

Ruimte voor bevlogenheid

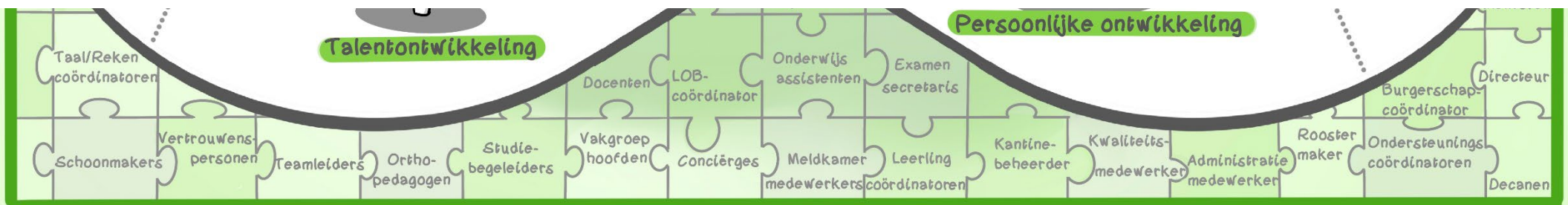
Meerjarenplan 2023-2027



Meerjarenplan 2023-2027



20 juni 2023



Inleiding Meerjarenplan 2023-2027 CSG Selion

CSG Selion is een VMBO school met een groot hart voor leerlingen. In het najaar van 2022 zijn de kernwaarden opnieuw gedefinieerd: Hulpvaardig, Open, Betrouwbaar, Bevlogen en Vriendelijk. Ze liggen ten grondslag aan dit plan. De idealen en ideeën die leven in de school willen we stap voor stap verder realiseren met elkaar. Dit meerjarenplan met de titel: 'Ruimte voor Bevlogenheid' maakt duidelijk hoe we de onderwijskundige ambitie van het team gaan implementeren de komende vier jaar. Het plan is met het team gemaakt en we zijn daarbij uitgegaan van al het goede dat er al is. De werkgroep, bestaande uit zes docenten, heeft het voortouw genomen. De plannen in wording zijn tussentijds afgestemd met de speciaal hiervoor in het leven geroepen leerlingenraad, de deelraad en met het team. Passend bij de school staan de leerlingen centraal in het plan. Met elkaar hebben we geformuleerd wat we willen voor onze leerlingen, wat dat vervolgens betekent voor het team en wat we daarvoor nodig hebben van de organisatie. Zo is dit plan dan ook opgebouwd.

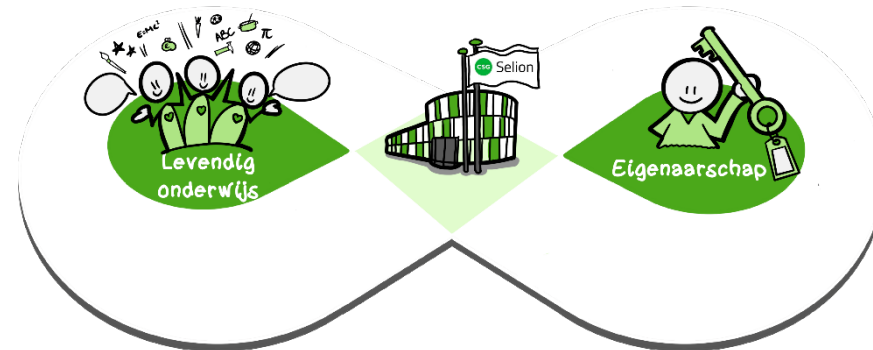
Twee thema's staan centraal: Levendig Onderwijs & Eigenaarschap. Ze fungeren als kapstok. Bij Levendig Onderwijs horen de ambities Actief Leren, Talentontwikkeling en Flexibele Leerroutes. Bij Eigenaarschap gaat het om Eigenaar van je Leerproces, Persoonlijke Ontwikkeling en Loopbaankeuze. Wat we willen realiseren is op die manier geordend.

