat onze missie is: waarom bestaan we en WAT willen we bereiken?

Maar een missie zegt nog niets HOE we dat willen bereiken. Dat beschrijven we in onze visie. Daarin beschrijven we waar we in geloven en wat dat betekent voor de dagelijkse praktijk binnen de school.

In de volgende hoofdstukken van dit schoolplan wordt onze onderwijskundige visie beschreven maar ook onze visie op het gebied van personeel, veiligheid en kwaliteit.

Die visie komt niet zomaar uit de lucht vallen. Die is gebaseerd op onze kernwaarden.

Missie van het Calvin College

Het Calvin College biedt kwalitatief goed onderwijs waarbinnen ruimte is voor diversiteit. We willen, zowel bij leerlingen als medewerkers, zelfbewustzijn en zelfstandigheid stimuleren waarbij empowerment en het zelf nemen van regie belangrijke doelen zijn.

Competentie-ontwikkeling, ofwel het ontwikkelen van kennis, vaardigheden en een juiste beroepshouding, staat centraal evenals goed burgerschap.

We halen het beste uit onszelf en we scheppen voorwaarden waardoor anderen het beste uit zichzelf kunnen halen.

Dat alles in een uitnodigende omgeving waar de buitenwereld binnen komt en wij de buitenwereld tegemoet treden.

Kernwaarden

De visie van de school komt voort uit onze kernwaarden:

- **Professionaliteit**
Alles wat wij doen staat in het teken van de ontwikkeling van onze leerlingen.
- **Verbinding**
We gaan uit van de positieve intentie van een ander. Bij vragen daarover bespreken we dat, op het juiste moment met de juiste persoon. Vanuit een open en nieuwsgierige houding.
- **Humaniteit**
We zijn allemaal verschillend. Er is ruimte voor diversiteit. Vanuit de dialoog en contact met de ander bespreken we onze verwachtingen van elkaar.
- **Duurzaamheid**
Talent en talentontwikkeling staat centraal. We gaan ervan uit dat iedereen beschikt over eigen talenten. Hier is waardering voor. Ook voor je eigen talent. Het is belangrijk om goed voor jezelf te zorgen. We zorgen in dit kader ook goed voor de omgeving en hebben respect voor elkaars eigendom. We zorgen voor een schoon, veilig en inspirerend schoolgebouw.
- **Integriteit**
We zijn open en eerlijk. We beloven wat we waar kunnen maken. We maken waar wat we beloven. We mogen fouten maken, en zien dat als een leermoment.

Visie op onderwijs

We geloven dat:

- Het onderwijs meer kwaliteit krijgt vanuit verbinden en vertrouwen en dat goed onderwijs niet kan bestaan zonder met elkaar samen te werken.
- Samenwerkend leren is een vast onderdeel van het onderwijsprogramma.
- Wat een leerling al kan hoeft niet opnieuw aangeleerd te worden. Wat er nog geleerd moet worden om het diploma te kunnen behalen is gebaseerd op een juiste combinatie van kennis, attitude en vaardigheden.
- We gaan op zoek naar de competenties en geven de **gelegenheid** deze nog verder te ontwikkelen
- Een lerende organisatie betekent dat iedereen kan en wil leren en dat we elkaar wat te bieden hebben, of nu je leerling, medewerker, ouder of samenwerkingspartner bent.
- Werken en leren doen wij met plezier.

3. Onderwijsdidactiek

Ieder mens is uniek en ieder heeft dus eigen wensen en behoeften. Zo ook de leerlingen van het Calvijn College: of je nu een VMBO-basis, -kader of -TL-advies hebt gekregen. Het Calvijn College zorgt ervoor dat je het onderwijs krijgt dat bij jou past. Dat is makkelijker gezegd dan gedaan. Bedenk dat in een klas leerlingen zitten die wel of juist niet goed in wiskunde zijn en dat een aantal die niet goed in wiskunde zijn, juist wel weer goed in Nederlands is.

Daarom wil de school de komende jaren ervoor zorgen dat er op vijf verschillende manieren voldaan wordt aan al die verschillende behoeften en talenten van leerlingen en het onderwijs bieden dat past bij iedere leerling.

1. Doorlopende leerlijnen

Bij het Calvijn College kennen we brede brugklassen en op het einde van de brugperiode moet een keuze gemaakt worden: basis-, kader- of theoretisch niveau.

