

Schoolplan Dominicus college

2017 - 2021

Datum: 14 juli 2017

Inhoudsopgave

1. Inleiding	3
Totstandkoming schoolplan	3
Gegevens school en bestuur	3
Leeswijzer	3
2. Onze kernwaarden	4
3. Onze missie en visie.....	4
4. Onze omgeving	5
4.1 De Alliantie VO.....	5
4.2 Externe ontwikkeling	5
5. Onze interne ontwikkelingen	6
5.1 Sterke punten.....	6
5.2 Ontwikkelpunten.....	7
6. Onze speerpunten.....	8
6.1 De basis op orde.....	8
6.2 Didactisch.....	9
6.3 Pedagogisch.....	10
6.4 Organisatorisch.....	10
6.5 Onze route stap voor stap.....	11
7. Personeelsbeleid.....	12
8. Kwaliteitsbeleid.....	12
9. Begrotingsperspectief.....	13

1. Inleiding

Dit is het schoolplan van het Dominicus College. Hierin staat de koers van de school voor de periode 2017 – 2021 beschreven. We hebben ernaar gestreefd dit zo kort en krachtig mogelijk te doen. De publieksversie van dit schoolplan past dan ook op een poster.

Totstandkoming schoolplan

Dit schoolplan is in samenspraak met de medewerkers en belanghebbenden van het Dominicus College tot stand gekomen. Vanaf september 2015 is met collega's, leerlingen en ouders in diverse brainstormsessies gesproken over het onderwijs van de komende jaren. Tijdens heidagen, studiedagen en in werksessies hebben we met collega's onze didactische en pedagogische ambities geformuleerd. De MR is van meet af aan constructief betrokken bij het samenstellen van dit schoolplan.

Gegevens school en bestuur

Het Dominicus College is een school voor havo, atheneum en gymnasium in Nijmegen-West met ongeveer 1000 leerlingen. De school heeft een aparte afdeling, de Monnikskap, voor leerlingen met een fysieke beperking (ongeveer 60 leerlingen).

School: Dominicus College
Brinnummer: 14 NQ
Directeur/Rector: Drs. M.J.W. Krabbenborg
Adres: Energieweg 93
Telefoon: 024-3772164
E-mailadres: postbus@dominicuscollege.nl
Website: www.dominicuscollege.nl

Bestuurskantoor nummer: 41285
Bestuur: Alliantie VO
Bezoekadres: Meeuwse Aker 20-20
Postadres: 6618, 6503 GC Nijmegen
Tel: 024-3790158

Leeswijzer

In het vervolg van dit schoolplan treft u een toelichting aan op de publieksversie van dit plan. Deze publieksversie staat op een poster. In de eerstvolgende hoofdstukken worden onze kernwaarden en onze missie en visie beschreven. Vervolgens zijn diverse relevante omgevingsfactoren toegelicht en onze interne ontwikkelingen in de vorm van sterke punten en ontwikkelpunten verwoord. Onze speerpunten geven in essentie het onderwijsbeleid voor de komende jaren weer. Ter afsluiting is aandacht besteed aan de randvoorwaarden waarbinnen onze schoolontwikkeling gestalte kan krijgen: het personeelsbeleid, het kwaliteitsbeleid en het begrotingsperspectief.

2. Onze kernwaarden

Onze kernwaarden vormen ons DNA. Ze zijn bepalend voor wie we zijn en willen zijn. En dat is niet Vrijblijvend. Voorbeeldgedrag is cruciaal voor succes. De schoolleiding laat het gedrag zien dat ze verwacht van medewerkers en medewerkers laten dit weer zien aan leerlingen. Zo komen de kernwaarden tot leven in de dagelijkse praktijk.

We zijn betrokken bij elkaar

Het Dominicus College is een warme, kleinschalige school waar we elkaar kennen en waar je gehoord en gezien wordt. We werken in een positieve sfeer waarin we integer en respectvol met elkaar omgaan. Zowel leerlingen als ouders zijn actief betrokken bij het optimaliseren van het schoolklimaat en ons onderwijs. We maken samen de school. We halen de 'wereld' onze school binnen: we openen onze deuren met buitenschoolse activiteiten, nabij en internationaal.

We zijn bevlogen in wat we doen

Met hart voor het onderwijs creëren wij kansen voor leerlingen om hun grenzen te verleggen. We stimuleren dat zij hun talenten ontwikkelen en persoonlijke topprestaties leveren. We doen dit in een uitdagende leeromgeving met eigentijdse voorzieningen. Als er dingen beter kunnen, zijn wij open naar elkaar. Wij nemen onze verantwoordelijkheid in een lerende organisatie met hoge ambities.

We zijn betrouwbaar voor elkaar

Leren en werken gaat beter als je weet waar je aan toe bent en je jezelf veilig voelt. Door onze kleinschaligheid zijn we een overzichtelijke school waarin je elkaar makkelijk weet te vinden. We komen afspraken na en communiceren tijdig. We hebben vertrouwen in elkaars doen en laten en we gunnen elkaar de ruimte. Betrouwbaar zijn en vertrouwen hebben in elkaar is van grote waarde voor een succesvolle samenwerking en een mooie samenleving.