De praatplaat geeft dit grafisch weer. Het laat zien dat de leerlingen centraal staan en dat we een onvoorwaardelijk geloof in de mogelijkheden van onze leerlingen hebben. Met de kennis en vaardigheden die ze op CSG Selion opdoen willen we ze goed voorbereiden op het vervolgonderwijs, hun toekomst en bijdragen aan een goed socialisatieproces. De lemniscaat bevat de onderwijskundige ambities. Het laat zien dat het een beweging is en er een verbinding is tussen Levendig Onderwijs & Eigenaarschap. Ze versterken elkaar en staan niet los van elkaar. De puzzelstukjes zijn alle medewerkers. Ieder stukje is van betekenis, is het er niet dan valt er een gat, en er is ruimte voor nieuwe stukjes. Waar het om gaat is dat we mét elkaar de ambities realiseren: we doen het samen. Onze kernwaarden spelen daarin een grote rol.

Met dank aan de werkgroep leden Nynke Bruinsma, Eline Hokse, Simone Pander, Janine Sieders, Betty Westland, Jefta Westra.

MT CSG Selion

Marjon Niessen, Robert Kingma, Olga Welling



In de schoolgids en op de website www.csqselion.nl is aanvullende informatie te vinden over de school.

Ruimte voor bevoegtheid

Meerjarenplan 2023-2027

Wij geloven in jou!

Socialisatieproces

Levendig onderwijs

Flexibele leerroutes

Actief leren

Leerproces

Wat kan ik?

Eigenaarschap

Loopbaankeuze

Wat wil ik?

Loopbaan

Talentontwikkeling

Persoonlijke ontwikkeling


Wie ben ik?



- | | | | | | | | | | | | | | | |
|--------------------------|---------------------|-------------|----------------|--------------------|------------------|-----------------|-----------------------|------------------------|-------------------|-----------------------|--------------------------|---------------|------------------------------|-----------|
| Taal/Reken coördinatoren | Vertrouwenspersonen | Teamleiders | Orthopedagogen | Studie-begeleiders | Vakgroep hoofden | Conciërges | Meldkamer medewerkers | Leerling coördinatoren | Kantine-beheerder | Kwaliteits-medewerker | Administratie medewerker | Rooster maker | Ondersteunings coördinatoren | Decanen |
| | | | | | Docenten | LOB-coördinator | Onderwijs assistenten | Examen secretaris | | | | | Burgerschap-coördinator | Directeur |
| | | | | | | | School Opleiders | | | | | | Mentoren | |

Levendig onderwijs – Actief leren



Wat willen we voor de leerlingen?	Wat betekent dit voor het team?	Wat hebben we nodig vanuit de organisatie?
<ul style="list-style-type: none"> • Leerlingen laten zien wat ze kunnen, ze zijn meer praktisch bezig • Leerlingen ervaren Sterk Techniekonderwijs (Techlab, T&T, ...) • Leerlingen doen vakoverstijgende projecten (moestuin, taaldorp, ...) 	<ul style="list-style-type: none"> • Vakgroepen nemen meer 'doe dingen' op in het lesprogramma en de toetsing zodat leerlingen meer praktisch bezig zijn. • Invullen door projectleider STO-> ervoor zorgen dat het gaat leven in het team. • Vakgroepen zoeken de samenwerking, doen inspiratie op buiten de school. 	<ul style="list-style-type: none"> • Aanjagen en faciliteren • Gelegenheid om inspiratie op te doen in of buiten de school • Maatwerk scholing • MT houdt overzicht en voert regie op het gewenste resultaat.
 <p>Actief leren</p>	<p><i>Teamleden krijgen de gelegenheid om zelf actief te leren en leren door te doen.</i></p>	<p><i>Leidinggevenden besteden hier aandacht aan. Fouten maken mag.</i></p>