Aan het einde van de opleiding moet vervolgens een vervolgopleiding gekozen worden MBO (niveau 2, 3 of 4) of HAVO.

Vanzelfsprekend helpt de school (m.b.v. studieloopbaanbegeleiding en loopbaanoriëntatie) bij

die keuzes maar de school moet er ook voor zorgen dat het vervolgonderwijs past bij hetgeen de leerling geleerd heeft: dus de school moet zorgen voor doorlopende leerlijnen van onder- naar bovenbouw en van VMBO naar vervolgonderwijs. De aansluiting tussen onder- en bovenbouw kan beter. Daar gaan we aan werken.

Het Calvijn College heeft een vakmanschapsroute waarbij leerlingen op VMBO-basis-niveau een MBO-2-diploma halen. Voor de leerlingen op kader- en TL-niveau is er nog geen goede doorlopende leerlijn. Dat willen we wel de komende vier jaar creëren.

2. Keuzewerkuren

Het Calvijn College biedt naast het normale onderwijsprogramma ook keuzewerkuren. Dat zijn uren die leerlingen helpen om achterstanden in te halen of leerlingen wat extra bieden. Onderwijs op maat dus. Daarom spreken we ook wel over maatwerkuren. De komende jaren willen we een gebalanceerd aanbod van keuzewerkuren ontwikkelen waardoor iedere leerling het onderwijs krijgt waar hij/zij behoefte aan heeft.



Ambitie 1:
We bieden
onderwijs dat
past bij iedere
leerling.

3. Basisvaardigheden taal, rekenen en burgerschap

Voor een succesvolle schoolloopbaan en een succesvolle doorstroom naar het vervolgonderwijs, zijn op ieder niveau taal-, reken- en burgerschapsvaardigheden nodig. Dit noemen we niet voor niets basisvaardigheden. We zien in Nederland dat het gemiddelde niveau van deze vaardigheden afneemt. Dat is onacceptabel want daarmee ontnemen we de leerlingen de kansen die zij verdienen. We willen juist kansen vergroten en het maximale uit leerlingen halen. Daarom gaan we de komende jaren extra investeren in deze vaardigheden. Bijvoorbeeld door extra lesuren en bijlessen aan te bieden, docenten te trainen in taal- en rekendidactiek en een samenhangend aanbod van burgerschapsactiviteiten te organiseren.



We vergroten de kansen voor onze leerlingen door het bieden van onderwijs dat aansluit bij de individuele behoeften van onze leerlingen.

4. Leren door doen!

Veel mensen leren door te doen en vervolgens te kijken hoe ze dat een volgende keer beter zouden kunnen doen. Het is dus helemaal niet zo logisch om te leren uit boeken. Daarom willen we in ons onderwijs leerlingen veel meer laten ontdekken wat ze wel of niet goed kunnen op grond van concrete ervaringen. Bij het Calvijn College bestaat het programma NEXT waarbij de omgeving de school wordt binnen gehaald en de leerlingen de omgeving in gaan. De komende jaren willen we NEXT meer verbinden met de dagelijkse lessen. Leerlingen leren dan op een natuurlijke manier die bij hen past.

5. Toetsen om te begeleiden

Toetsen worden bij het Calvijn College nog onvoldoende gebruikt om leerlingen te laten zien waar ze zich nog kunnen ontwikkelen en om docenten te helpen de juiste begeleiding aan leerlingen te kunnen bieden. Daarom willen we de komende jaren minder toetsen maar meer evalueren met de leerlingen om te zoeken naar de meest passende hulp die zij van hun docenten nodig hebben. Toetsen, liever evaluaties, worden dus steeds meer een begeleidingsinstrument.

Pedagogische visie

Wij geloven dat:

- Er een optimale balans nodig is tussen coachen en sturen en tussen structuur en bewegingsruimte.
- Vanuit de dialoog de meeste zaken worden opgelost.
- Zelfstandigheid wordt aangeleerd als sturing afneemt.
- Meewerken vanuit intrinsieke motivatie beter is dan meewerken om repressie te vermijden. Wij zijn erop gericht om intrinsieke motivatie te bewerkstelligen
- De voorbeeldfunctie 65% is van het effect (en dat geldt voor de opvoeder, de docent en de leidinggevende).
- Positieve zaken energie geven, negatieve zaken kosten energie. We gaan uit van de positieve intenties van een ander en stellen het oordeel uit. Bij twijfel wordt op het juiste moment en met de juiste persoon vanuit een open, nieuwsgierige houding de verwachtingen besproken.
- Humor en relativeringsvermogen (tevens zelfspot) effectieve instrumenten zijn binnen de communicatie.
- In wezen zijn we gelijkwaardig.

