Schoolplan

Corlaer College 2022-2025

Corlaer College
Goed dat jij er bent!

LEVI'S
STAR WARS

COLOFON:

©2022 Corlaer College
Niets uit deze uitgave mag geheel of gedeeltelijk worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand of openbaar worden gemaakt, op welke manier dan ook, zonder schriftelijke toestemming van het Corlaer College. Het Corlaer College is niet aansprakelijk voor eventuele onjuistheden in deze uitgave.

Schoolgegevens: Corlaer College
Brinnummer: 02DC
Bestuursnummer: 41297

Adres vmbo-gebouw:
Ds. Kuypersstraat 3
3863 CA Nijkerk

Adres atheneum/havo-gebouw:
Henri Nouwenstraat 8
3863 HV Nijkerk

Postadres:
Postbus 100
3860 AC Nijkerk

Telefoon: 033 – 2456434
Email: corlaer@corlaercollege.nl
Website: http://www.corlaercollege.nl

Opmaak: Marleen Biesheuvel en Leendert Verduijn
Foto's: archief Corlaer College

Het Corlaer College maakt onderdeel uit van de Meerwegen Scholengroep.

Meerwegen scholengroep

Inhoudsopgave - *schoolplan Corlaer College 2022-2025*

1 Inleiding -7-

2 Koers en identiteit - *waar wij voor staan, wie wij zijn* -8-

3 Onderwijskundig beleid - *wat wij doen, hoe wij werken, wat wij bereiken* -14-

4 Ambities onderwijs - *waar we naartoe willen, waar we ons op richten* -32-

5 Beleid personeel en organisatie - *wat wij doen, hoe wij werken, wat wij bereiken, onze ambities* -49-

6 Beleid kwaliteitszorg - *wat wij doen, hoe wij werken, wat wij bereiken, onze ambities* -56-

7 Beleid financiën - *wat wij doen, hoe wij werken, wat wij bereiken, onze ambities* -60-

8 Bronnenlijst -62-

Inleiding - *schoolplan Corlaer College 2022-2025*

Voor u ligt het schoolplan van het Corlaer College voor de periode 2022-2025. Na de inleiding vindt u een uitwerking van het onderwijskundig beleid van de school. Verder bevat het schoolplan een uitwerking van het personeelsbeleid, de kwaliteitszorg en de financiën.

Het schoolplan is geschreven in de periode dat er sprake was van de coronapandemie. Dit was voor het onderwijs een ingrijpende periode waarin veel van ons allemaal is gevraagd. De vele maatregelen hebben ertoe geleid dat het schrijfproces langer heeft geduurd dan vooraf was gepland. Om die reden is het schoolplan geschreven voor de periode 2022 tot en met 2025. Het vorige schoolplan liep tot 2020.
Vier leden van het managementteam vormden een werkgroep die het hele proces van de totstandkoming van het schoolplan heeft gewaarborgd en gaandeweg het traject steeds betrokken is geweest.

De school hecht veel waarde aan een breed gedragen schoolplan. Om daartoe te komen, zijn zoveel mogelijk betrokkenen van de school geraadpleegd en betrokken bij de totstandkoming. Denk aan: onderwijzend personeel, onderwijsondersteunend personeel, leerlingen, ouders, maatschappelijke partners en het bestuur van de Meerwegen Scholengroep. Ook de NPO-werkgroep (Nationaal Programma Onderwijs) heeft een belangrijke rol gespeeld bij de ontwikkeling van het schoolplan.

Zo zijn er, in wisselende samenstellingen van bovengenoemde stakeholders, spellen gespeeld van 'We own the school'. Dit bordspel is een werkvorm om samen met leerlingen, ouders, medewerkers en schoolleiders een gesprek over eigenaarschap te voeren. Het spel heeft tot doel om een gesprek op gang te brengen over 'eigenaarschap van leren' en laat zien hoe de school dat kan bevorderen. De uitkomsten van de spellen en de daarbij behorende gesprekken hebben geleid tot een aantal van de ambities, welke zijn terug te vinden in dit schoolplan.

Het Nationaal Programma Onderwijs (NPO) richt zich op het herstel en de ontwikkeling van het onderwijs tijdens en na corona. De werkgroep NPO van de school is betrokken bij de keuze van de concepten en heeft samen met het mt nagedacht over de betekenis van deze concepten in de praktijk. De schoolscan voor het NPO en de daarbij gemaakte keuzes ten aanzien van de uitdagingen voor de komende jaren, hebben via deze groep ook hun weg gevonden naar het schoolplan.

Zo'n 50 leerlingen hebben deelgenomen aan een werksessie met de titel: 'De school van de toekomst'. Onder begeleiding van 'Inblinkers' hebben leerlingen nagedacht over hun school van de toekomst: Wat willen we behouden? Hoe kijken we aan tegen thema's als keuzevrijheid, domeinleren, werkdruk en leren in en met de praktijk? Ook deze input is gebruikt bij het ontwikkelen van de ambities voor de komende jaren.

In de vijf afdelingen die de school rijk is (basis/kader onderbouw, basis/kader bovenbouw, vmbo-tl, atheneum/havo onderbouw en atheneum/havo bovenbouw), zijn werkvormen gedaan om rond de ambities droombeelden te ontwikkelen. Hoe zou de werkelijkheid eruit kunnen zien als we onze ambities in de komende jaren waar kunnen maken? De droombeelden zijn geen doel op zich, maar geven wel een inspirerende blik op de toekomst.

Al deze activiteiten hebben geleid tot dit schoolplan. Wij zijn trots op het resultaat, hopen dat het inspireert en wensen u veel leesplezier.

2

Koers en identiteit - *waar wij voor staan, wie wij zijn*

MISSIE

Centraal in ons onderwijs staat de leerling in relatie tot (onderlinge verbondenheid met) zijn omgeving, medeleerlingen, docenten en andere medewerkers van de school. Kernactiviteit van de school is het verzorgen van kwalitatief goed onderwijs waarbij de leerling met zijn/haar capaciteiten (talenten) het uitgangspunt is. Leerlingen helpen om die talenten te ontdekken, te ontwikkelen en te leren gebruiken, op zowel het cognitieve als het sociaal-emotionele vlak, vormt het doel van ons onderwijs.

Naast de aandacht voor het individuele, ervaren leerlingen aandacht voor de ander en voor de samenleving vanuit een betrokken en kritische houding. De missie van het Corlaer College is kernachtig verwoord:

Het Corlaer College biedt eigentijds onderwijs voor nieuwsgierige leerlingen.

MISSIE – maatschappelijke opgave

Het Corlaer College heeft als middelbare school een aantal maatschappelijke opgaven die het deelt met alle scholen voor voortgezet onderwijs. Deze breed gedeelde opgaven zijn in samenspraak met het onderwijsveld en de politiek tot stand gekomen en passen bij vraagstukken die steeds weer als actueel en cruciaal voor leerlingen en voor de samenleving naar voren komen (De Staat van het Onderwijs, 2021).

Het gaat om de volgende:
- Elke leerling en student verlaat het onderwijs geletterd en gecijferd.
- Elke leerling en student kent zichzelf en heeft geleerd zelfstandig keuzes te maken.
- Elke leerling en student draagt bij aan sociale samenhang in de samenleving.
- Elke leerling en student slaagt in het vervolgonderwijs en op de arbeidsmarkt.
- Elke leerling en student krijgt gelijke kansen en een passend aanbod.

VISIE

Het Corlaer College wil leerlingen opleiden tot kritisch, creatief denkende en verantwoordelijke mensen die in staat zijn om als volwassenen de maatschappij mede vorm te geven, waarbij ze zich deel weten van een gemeenschap, geleid vanuit een christelijke levensvisie.

VISIE – Christelijke identiteit

Het Corlaer College heeft een christelijke grondslag die je terugziet in de praktijk van alledag. De basis van ons handelen is het woord van God. Vanuit het christelijk geloof beseffen we dat we niet alleen voor onszelf leven, maar ook van betekenis zijn voor anderen.

We vormen samen niet alleen een leergemeenschap, maar ook een leefgemeenschap. Iedereen is waardevol en iedereen is welkom. We zien elkaar staan waardoor we tot ons recht komen. We helpen elkaar en gunnen elkaar dat het goed gaat.

In ontmoetingen pakken we regelmatig een moment om ons te bezinnen, om na te denken over de vraag van waaruit we dingen doen.

Zo zie je onze christelijke identiteit terug in dagopeningen en vieringen, maar ook in de sfeer op school en de manier waarop we met elkaar omgaan. Vanuit deze identiteit voelen wij ons betrokken bij maatschappelijke thema's als vrede en mensenrechten, de multiculturele samenleving en duurzaamheid.

Koers en identiteit - *waar wij voor staan, wie wij zijn*

VISIE – Kernwaarden

De kernwaarden zijn onderdeel van de visie. Ze kunnen worden gezien als de waarden en normen, de cultuur van de organisatie. Kernwaarden verschaffen houvast; houding en gedrag worden erdoor bepaald.
Op onze school hebben we de volgende kernwaarden geformuleerd, vanuit onze visie en vanuit uitgebreid kwalitatief onderzoek onder leerlingen, ouders, medewerkers:

Wees jezelf – authentiek

Op onze school voel ik me thuis en kan ik mezelf zijn. Er is een vertrouwde en geborgen sfeer. Daarom durf ik nieuwsgierig te zijn, een stap verder te zetten en fouten te maken. Dat helpt me om te ontdekken wie ik ben en hoe de wereld in elkaar zit. Als ik mezelf laat zien, dan kan een ander mij goed leren kennen. Dat is natuurlijk spannend, maar de medewerkers van onze school doen ons dat voor. Zij hebben werkelijke interesse, nemen je serieus en helpen als dat nodig is, telkens weer. We gaan respectvol met elkaar om en zo ontstaat er vanzelf een veilige omgeving om te leren, mijn zelfvertrouwen te ontwikkelen en te ervaren waar mijn talenten liggen.

Geloof in elkaar – inclusief

Jij bent net als ik, maar toch ook weer anders. Iedereen heeft een eigen verhaal. Het is goed om te ervaren waarin we hetzelfde zijn en waarin we verschillen. Zo vullen we elkaar aan en leren we relaties aan te gaan waar we op kunnen bouwen.
Iedereen is van waarde en heeft een unieke bijdrage aan de groep. We luisteren naar de ander en maken plezier. Het enthousiasme van de leraren geeft ons energie. Waar het even niet lekker loopt zoeken we de dialoog. We zetten ons in en gunnen elkaar dat het lukt. Samen zijn we van betekenis voor elkaar en vormen wij een gemeenschap.

Draag bij aan de wereld – bezieling

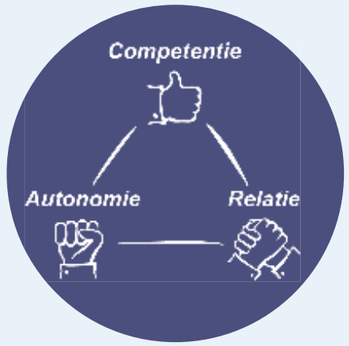
De wereld is anders, omdat ik er ben. Wat ik doe maakt uit, ik beïnvloed mijn omgeving. Het is belangrijk dat ik me bewust ben van de bijdrage die ik lever. Ik ben van betekenis. School is, naast een leergemeenschap, ook een introductie op de samenleving. We onderzoeken met elkaar waar we staan in maatschappelijke thema's als vrede en mensenrechten, de multi-culturele samenleving of duurzaamheid. Zo krijg ik de kans om te ontdekken wat mij raakt, wat bij mij past, en waarvoor ik me wil inzetten. Met mijn ervaringen, talenten en diploma op zak trek ik de wijde wereld in.

RICHTINGGEVENDE LITERATUUR

Naast onze christelijke identiteit en de kernwaarden geven ook inzichten uit de onderwijskunde richting aan ons onderwijs en de ambities die we hebben opgesteld in dit schoolplan. In deze paragraaf behandelen we er puntgewijs drie: de zelfdeterminatietheorie van Ryan & Deci (2002), de onderwijsdoelen kwalificatie, socialisatie en persoonsvorming van Biesta (2015) en de feedbacktheorie van Hattie & Timperley (2007).

Zelfdeterminatietheorie (Ryan en Deci)

Een van de uitgangspunten voor ons onderwijs is de zelfdeterminatietheorie van Ryan en Deci (in: Neering, R. & Bergsma, T. (2021)). In deze theorie wordt gesteld dat de psychologische basisbehoeften relatie, competentie en autonomie aan de basis staan van groei en ontwikkeling. Deze behoeften gelden voor onze gehele gemeenschap: leerlingen, ouders en verzorgers, en medewerkers.



De behoefte aan competentie verwijst naar het gevoel iets te kunnen, het succesvol uitvoeren van een activiteit. Autonomie gaat over het ervaren van keuzevrijheid en regie. Relatie gaat over de behoefte om warme, hechte en positieve contacten te ervaren met anderen.

"Ieder mens is gebouwd om zichzelf te ontwikkelen en heeft een natuurlijke behoefte aan relatie, autonomie en competentie. Als er aan deze behoefte is voldaan, dan is er welbevinden, motivatie, inzet en zin in leren"
Luc Stevens

Bij de beschrijving van de concepten in hoofdstuk 3 en de ambities in hoofdstuk 4 in dit schoolplan, wordt aangegeven in welke mate de psychologische basisbehoeften competentie, autonomie en relatie een rol spelen in de betreffende ambitie.