3. Onze missie en visie

Dominicus, oprichter van de Dominicaner Orde en de naamgever van de school, stuurde in de 13e eeuw zijn leerlingen de wereld in om hun wijsheid te delen en om zelf wijzer te worden. Het Dominicus College, opgericht in 1856, heeft deze opdracht ter harte genomen en verwoordt in haar missie

wijs de wereld in

wij begeleiden onze leerlingen op basis van vertrouwen in hun ontwikkeling tot wijze, goed opgeleide, tolerante wereldburgers.

Onze leerlingen krijgen volop ontplooiingskansen in een ambitieuze leeromgeving. Zo zijn ze straks goed voorbereid op het vervolgonderwijs en hun rol in de maatschappij. Zij worden uitgedaagd met hoogwaardig en eigentijds onderwijs in een maatschappelijke context. In een veilige omgeving leren zij zichzelf en de ander kennen en accepteren. Dankzij een groeiend zelfbewustzijn zijn zij in staat juist te oordelen, bewuste keuzes te maken en verantwoordelijkheid te nemen. Met deze (levens-) wijsheid kunnen onze leerlingen goed opgeleid en als verdraagzaam wereldburger hun bijdrage leveren aan de toekomst.

Ieder kind is nieuwsgierig, wil leren en wijzer worden. De een verschilt van de ander in capaciteiten, talenten, ontwikkeling en interesses. In onze onderwijsvisie komt dit als volgt tot uitdrukking:

- Wij nemen de leerling als vertrekpunt en sluiten met ons onderwijs aan bij de verschillen in mogelijkheden en belangstelling van leerlingen. Bij alles wat we doen overwegen we de meerwaarde voor de leerling.
- We dagen leerlingen uit tot het leveren van persoonlijke topprestaties door hun nieuwsgierigheid aan te spreken en een onderzoekende houding te stimuleren.
- Wij begeleiden onze jongeren in hun groei tot jongvolwassenen. Wij stimuleren met een groeigerichte benadering eigenaarschap en zelfregie van onze leerlingen.

De relatie tussen de leerling en docent vormt hierin de sleutel tot succes. Onze kleinschaligheid, goede ICT-voorzieningen en de uitgebreide zorgstructuur zorgen hierbij voor een stimulerende leeromgeving. Op deze manier begeleiden wij onze leerlingen naar een goede afsluiting van hun schoolloopbaan, een soepele overstap naar het vervolgonderwijs en een succesvolle rol in de maatschappij.

4. Onze omgeving

De school staat niet op zichzelf. We houden rekening met het strategisch beleidsplan van de Alliantie VO 2015-2019 en relevante externe ontwikkelingen.

4.1 Alliantie VO

In het strategisch beleidsplan van de Alliantie VO 2015-2019 is in 4 hoofdlijnen geschetst waar de scholen van de Alliantie VO voor staan en wat zij kaderstellend laten zijn voor het schoolplan van iedere school.

Onze leerlingen benutten hun talenten optimaal: wij bieden leerlingen kwalitatief goed onderwijs in een omgeving waarin ze alle ruimte krijgen om zich te ontwikkelen en te groeien. Wij dagen onze leerlingen uit om hun talenten optimaal te benutten.

Onze mensen krijgen de ruimte om zich te ontwikkelen: onze docenten en medewerkers zijn bepalend voor de ontwikkeling van onze leerlingen. Daarom investeren wij in onze mensen. Zij zijn zelf verantwoordelijk voor hun eigen ontwikkeling, in lijn met die van hun school.

Onze scholen verzorgen samen een herkenbaar onderwijsaanbod: onze scholen verzorgen samen een volledig onderwijsaanbod in deze regio en hebben afzonderlijk ieder een eigen herkenbaar profiel. Leerlingen en hun ouders kunnen dus écht kiezen.

Onze scholen zijn verbonden met de samenleving: de wereld om ons heen verandert. Digitalisering rukt op. Individualisering en internationalisering nemen toe. Onze scholen anticiperen op deze ontwikkelingen. Wij zijn sterk vertegenwoordigd en stevig verankerd in stad en regio.

4.2 Externe ontwikkeling

We onderscheiden diverse relevante externe ontwikkelingen waarop wij als school moeten en willen anticiperen.

- Maatschappelijke discussie over onderwijs

De brede maatschappelijke discussie over uitgestelde keuze en kansenongelijkheid, maatwerk, betere doorstroommogelijkheden en versnelde examinering en het vormen van maatschappelijk bewuste en ondernemende leerlingen met 21^e-eeuwse vaardigheden vraagt om reacties van het onderwijs. Deze beleidsthema's zijn verwoord in de 5 ambities uit het sectorakkoord VO-2020:

- de leerling staat centraal, denk hierbij aan omgaan met verschillen en het leveren van maatwerk;
- eigentijdse voorzieningen, met onder andere inzet van ICT en digitale leermiddelen;
- meer aandacht voor brede vorming, met nadruk op burgerschapscompetenties en sociale en creatieve vaardigheden;
- een professionele school als lerende organisatie, met een op verbetering gerichte cultuur;
- versterken van de verbinding met de omgeving (bedrijven en (onderwijs-)instellingen).

