

GELOVEN IN TALENTEN

SCHOOLPLAN 2013 – 2017



www.dockinga.nl

Inhoud

	pagina
Inleiding	3
I. Missie, visie, onderwijsconcept	4
II. Identiteit en schoolcultuur	7
III. Onderwijs	9
IV. Personeel en organisatie	18
V. Middelen	20
VI. Communicatie en werving	21
VII. Kwaliteitszorg	22

Bijlage

Managementmatrix op hoofdlijnen	23
---------------------------------	----

Inleiding

Dit is het Schoolplan 2013-2017 van Dockinga College. Het vervangt het Schoolplan 2008-2012. Dat schoolplan is jaarlijks geëvalueerd en waar nodig bijgesteld. Veel zaken die in gang gezet zijn, zullen in de komende vier jaar nog de nodige aandacht krijgen.

In het najaar van 2012 hebben wij een vierjaarlijkse zelfevaluatie uitgevoerd, waarna de visitatie van Fricolore heeft plaatsgevonden. De bij die gelegenheid naar voren gekomen ontwikkelpunten zijn verwerkt in het nu voorliggende Schoolplan.

Dit Schoolplan is op de toekomst gericht. Wij laten ons daarin leiden door onze ambities: wij willen dat ons onderwijs en onze school er over vier jaar zó uitziet. De ambities komen voort uit de missie, de visie en het onderwijsconcept "Geloven in talenten".

Onze ambities worden ook gevoed door hetgeen de samenleving van het Voortgezet Onderwijs vraagt, meer in het bijzonder door het *Bestuursakkoord OCW - VO-raad* van eind 2011. Dat akkoord vormt een nieuwe impuls voor het onderwijskundig beleid en het personeelsbeleid in de komende jaren. De ambities van het bestuursakkoord zullen in de betreffende hoofdstukken Onderwijs (III) en Personeel en Organisatie (IV) aan de orde komen.

Het Schoolplan gaat over schoolbreed beleid dat het kader vormt voor verdere uitwerking in de jaarlijkse activiteitenplannen van de eenheden.

In dit Schoolplan is gekozen voor een vorm waarbij de verschillende onderwerpen volgens een vast patroon worden beschreven: de stand van zaken, de ambitie(s), het te voeren beleid en wat het resultaat daarvan moet zijn.

Dit schoolplan kwam tot stand dankzij de inbreng en inzet van leidinggevend en teams. In de teams zijn in het najaar van 2012 de ambities op het gebied van het onderwijs (hoofdstuk III) besproken en bij die gelegenheid hebben de teams ook aangegeven welke ambities aansluiten bij de eigen ambities en welke (verschillend per team!) op minder enthousiast onthaal kunnen rekenen. Dit is besproken in het MT en wij zullen daar rekening mee houden in de planning en de manier waarop een en ander in de activiteitenplannen vertaald zal worden.

Namens het bestuur van de Vereniging voor Chr. VO in NO Friesland,

H. Stam, directeur bestuurder

I. MISSIE, VISIE, ONDERWIJSCONCEPT

1. Bevoegd gezag

Dockinga College wordt in stand gehouden door het Bestuur van de Vereniging voor Christelijk Voortgezet Onderwijs in Noordoost Friesland, opgericht op 28 mei 1991.

De Vereniging is ingeschreven in het betreffende register bij de Kamer van Koophandel te Leeuwarden onder nummer 40005043.

De Vereniging staat op de volgende grondslag:

'De Vereniging staat voor alle arbeid die van haar uitgaat, op de grondslag van de Bijbel als het Woord van God. Dat Woord roept de mens tot dienst aan God en dienst aan de medemens in het besef, dat God in Christus de wereld met zich heeft verzoend'.

Het Bestuur van de Vereniging vormt het bevoegd gezag van de scholengemeenschap Dockinga College te Dokkum en Ferwert. Het bestuur kent sinds 2011 het zogenaamde one-tier-model, waarbij een functionele scheiding bestaat tussen toezichhoudende bestuurders (aangeduid als algemeen bestuur) en een uitvoerende bestuurder (aangeduid als dagelijks bestuur) die tevens de dagelijkse leiding heeft over Dockinga College en daarom directeur bestuurder is.

2. Missie, visie en onderwijsconcept

Dockinga College heeft de missie, visie en het onderwijsconcept als volgt geformuleerd:

Missie:

Dockinga College wil een gemeenschap zijn met een herkenbare christelijke identiteit en wil zorgen voor goed Voortgezet Onderwijs.

Visie:

Meer uitgewerkt betekent dat:

- a. Onderwijs dat gegeven wordt vanuit een christelijke visie op mens en samenleving waardoor leerlingen worden opgevoed, opgeleid en begeleid in een sfeer van respect en aandacht voor elkaar en in het perspectief van de hoop voor henzelf en de wereld om ons heen;
- b. onderwijs waarin leerlingen een opvatting over het goede wordt aangeboden en voorgeleefd en waarin hen ruimte gegeven wordt te oefenen in het omgaan met eigen verantwoordelijkheid;
- c. onderwijs waarin de kansen en de talenten van leerlingen uitgangspunt zijn in het leerproces; leerlingen worden uitgedaagd hun talenten te ontplooien, worden verleid tot ontdekken en leren, worden begeleid op weg naar vervolgopleiding en volwassenheid;
- d. onderwijs dat gegeven wordt in een gemeenschap waarin iedereen, leerlingen en medewerkers, oog heeft voor elkaar.

Onderwijsconcept: Geloven in talenten

1. Goed pedagogisch klimaat

- a. Wij zijn ervan overtuigd dat docenten de onmisbare professionele spil vormen in het primaire proces.
- b. Wij geloven in de talenten van leerlingen; daarom willen wij zorgen voor een goed en veilig onderwijsklimaat waarin de met de identiteit van onze school verbonden kernwaarden respect en geborgenheid de bedding vormen waarin leerlingen hun talenten kunnen ontplooien.
- c. Wij willen leerlingen een duidelijke structuur aanbieden waarin zij zich gekend weten, op een opbouwende manier benaderd worden en het normaal vinden dat zij op hun gedrag worden aangesproken.

2. Breed onderwijsaanbod

Het onderwijs dat wij aanbieden wordt bepaald door de voorschriften van de overheid voor elk type opleiding met het doel dat de aansluiting op het vervolgonderwijs optimaal is; daarnaast vinden wij het belangrijk dat leerlingen zich ook ontwikkelen op het brede gebied van algemene, lichamelijke, culturele, godsdienstige en ethische vorming.

Op basis van de identiteit van de school willen wij onze leerlingen iets meegeven voor de rest van hun leven: een kritische kijk op mens en samenleving, perspectief voor de toekomst en een opvatting over het goede, zoals dat in onze visie staat.

3. Activerende didactiek, ICT en appel op verantwoordelijkheid

a. Wij willen onderwijs aanbieden op een wijze die leerlingen inspireert, nieuwsgierig en enthousiast maakt en uitdaagt tot leren.

b. Wij vinden dat ons onderwijs goed moet passen bij de leerlingen aan wie we lesgeven. Wij houden daarom rekening met het niveau, de leefwereld en de verschillen in leerstijl van onze leerlingen.

Wij streven ernaar het didactisch repertoire uit te breiden in een richting waarin leerlingen waar mogelijk al doende leren of het geleerde toepassen in (eventueel gesimuleerde) praktijksituaties.

c. Ook zullen wij in toenemende mate gebruik maken van ICT om aan te sluiten bij de multimediale cultuur van nu en nieuwe kansen te benutten op het gebied van zelfstandig, gedifferentieerd en contextrijk leren.

d. Wij vinden dat leerlingen hun talenten het beste kunnen ontwikkelen als wij de regie houden over hun leerproces. Dit houdt ook in, dat wij leerlingen de ruimte willen bieden hun eigen verantwoordelijkheid te ontwikkelen; individueel, maar ook in de groepsverbanden waarin zij moeten samenwerken. Zo kunnen zij niet alleen kennis opdoen, maar ook werken aan hun vaardigheden en houding (ontwikkelen van competenties).

