

vmbo

havo

vwo



# Locatiebeleidsplan Tubbergen 2017-2020



## LOCATIEBELEIDSPLAN 2017-2020

**Locatie: Canisius Tubbergen**  
**Locatiedirecteur: Maaïke Hagedoorn**

### 1. Inleiding

Totstandkoming locatiebeleidsplan:

- Evaluatie locatiebeleidsplan 2014-2017
- Plannen locatie Canisius Tubbergen (deel 1&2; aanpassing gebouw); speerpunten (bijlage)
- Koers 2020 van de Stichting Carmelcollege
- Kadernota Pius-Canisius 2017-2020

Op 13 december 2016 is het plan na bespreking in de locatieleiding als voorgenomen besluit vastgesteld door de locatiedirecteur. Vervolgens is het ter bespreking en goedkeuring voorgelegd aan de medezeggenschapsraad.

### 2. Situatieschets locatie

Op de locatie Tubbergen wordt onderwijs aangeboden op de volgende niveaus: vmbo-BKGT (leerjaar 1 t/m 4) en havo, vwo, tto (leerjaar 1 t/m 3). Voor het schooljaar 2016-2017 zijn dit in totaal 846 leerlingen. De verdeling is als volgt: leerjaar 1: 239 leerlingen, leerjaar 2: 289 leerlingen, leerjaar 3: 166 leerlingen en leerjaar 4: 152 leerlingen. Er werken circa 100 mensen op de locatie, waarvan ongeveer 80 docenten. Enkele docenten werken zowel in Almelo als in Tubbergen. Er zijn vier teams (B, KG, TH en HV/tto team). Elk team heeft een eigen teamleider.

4	VMBO B	VMBO K	VMBO (G)T			
3	VMBO B	VMBO K	VMBO* (G)T	HAVO*	VWO*	TTO
2	VMBO B	VMBO K	VMBO (G)T	HAVO	VWO	TTO
1	VMBO B	VMBO B VMBO K	VMBO K(G)T	VMBO (G)T HAVO	HAVO VWO	VWO TTO

← Locatie Tubbergen →

\*Elk jaar wordt opnieuw bekeken of 3T, 3H en 3V in Tubbergen of Almelo worden geplaatst.

Docenten en medewerkers zijn zeer betrokken bij school en de leerlingen en er heerst een veilige en goede sfeer. De leerlingen zijn over het algemeen volgzame leerlingen. Er heerst rust in het gebouw. Het onderwijs op dit moment is overwegend docentgestuurd in een traditionele setting. Digitale middelen worden ingezet, de inzet wisselt per docent. Binnen de teams zijn initiatieven tot vernieuwingen en er is op alle niveaus aandacht voor talentontwikkeling. De school kent een goede samenwerking met bedrijven binnen de gemeenschap, de basisscholen (TOF) en de gemeente.

### 3. Missie en visie



*Leren en werken op Canisius is groeien in een omgeving waar je VOUS (veilig, overzichtelijk, uitdagend, sociaal) tegen zegt.*

Onze kernwaarden *veilig, overzichtelijk, uitdagend, sociaal* hebben we verbeeld in een open kruisbeeld met vier kwadranten.

## Onderwijskundige visie Canisius 2025, oftewel "vier stippen..." (febr. 2016):

De schoolleiding is op zoek gegaan naar een onderwijskundige visie met als denkbeeldig ijkpunt het jaar 2025. Daarbij is dankbaar gebruik gemaakt van de volgende visiedocumenten:

- Sectorakkoord 2014-2017 tussen OCW en VO-raad,
- VO2020 van de VO-raad,
- Koers 2020 van de Stichting Carmelcollege en
- Kadernota Pius-Canisius 2014-2017.

Centraal in de onderwijskundige visie 2025 staat volgens de schoolleiding het maken van **een beweging naar onderwijs dat meer ...**

1. **Flexibel** is, met als speerpunten:  
leermiddelen, leertrajecten, toetsen.
2. **Pro-actief** is, met als speerpunten:  
coaching leerproces leerling, samenstelling curriculum, vakoverstijgende vaardigheden.
3. **Uitdagend** is, met als speerpunten:  
experimenteren, buitenschools leren, talentontwikkeling.

En we willen dit bereiken **door te leren van en met elkaar**, met als basis ...

fouten maken mag, meer procesgericht (naast resultaatgericht), ruimte geven en nemen.