4. Pedagogiek en sociale veiligheid

De school heeft een belangrijke opvoedkundige taak: we willen leerlingen helpen om volwassen te worden en een zinvolle plek in de samenleving te vinden. Daarnaast weten we dat een leerling die zich veilig voelt en een prettige relatie heeft met docenten en met andere leerlingen, sneller en zonder onderbrekingen een diploma zal halen.

1. Pedagogische tact

Zoals eerder beschreven, is ieder mens uniek. Dat betekent dus ook dat er geen vaste regels zijn hoe docenten met leerlingen omgaan. We kennen wel rechten en plichten en afspraken. Deze zorgen voor duidelijkheid en structuur. Maar voor gedrag dat hiervan afwijkt, is geen vast recept beschikbaar. Telkens moet de docent weer bedenken wat de juiste actie is op dat moment bij die ene leerling. We noemen dat het principe van pedagogische tact. Dat vraagt van docenten dat zij hun leerlingen kennen. Hoe kun je anders tactisch pedagogisch handelen?

2. Zicht op ontwikkeling

Het Calvin College zorgt ervoor dat docenten zicht kunnen krijgen op hun leerlingen door informatie over leerlingen vast te leggen in het leerlingvolgsysteem, tijd vrij te maken voor leerlingbesprekingen, gesprekken met ouders en voor mentoruren. De docenten hebben inzicht in de ontwikkelingsperspectieven plannen en persoonlijke ontwikkelingsplannen van de leerlingen en indien nodig maken zij met elkaar groepsplannen.

3. Positief leerklimaat

Het Calvin College staat bekend als een school met een positief leerklimaat. Dat koesteren we. De leerklimatemedewerkers en leergebiedassistenten spelen daar een belangrijke rol in maar er is nog winst te halen in de samenwerking tussen deze medewerkers en de drie onderwijsteams.

De docent heeft in de klas de taak om lessen ordelijk te laten verlopen zodat de onderwijstijd effectief benut wordt. De komende jaren wil de school meer rendement halen uit die onderwijstijd door collectief meer aandacht te vestigen op een positief en opbrengstgericht leerklimaat in de lessen.



We kennen
onze leerlingen en
kunnen daarom
iedere leerling de
aandacht geven die
hij/zij nodig heeft.

Visie op personeel

We geloven dat:

- Alles groeit wat aandacht krijgt, vandaar dat wij vooral aandacht besteden aan wat goed gaat. Voor wat beter zou moeten gaan hebben we professionele en effectieve systemen in werking.
- Elkaar herinneren aan de afspraken, een vanzelfsprekende vorm is binnen de samenwerking.
- Een juiste balans vinden tussen afstand en nabijheid, onderdeel is van professionaliteit.
- Het managen van verwachtingen, een heleboel tijd en energie oplevert.
- Het is voor de leerlingen en de school van belang is, dat alle medewerkers zich opstellen als ambassadeur van de school en zich loyaal opstellen ten opzichte van de school, de organisatie en de collega's.

5. Personeel

Onderwijs wordt gemaakt door mensen en de kwaliteit van het onderwijs is afhankelijk van de deskundigheid van het personeel en met name het pedagogisch en didactisch handelen van de docenten.

1. Training van personeel

Het Calvijn College zal daarom veel aandacht geven aan de deskundigheidsbevordering van docenten, studieloopbaanbegeleiders en begeleidingsexperts. Dat doen we door studiedagen te organiseren waar medewerkers kunnen deelnemen aan diverse workshops. Een deel daarvan zal georganiseerd worden door de ZAAM-academie en een deel zal door docenten zelf verzorgd worden. Belangrijke onderwerpen zijn de komende jaren:

- Klassenmanagement;
- Differentiëren in de les;
- Inzet van activerende werkvormen;
- Formatief evalueren.

2. Leren van elkaar

Naast opleiding en trainingen, zullen er lessen geobserveerd worden, door teamleiders maar ook door docenten die bij elkaar kijken en daarvan leren.