In dat proces nodigen wij leerlingen uit tot reflectie en bieden wij hen onze kennis, ervaring, begeleiding en waar nodig onze zorg aan.

4. Samenwerken en samenhang

Wij vinden het in het licht van bovenstaande niet alleen belangrijk dat leerlingen met elkaar samenwerken, maar ook dat wij als docenten met elkaar samenwerken op pedagogisch en didactisch gebied; zo kunnen wij de leerlingen helpen de samenhang tussen de vakgebieden en de vak- en vakoverstijgende vaardigheden te ontdekken en ondertussen elkaar ook versterken in ons beroep.

Missie, visie en onderwijsconcept vormen het kader voor de hierna volgende hoofdstukken Identiteit en schoolcultuur, Onderwijs, P&O, Middelen, Communicatie en werving en Kwaliteitszorg.

3. Kleinschalige brede scholengemeenschap

Dockinga College is een christelijke scholengemeenschap, die in de regio Noordoost Friesland het volgende onderwijs verzorgt:

- Voorbereidend Middelbaar Beroepsonderwijs, Vmbo (alle leerwegen);
- Hoger Algemeen Vormend Onderwijs, Havo;
- Voorbereidend Wetenschappelijk Onderwijs, Vwo (atheneum en gymnasium).

Voor leerlingen bij wie de noodzaak daarvan wordt vastgesteld, wordt leerwegondersteunend onderwijs aangeboden. Het aanbieden van deze onderwijstypen vindt plaats binnen de daarvoor gestelde wettelijke kaders.

Dit onderwijs wordt op een kleinschalige wijze verzorgd op vijf locaties, te weten:

- Onderwijseenheid Vmbo-VAKschool, te Dokkum
- Onderwijseenheid Vmbo gemengd-theoretisch, te Dokkum
- Onderwijseenheid Havo/Vwo onderbouw, te Dokkum
- Onderwijseenheid Havo/Vwo bovenbouw, te Dokkum
- Onderwijseenheid Vmbo/Havo/Vwo, te Ferwert

4. Context

Dockinga College leidt geen geïsoleerd bestaan. De school is betrokken bij tal van netwerken en samenwerkingsverbanden op gemeentelijk, regionaal, provinciaal en landelijk niveau. Dit betreft zowel verbanden binnen VO, als verbanden met PO en MBO, HBO en WO, alsook verbanden in de regionale en provinciale samenleving. Heel belangrijk zijn VO-raad, Fricolore, het Samenwerkingsverband Friesland 3.02, het Samenwerkingsverband Friesland Noord i.o., de Gouden Driehoek, het Regionaal Plan Onderwijsvoorzieningen Noordoost Fryslân (RPO), Kring Noord, ICT-Noord, Kennisnet en Besturenraad.

Regionale context

Bestuurlijk is Dockinga College actief betrokken bij een aantal regionale processen. De belangrijkste zijn:

- de activiteiten van de Gouden Driehoek. Doel is het onderwijs zo goed mogelijk af te stemmen op de kansen in de regio en leerlingen kennis te laten nemen van die kansen. In lijn daarmee participeren wij actief in de Technet-kring en worden mogelijkheden onderzocht leerlingen beelden te laten krijgen van de zorgsector. Een onderzoek van de Gouden Driehoek heeft uitgewezen dat in deze twee sectoren in de nabije toekomst de grootste vraag naar werknemers zal zijn. Vanuit deze optiek zijn wij ook betrokken bij de uitvoering van het Sociaal Economisch Masterplan en de daaruit voortvloeiende ANNO-projecten.

- anticiperen op krimp in Noordoost Friesland op gebied van Voortgezet Onderwijs. Dat gaat niet alleen Dockinga College aan, maar alle VO-scholen in de regio. Wij hebben voor onze school de gevolgen van de krimp in beeld gebracht en wij hebben initiatief genomen voor een bredere verkenning i.s.m. de provincie Fryslan. Dit betreft vooral het aanbod van het VMBO in de regio. Onder leiding van Partoer zijn in het RPO de eerste verkennende stappen gezet. Wij hebben nog tijd om te anticiperen: voor wat betreft het VO zal de daling zich vanaf 2017 inzetten.

- anticiperen op krimp in Noordoost Friesland betreft een veel breder proces dan alleen het onderwijs. Ook in die maatschappelijke discussie participeert Dockinga College op bestuurlijk niveau.

Al deze activiteiten zijn gericht op het vitaal houden van de regio en daarmee het vitaal houden van het Voortgezet Onderwijs in de regio.

II. IDENTITEIT EN SCHOOLCULTUUR

1. Identiteit

Inleiding

“Dockinga College wil onderwijs geven vanuit een christelijke visie op mens en samenleving, waardoor leerlingen worden opgevoed, opgeleid en begeleid in een sfeer van respect en aandacht voor elkaar en in het perspectief van de hoop voor henzelf en de wereld om ons heen. We geven onderwijs waarin hen een opvatting over het goede wordt aangeboden en voorgeleefd”.
(citaat: visie Dockinga College)

In onze visie is het perspectief van de hoop leidend: op alle niveaus willen wij ons richten op de kansen en niet op de bedreigingen. Op pedagogisch niveau betekent dat een positieve benadering van alle leerlingen en duidelijkheid over wat wij goed gedrag vinden (pedagogiek van de hoop, op didactisch niveau betekent dat vooral geloven in talenten en die talenten maximaal helpen ontplooiën (didactiek van de hoop), op personeelsgebied betekent het geloven in de talenten van het personeel en die talenten maximaal inzetten en ontplooiën. Op maatschappelijk gebied betekent het elkaar en leerlingen helpen de kansen te zien en die maximaal te benutten (perspectief van de hoop).

Dockinga College heeft geen exclusieve christelijke identiteit in de zin dat er een meetlat zou zijn, laat staan gebruikt zou worden om te bepalen wie er wel en niet bij zou mogen horen. Wel willen wij elkaar aanspreken op de missie en visie van de school en ouders, leerlingen en anderen mogen ons daarop aanspreken. Van leerlingen verwachten wij dat zij onze overtuiging respecteren en deelnemen aan dagopeningen, lessen godsdienst en vieringen.

Ambities

Wij willen dat het perspectief van de hoop en het geloven in talenten dragende waarden zijn in alles wat wij doen.

Wij willen leerlingen coachen en hen leren reflecteren op hun gedrag naar hun omgeving in relatie tot hun eigen levensovertuiging.

We willen dat personeelsleden zich (in teamverband) bezinnen op hun handelen in relatie tot hun eigen levensovertuiging en de visie van de school.

We willen dat zichtbaar blijft dat Dockinga College een school is waar mensen werken die geïnspireerd zijn door een christelijke levensovertuiging. Dit wordt zichtbaar in de aankleding van de school, het aanbod van de school, het pedagogisch/didactisch klimaat en de maatschappelijke betrokkenheid (w.o. goede doelenacties en beleid gericht op duurzaamheid).

Te voeren beleid:

- Op alle eenheden en in het bestuursbureau spreken leidinggevenden en medewerkers elkaar aan op de dragende waarden van onze school.
- Op alle eenheden wordt minstens één keer per jaar expliciet aandacht besteed aan een onderwerp dat gerelateerd is aan onze identiteit.
- In ieder gebouw is zichtbaar wat onze identiteit is.
- Docenten zijn met elkaar in gesprek over onderwerpen binnen hun vak- of leergebieden waarin het perspectief van de hoop relevant is en nemen dat op in hun leerplan.
- Elke eenheid heeft in zijn activiteitenplan aandacht voor acties voor goede doelen.
- In elke eenheid is een groep mensen actief in de zorg voor collega's ("lief en leed").
- Er wordt in het inkoopbeleid altijd getoetst op duurzaamheid.
- Er wordt minstens een keer in de vier jaar een schoolbrede studiedag rond het thema identiteit georganiseerd.

2. Schoolcultuur

Inleiding

1. Goed pedagogisch klimaat

a. Wij zijn ervan overtuigd dat docenten de onmisbare professionele spil vormen in het primaire proces.

b. Wij geloven in de talenten van leerlingen; daarom willen wij zorgen voor een goed en veilig onderwijsklimaat waarin de met de identiteit van onze school verbonden kernwaarden respect en geborgenheid de bedding vormen waarin leerlingen hun talenten kunnen ontplooien.

c. Wij willen leerlingen een duidelijke structuur aanbieden waarin zij zich gekend weten, op een opbouwende manier benaderd worden en het normaal vinden dat zij op hun gedrag worden aangesproken.