Kwalificatie, socialisatie en persoonsvorming (Biesta, 2015)

In het boek 'Het prachtige risico van onderwijs' (2015) behandelt Gert Biesta een aantal invalshoeken en pedagogische thema's op -zoals hij dit noemt- de zwakke kracht van onderwijs. De theorie helpt om de concepten die een belangrijke rol spelen in ons onderwijs, te beschrijven en de ambities vorm te geven.
Biesta stelt dat het onderwijs drie doelen heeft: kwalificatie, socialisatie en persoonsvorming.
De **kwalificatie** van leerlingen wordt gedefinieerd als het aanleren van kennis en vaardigheden. Deze kwalificatie uit zich in vaklessen, maar ook in het leren van een vreemde taal of het besturen van een machine. Het stelt je in staat om, in je vakgebied, mee te kunnen draaien. **Socialisatie** wordt geduid als het onderdeel worden van de samenleving en de verschillende ordeningen die daarbij horen. Het gaat hierbij zowel om het leren verhouden tot anderen in een groep als het instandhouden van cultuur en traditie.
Dit hangt nauw samen met **persoonsvorming**: jezelf als individu kunnen zijn, met je eigen (autonome) gedachten en handelingen, in een groep van anderen, zowel op school als in de samenleving.

Koers en identiteit - *waar wij voor staan, wie wij zijn*

Feedbacktheorie (Hattie & Timperley, 2007)

In de feedbacktheorie van Hattie en Timperley (2007) wordt feedback gedefinieerd als 'informatie gegeven door een persoon aangaande aspecten van iemands uitvoering of begrip'. Feedback is daarmee automatisch verbonden met de acties van een persoon: nu, voorheen en in de toekomst. Het feedbackmodel levert handvatten om de kloof tussen het huidige doel en het beoogde te verkleinen. Effectieve feedback heeft volgens de auteurs drie standaardvragen en vier niveaus.

De auteurs onderscheiden drie vragen: feed-up, feed-back en feed-forward. **Feed-up** gaat in op de huidige taak en de doelen die daarbij gesteld zijn. De informatie die bij **feed-back** gegeven wordt staat vaak in relatie tot eerdere prestaties, successen of falen. **Feed-forward** focust op de volgende taken die gedaan moeten worden. De vragen gaan in op drie activiteiten en elk van deze activiteiten kent vier niveaus: de taak, het proces, zelfregulatie en motivatie. Feedback is dus het meest effectief is wanneer het ingaat op positieve informatie en de lerende helpt om keuzes te maken die het beoogde doel dichterbij halen.

Het feedbackmodel is een belangrijk hulpmiddel voor docenten en leerlingen om te komen tot zelfverantwoordelijk leren. Het geeft onder andere richting aan het concept coaching en daarme de ambitie groepsgerichte coaching.

Corlaer College onderdeel van Meerwegen Scholengroep

Het Corlaer College maakt onderdeel uit van de Meerwegen Scholengroep. De Meerwegen scholengroep is een christelijke scholengroep die eigentijds voortgezet onderwijs verzorgt in Amersfoort, Bunschoten en Nijkerk. De scholengroep bestaat uit zes scholen: het Corderius College, het Corlaer College, het Oostwende College, het Farel College, Het Element en Accent praktijkonderwijs (PRO33college en Accent Nijkerk). Het totale aanbod bestaat uit vwo (gymnasium en atheneum), havo, vmbo, praktijkonderwijs en het taalcentrum.

Missie van Meerwegen
Wij willen iets betekenen voor een betere, duurzame en inclusieve wereld. Een wereld waarin mensen gelijkwaardig zijn, met respect en vanuit vertrouwen met elkaar omgaan, omzien naar elkaar, elkaar willen ontmoeten en elkaars talenten willen benutten. Hiervoor putten wij uit de christelijke bron. Onze scholen geven vanuit deze bron ieder invulling aan hun eigen identiteit.

Visie van Meerwegen
Wij vormen een leef-, leer- en werkgemeenschap waarbinnen die ene leerling maximaal wordt uitgedaagd en nieuwsgierig blijft om zich permanent en overal te ontwikkelen. Dit gebeurt vanuit de persoon die hij of zij is, in relatie met de wereld en de mensen om zich heen.

Manifest
In het manifest 'Voor die ene leerling' wordt verteld waar de Meerwegen Scholengroep voor staat en wordt beschreven wat de scholengroep doet om de ontwikkeling van iedere leerling te waarborgen.

3

Onderwijskundig beleid *- wat wij doen, hoe wij werken, wat wij bereiken*

Bij het formuleren van het onderwijskundig beleid hebben wij gebruikgemaakt van een praktisch handelingsmodel: koers-concept-praktijk-ambitie. Bij dit model draait het om het volgende: door goed te kijken naar en te beschrijven wat we doen en hoe we werken, en door dit te toetsen aan datgene waar we voor staan en wie we zijn, krijg je zicht op waar je naartoe wilt, wat je wil bereiken en hoe dat er in de praktijk uit zou kunnen zien.

In de koers zitten concepten besloten. Concepten zijn herkenbare 'kapstokken' waar we onze onderwijsactiviteiten in onder kunnen brengen. De concepten zijn typerend voor het Corlaer College en geven een beschrijving van de vorm en inhoud van het onderwijs op het Corlaer College op dit moment. Er zijn verschillende verbanden tussen de verschillende concepten. In de praktijk worden deze concepten zichtbaar.

Kwalificatie - *15*

Coaching - *18*

Domeinleren - *20*

Praktijkgericht leren - *23*

Kansrijk onderwijs - *26*

Extracurriculair - *29*

Concept Kwalificatie

KOERS - kwalificatie

- *Competentie*
- *Autonomie*
- *Relatie*

De kernactiviteit van het Corlaer College is het verzorgen van kwalitatief goed onderwijs. Hierbij is de leerling met zijn/haar capaciteiten (talenten) het uitgangspunt. Leerlingen helpen om die talenten te ontdekken, te ontwikkelen en te leren gebruiken, op zowel het cognitieve als het sociaal-emotionele vlak, vormt het doel van ons onderwijs.

CONCEPT – kwalificatie

CONTEXT

Kwalificatie vindt plaats in vaklessen, tijdens het domeinleren en tijdens excursies. De vaklessen vallen in een contextrijk programma dat inhoudelijk voldoet aan de gestelde kerndoelen en eindtermen. De lessen bevatten instructie (onder meer met EDI), zorgvuldige en passende toetsing (formatief en summatief) en coaching van de leerling op inhoud en proces. Het vaardighedenonderwijs speelt hierbij een belangrijke rol. Door een breed aanbod van theoretische vakken, praktijkvakken en creatieve vakken wordt kwalificatie in een breed spectrum aangeboden en ontwikkeld.
De verschillende afdelingen leggen ieder hun eigen accent in het programma. Zo is er op het vmbo veel aandacht voor techniek, is beeldende vorming een eindexamenvak op vmbo-tl en bij havo/atheneum en biedt havo/atheneum de mogelijkheid om eindexamen te doen in muziek. Kwalificatie vindt ook plaats tijdens zelfstudie op het domein wanneer leerlingen zelfstandig aan hun vakken werken.

DOEL

Elke leerling verlaat de school gekwalificeerd voor het vervolgonderwijs; geletterd en gecijferd. Elke leerling slaagt in het vervolgonderwijs en op de arbeidsmarkt.

ONDERBOUWING EN MOTIVATIE

Het Corlaer College is een brede scholengemeenschap. Kwalificatie is de kerntaak van de school. Cognitieve ontwikkeling is de voorwaarde om door te kunnen stromen naar het vervolgonderwijs. We willen al onze leerlingen kwalificeren tot kritische, creatief denkende en verantwoordelijke mensen die in toenemende mate in staat zijn om de multiculturele maatschappij mede vorm te geven.

RELATIE MET ANDERE CONCEPTEN

Het onderwijs op het Corlaer college is erop ingericht dat kennis en vaardigheden met elkaar verbonden zijn en dat er geleerd wordt in een leergemeenschap. Er is dus een directe verbinding met de andere concepten in de school.

Coaching - Leerlingen worden d.m.v. didactisch coachen gecoacht op inhoud en proces.
Domeinleren - Op het domein leren leerlingen zelfstandig aan hun vaardigheden en vakinhoud te werken.
Praktijkgericht leren - De verbinding tussen inhoud en praktijk wordt concreet gemaakt.
Kansrijk onderwijs - Leerlingen krijgen kansen om hun capaciteiten en talenten zoveel mogelijk op hun eigen niveau te ontwikkelen.
Extracurriculair - Tijdens extracurriculaire activiteiten verbreden leerlingen hun horizon en breiden ze hun kennis en vaardigheden uit.

WERKWIJZE

Als **medewerker** zorg je voor of draag je bij aan vaklessen van goede kwaliteit; coaching in de les en op het domein; organisatie van randvoorwaarden om goed les te kunnen geven; de organisatie van vakexcursies en extracurriculaire activiteiten.

Als **leerling** zorg je voor een actieve deelname aan de lessen en op het domein. Je krijgt en neemt in toenemende mate verantwoordelijkheid over het leerproces. Je wordt hierbij begeleid door docenten en andere medewerkers; je zorgt voor een proactieve houding ten opzichte van jouw ontwikkeling; je bespreekt regelmatig jouw vorderingen met jouw mentor of coach. In driehoeksgesprekken met leerling, ouder/verzorger en mentor worden de vorderingen en eventuele hulpvragen van jou als leerling besproken.

PRAKTIJK – kwalificatie

AMBITIE – kwalificatie

pagina 34 - **Bevorderen leesvaardigheid**

Concept Coaching

KOERS – coaching

- Competentie
- Autonomie
- Relatie

In de koers staan competentie, autonomie en relatie centraal. Dit zijn de psychologische basisbehoeften om ontwikkeling en motivatie te waarborgen. De slogan van de school is 'Goed dat je er bent'. Op deze basis wordt via coachen gewerkt.

CONCEPT – Coaching

CONTEXT
Coaching op het Corlaer College is gebaseerd op de principes van didactisch coachen. Iedere medewerker die werkt met leerlingen, wordt geschoold in de uitvoering van didactisch coachen en iedere leerling wordt volgens het concept didactisch coachen begeleid.

DOEL
Bij didactisch coachen is er aandacht voor het leerproces van leerlingen door vragen te stellen en feedback te geven op cognitieve en metacognitieve strategieën. Coaching heeft als doel leerlingen te ondersteunen in hun ontwikkeling en leerproces door gericht feedback te geven op het proces, de persoon en de inhoud. De opdracht van de medewerkers is om iedere leerling te ondersteunen en te begeleiden in de fase van kind naar volwassenheid.

ONDERBOUWING EN MOTIVATIE
Didactisch coachen wordt in de hele school ingezet. Door een eenduidige aanpak en een gezamenlijke taal is didactisch coachen toepasbaar op ieder moment binnen het dagelijkse proces van leren en leven. Het feedbackmodel van Hattie en Timperley (2007) levert handvatten om, door het stellen van de juiste vragen over modus, strategie, kwaliteit en inhoud, doelgericht en op een positieve manier feedback te geven.

Deze manier van coaching en feedback helpt de lerende om keuzes te maken die zijn of haar doel dichterbij halen.

RELATIE MET ANDERE CONCEPTEN
Als een rode draad loopt het concept coaching door de andere concepten heen. De interactie die ten grondslag ligt aan coaching zorgt dat leren in de breedte en diepte op verschillende niveaus tot stand komt.

WERKWIJZE
De rol van coach is van toepassing op iedere **medewerker** in de school. Bij didactisch coachen ontstaat een vorm van activerende interactie, waarbij de medewerker doelgericht vragen stelt en specifieke feedback geeft en in beperkte mate aanwijzingen geeft, zodat de leerling zelf de regie houdt. De didactisch coach stimuleert het denkproces van de leerling op een manier die motivatieverhogend en leerbevorderend werkt. Als **leerling** weet je wat er goed gaat en waar jij je nog kunt verbeteren wat kunt leren door de vragen die gesteld worden en de feedback die je krijgt van jouw mentor of coach. In plaats van 'Het overkomt mij' en 'Wat kan ik er aan doen?' denk je steeds vaker 'Ik ben degene die mijn leven vorm geeft en neem hier verantwoordelijkheid voor'.

PRAKTIJK – coaching

AMBITIE – coaching

pagina 40 - **Versterken groepsgerichte coaching**

Concept Domeinleren

KOERS – domeinleren

Competentie
Autonomie
Relatie

De leerling staat in relatie met zijn omgeving, medeleerlingen, docenten en andere medewerkers van de school. Met domeinleren stellen we leerlingen in staat in relatie met anderen te leren, doordat er meer mogelijkheden zijn voor ontmoetingen tijdens het leren. Leerlingen worden tijdens het domeinleren gecoacht op basis van competentie, autonomie en relatie afhankelijk van de individuele onderwijsbehoefte.

CONCEPT – domeinleren

CONTEXT

Onderwijs op de domeinen geeft de leerlingen ruimte en vrijheid om het eigen leerproces in te richten. Daarbij geeft het voor de lesgevende de ruimte om vakoverstijgend leerstof te arrangeren. Het domeinleren vindt binnen het Corlaer College plaats in verschillende vormen afhankelijk van de doelgroep.