- Krimp in de regio

Gezien de krimp in de regio verwachten we komende jaren een dalend leerlingenaantal van 1000 naar ongeveer 875 leerlingen H-A-G in 2022¹. Het behoud van een zelfstandige, kleinschalige school in deze krimpende markt conflicteert met ons huidige torentjesmodel (H-A-G) en met de volle lessentabellen in klasverband. In schooljaar 2017-2018 zijn wij genooddaakt om, tegen ons beleid in, in zowel leerjaar 1 als 2 combiklassen te formeren. In de bovenbouw ontstaat een groter aantal kleine clusterklassen. Herinrichting van ons onderwijs met een grotere mate van flexibiliteit is voorwaarde

¹ Prognoses voortgezet Onderwijs regio Nijmegen, Wouter de Wit, 31 mei 2017

om ook op kleinere schaal het onderwijs in onze havo en vwo volwaardig aan te blijven bieden. Ook samenwerken met scholen binnen de Alliantie VO kan ons van dienst zijn om ons onderwijsaanbod efficiënter te organiseren.

Voor het handhaven van ons marktaandeel is een heldere en gedragen profilering noodzakelijk die zichtbaar is in de wijze waarop wij het onderwijs vormgeven. Het Dominicus College staat nu bekend als een kleinschalige school met een goede sfeer en met gedegen, gestructureerd en ICT-rijk onderwijs. Een school waar hoge eisen worden gesteld aan de leerlingen en waar kinderen die meer aankunnen tot hun recht komen. Het is onze opdracht om dit profiel toekomstbestendig in te vullen.

- **Aansluiting met het PO**

Het basisonderwijs roert zich al jaren op het terrein van innovatieve leerstrategieën waarbij het kind centraal staat. Ook probeert men daar recht te doen aan verschillen in zeer heterogene klassen. Diverse toeleverende scholen zijn vooruitstrevend in onderzoekend leren, zelfreflectie en zelfregie en leren en werken in leerpleinen. Het zijn ook de leerlingen van deze scholen die (straks) bij ons instromen. We willen met een goede doorlopende leerlijn aansluiten bij de kwaliteiten van alle instromers in het eerste leerjaar.

- **Passend Onderwijs**

Sinds de invoering van Passend Onderwijs zien we niet alleen het aantal zorgleerlingen toenemen, maar met name ook de complexiteit van de daaraan gekoppelde ondersteuningsvraag. Dit betekent dat de basisondersteuning aanzienlijk omhoog moet om de ondersteuningsvraag die bij het zorgteam terecht komt hanteerbaar te houden. Investeren in deskundigheidsbevordering van docenten/mentoren is daarvoor een harde voorwaarde.

- **Krapte op de arbeidsmarkt**

In navolging van de Randstad is nu ook in onze regio voor een aantal vakken te merken dat vacatures moeilijk in te vullen zijn. Dat benadrukt het belang van de Academische Opleidingsschool (AOS). Onze regio en onze school in het bijzonder zijn een aantrekkelijke werkomgeving. Alleen door daar blijvend aandacht voor te hebben, zullen we in de toekomst in staat zijn om onze docentenpopulatie op hetzelfde kwalitatieve hoge niveau te houden.

- **Financiële ontwikkelingen**

De lumpsumbekostiging loopt de afgelopen jaren niet gelijk op met de stijging van de kosten (met name van de gemiddelde personeelslast). Tegelijk zien we een flinke terugloop in de middelen die we van het Samenwerkingsverband krijgen voor de extra ondersteuning van de 'zwarte' zorgleerlingen. De verwachting is niet reëel dat een nieuw kabinet de komende jaren een fundamenteel andere koers gaat varen ten gunste van de financiering van het VO-onderwijs. Dat maakt dat de relatief forse lessentabel en lage gemiddelde groeps grootte in de komende jaren niet houdbaar zullen zijn.

5. Onze interne ontwikkelingen

Uit diverse tevredenheidsonderzoeken, brainstormsessies en gespreksrondes met collega's, leerlingen en ouders, het positioneringsonderzoek 2016, het zelfevaluatie rapport 2015 en het inspectieverslag 2015-2016 is een groot aantal punten verzameld die kenmerkend zijn voor de school. Deze zijn te onderscheiden in sterke punten en ontwikkelpunten.

5.1 Sterke punten

- We zijn een kleinschalige, overzichtelijke schoolorganisatie waar iedereen wordt gezien en gehoord.
- Leerlingen, ouders en personeel ervaren een veilige en gezellige sfeer op school met een grote mate van tolerantie.
- Er is grote betrokkenheid bij de school door leerlingen, ouders en medewerkers.
- Er wordt op een goed niveau lesgegeven: docenten leggen begrijpelijk uit en zijn inhoudelijk goed onderlegd.