(Citaat: onderwijsconcept Dockinga College)

In dit gewenste pedagogisch-didactisch klimaat dat gebaseerd is op de kernwaarden van onze school hoort gedrag dat daarbij aansluit. We noemen dat "professioneel gedrag". De manier waarop medewerkers met elkaar omgaan bepaalt in hoge mate de manier waarop medewerkers met leerlingen omgaan en vervolgens leerlingen met elkaar omgaan. Dat collectieve gedrag noemen we "schoolcultuur".

Huidige situatie

Leerlingen zijn tevreden tot zeer tevreden over het pedagogisch klimaat op school. Zowel schoolleiding als medewerkers zijn nog niet altijd gewend aan een professionele manier van omgaan met elkaar. Sinds 2008 werken wij al aan een verandering van de schoolcultuur, maar uit evaluaties van het vorige schoolplan blijkt dat wij nog niet het gewenste resultaat behaald hebben. Het blijft wel onze ambitie.

Ambitie: een professionele cultuur

We willen dat op alle eenheden en bij de stafdiensten de professionele cultuur dominant wordt. Wat bedoelen we met een professionele cultuur?

Dat is een cultuur waarin

- *we geloven in de talenten van leerlingen en medewerkers, zodat de talenten optimaal tot hun recht komen;*
- *kwaliteiten van medewerkers in hun werkverbanden worden herkend en erkend;*
- *gebruik gemaakt wordt van elkaars expertise;*
- *verantwoordelijkheid wordt gegeven en genomen;*
- *verantwoording wordt afgelegd over gemaakte keuzes en gerealiseerde resultaten;*
- *persoonlijke ontwikkeling en teamontwikkeling gewoon is (feedback geven, coachen en gecoacht worden);*
- *beroepsstandaarden mede als leidraad dienen;*
- *een afspraak een afspraak is;*
- *op transparante manier beslissingen worden genomen;*
- *fouten gezien worden als kans om van te leren;*
- *klachten gezien worden als tips om te verbeteren.*

Te voeren beleid

- Directeuren en teamleiders zijn een voorbeeld in professioneel gedrag en willen daar door hun collega's en medewerkers op worden aangesproken.
- In functioneringsgesprekken en beoordelingsgesprekken wordt het professioneel gedrag expliciet aan de orde gesteld.
- In de dagelijkse omgang is het normaal niet alleen leerlingen maar ook collega's aan te spreken op gedrag en is het normaal elkaar in ieder geval positieve feedback te geven.
- Alle medewerkers ervaren de kracht van het aangesproken worden op de talenten die men heeft.
- Personeelsbeleid dat bijdraagt aan de professionele, lerende cultuur, zoals opgenomen in hoofdstuk IV, Personeel en Organisatie.

III. ONDERWIJS: GELOVEN IN TALENTEN

1. Uitgangspunten

Missie, visie en onderwijsconcept (antwoord op de vraag “*wat vinden wij goed onderwijs?*”) vormen het uitgangspunt van het onderwijskundig beleid. Daarin zijn de kernwaarden van onze school verwerkt en uitgewerkt: GELOVEN IN TALENTEN, geloven in de mogelijkheden en kansen van leerlingen. Het onderwijsconcept is in dit hoofdstuk dan ook weer leidend.

Het *Bestuursakkoord OCW - VO-raad* van eind 2011 vormt een nieuwe impuls voor het onderwijskundig beleid in de komende jaren. In dit hoofdstuk zullen de eerste vier ambities van het akkoord vertaald worden in beleid van onze school. Zij komen aan de orde bij de betreffende onderdelen van het onderwijsconcept:

Bij punt 3.2, “*Breed onderwijsaanbod*”:

- Goede prestaties op de kernvakken én brede vorming;

bij punt 3.3 “*Activerende didactiek, ICT en appel op verantwoordelijkheid*”

- Systematisch werken aan het maximaliseren van prestaties van leerlingen,

- (Cognitieve) verschillen tussen leerlingen signaleren en hier op een adequate wijze mee omgaan en

- Ambitieuze leercultuur waar excellentie wordt gestimuleerd en hoogbegaafdheid wordt ondersteund.

2. Wettelijke kaders

De ruimte die de school krijgt een eigen, aan de identiteit gerelateerd, bijzonder onderwijskundig beleid te voeren, wordt begrensd door de wettelijke kaders, in het bijzonder door de Wet op het Voortgezet Onderwijs. Die kaders zijn in dit hoofdstuk voorondersteld.

3. Ambities

Inleiding

Per onderdeel van het onderwijsconcept stellen wij vast wat de

- *stand van zaken is (incl. nulmeting bestuursakkoord),*

- *welke ambitie wij hebben en*

- *welk beleid we willen voeren om de ambitie in resultaten om te zetten (in de tijd uitgezet)*

3. 1. Goed pedagogisch klimaat

a. *Wij zijn ervan overtuigd dat docenten de onmisbare professionele spil vormen in het primaire proces.*

b. *Wij geloven in de talenten van leerlingen; daarom willen wij zorgen voor een goed en veilig onderwijsklimaat waarin de met de identiteit van onze school verbonden kernwaarden respect en geborgenheid de bedding vormen waarin leerlingen hun talenten kunnen ontplooiën.*

c. *Wij willen leerlingen een duidelijke structuur aanbieden waarin zij zich gekend weten, op een opbouwende manier benaderd worden en het normaal vinden dat zij op hun gedrag worden aangesproken.*

(Citaat: onderwijsconcept Dockinga College)

3.1.1. Pedagogiek en didactiek van de hoop

Stand van zaken

Uit tevredenheidsonderzoeken blijkt dat leerlingen en ouders tevreden zijn over het pedagogisch klimaat. Het klimaat komt voort uit gezamenlijk gedragen waarden. Missie, visie en onderwijsconcept zijn bekend bij het personeel. Wij weten niet of de kernwaarde GELOVEN IN TALENTEN een dragende waarde is voor het dagelijks pedagogisch en didactisch handelen van alle medewerkers.

Ambitie

Op teamniveau is GELOVEN IN TALENTEN een door iedereen gedeelde waarde.

Te voeren beleid

- Gesprekken in teams over deze waarde worden door teamleiders geagendeerd.
- In ambitiegesprekken en functioneringsgesprekken wordt dit onderwerp desgewenst aan de orde gesteld.
- Per eenheid wordt verwoord en gedeeld wat docenten verstaan onder "Pedagogiek en didactiek van de hoop".
- In activiteitenplannen en in de praktijk wordt zichtbaar hoe dat in verschillende situaties vertaald kan worden.

Het resultaat hiervan is dat in 2017 deze kernwaarde vanzelfsprekend dragend is in al het pedagogisch en didactisch handelen op onze school.

3.2. Breed onderwijsaanbod

Het onderwijs dat wij aanbieden wordt bepaald door de voorschriften van de overheid voor elk type opleiding met het doel dat de aansluiting op het vervolgonderwijs optimaal is; daarnaast vinden wij het belangrijk dat leerlingen zich ook ontwikkelen op het brede gebied van algemene, lichamelijke, culturele, godsdienstige en ethische vorming.

Op basis van de identiteit van de school willen wij onze leerlingen iets meegeven voor de rest van hun leven: een kritische kijk op mens en samenleving, perspectief voor de toekomst en een opvatting over het goede, zoals dat in onze visie staat.

(Citaat: onderwijsconcept Dockinga College)

3.2.1.1. Prestaties op de kernvakken

Inleiding

Om de kansen voor onze leerlingen in vervolgonderwijs en op de arbeidsmarkt te vergroten is het belangrijk dat elke leerling voldoende niveau bereikt in de kernvakken Nederlands, Engels en Wiskunde. Dit is ook een van de ambities uit het Bestuursakkoord.

Stand van zaken

Uit de nulmeting in 2012 blijkt per onderwijstype wat de stand van zaken is. Op enkele uitzonderingen na, scoren onze leerlingen op, of boven het landelijk gemiddelde.