In de onderbouw van vmbo-tl is domeinleren vormgegeven in combinatie met themaleren (integratie van vakken). Ook in domeinuren kunnen leerlingen zelfstandig werken onder begeleiding van docenten en onderwijsassistenten. In de onderbouw van vmbo basis en kader is domeinleren vormgegeven in zogenaamde studio's die fungeren als verlengstuk van de aangrenzende theorielokalen voor de AVO-vakken.

In de bovenbouw van vmbo basis en kader is er ruimte voor domeinleren in de leerruimtes van de vier bovenbouwprofielen, waar leerlingen zowel het theoretische deel van hun profielvakken kunnen volgen als oefenen in de praktijk.

In leerjaar 1 en 2 van atheneum-havo is domeinleren vormgegeven in combinatie met themaleren (integratie van vakken). Ook in domeinuren kunnen leerlingen zelfstandig werken onder begeleiding van docenten en onderwijsassistenten. Het domeinleren wordt in de eerste twee leerjaren nog in grote mate gestuurd door een planning. Leerjaar 3 van atheneum-havo wordt domeinleren vormgegeven in domeinuren waar leerlingen zelfstandig kunnen werken onder begeleiding van docenten en onderwijsassistenten.

De domeinuren worden in samenhang met de profielvakken georganiseerd. In leerjaar 3 worden de planningen al meer losgelaten en krijgen en nemen de leerlingen zelf steeds meer verantwoordelijkheid voor hun eigen leerproces. In leerjaar 4 t/m 6 van atheneum-havo zijn de leerlingen zelf aan zet: domeinleren gebeurt in lesuren die naast de vaklessen worden georganiseerd. Leerlingen kiezen -onder begeleiding van docenten en onderwijsassistenten- in de bovenbouw in grote mate zelf hoe zij de leerstof verwerken.

DOEL

De leerling krijgt de ruimte om algemene -metacognitieve- vaardigheden te oefenen en zich eigen te maken. Tijdens de themavakken die plaatsvinden op de domeinen ontdekt de leerling de samenhang tussen verschillende vakgebieden. De leerling krijgt de ruimte om opgedane kennis in een brede sociale context te construeren en zich eigen te maken. Docenten, onderwijsassistenten en instructeurs werken nauw samen en vormen een professionele leergemeenschap.

ONDERBOUWING EN MOTIVATIE

Het domeinleren is gebaseerd op de motivatietheorie van competentie, autonomie en relatie. Op basis van deze theorie werken docenten en onderwijsassistenten met leerlingen en krijgt de leerling de ervaring dat hij/zij het (zelf) kan en dat hij/zij wordt gezien. De werkvormen zijn zoveel mogelijk leerlinggestuurd in plaats van docentgestuurd. Leerlingen worden gestimuleerd om de vaardigheden optimaal toe te passen om inhoudelijke vak leerstof te verwerken en eigen te maken door middel van coaching, activerende en/of coöperatieve werkvormen en praktijkgerichte opdrachten. Deze voor het Corlaer College kenmerkende motivatietheorie wordt in hoofdstuk 2 verder toegelicht bij de richtinggevende literatuur.

RELATIE MET ANDERE CONCEPTEN

Coaching - Tijdens het domeinleren is er veel ruimte voor individuele coaching. Didactisch coachen is een belangrijke aanjager om leerlingen de balans te geven tussen competentie, relatie en autonomie.
Praktijkgericht leren - Veel praktijkgericht onderwijs vindt plaats op de domeinen. Denk hierbij aan de domeinen van de beroepsgerichte profielen en de themadomeinen bij de onderbouw, waarbij via contextrijke thema's wordt geleerd.
Kwalificatie - Op het domein leren leerlingen om zelfstandig aan hun vakinhoud te werken.

WERKWIJZE

De werkwijze voor **docenten** en **onderwijsassistenten** is gebaseerd op de principes van didactisch coachen. Een goede samenwerking tussen medewerkers is een zeer belangrijk aspect van en tijdens het domeinleren. Afstemming over de leerinhouden, passende werkvormen en pedagogische aspecten geven een optimaal werk- en leerklimaat. Daarbij staat het team geregeld stil om te leren met en van elkaar.

Als **leerling** ben je actief op het domein; je moet iets doen om de leerstof te verwerken. Je bent constructief bezig om nieuwe kennis te construeren en te verbinden met de aanwezige voorkennis.
Op deze manier ontstaat er nieuwe kennis. Je leert op het domein om doelgericht met kennis om te gaan; het domeinleren levert jouw succeservaringen op als je een bereikbaar doel voor ogen hebt.
Je bent samen met andere leerlingen coöperatief bezig met het verwerven en verwerken van kennis en het ontwikkelen van vaardigheden. Leren is een sociaal proces. Elkaar uitleg geven verbetert de resultaten. Door domeinleren leer je sturing te geven aan jouw eigen leerproces.

AMBITIE – domeinleren

pagina 42 - **Versterken domeinleren**

PRAKTIJK - domeinleren

thema mnt
didactisch coachen
zelfstudie
studio
thema kunst
thema-onderwijs
wetenschap & techniek
domein
thema mmc
onderwijs-assistenten
samen leren
profielwerkstuk
WON - wetenschaps-oriëntatie
vmbo-profielen
leergebieden

Concept
Praktijkgericht leren

KOERS - praktijkgericht leren

Competentie
Autonomie
Relatie

Doordat de school functioneert als leergemeenschap, vindt ontwikkeling plaats in relatie met elkaar en in relatie tot de samenleving. Dit vindt zijn oorsprong in de leeropvatting dat ontwikkeling ontstaat als er tegemoet gekomen wordt aan de basisbehoeften relatie, competentie en autonomie. Doordat we geïnteresseerd zijn in het leven van de leerling en in datgene wat hem bezig houdt, voelt de leerling zich in toenemende mate autonoom en krijgt hij een toekomstperspectief.

AMBITIE
- praktijkgericht leren

pagina 44 - **Versterken praktijkgericht leren**

CONCEPT – praktijkgericht leren

CONTEXT

Praktijkgericht leren komt voor in de hele school, op ieder niveau en in ieder leerjaar. Lokalen voor de praktijkvakken zijn open en transparant ingericht.
De lokalen nodigen uit om samen te leren. Er zijn wel verschillen tussen de verschillende niveaus en locaties in de mate waarin praktijkgericht leren deel uitmaakt van het curriculum. Zo is het onderwijs in de basis- en kaderberoepsgerichte leerweg over het algemeen al sterk beroepsvoorbereidend en praktijkgericht. Maar op vmbo-tl, havo en atheneum wordt de koppeling met de praktijk ook gemaakt. Themavakken in leerjaar 1 en 2 op havo-atheneum zijn MMC (mens, maatschappij en cultuur) en MNT (Mens, natuur en techniek). W&T (wetenschap en technologie) is een apart vak waar onderzoek een belangrijke rol speelt. Hiernaast maken practica, beroepsgerichte en maatschappelijke stages onderdeel uit van het lesprogramma.

DOEL

De leerling leert in een relevante, praktijkgerichte en levensechte context, waarin hij zelf een actieve rol vervult. De leerling verwerft vaardigheden en houdingen die nodig zijn om op een stabiele, bestendige manier een blijvend lerende houding te ontwikkelen en daarmee bij te dragen aan het vormgeven van een snel veranderende wereld.

ONDERBOUWING EN MOTIVATIE

Praktijkgericht leren is gericht op beantwoording van de vraag 'Waarom leren we wat we leren?' Kennis die leerlingen opdoen, kan direct in de praktijk worden gebracht. Levensecht leren legt de koppeling tussen school en de wereld erbuiten. Loopbaanoriëntatie en -begeleiding (LOB) vindt plaats gedurende de gehele schoolperiode op ieder niveau.

RELATIE MET ANDERE CONCEPTEN

Coaching - De principes van didactisch coachen zijn goed toepasbaar in contextrijke praktijksituaties.
Kwalificatie - Praktijkgericht leren maakt onderdeel uit van het curriculum.
Domeinleren - Veel praktijkgericht onderwijs vindt plaats op de domeinen. Denk hierbij aan de domeinen van de beroepsgerichte profielen en de themadomeinen bij de onderbouw, waarbij via contextrijke thema's wordt geleerd.

WERKWIJZE

Praktijkgericht leren vindt plaats door samen te leren en door samen te werken. Er is een breed netwerk met bedrijven en scholen in de regio. Verschillende onderwijsruimtes laten zien welk profiel daar wordt aangeboden. Deze praktijkgerichte onderwijsruimtes nodigen uit om actief met praktijkvaardigheden bezig te zijn en om samen te werken. Er zijn uren voor profielvakken in het rooster opgenomen, stages worden meegenomen in de jaaragenda.

Als **medewerker** zorg je met praktijkgericht leren voor aansluiting bij de voorkennis en interesse van leerlingen. Je ontwikkelt contextrijke leeromgevingen die je zichtbaar maakt voor leerlingen. Daarnaast begeleid je iedere leerling in het verkennen van een mogelijke loopbaan. Hiervoor geef je constructieve en relevante feedback.

Als **leerling** zorg je ervoor dat je goed leert samenwerken met anderen. Je probeert de verschillende denkstappen die je hebt, onder woorden te brengen, zodat jouw denkproces betekenis krijgt. Je denkt na over de mogelijkheden voor na school (je loopbaan) van wat je op dat moment doet en leert te reflecteren op jouw eigen leerproces.

PRAKTIJK – praktijkgericht leren

praktijkgerichte stage
keuzeles
maatschappelijke stage
Week van de techniek
onderwijs-assistenten
Tech-event
informatica
D&P – Diensten en Producten
bedrijfsbezoeken
STO – sterk techniekonderwijs
Z&W –Zorg en Welzijn
WON – wetenschaps-oriëntatie
PIE – Produceren Installeren en Energie
E&O – Economie en Ondernemen
thema
practicum
Corlaer Instore (E&O)
PPO – praktische profieloriëntatie
techniek
BWI – Bouwen Wonen en Interieur
sportklassen
profielwerkstukken
techniekklassen
PIE – barbecue project

Concept
Kansrijk onderwijs

KOERS – kansrijk onderwijs

Competentie
Autonomie
Relatie

We zijn ons ervan bewust dat iedereen een eigen verhaal heeft. 'Jij bent net als ik, maar toch ook weer anders.' Bij kansrijk onderwijs krijgt iedere leerling, ongeacht dat persoonlijke verhaal, de kans om te ontdekken wat hem raakt, bij hem past en waarvoor hij zich wil inzetten. 'We gaan er hierbij vanuit dat ieder mens gebouwd is om zichzelf te ontwikkelen en een natuurlijke behoefte heeft aan relatie, competentie en autonomie. Door onderwijs en ondersteuning vanuit dat gegeven vorm te geven, ontstaat welbevinden, motivatie, inzet en zin in leren' (Stevens, L., 2012).

AMBITIE – kansrijk onderwijs

pagina 36 - **Keuzevrijheid en maatwerk op niveau en interesse**

pagina 38 - **Ontwikkelen heterogene brugklas**

CONCEPT – kansrijk onderwijs

CONTEXT

De kernactiviteit van de school is het verzorgen van kwalitatief goed onderwijs waarbij de leerling met zijn/haar capaciteiten (talenten) het uitgangspunt is. Er zijn goede doorstroommogelijkheden tussen de verschillende onderwijsniveaus; leerlingen die de overstap willen maken van vmbo-tl 4 naar havo 4 kunnen een extra programma volgen. Er zijn heterogene brugklassen vmbo-tl/havo en atheneum-havo, waardoor leerlingen de tijd hebben om te kijken welk niveau passend is voor hen. Er zijn daarnaast verschillende mogelijkheden om te versnellen of te vertragen bij het volgen en afronden van vakken en/of leerstof. Ook is er een programma van begeleiding en verdieping voor hoogbegaafde leerlingen.
Voor alle leerlingen die extra ondersteuning nodig hebben bovenop de basisondersteuning is er een op de leerling afgestemd ondersteuningsaanbod, zoals bijvoorbeeld de BackUp in beide gebouwen.

DOEL

Elke leerling slaagt in het vervolgonderwijs en op de arbeidsmarkt. Elke leerling krijgt gelijke kansen en een passend aanbod. Door leerling kansrijk onderwijs te bieden, zijn er minder dan het landelijk gemiddelde aantal VSV-leerlingen en een meer dan gemiddeld aantal leerlingen dat opstroomt.

ONDERBOUWING EN MOTIVATIE

Het Corlaer College is een school die alle leerlingen kansen biedt. De school is er voor alle leerlingen in de regio en biedt kansen door het onderwijs passend te maken voor elke leerling door uitstekende zorg en ondersteuning voor elke leerling.

RELATIE MET ANDERE CONCEPTEN

Kwalificatie - Kwalificatie is de kerntaak van de school. Cognitieve en sociaal-emotionele ontwikkeling is een essentiële voorwaarde om door te kunnen stromen naar het vervolgonderwijs.
Coaching - Coaching heeft als doel leerlingen te ondersteunen in hun ontwikkeling en leerproces door gericht feedback te geven op het proces, de persoon en de inhoud. Door coaching ondersteunen en begeleiden we iedere leerling in de fase van kind naar volwassene.
Praktijkgericht leren - In een relevante, praktijkgerichte en levensechte context verwerft de leerling vaardigheden en houdingen die nodig zijn om om te blijven leren in een snel veranderende wereld.