- We hebben een goede begeleidingsstructuur, een hoog gewaardeerd mentoraat en toereikend aanbod van extra ondersteuning (bijvoorbeeld reken- en taalondersteuning, hulplessen planning en studievaardigheden en tutoring) mede dankzij de aanwezigheid van de Monnikskap².
- We bieden ruimte aan nieuwe onderwijskundige initiatieven zoals mogelijkheden tot differentiatie, het ontwikkelen en inzetten van digitale leermiddelen (iPad), activerende werkvormen, ontwikkelen en uitvoeren van projecten in de activiteitenweek, versnelde examinering in bepaalde vakken en het behalen van vwo-certificaten door havoleerlingen.
- De examenresultaten zijn ruimschoots voldoende, zowel in gemiddelde CE-cijfers als in verschil SE-CE.
- De slaagpercentages zijn t/m 2016 naar tevredenheid of naar wens gestegen.
- We hebben een goede samenwerking met de Radboud Universiteit met bijvoorbeeld deelname aan excellentieprogramma's en het vak Natuur, Leven en Technologie (NLT).
- De AOS is stevig verankerd in school met een uitstekende begeleiding van stagiaires/lio's en van startende docenten (inductieprogramma).
- We zetten ons op de kaart met het gymnasium, versterkt talenonderwijs, bètaprofiel en nieuwe media.

5.2 Ontwikkelpunten

In onderwijs:

- Van in grote mate docentgestuurd naar in grotere mate leerlinggestuurd onderwijs (meer eigen verantwoordelijkheid en zelfregie voor de leerling);
- Nieuwsgierigheid en creativiteit van leerlingen meer aanpreken, interactie tussen leerlingen stimuleren;
- Meer keuzemogelijkheden creëren zodat recht gedaan kan worden aan verschillen in mogelijkheden en interesses van leerlingen;
- Meer samenhang en samenwerking tussen vakken;
- Vermindering van toets- en prestatiedruk, van grotendeels summatief naar meer formatief toetsen;
- Een structurele inbedding van educatieve activiteiten *in* het curriculum in plaats van *ernaast* (zodat er meer rust en ruimte in de onderwijsplanning ontstaat);
- Helderheid over de toekomstige inzet van de iPad en de elektronische leeromgeving (ELO);
- Betere samenwerking met en aansluiting op het hoger onderwijs;
- Maar aandacht voor actualiteit in het onderwijsprogramma;
- Invulling van het onderwijs dat bijdraagt aan een evenwichtige instroom van het aantal jongens en meisjes.

In personeel en organisatie:

- Meer focus en duidelijkheid (minder ad hoc) in de werkzaamheden voor collega's en een betere verdeling van de werklast;
- De aanspreekcultuur verder ontwikkelen;
- Minder vrijblijvendheid in het bereiken van doelstellingen uit het schoolbeleid, het behoud van focus en het elkaar hierop aanspreken;
- Sturing en monitoring op onderwijskundige ambities (minder vrijblijvendheid) combineren met eigenaarschap;
- Structurele aandacht voor communicatie en onderlinge verbinding in de schoolorganisatie;
- Structurele aandacht voor organisatorische knelpunten.

² Zie het Schoolondersteuningsprofiel (SOP)

6. Onze Speerpunten

Voor de periode tot 2021 hebben we een aantal speerpunten vastgesteld en ondergebracht in vier aandachtsgebieden, namelijk: de basis op orde, didactisch, pedagogisch en organisatorisch. Via de cyclus plan-do-check-act werken we continu en systematisch aan deze punten. In dit hoofdstuk is puntsgewijs weergegeven welke speerpunten wij in lijn met onze onderwijsvisie willen realiseren.

6.1 De basis op orde

We blijven voldoen aan de inspectienormen. Dit betekent dat onze examenresultaten goed zijn, dat de jongeren hun leerloopbaan zonder onnodige vertraging doorlopen en dat ze presteren op het niveau dat van hen verwacht mag worden. Ook voldoet de totale onderwijstijd voor de hele leerroute aan de norm. Uit de tevredenheidsonderzoeken bij leerlingen, ouders en medewerkers blijkt dat wij de goede dingen doen om de basis op orde te houden.

- **Goede examenresultaten:**

Slaagpercentage: we streven bij zowel havo als vwo naar een slaagpercentage tussen de 90 en 95%.
 Percentielscore: we willen tot de 40% best presterende scholen in Nederland behoren (score 60).

In de afgelopen jaren zijn de volgende resultaten behaald:

	Havo		VWO	
	Percentage	Percentiel	percentage	Percentiel
2016-2017	86%	-	86%	-
2015-2016	90%	52	90%	32
2014-2015	94%	88	94%	61
2013-2014	82%	16	96%	87
2012-2013	92%	72	91%	42
2011-2012	85%	35	85%	36

De ingezette weg met examentrainingen, extra maatwerkbegeleiding voor examenkandidaten en training mindfulness willen we komende jaren uitbreiden en/of intensiveren. Ook streven we naar een doorlopend mentoraat.