Ambitie

- Leerlingen slagen in 2015 met een gemiddeld 0,2 punt hogere score op het eindexamen voor de vakken Nederlands, Engels en Wiskunde dan in 2010.
- De vakken (per onderwijstype verschillend) die in 2010 beneden het landelijk gemiddelde scoorden, scoren in 2015 niet alleen 0,2 punt hoger, maar ook minimaal op het landelijk gemiddelde.

Te voeren beleid

- In elk onderwijstype en op elke eenheid wordt gericht rekenbeleid en taalbeleid gevoerd om de ambitie waar te maken. Dit beleid wordt jaarlijks in de activiteitenplannen opgenomen.
- De verhoogde exameneisen mogen niet leiden tot uitval (met risico op voortijdig schoolverlaten) in de basisberoepsgerichte leerweg en de speciale leerwerktrajecten. Daarvoor zetten wij ons intern, maar vooral ook extern in.

3.2.1.2. Keuze voor techniek

Inleiding

Regionaal en landelijk zal er in de nabije toekomst grote vraag zijn naar personeel met een technische opleiding. Regionaal is dat vooral op het niveau MBO 3-4. In het Voorgezet Onderwijs kunnen wij daar op anticiperen. Dat is ook een van de ambities van het bestuursakkoord. Door participatie in de Gouden Driehoek en de Technet-kring kunnen we samen met bedrijven in de regio leerlingen "verleiden" te kiezen voor een technische richting, c.q. een Natuur-profiel.

Stand van zaken

Volgens de nulmeting waren in 2010 de percentages van leerlingen die kiezen voor techniek/N als volgt:

49% van de leerlingen van de VAKschool koos voor een van de techniek-vakken.

46% van de leerlingen Vmbo-gt (Dokkum) koos voor NASK; in Ferwert was dat percentage 28%.

38 % van de havo/vwo-leerlingen koos voor een N-profiel.

Ambitie

- VAKschool: Tenminste 30% van de leerlingen kiest in 2015 voor techniek/N-sector.
- Vmbo-(g)t (Dokkum en Ferwert): Tenminste 50% van de leerlingen kiest in 2015 NASK.
- Havo/vwo: Tenminste 55% van de havo/vwo-leerlingen kiest in 2015 voor een N-profiel.

Te voeren beleid

- Leerlingen bezoeken bedrijven, bedrijven komen op school, docenten volgen stages in bedrijven; dit alles te organiseren binnen de Technet-kring.
- Gezien de toekomstige vraag naar personeel met MBO 3/4 worden vooral op vmbo-(g)t leerlingen gestimuleerd een technische richting te kiezen.
- In Praktische Sectororiëntatie (PSO), Loopbaanoriëntatie –en begeleiding (LOB) en andere activiteiten wordt gerichte aandacht besteed aan de sector techniek, zodat leerlingen reële beelden krijgen van de mogelijkheden op hun niveau in die sector.

3.2.2. Brede vorming

Inleiding

Op basis van onze missie, visie en onderwijsconcept kiezen wij voor een brede vorming van onze leerlingen. Wij willen gericht bijdragen aan de ontwikkeling van algemene, lichamelijke, culturele, godsdienstige en ethische vorming. Daar valt burgerschapsvorming ook onder.

Het beleid inzake de *maatschappelijke stages* is vanaf 2011 jaarlijks in een deelbeleidsplan vastgelegd. T.a.v. het beleid van de Rijksoverheid is er grote onzekerheid.

Ook het bestuurakkoord heeft de aandacht voor de brede vorming ondersteund.

Wij doen op dit gebied veel, maar er zijn nog ambities op het gebied van Kunst en cultuur en Burgerschapsvorming. Beide ambities kwamen ook al voor in het vorige schoolplan.

3.2.2.1. Kunst en cultuur

Stand van zaken

In onze regio zijn veel uitingen van kunst en cultuur niet gemakkelijk bereikbaar voor leerlingen. Enerzijds door gebrek aan belangstelling en anderzijds vanwege de grote fysieke afstand tot culturele activiteiten. Mogelijk speelt ook gebrek aan financiële middelen een rol.

Op elke eenheid van Dockinga College worden de kunstvakken gegeven. Er is dus zeker aandacht voor kunst en cultuur.

De actieve deelname van leerlingen aan culturele activiteiten wordt niet in elk leerjaar structureel verzorgd.

Op de eenheden havo/vwo-onderbouw en vmbo-gt is cultuurbeleid ontwikkeld, op de andere eenheden nog niet.

Ambitie

Op alle eenheden bezoeken alle leerlingen minimaal één keer per schooljaar een culturele voorstelling. Daarnaast zijn alle leerlingen eens in de twee á drie jaar actief betrokken bij een culturele activiteit.

De leergebieden nemen kunst- en cultuurgerelateerde zaken op in hun lesprogramma.

Te voeren beleid

Elke onderwijskundige eenheid neemt jaarlijks in het activiteitenplan op welke culturele activiteiten gepland worden.

3.2.2.2. Burgerschapsvorming

Inleiding

De school hecht op grond van missie, visie en onderwijsconcept groot belang aan de brede vorming van leerlingen. De overheid heeft sinds 1 februari 2006 ook de wettelijke taak bij het onderwijs neergelegd om aandacht te besteden aan actief burgerschap en integratie, zgn.

burgerschapsvorming. Dat is geen vak, maar betreft een aantal aspecten van het onderwijs die voor een groot deel te vatten zijn onder de ambities genoemd in paragraaf 1 (identiteit) en paragraaf 3 (schoolcultuur). De overheid vraagt van ons deze expliciet te benoemen in het beleid.

Stand van zaken

Alle, of vrijwel alle aspecten van burgerschapsvorming krijgen voldoende aandacht in de identiteitsgebonden activiteiten, in de pedagogische aanpak, in delen van het curriculum (met name in de vakken godsdienst, maatschappijleer, bewegingsonderwijs en geschiedenis), de acties

voor goede doelen en de maatschappelijke stages. We kunnen bovenstaande stelling nog niet voor alle eenheden met onderzoeksgegevens onderbouwen.

Ambitie

De Stichting Leerplanontwikkeling (SLO) en Inspectie hebben tien indicatoren ontwikkeld die aangeven in hoeverre een school aandacht besteedt aan burgerschapsvorming.

Het betreft de volgende indicatoren:

1. Democratie en haar spelregels (kennis van democratie en methode van besluitvorming).
2. Democratische waarden (oefenen in hanteren van waarden voor democratisch samenleven).
3. Participatie: inspraak en medezeggenschap (vertegenwoordiging van leerlingen in leerlingenraden en medezeggenschapsraad).
4. Participatie: sociale verantwoordelijkheid (inzet voor anderen binnen of buiten de school, bijv. door maatschappelijke stages en activiteiten voor "goede doelen").
5. Identiteit: persoonlijke en levensbeschouwelijk (aandacht voor persoonlijke en levensbeschouwelijke ontwikkeling van leerlingen).
6. Identiteit: omgaan met diversiteit en de multiculturele samenleving (aandacht voor diverse culturen en levensbeschouwingen).
7. Identiteit: aandacht voor nationale identiteit, Europees burgerschap en wereldburgerschap.
8. School als oefenplaats (de school is een samenleving in het klein, waarin openheid en betrokkenheid is ten aanzien van elkaar en waarin leerlingen kunnen oefenen in het dragen van verantwoordelijkheid).
9. Aandacht voor sociale competenties (op school wordt aandacht besteed aan sociale vaardigheden en omgangsvormen, bijv. in mentoruren, Leefstijl e.d.).
10. Signaleren radicalisering (op school worden leerlingen aangesproken op radicale opvattingen en gedragingen).

Wij willen dat leerlingen bij het afronden van hun schoolloopbaan aangeven dat wat hen betreft de school op minstens 7 van de tien indicatoren voldoende of goed scoort.