WERKWIJZE

Als **medewerker** organiseer je kwalitatief goed onderwijs, waarbinnen iedere leerling uitgedaagd wordt op een passend niveau. Blijkt dat de leerling meer aankan, dan zorgt de medewerker dat de leerstof en instructie blijft aansluiten bij het niveau van de leerling. Als blijkt dat het de leerling niet lukt om de leerdoelen te behalen, dan gaat de medewerker op zoek naar de oorzaak en spant hij/zij zich in om de leerling extra te ondersteunen. Medewerkers maken gebruik van de in de school aanwezige mogelijkheden, zodat leerlingen het beste uit zichzelf kunnen halen. Iedere leerling krijgt gelijke kansen en een passend aanbod. Medewerkers kennen hun plek en verantwoordelijkheden in de ondersteuningsstructuur. Door samen te werken en gebruik te maken van de aanwezige specialismen en rollen wordt vormgegeven aan passend onderwijs voor iedere leerling.

Als **leerling** zorg je dat je goed voorbereid naar school komt om zo optimaal te kunnen deelnemen aan het onderwijs. Je leert aan te geven waar je zelf denkt extra ondersteuning of uitdaging nodig te hebben. Samen met jouw mentor of coach en ouder(s)/verzorger(s) reflecteer je regelmatig op jouw eigen leerproces en denk je na over jouw persoonlijke doelen en ambities. Dit kan tijdens het driehoeksgesprek.

Concept
Extracurriculair

PRAKTIJK
– kansrijk onderwijs

hoogbegaafdheidsonderwijs

PLORG – plannen en organiseren

LOB-dagen

zorglokaal

remedial teaching

bijlessen NPO

sova-trainingen

BOF-trainingen – beter omgaan met faalangst

nt2

ZAT – zorgadviesteam

LOB

lwoo – leerwegondersteunend onderwijs

Back-Up

ondersteuningsteam

KOERS – praktijkgericht leren

Competentie

Autonomie

Relatie

De kernwaarde "Draag bij aan de wereld" die onze school uitdraagt, sluit nauw aan bij de socialisatie zoals Biesta dit uitlegt als 'het worden van een onderdeel van de samenleving'. Het gaat hierbij om het leren verhouden tot anderen in een groep als het instandhouden van cultuur en traditie (Biesta, 2012). Vanuit de basisbehoeften komen relatie en autonomie bij de activiteiten zoals beschreven in dit concept sterk aan bod.

CONCEPT – extracurriculair

CONTEXT

Op het Corlaer College kennen we zowel binnen als buiten het curriculum een breed aanbod van activiteiten die bijdragen aan de socialisatie van de leerling. Op het gebied van internationalisering is er een programma dat grotendeels verweven is met het curriculum, bijvoorbeeld de reisweken en uitwisselingen. Facultatief kennen we de expedities en uitwisselingen in een Europees netwerk. Daarnaast is er een breed aanbod van buitenschoolse activiteiten die schoolbreed of per afdeling worden georganiseerd.

DOEL
De leerling verbreedt zijn/haar horizon en ontwikkelt zich op een breed maatschappelijk vlak. De nadruk ligt op de socialisatie volgens de drieslag kwalificatie, socialisatie, persoonsvorming van Biesta (2012). Leerlingen leren in een contextrijke situatie.

ONDERBOUWING EN MOTIVATIE
De school is een oefenplaats voor de maatschappij (Biesta, 2012). Socialisatie is een belangrijk aspect in de ontwikkeling van de leerling. Door een breed aanbod ontwikkelen en stimuleren we de socialisatie, die nauw verbonden is met de kwalificatie en persoonsvorming. Naast deze ontwikkeling en ervaring zorgen deze activiteiten veelal ook voor extra motivatie.

Zowel leerlingen als medewerkers leren elkaar op een andere manier kennen. De activiteiten zorgen daarnaast voor ontmoetingen tussen leerlingen uit verschillende afdelingen en/of leerjaren. De activiteiten voorzien in de behoefte om positieve contacten te ervaren met anderen (relatie).

RELATIE MET ANDERE CONCEPTEN
Kwalificatie - De activiteiten staan veelal in relatie met het curriculum. Ze gaan zelfs vaak een stap verder. Zo leren leerling zich redden in een vreemde taal tijdens een reisweek, maar leren ze ook over tradities en culturele verschillen. Het leerrendement binnen het curriculum is hoger wanneer extracurriculaire ervaringen gekoppeld worden aan de inhoud van één of meerdere vakken.

Coaching - Binnen de (extracurriculaire) activiteiten is er vaak meer tijd en ruimte om leerlingen te coachen en te bouwen aan een relatie. Een goede relatie draagt bij aan de persoonlijke groei van de deelnemende leerling, die met meer motivatie deelneeemt aan de activiteit. De relatie tussen de leerling en de medewerker wordt ook versterkt. De sterkere relatie versterkt de basis voor het leren.
Praktijkgericht leren - De activiteiten zijn in hoge mate aan de praktijk gelieerd. Zo oefen je in het buitenland je talen en leer je fotograferen door het te doen.
Kansrijk onderwijs - Diverse activiteiten zijn gericht op leerlingen uit verschillende afdelingen en/of leerjaren. Zo ontmoeten leerlingen van verschillende achtergronden elkaar en leren ze van en met elkaar.

WERKWIJZE
Als **medewerker** begeleid of initieer je de genoemde activiteiten. Reisweken en uitwisselingen vragen veel begeleiding, maar ook andere modules en sportevenementen worden door medewerkers geïnitieerd en georganiseerd.

Als **leerling** neem je deel aan activiteiten die verweven zijn met het curriculum zoals reisweken en diverse sportactiviteiten. Daarnaast kun je deelnemen aan tal van facultatieve activiteiten. Leerlingen hebben regelmatig eigen verantwoordelijkheid en invloed op het programma en uitvoering, zoals bijvoorbeeld bij de expedities. Ook kun je als leerling zelf initiatief nemen voor het opzetten en uitvoeren van activiteiten.

PRAKTIJK – extracurriculair

AMBITIE – extracurriculair

pagina 46 - **Versterken contextrijk leren**

5 Ambities onderwijs - *waar we naartoe willen, waar we ons op richten*

Het onderwijs, de samenleving en dus ook het Corlaer College zijn continu in beweging. Gebaseerd op deze ontwikkelingen en verankerd in de koers, concepten en praktijk, is een zevental ambities opgesteld. De in hoofdstuk 2 beschreven koers en de typerende onderwijsconcepten voor het Corlaer College die we in hoofdstuk 3 hebben beschreven, vormen de basis voor onze ambities voor de komende jaren.
In dit hoofdstuk beschrijven we waar we de komende jaren naartoe willen werken en waarom we dat willen.

Bevorderen leesvaardigheid - *34*

Keuzevrijheid en maatwerk op niveau en interesse - *36*

Ontwikkelen heterogene brugklas - *38*

Versterken groepsgerichte coaching - *40*

Versterken domeinleren - *42*

Versterken praktijkgericht onderwijs - *44*

Versterken contextrijk leren - *46*

Proces uitvoering onderwijskundige ambities:

In het onderstaande model is te zien welke stappen we wanneer willen gaan zetten om onze onderwijskundige ambities te realiseren.

	PROCESSTAPPEN		WIE
'21	april 2022	Vaststellen schoolplan met ambities.	MT / MR
	april 2022	Toekenning facilitering aan collega's.	MT
'22	mei 2022	Onderzoeksopdracht per ambitie uitzetten*; -Wat is het doel? -Wat willen we bereiken? -Waar is er gemeenschappelijkheid in de school en waar zijn er verschillen? -Waar zit de urgentie en/of de wens van de verschillende afdelingen? -Welk onderzoek is er nodig? -Wat is het tijdpad? *Nader uitwerken in aparte opdracht met o.a. financiële kaders.	MT aan collega's: ("ambitiegroep"AG)
		Aan elke ambitie wordt een MT-lid gekoppeld die het contact met het MT onderhoudt.	MT
	juni 2022	Jaarplannen van de afdelingen worden opgesteld. De relatie met het schoolplan wordt hierbij gelegd. Afhankelijk van de ambitie kan dit per afdeling een grote of minder grote actie in het jaarplan worden. Er moet immers nog veel onderzocht worden.	AL's met teams
'22	augustus 2022 t/m december 2022	Analyse en onderzoek (zie opdracht)	AG
'23	december 2022	Resultaten bespreken en (eerste) advies aan MT: -Advies actie korte termijn; -Advies uitwerking ambitie langere termijn (3 jaar)	AG
	december 2022 t/m maart 2023	Opstellen projectplannen: -acties, facilitering, tijdpad, evaluatie,.. -waar van toepassing voorleggen aan MR ter instemming	AG MT / MR
	maart/april 2023	Facilitering voor schooljaar 2023-2024 toekennen aan personen (formatie).	MT
	mei/juni 2023	Jaarplannen opstellen in relatie tot schoolplan. Welke plaats gaan de projectplannen in de jaarplannen innemen?	AL's met teams
	juli 2023	Wensen voor begroting indienen.	AG + MT
'23	Uitvoering projectplan (tijdpad kan per ambitie verschillen):		AG i.s.m. afdelingen
	januari 2024	Tussentijdse evaluatie projectplan; waar nodig acties bijstellen.	
'24	maart 2024	Facilitering aan personen voor schooljaar 2024-2025 vaststellen.	MT
	mei/juni 2024	Jaarplannen opstellen in relatie tot schoolplan.	AL's met teams
	juli 2024	Wensen voor de begroting indienen.	AG + MT
'24	Uitvoeren en evalueren projectplan (tijdpad kan per ambitie verschillen):		AG i.s.m. afdelingen
	januari 2025	Tussentijdse evaluatie projectplan; waar nodig acties bijstellen.	AG met MT
'25	maart 2025	Facilitering aan personen voor schooljaar 2025-2026 vaststellen.	MT
	mei/juni 2025	Jaarplannen opstellen in relatie tot schoolplan.	AL's met teams
	juli 2025	Wensen voor de begroting indienen.	AG + MT
'25 '26	Uitvoeren en evalueren projectplan		AG i.s.m. afdelingen en MT

Ambitie onderwijs
Bevorderen leesvaardigheid

We willen de leesvaardigheid van alle leerlingen in de school verbeteren. Een goede leesvaardigheid draagt bij aan je algemene ontwikkeling, je hebt er belang bij in alle vakken en vaardig zijn in lezen werkt ook in het vervolgonderwijs in je voordeel.
Dat betekent dat elke leerling dagelijks gericht zijn of haar leesvaardigheid traint.
Elke leerling verlaat de school met voldoende leesniveau. Het curriculum kenmerkt zich door hoge ambities om het leesplezier en de leesvaardigheid te bevorderen.

Relevantie – bevorderen leesvaardigheid

RELEVANTIE vanuit school
'Nederlandse jongeren lezen steeds minder vaak en met steeds minder plezier. Ze lezen weliswaar volop korte tekstjes – berichten op hun smartphone of samenvattende stukjes in schoolboeken – maar besteden minder tijd aan 'diep lezen': het geconcentreerd lezen van langere teksten of boeken' (Stichting lezen en schrijven, 2019). Docenten ervaren een merkbare achteruitgang bij leerlingen van het begrijpend lezen, wat bevestigd werd door de resultaten van de NPO schoolscan.

RELEVANTIE vanuit de maatschappij
'Mede doordat jongeren minder tijd besteden aan het lezen van langere teksten gaat hun leesvaardigheid achteruit. Dat heeft gevolgen voor hun functioneren op school en in de samenleving – en uiteindelijk ook voor het functioneren van onze samenleving als geheel' (Stichting lezen en schrijven, 2019). 'Uit internationaal vergelijkend onderzoek bleek dat 25 procent van de 15-jarigen risico loopt op laaggeletterdheid. Dit betreft vooral leerlingen uit het praktijkonderwijs (pro), vmbo-basis en vmbo-kader en leerlingen van lageropgeleide ouders. Het is onduidelijk of het onderwijs erin slaagt om deze leerlingen tijdig het basisniveau lezen bij te brengen, en of de eindtermen waar deze leerlingen naartoe worden geleid daarin voldoen (Staat van het onderwijs, 2021).

"Ik geef leerlingen op school een stevige basis mee op het gebied van leesvaardigheid. Ik help ze hun woordenschat te vergroten en hun horizon te verbreden. Leerlingen leren hierdoor beter te formuleren, hun mening goed onder woorden te brengen en ze kunnen nieuwe informatie beter onthouden. Dit kunnen ze bij alle vakken goed gebruiken.

"Max (14) uit 3 atheneum leest graag verhalen die met geschiedenis te maken hebben: 'Op die manier blijft de leerstof bij geschiedenis ook beter hangen'

"Jamilla (15) uit 4 tl: 'Als ik straks op mijn vrienden wacht die later uit zijn dan ik ben, dan lees ik vaak nog even in mijn boek in de aula'

"Jochem (13) uit de 2 havo leest iedere dag op school: 'Doordat ik iedere dag lees, vind ik lezen steeds leuker. Met lezen duik je echt in iemands hoofd. Ik merk dat ik steeds beter weet wat ik graag lees. Niet doorvertellen, hoor, maar lezen is heel erg leuk!'