Flexibel



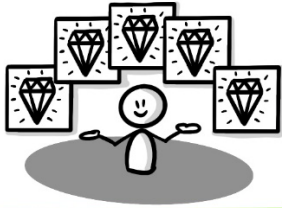
Talentontwikkeling

Persoonlijke ontwikkeling



Levendig onderwijs – Talentontwikkeling



Wat willen we voor de leerlingen?	Wat betekent dit voor het team?	Wat hebben we nodig vanuit de organisatie?
<ul style="list-style-type: none"> • Leerlingen kunnen kiezen uit een talentaanbod. Dit wordt aangeboden naast het reguliere vakkenpakket. • Leerlingen hebben een overzicht van alle activiteiten in het betreffende leerjaar. • Leerlingen ervaren de identiteit van de school in de activiteiten. 	<ul style="list-style-type: none"> • Enthousiasme, uitzoeken wat wenselijk en mogelijk is, inspiratie opdoen elders. • Per jaarlaag activiteitenkalender maken, rekening houdend met benodigde flexibiliteit. • De bedoeling van de activiteit expliciteren en naar buiten toe uitdragen 	<ul style="list-style-type: none"> • Een werkgroep die hiermee aan de slag gaat. • MT houdt overzicht en voert regie op gewenste resultaat. • Duidelijkheid over betekenis C van CSG (regie CDO); • Goede communicatie en PR;
 <p>Talentontwikkeling</p>	<p><i>Teamleden krijgen de gelegenheid hun talenten te ontwikkelen</i></p>	<p><i>Leidinggevend en besteden hier aandacht aan. HR beleid ondersteunt dit.</i></p>

Flexibel



Keuze

Talentontwikkeling

Persoonlijke ontwikkeling



Levendig onderwijs – Flexibele leerroutes



Wat willen we voor de leerlingen?	Wat betekent dit voor het team?	Wat hebben we nodig vanuit de organisatie?
<ul style="list-style-type: none"> • Crossovers: leerlingen kunnen kiezen uit keuzemodules van andere profielen. • Leerlingen kunnen een aangepaste leerroute volgen (b.v. L.W.T.) wanneer huidig aanbod niet past bij de onderwijsbehoefte. 	<ul style="list-style-type: none"> • Profielen en T&T bieden keuzemodules aan die leerlingen van andere profielen kunnen volgen. • Flexibel zijn in het (aan)leveren van maatwerk, meedenken over mogelijkheden, denken in kansen en oplossingen. 	<ul style="list-style-type: none"> • Aanjagen en faciliteren; MT voert regie op gewenste resultaat. • Expertise van de ondersteuningscoördinatoren en expertisecentrum; • L.W.T. coördinator
<div data-bbox="331 858 591 1066" data-label="Image"> </div> <div data-bbox="271 1078 730 1126" data-label="Text"> <p>Flexibele leerroutes</p> </div>	<p><i>Teamleden kunnen leerroutes volgen die bij hen passen en de school verder helpen</i></p>	<p><i>HR beleid</i></p>

Flexibel



Keuze

Talentontwikkeling

Persoonlijke ontwikkeling



Eigenaar van je leerproces



Wat willen we voor de leerlingen?	Wat betekent dit voor het team?	Wat hebben we nodig vanuit de organisatie?
<p>Leerlingen in staat stellen eigenaar te zijn van hun leerproces door:</p> <ol style="list-style-type: none"> Verwachtingen te expliciteren <ul style="list-style-type: none"> Bij de start van een periode weten de leerlingen wat ze moeten kennen en kunnen voor de eindtoets/ eindopdracht; Ze weten om welke kennis en vaardigheden het gaat, op welke wijze ze dat moeten beheersen (RTTI en/of rubrics) en hoe er wordt getoetst en beoordeeld. Tussentijdse feedback op de leervorderingen <ul style="list-style-type: none"> Leerlingen ervaren wat ze kennen/kunnen en wat nog niet; Leerlingen worden bewust gemaakt van hoe ze het beste leren, wat ze daarvoor nodig hebben en hoe ze dat kunnen organiseren voor zichzelf. 	<ol style="list-style-type: none"> Vakgroepen richten de leerlijnen in en bepalen wat daarin, naast de verplichte kerndoelen en/of eindtermen, gedaan wordt aan: <ul style="list-style-type: none"> Het versterken van de vakspecifieke studievaardigheden van de leerlingen; Basisvaardigheden uit ons taal- en rekenbeleid; Leerdoelen/opdrachten t.b.v. Burgerschap; Leerdoelen/opdrachten t.b.v. LOB; ICT vaardigheden. <p>Dit wordt vastgelegd in de vakwerkplannen, PTO's en PTA's.</p> <p>Team werkt met een eenduidig systeem</p> <ul style="list-style-type: none"> Vakgroepen gebruiken dezelfde formats; ICT systeem dat de werkwijze borgt (SOM-today) t.b.v. de inzichtelijkheid en transparantie voor de leerlingen en overige betrokkenen (collega docenten, mentoren, ouders, ondersteuners, EC...). 	<p>Vorbereidend werk MT met werkgroep</p> <ul style="list-style-type: none"> Toetsbeleid ontwikkelen; Keuze voor inrichting SOM-today/ formats: wat IIn moeten kennen (kennis -> RTTI) wat IIn moeten kunnen (vaardigheden -> rubrics) Format vakwerkplan, PTO, PTA aanpassen op gewenste ontwikkeling. <p><i>Tijdelijk</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Coördinatoren voeren regie op leerlijnen taal, rekenen, burgerschap, ICT; EC ondersteunt vakgroepen bij versterken vakspecifieke vaardigheden; Georganiseerde tijd voor de vakgroepen om hiermee aan de slag te gaan; Maatwerk scholing voor vakgroepen/ individu; Regievoering op de totstandkoming en het gewenste resultaat in vakwerkplannen, PTO's en PTA's door MT.