- **Goede doorstroom van leerjaar 1 naar de examenklas:**

Aantal leerlingen in het examenjaar dat zonder vertraging daar is gekomen:				2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017
HAVO	Aantal leerlingen in examenjaar			66	46	80	85
	Aantal zonder vertraging			35	26	32	33
	Percentage			53%	57%	40%	39%
VWO	Aantal leerlingen in examenjaar			87	101	105	98
	Aantal zonder vertraging			68	76	78	63
	Percentage			78%	75%	74%	64%

Het doorstroomrendement is een terugkerend aandachtspunt. Met name in de bovenbouw lopen leerlingen vast. Dit heeft meerdere oorzaken die komende jaren extra aandacht gaan krijgen. Het betreft onder andere de determinatie op havo- en vwo-niveau, aansluiting van de vakken tussen OB en BB, keuzeprofielwens versus capaciteit van de leerling en meer aandacht besteden aan verschillen tussen leerlingen. We streven naar een onvertraagde doorstroom van 60 % in de havo en 75% in het vwo.

- **Tevreden leerlingen, medewerkers en ouders**

Jaarlijks meten wij de tevredenheid van onze leerlingen in leerjaar 1, 3 en in de examenklassen. De ouders van leerjaar 3 worden eveneens bevestigd. De medewerkers nemen één keer in de drie jaar deel aan het medewerkerstevredenheidsonderzoek. In 2016-2017 kregen we het volgende terug:

- Leerlingen zijn gemiddeld genomen erg tevreden met (over?) de school, waarbij leerlingen uit de examenklassen zich doorgaans minder positief uitspreken dan eerste- en derdejaars leerlingen. De leerlingen geven onder andere aan dat zij het *mentoraat*, de *veilige sfeer* en *de goede uitleg door de docenten* zeer waarderen. Leerlingen reageren kritischer op onderwerpen als *rekening houden met verschillen in leren* en het *betrekken van de actualiteit in de lessen*.
- De ouders zijn zeer positief over de school. De waardering voor het *mentoraat* en de score op de stelling *onderwijs sluit aan op niveau van mijn kind* overstijgen het gemiddelde. De scores op *Talentontwikkeling voor mijn kind* en *interesse stimuleren in de lesstof* blijven iets achter in verhouding tot de scores op de andere stellingen.
- De medewerkers laten weten dat zij graag bij het Dominicus College (willen blijven) werken. Er is wel behoefte aan meer duidelijkheid over de koers van het Dominicus College en een grotere mate van sturing vanuit de schoolleiding in de uitvoering ervan.

De uitkomsten van de diverse onderzoeken geven ons jaarlijks handvatten om aandachtspunten te formuleren en verbeteringen door te voeren. Deze werkwijze zetten we komende jaren onverminderd voort.

6.2 Didactisch

- **Maatwerk: recht doen aan verschillen binnen en buiten de lessen**

Ook in homogeen samengestelde klassen zijn er grote verschillen in mogelijkheden en interesses van leerlingen. Met bijvoorbeeld ondersteuningsprogramma's, keuzeclinics, excellentieprogramma's en versnelde examinering komen wij tegemoet aan verschillen tussen leerlingen *buiten* de les. Een toenemend aantal docenten weet goed in te spelen op verschillen *in* de les. De digitale beschikbaarheid van extra ondersteuningsmateriaal en verdiepingsmateriaal op de iPad³ in de klas biedt veel mogelijkheden. Komende jaren willen we met de inzet van verschillende differentiatiewerkvormen het maatwerk in en buiten de les verbreden.

- **Activerende didactiek: onderzoekend en samenwerkend leren**

Kennis beklift beter en levert een hoger leerrendement op als de leerlingen actief betrokken zijn bij het onderwijs⁴. Kunnen samenwerken en een onderzoekende houding zijn noodzakelijk voor een goede voorbereiding op het Hoger en Wetenschappelijk Onderwijs. Met onderzoekend leren als activerende werkvorm worden leerlingen gestimuleerd om zelf actief kennis te vergaren, vragen te stellen, onderzoek te doen en tot oplossingen te komen⁵. Door samen de leerstof te verwerken dagen leerlingen elkaar uit in het geven van uitleg en het onder woorden brengen van gedachten. De leerstof krijgt door deze persoonlijke bewerking meer betekenis voor de leerling en beklift beter. Komende jaren willen we de inzet van activerende didactiek, met het accent op onderzoekend en samenwerkend leren, uitbreiden.

Een aantal vaardigheden is voor leerlingen zeer helpend bij het toepassen van diverse vormen van activerende didactiek en maatwerk. Deze vaardigheden staan hieronder beschreven.

- **Metacognitieve vaardigheden**

Hoe meer leerlingen in staat zijn om hun eigen leerstrategie te ontwikkelen en toe te passen, hoe beter het leerresultaat zal zijn. Dat vraagt om vaardigheden als het oriënteren op een taak, doelen stellen, plannen, jezelf monitoren, het resultaat evalueren en reflecteren op het eigen handelen. Door bepaalde studievaardigheden in alle vakken bewust toe te passen bereiken wij dat onze leerlingen deze vaardigheden kunnen beheersen.