Ambitie onderwijs
Keuzevrijheid en maatwerk op niveau en interesse

Leerlingen krijgen verschillende mogelijkheden om keuzes te maken. De school biedt maatwerk op niveau en interesse. Om maatwerk te kunnen leveren en leerlingen keuzevrijheid te kunnen geven, zal een deel van het rooster flexibel moeten worden. Het basisprogramma, de kerndoelen en de eindtermen geven de kaders aan waarbinnen er ruimte wordt maakt voor keuzes en maatwerk op niveau en interesse.

Relevantie – keuzevrijheid en maatwerk op niveau en interesse

RELEVANTIE vanuit school
Leerlingen uit de hele breedte van de school geven aan dat ze behoefte hebben aan keuzes en maatwerk op niveau en interesse. Het verzoek om te versnellen, om een vak op een ander niveau te volgen of een extra vak te volgen, stuit op dit moment vaak op beperkingen in het huidige (rooster)systeem. Bij de inzet van een flexibel(er) rooster zal rekening gehouden moeten worden met de uitvoerbaarheid en werkdruk voor docenten en de financiële haalbaarheid.

RELEVANTIE vanuit de maatschappij
'Het maatschappelijke debat binnen het onderwijs gaat al enige tijd over het 'knellende onderwijssysteem'. Hiermee wordt bedoeld dat leerlingen alle vakken op één niveau krijgen aangeboden, terwijl capaciteiten en interesses sterk kunnen verschillen tussen de vakken. Meer differentiatie in aanbod op niveau zou de motivatie van leerlingen verhogen en de kansengelijkheid doen toenemen (Staat van het onderwijs, 2021).

"Tobias (16) zit in de derde klas tl-havo en heeft op school een enorme keuze uit vakken, cursussen, activiteiten en clubs om zich iedere dag te storten op alles wat hem interesseert. Zijn vakken zijn slechts een deel van rooster, omdat hij daarnaast in de schoolband speelt, Cambridge Engels volgt en een cursus gamedesign. Zo doet Tobias wat hij leuk vindt, zonder in te leveren op zijn vervolgopleiding. Tobias is een enthousiaste leerling die met plezier naar school gaat.

"Liv (15) zit in 4 atheneum en wil alles leren over astronomie. Daarom volgt zij natuurkunde en wiskunde op vwo-plusniveau en de rest van haar vakken op vwo-niveau. Liv kiest zelf wanneer zij een vak afsluit.

"Er is tijd aan het begin van de dag om extra uitleg of begeleiding te geven aan leerlingen die dat nodig hebben. Leerlingen kiezen of ze hier gebruik van willen maken en leren zo de regie te nemen over hun eigen leerproces.

"Yusuf (14) uit atheneum 3 heeft deze periode zelf een keuze gemaakt voor het derde en het vierde uur. Hij treft Layla uit havo 2 het derde uur bij aardrijkskunde en zijn neef Ibrahim uit de brugklas het vierde uur bij muziek.

Ambitie onderwijs
Ontwikkelen heterogene brugklas

Om te zorgen voor meer vloeiende overgang tussen het primair en het voortgezet onderwijs, krijgen leerlingen in de brugklas meer mogelijkheden en meer tijd om te ontdekken welk niveau bij hen past. Hierdoor krijgen zij de mogelijkheid om daarna door te stromen in het niveau dat aansluit bij hun interesse en capaciteiten. Leerlingen met verschillende sociale achtergronden ontmoeten elkaar door differentiatie in de brugklas en goede doorstroommogelijkheden in de hogere jaren.

Relevantie – ontwikkelen heterogene brugklas

RELEVANTIE vanuit school
De selectie van leerlingen op 12-jarige leeftijd betekent voor een deel van de leerlingen dat ze een grotere kans hebben om niet terecht te komen in het type onderwijs dat bij hun capaciteiten en talenten past (Onderwijsraad, 2019). De bestaande heterogene brugklassen op het Corlaer College komen deels aan dit probleem tegemoet, maar verdere ontwikkeling is gewenst. Onderzoek naar verlenging van de brugklas moet uitwijzen of leerlingen hierdoor op het juiste niveau terechtkomen. Onderzoek naar verbreding moet uitwijzen of dit voor (een aantal) leerlingen bijdraagt aan het kiezen van het juiste niveau, zowel op cognitief vlak als op sociaal-emotioneel vlak.

RELEVANTIE vanuit de maatschappij
'Kansen(on)gelijkheid heeft zeker in tijden van corona, maar ook al daarvoor, veel maatschappelijke aandacht. De kern van vele onderzoeken en publicaties is dat de institutionele en sociale scheiding in het Nederlandse onderwijs groot is en dat een deel van de jongeren hierdoor niet op het onderwijsniveau terechtkomt dat past bij hun capaciteiten en talenten. Jongeren uit verschillende sociale groepen komen elkaar niet meer vanzelfsprekend tegen. Deze ontmoeting is van belang in de voorbereiding van de leerling op een pluriforme democratische samenleving en de bijdrage aan de sociale samenhang.
Dit is één van de opdrachten van het onderwijs (Onderwijsraad, 2019 , SCP, 2021).

"Marieke (13 jaar) heeft al sinds de basisschool veel moeite met rekenen. Zij is net gestart op het Corlaer College met een havo/vwo-advies van de basisschool en zit in een heterogene brugklas. Marieke heeft er in overleg met haar mentor voor gekozen om één les minder aan Nederlands en Frans te besteden, en volgt tijdens deze uren een extra les wiskunde op tl-niveau en Engels op vwo-niveau. Met de toekomst is zij nog niet bezig, dat komt later wel. Marieke is superblij met haar coach!

"De keuze voor een niveau komt voor een toenemend aantal leerlingen (veel) te vroeg. Op het Corlaer College hebben we daarom heterogene brugklassen waar leerlingen de keuze voor een bepaald niveau nog even uitstellen. Zij maken de keuze op een moment dat ze er klaar voor zijn. Het grappige is dat leerlingen dit gewoon gewend zijn, want op de basisschool gaat het niet anders.

"Suzanne (12) vindt het fijn dat ze bij haar vriendinnen in de klas zit: '...ook al hebben zij een ander niveau'

Ambitie onderwijs
Versterken groepsgerichte coaching

We besteden op het Corlaer College veel aandacht aan didactisch coachen. Deze coaching -die gericht is op de individuele leerling- willen we uitbreiden met groepsgerichte coaching, afgestemd op de doelgroep. We willen leerlingen individueel en in groepsverband zo goed mogelijk coachen en begeleiden. Deze verrijking brengt leerlingen de ervaring dat ze deel zijn van een (leer)gemeenschap.

Relevantie – versterken groepsgerichte coaching

RELEVANTIE vanuit school
Dokman et al (2018) herkennen dat lesgevenden steeds vaker het gevoel ervaren weinig grip te hebben op een lesgroep. Dit is versterkt door de verschillende perioden van thuisonderwijs door corona. Om te komen tot succesvolle lessen is het nodig zicht en grip te krijgen op de groepsdynamiek. Naast de individuele coaching is er behoefte aan (kennis van) een groepsgerichte aanpak vanuit een positieve benadering.

RELEVANTIE vanuit de maatschappij
School is niet alleen een voorbereiding op de maatschappij, maar maakt daar ook deel van uit. Het besef van gemeenschappelijkheid en daarmee de socialisatie is hierbij van belang (SCP, 2021). De school is een oefenplaats voor de maatschappij (Biesta, 2015). Wij beschouwen de school als een leergemeenschap waar samen geleefd en geleerd wordt.

“Nora (14) is een leerling uit kader 2. Ze gaat met plezier naar school. Ze ervaart dat de medewerkers van het Corlaer College er voor zorgen dat er een veilige sfeer heerst in de klas en in de vrije ruimtes. Iedereen lijkt zich verantwoordelijk te voelen voor die veiligheid. Het helpt dat er heel duidelijke basisregels zijn. Het niet respecteren van deze regels heeft ook consequenties. Hierdoor kan Nora zich volop richten op haar schoolwerk en doet ze leuke contacten op binnen en buiten haar klas. Haar mentor heeft goed zicht op wat er in haar klas speelt. Hij heeft zich verdiept in alle leerlingen en gebruikt die kennis om de leerlingen te leren elkaar te accepteren en respecteren. Door zijn positieve benadering en het duidelijke gedragskader, merkt Nora dat je met elkaar verantwoordelijk bent voor de goede sfeer in de school. Zo heeft Nora leiderschapskwaliteiten en geniet ze in zekere zin aanzien in de groep. Ze heeft geleerd deze kwaliteiten in te zetten. Zo helpt ze leerlingen die met elkaar in conflict zijn gekomen om samen tot een herstelde relatie te komen. Ze heeft dit geleerd in een training voor leerlingcoaches.

“We vinden op het Corlaer College didactisch coachen erg belangrijk. We zijn er ook goed in, het sluit aan bij de koers. Alle medewerkers volgen scholing op het gebied van coaching en onderhouden dit. Er zijn nu nog meer mogelijkheden om je te bekwamen in groepsgerichte coaching. Ook leerlingen doen hieraan mee.

Ambitie onderwijs
Versterken domeinleren

Het domeinleren loopt als een rode draad door de school. Leerlingen worden in toenemende mate zelfstandig en maken zich vaardigheden eigen waardoor ze hun eigen leren effectief kunnen reguleren. Ze worden hierin gecoacht en ondersteund door docenten en onderwijsassistenten. Om de kwaliteit van deze voor het Corlaer College kenmerkende leeromgeving te behouden en te versterken, is een verdere ontwikkeling en consolidatie nodig die past bij de fase van ontwikkeling en de doelgroep in de afdeling. Iedere afdeling geeft op eigen wijze vorm en inhoud aan het domeinleren.

Relevantie – versterken domeinleren

RELEVANTIE vanuit school
Domeinleren staat in directe relatie tot het aanleren van vaardigheden, het is een belangrijk element in ons onderwijsconcept. Er is voortdurende aandacht nodig om de kwaliteit van het domeinleren te behouden en waar nodig te versterken. De verschillende doelgroepen in de afdelingen vragen een eigen invulling van het domeinleren.

RELEVANTIE vanuit de maatschappij
Het aanleren van vaardigheden sluit aan bij de driedeling kwalificatie, socialisatie en personificatie die Biesta onderscheidt (Biesta, 2015). Vaardigheden vormen de basis van het leren. Dit geldt voor de huidige situatie op school, maar ook voor het leren in de toekomst in vervolgopleiding, werk en persoonlijk leven. Uit onderzoek blijkt dat zelfregulatie een belangrijke vaardigheid is die lerenden in staat stelt om een leven lang te leren op een onafhankelijke manier (Kirschner et al., 2019).

“ Merijn (16) zit in 4 havo en gaat de komende periode in de binas aan de slag: ‘Op deze manier kan ik zelf bepalen wanneer ik mijn practicumopdrachten voor scheikunde uitvoer en kan ik ondersteuning krijgen van de TOA. Ik werk graag samen met leerlingen die ook het profiel Natuur en Techniek hebben gekozen.

“ We hebben het domeinleren de afgelopen tijd echt verrijkt. Er zijn nu nog meer mogelijkheden om leerlingen begeleiding op maat te bieden. Dit geldt voor leerlingen met een diagnose ADD, maar bijvoorbeeld ook voor leerlingen die TL doen en de ambitie hebben om naar de havo te gaan.

“ Zara (17) zit in 5 atheneum en is erg blij met de vrijheid die ze krijgt op het domein: ‘Ik kan even een break nemen op het moment dat ik dat wil en nodig heb. Hierdoor kan ik even opladen en ga ik daarna weer veel geconcentreerder aan de slag.

“ Levi (14) zit in de brugklas op de vmbo-locatie. Hij is veel te vinden in de studio van het profiel Zorg & Welzijn, omdat hij graag de zorg in wil: ‘De domeinen zijn allemaal anders. Er is veel mogelijk. Het is tof dat er ook leerlingen die geneeskunde willen studeren, hier met mij komen werken in de studio’

Ambitie onderwijs
Versterken praktijkgericht leren

Leerlingen leren het meest als zij gemotiveerd en betrokken zijn. De meeste motivatie en betrokkenheid ontstaat als de relevantie van dat wat je leert, duidelijk is en je wordt voorbereid op (vervolg)studie en/of werk. We willen de bestaande contextrijke en praktijkgerichte leeromgevingen versterken en ruimte geven voor nieuwe initiatieven.

Relevantie – versterken praktijkgericht leren

RELEVANTIE vanuit school
Leerlingen hebben behoefte aan (meer) praktijkgericht onderwijs. Ze willen hierbij (meer) relevantie ervaren tussen de leerstof en de praktijk en ze zien dit als een voorbereiding op hun huidige en toekomstige deelname aan de maatschappij (Leerlingsessie Corlaer College, 2021). Door het aanbieden van praktijkgericht onderwijs wordt de relatie met de praktijk en de maatschappij versterkt. Zo krijgen leerlingen de kans om te ontdekken wat ze raakt, wat bij ze past, en waarvoor ze zich willen inzetten.

RELEVANTIE vanuit de maatschappij
Volgens onze visie wil het Corlaer College 'leerlingen opleiden tot kritisch, creatief denkende en verantwoordelijke mensen die in staat zijn om als volwassenen de maatschappij mede vorm te geven, waarbij ze zich deel weten van een gemeenschap, geleid vanuit een christelijke levensvisie'. In het onderwijs is het dan ook van belang dat leerlingen de verbinding met die maatschappij leren zien en ervaren. Vanuit relaties in een (leer)gemeenschap wordt er geleerd en worden de leerlingen competent. Praktijkgericht onderwijs bevordert in het vmbo de aansluiting naar het mbo. De vraag naar goede mbo-opgeleide vakmensen neemt toe.