Leerproces

2. Er wordt formatief geëvalueerd in de lessen en effectieve feedback gegeven aan de individuele leerling.
Vakgroepen leggen de werkwijze vast in het vakwerkplan.

Structureel

- Georganiseerde tijd voorafgaand aan een periode met je vakcollega's;
- Gelegenheid tot verkrijgen van de benodigde ondersteuning/ scholing t.b.v. het gewenste resultaat;
- Borging in de kwaliteitszorg door MT;
- Coördinatoren taal, rekenen, LOB, ICT en burgerschap bewaken kwalitatief goede leerlijnen in de vakwerkplannen, voeren PDCA cycli uit.

Teamleden zijn eigenaar van hun eigen leerproces

Door te expliciteren wat nodig is om onze plannen te realiseren wordt duidelijk wat we zelf moeten kennen en kunnen. Dit stelt ons in staat de regie te voeren over onze professionalisering.

- *Inductieprogramma van het CSG*
- *Schoolopleiders concretiseren dit in hun werkwijze*
- *Talent/voortgangsgesprekken met je leidinggevende met de focus hierop.*
- *Taakbeleid sluit hierop aan*
- *MT dat beschikt over de juiste gespreks-coachvaardigheden.*
- *Ruimte voor persoonlijke scholingswens, collegiale constatactie, intervisie op initiatief van de medewerker(s)*