³ In het nieuwe ICT-beleidsplan DC zal nader ingegaan worden op de digitale leeromgeving en de inzet van de iPad voor de komende jaren

⁴ De leerpyramide van Bales maakt duidelijk dat actieve werkvormen een veel hoger leerrendement opleveren dan de meer traditionele werkvormen (link naar Pyramide).

⁵ Zie Wetenschapsknooppunt Nijmegen (link naar de 7 stappen)

- ***OBIT (onthouden, begrijpen, integreren en toepassen)***

Inzicht in het OBIT-model doet leerlingen beseffen dat er verschillende beheersingsniveaus zijn. Als leerlingen OBIT kunnen gebruiken om te bepalen welke studievaardigheden er nodig zijn om de lesstof eigen te maken, is er sprake van metacognitieve zelfregulatie. Het OBIT-model helpt ons bij het verhogen van het leerrendement en de doorstroom, een betere determinatie en het onderbouwen ervan en het in kaart brengen van de capaciteiten van leerlingen (onder andere door toetsanalyse). In het toetsbeleid van de komende jaren neemt OBIT een belangrijke plaats in.

- ***21^e-eeuwse vaardigheden***

Ter voorbereiding op een succesvolle vervolgstudie en deelname aan de maatschappij in de toekomst zijn 11 algemene vaardigheden geformuleerd en uitgewerkt onder de noemer van 21^e-eeuwse vaardigheden⁶ voor het PO en VO. Digitale geletterdheid krijgt hierin een prominente rol. Veel vaardigheden worden in onze onderwijspraktijk al toegepast, maar zijn niet altijd bewust in gebruik. Met het bewust en transparant inzetten hiervan willen wij borgen dat leerlingen deze vaardigheden zich eigen kunnen maken.

6.3 Pedagogisch

- **Toenemende verantwoordelijkheid met vertrouwen als basis van handelen**

Verantwoordelijkheid kent meerdere facetten. Het gaat over regie nemen en eigen initiatief tonen en over ruimte en vertrouwen geven. Maar ook over aanspreekbaar zijn en verantwoording willen afleggen. We willen dat onze leerlingen in toenemende mate in staat zijn verantwoordelijkheid te nemen voor hun eigen leerproces. Wij begeleiden hen daarin met groeigerichte feedback.

- ***Groeigerichte feedback***

Niet alleen iemands IQ, vaardigheden en talenten zijn bepalend voor een succesvol leven, maar ook de mindset waarmee mensen in het leven staan. Een statische mindset veronderstelt dat intelligentie vaststaat en niet kan worden ontwikkeld. Een op groei gerichte mindset is juist gericht op ontwikkeling, deze motiveert om te leren en beter te presteren. De feedback van de docent is sterk van invloed op de mindset van leerlingen. We willen ons bekwamen in feedback gericht op aanpak, proces en inspanning in plaats van feedback gericht op intelligentie of aangeboren vaardigheden. Dit leidt ertoe dat leerlingen groeien in hun zelfvertrouwen en verantwoordelijkheid weten te nemen voor hun eigen leren.

- **(Wereld)burgerschapsvorming**

Burgerschapsvorming brengt jongeren de basiskennis, vaardigheden en houding bij die ze nodig hebben om een actieve rol te kunnen spelen in de eigen leefomgeving en in de samenleving. Scholen zijn wettelijk verplicht hier aandacht aan te besteden. De school en haar omgeving dient als oefenplaats voor bijvoorbeeld het hanteren van democratische principes, het omgaan met diverse religies en het tonen van maatschappelijke betrokkenheid. Maar burgerschap stopt niet bij de landsgrenzen. Je hebt kennis en vaardigheden nodig om je eigen plek te verwerven in de wereld en je mogelijkheden daarin zo goed mogelijk te verkennen. Vanuit dit perspectief is het in het belang van leerlingen dat zij zich oriënteren op de wereld. De effectiviteit van deze activiteiten wordt vergroot als hier meer samenhang en afstemming wordt gerealiseerd. Wij willen (wereld)burgerschapsvorming in ons curriculum borgen met een inzichtelijke programmering.

6.4 Organisatorisch

- **Ruimte en flexibiliteit in de onderwijsplanning voor keuzemogelijkheden en maatwerk**

Aansluiten bij kennis, kunde en belangstelling van de leerling werkt motiverend. We willen voor onze leerlingen meer ruimte voor maatwerk creëren en faciliteren. Dit heeft onder andere betrekking op:

- de tijdsinvestering en de mate van begeleiding die een leerling nodig heeft voor een vak;
- ruimte voor extra vakken in de bovenbouw
- deelname aan excellentie- c.q. talentprogramma's,
- deelname aan ondersteuningsprogramma's (rekenen, NT2, ondersteuningsklas);
- versneld examineren;

⁶ Zie: <https://www.kennisnet.nl/artikel/nieuw-model-21e-eeuwse-vaardigheden/>

- havoleerlingen die een vwo-vak willen volgen en afsluiten;
- deelname aan programmaonderdelen naar eigen behoefte;
- programmeren van keuzeclinics en buitenschoolse activiteiten;
- programmeren van onderwijsaanbod in Alliantieverband.