"Het is fantastisch dat we zoveel lokale ondernemers en leer-werkbedrijven in ons netwerk erbij hebben gekregen: alle leerlingen op het Corlaer College lopen stage en bezoeken een bedrijf binnen hun eigen profiel.

"Alex (15) zit in de techniekklas van kader-tl: 'Ik leer het beste door te doen, juist ook als het fout gaat. De school van de toekomst is voor mij dat ik ook naar buiten ga: fabrieken bezoeken, bedrijven leren kennen. Leren over het echte leven later.'

"Johan (16) zit in 4 atheneum en wil bouwkunde gaan studeren: "Ik wil leren hoe je met geld omgaat. Anders heb ik straks een goede baan, maar verbras ik al mijn geld. Dan heb ik er nog steeds niets aan! Ik ga in mijn keuzeuur aan de slag met een praktische workshop, met leerlingen uit alle leerjaren.'

"Voor Laura (14) uit 2 tl is het duidelijk: 'Spaans is één van de grootste moedertalen ter wereld! Ik wil dat kunnen leren.'

Ambitie onderwijs
Versterken contextrijk leren

We willen het bestaande aanbod van extra activiteiten op het gebied van internationalisering, technologie en cultuur in beweging brengen door de activiteiten en modules toegankelijk te maken voor een bredere doelgroep en (nog) meer aan te laten sluiten bij de praktijk. De focus ligt hierbij op relatie, persoonsvorming en socialisatie.

Leerlingen uit verschillende onderwijsniveaus ontmoeten elkaar op vrijwillige basis. Het aanbod geeft de ruimte om met elkaar maatschappelijke thema's als vrede en mensenrechten, de multiculturele samenleving of duurzaamheid te onderzoeken en nieuwe dingen uit te proberen die van betekenis zijn voor elkaar en de gemeenschap: nu en voor later.

Relevantie – versterken contextrijk leren

RELEVANTIE vanuit school
We hebben op het Corlaer College een rijk aanbod aan activiteiten en modules die verrijken, versterken en verdiepen. We zijn hier trots op en de betrokkenheid bij leerlingen en collega's is groot. Het extra aanbod biedt ruimte aan experimenten en aan andersoortige activiteiten die passen bij verschillende leervoorkeuren. Leerlingen krijgen de tijd om elkaar te ontmoeten en in een praktijkgerichte en contextrijke omgeving te leren van en met elkaar. Leerlingen kunnen keuzes maken op interesse.

RELEVANTIE vanuit de maatschappij
De coronapandemie heeft in veel gevallen een streep gezet door de de extracurriculaire activiteiten en modules. Het aanbieden van kansrijk en praktijkgericht onderwijs is altijd al een belangrijk streven binnen de school geweest, maar is door de ervaringen van de afgelopen twee jaar extra urgent geworden. Nu het einde van de coronacrisis in zicht is, kunnen de plannen weer gemaakt worden, ook al zullen deze in tijd en omvang ruimte voor herstel nodig blijven hebben.

"Hannah (15) zit in 3 havo en zit in de redactie van 'Nieuwsuur Corlaer'. Ze schrijft wekelijks een nieuwsbericht over een onderwerp dat leeft binnen en/of buiten de school: 'Superleuk om te doen! Ik wil journalistiek gaan doen en dit helpt me enorm. In onze eigen studio maken we een programma: van decor tot weerbericht, we maken dit samen. Elk onderdeel is even belangrijk voor het eindresultaat, dus ook dat van mij.'

"Nahila (18) zit in 6 atheneum en maakt haar profielwerkstuk over vrouwen in de geschiedenis: 'Ik wist wel dat mannen veldslagen hebben gewonnen, maar ik weet nu nu ook welke vrouwen zijn opgestaan tegen discriminatie."

"Ik zie een school waar leerlingen zich echt betrokken voelen bij wat er gebeurt in de wereld en op school en waar zij zich onderdeel voelen van een gemeenschap. Het Corlaer College is de plek die je een bredere kijk op de wereld geeft. Volwassenen kiezen vaak voor het bekende, leerlingen helpen mij om op het onbekende af te blijven stappen.

5

Beleid personeel en organisatie - *wat wij doen, hoe wij werken, wat wij bereiken, onze ambities*

Ook voor onze medewerkers gaan we ervan uit dat ieder mens is gebouwd om zichzelf te ontwikkelen en een natuurlijke behoefte heeft aan relatie, autonomie en competentie. Dit uitgangspunt, samen met de kernwaarden van waaruit wij werken (Wees jezelf, Geloof in elkaar, Draag bij aan de wereld) vertaalt zich in de cultuur en het personeelsbeleid op het Corlaer College. De medewerkers op het Corlaer College zijn over het algemeen erg betrokken bij hun leerlingen en hun collega's. De sfeer is informeel en open. Er is veel autonomie en vanuit hun professionaliteit voelen medewerkers zich verantwoordelijk voor hun werk en zijn hierin proactief.

Het Corlaer College wil een school zijn waar mensen graag werken, waar iedereen ruimte ervaart en zich voortdurend ontwikkelt, waar men samen op een professionele manier bouwt aan goed onderwijs, waar aandacht is voor elkaar en collega's het fijn hebben met elkaar. Het is vier jaar geleden dat het laatste medewerkersonderzoek is afgenomen. Als we uit de coronacrisis zijn en we weer in een 'normaal' jaar zitten, zal een nieuw medewerkersonderzoek worden afgenomen.

Ons personeelsbeleid en de ambities die we daarin hebben, hebben we beschreven binnen drie hoofdthema's:

1 - VITALITEIT *Medewerkers zijn vitaal, duurzaam inzetbaar en zij werken aan hun gezondheid*

2 - ONTWIKKELING *Medewerkers leren en ontwikkelen zich doorlopend*

3 - AANTREKKELIJKE WERKGEVER *Het Corlaer College is in staat voldoende en kwalitatief goede medewerkers te behouden en aan te trekken*

1 – VITALITEIT *Medewerkers zijn vitaal, duurzaam inzetbaar en zij werken aan hun gezondheid*

Op het Corlaer College hechten we belang aan de vitaliteit en het werkgeluk van alle medewerkers. Ten eerste omdat we vanuit onze waarden graag zien dat iedereen, leerlingen én medewerkers, zich goed en gelukkig voelt op het Corlaer College. Ten tweede omdat we beseffen dat vitaliteit en werkgeluk een belangrijke bijdrage leveren aan de kwaliteit en continuïteit van ons onderwijs. Het Corlaer College wil een werkgever zijn voor de lange termijn en ervoor zorgen dat medewerkers met plezier blijven werken. Dit betekent dat we duurzaam investeren in professionele en persoonlijke ontwikkeling (zie ook thema ontwikkeling). Hieronder beschrijven we een aantal aspecten van vitaliteit waaraan we al aandacht geven. Onze ambitie is om in de komende schoolplanperiode tot een samenhangend beleid te komen dat aansluit bij de behoeften van de medewerkers en waarin de verschillende dimensies van vitaliteit samenkomen.

ZIEKTEVERZUIM EN GEZONDHEID

Het Corlaer College heeft een christelijke grondslag die je terugziet in de praktijk van alledag. De basis van ons handelen is het woord van God. Vanuit het christelijk geloof beseffen we dat we niet alleen voor onszelf leven, maar ook van betekenis zijn voor anderen.
We vormen samen niet alleen een leergemeenschap, maar ook een leefgemeenschap. Iedereen is waardevol en iedereen is welkom. We zien elkaar staan waardoor we tot ons recht komen. We helpen elkaar en gunnen elkaar dat het goed gaat. In ontmoetingen pakken we regelmatig een moment om ons te bezinnen, om na te denken over de vraag van waaruit we dingen doen.
Zo zie je onze christelijke identiteit terug in dagopeningen en vieringen, maar ook in de sfeer op school en de manier waarop we met elkaar omgaan. Vanuit deze identiteit voelen wij ons betrokken bij maatschappelijke thema's als vrede en mensenrechten, de multiculturele samenleving en duurzaamheid.

ROL LEIDINGGEVENDEN

Leidinggevenden hebben in hun rol een belangrijke taak in het bespreekbaar maken van de verschillende dimensies die invloed hebben op de vitaliteit en werkgeluk van medewerkers. Naast de aandacht voor vitaliteit tijdens de ontwikkelgesprekken (zie thema ontwikkeling), is er voldoende tijd nodig om op regelmatige basis -informeel- medewerkers te spreken.
Momenteel zijn sommige afdelingen dusdanig groot (tot ca. 50 medewerkers) dat het voor de leidinggevende niet goed haalbaar is om alle medewerkers de benodigde aandacht te geven. We gaan onderzoeken hoe de managementstructuur en indeling van de afdelingen zo optimaal mogelijk kunnen worden ingericht.
In deze gesprekken is er aandacht voor onder andere de werk-privébalans en stressfactoren die dit beïnvloeden, er is ruimte om te achterhalen en bespreken waar medewerkers goed in zijn en waar zij energie van krijgen in hun werk, maar ook duurzame inzetbaarheid -zo lang mogelijk gezond, gemotiveerd en vitaal blijven- is onderwerp van gesprek.
Een extra aandachtspunt is de invloed van corona op onze medewerkers. De afgelopen periode van twee jaar heeft op veel mensen een grote impact gehad door onzekerheid op het gebied van o.a. werk en gezondheid. Er is en wordt nog steeds een groot beroep gedaan op ieders flexibiliteit en veel medewerkers ervaren extra druk.

COACHING EN TRAINING

Regelmatig blijkt uit gesprekken met medewerkers dat er behoefte is aan coaching of training om grip te krijgen op eventuele problemen en/of om deze te voorkomen. Binnen het Corlaer College zijn er mogelijkheden voor (individuele) coaching- en loopbaanadviestrajecten.
Een voorbeeld hiervan is het aanbieden van de training "De waan van de dag de baas: effectief en efficiënt werken in het onderwijs". In deze training leren medewerkers aan welke knoppen je zelf kunt draaien om 'de waan van de dag' de baas te worden, met als resultaat meer rust, overzicht en werkplezier.

LEVENSFASEBEWUST PERSONEELSBELEID

Een levensfasebewust personeelsbeleid heeft in de praktijk meer te maken heeft met de persoonlijke fase waarin iemand zich bevindt en de veranderende omstandigheden in iemands leven dan met leeftijd. Op het Corlaer College hebben we hier aandacht voor, waar noodzakelijk maken we afspraken op maat, zodat alle medewerkers inzetbaar blijven voor de school. De individuele medewerker en de school delen de verantwoordelijkheid hiervoor.

WERKOMGEVING EN GEZONDHEID

Op verschillende manieren bevorderen we de gezondheid en werken we aan een veilige werkomgeving; denk aan het aanbieden van fruit, sportabonnementen uit het brutoloon en zit-stabureaus voor medewerkers met een vaste werkplek en een groot aandeel bureauwerk. Om de gezondheid en veiligheid van medewerkers te bevorderen en de financiële risico's terug te dringen, is in 2021 een risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) uitgevoerd. Op basis hiervan is een verbeterplan opgesteld dat de komende jaren uitgevoerd gaat worden.
Een aandachtspunt is de ventilatie in de school. Goed ventileren is noodzakelijk voor een gezond en prettig binnenklimaat. Gebleken is dat het ventilatiesysteem niet optimaal ventileert, ook niet na alle mogelijke aanpassingen die al zijn uitgevoerd. Vervanging is echter een investering die financieel niet haalbaar is voor schoolbestuur en gemeente. De hoop is gevestigd op de overheid om een substantiële bijdrage te leveren. Wel hebben we geïnvesteerd in het plaatsen van CO2-melders in alle ruimtes zodat tijdig geventileerd kan worden door het openen van ramen en/of deuren.
Onderzocht wordt of er ruimtes zijn die structureel slecht scoren op luchtkwaliteit. Voor deze ruimtes zal gezocht worden naar een maatwerkoplossing.

AMBITIES THEMA VITALITEIT

- **Er is een samenhangend beleid en aanbod ontwikkeld dat aansluit bij de behoeften van medewerkers waarin alle dimensies van vitaliteit samenkomen.**
- **Er is een passende managementstructuur en -organisatie waarbij iedere medewerker de aandacht krijgt die hij of zij nodig heeft.**
- **Medewerkers en leidinggevenden hebben op regelmatige basis (informele) gesprekken gericht op duurzame inzetbaarheid en vitaliteit.**
- **Het verbeterplan voortkomend uit de RI&E is uitgevoerd.**

2 – ONTWIKKELING *Medewerkers leren en ontwikkelen zich doorlopend*

PROFESSIONELE CULTUUR

Om ons als organisatie succesvol te kunnen blijven ontwikkelen en een hoge kwaliteit van onderwijs te bieden, is het van belang om structureel te werken aan het ontwikkelen van een professionele cultuur. Persoonlijk leiderschap is hierbij cruciaal. Het gaat er in een professionele cultuur om dat er wordt uitgegaan van verschillen en dat die verschillen ook erkend worden. Mensen kunnen worden aangesproken op wat ze kunnen en openlijk bespreken wat ze niet kunnen. Kwaliteit heeft de belangrijkste stem in een professionele cultuur. Dit betekent dat we het idee verlaten dat iedereen over alles moet kunnen meepraten. Er wordt juist gemobiliseerd op kwaliteit en op affiniteit.