Levendig onderwijs

Eigenaarschap


Talentontwikkeling

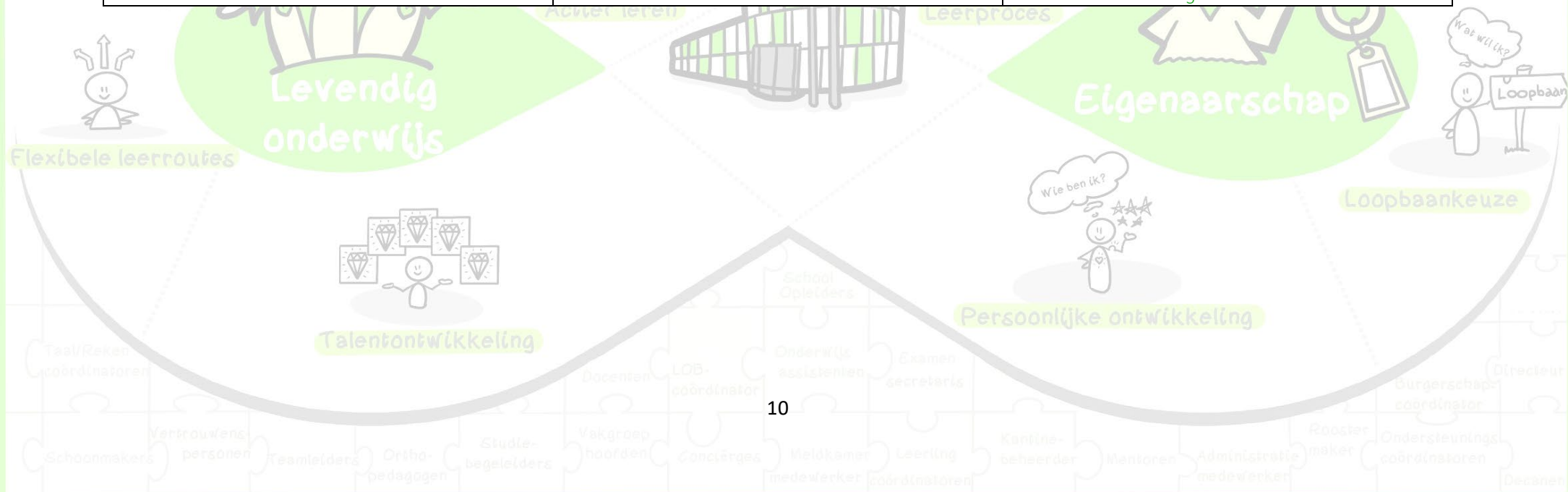
Persoonlijke ontwikkeling

Eigenaar van je persoonlijke ontwikkeling



Wat willen we voor de leerlingen?	Wat betekent dit voor het team?	Wat hebben we nodig vanuit de organisatie?
<p>Leerlingen in staat stellen eigenaar te zijn van hun persoonlijke ontwikkeling door:</p> <ul style="list-style-type: none"> • De leerlingen zicht te laten hebben op wie ze zijn, wat hun sterke en zwakke kanten zijn en dit te laten benoemen. • De leerlingen ervaren welke manieren van leren er zijn en welke het beste bij hen past. • De leerlingen weten welke onderwijsbehoefte ze hebben, welke ondersteuning ze nodig hebben en hoe ze dat kunnen organiseren voor zichzelf. • De ouder(s)/verzorger(s) hierbij te betrekken. 	<p>Mentoren werken met een mentorprogramma, met daarin:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Opdrachten en werkvormen waarmee de leerling zicht krijgt op zichzelf en wat het effect is van zijn/haar gedrag op anderen. De leerling legt dit voor zichzelf vast en leert hierover praten. • Leerlijn executieve functies in het mentorprogramma waardoor leerlingen ervaren welke manier van leren het beste gaat. Leerling legt belangrijke inzichten vast en praat hierover. • Gesprekken/opdrachten/werkvormen waardoor leerlingen ontdekken welke onderwijsbehoefte en ondersteuning ze nodig hebben. Met de leerling wordt besproken hoe ze daar zelf de regie in kunnen nemen, hoe hiermee om te gaan. • Mentoren zorgen ervoor dat de driehoeksgesprekken plaatsvinden en dat de leerling voldoende in handen heeft om te 	<p><i>Tijdelijk</i></p> <p>Werkgroep mentorprogramma's</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zorgt voor een mentorprogramma voor de verschillende leerjaren met doorlopende leerlijnen op groepsvorming, executieve functies, zelfreflectie, gewenst gedrag, etc. • Maakt ruimte voor (groeps)gesprekken in het programma. • Stemt af met Burgerschaps- en LOB-coördinator. • Zoekt samenwerking met EC. <p><i>Structureel</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • MT ziet toe op uitvoering PDCA-cyclus van de mentorprogramma's. • Mentoren hebben toegang tot goed bijgehouden leerlingvolgsysteem met relevante informatie. • EC ondersteunt medewerkers op pedagogisch vlak en in het omgaan met probleemgedrag.

	<p>kunnen praten over zijn/haar persoonlijke ontwikkeling.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Teamleden beschikken over de juiste gespreks- coachvaardigheden. 	<ul style="list-style-type: none"> • OPP's en ondersteuning vanuit expertisecentrum zo inrichten dat de focus ligt op leerlingen in staat stellen eigenaar te zijn van hun persoonlijke ontwikkeling. • Scholing, collegiale consultatie, intervisie.
	<p><i>Teamleden zijn eigenaar van hun persoonlijke ontwikkeling</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Je weet welke scholingsbehoefte en ondersteuning je nodig hebt in je werk.</i> • <i>Je ontwikkelt jezelf en draagt daarmee bij aan de ontwikkeling van de leerlingen en de school.</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Er is een CSG-code (verwachtingen die gesteld worden aan een CSG docent)</i> • <i>Er is een CSG inductieprogramma. Schoolopleiders stemmen hun werkwijze en aanbod hierop af</i> • <i>Talent/voortgangsgesprekken met de focus op ontwikkeling van de medewerker in relatie tot de gewenste ontwikkeling van de school.</i> • <i>Teamtraining</i> • <i>MT dat beschikt over de juiste gespreks-coachvaardigheden.</i>