Te voeren beleid

- Elke eenheid toetst (digitaal en/of in leerlingenpanels) vanaf 2013 elk jaar onder alle leerlingen die examens doen op onze school of zij in voldoende mate gevormd zijn.
- Mocht blijken dat een eenheid te laag scoort op bepaalde indicatoren, dan wordt daar in de teams aandacht aan geschonken in de vorm van nadere afspraken; deze worden na de volgende meting geëvalueerd.

3.3. Activerende didactiek, ICT en appèl op verantwoordelijkheid

- a. Wij willen onderwijs aanbieden op een wijze die leerlingen inspireert, nieuwsgierig en enthousiast maakt en uitdaagt tot leren.*
- b. Wij vinden dat ons onderwijs goed moet passen bij de leerlingen aan wie we lesgeven. Wij houden daarom rekening met het niveau, de leefwereld en de verschillen in leerstijl van onze leerlingen.*
- Wij streven ernaar het didactisch repertoire uit te breiden in een richting waarin leerlingen waar mogelijk al doende leren of het geleerde toepassen in (eventueel gesimuleerde) praktijksituaties.*
- c. Ook zullen wij in toenemende mate gebruik maken van ICT om aan te sluiten bij de multimediale cultuur van nu en nieuwe kansen te benutten op het gebied van zelfstandig, gedifferentieerd en contextrijk leren.*
- d. Wij vinden dat leerlingen hun talenten het beste kunnen ontwikkelen als wij de regie houden over hun leerproces. Dit houdt ook in, dat wij leerlingen de ruimte willen bieden hun eigen verantwoordelijkheid te ontwikkelen; individueel, maar ook in de groepsverbanden waarin zij moeten samenwerken. Zo kunnen zij niet alleen kennis opdoen, maar ook werken aan hun vaardigheden en houding (ontwikkelen van competenties).*
- In dat proces nodigen wij leerlingen uit tot reflectie en bieden wij hen onze kennis, ervaring, begeleiding en waar nodig onze zorg aan.*
- (Citaat: onderwijsconcept Dockinga College)*

Inleiding

Onder het kopje "activerende didactiek" is in het vorige schoolplan een ontwikkeling in gang gezet. Wij formuleerden vier jaar geleden de volgende ambitie op het punt van activerende didactiek: *"Op alle eenheden wordt beleid geformuleerd dat een tweeledig doel heeft: enerzijds uitbreiding van het didactisch handelingsrepertoire van alle docenten maar ook vergroting van de observatie- en diagnosevaardigheden om de leerbehoeften van leerlingen adequaat in te schatten. Wij willen een proces op gang brengen waarbij de docenten hier structureel aan werken."* Deze ambitie blijft van kracht, maar rangschikken wij nu (nog steeds op basis van ons onderwijsconcept) onder de ambities van het Bestuursakkoord:

- **Rekening houden met verschillen (3.3.1.)**. Denk aan elementen als het "afstemmen van leerinhouden". "het afstemmen van onderwijstijd", "Het afstemmen van instructie" en "het afstemmen van verwerkingsopdrachten" op de verschillen tussen leerlingen. Hier valt Passend onderwijs ook onder.

- **Opbrengstgericht werken (3.3.2.)**. Denk aan elementen als "de voortgang en ontwikkeling van leerlingen systematisch volgen", "het gebruik van de analyse van prestaties leerlingen bij de vormgeving van het onderwijs", "jaarlijks resultaten van leerlingen evalueren" en "planmatig werken aan verbeteractiviteiten".

- **Ambitieuze leercultuur (3.3.3.)**

3.3.1. Rekening houden met verschillen

Inleiding

In het bestuursakkoord is dit item aangegeven als:

"Verschillen tussen leerlingen signaleren – niet alleen de gemiddelde leerlingen, maar ook de cognitief zwakkere en sterkere leerlingen – en hier op een adequate wijze mee omgaan"

3.3.1.1. 10% sterkste en 10% zwakste leerlingen

Stand van zaken

Uit lesbezoeken/zelfevaluatie, de rapportage van de inspectie en de nulmeting blijkt dat wij in onvoldoende mate rekening houden met verschillen tussen leerlingen.

Ambitie

In 2015 stemmen alle leraren de instructie, de verwerking en de onderwijstijd op adequate wijze af op verschillen in ontwikkeling van leerlingen.

Te voeren beleid

- De docenten die in 2012/2013 nog niet kunnen omgaan met verschillen, volgen scholing om zich hierin voldoende te bekwamen. Dit wordt in scholingsbeleid meegenomen.

- 2013: in 50 % van de lessen wordt herkenbare aandacht gegeven aan de 10% sterkste en 10% zwakste leerlingen. Dit blijkt uit leerinhoud, instructie en verwerkingsopdrachten. Gebruik van digitale leermiddelen en Elektronische Leeromgeving (ELO) is daarbij vanzelfsprekend.

Uit lesbezoeken en tevredenheidsonderzoeken onder leerlingen blijkt dat het herkenbaar gebeurt.

- In 2015 gebeurt dit in alle lessen.

3.3.1.2. Passend onderwijs

Stand van zaken

In 2012 zijn de Ondersteuningsprofielen van Dockinga College vastgesteld. Vanaf 2011 wordt gewerkt aan de inrichting van het nieuwe samenwerkingsverband Fryslân Noard, waar onze school deel van uit zal maken. Over inrichting daarvan hebben wij met alle scholen van het samenwerkingsverband Fryslân Noard i.o. een intentieverklaring ondertekend. Wij zijn bestuurlijk actief in het SWV.

Ambitie

- Onderwijs aanbieden in lijn met de ondersteuningsprofielen.

- Samen met de partners in het samenwerkingsverband, de externe instanties en de regionale overheden willen wij vanaf 2014 komen tot passend onderwijs voor iedere leerling die zich aan de poort van onze school meldt.

Te voeren beleid

- Schoolbeleid afstemmen op beleid van SWV Fryslân Noard i.o., dat overigens alleen tot stand kan komen met input van alle scholen, dus ook van Dockinga College.

- In scholingsbeleid noodzakelijke scholing inzake passend onderwijs regelen.

3.3.2. Systematisch werken aan het maximaliseren van prestaties van leerlingen

Inleiding

Wij willen leerlingen motiveren en inspireren in een voor hen uitdagende en veilige omgeving. Wij hanteren een didactiek van de hoop. Dat leidt tot hogere prestaties van leerlingen.

Met een minimum aan bureaucratie willen we de prestaties van onze leerlingen volgen en daarmee vaststellen wat de opbrengst van hun en onze inspanningen is. Waar nodig zullen wij ons ervoor inzetten de opbrengsten te verhogen. In dit proces moet optimaal gebruik gemaakt worden van de beschikbare gegevens in Magister (Leerlingvolgsysteem) en Vensters voor Verantwoording.

3.3.2.1. Opbrengstgericht werken

Stand van zaken

Volgens de nulmeting lijken wij op de goede weg te zijn. Toch wordt er nog onvoldoende systematisch gewerkt om er voor te zorgen dat onze leerlingen de hoogst mogelijke resultaten behalen.

Ambitie

Stap voor stap komen in de teams en secties de volgende elementen aan de orde:

- Het systematisch evalueren van de opbrengsten per leerjaar en per vakgebied en het desgewenst aanpassen van didactisch handelen, toetsbeleid, aanbod e.d..
- het systematisch volgen van de vorderingen van de leerlingen en het desgewenst aanpassen van het didactisch handelen.
- Het systematisch evalueren van het onderwijsproces op niveau van docenten en teams aan de hand van lesbezoeken en leerling-enquêtes en het jaarlijks aanpassen van het onderwijsproces aan de veranderende omstandigheden (leerlingen, samenleving).

- In 2015 werken alle docenten aantoonbaar opbrengstgericht.

Te voeren beleid

Uit de diverse onderdelen wordt de komende jaren steeds een speerpunt gekozen dat gerichte aandacht krijgt. Waar nodig wordt scholing aangeboden. Achtereenvolgens komen als speerpunt aan de orde:

- In 2013/2014: opbrengsten
- 2014/2015: vorderingen van leerlingen
- 2015/2016: onderwijsproces

3.3.2.2. Toetsbeleid

Stand van zaken

Toetsbeleid is een specifiek onderdeel van het opbrengstgericht werken, omdat de cijfers die een rol spelen in de opbrengsten en de vorderingen van leerlingen niet een eenduidige betekenis hebben als daar niet door alle teams afspraken over gemaakt zijn. In havo/vwo is hier in 2012 een begin mee gemaakt.