PROFESSIONALISERING

Op het Corlaer College vinden we het belangrijk dat iedereen blijft leren en zich blijft ontwikkelen. Daarom is er veel ruimte voor het volgen van een opleiding of training. Er zijn verschillende vormen van coaching die naar behoefte kunnen worden ingezet (zie vitaliteit). Om het aanbod van trainingen en opleidingen te stroomlijnen en aan te laten sluiten op de visie van het Corlaer College, wordt gedacht aan het opzetten van een 'Corlaer Academie'. Het idee is om daarin, naast het externe aanbod, juist ook gebruik te maken van de in de school aanwezige expertise. Dit draagt bij aan het versterken van een cultuur waarin het leren van elkaar centraal staat. De ambitie is om over vier jaar een breed professionaliseringsaanbod te hebben dat aansluit op de visie en het onderwijskundig beleid van de school en ondersteunend is aan de doorlopende ontwikkeling van medewerkers.

GESPREKSCYCLUS

De gesprekscyclus op het Corlaer College was gebouwd rondom het instrument Keiwijzer/Keimaat. Uit een evaluatie kwam onder meer naar voren dat het traject weinig uitnodigde tot anders handelen in de klas of op de werkvloer. Onder andere deze uitkomst is aanleiding geweest om te stoppen met Keiwijzer/Keimaat en om naar een nieuwe opzet van de gesprekscyclus te kijken; een opzet waarin vertrouwen, eigen verantwoordelijkheid en ontwikkeling centraal staan en kunnen zorgen voor meer betrokkenheid, motivatie en tevredenheid onder medewerkers. De gesprekscyclus is in ontwikkeling en een eerste opzet is geschreven. Het komende jaar zal het geïmplementeerd worden.

BEVOEGDE MEDEWERKERS

Medewerkers zijn bevoegd voor hun vak. Wanneer een medewerker (nog) geen bevoegdheid heeft, dan maken we met deze medewerker een individueel scholingsplan. Ook hier hebben wij oog voor de levensfase waarin de medewerker zich bevindt. Als de medewerker desondanks niet binnen de afgesproken tijd beschikt over de juiste bevoegdheid, dan nemen we afscheid.

MEERWEGEN OPLEIDINGSSCHOOL (MOS)

De Meerwegen Scholengroep werkt samen met Hogeschool Utrecht, Hogeschool Windesheim en Universiteit Utrecht in het partnerschap Meerwegen Opleidingsschool. Het Corlaer College is hier onderdeel van. De ambitie is om samen voldoende goede leraren in de regio op te leiden. Het uiteindelijke doel is om de verbinding te leggen tussen het opleiden van nieuwe leraren en de professionele ontwikkeling van zittende leraren gedurende de loopbaan. Het behalen van de bevoegdheid wordt dan niet gezien als een eindpunt van een opleiding, maar als een markeringspunt in een leven lang ontwikkelen. Er is op school een opleidingscoördinator aan-gesteld en vier schoolopleiders. Een groot deel van de docenten is opgeleid tot werkplekbegeleider. Regelmatig stromen studenten door in een reguliere baan op het Corlaer College.

INDUCTIETRAJECT

We vinden het belangrijk om startende docenten ook ná het behalen van hun bevoegdheid te begeleiden en te behouden voor het Corlaer College in het bijzonder en voor het onderwijs in het algemeen. Door startende docenten goed te begeleiden, kan voorkomen worden dat zij uitvallen en voor een carrière buiten het onderwijs kiezen. Hiervoor zijn we een inductietraject van drie jaar gestart waarin startende docenten worden gecoacht en er aandacht is voor een aantal specifieke onderdelen die relevant zijn voor startende docenten. We zijn nu in het tweede jaar van dit traject. De ambitie is om dit uit te breiden naar een derde jaar en het inductietraject structureel in te gaan zetten.

BEGELEIDING NIEUWE COLLEGA'S

Alle nieuwe collega's die op het Corlaer College starten, onderwijsondersteund personeel (oop) en onderwijzend personeel (op), ervaren en onervaren, nemen het eerste jaar deel aan een introductieprogramma. In dit programma leren ze de school, het onderwijs en de cultuur kennen. Docenten krijgen een docentcoach toegewezen.

AMBITIES THEMA ONTWIKKELING

- **Op basis van een cultuuranalyse is een aantal maatregelen ingezet waarmee de professionele cultuur verder is ontwikkeld.**
- **De opzet voor een nieuwe gesprekscyclus is afgerond en geïmplementeerd.**
- **Het inductietraject voor startende collega's is uitgebreid naar een driejarig traject.**
- **Er is een breed professionaliseringsaanbod (Corlaer Academie) dat aansluit op de visie en het onderwijskundig beleid van de school en ondersteunend is aan de doorlopende ontwikkeling van medewerkers.**

3 – AANTREKKELIJKE WERKGEVER *Het Corlaer College is in staat voldoende en kwalitatief goede medewerkers te behouden en aan te trekken*

INVULLING VACATURES

Het lerarentekort is een landelijk probleem dat steeds groter wordt. Het brengt een groot risico met zich mee voor de kwaliteit en continuïteit van de organisatie. Het Corlaer College heeft tot nu toe bijna altijd voldoende en kwalitatief goede nieuwe docenten en andere medewerkers kunnen aantrekken bij vacatures. Toch merken ook wij dat het lerarentekort toeneemt en er steeds meer vakken als 'tekortvakken' kunnen worden gekwalificeerd. Er zijn minder kandidaten voor vacatures en zeker als een vacature tijdens het schooljaar ontstaat, zijn er niet altijd geschikte kandidaten te vinden. Hierdoor wordt de druk op het zittende personeel om (tijdelijke) vacatures intern op te lossen groter en ontstaat er meer uitval.

Als onze huidige medewerkers hun werk belangrijk vinden, plezier hebben, tevreden zijn en trots zijn op de school, trekt dit nieuw personeel aan. Regelmatig kunnen we vacatures invullen vanuit het netwerk van medewerkers. Door onze deelname aan de MOS krijgen veelbelovende studenten regelmatig een reguliere baan. Ook zijn er meerdere docenten die als zij-instromer beginnen en bieden we mogelijkheden om oop-medewerkers (met name onderwijsassistenten) op te leiden, zodat zij kunnen doorstromen naar een functie als docent. De komende jaren blijft het belangrijk om hier actief en creatief naar te kijken.

Externe sollicitanten moeten snel en gemakkelijk onze vacatures kunnen vinden en kunnen solliciteren. Momenteel gebruiken we platforms zoals Meesterbaan en LinkedIn om vacatures op te plaatsen. Op onze website, op social media, in vacatures, in onze digitale nieuwsbrief verwoorden we waar de school voor staat en wat het Corlaer uniek en onderscheidend maakt. In samenwerking met de HR-afdeling van Meerwegen Scholengroep gaan we onze arbeidscommunicatie verder versterken. Dit omvat alle vormen van communicatie met als einddoel het aantrekken van (potentieel) talent. Door middel van goede arbeidscommunicatie willen we: een sterk werkgeversimago neerzetten, structureel in beeld komen bij strategische doelgroepen en kandidaten van hoge kwaliteit aantrekken die goed in onze professionele cultuur passen.

BINDEN EN BEHOUDEN VAN HUIDIG PERSONEEL

Om een aantrekkelijke werkgever te zijn en te blijven, staat aandacht voor de huidige medewerkers voorop. Wij richten ons dan ook op het behouden van goede, bekwame en gemotiveerde medewerkers. Het is mede daarom belangrijk om een aantrekkelijke school te zijn om te werken. Dat doen wij door voor de medewerker een goede balans tussen werk en privé, goede opleidings- en ontwikkelingsmogelijkheden te creëren, maar ook door een stuk vrijheid en zelfstandigheid te bieden om zijn of haar werk te doen. Als een medewerker vertrekt, voeren we een open gesprek om de motivatie voor het vertrek te verhelderen en bespreken we de vraag of we het vertrek hadden kunnen voorkomen.

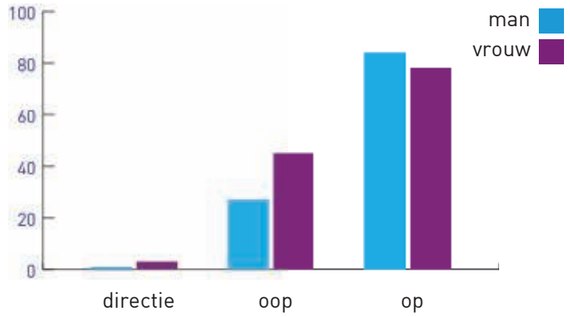
FUNCTIEMIX

In het schooljaar 2021-2022 is een aantal collega's bevorderd van een LB- naar een LC-schaal. Hiervoor is een nieuwe sollicitatieprocedure ontwikkeld. We vinden het belangrijk om kwaliteit en ontwikkeling te belonen met de daarbij passende financiële beloning. Helaas ontbreken de middelen om iedereen die voldoet aan de eisen voor een LC-functie, ook daadwerkelijk in die schaal te plaatsen. De complicerende factor daarbij is het lerarentekort, zeker bij een aantal vakken. De markt dwingt ons soms om de keuze te maken om een kandidaat voor een LB-vacature direct in LC te plaatsen. Daarbij hanteren we nog wel het criterium dat diegene aan de LC-eisen moet voldoen. In de komende jaren verwachten we dat deze problematiek toe zal nemen.
In de meerjarenbegroting zoeken we naar mogelijkheden om hiervoor extra financiële ruimte te creëren.

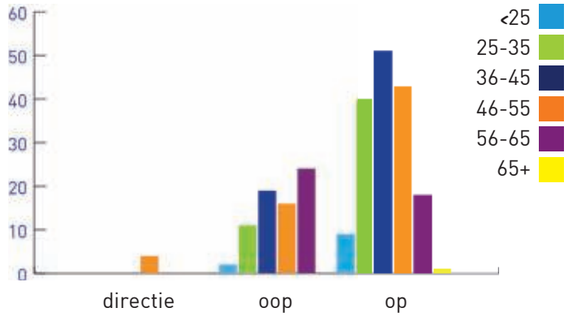
STRATEGISCHE PERSONEELSPLANNING

Sinds een aantal jaar werken we met een strategische personeelsplanning (SPP) op school- en stichtingsniveau. Met SPP hebben wij inzicht om op lange termijn het personeelsbestand zo optimaal mogelijk in te richten. Hierdoor kunnen we beter geïnformeerd en onderbouwd keuzes maken in onze langetermijnpersoneelsstrategie. Doordat we beter zicht hebben op de toekomstige onderwijsvraag, kunnen we bijvoorbeeld keuzes maken om docenten al in een vroeger stadium aan ons te binden door het aanbieden van een vast contract. Dit vermindert risico's zoals het weglopen van talent.

VERDELING MAN-VROUW PER FUNCTIECATEGORIE



LEEFTIJDSCATEGORIEËN PERSONEEL



AMBITIES THEMA AANTREKKELIJKE WERKGEVER

- **Om (potentieel) talent aan te trekken, is onze arbeidsmarktcommunicatie verder versterkt.**
- **Er is extra financiële ruimte opgenomen binnen de meerjarenbegroting om sollicitanten in een hogere schaal (veelal LC-schaal) te kunnen benoemen bij vacatures in tekortvakken.**
- **Het Corlaer College is in staat vacatures tijdig en kwalitatief goed in te vullen.**
- **Het Corlaer College gebruikt de SPP bij het ontwikkelen van een langetermijnpersoneelsstrategie.**

6

Beleid kwaliteitszorg - *wat wij doen, hoe wij werken, wat wij bereiken, onze ambities*

Onder kwaliteit verstaan we op het Corlaer College 'de mate waarin een school in staat is om elke leerling optimaal te ondersteunen in het ontwikkelen van de talenten die de leerling heeft, zodat hij/zij goed toegerust naar het vervolgonderwijs gaat, dan wel werk vindt'. Kwaliteitszorg is het geheel van activiteiten die ondernomen worden om de kwaliteit van het onderwijs te onderzoeken, te borgen en/of te verbeteren en openbaar te maken. Het is een belangrijk aandachtspunt voor iedere school. Kwaliteitszorg is nodig om onze (goede) resultaten te kunnen blijven waarmaken en daarbij stellen we onszelf iedere keer de kritische vraag: doen we de juiste dingen en doen we deze goed?

Het is belangrijk dat het beleid kwaliteitszorg breed gedragen wordt en iedereen zich ervoor verantwoordelijk voelt; alle medewerkers én alle leerlingen dus. Als school willen we de verantwoordelijkheid leggen bij de mensen die het werk ook daadwerkelijk uitvoeren of ervaren. Leerlingen spelen een belangrijke rol in het toetsen van het beleid rond de kwaliteitszorg. Zij zijn immers degenen die iedere schooldag hun weg naar school weten te vinden en heel goed kunnen reflecteren op de vraag of we op de juiste koers zitten.
Bij de aanname van nieuw personeel streven we een grote leerlingparticipatie na door leerlingen bij de sollicitatiegesprekken te betrekken.

DE STRUCTUUR VAN DE KWALITEITSZORG - BELEIDSCYCLUS

Het Corlaer College maakt deel uit van de Meerwegen Scholengroep. In het kader van de kwaliteit vormt het onderwijs op de school onderdeel van de Meerwegen beleidscyclus. In de besturingsfilosofie van Meerwegen Scholengroep liggen de verantwoordelijkheden zo diep mogelijk in de organisatie.