### Algemeen:

Het gaat om de leerlingen en het onderwijs dat zij krijgen. De setting waarin een docent werkt en een leerling leert heeft structuur, een prettige sfeer en is veilig. Er is een duidelijke structuur van ondersteuning, waardoor er recht gedaan kan worden aan elk kind. Er is aandacht voor de vijf rollen van een docent. De docent doceert, maar kent ook de rol van begeleider of coach. Hierbij staat het leerproces van een leerling centraal. Het onderwijs is uitdagend, vakoverstijgend en waardevol. De werkomstandigheden voor docenten hebben onze aandacht. Er is veel aandacht voor de ontwikkeling van docenten. Zij leren van elkaar en van leerlingen. Het individuele leertraject is belangrijk op Canisius. Iedereen haalt het beste uit zichzelf. Leerlingen leren actief en zelfstandig studeren. Zij zijn zich bewust van hun talenten en ontwikkelen deze. Waar het kan krijgen leerlingen het vertrouwen en de ruimte, maar worden wel gemonitord. Docenten ervaren zelf (ook fysieke) ruimte. Ze gebruiken verschillende actieve werkvormen en ook de moderne technologische ontwikkelingen worden ingezet om het onderwijs te laten aansluiten bij het individuele leertraject, de werk- en leerwijze en beleving van de leerling. Een vmbo leerling krijgt op een andere manier structuur aangeboden dan een vwo leerling. Een vmbo leerling krijgt duidelijke begeleiding in het leerproces. De leerstof wordt in kleine gehelen aangeboden. We bieden door te werken met minder handen voor de klas en in een eigen leshuis de vmbo leerlingen overzicht en structuur. Leerlingen van hogere niveaus leren sneller zelfverantwoordelijk te leren. De hoeveelheden stof worden elk leerjaar groter, zodat er een goede aansluiting kan plaatsvinden met de bovenbouw havo en vwo. Alle leerlingen leren ook buiten school, bijvoorbeeld tijdens uitwisselingen, stages en excursies. Het gaat om meer dan een diploma.

## **4. Speerpunten en beleidsvoornemens rondom het thema leerlingen**

Met alle teams willen we het volgende realiseren:

### **4.1 Flexibel**

Meer maatwerk (gepersonaliseerd leren) voor leerlingen, binnen de gestelde kaders. De kerndoelen en examenstof zijn belangrijk en bepalen de leerinhoud voor een groot deel. Vertrouwen, keuzes en ruimte zijn kernwoorden om meer maatwerk te kunnen bieden. Bijv.: extra vak, project, vakken versneld of op een hoger niveau. We bieden variatie binnen werkvormen en laten leerlingen ook buiten het klaslokaal leren. Scrum is één van de werkvormen waar we meer ervaringen mee willen opdoen binnen het onderwijs. Het leren en werken vindt zowel individueel als in samenwerking plaats.

### **4.2 Pro-actief**

Leerlingen krijgen feedback, m.n. op het leerproces. Zij leren ook feedback te geven en te ontvangen. Daarmee kunnen zij ook onderling en desgevraagd ook docenten van opbouwende feedback voorzien. De 21<sup>e</sup> eeuwse vaardigheden komen in alle facetten van het onderwijs terug. Canisius werkt aan een brede vorming van de leerlingen.

### **4.3 Uitdagend**

Leerlingen worden gestimuleerd om het beste uit zichzelf te halen. Docenten laten hierin een voorbeeldfunctie zien. We herkennen, erkennen talenten en bieden leerlingen kansen om deze te

ontwikkelen. Bij uitdagend onderwijs denken we specifiek aan tto, nieuwe profielen vmbo, excellentie projecten en (niveau)differentiatie.

#### **4.4 Leren van en met elkaar**

Binnen de locatie wordt samenwerken gestimuleerd. In het gebouw realiseren we goede en rustige werk- en leerplekken buiten de lokalen. Leerlingen leren samenwerken, feedback geven en ontvangen en leren ook keuzes maken rondom het leerproces. Zij krijgen ruimte en vertrouwen van docenten om vaker samen te kunnen werken.

### **5. Speerpunten en beleidsvoornemens rondom het thema ouders**

Met de mentoren, CBA en locatieleiding willen we het volgende realiseren:

#### **5.1 Betere communicatie met ouders**

Snel en goed communiceren met ouders. Ouders informeren bij bijv. excursies, andere activiteiten, nieuwsitems via de site, ouder- en informatieavonden en bij ziekte van docenten.

Nieuwsbrief: we gaan 3x per jaar een nieuwsbrief uitbrengen waarin opgenomen: agenda – activiteiten in de activiteitenweek – locatie eigen zaken – items per team.

Moment van versturen: in de week voor een activiteitenweek.

#### **5.2 Ouderraad / OKG**

Ouderraad en ouders uit OKG betrekken bij plannen toekomst locatie Tubbergen. Goede communicatie, delen van informatie.