Ambitie

In 2014 hebben alle eenheden een voor het onderwijstype passend toetsbeleid en wordt er volgens dat beleid gehandeld.

Te voeren beleid

- Een centraal geformuleerd voorstel wordt op alle eenheden besproken en toegesneden op het betreffende onderwijstype. In 2013/2014 wordt de invoering ervan in de activiteitenplannen vastgelegd.

3.3.2.3. Toelatingsbeleid en bevorderingsbeleid

Stand van zaken

Opbrengstgericht werken heeft vooral zin, als er geen twijfel is over de vraag of de leerling in de goede onderwijsstroom zit. Daarom is met ingang van 2012/2013 de Friese Plaatsingswijzer geïntroduceerd. Deze wordt m.i.v. 2013/2014 Frieslandbreed ingevoerd.

Uit kwaliteitsonderzoek (o.a. opbrengstenkaarten) blijkt dat er op onze school te veel leerlingen afstromen (vooral van havo naar vmbo-gt en van vwo naar havo. Op havo zitten weinig leerlingen met een vmbo-gt-advies.

Ambitie

- De toelating van leerlingen vindt plaats op het goede niveau.
- Elk team daagt leerlingen uit op het niveau waarop ze zijn ingestroomd. Dit kan betekenen dat zorg op maat geboden moet worden (motiverende gesprekken, huiswerkbegeleiding, vakbegeleiding, etc.). Afstromen en doubleren is alleen daar aan de orde waar alle mogelijkheden van de school om de leerlingen middels extra ondersteuning te begeleiden, zijn benut en niet tot een positief resultaat hebben geleid.
- Opstroom wordt gestimuleerd: dat past bij onze visie en ons onderwijsconcept

Te voeren beleid

- In de plaatsingswijzer worden vanaf 2013 geen dubbele adviezen meer gegeven. Basis/kader wordt basis-plus, kader/gt wordt kader-plus, gt/havo wordt gt-plus en havo/vwo wordt havo-plus.
- Vanaf 1 augustus 2013 wordt doubleren /afstromen in jaarlaag 1 tot een minimum teruggebracht. Docenten en teams oefenen zich in de vraag *"wat kan ik, wat kunnen wij doen om deze leerling naar het examen op het voor deze leerling passende niveau te leiden?"*.
- In andere jaarlagen worden vanaf 2013 doubleren/afstromen teruggebracht tot onder of tenminste gelijk aan de landelijke cijfers.

3.3.3. Ambitieuze leercultuur waar excellentie wordt gestimuleerd en hoogbegaafdheid worden ondersteund

Inleiding

Het bevorderen van een ambitieuze leercultuur past helemaal in ons onderwijsconcept GELOVEN IN TALENTEN. Het speelt vooral in het vwo, maar ook in vmbo en havo kan ambitie getoond worden het beste uit leerlingen te halen.

3.3.3.1. Vwo

Stand van zaken

De Gymnasiumstroom en Wetenschapsoriëntatie zijn helemaal gericht op bevordering van excellentie. Het Plan van Aanpak voor het VWO (2011) om de opbrengsten te verhogen is in uitvoering. Aan excellente en hoogbegaafde leerlingen wordt tot op heden nauwelijks maatwerk geleverd.

Het gemiddelde eindcijfer van de 20% best presterende vwo-leerlingen lag in 2010 net boven het landelijk gemiddelde en in 2011 net daaronder.

Het percentage vwo-leerlingen van onze school dat gerekend kan worden tot de 20% best presterende vwo-leerlingen in Nederland lag jarenlang boven de 20%. In 2011 lag het daaronder.

Ambitie

- De gemiddelde score op het eindexamen van de 20% best presterende vwo-leerlingen is in 2015 gestegen met 0,2 punt ten opzichte van 2010
- In 2015 wordt aan nagenoeg alle excellente en hoogbegaafde leerlingen maatwerk geboden.

Te voeren beleid

- Voortgang Plan van Aanpak 2011; zal leiden tot structureel hogere opbrengsten.
- Voortgang uitrollen project Wetenschapsoriëntatie Nederland (WON). Stapsgewijs meer maatwerk voor excellente en hoogbegaafde leerlingen, zodat in 2015 aan alle excellente en hoogbegaafde leerlingen maatwerk wordt geboden.
- Het percentage vwo-leerlingen van onze school dat gerekend kan worden tot de 20% best presterende vwo-leerlingen in Nederland zal de komende jaren stapsgewijs moeten stijgen en moet in 2015 minimaal op 25% liggen.

3.3.3.2. Ambitieuze leercultuur : Examen op hoger niveau

Bij een ambitieuze leercultuur kan ook horen dat leerlingen op havo en vmbo examen doen op een hoger niveau.

Stand van zaken

Uit de nulmeting blijkt dat het op onze school nauwelijks voorkomt dat leerlingen examen doen op een hoger niveau.

Ambitie

Wij willen kunnen uitleggen hoe het komt dat op onze school niet gebeurt.

3.3.3.3. Ambitieuze leercultuur : Examen in meer vakken

Bij een ambitieuze leercultuur kan ook horen dat leerlingen examen doen in meer vakken dan minimaal voorgeschreven is.

Stand van zaken

Het percentage leerlingen dat examen doet in meer vakken dan minimaal voorgeschreven is alleen in Ferwert bovengemiddeld hoog op basis van de in 2010 gemaakte keuze dat alle leerlingen in beginsel examen doen in een extra vak.

Ambitie

In alle onderwijstypen worden leerlingen gestimuleerd in meer vakken examen te doen. De streefrichting voor Vakschool, vmbo-gt en havo/vwo is +20% in 2015.

Te voeren beleid

LOB en inrichting van het aanbod zorgen voor positieve prikkels

3.3.4. Leermiddelenbeleid

Ook zullen wij in toenemende mate gebruik maken van ICT om aan te sluiten bij de multimediale cultuur van nu en nieuwe kansen te benutten op het gebied van zelfstandig, gedifferentieerd en contextrijk leren.

(Citaat: onderwijsconcept Dockinga College)

Stand van zaken

In 2011 is het leermiddelenbeleid geformuleerd in het "*Leermiddelbeleidsplan, voor iedere leerling het beste leermateriaal tegen de beste prijs*". Het leermiddelenbeleid ondersteunt alle hierboven genoemde onderwijskundige ambities op het gebied van maximaliseren van de prestaties, de brede vorming, het opbrengstgericht werken en het streven naar excellentie.

Het leermiddelenbeleid is leidend voor de mate waarin en de wijze waarop digitale leermiddelen worden ingezet in het primair proces.

In 2012 is de streefrichting bepaald voor wat betreft de hardware en is zodanig geïnvesteerd dat de streefrichting ook bijna behaald is voor wat betreft de beschikbare computers. De scholing wordt in het scholingsplan vastgesteld.

In 2012 is de ELO van Magister in gebruik genomen.

De ICT-werkgroep coördineert, inspireert en volgt de ontwikkelingen op de voet.

Ambitie

Te komen tot een goede inzet van digitale leermiddelen ten behoeve van zelfstandig, gedifferentieerd en contextrijk leren.

Te voeren beleid

Leermiddelenbeleidsplan uitvoeren. Alle beleidsterreinen (financieel, beheer, personeelsbeleid (waaronder scholing) die daarin moeten meebewegen, zullen dat doen.

3.4. Samenwerken en samenhang

Wij vinden het in het licht van bovenstaande niet alleen belangrijk dat leerlingen met elkaar samenwerken, maar ook dat wij als docenten met elkaar samenwerken op pedagogisch en didactisch gebied; zo kunnen wij de leerlingen helpen de samenhang tussen de vakgebieden en de

vak- en vakoverstijgende vaardigheden te ontdekken en ondertussen elkaar ook versterken in ons beroep.
(Citaat: onderwijsconcept Dockinga College)

- Het samenwerken van leerlingen zien wij als aspect van het didactisch handelen (3.3.)
- Het samenwerken van docenten als een aspect van de professionele cultuur (11,2).