In de praktijk betekent dit dat het accent op schoolniveau komt te liggen op de volgende domeinen:

1. *de onderwijskwaliteit;*
2. *goed werkgeverschap;*
3. *een financieel gezonde bedrijfsvoering;*
4. *kwaliteitszorg.*

Beleidsterreinen en uitvoering

Kwaliteitsagenda

De kwaliteitsmedewerker stelt samen met het mt de kwaliteitsagenda op en ziet erop toe dat deze in de school uitgevoerd wordt. De afgelopen jaren hebben we op het gebied van kwaliteitszorg een professionaliseringsslag gemaakt. We voldeden altijd al aan de eisen, maar nu hebben we deze vastgelegd in een interne kwaliteitsagenda. Hierdoor zijn acties en tijdpad voor iedereen duidelijk.

Beleidsplannen en kwaliteitsdocumenten

In dit onderliggende schoolplan worden het onderwijskundig beleid en de beleidsambities die daaruit voortkomen, beschreven. Deze ambities leiden vervolgens tot jaarplannen voor de verschillende afdelingen op het Corlaer College. Naast die afdelingsplannen zijn er op diverse beleidsterreinen beleidsplannen over een specifiek onderwerp. Deze zijn veelal afdelingsoverstijgend en schoolbreed. In deze paragraaf volgt een korte beschrijving van de belangrijkste beleidsstukken die betrekking hebben op ons kwaliteitsbeleid.

BELEIDSPLAN KWALITEITSZORG (2019)

Kwaliteitszorg is het geheel van activiteiten die ondernomen worden om de kwaliteit van het onderwijs te onderzoeken, te borgen of te verbeteren en openbaar te maken. In dit document kan je vinden hoe binnen Corlaer wordt omgegaan met kwaliteitszorg en welke methode en middelen hiervoor worden ingezet.

SCHOOLONDERSTEUNINGSPROFIEL ('20-'24)

In het schoolondersteuningsprofiel wordt in kaart gebracht welke basisondersteuning en welke extra ondersteuning de school kan leveren in het onderwijsleerproces van de leerling. Doel hiervan is dat helder is met welke ondersteuningsbehoefte een leerling bij ons terecht kan en voor welke ondersteuningsbehoeften gekeken moet worden naar een andere school. Het uiteindelijke doel is dat de leerling een diploma haalt op een voor hem of haar passend niveau en dat hij/zij daarbij de ondersteuning krijgt die hij/zij nodig heeft.

ICT-BELEIDSPLAN (2020-2023)

Op het Corlaer College bereiden we leerlingen zo goed mogelijk voor op de maatschappij. Hierbij speelt ict een belangrijke rol. Door technologie slim in te zetten, blijven we dynamisch en flexibel. In het ict- beleidsplan wordt duidelijk gemaakt wat de huidige stand van zaken is betreffende ict en worden de doelen voor de toekomst beschreven. Het Corlaer College ambieert een voortrekkersrol op het gebied van ict en onderwijs. We willen dat de inzet van slimme technologie en ict onze inhoudelijke doelstellingen uit het schoolplan helpt te realiseren.

BELEID INTERNATIONALISERING

Als school willen we leerlingen bewust maken van het belang om respectvol om te gaan met onze medemens en de wereld om ons heen. Het team internationalisering zet zich in voor de ontwikkeling van sociale en interculturele competenties van alle leerlingen. In dit beleidsplan wordt uiteengezet op welke wijze het team zowel leerlingen als collega's ondersteunt en in de toekomst zal blijven ondersteunen om internationaal georiënteerd onderwijs te realiseren. Op deze manier willen we leerlingen global awareness meegeven, de internationale vaardigheden die de toekomstige wereldburger nodig heeft.

BELEIDSPLAN TOPTALENT CORLAER COLLEGE (2021-2025)

Op het Corlaer College is er een passend onderwijsaanbod voor leerlingen met kenmerken van hoogbegaafdheid. Alle trajecten voor leerlingen met kenmerken van hoogbegaafdheid op het Corlaer College vallen onder de noemer TopTalent. In het beleidsplan TopTalent wordt de theoretische basis toegelicht, het aanbod wordt

besproken, er wordt een beschrijving gegeven van de werkgroep op het Corlaer College en het netwerk waar de school mee samenwerkt en er wordt ingegaan op de signalering, selectie en diagnostiek van leerlingen.

BELEIDSCYCLUS MEERWEGEN SCHOLENGROEP VERSIE 1.1 (2021)
In dit document wordt de beleidscyclus van de Meerwegen Scholengroep -op hoofdlijnen- beschreven. Deze cyclus heeft een aantal uitgangspunten: de besturingsfilosofie is leidend voor de manier waarop de beleidscyclus wordt ingericht (het besturingsmodel); het Manifest (strategisch plan) is de toetssteen die richting geeft aan de schoolplannen, jaarplannen en de kaderbrief; de schoolplannen en jaarplannen vormen de basis voor de inhoud van de overlegvormen die worden ingericht; de onderleggers zijn het onderzoekskader van de Onderwijsinspectie, het toezichtkader van de rvt, de kaderbrief en de Code goed bestuur.

OPLEIDINGSSCHOOL CORLAER COLLEGE (2019)
Het beleidsplan Opleidingsschool Corlaer College bevat een omschrijving van de opleidingsschool binnen het Corlaer College. Het geeft een beschrijving van het opleidingstraject van startende docenten en studenten. De visie op leren en opleiden van de Meerwegen Scholengroep, de scholengroep waar het Corlaer College deel vanuit maakt, vormen de basis van de in dit beleidsplan geformuleerde doelen op het Corlaer College.

KWALITEITSAGENDA
De uitvoering van de kwaliteitszorg is een gedeelde verantwoordelijkheid van alle medewerkers. De kwaliteitsagenda biedt het raamwerk en het overzicht op de uitvoering.

AMBITIES KWALITEITSZORG

Net als het onderwijskundige beleid en het personeelsbeleid komt het kwaliteitszorgbeleid voort uit de koers van de school. Het is verweven met dat waar we voor staan en waar we naartoe willen. Voor de komende jaren hebben we een aantal ambities op het gebied van kwaliteitszorg.

Om de professionaliseringsslag van het kwaliteitsbeleid die is gemaakt, verder te brengen, is het samenstellen van de kwaliteitsagenda een belangrijk onderdeel. Daarnaast willen we van ieder beleidsplan dat de meest actuele versie terug te vinden is in de map voor al het personeel.
De uitvoering van de kwaliteitszorg is een gedeelde verantwoordelijkheid van alle medewerkers. De kwaliteitsagenda biedt het raamwerk en het overzicht op de uitvoering.

Daarnaast komt het kwaliteitsbeleid terug op vaste momenten in de agenda van het mt, en er is goede afstemming in terminologie, afspraken en processen tussen de locaties atheneum-havo en vmbo.
De opzet en controle van het pta op het vmbo wordt verder ontwikkeld en vastgelegd. De examencommissie werkt aan de afstemming tussen de locaties atheneum-havo en vmbo.
De nieuwe gesprekscyclus wordt uitgevoerd. Deze is gericht op de ontwikkeling van de werknemer en heeft als basis relatie, autonomie en competentie.

7

Beleid financiën -
wat wij doen, hoe wij werken, wat wij bereiken, onze ambities

Het Corlaer College is een financieel gezonde school. De opbrengsten voor de school hangen voor het overgrote deel af van het aantal leerlingen. In de regio zijn verschillende andere scholen voor voortgezet onderwijs, waardoor sprake is van concurrentie. Als onderdeel van de Meerwegen Scholengroep werkt het Corlaer College binnen het bestuur veel samen met deze scholen. De kosten van de school zijn voor het overgrote deel afhankelijk van de personeelslasten. De ontwikkeling van de arbeidsmarkt is dan ook belangrijk. Om een financieel gezonde school te blijven is een Planning en Control Cyclus ingesteld vanuit het bestuur. Binnen ruime kaders is de school verantwoordelijk voor de eigen exploitatie, investeringen en onderhoud van gebouwen.

De planning & control-cyclus en de PDCA (Plan-Do-Act-Check)-cyclus moeten op elkaar aansluiten. Om goed onderwijs te garanderen wordt gewerkt met vakgroepbegrotingen en budgethouders op verschillende onderdelen. Investeringen ontstaan vanuit de onderwijs jaarplannen van de verschillende afdelingen, vanuit ICT en gebouw en beheer. De school beschikt over twee goed onderhouden gebouwen met sterke ict-faciliteiten. Alle investeringen zijn investeringen in onderwijs. Verzorgde gebouwen met ruime faciliteiten voor de leerlingen, dragen bij aan een positief leer- en leefklimaat

Gekeken wordt naar de kengetallen, liquiditeit, weerstandsvermogen en solvabiliteit. Met name het weerstandsvermogen is een belangrijke indicator. Deze indicator wordt eens in de twee jaar bijgesteld aan de hand van een risico-analyse. Door verschillende ontwikkelingen wordt de school per FTE duurder en zijn er minder leerlingen dan vier jaar geleden.

Dit heeft als gevolg dat er bezuinigd moet worden op de reguliere taakuren en FTE. Daarnaast komt er door het Nationaal Programma Onderwijs (NPO) een ruim bedrag binnen voor de aanpak van leervertragingen en duurzame onderwijsontwikkeling. Hoewel deze geldstromen duidelijk gescheiden zijn, kan het in de praktijk voor medewerkers verwarrend zijn om te bezuinigen terwijl er extra financiële middelen binnenkomen. Een goede communicatie hierover is dus van belang.

AMBITIES FINANCIEEL BELEID

Het geld zodanig inzetten dat met minder middelen maximale onderwijskwaliteit geleverd wordt. De ambities voor het onderwijs zijn hierbij leidend.

8

Bronnenlijst

Biesta, G. (2015) Het prachtige risico van onderwijs. Uitgeverij Phronese. Culemborg

Dokman, I., Beusekom, R., van, Oldeboom, B. & Pepping-Poot, A (2018). IK in de WIJ. Groepsdynamisch Werken in het onderwijs. Lelystad: L&Ving Factory.

Meerwegen Scholengroep, Manifest 'Voor die ene leerling'. Geraadpleegd op 31 maart 2022, op https://www.meerwegen.nl/meerwegen/#manifest

Hattie, J. & Timperley, H. (2007), The Power of Feedback. First Published March 1, 2007

Inspectie van het onderwijs (2019, 2021), Staat van het onderwijs. Geraadpleegd op 31 maart 2022, van https://www.onderwijsinspectie.nl/documenten/rapporten/2019/04/10/rapport-de-staat-van-het-onderwijs-2019; https://www.onderwijsinspectie.nl/documenten/rapporten/2021/04/14/de-staat-van-het-onderwijs-2021

Kirschner et al. (2019) Wijze lessen. Twaalf bouwstenen voor effectieve didactiek. Ten Brink Uitgevers. Meppel

Self-Determination Theory (Deci & Ryan) In: Neering, R. & Bergsma, T. (2021) Nieuwe onderwijsruimte. Creëer eigenaarschap met onderwijs in units, leerpleinen of domeinen (eerste druk). Uitgeverij LannooCampus.

Stichting lezen en schrijven (2019). Een oproep tot een leesoffensief. Online geraadpleegd op 31 maart 2022, van https://www.onderwijsraad.nl/publicaties/adviezen/2019/06/24/leesadvies

Stichting NIVOZ, platform het kind (2012). Online geraadpleegd op 31 maart 2022, van https://nivoz.nl/nl/luc-stevens-ieder-mens-is-gebouwd-om-zichzelf-te-ontwikkelen-en-heeft-een-natuurlijke-behoefte-aan-relatie-autonomie-en-competentie

De volgende beleidsdocumenten hebben betrekking op het beleid van het Corlaer College en zijn op te vragen:

Beleidsplan kwaliteitszorg Corlaer College (2019)
Schoolondersteuningsprofiel (2020-2024)
Ict-beleidsplan (2020-2023)
Beleid internationalisering (in de maak)
Beleidsplan TopTalent Corlaer College (2021-2025)
Opleidingsschool Corlaer College (2019)
Beleidscyclus Meerwegen scholengroep (versie 1.1, 2021)
Kwaliteitsagenda
Leerlingsessie Corlaer College, 2021
NPO schoolscan, 2021

Schoolplan Corlaer College 2022-2025

©2022 Corlaer College
Niets uit deze uitgave mag geheel of gedeeltelijk worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand of openbaar worden gemaakt, op welke manier dan ook, zonder schriftelijke toestemming van het Corlaer College. Het Corlaer College is niet aansprakelijk voor eventuele onjuistheden in deze uitgave.

Schoolgegevens: Corlaer College
Brinnummer: 02DC
Bestuursnummer: 41297

Adres vmbo-gebouw:
Ds. Kuypersstraat 3
3863 CA Nijkerk

Adres atheneum/havo-gebouw:
Henri Nouwenstraat 8
3863 HV Nijkerk

Postadres:
Postbus 100
3860 AC Nijkerk

Telefoon: 033 – 2456434
Email: corlaer@corlaercollege.nl
Website: http://www.corlaercollege.nl

Opmaak: Marleen Biesheuvel en Leendert Verduijn
Foto's: archief Corlaer College
Het Corlaer College maakt onderdeel uit van de Meerwegen Scholengroep.