- **Rust en overzicht in de onderwijsplanning**

We geven maatwerk en keuzemogelijkheden voor leerlingen structureel een plek *in* het curriculum *binnen* de onderwijstijd en organiseren zo min mogelijk ernaast of ad hoc. Dat geldt ook voor projecten, maatschappelijke stage en vakoverstijgende activiteiten. Door een duidelijke inbedding in het curriculum en in het rooster houden collega's en leerlingen meer regie over hun werk. Bij een dalend leerlingenaantal is hiervoor een grotere mate van flexibiliteit en creativiteit nodig. Wij onderzoeken hoe onderwijstijd en -organisatie efficiënter ingezet kunnen worden.

- **Goede aansluiting PO-VO**

Leerlingen van een groot aantal basisscholen stromen jaarlijks onze school binnen. Wij plaatsen hen op dit moment zo goed mogelijk, op basis van het schooladvies, in een h-, h/v-, a- of g-klas. Door de maatschappelijk discussie over uitgestelde keuze, de bijstelling van schooladviezen naar aanleiding van de Cito-score en organisatorische knelpunten als gevolg van de krimp, zoeken we een passend alternatief in de onderbouw met meer flexibiliteit. Daarbinnen proberen we zoveel als mogelijk recht te doen aan het niveau van de leerling.

We werken komende jaren constructief samen met (een aantal) basisscholen om een goede doorlopende leerlijn te realiseren voor onze instromers. Wij stimuleren onze docenten om kennis te nemen van onderwijsexpertise en -innovaties uit het PO. Basisscholen maken anderzijds kenbaar graag gebruik te willen maken van expertise uit het VO. Een goed relatiebeheer leidt tot meer bekendheid, begrip en waardering voor elkaar en verlaagt de drempel van kennisdeling.

6.5 Onze route stap voor stap

We werken stap voor stap aan onze ambities. Eigenlijk is het net als naar de horizon reizen: ons doel is nooit bereikt. We zijn nooit klaar met ontwikkelen, leren en vragen. We definiëren mijlpalen om er zeker van te zijn dat we in de goede richting gaan en ook tempo blijven houden.

Geen revolutie maar een evolutie, daar geloven wij in. We zeggen dus niet: 'volgend jaar schaffen wij het klassensysteem af'. Maar: 'we sluiten zoveel mogelijk aan bij bestaande initiatieven en starten met het inbedden van maatwerk op logisch en behapbaar niveau'. Werken via het evolutiemodel heeft drie belangrijke voordelen. Allereerst zijn we in staat om te leren en bij te sturen. Dat lukt niet als we het in één keer rigoureus anders doen. Daarnaast kunnen we successen vieren, iedere stap die lukt is er één. Bovendien zijn we via het evolutiemodel in staat om te behouden wat goed is. En dat is veel waard.

7. Personeelsbeleid

Met elkaar maken wij de school. In ons onderwijs zijn onze docenten de spil. Goed functionerend ondersteunend personeel maakt dit mogelijk. Als lerende organisatie staan wij open voor feedback en zijn we continu op zoek naar hoe wij de school en de onderwijskwaliteit in lijn met onze missie en visie kunnen verbeteren. Ons personeelsbeleid sluit aan bij deze ambitie.

Onze medewerkers zijn in de eerste plaats zelf verantwoordelijk voor hun eigen ontwikkeling en groei. De leidinggevende stimuleert, ondersteunt en faciliteert de medewerkers in hun ontwikkeling.

Het personeelsbeleid draagt bij aan een succesvolle uitvoering van onze speerpunten met

- inzet van passende deskundigheidsbevordering, collectief en individueel, vastgelegd in het scholingsplan van de school;
- een doelgerichte inzet van de vernieuwde gesprekkencyclus van de AlliantieVO⁷ en een jaarlijkse monitoring en update van het persoonlijke ontwikkelingsplan;
- een optimale inzet van de kwaliteiten van de collega's waarbij wij recht doen aan de diversiteit in de docentfuncties LD, LC en LB;
- het binden van jong talent aan de school met goede begeleiding en ontwikkelingsmogelijkheden, onder andere met inzet vanuit de AOS;
- meer gelegenheid om samen te werken en te scholen op een vaste roostervrije middag in de week;
- meer sturing en transparantie van de inzet van personeel;
- extra aandacht en ruimte voor teamontwikkeling in het OOP-team.

In het meerjarenformatieplan⁸ en in het scholingsplan⁹ zijn relevante ontwikkelingen en plannen voor de komende jaren nader beschreven.