3.5. Onderwijstijd

Inleiding en stand van zaken

Wij willen onze leerlingen kwalitatief goed onderwijs aanbieden op basis van het onderwijsconcept. Om dit te bereiken moet er voor leerlingen voldoende onderwijstijd zijn.

Daarnaast streven we ernaar de wettelijke norm aangaande onderwijstijd te halen. Incidentele lesuitval willen we met het oog op rust en regelmaat in de school beperken.

Ambitie

Bij incidentele lesuitval willen we goede lesopvang regelen, waarbij klas 1 prioriteit heeft.

Dat betekent dat er goede studiewijzers gemaakt worden die invallers als leidraad kunnen gebruiken.

Daarnaast leggen we nadruk op effectieve leertijd binnen de les: in ieder geval op tijd beginnen en eindigen.

We willen op alle eenheden voldoende studieruimtes en ICT- voorzieningen creëren om leerlingen al dan niet begeleid te laten werken wanneer er sprake is van incidentele lesuitval.

Te voeren beleid

- Geplande en gerealiseerde lestijd worden jaarlijks gemeten en geëvalueerd.
- Iedere docent gaat effectief met de geplande lestijd om. Dit kan onderwerp van gesprek zijn in de gesprekscyclus.

IV. PERSONEEL EN ORGANISATIE

1. Personeel

Inleiding

Onderwijs is mensenwerk en het is dan ook heel belangrijk dat de competenties van alle medewerkers voldoende ontwikkeld zijn en blijven en dat alle medewerkers zich verbonden weten met de missie en visie van onze school. Zoals in het hoofdstuk Identiteit en Schoolcultuur al is aangegeven willen wij ons op alle niveaus richten op de kansen en niet op de bedreigingen. Op personeelsgebied betekent het dat wij geloven in de talenten van het personeel en dat wij die talenten maximaal willen inzetten en ontplooien.

De afgelopen jaren is in het personeelsbeleid gericht gewerkt aan de professionele cultuur. De belangrijkste ontwikkeling is de invoering van de nieuwe Regeling Gesprekscyclus in 2011 en het Scholingsbeleid geweest.

Functiemix en Entreerecht zijn uitgevoerd en worden tot 2014 verder uitgerold.

In 2010 en 2011 is veel tijd besteed aan de discussie over een hervorming van het taakbeleid zonder dat dat geleid heeft tot een wijziging van het taakbeleid.

Op het gebied van formatiebeleid hebben de kengetallen voor inzet van OP en overhead gezorgd voor duidelijkheid over het bestedingskader.

Wij nemen actief deel aan de discussie over de krimp in Noordoost Friesland. Het personeelbeleid moet met het oog op de lange termijnverwachtingen rekening houden met een krimp van 15 a 20%. Daar moet nu al op geanticipeerd worden in het formatie- en benoemingsbeleid.

Ambities

- Wij willen dat in de benoemingsprocedure in het gesprek met kandidaten gecheckt wordt in hoeverre kandidaten onze kernwaarden delen.
- Wij willen vitaliteitmanagement ontwikkelen.
- Wij willen de verwachtingen t.a.v. de krimp in Noordoost Friesland vertalen in het personeelsbeleid, zodanig dat er op geen moment gedwongen ontslagen hoeven te vallen.

De ambities van het Bestuursakkoord ("lerende cultuur") zijn voor een deel gerealiseerd op onze school, maar er blijven nog ambities over:

- Wij willen dat het bekwaamheidsdossier van alle docenten gevuld en bijgewerkt is.
- Wij willen dat beginnende leraren tevreden zijn en blijven over de begeleiding die zij op onze school krijgen.
- Wij willen onderzoeken hoe de registratie van leraren zich verhoudt tot het bekwaamheidsdossier en belangrijker nog het bevorderen van de professionele standaard.

Te voeren beleid

- In het aannamebeleid geldt als voorwaarde voor benoeming dat kandidaten zich herkennen in onze identiteit en in het bijzonder in onze kernwaarden.
- In samenhang met het langer doorwerken en de waarschijnlijke versobering van seniorenregelingen wordt een vitaliteitmanagement ontwikkeld, bijvoorbeeld met het project VoortgezetWerkplezier. Dit moet uiterlijk in 2016 vorm gekregen hebben.
- Jaarlijks wordt op basis van de prognoses een lange termijnverwachting geformuleerd t.a.v. formatiebeleid. Er wordt aan tijdelijk benoemden alleen een vaste aanstelling gegeven, als vastgesteld is dat de organisatie en de betrokkene geen onaanvaardbaar risico lopen; onderzocht wordt welke mogelijkheden bestaan voor het structureel in stand houden van een "schil" van tijdelijk benoemden. Dit moet uiterlijk in 2014 afgerond zijn.
- In 2013 wordt een keuze gemaakt of het bekwaamheidsdossier het beste digitaal kan worden bijgehouden in het systeem van Kwaliteitscholen of van Afas; vervolgens zal er op gestuurd worden dat in 2013 alle docenten hun bekwaamheidsdossier bijgewerkt hebben.

- De aanbevelingen die het lopende onderzoek naar de inductiefase oplevert, zullen vertaald worden in beleid. Beginnende docenten mogen rekenen op een goede begeleiding op onze school.
- Leraren kunnen zich nu al laten registreren in het Register. Over deze registratie is nog veel onduidelijk; die onduidelijkheid moet eerst worden weggenomen voor wij leraren gaan stimuleren of verplichten zich te registreren. Wij steunen de ambities van het Bestuursakkoord op dit punt.

2. Organisatie

Inleiding

De afgelopen jaren hebben zich een aantal organisatorische veranderingen voltrokken die ook te maken hebben met de ontwikkeling van de schoolcultuur.

In 2007 heeft het bestuur besloten tot een herijking van de besturingsfilosofie, zoals al was benoemd in de notitie Koers Dockingacollege in 2006.

Kernpunten waren:

- Behoud kleinschaligheid.
- Verantwoordelijkheid onderwijs en onderwijsontwikkeling zo laag mogelijk in de organisatie bij teams van docenten (principe *centraal, tenzij* is gekanteld in *decentraal, tenzij*).
- Integrale verantwoordelijkheid onderwijsdirecteuren
- Eenhoofdige centrale aansturing, ondersteund door diensten Administratie, Onderhoud, huisvesting en beheer en P&O.

Vanaf 2008 is systematisch gewerkt aan deze ontwikkeling: professionalisering MT en teamleiders, invoering budgetsysteem waar mogelijk, invoering werken in teams, invoering Regeling Gesprekscyclus, verbetering kwaliteitszorg op eenheidsniveau, schoolplan kaderstellend voor activiteitenplannen eenheden, verantwoording daarvan in jaarverslagen etc. .

In 2011 is het bestuur aangepast aan de eisen van de wet "Goed bestuur" en heeft het Algemeen bestuur een toezichthoudende rol gekregen en is de voorzitter van de centrale directie directeur bestuurder geworden.

In 2011 zijn de twee eenheden vmbo-beroepsgericht samengevoegd tot de Vmbo VAKschool.

M.i.v. 2012 is een Personele Unie gevormd met de J.J. Boumanschool en de Inspecteur Boelensschool. Van deze beide scholen is de directeur bestuurder van Dockingacollege de dagelijks bestuurder en de voormalige stafdiensten van Dockingacollege (Personeel & Organisatie, Administratie en Huisvesting en Beheer) vormen nu het bestuursbureau van de drie scholen.

Ambitie

- Op gebied van organisatieveranderingen zijn er geen nieuwe ambities. Het goed laten functioneren van de bestaande organisatie op basis van de besturingsfilosofie is vooral een zaak van schoolcultuur en personeelsbeleid, zoals verwoord in hoofdstuk II en hierboven bij punt 1.
- In het kader van de discussie over het anticiperen op de krimp stellen wij ons open op. Uitgangspunt bij de te maken keuzes is vooral het belang van goed onderwijs voor de toekomstige leerlingen in noordoost Friesland. Omdat het schoolbelang daaraan ondergeschikt is kan dat t.z.t. gevolgen hebben voor onze organisatie.