Eigenaar van je loopbaankeuze



Wat willen we voor de leerlingen?	Wat betekent dit voor het team?	Wat hebben we nodig vanuit de organisatie?
<p>Leerlingen in staat te stellen eigenaar te zijn van hun eigen loopbaankeuze door:</p> <ul style="list-style-type: none"> • De leerlingen heeft zicht op zijn/haar ambities: 'wat wil je?' • De leerlingen weten welke ervaringen/activiteiten de school aanbiedt voor een goede keuze voor het vervolgonderwijs. • Focus op 'doen' en het opdoen van praktijkervaringen (betrekken van bedrijven voor stage, netwerk, sprekers, praktijk ervaringen in school etc.). • Goede oriëntatie op het MBO. • De leerlingen hebben ruimte om zelf ervaringen op te doen t.b.v. een goede loopbaankeuze. 	<p>Docenten, mentoren, onderwijsassistenten en decaan werken met een LOB-leerlijn.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ieder vak heeft in alle leerjaren LOB vragen/opdrachten in het lesprogramma waarmee leerlingen zicht krijgen op hun ambitie. In een LOB-verzamelmap (talentenmap?) verzamelt de leerling de belangrijkste uitkomsten hiervan; • Vakgroepen onderzoeken welke programmaonderdelen uit de eigen leerlijn geormerkt kunnen worden als ervaringsonderdelen t.b.v. de LOB-verzamelmap van de lln; • Rol van de decaan is voor iedereen helder. <p>In ieder leerjaar is er ruimte voor de leerlingen om zelf ervaringen op te doen t.b.v. een goede loopbaankeuze. De mentor bespreekt dit met de leerlingen, zorgt ervoor dat het gebeurt en dat het opgenomen wordt in de verzamelmap</p>	<p><i>Tijdelijk organiseren en faciliteren</i></p> <p>Werkgroep met LOB-coördinator:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Opzetten van de LOB-leerlijn in de school met focus op het opdoen van praktijkervaringen, betrekken van bedrijven, en een goede oriëntatie op het MBO; • Regievoeren over de kwaliteit en het aantal opdrachten van de vakgroepen, vakoverstijgende projecten, crossovers, LOB-activiteiten voor in de LOB-verzamelmap van de leerlingen; • Ruimte organiseren in het LOB-programma voor de leerlingen om zelf ervaringen op te doen; • Kiezen voor verzamelstelsel waarin leerlingen de opgedane ervaringen overzichtelijk en effectief kunnen bewaren; • Vastleggen hoe de 'verzamelmap' gebruikt wordt en dit borgen in het systeem;



Loopbaankeuze

De mentor houdt zicht op de inhoud van de verzamelmap van de leerlingen, zorgt voor de juiste interventies wanneer een leerling dit niet op orde krijgt, voert de LOB-gesprekken met de leerlingen, en zorgt ervoor dat de leerling het bespreekt in de driehoeksgesprekken met de ouders/verzorgers.

- Afstemming met werkgroep mentorprogramma i.v.m. opnemen LOB-programma in mentorprogramma;
- Rol van de decaan expliciteren.
-

Structureel

LOB-coördinator voert PDCA-cyclus uit op de LOB-leerlijn.
Evaluaties van de decaan.

Teamleden uiten hun ambities en doen ervaringen op in of buiten de school t.b.v. hun loopbaanontwikkeling.

- *HR-beleid ondersteunt dit.*
- *Talent/voortgangsgesprekken met leidinggevende met de focus hierop.*
- *Taakbeleid sluit hierop aan.*
- *MT beschikt over de juiste gespreks- en coachvaardigheden.*