3. Opleidingsschool De Dam

De arbeidsmarkt voor docenten zorgt ervoor dat het niet altijd eenvoudig is om deskundige docenten te werven. Het Calvijn College neemt echter deel aan de opleidingsschool De Dam, een samenwerking tussen ZAAM, ROC TOP en diverse lerarenopleidingen. Deze opleidingsschool biedt de mogelijkheid om studenten van de lerarenopleiding te binden aan ZAAM en praktische ervaringen te bieden en daarvan te leren.

4. Docent-coach

Het Calvijn College realiseert zich dat nieuwe docenten goed ingewerkt moeten worden. Daarvoor beschikt de school over een docent-coach die de nieuwe docenten inwerkt en coacht maar ook andere docenten die daaraan behoefte hebben.

5. Gesprekscyclus tussen schoolleiding en docenten

Jaarlijks voeren de teammanagers met iedere docent drie gesprekken waarin een persoonlijk ontwikkelingsplan wordt opgesteld en geëvalueerd in een functioneringsgesprek. Tussentijds vinden er meerdere begeleidingsgesprekken plaats zodat er op tijd ondersteuning kan worden aangeboden.



Ambitie 2:
Iedere medewerker
bij het Calvijn
College is een
professional.

Visie op kwaliteitszorg

We geloven dat:

- Eigenaarschap en verantwoordelijkheid een voorwaarde is om als organisatie succesvol te kunnen zijn.
- Wanneer in alle geledingen van de organisatie de processen eenduidig zijn en de wijze van communiceren op elkaar lijkt, ben je in het geheel effectiever.
- Alles groeit wat aandacht krijgt, vandaar dat wij vooral aandacht besteden aan wat goed gaat. Voor wat beter zou moeten gaan hebben we professionele en effectieve systemen in werking.
- Elkaar herinneren aan de afspraken, een vanzelfsprekende vorm is binnen de samenwerking.
- Het managen van verwachtingen, een heleboel tijd en energie oplevert.

6. Kwaliteitszorg en -cultuur

De kwaliteit van een school meet de inspectie van het onderwijs aan de hand van de onderwijsresultaten. Het Calvin College streeft ernaar dat deze resultaten minimaal gelijk zijn aan de landelijke gemiddelden.

1. De PDCA-cyclus

Dat lukt alleen als er systematisch aan de onderwijskwaliteit wordt gewerkt. De school werkt met de Plan-Do-Check-Act-cyclus. Dat wil zeggen dat de plannen die de school maakt, ook daadwerkelijk uitgevoerd worden en systematisch beoordeeld wordt wat de resultaten daarvan zijn.

Dat beoordelen doen we ten eerste op basis van data en onderzoeken:

- we volgen de resultaten van leerlingen en ondernemen tijdig actie als deze achter blijven bij de verwachtingen;
- We analyseren de resultaten van docenten en secties en bespreken met elkaar wat we kunnen doen om te komen tot betere resultaten en leggen dat vast in persoonlijke ontwikkelingsplannen en vakwerkplannen;

- We onderzoeken de tevredenheid onder personeel, leerlingen en ouders m.b.v. enquêtes;
- De schoolleiding voert in samenwerking met de afdeling Onderwijs & Kwaliteit van ZAAM zelfevaluatie uit en laat de kwaliteit door deze afdeling onderzoeken (m.b.v. zogenaamde vierjaarlijkse audits);
- Tweejaarlijks bespreekt de directeur van de school de kwaliteit met het bestuur van de Stichting ZAAM. Bij deze managementgesprekken worden de plannen en bereikte resultaten geëvalueerd.

2. Kwaliteitscultuur

Het Calvin College heeft als belangrijke ambitie dat alle medewerkers intrinsiek gemotiveerd zijn om aan de kwaliteit van het onderwijs te werken. In een dergelijke kwaliteitscultuur kijken we voortdurend kritisch naar het eigen functioneren en dat van de collega met het doel om de taakvolwassenheid (deskundigheid en betrokkenheid) van iedere medewerker te vergroten en ieder de verantwoordelijkheid daarvoor neemt. Het management van de school heeft hierbij de rol om te inspireren, aan te moedigen en te faciliteren.

Ambitie 3:
Iedere dag werken
we aan de kwaliteit
van ons onderwijs.