### **6. Speerpunten en beleidsvoornemens rondom het thema medewerkers**

Met secties, teams (docenten) en andere medewerkers willen we het volgende realiseren:

#### **6.1 Flexibel**

Docenten krijgen meer ruimte. De docent is en blijft eigenaar van het onderwijs dat hij/zij verzorgt. Streefcijfers, resultaten en bepaalde ijkpunten (sectiebreed) worden afgesproken. De sectie zorgt voor afspraken over de doorlopende leerlijnen. Vakinhoudelijk worden duidelijke afspraken gemaakt voor de kennis en vaardigheden die leerlingen moeten hebben om een soepele overstap naar de andere locatie te kunnen maken. We willen ruimte geven voor een autonome onderwijskundige en didactische ontwikkeling van het onderwijs en van de docenten.

#### **6.2 Uitdagend en leren van en met elkaar.**

Docenten worden gestimuleerd om zich verder te ontwikkelen en halen het beste uit zichzelf. Waar mogelijk gaan zij elkaars sterke kanten beter benutten en zetten zij die ook in tijdens het onderwijs. Alle docenten gaan de uitdaging aan om meer te differentiëren in tempo en/of niveau. Dit vraagt een andere rol van de docent en deze rol maken zij zich eigen door al doende te leren.

Binnen de organisatie ontstaat een meer professioneler samenwerking. Docenten leren vaker dan voorheen van en met elkaar (o.a. via de PiCa academie). Zij ervaren de ruimte om te kunnen experimenteren, ervaringen op te doen, reflecteren en bijstellen.

### **7. Speerpunten en beleidsvoornemens rondom het thema financiën en beheer**

Met de locatie- en schoolleiding, willen we in samenwerking met de CD het volgende realiseren:

#### **7.1 Dalende leerlingenaantallen**

Anticiperen op dalende leerlingenaantallen. Qua formatie, zowel voor directie, OP en OOP. Hierin krijgen we ondersteuning vanuit de stichting en CD, we gaan bezig met het strategisch personeelsbeleidsplan. Hierdoor in kaart brengen wanneer en bij welke vakken problemen gaan ontstaan, zodat we daar op tijd kunnen anticiperen.

#### **7.2 Leermiddelenbeleid**

**We willen een leermiddelenbeleid dat antwoord geeft op de volgende vragen:**

Hoe zorgen we ervoor dat onze leermiddelen ondersteunend zijn bij de ontwikkeling van het onderwijs die we voorstaan: meer differentiatie en uitdagend onderwijs?

Hoe zorgen we ervoor dat we uitkomen met de gelden die we hiervoor van de overheid ontvangen?

## **8. Overige aandachtspunten: nieuwe of aangepaste beleidsvoornemens**

### **8.1 Aanpassingen gebouw 2017-2021**

Het belangrijkste speerpunt in deze categorie is de interne aanpassing van het gebouw. Ruimte creëren om ruimte te kunnen geven. Een flexibel gebouw realiseren, waar het onderwijs leidend kan zijn voor het gebouw. Vanuit de Stichting Carmelcollege krijgen we begeleiding voor dit traject. Er is een stuurgroep en werkgroep opgericht om het e.e.a. goed te kunnen aansturen. De aanpassing zal gefaseerd plaatsvinden, fase 1 in 2017 en fase 2 in 2018. We richten ons op de zomervakanties, zodat het onderwijs zoveel mogelijk gewoon kan doorgaan.

In de begroting zijn deze plannen meegenomen. In de jaren 2019 t/m 2012 volgen nog kleinere investeringen.

### **8.2 Gezonde schoolkantine**

Gezonde schoolkantine volgens de richtlijnen van het voedingscentrum.

Onze ambitie is om een zilveren kantine te realiseren in het voorjaar van 2017:

Het uitgestalde aanbod en het aanbod in de automaten bestaat voor min. 60% uit betere keuzes. We bieden minstens groente of fruit aan en de aankleding van de kantine verleidt tot een betere keuze.

Onze ambitie is om een gouden kantine te realiseren in 2018:

Het uitgestalde aanbod en het aanbod in de automaten bestaat voor minimaal 80% uit betere keuzes. We bieden groente en fruit aan en de aankleding van de kantine stimuleert leerlingen onbewust om de betere keuze te maken.

### **8.3 Binnentuin opnieuw inrichten**

Moderne en uitnodigende binnentuin; inrichten als pauzeruimte en blikvanger bij binnenkomst. Samen met de vaksectie groen gaan we een ontwerpwedstrijd voor de leerlingen uitschrijven. Het budget is beperkt (max. 5000 euro). De leerlingen met het profiel groen gaan deze tuin, onder begeleiding van docenten, aanleggen. We willen dit gerealiseerd zien in het voorjaar 2018.

### **8.4 Tussenevaluatie**

Aan het eind van elk schooljaar evalueren we in de teams de speerpunten uit de teambeleidsplannen en in de locatieleiding de genoemde speerpunten uit het locatiebeleidsplan.