Te voeren beleid

- Vanaf 2013 wordt eenmaal in de twee jaar geëvalueerd of wij de goede organisatievorm hebben en of de gekozen vorm goed gestalte krijgt.

V. MIDDELEN

Inleiding

De afgelopen jaren hebben twee ontwikkelingen centraal gestaan: de budgettaire verantwoordelijkheid waar mogelijk lager in de organisatie leggen en het doorvoeren van noodzakelijke bezuinigingen.

Op het eerste punt hebben we de balans gevonden tussen centraal en decentraal. Op het punt van bezuinigingen hebben we in 2012 ook de balans gevonden tussen inkomsten en uitgaven, maar de bezuinigingen van overheidswege en de daling van het leerlingenaantal in relatie tot de stijging van de kosten zullen ertoe nopen de komende jaren nieuwe bezuinigingen door te voeren.

De middelen van de Prestatiebox worden vanaf 2012 als incidentele middelen ingezet in lijn met de ambities die wij nastreven.

Op het gebied van leermiddelen hebben we in 2010/2011 beleid geformuleerd dat moet aansluiten bij de wensen van docenten.

Op het gebied van gebouwen zijn wij voor wat betreft eventuele nieuwbouw afhankelijk van de opstelling van de gemeente Dongeradeel en de gemeente Ferwerderadiel. De laatstgenoemde gemeente heeft de intentie te investeren in nieuwbouw van het gebouw in Ferwert.

Ambities

- Een sluitende meerjarenbegroting.
- Maximaal gebruik maken van de incidentele middelen van de Prestatiebox, zo dat nieuw beleid vanaf 2015 structureel ingebed is.
- Het leermiddelenbeleid integraal uitvoeren (zie ook III, 3.3.4.).
- Uitvoering aanpassingen in de VAKschool.
- Nieuwbouw locatie Ferwert.
- Meerjarenplanning maken voor optimaal gebruik van gebouwen en de noodzakelijke aanpassingen en onderhoudswerkzaamheden daar op afstemmen.

Te voeren beleid

- Zorgvuldig (meerjaren-)begrotingsbeleid, waarin inkomsten en uitgaven in evenwicht zijn.
- Gebouwen geschikt maken/houden voor het primair proces.
- Leermiddelenbeleid uitvoeren aan de hand van de gewenste mix; uitgangspunt blijft: *voor iedere leerling het beste leermateriaal tegen de beste prijs.*
- Tot 2015 definiëren voor welke ambities de extra middelen van de Prestatiebox worden ingezet en hoe ingezette ontwikkelingen na 2015 geborgd kunnen worden.

VI. COMMUNICATIE EN WERVING

Inleiding

Op basis van het communicatieplan en het "Strategybook" is vanaf 2007 gericht gewerkt aan de verbetering van de interne en externe communicatie.

Dockinga College heeft zich op basis van de kernwaarden, missie en visie naar buiten gepresenteerd in tal van vormen. De evaluatie van de aanmelding in 2012 heeft er toe geleid dat in de werving gekozen wordt voor een benadering waarin de kracht van de verschillende eenheden meer benadrukt zal worden. De nieuwe website zal in lijn daarmee vorm krijgen.

Ambitie

- Alle personeelsleden zijn zich bewust van de ambassadeursrol die zij hebben. De kernwaarden die in de PR tot uiting komen, moeten ook in de praktijk van alledag zichtbaar zijn. Identiteit (wie we willen zijn) en imago (het beeld dat anderen van ons hebben) moeten zoveel mogelijk samenvallen.

- Jaarlijks worden afspraken gemaakt met teamleiders klas 1 over het relatiebeheer met de basisscholen in ons voedingsgebied.

Te voeren beleid

- In teambijeenkomsten wordt minstens één keer per jaar (bij voorkeur voorafgaand aan de open dagen) aandacht gevraagd voor de ambassadeursrol van alle personeelsleden.

- Jaarlijks wordt in september/oktober afgesproken welke teamleider met welke basisscholen contact zal onderhouden namens Dockinga College.

- Ten aanzien van de inzet van middelen hebben we geen beleidswijziging voor ogen; wel willen we de ontwikkelingen op het gebied van sociale media goed volgen en deze inzetten waar het bijdraagt aan de doelen van onze communicatie.

VII. KWALITEITSZORG

Inleiding

De kwaliteitszorg is sinds het vorige schoolplan goed ingebed in de school. Schoolbreed wordt jaarlijks het schoolplan geëvalueerd en waar nodig bijgesteld. In het jaarverslag wordt verantwoording afgelegd.

De activiteitenplannen van de eenheden zijn de vertaling van het schoolplan op eenheidsniveau. Jaarlijks wordt in de jaarverslagen van de eenheden geëvalueerd en worden verbanden aangegeven met het activiteitenplan van het daarop volgende jaar. Op alle gebieden wordt de kwaliteit onderzocht met behulp van onderzoeken van Kwaliteitscholen.

Voor wat betreft de kwaliteit van het functioneren van het personeel biedt de in 2011 ingevoerde Regeling gesprekscyclus voldoende waarborg.

De horizontale verantwoording vindt plaats via ouderavonden, nieuwsbrieven, schoolgids en website en sinds 2012 ook via Vensters voor Verantwoording.

De Inspectie heeft voor alle afdelingen het basisarrangement toegekend, behalve voor de afdeling VWO. In een Plan van Aanpak zijn de voornemens om de kwaliteit (vooral de opbrengsten) van het VWO te verbeteren vastgelegd. Ook dit plan wordt jaarlijks geëvalueerd.

Ambitie

Wij willen een goede tot zeer goede school zijn. Daarom worden voortdurend de punten benoemd die op basis van kwaliteitsonderzoeken mogelijkheden bieden tot verbetering. Schoolplan en activiteitenplannen zijn leidend in de ontwikkelingen van het onderwijs op teamniveau.

Te voeren beleid

Minstens jaarlijks wordt in de bijstelling van het schoolplan en in de activiteitenplannen expliciet de vraag gesteld op welke punten wij staand beleid kunnen/moeten verbeteren en welk nieuw beleid gevoerd moet worden.

Bijlage 1 **Managementmatrix schoolplan 2013 – 2017 op hoofdlijnen**

- De **geel gemarkeerde** ambities uit het hoofdstuk onderwijs worden breed **gedragen door de teams**.
- De **rode ambities** hebben prioriteit van het MT.

jaar	13	/	14		14	/	15		15	/	16		16	/	17		17	>>
Schoolplan zelf																	x	
II Identiteit en Schoolcultuur																		
II,1 identiteit	x				x				x				x				x	
studiedag			x															
II,2 schoolcultuur	x				x				x				x				x	
III Onderwijs																		
3.1.1. Kernwaarden	x				x				x				x				x	
3.2.1.1. Prestaties kernvakken	x				x													
3.2.1.2. Techniek	x				x				x									
3.2.2.1. Kunst en cultuur	x				x				x				x				x	
3.2.2.2. Burgerschap			x				x				x				x			x
3.3.1.1. Differentiatie	x				x													
3.3.1.2. Passend onderwijs					x				x									
3.3.2.1. Opbrengstgericht	x				x				x									
3.3.2.2. Toetsbeleid	x																	
3.3.2.3. Toelatings-bevorderingsbeleid	x				x				x				x					
3.3.3.1. Vwo	x				x				x									
3.3.3.3. Meer vakken			x		x													
3.3.4. Leermiddelen	x				x				x				x				x	
3.5. Onderwijstijd			x				x				x				x			
IV Personeel en Organisatie																		
1. Personeel																		
Vitaliteitmanagement					x				x				x				x	
Formatiebeleid	x						x											
Bekwaamheidsdossier			x															
Lerarenregister									x									
2. Organisatie																		
Evaluatie	x								x				x				x	
V Middelen																		
Begroting		x			x				x				x				x	
Gebouwenplanning	x																	
Leermiddelenbeleid		x			x				x				x				x	
Borging bestuursakkoord											x							
VI Communicatie en werving	x				x				x				x				x	
VII Kwaliteitszorg			x				x				x				x			X

X = Actie ter beleidsvorming, implementatie en/of opname in activiteitenplannen