8. Kwaliteitsbeleid

Kwaliteitszorg op het Dominicus College wordt systematisch ingebed in het functioneren van de school binnen de kaders van het kwaliteitsbeleid van de AlliantieVO. Daarbij verstaan we onder kwaliteitszorg het systematisch en cyclisch verbeteren van het functioneren en van het presteren van de school. Met cyclisch werken volgens de PDCA-cyclus realiseren we dat voorgestelde verbeteringen onderbouwd zijn met een plan (plan), na de uitvoering ervan (do) worden geëvalueerd op proces en resultaat (check) en op basis van de evaluatie worden aangepast en geborgd (act). We zien dit onder andere terug in de reflectie op leskwaliteit, in het persoonlijk ontwikkelingsplan van de collega's en in de plancyclus van de school. We hanteren de volgende uitgangspunten:

- de kwaliteit van het primaire proces staat centraal en is leidend;
- leren verbeteren en ontwikkelen doe je met elkaar;
- kwaliteitszorg geldt voor iedereen en op alle niveaus (van school tot individu);
- kwaliteitszorg is gericht op een open communicatie, intern en extern.

Naast het gebruik van harde gegevens, zoals doorstroomgegevens en examencijfers, zetten wij verschillende metingen uit en voeren we gesprekken met diverse doelgroepen voor reflectie en het signaleren van aandachtspunten. We bespreken de uitkomsten met alle betrokkenen (medewerkers, ouders, leerlingen) en vertalen deze in verbeteracties.

Komende jaren transformeren we in Alliantieverband het kwaliteitsbeleid van kwaliteitszorg naar strategisch kwaliteitsmanagement door het kwaliteitsbeleid te verbinden aan de strategie van schoolontwikkeling. Daarmee verleggen we het accent van focus op het borgen van de basiskwaliteit door verantwoording en beheersing naar beleid gekoppeld aan strategische ontwikkeling en groei.

⁷ De gesprekkencyclus bij de Alliantie Voortgezet Onderwijs, januari 2017

⁸ Meerjarenformatieplan DC 2017-2021

⁹ Scholingsplan DC 2017-2018

9. Begrotingsperspectief

- **Lumpsum**

In de komende jaren speelt de krimp in de regio een belangrijke rol. De verwachte afname van het aantal leerlingen (inclusief Monnikskap) van 1.085 per 1-10-2016 naar ± 875 per 1-10-2022 leidt in de begroting tot een forse daling van de lumpsum (bekostiging):

	2017	2018	2019	2020	2021
Aantal ll. per 1-10 (t-1)	1.078	1.027	992	950	904
Lumpsumjaar t (€ 1K)	8.015	7.841	7.632	7.341	7.092

Omdat de loonkosten ieder jaar blijven stijgen (de gemiddelde personeelslast gaat tussen 2017 en 2021 geleidelijk omhoog van € 70.595,- naar € 74.866,-) en slechts ten dele gecompenseerd wordt, is de noodzaak om in te grijpen extra duidelijk.

- **Personele lasten**

Voor een sluitende begroting is de komende jaren een daling van de totale formatieomvang onvermijdelijk. We rekenen op een noodzakelijke daling van ongeveer 20 fte tussen 2017 en 2021, verdeeld over de verschillende functiecategorieën: onderwijzend personeel (OP), ondersteunend personeel (OOP) en schoolleiding (SL)¹⁰. Dit is voor een belangrijk deel op te vangen door natuurlijk verloop, maar maakt ook extra ingrepen noodzakelijk. Dit zal in beperkte mate leiden tot het bovenformatief verklaren van enkele fte's waarbij overplaatsing binnen de AlliantieVO de voorkeur heeft.

- **OP/leerling-ratio**

Het Dominicus College heeft met een fte/leerling-ratio van 12,9, waar bij vergelijkbare scholen dit landelijk gezien op 14,0 ligt, een relatief dure onderwijsorganisatie. Dat vraagt sturing op groeps grootte in zowel onder- als bovenbouw door een efficiëntere inrichting van het onderwijs. Dat moet leiden tot de daling in de formatie zoals hierboven geschetst, wat zich uit in een gestage verhoging van deze ratio van 12,9 in 2016 naar 14,0 in 2019.

- **Bekostiging Monnikskap**

De Monnikskap kent een bekostiging die gekenmerkt wordt door een hoge vaste voet, aangevuld met een reguliere bekostiging. Nu de Monnikskap flink gegroeid is, van 35 leerlingen per 1-10-2012 naar 62 leerlingen per 1-10-2017, is de ruime marge van de vaste voet veel kleiner geworden. Omdat onduidelijk is of deze bekostigingssystematiek in de toekomst gehandhaafd blijft, is het goed om te anticiperen op een bekostiging die gelijk is aan het speciaal onderwijs.

- **Ruimte voor onderwijsinnovatie**

Het Dominicus College staat in 2017 aan het begin van een onderwijskundige omslag zoals verwoord in hoofdstuk 6 van dit schoolplan. Dat zal vanaf 2017-2018 extra inzet gaan vragen van het personeel waarvoor ruimte zal moeten worden vrijgemaakt. Omdat dit binnen de begroting moet worden uitgevoerd, zal dit extra druk geven op de financiële en formatieve ruimte.

Voor meer gedetailleerde informatie wordt verwezen naar de meerjarenbegroting die op te vragen is bij het secretariaat van het Dominicus College.

¹⁰ Zie meerjarenformatieplan DC 2017-2021